



- 1 Privatrecht – Vollstreckung
- 1.2 Obligationenrecht

1.2.1 Nachwirkende Verschwiegenheitspflicht des Arbeitnehmers

ZR 104, S. 65 ff. Nach der Kündigung seines Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitnehmer bezüglich Fabrikations- und Geschäftsgeheimnissen lediglich zur Verschwiegenheit verpflichtet. Es ist ihm aber nicht verboten, seine Kenntnisse zu verwerten.

Art. 321a Abs. 4 OR

Strittig war die Frage, ob ehemalige Kadermitarbeiter eines Unternehmens, die nach der Kündigung freigestellt worden waren und in der Folge ein eigenes Unternehmen gründeten, ihre beim früheren Arbeitgeber erlangten Fähigkeiten und Erfahrungen zu ihrem wirtschaftlichen Fortkommen verwerten durften. Art. 321a Abs. 4 OR hält nämlich fest, dass der Arbeitnehmer geheimzuhaltende Tatsachen, wie namentlich Fabrikation- und Geschäftsgeheimnisse, von denen er im Dienst des Arbeitgebers Kenntnis erlangt, während des Arbeitsverhältnisses nicht verwerten oder anderen mitteilen darf; auch nach dessen Beendigung bleibt er zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers erforderlich ist.

Das Obergericht des Kantons Zürich kam im zu beurteilenden Fall zum Ergebnis, dass nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Treuepflicht des Arbeitnehmers nur noch in Form einer Verschwiegenheitspflicht weiterbesteht, jedoch nicht mehr als Verbot, die im Dienst des Arbeitgebers erfahrenen, geheimzuhaltenden Tatsachen zu verwerten. Das Gericht hält fest, dass das Gesetz im Gegensatz zur Umschreibung der Treuepflicht während des Arbeitsverhältnisses, den Begriff der Verwertung bei den nachvertraglichen Verpflichtungen des Arbeitnehmers nicht mehr verwende, womit eine zuvor verbotene Verhaltensweise nach Auflösung des Anstellungsverhältnisses klarerweise als nicht mehr sanktionierbar erklärt wird.

Fazit

Will der Arbeitgeber ein Verwertungsverbot seiner Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse, so bleibt ihm einzig das Instrument des Konkurrenzverbotes mit seinen Beschränkungen nach Ort, Zeit und Gegenstand, da das wirtschaftlichen Fortkommen des Arbeitnehmers nicht unbillig erschwert wird (Art. 340 ff. OR).