

Pressemitteilung

Schadenersatz wegen der Weitergabe von Betriebsgeheimnissen?

Verhandlung am 12.06.2018 um 11.00 Uhr in Saal 106 des Landesarbeitsgerichts
Düsseldorf

Der Beklagte war als Arbeitnehmer in verschiedenen Positionen innerhalb des Konzerns seiner Arbeitgeberin, der Klägerin, in China und Deutschland beschäftigt. Die Arbeitgeberin hatte die Informationen zu der Produktionsanlage und den Produktionsparametern eines bestimmten Produktes (*im Folgenden P*) in Datenverzeichnissen gespeichert, zu denen nur wenige Mitarbeiter Zugang hatten. Seit dem 01.02.2010 war der Beklagte technischer leitender Angestellter und hatte Zugang zu den Datenverzeichnissen. Am 28.09.2011 versandte der Beklagte eine E-Mail an einen Herrn U in China, die eine in chinesischer Sprache verfasste Datei mit einer detaillierten Darstellung zur Herstellung von P, die in Inhalt und Gestalt einer internen Präsentation der Arbeitgeberin entsprach, enthielt. Am 14.03.2013 versandte der Beklagte eine weitere E-Mail an Herrn U. Diese enthielt ebenfalls in chinesischer Sprache u.a. eine Anlageninventar- und Materialstückliste zur Herstellung von P. Am 06.05.2013 übersandte Herr U an den Beklagten einen Projektvorschlag für eine P-Produktionsanlage. Unter dem 25.01.2016 gründete der Beklagte mit einem weiteren Herrn eine Gesellschaft, die im Internet als exklusiver weltweiter Vertreter von in China produziertem P auftrat. Der Beklagte war außerdem Gesellschafter einer GmbH, die sich mit Import und Export befasst und u.a. mit P aus China handelte. Nach Befragung des Beklagten durch Mitarbeiter der Sicherheitsabteilung kündigte ihm die Arbeitgeberin fristlos. Die dagegen erhobene Kündigungsschutzklage nahm der Kläger zurück.

Die Arbeitgeberin wirft dem Beklagten vor, dass er unbefugt Betriebsgeheimnisse weitergegeben habe. Zwar sei die Herstellung des Grundstoffes P im Prinzip in wissenschaftlichen Fachkreisen bekannt. Das Verfahren, nach dem sie das Produkt P herstelle, sei aber betriebsgeheim und selbst in Fachkreisen nicht geläufig. Mittlerweise errichte Herr U in China eine P-Produktionsanlage, die jährlich 400 Tonnen als Konkurrenzprodukt zu P herstellen solle. Die vom Beklagten verlangten 179.902,07 Euro habe sie für ihre Rechtsverfolgung in China, einschließlich Übersetzungskosten, aufgewandt. Sie habe dort eine Klage gegen Herrn U und dessen Firma eingereicht sowie einen Beweissicherungsantrag gestellt. Dem Beweissicherungsantrag habe das chinesische Gericht entsprochen. Mit der Klage verfolgt die Arbeitgeberin Auskunftsansprüche und die Feststellung, dass der Beklagte ihr dem Grunde nach zum Schadensersatz verpflichtet ist.

Dem widerspricht der Beklagte. Es habe sich bei den von ihm weitergegebenen Informationen nicht um Betriebsgeheimnisse gehandelt. Er habe auch keine Konkurrenz-

tätigkeit ausgeübt und keine Fertigungsanlage in China erstellt, noch sei dies beabsichtigt. Mit einer – ausweislich einer Pressemitteilung – bevorstehenden Fertigstellung einer Produktionsanlage habe er nichts zu tun. Diese Firma kenne er nicht und sie basiere nicht auf den von ihm weitergegebenen Daten. Seine Aufenthalte in China hätten keinen geschäftlichen Zwecken gedient; er habe seine Eltern unterstützt. Die Erhebung der Klage der Arbeitgeberin in China sowie den Beweissicherungsantrag bestreite er mit Nichtwissen. Er bestreite u.a. weiter, dass die angeblichen Rechnungen bezahlt seien. Ein vereinbartes Zielhonorar sei im Übrigen – wenn überhaupt – nur bis zur Höhe der gesetzlichen Gebühren erstattungsfähig. Diese lägen in China bei einem Streitwert von über 10.000,00 Euro bei einem Prozentsatz von 0,5% bis 1%. Außerdem bestreitet er die Zweckmäßigkeit und Erforderlichkeit der Rechtsverfolgungs- und Übersetzungskosten.

Das Arbeitsgericht Düsseldorf hat der Klage stattgegeben. Es ist davon ausgegangen, dass der Beklagte sich unbefugt Betriebsgeheimnisse verschafft und diese verwertet habe. Dem widerspricht der Beklagte mit seiner Berufung und begehrt die vollständige Abweisung der Klage. Mit ihrer Anschlussberufung hat die Beklagte ihre Auskunftsbegehren erweitert.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, 8 Sa 379/17

Arbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 15.02.2017 – 12 Ca 6005/16

Für Fragen, Kommentare und Anregungen steht Ihnen zur Verfügung:

pressestelle@lag-duesseldorf.nrw.de