

Datenschutz und Persönlichkeitsschutz

Für alle Unternehmen, auch für Lehrbetriebe, gelten Datenschutzbestimmungen. Die Lehrbetriebe sind gesetzlich verpflichtet, die Persönlichkeit der Lernenden sowie der Arbeitnehmer/innen zu achten und zu schützen (OR 328). Daher ist es für alle Beteiligten in der Berufsbildung – Berufsbildner/innen und Lernende – wichtig, die für sie wesentlichen gesetzlichen Regelungen zu kennen, und im beruflichen und privaten Alltag umzusetzen.

Dieses Merkblatt soll Ihnen als Berufsbildner/in einen Einblick in die komplexe Materie des Daten- und Persönlichkeitsschutzes bieten. Die Themen, die während einer beruflichen Grundbildung am ehesten Fragen aufwerfen können, und zu denen Informationen in den Datenschutzbestimmungen existieren, sind in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt und in geraffter Form erläutert. Wo auf konkrete gesetzliche Grundlagen verwiesen werden kann, führen wir diese auf. Bei den übrigen Themen stützen sich die Hinweise auf verschiedene gesetzliche Grundlagen, die am Schluss des Merkblattes aufgeführt sind oder sie ergeben sich aus der Praxis. Damit Sie sich weitergehend informieren können, sind am Schluss des Merkblattes wichtige Adressen und weiterführende Links aufgeführt.

Grundsätzlich muss jede Situation im Zusammenhang betrachtet werden, weil Antworten auf Fragen zum Datenschutz oft nicht aus dem Datenschutzgesetz sondern – beispielsweise – aus den gesetzlichen Grundlagen von Personal- oder Arbeitsrecht abgeleitet werden können. Das heisst, schnelle, allgemeingültige Antworten werden meist nicht zu finden sein.

Einführung

Datenschutz kurz erklärt

Unter Datenschutz wird der Schutz von Personen und Unternehmen vor dem Missbrauch ihrer Daten verstanden. Es gibt organisatorische und gesetzliche Schutzmassnahmen. Organisatorische können sein: Zutrittskontrollen, Schlüssel oder Ausweiskarte, Legitimation durch Passwort usw. Gesetzliche Schutzmassnahmen sind das Datenschutzgesetz (DSG) und Datenschutzreglemente, Schutz des persönlichen Geheimbereichs (StGB) und arbeitsvertragliche Geheimhaltungspflicht (OR).

Persönlichkeitsschutz kurz erklärt

Persönlichkeitsschutz heisst, dass jemand (lernende Person, Berufsbildner/in, Arbeitnehmer/in) geachtet werden muss. Alle Betriebe werden vom Gesetz verpflichtet, die Persönlichkeitsrechte ihrer Angestellten zu schützen. Selbstverständlich müssen sich auch alle Berufsbildner/innen und Lernenden an diese Verpflichtung halten. Wird das Persönlichkeitsrecht verletzt, wenn beispielsweise eine lernende Person Gewalt anwendet, Drohungen ausspricht oder andere belästigt, muss der Lehrbetrieb, die Berufsbildnerin oder der Berufsbildner eingreifen.

Themen, die während einer beruflichen Grundbildung Fragen aufwerfen können

Auskünfte über Lernende erteilen

Der Lehrbetrieb muss für jede persönliche Auskunft, die er über eine lernende Person oder über Arbeitnehmer/innen macht, die Einwilligung der betroffenen Beschäftigten einholen.

Gesetzliche Grundlagen: DSG Art. 13

Auskunftsrecht bei Ämtern, Schulen usw.

Alle haben das Recht, Auskunft darüber zu verlangen, ob und welche Informationen über ihre Person bei einem öffentlichen Organ (Amt, Gemeinde, Schule, Spital usw.) oder einer privaten Institution (Versicherung, Bank, Telekomanbieter usw.) bearbeitet werden. Ein Gesuch kann schriftlich gestellt werden, Gründe müssen nicht angegeben werden. Dem Gesuch muss die Kopie eines Identitätsausweises (Pass oder ID) beigelegt werden.

Ein Gesuch muss von Gesetzes wegen nicht zwingend schriftlich gestellt werden. In der Praxis sprechen die Gesuchsteller/innen meist persönlich vor und erhalten daraufhin Akteneinsicht.

Gesetzliche Grundlagen: DSG Art. 8

Bewerbungsunterlagen

Dürfen nur von den Personen, die für die Einstellung zuständig sind, eingesehen werden (Berufsbildner/in, direkte Vorgesetzte, Personalabteilung). Gefragt werden darf nur nach Informationen, die notwendig sind, um die berufliche Eignung zu prüfen.

Bewerbungsunterlagen von nicht eingestellten Lernenden müssen vollumfänglich zurückgegeben werden, ausser die betroffene Person ist einverstanden, dass die Unterlagen noch eine gewisse Zeit aufbewahrt werden.

Gesetzliche Grundlagen: DSG Art. 4

Cloud-Computing (Internetdienste mit Datenspeicherung)

Beim Cloud-Computing geht es im Wesentlichen um die Nutzung von Internet-Diensten, bei denen Daten extern auf Servern gespeichert werden (z.B. Dropbox, Google-Account oder andere Kollaborationsplattformen), d.h. Daten werden an verschiedenen externen Orten zur Bearbeitung deponiert. Geheimhaltungspflichten wie das Berufsgeheimnis können in einer Cloud oft nicht gewährleistet werden, weil die Kontrolle durch Dritte ausgeübt wird. Zudem stehen die Server oftmals im Ausland, was die Datenschutzlage zusätzlich erschwert.

Ein Outsourcing ist möglich, wenn die Drittstelle die seriöse Bearbeitung von Daten garantieren kann. Will ein Lehrbetrieb solche Dienstleistungen nutzen, sollte er vorgängig die Rechtsfragen betreffend Daten- und Persönlichkeitsschutz klären.

Drogentests

Dürfen nur mit der ausdrücklichen Einwilligung der Lernenden respektive der Bewerber/innen durchgeführt werden. Drogentests sind nur erlaubt, wenn ein Sicherheitsrisiko für die lernende Person oder andere Arbeitnehmer/innen besteht. Auch in diesem Fall muss die betroffene Person persönlich informiert und gefragt werden.

Zu diesem Thema existieren Gerichtssenscheide (s. Links am Schluss: www.edoeb.ch).

Eignungstest (Ablage, Weiterleitung usw.)

Auswahlverfahren müssen objektive, verlässliche und aussagekräftige Resultate ermöglichen. Tests (Persönlichkeitstest, psychologische Eignungstests, graphologische Gutachten) dürfen nur gemacht werden, wenn damit die Tauglichkeit für den Beruf ermittelt wird. Eignungstests dürfen nur durch externe ausgewiesene Fachstellen oder durch lehrbetriebsinterne Fachleute durchgeführt und ausgewertet werden.

Tests, mit denen berufsbezogene Inhalte geprüft werden – ein Malerbetrieb führt einen Farbentest durch – können vom Berufsbildner oder der Berufsbildner/in durchgeführt werden.

Quelle: Handbuch des Arbeitgebers

Gesundheitstests

Dürfen nur mit der ausdrücklichen Einwilligung der Lernenden respektive der Bewerber/innen durchgeführt werden.

In gewissen Berufen ist eine berufsbezogene ärztliche Untersuchung notwendig. Sie wird vor Beginn der Berufslehre durchgeführt und ist zur Bestätigung der gesundheitlichen Voraussetzung



für die berufliche Grundbildung erforderlich. Beispielsweise wird beim Förster die physische Voraussetzung beurteilt und bei der Bäckerin allfällige Allergien geprüft (z. B. Mehlallergie).

Gesetzliche Grundlagen: ArGV 5 Art. 9 Abs. 2, Art. 12 Abs. 3

Internet: Überwachung und Einschränkung im Internet

Normalerweise gestatten Lehrbetriebe oder Berufsbildner/innen ihren Lernenden die private Nutzung von Internet in beschränktem Ausmass.

Ein Lehrbetrieb kann – oft bedingt durch sein Tätigkeitsfeld – aber privates Mailen und Surfen vollständig verbieten. Ein Lehrbetrieb, der ein solches Totalverbot anordnet, muss sich aber bewusst sein, dass das Durchsetzen und die Kontrolle des Verbots mit einem sehr grossen Aufwand verbunden sind. Wichtig ist generell ein klares Nutzungsreglement, damit die Lernenden und die Arbeitnehmer/innen wissen, was erlaubt und was verboten ist.

Kleidung und äussere Erscheinung

Berufsbildner/innen und der Lehrbetrieb können den Lernenden nur dann Vorschriften machen, wenn eine direkte Auswirkung auf die Arbeit vorhanden ist (Sicherheit, Hygiene, Kundenkontakt usw.).

Mails: private Nutzung, persönliche Mails

Normalerweise gestatten Lehrbetriebe und Berufsbildner/innen ihren Lernenden die private Nutzung von E-Mail in beschränktem Ausmass. Berufsbildner/innen dürfen keine Mails der Lernenden lesen (weder geschäftliche noch private). Allfällige Kontrollen müssen vorher kommuniziert werden. Wichtig ist ein klares Nutzungsreglement, das den Lernenden und den Arbeitnehmer/innen kommuniziert wird. Lernende sollten zudem beachten, dass sie Mails mit heiklen persönlichen Sachverhalten nicht über den Lehrbetrieb versenden, da beispielsweise die Antworten auf diese Mails an weitere Personen im Betrieb gelangen können.

Mitteilung an die Inhaber der elterlichen Sorge (gesetzliche Vertretung, meist Eltern)

Bei Lernenden unter 18 Jahren sind die Berufsbildner/innen berechtigt, die Eltern (Inhaber der elterlichen Sorge) – aber auch den nicht sorgeberechtigten Elternteil – für ein Gespräch oder zur Klärung einer Situation beizuziehen, auch gegen den Willen der lernenden Person.

Ist die lernende Person volljährig muss ihre Einwilligung dafür eingeholt werden.

Gesetzliche Grundlagen: OR Art. 345 Abs. 2; ZGB Art. 275a Abs. 2, Art. 296 ff.

Mobile Telefone

Berufsbildner/innen können Lernenden die Benutzung von mobilen Telefonen am Arbeitsplatz während der Arbeitszeit verbieten. Vorübergehend können die Geräte eingezogen werden. Sie dürfen allerdings nicht nach Inhalten untersucht werden. Dies gilt für den Arbeitsplatz (z. B. Baustelle) oder für das Klassenzimmer. Dort sind die Berufsfachschullehrer/innen dazu berechtigt.

Passwörter

Sichere Passwörter schützen vor Missbrauch. Berufsbildner/innen sollten Lernende aufmerksam machen, starke Passwörter anzuwenden. Beispielsweise kann die lernende Person, aus den Anfangsbuchstaben eines Satzes, den sie sich gut merken kann, ein Passwort kreieren: ACDC, diese tolle Band, habe ich am 4. September live gesehen!: A,dtB,hia4Slg!.

Die Berufsbildner/innen sollten die Lernenden informieren, dass sie Passwörter regelmässig ändern und nie weitergeben dürfen.

Auf www.datenschutz.ch können Passwörter auf ihre Sicherheit geprüft werden.

Gesetzliche Grundlagen: DSG Art. 7

Personalakten

Lehrbetriebe können Personalakten ihrer Lernenden und Arbeitnehmer/innen anlegen, allerdings dürfen darin keine Informationen über das Privatleben, die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder abwertende Anmerkungen zur Person enthalten sein. Betreffend Gesundheit dürfen nur Daten, die unmittelbar mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängen, in die Personalakte aufgenommen werden (z. B. wenn eine Person unfallbedingt über längere Zeit nur begrenzt arbeiten darf).



Technische Überwachung (Video)

Der Betrieb hat grundsätzlich kein Recht, das Verhalten seiner Lernenden und Arbeitnehmer/-innen am Arbeitsplatz mit technischen Überwachungsmaßnahmen zu beobachten. Es sei denn, die Massnahmen dienen der Betriebssicherheit oder sind notwendig, die individuellen Leistungen der Lernenden und Arbeitnehmer/innen zu ermitteln. Solche Kontrollsysteme dürfen nur eingesetzt werden, wenn die betroffenen Personen vorgängig darüber informiert worden sind.

Gesetzliche Grundlagen: ArGV Art. 26

Telefongespräche abhören (intern und extern)

Der Inhalt von Telefongesprächen darf in einem Betrieb nur zur Leistungskontrolle oder aus Sicherheitsgründen aufgezeichnet werden. Die Lernenden und Arbeitnehmer/innen müssen im Voraus darüber informiert werden und ihr Einverständnis dazu geben.

Thematisieren Sie als Berufsbildner/in den Persönlichkeitsschutz

Unser Kommunikationsverhalten hat sich in den letzten Jahren rasant verändert. Digitale Medien sind aus unserem Alltag nicht mehr wegzudenken. Sie bieten vielfältige Lern- und Entwicklungschancen, bergen aber auch Gefahren. Viele – vor allem junge Leute – nutzen über PC oder Handy Social Media (Facebook, Twitter, Foren usw.), um mit ihren Freunden verbunden zu sein. Dass diese Plattformen öffentlich zugänglich sind, und zwar auch für Nicht-Freunde, wissen sie, das Ausmass dieser Bedeutung ist ihnen meist nicht klar. Unbekümmert – und in der Regel nicht in böser Absicht – laden sie auch heikle Daten hoch: Bilder oder Filme mit fraglichen Inhalten (Freizügigkeiten, Saufgelagen, Sachbeschädigungen usw.), die sie häufig ohne die Einwilligung der Betroffenen ebenso unbekümmert aufnehmen und damit bereits Persönlichkeitsrechte verletzen.

Manchmal stellen Jugendliche Anschuldigungen, Gehässigkeiten oder Verunglimpfungen gegen Kollegen und Kolleginnen aber auch gegen Lehrer/innen oder Arbeitgeber/innen ins Netz. Darunter auch ‚Frustaussagen‘, die sie nach kurzer Zeit selbst bereuen. Sie diskriminieren andere, machen unüberlegte (gelegentlich auch überlegte) rassistische und/oder sexistische Aussagen.

Jugendliche verschicken – meist unbekümmert und nicht vorsätzlich – in SMS oder Mails heikle Aussagen, die jederzeit von anderen an Unbefugte oder an die Betroffenen weitergeleitet werden oder kurzerhand im Netz hochgeladen werden können.

Das vollständige Löschen dieser Daten mit problematischen Inhalten ist nicht so einfach wie das Veröffentlichen. Jahrelang können sie zugänglich bleiben oder durch andere weiterverbreitet werden. Unverhofft werden sie zum Stolperstein in einer beruflichen Karriere oder im Privatleben, da Texte, Bilder oder Filme nach langer Zeit auch in ein ganz anderes Licht gerückt werden können und diese Darstellungen dann schwer zu dementieren sind.

Die Lernenden sollten deshalb darauf aufmerksam gemacht werden,

- dass sie verpflichtet sind, die Persönlichkeitsrechte ihrer Vorgesetzten und der Angestellten des Lehrbetriebs zu wahren (Fotos, Filme sowie Aussagen über andere oder von anderen dürfen ohne das Einverständnis der betroffenen Personen weder gemacht noch veröffentlicht werden)
- dass sie sich gegenüber dem Lehrbetrieb an Datenschutzbestimmungen halten müssen (z. B. heikle Daten nicht weiterreichen)
- wie kritisch es sein kann, persönliche Daten – eigene oder die von anderen – (Fotos, Aussagen, Meinungen usw.) im Netz zu veröffentlichen
- dass sie keine kompromittierenden Daten über andere veröffentlichen sollen
- dass Daten im Netz nur punktuell gelöscht werden können.

Andererseits können Berufsbildner/innen die Lernenden auch darauf hinweisen, dass sie sich melden sollen, wenn andere sie mit heiklen Daten (ob echt oder gefälscht) bedrängen oder wenn sie damit gemobbt werden. Wie beispielsweise mit Sexting. Dabei handelt es sich um



das Verschicken von erotischen oder pornografischen Mitteilungen oder von erotischen Selbstaufnahmen per Handy oder Computer, was an sich noch nicht strafbar ist. Benutzt der Empfänger die Aufnahmen aber als Druckmittel und erpresst weitere Aufnahmen oder gar sexuelle Handlungen, macht er sich strafbar.

Rechtsgrundlagen

DSG, Datenschutzgesetz (Bundesgesetz über den Datenschutz vom 19. Juni 1992, SR 235.1)

OR, Obligationenrecht (Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches – Fünfter Teil: Obligationenrecht, SR 220)

ZGB, Zivilgesetzbuch (Schweizerisches Zivilgesetzbuch vom 10. Dezember 1907, SR 210)

StGB, Strafgesetzbuch (Schweizerisches Strafgesetzbuch vom 21. Dezember 1937, SR 311.0)

ArG, Arbeitsgesetz (Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel, SR 822.11)

ArGV 3, Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz vom 18. August 1993 (Gesundheitsvorsorge, SR 822.113)

ArGV 5, Verordnung 5 vom 28. September 2007 zum Arbeitsgesetz (Jugendschutzverordnung, SR 822.15)

BBG, Berufsbildungsgesetz (Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung, SR 412.10)

BBV, Berufsbildungsverordnung (Verordnung vom 19. November 2003 über die Berufsbildung, SR 412.101)

(Gesetze sind mit SR-Nummern abrufbar unter: www.admin.ch/gov/de)

Links

www.centrepatronal.ch

Das Centre Patronal vertritt die Anliegen von Arbeitgeberorganisationen, Berufsverbänden und anderen Institutionen. Es gibt ‚Das Handbuch des Arbeitgebers‘ heraus, ein Arbeitsinstrument für alle, die beruflich mit Fragen des Arbeitsrechts konfrontiert sind.

www.dsb.zh.ch

Der Datenschutzbeauftragte des Kantons Zürich hat eine kostenlose App zum Thema Datenschutz herausgegeben.

www.edoeb.admin.ch

Informative Webseite des eidgenössischen Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragten (EDÖB), auf der hilfreiche Leitfäden, Merkblätter, Empfehlungen sowie Lehrmittel für den Unterricht mit Jugendlichen zu finden sind.

Als Download steht der „Bericht über Drogentests in der Lehre“ des Eidgenössischen Datenschutzbeauftragten zur Verfügung

www.jugendundmedien.ch

Informative Webseite für Jugendliche und Berufsbildner/innen. Dort finden sie Antworten auf Fragen wie: Welche Chancen und Gefahren sind mit dem Benutzen der digitalen Medien verbunden? Wie kann Medienkompetenz gefördert werden? Wie schützt man sich vor Gefahren?

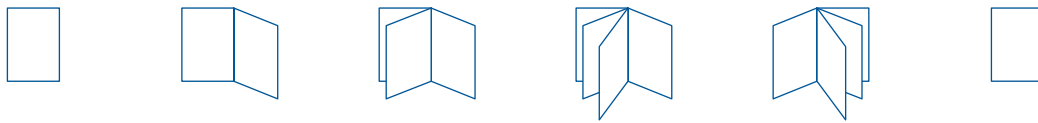
www.privatim.ch

Webseite der „Vereinigung der schweizerischen Datenschutzbeauftragten“ mit Adressen und Links zu allen kantonalen Datenschutzbeauftragten.

www.suva.ch

(Prävention/Arbeit/Gefahren) „Suchtmittel am Arbeitsplatz aus rechtlicher Sicht“. Informative Broschüre, die als Download zur Verfügung gestellt wird.





dieses Merkblatt ist Bestandteil der Sammlung «Gleiche Chancen und korrekter Umgang»:

Einleitung	www.berufsbildung.ch/download/mb200.pdf
Datenschutz und Persönlichkeitsschutz	www.berufsbildung.ch/download/mb212.pdf
Gewalt	www.berufsbildung.ch/download/mb201.pdf
Gleichstellung	www.berufsbildung.ch/download/mb202.pdf
Krankheit und Unfall	www.berufsbildung.ch/download/mb203.pdf
Legasthenie und Dyskalkulie	www.berufsbildung.ch/download/mb204.pdf
Migration	www.berufsbildung.ch/download/mb205.pdf
Mobbing	www.berufsbildung.ch/download/mb206.pdf
Rassismus	www.berufsbildung.ch/download/mb207.pdf
Schwangerschaft und Mutterschaft	www.berufsbildung.ch/download/mb208.pdf
Sexuelle Belästigung	www.berufsbildung.ch/download/mb209.pdf
Sucht	www.berufsbildung.ch/download/mb210.pdf

Merkblatt 212
Datenschutz und Persönlichkeitsschutz
www.mb.berufsbildung.ch

Ausgabe Juni 2015

© **SDBB Bern**

Ganzer oder teilweiser Nachdruck einschliesslich Speicherung und Nutzung auf optischen und elektronischen Datenträgern für nicht kommerzielle Zwecke – mit entsprechender Quellenangabe – erlaubt.

SDBB | Haus der Kantone | Speichergasse 6 | Postfach 583 | 3000 Bern 7
Telefon 031 320 29 00 | Fax 031 320 29 01 | berufsbildung@sdbb.ch

www.berufsbildung.ch