

DATENSCHUTZ IM ARBEITSRECHT – DAS PERSONALDOSSIER

Datenschutz ist infolge der digitalen Entwicklung von grosser Bedeutung. Auf was ist beim Personaldossier zu achten, wo ist Vorsicht geboten und wie werden Persönlichkeitsverletzungen geahndet?

Die Pflicht, ein Personaldossier zu führen, lässt sich aus verschiedenen Normen ableiten, unter anderem aus dem Anspruch auf Ausstellung eines Zeugnisses oder aus Meldepflichten bei Sozialversicherungen. Das Personaldossier hat Beweisfunktion; es enthält die Mitarbeiterbeurteilungen, Angaben zu krankheitsbedingten Abwesenheiten, zu Ferienbezügen und Überstunden, aber auch individuelle Vereinbarungen zu Weiterbildungen oder Provisionsansprüchen.

Arbeitgeber muss Datenschutz gewährleisten
Das Datenschutzgesetz (DSG) sieht in Art. 4 bis 7 Bedingungen vor, die der Arbeitgeber als Inhaber der Datensammlung bei der Bearbeitung der Personendaten einzuhalten hat. Die Daten müssen rechtmässig, also beispielsweise nicht ohne das Wissen der betroffenen Person, erhoben werden. Die Datenbearbeitung hat nach Treu und Glauben zu erfolgen und verhältnismässig zu sein. Das bedeutet, dass die Bearbeitung der Daten erkennbar sein soll (das soll eine höhere Transparenz schaffen) und dass nur so viele Daten wie nötig, aber so wenige wie möglich beschafft und bearbeitet werden sollen. Es ist sicherzustellen, dass die Daten im Personaldossier richtig sind und dass sie nur zu dem Zweck bearbeitet werden, der bei der Beschaffung genannt wurde. Der Arbeitgeber ist dafür verantwortlich, dass die Daten (besonders bei digitalen Personalakten) vor unbefugtem Bearbeiten oder unbefugten Zugriffen geschützt sind. Werden diese Grundsätze nicht eingehalten, kann dies eine widerrechtliche Persönlichkeitsverletzung darstellen – Art. 15 des Datenschutzgesetzes sieht mögliche Klagen und Massnahmen vor wie die Berichtigung oder Vernichtung von Daten sowie deren Nichtweitergabe. Daneben kann es zu Schadenersatz- und Genugtuungsansprüchen kommen. Gemäss Art. 328 OR Abs. 1 Obligationenrecht und der daraus abgeleiteten Fürsorgepflicht hat dieser alles zu unterlassen, was den berechtigten Interessen der Arbeitnehmenden schaden könnte. Art. 328b OR konkretisiert diese Pflicht und hält fest,

dass Daten nur bearbeitet werden dürfen, sofern sie die Eignung des Angestellten für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsverhältnisses erforderlich sind.

Arbeitnehmende haben Auskunftsrecht
Arbeitnehmende, aber auch nicht berücksichtigte Stellenbewerber, haben ein umfassendes Auskunftsrecht (auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses) und können ein schriftliches Gesuch stellen. Innert 30 Tagen müssen ihnen grundsätzlich sämtliche Informationen schriftlich und kostenlos zugänglich gemacht werden, sowohl Tatsachen wie auch Werturteile. Gemäss Leitfaden des Eidgenössischen Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragten (EDÖB) ist das Dossier so zu führen, dass über alles Auskunft gegeben werden kann. Art. 8 Abs. 4 DSG sieht vor, dass ausnahmsweise und in begründeten Fällen die Auskunft verweigert, beschränkt oder aufgehoben werden darf. Massgebend können unter anderem die überwiegenden Interessen des Arbeitgebers sein, die unter Umständen der Offenlegung von persönlichen Notizen oder Dokumenten, beispielsweise betreffend Personalplanung, entgegenstehen (vgl. hierzu Art. 9 DSG). Der Arbeitnehmende muss hierüber und über die Gründe der Verweigerung ebenfalls innert 30 Tagen informiert werden.

| Regula Steinemann



ANGESTELLTE
DROGISTEN
SUISSE
WWW.DROGISTEN.ORG

REGULA STEINEMANN, RECHTSANWÄLTIN UND
GESCHÄFTSFÜHRERIN ANGESTELLTE DROGISTEN SUISSE.

Dies ist eine Seite von Angestellte Drogisten Suisse. Die Meinung der Autorin muss sich nicht unbedingt mit jener der Redaktion decken.