



## **Datenschutz aus der Sicht des Arbeitgebers; Ein Querschnitt dessen, was das Gesetz dazu sagt.**

*Quelle: Auszüge aus dem Referat von Dr. H.P.Egli, Präsident des Zürcher Arbeitsgericht.*

### **Rechtsgrundlagen für den Arbeitgeber**

Im Gesetz ist der Schutz der Daten des Arbeitnehmers an verschiedenen Orten geregelt, explizit bspw. im Art.328b OR. Es gilt aber gleichfalls, die **Daten des Arbeitgebers zu schützen**. Darauf wird im nachfolgenden Text versucht, etwas näher einzugehen.

Die Rechtsgrundlage dazu bietet Art.321a Abs.4 OR. Bei der Wahrung des Schutzes von Daten des Arbeitgebers braucht es sich nicht nur um Geschäftsgeheimnisse zu handeln, wie z.B. ein Produktionsverfahren, Margen, Preisberechnungen. **Der Arbeitgeber darf vielmehr vertraglich ziemlich frei definieren**, was er unter die Geheimhaltung stellen will, wie etwa persönliche Informationen über den Arbeitgeber, seine Familie oder andere Mitarbeiter. Bei Zuwiderhandlung kann die Konventionalstrafe vertraglich vereinbart sein.

Der Arbeitnehmer darf ausserhalb der Firma von sich aus keine Daten bearbeiten, z.B. auf seinem Computer, indem er Unterlagen nach Hause nimmt. Das Speichern von Firmendaten auf dem PC ist noch keine Verletzung des Datenschutzes, ausser der Arbeitgeber hat dies explizit verboten, was ihm aufgrund seiner Weisungsbefugnis na-

türlich frei steht.

Vertrauen ist gut, Kontrolle besser. Wie kann sich der Arbeitgeber versichern, dass keine Daten missbräuchlich die Firma verlassen? Welche Instrumente und Möglichkeiten werden ihm vom Gesetz her zugestanden?

Die systematische (Video) Überwachung der Arbeitnehmer ist laut Arbeitsgesetz Art.26 ArGV3 **verboten**. Ausnahmen sind nur gestattet aus folgenden Gründen:

- Wenn sie der Sicherheit oder Gesundheit der Arbeitnehmer dient
- Wenn sie der Sicherheit von Kunden dient
- Wenn sie der (Laden) Diebstahlüberwachung dient
- Für die Überwachung automatisierter Arbeitsabläufe

Eine systematische Überwachung des **Verhaltens** der Arbeitnehmer ist unerwünscht und nicht erlaubt.

Etwas anderes sei es, so das SECO, wenn die **Leistung** der Mitarbeiter erfasst werde; Dies könne ein Überwachungssystem rechtfertigen. In der Praxis sei es wiederum aber schwierig, diesen Unterschied dann auch zu belegen. Der Persönlichkeitsschutz der Arbeitnehmer müsse zu jedem Zeitpunkt gewahrt

## **Ausgabe 1/2013**

### **Inhalt:**

#### Titelseite

- Datenschutz

#### Seite 2

- Fortsetzung Seite 1
- Suissetec Berufsimage Kampagne

#### Seite 3

- Fortsetzung Seite 2
- Agenda
- Anzeige Weiterbildung Nebentamtliche Berufsbildner/-Lehrer

#### Beilagen:

Werbevorschläge

«Wir die Gebäudetechniker»

bleiben, was nicht möglich sei, wenn eine Videokamera aufzeichne, was er am Arbeitsplatz mache.

Eine **Baustellenüberwachung** tagsüber ist ähnlich problematisch und nur in Ausnahmefällen oder aus den obigen Gründen gestattet.

**Datenschutz im Allgemeinen:** Daten, seien es firmeneigene, insbesondere aber auch jene der Arbeitnehmer, müssen geschützt sein. Das heisst, es muss ein minimales

#### **Impressum:**

Präsident SIVZ:

Josef Kälin

044 493 30 40

Kassier SIVZ:

Walter Burren

044 383 24 26

Geschäftsstelle SIVZ:

Gabriella Petermann

044 350 19 01

**Sicherheitskonzept** vorhanden sein, und der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass kein unbefugtes Personal Zugang zu den Akten hat. Dies dient nicht zuletzt auch zum **Schutz der firmeneigenen Daten!**

**Daten von Arbeitnehmern** dürfen nur wenn ein Bezug zur Arbeit gegeben ist, bearbeitet werden. „Bearbeitet“ heisst für das Gesetz: abgelegt, gelesen, archiviert, fotografiert, abgehört, kopiert, geschreddert, kurz alles, was man mit Daten machen kann.

Die Daten müssen **richtig** sein. Es ist die Pflicht des Arbeitgebers, die Daten zu überprüfen und korrekt nachzuführen.

**Daten von Bewerbern:** Abgelehnte Dossiers **gehören den Urhebern und müssen zwingend zurückgeschickt**, alle dazugehörigen Kopien, auch die Bewerbungsschreiben, etc. vernichtet werden.

Bei Bewerbungsgesprächen dürfen keine persönlichen Fragen gestellt werden, die keinen Bezug zur Arbeit haben. Wenn doch, ist es dem Bewerber gestattet, zu „notlügen“, ohne später eventuell dafür belangt zu werden.

**Nicht erlaubt** sind Fragen nach der gewerkschaftlichen, politischen oder religiösen Ausrichtung, gesundheitliches, sofern es nicht die Ausübung der Tätigkeit direkt betrifft. Die Frage nach

Schwangerschaft ist nicht erlaubt, da dies diskriminierend ist.

Je nach Tätigkeitsprofil muss sich der Bewerber aber doch etwas genauere Fragen gefallen lassen. Es sei üblich und auch toleriert, dass bei Führungs- oder Stabstellen detaillierter nachgefragt werden müsse, da dies ja Vertrauensstellungen seien.

**Gut zu wissen:** Das OR zumindest gesteht recht grossen Spielraum in der Gestaltung von Verträgen zu, der genutzt werden kann. Von Art.328b OR darf aber keinesfalls zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

## Die neue Imagekampagne des *Suissetec*: «*Wir, die Gebäudetechniker.*»

(Quelle: Aus dem Referat von Nationalrat und ZP Peter Schilliger anlässlich unserer Generalversammlung)

*Anm. der Geschäftsstelle:*

*Im Begriff Gebäudetechniker sind ausdrücklich der Spenglerberuf und die Dachdecker/Gebäudehülleberufe ebenfalls miteingeschlossen!*

Der *Suissetec* hat einen neuen Branchenauftritt: im letzten Sommer war nach einer langen und sehr intensiven Erarbeitungsphase das Label «*Wir, die Gebäudetechniker.*» in Form einer Sprechblase geboren.

Es wird und soll einen nachhaltigen Beitrag zur Imageverbesserung unserer Berufe leisten. Gelingen wird dies aber nur, wenn wir mit der Verbreitung der Labels auch glasklare Botschaften hinausbringen. Die Sprechblase ist



nämlich nur ein kleines Puzzlestück im grossen Ganzen!

**Entscheidend ist, wie wir Berufsleute uns im Alltag verhalten**, zum Beispiel mit den Kunden, mit anderen (Projekt-) Playern, Mitarbeitern, etc.

Die Ziele der Imagekampagne sind klar definiert:

- Intern wollen wir motivieren, den Berufsstolz wecken und alle Gebäudetechniker zu einem selbstbewussten



Auftreten bewegen.

- Der Öffentlichkeit wollen wir demonstrieren, dass wir es sind, dank denen man sich zu Hause wohl und behaglich fühlt und entspannen kann. Dass wir es sind, die für Komfort und Sicherheit sorgen und Lebensqualität schaffen. Dass wir professionell und zuverlässig arbeiten, und dass man sich auf uns verlassen kann. Aber auch dass wir es sind, die energie- und umweltbewusst denken – und die schlussendlich die Energiewende an vorderster Front mitprägen. Das Schweizer Energiesys-

## Seite 3 Interna, Vermischtes

### Todesanzeige

Unerwartet verstarb am 20. April 2013 unser Mitglied

### Markus Lienhard

Markus Lienhard war Inhaber und Geschäftsführer der Firma

W. Lienhard + Co, Römergasse 11, 8952 Schlieren.

Wir haben von seinem Hinschied leider erst im Mai Kenntnis erhalten, möchten aber trotzdem, wenn auch verspätet, den Hinterbliebenen unser mitempfundenes Beileid aussprechen.

tem muss etappenweise umgebaut werden, was nicht nur Kosten verursachen, sondern der Wirtschaft natürlich auch positive Impulse geben und für mehr Beschäftigung und Wertschöpfung sorgen wird. Und dies ist das Hauptargument für den eingeschlagenen Weg!

Um die Sparziele bei Energieverbrauch und CO<sub>2</sub> Ausstoss zu erreichen, braucht es uns

**Geschätzte Mitglieder**, Schlussendlich tragen *Sie* diese Kampagne; machen Sie mit, damit sich das Image Ihres Berufes wieder hebt. Streuen Sie das Logo, damit der Slogan ins Bewusstsein der Menschen dringt: wir legen Ihnen dazu einige Werbeartikel bei. Auf der Homepage [www.suissetec.ch](http://www.suissetec.ch) finden Sie im onlineshop viele weitere Ideen.

### **Stellungnahme des Zentralverbandes zur Revision der Entsendeverordnung (Haftung für Subunternehmer)**

Mit der Revision der Entsendeverordnung soll der Erstunternehmer vermehrt in die Pflicht genommen werden, was die Einhaltung der Arbeitsbedingungen der Subunternehmer in dessen Auftragskette betrifft. *Suissetec* begrüsst die Revision

Gebäudetechnikunternehmer und unsere bestens ausgebildeten Fachleute.

Die Botschaft könnte kaum einfacher sein:

Hinter Vielem, was Frau und Herr Schweizer im Alltag als selbstverständlich (oft gar nicht mehr) wahrnimmt, stecken

**WIR, DIE  
GEBÄUDETECHNIKER.**

der Entsendeverordnung, setzte sich in der Stellungnahme jedoch dafür ein, den administrativen Aufwand für die Umsetzung in Grenzen zu halten. Ebenso beantragte *Suissetec* die Inkraftsetzung auf den 01.01.2014. (s. auch auf [www.suissetec.ch](http://www.suissetec.ch))

### **Agenda 2013**

- Vorstandssitzung  
3. Juni
- Frühlings DV suissetec  
21. Juni 2013
- Berufsbildungskommission  
BBK, GV 26. Juni
- LAP Feier 12. Juli
- Vorstandssitzung  
26. August
- Verbandsreise London  
12.-15. September

Die Pädagogische Hochschule Zürich führt als Pilotversuch eine **Weiterbildung für Berufsbildner/innen (ÜK und LWK) und Berufskundelehrpersonen (BK, IKA Spez, HF) im Nebenberuf** durch.

Die Absolvierung eines solchen Studienganges ermöglicht Mitarbeitenden mit Interesse an einer Lehrtätigkeit an einer Berufsfachschule, höheren Fachausbildung oder in den überbetrieblichen Kursen, den Einstieg in interessante nebenamtliche Tätigkeitsfelder. Gleichzeitig wird ein nahtloses Weitergehen zum **Berufsfachlehrer** geschaffen. Es wäre schön, wenn wir diese Pilotstudiengänge mit Teilnehmern aus unseren Kreisen unterstützen könnten.

**Weitere Infos:** Erhalten Sie im per **email versendeten Flyer**, vom *Sivz* Sekretariat oder bei *Suissetec* Zentralvorstand *Benno Lees*.

