

Datenschutz in der Konservenindustrie

Autor(en): **[s.n.]**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes**

Band (Jahr): **76 (1984)**

Heft 1

PDF erstellt am: **01.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-355169>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

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