Wie weit reicht die Auskunfts- und Offenlegungspflicht von persönlichen Angaben im Bewerbungsverfahren?

geschrieben von Claudia Schnueriger | Mai 23, 2024
Urteil des Bundesgerichts 8C_387/2022 vom 21. August 2023

Das Bundesgericht musste im Entscheid vom 21. August 2023 die Rechtmässigkeit einer Kündigung durch die SBB wegen angeblich unwahrer und unvollständiger Angaben über Gesundheitsdaten im Bewerbungsverfahren beurteilen. Die SBB warf der Arbeitnehmerin A vor, auf einem Fragebogen betreffend bestehende Gesundheitsbeeinträchtigungen falsche Angaben gemacht zu haben. Gemäss SBB habe die Arbeitnehmerin A mit diesem Verhalten gegen die vorvertragliche Treuepflicht verstossen. Das Bundesgericht stand vor der Frage, ob die Arbeitnehmerin A ihre Auskunfts- und Offenlegungspflichten im Bewerbungsverfahren verletzt hat und dies ein sachlich hinreichender Kündigungsgrund darstellt. Zudem musste das Bundesgericht prüfen, ob die Kündigung allenfalls als missbräuchlich zu qualifizieren ist.

Der konkrete Sachverhalt A musste sich anlässlich des Bewerbungsverfahrens für eine Stelle als «Zweitausbildung zur Kundenassistentin SBB» einer medizinischen Eignungsuntersuchung unterziehen. Im Zusammenhang mit der Frage *«Leiden Sie zurzeit an einer Gesundheitsstörung?»* wurde Folgendes festgehalten: *«Unter Gesundheitsstörungen sind Krankheiten oder Einschränkungen zu verstehen, die wiederholt auftreten und eine periodische Kontrolle durch einen medizinischen Spezialisten und/oder die Einnahme von*

Medikamenten erfordern. Bitte geben Sie auch dann mögliche Gesundheitsstörungen an, wenn Sie im Alltag keine Schmerzen haben und sich arbeitsfähig fühlen.» A beantwortete die obengenannte Frage mit «Nein».

Die Vorgesetzten stellten erst nach mehrjähriger Anstellung und erfolgreichem Abschluss der Zweitausbildung zur SBB-Kundenbetreuerin fest, dass die Arbeitnehmerin hinkte. Das Hinken blieb während des Vorstellungsgesprächs und Arztbesuchs unbemerkt. Ein beigezogener Arzt diagnostizierte bei A eine chronische Beeinträchtigung aufgrund eines länger zurückliegenden Unfalls. Abgesehen von einem leichten Hinken beim Gehen gäbe es gemäss Arzt keine Auswirkungen auf ihre berufliche Tätigkeit. Der Arzt fügte hinzu, dass A zwar keiner Behandlung bedürfe, jedoch von einem erhöhten Morbiditäts- und Invaliditätsrisiko auszugehen sei. Auf Nachfrage der SBB teilte er mit, dass A den Einstellungsfragebogen nicht korrekt ausgefüllt habe.

Mit Schreiben vom 12. Februar 2021 teilte die SBB A mit, sie beabsichtige, das Dienstverhältnis aufgrund von Verhaltensmängeln ordentlich zu kündigen. Mit Verfügung vom 25. Februar 2021 kündigte die SBB das Arbeitsverhältnis per 31. Mai 2021. Mit Urteil vom 3. Mai 2022 wies das Bundesverwaltungsgericht die Beschwerde von A gegen die Kündigungsverfügung ab und schützte die Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Gegen den Entscheid des Bundesverwaltungsgerichts hat A Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten beim Bundesgericht erhoben.

Der Entscheid des Bundesverwaltungsgerichts Das Bundesverwaltungsgericht hielt fest, A wäre angesichts der Bedeutung der medizinischen Untersuchung im Rahmen des Anstellungsverfahrens zur Kundenbetreuerin und der erhaltenen Anweisungen zum vollständigen und wahrheitsgetreuen Ausfüllen des Gesundheitsfragebogens verpflichtet gewesen. Durch das Verschweigen ihrer gesundheitlichen Probleme, die sich auf ihre Arbeit auswirken könnten, hatte die Beschwerdeführerin

gegen ihre vorvertragliche Treuepflicht verstossen. Für das Bundesverwaltungsgericht waren nicht das Hinken und die chronische Krankheit der Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Ausschlaggebend war vielmehr, dass A durch ihre unwahren Angaben zu entscheidenden Vertragselementen zum Zeitpunkt ihrer Anstellung, ihre vorvertragliche Treuepflicht verletzt und das Vertrauensverhältnis zwischen ihr und dem Arbeitgeber endgültig zerstört habe. Da sie ihre Anstellung insbesondere auf der Grundlage einer Lüge erhalten hatte, konnte ihr danach kein Vertrauen mehr entgegengebracht werden. Das Bundesverwaltungsgericht war der Auffassung, der Arbeitgeber habe über objektiv hinreichende Gründe im Sinne von Art. 10 Abs. 3 BPG verfügt. Da das Verhalten der Arbeitnehmerin geeignet gewesen sei, das Vertrauensverhältnis zum Arbeitgeber unwiederbringlich zu zerstören, könne dem Arbeitgeber auch nicht vorgeworfen werden, dass er gegenüber der Arbeitnehmerin keine Kündigungsandrohung ausgesprochen habe. **Die Erwägungen des Bundesgerichts** Das Bundesgericht führte zunächst aus, der Zweck des Vorstellungsgesprächs sei es, den potentiellen Vertragsparteien eine konkrete Vorstellung von den Bedingungen zu vermitteln, welche die verschiedenen Aspekte des künftigen Arbeitsverhältnisses betreffen. Beide Seiten benötigten bestimmte Informationen. Auf Seiten des Arbeitgebers wird diesem Informationsbedarf dadurch Rechnung getragen, dass er grundsätzlich berechtigt ist, Auskünfte über den Bewerber bei Dritten einzuholen. Der Bewerber ist verpflichtet, die für die Auswahl erforderlichen und geforderten persönlichen Angaben wahrheitsgemäss zu machen. Der Bewerber muss die Fragen des Arbeitgebers beantworten (Auskunftspflicht) und ihm spontan bestimmte Informationen zur Verfügung stellen (Offenlegungspflicht). Der Bewerber ist im Rahmen seiner Auskunftspflicht verpflichtet, Fragen, die in direktem Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz und der auszuführenden Arbeit stehen, wahrheitsgemäss zu beantworten, wenn die verlangten Informationen von direktem objektivem Interesse für das Arbeitsverhältnis sind. Dies wird

anhand der voraussichtlichen Dauer des Arbeitsverhältnisses, der auszuführenden Aufgaben, der Art des Unternehmens und der zukünftigen Stellung des Arbeitnehmers beurteilt.

Unabhängig von der zu besetzenden Stelle muss der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Offenbarungspflicht von sich aus alles mitteilen, was ihn als (absolut) ungeeignet für die Besetzung dieser Stelle erscheinen lässt und was die vertragsgemäss Erbringung der Arbeitsleistung praktisch ausschliesst oder erheblich behindert.

Das Bundesgericht hielt fest, es müsse in jedem konkreten Fall unter Berücksichtigung der besonderen Umstände geprüft werden, ob der Schutz der Persönlichkeit des Bewerbers die Interessen des Arbeitgebers auf Information überwiege.

Gesundheitsdaten gehören zu den besonders schützenswerten Personendaten. Wenn das Anstellungsverfahren eine Untersuchung durch einen Arzt beinhaltet, dürfen dem Arbeitgeber nur die Schlussfolgerungen über die Eignung für die vorgesehene Arbeit mitgeteilt werden. Das Arztgeheimnis und der Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers verhindern die Mitteilung einer ärztlichen Diagnose. Bei einer unzulässigen Frage, die gegen den Persönlichkeitsschutz, den Datenschutz oder das Diskriminierungsverbot verstösst, ist der Arbeitnehmer nach überwiegender Lehre berechtigt, unrichtig zu antworten (sog. Notwehrrecht der Lüge).

Die bundesgerichtliche Beurteilung des konkreten Falls

1. **Sachlich hinreichende Kündigungsgründe?**

Das Bundesgericht erwog, die betreffende Stelle als SBB-Kundenbetreuerin gehöre unbestrittenermassen zu den sicherheitsrelevanten Berufstätigkeiten im Eisenbahnverkehr und unterstehe deshalb einem medizinischen Eignungstest. Es könne der Arbeitnehmerin zwar vorgeworfen werden, dass sie ihre Gesundheitsbeeinträchtigung im Fragebogen nicht erwähnt habe. Allerdings habe die Gehbehinderung nachweislich keine

Auswirkungen auf ihre Arbeitsfähigkeit gehabt und auch keine medizinische Behandlung notwendig gemacht. Der Arbeitnehmerin könne keine Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten (Art. 10 Abs. 3 lit. a BPG und Art. 173 Abs. 1 lit. a GAV SBB 2019) vorgeworfen werden.

Das Bundesgericht kam in der Folge zum Schluss, dass vorliegend keine objektiv hinreichenden Gründe für die Auflösung des Dienstverhältnisses nach dem Bundespersonalgesetz vorliegen würden. Das Bundesgericht führte aus, das Verhalten der Arbeitnehmerin sei nicht geeignet gewesen, das Vertrauensverhältnis zwischen ihr und der Arbeitgeberin unwiderruflich zu zerstören.

2. **Missbräuchliche Kündigung?**

Nachdem das Bundesgericht festgestellt hat, dass die Kündigung nicht auf sachlich hinreichenden Gründen im Sinne von Art. 10 Abs. 3 BPG beruhte, hatte das Bundesgericht die Frage zu prüfen, ob die Kündigung allenfalls als missbräuchlich im Sinne von Art. 336 OR zu qualifizieren war. Das Bundesgericht hielt fest, dass die aufgrund einer Gesundheitsbeeinträchtigung ausgesprochene Kündigung nicht missbräuchlich sei, wenn die Gesundheitsbeeinträchtigung die Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmenden beeinträchtige. Missbräuchlichkeit liege nur vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit auf eine Pflichtverletzung seitens der Arbeitgeberin zurückzuführen sei.

Selbst wenn die Kündigung aufgrund des Gesundheitszustands und des erhöhten Invaliditätsrisikos der Arbeitnehmerin erfolgt sein sollte, sei diese gemäss Bundesgericht nicht missbräuchlich.

3. **Fazit**

Das Bundesgericht kam zum Schluss, dass die Kündigung zwar nicht missbräuchlich sei, die Arbeitnehmerin aber ohne sachlich hinreichenden Gründe entlassen wurde. Aus diesem

Grund hatte die Arbeitnehmerin Anspruch auf eine Entschädigung.

Darf ich Auskunft geben?

geschrieben von Sandra Wittich | Mai 23, 2024

Wer in der Verwaltung arbeitet, hat in der Regel auch Kundenkontakt mit Bürgerinnen und Bürgern und wird von Anfang an mit diversen Anfragen konfrontiert. Häufig besteht bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Unsicherheit darüber, was für Auskünfte erteilt werden dürfen – hier das Wichtigste in Kürze.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung beschaffen, speichern und verwenden tagtäglich eine Unmenge von Personendaten, um ihre gesetzlichen Aufgaben erfüllen zu können. In den wenigsten Fällen sind diese Datenflüsse den Kundinnen und Kunden bekannt. Um hier Transparenz zu schaffen, steht ihnen das sogenannte Auskunftsrecht zu (§ 13 Datenschutzgesetz, DSG; BGS 157.1). Es gibt jeder Person das Recht, bei der Verwaltung Auskunft darüber zu erhalten, ob Daten über sie bearbeitet werden (beispielsweise beschafft, gesammelt, gespeichert, bekanntgegeben etc.) und falls ja, gestützt auf welche Rechtsgrundlagen. Das Recht auf Auskunft umfasst auch das Recht, Akten direkt vor Ort einzusehen und von den eigenen Personendaten kostenlos Kopien zu verlangen (§ 17 DSG).

Die eigenen Personendaten

Das Auskunftsrecht steht jeder Person zu, unabhängig von Alter, Wohnsitz, Nationalität oder anderer Eigenschaften. Die Person, die ein Gesuch um Auskunft über die eigenen

Personendaten stellt, muss sich über ihre Identität ausweisen, es sei denn, die Identität steht für die ersuchte Verwaltungsstelle eindeutig fest – etwa, wenn ein Klient bei seinem Sozialarbeiter, der ihn seit Jahren betreut, mündlich Auskunft oder Einsicht in seine Akten verlangt. Die ersuchte Verwaltungsstelle legt eine Kopie des Identitätsausweises zu den Akten, um sich allenfalls später gegen den Vorwurf wehren zu können, einer anderen als der berechtigten Person Auskunft erteilt zu haben.

Das Auskunftsrecht steht jeder Person voraussetzungslos zu. Ein Auskunftsgesuch muss daher auch nicht begründet werden. Ist es zu offen formuliert («Ich will alles sehen, was Sie über mich haben»), so kann die ersuchte Stelle die anfragende Person bitten, das Gesuch näher auf einen oder mehrere konkrete Datenbestände einzugrenzen oder ein konkretes Dossier zu bezeichnen. Gesuchstellerinnen und Gesuchsteller können mit Hilfe des Registers der Datensammlungen ihre Anfrage präzisieren.

Die Auskunft kann schriftlich oder mündlich erfolgen. Sie kann auch in Form einer Einsicht in Akten vor Ort gewährt werden. Es gilt zu beachten: Erfolgt die Auskunft auf dem elektronischen Weg per E-Mail, muss die Übertragung verschlüsselt erfolgen (vgl. § 3 Verordnung über die Benutzung von elektronischen Geräten und elektronischen Kommunikationsmitteln im Arbeitsverhältnis; BGS 154.28).

Das Recht auf Auskunft über die eigenen Personendaten darf nur unter bestimmten Voraussetzungen eingeschränkt werden. Die ersuchte Verwaltungsstelle darf die Auskunft und Einsicht aus überwiegenden Interessen der Öffentlichkeit oder Dritter begründet einschränken, mit Auflagen versehen, aufschieben oder verweigern (§ 14 DSG). Überwiegende öffentliche Interessen sind etwa bei einem geplanten Polizeieinsatz denkbar – eine Auskunft darüber oder Einsicht in die entsprechenden Akten könnte die polizeilichen Ermittlungen empfindlich beeinträchtigen. Im Polizeigesetz findet sich denn

auch eine analoge Bestimmung zu § 14 DSG, welche die Einschränkungsgründe noch zusätzlich präzisiert (vgl. 38e Polizeigesetz; BGS 512.1). Doch auch ohne spezialgesetzliche Bestimmung muss die Verwaltungsstelle immer im konkreten Einzelfall prüfen, ob überwiegende öffentliche oder private Interessen dem Auskunftsrecht entgegenstehen.

Gemischte Dossiers

Da sich das Auskunftsrecht auf die eigenen Personendaten bezieht und Daten über andere Personen grundsätzlich nicht darunter fallen, scheinen entgegenstehende private Interessen auf den ersten Blick irrelevant. Sie bestehen aber häufig bei sogenannten gemischten Dossiers oder solchen, die auch etwas über Drittpersonen aussagen. Sie stellen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung vor besondere Herausforderungen:

- In einem Dossier können Personendaten über verschiedene Personen gemeinsam bearbeitet werden, beispielsweise wenn die Schulleitung in einem Disziplinarverfahren eine Akte über ein von mehreren Schülern begangenes Delikt führt. Hier sind die Daten sorgfältig den einzelnen Personen zuzuordnen. Die Auskunft oder die Einsicht in diese «fremden» Akten ist auszuschliessen. Dies kann etwa dadurch geschehen, dass diejenigen Textpassagen, welche nur die anderen beiden Schüler betreffen, abgedeckt bzw. geschwärzt werden.
- Ein Dossier kann Personendaten enthalten, die nicht nur über die gesuchstellende Person, sondern auch über andere Personen etwas aussagt. Dies ist etwa der Fall, wenn eine Person eine andere Person bei einer Behörde «anschwärzt», sich über eine Person beschwert oder sonstige Auskünfte gibt. Hier ist eine sorgfältige Interessenabwägung vorzunehmen. Wenn im konkreten Fall Anhaltspunkte vorliegen, dass der Drittperson durch die Auskunftserteilung schwerwiegende, rechtswidrige

Beeinträchtigungen drohen, so kann die Verweigerung der Auskunft gerechtfertigt sein. Anhaltspunkte dafür könnten z. B. bestehen, wenn die Drittperson schon zu einem früheren Zeitpunkt von der auskunftsersuchenden Person bedroht wurde. Oder wenn die Drittperson in einem Abhängigkeitsverhältnis zur auskunftsersuchenden Person steht und anzunehmen ist, dass diese ihre Machtstellung rechtsmissbräuchlich ausnützen würde. Umgekehrt ist ein überwiegendes privates Interesse bei Gefahr blosser Unannehmlichkeiten zu verneinen. Insgesamt sind die Gründe für eine Verweigerung der Auskunft oder Einsicht gemäss § 14 DSG restriktiv auszulegen. Wird ein überwiegendes privates Interesse verneint, sollte die Drittperson vor der Auskunftserteilung zur Stellungnahme eingeladen werden. Die Stellungnahme ist bei der Interessenabwägung zu berücksichtigen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung haben keinen Anspruch darauf, dass Ihre Namen bei Auskunftsgesuchen nicht bekanntgegeben oder geschwärzt werden. Denn sie handeln nicht etwa als Privatpersonen, sondern im Rahmen ihrer gesetzlich vorgegebenen Aufgaben und Funktionen. Die auskunftsersuchenden Personen haben einen Anspruch zu erfahren, wer ihre Daten wie bearbeitet hat, wie Mitarbeitende entschieden oder wie sie sich geäussert haben. Ausnahmsweise ist die Situation anders zu beurteilen, wenn für die Mitarbeitenden durch die Bekanntgabe des Namens eine konkrete Gefahr entstehen könnte oder wenn bereits ihre Arbeitstätigkeit selbst gewissen diesbezüglichen Restriktionen unterliegt (beispielsweise im Bereich Polizei oder Staatssicherheit).

Wird das Auskunftsrecht aus überwiegenden öffentlichen oder privaten Interessen eingeschränkt, muss die zuständige Verwaltungsstelle dies begründen und der um Auskunft ersuchenden Person in Form einer anfechtbaren Verfügung mitteilen.

Abgrenzung zu anderen Rechten

Abgrenzung ist das datenschutzrechtliche Auskunftsrecht vom Recht auf Einsicht in amtliche Dokumente gemäss Öffentlichkeitsgesetz und vom verfahrensrechtlichen Akteneinsichtsrecht.

- Das Öffentlichkeitsgesetz fördert die Transparenz über die Tätigkeit der Behörden und öffentlichen Verwaltung und regelt den Zugang zu amtlichen Dokumenten. Der Zugang zu amtlichen Dokumenten, die Personendaten der Gesuchstellerin oder des Gesuchstellers enthalten, richtet sich nach dem Auskunftsrecht des Datenschutzgesetzes (vgl. § 4 Abs. 2 Öffentlichkeitsgesetz; BGS 158.1).
- Das verfahrensrechtliche Akteneinsichtsrecht leitet sich aus dem verfassungsrechtlichen Anspruch auf rechtliches Gehör ab. Es soll in (Verwaltungs-)Verfahren Sachgerechtigkeit, persönliche Mitwirkung und Legitimation des Entscheids durch die Mitwirkungsmöglichkeit gewährleisten. Es umfasst Einsicht in sämtliche Akten. Massgeblich sind die anwendbaren Verfahrensrechte.

Übrigens: Wenn Unklarheiten bei einem Auskunftsgesuch bestehen, dürfen Sie sich jederzeit an die Datenschutzstelle wenden. Genau dafür sind wir da!

Schliesslich

Weitere praktische Informationen zu Datenschutz und Datensicherheit sowie ausgewählte Fälle aus der Datenschutzpraxis finden Sie in unserem Tätigkeitsbericht 2017.

Claudia Mund

Quelle: Personalziitig des Kantons Zug, Nr. 83, April 2018