

Zwischen der

Firma
(im Folgenden Arbeitgeber genannt)

und

Herrn/Frau
(im Folgenden Arbeitnehmer genannt)

wird folgende

VERSCHWIEGENHEITSERKLÄRUNG

getroffen:

Ich bin heute am von meinem Arbeitgeber über die Bestimmungen des § 11 Bundesgesetz des unlauteren Wettbewerbs (UWG) und des § 15 Datenschutzgesetz 2000 (DSG 2000) belehrt worden.

Die Bestimmungen des § 11 UWG haben den 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 § 15 DSG 2000 haben den folgenden Wortlaut:

§ 15 (1) Auftraggeber, Dienstleister und ihre Mitarbeiter - das sind Arbeitnehmer und Personen in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis - haben Daten aus Datenanwendungen, 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 Daten besteht (Datengeheimnis).

(2) Mitarbeiter dürfen Daten nur auf Grund einer ausdrücklichen Anordnung ihres Arbeitgebers (Dienstgebers) übermitteln. Auftraggeber und Dienstleister haben, sofern eine solche Verpflichtung ihrer Mitarbeiter nicht schon kraft Gesetzes besteht, diese vertraglich zu verpflichten, dass sie Daten aus Datenanwendungen nur auf Grund von Anordnungen übermitteln und das Datengeheimnis auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Auftraggeber oder Dienstleister einhalten werden.

(3) Auftraggeber und Dienstleister dürfen Anordnungen zur Übermittlung von Daten nur erteilen, wenn dies nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes zulässig ist. Sie 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 Datenübermittlung wegen Verstoßes gegen die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes kein Nachteil erwachsen.

Erläuterungen zu den Bestimmungen des § 15 Datenschutzgesetz:

Es handelt sich um eine gesetzliche Verschwiegenheitspflicht. Diese betrifft, ohne dass es einer zusätzlichen dienstvertraglichen Verpflichtung zu Lasten des Mitarbeiters bedarf, alle durch das Dienstverhältnis bekanntgewordenen Umstände, insbesondere Informationen über Klienten, Mitarbeiter und sonstige Vertragspartner, über wirtschaftliche, technische, betriebliche, steuerliche und persönliche Verhältnisse sowie über interne Angelegenheiten jeder Art.

Diese gesetzliche Verschwiegenheitsverpflichtung reicht unbegrenzt über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus.

Sie verpflichtet den Mitarbeiter damit sowohl während, als auch nach der Laufzeit des Dienstverhältnisses gegenüber jedem, auch gegenüber Familienangehörigen und Mitarbeitern zur jeweils erforderlichen Verschwiegenheit.

Darüber hinaus darf nach dieser Bestimmung betriebsfremden Personen nur über ausdrückliche Weisung des Arbeitgebers Einblick in die im Unternehmen des Arbeitgebers verwendeten Geschäfts- und Postsachen, Belege sowie Arbeitspapiere und sonstige Unterlagen oder Datenträger (z.B. USB-Sticks, DVDs, SD-Karten, CD-ROMs) gewährt werden.

Konsequenzen bei einem Verstoß gegen die Bestimmungen des § 11 UWG und § 15 DSG 2000:

Die Verletzung der gesetzlichen, sich aus § 11 UWG und § 15 DSG 2000 ergebende Verschwiegenheitspflicht stellt wegen der damit einhergehenden Vertrauensunwürdigkeit des Mitarbeiters einen Entlassungsgrund dar.

Vereinbarung einer Vertragsstrafe:

Über die gesetzlichen Verpflichtungen hinausgehend legt der Arbeitgeber Wert darauf, dass ihm allfällige Nachteile, die aus einem Verstoß der Verschwiegenheitspflicht erwachsen, vom Mitarbeiter ersetzt werden.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich im Falle der Verletzung der gesetzlichen Bestimmungen der § 11 UWG und/oder § 15 DSG 2000 ausdrücklich zur Schadenersatzleistung. Diese 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.

....., **am**

Ort

Datum

.....

Arbeitgeber

.....

gelesen und ausdrücklich einverstanden

Arbeitnehmer

Dieses Muster ist ein Produkt der Zusammenarbeit aller Wirtschaftskammern. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an:
Burgenland Tel. Nr.: 0590 907-2330, Kärnten Tel. Nr.: 0590 904, Niederösterreich Tel. Nr.: (02742) 851-0,
Oberösterreich Tel. Nr.: 0590 909, Salzburg Tel. Nr.: (0662) 8888-397, Steiermark Tel. Nr.: (0316) 601-601,
Tirol Tel. Nr.: 0590 905-1111, Vorarlberg Tel. Nr.: (05522) 305-1122, Wien Tel. Nr.: (01) 51450-1010

Hinweis: Diese Information finden Sie auch im Internet unter <http://wko.at>. Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung der Wirtschaftskammern Österreichs ist ausgeschlossen. Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter!