

## **Der Schutz des geistigen Eigentums in Unternehmen**

**Referentin:**

**Dr. Anke Thiedemann, LL. M.**  
Rechtsanwältin,  
RWT ANWALTSKANZLEI GMBH

---

## **Der Schutz des geistigen Eigentums in Unternehmen**

**RWT Kolleg  
12. Juni 2007  
Dr. Anke Thiedemann, LL. M.**

## **Was ist Know-how?**

- 
- ◆ Wesentlicher unternehmerischer Wertfaktor
  - ◆ Begriffsbestimmung

## Was ist ein Geschäfts- und Betriebsgeheimnis?



- ◆ Keine Legaldefinition
- ◆ BGH: 4 Voraussetzungen
  - Unternehmensbezug
  - Nichtoffenkundigkeit
  - Nichtoffenbarungsinteresse
  - Nichtoffenbarungswille

## Gefährdung Know-how



- ◆ Geheimnisverrat, Wirtschaftsspionage, Produktpiraterie
- ◆ Unternehmenskooperationen, Outsourcing
- ◆ Wechsel der Arbeitnehmer
  - Wechsel auf Wunsch des Arbeitnehmers
  - hohe betriebsbedingte Fluktuation, kürzere Betriebszugehörigkeit

## Schutzmechanismen



- ◆ Betriebliches Know-how-Schutzprogramm
- ◆ Schutz durch die gewerblichen Schutzrechte und das Urheberrecht
- ◆ Schutz durch gesetzliche Vorschriften zur Geheimhaltung
- ◆ Schutz durch vertragliche Abreden

## Überblick über die gewerblichen Schutzrechte und Urheberrechte



- ◆ **Gewerbliche Schutzrechte**
  - Patente
  - Gebrauchsmuster
  - Geschmacksmuster
  - Markenrechte
  - Halbleitertopographien
  - Sorten
- ◆ **Urheberrechte**

## Patente



- ◆ Das in Deutschland wichtigste technische Schutzrecht
- ◆ Schützt ausschließlich technische Erfindungen
- ◆ Bessere gerichtliche Durchsetzbarkeit als Gebrauchsmuster, da materielle amtliche Prüfung

## Patente



- ◆ Sachliche Voraussetzungen:
  - **Technische Erfindung**
  - **Neu**
  - **Erfinderische Tätigkeit (Erfindungshöhe)**
  - **Gewerblich anwendbar**

## Patente



- ◆ **Zeitbedarf:** 2 – 3 Jahre
- ◆ **Kosten:**
  - ca. 60 € Anmeldegebühr
  - 350 € Antrag auf Prüfung
  - steigende Jahresgebühren ab dem 3. Jahr (bis vierstellige Höhe)
  - Kosten Patentanwalt (vierstellige Höhe)
- ◆ **Fristen:**
  - Prioritätsfrist: 12 Monate
  - Keine Neuheitsschonfrist

## Gebrauchsmuster



- ◆ Gewerbliches Schutzrecht für technische Erfindungen
- ◆ Entspricht in Schutzvoraussetzungen weitgehend dem Patent („kleines Patent“)
- ◆ „Erfinderischer Schritt“ etwas weniger als „erfinderische Tätigkeit“
- ◆ Sog. ungeprüftes Schutzrecht
- ◆ Eingeschränkte gerichtliche Durchsetzbarkeit

## Geschmacksmuster



- ◆ Bietet ästhetischen Formschöpfungen sowie Schriftzeichen Schutz
- ◆ Voraussetzung
  - Vorlage für eine Gestaltungsform (Design, Farbe, Form)
  - **Neuheit**
  - hinreichende schöpferische **Eigentümlichkeit**

## Markenrechte



- ◆ Schutz von **Kennzeichen**, d.h. Marken, geschäftlichen Bezeichnungen und geographischen Herkunftsangaben
- ◆ Marken
  - Registermarken,
  - Benutzungsmarken oder
  - Bekanntheitsmarken

## Urheberrechte



- ◆ Bietet den kreativen, schöpferisch Werkschaffenden Schutz
- ◆ Schutz von Werken der Literatur, Wissenschaft und Kunst
- ◆ gilt auch für Werke in digitalisierter Form, Computersoftware und Datenbanken
- ◆ Geschützt werden persönliche geistige Schöpfungen: Gestaltungshöhe erforderlich
- ◆ Schutz entsteht mit Schöpfung, keine Eintragung notwendig
- ◆ ©-Vermerk nicht erforderlich
- ◆ notarielle Bestätigung, dass Werk an einem bestimmten Datum vorgelegen hat, sinnvoll
- ◆ Schutzdauer: 70 Jahre nach dem Tod des Urhebers

## Urheberrechte



- ◆ 2 Schutzrichtungen
  - Urheberpersönlichkeitsrechte
    - Veröffentlichungsrecht
    - Recht der Urheberbenennung
    - Recht, Entstellungen und andere Beeinträchtigungen zu verbieten
  - Verwertungsrechte

## Rechte an Arbeitsergebnissen



- ◆ Rechte können auseinanderfallen
  - Grundsatz: Der Arbeitgeber wird Eigentümer eines körperlichen Arbeitsergebnisses
  - Dem Arbeitnehmer stehen als Erfinder bzw. Schöpfer die gewerblichen Schutzrechte oder das Urheberrecht zu

## Rechte an Arbeitsergebnissen Interessenslage



- ◆ Arbeitgeber Interesse, Rechte zu erhalten
  - Verwertung
  - arbeitsvertraglich geschuldetes Produkt
  - keine Weitergabe Know-how durch den Arbeitnehmer an Dritte

## Rechte an Arbeitsergebnissen Gesetzliche Regelungen



- ◆ BGB
- ◆ ArbEG
- ◆ UrhG
- ◆ GeschmG
- ◆ HalblSchG
- ◆ darüber hinaus fehlen gesetzliche Regelungen, z.B. im MarkenG

## Arbeitnehmererfindungsgesetz



- ◆ Grundsatz 1:
  - Alle Arbeitsergebnisse des Arbeitnehmers stehen dem Arbeitgeber entschädigungslos zu
- ◆ Grundsatz 2:
  - Arbeitnehmererfindungsgesetz begrenzt dies auf ein umfassendes Aneignungs- und Verwertungsrecht des Arbeitgebers gegen Zahlung einer angemessenen Vergütung an den Arbeitnehmer

## Arbeitnehmererfindungsgesetz



- ◆ Lösung Konflikt, dass Sacheigentum und geistiges Eigentum auseinanderfallen
- ◆ gilt für alle patent- und gebrauchsmusterfähigen Erfindungen und technische Verbesserungsvorschläge
- ◆ gilt nur für Arbeitnehmer im arbeitsrechtlichen Sinn
- ◆ Unterteilung in gebundene und freie Erfindungen sowie technische Verbesserungsvorschläge

## Arbeitnehmererfindungsgesetz



- ◆ Während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses fertig gestellt
- ◆ Bestimmte Indizien: Prima-facie-Beweis zu Gunsten des Arbeitgebers
- ◆ Vermeidung „Mitnahme“ durch Kontrolle

## Arbeitnehmererfindungsgesetz



- ◆ Meldepflicht der Dienstserfindung
  - unverzüglich
  - gesondert schriftlich
  - Rechtsfolge:
    - Auslösung Inanspruchnahmefrist
    - Geheimhaltungsverpflichtung

## Arbeitnehmererfindungsgesetz



- ◆ Rechteübergang durch Inanspruchnahme
  - innerhalb von 4 Monaten ab Meldung
  - durch schriftliche Erklärung
  - unbeschränkt oder beschränkt
  - auch Freigabe möglich (freie Erfindung)

## Arbeitnehmererfindungsgesetz



- ◆ Unbeschränkte Inanspruchnahme
  - alle vermögenswerten Rechte
  - nicht Erfinderpersönlichkeitsrechte
  - kein Einfluss des Arbeitnehmers auf wirtschaftliche Verwertung
  - unverzügliche Pflicht der Anmeldung zum Schutzrecht

## Arbeitnehmererfindungsgesetz



- ◆ Beschränkte Inanspruchnahme
  - in Praxis selten
  - Arbeitgeber erwirbt ein einfaches Nutzungsrecht (Lizenz)
  - keine Möglichkeit zur Übertragung an Dritte
  - Recht zur Anmeldung eines Schutzrechts verbleibt beim Arbeitnehmer

## Arbeitnehmererfindungsgesetz



- ◆ Vertragliche Überleitung auf den Arbeitgeber
  - Grundsätzlich möglich
  - Grenzen:
    - keine Abweichung vom ArbEG zuungunsten des Arbeitnehmers
    - keine in erheblichem Maße unbillige Klausel
  - Folge:
    - Nichtigkeit von pauschalen Abtretungs- oder Verzichtserklärungen
    - Formulararbeitsverträge: AGB-Kontrolle
  - Vereinbarungen nach Meldung zulässig
  - Regelung Rechteübergang **nach** Ablauf Inanspruchnahmefrist möglich

## Arbeitnehmererfindungsgesetz



- ◆ BGH-Entscheidung Haftetikett (04.04.2006)
  - konkludente Übertragungen in engen Grenzen
  - Erfindungsmeldung als reine Wissensklärung kann durch andere Erklärungen oder Ereignisse ersetzt werden
  - Erfindungsmeldung ist nicht mehr erforderlich, wenn der Arbeitgeber eine Patentanmeldung vorgenommen hat
  - Inanspruchnahmeerklärung muss hingegen schriftlich erfolgen, anderenfalls wird Erfindung frei

## Arbeitnehmererfindungsgesetz



- ◆ Freie Erfindungen
  - Mitteilungs- und Anbieterspflichten
- ◆ Technische Verbesserungsvorschläge
  - qualifizierte
    - ähnliche Vorzugsstellung wie gewerbliches Schutzrecht
    - Anspruch auf angemessene Vergütung
  - einfache
    - Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung
  - stehen Arbeitgeber ohne weiteres zu, keine Rechtsübertragung erforderlich

## Urheberrechte



- ◆ Grundsätze
  - der Schöpfer, d.h. der Arbeitnehmer ist der Urheber
  - Urheberpersönlichkeits- und Urhebervermögensrechte stehen dem Arbeitnehmer zu
  - Arbeitgeber erhält Sacheigentum
  - keine gesetzliche Überleitung von Rechten wie im ArbEG
  - nur lückenhafte Regelung im UrhG
  - § 43 UrhG verweist auf §§ 31 ff UrhG (Nutzungsrechte)

## Urheberrechte

- ◆ Voraussetzungen des § 43 UrhG
  - Arbeits- oder Dienstverhältnis im arbeitsrechtlichen Sinn
  - Erschaffung in Erfüllung Arbeitspflicht
  - anderenfalls: freies Werk
  - während der rechtlichen Dauer des Arbeitsverhältnisses
  - unerheblich ist Ort, ob in Arbeits- oder Freizeit

## Urheberrechte

- ◆ Rechteüberleitung
  - grds. Verpflichtung des AN zur Übertragung der Nutzungsrechte
    - ausdrückliche Regelung im Arbeitsvertrag
    - Regelung in tarifvertraglichen Vorschriften
    - stillschweigend durch Übergabe
    - Vorausverfügung möglich
  - Inhalt und Umfang: Zweckübertragungstheorie
    - soweit zur Erfüllung betrieblicher Aufgaben erforderlich
    - in der Regel ausschließliches Nutzungsrecht des AG
    - Übertragung auf Dritte nur mit Zustimmung des Arbeitnehmer-Urhebers

## Urheberrechte



- ◆ Überleitung Nutzungsrechte
- ◆ Urheberpersönlichkeitsrechte grds. nicht übertragbar
- ◆ i.d.R. Überlassung unverzichtbarer Urheberpersönlichkeitsrechte

## Computerprogramme



- ◆ § 69 b UrhG lex specialis zu § 43 UrhG
  - AG stehen alle vermögensrechtlichen Befugnisse zu
  - starke Einschränkung Urheberpersönlichkeitsrechte

## Sonstige Vorschriften



- ◆ § 7 GeschmMG (dispositiv)
  - Recht steht AG zu, sofern in Ausübung Aufgaben oder nach Weisungen
- ◆ § 2 HalblSchG (dispositiv)
  - Topographien, die während des Arbeitsverhältnisses oder im Auftrag geschaffen werden, stehen AG zu
- ◆ Markengesetz: keine Regelung
  - zumindest stillschweigende Zuordnung zum AG, wenn innerhalb arbeitsvertraglichem Tätigkeitsbereich

## Vergütung



- ◆ Angemessene Vergütung über das Arbeitsentgelt hinaus für Dienstleistungen
  - Unbeschränkte Inanspruchnahme
  - Beschränkte Inanspruchnahme
  - Vergütungsanspruch nur für qualifizierte Verbesserungsvorschläge
- ◆ einfache Verbesserungsvorschläge kein Vergütungsanspruch, aber
  - Tarifvertrag, Betriebsvereinbarungen

## Exkurs: Bewertungsanlässe von Patenten



- (1) Rechtlich
  - Bilanzierung (HGB, IFRS, US-GAAP)
  - Gerichtliche Auseinandersetzung bei Patentverletzungen (139 PatG)
  - Arbeitnehmererfindungen (§§ 9, 10 Arbeitnehmererfindungsgesetz)
  
- (2) Betriebswirtschaftlich
  - Unternehmensbewertung allgemein
  - Unternehmensbewertung am Kapitalmarkt
  - Handel mit Patenten
  - Unternehmerische Entscheidungen über Herstellung und Vermarktung von materiellen Endprodukten

## Vergütung für Arbeitnehmerurheber



- ◆ Keine klare Regelung
- ◆ h.M.: Mit Lohn ist Vergütung abgegolten
- ◆ Ausdrückliche Regelung erforderlich
- ◆ Problem: Anspruch auf angemessene Vergütung bzw. weitere Beteiligung (§§ 32, 32 a UrhG)

## Gesetzliche Vorschriften zum Geheimnisschutz



- ◆ §§ 17 ff UWG
- ◆ §§ 202, 202a, 203, 204, 303a, 303b StGB
- ◆ §§ 17, 24 ArbEG
- ◆ §§ 93, 116, 404 AktG (Vorstands-  
Aufsichtsratsmitglieder)
- ◆ § 85 GmbHG (Geschäftsführer)
- ◆ §§ 79, 120 BetrVG, § 10 BPersVG
- ◆ §§ 90, 333 HGB (Handelsvertreter, Abschlussprüfer)

## §§ 17,18 UWG



- ◆ Zentrale strafrechtliche Vorschriften zum Schutz von  
Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen
- ◆ § 17 UWG
  - Abs. 1: Geheimnisverrat durch Beschäftigte
  - Abs. 2 Nr. 1: Betriebsspionage durch Beschäftigte und Dritte
  - Abs. 2 Nr. 2: Geheimnishehlerei durch Beschäftigte und  
Dritte
  - Abs. 2 Nr. 2: § 18 UWG: „Vorlagenfreibeuterei“

## § 17 Abs. 1 UWG



- ◆ Geheimnisverrat durch Beschäftigte
  - Täter (weit) jede bei einem Unternehmen beschäftigte Person
  - Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis
  - im Rahmen des Dienstverhältnisses anvertraut oder zugänglich gemacht
    - Mitteilung unter der ausdrücklichen oder konkludenten Mitteilung der Geheimhaltung
    - auch Dienstfindungen
  - **während** der Geltungsdauer des Dienstverhältnisses unbefugte Mitteilung des Geheimnisses an einen Dritten
  - Subjektiv: zu Zwecken des Wettbewerbs, aus Eigennutz, zugunsten eines Dritten oder in Schädigungsabsicht

## § 17 Abs. 2 Nr. 1 UWG



- ◆ Verbotenes Ausspähen, Betriebsspionage
- ◆ Täter. jedermann
- ◆ Maßgebend: Art und Weise der Erlangung des Geheimnisses
- ◆ Tathandlung: Erlangung Verfügungsgewalt über Geheimnis
  - unter Anwendung technischer Mittel
  - Herstellung verkörperter Wiedergabe
  - Wegnahme
  - nicht: „untechnische“ Wahrnehmung
  - nicht: Ausspionieren von Mitarbeitern („social engineering“)
- ◆ Subjektiv: zu Zwecken des Wettbewerbs, aus Eigennutz, zugunsten eines Dritten oder in Schädigungsabsicht

## § 17 Abs. 2 Nr. 2 UWG



- ◆ Geheimnishehlerei
- ◆ Unbefugte Verwertung Geheimnis
- ◆ durch eine Mitteilung im Sinne des Abs. 1 erlangt
- ◆ oder durch eine eigene oder fremde Handlung nach Nummer 1 erlangt
- ◆ oder sich sonst unbefugt verschafft oder gesichert hat
- ◆ Schutz auch **nach Beendigung** Dienstverhältnis

## § 17 Abs. 2 Nr. 2 UWG



- ◆ Erweiterung des Know-how-Schutz durch BGH
- ◆ Unterlagen, die zunächst berechtigt in den Besitz des ausscheidenden Mitarbeiters gelangt sind, dürfen nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht ohne die Gefahr einer strafrechtlichen Sanktion verwertet werden
- ◆ BGH 2002: Verwertung von Kundenlisten
- ◆ BGH 2006: Kundendatenprogramm
- ◆ nicht: geheime Informationen, die AN lediglich im Gedächtnis geblieben sind, kein Vorliegen in körperlicher Form nach Beendigung Arbeitsverhältnis
  - Schutz durch Geheimhaltungsvereinbarung

## Wettbewerbsrechtlicher Nachahmungsschutz



- ◆ Grundsatz der Nachahmungsfreiheit
- ◆ Eine Nachahmung ist wettbewerbswidrig, wenn
  - wettbewerbliche Eigenart
  - Nachahmungstatbestand
  - besondere wettbewerbliche Umstände
    - Ausnutzung des Rufs (Irreführung)
    - Behinderung
    - Vertrauensbruch:
      - Vertrauensbruch eines ausgeschiedenen Mitarbeiters durch Missbrauch eines redlich erworbenen, anvertrautes Geheimnis
      - BGH: nur in Sonderfällen nachvertragliches Wettbewerbsverbot

## Abwerben von Mitarbeitern



- ◆ Grundsatz: zulässig, freier Wettbewerb
- ◆ Wettbewerbswidrigkeit
  - unlauteren Mittel
  - verwerflicher Zweck
- ◆ wettbewerbswidrig, wenn Abwerbung, um sich gezielt Unternehmensgeheimnis anzueignen
- ◆ wettbewerbswidrig, wenn Abwerbender den Arbeitnehmer zur Verletzung seiner vertraglichen Pflichten verleitet
- ◆ Problem:
  - persönliche Aufsuche am Arbeitsplatz
  - telefonische Kontaktaufnahme

## Rechtsfolge bei Verstößen



- ◆ Straftatbestände des UWG, StGB: Strafe
- ◆ meist Strafantrag erforderlich
- ◆ zivilrechtlich
  - Unterlassung
  - Schadensersatz
    - Rechtsprechung: dreifache Schadensberechnung
  - Herausgabe

## Gerichtliche Durchsetzung



- ◆ Gefahr, Geheimnis preisgeben zu müssen
  - Bestimmtheit des Klageantrages
    - nur so detailliert, dass vollstreckbar
  - Offenbarung durch AN im Rahmen Verteidigung
  - Abwägung Risiken
- ◆ Prozessuale Schutzmöglichkeiten
  - bestimmte Zeugnisverweigerungsrechte
  - Antrag auf Ausschluss Öffentlichkeit
- ◆ Problem: Konkurrent als Prozessgegner
  - BGH: kein Besichtigungsrecht wie bei gewerblichen Schutzrechten

## Geheimhaltungspflichten im Arbeitsverhältnis



- ◆ Grundsätzlich nach Treu und Glauben oder im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung
- ◆ keine Preisgabe **während** des bestehenden Arbeitsverhältnisses
- ◆ **Nachvertragliche** Geheimhaltungspflicht (streitig): Abwägung
  - Abgrenzung berufliches Erfahrungswissen ./.. Geschäfts- und Betriebsgeheimnis
- ◆ Fazit: zur Gewährleistung eines effektiven Geheimnisschutzes bedarf es vertraglicher Absprachen

## Geheimhaltungsvereinbarungen in Arbeitsverträgen



- ◆ Grundsätzlich zulässig
- ◆ BGH: sog. **All-Klauseln** unzulässig
  - sämtliche Unternehmensgeheimnisse
  - faktisch jede berufliche Verwertung seiner erworbenen Kenntnisse verwehrt
  - Überschreitung Grenze zum entschädigungspflichtigen Wettbewerbsverbot
  - Kontrolle nach §§ 305 ff BGB, §§ 134, 138 BGB
- ◆ Geheimhaltungspflicht darf nicht zu einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot führen
  - nur in den Grenzen der §§ 74 ff HGB zulässig

## Geheimhaltungsvereinbarungen



- ◆ Zulässig: Einschränkung auf bestimmte Unternehmensgeheimnisse
  - besonders wichtig
  - berechtigtes Geheimhaltungsinteresse
  - Problem: genaue Bezeichnung
- ◆ Eventuell zeitliche Beschränkung
- ◆ Hinweis auf Rechtsfolgen:
  - Kündigung, Schadensersatz
- ◆ Vertragsstrafe zulässig

## Geheimhaltungsvereinbarungen



- ◆ Einbeziehung Geheimnisse von Drittunternehmen
- ◆ Anspruch AG auf Anpassung während des laufenden Arbeitsverhältnisses
- ◆ Herausgabe von Unterlagen
  - ggf. Abgabe schriftliche Versicherung

## Verstoß gegen Geheimhaltungspflichten



- ◆ Kündigung
- ◆ Unterlassung
  - eventuell einstweilige Verfügung
- ◆ Schadensersatz
  - dreifache Schadensberechnung
- ◆ Strafrechtliche Relevanz

## Wettbewerbsverbote



- ◆ Weitergehender Schutz als Verschwiegenheitspflicht
- ◆ Gesetzliche Wettbewerbsverbote
- ◆ Arbeitsvertragliche Treuepflichten
- ◆ Vereinbarungen

## Wettbewerbsverbot während des Arbeitsverhältnisses



- ◆ Gesetz, insbesondere § 60 HGB
  - jede Konkurrenztaetigkeit
  - nicht: reine Kapitalbeteiligung an Konkurrenzunternehmen
  - Rechtsfolge Verstoß
    - Auskunftsanspruch
    - Eintrittsrecht des Arbeitgebers
    - Herausgabe Vergütung
    - kurze Verjaehrung
- ◆ Arbeitsvertragliche Treuepflicht
- ◆ Vertragliche Vereinbarung

## Nachvertragliche Wettbewerbsverbote: §§ 74 ff HGB



- ◆ §§ 74 ff HGB, § 110 GewO
  - Pflicht des Arbeitnehmers: Unterlassung von Wettbewerb
  - Pflicht des Arbeitgebers: Zahlung einer Karenzentschaedigung
  - Begrenzung auf 2 Jahre

## §§ 74 ff HGB: Anwendungsbereich



- ◆ **Persönlich:**
  - alle Arbeitnehmer
  - auch leitende Angestellte und Prokuristen
  - streitig: Organmitglieder
- ◆ **Zeitlich**
  - nur für Wettbewerbsverbote, die vor oder während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses geschlossen werden
  - nicht nach rechtlicher Beendigung

## §§ 74 ff HGB: Schriftform



- ◆ **Eigenhändige Unterschrift**
  - Folge Nichteinhaltung: Nichtigkeit
- ◆ **Aushändigung einer Urkunde**
  - Folge Nichteinhaltung: Wahlrecht des Arbeitnehmers

## Rechtsfolgen bei Mängeln



- ◆ Nichtigkeit
  - Nichteinhaltung Schriftform
  - Fehlen einer Karenzentschädigung
- ◆ Unverbindlichkeit
  - Arbeitnehmer hat Wahlrecht
    - fehlende Aushändigung Urkunde
    - zu geringe Karenzentschädigung
    - fehlendes berechtigtes Interesse des Arbeitgebers und unbillige Beschränkung Arbeitnehmer
- ◆ Teilweise Unverbindlichkeit
  - überschießender Teil unwirksam
    - teilweises Fehlen berechtigtes geschäftliches Interesse
    - Überschreitung der 2 Jahres-Grenze

## Gestaltung nachvertragliches Wettbewerbsverbot



- ◆ Sorgfältige Prüfung Inhalt
- ◆ Tätigkeitsbezogen
- ◆ Unternehmensbezogen
- ◆ Karenzentschädigung
  - Untergrenze: 50 % der zuletzt bezogenen Leistungen

## Grenzen nach den §§ 74 ff HGB



- ◆ Berechtigtes geschäftliches Interesse
- ◆ Keine unbillige Erschwerung des beruflichen Fortkommens
- ◆ Zeitliche Begrenzung auf 2 Jahre

## Zeitlicher Geltungsbereich



- ◆ §§ 74 ff HGB nicht anwendbar, wenn Arbeitsverhältnis unstreitig nicht mehr besteht
  - dann Prüfung anhand der §§ 138, 242 BGB
- ◆ Problem: Vereinbarung im Rahmen einer einvernehmlichen Auflösung (Beendungsvergleich, Aufhebungsvertrag)
  - BAG: Anwendbarkeit, solange noch im Zusammenhang mit Arbeitsverhältnis und seiner Abwicklung vereinbart

## Verstoß durch Arbeitnehmer



- ◆ Auskunftsanspruch
- ◆ Unterlassungsanspruch vs. Schadensersatz
  - Einstweilige Verfügung möglich
- ◆ Schadensersatz
  - für Verstoßzeitraum

## Verschwiegenheitspflicht ./. Wettbewerbsverbot



- ◆ BAG
  - Verwertung Betriebsgeheimnis darf ohne Kompensation untersagt werden
    - Gleichstellung mit AN, die keine Geheimnisträger sind
  - nicht die Verwertung von betrieblichem Erfahrungswissen, wenn es dem AN dadurch unmöglich wird, eine angemessene anderweitige Beschäftigung zu finden

## Wettbewerbsverbote außerhalb der §§ 74 ff HGB



- ◆ Mandantenschutzklauseln
  - in freien Berufen §§ 74 ff HGB nicht anwendbar
  - in anderen Berufsgruppen §§ 74 ff HGB anwendbar
  - zeitlich
    - nur solche, zu denen in den letzten 2/3 Jahren Mandatsbeziehung

## Ausscheiden von Organmitgliedern



- ◆ Wettbewerbsverbot während Amtsausübung
- ◆ Nachvertragliche Geheimhaltungsverpflichtung nach §§ 85 GmbHG, 404 AktG
  - Verwertung des Know-hows im Rahmen der neuen Tätigkeit möglich
- ◆ Fazit: Nachvertragliches Wettbewerbsverbot muss ausdrücklich vereinbart werden
  - Grenze: § 138 BGB
  - BGH: Rechtsgedanke §§ 74 ff HGB
    - berechtigtes Interesse (zeitliche Begrenzung)
    - keine unbillige Erschwerung (eventuell Karenzentschädigung)

## Absicherung bei Ausscheiden von freien Mitarbeitern



- ◆ Nachvertragliches Geheimhaltungsverbot
- ◆ Nachvertragliches Wettbewerbsverbot
- ◆ Wirksamkeit: §§ 138, 307 BGB
- ◆ Grundsätze der §§ 74 ff HGB auch hier anwendbar
- ◆ Tendenz: Anwendung §§ 74 ff HGB auf solche Mitarbeiter, die wirtschaftlich und sozial vom AG abhängig



**Vielen Dank  
für Ihre  
Aufmerksamkeit!**

## Kontakt

---



**Ihre Ansprechpartnerin für wettbewerbsrechtliche und  
urheberrechtliche Fragestellungen bei der  
RWT Anwaltskanzlei GmbH**

**Dr. Anke Thiedemann, LL. M.  
Tel. 07121 489-251  
Fax: 07121 489-300  
[anke.thiedemann@rwt-gruppe.de](mailto:anke.thiedemann@rwt-gruppe.de)**