

ARBEITS- UND DATENSCHUTZRECHT

SEPTEMBER 2019

Das neue Geschäftsgeheimnisgesetz – Was Arbeitgeber jetzt beachten sollten.

Ausgangspunkt der neuen Gesetzgebung ist die Erkenntnis, dass die Währung einer wissensbasierten Wirtschaft zu einem Großteil aus Fachwissen und Informationen besteht. Dieses „Know-How“ bedarf eines besonderen Schutzes, schließlich verhilft ein gewisser Wissensvorsprung nicht selten zu einem Wettbewerbsvorteil.

Mit Inkrafttreten des Geschäftsgeheimnisgesetzes (GeschGehG) am 26.04.2019 wurde durch den deutschen Gesetzgeber eine Reihe von Regelungen erlassen, die einen besseren Schutz sensibler Informationen ermöglichen sollen. Diesen liegt die sogenannte „Know-How“-Richtlinie (EU-Richtlinie 2016/943) zugrunde, die schon im Juni 2016 hätte umgesetzt sein müssen.

1. Ausgangslage

Bislang wurde die Obliegenheit zur Verschwiegenheit eines Arbeitnehmers, auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, aus der Erfüllung seiner vertraglichen Nebenpflichten gemäß § 241 Abs. 2 BGB gefolgt.

Zudem finden sich in den meisten Arbeitsverträgen Verschwiegenheitsklauseln dergestalt, dass sich der Mitarbeiter zur Verschwiegenheit über alle ihm zur Kenntnis gelangenden Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse des Arbeitgebers während und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet.

Derart allgemeine Klauseln dürften aber künftig nicht mehr ausreichen, um Geschäftsgeheimnisse wirksam zu schützen.

2. Neue Rechtslage

Als maßgebliche Neuerung ist der nun gesetzlich definierte Begriff des Geschäftsgeheimnisses auszumachen, der mit dem darin enthaltenen Kriterium angemessener Geheimhaltungsmaßnahmen völlig neue Anforderungen an Arbeitgeber stellt.

Neu ist auch die im Gesetz enthaltene Privilegierung für „Whistleblower“ und die generelle Gestattung des sogenannten „Reverse Engineering“, also die Entschlüsselung von Geschäftsgeheimnissen durch Rückbau, Beobachten und Untersuchen eines Produkts.

Selbiges war nach bisheriger Rechtsprechung nur dann erlaubt, wenn dazu jeder Fachmann ohne größeren Zeit- und Arbeitsaufwand in der Lage war.

Zudem sind in den §§ 6 bis 14 GeschGehG die zivilrechtlichen Ansprüche des Geschäftsgeheimnisinhabers gegen den Rechteverletzer abschließend geregelt.

Spezielle Verfahrensvorschriften, u. a. über den Gerichtsstand, finden sich darauf folgend in den §§ 15 bis 22 GeschGehG.

Bei schweren Verstößen drohen weiterhin strafrechtliche Konsequenzen.

a) Der Begriff „Geschäftsgeheimnis“

Hierzu zählen beispielsweise Herstellungsverfahren, Kunden- und Lieferantenlisten, Kosteninformationen, Geschäftsstrategien, Unternehmensdaten, Marktanalysen, Prototypen, Formeln und Rezepte. Allerdings ist nicht jede Information, die betriebsintern als vertraulich oder geheim bezeichnet wird, ein Geschäftsgeheimnis im Sinne des neuen Gesetzes.

Nach der neuen Definition des § 2 Abs. 1 Nr. 1 GeschGehG ist ein Geschäftsgeheimnis eine Information, die folgende Kriterien erfüllt:

1. sie ist den Personen in den Kreisen, die üblicherweise mit dieser Art von Informationen umgehen weder insgesamt noch in der genauen Anordnung und Zusammensetzung allgemein bekannt oder ohne weiteres zugänglich
2. weil sie geheim ist; besitzt sie wirtschaftlichen Wert
3. die Information ist Gegenstand von den Umständen nach angemessenen Geheimhaltungsmaßnahmen durch den rechtmäßigen Inhaber
4. es besteht ein berechtigtes Interesse an der Geheimhaltung

Wegen des neuen Kriteriums der „angemessenen Geheimhaltungsmaßnahmen“ müssen Unternehmer nun

aktiv werden, wenn sie ihre Geschäftsgeheimnisse schützen wollen. Nur wenn sie angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen treffen, kommen sie in den Genuss der Abwehrrechte aus §§ 6 bis 14 GeschGehG auf Unterlassung, Beseitigung, Auskunft, Schadensersatz oder auch eine Abfindung.

b) Ausnahmen vom Geheimnisschutz

Das Gesetz regelt auch einige Ausnahmen bei deren Vorliegen die Erlangung, Nutzung oder Offenlegung von Geschäftsgeheimnissen nicht verboten ist.

Besonders zu erwähnen ist die Privilegierung für Hinweisgeber oder auch „Whistleblower“. Danach dürfen Geschäftsgeheimnisse erlangt, genutzt und offengelegt werden, wenn dies zum Schutz eines besonderen Interesses erfolgt. Ein solches Interesse ergibt sich daraus, dass die Erlangung, Nutzung oder Offenlegung der Aufdeckung einer rechtswidrigen Handlung oder eines beruflichen oder sonstigen Fehlverhaltens dient und dadurch das allgemeine öffentliche Interesse geschützt wird. Das setzt allerdings voraus, dass der Whistleblower in der Lage ist, die Situation zutreffend einzuschätzen. Liegt eine solche Ausnahme entgegen seiner Vorstellung nicht vor, treffen auch ihn die Schadensersatzansprüche des Geheimnisinhabers.

Zusätzlich ist auch die Offenlegung gegenüber einer Arbeitnehmervertretung erlaubt, wenn dies erforderlich ist, damit diese ihre Aufgaben erfüllen kann sowie ausnahmsweise, wenn sich die das Geschäftsgeheimnis offenlegende Person auf das Recht zur freien Meinungsäußerung, der Informationsfreiheit oder auf die Pressefreiheit berufen kann.

3. Maßnahmen und Gestaltungsmöglichkeiten

Unternehmen können verschiedene Maßnahmen ergreifen, um ihre Geschäftsgeheimnisse zu schützen. Diese sind hinreichend zu dokumentieren, da der Arbeitgeber im Falle eines Rechtsstreits hinsichtlich getroffener Geheimhaltungsmaßnahmen darlegungs- und beweisbelastet ist.

In Betracht kommt ein Ansetzen auf technischer, organisatorischer und vor allem vertraglicher Ebene. Welche Maßnahme im Einzelfall geeignet und sinnvoll ist, hängt maßgeblich von der Art und Nutzungsmöglichkeit des Geschäftsgeheimnisses ab.

a) Vertragliche Regelungen

Am wirkungsvollsten lassen sich vertragliche Sicherungsmechanismen umsetzen.

Zwar sind in Arbeitsverträgen häufig schon Verschwiegenheitserklärungen enthalten, diese sind jedoch meist sehr allgemein gehalten und erfassen alle denkbaren geschäftlichen Belange. Nach der Rechtsprechung sind solche sogenannten „Catch all“-Klauseln aber unwirksam und sollten ersetzt werden.

Soweit Verschwiegenheitserklärungen bisher fehlen, sollte in Betracht gezogen werden, mit den Wissensträ-

gern des Unternehmens Verschwiegenheitsvereinbarungen (sog. Non-Disclosure Agreements) abzuschließen. Diese sollten möglichst präzise und unmissverständlich benennen, was geheim zu halten ist, um den Geheimhaltungswillen des Arbeitgebers hinreichend deutlich nach außen hin zu manifestieren. Eine solche vertragliche Vereinbarung kann zudem das Bewusstsein über das Bestehen und die Reichweite der Verschwiegenheitsverpflichtung schärfen.

Zu beachten ist aber, dass dabei nicht die Grenze zum nachvertraglichen Wettbewerbsverbot überschritten werden darf, da anderenfalls die Unwirksamkeit der Verschwiegenheitsverpflichtung droht. Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot kann zwar ebenfalls eine sinnvolle Schutzmaßnahme darstellen, sie muss aber, um verbindlich zu sein, eine Entschädigung vorsehen und die Grenzen der §§ 74 ff. Handelsgesetzbuch (schriftlich, Aushändigung einer Urkunde) beachten.

Auch Verträge mit Kooperationspartnern oder Dritten sollten ggf. angepasst werden.

b) IT-Sicherheit

Auf technischer Ebene sind verschiedene Sicherungsmaßnahmen denkbar, die aus dem Bereich der IT-Sicherheit stammen. Insbesondere sollte sichergestellt werden, dass nichtbefugte Personen keinen Zugang zu vertraulichen Informationen haben. Durch abgestufte Zugriffsberechtigungen kann sichergestellt werden, dass nur solche Personen Zugriff auf vertrauliche Informationen haben, die sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben auch benötigen.

Durch Schulungen im Umgang mit Geschäftsgeheimnissen können die Mitarbeiter zusätzlich sensibilisiert werden. Arbeits- und Dienstanweisungen sollten angepasst oder geändert werden, um der neuen Gesetzeslage gerecht zu werden.



Carsten Ullrich

Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht
Zertifizierter Datenschutzbeauftragter (TÜV®)

Telefon +49 (0)351 424 73 9-11

Telefax +49 (0)351 424 73 9-60

E-Mail ullrich@ullrich-rechtsanwaelte.de

Internet www.ullrich-rechtsanwaelte.de