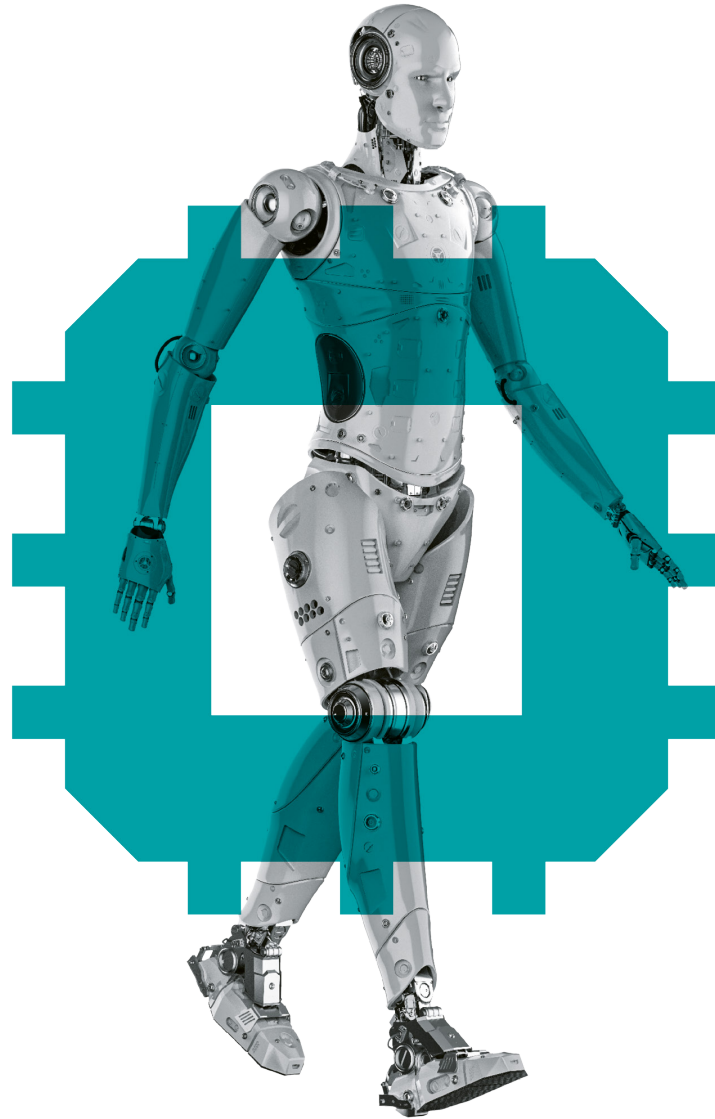


N

Monthly
Newsletter
July
2026

ICT

**Schellenberg
Wittmer**



Datenschutzrechtliche Auskunftsgesuche vor, während und nach der Anstellung

Roland Mathys, Jacqueline Brunner

Key Take-aways

- 1.** Datenschutzrechtliche Auskunftsgesuche betreffen Arbeitgeber besonders häufig im Zusammenhang mit erfolglosen Bewerbungen oder nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- 2.** Arbeitgeber sollten Auskunftsgesuche nicht schematisch beantworten, sondern stets im Einzelfall prüfen, ob und in welchem Umfang eine Auskunftspflicht besteht.
- 3.** Klare Prozesse, professionelle Dokumentation und ein strukturierter Umgang mit Personendaten sind für eine effiziente und rechtssichere Erledigung von Auskunftsgesuchen entscheidend.

1 Einleitung

Das Bundesgesetz über den Datenschutz (**DSG**) regelt das Auskunftsrecht der betroffenen Person betreffend der über sie bearbeiteten Personendaten. Die Modalitäten des Auskunftsrechts sind in der Verordnung über den Datenschutz (**DSV**) konkretisiert.

Im Kontext von Arbeitsverhältnissen und Bewerbungsverfahren werden **regelmässig Auskunftsge-suche** gestellt – typischerweise im Zusammenhang mit erfolglosen Bewerbungen, Konflikten am Arbeitsplatz oder nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Um Auskunftsge-suche effizient, kontrolliert und rechtssicher bearbeiten zu können, sollten Arbeitgeber ihre entsprechenden **Rechte und Pflichten kennen und angemessene Prozesse sicherstellen**. Dies gilt umso mehr, als eine vorsätzliche falsche oder unvollständige Auskunftserteilung auf Antrag strafrechtlich sanktioniert werden kann.

Die vorliegenden Ausführungen beziehen sich auf private Verantwortliche nach Schweizer Recht und bezwecken **keine umfassende Darstellung des Auskunftsrechts**. Der Fokus liegt vielmehr auf ausgewählten praktischen Fragestellungen im Zusammenhang mit Arbeits- und Bewerbungsverhältnissen.

Auskunftsge-suche sind jeweils im Einzelfall zu prüfen.

2 Modalitäten und Grenzen des Auskunftsrechts

Es ist stets im **Einzelfall zu beurteilen**, ob und in welchem Umfang ein Anspruch auf Auskunft besteht.

Arbeitgeber sollten zunächst prüfen, ob das DSG im konkreten Fall überhaupt anwendbar ist. Keine Anwendung findet das DSG beispielsweise in Gerichtsverfahren und Verfahren nach bundesrechtlichen Verfahrensordnungen, vorbehaltlich erstinstanzlicher Verwaltungsverfahren; dort gelten die jeweiligen Verfahrensordnungen abschliessend.

Ist das DSG anwendbar, besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Auskunft **über sämtliche vorhandenen Personendaten des betreffenden Arbeitnehmenden bzw. Bewerbenden**. Erfasst sein können daher auch interne Akten, soweit sie nicht ausschliesslich dem persönlichen Gebrauch dienen – ein Beispiel hierfür stellen etwa persönliche Notizen zur Vorbereitung eines Mitarbeiter- oder Bewerbungsgesprächs dar. Hierbei darf das Auskunftsrecht nicht dadurch unterlaufen werden, dass pflichtwidrig keine Dokumentation geführt wird.

Arbeitgeber müssen insbesondere über die bearbeiteten Daten, den Bearbeitungszweck, die Herkunft der Daten, allfällige Empfänger sowie die Aufbewahrungsdauer informieren. Die Auskunft ist in der Regel kostenlos und innert 30 Tagen nach Eingang des Auskunftsge-suchs zu erteilen. Personendaten Dritter, die sich nicht auf die betroffene Person beziehen, werden vom Auskunftsrecht nicht erfasst.

Häufig wird auch die Herausgabe von Dokumenten oder Dokumentenkopien bzw. -auszügen verlangt. Gemäss DSG sind die bearbeiteten Personendaten als solche mitzuteilen – schriftlich oder in der Form, in der die Daten vorliegen. Die Auskunft kann beispielsweise in Form einer strukturierten und verständlichen Übersicht erfolgen; eine kontext- bzw. zusammenhangslose Auflistung dürfte hingegen nicht genügen. Liegen Personendaten als Bild- oder Tonaufnahmen vor, können diese grundsätzlich auch in dieser Form (d.h. ohne Transkription) herausgegeben werden. Unseres Erachtens besteht **kein Anspruch auf Herausgabe von Dokumenten bzw. entsprechenden Kopien oder Auszügen als solche**. Allerdings kann die Herausgabe – allenfalls mit Schwärzungen – je nach Einzelfall dennoch sachgerechter, effizienter oder sogar erforderlich sein.

Das Auskunftsrecht gilt nicht uneingeschränkt. **Unter gewissen Umständen kann die Auskunft verweigert, eingeschränkt oder aufgeschoben werden**, insbesondere aufgrund:

- gesetzlicher Bestimmungen (z.B. Berufsgeheimnis);
- überwiegender Interessen Dritter;
- überwiegender Interessen des Arbeitgebers, soweit die Personendaten nicht Dritten bekanntgegeben werden;
- offensichtlicher Unbegründetheit (z.B. datenschutzfremde bzw. -widrige Zwecke, namentlich Beweismittelbeschaffung für Zivilprozesse, oder offensichtlich querulatorischer Charakter).

Grundsätzlich muss für die Geltendmachung des Auskunftsrechts **kein bestimmtes Interesse** nachgewiesen werden. Die Beurteilung, ob die Voraussetzungen für eine Einschränkung vorliegen, kann allerdings erfordern, dass der Arbeitnehmende bzw. Bewerbende seine Interessen dennoch darlegt. Allfällige Einschränkungen sind durch den Arbeitgeber offenzulegen und zu begründen.

3 Auskunftsrecht im Bewerbungsverfahren

Bei Auskunftsge-suchen nach erfolglosen Bewerbungen möchten Bewerbende typischerweise erfahren, weshalb sie abgelehnt wurden und/oder welche Personendaten über sie bearbeitet wurden. Im Fokus stehen dabei insbesondere:

- Assessments;
- Referenz- und Backgroundabklärungen;
- interne Beurteilungen;
- Dokumentationen aus Recruiting-Tools.

Grundsätzlich ist über die darin enthaltenen Personendaten Auskunft zu erteilen. Arbeitgeber sollten sich daher bewusst sein, dass **auch interne Einschätzungen** vom Auskunftsrecht erfasst sein können. Entsprechend empfiehlt sich eine **professionelle und sachliche Dokumentation**. Polemische oder unnötig wertende Formulierungen schaffen vermeidbare Risiken – insbesondere, wenn Inhalte später offengelegt werden müssen.

Klare Prozesse reduzieren Risiken bei Auskunftsgesuchen erheblich.

Vor Auskunftserteilung bleibt zu prüfen, ob eine **Einschränkung der Auskunft notwendig** ist. Von einer offensichtlichen Missbräuchlichkeit des Gesuchs ist bei erfolglosen Bewerbungen erfahrungsgemäss selten auszugehen. Im Vordergrund stehen vielmehr überwiegende Interessen Dritter (z.B. wenn durch die Einsichtnahme eine Persönlichkeitsverletzung Dritter wie etwa im Falle eines Assessments oder einer Referenzerteilung droht) und allenfalls auch eigene überwiegende Interessen (Geheimhaltungsinteressen des Arbeitgebers). Entsprechend ist im Einzelfall zu prüfen, ob Einschränkungen – etwa mittels Schwärzungen – erforderlich sind.

Ebenso zentral sind **klare interne Prozesse**:

- Welche Daten werden erhoben?
- Wie lange werden Bewerbungsunterlagen aufbewahrt?
- Wer hat intern und extern Zugriff auf Bewerbungsunterlagen?
- Wie werden Auskunftsgesuche bearbeitet?

Besondere Bedeutung kommt dabei den **Aufbewahrungs- und Lösprozessen** zu. Bewerbungsunterlagen abgelehnter Bewerbender dürfen nur so lange aufbewahrt werden, wie dies der Bearbeitungszweck erfordert. Aufgrund möglicher Klagen nach dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (**GIG**) empfiehlt es sich, Bewerbungsunterlagen bis zum unbenutzten Ablauf der dreimonatigen Klagefrist aufzubewahren und erst anschliessend zu vernichten, sofern nicht die Zustimmung des Bewerbenden oder ein anderer Grund eine längere Aufbewahrung rechtfertigt.

Arbeitgeber haben sicherzustellen, dass entsprechende Lösprozesse bestehen und auch bei digitalen Recruiting-Tools umgesetzt werden. Das in der Praxis verbreitete Führen von Listen abgelehnter Bewerbender (zur leichteren Erkennbarkeit im Falle der neuerlichen Bewerbung) ist sowohl datenschutzrechtlich als auch arbeitsrechtlich nicht statthaft und sollte deshalb unterbleiben.

4 Auskunftswrecht während des Arbeitsverhältnisses

Bei andauerndem Arbeitsverhältnis werden datenschutzrechtliche Auskunftsgesuche **vergleichsweise selten** gestellt. Gleichzeitig sind sie (z.B. in Bezug auf allfällige Geheimhaltungsinteressen des Arbeitgebers) oft weniger heikel, da Arbeitnehmende der arbeitsrechtlichen Treuepflicht (gemäss Obligationenrecht (**OR**)) und damit auch der Verschwiegenheitspflicht unterstehen. Kommt es dennoch zu einem Auskunftsgesuch, steht ein solches häufig im Zusammenhang mit Konfliktsituationen, internen Untersuchungen oder Leistungsbeurteilungen.

Auch hier muss grundsätzlich Auskunft erteilt werden, wobei Arbeitgeber das Bestehen und den Umfang der Auskunftspflicht im Einzelfall prüfen sollten: Beispielsweise können Personendaten in **Unterlagen zu hängigen oder laufenden Untersuchungsverfahren** gestützt auf überwiegende eigene Vertraulichkeitsinteressen des Arbeitgebers von der Auskunft ausgenommen werden. Ist der gesuchstellende Arbeitnehmende nicht selbst Gegenstand der laufenden Untersuchung, sondern lediglich in anderer Funktion (z.B. als Zeuge) involviert, können zusätzlich überwiegende Interessen Dritter einer (uneingeschränkten) Auskunft entgegenstehen.

Auch während des Arbeitsverhältnisses gilt: Was festgehalten wird, kann Gegenstand eines Auskunftsgesuchs bilden. Personaldossiers sollten deshalb **professionell und sachlich geführt** werden.

Nach Austritt werden Auskunftsgesuche häufig strategisch genutzt.

5 Auskunftswrecht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses **nehmen Auskunftsgesuche regelmässig deutlich zu**. Grundsätzlich gilt auch hier, dass Auskunft zu erteilen ist. Allerdings dienen solche Auskunftsgesuche häufig der

Vorbereitung arbeitsrechtlicher Auseinandersetzungen, etwa im Zusammenhang mit Kündigungen oder Lohn- bzw. Bonusforderungen.

Bei der Prüfung der Auskunftspflicht stellt sich zunächst die Frage nach einer allfälligen **Missbräuchlichkeit** des Gesuchs. Indizien hierfür können etwa sein, dass das Auskunftsgesuch im Zusammenhang mit der Geltendmachung von Forderungen oder einer angeblich missbräuchlichen Kündigung gestellt wird (zeitliche Nähe oder gar im selben bzw. einem parallelen Schreiben). Auf Missbräuchlichkeit deutet auch hin, wenn das Auskunftsgesuch inhaltlich sehr breit formuliert ist, keinen erkennbaren datenschutzrechtlichen Bezug aufweist oder sich auf einen schon länger zurückliegenden Zeitraum oder Vorgang bezieht – es könnte sich diesfalls um eine unzulässige Beweismittelausforschung (“fishing expedition”) handeln. In einem solchen Fall kann – abhängig vom Einzelfall – die Auskunft mit der Begründung verweigert werden, dass das Auskunftsgesuch datenschutzfremden Zwecken dient. Wurde bereits ein Gerichtsverfahren anhängig gemacht, findet das DSG keine Anwendung (vgl. oben) und dem Auskunftsgesuch muss nicht stattgegeben werden.

Ist Auskunft zu erteilen, sollte berücksichtigt werden, dass ehemalige Arbeitnehmende in Bezug auf Informationen, die ihnen erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses offenbart werden, **nicht mehr der arbeitsrechtlichen Treue- und Verschwiegenheitspflicht unterstehen**. Werden sensible Informationen oder interne Dokumente offengelegt, können deshalb Schwärzungen oder **zusätzliche Schutzmassnahmen** angezeigt sein, etwa in Form von Vertraulichkeitsvereinbarungen.

6 Fazit

Datenschutzrechtliche Auskunftsgesuche gehören zunehmend zum HR-Alltag. Umso wichtiger ist ein strukturierter und rechtssicherer Umgang. Entscheidend sind insbesondere klare HR- und Datenschutzprozesse, professionelle Dokumentation, kontrollierte Kommunikation sowie eine frühzeitige rechtliche Einordnung von Auskunftsgesuchen im Einzelfall. Dadurch lassen sich Auskunftsgesuche häufig zielgerichtet, effizient und ohne unnötige Eskalation bearbeiten.



Roland Mathys, LL.M. (LSE)
Partner
roland.mathys@swlegal.ch



Jacqueline Brunner
Associate
jacqueline.brunner@swlegal.ch



Dr. Stéphanie Chuffart-Finsterwald, LL.M.
Partnerin
stephanie.chuffart@swlegal.ch



Vincent Carron, LL.M.
Partner, Fachanwalt SAV
Arbeitsrecht
vincent.carron@swlegal.ch

Der Inhalt dieses Newsletters stellt keine Rechts- oder Steuerauskunft dar und darf nicht als solche verwendet werden. Sollten Sie eine auf Ihre persönlichen Umstände bezogene Beratung wünschen, wenden Sie sich bitte an Ihre Kontaktperson bei Schellenberg Wittmer oder an eine der oben genannten Personen.

Schellenberg Wittmer AG ist Ihre führende Schweizer Wirtschaftskanzlei mit mehr als 150 Juristinnen und Juristen in Zürich und Genf sowie einem Büro in Singapur. Wir kümmern uns um alle Ihre rechtlichen Belange – Transaktionen, Beratung, Prozesse.



Schellenberg Wittmer Ltd



Schellenberg Wittmer Ltd



Schellenberg Wittmer Ltd
Rechtsanwälte

Zürich
Löwenstrasse 19
Postfach 2201
8021 Zürich / Schweiz
T +41 44 215 5252
www.swlegal.com

Genf
15bis, rue des Alpes
Postfach 2088
1211 Genf 1 / Schweiz
T +41 22 707 8000
www.swlegal.com

Singapur
Schellenberg Wittmer Pte Ltd
50 Raffles Place, #40-05
Singapore Land Tower
Singapur 048623
www.swlegal.sg