



Schutz von Geschäftsgeheimnissen

Schutz organisieren ist Pflicht!

Es gibt seit Juni 2018 neue EU Regeln zum Thema – und seit April 2019 in Deutschland das Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen zur Umsetzung der Regeln (GeschGehG):

Situation - Beispiel:

Mitarbeiter Mustermann wurde gekündigt, er war als Vertriebsmitarbeiter in Ihren Märkten bestens vernetzt.

Mustermann hat bereits bei einem Wettbewerber unterschrieben, dort ist die Vorfreude auf sein Know - How über Kunden, Deckungsbeiträge, Neuentwicklungen pp groß.

Alte Rechtslage:

Bisher war theoretisch die Rechtslage zum Datenschutz klar:

Mustermann darf bei seinem neuen Arbeitgeber alles preisgeben, was er im Kopf hat; zu Allem, was er nicht im Kopf hat, muss er Ihnen als alter Arbeitgeber alle Unterlagen herausgeben und darf Geschäftsgeheimnisse nicht beim neuen Arbeitgeber nutzen.

Verstößt Mustermann dagegen, macht er sich strafbar; das gilt auch für Mitarbeiter im Personalmanagement oder in der Vertriebsabteilung des neuen Arbeitgebers, die davon wissen.

Die dabei anstehenden Beweisfragen wurden eher arbeitgeberfreundlich entschieden.

Neue Rechtslage:

Der entscheidende Unterschied zur bisherigen Rechtslage:

Arbeitgeber genießen nur dann den Schutz Ihrer Geschäftsgeheimnisse wie bisher, wenn sie sie durch angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen sichern. Rechte auf Unterlassung der Nutzung der Informationen, auf Vernichtung oder Herausgabe und auf Auskunft und Schadensersatz sind unter anderem ausgeschlossen, wenn die Ansprüche unter Berücksichtigung der getroffenen Geheimhaltungsmaßnahmen unverhältnismäßig wären (§ 9 GeschGehG).

Konnte Mustermann über sein Know - How, das in Dokumenten oder Dateien enthalten war, verfügen, ohne dass der Arbeitgeber konkrete Schutzmaßnahmen getroffen hat, wird es eng: Die Chancen auf erfolgreiche Gegenwehr bei einem Geheimnisverrat werden nunmehr gering sein.

Die Schutzmaßnahmen muss der Arbeitgeber darlegen und beweisen können.

Ohne organisierte Schutzmaßnahmen wird damit auch eine einstweilige Verfügung gegen die Nutzung rechtswidrig erlangter Geschäftsgeheimnisse kaum gelingen! Ein im Gegensatz dazu immer (zu) langes Gerichtsverfahren ist kein effektiver Schutz.

Strafrechtlich wird die Verletzung von Geschäftsgeheimnissen nur verfolgt, wenn ein Strafantrag gestellt wird; das mag im Ernstfall ein Druckmittel für eine außergerichtliche Einigung sein!

Es geht nicht nur um Mustermann: Die verschärften Anforderungen gelten auch bei Hackerangriffen oder Spionage.

Schließlich ist der Schutz von Geschäftsgeheimnissen auch ein Compliance Thema, das die Verantwortung und Haftung als Vorstand oder Geschäftsführer betrifft.