



Stellungnahme der Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände - ULA zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/943 zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen vor rechtswidrigem Erwerb sowie rechtswidriger Nutzung und Offenlegung (GeschGehG)

## **Geschäftsgeheimnisgesetz: Führungskräfte fordern Nachbesserungen**

**Regierungsentwurf greift zentrale Forderungen zum Schutz von Whistleblowern auf – Interessenvertretung darf aber nicht geschwächt werden**

### **Zusammenfassende Bewertung**

Die ULA sieht mit dem vom Bundeskabinett verabschiedeten Gesetzentwurf zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen ein Etappenziel erreicht. Der Entwurf greift zentrale Forderungen unseres europäischen Dachverbands, CEC - European Managers, auf. Das Ziel, den Schutz so genannter Whistleblower auch auf nationaler Ebene zu verbessern, wird ausdrücklich begrüßt. Gegenüber dem ersten Referentenentwurf beinhaltet die jetzt vorliegende Fassung nur wenige Verbesserungen. Wir appellieren daher an die Regierungskoalition, im Rahmen der parlamentarischen Beratungen insbesondere an folgenden Stellen nachzubessern:

- **Keine Einschränkung der Mitwirkungsrechte:** Die erweiterten Möglichkeiten für Unternehmen, Informationen als geheim zu erklären, dürfen keinesfalls die Mitwirkungsrechte der Sprecherausschüsse und Betriebsräte einschränken. Deren Arbeit droht jedoch in Folge unklarer Regelungen in dem Gesetzentwurf erschwert zu werden.
- **Keine Einschränkung der beruflichen Mobilität:** Es dürfen keine neuen Hürden geschaffen werden, die die berufliche Mobilität der Arbeitnehmer einschränken. Das persönliche Know-how von Arbeitnehmern ist deren geistiges Eigentum. Durch das Gesetz darf dies in der Verwertung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses keinesfalls eingeschränkt werden.
- **Zuständigkeit der Arbeitsgerichte sicherstellen:** Die in der Gesetzesbegründung ergänzte Klarstellung, dass die Zuständigkeit in Geschäftsgeheimnisstreitsachen auch vor Arbeitsgerichten gegeben ist, sollte direkt in den Gesetzestext aufgenommen werden.

### **Erläuterungen**

Führungskräften kommt sowohl beim Schutz von Unternehmensgeheimnissen wie auch der Verhinderung und Aufdeckung von rechtswidrigem Verhalten eine besondere Verantwortung zu. Rechtliche Sicherheit für Arbeitnehmer und Betriebe im Umgang mit Geschäftsgeheimnissen zu schaffen, muss das gemeinsame Ziel sein. Zugleich sollte stets der Grundsatz gelten, dass einer innerbetrieblichen Aufarbeitung von Missständen Vorrang vor einem Gang zu Behörden oder gar an die Öffentlichkeit gegeben wird. Viele Unternehmen haben hier bereits wegweisend gehandelt und entsprechende Regelungen und Instrumente implementiert.

Die erweiterten Möglichkeiten für Unternehmen, Informationen als geheim zu erklären, dürfen keinesfalls die Mitwirkungsrechte der Sprecherausschüsse und Betriebsräte einschränken. Obgleich die Erlangung von Geschäftsgeheimnissen unter § 3 Absatz 3 ausdrücklich durch das Ausüben einer entsprechenden Arbeitnehmervertretung erlaubt ist, droht deren Arbeit in Folge unklarer Regelungen in dem Gesetzentwurf erschwert zu werden. Stets besteht die Gefahr des Rechtsbruches durch Geheimnisverrat.

Aus Sicht der Führungskräfte stellt dabei die Kombination der § 3 Erlaubte Handlungen und § 4 Handlungsverbote ein beträchtliches Problem dar. Heute kann eine Interessenvertretung beispielsweise einen oder alle Arbeitnehmer, die Öffentlichkeit oder die Gewerkschaft über einen konkret geplanten Stellenabbau im Unternehmen ohne Sanktionsgefahr informieren. Wird Arbeitgebern ermöglicht, künftig einseitig diesen Umstand zum Geschäftsgeheimnis zu erklären oder zu verquicken, würde dies die Mitwirkungsrechte einschränken.

Es besteht die Gefahr, dass die Erlangung von der Nutzung und Offenlegung von Informationen getrennt wird. Der Verweis in § 3 Abs. 2 (wenn dies durch ein Gesetz [...] gestattet ist) erscheint nicht hinreichend, denn vielfach ist dieser Bereich nicht normiert. Die Formulierung sollte aus Sicht der ULA im Sinne von „wenn dies rechtlich zulässig ist“ abgeändert werden.

Notwendig ist es ferner, die Arbeitnehmervertretungen von dem Anspruch auf Beseitigung und Unterlassung (§ 6), der Auskunftspflicht gegenüber den Unternehmen als Inhaber der Geschäftsgeheimnisse (§ 8) wie auch der Anwendung von Ordnungsmitteln (§ 17) - Ordnungsgeld bis zu 100.000 Euro oder Ordnungshaft - ausdrücklich freizustellen.

Als politische Interessenvertretung der deutschen Führungskräfteverbände spricht sich die ULA eindringlich dafür aus, dass mit dem neuen Gesetz keine neuen Hürden geschaffen werden, die die berufliche Mobilität der Arbeitnehmer einschränken.

Gerade Führungskräfte sind oftmals im Besitz von Kenntnissen, die durch den Arbeitgeber als Geschäftsgeheimnis qualifiziert sind. Der Gesetzentwurf sieht vor, dass Arbeitgeber die Möglichkeit erhalten, Arbeitnehmern jeglichen Umgang mit Informationen zu unterbinden. Der Unterlassungsanspruch bei drohender Geheimnisverletzung ist in Kombination mit der sehr weitreichenden Definition von Geschäftsgeheimnissen geeignet, den Jobwechsel gerade hochqualifizierter Arbeitnehmer erheblich zu erschweren.

Das persönliche Know-how von Arbeitnehmern ist deren geistiges Eigentum und darf in der Verwertung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch das Gesetz nicht eingeschränkt werden. Es gilt sicherzustellen, dass etablierte Instrumente wie das zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber einvernehmlich verhandelte „Nachvertragliche Wettbewerbsverbot“ nicht obsolet werden. Bislang zahlen Unternehmen ihren Führungskräften eine Karenzentschädigung, wenn Sie einen direkten Wechsel zu einem Wettbewerber vertraglich ausschließen und den Arbeitnehmer an sich binden wollen. Das Gesetz birgt die Gefahr, dass an die Stelle eines für maximal zwei Jahre zulässigen mit Zahlung einer Karenzentschädigung an den Arbeitnehmer versehenen nachvertraglichen Wettbewerbsverbots künftig ein Lebenslanges entschädigungsloses Berufsverbot tritt. Dies ist ein klarer Verstoß gegen Art. 12 GG.

Die ULA fordert, dass im Falle von Auseinandersetzungen an Stelle des zwingenden Gangs über die Zivilgerichtsbarkeit für Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie ehemaligen Arbeitnehmern wie auch Sprecherausschüssen und Betriebsräten der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten eindeutig festgeschrieben wird. Die hierzu in der Gesetzesbegründung ergänzte Klarstellung, dass die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte in Geschäftsgeheimnisstreitsachen gegeben ist, sollte aus Sicht der Führungskräfteverbände direkt in den Gesetzestext aufgenommen werden.

---

ULA e.V.  
United Leaders Association  
Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände  
Kaiserdamm 31, 14057 Berlin / Postfach 191446, 14004 Berlin  
Telefon 030-306963-0 / Telefax 030-306963-13 / [info@ula.de](mailto:info@ula.de) / [www.ula.de](http://www.ula.de)

Ansprechpartner: Ludger Ramme; Hauptgeschäftsführer

Die ULA ist die Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände. Sie vertritt die politischen Interessen der Führungskräfte in der Arbeits-, Steuer-, Sozial- und Bildungspolitik gegenüber Regierung und Parlament sowohl in Berlin als auch in Brüssel. Mit fünfzehn Mitgliedsverbänden bildet sie den größten Zusammenschluss von Führungskräften in Deutschland. Die unter ihrem Dach zusammen geschlossenen Verbände bieten ihren Mitgliedern karrierebezogene Dienstleistungen, insbesondere in Form von juristischem Service und Weiterbildungsangeboten.

Die ULA ist Mitglied in der CEC - European Managers, dem europäischen Dachverband für Führungskräfte mit rund einer Million Mitgliedern.