



## 10. Verschwiegenheitsverpflichtung

### § 10

#### Verschwiegenheitsverpflichtung

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, insbesondere Herstellungsverfahren, Vertriebswege, Kundenlisten, Kalkulationsgrundlagen, Firmensoftware und vergleichbare Informationen sowohl während der Dauer des Arbeitsverhältnisses als auch nach seiner Beendigung Stillschweigen zu bewahren. Die Geheimhaltungspflicht erstreckt sich nicht auf solche Kenntnisse, die jedermann zugänglich sind oder deren Weitergabe für den Arbeitgeber ersichtlich ohne Nachteil ist. Im Zweifelsfalle sind jedoch technische, kaufmännische und persönliche Vorgänge und Verhältnisse, die dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit bekannt werden, als Unternehmensgeheimnisse zu behandeln. In solchen Fällen ist der Arbeitnehmer vor der Offenbarung gegenüber Dritten verpflichtet, eine Weisung der Geschäftsleitung einzuholen, ob eine bestimmte Tatsache vertraulich zu behandeln ist oder nicht. Die Schweigepflicht erstreckt sich auch auf Angelegenheiten anderer Firmen, mit denen das Unternehmen wirtschaftlich oder organisatorisch verbunden ist.

Sollte die nachvertragliche Verschwiegenheitspflicht den Arbeitnehmer in seinem beruflichen Fortkommen hindern, hat der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Freistellung von dieser Pflicht.

Über seine Vergütung hat der Arbeitnehmer dritten Personen gegenüber Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt nicht für die Fälle, in denen er gesetzlich berechtigt oder verpflichtet ist, Angaben über sein Einkommen zu machen, wie beispielsweise dem Finanzamt, dem Arbeitsamt oder einer sonstigen staatlichen Stelle.

Die betrieblichen Sicherheitsbestimmungen sind zu beachten. Vertrauliche und geheim zu haltende Schriftstücke, Zeichnungen, Modelle und ähnliche Unterlagen sind unter Verschluss zu halten.



### Schweigepflicht über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse

Eine Pflicht des Arbeitnehmers, über betriebsinterne Angelegenheiten Stillschweigen zu bewahren, sollte sich jedenfalls dann aus dem Arbeitsvertrag ergeben, wenn der Arbeitgeber ein schützenswertes Interesse hat. Von einem schützenswerten Arbeitgeberinteresse ist dann auszugehen, wenn der Arbeitnehmer während seiner Tätigkeit Kenntnis von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen erlangen wird.

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sind alle Tatsachen, die im Zusammenhang mit einem Geschäftsbetrieb stehen, und die nur einem eng begrenzten Personenkreis bekannt sind und nach dem Willen des Arbeitgebers, aufgrund eines berechtigten wirtschaftlichen Interesses, geheim gehalten werden. Um dem Arbeitnehmer zu verdeutlichen, um welche konkreten Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse es dem Arbeitgeber hauptsächlich ankommt, sollte, entsprechend der Betriebsart, eine Auflistung – wie hier beispielhaft angeführt – erfolgen.

Die Vereinbarung von Klauseln, durch die sich der Arbeitnehmer zur Geheimhaltung aller ihm bekannt gewordenen geschäftlichen bzw. betrieblichen Tatsachen verpflichtet, gehen in jedem Fall über das berechnigte Arbeitgeberinteresse hinaus. Solche Klauseln sind nichtig, was bedeutet, dass sie keine Rechtswirkungen entfalten und somit der Arbeitnehmer diese Klauseln auch nicht beachten muss.

Der Arbeitgeber kann jedoch die Schweigepflicht auf Tatsachen, die mangels Betriebsbezogenheit oder wirtschaftlichen Interesses keine Unternehmensgeheimnisse darstellen, insoweit erweitern, als bestimmte Informationen von Seiten des Arbeitgebers ausdrücklich als vertraulich bezeichnet werden. Daher sollte vereinbart werden, dass der Arbeitnehmer im Zweifelsfall den Arbeitgeber zu befragen hat, ob eine bestimmte Tatsache unter die Verschwiegenheitsverpflichtung fällt und vertraulich zu behandeln ist. Die Verschwiegenheitspflicht beginnt grundsätzlich mit Abschluss des Arbeitsvertrages und bindet den Arbeitnehmer während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses. Nach der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der Arbeitnehmer auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich zur Verschwiegenheit über Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse verpflichtet.

### Schweigepflicht über die Betriebsinterna hinaus

Lediglich zur Klarstellung und um Missverständnissen vorbeugend zu begegnen, sollte vereinbart werden, dass sich die Schweigepflicht auch auf Angelegenheiten anderer Firmen erstreckt, mit denen das Unternehmen wirtschaftlich oder organisatorisch verbunden ist.



### Nachvertragliche Schweigepflicht

Grundsätzlich kann der Arbeitnehmer verpflichtet werden, nach seinem Ausscheiden aus dem Betrieb, Betriebsgeheimnisse weder selbst zu nutzen noch weiter zu geben. Um jedoch zu verhindern, dass der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf eine Karenzentschädigung hat, sollte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer dann von dieser Verschwiegenheitsverpflichtung freistellen, wenn der Arbeitnehmer dadurch in seinem beruflichen Fortkommen behindert wird.

Der Arbeitgeber hat auch ein berechtigtes schützenswertes Interesse daran, dass der Arbeitnehmer über die Lohn- und Gehaltsdaten stillschweigen bewahrt. Das Aushandeln von Entgelt ist grundsätzlich allein die Angelegenheit der Arbeitsvertragsparteien. Dies gilt nicht, soweit der Arbeitnehmer zur Offenbarung seines Einkommens – sei es um Sozialleistungen zu erlangen oder aufgrund gesetzlicher Verpflichtung gegenüber Behörden – verpflichtet ist.

Vorsichtshalber sollte in diesem Zusammenhang auch vereinbart werden, dass vertrauliche und geheim zu haltende Schriftstücke oder ähnliche Unterlagen unter Verschluss zu halten sind. Damit wird dem Arbeitnehmer deutlich vor Augen geführt, dass er hinsichtlich der ihm anvertrauten Unterlagen dafür Sorge zu tragen hat, dass keine unberechtigten Personen Kenntnis von deren Inhalt erlangen können.