



Österreichischer Gewerkschaftsbund

Bundesministerium für Digitalisierung  
und Wirtschaftsstandort  
Stubenring 1  
1010 Wien

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom  
BMDW-56.121/0001-  
C1/4/2018

Unser Zeichen, BearbeiterIn  
TÜ/SA/48062

Klappe (DW) Fax (DW)  
39201 100265

Datum  
25.07.2018

## **XX. Bundesgesetz, mit dem das Bundesgesetz über den unlauteren Wettbewerb 1984 – UWG und die Zivilprozessordnung geändert werden**

Der Österreichische Gewerkschaftsbund dankt für die Übermittlung des oben genannten Gesetzesentwurfes und erlaubt sich, dazu wie folgt Stellung zu nehmen:

Mit dem Begutachtungsentwurf erfolgt die Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/943 über den Schutz vertraulichen Know-hows und vertraulicher Geschäftsinformationen (Geschäftsgeheimnisse) vor rechtswidrigem Erwerb sowie rechtswidriger Nutzung und Offenlegung („Geschäftsgeheimnisrichtlinie“ – „GG-RL“) in innerstaatliches Recht. Dabei soll primär das Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) für den Schutz von Geschäftsgeheimnissen um zivil- und zivilverfahrensrechtliche Sondervorschriften (Legaldefinition des Geschäftsgeheimnisses, Festlegung eines strengen Rechtsdurchsetzungssystems) erweitert werden.

Aus der Sicht des Österreichischen Gewerkschaftsbundes ist es grundsätzlich ein berechtigtes Anliegen, gemeinschaftsrechtliche Mindeststandards für den Schutz von relevanten wirtschaftlichen Informationen vor unlauteren Wettbewerbspraktiken, wie z.B. der Wirtschaftsspionage, festzulegen. Die GG-RL und ihre Umsetzung ins österreichische Recht betrifft jedoch auch wesentlich die Interessen der ArbeitnehmerInnen und ihrer VertreterInnen, wie z.B. BetriebsrätInnen. Diese Interessen müssen für ein ausbalanciertes Regelungssystem die notwendige Berücksichtigung finden.

Johann-Böhm-Platz 1  
A-1020 Wien  
U2 Station Donaumarina  
Telefon +43 1 534 44 DW  
Telefax +43 1 534 44 DW

[www.oegb.at](http://www.oegb.at)  
[www.mitgliederservice.at](http://www.mitgliederservice.at)  
[www.betriebsraete.at](http://www.betriebsraete.at)  
E-Mail: [oegb@oegb.at](mailto:oegb@oegb.at)

ZVR Nr. 576439352  
DVR Nr. 0046655  
ATU 16273100

IBAN: AT21 1400 0010 1022 5007  
BIC: BAWAATWW

Die Bewertung des vorliegenden Begutachtungsentwurfs fällt kritisch aus, da aus Sicht der ArbeitnehmerInnen klarere Definitionen und deutlich konkretere Formulierungen in die Regelungen eingearbeitet werden müssen. Andernfalls ergibt sich für die ArbeitnehmerInnen und ihre VertreterInnen, die mit Geschäftsgeheimnissen befasst sind, ein erhebliches Risiko, das zudem nicht kalkulierbar ist: Das Gesetz, das eigentlich Geschäftsgeheimnisse der Unternehmen und die Wettbewerbsfähigkeit schützen soll, droht gleichzeitig zum Druckmittel gegen ArbeitnehmerInnen sowie zur Erschwernis bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten zu werden und/oder es behindert BetriebsrätInnen bei der Wahrnehmung ihrer gesetzlichen Aufgaben.

**Insbesondere nachfolgende Punkte bedürfen aus Sicht des Österreichischen Gewerkschaftsbundes unbedingt einer Überarbeitung:**

1. Die Definition des Geschäftsgeheimnisses, welche Dreh- und Angelpunkt für die Reichweite der Regelungen ist, bedarf eines objektiven Kriteriums („legitimes Geheimhaltungsinteresse“). Informationen die dem Schutz unterliegen, sollen – dem Wortlaut der Richtlinie entsprechend – an das Kriterium „kommerzieller Wert“ anstatt „wirtschaftlicher Wert“ anknüpfen.
2. Explizite Berücksichtigung und Umsetzung des Artikel 1 Absatz 4 der GG-RL im Gesetzestext: Das Gesetz darf die Mobilität der ArbeitnehmerInnen nicht einschränken.
3. Die Umsetzungsformulierung, die die „Autonomie der Sozialpartner“ aus dem Geltungsbereich des Gesetzes nimmt, ist zu eng gefasst und bedarf einer Konkretisierung (siehe §26e Absatz 4 Z3).
4. Die legitime Tätigkeit der ArbeitnehmerInnenvertretung im Rahmen der Erfüllung ihrer Aufgaben darf durch das Schutzregime nicht eingeschränkt werden. Es muss sichergestellt werden, dass die ArbeitnehmerInnenvertretung ihren gesetzlichen Aufgaben nachkommen kann. Geheimhaltungsmaßnahmen dürfen nicht zur Beeinträchtigung der Arbeit der Interessenvertretung führen. Die Kommunikation (Information, Beratung, Austausch) zwischen ArbeitnehmerInnen und ihrer betrieblichen und überbetrieblichen Interessenvertretung sowie die Wahrnehmung der Mitwirkungsbefugnisse und der kollektiven Vertretung der ArbeitnehmerInneninteressen entsprechend den nationalen Regelungen, insbesondere dem ArbVG (Arbeitsverfassungsgesetz), BEinstG (Behinderteneinstellungsgesetz), ASchG (Arbeitnehmerschutzgesetz), GIBG (Gleichbehandlungsgesetz) und den nationalen Gepflogenheiten dürfen nicht berührt werden. Entsprechende Klarstellungen sind ins Gesetz aufzunehmen (z.B. §26 Absatz 1, §26d Absatz 2 Z2, §26e Absatz 2 Z3, §26e Absatz 3 Z2 litc).
5. Whistleblowing:  
Der Begutachtungsentwurf fasst die Schutzvorschriften zu eng und soll entsprechend erweitert werden. Gefordert wird auch eine Beweislastumkehr zugunsten des Whistleblowers/der Whistleblowerin. Die Formulierungen zu §26g (Beseitigungsanspruch) sind im Zusammenhang mit dem Whistleblowerschutz zu korrigieren.

6. Es ist durch einen entsprechenden Verweis zu gewährleisten, dass das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz Anwendung findet.
7. Die Presse- und Meinungsfreiheit soll aus dem Geltungsbereich des Gesetzes fallen (Umsetzung Artikel 1 Absatz 3 lit2a).

Mit vorzüglicher Hochachtung

Wolfgang Katzian  
Präsident



Mag. (FH) Roland Pichler  
Leitender Sekretär