

Der Schutz von Geschäftsgeheimnissen - Angemessene Maßnahmen im Arbeitnehmerverhältnis

In unserem letzten Newsletter zum Geschäftsgeheimnisgesetz ([hier abrufbar](#)) haben wir einen Überblick über die Änderungen durch das Inkrafttreten des neuen Geschäftsgeheimnisgesetzes sowie die bisher dazu ergangene Rechtsprechung gegeben. Die zuvor im Wettbewerbsrecht in §§ 17 ff. UWG geregelten Ansprüche wurden durch die ausführlicheren Regelungen im Geschäftsgeheimnisgesetz abgelöst. Damit bei rechtswidriger Erlangung, Nutzung oder Offenlegung von Geschäftsgeheimnissen auch weiterhin der volle gesetzliche Schutz nach dem neuen Geschäftsgeheimnisgesetz beansprucht werden kann, muss von Unternehmen nun unter anderem dargelegt und bewiesen werden, dass „angemessene Schutzmaßnahmen“ ergriffen werden. Dabei handelt es sich um eine im Vergleich zur vorherigen Rechtslage neue Anforderung, die von den Gerichten streng ausgelegt wird.

Wie streng die Anforderungen sind, damit die Sicherungsmaßnahmen als „angemessen“ gelten, variiert je nach Natur und Wert des Geheimnisses, dessen Bedeutung für den unternehmerischen Erfolg sowie die Größe des Unternehmens und das unternehmerische Umfeld.

Es hat sich aber herauskristallisiert, dass die Rechtsprechung stets ein stimmiges und stringent verfolgtes Gesamtkonzept von Maßnahmen verlangt. Dazu gehören physisch-technische und betriebliche Vorkehrungen, aber auch **arbeitsrechtlich wirksame Sicherungsmaßnahmen**.



**Madelaine
Trennheuser, LL.M.**

Rechtsanwältin



Michael Eschenauer

Rechtsanwalt
Partner
FA für Arbeitsrecht

**Neussel KPA
Partnerschaft von
Rechtsanwälten mbB**

Kaiserstraße 24a
55116 Mainz
Telefon +49 6131 6260-80
Telefax +49 6131 6260-813

Dr.-Karl-Aschoff-Straße 9
55543 Bad Kreuznach
Telefon +49 671 84140-0
Telefax +49 671 84140-19

kanzlei@neusselkpa.de
www.neusselkpa.de

Welche arbeitsrechtlichen Sicherungsvorkehrungen in der Praxis als Indiz für ein „angemessenes Schutzkonzept“ angesehen werden, konkretisieren wir nachfolgend.

Die Maßnahmen erstrecken sich im besten Fall von der Einstellung des Arbeitnehmers über das laufende Vertragsverhältnis bis zu seinem Ausscheiden und gegebenenfalls darüber hinaus, um den Anforderungen an ein „Gesamtkonzept“ gerecht zu werden. Nicht ausreichend ist etwa eine „bloße“ Klausel im Arbeitsvertrag, mit der der Arbeitnehmer – häufig sogar nur pauschal – zu Stillschweigen verpflichtet wird.

1. Maßnahmen bei Einstellung des Arbeitnehmers

- Ausdrücklicher schriftlicher Hinweis an den Arbeitnehmer auf die Sensibilität von Daten und Informationen bereits bei der Einstellung
- Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Geheimhaltung im Arbeitsvertrag oder in einer Zusatzvereinbarung

Achtung: Die uneingeschränkte und zeitlich unbegrenzte Verpflichtung zur Geheimhaltung aller Geschäftsgeheimnisse (sog. catch-all-Klauseln) ist unwirksam!

Achtung: Bei Arbeitnehmern mit Kenntnis von hoch sensiblen Informationen empfiehlt sich eine maßgeschneiderte Zusatzvereinbarung!

- Vereinbarung einer wirksamen nachvertraglichen Verschwiegenheitspflicht
- In Einzelfällen: Vereinbarung eines wirksamen nachvertraglichen Wettbewerbsverbots
- Vereinbarung einer wirksamen Rückgabepflicht von dienstlichen Unterlagen bei Ausscheiden des Arbeitnehmers

Achtung: Die uneingeschränkte Verpflichtung zur Rückgabe aller Unterlagen ist unwirksam.

2. Maßnahmen während des laufenden Arbeitsverhältnisses

- interne Richtlinien oder Anweisungen mit Geheimhaltungsmaßnahmen und Auffrischungmaßnahmen sowie deren Aktualisierung in regelmäßigen Intervallen
- Zurverfügungstellen nur solcher Informationen, die der Arbeitnehmer tatsächlich benötigt
- Zum Beispiel: Need-to-know-Prinzip, IT- + Social Media-Guidelines, Verbot der Privatnutzung von E-Mails, Verbot der Datenspeicherung auf privaten Endgeräten, Verbot von Senden betrieblicher Daten an private E-Mail-Adressen

3. Maßnahmen bei Ausscheiden des Arbeitnehmers

- aktives Verlangen der Rückgabe dienstlicher Unterlagen
- maßgeschneiderte Regelungen in Aufhebungsverträgen

Fazit

Arbeitgeber sollten anhand der oben genannten Kriterien kritisch überprüfen, ob die von ihnen ergriffenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen zum Schutz ihrer Geschäftsgeheimnisse ausreichen. Zwar sind Mitarbeiter aufgrund ihrer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht im laufenden Arbeitsverhältnis zur Verschwiegenheit verpflichtet, inwiefern aber auch eine „nachwirkende“ Treuepflicht besteht, ist umstritten. Daher sollte zumindest eine nachvertragliche Verschwiegenheit ausdrücklich vereinbart werden. Der Verzicht auf Schutzmaßnahmen könnte von der zunehmend strengen Rechtsprechung als ein Indiz für einen nachlässigen Umgang mit Geschäftsgeheimnissen und ein geringes unternehmerisches Bedürfnis an der Geheimhaltung gewertet werden, was zu unvorhersehbaren Risiken für die „Kronjuwelen“ eines Unternehmens führt.

Stand: August 2022

Neussel KPA Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

Kaiserstraße 24a
55116 Mainz
Telefon +49 6131 6260-80
Telefax +49 6131 6260-813

Dr.-Karl-Aschoff-Straße 9
55543 Bad Kreuznach
Telefon +49 671 84140-0
Telefax +49 671 84140-19

kanzlei@neusselkpa.de
www.neusselkpa.de

