

Geheimnisverrat im Arbeitsrecht

Nicht nur nach GeschGehG ein Gesetzesverstoß



Vorwort

Die soziale Marktwirtschaft ist ein heiß umkämpftes Pflaster. Viele Unternehmen setzen alles daran, den Verbraucher von ihren Produkten und Dienstleistungen zu überzeugen. In vielen Branchen herrscht folglich ein **hart umkämpfter Wettbewerb**, welcher sich vor allem durch hohen Konkurrenzdruck auszeichnet.

Damit es am freien Markt fair zugeht, hat der Gesetzgeber verschiedene Regeln aufgestellt, an die sich alle Beteiligten halten müssen. Dazu gehören auch die Klauseln des **Gesetzes zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG)**. Darin sind unter anderem die Folgen verzeichnet, welche Täter nach dem „Verrat von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen“ drohen. Doch nicht nur das GeschGehG setzt **Geheimnisverrat** unter Strafe. Viele verschiedene Gesetze können hier zum Einsatz kommen.

In diesem Ratgeber wird das Thema „Geheimnisverrat“ umfassend behandelt. Zunächst rückt dafür **die gesetzliche Grundlage** in den Fokus und es zeigt sich, welche Klauseln eine Rolle spielen und welches **Strafmaß** Anwendung findet. Darüber hinaus erfahren Sie hier, warum der Verrat von Geschäftsgeheimnissen eine **fristlose Kündigung** zur Folge haben kann und was bei der **Vermittlung** der Verschwiegenheitspflicht zu beachten ist. Nicht zuletzt wird verdeutlicht, welcher Dauer diese Verpflichtung unterliegt.



Hinweis: Das GeschGehG trat am 26. April 2019 in Kraft. Vorher wurde der Geheimnisverrat vor allem durch **§ 17 des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG)** geregelt, welcher nun jedoch nicht mehr gilt.

Inhalt

Die Definition vom arbeitsrechtlichen Geheimnisverrat.....	4
Die Gesetzesgrundlage zum Verrat von Betriebsgeheimnissen.....	5
Die fristlose Kündigung als weitere mögliche Konsequenz	7
Die Vermittlung der Verschwiegenheitspflicht.....	7
Die Dauer der Geheimhaltung.....	8
Impressum	9

Die Definition vom arbeitsrechtlichen Geheimnisverrat

Bevor die wichtigsten Paragraphen des GeschGehG genauer beleuchtet werden, gilt es zunächst zu klären, was hinter dem Begriff des Geheimnisverrats im Arbeitsrecht steckt. Um den Tatbestand zu verstehen, muss klar sein, was **ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis** eigentlich ausmacht.



Bei beidem handelt es sich um einen Fakt, der **von der Unternehmensleitung bewusst geheim gehalten** wird, so dass nur befugte Mitarbeiter darüber informiert sind. Es ist also nur ein begrenzter Personenkreis über bestimmte Tatsachen eingeweiht, auf welche Beschäftigte und Privatpersonen außerhalb des Kreises keinen Zugriff haben. Ein Geschäftsgeheimnis betrifft in der Regel die kaufmännische Tätigkeit des Unternehmens, wohingegen ein Betriebsgeheimnis sich eher auf den technischen Bereich bezieht.

Geheim gehalten werden dabei vor allem Daten und Informationen, die sich explizit auf **wirtschaftliche Daten** und auf **geschäftliche Abläufe** im Unternehmen beziehen. Dazu gehören unter anderem:

- Unterlagen, die mit dem **Rechnungswesen** und der **Buchhaltung** zusammenhängen, wie Steuerunterlagen, Einnahmeübersichten und Investitionspläne
- **Dokumente zu Personalangelegenheiten**, wie Gehaltsübersichten und persönliche Daten zu Mitarbeitern, die dem Datenschutz unterliegen
- Aufzeichnungen über die **Preis- und Produktgestaltung**
- **Übersichten** zu maschinellen Verfahren, Konstruktionspläne, Herstellungsabläufe und generelles technisches Wissen
- Allgemeines Wissen zur **Struktur eines Betriebes**, den Organisationsabläufen und den Marketingstrategien

Als Geheimnisverrat gilt es allgemein, wenn Informationen dieser Art unbefugt **an Dritte weitergegeben** werden. Folglich setzt die Definition des Begriffs auch voraus, dass die Personen, welche bei diesem Vorgang Kenntnis über die geheimen Tatsachen erhält, **ohne Mittelsmann** nicht in der Lage wären, an das betreffende Wissen heranzukommen.

Dabei ist auch zu beachten, dass **nicht jede betriebsbezogene Information** als Geschäftsgeheimnis ausgelegt werden darf, welches den Geheimnisverrat möglich macht. Denn Tatsachen, die auch Dritte außerhalb eines Unternehmens ohne große Mühe in Erfahrung bringen können, fallen nicht unter die Verschwiegenheitspflicht der Mitarbeiter.

Die Gesetzesgrundlage zum Verrat von Betriebsgeheimnissen

Verschiedene Gesetze finden in Deutschland Anwendung, wenn es um arbeitsrechtlichen Geheimnisverrat geht. Verrät jemand ein Geheimnis eines Unternehmens, in dem er selbst beschäftigt ist, kommt vor allem das bereits erwähnte GeschGehG zum Einsatz.

In § 23 Abs. 1 steht hier geschrieben:



Mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer zur Förderung des eigenen oder fremden Wettbewerbs, aus Eigennutz, zugunsten eines Dritten oder in der Absicht, dem Inhaber eines Unternehmens Schaden zuzufügen,

1. entgegen § 4 Absatz 1 Nummer 1 ein Geschäftsgeheimnis erlangt,

2. entgegen § 4 Absatz 2 Nummer 1 Buchstabe a ein Geschäftsgeheimnis nutzt oder offenlegt oder

3. entgegen § 4 Absatz 2 Nummer 3 als eine bei einem Unternehmen beschäftigte Person ein Geschäftsgeheimnis, das ihr im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses anvertraut worden oder zugänglich geworden ist, während der Geltungsdauer des Beschäftigungsverhältnisses offenlegt.

Auch Menschen, die **mit ihrem Lebenspartner über die Arbeit reden**, sollten lieber darauf verzichten streng geheime Nachrichten bzw. Informationen weiterzugeben. So verbietet das UWG in § 17 diese Handlung zwar nicht explizit, jedoch kann niemand vorhersehen, was die andere Person in der Zukunft mit dem erlangten Wissen macht. Daher besteht auch dabei immer das Risiko, dass **auf lange Sicht gegen das GeschGehG verstoßen** wird.



Eine **Freiheitsstrafe von bis zu drei Jahren bzw. eine Geldstrafe** droht auch denjenigen, welche den oben genannten Tatbestand erfüllen, in dem sie technische Mittel nutzen, um an ein geschäftliches Geheimnis zu gelangen. Das ist beispielsweise dann der Fall, wenn mit dem **Ziel der Betriebsspionage** E-Mail-Accounts gehackt werden oder mithilfe eines elektronischen Datenträgers Dateien unbefugt kopiert und entwendet werden.

Darüber hinaus sollte jeder sozialversicherungspflichtige Beschäftigte zur Kenntnis nehmen, dass **schon der Versuch strafbar** ist und einen Verstoß gemäß § 23 GeschGehG darstellt. Der Geheimnisverrat muss also nicht erst eine geschäftliche Auswirkung haben, damit es zur Anzeige kommen kann. **In besonders schweren Fällen erhöht sich das genannte Strafmaß** sogar auf eine höhere Geldstrafe oder eine Freiheitsstrafe von bis zu fünf Jahren.

Besonders schwer bedeutet, dass der jeweilige Täter entweder

- **gewerbsmäßig** handelt,
- sich bei der Übermittlung der geheimen Nachrichten bewusst ist, dass diese **im Ausland genutzt** werden soll oder
- selbst dafür sorgt, dass es zu dieser Art der Nutzung kommt.

Wie bereits erwähnt, können je nach Fall neben dem GeschGehG auch andere Gesetzesklauseln zum Tragen kommen, wenn es um Geheimnisverrat im Arbeitsrecht geht. So können nach **§ 203 Strafgesetzbuch (StGB)** auch Personen bestraft werden, die nicht direkt im betreffenden Unternehmen arbeiten, jedoch **durch ihre berufliche Position** trotzdem in ein Geheimnis eingeweiht worden sind. Das StGB nennt hier explizite Berufsgruppen, darunter unter anderem:

- Ärzte, Apotheker, oder Angehörige anderer **Heilberufe**
- staatlich anerkannte **Berufpsychologen**
- Rechtsanwälte, Notare, Verteidiger und Buchprüfer
- **Berater**, die in Ehe-, Erziehungs-, Familien- oder Suchtfragen tätig sind
- Beschäftigte, die zu einer anerkannten **Beratungsstelle** gehören
- **Sozialarbeiter oder Sozialpädagogen**, die staatlich anerkannt sind
- Unternehmensangehörige, die einer **privaten Unfall-, Kranken oder Lebensversicherung oder einer steuerberaterlichen Verrechnungsstelle** zuzuordnen sind

Begehen Personen aus diesen Gruppen einen Geheimnisverrat, findet also nicht § 23 GeschGehG Anwendung, sondern § 203 StGB. Demnach droht auch in diesem Fall eine Geldstrafe oder alternativ eine einjährige Freiheitsstrafe. Das trifft so auch auf **Beauftragte für den Datenschutz** zu, welche bei ihrer Arbeit Wissen über entsprechende Betriebsgeheimnisse erlangt haben.

An anderer Stelle kann auch das **§ 85 des GmbH-Gesetzes** zum Einsatz kommen, wenn **Geschäftsführer, Aufsichtsratsmitglieder oder Geldgeber** unbefugt ein Geheimnis eines Unternehmens preisgeben. Das gesetzliche Strafmaß äußert sich hier ebenfalls in einer einjährigen Haftstrafe oder einer Geldstrafe. Hier gilt jedoch: Damit es im Sinne des Gesetzes zur Anzeige kommt, muss ein **Antrag durch die Gesellschaft** erfolgen.



Ferner gilt beim Verstoß gegen das GeschGehG und das StGB: **Es muss eine öffentliche Anzeige vorliegen**, damit eine entsprechende Verfolgung vorgenommen wird. Davon abgesehen ist es auch üblich, dass Arbeitgeber im Arbeitsvertrag **Vertragsstrafen** einbauen, die Arbeitnehmer auf sich nehmen müssen, wenn sie gegen vertragliche Klauseln verstoßen. So kommen Unternehmer schneller und leichter zu einem **finanziellen Ausgleich**. Denn die Erfüllung der Voraussetzungen für den gesetzlichen Schadensersatzanspruch sind oft nur schwer nachzuweisen.

Die fristlose Kündigung als weitere mögliche Konsequenz

Mitarbeiter, die einen Geheimnisverrat begehen, wie er durch das GeschGehG verboten ist, riskieren neben allen bereits genannten Konsequenzen auch eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber. Denn dadurch werden **das Pflichtbewusstsein und die Loyalität** des Beschäftigten stark **in Zweifel gezogen**, vor allem wenn es sich dabei um jemanden in leitender oder herausgehobener Position handelt. Im Sinne von **§ 626 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)** kann dann eine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt sein.

Doch eine fristlose Kündigung ist in einem solchen Fall bei Weitem kein Selbstläufer. So unterliegen **untergeordnete Mitarbeiter** zwar auch einer Loyalitätspflicht. Die herrschende Rechtsprechung sieht Abmahnungen bei leichten Verstößen aber als **ausreichend** an. In jedem Fall sollte eine entsprechende Klausel dazu im Arbeitsvertrag vermerkt sein.



Grundsätzlich gilt: Eine Kündigung soll immer **das letzte Mittel** sein, entsprechend dem sogenannten Ultima-ratio-Prinzip. So entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Jahr 2008, dass eine fristlose Kündigung auch nach einem Geheimnisverrat **an hohe Anforderungen geknüpft** ist (Az. 2 ABR 59/07). Die Richter urteilten, dass eine Prüfung ergeben muss, ob die Interessen des betroffenen Arbeitgebers wirklich **nachhaltig verletzt** worden sind. Auch spiele es eine Rolle, ob **Wiederholungsgefahr** in Bezug auf den Geheimnisverrat besteht.

Die Vermittlung der Verschwiegenheitspflicht

Unternehmer sollten darauf achten, dass die Verschwiegenheitspflicht **sinnvoll und verständlich** vermittelt wird. Üblicherweise hält dafür eine Klausel im Arbeits- bzw. Tarifvertrag her. Dabei ist jedoch darauf zu achten, wie diese formuliert ist. **Nicht zulässig** sind Formulierungen wie:



Es gilt die Geheimhaltung zu allen im Unternehmen bekannt gewordenen Tatsachen.“

Eine solche Aussage gilt allgemein als **unverhältnismäßig** und damit auch als nicht gültig, da diese über das berechnigte Arbeitgeberinteresse hinausgeht.

Auch eine zu konkret gefasste Klausel, **welche einzelne Dinge aufzählt**, die unter Geheimnisverrat fallen, ist nicht wirklich zu empfehlen. Denn dadurch kann es geschehen, dass einige nicht genannte Bereiche offen besprochen werden können, obwohl der Arbeitgeber das eigentlich gar nicht erlauben wollte. Hier ist der **Mittelweg** zu finden, nicht zu präzise und nicht zu allgemein gehalten.



Wie bei anderen Vertragsvorgaben funktioniert in diesem Fall eine Vertragsstrafe verstärkend. Es ist jedoch darauf zu achten, dass diese **nicht höher als ein Bruttomonatsgehalt** ausfällt. Sonst kann es dazu kommen, dass die Vereinbarung als unwirksam erklärt wird.

Die Dauer der Geheimhaltung

Vor allem wenn in Deutschland die Beschäftigung in einem Unternehmen endet, kommt die Frage auf: **Wie viel Zeit muss vergehen**, damit es in Bezug auf die Weitergabe bestimmter Informationen nicht mehr zum Geheimnisverrat kommen kann? Tatsächlich gibt es in diesem Fall **keine Verjährung** bzw. eine andere Art von Frist. Wer sich einmal der Verschwiegenheit zu den Betriebsgeheimnissen eines Unternehmens verpflichtet hat, muss sich **auch nach einem Jobwechsel** daran halten.



Der Arbeitgeber kann auch diesbezüglich **im Arbeitsvertrag Bedingungen festlegen** und so vereinbaren, dass bestimmte Gegebenheiten zusätzlich verschwiegen werden müssen, **wenn das Arbeitsverhältnis endet**.

Impressum

Unter diesem Link gelangen Sie zu unserem Impressum:

www.arbeitsrechte.de/impressum

Bildnachweise

© skypicsstudio - Fotolia.com