

Geschäftsgeheimnisse im Arbeitsgerichtsprozess

Besserer Schutz für Geschäftsgeheimnisse durch punktuelle Änderung des Prozessrechts

Mittwoch, 17. September 2026

Immer häufiger taucht im Beratungsalltag die Frage auf, inwiefern Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers bzw. firmeneigenes Know-How im Rahmen arbeitsgerichtlicher Auseinandersetzungen effektiv geschützt werden können. Der Gesetzgeber hat erst vor kurzem eine prozessrechtliche Vorschrift erlassen, mithilfe derer auch im Arbeitsgerichtsprozess ein entsprechender Schutz durch den Arbeitgeber erwirkt werden kann.

Geschäftsgeheimnisse und Öffentlichkeitsgrundsatz

In Arbeitsgerichtsprozessen entsteht durch in das Gerichtsverfahren eingebrachte Informationen über arbeitgeberseitiges Know-How oder andere schützenswerte Informationen des Arbeitgebers nicht selten ein Spannungsverhältnis zum sog. Öffentlichkeitsgrundsatz. Der grundgesetzlich garantierte Öffentlichkeitsgrundsatz garantiert der Öffentlichkeit (grundsätzlich) den jederzeitigen Zugang zu Gerichtsverhandlungen und den dort zur Sprache gelangenden Informationen. Als ein tragendes Prinzip des Rechtsstaates sind Ausnahmen von diesem Grundsatz nur dann zuzulassen, wenn bei Gewährung des Zuganges der Öffentlichkeit überwiegende Schutzinteressen einer Partei beeinträchtigt würden. Die Teilnahme der Öffentlichkeit in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten birgt für Arbeitgeber aber das potentielle Risiko, dass im Rahmen des Prozesses thematisierte „unternehmenssensible“ Daten (Informationen über Know-How; Kundendaten; andere Geschäftsgeheimnisse) auch der Öffentlichkeit und damit Dritten, ebenfalls auch der sonstigen am Prozess Beteiligten bekannt werden und damit „abfließen“.

Einschränkung des Öffentlichkeitsgrundsatzes bei in den Arbeitsprozess eingeführter Geschäftsgeheimnisse

Das Gesetz sah auch schon bisher unter gewissen Voraussetzungen die Möglichkeit vor, den Öffentlichkeitsgrundsatz einzuschränken, um das Bekanntwerden von Geschäftsgeheimnissen verhindern zu können. Der Gesetzgeber hat diese Möglichkeiten aber erst kürzlich durch eine entsprechende Einfügung einer auch im Arbeitsgerichtsprozess Anwendung findenden Vorschrift der ZPO deutlich ausgeweitet (§ 273a ZPO), und in diesem Zuge den Geheimnisschutz im Zivilprozess – und damit auch im Arbeitsprozess – deutlich gestärkt. Demnach kann das Gericht nun auf Antrag einer Partei streitgegenständliche Informationen ganz oder teilweise als geheimhaltungsbedürftig einstufen, wenn diese streitgegenständlichen Informationen Geschäftsgeheimnisse nach dem Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (§ 2 Nr. 1 GeschGehG) sein können. Eine auf Antrag erfolgende Einstufung der streitgegenständlichen Informationen als geheimhaltungsbedürftig hat dabei für den Arbeitgeber mehrere positive Konsequenzen: So geht damit einher, dass etwa die Parteien, ihre Prozessvertreter, Zeugen oder beispielsweise Sachverständige eine Pflicht zur vertraulichen Behandlung der als geheimhaltungsbedürftig eingestuften Informationen haben, wobei im Falle der Zuwiderhandlung Ordnungsmittel (Ordnungsgeld bis

zu 100.000 Euro oder Ordnungshaft bis zu sechs Monate) festgesetzt werden können. Grundsätzlich bestehen diese Verpflichtungen zur Geheimhaltung dabei auch nach Abschluss des gerichtlichen Verfahrens fort. Ferner eröffnet die Einstufung der streitgegenständlichen Informationen als geheimhaltungsbedürftig die Beantragung weiterer gerichtlicher Beschränkungen zur Wahrung von Geschäftsgeheimnissen. So kann etwa auf Antrag einer Partei der Zugang ganz oder teilweise auf eine bestimmte Anzahl von zuverlässigen Personen zur mündlichen Verhandlung, bei der Geschäftsgeheimnisse offengelegt werden könnten, beschränkt werden. Im letztgenannten Fall könnte die Öffentlichkeit auch auf Antrag von der mündlichen Verhandlung ausgeschlossen werden.

Empfehlung für die Praxis

Durch die oben beschriebene punktuelle Änderung der ZPO können sich für Arbeitgeber wirksame Handlungsoptionen ergeben, um ganz speziell einen Schutz von Geschäftsgeheimnissen im Rahmen eines Arbeitsprozesses durch das Gericht zu erwirken. Dreh- und Angelpunkt ist dabei allerdings die Einstufung der jeweiligen streitgegenständlichen Information als Geschäftsgeheimnis im Sinne des GeschGehG, da die oben skizzierten Schutzmechanismen letztlich allesamt daran anknüpfen. Dabei muss schon die entsprechende Antragstellung, mit der die Einstufung der jeweiligen streitgegenständlichen Information als geheimhaltungsbedürftig beantragt wird, dem auch im Arbeitsprozess geltenden Bestimmtheitsgrundsatz genügen. Die zur Einstufung als geheimhaltungsbedürftig beantragten Informationen müssen demnach bereits aufgrund der Antragstellung klar (und unmissverständlich) für das Gericht abgrenzbar sein, da anderenfalls ein zu unbestimmter Antrag als unzulässig zurückgewiesen würde. Hier kann es sich womöglich anbieten, die etwa mittels Anlagen in den Prozess eingeführten Informationen, bezüglich derer die Einstufung als geheimhaltungsbedürftig begehrt wird, mithilfe der Bildung entsprechender „abgrenzender Elemente“ (Seitenzahlen, Kapitelnummerierungen o.Ä.) auf die geheimhaltungsbedürftigen Inhalte zu reduzieren. Dieser Punkt kann sich in der Praxis – insbesondere in komplexeren Sachverhalten – als durchaus herausfordernd erweisen, und erfordert stets besondere Sorgfalt. Zudem muss hinsichtlich jeder einzelnen Information, für die die Einstufung als geheimhaltungsbedürftig beantragt wird, eine Glaubhaftmachung hinsichtlich ihrer Eigenschaft als Geschäftsgeheimnis nach dem GeschGehG erfolgen. Nach der Rechtsprechung ist dafür kumulativ zu verlangen, dass die Informationen weder insgesamt noch in der genauen Anordnung und Zusammensetzung ihrer Bestandteile den Personen in den Kreisen, die üblicherweise mit dieser Art von Information umgehen, allgemein bekannt oder ohne weiteres zugänglich sind und die Informationen von wirtschaftlichem Wert sind; zudem müssen bezüglich der Informationen bereits angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen ergriffen worden sein und es muss zusätzlich ein berechtigtes Interesse an der Geheimhaltung bestehen. Da diese Voraussetzungen hinsichtlich jeder einzelnen streitgegenständlichen Information, bezüglich derer eine Einstufung als geheimhaltungsbedürftig beantragt wird, glaubhaft gemacht werden muss, fällt ein entsprechender Vortrag jedenfalls in komplexeren Sachverhalten regelmäßig relativ umfangreich aus. Auch hier ist ein sorgfältiges Vorgehen für den Erfolg eines entsprechenden Antrages essentiell.

Kontakt

Dr. Alexander Schneider

Rechtsanwalt

bei fringspartners Arbeitsrecht

Mobil +49-170-7965378

Tel +49-211-229821-30

Fax +49-211-229821-10

Email schneider@fringspartners.de

