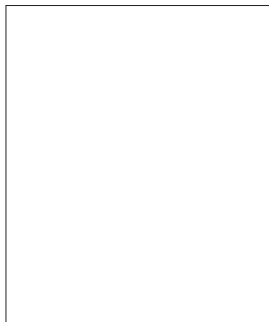


Datenschutz und Gleichstellungsgesetz: Wieso sich Frauen für ihre Privatheit interessieren müssten



Dr. AMÉDÉO WERMELINGER,
Rechtsanwalt und Lehrbeauftragter an der Universität Luzern, Datenschutzbeauftragter des Kantons Luzern

Diese Zahlen lassen natürlich keinen wissenschaftlichen Schluss zu, da einerseits die Anzahl betroffener Fälle eher gering ist und andererseits nicht bekannt ist, wie die allgemeine Gerichtsstatistik in Bezug auf die Klägerschaft aussehen würde. Immerhin darf festgestellt werden, dass sich die weiblichen Klägerinnen gegenüber den männlichen Klägern in klarer Minderzahl befinden. Schaut man die 27 Fälle mit weiblichen Klägerinnen ein bisschen näher an, kann man diese thematisch noch wie folgt ordnen:

Arbeitsrecht	Versicherungen	Familienrecht (im weiteren Sinn)	Berufliche Schweigepflicht	Medien	Varia
9 ²	4 ³	4 ⁴	2 ⁵	1 ⁶	7 ⁷

Inhaltsübersicht:

- I. Datenschutz für die Frau: einige Zahlen
- II. Geschlechterspezifische Überlegungen zum Datenschutz
- III. Überwindung dieses relativen Desinteresses durch das Gleichstellungsgesetz
 - a. Nicht geschlechterspezifische Massnahmen
 - b. Geschlechterspezifische Massnahmen
 - c. Art. 3 Abs. 1 GIG als Datenschutznorm
 - d. De lege ferenda
- IV. Folgerungen

I. Datenschutz für die Frau: einige Zahlen

Was hat die Gleichstellung bzw. das Gleichstellungsgesetz (GIG) mit Datenschutz zu tun? Auf den ersten Blick nichts! Hier könnte der vorliegende Beitrag bereits enden. Oder doch nicht? Eine kleine "Zahlenbiegerei" zum Einstieg. Schaut man 136 Gerichtsentscheide zum Thema Datenschutz¹ näher an und sortiert sie nach der klagenden Partei, lautet das Ergebnis wie folgt:

Gerichtsinstanz	Weibliche Klägerin	Männlicher Kläger	Andere (juristische Personen, Behörden, usw.)	Total
Bundesgericht	13	50	16	79
Eidgenössische Datenschutzkommission	8	18	7	33
Kantonale Instanzen	6	13	5	24
Total	27	81	28	136
in %	20%	60%	20%	100%

Hier zeigt sich, dass der Datenschutz im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis eine wichtige Fragestellung für Frauen zu sein scheint. Im Vordergrund steht dabei die Bekanntgabe von Personendaten an die Arbeitgeberschaft anlässlich der Stellenbewerbung (4 Urteile) oder während dem Arbeitsverhältnis (3 Urteile). Das Einbringen von Bewerbungsunterlagen in ein Gerichtsverfahren (1 Urteil) und die Videoüberwachung am Arbeitsplatz (1 Urteil) schliessen diese Fälle ab.

Themen wie Informatik, Wirtschaftsrecht (insbesondere Bankenrecht) oder Medienrecht scheinen (fast) vollständig zu fehlen.

Der Unterzeichnete dankt Herrn lic. iur. DANIEL SCHWERI, Informatiker und Mitarbeiter des Datenschutzbeauftragten des Kantons Luzern, für die Unterstützung bei der Verfassung des vorliegenden Beitrags.

- 1 Hier wird Datenschutz im weiteren Sinne des Wortes verwendet und die Auflistung enthält auch Fälle zum verfahrensrechtlichen Akteneinsichtsrecht oder zu Persönlichkeitsverletzungen (im Sinne von Art. 28 ff. ZGB) durch die Verwendung von falschen Informationen (z.B. in den Medien).
- 2 BGE 123 III 129; BGE 122 V 267; BGE 4C.192/2001; SJZ 1990, 232; JAR 2003, 387; JAR 1997, 106; JAR 1997, 110; ZR 99/2000, 207; VPB 64.70.
- 3 BGE 129 V 323; BGE 123 II 534; VPB 64.68; VPB 62.41.
- 4 BGE 128 I 63; BGE 80 I 1; BGE 70 II 127; VPB 62.58.
- 5 VPB 65.54; VPB 62.40.
- 6 SJZ 1985, 167.
- 7 BGE 126 II 462 (internationale Rechtshilfe); BGE 122 II 204 (Staatsschutz); BGE 120 Ia 147 (erkennungsdienstliche Unterlagen); BGE 113 Ia 257 (Einsicht in ein Polizeidossier); BGE 67 II 129 (Auskündigung Schuldnerliste); VPB 67.72 (Berichtigung von Personendaten); VPB 64.71 (Ausübung Auskunftsrecht).

II. Geschlechterspezifische Überlegungen zum Datenschutz

Mit Ausnahme der arbeitsrechtlichen Thematik – welche generell ein wichtiger Bereich der Gleichstellung ist – kann also von einem eher bescheidenen Interesse der Frauen für die gerichtliche Durchsetzung des Datenschutzes gesprochen werden. Bei der Ursachenforschung ist die Verlockung gross, mit diskriminierenden Aussagen aufzuwarten, wie beispielsweise:

- Frauen sind eher auf Konsens ausgerichtet;
- Frauen interessiert die Informatik nicht;
- da Männer über die Schlüsselpositionen in der Wirtschaft verfügen, sind es auch sie, die im Wirtschaftsrecht auftreten;
- Frauen verfügen sehr selten über ein eigenes Budget, um ihre Rechte gerichtlich durchzusetzen.

Alle diese Aussagen greifen viel zu kurz. Viel interessanter ist die Analyse von BEATE RÖSSLER⁸, welche den Stand der feministischen Kritik am Datenschutz bzw. am Begriff der Privatheit erläutert. Wieso könnten der Begriff und die Umschreibung des "Privaten" bei Frauen negative geschlechterspezifische Reaktionen auslösen? Schematisch wiedergegeben, unterscheidet RÖSSLER zwei Phasen der feministischen Auseinandersetzung mit der Thematik:

- In einer ersten Phase wurde bemängelt, dass die Frauen in der Tradition (quasi als Objekte der Männer) dem Bereich des Privaten⁹ zugeordnet wurden und so von der politischen Tätigkeit und vom Erwerbsleben ausgeschlossen wurden. So habe die Privatheit für die Frauen nur eine repressive Funktion, weil die gesellschaftlichen Macht- und Dominanzstrukturen permanent in die Familie hineingreifen und diese organisieren. Über das "Private" herrscht der Mann und eine der beherrschten Figuren ist die Frau ("my home is my castle")¹⁰. In diesem Verständnis wird Privatheit sehr klar auf eine geographische Ab-, ja sogar Ausgeschlossenheit bezogen.
- In einer zweiten Phase wurde diese Kritik nuanciert, da das Recht auf Privatheit in den Vereinigten Staaten mit Blick auf die Regelung des Schwangerschaftsabbruchs in Bezug gebracht wurde mit dem Recht auf die Privatheit des eigenen Körpers¹¹. Dabei war es das Ziel, gesellschaftliche Diskriminierungen über die Gewährung gleicher Privatheitsrechte zu beseitigen und die Privatheit von deren geschlechterhierarchischen Einfluss zu befreien.
- RÖSSLER selbst vertritt folgende Auffassung¹²: "Eine feministische Konzeption von Privatheit und deren Begründung (...) geht aus vom liberalen Begriff gleicher Freiheiten und damit vom liberalen normativen Postulat des gleichen staatlichen und gesellschaftlichen Anspruchs aller Personen auf den Schutz privater Räume und privater Lebensdimensionen, um den Sinn individueller Freiheit zu gewährleisten. Mit einem solchen Ansatz wäre die alte Crux der liberalen Unterscheidung zwischen privat

und öffentlich, nämlich die mit dieser Unterscheidung einhergehende und von ihr sanktionierte geschlechterspezifische Arbeitsteilung, gerade unterlaufen und überwunden, da von vornherein ein egalitärer Ansatz in der Bestimmung des Privaten vorgenommen würde und mit ihm nicht eine unterschiedliche gesellschaftliche Rollenverteilung für Frauen und Männer verbunden wäre."

Privatheit wurde also zunächst als Schöpfung eines patriarchalen Gesellschaftsmodells empfunden, um die Frau in ihrer Rolle zu definieren bzw. in ihrem Haus einzuschliessen. Richtig verstanden gehört aber die Privatheit zu den ureigensten Errungenschaften des modernen Menschen, gleich welchen Geschlechts, welcher sich mit den Gefahren der Informationstechnologien und der automatisierten Auswertung verschiedenster Informationsquellen auseinandersetzt. Für den Datenschutz einzustehen, heisst, für die Freiheit und nicht für eine Rollenverteilung einzustehen¹³.

III. Überwindung dieses relativen Desinteresses durch das Gleichstellungsgesetz

Der Datenschutz sieht sich allgemein mit dem Problem des geringen Interesses konfrontiert. Wie kann man diese Situation positiv beeinflussen? Hier gibt es sicher Anstrengungen die nicht geschlechterspezifisch sein müssen. Fraglich ist aber, ob es auch geschlechterspezifische Massnahmen zur Überwindung dieses Desinteresses geben kann.

a. Nicht geschlechterspezifische Massnahmen

Heute wird der Datenschutz noch als sehr abstrakte, ernste und wissenschaftliche Angelegenheit empfunden. Damit ist die Hemmschwelle für eine Auseinandersetzung mit dieser Thematik hoch bis sehr hoch angesiedelt. Dabei ist der Datenschutz nicht notwendigerweise komplex und sollte auch einfach erläutert werden können. Sofern es gelingt, den Datenschutz spielerisch in einen Lernprozess einzubauen, kann sich die Wahrnehmung der Problematik und der Gefahren

8 BEATE RÖSSLER, Der Wert des Privaten, Frankfurt am Main 2001, 49–55.

9 Hier im Sinne der klassischen familiären Privatheit, inkl. "Reproduktionsarbeit"; RÖSSLER (FN 8) 49.

10 In diesem Sinne auch ELISABETH HOLZLEITHNER, Recht Macht Geschlecht, Wien 2002, 9.

11 RÖSSLER (FN 8), 52.

12 RÖSSLER (FN 8), 54.

13 Dies scheint leider auch in der "Datenschutzszene" noch nicht ganz durchgedrungen zu sein. Gemäss Mitgliederliste der Vereinigung der Schweizerischen Datenschutzbeauftragten sind gegenwärtig lediglich in sechs von sechsundzwanzig Kantonen Frauen als Datenschutzbeauftragte tätig (Quelle: <http://www.dsb-cpd.ch>).

schlagartig (auch oder insbesondere bei der Jugend) ändern.

Als Thema verfügt der Datenschutz in der Regel über ungenügende (finanzielle und personelle) Ressourcen. Es gibt heute kein eigentliches Lobbying für das Freiheitsrecht "Privatheit"¹⁴. Da gilt es, die Prioritäten richtig zu setzen und eine gute kommunikative Wirkung zu erzielen.

Wenn man dem so genannten "Selbst¹⁵- und Systemdatenschutz"¹⁶ zum Durchbruch verhelfen will, muss man die Medienkompetenz der Konsumentinnen und Konsumenten erhöhen. Viele Fehler werden heute aus schlichter Unwissenheit begangen. Zudem müssen wirtschaftliche und rechtliche Anreizsysteme geschaffen werden, damit es für den Hersteller von Informationstechnologie und die Unternehmen interessant ist, möglichst schonende Datenverarbeitungssysteme herzustellen oder einzusetzen (ähnlich wie bei den Bioprodukten im Lebensmittelsektor).

b. Geschlechterspezifische Massnahmen

Es ist natürlich sehr heikel, geschlechterspezifische Massnahmen für die Überwindung eines Problems vorschlagen zu wollen, ohne selber wieder diskriminierende Aussagen zu machen. Nachfolgend soll das eine ohne das andere erreicht werden.

Nicht überraschend ist die Feststellung, dass sich Frauen anscheinend am meisten für den Datenschutz interessieren, wo er ihnen eben ermöglichen soll, die Gleichstellung zu erwirken. Dabei muss präzisiert werden, dass der Datenschutz oft zu Unrecht sogar als Instrument zur Verhinderung der Durchsetzung von Gleichstellung ins Feld geführt wird. So scheitern manchmal Anfragen zu Lohnvergleichen an der vorgeschobenen Begründung des Datenschutzes. Hier bleibt festzustellen, dass dieses Argument nicht immer zutreffend ist. So enthalten statistische Lohnvergleiche in der Regel keine Personendaten und können ohne Verletzung von Persönlichkeitsrechten bekannt gegeben werden. Sollen die Vergleiche auf persönlicher Ebene stattfinden, können sie mit Einwilligung der betroffenen Personen auch vorgenommen werden. Zudem stellt sich die Frage, ob eine Frau – angesichts der geltenden Rechtsordnung – bei fehlender Einwilligung nicht zumindest ein überwiegendes Interesse an einem solchen persönlichen Lohnvergleich geltend machen kann (siehe Art. 13 Abs. 2 DSGVO). Schliesslich können solche Vergleiche mutmasslich auf dem prozessualen Weg bei der Arbeitgeberschaft durch Edition verlangt werden, dem steht der Datenschutz gemäss Art. 2 Abs. 2 Bst. c DSGVO auch nicht im Wege¹⁷.

Im arbeitsrechtlichen Bereich geht es andererseits sehr oft darum, dass die Arbeitgeberschaft geschlechterspezifische Informationen über Mitarbeiterinnen erhalten will, die sie in derselben Art von keinem Mann verlangen würde oder könnte (z.B. die Frage nach einer bestehenden oder gewünschten Schwangerschaft¹⁸). Weil solche Fragen nicht nur persönlichkeitsverletzende, sondern auch diskriminierende Auswirkungen haben können, wurden sie bereits vor längerer Zeit zu Themen von Gerichtsverfahren¹⁹.

Hat sich das GIG mit dieser Fragestellung auseinandergesetzt? Diese Frage kann insofern bejaht werden, als auch

die "informationelle Diskriminierung" angegangen wurde. Hat sich der Gesetzgeber einer geschlechterspezifischen Datenschutzmassnahme angenommen? Dem ist nachfolgend kurz nachzugehen.

c. Art. 3 Abs. 1 GIG als Datenschutznorm

Art. 3 Abs. 1 GIG wird als Herzstück des Gleichstellungsgesetzes bezeichnet, weil er ein Verbot der direkten²⁰ oder indirekten²¹ Diskriminierung aufgrund des Geschlechts aufstellt²²; das Diskriminierungsverbot ist absolut zwingend²³.

- 14 Dabei ist die empirische Feststellung von Datenschutzbeauftragten bemerkenswert, dass man es nicht geschafft hat, sich mit einem Bereich wie dem Konsumentenschutz zusammen zu tun, um gewisse Fragen oder Themen gemeinsam aufzunehmen. Eine solche Zusammenarbeit wäre – m.E. für beide Seiten – von grösstem Interesse.
- 15 Unter "Selbstdatenschutz" versteht man die technische und organisatorische Kompetenz der Konsumentinnen und Konsumenten, sich selbst vor Missbräuchen zu schützen. Für weitere Ausführungen siehe HANSJÜRGEN GARSTKA, Selbstdatenschutz, in Perspektive Datenschutz, BRUNO BAERISWYL/BEAT RUDIN (Hrsg.), Zürich 2002, 159 ff.
- 16 Der "Systemdatenschutz" ist eine Qualität der Datenverarbeitungssysteme (Soft- und Hardware), die von selbst auf eine Vermeidung oder eine Reduktion der Bearbeitung von Personendaten achtet bzw. welche die Sicherheit der Bearbeitung von Personendaten auch ohne Eingriff der bearbeitenden Person organisiert (z.B. durch die automatische Aktualisierung von "Firewalls", durch "Antivirenprogramme" oder durch frühzeitige "Pseudonymisierung" oder "Anonymisierung" der Informationen; für weitere Ausführungen siehe <http://www.datenschutzzentrum.de/systemdatenschutz/index.htm>).
- 17 Ausführlichere Informationen dazu finden sich z.B. auf der Website des Eidgenössischen Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragten (EDÖB) zum Thema Datenschutz im Arbeitsverhältnis – Merkblatt über die Auswirkungen des Gleichstellungsgesetzes, abrufbar unter <http://www.edoeb.admin.ch/index.html?lang=de> > Dokumentation > Datenschutz > Merkblätter > Gleichstellungsgesetz.
- 18 Die Bedeutung dieser Frage wurde vom Gesetzgeber endlich erkannt, weshalb eine Frau ausdrücklich wegen einer Schwangerschaft nicht (mehr) diskriminiert werden darf (Art. 3 Abs. 1 GIG).
- 19 JAR 1997, 106.
- 20 Von direkter Diskriminierung spricht man bei einer Massnahme, die sich ausdrücklich auf die Geschlechtszugehörigkeit oder auf ein Merkmal bezieht, das regelmässig nur von den Angehörigen eines der beiden Geschlechter erfüllt wird; ELISABETH FREIVOGEL, in: MARGRITH BIGLER-EGGENBERGER/CLAUDIA KAUFMANN (Hrsg.), Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, Basel 1997, Rz. 6 ff. zu Art. 3 GIG.
- 21 Die indirekte Diskriminierung ist eine formal geschlechtsneutrale Massnahme oder Verhaltenweise, welche aber benachteiligende Auswirkungen auf ein Geschlecht hat; ELISABETH FREIVOGEL (FN 21), Rz. 13 ff. zu Art. 3 GIG.
- 22 OLIVER STEINER, Das Verbot der indirekten Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Erwerbsleben, Diss. Basel 1999, 331.
- 23 ELISABETH FREIVOGEL (FN 21), Rz. 2 zu Art. 3 GIG.

Es verbietet auch jede Diskriminierung durch die Verarbeitung von Personendaten. Selbstverständlich hat Art. 3 Abs. 1 GIG Geltung für das gesamte Arbeitsverhältnis, "insbesondere für die Anstellung, Aufgabenteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung". Die datenschutzrechtliche Dimension von Art. 3 Abs. 1 GIG lässt sich nur im Zusammenhang mit der Bearbeitung von Personendaten (im Sinne von Art. 3 DSGVO) erfassen. Welchen Einfluss hat diese Norm auf die Bearbeitung von Personendaten durch das Unternehmen? Anders gefragt: Welche Personendaten darf ein Unternehmen bearbeiten bzw. auf welche Personendaten darf es sich abstützen, um Entscheidungen im Bereich der Anstellung, Aufgabenteilung, Gestaltung, Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassungen zu fällen?

Inhaltlich sind alle Fragestellungen, welche eine geschlechterspezifische Bevorzugung vermuten lassen, rechtlich mindestens kritisch, wenn nicht gar unzulässig. Die Frage nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft ist hier auch nur ein Beispiel unter vielen. Weitere diskriminierende Fragen sind ebenso problematisch, beispielsweise die Frage nach:

- den bestehenden familiären Verhältnissen, mit dem klaren Ziel zu erforschen, ob eine Frau – die sich für eine Stelle bewirbt – neben der beruflichen Tätigkeit mit der Betreuung ihrer Kinder überlastet wäre;
- einer Sterilisation (anstelle der Frage nach einer gewünschten Schwangerschaft);
- einem Engagement in einer feministischen Organisation oder die Frage nach einer feministischen Überzeugung;
- einer bestehenden hetero- oder homosexuellen partnerschaftlichen Beziehung.

Ein absolutes Verbot der Bearbeitung solcher Personendaten kann jedoch nicht aus dem GIG abgeleitet werden. So können bestimmte berufliche Tätigkeiten auch einem spezifischen Geschlecht vorbehalten bleiben²⁴. Zudem stellt sich die Frage, inwieweit das Einholen einer Angabe mit der Verwendung dieser Information als Entscheidungskriterium gleichzusetzen ist. Damit ist aber Art. 3 Abs. 1 GIG keine klassische Datenschutzbestimmung. Es geht hier nicht so sehr darum zu wissen, welche Information bearbeitet oder nicht bearbeitet werden darf. Es geht viel mehr darum, dass eine Massnahme nicht auf ein geschlechtliches Merkmal abgestützt wird. Zumindest kann aber doch behauptet werden, dass das geschlechtliche Merkmal für die Entscheidung so lange unerheblich ist, als die geschlechtliche Zugehörigkeit der betroffenen Person unbekannt ist. Deshalb schützt sich auch die Arbeitgeberschaft am besten gegen den Vorwurf der Diskriminierung, indem sie gewisse Informationen gar nicht einholt.

d. De lege ferenda

Aus den vorstehenden Ausführungen geht hervor, dass Art. 3 Abs. 1 GIG keine echte Datenschutzbestimmung ist.

Für die Ergreifung verschiedener Massnahmen bzw. für verschiedene Entscheidungen darf zwar grundsätzlich nicht auf die geschlechtliche Situation einer Person abgestützt werden, das bedeutet aber nicht ipso iure, dass gewisse Personendaten absolut nicht bearbeitet werden dürfen²⁵. Will man der Zielsetzung des Gesetzgebers noch einen Schritt näher kommen, müsste man – zumindest im Bewerbungsverfahren²⁶ – viel mehr die Frage nach der Einführung von zwingend anonymisierten oder pseudonymisierten Verfahren stellen²⁷.

Natürlich überrascht eine solche Forderung in ihrer Radikalität. Sie verunmöglicht den persönlichen Kontakt im Bewerbungsverfahren²⁸ und führt dazu, dass persönliche Befindlichkeiten wie Sympathie, "Chemie" oder Teamfähigkeit nicht oder nur in einem sehr rudimentären Rahmen beurteilt werden können. Deshalb ist von einer klar ablehnenden Haltung der Arbeitgeberschaft auszugehen. Sind aber letztlich nicht alle Neuerungen im Bereich der Gleichstellung und insbesondere das Frauenstimmrecht anfänglich auf eine grosse Gegenwehr gestossen?

Zudem wäre die Schweiz nicht Vorreiterin in diesem Bereich. In Frankreich wurde im Rahmen der Gesetzgebung über die Chancengleichheit im Artikel 24 genau eine solche Bestimmung eingeführt. Den Bewerberinnen und Bewerbern muss, sofern eine Unternehmung mindestens 50 Mitarbeitende angestellt hat, ein anonymes Bewerbungsverfahren garantiert werden²⁹. Zwar geht es in dieser französischen Gesetzgebung nicht nur um die Chancengleichheit zwischen Mann und Frau, sondern auch und vor allem um die Chancengleichheit zwischen Franzosen und ausländern.

24 Dressman oder Mannequin für die Vorführung spezifischer Kleidung oder allenfalls Sänger bzw. SchauspielerIn für bestimmte Rollen (dazu nuanciert ELISABETH FREIVOGEL (FN 21), Rz. 36 ff. zu Art. 3 GIG).

25 Selbst wenn eine solche Bearbeitung für die Beurteilung der Diskriminierung bei weitem nicht unerheblich ist.

26 Aber auch in anderen Verfahren, die ein solches Vorgehen ermöglichen (z.B. Lohnerhöhung).

27 Anonyme oder pseudonyme Verfahren werden immer öfter in Prüfungssituationen verwendet. Sehr oft sind die Unterlagen für schriftliche Prüfungen nur noch mit einer Matrikelnummer identifizierbar.

28 Selbstverständlich gäbe es noch die Möglichkeit, mit modernen Medientechnologien zu Interviewtechniken zu greifen, welche die befragte Person anonym halten (Interview über eine Webcam, mit entsprechenden Verzerrungstechnologien). Dies scheint aber weder sehr realistisch, noch nützlich.

29 Loi no 2006–396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, veröffentlicht im Journal Officiel vom 2. April 2006, 4950. Art. 24 lautet wie folgt: "Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, les informations mentionnées à l'article L. 121–6 et communiquées par écrit par le candidat à l'emploi doivent être examinées dans des conditions préservant son anonymat. Les modalités d'application du présent article sont déterminées par décret en Conseil d'Etat".

dischen Bewerberinnen und Bewerbern. Dies ist aber sicher kein Hinderungsgrund für unsere eigene Gesetzgebung.

IV. Folgerungen

Frauen interessieren sich möglicherweise nicht "spontan" für Datenschutz und Privatheit. Anfänglich wurde die "Privatsphäre" sogar als Mittel zur Zementierung der geschlechtlichen Rollenaufteilung empfunden. Aus heutiger Sicht wird der Gleichstellungsnutzen des Datenschutzes vor allem in einer restriktiven Informationspflicht von Bewerbern an einem beruflichen Bewerbungsverfahren gesehen. In einem solchen Verfahren könnte der Gesetzgeber die Spielregeln noch verschärfen, indem er ein zwingend anonymisiertes Bewerbungsverfahren vorschreibt. Selbstverständlich hätte ein solches Verfahren nicht nur Vorteile, selbst für die an einer Bewerbung beteiligten Frauen.

Letztlich sollten sich die Frauen aber noch verbreitet und vermehrt mit dem Datenschutz auseinandersetzen, geht man vom Anspruch aller Personen auf den Schutz privater Räume und privater Lebensdimensionen aus, um den Sinn individueller Freiheit zu gewährleisten. Ist es nicht ein denkwürdiger und tragischer Zufall, dass die erste Bundesrätin der Schweiz und deren persönliche Mitarbeiterin ausgerechnet über ein abgehörtes Telefonat an Hans W. Kopp, dem Ehemann der Bundesrätin, gestolpert sind³⁰? Sagt dies nicht auch etwas über die Privatheit und die Gleichstellung aus?

Auf den ersten Blick hat die Gleichstellung nichts mit Datenschutz zu tun. Dies wirkt sich auch auf die Anzahl Klägerinnen in Datenschutzfragen aus: nur rund 20% der klagenden Parteien in Gerichtsverfahren zum Datenschutz sind Frauen. Dies hängt vielleicht auch damit zusammen, dass historisch gesehen die Privatsphäre als Repressionsraum gegenüber der Frau empfunden wurde. Immerhin kann der Datenschutz im Bereich der Sicherstellung einer diskriminierungsfreien Arbeitswelt eine erhebliche Bedeutung haben. Art. 3 Abs. 1 GIG stellt ein Diskriminierungsverbot auf, welches dazu führt, dass die Bearbeitung von gewissen Personendaten zumindest heikel ist. Fraglich ist, ob das Gesetz genug weit geht. Die Einführung von anonymen Bewerbungs- oder Lohnerhöhungsverfahren könnte in diesem Bereich ein wichtiger Fortschritt sein.

30 Siehe dazu BGE 116 IV 56.