

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 79 (1987)
Heft: 1

Artikel: Datenschutz in der Arbeitswelt
Autor: Müller, Peter
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-355238>

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: 24.01.2026

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

Datenschutz in der Arbeitswelt

Das – hier leicht gekürzte – Referat zu einem Thema, das die Arbeitnehmer immer mehr tangiert, hielt **Dr. Peter Müller**, derzeit Leiter des Dienstes für Datenschutz im Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartement, im Herbst letzten Jahres vor Gewerkschaftern in Münsingen.

Kein Arbeitsverhältnis ohne Personendaten

Sie kennen das aus eigener Erfahrung: wer als Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis steht, muss vielerlei Angaben über seine Person machen. Diese Bekanntgabe persönlicher Informationen beginnt schon, bevor das Arbeitsverhältnis begründet ist. Wenn Sie sich um eine Stelle bewerben, so teilen Sie dem möglichen zukünftigen Arbeitgeber nicht nur Name und Alter mit, sondern Sie informieren ihn vielleicht bereits teilweise über ihren Lebenslauf, die familiären Verhältnisse, die Ausbildung, auch über Ihre Konfession und militärische Einteilung; vielleicht geben Sie bereits auch Referenzen an. Kommt es dann zu einem Anstellungsgespräch, so will der Patron oder der Personalchef noch mehr über Sie erfahren, etwa über Ihre früheren Arbeitsstellen, Ihre weiteren beruflichen Absichten, Ihren gesundheitlichen Zustand. Vielleicht wird er noch etwas indiskreter und fragt nach Ihrer politischen Einstellung oder nach gewerkschaftlichen Aktivitäten. Oder er verlangt von Ihnen, dass Sie einen Auszug aus dem Strafregister beibringen oder eine Handschriftprobe für ein graphologisches Gutachten.

Bei all diesen Angaben, die Sie bei der Bewerbung und im Laufe des Anstellungsgesprächs gemacht haben, handelt es sich um Personendaten. Personendaten sind Angaben, die sich auf eine bestimmte oder bestimmbar Person beziehen, etwas über diese Person aussagen. Die Angaben sind von unterschiedlicher Qualität. Name, Alter, auch berufliche Ausbildung wird jeder Stellenbewerber in der Regel bedenkenlos bekanntgeben. Er wird vielleicht aber zögern, wenn er seine innere Einstellung preisgeben soll, so bei Fragen nach der Zugehörigkeit zu einer Partei, Gewerkschaft oder Religionsgemeinschaft. Solche Angaben zur Person werden in der Fachsprache als *sensible oder besonders schützenswerte Daten* bezeichnet. Sie geben Einblicke in die Intimsphäre eines Menschen; diese aber möchte nicht jedermann offenbaren. Sensible Daten sind etwa Angaben über das sexuelle Verhalten, Vorstrafen, fürsorgliche Massnahmen. Schon die heutige Rechtsordnung sieht für deren Erhebung und Verwendung Einschränkungen vor.

Aber kehren wir wieder zurück in die Praxis. Unser Arbeitnehmer hat seine Stelle erhalten. Zu seinem Personaldossier gehören nun nicht mehr nur die Bewerbungsunterlagen, sondern es kommen Lohnabrechnungen, AHV-Abrechnungen, die Absenzenkontrolle, Leistungsbewertungen, aber auch Arztberichte und möglicherweise persönliche Notizen dazu.

Wer Einblick in das gesamte Dossier hat, der weiss schon recht viel über den betreffenden Arbeitnehmer. Er kann unter Umständen bereits eine Art *Persönlichkeitsprofil* erstellen. Unter Persönlichkeitsprofil verstehen wir eine Verknüpfung von Daten, die so ausgewählt sind, dass sie zusammen ein eigentliches Bild der betroffenen Person ergeben. Das hat zur Folge, dass die Menschen eingeordnet und kategorisiert werden können. Vor solchen Kategorisierungen aber haben viele Angst.

Personalinformations- und Personalsicherheitssysteme

Die Persönlichkeit der Arbeitnehmer kann aber auch anderweitig überwacht und erforscht werden. Die moderne, hochtechnisierte Wirtschaft steht unter einem gewaltigen Konkurrenz- und Kostendruck. Sie ist gezwungen, ihre sachlichen und personellen Mittel so rationell wie möglich einzusetzen. Deshalb sollen auch die Fähigkeiten jedes einzelnen Mitarbeiters optimal ausgenutzt werden. Fähigkeitsprofil und Arbeitsplatz müssen übereinstimmen. «Jedermann zur richtigen Zeit am richtigen Platz» lautet die Devise der Unternehmungsleitung. Um dieses Ziel zu erreichen, werden zumindest in grossen Betrieben EDV-gestützte Informationssysteme aufgebaut, in denen unzählige Betriebs- und Arbeitnehmerdaten gespeichert werden können.

Durch die computermässige Steuerung und Überwachung der Produktion kann indirekt auch Aufschluss über Leistungsvermögen und Arbeitsverhalten der Beschäftigten gewonnen werden. So kann zum Beispiel festgestellt werden, wie viele Tippanschläge eine Sekretärin pro Zeiteinheit zustande bringt und wie oft sie korrigieren muss. Oder man kann feststellen, welcher Arbeiter an einer bestimmten Maschine am meisten und am exaktesten produziert. Die Computerisierung kann so weit vorangetrieben werden, dass der Arbeiter auf einem Anzeigeschirm jederzeit ersieht, ob er sein Produktionssoll erfüllt oder welchen Lohn er gerade zugute hat.

Die mit moderner Technologie arbeitenden Betriebe sind aber auch sehr verletzlich. Deshalb versuchen sie, sich mittels elektronischen Überwachungsmassnahmen zu schützen. Der ganze Betrieb kann etwa in Sektoren eingeteilt werden, zu denen nur eine genau bestimmte Zahl von Mitarbeitern jeweils Zutritt hat. Mit codierten Magnetkarten wird den Arbeitern ihr Arbeitsbereich zugeteilt und zum Teil fast jede Bewegung registriert. Auf diese Weise kann ein eigentliches Bewegungsprofil erstellt werden, das genau beschreibt, wer zu welcher Zeit sich wo befunden hat.

Schliesslich ist auch die Telefon- und Videoüberwachung hier zu erwähnen, die ebenfalls zu wesentlichen Eingriffen in die Persönlichkeits-sphäre führen kann.

Datenschutz als Persönlichkeitsschutz

Bei solchen Erscheinungen hakt nun der Datenschutz ein. Er will für die Datenbearbeitung und die Datenweitergabe *rechtliche Leitplanken* set-

zen. Die mit der Computer-Technik möglich gewordenen Datenverarbeitungen sollen nicht beliebig vorgenommen werden. Nicht jedes Datum soll erhoben, nicht jede Information unendlich gespeichert und nicht jede Tatsache aus dem Persönlichkeitsbereich unbeschränkt weitergegeben werden; Daten sollen nicht gegen den Willen des Betroffenen erhoben werden können, und dieser soll Einblick in die ihn betreffenden Daten haben. Dies sind, ganz einfach ausgedrückt, die wichtigsten Regeln des Datenschutzes.

Warum aber werden solche Regeln verlangt? Sind sie wirklich nötig, wenn man bedenkt, dass die menschliche Gesellschaft ohne Datenaustausch gar nicht leben kann, eine hochdifferenzierte Industriegesellschaft von heute noch viel weniger als frühere Gesellschaften. Die Wirtschaft im besondern ist in grossem Mass auf Daten angewiesen und wird es immer mehr sein. Datenbearbeitung und -austausch geschieht heute weltweit und kann nicht rückgängig gemacht werden. Warum also Datenschutz, so wird oft gefragt.

Datenschutz ist ein missverständlicher Begriff. *Nicht die Daten, sondern der Mensch soll geschützt werden.* Genauer noch: seine Persönlichkeit, seine Privat- und Intimsphäre, seine Entfaltungsmöglichkeiten. Jedermann soll ein Recht haben, gewisse ihn nur selber betreffenden Tatsachen geheimzuhalten. Der Arbeitgeber muss beispielsweise die vielleicht sonderbaren Hobbies seines Arbeiters nicht kennen, aber auch nicht seine Gebrechen, wenn diese keinen Einfluss auf die Berufstätigkeit haben. Ein Mensch muss die Möglichkeit haben, sich gegenüber Dritten selber so dazustellen, wie er es für richtig hält. Er soll, zum Beispiel in einem Anstellungsgespräch, nicht sogleich in eine Schablone gepresst werden. Er muss aber auch ein Recht auf Vergessen haben. Frühere Verfehlungen und Irrtümer sollen ihm nicht Zeit seines Lebens vorgehalten werden können.

Mit der Einführung der Datenverarbeitung sind die Gefährdungen der Persönlichkeit exponential angewachsen. Die Persönlichkeitsrechte sind mehr bedroht denn je. Mit einem Computer können Personendaten jederzeit abgerufen werden; man muss sie nicht zuerst in den Dossiers suchen. Sie können sehr lange gespeichert werden, weil Archivierungsprobleme plötzlich unbedeutend werden. Vor allem aber kann der Computer einzelne Persönlichkeitsmerkmale beliebig miteinander kombinieren und eigentliche Persönlichkeitsbilder schaffen. Damit aber wird die Überwachung zum Beispiel der Arbeitnehmer immer umfassender. Diese Überwachung, das Gefühl, dauernd beobachtet zu sein, macht vielen Leuten Angst und lähmt ihre Initiative. Unbefriedigend ist vor allem, dass der Betroffene vielfach nicht weiss, ob und welche Daten über ihn bearbeitet werden. Er hat oft auch keine Möglichkeit, falsche Daten zu berichtigen.

Beispiele mögen die Problematik verdeutlichen:

- Das erste zitiere ich aus dem Beobachter (Beobachter 1/86). Ein Buchhalter arbeitete in einem Grossbetrieb. Fünf Jahre nach seinem

Ausscheiden bewarb er sich um eine Wiederanstellung. Die Personalabteilung jedoch winkte ab: in einem freundlichen Absagebrief teilte sie mit, dass zurzeit keine Stelle frei sei. Offenbar aus Versehen mit in den Briefumschlag gerutscht war eine kurze Aktennotiz. Sie stammte von einem Personalsachbearbeiter und empfahl den Bewerber zur Ablehnung. Er sei erstens zu alt, und zweitens könne man einem sieben Jahre zurückliegenden ärztlichen Bericht entnehmen, dass er vorübergehend geistig angeschlagen gewesen sei.

- Ein anderes Beispiel aus dem Tagesanzeiger (9. September 1980). Hans Meier, wie wir ihn hier nennen wollen, bewarb sich um die Stelle eines Geschäftsführers in der Computerbranche. Die Firma liess ein graphologisches Gutachten erstellen, in welchem unter anderem stand: «Meier ist labil, lebt nur so in den Tag hinein, weiss nicht, was er will, ist dem Stress nicht gewachsen, hat kein verkäuferisches Talent und ist nur beschränkt loyal». Trotzdem wurde Hans Meier, man glaubt es kaum, angestellt. Offenbar traute selbst der Arbeitgeber dem graphologischen Gutachten nicht besonders. Das Gutachten wanderte jedoch nicht in den Papierkorb. Später erfuhr Hans Meier nämlich von dessen Existenz, allerdings in einem unerfreulichen Zusammenhang. Als er sich von seinem Arbeitgeber wegen Differenzen getrennt und ein eigenes Geschäft eröffnet hatte, sandte sein früherer Chef Kopien des Gutachtens an mögliche Kunden von ihm, was dem Geschäft des Hans Meier natürlich nicht gerade zuträglich war.

Betrachtet man diese Fälle, kann man das Gefühl haben, etwas sei nicht richtig gelaufen. Da stellen sich etwa folgende Fragen: Dürfen solche Gutachten erstellt werden? Wann müssen sie vernichtet werden? Wem dürfen sie bekanntgemacht werden? Wie weit darf der Arbeitgeber Auskünfte über seine Arbeitnehmer geben? Wem darf er diese geben? Muss er die Einwilligung des Betroffenen einholen? Hat der Arbeitnehmer ein Einsichtsrecht in seine Personalakten? Kann er deren Berichtigung verlangen?

Wer im geltenden Recht Antworten auf solche Fragen sucht, wird nicht fündig. Obligationenrecht und Arbeitsrecht schweigen sich zu den Personalakten aus. Nirgends ist festgehalten, welche Daten der Arbeitgeber bearbeiten darf, und wie weit der Arbeitnehmer Einsicht hat. Theoretisch bleibt die Möglichkeit einer Klage wegen Persönlichkeitsverletzung nach Artikel 28 ff. ZGB (Zivilgesetzbuch), etwa wenn ein früherer Arbeitgeber eine ehrenrührige Auskunft gegeben hat. Aber die Gerichte sind zurückhaltend. Und selbst wenn sie einem Arbeitnehmer Recht geben, kann damit die kompromittierende Datenbearbeitung nicht rückgängig gemacht werden. Auch ist es schwierig, mit einer Schadenersatzklage durchzudringen, weil der Schaden meist nicht eindeutig nachgewiesen werden kann.

Das Datenschutzgesetz

In solchen und anderen Fragen soll nun das Datenschutzgesetz Klarheit schaffen. Expertenkommissionen im Bund arbeiten seit Jahren daran. Ein erster Entwurf ist 1984 in die Vernehmlassung gegeben worden und hat kontroverse Reaktionen ausgelöst. Den einen, vor allem den Adresshändlern und den Kreditauskunfteien, geht das Gesetz zu weit, andere hätten ein schärferes Gesetz gewünscht. Zurzeit wird der Entwurf im Lichte der Vernehmlassungsergebnisse von einer Expertenkommission überarbeitet. Das Gesetz wird wahrscheinlich sowohl für Private unter sich, das heisst auch für die Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, wie auch für die Behörden des Bundes Geltung haben. Ich verzichte darauf, das Gesetz im einzelnen vorzustellen, möchte aber zeigen, wie eine Regelung im Arbeitsbereich möglicherweise aussehen kann. Folgende Grundsätze kämen zur Anwendung:

- Der Arbeitgeber darf Daten des Arbeitnehmers nur bearbeiten, soweit sie notwendig sind, um die *Eignung* des Arbeitnehmers zu beurteilen.
- Der Arbeitgeber darf Auskünfte über den Arbeitnehmer nur erteilen, wenn dies in einem Gesetz vorgesehen ist oder der *Arbeitnehmer eingewilligt* hat.
- Der Arbeitnehmer hätte ein *Recht auf Einsicht* in alle ihn betreffenden Daten. Er könnte dieses gerichtlich durchsetzen.

Damit bekommt der Arbeitnehmer ein Instrument in die Hand, um sich gegen unzulässige Datenbearbeitungen zur Wehr zu setzen.

Datenschutz durch gesamtvertragliche Regelungen

Bis zum Inkrafttreten des Gesetzes ist es noch ein weiter Weg. Der Bundesrat wird dem Parlament voraussichtlich dieses Jahr einen Gesetzesentwurf unterbreiten. Die parlamentarischen Beratungen werden jedoch schwierig und langwierig sein, so dass das Gesetz wohl erst in den neunziger Jahren in Kraft treten dürfte. In der Zwischenzeit sollten jedoch angesichts der rasend schnellen Entwicklung im Bereich der elektronischen Datenverarbeitung und der Telekommunikation überall, wo dies möglich ist, bereits bereichsspezifische Datenschutzregelungen erlassen werden. Gerade die Gewerkschaften haben daran ein eminentes Interesse.

Ob sich die Idee des Datenschutzes allgemein verwirklichen lässt, hängt nicht unwesentlich von ihnen ab. Aber nicht nur von den Gewerkschaften: auch der einzelne Arbeitnehmer kann durch Nachfragen und Gesuch um Akteneinsicht dazu beitragen, dass die Bearbeitung personenbezogener Daten auf schonende, die Persönlichkeit nicht verletzende Art geschieht. Vor allem sind gerade auch Arbeitnehmer aufgefordert, sich für das Datenschutzgesetz einzusetzen. Nur so wird das Datenschutzgesetz eine Chance haben, und nur so wird es möglich sein, dass die Schweiz nicht bald eines der letzten Länder in Europa ist, das keinen Datenschutz, das heisst keinen Persönlichkeitsschutz bei der Datenverarbeitung kennt.