

Fall 1 Herausgabe des Lohnausweises an die Sozialhilfe?

Eine private Arbeitgeberin wurde von der Sozialhilfebehörde aufgefordert, den Lohnausweis eines Angestellten einzureichen, weil dieser Sozialhilfe bezog und die Herausgabe des Lohnausweises ablehnte. Die Sozialhilfebehörde wollte damit ermitteln, ob der betreffende Arbeitnehmer mit seinem Arbeitseinkommen über dem gesetzlichen Freibetrag liegt oder ob er zu Recht die vollen Sozialhilfeleistungen bezieht.

Die private Arbeitgeberin gelangte an den kantonalen Datenschutzbeauftragten mit der Frage, ob sie den Lohnausweis an die Sozialhilfebehörde weiterleiten dürfe.

Nach § 2 Abs. 1 DSG handelt es sich bei Angaben über eine natürliche oder juristische Person, soweit diese bestimmt oder bestimmbar ist, um Personendaten. § 2 Abs. 3 DSG statuiert, dass jeder Umgang mit Personendaten ein Bearbeiten darstellt, namentlich das Beschaffen, Verwenden und Bekanntgeben.

Lohnausweise haben einen auf die betroffene Person bezogenen Aussagegehalt und sind daher als Personendaten zu qualifizieren. Durch die Weitergabe an die Sozialhilfebehörde werden sie bekannt gegeben und daher bearbeitet.

Damit Personendaten rechtmässig bearbeitet werden dürfen, ist nach § 5 Abs. 1 DSG eine gesetzliche Grundlage notwendig. Diese kann die Bearbeitung konkret vorschreiben (unmittelbare gesetzliche Grundlage) oder eine gesetzliche Aufgabe statuieren, zu deren Erfüllung die Datenbearbeitung erforderlich ist (mittelbare gesetzliche Grundlage). Das Bearbeiten der Daten muss zudem nach § 5 Abs. 2 DSG verhältnismässig sein.

Hier ist die gesetzliche Grundlage im Sozialhilfegesetz zu finden. § 28 Abs. 3 schreibt vor, dass die Arbeitgeberin einer unterstützten Person gegenüber den Organen der öffentlichen Sozialhilfe zur mündlichen oder schriftlichen Auskunftserteilung verpflichtet ist. § 28 Abs. 3 Sozialhilfegesetz stellt somit eine unmittelbare gesetzliche Grundlage dar, die es den Sozialhilfebehörden erlaubt, den Lohnausweis eines Sozialhilfeempfängers direkt bei deren Arbeitgeberin einzufordern.

Damit die Datenbearbeitung verhältnismässig ist, muss sie geeignet, erforderlich und für den Betroffenen zumutbar sein. Der Lohnausweis ist ein taugliches Mittel, um die finanziellen Verhältnisse eines Sozialhilfeempfängers zu überprüfen. Die Datenerhebung beim Arbeitgeber erscheint für den angestrebten Zweck geeignet.

Um jedoch auch erforderlich zu sein, muss sie das mildeste mögliche Mittel darstellen, d.h. die Sozialhilfebehörde müsste zunächst die Information vom Sozialhilfeempfänger selbst beziehen. Doch wenn dieser – wie im vorliegenden Fall – die Auskunft verweigert, bleibt nur der direkte Weg über die Arbeitgeberin. Die Datenbearbeitung ist somit nicht nur geeignet, sondern auch erforderlich.

Ergebnis

Aufgrund von § 28 Abs. 3 Sozialhilfegesetz ist die Arbeitgeberin verpflichtet, auf Anfrage den Lohnausweis eines Angestellten der Sozialhilfebehörde auszuhändigen, damit diese die finanzielle Situation des Sozialhilfeempfängers korrekt ermitteln und gestützt darauf die ihm zustehenden Leistungen festlegen kann.