

Das neue Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht und Fachanwalt für Gewerblichen Rechtsschutz Klaus-Dieter Franzen, Bremen

Am 26. April 2019 ist das „Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen“ (GeschGehG) in Kraft getreten. Das Gesetz verbessert und erweitert die bisher gültigen Schutznormen. Es zwingt aber auch die Unternehmen, Geschäftsgeheimnisse gut zu sichern und diese Sicherungsmaßnahmen zu dokumentieren.

Bisher beschränkte sich der gesetzliche Geheimnisschutz im Wesentlichen auf die Regelungen aus dem UWG und der unerlaubten Handlung. Unternehmen konnten und können sich zwar zusätzlich auch durch Vertraulichkeitsvereinbarungen schützen. In der Praxis bestanden aber Schwierigkeiten, entsprechende Ansprüche gerichtlich durchzusetzen.

Was ist ein Geschäftsgeheimnis?

Nach § 2 Nr. 1 GeschGehG ist ein Geschäftsgeheimnis

„jede Information,

- a) 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*
- b) die Gegenstand von den Umständen nach angemessenen Geheimhaltungsmaßnahmen durch ihren rechtmäßigen Inhaber ist und*
- c) bei der ein berechtigtes Interesse an der Geheimhaltung besteht.“*

Diese Voraussetzungen müssen kumulativ, also zusammen, vorliegen. Für die Geltendmachung eines Anspruches genügt es also keinesfalls nur zu behaupten, dass eine Geheimnisverletzung vorliegt. Vielmehr muss der Inhaber des Geheimnisses auch angemessene Geheimhaltungssicherungsmaßnahmen ergriffen haben.

VDAA-Arbeitsrechtsdepesche 06-2019

Jedes Unternehmen sollte deshalb umgehend prüfen, ob ein angemessener Schutz der Geschäftsgeheimnisse besteht.

Was als angemessen anzusehen ist, hängt vom jeweiligen Einzelfall ab. Auf jeden Fall müssen die Schutzmaßnahmen umso strenger sein, je bedeutender ein Geschäftsgeheimnis für ein Unternehmen ist. Größere Unternehmen unterliegen dabei höheren Anforderungen. Unabhängig davon sind die eingeführten und umgesetzten Schutzmaßnahmen in jedem Fall zu dokumentieren.

Sofern noch nicht geschehen, müssen Unternehmen deshalb so bald wie möglich aktiv werden und angemessene Maßnahmen zum Schutz ihrer Geschäftsgeheimnisse einleiten. Andernfalls können Sie im Falle einer rechtswidrigen Nutzung oder Offenlegung keine Unterlassungs- oder Schadensersatzansprüche gegen Verletzer geltend machen.

Angemessene Schutzmaßnahmen sind die aus dem Datenschutzrecht bekannten organisatorischen und technischen Maßnahmen, wie etwa die Einordnung von Arbeitnehmern in bestimmte Geheimhaltungsstufen oder das Einführen von Zugriffsbeschränkungen, Passwörtern und Zugangscodes. So sollten etwa Kundendaten, Kalkulationsgrundlagen, Know-how-Grundlagen nicht für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen frei zugänglich sein, sondern nur für diejenigen, die diese Daten zwingend für die Ausübung der vertraglich geschuldeten Tätigkeit benötigen.

Wer haftet bei Verletzungen?

Insbesondere die Verbotstatbestände des § 4 Abs. 2 Nr. 3 GeschGehG und des gemäß § 4 Abs. 3 GeschGehG werden in der Praxis besondere Bedeutung erlangen.

§ 4 Abs. 2 Nr. 3 GeschGehG verbietet die Nutzung und Offenlegung eines Geschäftsgeheimnisses, wenn hierdurch gegen eine Verpflichtung verstoßen wird, das Geschäftsgeheimnis nicht offenzulegen.

Bei einem Verstoß z.B. gegen eine wirksame arbeitsvertragliche Vertraulichkeitsvereinbarung liegt nunmehr gleichzeitig ein gesetzlicher Verstoß vor.

§ 4 Abs. 3 GeschGehG regelt die indirekte Haftung von Unternehmen, wenn ein Mitarbeiter ein Geschäftsgeheimnis unredlich erlangt hat.

Erfasst werden in der Praxis hiervor vor allem die Fälle, in denen ein Arbeitnehmer von einem Wettbewerber gewechselt ist und dieser neue Arbeitnehmer Geschäftsgeheimnisse seines alten Arbeitgebers beim neuen Arbeitgeber verwendet. Im umgekehrten Fall eines kündigenden Arbeitnehmers sollte der alte Arbeitgeber das Geschäft des neuen Arbeitgebers beobachten, wenn eine Geheimnisverletzung des ausscheidenden Arbeitnehmers zu befürchten ist.

VDAA-Arbeitsrechtsdepesche 06-2019

Welche Ansprüche können geltend gemacht werden?

Das GeschGehG erweitert die Ansprüche der Inhaber von verletzten Geheimnissen erheblich.

So gibt es jetzt neben den Ansprüchen auf Unterlassung, Auskunft und Schadenersatz auch einen Anspruch auf Vernichtung, Herausgabe, Rückruf, Entfernung und Rücknahme vom Markt.

Zudem besteht ein Schadenersatzanspruch auch, wenn die Auskunft verweigert wird. Daneben sind Geheimnisverletzungen nach wie vor strafbar.

Was ist zu tun?

Die Unternehmen sind gehalten, zunächst systematisch alle Informationen zu erfassen, die als geheim anzusehen sind und diese entsprechend der Bedeutung für das Unternehmen zu kategorisieren.

In einem weiteren Schritt sind die angemessenen Schutzmaßnahmen zu ergreifen. Dabei ist es ratsam, die aus dem Datenschutzrecht bekannten technischen und organisatorischen Maßnahmen zu prüfen und ggf. umzusetzen. Insbesondere sollten Arbeitgeber prüfen, ob sie mit den Arbeitnehmern wirksame Vertraulichkeitsvereinbarungen getroffen haben.

Abschließend sind die getroffenen Schutzmaßnahmen und deren Einhaltung zu Beweis Zwecken fortlaufend und dauerhaft zu dokumentieren.

Der Autor ist Landesregionalleiter „Bremen“ des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung

Klaus-Dieter Franzen,
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Gewerblichen Rechtsschutz
FRANZEN Legal
Altenwall 6
28195 Bremen
Tel.: 0421-33 78 413 Fax: 0421-33 78 416
<mailto:franzen@legales.de> www.franzen-legal.de