

PÜHN

Rechtsanwälte

Mandantenrundschriften April 2019

Arbeitsrecht

Neue Herausforderungen, neue Maßnahmen für Arbeitgeber durch das Geschäftsgeheimnisgesetz!

Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse stellen oftmals einen bedeutenden Unternehmenswert dar, sodass der Geheimnisschutz für Unternehmen eine zentrale Bedeutung hat. Auf die EU-Richtlinie 2016/943 hatten wir in unserem Mandantenrundschriften von Juni 2018 bereits hingewiesen. Beginnend mit dem heutigen Rundschreiben kommen wir auf Fragen des Schutzes von Geschäftsgeheimnissen aus der Sicht verschiedener Rechtsgebiete zurück.

Seit 26.04.2019 haben sich ohne Übergangsvorschrift die Rechtslage und der Begriff des Geschäftsgeheimnisses durch das „Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/943 zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen vor rechtswidrigem Erwerb sowie rechtswidriger Nutzung und Offenlegung“(GeschGehG) in entscheidenden Punkten geändert. Es wird vom Inhaber von Geschäftsgeheimnissen nach § 2 Nr. 1b GeschGehG verlangt, dass **den Umständen nach angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen getroffen werden**. Diese müssen nunmehr **objektiv feststellbar** sein! Das heißt, dass derjenige, der sich auf ein Geschäftsgeheimnis berufen will, darlegen können muss, dass er sein Know-how durch nach außen hin erkennbare (objektive) angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen geschützt hat.

Das setzt auch eine aktive Tätigkeit des Arbeitgebers voraus. Er muss seine Mitarbeiter für dieses Thema sensibilisieren. Arbeitsrechtliche Handlungsinstrumente in diesem Zusammenhang können sein:

- arbeitsvertragliche Weisungen, gegebenenfalls als allgemein ausformulierte Arbeitsanweisungen oder als allgemeine Arbeitsvertragsbedingungen im Rahmen des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts gemäß § 106 GewO (z.B. Verbot der Privatnutzung von E-Mails, Verbot des Speicherns von Daten auf privaten Endgeräten oder Senden von betrieblichen Daten an private E-Mail-Postfächer;
Hinweis auf die vom Unternehmen als sensibel angesehenen Informationen;
Belehrung über die Verpflichtung, diese Daten des Arbeitgebers vertraulich zu behandeln;
Belehrung über IT Sicherheitsvorgaben und die Nutzung betrieblicher Kommunikationsmittel;
allgemeine Verhaltensregeln in sensiblen Bereichen (Foto-/Filmverbot) oder zum Betreten von bestimmten Bereichen).

- Aufnahme entsprechender Klauseln in Arbeitsverträge oder Ergänzungsvereinbarungen für die Zeit während und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses
(z.B. Beifügung einer durch den Arbeitnehmer zu unterzeichnenden Anlage zum Arbeitsvertrag oder eine durch Hinweis in den Arbeitsvertrag einbezogene von Zeit zu Zeit zu aktualisierende Liste im betrieblichen Intranet oder an anderer geeigneter Stelle im Betrieb, in der der Arbeitnehmer über die Sensibilität bestimmter Daten - z.B. Kundenlisten, Fertigungsverfahren, Produktionsmethoden, Umsatzzahlen, Absatzlisten, Gewinnmargen, Personaldaten, Gehaltslisten - hingewiesen wird;
Koppelung der vertraglichen Verschwiegenheitsregelung mit einer Vertragsstrafe).
- Kollektivrechtliche Vereinbarungen in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen bei Vorliegen der Voraussetzungen;
Insbesondere Regelungen zum Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer (siehe erster Anstrich) sind gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG beteiligungspflichtig und unterliegen dem Mitbestimmungsrecht eines bestehenden Betriebsrates.
Daher eignen sich Betriebsvereinbarungen für ausgewählte geheimnisschützende Regelungsbereiche in Betrieben mit Betriebsrat wie:
 - Zutrittsrechte zu bestimmten Bereichen,
 - Einsatz offener Videoüberwachung,
 - Einführung von Ausweiskontrollen,
 - Einführung von Betriebsausweisen,
 - Zugangssperren zu bestimmten Bereichen,
 - Vorgaben zu internen Verhaltensregelungen oder auch
 - Taschen- oder Spindkontrollen.

Arbeitgeber müssen beachten, dass sie nicht selbst Rechtsverletzer werden. Bei Einstellung von neuen Mitarbeitern sollte z.B. genau geprüft werden, welche Unterlagen/Dateien diese mit in das Unternehmen bringen. Möglicherweise handelt es sich nicht um vermeintlich eigenes Wissen sondern um Geschäftsgeheimnisse vom vorherigen Arbeitgeber.

Fazit:

Unternehmen sollten sich umgehend ein Bild über die schützenswerten Betriebsinterna verschaffen und neben angemessenen organisatorischen und technischen auch (arbeits-) rechtliche Vorkehrungen treffen, damit ein effektiver Geheimnisschutz gewährleistet ist. Von der Art des jeweiligen Geheimnisses hängt es ab, wie genau der angemessene Schutz im Einzelfall beschaffen sein muss. Bei der Aus- bzw. Umgestaltung Ihrer betrieblichen Instrumente können Sie auf erfahrene Leistungsträger unseres Hauses zurückgreifen.

Untätigkeit kann dazu führen, dass Geheimnisse nicht mehr umfassend geschützt und die Reaktionsmöglichkeiten im Krisenfall signifikant eingeschränkt sind. Solange die Schutzmaßnahmen nicht nachgeholt worden sind, besteht kein Schutz und somit die ungestrafte Möglichkeit des Abzugs der Geschäftsgeheimnisse durch Dritte!