VISCHER

Einschreiben | vorab per E-Mail an: [redacted]

Eidgenössischer Datenschutz- und
Öffentlichkeitsbeauftragter EDÖB
Feldeggweg 1
3003 Bern

David Rosenthal
lic. iur.
Tel [redacted]
[redacted]
www.vischer.com

Adrian Gautschi
Rechtsanwalt
Tel [redacted]
[redacted]
www.vischer.com

Eingetragen im Anwaltsregister
des Kantons Zürich

VISCHER AG

Zürich
Schützengasse 1
Postfach
8021 Zürich
Schweiz
Tel +41 58 211 34 00

Basel
Aeschenvorstadt 4
Postfach
4010 Basel
Schweiz
Tel +41 58 211 33 00

Genf
Rue du Cloître 2
Postfach
1204 Genf
Schweiz
Tel +41 58 211 35 00

Rechtsanwälte

Notariat im Kanton
Basel-Stadt

Zürich, 3. Februar 2025
7756641.7

EDÖB-A-D2DA3401/1: Untersuchung Datensicherheitsverletzung – weitere Auskünfte

Sehr geehrter Herr Lobsiger, sehr geehrte Frau Gysin,
sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 19. November 2024 ("**Schreiben EDÖB**") hat der eidgenössische Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragte EDÖB ("**EDÖB**") in der oben genannten Sache unserer Klientin, der Neue Zürcher Zeitung AG ("**NZZ**"), mitgeteilt, dass sich aus der Prüfung ihrer rechtlichen und tatsächlichen Vorbringen noch weitere Fragen ergeben hätten und ersucht um weitere Auskünfte. Für die Beantwortung des Schreibens sowie das Einreichen "*allfällig vorhandener Unterlagen zur 2023 vorgenommenen Einschätzung des (unterschiedlichen) Schutzbedürfnisses bei aktuellen und ehemaligen Mitarbeitenden*" setzte der EDÖB Frist bis zum 17. Dezember 2024. Diese Frist erstreckte er auf Gesuch der NZZ mit Schreiben vom 17. Dezember 2024 freundlicherweise bis zum 3. Februar 2025. Hiermit nehmen wir Namens und im Auftrag der NZZ fristgerecht Stellung.

INHALTSVERZEICHNIS

I. VORBEMERKUNGEN

A. Verfügung

1 Die NZZ hat in der Stellungnahme vom 27. September 2024 ("**Stellungnahme NZZ**") bereits ausführlich dargelegt, weshalb der EDÖB für das vorliegende Untersuchungsverfahren (offensichtlich) nicht zuständig ist (vgl. Stellungnahme NZZ, Rz. 2 ff.). Sie hat die Zuständigkeit zum frühestmöglichen Zeitpunkt im Verfahren bestritten. Prozessökonomische Überlegungen sprechen deshalb gerade für den Erlass einer anfechtbaren Zwischenverfügung, zumal die materielle Beurteilung der Angelegenheit sich entgegen den Ausführungen des EDÖB nicht mit der Frage der Zuständigkeit überschneidet, sondern viel weiter geht. Die NZZ hat mithin einen Anspruch auf Erlass einer entsprechenden Zwischenverfügung. Ein rechtskräftig abgeschlossenes Rechtsmittelverfahren über die Zuständigkeit des EDÖB würde das vorliegende Verfahren u.U. sofort beenden, was ohne Zweifel als verfahrensökonomisch gilt und weitreichende Abklärungen und Aufwände vermeidet. Dem EDÖB kommt in dieser Konstellation kein Ermessen zu. Insofern nimmt die NZZ den nun geäusserten Verzicht des EDÖB mit Befremden zur Kenntnis und merkt vor, die Zuständigkeit des EDÖB spätestens und jedenfalls mit der abschliessenden Verfügung anzufechten.

B. (Gar) keine Informationspflicht unter dem alten DSG

2 Der hier massgebliche Sachverhalt war spätestens am 3. Juli 2023 und damit unter der Geltung des alten DSG (Bundesgesetz über den Datenschutz vom 19. Juni 1992, AS 1993 1945; "**aDSG**") beendet. Unter diesem bestand keine Informationspflicht (s. Stellungnahme NZZ, Rz. 35 ff. und die dortigen Verweise). Das neue DSG trat erst danach, nämlich am 1. September 2023 in Kraft und eine Rückwirkung auf einen vor dem Inkrafttreten des neuen Rechts abgeschlossenen Sachverhalt ist im Grundsatz ausgeschlossen (s. Stellungnahme NZZ, Rz. 38 ff. sowie Rz. 4). Entsprechend bestand und besteht für den Vorfall, den der EDÖB hier zum Gegenstand der Untersuchung macht, von vorherein keine Informationspflicht und es fehlt an der Zuständigkeit des EDÖB. Das neue DSG kennt nun zwar eine – an enge Voraussetzungen geknüpfte – Informationspflicht. Am Ergebnis, nämlich dass vorliegend keine direkte Information erforderlich war, würde aber auch die Anwendbarkeit des neuen DSG nichts ändern, wie nachfolgend (und schon bisher) dargelegt wird (bzw. wurde).

C. Schutzbedürfnis alleine genügt nach Art. 24 DSG nicht

3 Art. 24 Abs. 1 DSG sieht eine Meldepflicht an den EDÖB vor, wenn eine Verletzung der Datensicherheit "*voraussichtlich zu einem hohen Risiko für die Persönlichkeit oder die Grundrechte der betroffenen Person führt*". Die Meldung an den EDÖB ist ordnungsgemäss erfolgt, was von diesem auch nicht bestritten oder beanstandet wird.

4 Eine Information der betroffenen Personen ist dagegen nur in Ausnahmefällen erforderlich, und zwar nur dann, wenn es zu ihrem Schutz erforderlich ist oder der EDÖB es verlangt (Art. 24 Abs. 4 DSG). Für die Selektion der Personen, die über eine Datensicherheitsverletzung informiert werden müssen, ist daher nicht primär ein irgendwie geartetes "*Schutzbedürfnis*" entscheidend (wie es der EDÖB seinen Fragen entsprechend offenbar annimmt), sondern vielmehr die effektive Möglichkeit der betroffenen Person, konkrete Vorkehrungen zu ihrem eigenen Schutz zu treffen, wenn sie über die Datensicherheitsverletzung informiert wird. Mit anderen Worten: Zu informieren sind nur Personen, die durch die Information in die Lage versetzt werden, sich vor den möglichen Folgen der Verletzung zu schützen oder diese zumindest zu reduzieren (Art. 24 Abs. 4 DSG; ROLAND MATHYS/KENZO THOMANN, in: Blechta/Vasella (Hrsg.), Datenschutzgesetz/Öffentlichkeitsgesetz, Basler Kommentar, 4. Aufl., Basel 2024, DSG 24 N 63 f.; DAVID ROSENTHAL, Das neue Datenschutzgesetz, Jusletter 16. November 2020, Rz. 166; Botschaft zum Bundesgesetz über die Totalrevision des Bundesgesetzes über den Datenschutz und die Änderung weiterer Erlasse zum Datenschutz, BBl 2017 6941, 7065). Das scheint grundsätzlich auch der EDÖB so zu sehen, wenn er schreibt, dass aktuelle Mitarbeitende viel umfassender informiert worden seien und so "*Massnahmen zu ihrem Schutz treffen*" konnten (Schreiben EDÖB, S. 2); welche das sein sollten, hat auch er nicht dargelegt.

5 Alle anderen betroffenen Personen müssten also auch nach dem neuen DSG nicht informiert werden. Der Zweck der Informationspflicht nach Art. 24 Abs. 4 DSG ist nicht die Transparenz (BSK-MATHYS/THOMANN, DSG 24 N 64), eine solche Information hat also nicht zum Selbstzweck zu erfolgen. Tut es ein Unternehmen dennoch, wie vorliegend die NZZ, geht es über die datenschutzrechtlichen Pflichten hinaus.

D. Entscheidungsgrundlage der NZZ

6 Der EDÖB schreibt, dass die NZZ ein unterschiedliches Schutzbedürfnis bei bestehenden und ehemaligen Mitarbeitenden angenommen habe und unterstellt der NZZ, dass dies der Grund für die unterschiedliche Informationspraxis bei ehemaligen und bestehenden Mitarbeitenden gewesen sei. Das ist so nicht korrekt. Wie oben dargelegt genügt das Schutzbedürfnis nicht, um eine Informationspflicht unter dem neuen DSG auszulösen (und unter dem alten bestand von vornherein keine; s. dazu Rz. 2). Die NZZ hat nicht (primär) gestützt auf ein irgendwie geartetes datenschutzrechtliches Schutzbedürfnis Unterschiede in der Informationspraxis zwischen ehemaligen und bestehenden Mitarbeitenden gemacht. Vielmehr hat sie sich bewusst *für* eine sehr weitgehende – und insbesondere auch weit über alles hinausgehende, was altes und neues DSG gefordert haben oder fordern würden – Information der bestehenden Mitarbeitenden entschieden: Mit diesen stand sie nicht nur als datenschutzrechtliche Verantwortliche in einer Beziehung,

sondern auch als deren Arbeitgeberin. Diese Differenzierung sieht auch das geltende Recht vor (s. Rz. 20).

7 Der EDÖB zielt mit seinen Fragen also weitgehend an der Sache vorbei: Weder bestand oder besteht eine datenschutzrechtliche Pflicht zur (direkten) Information der ehemaligen und bestehenden Mitarbeitenden noch hat die NZZ bei der Entscheidung, welche Personengruppen wie informiert werden, primär auf das "*Schutzbedürfnis*" abgestellt. Die Annahme des EDÖB, dass dieses Schutzbedürfnis das massgebliche Kriterium sein soll, findet zudem weder unter altem noch unter neuem Datenschutzrecht eine Stütze im Gesetz.

E. Keine Pflicht zur Gleichbehandlung

8 Wie in der Stellungnahme NZZ bereits ausführlich dargelegt, hat die NZZ über verschiedene Kanäle mehrfach ausführlich informiert, sowohl direkt als auch über öffentliche Kanäle (s. insb. Stellungnahme NZZ, Rz. 21 f., 29 f. und 45). Damit ging sie weit über das hinaus, was das Datenschutzrecht fordert. Sie hätte auch entscheiden können gar nicht oder überhaupt nur diejenigen Personen zu informieren, die durch die Information dazu befähigt werden, konkrete Vorkehrungen zu ihrem Schutz vor relevanten Risiken zu treffen. Das tat sie aber nicht. Die NZZ entschied sich stattdessen dazu, (i) öffentlich zu informieren und (ii) darüber hinaus auch sämtliche Mitarbeitenden direkt und sehr weitgehend zu informieren und einzubeziehen (s. dazu z.B. act. 11), obwohl sie das aus datenschutzrechtlicher Sicht nicht hätte tun müssen. Die Information diente auch nicht in erster Linie dem Schutz der betroffenen Personen.

9 Der EDÖB scheint sich primär an der unterschiedlichen Behandlung von ehemaligen und aktuellen Mitarbeitenden zu stören und versucht daraus Pflichten der NZZ abzuleiten, die über das damals, aber wie dargelegt auch über das heute gesetzlich Geforderte hinaus gehen. Eine solche Pflicht könnte höchstens dann bestehen, wenn die NZZ einer Gleichbehandlungspflicht unterstehen würde. Als privates Unternehmen ist dem klarerweise nicht so. Nur der Vollständigkeit halber weisen wir darauf hin, dass vorliegend aber selbst unter dem Gleichbehandlungsgebot kein Problem bestehen würde, zumal "*Gleiches nach Massgabe seiner Gleichheit gleich*" und "*Ungleiches nach Massgabe seiner Ungleichheit ungleich*" zu behandeln ist (s. BGE 138 I 225, E. 3.6.1.) und die NZZ die Differenzierung gestützt auf objektive Kriterien vorgenommen hat. Die bestehenden Mitarbeitenden stehen in einer anderen, sehr viel engeren Beziehung zur NZZ als Arbeitgeberin, welches nicht zuletzt auch auf das jedem Arbeitsverhältnis immanente Abhängigkeitsverhältnis zurückzuführen ist. Daraus ergab sich für die NZZ eine gesteigerte persönliche Verantwortung gegenüber den bestehenden Mitarbeitenden (s. dazu Rz. 20).

I. ZU DEN FRAGEN

A. Frage 1

"Welche der oben erwähnten [Anmerkung: S. 1 und 2 des Schreibens EDÖB vom 19. November 2024] (oder weiteren) Kategorien von Daten, die von der Datensicherheitsverletzung betroffen waren, betrafen ehemalige Mitarbeitende?"

10 Die NZZ hat gegenüber dem EDÖB sowie in den Q&A und dem Informationsschreiben (beides liegt dem EDÖB vor, s. act. 10 und 11) die betroffenen Datenkategorien bereits offengelegt. Eine Differenzierung zwischen bestehenden und ehemaligen Mitarbeitenden fand bei der Ermittlung der betroffenen Datenkategorien nicht statt. Die betroffenen Datenkategorien wurden einerseits aufgrund von Erkenntnissen aus den aus dem Darknet heruntergeladenen Daten und andererseits aufgrund der Daten ermittelt, die sich nach dem Wissen der NZZ zum Zeitpunkt des Cyber-Angriffes mutmasslich auf den betroffenen Servern befanden. Dies ist ein in solchen Fällen übliches Vorgehen, zumal die Daten im Darknet nicht in einer gut sortierten Datenbank liegen und entsprechend auch nur unsortiert heruntergeladen werden konnten. Auch war es technisch nicht vernünftigerweise möglich, aus den Darknet-Daten eine Liste der betroffenen Datenkategorien zu erstellen (s. dazu auch Stellungnahme NZZ, Rz. 31 sowie act. 11, Pkt. 12).

11 Für die hier relevante Information der Mitarbeitenden stützte sich die NZZ schliesslich auf den zweiten Ansatz: Hierzu ist wichtig zu wissen, dass im November 2021 der Prozess, in welchem von Mitarbeitenden Daten erhoben werden, neu organisiert und ausgebaut wurde. Konkret begann die NZZ von Mitarbeitenden nebst anderen Daten systematisch Ausweis- und Bankkartenkopien zu erheben, was sie vorher nicht tat (Beilage 1); diese Daten wurden auf einem betroffenen Server gespeichert. Die 42 ehemaligen Mitarbeitenden sind jene, welche sich im Zeitraum zwischen November 2021 bis zum Zeitpunkt des Angriffs im März 2023 im Anstellungsprozess befunden haben und von denen folglich diese Daten erhoben wurden. Die Praxis, diese Daten zu erheben, hat die NZZ aufgrund der Erfahrungen mit dem Cyber-Vorfall übrigens eingestellt.

Beweis:

- Formular Personalangaben

Beilage 1

12 Die NZZ ging nach dem Cyber-Vorfall 2023 weiter davon aus, dass im Laufe der Zeit Daten ehemaliger Mitarbeitender gelöscht wurden und von ihnen somit entsprechend weniger Daten entwendet werden konnten als von bestehenden Mitarbeitenden. Hinzu kam schliesslich die Überlegung, dass je länger das Arbeitsverhältnis zurücklag, desto irrelevanter auch allfällig noch vorhandene Informationen (z.B. Adressen, die nicht mehr stimmen). Schon daraus ergab und ergibt sich ein wesentlicher Unterschied.

B. Frage 2

"Waren – ausser den 42 individuell informierten Mitarbeitenden – alle der ca. 4'000 ehemaligen Mitarbeitenden in vergleichbarem Ausmass vom Vorfall betroffen?"

13 Wie oben erwähnt wurde bei der Analyse der "Betroffenheit" keine Unterscheidung zwischen ehemaligen und bestehenden Mitarbeitenden gemacht und es wurden auch keine individuellen Untersuchungen vorgenommen, ausser es ging eine Anfrage einer betroffenen Person bei der von der NZZ eigens dafür eingerichteten Anlaufstelle ein (s. dazu Stellungnahme NZZ, Rz. 29). Entsprechend lässt sich die Betroffenheit ehemaliger bzw. bestehender Mitarbeitender nicht pauschal beurteilen. Wie schon erwähnt nahm die NZZ aber an, dass ehemalige Mitarbeitende insgesamt weniger stark betroffen waren (Rz. 12). Auch die Relevanz und damit das Schadenspotenzial nimmt mit zunehmender Zeit ab: Kontaktangaben, Bankkontodaten oder Adressen, die während des Arbeitsverhältnisses aktuell gehalten werden, verlieren danach mit der Zeit ihre Gültigkeit. Andere Angaben, die sich bspw. im HR-Dossiers befinden, verlieren wiederum mit der Zeit ihre Relevanz, selbst wenn sie aufbewahrt werden.

C. Frage 3

"Anhand welcher Kriterien wurde festgelegt, dass ein Schutzbedürfnis für ehemalige Mitarbeitende nur vorliegt, wenn Ausweiskopien bzw. Kopien von Bankkarten oder Bankkontodaten von der Verletzung betroffen waren?"

14 Vorab ist darauf hinzuweisen, dass bestehende *und* ehemalige Mitarbeitende, von denen aufgrund der oben dargelegten Überlegungen mutmasslich Ausweiskopien bzw. Kopien von Bankkarten oder Bankkontodaten ins Darknet gelangt waren, direkt informiert wurden. Die Selektion erfolgte – wie schon mehrfach dargelegt – "*risikobasiert und im Hinblick auf die Möglichkeit der betroffenen Personen, allenfalls in relevanter Weise etwas zu ihrem Schutz tun zu können. Selektiert wurden daher jene Personen, von denen mutmasslich Kopien ihrer Ausweise oder Bankkontodaten entwendet wurden*" (s. Stellungnahme NZZ, Rz. 15 sowie act. 17). Entscheidend für die NZZ war – wie es das neue DSG später vorsehen sollte – die Frage, welche Mitarbeitenden durch eine entsprechende Information in die Lage versetzt werden könnten, trotz bereits erfolgter Verletzung der Datensicherheit und Publikation von Daten im Darknet noch etwas zu ihrem eigenen Schutz zu unternehmen (s. Rz. 4).

15 Die NZZ kam nach dem Beizug von Experten zum Schluss, dass eine Information vorliegend nicht nötig ist, selbst wenn der damals noch nicht geltende Standard des neuen DSG angewendet werden würde. Dies auch deshalb, weil Dritte mit den erbeuteten (und später geleakten) Daten grundsätzlich nur sehr wenig anfangen können, und die betroffenen Personen noch weniger irgendwelche Vorkehrungen hätten

treffen können (welche das sein sollten, ist bis heute unklar; auch der EDÖB nannte bisher keine). Die naheliegendste "Verwendung" haben die Hacker gewählt, indem sie die Masse an Daten dazu genutzt haben, die NZZ mit der Androhung, die Daten zu veröffentlichen und dem damit verbundenen Reputationsschaden, zu erpressen. Mit den Daten im Einzelnen können allfällige Betrüger dagegen wenig tun, nicht zuletzt auch deshalb, weil die Daten vollkommen ungeordnet im Darknet liegen. Selbst wenn diese Daten aber für Missbräuche genutzt werden könnten, hätten die betroffenen Personen auch nach einer (direkten) Information vernünftigerweise keine Möglichkeit, irgendwelche Vorkehrungen zu ihrem Schutz zu treffen. Gegen klassische Verwendungen wie Spamming oder Phishing, die so oder so stattfinden, erst recht nicht. Im Grundsatz gilt das auch für die Ausweiskopien bzw. Kopien von Bankkarten oder Bankkontodaten. Hier hat die betroffene Person aber – anders als bspw. bei den Personalien, der Sozialversicherungsnummer oder Lohninformationen – immerhin theoretisch die Möglichkeit, die entsprechenden Ausweise und Karten zu sperren bzw. durch neue zu ersetzen. Faktisch wird auch eine solche Massnahme kaum etwas zum Schutz der betroffenen Personen beitragen, aber hier könnte die Person wenigstens irgendetwas tun. Aus diesem Grund entschied sich die NZZ dafür, die Betroffenen – unabhängig vom Status des Arbeitsverhältnisses – direkt zu informieren (s. dazu auch act. 11, Pkt. 10 und 32). Sollte der EDÖB hier weiterhin auf einer Informationspflicht beharren, wäre nebst allen anderen Punkten aufzuzeigen, welche konkreten Massnahmen möglich gewesen, mit denen auch zu rechnen gewesen und die wirksam gewesen wären. Solche sah die NZZ nicht.

D. Frage 4

"Aufgrund welcher Kriterien wurde diesbezüglich eine Unterscheidung zwischen ehemaligen und aktuellen Mitarbeitenden vorgenommen, sprich das Schutzbedürfnis der beiden Gruppen von Mitarbeitenden unterschiedlich beurteilt?"

16 Mitarbeitende, von denen mutmasslich Ausweiskopien bzw. Kopien von Bankkarten oder Bankkontodaten ins Darknet gelangt waren, wurden unabhängig von ihrem Anstellungsstatus direkt informiert. Darüber hinaus wurden sowohl bestehende als auch ehemalige Mitarbeitende umfassend informiert. Eine Unterscheidung zwischen bestehenden und ehemaligen Mitarbeitenden erfolgte damit nur bei den Informationen, bei denen es von vornherein ausgeschlossen schien, dass die betroffenen Personen gestützt darauf etwas zu ihrem Schutz hätten vorkehren können, und selbst dort lag die Unterscheidung nicht darin, dass eine Gruppe informiert worden wäre und die andere nicht; der grösste Unterschied lag im gewählten Informationskanal.

17 Wie erwähnt wurde nicht alleine bzw. primär auf das "Schutzbedürfnis" abgestellt. Die NZZ kann die Frage also nicht direkt beantworten, möchte an dieser Stelle aber nochmals festhalten, dass die NZZ ihre

datenschutzrechtlichen (Informations-)Pflichten vollumfänglich erfüllt hat, auch gegenüber den ehemaligen Mitarbeitenden. Es sei erneut darauf hingewiesen, dass unter dem alten und auf den vorliegenden Sachverhalt anwendbaren Datenschutzrecht gar keine Informationspflicht bestand und unter dem neuen DSG eine Information nur in Ausnahmefällen erforderlich ist, und zwar dort, wo dies *"zu ihrem Schutz erforderlich ist"* (Art. 24 Abs. 4 DSG; Rz. 4; BSK-MATHYS/THOMANN, DSG 24 N 63 f.; Stellungnahme NZZ, Rz. 42 f.). Wie oben dargelegt, trifft das im vorliegenden Fall nicht zu (Rz. 15). Es bestünde also auch unter dem neuen DSG grundsätzlich keine Informationspflicht (s. dazu Stellungnahme NZZ, Rz. 41 ff.).

18 Selbst wenn aber eine Informationspflicht nach Art. 24 Abs. 4 DSG bestehen würde, hätte die NZZ diese klar erfüllt. Wie die Information zu erfolgen hat, ist vom Gesetzgeber nicht festgelegt. Entscheidend ist nur, dass die betreffende Person die Information erhält, was hier der Fall ist. Vorliegend wurde unzählige Male öffentlich informiert; an der Information war quasi gar kein Vorbeikommen (ausführlich dazu Stellungnahme NZZ, Rz. 21 f., Rz. 29 f., Rz. 45 und Rz. 53). Nur schon die Tatsache, dass jemand, der offenbar gerade *nicht* direkt informiert wurde, sich genau darüber beschweren konnte, belegt, dass die öffentliche Information ankam. Der EDÖB fordert hier also nicht nur eine Information, wo es keine brauchen würde, er fordert sie sogar doppelt (Art. 24 Abs. 5 DSG; Stellungnahme NZZ, Rz. 35 ff., Rz.41 ff., Rz. 44 f., 46 ff., und Rz. 52 ff.). Es wäre zu zeigen, warum eine öffentliche Information nicht genügt hätte, obwohl der Gesetzgeber sie für genau solche Fälle so vorsieht.

19 Auch wenn eine Informationspflicht besteht, kann auf die Information verzichtet werden, wenn sie unmöglich oder mit einem unverhältnismässigen Aufwand verbunden ist (Art. 24 Abs. 5 lit. b DSG). Dies kann der Fall sein, wenn die Kontaktdaten nicht vorhanden sind oder wenn *"eine grosse Anzahl betroffener Personen individuell informiert werden müsste, wobei die dadurch entstehenden Kosten im Verhältnis zum Informationsgewinn für die einzelnen Personen unverhältnismässig wären"* (BSK-MATHYS/THOMANN, DSG 24 N 90; Botschaft DSG, BBl 2017 6941, 7065). Auch dieser Fall liegt hier vor: Die Kontaktdaten vieler der ca. 4'000 ehemaligen Mitarbeitenden sind nicht mehr bei der NZZ gespeichert oder schlicht nicht mehr aktuell, was diverse Rücksendungen zur Folge hätte und – von der Abklärung und Ermittlung sämtlicher Kontaktangaben bis zur vollständigen direkten Information sämtlicher Personen – sehr viel Zeit in Anspruch nehmen würde. Dieser Aufwand ist angesichts des sehr geringen (oder – da die Information gar nicht nötig ist – nicht vorhandenen) Nutzens für die betroffenen Personen unverhältnismässig (s. BSK-MATHYS/THOMANN, DSG 24 N 90; s. ferner auch Stellungnahme NZZ, Rz. 55 ff.). Das gilt umso mehr, als dass eine Information ja bereits mehrfach auf öffentlichem Wege erfolgt ist, so dass eine zusätzliche direkte Information keinen nennenswerten Mehrwert bieten würde, was bei der Prüfung der

(Un-)Verhältnismässigkeit der direkten Information zu berücksichtigen ist. Die Möglichkeit des Ausweichens auf eine öffentliche Information sieht das neue Datenschutzgesetz in Art. 24 Abs 5 lit. c DSG ferner auch explizit vor (s. dazu auch Stellungnahme NZZ, Rz. 52 ff.). Dies scheint auch der EDÖB grundsätzlich anzuerkennen, zumal er es in seiner E-Mail vom 22. April 2024 (richtigerweise) der NZZ überliess, "*die Form dieser Information [...] im Rahmen ihres pflichtgemässen Ermessens selber [zu] wählen*" (act. 17).

20 Die NZZ hat sich nicht *gegen* eine Information für ehemalige Mitarbeitende entschieden - die NZZ informierte nämlich auch ehemalige Mitarbeitende über jede gesetzliche Pflicht hinaus. Vielmehr hat sich die NZZ *dafür* entschieden, die bestehenden Mitarbeitenden so weitgehend wie möglich zu informieren, einzubeziehen und ihnen bei Bedarf Hilfe an die Hand zu geben, wie sie dies aufgrund ihrer engeren Beziehung als aktuelle Arbeitgeberin für richtig hielt. Diese Entscheidung lässt sich rechtlich auch mit der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers stützen. Der Arbeitgeber hat sich um die schützenswerten Interessen der Arbeitnehmenden zu kümmern (WOLFGANG PORTMANN/ROGER RUDOLF, in: Widmer Lüchinger/Oser (Hrsg.), Obligationenrecht I, Art. 1–529 OR, Basler Kommentar, 7. Aufl., Basel 2020, OR 328 N 1; FRANK EMMEL, in: Hochstrasser/Huber-Purtschert/Maissen, Obligationenrecht, Handkommentar zum Schweizer Privatrecht, 4. Aufl., Zürich 2023, OR 328 N 1; MICHEL PELLASCIO, Kommentar zum Schweizerischen Obligationenrecht, 4. Aufl., Zürich 2023, OR 328 N 1). Diese gehen bei aktuellen Mitarbeitenden in einer Situation, die ganz konkret den Arbeitgeber betrifft, weit über datenschutzrechtliche Interessen hinaus: Der Druck von aussen ist gross, die Führungspersonen stehen unter enormem Stress, das Arbeitsklima ist angespannt und es ist ungewiss, welche Auswirkungen ein solcher Vorfall haben wird und was die Zukunft bringt.

21 Die von der NZZ gegenüber den aktuellen Mitarbeitenden gewählten Massnahmen sind also vor diesem Hintergrund zu lesen, genauso wie die Entscheidung, diese Sonderbehandlung nicht auch den ehemaligen Mitarbeitenden zukommen zu lassen. Zwar besteht die Fürsorgepflicht grundsätzlich auch noch über das Arbeitsverhältnis hinaus, allerdings nur noch in stark abgeschwächtem Umfang (ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL/ROGER RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2012, OR 328 N 21; BSK-PORTMANN/RUDOLF, OR 328 N 50). Zudem waren die ehemaligen Mitarbeitenden verglichen mit den aktuellen Mitarbeitenden nur in sehr geringem Umfang von den direkten Folgen (s. dazu gerade oben, Rz. 20) des Cyber-Angriffes betroffen. Deren Interessen sind – wenn überhaupt – rein datenschutzrechtlicher Natur. Darin liegt denn auch der Hauptgrund für die unterschiedliche Behandlung bestehender und ehemaliger Mitarbeitender.

Wir hoffen, Ihre Fragen hiermit zu Ihrer Zufriedenheit beantwortet zu haben und stehen für weitere Auskünfte jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüssen

[redacted]

David Rosenthal

[redacted]

Adrian Gautschi

Beweismittel gemäss separatem Verzeichnis

Beweismittelverzeichnis zur Stellungnahme vom 3. Februar 2025

Beilage 1 Formular Personalangaben

NZZ Mediengruppe

Beilage 1

VISCHER

Personalangaben (bitte gut leserlich in Blockschrift ausfüllen)

**Bei Quellensteuerpflicht bitte ausfüllen*

Personalien

Name: _____ Vorname: _____

Strasse: _____ PLZ/Ort: _____

Telefonnummer: _____ Mobilnummer: _____

Geburtsdatum: _____ private Mailadresse _____

Soz. Vers. Nr.: _____ Zivilstand: _____

Nationalität: _____ ** Konfession:* _____

Aufenthaltsbewilligung: _____ Bürgerort/Kanton: _____

Ehepartner / eingetragene Partnerschaft

Name: _____ Vorname: _____

Geburtsdatum: _____ Heiratsdatum: _____

Nationalität: _____ Soz. Vers. Nr.: _____

**Konfession:* _____ **Angestellt seit:* _____

**Art des Einkommens:* ☐ kein Einkommen Lohn ☐ Ersatzeinkommen ☐ Rente ☐

**Nebenerwerb:* ☐ ja ☐ nein **Arbeitskanton/Land:* _____

Kinder

Name: _____ Vorname: _____

Geburtsdatum: _____

Name: _____ Vorname: _____

Geburtsdatum: _____

Name: _____ Vorname: _____

Geburtsdatum: _____

Beanspruchen Sie Kinder- oder Ausbildungszulagen? ja ☐ nein ☐

NZZ Mediengruppe

Notfallkontakt

Name: _____ Vorname: _____

Telefonnummer: _____ Angehörigenstatus: _____

Angaben Bank-/Postkonto für die Auszahlung meiner Lohn- und Spesenansprüche

Bank/Post: _____ PLZ/Ort: _____

IBAN: _____

Digitales Foto

In der NZZ-Mediengruppe ist es üblich, dass die Mitarbeitenden in internen Online- und Print-Medien (z.B. Intranet, Mitarbeiter-Zeitschrift, etc.) mit Foto erscheinen.
Sollten Sie damit einverstanden sein, bitten wir Sie, uns per E-Mail ein qualitativ gutes Foto (Portrait mit weissem Hintergrund) in JPEG-Format zuzustellen (hrserviceszh@nzz.ch):

☐ Ich möchte nicht, dass mein Foto veröffentlicht wird.

Unterlagen

☐ Kopie Identitätskarte / Pass (beidseitig)
☐ Kopie Krankenkassenkarte oder AHV-Ausweis beilegen
☐ Kopie Bankkarte/Postkarte
☐ Kopie Vorder- und Rückseite der Aufenthaltsbewilligung
☐ Portraitfoto für das Intranet per E-Mail senden an hrserviceszh@nzz.ch

Ort/Datum: ..... **Unterschrift:** .....