



## **Keine Registrierungspflicht für Datensammlungen im Personalwesen (2008)**

Das Bundesgesetz vom 19. Juni 1992 über den Datenschutz (DSG) bezweckt den Schutz der Persönlichkeit und der Grundrechte von Personen, über die Daten bearbeitet werden. Es ist auch bei der Datenbearbeitung im Arbeitsverhältnis zu beachten. Zweifellos gelten Personaldossiers als Personendaten und deren Führen als Datensammlung.

Seit dem 1. Januar 2008 ist eine revidierte Fassung des DSG in Kraft, was gerade bei der Führung von Personaldossiers zu einigen Wirren geführt hat. Gemäss Art. 11a DSG hat der Datenschutzbeauftragte ein für jedermann über das Internet einsichtiges Register der Datensammlungen zu führen. Private müssen eine Datensammlung dann bei diesem Register anmelden, wenn darin regelmässig besonders schützenswerte Personendaten oder Persönlichkeitsprofile bearbeitet werden (Art. 11a Abs. 3 lit. a DSG). Unbestrittenermassen erfüllen gerade Personaldossiers häufig diese Voraussetzungen. Nach altem Recht machte indes Art. 11 Abs. 3 lit. b des früheren DSG klar, dass die Meldepflicht nur dann bestand, wenn die betroffene Person keine Kenntnis von der Datenbearbeitung hatte. Diese Bestimmung ist nach neuem Recht weggefallen. Dies hat zur Frage geführt, ob neu jeder Arbeitgeber die für ihn unerlässliche Sammlung von Personaldossiers als Datensammlung im Sinne von Art. 11a anzumelden habe.

Art. 11a Abs. 5 lit. a DSG entbindet den Inhaber einer Datensammlung von der Anmeldung, wenn er die Daten aufgrund einer gesetzlichen Verpflichtung bearbeitet. Nun verpflichten verschiedene Gesetze im Bereich von OR, Sozialversicherungs- und Steuerrecht den Arbeitgeber direkt oder indirekt, Daten über den Arbeitnehmer zu erheben, um sie bei Bedarf an Behörden weiterzugeben oder beispielsweise für die Erstellung eines Arbeitszeugnisses zu verwenden. Dies zwingt den Arbeitgeber zur Sammlung umfangreicherer Datenbestände beispielsweise im Falle des Zeugnisses zu Lebenslauf, Aus- und Weiterbildung sowie Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers. Gemäss einer Stellungnahme des Eidgenössischen Datenschutz- und Öffentlichkeits-



# MURI RECHTSANWÄLTE

---



beauftragten (EDÖB) vom 9. Oktober 2008 führen diese gesetzlich auferlegten Datenerfassungspflichten dazu, dass die Ausnahmebestimmung des Art. 11a Abs. 5 lit. a DSG greift. Er befreit damit die Arbeitgeber im Einklang mit einigen namhaften kritischen Stimmen aus der Lehre grundsätzlich von der Meldepflicht.

