

DATEN NUTZEN UND WEITERGEBEN – IST DAS DIEBSTAHL?

Von Claudia Eugster. Datendiebstahl, erlaubte Datenverwertung, unerlaubte Datenmitteilung – Daten in der Arbeitswelt bewegen sich in einem oft komplizierten Spannungsfeld. Arbeitsvertraglich ist zu unterscheiden, ob Daten rechtmässig oder unrechtmässig erworben wurden und ob deren Nutzung während oder nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgte. Wie dürfen Mitarbeitende Daten nutzen und wo liegen die berechtigten Interessen der Arbeitgebenden am Schutz ihrer Daten?

Kopieren Mitarbeitende beispielsweise Daten mit Geheimnischarakter für Dritte von ihren Arbeitgebenden oder gelingt ihnen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Zugriff auf Daten, so erlangen sie ihre Kenntnisse unrechtmässig. Eine rechtmässige Kenntnisaufnahme von Daten während des Arbeitsverhältnisses kann auch zu einer unerlaubten Nutzung führen, wenn geheime Daten weitergegeben, ein nachvertragliches Konkurrenz- oder ein Verwertungsverbot vereinbart wurden.

Verwertungs- und Mitteilungsverbot während des Arbeitsverhältnisses. Während des Arbeitsverhältnisses dürfen Geschäftsdaten mit Geheimnischarakter nur im Interesse der Arbeitgebenden verwendet werden. Es gilt ein absolutes Verwertungs- und Mitteilungsverbot von Fabrikations- und Geschäftsgeheimnissen wie zum Beispiel Preisberechnungen, Kundenlisten, Bezugsquellen, Organigrammen, Verteilkanälen oder geschäftlichen Verbindungen. Die Entwendung solcher Daten, deren Nutzung zu eigenen Zwecken oder die Weitergabe an Dritte stellt eine schwere Treupflichtverletzung (Art. 321a Abs. 1 und 4 OR) sowie einen fristlosen Kündigungsgrund dar. Zudem besteht auch eine strafrechtliche Relevanz.

Was müssen Mitarbeitende dem Arbeitgebenden alles zurückgeben? Grundsätzlich müssen Mitarbeitende gestützt auf Art. 339a OR bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitgebenden alles zurückgeben, was sie während der

Arbeit von ihm oder Dritten auf dessen Rechnung erhalten haben. Darunter fallen auch Daten in Papierform oder auf Datenträgern – diese sind unabhängig davon, ob sie ein Geschäftsgeheimnis betreffen oder nicht, zurückzugeben. So dürfen beispielsweise weder Kundenlisten noch Kalkulationen, Konzepte, Beispiele oder Kopien mitgenommen werden. Die Mitnahme von Daten ist nur zulässig, wenn das Einverständnis der Arbeitgebenden vorliegt. Wird diese Bestimmung verletzt, sind die Daten unrechtmässig erworben.

Nachvertragliche Treupflicht. Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht die Treupflicht in abgeschwächter Form weiter. Ehemalige Mitarbeitende sind grundsätzlich immer noch zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebenden erforderlich ist (Art. 321a Abs. 4 OR). Die nachvertragliche Verschwiegenheitspflicht umfasst gemäss Praxis lediglich ein Mitteilungsverbot, jedoch kein Verwertungsverbot: Rechtmässig erlangte Kenntnisse dürfen daher von ehemaligen Mitarbeitenden für sich genutzt werden. Umfang und Inhalt der gesetzlichen Verschwiegenheitspflicht können vertraglich zugunsten der Arbeitgebenden näher umschrieben werden, zum Beispiel durch ein nachvertragliches Konkurrenzverbot oder ein nachvertragliches Verwertungsverbot.

Zulässige Datenverwertung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Folglich dürfen ehemalige Mitarbeitende rechtmässig erlangte Daten – also Informationen, die sie aus ihrer Erinnerung abrufen und mit öffentlich zugänglichen Mitteln (z.B. Telefonbuch) ergänzen – für sich nutzen, nicht aber Dritten, zum Beispiel dem neuen Arbeitgebenden, mitteilen. Die erlaubte Verwertung findet ihre Grenze zudem im unlauteren Wettbewerb, insbesondere im systematischen Abwerben. Zulässig ist ferner die Nutzung von Daten, die der Arbeitgebende freigegeben hat, beispielsweise eine Liste mit gewissen Kunden.

Gerichtliche Unterbindung unzulässiger nachvertraglicher Datennutzung. Wurden Daten unrechtmässig erworben, ist auch deren Verwertung und Weitergabe unzulässig. Die Nutzung solcher Daten kann von Arbeitgebenden gerichtlich unterbunden werden und sie können Schadenersatz geltend machen. So ist zum Beispiel die Kontaktaufnahme mit ehemaligen Kunden gestützt auf eine unrechtmässig mitgenommene Kundenliste per se nicht erlaubt. Kann der Arbeitgebende die Unrechtmässigkeit des Datenbesitzes bei Gericht glaubhaft machen, kann er vorsorgliche Massnahmen erwirken, welche die Kontaktaufnahme zu den ehemaligen Kunden untersagt (vgl. JAR 2010, S. 437 ff).

Kenntnis der individuellen arbeitsvertraglichen Bestimmungen. Damit sich ehemalige Mitarbeitende korrekt verhalten und nicht ihre nachvertragliche Treupflicht verletzen, ist es wichtig, dass sie neben den obigen Grundsätzen ihre individuellen, möglicherweise einschränkenderen Vertragsbedingungen kennen.



lic. iur. Claudia Eugster ist Rechtsberaterin beim KVZ.



Weitere Fragen? Lassen Sie sich beraten – als KVZ-Mitglied sogar kostenlos. Der Rechtsdienst des KVZ ist die zentrale Anlaufstelle für kostenlose Beratung in rechtlichen Belangen. Das Ziel ist die Hilfe zur Selbsthilfe, damit offene Fragen mit den Arbeitgebenden möglichst selbstständig und einvernehmlich geklärt werden können.
www.kvz.ch/rechtsberatung