

Das neue Geschäftsgeheimnisgesetz – Geheimnisschutz im Arbeitsrecht

04.10.2019

Am 26. April 2019 trat das „Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen“ (GeschGehG) in Kraft. Es ersetzte den vormaligen § 17 UWG. Nachfolgend wird dargestellt, was sich dadurch für Unternehmen in puncto Geheimnisschutz ändert – insbesondere aus arbeitsrechtlicher Sicht.



1. Geheimnisbegriff nach altem und neuem Recht

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse unterlagen von jeher einem Geheimnisschutz, der auch ohne ausdrückliche Vereinbarung gleichermaßen Arbeitnehmer traf. Der Geheimnisschutz galt grundsätzlich auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort. Typische Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse waren etwa Kalkulationsgrundlagen, Kundendaten, Löhne und Gehälter, Kaufgewohnheiten von Kunden, Geschäftsunterlagen, Erfahrungswissen eines Mitarbeiters, Marketingkonzepte, Rezepte und Modelle, Betriebs- oder Absatzunterlagen, aktuelle Vertragsverhandlungen, Informationen über Zukunftspläne des Betriebs (etwa Veräußerungen, Warenentwicklung, Betriebsänderungen, Personalabbau), sowie Strategien und Wirtschaftsdaten des Unternehmens.

Nach alter Rechtslage waren „**Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse**“ im Sinne des § 17 UWG geschützt. Diese Regelung ist durch das GeschGehG abgelöst worden. Das GeschGehG schützt „**Geschäftsgeheimnisse**“. Es ist also zunächst zu klären, inwiefern sich dadurch der Schutzbereich geändert hat.

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse waren nach § 17 UWG **Tatsachen**, die im **Zusammenhang mit dem Geschäftsbetrieb** stehen, nur einem eng **begrenzten Personenkreis** bekannt sind, nach dem **bekundeten Willen** des Betriebsinhabers geheim gehalten werden soll und an deren Geheimhaltung ein **berechtigtes wirtschaftliches Interesse** des Betriebsinhabers besteht.¹

Geschäftsgeheimnis im Sinne der §§ 1,2 GeschGehG ist jede **Information**, die **weder** insgesamt noch in der genauen Anordnung und Zusammensetzung ihrer Bestandteile den Personen in den Kreisen, die üblicherweise mit dieser Art von Informationen umgehen, **allgemein bekannt** oder **ohne Weiteres zugänglich** ist und daher von **wirtschaftlichem Wert** ist und die Gegenstand von den Umständen nach **angemessenen Geheimhaltungsmaßnahmen** durch ihren rechtmäßigen Inhaber ist und bei der ein **berechtigtes Interesse** an der Geheimhaltung besteht.

Eine Gegenüberstellung der Definitionsmerkmale ergibt Folgendes:

§ 17 UWG	§ 2 GeschGehG
Tatsachen	Informationen
Zusammenhang mit Geschäftsbetrieb	-
Nur eng begrenztem Personenkreis bekannt	Nicht allgemein bekannt oder ohne Weiteres zugänglich
Bekundeter Geheimhaltungswille	Angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen
Berechtigtes wirtschaftliches Interesse	Wirtschaftlicher Wert

Merke: Geschäftsgeheimnisse sind nur noch geschützt, wenn Sie diesbezüglich angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen getroffen haben!

¹ BAG 10.03.2009 – 1 ABR 87/07

2. Änderungen der Reichweite des Geheimnisschutzes

Nachfolgend werden die Unterschiede der Reichweite des alten und neuen Geheimnisschutzes in aller Kürze dargestellt.

a) Informationen

Zwischen den Begriffen „*Tatsache*“ und „*Information*“ dürfte kein relevanter Unterschied bestehen. Diese Begriffsänderung dürfte vom Gesetzgeber unreflektiert gewesen sein und keine Praxisrelevanz haben.

b) Zusammenhang mit dem Geschäftsbetrieb

Der Wegfall des Merkmals „*im Zusammenhang mit dem Geschäftsbetrieb*“ dürfte ebenfalls keine Praxisrelevanz haben. An Informationen, die nicht im Zusammenhang mit dem Geschäftsbetrieb stehen, hat der Arbeitgeber wohl ohnehin kein Geheimhaltungsinteresse.

c) Zugänglichkeit

Nach altem Recht waren Tatsachen grundsätzlich ungeschützt, es sei denn, sie waren nur einem eng begrenzten Personenkreis bekannt. Der Arbeitgeber, der sich auf den Geheimnisschutz beruft, musste also darlegen und beweisen, dass die Tatsache nur einem eng begrenzten Personenkreis bekannt war.

Insofern hat sich die Beweislast umgekehrt: Nunmehr sind grundsätzlich *alle* Informationen geschützt, es sei denn, sie sind ausnahmsweise allgemein bekannt oder ohne weiteres zugänglich. Letzteres muss zukünftig wohl der Rechtsverletzer darlegen und beweisen. Insofern ist das GeschGehG strenger als § 17 UWG.

d) Geheimhaltungsmaßnahmen

Ein gravierender Unterschied ist, dass nicht mehr nur der Geheimhaltungswille bekundet werden muss (etwa durch einen „*Vertraulich!*“-Stempel auf einer Akte). Vielmehr muss eine Information durch **angemessene** Geheimhaltungsmaßnahmen geschützt werden.

Bis dato ist ungeklärt, was der Gesetzgeber mit „*angemessenen*“ Geheimhaltungsmaßnahmen meint. Klar ist, dass es sich nur um einen Mindestmaßstab handelt. Überschießende Geheimhaltungsmaßnahmen schließen den Geheimnisschutz nicht aus. § 2 GeschGehG ist also zu lesen, als lautete er „*angemessenes Mindestmaß an Geheimhaltungsmaßnahmen*“. Insofern handelte es sich jedenfalls um ein Formulierungsdefizit des Gesetzgebers.

Umstritten ist, wie weit die Einschränkung „*angemessen*“ reicht. Die Literatur² versteht den Begriff so, dass nur noch solche Informationen geschützt sind, die auf technischem, organisatorischem oder vertraglichem Wege angemessen geschützt werden. Die Angemessenheit sei dabei nach dem Willen des Gesetzgebers insbesondere nach dem Wert der Information zu beurteilen. Das wäre eine erhebliche Schwächung des Geheimnisschutzes: Besonders wichtige Informationen wären etwa nicht mehr bereits geschützt, wenn sie in einem digitalen Ordner gespeichert wären, der mit „*vertraulich*“

² Richter, ArbRAktuell 2019, 375; Felsmann, Aktuelles Thema-Spezial 2019, 201903; Schulte, ArbRB 2019, 144, 145; Voigt/Herrmann/Grabenschröder, BB 2019, 142

bezeichnet ist. Stattdessen ist die Datei nur noch geschützt, wenn sie „*angemessen*“ geschützt wird, etwa durch Passwörter.

Diese Auffassung ist unzutreffend. Sie führt zu geradezu absurden Ergebnissen. Angenommen, auf Dokument 1 steht das Gehalt des Geschäftsführers, auf Dokument 2 steht die Rezeptur für ein neues Krebsheilmittel, deren Patent Milliarden wert wäre. Beide Dokumente werden in eine Schublade gelegt und mit einem einfachen Schlüssel abgeschlossen. Für das Dokument 1 wäre das eine angemessene Sicherungsmaßnahme, für das Dokument 2 sicherlich nicht. Damit wäre das Geschäftsführergehalt als Geschäftsgeheimnis geschützt – die Medikamentenrezeptur mangels angemessener Sicherungsmaßnahmen hingegen nicht. Die wichtigere Information wäre also nicht geschützt, *weil* sie wichtiger ist. Das ist fernliegend. Es wäre in etwa, wie wenn man sagen würde: Eine Millionärsvilla mit nur drei Überwachungskameras zu schützen ist unvorsichtig – deshalb muss der Einbruchsdiebstahl legal sein. So kann das Gesetz nicht verstanden werden.

Richtigerweise bezieht sich der Begriff „*angemessen*“ nicht auf die Zweckmäßigkeit der Schutzmaßnahme, sondern auf die Deutlichkeit des Hinweises. Die Geheimhaltungsmaßnahme muss nur „*angemessen*“ sein, um dem Informationsempfänger zu verdeutlichen, dass er die Information geheim zu halten hat. Insofern sinken gerade bei besonders wichtigen und vertraulichen Informationen die notwendigen Sicherungsmaßnahmen. Vor dem Hintergrund, dass auch nach altem Recht der Geheimhaltungswille „*bekundet*“ werden musste, dürfte sich so verstanden keine gravierende Änderung der Rechtslage ergeben haben.

Bis zur Klärung der Rechtsfrage durch die Rechtsprechung sollten Arbeitgeber aber davon ausgehen, dass sich der Geheimnisschutz geschwächt hat und nunmehr, um Informationen dem Schutz des GeschGehG zu unterwerfen, objektiv angemessene Schutzvorkehrungen getroffen werden müssen. Eine bloße Bezeichnung eines Dokuments als „*vertraulich*“ oder „*geheim*“ könnte also nicht mehr genügen.

Merke: Der wichtigste Unterschied zur alten Rechtslage ist das Erfordernis „*angemessener Geheimhaltungsmaßnahmen*“. Bis dato ist völlig unklar, was konkret damit gemeint ist. Vorsorglich sollten Arbeitgeber jedenfalls Geheimhaltungsmaßnahmen treffen und die Entwicklung der Rechtsprechung im Blick behalten.

3. Wann dürfen Geschäftsgeheimnisse offenbart werden?

Das GeschGehG regelt nunmehr abschließend und ausdrücklich, in welchen Fällen der Geheimnisschutz eingeschränkt ist. Inhaber der Kenntnis von Geschäftsgeheimnissen dürfen diese nur noch offenlegen, wenn es insofern einen **Erlaubnistatbestand** gibt (§ 4 GeschGehG). Erlaubnistatbestände enthält § 5 GeschGehG. Danach dürfen Informationen zur Ausübung der Meinungs- und Informationsfreiheit, also insbesondere zu **journalistischen Zwecken**, zur Aufdeckung rechtswidrigen Verhaltens (also „*Whistleblowing*“) oder gegenüber der **Arbeitnehmervertretung** offenbart werden, soweit dies zur Erfüllung deren Aufgaben erforderlich ist.

Die Maßstäbe an ein rechtmäßiges „*Whistleblowing*“ legt das Gesetz nicht abschließend fest. Insofern ist davon auszugehen, dass die Rechtsprechung bei den Maßstäben bleiben wird, die auch zuvor galten. Danach ist ein „*Whistleblowing*“ zulässig, wenn durch die Offenbarung gewichtige innerbetriebliche Missstände aufgedeckt werden, die Öffentlichkeit von diesen Missständen

betroffen ist und den Missständen nicht durch betriebsinternes vorstellig werden erfolgreich begegnet werden kann.³

Merke: Geschäftsgeheimnisse dürfen gegenüber dem Betriebsrat offenbart werden sowie zum „Whistleblowing“, also zur Aufdeckung rechtswidrigen Verhaltens.

4. Rechtsfolgen des GeschGehG

Das GeschGehG regelt umfangreiche Rechtsfolgen bei Geheimnisschutzverstößen.

Neu ist, dass sich der Geheimnisschutz „fortpflanzt“: Auch derjenige, der ein Geschäftsgeheimnis unrechtmäßig erlangt, darf es nicht weiter nutzen oder offenlegen (§ 4 Abs. 2 GeschGehG).

Bei Rechtsverletzungen kann der Rechteinhaber von dem Informationsinhaber insbesondere die **Beseitigung** und **Unterlassung** der Beeinträchtigung (§ 6 GeschGehG), die **Herausgabe** oder **Vernichtung** der Informationen (§ 7 GeschGehG), die **Entfernung** rechtsverletzender Produkte vom Markt (§ 7 GeschGehG) sowie **Auskunft** über die Herkunft der Informationen (§ 8 GeschGehG) verlangen. Alle Ansprüche greifen nur, wenn das Verlangen **verhältnismäßig** ist (§ 9 GeschGehG). Schließlich bleiben vorsätzliche Geheimnisschutzverletzungen strafbar (§ 23 GeschGehG).

Der Rechtsverletzer hat jeweils das Recht, Ansprüche stattdessen **in Geld abzufinden** (§§ 6, 7 GeschGehG). Schließlich kommen Schadensersatzansprüche in Betracht sowohl gegen den Rechtsverletzer (§ 10 GeschGehG) als auch gegenüber dem Unternehmen, in dessen Auftrag der Rechtsverletzer handelte (§ 12 GeschGehG).

5. Handlungsoptionen für Arbeitgeber

Für Arbeitgeber ergeben sich folgende Handlungsobliegenheiten:

Zunächst sollten vorsorglich für alle Informationen, die dem GeschGehG unterliegen sollen, angemessene Sicherungsmaßnahmen entwickelt werden.

Ferner sollte der Geheimnisschutz des GeschGehG auch in Arbeitsverträge aufgenommen werden. Auf diese Weise wird gewährleistet, dass sich die Rechtsfolgen nicht ausschließlich aus dem GeschGehG ergeben. So könnte etwa geregelt werden, dass an Geheimnisschutzverletzungen Vertragsstrafen geknüpft werden und/oder das Abfindungsrecht ausgeschlossen wird, wobei insofern noch zu klären sein wird, ob die Rechtsprechung das Abfindungsrecht als abdingbar versteht.



Dr. DANIEL WEIGERT, LL.M. (Lund)
Rechtsanwalt · Fachanwalt für Arbeitsrecht
Data Protection Risk Manager

Ballindamm 6 · 20095 Hamburg
t +49 40 668 916 32 · f +49 40 668 916 33
dw@danielweigert.de · www.danielweigert.de

³ BGH 20.01.1981 - VI ZR 162/79