

Datenschutz im Arbeitsrecht

(Teil 2/2) Nachdem in der September-Ausgabe von *d-inside* über den Datenschutz im Bewerbungsverfahren und im laufenden Arbeitsverhältnis berichtet wurde, befasst sich der vorliegende Beitrag neben Kontrollen am Arbeitsplatz mit Referenzen und dem Datenschutz nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.



**ANGESTELLTE
DROGISTEN
SUISSE**

Im Gegensatz zu früher stehen heute eine Vielzahl von technischen Hilfsmitteln zur Verfügung, mit denen ein Arbeitgeber die Arbeit seiner Angestellten kontrollieren könnte (Internet-, E-Mail- und Telefonüberwachung). Diese Hilfsmittel dürfen jedoch nicht einfach nach Belieben eingesetzt werden. Überwachungs- und Kontrollsysteme sind nur aus Sicherheitsgründen und/oder zur Erfassung der Arbeitsleistung zulässig. Unabdingbar ist, dass der Arbeitgeber die davon betroffenen Arbeitnehmer vorgängig über die Art und Weise der Registrierung und Auswertung solcher Kontrolldaten informiert. Die Grenze des Erlaubten liegt dort, wo die Überwachung dazu führt, das Verhalten der Angestellten am Arbeitsplatz zu überwachen.

Überwachung aus Sicherheitsgründen

Videokameras der Diebstahlüberwachung sind so auszurichten, dass die gewählten Bildausschnitte nicht permanent die Angestellten erfassen.

Die Überwachung darf nicht weitergehen, als dies zur Erreichung ihres Zweckes notwendig ist.

Internet-, E-Mail- und Telefonkontrolle

Der Arbeitgeber darf den privaten Telefon-, Internet- und E-Mail-Verkehr einschränken oder ganz untersagen. Es empfiehlt sich, die Nutzungsregeln und nicht zuletzt die Sanktionen bei Regelverletzungen im Voraus schriftlich festzuhalten (von der Verwarnung bis zur Entlassung im Wiederholungsfall). Bestehen Weisungen, so dürfen die Randdaten (z. B. beim Telefonverkehr: Dauer, Gebühren und Gesprächspartner) nach entsprechender Vorankündigung durch den Arbeitgeber kontrolliert werden. Beim Internet ist es – ebenfalls nur unter entsprechender Vorankündigung – zulässig, periodisch oder stichprobenartig die angewählten Websites zu kontrollieren.

Referenzauskünfte

Ohne Einwilligung der betroffenen Person dürfen sowohl während als auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Auskünfte an Dritte erteilt werden. Referenzauskünfte haben sich auf die Leistungen am Arbeitsplatz zu beschränken. Fragen zum Charakter oder zu speziellen Lebensgewohnheiten sind unzulässig und sollten nicht beantwortet werden.

Datenschutz nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Es ist umstritten, inwieweit Personaldossiers nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers vernichtet werden müssen. Solange noch Verjährungsfristen laufen und Nachforderungen möglich sind, erscheint eine Aufbewahrungszeit während 10 Jahren als sinnvoll.

Dans la première partie, parue dans *d-inside* de septembre, nous nous étions penchés sur la question de la protection des données au travail. Nous évoquons maintenant les **contrôles sur le lieu de travail**, les **références** et la **protection des données après résiliation des rapports de travail**. Pour en savoir plus, rendez-vous sur d-inside.drogoserver.ch/inside.pdf – cliquez ensuite sur l'encadré et l'article en français s'affichera automatiquement.



Barbara Pfister

Rechtsanwältin und Geschäftsführerin «Angestellte Drogisten suisse» (vormals Droga Helvetica), www.drogisten.org
avocate et directrice de «Angestellte Drogisten suisse» (autrefois Droga Helvetica)

Dies ist eine Seite der «Angestellte Drogisten suisse». Die Meinung der Autorin muss sich nicht mit jener der Redaktion decken.
Cette page est ouverte à «Angestellte Drogisten suisse». L'avis de l'auteur ne doit pas coïncider avec celui de la rédaction.