

# DATENSCHUTZ

FÜR SCHWEIZER UNTERNEHMEN UND INSTITUTIONEN

**Informationspflicht  
zielführend  
umsetzen**

Mehr dazu auf Seite 2

**Datenschutzweisung:  
Praktischer Leitfaden  
zur Erstellung**

Mehr dazu auf Seite 5

**Bewerbungsdaten  
müssen gelöscht  
werden  
(doch, wirklich!)**

Mehr dazu auf Seite 7

**Zugriff auf E-Mails  
ausgetretener  
Mitarbeitender –  
was ist zulässig?**

Mehr dazu auf Seite 9

In dieser Ausgabe

**Im Fokus –  
Mitarbeiterdaten**



### Mitarbeiterdaten & Datenschutz – Ein unterschätztes Risiko

Das Thema Datenschutz im Arbeitsbereich ist ein Dauerbrenner, auch wenn es in der Praxis gelegentlich vorkommt, dass die Bearbeitung von Mitarbeiterdaten vernachlässigt wird. Dauerbrenner ist das Thema darum, weil im Arbeitsbereich viele, zum Teil auch sensitive (z. B. Lohndaten) oder besonders schützenswerte (z. B. Arztzeugnisse) Personendaten bearbeitet werden. Mängel in der Erfüllung der datenschutzrechtlichen Anforderungen zeigen sich aber meist nicht unmittelbar. Zutage treten die Versäumnisse regelmässig erst dann, wenn es zur Trennung von Mitarbeitenden kommt und eine arbeitsrechtliche Streitigkeit entfacht.

Damit das Datenschutzrecht in solchen Fällen nicht zu einem weiteren Schauplatz verkommt und die im Rahmen der Datenbearbeitung im Arbeitsbereich ohnehin bestehenden Risiken angemessen adressiert werden können, ist die frühzeitige Befassung mit den datenschutzrechtlichen Pflichten von grosser Bedeutung. Denn auch für «interne» Datenbearbeitungen gelten die gleichen Regeln wie für solche, die gegen aussen sichtbar sind. Vor diesem Hintergrund ist Vorbereitung der Schlüssel zum Erfolg, sei es um Risiken, die mit der Bearbeitung einhergehen, abzumildern bzw. auszuschliessen oder im Streitfall nicht noch einen weiteren Schauplatz zu befeuern.

Viel Spass bei der Lektüre

Marco S. Meier, RA, MLaw, CIPP/E  
Herausgeber

## Informationspflicht zielführend umsetzen

Mitarbeitende müssen darüber informiert werden, dass Arbeitgebende Personendaten über sie bearbeiten. Das besagt das Schweizer Datenschutzgesetz und knüpft die Missachtung der Informationspflicht gleich an eine Sanktion für die verantwortliche Person – in der Regel Personen in Leitungsfunktionen der Arbeitgebenden – in der Höhe von bis zu CHF 250 000.–. In der Praxis geht die Datenschutzerklärung für die Mitarbeitenden trotz Sanktionsrisiko oft vergessen, weil übersehen wird, dass Mitarbeitende ebenfalls betroffene Personen im Sinne des Datenschutzrechts sind. In der Regel sind die rechtlichen Anforderungen jedoch mit verhältnismässigem Aufwand erfüllbar.

■ Von Marco S. Meier und Anna Neukom Chaney

### DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

- Die Information muss vor der Bearbeitung der Mitarbeiterdaten erfolgen.
- In der Praxis wird den Mitarbeitenden eine Datenschutzerklärung mit den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestinhalten zur Verfügung gestellt.
- Entgegen einer weitverbreiteten Meinung muss die Datenschutzerklärung von den Mitarbeitenden nicht unterzeichnet werden. Sie müssen einzig die Möglichkeit haben, die Information zu lesen.

### Hintergrund

Seit gut anderthalb Jahren ist das aktuelle Schweizer Datenschutzgesetz in Kraft. Das Gesetz brachte einige neue Pflichten für Unternehmen mit sich, welche Personendaten bearbeiten. Eine dieser Pflichten ist die Pflicht zur Information betroffener Personen, über welche Personendaten bearbeitet werden. Unternehmen nehmen dabei oft eine Optik ein, welche sich auf von aussen sichtbare Massnahmen fokussiert oder solche Massnahmen priorisiert. Dazu gehört beispielsweise die Erfüllung der Informationspflicht auf der Webseite, im Online-Shop oder

gegenüber Kunden. Aufgrund dieses Fokus kommt es regelmässig vor, dass Mitarbeitende vergessen gehen, obwohl sie ebenfalls betroffene Personen sind. Auch sie müssen über die Datenbearbeitung informiert werden.

Betrachtet man das Arbeitsverhältnis etwas genauer, fällt auf, dass während des ganzen Anstellungszyklus – d. h. ab dem Zeitpunkt der Anstellung bis zum Austritt – fortlaufend Personendaten über die einzelnen Mitarbeitenden gesammelt werden. Die bearbeiteten Daten enthalten dabei nicht nur «normale» Personendaten, wie Namen, Kontaktangaben oder Ähnliches, sondern regelmässig auch sensitive (z. B. Lohndaten) oder besonders schützenswerte Daten (z. B. Arztzeugnisse). Damit Mitarbeitende wissen, zu welchen Zwecken die Daten bearbeitet werden, ist eine transparente Information entscheidend.

### Vor der Datenbearbeitung informieren

Im Zusammenhang mit der Pflicht, Mitarbeitende über die Bearbeitung der Personendaten zu informieren, stellen sich in der Praxis verschiedene Fragen. Eine dieser Fragen beschlägt

# Datenschutzweisung: Praktischer Leitfaden zur Erstellung

Mit Inkrafttreten des revidierten Datenschutzgesetzes (DSG) am 1. September 2023 ist eine verbindliche Datenschutzweisung für Schweizer Unternehmen wichtiger denn je. Eine solche Weisung regelt den Umgang mit Personendaten im Betrieb und schafft klare Verantwortlichkeiten. Dieser Beitrag bietet eine praxisnahe Anleitung zur Erstellung einer wirksamen Datenschutzweisung speziell für KMU.

■ Von Florian Müller

## KEY TAKE-AWAYS



1. Benutzen Sie Vorlagen als Startpunkt.
2. Weisung sollte kurz, prägnant und verständlich sein.
3. Verknüpfen Sie sie mit anderen Dokumenten, um die Weisung übersichtlich zu halten.
4. Machen Sie die Weisung verbindlich.
5. Erklären Sie die Weisung Ihren Mitarbeitenden.

## Warum eine Datenschutzweisung erstellen?

Eine Datenschutzweisung ist ein internes Regelwerk, das den Umgang mit Personendaten im Unternehmen verbindlich festlegt. Sie schützt nicht nur die Betroffenen, sondern auch das Unternehmen selbst. Die Missachtung der DSG-Vorgaben kann disziplinarische, zivil- und strafrechtliche Folgen haben. Mit einer klaren Weisung schaffen Sie Rechtssicherheit und demonstrieren gleichzeitig Ihre Compliance-Bemühungen.

Das DSG enthält keine explizite Verpflichtung, eine Datenschutzweisung zu erstellen, enthält aber verschiedene Regelungen, deren Verletzung mit einer Weisung begegnet werden kann. Ein Beispiel: Der Grundsatz der Zweckbindung einer Bearbeitung verlangt, dass ein solcher Zweck durch eine Person beim Verantwortlichen definiert wird. Die Datenschutzweisung kann sodann definieren, wie die internen Verantwortlichkeiten festgelegt sind.

## Kernelemente einer Datenschutzweisung

Gerade für KMU ist es wichtig, dass eine Datenschutzweisung an die Zielgruppe, nämlich die eigenen Mitarbeitenden, angepasst wird. Umfang, Sprache und Inhalt sollten so gestaltet sein, dass die Weisung gelesen und verstanden wird. Die nachfolgenden Kernelemente sollten in jeder Datenschutzweisung beinhaltet sein:

- festgelegte Verantwortlichkeiten
- Definition Datenschutzorganisation
- grundsätzlicher Umgang mit Personendaten
- Beschreibung oder Verweis für Meldung von Verletzungen

## Klare Verantwortlichkeiten zuweisen

Für jede einzelne durch das Unternehmen durchgeführte Datenbearbeitung muss eine verantwortliche Person benannt werden. Dies ist typischerweise der «Business-Owner» der betreffenden Aktivität – beispielsweise der HR-Leiter für Personaldaten. Diese Person trägt die Verantwortung für die Einhaltung der Datenschutzvorschriften in ihrem Bereich. Dies bedeutet auch, dass diese Person sicherzustellen hat, dass die intern vorhandenen Informationen zur Datenbearbeitung jeweils aktuell und korrekt sind.

Ob die verantwortliche Person namentlich erwähnt oder funktionsbezogen definiert wird, ist grundsätzlich nebensächlich. Der Vorteil, die Verantwortlichkeit funktionsbezogen auszugestalten, ist, dass bei einem Wechsel

der verantwortlichen Person die Weisung aktuell bleibt.

## Definition der Datenschutzorganisation

Um den internen verantwortlichen Personen datenschutzrechtlich Unterstützung zur Seite zu stellen, sollte die gewählte interne Datenschutzorganisation in der Weisung skizziert werden. Die Bildung einer internen Datenschutzstelle ist in einem Unternehmen jeder Grösse vorteilhaft. Diese Datenschutzstelle, aufgrund der vorhandenen und zu machenden Erfahrungen, kann die Umsetzung überwachen und einheitlich umsetzen lassen. In kleinen KMU kann diese Datenschutzstelle mit den verantwortlichen Personen deckungsgleich sein.

Wichtig hierbei ist, dass die Befugnisse der Datenschutzstelle ebenfalls festgeschrieben werden. Die Datenschutzstelle wirkt grundsätzlich lediglich unterstützend und beratend bei der Umsetzung des Datenschutzes mit. Die definitiven Entscheidungsbefugnisse verbleiben beim «Business-Owner» oder bei der Geschäftsleitung. In der Praxis zeigt sich oft, dass dieser Punkt in gewissen Unternehmen nicht abschliessend diskutiert wurde. Sie setzen damit Mitarbeitende, welche mit der Datenschutzstelle betraut wurden, zum Teil ungewollt einem möglichen Strafbarkeitsrisiko aus.

## Regelung der Datenbearbeitung

Ihre Weisung sollte festlegen, wie Mitarbeitende mit Personendaten umgehen