



Unternehmensberatung · Buchhaltung · IT

# **Erklärung zur Verschwiegenheit der Mitarbeiter von Bilanzbuchhaltern, Buchhaltern und Personalverrechnern**

(gilt nur für Mitglieder des Fachverbandes Unternehmensberatung und  
Informationstechnologie der Wirtschaftskammerorganisation)

**Ausgabe 2021**

Ich..... bin heute am.....  
von meinem Arbeitgeber ..... über meine  
Verpflichtungen nach § 11 Gesetz gegen unlauteren Wettbewerb (UWG) zur Wahrung der  
Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse, nach § 52b Bilanzbuchhaltungsgesetz (BiBuG) zum  
Verbot der Informationsweitergabe sowie des § 6 Datenschutzgesetz (DSG) zur Wahrung des  
Datengeheimnisses belehrt worden.

Die Bestimmungen des § 11 UWG haben folgenden Wortlaut:

**Verletzung von Geschäfts- oder Betriebsgeheimnissen.  
Missbrauch anvertrauter Vorlagen**

§ 11. (1) *Wer als Bediensteter eines Unternehmens Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse, die ihm vermöge des Dienstverhältnisses anvertraut oder sonst zugänglich geworden sind, während der Geltungsdauer des Dienstverhältnisses unbefugt anderen zu Zwecken des Wettbewerbes mitteilt, ist vom Gericht mit Freiheitsstrafe bis zu drei Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 180 Tagessätzen zu bestrafen.*

(2) *Die gleiche Strafe trifft den, der Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse, deren Kenntnis er durch eine der im Abs. 1 bezeichneten Mitteilungen oder durch eine gegen das Gesetz oder die guten Sitten verstoßende eigene Handlung erlangt hat, zu Zwecken des Wettbewerbes unbefugt verwertet oder an andere mitteilt.*

(3) *Die Verfolgung findet nur auf Verlangen des Verletzten statt.*

Die Bestimmungen des § 52b BiBuG haben folgenden Wortlaut:

**Verbot der Informationsweitergabe**

§ 52b. (1) *Berufsberechtigte sowie deren leitendes Personal und deren Angestellte dürfen weder den betroffenen Auftraggeber noch Dritte davon in Kenntnis setzen, dass eine Übermittlung von Informationen an die Geldwäschemeldestelle gerade erfolgt, erfolgen wird oder erfolgt ist oder dass eine Analyse wegen Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung gerade stattfindet oder stattfinden könnte. In Anwendung des Verbots der Informationsweitergabe besteht für personenbezogene Daten kein Zugangsrecht für betroffene Personen.*

(2) *Das Verbot nach Abs. 1 bezieht sich nicht auf die Weitergabe von Informationen an die Geldwäschemeldestelle und die Aufsichtsbehörde gemäß § 52f Abs. 1 oder auf die Weitergabe von Informationen zu Strafverfolgungszwecken.*

(3) *Das Verbot nach Abs. 1 steht einer Informationsweitergabe zwischen den Berufsberechtigten oder Einrichtungen aus Drittländern, in denen der Geldwäsche-RL gleichwertige Anforderungen gelten, nicht entgegen, sofern sie ihre berufliche Tätigkeit, ob als Angestellte oder nicht, in derselben juristischen Person oder in einer umfassenderen Struktur ausüben, der die Person angehört und die gemeinsame Eigentümer oder eine gemeinsame Leitung hat oder über eine gemeinsame Kontrolle in Bezug auf die Einhaltung der einschlägigen Vorschriften verfügt.*

(4) *Bei den Berufsberechtigten steht das Verbot nach Abs. 1 in Fällen, die sich auf denselben Auftraggeber oder dieselbe Transaktion beziehen und an denen zwei oder mehr Verpflichtete im Sinne der Geldwäsche-RL beteiligt sind, einer Informationsweitergabe zwischen den betreffenden Verpflichteten nicht entgegen,*

sofern es sich bei diesen um Verpflichtete aus einem Mitgliedstaat oder um Einrichtungen in einem Drittland, in dem der Geldwäsche-RL gleichwertige Anforderungen gelten, handelt und sofern sie derselben Berufskategorie im Sinne des Art. 2 Abs. 1 Z 3 der Geldwäsche-RL angehören und Verpflichtungen in Bezug auf das Berufsgeheimnis und den Schutz personenbezogener Daten unterliegen.

(5) Bemühen sich ein Berufsberechtigter, dessen leitendes Personal oder dessen Angestellte, einen Auftraggeber davon abzuhalten, eine rechtswidrige Handlung zu begehen, gilt dies nicht als Informationsweitergabe im Sinne des Abs. 1.

(6) Berufsberechtigte haben, wenn sie Kenntnis davon erhalten, den Verdacht oder berechtigten Grund zu der Annahme haben, dass ein meldepflichtiger Sachverhalt gemäß § 52a vorliegt und sie vernünftigerweise davon ausgehen können, dass die Anwendung der Sorgfaltspflichten gegenüber Kunden die Verfolgung der Begünstigten einer verdächtigen Transaktion behindern könnte, die Anwendung der Sorgfaltspflichten gegenüber Kunden auszusetzen und haben stattdessen die Geldwäschemeldestelle umgehend mittels Verdachtsmeldung zu informieren.

Die Bestimmungen des § 6 DSGVO haben folgenden Wortlaut:

### **Datengeheimnis**

§ 6. (1) Der Verantwortliche, der Auftragsverarbeiter und ihre Mitarbeiter - das sind Arbeitnehmer (Dienstnehmer) und Personen in einem arbeitnehmerähnlichen (dienstnehmerähnlichen) Verhältnis - haben personenbezogene Daten aus Datenverarbeitungen, die ihnen ausschließlich auf Grund ihrer berufsmäßigen Beschäftigung anvertraut wurden oder zugänglich geworden sind, unbeschadet sonstiger gesetzlicher Verschwiegenheitspflichten, geheim zu halten, soweit kein rechtlich zulässiger Grund für eine Übermittlung der anvertrauten oder zugänglich gewordenen personenbezogenen Daten besteht (Datengeheimnis).

(2) Mitarbeiter dürfen personenbezogene Daten nur auf Grund einer ausdrücklichen Anordnung ihres Arbeitgebers (Dienstgebers) übermitteln. Der Verantwortliche und der Auftragsverarbeiter haben, sofern eine solche Verpflichtung ihrer Mitarbeiter nicht schon kraft Gesetzes besteht, diese vertraglich zu verpflichten, personenbezogene Daten aus Datenverarbeitungen nur aufgrund von Anordnungen zu übermitteln und das Datengeheimnis auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Dienstverhältnisses) zum Verantwortlichen oder Auftragsverarbeiter einzuhalten.

(3) Der Verantwortliche und der Auftragsverarbeiter haben die von der Anordnung betroffenen Mitarbeiter über die für sie geltenden Übermittlungsanordnungen und über die Folgen einer Verletzung des Datengeheimnisses zu belehren.

(4) Unbeschadet des verfassungsrechtlichen Weisungsrechts darf einem Mitarbeiter aus der Verweigerung der Befolgung einer Anordnung zur unzulässigen Datenübermittlung kein Nachteil erwachsen.

(5) Ein zugunsten eines Verantwortlichen bestehendes gesetzliches Aussageverweigerungsrecht darf nicht durch die Inanspruchnahme eines für diesen tätigen Auftragsverarbeiters, insbesondere nicht durch die Sicherstellung oder Beschlagnahme von automationsunterstützt verarbeiteten Dokumenten, umgangen werden.

## **Erläuterungen zu den Bestimmungen des § 15 DSG 2000:**

Die Verschwiegenheitspflicht betrifft alle durch das Dienstverhältnis bekannt gewordene Umstände, insbesondere Informationen über Klienten, Mitarbeiter und sonstige Vertragspartner, über wirtschaftliche, technische, betriebliche, steuerliche und persönliche Verhältnisse sowie über interne Angelegenheiten jeder Art. Für diese Verschwiegenheitspflicht ist es ohne Bedeutung, ob die Kenntnis dieser Umstände und Tatsachen auch anderen Personen zugänglich ist oder nicht. Die Verschwiegenheitspflicht erstreckt sich auch auf persönliche Umstände und Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die bei Durchführung erteilter Aufträge oder im Zuge eines behördlichen, nicht öffentlichen Verfahrens in Ausübung ihres Berufes als solche bekanntgeworden sind.

Ich bin sowohl während als auch nach der Laufzeit meines Dienstverhältnisses gegenüber jedem, auch gegenüber Familienangehörigen und gegenüber Mitarbeitern, zur jeweils erforderlichen Verschwiegenheit verpflichtet.

Weiters bin ich darüber belehrt worden, dass ich betriebsfremden Personen nur über ausdrückliche Weisung meines Arbeitgebers Einblick in die im Unternehmen meines Arbeitgebers verwendeten Geschäfts- und Postsachen, Belege sowie Arbeitspapiere und sonstige Unterlagen oder Datenträger (Disketten, CD-Roms oder DVDs) gewähren darf.

Die Verschwiegenheitspflicht erstreckt sich auch sämtliche personenbezogene Daten aus der Datenverarbeitung, die dem Mitarbeiter ausschließlich beruflich anvertraut wurden oder zugänglich geworden sind (§ 6 DSG).

Über Aufforderung durch den Arbeitgeber hat der Arbeitnehmer sämtliche analogen oder digitalen Aufzeichnungen über Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse und über betriebsrelevante Informationen von Kunden, Lieferanten und sonstigen Vertragspartnern an den Arbeitgeber zurückzustellen. Diese Verpflichtung besteht ohne Aufforderung bei Beendigung des Dienstverhältnisses.

Der Arbeitnehmer hat ihm anvertraute Benutzerkennwörter, Passwörter und sonstige Zugangsberechtigungen sorgfältig zu verwahren und geheim zu halten.

Der Arbeitnehmer darf personenbezogene Daten nur auf Grund einer ausdrücklichen Anordnung des jeweiligen Vorgesetzten verarbeiten und übermitteln. Es ist ihm insbesondere untersagt,

- Daten an unbefugte Empfänger innerhalb und außerhalb des Unternehmens zu übermitteln oder sonst zugänglich zu machen;
- sich unbefugt Daten zu beschaffen oder zu verarbeiten;
- personenbezogene Daten zu einem anderen Zweck zu verarbeiten, als zum jenem Zweck, die mit seinem Aufgabenbereich verbunden sind.

## **Folgen einer Rechtsverletzung:**

Der Arbeitnehmer nimmt zur Kenntnis, dass die Verletzung von Geschäfts- oder Betriebsgeheimnissen sowie der Missbrauch anvertrauter Vorlagen zum Zwecke des Wettbewerbes gem. § 11 UWG gerichtlich strafbar ist. Auch die Datenverarbeitung in Gewinn- oder Schädigungsabsicht ist gem. § 63 DSG ein gerichtlich strafbares Verhalten. Die Verletzung des Datengeheimnisses ist nach § 62 DSG mit einer Verwaltungsstrafe bedroht.

Der Arbeitnehmer nimmt außerdem zur Kenntnis, dass die Verletzung der gesetzlichen, sich aus § 11 UWG und § 6 DSG ergebende Verschwiegenheitspflicht einen Entlassungsgrund darstellt.

Die Verpflichtungen zur Verschwiegenheit bestehen unbegrenzt über das arbeitsrechtliche Ende des Dienstverhältnisses hinaus.

**(Optionale Vereinbarung einer Vertragsstrafe:**

***Der Arbeitnehmer verpflichtet sich im Falle der Verletzung dieser Vereinbarung oder der gesetzlichen Bestimmungen der § 11 UWG, und/oder § 52b BiBuG, und/oder § 6 DSG zur Leistung von Schadenersatz. Dieser wird - ohne Rücksicht auf den tatsächlich eingetretenen Schaden - durch Vereinbarung einer Konventionalstrafe pauschaliert, und zwar im Ausmaß von ..... Bruttomonatsentgelten. Der Arbeitnehmer anerkennt ausdrücklich die Angemessenheit der Konventionalstrafe.)***

Die vorangegangenen Rechtsfolgen gelten nicht für den Fall

.....  
Datum            Unterschrift des Mitarbeiters

.....  
Datum            Unterschrift des Arbeitgebers