

Chancen & Karriere

ARBEIT, STELLENMARKT UND WEITERBILDUNG IN TIROL

«rundatag» 70. Jahrgang | Nummer «publicatentag»

Hirnlos plaudern kann Job kosten

Wer beim Feierabendbier neueste Forschungsergebnisse ausplaudert, gerät schneller als gedacht in Teufels Küche. Rechtsanwalt Hannes Wiesflecker erklärt im TT-Interview den Umgang mit Geschäftsgeheimnissen.

Beim Feierabendbier oder gemeinsamen Sport über die Arbeit, Kollegen oder Projekte zu reden, kann dieser Austausch schon den Arbeitsplatz kosten?

Hannes Wiesflecker: Solange nicht der Firmenname oder sonstige Informationen genannt werden, die für die Zuordnung des ausgesprochenen Sachverhaltes notwendig sind, ist das Plaudern über Firmeninternas sicherlich weniger problematisch. Würde durch das Ausplaudern beispielsweise ein Mitbewerber Informationen erhalten, die er sonst nicht erhalten hätte und die er nutzen könnte, etwa um einen Auftrag oder Kunden abzuwerben, dann würde der Arbeitgeber Schadenersatzanspruch stellen dürfen.

Was genau sind Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse?

Wiesflecker: Als Geschäfts- und Betriebsgeheimnis ist grundsätzlich alles zu verstehen, das nicht allgemein bekannt ist und an dessen Geheimhaltung der Arbeitgeber ein objektives Interesse hat. Das sind also zumeist Informationen, zu denen ein Arbeitnehmer im Rahmen seiner Tätigkeit Zugang erhält und die unternehmensbezogene kommerzielle oder technische Vorgänge betreffen. Klare Verstöße wären zum Beispiel, wenn im Betrieb erfolgte Exekutionen oder eine drohende Geschäftsschließung bekannt gemacht werden würde.

Was sollten Unternehmen tun, um ihre Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse zu schützen?

Wiesflecker: Es empfiehlt sich, wenn für das Unternehmen entsprechende Betriebsgeheimnisse in wesentlicher Form vorliegen, diese schon vor Abschluss des Arbeits-



In der Freizeit über Job, Kollegen oder Firmeninternas zu reden, ist keine Seltenheit, kann aber schwerwiegende Folgen haben.

Foto: iStock/Photo_Concept

beren Verstößen könnte eine Suspendierung oder Entlassung des Arbeitnehmers in Frage kommen oder auch Schadenersatzansprüche geltend machen.

Wie schaut es mit der Geheimhaltungspflicht nach dem Ausscheiden eines Mitarbeiters aus?

Wiesflecker: Beim Abschluss von Arbeitsverträgen sollte eine entsprechende vertragliche Verpflichtung zur Geheimhaltung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen bereits enthalten sein. Auch Konventionalstrafen können vereinbart werden.

Würden Sie sagen, Mitarbeiter sind eigentlich nie „privat“?

Wiesflecker: Doch, natürlich! Der Arbeitnehmer hat außerhalb seiner betrieblichen Tätigkeit entsprechende Persönlichkeitsrechte. In Bezug auf die Geheimhaltung ist es daher so, dass es in jedem Einzelfall beziehungsweise Streitfall zu einer Interessenabwägung zwischen den Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers kommen muss.

vertrages zu bedenken und entsprechend detaillierte Vereinbarungen vom Fachmann ausarbeiten zu lassen. Weiters ist den Unternehmen anzuraten, die firmeninternen Abläufe betreffend sensibler Unternehmensdaten von Anfang an festzulegen und regelmäßig zu überprüfen. Dies umfasst einerseits die genaue Planung der IT-Struktur und der Vergabe entsprechender Zugangsrechte zu unterschiedlichen Daten sowie andererseits die Betrauung einer firmeninternen Person mit diesem Aufgabenbereich.

Wie werden Geheimhal-

tungsverpflichtungen geregelt?

Wiesflecker: Diesbezüglich gibt es einerseits Regelungen im Beamten-Dienstrechtsgesetz sowie Vertragsbedienstetengesetz. Besonders relevant ist aber der Inhalt des Arbeitsvertrages, gesonderter Geheimhaltungsvereinbarungen oder die Weisungen des Arbeitgebers. Auch wenn aus der Treuepflicht an sich schon resultiert, dass der Arbeitnehmer derartige Geheimnisse für sich zu behalten hat, kann mittels Vereinbarung oder Weisung exakt festgelegt werden, was als Betriebsgeheimnis

anzusehen ist und wie damit umzugehen ist.

Glauben Sie, dass Mitarbeiter immer wissen, wie mit sensiblen Firmendaten umzugehen ist?

Wiesflecker: In den Unternehmen sollte dieses Thema konkret thematisiert werden und auch regelmäßig die Wichtigkeit der Verschwiegenheit sowie die aufgrund von Unachtsamkeiten möglicherweise für diese Unternehmen entstehenden Schäden verdeutlicht werden. Tatsächlich ist es oft so, dass sich die Arbeitnehmer über mögliche Schäden, die aus einer fahrlässigen Bemerkung am Stammtisch entstehen können, nicht bewusst sind. Diesbezüglich sind die Mitarbeiter entsprechend zu sensibilisieren und in der Folge auch mittels Vereinbarung entsprechend zu binden.

Was passiert, wenn Betriebsgeheimnisse ausgeplaudert werden?

Wiesflecker: Eine Verletzung der auferlegten Geheimhaltungspflicht könnte im Betrieb zur Folge haben, dass der Arbeitgeber – soweit aufgrund des konkreten Arbeitsvertrages möglich – den Tätigkeitsbereich des Arbeitnehmers verändert. Bei grö-

Das Interview führte Margit Bacher

Steckbrief

Hannes Wiesflecker ist Rechtsanwalt und Gründungspartner der Rechtsanwaltskanzlei Law Experts in Innsbruck. Seine mehrjährige Tätigkeit in renommierten, international tätigen Wirtschaftskanölen macht ihn zum Spezialisten für Zivilrecht und Prozessführung, Wirtschafts-, Uegenschafts- und Vertragsrecht sowie Arbeits- und Vertriebsrecht.

Foto: Law Experts



Umgangsformen nicht mit dem Sakko ausziehen

Kommunikationsprofi Ulli Ambrosig sensibilisiert Mitarbeiter, damit firmeninterne Informationen nicht Fremden zu Ohren kommen.

Von Margit Bacher

Mils – „Was auf Tirols Hütten nach einer Skitour so alles preisgegeben wird und zu erfahren ist, ist sagenhaft“, sagt Ulli Ambrosig, Kommunikationsprofi und Expertin für gutes Benehmen.

Ähnliches passiert im Flieger, im Zug, am Stammtisch oder in der öffentlichen Sauna. Da werden zuweilen großzügig Firmeninternas ausgeplaudert oder es wird über Vorgesetzte und Kollegen gelästert. Mitarbeiter scheinen sich in Sicherheit zu wiegen und glauben, privat unterwegs zu sein.

Reden könne man über positive Neuigkeiten, die schon nach außen gedrungen sind, sagt Ambrosig. Etwa, dass ei-

ne neue Maschine konstruiert wurde und sich größter Nachfrage erfreut oder dass ein großer Auftrag an Land gezogen werden konnte. Das alles sind Dinge, die Mitarbeiter stolz machen und der Firma nicht schaden – im Gegenteil.

Besprechungen und Meetings im Zuge eines Mittagessens abzuhalten oder im Kaffeehaus anzusetzen, ist grundsätzlich kein Problem, sagt Ambrosig. Wichtig sei dabei nur, sich gut zu überlegen, welche Themen öffentlich besprochen werden können. Konkrete Projektnamen oder Personenangaben sollten vermieden werden. Unterlagen herumliegen zu lassen, sei auch nicht ratsam, etwa Konstruktionszeichnungen



„Jeder muss sich zu jeder Zeit überlegen, wie man über Menschen spricht, über die eigene Firma oder über sensible Daten.“

Ulli Ambrosig (Kommunikationsprofi)

Foto: Birgit Eichenauer

oder Planunterlagen.

„Umgangsformen kann man nicht einfach mit dem Sakko ausziehen“, meint Ambrosig. Jeder müsse sich zu jeder Zeit überlegen, wie man über Menschen spricht, über

die eigene Firma oder über sensible Daten – das gilt in der Früh beim Bäcker genauso wie am Abend beim Fußballspielen oder am Christkindlmarkt mit Freundinnen, sagt die Kommunikationsexpertin.

Spätestens, seit auch Tiroler Unternehmen immer öfter auf Online-Arbeitgeber-Bewertungsplattformen wie www.kununu.com auftauchen, haben Firmen erkannt, wie wichtig es ist, nicht nur ein guter Arbeitgeber zu sein, sondern Mitarbeiter dahingehend zu schulen, wie mit Informationen aus der und über die Firma umzugehen ist. „Mitarbeiter sind nicht nur Arbeitskraft, sondern immer auch Imageträger“, sagt Ambrosig.



Mitarbeiter sind Imageträger einer Firma. Was diese über das eigene Unternehmen erzählen, sollte auch nach Büroschluss gelten.

Foto: iStock/Carlo Lo Prelli