

Schwerer Kampf gegen Wirtschaftsspione

von Alice Blezinger

Gegen Geheimnisverrat können sich Unternehmen mit Vertragsstrafen oder Schweigeklauseln absichern. Rechtlich ist das tückisch – und oft unwirksam.

Männlich, sozial unauffällig, überdurchschnittlich gebildet und zwischen 31 und 50 Jahre alt - der typische Wirtschaftsstraftäter ist nicht gerade ein Exot. Das erklärt auch ansatzweise, warum Unternehmen in den meisten Fällen von Industriespionage in ihrem Betrieb keinen Verdacht schöpfen. Bis etwas passiert. Passiert ist es zum Beispiel Enercon: Das Unternehmen investierte in den 90er-Jahren etwa 10 Mio. DM in die Entwicklung einer neuartigen Windkraftanlage.

Als Enercon seine Technologie in den USA zum Patent anmelden wollte, kam der Schock: Die amerikanische Firma Kenetech Windpower war dem deutschen Unternehmen zuvorgekommen und hatte sich die Rechte schon auf ihren Namen gesichert. Später stellte sich heraus, dass Enercon systematisch ausspioniert worden war. "Viele Mittelständler gehen sehr blauäugig mit dem Thema um", sagt Walfried Sauer, Geschäftsführer der Risikoberatung Result Group. "Die meisten denken: Spionage, das gibt's nur im Film und in Amerika." Dass ihr Unternehmen ausspioniert wird, glaubt kaum jemand. Vielleicht auch, weil die Täter gut getarnt sind.

Es sind gar nicht so selten die Kollegen aus dem Nachbarbüro: In immerhin 25 Prozent der Spionagefälle waren die Täter bei der geschädigten Firma beschäftigt. Unternehmen, die viel in Forschung und Entwicklung investieren, sind besonders verletzlich. Deswegen verfolgen sie ganz unterschiedliche Strategien, um ihren Wissensvorsprung vor Angriffen der Konkurrenz zu schützen.

Wettrennen um die Patentanmeldung

"Je nach Art des entwickelten Produkts versuchen Unternehmen, entweder die Entwicklung lange geheim zu halten und das neue Produkt so als Erster auf den Markt zu bringen", sagt Klaus Haft, Physiker und Rechtsanwalt in der Düsseldorfer Kanzlei ROKH. "Oder es gibt ein Wettrennen um die Patentanmeldung." Ein Patentschutz ist allerdings nicht immer möglich. Gerade in der Anfangsphase lässt sich nicht jede noch unausgegrenzte Entdeckung durch Patente oder verwandte Rechte schützen.

In diesen Fällen müssen Unternehmen sicherstellen, dass keine Informationen durchsickern. Und dass die Kollegen nicht plaudern. Die entsprechenden Schutzgesetze sind zwar gut gemeint, in ihrer Wirkung aber limitiert. So verbietet das Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) durchaus einen "Geheimnisverrat": Gibt ein Mitarbeiter Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse an Dritte weiter, macht er sich strafbar und muss außerdem Schadensersatz zahlen.

Gleiches droht Unternehmen, die von den illegal erlangten Informationen profitieren. Doch die Tücke lauert zwischen den Buchstaben der Paragraphen. Nicht jedes betriebliche Know-how gilt als geschütztes Geschäftsgeheimnis im Sinne des UWG. Nur wer sein Geheimnis wirklich hütet, kann gegen Plaudermäuler vorgehen. Sind also Firmenserver nicht ausreichend gegen Hackerattacken geschützt oder gibt ein Unternehmen sensible Informationen an Vertragspartner - beispielsweise an potenzielle Hersteller - ohne Vertraulichkeitsvereinbarung heraus, fallen diese Informationen nicht mehr unter den gesetzlichen Geheimnisschutz. Der Schadensersatzanspruch ist dann futsch.

Lückenlose Geheimhaltungsklausel

Die Lücken im Gesetz müssen die Unternehmen selbst stopfen: mit vertraglichen Geheimhaltungsvereinbarungen. Einfach ist das allerdings nicht. Eine Vertraulichkeitsklausel wasserdicht zu gestalten ist eine Übung für Profis. Werden die Mitarbeiter zur "Verschwiegenheit über alle betrieblichen Angelegenheiten" verpflichtet, ist das zu allgemein und daher unwirksam. Denn "eine betriebliche Angelegenheit ist es auch, ob Frau Müller fünf Minuten zu spät zur Arbeit gekommen ist", sagt Gerald Wiedebusch, Arbeitsrechtler in der Kanzlei Kliemt & Vollstädt.

Besondere Sorgfalt ist ebenfalls nützlich, wenn die Geheimhaltungsklausel für die Zeit nach dem Ausscheiden eines Mitarbeiters gelten soll. Wird die nachvertragliche Schweigepflicht nämlich zu allgemein gefasst, sehen Juristen die Klausel als Wettbewerbsverbot an. Und das unterliegt noch strengeren Voraussetzungen: Das Verbot darf den scheidenden Kollegen nicht unangemessen stark bei der Wahl seines anschließenden Arbeitsplatzes einschränken.

Liegt ein Wettbewerbsverbot vor, müssen Unternehmen ihren Ex-Mitarbeitern außerdem eine Entschädigung zahlen - ansonsten ist auch diese Klausel unwirksam. Und eine unwirksame Geheimhaltungsvereinbarung erfüllt nur noch einen Zweck: "Sie ist der erhobene Zeigefinger", sagt Wiedebusch. Immerhin. "Das Einzige, was eine

Arbeitnehmer wirklich abschrecken kann, ist eine Vertragsstrafe", sagt der Arbeitsrechtler.

Doch Vorsicht - da viele Arbeitsverträge vorformuliert sind und daher "Allgemeine Geschäftsbedingungen" darstellen, unterliegen sie einer strengen Kontrolle: Ist die vorgesehene Vertragsstrafe unangemessen hoch, ist zwar die Geheimhaltungsverpflichtung wirksam, die Strafe kann der Arbeitgeber dann aber gar nicht verlangen - er hat also kein scharfes Schwert mehr in der Hand. Wie hoch die angedrohte Strafe sein darf, hängt vom Gehalt und von der Position des Arbeitnehmers ab.

"Grundsätzlich ist ein Monatsgehalt angemessen", sagt **Wiedebusch**. "In manchen Fällen führt das nicht einmal ansatzweise zur Wiedergutmachung des Schadens." Die Tücken von Straf- und Schweigeklauseln verblassen allerdings, wenn es darum geht, den Schaden nachzuweisen, den der Geheimnisbruch angerichtet hat. Das ist richtig knifflig: Das Unternehmen muss belegen, dass der Schaden - also etwa der geringe Absatz eines neuen Produkts - genau darauf beruht, dass ein Mitarbeiter mit der Konkurrenz geplaudert hat und diese daher zur selben Zeit ein ganz ähnliches Produkt auf den Markt bringt.

"Extrem schwierig", meint Haft. Wie sähe der Markt ohne den Verrat aus? Und welchen Marktanteil hätte das geschädigte Unternehmen auf diesem hypothetischen Markt? "Das ist ganz schwammig." Weniger hypothetisch und daher praktikabler ist die Schadenfeststellung bei einer Patentverletzung. Der Geschädigte kann im Patentrecht beispielsweise fiktive Lizenzgebühren verlangen - also die Gebühren, die unter normalen Umständen für die Nutzung des Patents fällig geworden wären. Diese Gebühren fallen im Gerichtsverfahren jedoch vergleichsweise niedrig aus.

Präventionsmaßnahmen helfen

Einträglicher ist es, den Gewinn abzuschöpfen, den der Täter mit dem verletzten Patent gemacht hat. Kompliziert ist jedoch auch dieses Verfahren. Man muss an Umsatz- und Gewinninformationen des Unternehmens herankommen, was sich oft über Jahre hinzieht. Sollte der rechtliche Schutz versagen, hilft nur Vorbeugen. Warum nicht einfach die Zeugnisse eines Bewerbers auf ihre Richtigkeit prüfen? "Wenn einer beim Geheimdienst war, muss das irgendwie rauskommen", sagt Risikoberater Sauer. "Das machen Firmen aber nur, wenn Positionen im gehobenen oder hohen Management besetzt werden." Und nicht beim netten Kollegen nebenan.

FTD.de, 07:00 Uhr

© 2008 Financial Times Deutschland, © Illustration: FTD.de

ZUM THEMA

- [Emotionale Intelligenz: Unterwegs im Gehirn einer Führungskraft](http://www.ftd.de/karriere_management/management/:Emotionale-Intelligenz-Unterwegs-im-Gehirn-einer-F%FChrungskraft/441682.html)
(http://www.ftd.de/karriere_management/management/:Emotionale-Intelligenz-Unterwegs-im-Gehirn-einer-F%FChrungskraft/441682.html)
- [Enable: Damenkränzchen als Geschäftsmodell](http://www.ftd.de/karriere_management/management/:Enable-Damenkr%EA4nzchen-als-Gesch%E4ftsmodell/440976.html)
(http://www.ftd.de/karriere_management/management/:Enable-Damenkr%EA4nzchen-als-Gesch%E4ftsmodell/440976.html)
- [Enable: Kündige zweien, verliere den Dritten](http://www.ftd.de/karriere_management/management/:Enable-K%FCndige-zweien-verliere-den-Dritten/440970.html)
(http://www.ftd.de/karriere_management/management/:Enable-K%FCndige-zweien-verliere-den-Dritten/440970.html)
- [Enable: Käpt'n anders](http://www.ftd.de/karriere_management/management/:Enable-K%E4pt-n-anders/440919.html)
(http://www.ftd.de/karriere_management/management/:Enable-K%E4pt-n-anders/440919.html)
- [Einkauf & Logistik: Wie man die besten Lieferanten bewertet](http://www.ftd.de/karriere_management/management/:Einkauf-Logistik-Wie-man-die-besten-Lieferanten-bewertet/440973.html)
(http://www.ftd.de/karriere_management/management/:Einkauf-Logistik-Wie-man-die-besten-Lieferanten-bewertet/440973.html)