



Universität St.Gallen

Herzlich Willkommen

Datenschutz im Arbeitsrecht im Kontext mit neuen Medien und sozialen Netzwerken

Zürich, 23. 4. 2013

Prof. Dr. Thomas Geiser, FAA-HSG



Inhaltsübersicht

- I. Fragestellung und Ausgangslage**
- II. Soziale Netzwerke zur Informationsbeschaffung bei der Anstellung**
- III. Soziale Netzwerke für das Erscheinungsbild der Arbeitgeberin**
- IV. Soziale Netzwerke und Überwachung der Arbeitnehmer**
- V. Reglementarische Ausgestaltung**



Inhaltsübersicht

- I. Fragestellung und Ausgangslage**
 - 1. Problemstellung**
 - 2. Rechtliche Grundlagen**
- II. Soziale Netzwerke zur Informationsbeschaffung bei der Anstellung**
- III. Soziale Netzwerke für das Erscheinungsbild der Arbeitgeberin**
- IV. Soziale Netzwerke und Überwachung der Arbeitnehmer**
- V. Reglementarische Ausgestaltung**



I. Fragestellung und Ausgangslage

- 1. Problemstellung**
 - **Umgang der heutigen Generation mit sozialen Medien.**
 - **Problem der Verwendung der persönlichen Daten durch soziale Medien.**
 - **Möglichkeit der Löschung?**



I. Fragestellung und Ausgangslage

2. Rechtliche Grundlagen

a. Persönlichkeitsschutz Art. 28 ff. ZGB

- **Das verwenden von persönlichen Daten ist wohl Eingriff in die Persönlichkeit.**
- **Eigene Veröffentlichung ist dann aber auch Einwilligung.**



I. Fragestellung und Ausgangslage

2. Rechtliche Grundlagen

b. Datenschutz: DSG

- **Konsultieren und Verwenden ist bearbeiten.**
- **Art. 4 DSG: Treu und Glauben:**
 - **Folglich offenlegen.**
- **Art. 4 DSG: Verhältnismässigkeit:**
 - **Fraglich**
- **Art. 13 Abs. 2 Bst. a DSG:**
 - **Abwicklung im Zusammenhang mit Vertragsschluss als Rechtfertigung**



I. Fragestellung und Ausgangslage

2. Rechtliche Grundlagen

c. Art. 328b OR

**Einschränkung der Verhältnismässigkeit:
«...Eignung für da Arbeitsverhältnis betreffen
oder zur Durchführung des
Arbeitsverhältnisses erforderlich sind.»**



Inhaltsübersicht

- I. Fragestellung und Ausgangslage
- II. Soziale Netzwerke zur Informationsbeschaffung bei der Anstellung**
- III. Soziale Netzwerke für das Erscheinungsbild der Arbeitgeberin
- IV. Soziale Netzwerke und Überwachung der Arbeitnehmer
- V. Reglementarische Ausgestaltung



II. Zur Informationsbeschaffung bei der Anstellung

Rechtslage nach ZGB/DSG/Art. 328b OR:

- Abklärungen auf Social Media zulässig, soweit es um **Informationen geht die Eignung** betreffen.
- **Weitere Informationen** nimmt abklärende Person unumgänglich nebenher zur Kenntnis,
- Darf sie aber **eigentlich** nicht verwenden und weitergeben.



II. Zur Informationsbeschaffung bei der Anstellung

Aber bezüglich Art. 328b OR:

- **Ist die Bestimmung überhaupt Anwendbar, wenn gar kein Arbeitsvertrag abgeschlossen wird?**
- **In jedem Fall sind die Daten jener Personen zu löschen, die nicht angestellt wurden!**
- **Ist dies technisch überhaupt möglich?**



Inhaltsübersicht

- I. Fragestellung und Ausgangslage
- II. Soziale Netzwerke zur Informationsbeschaffung bei der Anstellung
- III. Soziale Netzwerke für das Erscheinungsbild der Arbeitgeberin**
- IV. Soziale Netzwerke und Überwachung der Arbeitnehmer
- V. Reglementarische Ausgestaltung



III. Für das Erscheinungsbild der Arbeitgeberin

- **Arbeitgeberin will auf Social Media erscheinen!**
- **Regeln zur Corporate Identity**
- **Freiheit auch anders auf dem Netz zu erscheinen.**
- **Arbeitgeberin kann grundsätzlich Freizeitverhalten nicht bzw. nur sehr beschränkt bestimmen.**
- **Unterscheidung Privat/Beruflich**



Inhaltsübersicht

- I. Fragestellung und Ausgangslage
- II. Soziale Netzwerke zur Informationsbeschaffung bei der Anstellung
- III. Soziale Netzwerke für das Erscheinungsbild der Arbeitgeberin
- IV. Soziale Netzwerke und Überwachung der Arbeitnehmer**
 - 1. Überwachung durch Netzwerke**
 - 2. Überwachung der Nutzung der Netzwerke**
- V. Reglementarische Ausgestaltung



IV. Überwachung der Arbeitnehmer

1. Überwachung durch Netzwerke

- Alle Rechtsgrundlagen verlangen ein **Verhalten nach Treu und Glauben**
- Vortäuschende Kontaktaufnahme nicht zulässig.
- Regelmässiges kommuniziertes Besuchen der Seiten ist zulässig, da öffentlich.
- Verwendung im Arbeitsverhältnis aber nur zulässig, wenn
 - Für Durchführung des Arb. verh. nötig
 - Oder für Eignung.



IV. Überwachung der Arbeitnehmer

2. Überwachung der Nutzung der Netzwerke

- **Muss sich auf Nutzung am Arbeitsplatz/in Arbeitszeit beschränken.**
- **Kontrolle der Nutzung der Arbeitsgeräte zulässig. Heute kann jeder Arbeitnehmer auch am Arbeitsplatz seine notwendigen privaten Dinge über seine privaten Geräte erledigen.**
- **Kontrolle muss aber transparent sein!**



Inhaltsübersicht

- I. Fragestellung und Ausgangslage**
- II. Soziale Netzwerke zur Informationsbeschaffung bei der Anstellung**
- III. Soziale Netzwerke für das Erscheinungsbild der Arbeitgeberin**
- IV. Soziale Netzwerke und Überwachung der Arbeitnehmer**
- V. Reglementarische Ausgestaltung**



V. Reglementarische Ausgestaltung

- **Bei Anstellung nicht eigentlich möglich, weil noch kein Vertrag vorliegt.**

- **Aber:**
 - **Offenlegen, was bereits besucht wurde.**
 - **Vereinbaren, welche Abklärungen noch getroffen werden.**
 - **Festhalten, was mit den Informationen geschieht.**
 - **Insbesondere: Vereinbaren, ob Unterlagen digitalisiert werden dürfen oder nicht!**



V. Reglementarische Ausgestaltung

- **Während des Arbeitsverhältnisses:**
Vertraglich festhalten, was zulässig ist
(Allgemeine Anstellungsbedingungen).
- **Insbesondere:**
 - **Offenlegen, was kontrolliert wird.**
 - **Ist die Verwendung der geschäftlichen Einrichtungen für den privaten Besuch der Sozial Medien zulässig oder nicht?**
 - **Was wird aufgezeichnet und was nicht?**
 - **Wie lange werden die Informationen aufbewahrt?**
 - **Wer hat Zugriff?**