

dsb

datenschutzbeauftragter  
kanton zürich

# Digitalisierung am Arbeitsplatz – (k)ein Problem für die Privatsphäre?

Kompetenzzentrum Menschenrechte, Universität Zürich

2. April 2019

**Dr. iur. Bruno Baeriswyl**

Datenschutzbeauftragter des Kantons Zürich

- Digitalisierung und Datenbearbeitungen
- Digitalisierung und Datenschutz
- Digitalisierung und Arbeitsverhältnis
- Digitalisierung und Privatsphäre

- Die «digitale Transformation» verändert das Arbeitsverhältnis in Bezug auf Datenbearbeitungen grundlegend
- Die rechtlichen Mechanismen zum Schutz der Privatsphäre erodieren



## ■ Vernetzung von

- Computern
  - «Smart devices»
- Daten
  - «Big Data Analytics»
- Personen
  - «Personal Health»



- «jeder»
- «überall»
- «jederzeit»
- «umfassend»
- «in allen Lebensbereichen»



- Aus Daten
  - wird Wissen
  - werden «Werte»



- «Big Data Analytics» («People analytics»)
- Künstliche Intelligenz

# Daten

- Inhaltsdaten («Informationen»)
- Randdaten (Nutzung, Zeit, Dauer, Ort, Umgebung, Verhalten etc.)
- Personendaten
  - «alle Angaben, die sich auf eine bestimmte oder bestimmbare Person beziehen» (Art. 3 DSG)
- DSG / IDG → Privatsphäre

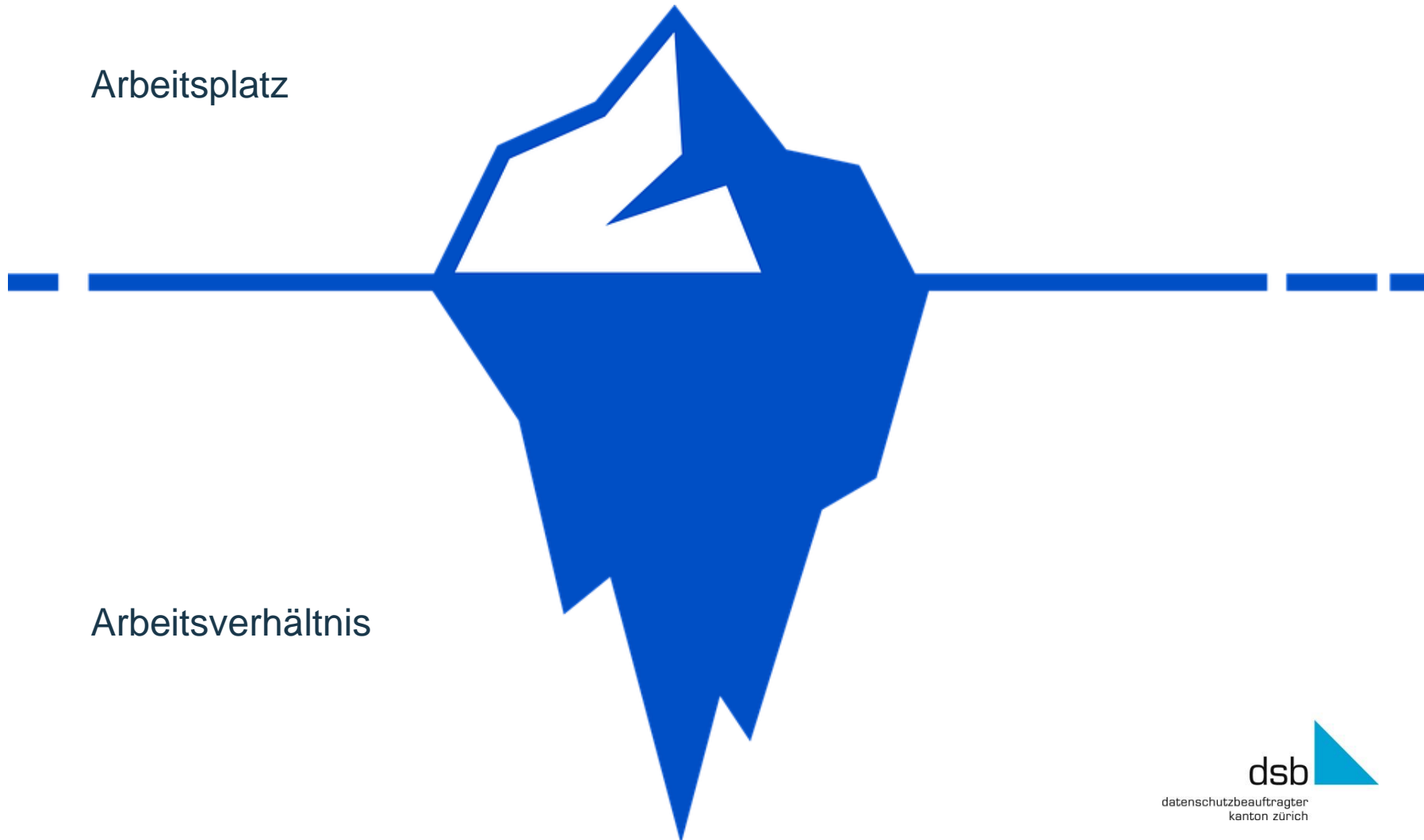
## (Personen)Datenbearbeiter

- **Transparenz / Treu und Glauben**
  - Rechtsgrundlage (öffentlich-rechtlich)
  - Rechtfertigungsgrund / Einwilligung (privatrechtlich)
- **Verhältnismässigkeit**
- **Zweckbindung**
- **Integrität**
- **Sicherheit**

Art. 4, 5, 7, 12, 13, 17, 18a DSG



Arbeitsplatz



Arbeitsverhältnis

## Arbeitsplatz

- Nutzung elektronischer Geräte
  - PC, Schliesssysteme, Kontrollsysteme, GPS, WLAN, Smartphone etc.
- Inhaltsdaten, Randdaten
  - Personenbezogene Daten

## Arbeitsverhältnis

- Daten und Informationen aus allen Lebensbereichen stehen zur Verfügung
  - Digitale Reputation
  - Digitales Auswahlverfahren
  - Digitaler Arbeitsplatz
  - Digitales Gedächtnis



- Soziale Medien / Profil (+ / -)
- Internet («Googeln»)
- Auswertung (u.a. «Data Broker»)



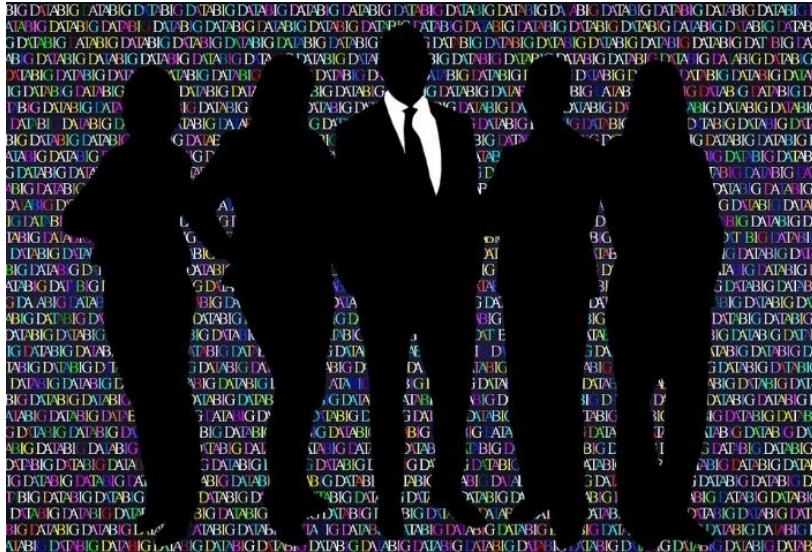
- Auswahlverfahren / Assessment
- «Automatisiert» / Künstliche Intelligenz

# Digitaler Arbeitsplatz



- Monitoring (z.B.: «Gesundheit»)
- Kontrolle (z.B.: «GPS»)
- Devices (z.B.: «BYOD»)
- Home Office

# Digitales Gedächtnis



- Soziale Medien, Internet
  - Verbindung Arbeitgeberin/Arbeitnehmerin
- Personalinformationssystem
  - Löschung?

## ■ Alles Digitale

- wird aufgezeichnet
- wird ausgewertet
- wird verwendet



## ■ auch für das Arbeitsverhältnis !

- Auswahl, Kontrolle, Überwachung, Steuerung («Nudging»), etc.



Neue Zürcher Zeitung

## So sammeln Unternehmen Daten über ihre Mitarbeiter – und nutzen sie für das Personalmanagement

Unternehmen sammeln immer systematischer Daten über ihre Mitarbeiter. Die schwarzen Schafe unter ihnen ziehen daraus heimlich Rückschlüsse auf die Leistung einzelner Angestellter. Eine erste Studie zeigt nun, wie Schweizer Firmen Big Data nutzen.

---

Larissa Rhyn  
29.3.2019, 05:30 Uhr

## Chefs überwachen Arbeitnehmer flächendeckend

Die Kommunikationskanäle der Mitarbeiter werden immer stärker überwacht – dagegen wehren können sich Mitarbeiter in der Realität kaum.

---

Zoé Baches  
14.11.2016, 05:30 Uhr

- Umfassende Aufzeichnung des Telefon- und E-Mailverkehrs (Weitergabe an Strafverfolgungsbehörden zur Auswertung)
  - BGer, Urteil vom 29. November 2016, 1B\_26/2016
- Verdeckte Überwachung (Einsatz von «Spyware»)
  - BGer, Urteil vom 17. Januar 2013, 8C\_448/2012
- Videoüberwachung (Transparenzanforderungen)
  - BGer, Urteil vom 12. November 2009, 6B\_536/2009
- GPS (Ständige Echtzeitüberwachung)
  - BGE 130 II 425

## Herausforderungen

- **Transparenz**
  - Rechtsgrundlage / Rechtfertigungsgrund
- **Verhältnismässigkeit**
  - Datenmenge
- **Zweckbindung**
  - Auswertung
- **Integrität**
  - Verknüpfung / «Wahrscheinlichkeiten»

# Neue Themenfelder

- Beschaffen und Auswerten von Daten im Internet
  - Spezifische Websites (z.B. LinkedIn)
  - Facebook, Instagram etc.
  - Private Websites

## Rahmenbedingungen

### (Personen)Datenbearbeiter

- Transparenz / Treu und Glauben
  - Rechtsgrundlage (öffentlich-rechtlich)
  - Rechtfertigungsgrund / Einwilligung (privatrechtlich)
- Verhältnismässigkeit
- Zweckbindung
- Integrität
- Sicherheit

# Neue Themenfelder

- Beschaffen und Auswerten von Daten im Bewerbungsverfahren
  - Online Assessment (Randdaten)
  - Auswertung (KI)

## Rahmenbedingungen

### (Personen)Datenbearbeiter

- Transparenz / Treu und Glauben
  - Rechtsgrundlage (öffentlich-rechtlich)
  - Rechtfertigungsgrund / Einwilligung (privatrechtlich)
- Verhältnismässigkeit
- Zweckbindung
- Integrität
- Sicherheit

- «Aufzeichnen» der digitalen Aktivitäten
  - z.B. Zugriffe auf digitale Ressourcen
  - Alle?
  - Auswertung?

## Rahmenbedingungen

### (Personen)Datenbearbeiter

- Transparenz / Treu und Glauben
  - Rechtsgrundlage (öffentlich-rechtlich)
  - Rechtfertigungsgrund / Einwilligung (privatrechtlich)
- Verhältnismässigkeit
- Zweckbindung
- Integrität
- Sicherheit

# Neue Themenfelder

- Aufzeichnungen des Geschäftsfahrzeugs
  - GPS, Fahrdaten, Verhalten, etc.
  - Auswertung?
  - Zugriffe Dritter? Weitergabe an Dritte?

## Rahmenbedingungen

### (Personen)Datenbearbeiter

- Transparenz / Treu und Glauben
  - Rechtsgrundlage (öffentlich-rechtlich)
  - Rechtfertigungsgrund / Einwilligung (privatrechtlich)
- Verhältnismässigkeit
- Zweckbindung
- Integrität
- Sicherheit

- Sensitive Daten (z.B.: Gesundheitsdaten)
  - Beschaffen im Internet (Auswertung von Fotos und Videos) («Gesichtserkennung»)
  - Videoscreening bei Eingangskontrolle (Auswertung)

## Rahmenbedingungen

### (Personen)Datenbearbeiter

- Transparenz / Treu und Glauben
  - Rechtsgrundlage (öffentlich-rechtlich)
  - Rechtfertigungsgrund / Einwilligung (privatrechtlich)
- Verhältnismässigkeit
- Zweckbindung
- Integrität
- Sicherheit



# Neue Themenfelder

- «Predictive HR Analytics»
  - Wer kündigt als nächstes?
  - Auf welche Anreize reagiert er?
  - Sollen wir kündigen?

## Rahmenbedingungen

### (Personen)Datenbearbeiter

- Transparenz / Treu und Glauben
  - Rechtsgrundlage (öffentlich-rechtlich)
  - Rechtfertigungsgrund / Einwilligung (privatrechtlich)
- Verhältnismässigkeit
- Zweckbindung
- Integrität
- Sicherheit

## ■ Rechtsdurchsetzung

- Individuum
  - Fristlose Entlassung («widerrechtlich» erlangte Daten?)
  - Nicht-Anstellung («Diskriminierung»?)
  - etc.

## ■ Datenschutzrechtliche Compliance

- Aufsichtsbehörde?
- Sanktionen?
- Schutzpflichten des Staates?

## DSGVO

- «Transparenz» (Art. 12,13, 14 DSGVO)
  - «Informationspflichten»
  - Einwilligung (Art. 7 DSGVO)
- Recht auf «Vergessen werden» (Art. 17 DSGVO)
- Recht auf Datenübertragbarkeit (Art. 20 DSGVO)
- Automatisierte Entscheidungen (Art. 22 DSGVO)
- «Datenschutz durch Technik» und «datenschutzfreundliche Voreinstellungen» (Art. 25 DSGVO)
- Aufsicht: Geldbussen (Art. 83 f. DSGVO)

- Digitale Transformation ändert Datenbearbeitungen
  - Datenschutzrechtliche Prinzipien wenig wirksam
- Bestehender rechtlicher Rahmen löst Einzelfälle
  - Interessenabwägung
- Neue Ansätze aus DSGVO
  - Revision DSG: offen
- Digitale Transformation braucht eine Konkretisierung der Grundrechte
  - Schutzgut «Privatsphäre» ist bedroht

## So erreichen Sie uns

- Adresse      Datenschutzbeauftragter des Kantons Zürich  
Postfach, 8090 Zürich
- Telefon      +41 (0) 43 259 39 99  
8.30 bis 12.00 Uhr und 13.30 bis 17.00 Uhr
- E-Mail        datenschutz@dsb.zh.ch
- Internet      www.datenschutz.ch  
mit verschlüsseltem Kontaktformular
- Twitter        twitter.com/dsb\_zh