

# Verletzung der Verschwiegenheitsklausel im Arbeitsvertrag – sind Sanktionsmassnahmen gegenüber dem Arbeitnehmer in Bulgarien justiziabel? Aktuelle Rechtsprechung

Die Aufnahme der Verpflichtung zur Verschwiegenheit des Arbeitnehmers über die internen Informationen und den Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen des Arbeitgebers während und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Musterklauseln in den Arbeitsverträgen werden eigentlich als eine Selbstverständlichkeit betrachtet. Jedoch taucht in der Praxis bei Verstössen gegen diese Verschwiegenheitsverpflichtung des Arbeitnehmers die Frage nach der gerichtlichen Durchsetzbarkeit der vereinbarten Vertragsstrafen und eventuellen Schadensersatzansprüchen auf. In Bulgarien versuchen wenige Arbeitgeber bei offensichtlichen Verstössen der Verschwiegenheitsverpflichtung diese Verletzung gegenüber dem Arbeitnehmer einzuklagen. Das hängt zum Einen damit zusammen, dass bekanntermassen bislang die Gerichtsbarkeit in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten meist arbeitnehmerfreundlich entscheidet und zum anderen verspricht man sich als Unternehmen wenig Nutzen, eine Sache nachzuverfolgen, wenn das „Kind bereits in den Brunnen gefallen ist“. Dabei ist die Ahndung dieser Verstösse bedeutsam für die Entwicklung eines „Arbeitsethos“ in Bulgarien; auch in Bezug auf die Diskussion um die Einführung der Compliance Standards



(insbesondere Datenschutz) in den Unternehmen.

Wie in Deutschland, existiert auch, ohne dass dies im Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart sein muss, nach dem bulgarischen Arbeitsgesetzbuch (Art. 126, Pkt. 9) die Verpflichtung des Arbeitnehmers, „gegenüber dem Arbeitgeber loyal zu sein, das Vertrauen des Arbeitgebers nicht zu missbrauchen und keine ihm bekannten vertraulichen Informationen zu verbreiten sowie den guten Namen des Unternehmens zu schützen“. Nach der ständigen Rechtsprechung des Obersten Kassationsgerichts wird unter der „Verpflichtung des Arbeitnehmers zum Schutz des

guten Namens/bzw. der Reputation des Unternehmens verstanden, dass der Arbeitnehmer mit seinen Handlungen (geäusserte Meinungen, Erklärungen und ähnliche) den Arbeitgeber nicht schlecht machen darf, keine Stellungnahmen oder Meinungen äussert, mit denen er eine schlechte Qualität der angebotenen Dienstleistungen äussert und damit Misstrauen sät und dies zum Rückzug der Verbraucher und Kunden von der Produkten und Dienstleistungen des Unternehmens führt“

Neuere Rechtsprechung zu diesem Thema lässt hoffen, dass die Verletzung der Verschwiegenheit durch den Arbeitnehmer und die vertraglich vereinbarten Vertragsstrafen mittlerweile justiziabel sind. Ein Beispiel dafür ist die Gerichtsentscheidung des Landgerichts Sofia 1670/13.03.2017. Die hier streitige Verschwiegenheitsklausel, die auch für die Dauer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten sollte, wurde zunächst als nichtig angefochten. Das Landgericht erkannte jedoch den Sanktionsgehalt der Klausel an und sprach dem Arbeitgeber die darin vereinbarte Vertragsstrafen zu. Dabei bezog es sich bei seiner Entscheidung auch auf die neue EU-Richtlinie 2016/943 zum Schutz von vertraulichem Know-How und Geschäftsgeheim-

nis vor rechtswidrigem Erwerb sowie rechtswidriger Nutzung und Offenlegung, die u.a. vorsieht, dass die Nutzung und Verbreitung des Geschäftsgeheimnisses als gesetzeswidrig betrachtet wird, wenn sie von einer Person ohne Zustimmung des Eigentümers des Geschäftsgeheimnisses ausgeführt wird, für die festgestellt wird, dass die Person eine Vertraulichkeitsvereinbarung verletzt hat oder eine andere Verpflichtung, kein Geschäftsgeheimnis zu verlautbaren.

Die Geltung der Verschwiegenheitsklausel wird darüberhinaus auch als Verletzung des Art. 37, Abs.2 des bulgarischen Wettbewerbsgesetzes angesehen, der die Nutzung und Verbreitung von Produktions- und Geschäftsgeheimnissen verbietet, auch wenn diese bekannt oder mitgeteilt wurden unter der Bedingung, dass diese nicht genutzt oder weiter verbreitet werden. Das Wettbewerbsgesetz wird auch auf natürliche Personen

angewandt, d.h. auch auf Arbeitnehmer, die diese Bestimmung verletzen oder bei der Verletzung mitwirken. Das Gericht nimmt in diesem Fall auch an, dass eine allgemeine Verschwiegenheitsklausel mindestens für ein Jahr nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch Gültigkeit besitzt.

Parallel kann nach dem Schuldrecht neben der Vertragsstrafe auch ein Schadensersatz für entgangenen Gewinn geltend gemacht werden.

Zur Höhe der Vertragsstrafe: nach dem Arbeitsgesetzbuch (Art.206) ist der Schadensersatzanspruch gegenüber dem Arbeitnehmer wie nach deutschem Recht bis auf ein monatliches Bruttogehalt beschränkt. Dies gilt jedoch nicht in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer vorsätzlich einen Schaden verursacht hat, der gar auf eine strafrechtliche Handlung zurückzuführen ist. In diesen Fällen bemisst sich der Schaden nach den allgemeinen zivilrechtlichen Vorschriften.

**Dr. Maya Neidenowa ist Rechtsanwältin in Hamburg und Sofia und Vizepräsidentin des Schiedsgerichts**

ul. Georgi S. Rakovski 128,  
1000 Sofia  
Tel.: +359 2 948 69 40;  
Fax: +359 2 948 69 50;  
office@neidenowa.com

Am Sandtorkai 44,  
20457 Hamburg  
Tel.: +49 40 368 05 705;  
Fax: +49 40 368 05 333;  
m.neidenowa@esche.de

www.neidenowa.com