

Vereinbarungen gegen Diebstahl von Media-Planung und Media-Forschung

planung & analyse 4/2000, S. 12-13

Am 18. Juli dieses Jahres wurde zur Media-Forschung ein Prozess abgeschlossen. Er dokumentiert, wie sich Marktforscher am besten gegen den Diebstahl von Planungen und Forschungen wehren können. Mehrere Mitarbeiter waren aus einem Institut ausgeschieden und hatten ihre bisherige Tätigkeit mit Material des Arbeitgebers in einem neugegründeten Institut fortgesetzt. Ein derart einfacher Sachverhalt kann unzählige Rechtsprobleme aufwerfen. Zusätzlich zum Ärger in der Sache kommen Rechtsunsicherheiten hinzu. Es kommen zwar beachtlich viele Rechtsgrundlagen in Betracht. Aber diese Rechtsgrundlagen anzuwenden, ist im Einzelfall oft schwierig; nicht nur aus Beweisgründen, sondern auch wegen rechtlicher Auslegungsfragen.

Urheberrechtlich lässt sich um vieles streiten. Urheberrechtlich ist vor allem problematisch, dass grundsätzlich keine Urheberrechte entstehen, wenn wissenschaftliche Daten erforscht werden. Das Gesetz gegen unlauteren Wettbewerb kann von einem Rechtsanwendungs-Problem zum anderen führen. Strafrechtliche Normen kommen in Betracht. Im konkreten Fall wurden sogar in einem strafrechtlichen Ermittlungsverfahren die Geschäftsräume des neuen Instituts durchsucht. Das Bürgerliche Gesetzbuch bietet mehrere Paragraphen an. Ein Paragraph wirft die Frage auf, ob der frühere Arbeitnehmer sittenwidrig gehandelt hat. Ein anderer Paragraph verlangt, dass sich der frühere Mitarbeiter strafbar gemacht hat. Die Probleme reichen bis hinein in die Gerichtszuständigkeiten. Wenn zuerst ein Arbeitsgericht angerufen wird, besteht oft die Gefahr, dass das Arbeitsgericht annimmt, es handele sich um einen Urheberrechtsstreit und deshalb sei das Arbeitsgericht nicht zuständig. Die unterschiedlichsten Klageansprüche sind zu diskutieren, insbesondere Ansprüche auf Unterlassung, auf Auskunft und auf Schadensersatz.

In dem am 18. Juli abgeschlossenen Fall musste das Gericht schließlich kein Urteil verkünden. Das Gericht hatte seine Rechtsmeinung in der Verhandlung klar genug zum Ausdruck gebracht. Der ausgeschiedene Mitarbeiter hat sich daraufhin verpflichtet, bestimmte Fragebogenformulierungen, bestimmtes Material und gewisse Media-Forschungsergebnisse nicht mehr zu verwenden, und er hat sich vergleichsweise zum Ersatz von Schaden verpflichtet.

Was für die Media-Planung und für die Media-Forschung in diesem Beitrag beschrieben wird, gilt entsprechend für nahezu alle anderen Forschungsbereiche.

Wie sichert sich das Institut gegen Rechtsunsicherheit bei der Verwertung von Investitionen durch frühere Mitarbeiter und durch Dritte?

Um nicht rechtsunsicher von einem Problem ins andere zu geraten, empfiehlt sich:

- Der Vertrag mit den Mitarbeitern muss minutiös auf die einzelnen Gefahrenquellen hin ausgearbeitet werden. Es muss klar formuliert werden, was der Mitarbeiter nicht darf.
- In den Verträgen mit den Auftraggebern muss so weitgehend wie möglich sichergestellt werden, dass der Auftraggeber den Fragebogen, anderes

Arbeitsmaterial und die Arbeitsergebnisse nicht beliebig Dritten überlassen darf.

Ein eingehendes Gespräch mit dem Hausanwalt, der das Institut kennt, wird sich lohnen. Der Hausanwalt muss genau informiert werden, und der Anwalt muss von sich aus Schwach- und Gefahrenstellen suchen. Klare vertragliche Regelungen erübrigen rechtsunsichere Auseinandersetzungen zum Urheberrecht, zum UWG und zu weiteren Rechtsgrundlagen. Die Verträge lassen sich durchaus so formulieren, dass der Vertragspartner die Regelungen als fair akzeptieren kann.

Der Vertrag mit dem Mitarbeiter

Vertraglich absichern kann sich ein Institut sowohl gegenüber Angestellten als auch gegenüber freien Mitarbeitern. In dem Vertrag muss möglichst detailliert beschrieben werden, inwiefern und inwieweit sich das Institut schützen will. Der Vertrag darf jedoch selbstverständlich nicht den Anschein erwecken, es werde geknebelt. Der Vertrag muss nicht nur fair sein, sondern auch als fair erscheinen. Genauso wenig darf der Vertrag letztlich ein Wettbewerbsverbot für die Zeit nach Beendigung des Vertragsverhältnisses beinhalten. Wettbewerbsverbote sind grundsätzlich nur dann rechtswirksam, wenn dem Mitarbeiter eine Karenzentschädigung in Höhe der Hälfte der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen zugesagt wird.

- Damit nicht später darüber gestritten werden muss, ob der Vertrag knebelt, und
- damit das Institut seine Fürsorgepflicht erfüllt und den Mitarbeiter sowie später das Gericht überzeugt,

sollte möglichst schon im Vertrag selbst oder in einem Begleitschreiben der Grund für das Verbot verständlich gemacht werden. Ein gutes Kriterium zur Kontrolle ist zu prognostizieren, welchen Eindruck ein Richter später von dem Vertrag gewinnen wird. Er muss den Eindruck gewinnen, dass die Interessen angemessen gegeneinander abgewogen worden sind, und dass dem Mitarbeiter nun wirklich klar sein musste, was er tun darf und was nicht. Mit irgendwelchen pauschalen Musterformulierungen für unzählige Fälle ist es dagegen nicht getan. Das Gericht kann, wenn es will, solche Generalklauseln entgegen deren Wortlaut im konkreten Fall für unanwendbar erklären. Insoweit sind Generalklauseln nur geeignet, vorsorglich und ergänzend abzusichern.

Soweit für Mitarbeiter die Verhältnisse gleich liegen, dürfen und müssen die Einschränkungen gleich formuliert werden. Wenn gleich formuliert wird, muss das Gesetz zur Regelung der Allgemeinen Geschäftsbedingungen beachtet werden. Es sollte auch noch überprüft werden, ob eine Vertragsstrafenregelung in den Vertrag aufgenommen werden kann.

Nie sollte auf die sogenannte salvatorische Klausel verzichtet werden, also: "Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages unwirksam sein, berührt diese Unwirksamkeit die Rechtswirksamkeit der anderen Bestimmungen dieses Vertrages nicht. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung tritt eine rechtswirksame Bestimmung, die nach dem Sinn und Zweck der unwirksamen Bestimmung am nächsten kommt."

Die Absicherungen beim Auftraggeber

Was für den Mitarbeitervertrag beschrieben wurde, gilt grundsätzlich auch für den Vertrag mit dem Auftraggeber. Nicht immer reichen die Allgemeinen Geschäftsbedingungen aus. Der Konkurrenzkampf verbietet keine zusätzlichen Absicherungen. Wie bei den Mitarbeiterverträgen gilt: Der Ton macht die Musik. Wenn der Kunde davon überzeugt werden kann, dass die Absicherung Treu und Glauben entspricht, verliert das Institut nicht gleich wegen eines solchen Vertragswunsches im Kampf um den Auftrag. Die Kunst ist erfahrungsgemäß eben, das Anliegen verständlich zu machen. Wer hier Mühen scheut, muss seine Bequemlichkeit unter Umständen bitter büßen; zum Beispiel eben damit, dass der Auftraggeber ohne Not bei nächster Gelegenheit fremdgeht und das Institut auf seinen Investitionskosten sitzen bleibt.

Fazit

Es gibt Wege, sich so abzusichern, dass später nichts oder jedenfalls nicht zuviel umstritten sein wird. Der sicherste Weg ist, im Vorhinein detailliert vertraglich mit den Mitarbeitern und den Auftraggebern zu klären, was sein soll. Der eine oder andere Hinweis mutet wie eine Binsenweisheit an. Nur, die Praxis zeigt, keiner dieser Hinweise ist überflüssig.