

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 76 (1984)

Heft: 1

Artikel: Anforderungen an das zukünftige Datenschutzgesetz : acht Marksteine aus gewerkschaftlicher Sicht

Autor: Egloff, Willi

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-355166>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 01.05.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Acht Marksteine aus gewerkschaftlicher Sicht

*Willi Egloff**

Fünf Jahre lang haben zwei Expertenkommissionen an der Vorbereitung eines schweizerischen Datenschutzgesetzes gearbeitet. Nunmehr liegt ein Entwurf vor, über den demnächst eine Vernehmlassung eröffnet wird. Für die Arbeitnehmer und ihre Organisationen stellt sich damit die Frage, wie sie sich zu diesem Projekt stellen, unter welchen Voraussetzungen sie ihm zustimmen können.

Für diese Beurteilung stehen natürlich diejenigen Bestimmungen im Vordergrund, welche den Datenschutz im Arbeitsverhältnis betreffen. Was in dieser Hinsicht aus gewerkschaftlicher Sicht verlangt werden kann und muss, wird im folgenden in acht Leitsätzen zusammengefasst, an denen der Entwurf der Expertenkommission gemessen werden kann. Diese Marksteine sind als Festsetzung von Minimalanforderungen gedacht, hinter welche bei der weiteren Behandlung des Gesetzes nicht zurückgegangen werden sollte.

1. Markstein:

Das Gesetz muss verbindlich einen Mindeststandard des Datenschutzes festlegen, der nicht unterschritten werden darf. Es soll aber weitergehende Regelungen nicht verhindern, insbesondere nicht die Vereinbarung spezieller Datenschutzbestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen und Betriebsordnungen.

Ein umfassendes Datenschutzgesetz, wie es die Expertenkommission vorschlägt, wird immer nur recht allgemeine Regelungen enthalten können. Was gleichzeitig für eine Personaldatei, für ein Einwohnerregister, für ein Pressearchiv und für tausend andere Informationssysteme gelten soll, kann von vorneherein nicht auf Besonderheiten und Details bestimmter Bereiche Rücksicht nehmen. Immerhin müssen die Vorschriften so gestaltet sein, dass sich aus ihnen ein Mindeststandard des Datenschutzes ergibt, der verbindlich und ohne Ausnahme für alle Lebensbereiche gilt.

Regelungen, die allen gewerkschaftlichen Forderungen entsprechen und zudem noch betriebliche oder branchenmässige Besonderheiten berücksichtigen, werden wir von einem solchen Gesetz nicht erwarten können. Diese werden vielmehr auch in Zukunft in der gewerkschaftlichen Auseinandersetzung erkämpft und in Gesamtarbeitsverträgen und Betriebs-

* Dr. Willi Egloff war Mitglied der Eidgenössischen Expertenkommission für Datenschutz im Privatbereich. Kollege Egloff ist Mitglied des VPOD und der «Demokratischen Juristen». Er hat in Bern eine Anwaltspraxis.

ordnungen festgelegt werden müssen. Das ist aber nur dann möglich, wenn das Gesetz solche ergänzende Vereinbarungen überhaupt zulässt. Dass dies der Fall sei, erscheint damit als wichtigste gewerkschaftliche Anforderung an das Gesetz.

Wie weit der Entwurf der Expertenkommission einen solchen Mindeststandard garantiert, wird in den folgenden Punkten untersucht werden. In bezug auf die Möglichkeit ergänzender Bestimmungen entspricht er gerade hinsichtlich des Datenschutzes im Arbeitsverhältnis der genannten Anforderung: Die entsprechenden Sonderregelungen sind einseitig zwingend ausgestattet, das heisst es kann von ihnen nur zugunsten der Arbeitnehmer, nicht aber zu ihren Ungunsten abgewichen werden. Die Situation wäre damit also die gleiche wie zum Beispiel in bezug auf die Ferien, wo ebenfalls längere Urlaube als im Gesetz vorgesehen vereinbart werden können, aber keine kürzeren.

2. Markstein:

Das Datenschutzgesetz muss auf jedes Bearbeiten von Personendaten Anwendung finden. Beschränkungen auf bestimmte Bearbeitungsschritte (zum Beispiel nur Bekanntgabe oder nur Speichern), Bearbeitungsverfahren (zum Beispiel nur automatisierte Bearbeitung) oder auf bestimmte Datenkategorien (zum Beispiel nur Gesundheitsdaten) sind ebenso abzulehnen wie die Privilegierung bestimmter Bereiche (zum Beispiel Presse, Polizei, Adressenhändler).

Die bisherige Erfahrung mit Datenschutzgesetzen im Ausland hat gezeigt, dass nur umfassend anwendbare Vorschriften etwas bringen. Gesetze, die nur für bestimmte Bereiche gelten, oder die nur einzelne Verfahrensschritte beim Bearbeiten von Personendaten regeln, können leicht umgangen werden. Gelten zum Beispiel die Datenschutzbestimmungen nur für computerisierte Bearbeitungen, so wird das, was verhindert werden sollte, in Zukunft einfach von Hand gemacht.

Der Entwurf der Expertenkommission entspricht dieser Vorstellung ziemlich weitgehend. Danach soll das Gesetz grundsätzlich überall gelten, wo Personendaten vorhanden sind und bearbeitet werden. Es kommt also nicht darauf an, ob die Bearbeitung durch eine Gemeinde, den Bund, ein privates Unternehmen, eine Zeitung, ein Auskunftsbüro usw. erfolgt, und es spielt auch keine Rolle, ob dabei Computer und andere Maschinen verwendet werden oder nicht. Ebenso verzichtet der Entwurf bewusst auf die Schaffung einer Kategorie von «freien Daten», die beliebig verwendet werden können, weil sich derartige Vorschriften im Ausland nicht bewährt haben.

Eine wichtige und auch sehr problematische Durchbrechung dieses Grundsatzes sieht der Entwurf zugunsten der politischen Polizei und der Nachrichtendienste vor. Diese sind gegenüber anderen Datenbearbeitern in verschiedener Hinsicht privilegiert, so insbesondere in bezug auf die Beschaffung von Personendaten und auf die Kontrollmöglich-

keiten. Es wird noch sehr genau geprüft werden müssen, inwieweit diese Sonderbestimmungen sachlich gerechtfertigt sind.

3. Markstein:

Das Gesetz muss das Sammeln und Bearbeiten von Personaldaten durch den Arbeitgeber möglichst beschränken.

Bei der Auswahl und beim Einsatz von Arbeitnehmern spielen längst nicht mehr nur fachliche Kenntnisse eine zentrale Rolle, sondern in zunehmendem Masse auch persönliche Einstellungen, psychische Belastbarkeit usw. Um sich hierüber ein Bild zu schaffen, sammeln und bearbeiten Unternehmer in ständig zunehmendem Umfange Personaldaten aus allen möglichen Lebensbereichen. Diese völlige Durchleuchtung, die mit der Stellenbewerbung beginnt und während des ganzen Arbeitsverhältnisses andauert, muss durch ein Datenschutzgesetz verhindert werden.

Der Gesetzesentwurf sieht diesbezüglich vor, dass der Arbeitgeber Daten über Arbeitnehmer nur bearbeiten darf, soweit sie sich auf deren Eignung für das jeweilige Arbeitsverhältnis beziehen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrages erforderlich sind. Diese Bestimmung mag zwar als recht unscharf erscheinen, und sie ist das absolute Minimum dessen, was von gewerkschaftlicher Seite gefordert werden muss, gegenüber dem heutigen Zustand stellt sie aber bereits eine deutliche Verbesserung dar. Selbst dagegen ist aber schon mit erheblichem Widerstand von Arbeitgeberseite zu rechnen.

Sicherzustellen ist auch, dass der Arbeitgeber keinen Zugang hat zu den Gesundheitsdaten seiner Arbeitnehmer, soweit dies nicht im Hinblick auf Arbeitsschutzmassnahmen erforderlich ist. Aus diesem Grunde müsste durch eine entsprechende Bestimmung des Gesetzes die völlige Trennung der Personaldatei von den Dateien der Betriebskrankenkassen, Unfallversicherungen, Fürsorgeeinrichtungen usw. zwingend vorgeschrieben werden. Dies ist im vorliegenden Gesetzesentwurf nicht mit der nötigen Klarheit geregelt, weshalb entsprechende Verbesserungen gefordert werden müssen.

4. Markstein:

Das Gesetz muss die Weitergabe von Personaldaten an Dritte durch die Arbeitgeber auf das absolut Notwendige beschränken.

Ein Kernproblem des Datenschutzes im Arbeitsbereich ist der fast ungehinderte Austausch von Personaldaten zwischen Arbeitgebern. Zwar ist dieses Referenzenunwesen schon mit der heutigen Rechtslage eindeutig nicht vereinbar, doch missachten die Unternehmer die bestehenden gesetzlichen Schranken seit Jahren in fast schon selbstverständlicher Weise. Es wäre heute bereits ein grosser Fortschritt, wenn ein Datenschutzgesetz hier das eigentlich geltende Recht wieder in Kraft setzen würde. Mindestens das sollte aber auch durchgesetzt werden können.

Der Expertenentwurf enthält zu dieser Frage eine Bestimmung, die an Deutlichkeit nichts zu wünschen übrig lässt. Danach dürfen Auskünfte über Arbeitnehmer vom Arbeitgeber nur erteilt werden, wenn die betroffene Person zugestimmt hat. Die unzähligen Schwarzen Listen und die Hintenherum-Kontakte zwischen Personalchefs würden dadurch wenigstens auf dem Papier eindeutig rechtswidrig. Es lässt sich unschwer absehen, dass diese Regelung noch Gegenstand ausführlicher Auseinandersetzungen sein wird.

5. Markstein:

Das Gesetz muss dem Arbeitnehmer ermöglichen zu kontrollieren, welche Daten der Arbeitgeber über ihn bearbeitet und was er damit macht. Zu diesem Zweck ist ein umfassendes Einsichtsrecht des Arbeitnehmers in sein Personaldossier notwendig.

Ein Einsichtsrecht des Arbeitnehmers in seine Personalakten gehört zum Beispiel in der Bundesrepublik Deutschland längst zu den juristischen Selbstverständlichkeiten. Wenn Datenschutz für den Arbeitsbereich überhaupt eine Bedeutung erlangen soll, so muss ein solches Recht auch in der Schweiz geschaffen werden. Es kann sich nicht nur auf die Kenntnis der einzelnen Daten beschränken, die vom Arbeitgeber bearbeitet werden, sondern muss auch die ganzen Bearbeitungsvorgänge umfassen. Nur so kann der einzelne feststellen, was mit den ihn betreffenden Daten geschieht.

Der Expertenentwurf sieht ein solches Einsichtsrecht des Arbeitnehmers in beschränktem Umfange vor. Allerdings, und dies ist ein eindeutiger Mangel, muss über die Herkunft der Daten nicht unbedingt Auskunft erteilt werden. Ausserdem kann die Einsicht verwehrt werden, soweit es zum Schutze überwiegender Interessen anderer Personen unerlässlich ist. Diese Einschränkung sollte, wenn sie nicht ganz beseitigt werden kann, so doch noch erheblich präzisiert werden.

6. Markstein:

Das Gesetz muss den betroffenen Personen wirksame Mittel in die Hand geben, um gegen eine unerwünschte oder auch unerlaubte Bearbeitung ihrer Daten vorzugehen.

Vorschriften über den Persönlichkeitsschutz gibt es schon im geltenden schweizerischen Recht. Sie haben allerdings den Nachteil, dass sie im Streitfalle kaum durchsetzbar sind, wie sich in der Praxis immer wieder gezeigt hat. Von einem Datenschutzgesetz muss daher erwartet werden, dass es wirksamere Rechtsmittel bereitstellt.

In dieser Hinsicht macht der Expertenentwurf eine ganze Reihe von Vorschlägen. So soll es etwa möglich sein, in einem raschen und einfachen Verfahren das Recht auf Auskunft auch gegen den Willen des Datenbearbeiters durchzusetzen. Auch für Klagen auf Berichtigung falscher Daten, auf Feststellung der Widerrechtlichkeit oder auf Unterlassen einer Bearbeitung sowie für Klagen auf Schadenersatz sind Verfahrens-

vereinfachungen vorgesehen. All diese Regelungen sind ohne Zweifel begrüßenswerte Verbesserungen gegenüber der heutigen Situation. Von besonderer Bedeutung ist aber eine Bestimmung, die vorsieht, dass jede Person ein bestimmtes Bearbeiten der sie betreffenden Daten verbieten kann und dass ein solches Verbot nur dann nicht beachtet werden muss, wenn der Bearbeiter ein gesetzliches oder vertragliches Recht geltend machen kann. Durch diese Vorschrift wird die Lage der betroffenen Person in einem eventuellen Prozess erheblich verbessert, weil der Bearbeiter sein Handeln begründen muss. Eine solche Regelung ist gerade auch im Hinblick auf arbeitsrechtliche Streitigkeiten von grossem Interesse.

7. Markstein:

Das Gesetz darf die Kontrolle des Datenschutzes und die Wahrnehmung von Rechten nicht dem einzelnen überlassen. Es muss insbesondere den Gewerkschaften umfassende Vertretungsrechte einräumen.

Es gehört zu den Grunderkenntnissen gewerkschaftlicher Tätigkeit, dass der einzelne Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber nichts auszurichten vermag. Die Stärke der Arbeiterinnen und Arbeiter liegt in ihrer Organisation, und das gilt auch für die Auseinandersetzung auf rechtlicher Ebene. Datenschutz im Arbeitsbereich ist deshalb zuallererst auch eine Aufgabe der Gewerkschaften, welche ihre Mitglieder umfassend beraten und vertreten können müssen.

Der Gesetzesentwurf geht von einer rein individualistischen Konzeption aus. Zwar gibt es eine Art von Verbandsklagerecht, doch ist dieses sehr stark eingeschränkt. Irgendwelche Mitbestimmungsrechte von Verbänden sind nicht vorgesehen, auch keine gewerkschaftlichen Rechte im Arbeitsbereich. Es ist eindeutig, dass der Kommissionsentwurf in diesem Punkt in keiner Weise zu genügen vermag.

8. Markstein:

Das Gesetz soll vorsehen, dass besonders krasse Verstösse gegen den Datenschutz bestraft werden können.

Verletzungen von Persönlichkeitsrechten sind für den Betroffenen unter Umständen ebenso gravierend wie Körperverletzungen oder Vermögensschädigungen. Es ist deshalb nur logisch, für derartiges Verhalten Strafen von vergleichbarer Strenge anzudrohen.

Der Gesetzesentwurf sieht Strafsanktionen vor, und zwar insbesondere für Verletzungen der Auskunftspflicht. Das ist allein schon deshalb zu begrüßen und auch zu verlangen, weil die ganze Datenschutzregelung davon ausgeht, dass die betroffenen Personen erfahren können, wer was wozu über sie bearbeitet. Liesse sich dieses Recht auf Auskunft nicht durchsetzen, so wäre das Datenschutzgesetz in der vorgeschlagenen Form unwirksam. Dies gilt insbesondere auch für den Arbeitsbereich: Kernpunkt der Regelung ist das Einsichtsrecht in das Personaldossier.

Wird dieses unterlaufen, stossen alle übrigen Vorschriften ins Leere. Es ist deshalb angezeigt, die Verletzung gerade dieses Rechts durch den Arbeitgeber unter Strafe zu stellen.

Ein wirksames Datenschutzgesetz könnte für die Gewerkschaften grosse Bedeutung haben. Welche konkreten Forderungen etwa erfüllt sein müssten, damit aus dieser Sicht von einem wirksamen Gesetz gesprochen werden kann, wurde in diesen 8 Marksteinen darzustellen versucht. Selbstverständlich sind damit noch lange nicht alle relevanten Aspekte aufgezählt, doch handelt es sich um die meines Erachtens wichtigsten Punkte.

Aus den kurzen Hinweisen auf den Gesetzesentwurf der Expertenkommission lässt sich schliessen, dass die vorgeschlagenen Lösungen diesen Forderungen wenigstens teilweise oder auch ganz entsprechen. Der Entwurf erscheint damit als tauglicher Kompromiss, der zwar viele Mängel, aber auch unbestreitbar positive Seiten aufweist. Persönlich halte ich ihn daher für unterstützungswert, sofern er nicht noch in wesentlichen Punkten verwässert wird.

Allerdings sind hierzu sogleich

zwei wichtige Vorbehalte

anzubringen:

Zum einen handelt es sich nur um einen Entwurf, und die Gegner eines wirksamen Datenschutzes sind zahlreich. Es wird also nicht an Versuchen fehlen, das Gesetz zu Fall zu bringen oder es doch im Laufe des Vernehmlassungs- und Gesetzgebungsverfahrens ganz entscheidend abzuschwächen. Die speziellen Datenschutzbestimmungen für den Arbeitsbereich werden von solchen Versuchen mit Sicherheit nicht verschont werden.

Zum anderen bleibt Datenschutz im Arbeitsverhältnis solange einfach Papier, als das Arbeitsvertragsrecht keinen tauglichen Kündigungsschutz kennt. Auseinandersetzungen über Rechte und Pflichten des Arbeitgebers werden unter diesen Umständen nämlich nicht ausgetragen, sondern durch die Entlassung widerspenstiger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entschieden. Die wichtigste Datenschutzmassnahme im Arbeitsbereich bestünde daher darin, endlich einen brauchbaren Kündigungsschutz zu schaffen. Das aber ist wohl ein anderes Kapitel.