bnt attorneys-at-law

Schutz vertraulicher Informationen im Unternehmen

Kurzer Inhalt:

- Probleme des Schutzes des Geschäftsgeheimnisses
- Geheimhaltungsvereinbarung
- Gestaltung eines effektiven Mechanismus zum Schutz des Geschäftsgeheimnisses
- Notwendige Unterlagen

Für jede Gesellschaft ist internes Know-how, das nur Arbeitnehmern und Geschäftspartnern zugänglich ist, von besonderem Wert. Besonders aktuell ist diese Frage für Unternehmen, die sich mit Softwareentwicklung beschäftigen, komplizierte technische Anlagen herstellen oder Ingenieurdienstleitungen erbringen. Doch bei weitem nicht alle Unternehmen verfügen über **ein effektives System zum Schutz vertraulicher Informationen**. Das Fehlen eines solchen Systems oder dessen falsche juristische Ausgestaltung könnte das Vorgehen gegen denjenigen **unmöglich** machen, der vertrauliche Informationen rechtswidrig genutzt hat. Nachfolgend wird erläutert, wie ein effektives System zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen gestaltet werden kann[1].

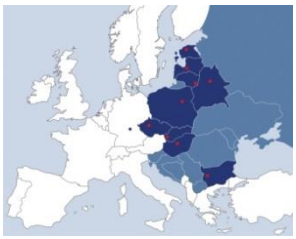
PROBLEME DES SCHUTZES DES GESCHÄFTSGEHEIMNISSES

Die problematischen Fragen des Schutzes des Geschäftsgeheimnisses entstehen häufig bei der Kündigung des Arbeitnehmers im Zusammenhang mit seinem Wechsel zu einem konkurrierenden Unternehmen. Fälle, in denen Top-Manager gleich nach deren Kündigung ein eigenes Geschäft auf die Beine stellen und mit ihrem ehemaligen Arbeitgeber konkurrieren, sind keine Seltenheit. Aus rechtlicher Sicht verschärfen sich diese Probleme, da die Verpflichtung zur Geheimhaltung häufig nur im Arbeitsvertrag mit dem Arbeiternehmer geregelt ist. Zu beachten ist, dass **im Arbeitsvertrag** nur bestimmte Haftungsformen des Arbeitnehmers geregelt werden können: Kündigung, Beitreibung von Verlusten, Beitreibung von Schaden einschließlich entgangenem Gewinn.

bnt attorneys-at-law is an international law firm with offices in 10 countries of Central and Eastern Europe.

Our quality management system certified in accordance with **DIN ISO 9001:2008** implies a high level of legal advice with regard to the client's individual needs.

Our mission is to ensure that our clients' business decisions are implemented promptly and with the highest respect for legal certainty. As our lawyers are seasoned professionals with a wealth of experience in Central and Eastern Europe, the major characteristic of **bnt attorneys-at-law** is high-level knowledge of local law plus close all-round co-operation among partners and colleagues. That way, we deliver high-quality services to our clients from various fields of business.



Minsk
Revolutsionnaya Str. 9 - 40
BY-220030 Minsk
Phone: +375 17 203 94 55
Fax: +375 17 203 92 73
E-mail: info.by@bnt.eu
www.bnt.eu

Partner in Belarus
Alexander Liessem

bnt offices
Bratislava
Budapest
Minsk
Nuremberg
Prague
Riga
Sofia
Tallinn
Vilnius
Warsaw

[1] Die Publikation wurde gemäß dem Gesetz der Republik Belarus vom 5. 01.2013 Nr. 16-3 „Über das Geschäftsgeheimnis ", Gesetz der Republik Belarus vom 10. 11.2008 Nr. 455-3 „Über Information, Informatisierung und Schutz der Information ", Arbeitsgesetzbuch der Republik Belarus vom 26.07.1999 Nr. 296-3, Zivilgesetzbuch vom 07.12.1998 Nr. 218-3.

This article is published for general information purposes only and does not constitute advice of any kind. The publisher is not liable for any errors or misrepresentations.

© bnt attorneys-at-law 2016

Hinzu kommt, dass Ersatz des entgangenen Gewinns nur dann geltend gemacht werden kann, wenn der Arbeitnehmer den Schaden außerhalb der Erfüllung seiner Arbeitspflichten verursacht hat. In allen anderen Fällen kann nur der tatsächlich erlittene Schaden (bzw. Verluste) verlangt werden. Deshalb kann aufgrund des Arbeitsvertrags weder die Zahlung einer Strafe noch der Ersatz des entgangenen Gewinns verlangt werden. Dies ist darauf zurückzuführen, dass diese Haftungsformen einer gesonderten zivilrechtlichen Vereinbarung (eine schriftliche Verpflichtung zur Geheimhaltung mit Arbeitnehmern oder Geheimhaltungsvereinbarung mit Vertragspartnern) bedürfen. Daher ist die Regelung über die Zahlung einer Strafe oder den Ersatz des entgangenen Gewinns **rechtlich bedeutungslos**, wenn sie im Arbeitsvertrag und nicht in einer hiervon getrennten zivilrechtlichen Vereinbarung enthalten ist; eine Berufung auf diese Regelung vor Gericht kommt in diesem Fall nicht in Betracht. Deswegen sind die arbeitsrechtlich zulässigen Haftungsformen ungeeignet, um die negativen Folgen abzudecken, die mit der Offenlegung des Geschäftsgeheimnisses einhergehen. Genau aus diesem Grund ist die Ausarbeitung einer fundierten rechtlichen Grundlage zum Schutz der vertraulichen Informationen unerlässlich.

GEHEIMHALTUNGSVEREINBARUNG

Rechtsgrundlage für den Schutz des Geschäftsgeheimnisses ist neben dem Arbeitsvertrag die zivilrechtliche Vereinbarung über den Schutz des Geschäftsgeheimnisses (Geheimhaltungsvereinbarung oder Verpflichtung zur Geheimhaltung / engl. non-disclosure agreement). Eine solche Vereinbarung kann nicht nur mit Arbeitnehmern, sondern auch mit Vertragspartnern der Gesellschaft abgeschlossen werden (mit Kunden, Lieferanten usw.).

Zu den wichtigsten Vorteilen der zivilrechtlichen Verträge über den Schutz des Geschäftsgeheimnisses gehört die Möglichkeit, dort eine Strafe für den Fall der Offenlegung festzulegen. Zudem bestehen hinsichtlich der Höhe der Strafe oder dem Verfahren zu deren Ermittlung keinerlei gesetzliche Einschränkungen. Folglich kann die Höhe der Strafe an das Arbeitseinkommen des Arbeitnehmers oder an die dem Vertragspartner vertraglich zustehende Vergütung geknüpft werden. Schließlich kann auch eine bestimmte Summe als Strafe festgelegt werden.

Bewertung des Verfassers:

Die unserer Meinung nach günstigste Variante zur Regelung der Vertragsstrafe ist die Festlegung einer bestimmten Summe. Dies schließt die Möglichkeit aus, dass diese Summe aufgrund von Änderungen des Verdienstes oder der Vergütung bestritten wird.

Trotz des Fehlens von gesetzlichen Einschränkungen hinsichtlich der Höhe der Vertragsstrafe sollte berücksichtigen werden, dass die Summe angemessen sein und dem Arbeitnehmer (Vertragspartner) zugleich einen Anreiz bieten soll, vertrauliche Informationen nicht offenzulegen. Die Höhe der Vertragsstrafe sollte jedoch nicht zu niedrig angesetzt werden, um den so genannten „Verkauf“ vertraulicher Informationen zu vermeiden.

Über der Vertragsstrafe hinaus kann die verletzte Partei den Schadensersatz verlangen.

Dabei ist zu beachten, dass eine Haftung nur dann ausgelöst wird, **wenn die Gesellschaft ein Geheimhaltungsregime etabliert hat** und die Haftungsfragen nicht nur in Verträgen mit Arbeitnehmern und Vertragspartnern geregelt sind, sondern auch in **den lokalen Rechtsakten** der Gesellschaft.

This article is published for general information purposes only and does not constitute advice of any kind. The publisher is not liable for any errors or misrepresentations.

© bnt attorneys-at-law 2016

ERRICHTUNG EINES EFFEKTIVEN GEHEIMHALTUNGSSYSTEMS

Die Errichtung eines Geheimhaltungsregimes setzt gemäß den geltenden gesetzlichen Vorschriften voraus, dass **(i)** die zu sichernden Daten zusammengetragen werden und **(ii)** dass die jeweils ermächtigten Personen erforderliche Maßnahmen zur Gewährleistung der Vertraulichkeit dieser Daten treffen. Deswegen sollten Unternehmen **geheime Geschäftsdaten in einem Verzeichnis** anlegen. Mit diesem Verzeichnis sollen die Arbeitnehmer vertraut gemacht werden (und bei Bedarf auch die Vertragspartner). Dabei ist zu beachten, dass nicht jede beliebige Information in den Schutzbereich des Geheimhaltungsregimes fallen kann. Vielmehr müssen die Angaben folgenden Kriterien entsprechen:

- **nicht allgemein bekannt oder leicht zugänglich** für Dritte, die gewöhnlich mit solchen Angaben zu tun haben;
- **kommerzieller Wert** für Besitzer der Information;
- keine ausschließlichen Recht infolge an den Daten infolge **geistigen Eigentums**;
- kein Bezug **zu Staatgeheimnissen**.

Aufgrund der gesetzlichen Vorschriften können gewisse Informationen nicht als geheime Geschäftsdaten angesehen und in das Verzeichnis mitaufgenommen werden. Man hat dies bei der Ausarbeitung des Verzeichnisses der geheimen Geschäftsdaten zu berücksichtigen.

Hinweis:

In lokalen Rechtsakten können auch personenbezogene Daten von Arbeitnehmern, Arbeitgebern, Vertragspartnern und anderen Personen geschützt werden. In diesem Fall ist das Gesetz der Republik Belarus vom 10. November 2008 Nr. 455-3 „Über die Informationen, Informatisierung und den Schutz der Information“ einschlägig.

Das Verzeichnis der zur vertraulichen Informationen zugangsberechtigten Personen ist zu gestalten, in dem das Verfahren für den Umgang mit den Daten festzulegen ist. Zum Schutz der Informationen sollen ferner gesetzlich zulässige technische Maßnahmen getroffen werden, wie z.B. Erstellung von Passwörtern für den Zugang zu Unterlagen, Kodierung der Archive, etc. Besonders wertvolle Informationen können als „Geschäftsgeheimnis“ bezeichnet werden (mit „GG“). In jedem Fall muss berücksichtigt werden, dass sich der Arbeitgeber ebenfalls verpflichtet, alle Voraussetzungen für die Einhaltung des Geheimhaltungsregimes zu schaffen.

NOTWENDIGE UNTERLAGEN

Für das effektive Funktionieren des Schutzsystems sollen zumindest die folgenden Unterlagen erstellt werden:

- **Geheimhaltungsordnung**: erforderlich ist hier eine ausführliche Beschreibung des Geheimhaltungssystems einschließlich der Maßnahmen zu dessen Umsetzung. Als Anlage ist ein Verzeichnis mit geheimen Geschäftsdaten beizufügen.
- **Schriftliche Geheimhaltungsverpflichtung,** die mit Arbeitnehmern abzuschließen ist.
- **Geheimhaltungsvereinbarung mit Vertragspartnern,** die mit natürlichen und juristischen Personen abzuschließen ist**,** die ihre Tätigkeit aufgrund des zivilrechtlichen Vertrages ausüben.

In Arbeitsverträge mit Arbeitnehmern sowie in zivilrechtliche Verträge mit Vertragspartnern sollen Klauseln über die Einhaltung des Geheimhaltungsregimes und die Haftung im Falle von dessen Verletzung integriert werden und es soll je-

This article is published for general information purposes only and does not constitute advice of any kind. The publisher is not liable for any errors or misrepresentations.

© bnt attorneys-at-law 2016

weils Bezug genommen werden auf die Geheimhaltungsverpflichtung und die Geheimhaltungsvereinbarung.

In die angegebenen Unterlagen kann auch eine **Wettbewerbsverbotsklausel** eingeschlossen werden (über das Verbot der Ausübung einer Tätigkeit in einem konkurrierenden Unternehmen für die Dauer einer bestimmten Frist nach Kündigung des Arbeitsvertrages oder der Gründung eines Unternehmens, dass das beim Arbeitgeber erworbene Know-how benutzt; engl. non-competition). Allerdings versagt die gegenwärtige belarussische Rechtsprechung solchen Klauseln jeglichen Rechtsschutz. Deswegen kann sich die Wettbewerbsverbotsklausel allenfalls nur moralisch auf den Auftragnehmer auswirken.

ERGEBNIS:

Zur Etablierung eines effektiven Geheimhaltungssystems ist es notwendig:

- ein Verzeichnis der geheimen Geschäftsdaten,
- eine Geheimhaltungsordnung,
- auf deren Grundlage Entwürfe der Geheimhaltungsverpflichtung und der Geheimhaltungsvereinbarung,
- Arbeitnehmer und Vertragspartner mit dem geltenden Vertraulichkeitsregime bekannt zu machen und mit ihnen Geheimhaltungsverpflichtung / Geheimhaltungsvereinbarungen abzuschließen,
- Technische Mittel zum Schutzes des Geschäftsgeheimnisses einzusetzen. In einigen Fällen sind in der Geheimhaltungsordnung die Nutzungsbedingungen von diesen technischen Mitteln festzusetzen.

Wir freuen uns, Ihre Fragen zu beantworten und Sie bei der Erstellung der erforderlichen Unterlagen für ein effektives Geheimhaltungsregime in Ihrem Unternehmen zu unterstützen.

IHR ANSPRECHPARTNER IN BELARUS:

Egor Zelianouski
egor.zelianouski@bnt.eu
Zertifizierter Jurist (BSU, Minsk), LL.M. (Münster)
+375 17 203 94 55
bnt legal & tax | Minsk

This article is published for general information purposes only and does not constitute advice of any kind. The publisher is not liable for any errors or misrepresentations.

© bnt attorneys-at-law 2016