

Psst! Das Geschäftsgeheimnisgesetz – Es kommt...

Neben den erfolgten Änderungen zum Jahreswechsel – etwa der überfälligen Streichung des § 622 II 2 BGB zur Nicht-Berücksichtigung von Beschäftigungszeiten vor dem 25. Lebensjahr oder der Einführung der Brückenteilzeit (*Bayreuther*, NZA 2018, 1577) – ist der Gesetzgeber auch dabei, das Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG) weiter voranzutreiben (s. etwa *Trebeck/Schulte-Wissermann*, NZA 2018, 1175 und *Karthaus*, NZA 2018, 1180 sowie *Hiéramente/Golzio*, CCZ 2018, 262). Das Gesetz wird nahezu alle Unternehmen und dort Personal-, Compliance- und Rechtsabteilungen beschäftigen. Hintergrund ist die Umsetzung der RL (EU) 2016/943 vom 8.6.2016, die sicherstellen will, dass „im gesamten Binnenmarkt ein ausreichender und kohärenter zivilrechtlicher Schutz (...) eines Geschäftsgeheimnisses besteht“ (Erwägungsgrund Nr. 10).

Die Anhörung vor dem Rechtsausschuss des Bundestags zum aktuellen Gesetzesentwurf (vom 4.10.2018, BT-Drs. 19/4724) fand im Dezember 2018 statt. In den kommenden Wochen werden sich die Abgeordneten erneut des Entwurfs annehmen, eine Verabschiedung des Gesetzes steht in den kommenden Monaten im Raum. Neben dem bestehenden Grundkonsens in der Expertenanhörung, wonach die Schaffung eines deutschen Stammgesetzes zielführend ist, gab es zur gesetzlichen Ausgestaltung ein breites Meinungsspektrum, das von grundsätzlicher Ablehnung bis hin zu vorsichtiger Zustimmung reichte.

Obschon das Geschäftsgeheimnisgesetz vordergründig wettbewerbsrechtliche Bezüge aufweist, sind es auch die arbeits- und wirtschaftsstrafrechtlichen Implikationen, die Wellen schlagen. Besonderes Augenmerk verdient dabei die neue Definition des Geschäftsgeheimnisses in § 2 Nr. 1 GeschGehG-E. Ein Geheimnis soll – anders als im bisherigen § 17 UWG – fortan nur schutzwürdig sein, wenn angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen getroffen worden sind. Dies kann etwa in Form vertraglicher Verpflichtungen oder arbeitsrechtlicher Weisungen erfolgen. Da diese Definition im Gesetzesentwurf weitgehend in Stein gemeißelt ist, werden sich Unternehmen zeitnah die Frage stellen müssen, wie sie und ggf. mit welchen arbeitsrechtlichen Mitteln Betriebsinterna weiterhin effektiv schützen können. Das erinnert ein wenig an das BetrVG, das einen solchen modifizierten Geheimnisbegriff im Verhältnis Arbeitgeber und Betriebsrat kennt: Ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis wird dort erst durch ausdrückliche Klassifizierung schützenswert (§§ 79 I 1, 120 BetrVG).

Der Entwurf gibt ferner Anlass, sich vertieft mit dem Thema whistleblowing zu befassen. § 5 Nr. 2 GeschGehG-E sieht die Rechtfertigung einer Offenlegung vor, wenn damit rechtswidriges oder auch nur unethisches Verhalten aufgedeckt werden soll. Die Ausgestaltung des Rechtfertigungstatbestands wird im Gesetzgebungsverfahren noch intensiv diskutiert, da diese sowohl den Informationsaustausch zwischen Arbeitnehmern und ihren Interessenvertretungen, als auch die vom EGMR in der Rechtssache *Heinisch* (NZA 2017, 237) getroffenen Feststellungen zur Loyalitätspflicht von Arbeitnehmern tangiert.



*Rechtsanwälte Professor Dr. Michael Fuhlrott und Dr. Mayeul Hiéramente,
Hamburg*