

Datenschutz und Persönlichkeitsschutz

Im Arbeitsverhältnis werden Personendaten von Arbeitnehmenden in erheblichem Umfang beschafft, ausgewertet sowie inner- und ausserhalb des Unternehmens ausgetauscht. Arbeitnehmende haben daher ein gewichtiges Interesse daran, dass die Bearbeitung ihrer Personendaten im Einklang mit der Rechtsordnung steht und ihre Persönlichkeit nicht widerrechtlich verletzt wird.

Auch aus Unternehmenssicht sind Datenbearbeitungen im Arbeitsumfeld von grosser Bedeutung: Sie dienen nebst der Abwicklung des Arbeitsverhältnisses auch anderen wichtigen Zwecken des Unternehmens, so etwa der Entwicklung und Führung des Personals, der effizienten Nutzung der Ressourcen des Unternehmens und der Einhaltung der anwendbaren Gesetze.

Daher ist es für alle an der Berufsbildung Beteiligten – Berufsbildner/innen und Lernende – wichtig, die für sie wesentlichen gesetzlichen Regelungen zu kennen und sie im beruflichen und privaten Alltag umzusetzen.

Dieses Merkblatt soll Ihnen als Berufsbildner/in einen Einblick in die komplexe Materie des Daten- und Persönlichkeitsschutzes bieten. Die Themen, die während einer beruflichen Grundbildung am ehesten Fragen aufwerfen können, werden kurz zusammengefasst erläutert. Damit Sie sich weitergehend informieren können, sind am Schluss des Merkblattes wichtige Adressen und weiterführende Links aufgeführt.

Datenschutz

Der Datenschutz bezweckt den Schutz der Persönlichkeit und der Grundrechte von natürlichen Personen, deren Personendaten bearbeitet werden. In der Schweiz sind insbesondere das Datenschutzgesetz (DSG), die Datenschutzverordnung (DSV) und allenfalls zusätzlich die Europäische Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) anwendbar. Unter Umständen sind auch kantonale Datenschutzgesetze zu beachten. Enthalten Spezialgesetze Datenschutzbestimmungen, gehen diese vor (bspw. die Bestimmungen zur Bearbeitung von Personendaten der Mitarbeitenden im Arbeitsvertragsrecht des OR).

Bewerbungsunterlagen

Eingereichte Bewerbungsunterlagen dürfen nur von jenen Personen eingesehen werden, die für die Einstellung zuständig sind (Berufsbildner/in, direkte Vorgesetzte, Personalabteilung). Es darf nur nach Informationen gefragt werden, die notwendig sind, um die berufliche Eignung zu prüfen. Bewerbungsunterlagen von Bewerbenden müssen vollumfänglich zurückgegeben werden; es sei denn, die betroffene Person erteile ihre Einwilligung, die Unterlagen noch für eine gewisse Zeit aufzubewahren.

Gesetzliche Grundlage: DSG Art. 6, OR Art. 328b

Personalakten

Lehrbetriebe können Personalakten ihrer Lernenden und Arbeitnehmer/innen anlegen, wobei eine Informationspflicht besteht. Bei der Beschaffung von Personendaten hat der oder die Verantwortliche, also in diesem Fall der Lehrbetrieb, die betroffene Person angemessen über die Beschaffung von Personendaten zu informieren.

Es dürfen nur Daten bearbeitet werden, welche die Eignung der Arbeitnehmenden für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrags erforderlich sind. Nicht enthalten sein dürfen Informationen über das Privatleben, die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder abwertende Anmerkungen zur Person. Betreffend Gesundheit dürfen nur Daten in die Personalakte aufgenommen werden, die unmittelbar mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängen,

Gesetzliche Grundlage: DSG Art. 19, OR Art. 328b

Technische und organisatorische Massnahmen

Jeder Datenbearbeiter und jede Datenbearbeiterin ist verpflichtet, Personendaten durch angemessene technische und organisatorische Massnahmen (TOM) gegen unbefugtes Bearbeiten und Datenverlust zu schützen. Welche TOM ergriffen werden, ist im Einzelfall zu bestimmen; die Massnahmen müssen jedoch geeignet sein, Verletzungen der Datensicherheit zu vermeiden.

TOM können bspw. sein: Zutrittskontrollen, Schlüssel, Ausweiskarte oder Legitimation durch Passwort. Berufsbildner/innen sollten Lernende insbesondere darauf aufmerksam machen, dass sie ein starkes Passwort verwenden, das sie nicht weitergeben und auch nicht aufschreiben.

Gesetzliche Grundlage: DSG Art. 7, DSV Art. 3

Auskunftserteilung

Ob der Betrieb Personendaten von Arbeitnehmenden gegenüber Drittpersonen offenlegen darf, ist im Einzelfall zu prüfen.

Der Lehrbetrieb muss für jede Auskunft, die er über eine lernende Person oder über Arbeitnehmer erteilt, die Einwilligung der betroffenen Person einholen, sofern kein überwiegendes privates oder öffentliches Interesse besteht oder das Gesetz eine Auskunft rechtfertigt.

Gesetzliche Grundlage: Art. 31 DSG



Zur Zusammenarbeit zwischen Lehrbetrieb und Berufsfachschule äussert sich Art. 16 Abs. 5 BBG. Bezüglich der Kontaktaufnahme der Berufsfachschule mit dem Lehrbetrieb bei ungenügender schulischer Leistung oder bei ungenügendem Verhalten ist BBV Art. 17 Abs. 3 zu beachten.

Betroffenenrechte

Betroffene Personen – externe oder interne Personen, bspw. Mitarbeitende – können bestimmte Rechte gegenüber dem Unternehmen geltend machen, welchen das Unternehmen nachzukommen hat.

Betroffenenrechte sind insbesondere: Auskunftsrecht, Löscho- und Berichtigungsrecht, Recht auf Überprüfung, Recht auf Datenherausgabe und -übertragung, Recht auf Einschränkung der Bearbeitung, Beschwerderecht

Besonders bedeutsam ist das Auskunftsrecht, nach welchem jede Person von den Verantwortlichen Auskunft darüber verlangen kann, ob Personendaten über sie bearbeitet werden.

Gesetzliche Grundlage: DSG Art. 25

Umgang mit Verletzungen der Datensicherheit

Wenn die Datensicherheit verletzt wird («Data Breach») und einer Person dadurch ein Schaden entsteht, können die Verantwortlichen haftbar werden. Eine Verletzung der Datensicherheit ist dem eidg. Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragten (EDÖB) so rasch als möglich zu melden, wenn die Verletzung zu einem hohen Risiko für die Persönlichkeit oder die Grundrechte der betroffenen Arbeitnehmenden führt. Wenn es der EDÖB verlangt oder es zum Schutz der betroffenen Person/en notwendig ist, sind diese zu informieren.

Gesetzliche Grundlage: DSG Art. 24

Persönlichkeitsschutz und Verhalten im Betrieb

Alle Betriebe werden vom Gesetz verpflichtet, die Persönlichkeitsrechte ihrer Angestellten zu schützen und im Betrieb entsprechendes Verhalten an den Tag zu legen. Persönlichkeitsschutz erfasst die einzelne Person (lernende Person, Berufsbildner/in, Arbeitnehmer/in) und gibt ihr Rechte, die ihr um ihrer selbst willen zustehen und die untrennbar mit der Person verknüpft sind. Selbstverständlich müssen sich auch alle Berufsbildner/innen und Lernenden an diese Verpflichtung halten. Wird das Persönlichkeitsrecht verletzt – wenn bspw. eine lernende Person Gewalt anwendet, Drohungen ausspricht oder andere belästigt – muss der Lehrbetrieb, die Berufsbildnerin oder der Berufsbildner eingreifen.

Allgemeine Fürsorgepflicht

Alle Betriebe haben die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden zu achten und zu schützen, auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Diese allgemeine Fürsorgepflicht konkretisiert den all-gemeinen Persönlichkeitsschutz für Arbeitnehmende in Bezug auf das Arbeitsverhältnis.

Gesetzliche Grundlage: OR Art. 328

Überwachung am Arbeitsplatz

Allgemein:

Eine Überwachung ist allgemein unzulässig, wenn dadurch das Verhalten der Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz überwacht werden soll, Gesundheit und Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmenden beeinträchtigt oder die allgemeinen Voraussetzungen von Art. 328b OR und der Datenschutz nicht eingehalten werden.



Eine Überwachung kann aber zulässig sein, wenn sie verhältnismässig erfolgt. Es ist somit in jedem Fall eine Interessenabwägung zwischen den Interessen des Arbeitnehmenden und jenen des Betriebes vorzunehmen. Interesse des Arbeitnehmenden ist dabei insbesondere der Persönlichkeitsschutz, welchem Betriebsinteressen wie bspw. die Sicherheit der Arbeitnehmenden und von Dritten oder die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften entgegenstehen.

Wichtig ist ein klares Nutzungsreglement, das den Lernenden und den Arbeitnehmer/innen kommuniziert wird.

Technische Überwachung:

Eine technische Überwachung (bspw. durch Video oder Software) ist nur zu Sicherheitszwecken erlaubt. Die Arbeitnehmer/innen müssen im Voraus darüber informiert werden und ihre Einwilligung geben oder es muss ein öffentliches Interesse resp. eine entsprechende gesetzliche Grundlage vorliegen.

Die Arbeitnehmenden dürfen davon nicht rund um die Uhr betroffen sein.

Damit Berufsbildner/innen die Internetnutzung überwachen dürfen, brauchen sie konkrete Hinweise, dass bspw. illegale Seiten mit pornografischem oder rassistischem Inhalt oder mit Aufrufen zu Gewalt konsultiert wurden oder eine schwerwiegende missbräuchliche Nutzung für private Zwecke vorliegt.

Der Betrieb darf beruflichen E-Mail-Verkehr der Arbeitnehmenden nicht systematisch überwachen. Die Überwachung des beruflichen E-Mail-Verkehrs muss verhältnismässig sein und einem bestimmten Zweck dienen. Persönliche E-Mails dürfen nicht gelesen werden.

Gesetzliche Grundlage: OR Art. 328b, ArGV 3 Art. 26 Abs. 1, DSG

Mobile Telefone

Berufsbildner/innen und Berufsfachschullehrpersonen können Lernenden die Benutzung von mobilen Telefonen am Arbeitsplatz während der Arbeitszeit resp. im Klassenzimmer verbieten. Die Geräte können vorübergehend eingezogen, dürfen allerdings nicht nach Inhalten untersucht werden. Dies gilt für den Arbeitsplatz (bspw. Baustelle) ebenso wie für das Klassenzimmer.

Abhören von Telefongesprächen

Das Abhören von Telefongesprächen ist nur erlaubt, wenn der Inhalt zur Leistungskontrolle oder aus Sicherheitsgründen aufgezeichnet wird. Die Lernenden und Arbeitnehmer/innen müssen im Voraus darüber informiert werden und ihr Einverständnis erteilen.

Randdaten dürfen vom Betrieb erfasst und ausgewertet werden.

Kleidung und äussere Erscheinung

Berufsbildner/innen und Lehrbetriebe können den Lernenden nur dann Vorschriften machen, wenn eine direkte Auswirkung auf die Arbeit vorhanden ist (bspw. Sicherheit, Hygiene, Kundenkontakt). Solche Massnahmen haben allerdings stets verhältnismässig zu sein.

Mitteilung an die Inhaber elterlicher Sorge (gesetzliche Vertretung, meist Eltern)

Bei Lernenden unter 18 Jahren sind die Berufsbildner/innen berechtigt, die Inhaber der elterlichen Sorge (gesetzliche Vertretung, meist Eltern) für ein Gespräch oder zur Klärung einer Situation beizuziehen, auch gegen den Willen der lernenden Person. Ist die lernende Person volljährig, muss dazu eine Einwilligung eingeholt werden. Die Rechte des nicht sorgeberechtigten Eltern-teils können insbesondere bei der Mitwirkung eingeschränkt sein. Es empfiehlt sich daher, bei getrenntlebenden Eltern die Kommunikation möglichst frühzeitig zu klären.

Gesetzliche Grundlage: OR Art. 345 Abs. 2, ZGB Art. 275a Abs. 2, ZGB Art. 296 ff.



Eignungstests

Auswahlverfahren müssen objektive, verlässliche und aussagekräftige Resultate ermöglichen. Tests (Persönlichkeitstests, psychologische Eignungstests, grafologische Gutachten) dürfen nur gemacht werden, wenn damit die Tauglichkeit für den Beruf ermittelt wird. Auch im Bewerbungsverfahren ist die Durchführung psychologischer Eignungstests nur mit Einwilligung der sich bewerbenden Person zulässig und nur so weit, als die Tests für die Abklärung ihrer Eignung für die geplanten Arbeitsaufgaben erforderlich sind.

Eignungstests dürfen nur durch ausgewiesene externe Fachstellen oder durch lehrbetriebsinterne Fachleute durchgeführt und ausgewertet werden.

Tests, mit denen berufsbezogene Inhalte geprüft werden, können vom Berufsbildner oder der Berufsbildnerin durchgeführt werden.

Alkohol- und Drogentests

Alkohol- und Drogentests können in bestimmten Fällen vom Arbeitgeber präventiv angeordnet werden. Dies ist allerdings nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich, insbesondere dann, wenn die geschützten Sicherheitsgüter mehr zählen als der Schutz der Persönlichkeit und die arbeitnehmende Person eingewilligt hat.

Alkohol- und Drogentests sind nur stichprobenartig und lediglich im Rahmen eines Pakets von Sicherheitsmassnahmen durchzuführen, das im Arbeitsvertrag oder einem Reglement, das integrierender Bestandteil dieses Vertrages ist, umschrieben ist.

Alkohol- und Drogentests dürfen nur mit der ausdrücklichen Einwilligung der Lernenden respektive der Bewerber/innen durchgeführt werden, da keine gesetzliche Grundlage vorhanden ist. Wenn keine Einwilligung vorliegt, kann die Person nicht gezwungen werden, hat unter Umständen aber bei einem überwiegenden Sicherheitsinteresse mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu rechnen.

Invasive Alkohol- und Drogentests müssen von medizinischen Fachpersonen vorgenommen werden. Diese dürfen die Arbeitgebenden nur darüber informieren, ob der oder die Mitarbeitende tauglich ist, die Arbeit auszuführen.

Atemlufttests können auch von anderen Personen durchgeführt werden.

Gesundheitstests

Gesundheitstests dürfen nur mit der ausdrücklichen Einwilligung der Lernenden respektive der Bewerber/innen durchgeführt werden.

In gewissen Berufen ist eine berufsbezogene ärztliche Untersuchung notwendig. Sie wird vor Beginn der Berufslehre durchgeführt und ist zur Bestätigung der gesundheitlichen Voraussetzung für die berufliche Grundbildung erforderlich. Zu solchen Unterlagen darf der Betrieb keinen Zugang haben. Ärztinnen und Ärzte dürfen lediglich Aussagen über die Tauglichkeit der sich bewerbenden Personen für die zu besetzende Stelle machen.

Gesetzliche Grundlage: ArgV 5 Art. 9, ArGV 5 Art. 18,



Sprechen Sie als Berufsbildner/in wichtige Themen an

Unser Kommunikationsverhalten hat sich in den letzten Jahren rasant verändert. Digitale Medien sind aus unserem Alltag nicht mehr wegzudenken. Sie bieten vielfältige Lern- und Entwicklungschancen, bergen aber auch Gefahren. Viele – vor allem junge Leute – nutzen Social Media, um mit ihren Freunden verbunden zu sein. Sie wissen zwar, dass diese Plattformen auch für Nicht-Freunde öffentlich zugänglich sind, mögliche Konsequenzen sind ihnen jedoch oft nicht klar. Unbekümmert – und in der Regel nicht in böser Absicht – laden sie auch heikle Daten hoch: Bilder oder Filme mit fraglichen Inhalten (Freizügigkeiten, Saufgelagen, Sachbeschädigungen usw.), die sie häufig ohne die Einwilligung der Betroffenen ebenso unbekümmert aufnehmen und damit bereits Persönlichkeitsrechte verletzen.

Manchmal stellen Jugendliche Anschuldigungen, Gehässigkeiten oder Verunglimpfungen gegen Kollegen und Kolleginnen aber auch gegen Lehrpersonen oder Arbeitgeber/innen ins Netz. Darunter auch Frustaussagen, die sie nach kurzer Zeit selbst bereuen. Sie diskriminieren andere, machen unüberlegte (gelegentlich auch überlegte) rassistische und/oder sexistische Aussagen.

Jugendliche verschicken – meist unbekümmert und nicht vorsätzlich – in Nachrichten oder E-Mails heikle Aussagen, die jederzeit von anderen an Unbefugte oder an Betroffene weitergeleitet werden oder kurzerhand im Netz hochgeladen werden können.

Das vollständige Löschen dieser Daten mit problematischen Inhalten ist nicht so einfach wie das Veröffentlichen. Jahrelang können sie zugänglich bleiben oder durch andere weiterverbreitet werden. Da Texte, Bilder oder Filme nach langer Zeit auch in ein ganz anderes Licht gerückt werden können und schwer zu dementieren sind, können sie in einer beruflichen Karriere oder im Privatleben unerwartet zu Stolpersteinen werden.

Die Lernenden sollten deshalb darauf aufmerksam gemacht werden,

- dass sie verpflichtet sind, die Persönlichkeitsrechte ihrer Vorgesetzten und der Angestellten des Lehrbetriebs zu wahren (Fotos, Filme sowie Aussagen über andere oder von anderen dürfen ohne das Einverständnis der betroffenen Personen weder gemacht noch veröffentlicht werden).
- dass sie sich gegenüber dem Lehrbetrieb an Datenschutzbestimmungen halten müssen (z. B. heikle Daten nicht weiterreichen).
- wie kritisch es sein kann, persönliche Daten – eigene oder die von anderen – (Fotos, Aussagen, Meinungen usw.) im Netz zu veröffentlichen.
- dass sie keine kompromittierenden Daten über andere veröffentlichen sollen.
- dass Daten im Netz nur punktuell gelöscht werden können.

Andererseits können Berufsbildner/innen die Lernenden auch darauf hinweisen, dass sie sich melden sollen, wenn andere sie mit heiklen Daten (ob echt oder gefälscht) bedrängen oder wenn sie damit gemobbt werden. Wie beispielsweise mit Sexting. Dabei handelt es sich um das Verschicken von erotischen oder pornografischen Mitteilungen oder von erotischen Selbstaufnahmen per Handy oder Computer, was an sich noch nicht strafbar ist. Benutzt der Empfänger die Aufnahmen aber als Druckmittel und erpresst weitere Aufnahmen oder gar sexuelle Handlungen, macht er sich strafbar.



Rechtsgrundlagen

DSG, Datenschutzgesetz (Bundesgesetz über den Datenschutz vom 25. September 2020, SR 235.1)

OR, Obligationenrecht (Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches – Fünfter Teil: Obligationenrecht, SR 220)

ZGB, Zivilgesetzbuch (Schweizerisches Zivilgesetzbuch vom 10. Dezember 1907, SR 210)

StGB, Strafgesetzbuch (Schweizerisches Strafgesetzbuch vom 21. Dezember 1937, SR 311.0)

ArG, Arbeitsgesetz (Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel, SR 822.11)

ArGV 3, Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz vom 18. August 1993 (Gesundheitsvorsorge, SR 822.113)

ArGV 5, Verordnung 5 vom 28. September 2007 zum Arbeitsgesetz (Jugendschutzverordnung, SR 822.15)

BBG, Berufsbildungsgesetz (Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung, SR 412.10)

BBV, Berufsbildungsverordnung (Verordnung vom 19. November 2003 über die Berufsbildung, SR 412.101)

(Gesetze sind mit SR-Nummern abrufbar unter: www.admin.ch/gov/de)

Links

www.centrepatronal.ch

Das Centre Patronal vertritt die Anliegen von Arbeitgeberorganisationen, Berufsverbänden sowie anderen Institutionen und publiziert «Das Handbuch des Arbeitgebers», ein Arbeitsinstrument für alle, die beruflich mit Fragen des Arbeitsrechts konfrontiert sind.

www.dsb.zh.ch

Website des Datenschutzbeauftragten des Kantons Zürich. Auf der Website kann die App zum Thema Datenschutz heruntergeladen werden.

www.edoeb.admin.ch

Informative Website des eidgenössischen Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragten (EDÖB), auf der hilfreiche Leitfäden, Merkblätter, Empfehlungen sowie Lehrmittel für den Unterricht mit Jugendlichen zu finden sind.

www.jugendundmedien.ch

Informative Website für Jugendliche und Berufsbildner/innen. Dort finden sie Antworten auf Fragen wie: Welche Chancen und Gefahren sind mit dem Benutzen der digitalen Medien verbunden? Wie kann Medienkompetenz gefördert werden? Wie schützt man sich vor Gefahren?

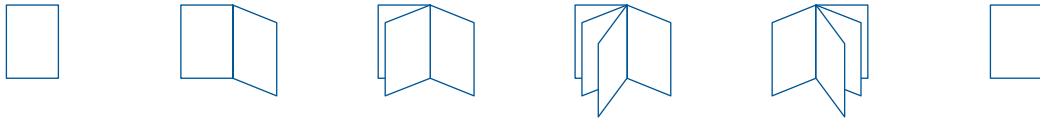
www.privatim.ch

Website der «Vereinigung der schweizerischen Datenschutzbeauftragten» mit Adressen und Links zu allen kantonalen Datenschutzbeauftragten

www.suva.ch

«Suchtmittel am Arbeitsplatz aus rechtlicher Sicht». Informative Broschüre, die als Download zur Verfügung steht.





Merkblatt 212
Datenschutz und Persönlichkeitsschutz
www.berufsbildung.ch/merkblaetter

Ausgabe März 2024

© **SDBB Bern**

Ganzer oder teilweiser Nachdruck einschliesslich der Nutzung in digitalen Medien für nicht kommerzielle Zwecke mit Quellenangabe erlaubt.

SDBB | CSFO | Belpstrasse 37 | Postfach | CH-3001 Bern
Telefon 031 320 29 00 | berufsbildung@sdbb.ch

www.berufsbildung.ch