

Neue Regeln zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen: Worauf ist im Arbeitsrecht zu achten?

Der versehentliche Verlust oder sogar der Verrat von Geschäftsgeheimnissen durch Beschäftigte ist eine reale Gefahr. Ein fehlender Schutz Ihrer Geschäftsgeheimnisse gegenüber Ihren Beschäftigten führt dazu, dass im Konfliktfall vertraulichen Interna die Geheimnisqualität nicht zuerkannt wird und Ihnen der gesetzliche Schutz versagt wird. Reagieren Sie deshalb auf das bevorstehende neue Geschäftsgeheimnisgesetz (GeschGehG) und gestalten Sie Ihren Geheimnisschutz aktiv. **Denken Sie dabei insbesondere an folgende Sachverhalte:**

- Ihre Beschäftigten müssen für die Dauer des Arbeitsverhältnisses im Umgang mit Geschäftsgeheimnissen sensibilisiert, geschult und zur Verschwiegenheit verpflichtet werden.
- Verlässt ein Beschäftigter Ihr Unternehmen, der mit sensiblen Unternehmensinterna betraut war, können Sie mit Vertraulichkeitsvereinbarungen und gegebenenfalls Wettbewerbsverboten einen unkontrollierten Abfluss von Geschäftsgeheimnissen verhindern.
- Haben Sie einen Neuzugang, muss sichergestellt werden, dass dieser keine Geschäftsgeheimnisse seines alten Arbeitgebers mitbringt. Sollte dies der Fall sein, können gegen Sie in Zukunft weitreichende Ansprüche geltend gemacht werden, z.B. Vernichtung oder Rückruf von Produkten, in denen das geschützte fremde Geheimnis eingeflossen ist, aber auch Unterlassungs-, Beseitigungs- und Schadensersatzansprüche.

Wie können Sie sich schützen?

Damit das GeschGehG mit seinen Schutzmechanismen greift, müssen Sie für **angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen** sorgen. Im Arbeitsrecht stehen Ihnen dafür viele Möglichkeiten zur Verfügung. Stellen Sie sicher, dass Beschäftigte nur von den Geschäftsgeheimnissen Kenntnis erlangen, die sie für ihre tägliche Arbeit benötigen. Schließen Sie mit Ihren Beschäftigten **individuell** ausgearbeitete Geheimhaltungsvereinbarungen. Diese können bei Bedarf mit zeitlich befristeten, nachvertraglichen **Wettbewerbsverboten** kombiniert werden.

Was müssen Sie im Arbeitsrecht jetzt veranlassen?

- Benennen Sie Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten in Ihrem Unternehmen für den Geheimnisschutz. Binden Sie alle betroffenen Abteilungen (HR, IP, Compliance, F&E) mit ein. Vergessen Sie nicht die Information des Betriebsrats/Personalrats und beachten Sie die Mitbestimmungsrechte.
- Definieren und kategorisieren Sie Geschäftsgeheimnisse in Ihrem Unternehmen.
- Sensibilisieren und schulen Sie Ihre Beschäftigten.
- Entwickeln Sie passende Zugriffs-, Zugangs-, Sicherungs- und Berechtigungssysteme (*need-to-know*-Prinzip).
- Überprüfen und aktualisieren Sie Verschwiegenheitsregeln in Ihren Arbeitsverträgen.
- Vereinbaren Sie bei Bedarf ergänzende nachvertragliche Wettbewerbsverbote.
- Arbeiten Sie gegebenenfalls eine Richtlinie für Arbeitnehmererfindungen aus.
- Etablieren Sie Prozesse für das Ausscheiden von Beschäftigten aus Ihrem Unternehmen.
- Etablieren Sie Prozesse für den Umgang mit „mitgebrachten“ Geheimnissen neuer Beschäftigter.
- Dokumentieren Sie Ihre Geheimhaltungsmaßnahmen für den künftigen Konfliktfall.

Zu viele Schutzmaßnahmen lähmen Ihr Unternehmen, zu wenige Maßnahmen lassen den Geheimnisschutz entfallen: Hier können wir Ihnen mit passenden und praxistauglichen Lösungen helfen.

Nehmen Sie die die Änderungen zum Anlass, mit zweckmäßigen und wirtschaftlich vertretbaren Vorkehrungen die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens für die Zukunft zu sichern.

Falls Sie Fragen haben, melden Sie sich gerne.

Ihre Ansprechpartner:

Maren Hoffmann, Rechtsanwältin, Praxisgruppe Arbeitsrecht, Mail: maren.hoffmann@kremer-recht.de
Sascha Kremer, Fachanwalt für IT-Recht, Praxisgruppe Datenschutz/IT, Mail: sascha.kremer@kremer-recht.de

KREMER RECHTSANWÄLTE, Disch-Haus, Brückenstraße 21, 50667 Köln (Innenstadt)
Mail: info@kremer-recht.de, Tel: +49(221)27141874, Web: www.kremer-rechtsanwaelte.de