

Arbeitsvertrag - Persönlichkeitsschutz

Im Zusammenhang mit der Einführung einer neuen Lohnsoftware wurde in unserem Betrieb ein Fragebogen verteilt mit dem Hinweis auf Aktualisierung der Stammdaten. Hier werden nun neu Angaben zur Ehefrau/Lebenspartnerin gestellt, die zwingend anzugeben seien, nämlich neben den Personalien: ob sie berufstätig sei, seit wann, Pensum, Arbeitsstunden pro Monat und wie der Arbeitsgeber heisst.

Meine Frage nun: Bin ich verpflichtet, diese Angaben zu machen, hat mein Arbeitgeber das Recht, diese Angaben einzufordern und welchem Zweck dienen diese Angaben? Hat mein Arbeitgeber das Recht, meine Natel-Nr. anzufordern, obwohl ihm meine Festnetznummer bekannt ist?

F.K. aus S.

Ihr Arbeitgeber hat meines Erachtens nicht das Recht, sämtliche Angaben zu verlangen. Denn es handelt sich um Personendaten, die einen besonderen Umgang verlangen.

Datenschutz

Seit dem 1. Juli 1993 ist das Datenschutzgesetz in Kraft. Es regelt allgemein den Umgang mit Personendaten und schützt die Persönlichkeit und die Grundrechte der betroffenen Personen. Als Personendaten gelten alle Angaben, die sich auf eine bestimmte Person beziehen, unabhängig von der Art der Aufzeichnung (Dokumente, Filme, Fotografien, Tonaufnahmen, Berichte, etc.).

Gleichzeitig mit dem Inkrafttreten des Datenschutzgesetzes wurde auch die allgemeine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ergänzt und konkretisiert. Der Arbeitgeber darf Daten über den Arbeitnehmer nur bearbeiten, soweit sie dessen Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrages erforderlich sind (Art. 328b OR).

Ihr Arbeitgeber muss Ihnen deshalb ein sachliche Begründung geben, weshalb er die einzelnen Angaben für die Durchführung des Arbeitsvertrages für erforderlich betrachtet (z.B. Ihre Natel-Nummer).

Personaldossier

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses führt der Arbeitgeber über die Angestellten ein Personaldossier. Personaldossiers dürfen Daten enthalten, die für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses notwendig sind: Personalien und Adressdaten, Bewerbungsunterlagen, Referenzauskünfte, Testunterlagen, Arbeitsvertrag, Angaben über Arbeitsausfälle und Ferien, Lohn- und Versicherungsdaten, Beurteilungen, Weiterbildungen, Aktennotizen über besondere Vorkommnisse etc. Unzulässig sind inoffizielle parallele Personaldossiers mit angeblich vertraulichen Informationen. Denn die Angestellten haben das Recht, über den Inhalt ihres Personaldossiers Auskunft zu erhalten (Art. 8 DSG), was bei parallelen Personaldossiers nicht gewährleistet wäre. Im Ausnahmefall hat der Arbeitgeber das Recht, das Auskunftsrecht zu beschränken, verweigern oder aufzuschieben (Art. 9 Abs. 4 DSG).

Die Daten des Personaldossiers dürfen nur durch den Personaldienst bearbeitet werden und nur an jene Stelle gelangen, die daran ein berechtigtes, auf den Arbeitsplatz bezogenes Interesse haben. Für die Arbeitgeber empfiehlt es sich, Personaldossiers in regelmäßigen Abständen einer Triage zu unterziehen und nicht mehr benötigte Unterlagen zu entfernen.

Rechtsanwalt Raetus Cattelan, Fellmann Tschümperlin Lötscher, Luzern

November 2006