RECHT

Datendiebstahl

Unerwünschte Mitnahmeeffekte

Bei einem Wechsel von Arbeitnehmern innerhalb einer Branche werden oft Kundendaten zum neuen Arbeitgeber „mitgenommen". Das ist kein „Kavaliersdelikt" und stellt oft auch einen Verstoß gegen das gesetzliche Wettbewerbsverbot dar. VON BERND WELLER

Wer Kundendaten zum neuen Arbeitgeber mitnimmt, macht sich strafbar.

In jeder Branche – sei es dem Versicherungsvertrieb, einem anderen Produktvertrieb oder dem Anwaltsberuf – ist häufig dasselbe Verhalten zu beobachten: Mitarbeiter bewerben sich bei einem anderen Unternehmen unter Hinweis auf ihre hervorragenden Kontakte zu bestimmten Kunden/Unternehmen. Nicht beachtet wird dabei in aller Regel, dass diese Kontakte aus der aktuellen Tätigkeit des Mitarbeiters für das bisherige Unternehmen herrühren. Viele Mitarbeiter haben dabei das unausgesprochene Selbstverständnis, dass sie „ihre" Kundenkontakte „privatisieren" und von Arbeitgeber zu Arbeitgeber mitnehmen können. Dass daneben auch häufig weitere sensible Daten (Kalkulationsunterlagen etc.) auf ähnliche Weise mitgenommen werden, liegt auf der Hand (siehe ProFirma 3/2011).

Verläuft das Bewerbungsgespräch erfolgreich, kündigt der Arbeitnehmer dann sein Arbeitsverhältnis ordentlich, um dann – mehr oder weniger heimlich – seine Ansprechpartner beim Kunden noch während des bestehenden Anstellungsverhältnisses zu kontaktieren und auf seinen nahenden Wechsel zum Wettbewerber hinzuweisen. Anschließend wird dann kurz vor dem Ausscheiden die Kundenadressdatei kopiert und später beim neuen Arbeitgeber installiert und genutzt.

Digitale Spuren führen zum Täter

Ein solches Verhalten ist kein Kavaliersdelikt; Arbeitgeber können und sollten diesem Verhalten mit aller Schärfe entgegentreten. Es stellt zunächst einmal einen Verstoß gegen das gesetzliche Wettbewerbsverbot aus § 60 HGB dar, wenn ein Arbeitnehmer noch während des laufenden Arbeitsverhältnisses die Kunden und Geschäftspartner seines Arbeitgebers auf den eigenen nahenden Wechsel zu einem Konkurrenten hinweist, insbesondere wenn dies augenscheinlich mit dem Ziel geschieht, den Kunden abzuwerben. Dies und erst recht das Kopieren und Nutzen der Kundendatenbank des Arbeitgebers beim neuen Arbeitgeber ist rechtswidrig und stellt einen Verstoß gegen das Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (§§ 3, 4, 17 UWG) dar. Sofern die Kundendatei – wie üblich – in digitaler Form geführt wird, kann es sich zudem um einen Verstoß gegen das Urhebergesetz (§§ 106 ff. UrhG) handeln. Sowohl die Ver-

stöße gegen das Urhebergesetz als auch gegen das UWG stellen Straftaten dar. Entgegen der Annahme vieler Vertriebsmitarbeiter bleiben solche Maßnahmen auch nicht verborgen, sondern sind vielmehr beweisbar. Das Kopieren digitaler Daten führt zu noch lange dokumentierbaren digitalen Spuren. Außerdem enthält jede noch so gut gepflegte Adressdatei typischerweise Fehler (Tippfehler oder Aktualisierungsfehler). Diese fallen Kunden auf. Ebenso kommt es vor, dass dem alten Arbeitgeber das Gebaren des ehemaligen Arbeitnehmers beim Wettbewerber (Abwerbebriefe mit übler Nachrede gegen den alten Arbeitgeber) nicht verborgen bleibt. Viele Kunden sind nämlich loyaler als Vertriebsmitarbeiter gemeinhin glauben. Ganz nebenbei: Auch die üble Nachrede gegenüber dem Alt-Arbeitgeber (schlechte Qualität, schlechte Geschäftsführung etc.) stellt einen Verstoß gegen das UWG dar.

Was können Arbeitgeber tun?

Dem Alt-Arbeitgeber steht, sofern er das Fehlverhalten des ehemaligen Arbeitnehmers nachweisen kann, eine Vielzahl von Ansprüchen gegen den Arbeitnehmer zu: Herausgabe der Kundendatei, Unterlassen weiteren wettbewerbswidrigen Verhaltens und Schadensersatz. Schadensersatzansprüche sind im Allgemeinen nur schwer durchzusetzen; der konkret entstandene Schaden ist nämlich in aller Regel nicht nachzuweisen. Herausgabe und Unterlassungsansprüche hingegen sind effektive Schwerter der Prozessordnung. Der Alt-Arbeitgeber kann in aller Regel Unterlassungs- und Herausgabeentscheidungen zu seinen Gunsten sogar im einstweiligen Rechtsschutz, also binnen weniger Wochen durchsetzen.

Dies ist jedoch nur ein Teil der Angriffsmöglichkeiten. Als effektiv hat es sich in der Praxis erwiesen, nicht allein auf die zivilrechtliche Schiene zu setzen – die Zusammenarbeit mit den Staatsanwaltschaften lohnt sich häufig. An vielen Orten kümmern sich die Schwerpunktstaatsanwaltschaften für Wirtschaftskriminalität (die personell häufig sehr gut ausgestattet sind) um solche Fälle von Wettbewerbs- und Urheberverstößen. Sofern die Staatsanwaltschaft frühzeitig kontaktiert wird und der beteiligte Anwalt das staatsanwaltschaftliche Vorgehen (Durchsuchungsbeschlüsse) einerseits und das Erwirken und Zustellen der einstweiligen Verfügung durch den Gerichtsvollzieher andererseits richtig koordiniert, kann der Vertriebsmitarbeiter sein blaues Wunder erleben: Üblicherweise zur Morgenzeit, wenn alle benachbarten Familien ihre Kinder in die Schule bringen, rückt dann die Polizei in der Privatwohnung des Vertriebsmitarbeiters und an seinem neuen Arbeitsplatz an, um Beweismaterial zu sichern. Damit der Vertriebsmitarbeiter auch weiß, woher der Wind weht, sollte der Gerichtsvollzieher zeitgleich die einstweilige Verfügung zustellen. Schon um sich nicht selbst den Vorwurf unlauteren Handelns machen zu lassen, wird der neue Arbeitgeber sich üblicherweise postwendend (während der Probezeit) von seinem neuen Vertriebsmitarbeiter trennen. Zudem wird sich der Vorfall in der Branche herumsprechen.

Die Kosten für dieses Vorgehen mögen dem Arbeitgeber in ein oder zwei Fällen hoch erscheinen; der damit erzielte Abschreckungseffekt sowohl gegenüber der eigenen Belegschaft als auch gegenüber den Wettbewerbern ist häufig jedoch mit Gold nicht aufzuwiegen. Sofern der Arbeitnehmer sich mit den Kundendaten und sonstigen Geschäftsgeheimnissen seines ehemaligen Arbeitgebers selbstständig machen will, ist die neue Firma natürlich auch ein Ziel der Maßnahmen des Alt-Arbeitgebers. Mittels Staatsanwaltschaft und einstweiligen Verfügungsverfahren gegen den neuen Wettbewerber kann dieser häufig effektiv aus dem Markt gedrängt werden. Für Unternehmen lohnt sich daher durchaus das rechtliche Vorgehen gegen Vertriebsmitarbeiter mit „zu gutem Gedächtnis".

Der Autor: Bernd Weller
ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Kanzlei Heuking Kuhn Lüer Wojtek, Frankfurt am Main

Urteils-Ticker

„STRAFVERSETZUNG" VON BETRIEBSRÄTEN VERBOTEN

Arbeitnehmer müssen es sich nicht bieten lassen, wenn sie wegen ihrer Wahl in den Betriebsrat von einem Zweierbüro in ein Großraumbüro umziehen sollen. Die Umsetzung muss der Arbeitgeber sachlich begründen können, entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln. Andernfalls gilt ein solcher Umzug als unangemessene Benachteiligung.

INFO: LAG Köln, Az. 5 SaGa 10/10

ABSTANDSKLAUSELN IN TARIFVERTRÄGEN SIND UNWIRKSAM

Tariflich garantierte Abstandsgebote für Gewerkschaftsmitglieder sind unwirksam, urteilte das Bundesarbeitsgericht (BAG). Demnach ist es rechtlich nicht zulässig, in einem Tarifvertrag einen festen Abstand von Sonderleistungen, beispielsweise bei Lohn oder Urlaub, festzuschreiben, der als fester „Vorsprung" nur Gewerkschaftsmitgliedern zusteht. Erlaubt ist dagegen, Sonderleistungen für Arbeitnehmer zu vereinbaren, die nur Mitgliedern der tarifschließenden Gewerkschaft zustehen (sogenannte einfache Differenzierungsklausel).

INFO: BAG, Az. 4 AZR 366/09

BGH UNTERSAGT WERBUNG MIT DURCHGESTRICHENEN PREISEN

Werbung mit hervorgehobenen Einführungspreisen, denen höhere durchgestrichene Preise gegenübergestellt werden, ist nur zulässig, wenn sich aus der Werbung ergibt, ab wann die durchgestrichenen höheren Preise verlangt werden, entschied der Bundesgerichtshof (BGH). Im vorliegenden Fall ging es um einen Teppichhändler, der für eine neue Teppichkollektion damit geworben hatte, dass er zur Markteinführung hohe Rabatte gewähren könne.

INFO: BGH, Az. I ZR 81/09