

IV. Strafrecht

Art. 23 UWG, Art. 5 lit. a UWG. – Begriff des Arbeitsergebnisses.

Aus den Erwägungen:

3. Laut Art. 23 UWG macht sich – auf Antrag – strafbar, wer vorsätzlich unlauteren Wettbewerb nach Massgabe von Art. 5 UWG begeht; gemäss Art. 5 lit. a handelt unlauter, wer ein ihm anvertrautes Arbeitsergebnis wie Offerten, Berechnungen oder Pläne unbefugt verwertet.

3.1.1. Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung gelten als Arbeitsergebnisse Produkte geistiger Anstrengung und materieller Aufwendungen, die ausserhalb des Bereichs der Spezialgesetzgebung zum Schutz von Immaterialgütern als solche nicht geschützt sind (BGE 117 II 202, unter Hinweis auf die Botschaft zum UWG vom 18. Mai 1983, BBl 1983 II 1047). Ausgehend von dieser Grunddefinition wird in der Literatur der Begriff des Arbeitsergebnisses unterschiedlich ausgelegt: Die eine Lehrmeinung versteht unter Arbeitsergebnis ein individualisiertes Objekt jeglicher Art (Gebrauchsgegenstände, Produkte, Apparate, Projekte und Pläne), bezieht aber auch dokumentarisch festgelegtes Know-how oder zweckdienlich gespeicherte Computerprogramme mit ein; wesentliches Kriterium bildet danach, dass eine materielle Erscheinungsform existiert, und ausgeklammert bleiben einzig blosse Ideen und nicht konkret ausgearbeitete Methoden (Guyet in: Schweizerisches Immaterialgüter- und Wettbewerbsrecht, Hrsg. von Büren/David, Bd. V/1, 2. A., Basel/Frankfurt am Main 1998, S. 212). Zum andern findet sich im Schrifttum die Auffassung vertreten, dass die Aufzählung der Arbeitsergebnisse in Art. 5 UWG als kategoriell erschöpfend aufzufassen sei (Pedrazzini/von Büren/Marbach, Immaterialgüter- und Wettbewerbsrecht, Bern 1998, S. 230; Mario M. Pedrazzini, Unlauterer Wettbewerb, UWG, Bern 1992, S. 172); gemäss diesem vergleichsweise restriktiven Standpunkt, der unter Verweisung auf den Ausnahmecharakter von Art. 5 UWG einzig Analogien im Rahmen der vom Gesetz selbst nahegelegten Kategorien zulassen will, sind Kundenlisten und Datensammlungen grundsätzlich nicht als Arbeitsergebnisse anzusehen, es sei denn, sie würden sich als solche zur Verwertung eignen – wie Sammlungen von möglichen Adressaten für bestimmte Waren oder Leistungen, die eine Firma für die eigenen Zwecke hält (Mario M. Pedrazzini, Unlauterer Wettbewerb, UWG, Bern 1992, S. 172).

3.1.2. Wie der Angeklagte an der Hauptverhandlung vom 4. Februar 2000 darlegte, sollen bei der X-AG die Personaldaten im Computersystem unter zwei Masken registriert gewesen sein; die eine Maske habe etwa 60 bis 80 Klienten erfasst, die über die X-AG nach geeignetem Personal für die in ihren Unternehmen zu besetzenden Stellen gesucht hätten, während auf der anderen Maske ein Pool von potentiellen Arbeitnehmern angelegt gewesen

sei (act. GD 7, S. 3). Um diesen sogenannten Kandidatenpool, aus dem die X-AG den personalsuchenden Firmen Angebote unterbreitete, auf- und ausbauen zu können, seien verschiedene Wege beschritten worden: Die X-AG habe den Personalmarkt beobachtet und beispielsweise Beförderungen, die publik geworden seien, bei sich vermerkt; im weiteren seien Abgänger von Schulen und Universitäten bereits namentlich registriert worden, bevor ein persönlicher Kontakt erfolgt sei; andere Personen, die sich beruflich umzuorientieren suchten, seien zu Gesprächen eingeladen worden, wobei die ausgewerteten Ergebnisse in die Personaldatenbank übertragen worden seien (GD 7, S. 3). Diese Darstellung deckt sich mit den Angaben der X-AG, wonach von manchen Kandidaten nicht nur Namen und Adressen, sondern auch deren Lebensläufe, die Ergebnisse der mit ihnen geführten Bewerbungsgespräche, Lohndaten und weitere «vertrauliche Hinweise und persönliche Aussagen» (act. 12, Ziff. 2) in den Personaldatenbanken gespeichert worden sind. Damit steht fest, dass das Informationsmaterial über die Kandidaten von unterschiedlicher Qualität war. Von manchen von ihnen mögen bloss wenig aussagekräftige und ohne grossen Aufwand zu eruiierende Informationen wie Namen, Adresse, Geburtsdatum und Beruf oder Ausbildungsstand greifbar gewesen sein. In anderen Fällen umfassten die Personaldaten eigentliche Persönlichkeitsprofile bestehend aus vertraulichen Angaben und Auswertungen von Laufbahnberatungsgesprächen. Dieser qualitativ höherwertige Bestand an Informationen über die Kandidaten konnte die X-AG nur über die intellektuellen Leistungen ihrer Mitarbeiter und den Einsatz der Betriebs-Infrastruktur gewinnen. Das Ergebnis dieses geistigen und materiellen Aufwands bildete für die X-AG die Grundlage, um ihren Klienten Personal-Angebote unterbreiten, Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammenführen und damit ihre spezifischen Dienstleistungen erbringen zu können. Zumindest die auf persönlichen Gesprächen mit den Kandidaten beruhenden, qualitativ anspruchsvollen Personaldaten sind daher zweifellos als Arbeitsergebnisse im Sinne von Art. 5 lit. a UWG zu qualifizieren, an welchen Begriff die Strafnorm von Art. 23 UWG unmittelbar anknüpft.

(Berufungskammer, 4. Februar 2000, i.S. Staatsanwaltschaft/Z.)

Art. 148 nStGB, Art. 148 aStGB, Art. 146 StGB, Art. 2 StGB. – Tatbestand des Check- und Kreditkartenmissbrauchs (in Kraft seit 1. Januar 1995) und sein Verhältnis zum Tatbestand des Betruges; zeitliche Geltung des Gesetzes.

Aus den Erwägungen:

2.2. Des Check- und Kreditkartenmissbrauchs gemäss Art. 148 Abs. 1 nStGB macht sich schuldig, wer, obschon er zahlungsunfähig oder zahlungsunwillig ist, eine ihm vom Aussteller überlassene Check- oder Kreditkarte oder ein gleichartiges Zahlungsinstrument verwendet, um vermögenswerte Leistungen zu erlangen und den Aussteller dadurch am Vermögen schädigt,