

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 76 (1984)
Heft: 1

Artikel: Datenschutz in der Konservenindustrie
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-355169>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 22.01.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Datenschutz in der Konservenindustrie

Im «SGB-Arbeitsprogramm für die achtziger Jahre» steht im Kapitel «Humanisierung der Arbeit» die Forderung: «Gesetzliche Regelung und betriebliche Vereinbarungen müssen einen wirksamen Schutz der persönlichen Daten des Arbeitnehmers gewährleisten».

Viele Gewerkschaften haben denn auch ihr Begehren nach einer Datenschutzvereinbarung in Vertragsverhandlungen eingebracht. Das ist um so notwendiger, als es noch geraume Zeit gehen wird, bis das Datenschutzgesetz die ganze Gesetzgebungsmaschinerie durchlaufen hat. Vom Entwurf, der zum Jahresanfang 1984 im Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartement bei Bundesrat Friedrich lag, bis zum geltenden Gesetz wird wohl noch ein beschwerlicher Weg zu absolvieren sein.

Jede vertragliche Vereinbarung hat deshalb grosse Bedeutung, auch wenn sie noch von «Kinderkrankheiten» gekennzeichnet sein sollte. Je mehr Vereinbarungen, um so offensichtlicher wird das Problem, an um so mehr Betriebe, an um so mehr Arbeitnehmer kommt die Frage heran. Jede Vereinbarung und vor allem deren Durchsetzung durch Betriebskommission und Gewerkschaft schafft Bewusstsein bei den betroffenen Arbeitnehmern.

Seit dem 19. Juli 1983 gibt es in der Maschinenindustrie im sogenannten «Friedensabkommen» (siehe Fussnote zum Artikel über die Ausweispflicht bei Sulzer) Datenschutz-Artikel. Und das gleiche meldete vor kurzem die Gewerkschaft Verkauf Handel Transport Lebensmittel (VHTL). Mit den Firmen Fisco-Findus und Hero Conserven wurde ein Gesamtarbeitsvertrag abgeschlossen, zu dessen Kernpunkten ein fünfteiliger Artikel «Geheimbereich und Datenschutz» gehört.

Der Artikel – er gilt vom 1. Januar 1984 an – lautet:

1. Der persönliche Geheimbereich der Arbeitnehmer wird vollumfänglich respektiert. Der Arbeitgeber verlangt und speichert vom Arbeitnehmer nur jene persönlichen Daten elektronisch, die in direktem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen.
2. Die Arbeitnehmer haben das Recht, ihre persönlichen Daten lückenlos zu kennen und die Berichtigung fehlerhafter Angaben zu verlangen.
3. Die Weitergabe von persönlichen Daten an Dritte ist nur im Rahmen der gesetzlichen Erfordernisse erlaubt.
4. Die Arbeitgeber treffen die organisatorischen und die technischen Massnahmen, um die persönlichen Daten vor unbefugten Zugriffen, Einwirkungen und Weitergaben zu schützen.
5. Nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses werden jene gespeicherten Daten gelöscht, zu deren Aufbewahrung der Arbeitgeber nicht von Gesetzes wegen verpflichtet ist.

Sowohl die Vereinbarung der VHTL mit den zwei genannten Firmen der Konservenindustrie wie auch jene in der Maschinenindustrie haben noch Mängel. So werden davon die manuell gespeicherten und behandelten Daten nicht betroffen; der Entwurf des Datenschutzgesetzes erfasst dagegen beide Bereiche. Die genannten Vereinbarungen gehen aber von einem grundsätzlich richtigen Punkt aus: Die Art und die Menge der Daten werden schon beim Sammeln auf Notwendiges beschränkt.

Wie vom Branchenverantwortlichen der VHTL, **Hansruedi Isler**, zu erfahren war, bedeutet zum Beispiel die Respektierung des Geheimbereiches, wie sie im Absatz 1 festgelegt ist, dass unter anderem nicht nach politischer oder gewerkschaftlicher Zugehörigkeit eines Mitarbeiters gefragt wird. Es werden auch keine eigentlichen Personaldossiers mit den Karriereplänen und den Folgerungen, welche Vorgesetzte aus Leistung, Verhalten usw. eines Arbeitnehmers ziehen, elektronisch gespeichert. Das bleibt in der Handkartei und ist deshalb nicht ohne weiteres mit anderen Daten verknüpfbar. Andererseits bekommt der Arbeitnehmer keine Einsicht in dieses Dossier. Einsicht erhält er jedoch in die Kontrolle seiner Leistung, die elektronisch geschieht. Wie bei den anderen elektronisch gespeicherten Daten kann der Arbeitnehmer, falls er seine Leistung falsch bewertet fühlt, eine Berichtigung verlangen.

Interessant ist in Absatz 5, dass nach Auflösen des Vertragsverhältnisses nur jene Daten des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber aufbewahrt werden dürfen, die das Gesetz verlangt. Betriebsinterne Gründe für die Weiterspeicherung von Arbeitnehmerdaten können – hier besteht ein Unterschied zur Vereinbarung in der Maschinenindustrie – nicht geltend gemacht werden.

Die beiden Vertragsfirmen haben ausserdem zugesichert, dass sowohl die elektronisch gespeicherten Daten als auch jene in Handkarteien, also die eigentlichen Personaldossiers, nur einem beschränkten Kreis von Leuten zugänglich sind und dass den Vertretern der Arbeitnehmerorganisationen Gelegenheit geboten wird, anlässlich eines Besuches in der Firma (das dürfte jährlich ungefähr ein Mal sein) sich ein Bild über die Verwaltung der Personaldossiers zu machen. Der Personenkreis, der Zugang zu den Daten bekommt, soll zwischen Firma und Gewerkschaft noch diskutiert werden.

ai