

Rechtsverletzungen im Auftrag des Arbeitgebers?

IT- und IT-Security-Verantwortliche sind oft mit Interessenskonflikten am Rande der Legalität konfrontiert. Der richtige Umgang mit Lizenzverträgen, Datenbearbeitungen, Arbeitsrecht usw. ist nicht immer einfach und Rechtsverletzungen im Auftrag des Arbeitgebers sind schneller begangen als einem lieb ist. Daher ist es wichtig, dass sie wissen wo Ihre Verantwortung endet und wann sie unbewusst eine Straftat riskieren.



Ursula Sury

Ursula Sury ist selbständige Rechtsanwältin in Luzern (CH) und leitet die Studienrichtung Management + Law an der Hochschule Luzern – Wirtschaft. Sie ist zudem Dozentin für Informatikrecht an verschiedenen Nachdiplomstudien, welche am Institut für Wirtschaftsinformatik der Hochschule durchgeführt werden. Die Autorin ist hauptsächlich im Bereich Informatikrecht und Datenschutz tätig.

Problemstellung: ein Beispiel

Der Arbeitgeber weist den Arbeitnehmer, beispielsweise den Informatikverantwortlichen eines KMU an, ein Textverarbeitungsprogramm für zwei zusätzliche neue Mitarbeiter bis am nächsten Montag zu installieren. Der Informatikverantwortliche stellt fest, dass die notwendigen Lizenzen dafür fehlen. Aus Budget- und Kompetenzgründen ist es ihm nicht möglich, die notwendigen Lizenzen in der kurzen Zeit zu erwerben.

Befolgt er die Anweisung des Arbeitgebers, wird er Lizenzrechte verletzen und sich so haft- und strafbar machen. Widersetzt er sich den Anweisungen, haben die Mitarbeiter keinen eingerichteten Arbeitsplatz und der Informatikverantwortliche wird Probleme mit seinem Arbeitgeber erhalten. Wie soll der Arbeitnehmer reagieren?

Kommt er den Weisungen des Arbeitgebers nach, verletzt er Urheberrechte und Lizenzverträge, kommt er den Weisungen nicht nach, ergeben sich möglicherweise arbeitsvertragliche Probleme.

Ähnliche Fragen stellen sich übrigens immer wieder im Rahmen von gesetzlich nicht zulässigen Datenbearbeitungen.

Rechtliche Überlegungen

Was widerrechtlich ist, kann nicht Vertragsbestandteil werden und kann der Arbeitgeber gestützt auf den EAV vom Arbeitnehmer somit auch nicht verlangen (Art. 20 OR).

security zone kongress

22. 9. 2010 um 10.00 Uhr
Sihlcityy - Zürich

**Haftung und
Verantwortung
eines CSO's:
Das müssen Sie
wissen!**

Ursula Sury
referiert in ser Session M2
an der kommenden
www.security-zone.info

**Details und
Anmeldung hier ...**

Es ist dem Arbeitnehmer auch nicht anzuraten, irgendwelche Rechtsverletzungen vorzunehmen, da er als natürliche Person dafür selbst ins Recht gefasst, insbesondere strafbar wird.

Mit einem konkreten schriftlichen Hinweis an den Arbeitgeber bezüglich der Problematik, macht er diesen zum Mitwisser

und Mittäter, entkommt aber seiner eigenen Strafbarkeit nicht. In strafrechtlicher Hinsicht wird grundsätzlich die natürliche Person ins Recht gefasst.

Für gewisse Straftaten gibt es in der Schweiz allerdings auch die Möglichkeit, dass Unternehmen bestraft werden können.

Dies einerseits, wenn infolge mangelhafter Organisation des Unternehmens die Tat, welche in Ausübung der geschäftlichen Tätigkeit erfolgte, nicht einer natürlichen Person zugeordnet werden kann. Andererseits wird das Unternehmen unabhängig der Strafbarkeit der natürlichen Person bestraft, wenn es sich um bestimmte Straftaten (Kriminelle Organisation nach Art. 260ter StGB, Terrorismusfinanzierung nach Art. 260quinquies, Geldwäscherei nach Art. 305bis StGB, Bestechung nach Art. 322ter, 322quinquies, 322septies Abs. 1 StGB und Art. 4a Abs. 1 lit. a UWG) handelt und dies auf mangelnde organisatorische Vorkehrungen zur Verhinderung dieser Straftat zurückzuführen ist.

Im Strafrecht wird, wie oben ausgeführt, grundsätzlich die natürliche Person, also der Täter, ins Recht gefasst. Dabei gilt in der Regel sowohl das Recht des Erfolgsortes der strafbaren Handlung, als auch des Begehungsortes. Zusätzlich gilt in der Regel für Straftaten auch das Recht des Ortes, wo der Täter Bürger ist.

Angenommen, es liegt eine strafbare Handlung vor und es gibt keine Rechtfertigung für die Tat, stellt sich die Frage, ob rechtlich gesehen Vorsatz oder Eventualvorsatz (in Kauf nehmen der Tat) angenommen werden kann. Vorsätzlich han-

delt, wer eine Tat mit Wissen und Willen oder eben damit begeht, dass er es in Kauf nimmt. Hier stellt sich natürlich die Frage, was es heisst, Wissen um eine strafbare Tat zu haben.

Die Strafbestimmungen sind auch dann anwendbar, wenn man nicht selber die Tat begeht, sondern in irgendeiner Form daran teilnimmt, sei es als Gehilfe oder eben als Mittäter. Es stellt sich also die Frage, wie gross auch die Abklärungspflicht (es gibt analoge Überlegungen zur Pflicht der Kontrolle von Inhalten von Links) geht.

Für die Bejahung des Eventualvorsatzes muss die Verwirklichung des Tatbestandes ernsthaft für möglich gehalten werden und die Erfüllung des Tatbestandes für den Fall, dass er eintreten sollte, auch gewollt sein.

Um dies zu verneinen müssen alle möglichen Anstrengungen unternommen werden, um die Verwirklichung des Tatbestandes zu verhindern.

Der Arbeitnehmer ist deshalb sicher verpflichtet, den Arbeitgeber auf die Problematik und deren Konsequenzen umfassend aufmerksam zu machen und Umgehungslösungen (Massnahmen und Mittelplanung mit Angabe der Fristen) anzubieten. Der Hinweis auf die Problematik und die Folgen hat eingeschrieben oder schriftlich mit Empfangsbestätigung zu erfolgen.

Auch der Arbeitgeber ist zur sorgfältigen Geschäftsführung verpflichtet und haftet persönlich zivil- und strafrechtlich, wenn er dies nicht tut. Das impliziert einen sorgfältigen Umgang mit der IT (vgl. dazu am Beispiel des Aktienrechts Art. 716a, 716b, 717, 718 und 754 OR).