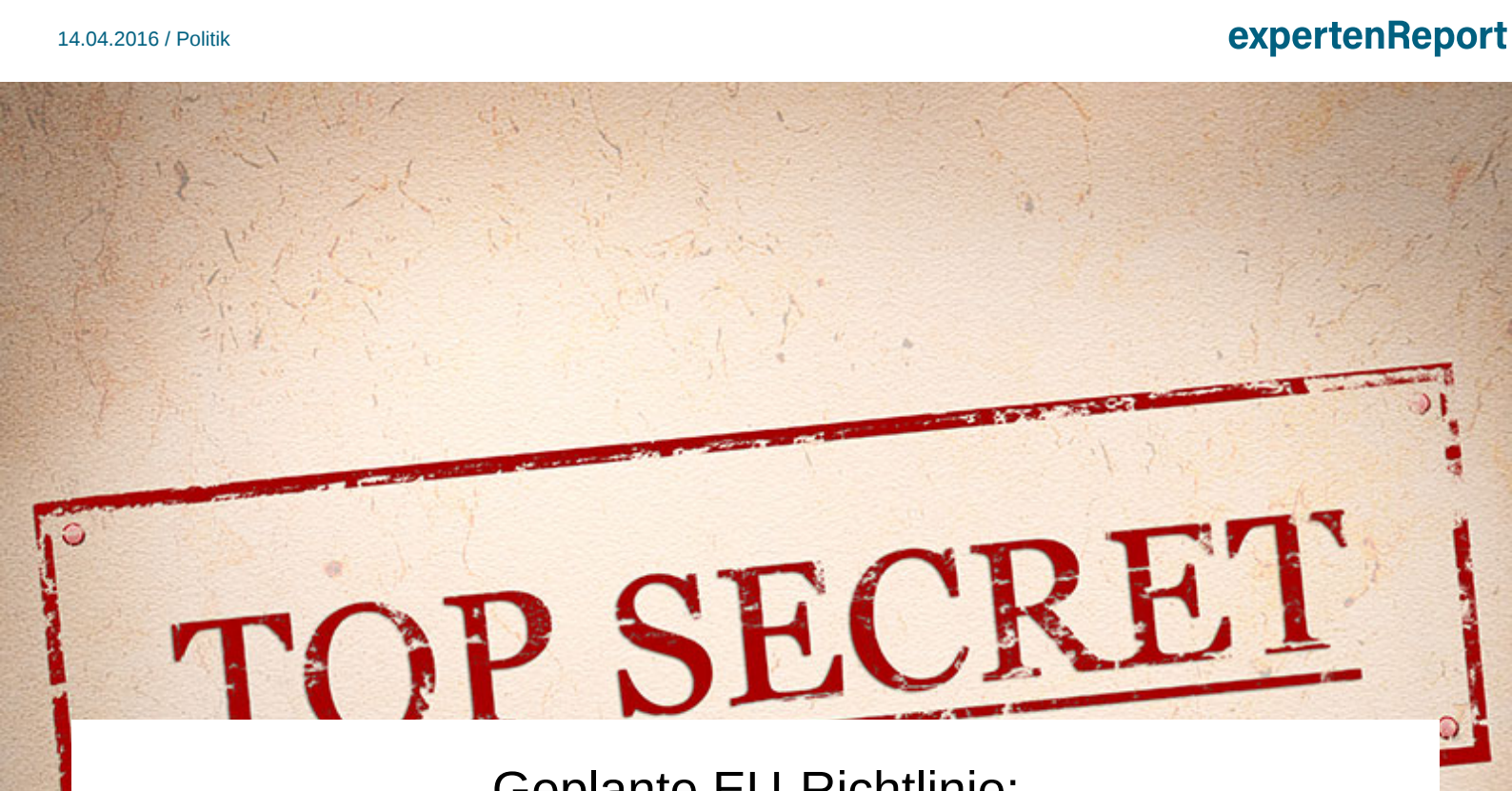




TOP SECRET

Geplante EU-Richtlinie: Geschäftsgeheimnisse ohne Grenzen?

Diese Woche soll das Europäische Parlament über einen Richtlinienentwurf zum Schutz vertraulichen Know-hows und vertraulicher Geschäftsinformationen (Geschäftsgeheimnisse) abstimmen. Nehmen die Abgeordneten den Entwurf eins zu eins an, müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland eine Verschlechterung ihrer Rechtsposition befürchten.

Problematisch, so die Juristin, ist die in Artikel 2 des Richtlinienentwurfs enthaltene, sehr weit gefasste Definition von Geschäftsgeheimnissen. Sie definiere den Begriff ausschließlich anhand von Kriterien, die vom Arbeitgeber beeinflusst werden können. So sieht Art. 2 Absatz 1 des Richtlinienentwurfs vor, dass Geschäftsgeheimnisse all jene Informationen sind, die:

- in dem Sinne geheim sind, dass sie weder in ihrer Gesamtheit noch in der genauen Anordnung und Zusammensetzung ihrer Bestandteile den Personenkreisen, die üblicherweise mit dieser Art von Informationen umgehen, allgemein bekannt oder ohne weiteres zugänglich sind;
- darüber hinaus von kommerziellem Wert sind, weil sie geheim sind und
- die Gegenstand von den Umständen entsprechenden angemessenen Geheimhaltungsmaßnahmen der Person sind, die die rechtmäßige Kontrolle über die Informationen besitzt.

Absenger hält die im Richtlinienentwurf gewählte Formulierung unter anderem deshalb für problematisch, weil hier Geschäftsgeheimnisse Informationen von kommerziellem Wert sind, sich dieser kommerzielle Wert jedoch nur danach richtet, ob die Informationen geheim sind oder nicht.



sagt die Juristin. Zudem fehle eine Beschränkung des Begriffs des Geschäftsgeheimnisses auf wirtschaftliche Informationen und Wissen. Ein weiteres Problem sei, dass es für die Definition des Geschäftsgeheimnisses im Richtlinienentwurf nicht auf ein "objektives berechtigtes Geheimhaltungsinteresse" ankomme - anders als bisher im deutschen Arbeitsrecht, betont Absenger. Dies berge ebenfalls erhebliches Missbrauchspotenzial in sich. Denn bisher sieht die deutsche Rechtsprechung in der Regel nur dann ein berechtigtes Geheimhaltungsinteresse, wenn die Offenlegung der umstrittenen Informationen die Wettbewerbsfähigkeit der Konkurrenz steigern könnte und

kein öffentliches Ermittlungsinteresse der Strafverfolgungs- und Ordnungsbehörden hinsichtlich der Informationen besteht.

Ohne diese engeren Kriterien bestimme künftig allein der Arbeitgeber, was ein Geschäftsgeheimnis ist, erklärt die Juristin. Eine Freiheit mit erheblicher Relevanz: So enthalten beispielsweise viele Arbeitsverträge in Deutschland sanktionsbewehrte Verpflichtungen für Arbeitnehmer, die ihnen auferlegen, über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse während und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Stillschweigen zu wahren.

nicht auf Whistleblower angewandt werden sollen - dies ist bisher jedoch nur eine Sollvorschrift, kein eindeutiges Verbot.

Bild: © Coloures-pic / fotolia.com



sagt Absenger. Die Defizite des bisherigen Richtlinienentwurfs könnten auch die Arbeit von Betriebsräten erschweren, die ebenfalls strafbewährten Geheimhaltungspflichten unterliegen. So enthält Paragraph 79 des Betriebsverfassungsgesetzes die Verpflichtung der Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrats, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum Betriebsrat bekannt geworden und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, nicht zu offenbaren und nicht zu verwerten.

Lediglich in den Erwägungsgründen des Richtlinienentwurfs, nicht jedoch im Richtlinienentwurf selber, sind die Grenzen nach Analyse der Arbeitsrechtlerin klarer gezogen. Nur dort stehe, dass die Definition eines Geschäftsgeheimnisses so beschaffen sein sollte, dass sie Geschäftsinformationen, technologische Informationen und Know-how abdeckt, bei denen sowohl ein legitimes Interesse an der Geheimhaltung als auch die legitime Erwartung der Wahrung der Vertraulichkeit besteht. An diesem Punkt müsse dringend nachgebessert und das Erfordernis eines berechtigten Geheimhaltungsinteresses im Richtlinienentwurf ergänzt werden.

Problematisch ist der im Richtlinienentwurf gewählte weite Begriff des Geschäftsgeheimnisses nach Analyse der Juristin auch für Beschäftigte, die als Hinweisgeber (sogenannte Whistleblower) auftreten. Sie können Sanktionen der Richtlinie nur entgehen, wenn sie beweisen können, bei der Offenlegung eines Geschäftsgeheimnisses zur Aufdeckung eines ordnungswidrigen Verhaltens, einer strafbaren Handlung oder einer illegalen Tätigkeit zum Schutz des öffentlichen Interesses gehandelt zu haben. Zwar heiße es in den Erwägungsgründen des Richtlinienentwurfs, dass Maßnahmen, Verfahren und Rechtsbehelfe der Richtlinie

Versicherungs- und Finanznachrichten

expertenReport



<https://www.experten.de/id/4942539/geplante-eu-richtlinie-geschaeftsgeheimnisse-ohne-grenzen/>