Gerda Heilegger

VORWORT

Die rasant voranschreitende technische Entwicklung hat schon vor geraumer Zeit auch Einzug in das Arbeitsleben gehalten. Durch die Nutzung von Informations- und Kommunikationssystemen entstehen jede Menge personenbezogene Daten: Wer telefoniert mit wem? Wie lange? Was ist der Inhalt des Gesprächs? Welche Internet-Seiten werden aufgerufen? Was steht in den E-Mails der ArbeitnehmerInnen? Technische Systeme, die vor wenigen Jahren noch unerschwinglich waren, sind mittlerweile für ArbeitgeberInnen leicht leistbar und in vielen Bereichen im betrieblichen Alltag nicht mehr wegzudenken. Die Technik hat den/die gläserne/n ArbeitnehmerIn längst möglich gemacht – doch nicht alles, was technisch machbar ist, ist auch erlaubt.

Eingriffe in die Persönlichkeitssphäre der Beschäftigten sind nur in eingeschränktem Maße zulässig, Arbeitsverfassungsgesetz und Datenschutzgesetz 2000 bestimmen den Rahmen, innerhalb dessen die Verwendung von MitarbeiterInnendaten zulässig ist (Näheres zu den rechtlichen Grundlagen siehe Seite 7f). Das Arbeitsverfassungsgesetz enthält die Rechte des Betriebsrates (z.B. das Recht auf Information und Beratung) und normiert beispielsweise, dass bestimmte Kontrollmaßnahmen und EDV-Systeme nur eingesetzt werden dürfen, wenn eine Regelung in Form einer Betriebsvereinbarung vorliegt. Allerdings ist dies oftmals nur schöne Theorie: Fast die Hälfte der befragten BR-Mitglieder, in deren Betrieb ein Videokontrollsystem eingesetzt wird, gibt an, dass keine Betriebsvereinbarung dazu existiert. Dabei wären solche Regelungen z.B. für IT-MitarbeiterInnen eine große Hilfe, die vom/von der ArbeitgeberIn unter Druck gesetzt werden, Zugriff auf bestimmte Beschäftigtendaten (z.B. Videoaufzeichnungen, Internetlogfiles, E-Mails etc.) zu gewähren. Vice versa ist eine gute Gesprächsbasis mit der IT-Abteilung für BR-Mitglieder[1], die sich nicht selten auf Grund der Vielzahl und der Komplexität der verwendeten Systeme überfordert fühlen, überaus wertvoll.

Das Datenschutzgesetz, welches im Jahr 2000 in Umsetzung der europäischen Datenschutzrichtlinie 95/46/EG geschaffen wurde, fristete im betrieblichen Kontext über Jahre hin ein eher wenig beachtetes Dasein. In letzter Zeit ist jedoch im Zuge der Beratungstätigkeit von Arbeiterkammern und Fachgewerkschaften deutlich zu verspüren, dass Datenschutz im Betrieb immer mehr thematisiert wird. Musterbetriebsvereinbarungen und Unterstützung bei Verhandlung und Abschluss werden nachgefragt, Missstände im Betrieb vom Betriebsrat angesprochen.

Das Datenschutzgesetz 2000 kennt kaum Regelungen, die explizit auf das Arbeitsverhältnis abstellen, die allgemeinen Regelungen (siehe die rechtlichen Grundlagen auf Seite 7f) sind auch auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden. Allerdings können diese allgemeinen Regelungen naturgemäß nicht auf die Besonderheiten des Arbeitsverhältnisses Bezug nehmen – was aber in der Praxis dringend erforderlich wäre.

[1] Zur leichteren Lesbarkeit sollen unter dem Begriff „BR-Mitglieder“ bzw. „Betriebsrat“ auch die „Mitglieder der Personalvertretung“ bzw. die „Personalvertretung“ mit umfasst sein.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 12/2011: Seiten 4–6

Die Arbeiterkammer fordert daher eine Verbesserung des Datenschutzes in der Arbeitswelt:

– **Einwilligungserklärungen** von ArbeitnehmerInnen in die betriebliche Verwendung ihrer Daten sollten nicht uneingeschränkte Gültigkeit haben. Auf Grund des typischen Verhandlungsungleichgewichts im Arbeitsverhältnis sind ArbeitnehmerInnen oft notgedrungen zur Einwilligung bereit und trauen sich aus Angst um ihren Arbeitsplatz auch später nicht, diese zu widerrufen.

– ArbeitgeberInnen können auch widerrechtlich (z.B. durch Einsichtnahme in private E-Mails) erlangte Beweismittel vor Gericht verwerten. In arbeitsrechtlichen Prozessen sollte daher ein **Beweisverwertungsverbot** für unrechtmäßig erlangte Personaldaten geschaffen werden, um eine effiziente Durchsetzung des Datenschutzes im Betrieb gewährleisten zu können.

– Der **Betriebsrat** sollte die gesetzliche Befugnis bekommen, die ArbeitnehmerInnen vor Behörden in Datenschutzbelangen vertreten zu können.

– Die **Datenschutzkommission** sollte auch für die Verletzung von Datenschutzrechten durch privatrechtliche AuftraggeberInnen zuständig gemacht werden – gegebenenfalls durch den Ausbau zu einer zeitgemäßen Ombudsschaft.

– In der betrieblichen Praxis werden in Konzerngeflechten häufig Beschäftigtendaten an die ausländische Konzernmutter oder an Tochterfirmen übermittelt. Daher ist die **Schaffung internationaler Regelungen** dringend erforderlich, um den Transfer von Beschäftigtendaten sowie die Verwendung der Daten im Ausland in einem rechtlich gesicherten Rahmen ablaufen zu lassen. Weiters sind grenzüberschreitende Durchsetzungsmöglichkeiten nötig, um datenschutzrechtliche Ansprüche im Ausland durchsetzen zu können.

– Für eine effiziente betriebsrätliche Kontrolle sind auch gleichwertige technische Mittel erforderlich. Daher sollte dem Betriebsrat gesetzlich der Anspruch auf **direkte Zugriffsbefugnis** auf elektronische Systeme (z.B. Lohnverrechnung) gewährt werden, um seiner Kontrollpflicht effizient nachkommen zu können. Die bloße Einsichtnahme entspricht den heutigen Anforderungen nicht mehr. Der Betriebsrat muss Anspruch auf adäquate technische Mittel haben.

– Die Bestellung eines **betrieblichen Datenschutzbeauftragten** sollte gesetzlich vorgeschrieben werden. Im (nicht umgesetzten) Entwurf zur Novellierung des Datenschutzgesetzes war 2008 eine solche Regelung bereits enthalten. Im Entwurf 2009, der schließlich als BGBl 2009/133 Gesetz wurde, war der betriebliche Datenschutzbeauftragte jedoch wieder verschwunden. Nunmehr ist im Zuge der Überarbeitung der EU-Datenschutzrichtlinie 95/46/EG die verpflichtende Einführung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten auch auf europäischer Ebene wieder im Gespräch.

– Durch die Novelle BGBl 2009/133 wurde das explizite Verbot, **Videoüberwachung** zum Zweck der MitarbeiterInnenkontrolle an Arbeitsstätten zu verwenden, eingeführt. Allerdings ist Videoüberwachung zu anderen Zwecken erlaubt – auch, wenn

dabei ArbeitnehmerInnen im Bild sind. Wichtig wäre daher, zusätzliche Restriktionen für Videoüberwachung explizit festzulegen, wie etwa die Verdeutlichung des Gebots, zunächst gelindere Mittel einzusetzen (Sicherheitstüren, Alarmanlagen, Warensicherung) sowie die Verwendung gewonnenen Beweismaterials nur zur Abwehr und Verfolgung von gerichtlich strafbaren Delikten, nicht aber für zivil- und verwaltungsrechtliche Auseinandersetzungen.

In jüngerer Vergangenheit hat sich gezeigt, dass die vorhandenen Regelungen Missbräuche in der Praxis nicht verhindern konnten: Datenschutzskandale in deutschen und österreichischen Firmen (wie beispielsweise die Verwendung von medizinischen Krankenstandsdaten oder die Installation unzulässiger Videokameras zur MitarbeiterInnenüberwachung) ließen wiederholt aufhorchen. Das zeigt einmal mehr, wie wichtig es ist, dass der österreichische (und auch der europäische) Gesetzgeber Regelungen schafft, die die Privatsphäre im Betrieb adäquat schützen und die auf die speziellen Gegebenheiten des Arbeitsverhältnisses Bedacht nehmen.

Der Blick auf die Bedürfnisse der Praxis ist auch der Fokus der vorliegenden Studie: Wie gehen BR-Mitglieder mit dem Thema Datenschutz um? Wie wichtig ist der Schutz von Beschäftigtendaten in der betrieblichen Diskussion? Wie funktioniert die Kommunikation mit dem/r ArbeitgeberIn? Diese und viele weitere Fragen wurden nicht nur BR-Mitgliedern, sondern auch ArbeitnehmerInnen gestellt. Es war uns wichtig, zu erfahren, wie die Betroffenen die datenschutzrechtliche Situation im Betrieb wahrnehmen.

Die vorliegende Studie verdeutlicht, dass Datenschutz im Arbeitsverhältnis mittlerweile ein wichtiges Thema ist, mit dem sich ArbeitnehmerInnen wie auch BR-Mitglieder auseinandersetzen. Es gibt eine Vielfalt an eingesetzten Systemen, der gleichzeitig oftmals eine geradezu erstaunliche (rechtliche) Unwissenheit seitens ArbeitgeberInnen und selbst der IT-Fachleute gegenübersteht. Wenig überraschend ist, dass sich BR-Mitglieder durch die technische Komplexität zum Teil überfordert fühlen und Unterstützung einfordern. Die Studie macht klar, dass Abhilfe geschaffen werden muss, dass rechtliche Rahmenbedingungen, die auf die speziellen Gegebenheiten des Arbeitsverhältnisses Rücksicht nehmen, dringend erforderlich sind.

Wir hoffen, dass die Ergebnisse der Studie in der national wie auch europarechtlich geführten Diskussion um den betrieblichen Datenschutz Berücksichtigung finden werden.

Gerda Heilegger
Wien, August 2011

Sozialpolitik in Diskussion, Band 12/2011: Seiten 4–6