

Effektiver Schutz von Geschäftsgeheimnissen: Was Arbeitgeber beachten müssen

In Kürze

Im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses erhalten Arbeitnehmer regelmäßig Einblick in vertrauliche und sensible Unternehmensinformationen. Dadurch entsteht das Risiko, dass Geschäftsgeheimnisse (unbeabsichtigt) nach außen gelangen. Der Schutz dieser Informationen hat daher im arbeitsrechtlichen Umfeld eine besonders hohe Relevanz. Um ihn wirksam zu gewährleisten, sind Arbeitgeber gefordert, nicht nur auf eine rechtlich einwandfreie Ausgestaltung der Arbeitsverträge zu achten, sondern auch proaktiv geeignete Schutzmaßnahmen zu implementieren. Bei der Implementierung der Maßnahmen sind auch etwaige Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu beachten.

Inhalte

Was ist ein Geschäftsgeheimnis?
Verschwiegenheitspflichten der Arbeitnehmer
Maßnahmen zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen
Mitwirkung des Betriebsrats
Fazit

Was ist ein Geschäftsgeheimnis?

Geschäftsgeheimnisse sind Informationen, die

- geheim sind, weil sie nicht allgemein bekannt oder leicht zugänglich sind,
- einen wirtschaftlichen Nutzen haben, gerade weil sie geheim sind, und
- durch angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen geschützt werden.

So zählen beispielsweise Know-How zu Produktionsverfahren, Kunden- und Händlerlisten, Absatzstrategien, Kalkulationen sowie Kosten- und Preisstrukturen zu Geschäftsgeheimnissen.

Nur wer aktiv geeignete Schutzmaßnahmen setzt, kann sich also überhaupt auf den Geschäftsgeheimnisschutz berufen. Daher wird nachfolgend dargestellt, wie Arbeitnehmer zur Verschwiegenheit verpflichtet werden können und welche weiteren Maßnahmen Arbeitgeber treffen müssen.

Verschwiegenheitspflichten der Arbeitnehmer

Arbeitnehmer müssen aufgrund ihrer arbeitsrechtlichen Treuepflicht während des aufrechten Arbeitsverhältnisses die Interessen des Arbeitgebers wahren. Dazu gehört die Verpflichtung zur Verschwiegenheit über Geschäftsgeheimnisse sowie sonstige nicht allgemein bekannte Informationen, an deren Geheimhaltung der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse hat.

Ergänzend sollten Arbeitgeber den Schutz von Geschäftsgeheimnissen durch Geheimhaltungsvereinbarungen absichern. Eine solche ergibt insbesondere dann Sinn, wenn die vereinbarte Verschwiegenheit über die gesetzliche Pflicht hinausgeht bzw diese klarstellen soll.

Da die Verschwiegenheitspflicht grundsätzlich mit dem Arbeitsverhältnis endet, ist bei der Formulierung einer Geheimnisschutzklausel darauf zu achten, dass die Verschwiegenheitspflicht auch noch nach Ende des Arbeitsverhältnisses aufrecht bleibt. Für die Verletzung einer solchen Verpflichtung sollten Pönalezahlungen vereinbart werden.

Maßnahmen zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen

Auch wenn vertragliche Geheimhaltungsverpflichtungen eine bedeutende Rolle spielen, reichen diese zum effektiven Schutz von Geschäftsgeheimnissen meist nicht aus. Arbeitgeber müssen zusätzlich geeignete Schutzmaßnahmen setzen, und zwar:

- **Schulungen und Sensibilisierung:** Für Arbeitnehmer sollten regelmäßigen Schulungen zum Umgang mit vertraulichen Informationen abgehalten werden. Auch muss den Arbeitnehmern klar kommuniziert werden, was als Geschäftsgeheimnis und vertraulich gilt.
- **Zugriffsbeschränkungen:** Arbeitgeber sollten sicherstellen, dass Arbeitnehmer nur Zugang zu jenen vertraulichen Informationen haben, die diese für ihre Tätigkeit benötigen.
- **Offboarding-Prozess:** Bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen muss neben der sofortigen Rückgabe von Arbeitsmitteln und Dokumenten sichergestellt werden, dass die IT-Zugänge (z.B. zu Datenbanken, E-Mail-Konten, internen Plattformen) unmittelbar deaktiviert werden. Auch sind die Arbeitnehmer beim Ausscheiden aus dem Unternehmen ausdrücklich auf ihre nachvertraglichen Geheimhaltungspflichten (sofern vereinbart) hinzuweisen.
- **Dokumentation der Schutzmaßnahmen:** Arbeitgeber müssen nachweisen können, dass sie angemessene Maßnahmen zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen getroffen haben. Zur Unterstützung dieses Nachweises empfiehlt sich die Ausarbeitung interner Richtlinien.

Wichtig ist dabei, dass diese Maßnahmen nicht nur einmalig implementiert, sondern regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst werden.

Mitwirkung des Betriebsrats

Die Umsetzung von Maßnahmen zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen kann die Einbindung des Betriebsrats erforderlich machen. Dabei sind folgende Rechte des Betriebsrats zu beachten:

- **Informationsrecht:** Arbeitgeber müssen dem Betriebsrat über alle Angelegenheiten, welche die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen oder kulturellen Interessen der Arbeitnehmer berühren, Auskunft erteilen. Da Schutzmaßnahmen regelmäßig die Arbeitnehmerinteressen berühren, kann der Betriebsrat Informationen darüber verlangen.
- **Vierteljährliche bzw monatliche Beratung:** Im Rahmen des allgemeinen Beratungsrechts des Betriebsrats ist dieser über die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen sowie wichtige Angelegenheiten der Arbeitnehmer zu informieren. Die Einführung von Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Geschäftsgeheimnisschutz kann daher ein Gegenstand der vierteljährlichen bzw monatlichen Beratungen sein.
- **Betriebsvereinbarung:** Bestimmte Schutzmaßnahmen können betriebsvereinbarungspflichtig sein. So wird beispielsweise bei der Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der Arbeitnehmer die notwendige Zustimmung des Betriebsrats in Form einer Betriebsvereinbarung benötigt, sofern durch diese Maßnahmen/Systeme die Menschenwürde berührt wird. Auch Maßnahmen, die das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb regeln, können eine „allgemeine Ordnungsvorschrift“ darstellen und somit mittels einer Betriebsvereinbarung regelbar sein.

Eine frühzeitige Einbindung des Betriebsrats ist jedenfalls empfehlenswert, um Konflikte zu vermeiden und die Akzeptanz der Arbeitnehmer hinsichtlich der Schutzmaßnahmen zu erhöhen.

Fazit

Der Schutz von Geschäftsgeheimnissen erfordert gezielte Maßnahmen. Arbeitgeber dürfen sich nicht auf eine automatische Absicherung verlassen, sondern müssen aktiv werden – insbesondere bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen, der Durchführung von Mitarbeiterschulungen und der Organisation von Offboarding-Prozessen. Nur durch nachvollziehbare und dokumentierte Schritte kann der gesetzliche Schutz wirksam greifen. Dabei sind eine transparente Kommunikation im Unternehmen sowie die frühzeitige Einbindung des Betriebsrats von zentraler Bedeutung.

Ansprechpartner



Dr. Philipp Maier, LL.M. (UCL)
Partner
philipp.maier@bakermckenzie.com



Mag. Simone Liebmann-Slatin M.Sc.
Senior Counsel
simone.liebmann-slatin@bakermckenzie.com



Miriam Kompatscher
Associate
miriam.kompatscher@bakermckenzie.com

© 2025 Baker & McKenzie. **Ownership:** This site (Site) is a proprietary resource owned exclusively by Baker McKenzie (meaning Baker & McKenzie International and its member firms, including Baker & McKenzie LLP). Use of this site does not of itself create a contractual relationship, nor any attorney/client relationship, between Baker McKenzie and any person. **Non-reliance and exclusion:** All information on this Site is of general comment and for informational purposes only and may not reflect the most current legal and regulatory developments. All summaries of the laws, regulation and practice are subject to change. The information on this Site is not offered as legal or any other advice on any particular matter, whether it be legal, procedural or otherwise. It is not intended to be a substitute for reference to (and compliance with) the detailed provisions of applicable laws, rules, regulations or forms. Legal advice should always be sought before taking any action or refraining from taking any action based on any information provided in this Site. Baker McKenzie, the editors and the contributing authors do not guarantee the accuracy of the contents and expressly disclaim any and all liability to any person in respect of the consequences of anything done or permitted to be done or omitted to be done wholly or partly in reliance upon the whole or any part of the contents of this Site. **Attorney Advertising:** This Site may qualify as "Attorney Advertising" requiring notice in some jurisdictions. To the extent that this Site may qualify as Attorney Advertising, PRIOR RESULTS DO NOT GUARANTEE A SIMILAR OUTCOME. All rights reserved. The content of the this Site is protected under international copyright conventions. Reproduction of the content of this Site without express written authorization is strictly prohibited.

