

Die arbeitsrechtliche Geheimhaltungspflicht

Der Umgang mit vertraulichen Informationen sowie geheim zu haltenden Tatsachen gehört zum beruflichen Alltag. Die Handhabung solcher Informationen im Rahmen des Arbeitsverhältnisses wird in § 1173a Art. 4 Abs. 4 ABGB genauer geregelt.

Arbeitnehmer haben Geheimnisse und vertrauliche Informationen zu wahren, unabhängig davon, wie sie davon Kenntnis erlangt haben. Dies ist eine besondere Ausformung der Treupflichten des Arbeitnehmers. Ein Geheimnis ist ein Umstand, der weder offenkundig noch allgemein zugänglich ist, nur einem beschränkten Personenkreis mitgeteilt wurde sowie ein berechtigtes Geheimhaltungsinteresse besteht und der Wille nach Geheimhaltung erkennbar ist.

Davon umfasst sind Fabrikations-, Geschäfts- als auch Berufsgeheimnisse. Geschäfts- und Fabrikationsgeheimnisse betreffen technische, organisatorische, finanzielle Umstände. Bei Berufsgeheimnissen, wie jenem der Anwälte, Ärzte und Treuhänder, erstreckt sich die Pflicht zur Geheimhaltung auf die Arbeitnehmer. Sämtliche Tatsachen, die vom Arbeitgeber als geheim bezeichnet werden bzw. ein Geheimhaltungswille erkennbar ist, sind geheim zu halten.

Bei aufrechten Arbeitsverhältnissen gilt die absolute Geheimhaltungspflicht. Dem Arbeitnehmer ist untersagt, Geheimnisse zu verwerten oder Dritten mitzuteilen. Verwertung ist die Nutzung zum eigenen Vorteil, z.B. die Entwicklung von Konkurrenzprodukten. Die Verletzung von Geheimhaltungspflichten hängt nicht vom Vorsatz ab, sie kann durch unüberlegte Äusserungen verwirklicht werden. Ein offensichtlicher Verstoss gegen die Treupflicht wird ab einer verschuldeten Unachtsamkeit bzw. jedenfalls ab einer vorsätzlichen Verletzung von Geheimhaltungsinteressen angenommen.

Nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses wird die Geheimhaltungspflicht relativiert. Die Verschwiegenheit muss

lediglich zur Wahrung von berechtigten Interessen des ehemaligen Arbeitgebers aufrechterhalten werden. Es bedarf einer Abwägung zwischen den Interessen des Arbeitgebers bzgl. der Wahrung von Geschäftsgeheimnissen und den Interessen des Arbeitnehmers an beruflichem Fortkommen. Erlangte Fähigkeiten und Erfahrungen kann der Arbeitnehmer allerdings jederzeit einsetzen.

Eine ausdrückliche Nachwirkung der Geheimhaltungspflicht ist dem Gesetz nicht zu entnehmen. Diese kann eigens vereinbart werden und ein definiertes, nachwirkendes Mitteilungs- und Verwertungsverbot enthalten. Die Geheimhaltungspflicht stellt dispositives Recht dar, kann nach Bedarf strenger oder lockerer ausgestaltet werden.

Die Nichterfüllung bzw. Verletzung von Geheimhaltungspflichten kann seitens des Arbeitgebers sanktioniert werden. Schwerwiegende Verstösse können eine ausserordentliche Kündigung, gegebenenfalls auch Schadenersatz sowie Erfüllungsklagen nach sich ziehen.

Das Phänomen des «Whistleblowing», das Aufdecken von Missständen innerhalb eines Unternehmens sowie ggf. deren Veröffentlichung, steht im Konflikt mit der arbeitsvertraglichen Geheimhaltungspflicht. Um Pflichtverstösse zu vermeiden, kann man sich am schweizerischen Stufensystem orientieren. Die interne Meldung ist der erste Schritt. Ist diese erfolglos, sollte man sich an die zuständigen Behörden wenden. Eine Veröffentlichung sollte immer den letzten Ausweg darstellen.

Wird einem Arbeitnehmer gekündigt, der zurecht und nach Einhaltung der vor-

gesehenen Schritte geheimhaltungspflichtige Umstände veröffentlicht, erfolgt diese Kündigung missbräuchlich, was erhebliche Entschädigungszahlungen zugunsten des gekündigten Arbeitnehmers nach sich ziehen kann.

Andererseits verletzt die ungerechtfertigte Preisgabe von Geschäftsgeheimnissen das Vertrauensverhältnis zwischen den Vertragsparteien und der Verstoss gegen die Treupflichten zerstört das Vertrauensverhältnis massgeblich. Dies ermöglicht die fristlose Aufkündigung des Arbeitsverhältnisses und evtl. die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen.

Es gilt daher sowohl auf Arbeitnehmer- als auch auf Arbeitgeberseite darauf zu achten, dass die arbeitsrechtliche Geheimhaltungspflicht und deren Umfang vertraglich bedacht wird und ihr im Arbeitsalltag eine entsprechende Beachtung und Einhaltung geschenkt wird.



• Mag. iur. Christoph Bruckschweiger, LL.M., Rechtsanwalt

paragraph 7

Rechtsanwälte
Attorneys at Law

Landstrasse 60, Postfach 343
9490 Vaduz
Tel.: +423 220 20 00
www.paragraph7.com