

Bekanntgabe von Arbeitnehmerdaten durch den Arbeitgeber

Unternehmen kennen viele Situationen, in denen Personendaten der Arbeitnehmenden weitergegeben werden, sei dies aus eigenen Interessen oder aufgrund gesetzlicher Pflichten. Je nach Art dieser Datenbekanntgaben sind dabei unterschiedliche Voraussetzungen für deren Zulässigkeit zu beachten.

■ Von Dr. iur. Reto Fanger

Arbeitgeber können die Rechtmässigkeit der Bekanntgabe von Arbeitnehmerdaten an Dritte auf unterschiedliche Rechtfertigungsgründe abstützen: So lässt sich die Weitergabe von Informationen über den Arbeitnehmer an Dritte nach Art. 13 Abs. 1 DSGVO durch eine gesetzliche Grundlage, ein überwiegendes privates oder öffentliches Interesse oder die Einwilligung des betroffenen Arbeitnehmenden rechtfertigen. Der Umfang der Weitergabe erstreckt sich dabei nicht nur auf die eigentliche Weitergabe, sondern umfasst bereits die blosser Gewährung des Zugangs zu Personendaten, unabhängig von der faktischen Ausübung dieses Zugriffsrechts durch den Dritten.

Outsourcing

Mit einem Outsourcing an Dritte bezwecken Unternehmen oftmals eine Einsparung von Kosten, verbunden mit einer Effizienz- und Qualitätssteigerung; gleichzeitig geht mit einer solchen Auslagerung oftmals auch die Bekanntgabe von Personendaten der Arbeitnehmer einher. Es kann sich dabei beispielsweise bei KMU um die Auslagerung des Personalwesens an Treuhänder oder spezialisierte Dienstleister (Bearbeitung von Spesenbelegen, Erstellung von Lohnabrechnungen etc.) oder im Konzernverhältnis an eine zentralisierte Personalverwaltung in der Muttergesellschaft handeln.

Aus datenschutzrechtlicher Sicht ist die Datenbekanntgabe im Rahmen einer Datenbearbeitung durch Dritte nach Art. 10a DSGVO (Auftragsbearbeitung) einzustufen, sofern der beigezogene Dritte die Personendaten im Um-



fang von Art. 328b OR und somit im gleichen Umfang wie der Arbeitgeber bearbeitet. Verfolgt hingegen der Dritte auch eigene Interessen oder Interessen anderer Konzerngesellschaften, handelt es sich nicht mehr um eine Auftragsdatenbearbeitung. Der Dritte gilt dabei neu als Dateninhaber (wobei die Zulässigkeit der weitergehenden Bearbeitung gesondert zu prüfen ist).

In Konzernverhältnissen ist diese Linie zur Weitergabe an einen neuen Dateninhaber schnell überschritten. Der Dritte hat den betroffenen Arbeitnehmer zu informieren und benötigt für seine Datenbearbeitung einen Rechtfertigungsgrund, beispielsweise die konkrete und eindeutige Einwilligung des Arbeitnehmers.

Referenzauskünfte

Die Erteilung von Referenzauskünften ist nicht durch die generelle Ermächtigung des Arbeitgebers zur Bearbeitung von Personendaten des Arbeitnehmers nach Art. 328b OR gedeckt. Diese Bestimmung umfasst lediglich Bearbeitungen, welche die Eignung für das Arbeitsverhältnis (Bewerbungsverfahren) betreffen oder für die Durchführung des Arbeitsvertrags erforderlich sind.

Somit bedarf es sowohl für die Erteilung von mündlichen wie schriftlichen Referenzauskünften der Einwilligung des Arbeitnehmers. Verlangt wird dabei eine ausdrückliche Zustimmung, da die Referenzauskunft in der Regel die Inhalte des Arbeitszeugnisses ergänzen soll und daher eine Information



darstellt, die eine Beurteilung wesentlicher Aspekte der Persönlichkeit des Arbeitnehmers erlaubt, weshalb sie als Persönlichkeitsprofil einzustufen ist.

Bekanntgabe an Versicherungen

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seine Arbeitnehmer in gesetzlich geregelten Sozialversicherungen aufzunehmen und auf Lohnzahlungen die entsprechenden Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge (AHV/IV, EO, ALV, bV) abzuführen.

Um diese Pflichten erfüllen zu können, muss der Arbeitgeber von Gesetzes wegen bestimmte Arbeitnehmerdaten bekannt geben. Überdies erfolgen – auf vertraglicher Basis – analoge Bekanntgaben von Personendaten der Arbeitnehmer für die freiwilligen Krankentaggeldversicherungen. Diese Datenbekanntgaben dürfen nur so weit gehen, wie sie zur Erfüllung der Arbeitgeberpflichten erforderlich sind. Somit beschränkt sich der Umfang dieser Datenbekanntgaben in erster Linie auf den Namen der Arbeitnehmer für die Anmeldung sowie die periodische Übermittlung des anrechenbaren bzw. versicherten Verdienstes zur Berechnung der Beiträge oder Prämien.

Daneben hat der Arbeitgeber gemäss Art. 28 ATSG bzw. gemäss VVG beim Vollzug der Versicherung nach Eintritt des versicherten Risikos mitzuwirken und entsprechend besondere Auskunftspflichten wahrzunehmen.

Ärztliche Untersuchungen

Ist der Arbeitgeber im Rahmen der Anwendungsbestimmungen zum Arbeitsgesetz gesetzlich verpflichtet, eine arbeitsmedizinische Abklärung der Arbeitnehmer vornehmen zu lassen, erfolgt in diesem Zusammenhang eine Bekanntgabe von Personendaten des Arbeitnehmers.

PRAXISBEISPIEL



Diese Bekanntgabe erfolgt beispielsweise bei Arbeitnehmern, die über längere Zeit Nacharbeit verrichten, oder beim Einsatz eines Jugendlichen, der für bestimmte Arbeiten eine ärztliche Bescheinigung erforderlich macht.

Schliesslich stellt auch die Auskunft des Arbeitgebers im Zusammenhang mit vertrauensärztlichen Untersuchungen des Arbeitnehmers eine Bekanntgabe an Dritte dar, etwa bei Zweifeln an der Richtigkeit eines Arzzeugnisses oder bei Fehlen eines solchen.

Bekanntgabe ins Ausland

Sind die Personendaten im Konzernverhältnis auch ins Ausland bekannt zu geben – wenn beispielsweise die eingangs erwähnte Personalverwaltung im auslandsdomizilierten Mutterhaus erfolgen soll –, müssen überdies zusätzliche Anforderungen erfüllt werden: Die Bekanntgabe ist nur dann zulässig, wenn die Persönlichkeit des betroffenen Arbeitnehmers nicht schwerwiegend gefährdet ist. Von ei-

ner entsprechenden Gefährdung wäre auszugehen, wenn der Zielstaat kein im Vergleich zur Schweiz gleichwertiges Datenschutzniveau aufweist.

Mit der Anwendbarkeit der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) seit Mai 2018 in der EU sowie ab Juli 2018 im EWR ist die Bekanntgabe von Personendaten an Konzerngesellschaften in EU- bzw. EWR-Mitgliedstaaten ohne Weiteres möglich, vorausgesetzt, die weiteren datenschutzrechtlichen Anforderungen sind ebenfalls erfüllt.

Massgebend für die Einschätzung des Datenschutzniveaus ist der Eidgenössische Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragte (EDÖB), der auf seiner Website eine Staatenliste zur Einsichtnahme sowie zum Download bereithält.

Soll die Datenbekanntgabe in einen Staat erfolgen, dessen Datenschutzniveau nach Einschätzung des EDÖB nicht ausreicht, müssen für die Zulässigkeit der Datenbekanntgabe weitere optionale Anforderungen erfüllt sein. Zulässig ist hier die Datenbekanntgabe im Rahmen

- von konzernweiten Datenschutzregeln, die dem EDÖB zur Kenntnis zu bringen sind,
- eines speziell abzuschliessenden Datenbearbeitungsvertrags,
- der Zustimmung der betroffenen Mitarbeiter (und unter der Voraussetzung ausreichender vorgängiger Information) im konkreten Einzelfall oder
- an Unternehmen in den USA, die dem Swiss-US-Privacy-Shield-Programm unterstehen.

AUTOR



Dr. iur. Reto Fanger ist Rechtsanwalt (ADVOKATUR FANGER – Anwaltsboutique für ICT-, Daten-, Medien- & Arbeitsrecht, Luzern;

www.advokatur-fanger.ch), Dozent an der Hochschule Luzern und Mitorganisator des Lucerne Law & IT Summit (LITS) der Uni Luzern.