

Rüstung, Sicherheit & Recht

Zeitschrift für Verteidigung, Heimatschutz, Cyber & Space

RüSiR

21 Juli 2026
1. Jahrgang
Seiten 65-146

Herausgeber

RA Norbert Dippel
Prof. Dr. Kathrin Groh
Roland Haag
RA Dr. Marc Hilber, LL.M.
RA Prof. Dr. Thomas Klindt
RA Florian A. Köhler, LL.M.
MinR Dr. Christian Raap
RA Dr. Roland M. Stein, LL.M.
RA Markus Zimmermann

Nationaler Beirat

RAin Dr. Anke Allenhöfer
GenMaj a.D. Dr. Josef Blotz
RA Dr. Christoph Goller
RA Prof. Dr. Daniel Graewe, LL.M.
RA Felix Hachmeister
RA Dr. Oliver Jochim-Freesen
RA Dr. André Körtgen
RAin Esther Lingenberg
PD Dr. Antje Nötzold
RAin Dr. Bärbel Sachs, LL.M.
RA Dr. Mark Zimmer

Redaktion

Dr. Sebastian Brüggemann, M.A.
RA Roman Jusen

www.ruestungundrecht.de

dfv Mediengruppe
Frankfurt am Main

- 65 Hybride Kriegsführung – Von grünen Männchen, fünf Bären, Trollen und Wegwerfagenten
Dr. Markus Reisner
- 66 Hybride Kriegsführung
Dr. Markus Reisner
- 70 Militärische Mobilität in der Europäischen Union
Dr. Fabian Walden
- 75 Effektiver Vergaberechtsschutz vs. nationale Sicherheitsinteressen
Dr. Christoph Goller und Dr. Sabrina Klein
- 83 Das Gesetz zur beschleunigten Planung und Beschaffung für die Bundeswehr: Vergaberechtliche Chancen, Potentiale und Herausforderungen – Teil 2
Dr. Julian von Lucius, Salomo Ortega Sawal und Dr. Carsten Bringmann
- 90 Besonderheiten der Due Diligence bei Investitionen in der Sicherheits- und Verteidigungsindustrie
Dr. Florian Becker und Dr. David Rösch
- 99 Geheimnisschutz in Arbeitsverhältnissen
Alexander Möller und Dr. Rembert Niebel
- 102 Der Geheimnisschutz militärischer Erfindungen bei Entstehung, Verwertung und Verletzungsverfahren
Markus von Fuchs
- 108 Resilienz des Mittelstands als Gesetzgebungsaufgabe
Prof. Dr. Daniel Graewe und Dr. Claudia Conen
- 113 Aufklärung und Abwehr unbemannter Luftfahrtsysteme
Nina Naske
- 119 Sicherheitsrechtliche Eingriffe in Telekommunikationsnetze vor dem EuGH
Dr. Marc Salevic und Dr. Benedikt Beierle
- 124 Künstliche Intelligenz im militärischen Führungsverfahren – Tempo, Präzision und rechtliche Verantwortung
Dr. Bernhard Müller
- 130 **BayVerfGH München:** Keine Verpflichtung der Hochschulen zur Zusammenarbeit mit der Bundeswehr
mit Kommentar von **Prof. Dr. Christoph Degenhart**

2. Besonderheit W&I-Versicherung

Im normalen M&A-Geschäft gehören sogenannte Gewährleistungs- und Entschädigungsversicherungen (W&I-Versicherung), die das Gewährleistungsrisiko von den Verkäufern auf eine Versicherung verlagern, heute weitgehend zum Marktstandard, da sie es Verkäufern ermöglichen ohne weitere Risikotragung und potentiell nachlaufende Rechtsstreitigkeiten aus dem Unternehmen auszuscheiden. Gleichzeitig bekommen Käufer und Investoren die Gewissheit, dass die Garantien und Entschädigungen ausreichend abgesichert sind.

In Sektoren, in denen die Due-Diligence-Prüfung und die Offenlegung aufgrund von Sicherheitsvorgaben und Vertraulichkeitsbeschränkungen jedoch eingeschränkt sind, stellen sich zusätzliche Anforderungen für den Abschluss einer W&I-Versicherung. So werden Versicherer in der Regel nur Bereiche abdecken, die nachweislich einer soliden Due-Diligence-Prüfung und Offenlegung unterzogen wurden. Dies kann eine Herausforderung sein, wenn, wie oben dargelegt, die Weitergabe von Informationen durch Sicherheitsbeschränkungen eingeschränkt ist. Der Schlüssel zu einem hohen W&I-Versicherungsschutz liegt darin, sicherzustellen, dass Maßnahmen ergriffen werden, die eine gründliche Due-Diligence-Prüfung ermöglichen, soweit dies möglich ist. Auch die Garantien und Entschädigungen müssen sorgfältig auf die Einschränkungen des Offenlegungsprozesses zugeschnitten sein. Wenn kein vollständiger Versicherungsschutz gewährleistet werden kann, muss der Verkäufer beziehungsweise die Zielgesellschaft aufgefordert werden, für bestimmte Garantien einzustehen. Nur in Ausnahmefällen, wenn der Käufer/Investor über Erfahrung in diesem Sektor verfügt, wird er bereit sein, mit einem eingeschränkten Garantieschutz zu arbeiten.

Problematisch ist zudem die Validierung von Ansprüchen. Versicherer werden im Rahmen einer W&I-Police regelmäßig nur dann zahlen, wenn sie einen Garantieanspruch validieren können. Dies kann eine

Herausforderung sein, wenn der Gegenstand des Anspruchs sensibel ist und in einem Rechtsstreit nicht ohne Weiteres offengelegt werden kann. Diejenigen, die die Verkaufsgarantien aushandeln, sollten dies berücksichtigen, und der W&I-Versicherer sollte auch um Bestätigung gebeten werden, ob er Zugang zu professionellen Beratern mit der erforderlichen Sicherheitsüberprüfung hat und bereit ist, diese im Falle eines Anspruchs zu beauftragen.

Es ist daher wichtig, die oben genannten Beschränkungen frühzeitig mit dem W&I-Makler zu besprechen, um sicherzustellen, dass der Due-Diligence-Prozess und die Beschränkungen verstanden und vereinbart werden, dass die Garantieleistungen ausreichend sind und dass alle anderen Bedenken des Versicherers frühzeitig berücksichtigt werden, um Verzögerungen bei der Transaktion zu vermeiden.

V. Fazit

Die Due-Diligence-Prüfung ist entscheidender Bestandteil jeder Transaktion im Defense- und Sicherheitsbereich. Sie hilft, die mannigfaltigen rechtlichen Fallstricke zu identifizieren, zu bewerten und ihnen zu begegnen. Die in der Due-Diligence-Prüfung gewonnenen Erkenntnisse sind unabdingbar für eine sachgerechte Strukturierung der Transaktion, insbesondere mit Blick auf erforderliche Investitionsprüfverfahren. Gleichmaßen beeinflussen die hier gewonnenen Einblicke aber auch die kommerzielle Bewertung der Zielgesellschaft: Gerade in Sicherheits- und Verteidigungsindustrie prägt das Exportkontrollrecht die operative Umsetzbarkeit der Geschäftstätigkeit des Zielunternehmens ebenso wie das Ausmaß, in dem die Zielgesellschaft in die Erwerberin integriert werden kann.

Gründlich vorbereitet und sachdienlich durchgeführt entscheidet die Due-Diligence-Prüfung hier in besonderem Maße über den Erfolg der Transaktion insgesamt.

BEITRAG

RA Alexander Möller und RA Dr. Rembert Niebel, LL. M.*

Geheimnisschutz in Arbeitsverhältnissen

Der Beitrag beleuchtet, wie Unternehmen in der Verteidigungsindustrie Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse im Arbeitsverhältnis wirksam schützen können. Er erläutert das gesetzliche Schutzniveau und zeigt auf, wie arbeitsvertragliche Regelungen – etwa abgestufte Geheimhaltungs- und Wettbewerbsabreden – den Schutz gezielt erweitern können, insbesondere für betriebliche Geheimnisträger.

I. Wie schütze ich Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse effektiv?

„Wir wissen was, was ihr nicht wisst; nä-nä-nä-nä-nä!“ – dieser Satz mutet auf den ersten Blick kindlich an. Doch bei genauerer Betrachtung

beschreibt er die Realität vieler Unternehmen in zugespitzter Form zutreffend: Informationen, Wissen und Know-how bieten regel-

* Mehr über die Autoren erfahren Sie auf S. III und IV.

mäßig einen Wettbewerbsvorteil und bilden die Grundlage unternehmerischen Erfolges. Dies gilt in besonderem Maße für Unternehmen der Verteidigungsindustrie, deren technologische Vorsprünge und spezifische Systemkompetenz häufig Gegenstand von Ausspähungsversuchen sowie wirtschaftlicher Konkurrenzstrategien sind.

Doch wie schütze ich die Informationen, das Wissen und das Know-how meines Unternehmens – möglichst effektiv – vor unbefugtem Zugriff bzw. der unbefugten Weitergabe? Diese Frage stellt sich insbesondere im Kontext von Arbeitsverhältnissen, in denen Beschäftigte regelmäßig Zugang zu sensiblen Daten haben.

In der öffentlichen Berichterstattung stehen häufig externe Zugriffe auf Geheimnisse, also im weiteren Sinn Betriebsspionage, im Zentrum des Interesses. In der Praxis werden dagegen eher Geheimnisverletzungen von Arbeitnehmern justiziabel, auch weil sich hier eher Täter ermitteln lassen, die für die deutsche Gerichtsbarkeit greifbar sind. Häufigste Konstellationen sind Arbeitgeberwechsel und die Gründung eigener Unternehmen. Gerade in der Verteidigungsindustrie stellt sich bei Arbeitgeberwechseln zudem die Frage, inwieweit Know-how in Konkurrenzprojekte einfließt, die gegebenenfalls auch ausländischen Beschaffungsprogrammen dienen; die Sensibilität dieser Konstellationen verlangt eine besonders sorgfältige Vertragsgestaltung.

Auf gesetzlicher Ebene ergibt sich der Geheimnisschutz im Kontext von Arbeitsverhältnissen insbesondere aus der in § 241 Abs. 2 BGB normierten allgemeinen Rücksichtnahmepflicht, den Regelungen des noch jungen Geschäftsgeheimnisgesetzes (GeschGehG) sowie § 79 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Für Unternehmen der Rüstungsindustrie treten daneben häufig spezialgesetzliche Vorgaben (z. B. Geheimschutz- und Verschlusssachenregelungen, Vorgaben aus Rüstungsexportkontroll- und Sicherheitsüberprüfungsrecht) hinzu, die den arbeitsrechtlichen Geheimnisschutz ergänzen und verschärfen.

II. Definition „Betriebs- und Geschäftsgeheimnis“

Im Gegensatz zur ehemals von der Rechtsprechung entwickelten Definition von Geschäftsgeheimnissen¹ hat der Gesetzgeber der im April 2024 mit dem GeschGehG in Kraft getretenen Legaldefinition (§ 2 Nr. 1 GeschGehG) ein engeres Begriffsverständnis² zugrunde gelegt. Demnach ist ein Geschäftsgeheimnis im Sinne dieses Gesetzes

„eine Information,

a) die weder insgesamt noch in der genauen Anordnung und Zusammensetzung ihrer Bestandteile den Personen in den Kreisen, die üblicherweise mit dieser Art von Informationen umgehen, allgemein bekannt oder ohne Weiteres zugänglich ist und daher von wirtschaftlichem Wert ist und

b) die Gegenstand von den Umständen nach angemessenen Geheimhaltungsmaßnahmen durch ihren rechtmäßigen Inhaber ist und

c) bei der ein berechtigtes Interesse an der Geheimhaltung besteht;“

Ausweislich der Gesetzesbegründung³ erstreckt sich die Definition sowohl auf technische als auch auf wirtschaftliche Tatsachen und erfasst daher ebenso „Betriebsgeheimnisse“. Die Legaldefinition ist insofern im Sinne eines einheitlichen Geheimnisbegriffs zu verstehen.

Das engere Begriffsverständnis ergibt sich daraus, dass der Gesetzgeber die Geheimnis-Eigenschaft daran knüpft, dass die zu schützende Informationsgegenstand angemessener Geheimhaltungsmaßnahmen durch den rechtmäßigen Inhaber ist. Im Übrigen verstehen die

Rechtsprechung und der Gesetzgeber die Begriffe weitgehend identisch, sodass die vorstehenden Ausführungen übertragbar sind.

Angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen im Sinne des § 2 Nr. 1 b) GeschGehG erfordern aktive Vorkehrungen, die insbesondere den Wert des Geschäftsgeheimnisses und dessen Entwicklungskosten, die Natur der Information, die unternehmerische Bedeutung, die Unternehmensgröße, sonstige Geheimhaltungsmaßnahmen des Arbeitgebers, die Art der Kennzeichnung und etwaige Vereinbarungen mit Arbeitnehmern und Geschäftspartnern berücksichtigen. Aus dem Tatbestandsmerkmal ergibt sich jedoch nicht, dass ein optimaler Schutz gefordert wird. Nach der Auffassung der Rechtsprechung⁴ können diesen Anforderungen sowohl technische und ähnliche Vorkehrungen als auch vertragliche Vereinbarungen ein probates Mittel des Geheimnisschutzes darstellen.

Für die Verteidigungsindustrie können sich hier Besonderheiten ergeben, da – abhängig von Schutzgegenstand – ggf. besondere Schutzvorkehrungen erforderlich sein können. Etablierten Unternehmen ist dies seit langem bewusst, entsprechend hoch sind regelmäßig auch die Schutzvorkehrungen, die auch von neu in die Branche eintretenden Unternehmen gefordert werden können.

Ob das höchstrichterliche Begriffsverständnis an die Legaldefinition in § 2 Nr. 1 GeschGehG angepasst werden muss, hat die Rechtsprechung⁵ bisher ausdrücklich offengelassen. Für eine Angleichung spricht indes der klare Wille des Gesetzgebers. Dieser hat in den § 3 Abs. 1 Nr. 3, § 5 Nr. 3 GeschGehG die Interessen der Arbeitnehmer bereits mitbedacht und ausdrückliche Regelungen getroffen. In der Gesetzesbegründung kommt dies an zahlreichen Stellen zum Ausdruck⁶. Für den Vorrang der Regelungen des GeschGehG spricht schließlich auch der Gleichbehandlungsgrundsatz aus Art. 3 Abs. 1 GG⁷.

Unabhängig des Merkmals angemessener Geheimhaltungsmaßnahmen stellen beispielsweise wissenschaftliche Herstellungsverfahren, Ergebnisse von umfangreichen Laborstudien oder Konstruktionspläne für z. B. neue Fahrzeuge oder Waffensysteme (Betriebs- und) Geschäftsgeheimnisse dar.

III. Gesetzliches Schutzniveau

Ist der Anwendungsbereich des GeschGehG eröffnet, wartet das Spezialgesetz mit einer ganzen Reihe an Schutzmechanismen und -maßnahmen sowie Rechtsfolgen auf. § 4 GeschGehG verbietet die unbefugte Erlangung, Nutzung und Offenlegung von Geschäftsgeheimnissen (Handlungsverbote). Im Falle einer Rechtsverletzung sieht das Gesetz insbesondere Beseitigungs- und/oder Unterlassungsansprüche (§ 7 GeschGehG), einen Anspruch auf Vernichtung, Herausgabe, Entfernung und/oder Rückruf vom Markt (§ 8 GeschGehG), einen Auskunftsanspruch (§ 8 GeschGehG) sowie die Haftung des Rechtsverletzers für vorsätzliches oder fahrlässiges Handeln (§ 10 GeschGehG) bzw. eine Abfindung in Geld bei fehlendem Verschulden (§ 11 GeschGehG) vor. Speziell zum Schutz von unternehmenskriti-

1 Vgl. etwa: BAG, 10.3.2009 – 1 ABR 87/07, NZA 2010, 180, 183.

2 Schmitt, NZA-Beilage 2020, 50, 52.

3 BT-Drs. 19/4724, 24.

4 BAG, 17.10.2024 – 8 AZR 172/23, BeckRS 2024, 37302, Rn. 25.

5 BAG, 17.10.2024 – 8 AZR 172/23, BeckRS 2024, 37302, Rn. 42.

6 BT-Drs. 19/4724, S. 24 ff.

7 Greiner, in: Müller-Glöge/Rolfs/Gallner/Schmidt (Hrsg.), ErfArbR, 26. Aufl. 2026, § 611a BGB Rn. 812.

schem Know-how ist eine solche Rechtsfolge, und mithin ein Risiko des gesetzeswidrig handelnden Mitarbeiter, ein effektiver Abwehrmechanismus.

Zusätzlich gewährleisten die §§ 16 ff. GeschGehG einen Geheimnisschutz im Rahmen von gerichtlichen Verfahren. Schließlich vervollständigt § 23 GeschGehG das Schutzregime durch einen Straftatbestand der „Verletzung von Geschäftsgeheimnissen“.

Zwar folgt aus der vertraglichen Nebenpflicht zur Wahrung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen ebenfalls die Verpflichtung diese nicht unbefugt an Dritte weiterzugeben und/oder zum Nachteil des Vertragspartners zu verwenden. Gegenüber dem GeschGehG beschränkt sich der Geheimnisschutz über § 241 Abs. 2 BGB jedoch auf die Unterlassung, Beseitigung und Schadensersatz nach § 280 Abs. 1 BGB sowie der Deliktshaftung aus §§ 823 ff. BGB. Eine verschuldensunabhängige Geldzahlung wie sie § 11 GeschGehG vorsieht, existiert nicht.

IV. Erweiterung des gesetzlichen Schutzniveaus

Im Hinblick auf arbeitsvertragliche Klauseln, die die Verschwiegenheit bzw. Geheimhaltung des Arbeitnehmers zum Gegenstand haben, sind verschiedene Konstellationen zu unterscheiden.

Verschwiegenheits- oder Geheimhaltungsklauseln, die lediglich ein Stillschweigen des Arbeitnehmers über Geschäftsgeheimnisse vorsehen, begründen kein über das gesetzliche Schutzniveau hinausgehenden Geheimnisschutz. Sie haben insoweit rein deklaratorischen Charakter. Sie können sinnvoll sein, um dem Arbeitnehmer seine Verpflichtungen in Bezug auf die Geheimhaltung von Geschäftsgeheimnissen im Zuge des Abschlusses des Arbeitsvertrags noch einmal ausdrücklich vor Augen zu führen.

Unter Berücksichtigung der normativen Grenzen (insbesondere § 138 BGB und § 307 BGB) können arbeitsvertragliche Regelungen auch einen über das gesetzliche Schutzniveau hinausgehenden Geheimnisschutz konstituieren und Tatsachen erfassen, die keine Geschäftsgeheimnisse im normativen Sinne der o. g. Definitionen darstellen. Das LAG Rheinland-Pfalz führt mit Blick auf derartige Vertragsklauseln aus:

„Eine Verschwiegenheitsvereinbarung kann jedenfalls nur insoweit zulässig sein, als die Geheimhaltung durch berechnigte betriebliche Interessen gedeckt ist (m. w. N).“⁸

Voraussetzung ist mithin wiederum und damit stets, dass ein berechtigtes Geheimhaltungsinteresse besteht. Arbeitgeber sind daher gut beraten, keine one-fits-all-Lösung zu implementieren, sondern hierarchieabhängig das vertragliche Regelwerk anzupassen. Allein dieses abgestufte Konzept stellt per se eine angemessene Geheimhaltungsmaßnahme dar, mit der Folge, dass der Anwendungsbereich des Geschäftsgeheimnisgesetzes zusätzlich eröffnet ist.

In Arbeitsverträgen häufig verwendete sogenannte „Catch-All“-Klauseln, d. h. Klauseln, die den Arbeitnehmer auch nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses zeitlich unbegrenzt zur Geheimhaltung von bzw. Verschwiegenheit über alle im Rahmen des Arbeitsverhältnisses erlangte geschäftlichen und betrieblichen Tatsachen verpflichtet, sind lange Zeit als Heilmittel angepriesen worden – und finden sich deshalb auch regelmäßig in Arbeitsverträgen; gleichwohl ließ sich im Hinblick auf eine AGB-Kontrolle trefflich über die Rechtswirksamkeit streiten. Das BAG hat sich kürzlich nun inhaltlich positioniert: Hiernach benachteiligen solche Catch-All-Klauseln den Arbeitnehmer im Hinblick auf seine grundrechtlich garantierte Berufsausübungsfreiheit

(Art. 12 Abs. 1 GG) und sind daher gem. § 138 BGB unwirksam⁹. Zudem stehen sie im Widerspruch zum gesetzlichen Konzept des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots nach §§ 74 ff. HGB¹⁰, und führen somit zur Unwirksamkeit. Zur Begründung wird – berechnigt – darauf verwiesen, dass Arbeitnehmer ihr über Jahre erlangtes Wissen bei einem neuen Arbeitgeber faktisch nicht nutzen können. Eine temporäre Aussetzung der Nutzung dieses Wissen ist zwar zulässig, aber nur im Rahmen von §§ 74 ff. HGB¹¹.

Aus der für viele wenig überraschenden Entscheidung lassen sich zwei belastbare Hilfestellungen ableiten:

1. Der Schutz betrieblichen Know-Hows kann über eine Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots im Sinne der §§ 74 ff. HGB erreicht werden. Dies setzt jedoch die Zahlung einer Karenzentschädigung durch den Arbeitgeber voraus, weshalb es in der Praxis kaum Anwendung findet. Allerdings ist gerade in der Verteidigungsindustrie eine rechtliche und wirtschaftliche Gesamtbewertung unter Berücksichtigung eines erhöhten Geheimnisschutzniveaus anzuraten, so dass sich die Karenzentschädigung ggf. als wirtschaftlich sinnvolle Investition in den Geheimnis- und Wettbewerbsschutz erweisen kann.
2. Eine nachvertragliche Verschwiegenheitspflicht kann sich bei überwiegendem Interesse des Arbeitgebers am Schweigen des Arbeitnehmers auf einzelne, konkret bestimmte Geschäftsgeheimnisse beziehen¹².

Vor dem Hintergrund dieser zweiten Erkenntnis sollten sich gerade Arbeitgeber in der Verteidigungsindustrie stärker mit maßvollen Geheimhaltungsvereinbarungen (teilweise auch als Non-Disclosure Agreements oder NDAs bezeichnet) befassen. Der anlassbezogene Abschluss ist rechtswirksam und durchsetzbar, aber auch nur dann, wenn dem Arbeitnehmer besonders wertvolle oder sensible Informationen anvertraut werden – und dieser somit zu einer Art betrieblicher Geheimnisträger wird. Arbeitgeber sollten daher Prozesse aufsetzen, wonach das wahrscheinliche In-Berührung-Kommen mit solch sensiblen Informationen standardmäßig abgeprüft wird, im Regelfall im Rahmen einer Beförderung. Zum einen wird auf diese Art und Weise wiederum sichergestellt, dass der Arbeitgeber angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen¹³ etabliert hat; auf der anderen Seite wird die eigene Struktur regelmäßig kritisch hinterfragt – und nur durch regelmäßige Überprüfung kann eine adäquate rechtlicher Schutzrahmen gewährleistet werden. Klar ist natürlich, dass der Arbeitgeber auch beim Abschluss einer maßvollen, anlassbezogenen Geheimhaltungsvereinbarung der Zustimmung des Mitarbeiters bedarf; dieser wird im Regelfall zur Absicherung seiner Beförderung aber ein Eigeninteresse am Abschluss haben.

Bedauerlicherweise lässt die Entscheidung des BAG einige Punkte offen. Unklar bleibt, ob einzelfallbezogene Verschwiegenheitsvereinbarungen zeitlich befristet sein müssen. Dies steht zu vermuten, beantwortet ist die Frage aber nicht¹⁴. Eine Dauer von 12 Monaten nach Ablauf der Kündigungsfrist erscheint angemessen. Ebenso die Frage, ob der räumliche Geltungsbereich beschränkt werden muss. Für international agierende Unternehmen kann sich anlassbezogen ein weltweites

⁸ LAG Rheinland-Pfalz, 21.2.2013 – 2 Sa 386/12, ZD 2013, 460, 461.

⁹ BAG, 17.10.2024 – 8 AZR 172/23.

¹⁰ BAG, 17.10.2024 – 8 AZR 172/23.

¹¹ BAG, 17.10.2024 – 8 AZR 172/23.

¹² BAG, 17.10.2024 – 8 AZR 172/23.

¹³ Zu Sicherungsmaßnahmen: Fuhrott, ArbRAktuell 2020, 79, 80.

¹⁴ Vgl. auch Hörzt, Newsdienst Compliance 2025, 330003.

Schutzbedürfnis begründen lassen – dies wird aber die Ausnahme sein, speziell im Hinblick auf den Konflikt zum nachvertraglichen Wettbewerbsverbot, da ein weltweit geltendes Wettbewerbsverbot ein faktisches Berufsverbot zur Folge hat; beschränkt ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot derart massiv das berufliche Fortkommen, sind Gerichte in der Regel geneigt, das Schutzbedürfnis des Unternehmens nicht anzunehmen, mit der Folge, dass das nachvertragliche Wettbewerbsverbot nicht durchsetzbar ist.

V. Fazit

Arbeitgebern ist durch das Geschäftsgeheimnisgesetz ein verlässlicher Partner zum Schutz von Betriebsgeheimnissen zur Seite gestellt worden.

Gleichwohl sollten Arbeitgeber das eigene Arbeitsvertragsportfolio überprüfen und bei Bedarf anpassen. Speziell allgemeine gehaltene Vertraulichkeitsklauseln oder gar sog. catch-all Klauseln schützen Unternehmen nicht ausreichend, da solche Klauseln nicht durchsetzbar sind.

Dies gilt insbesondere im Hinblick für betriebliche Geheimnisträger. Mit diesen sollten zusätzliche Regelungen getroffen werden, um anlassbezogen Betriebsgeheimnisse besonders zu sichern. Um maximalen Schutz entfalten zu können, sollten folgende Inhalt berücksichtigt werden: Die Vereinbarung (i) soll zu einem bestimmten Zeitpunkt, aufgrund einer internen Richtlinie, automatisch erforderlich werden; (ii) sich auf bestimmte Betriebsgeheimnisse beziehen; (iii) zeitlich befristet sein, wobei eine Dauer von 12 Monaten nach Ablauf der Kündigungsfrist angemessen erscheint; (iv) wenn kein weltweiter Schutz erforderlich ist, räumlich beschränkt werden.
