Martina Chlestil

RECHTLICHE GRUNDLAGEN

In Betrieben kommen zahlreiche Informations- und Kommunikationssysteme zur Anwendung, die Beschäftigtendaten verarbeiten. Das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) stellt dem Betriebsrat Regelungen zur Verfügung, die es ihm ermöglichen, die Interessen der ArbeitnehmerInnen bei der Verwendung ihrer Daten im Betrieb zu wahren. Daneben bieten die Bestimmungen des Datenschutzgesetzes 2000 (DSG 2000) Schutz vor unberechtigter Verwendung von personenbezogenen Daten. Nachfolgend soll ein Überblick über die in diesem Zusammenhang wesentlichen Regelungen des ArbVG und des DSG 2000 gegeben werden.

1. REGELUNGEN DES ARBEITSVERFASSUNGSGESETZES

1.1 Informationspflicht des/der Arbeitgebers/in nach § 91 Abs 1 ArbVG

Gemäß § 91 Abs 1 ArbVG ist der/die BetriebsinhaberIn verpflichtet, dem Betriebsrat auf Anfrage über alle Angelegenheiten, welche die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen oder kulturellen Interessen der ArbeitnehmerInnen des Betriebes berühren, Auskunft zu erteilen. Der Betriebsrat kann, wenn der/die ArbeitgeberIn trotz konkreter Nachfrage hiezu keine befriedigende Antwort gibt, das Auskunftsrecht mittels Klage gemäß § 50 Abs 2 ASGG beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht durchsetzen (vgl. dazu OGH v. 22.10.2010, 9 ObA 135/09g). Dieses allgemeine Informationsrecht gibt zusammen mit dem allgemeinen Überwachungs- (§ 89 ArbVG) und Interventionsrecht (§ 90 ArbVG) dem Betriebsrat die Möglichkeit, in jeder Angelegenheit, die Auswirkungen auf die ArbeitnehmerInnen hat, tätig zu werden und Initiativen zu setzen.

Ein echtes Informationsrecht des Betriebsrates besteht bei der Verwendung von personenbezogenen Daten: Gemäß § 91 Abs 2 ArbVG hat der/die ArbeitgeberIn dem Betriebsrat von sich aus Mitteilung zu machen, welche Arten von personenbezogenen ArbeitnehmerInnendaten automationsunterstützt aufgezeichnet werden und welche Verarbeitungen und Übermittlungen vorgesehen sind. Personenbezug liegt vor, wenn Personen unmittelbar namentlich oder etwa per Personalnummer bezeichnet werden, oder wenn ihre Identität bestimmbar ist (was beispielsweise der Fall ist, wenn die erfasste Personengruppe so klein ist oder eines oder mehrere der erfassten Merkmale so unterscheidungskräftig sind, dass ein Rückschluss auf einzelne Personen dennoch möglich ist).

Zusätzlich ist dem Betriebsrat auf Verlangen die Überprüfung der Grundlagen für die Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten zu ermöglichen, beispielsweise durch Übergabe von Programmdokumentationen oder Systembeschreibungen. Einsicht in konkrete Daten einzelner ArbeitnehmerInnen hat der Betriebsrat, wenn dies durch gesetzliche Bestimmungen erlaubt wird oder der/die betroffene ArbeitnehmerIn zustimmt. So sieht etwa § 89 ArbVG vor, dass der Betriebsrat berechtigt ist, in die vom Betrieb geführten Aufzeichnun-

Sozialpolitik in Diskussion, Band 12/2011: Seiten 8–15

gen über die Bezüge der ArbeitnehmerInnen, in die zur Berechnung dieser Bezüge erforderlichen Unterlagen sowie in Arbeitszeit- oder Urlaubsaufzeichnungen Einsicht zu nehmen. Eine Einsicht in den Personalakt von ArbeitnehmerInnen ist nur mit deren Zustimmung möglich. Über den Inhalt der Aufzeichnungen ist Verschwiegenheit zu wahren. Ein Anspruch auf direkten elektronischen Zugriff auf das Personalverrechnungssystem des/der Arbeitgebers/in steht dem Betriebsrat laut OGH v. 4.6.2003, 9 ObA 3/03m, jedoch nicht zu.

Der Betriebsrat kann sich somit nach § 91 Abs 2 ArbVG genaue Kenntnis darüber verschaffen, welche Beschäftigtendaten verwendet werden, zu welchem Zweck deren Verwendung erfolgt und welche Verknüpfungs-, Auswertungs- oder Verarbeitungsmöglichkeiten durch den Einsatz der jeweiligen Systeme möglich sind. Um die Interessen der Beschäftigten beim Umgang mit personenbezogenen Daten im Betrieb zu wahren, hat der Gesetzgeber im ArbVG unterschiedliche Betriebsvereinbarungstatbestände zur Verfügung gestellt. In den §§ 96 und 96a ArbVG ist angeführt, welche Systeme zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogen Daten von ArbeitnehmerInnen nur nach Abschluss einer Betriebsvereinbarung verwendet werden dürfen. Sinn und Zweck einer Betriebsvereinbarung vor Einsatz einer Maßnahme oder vor Inbetriebnahme eines Systems liegt in der präventiven Kontrolle und Sicherstellung der Wahrung der Rechte der Beschäftigten. In der Betriebsvereinbarung sind die näheren Bedingungen festzulegen, unter denen der/die ArbeitgeberIn die geplante Maßnahme oder das geplante System einsetzen darf – samt Vorkehrungen, um dem Betriebsrat die Kontrolle der Einhaltung zu ermöglichen (beispielsweise durch Einsichtnahme in Protokolldaten etc.). Fällt ein System weder unter § 96 ArbVG noch unter § 96a ArbVG kann unter Umständen eine Betriebsvereinbarung nach § 97 ArbVG abgeschlossen werden.

1.2 Betriebsvereinbarungen nach § 96 ArbVG

Bei den Tatbeständen des § 96 ArbVG handelt es sich um Fälle der notwendigen Mitbestimmung – d.h. eine Maßnahme (oder der Einsatz eines Systems) darf ohne Zustimmung des Betriebsrates in Form einer Betriebsvereinbarung nicht durchgeführt werden. Die Zustimmung des Betriebsrates kann nicht durch die Schlichtungsstelle ersetzt werden. Wird die Betriebsvereinbarung gekündigt, erlischt sie ohne Nachwirkung, d.h. die Maßnahme ist sofort einzustellen. Werden solche Maßnahmen oder Systeme ohne Zustimmung des Betriebsrates betrieben, kann dieser beim Arbeits- und Sozialgericht – gegebenenfalls zwecks schnellerer Durchsetzung unter Erwirkung einer einstweiligen Verfügung – die Unterlassung der Verwendung und Beseitigung der Maßnahmen bzw. Systeme verlangen.

a) Personalfragebögen

Nach **§ 96 Abs 1 Z 2 ArbVG** unterliegt die Einführung von **Personalfragebögen,** sofern in diesen nicht bloß die allgemeinen Angaben zur Person und Angaben über die fachlichen Voraussetzungen für die beabsichtigte Verwendung des/der Arbeitnehmers/in enthalten sind, der Zustimmungspflicht des Betriebsrates. Die Zustimmung des Betriebsrates erfolgt wie oben angeführt im Rahmen einer Betriebsvereinbarung. Zustimmungsfrei sind sogenannte schlichte Fragebögen, die allgemeine Angaben zur Person des/der Arbeitnehmers/in und den fachlichen Voraussetzungen enthalten (beispielsweise Name, Geburtsdatum, Wohnort, Familien-

stand, Ausbildungen, Zeugnisse, Qualifikationen). Liegt ein Personalfragebogen vor, der darüber hinausgeht und wurde eine Betriebsvereinbarung nicht abgeschlossen, so ist die Einführung des Personalfragebogens rechtswidrig und der Betriebsrat kann auf Unterlassung klagen.

b) Kontrollmaßnahmen und technische Systeme zur Kontrolle

Nach **§ 96 Abs 1 Z 3 ArbVG** bedarf die Einführung von **Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle** der ArbeitnehmerInnen der Zustimmung des Betriebsrates in Form einer Betriebsvereinbarung, wenn diese Maßnahmen die Menschenwürde berühren. In betriebsratslosen Betrieben dürfen solche Kontrollmaßnahmen nur mit Zustimmung der einzelnen ArbeitnehmerInnen durchgeführt werden, die jederzeit widerrufen werden kann, sofern keine schriftliche Vereinbarung über ihre Dauer getroffen wurde (vgl. § 10 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz). Maßnahmen, die die Menschenwürde verletzen sind – selbst mit Zustimmung des Betriebsrates bzw. des/der Arbeitnehmers/in – unzulässig. Maßnahmen, die die Menschenwürde nicht berühren, sind nicht zustimmungspflichtig.

Entscheidend für die Zustimmungspflicht ist die Intensität der Kontrolle. Kontrollen wie etwa eine Zutrittskontrolle bei Betreten des Arbeitsortes (Stechuhr) werden im Allgemeinen die Menschwürde nicht berühren. Allerdings stellt die Anordnung solcher Kontrollen eine Ordnungsvorschrift dar, über die eine Betriebsvereinbarung nach § 97 Abs 1 Z 1 ArbVG abgeschlossen werden kann (aber nicht muss, siehe dazu unten).

Sowohl bei den Tatbeständen des § 96 ArbVG als auch nachfolgend bei den Tatbeständen des § 96a ArbVG kommt es beim Einsatz der Kontroll-, Informations- oder Kommunikationssysteme darauf an, welche **objektive Eignung** das konkret zum Einsatz gelangende System hat. Ob ein System tatsächlich voll seine Möglichkeiten ausschöpft oder ob nur Teilbereiche genutzt werden sollen, ist daher gleichgültig. Vgl. dazu OGH v. 27.5.2004, 8 ObA 97/03b, der ausdrücklich festhält, dass es nicht nur auf den faktischen Einsatz, sondern auch auf den tatsächlichen Leistungsumfang des installierten Programms ankommt.

Weiters ist unter „Einführung“ von Maßnahmen nach den §§ 96 und 96a ArbVG nicht nur die erstmalige Installierung, sondern auch die **Anwendung, Änderung, Umstellung, Anpassung** oder **Erweiterung** bestehender Systeme zu verstehen. D.h., selbst wenn sich ein System bereits seit geraumer Zeit im Betrieb befindet, ist – bei Vorliegen der Voraussetzungen – eine Betriebsvereinbarung dazu abzuschließen. Ebenso müssen ArbeitgeberInnen neu mit dem Betriebsrat verhandeln, wenn das System verändert oder adaptiert werden soll (andernfalls müsste das System deinstalliert werden).

1.3 Betriebsvereinbarungen nach § 96a ArbVG

Bei den Tatbeständen des § 96a ArbVG handelt es sich um Fälle der notwendigen, aber ersetzbaren Mitbestimmung. Das bedeutet, dass eine Maßnahme ohne Betriebsvereinbarung nicht durchgeführt werden darf, allerdings kann die Zustimmung des Betriebsrates durch die Schlichtungsstelle ersetzt werden. Der Spruch der Schlichtungsstelle wirkt wie eine Betriebsvereinbarung.

a) Personaldatensysteme

Gemäß **§ 96a Abs 1 Z 1 ArbVG ist für die Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten des/der Arbeitnehmers/in,** die über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person und fachlichen Voraussetzungen hinausgehen, der Abschluss einer Betriebsvereinbarung erforderlich. Eine Zustimmung ist nicht erforderlich, soweit die tatsächliche oder vorgesehene Verwendung dieser Daten über die Erfüllung von Verpflichtungen nicht hinausgeht, die sich aus Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Arbeitsvertrag ergeben.

Es unterliegen daher einerseits nur solche Systeme der Zustimmungspflicht, die über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person (beispielsweise Name, Familienstand, Geburtsdatum) und fachlichen Voraussetzungen (z.B. Ausbildungsweg, Schulabschluss, besondere berufliche Qualifikationen, die zuletzt ausgeübte Tätigkeit etc.) hinausgehen. Dabei ist zu beachten, dass zustimmungsfrei nur die Ermittlung dieser so genannten „schlichten ArbeitnehmerInnendaten" ist. Werden ArbeitnehmerInnendaten dieser Art in weiterer Folge automationsunterstützt verarbeitet (also insbesondere miteinander oder mit anderen Datenbeständen verknüpft, oder übermittelt (d.h. an andere EmpfängerInnen weitergegeben oder veröffentlicht), so ist die Zustimmungspflicht wieder gegeben.

Andererseits ist die Zustimmung des Betriebsrates nicht erforderlich, wenn die Datenverwendung in Erfüllung einer Rechtspflicht des/der Arbeitgebers/in erfolgt. Es muss daher eine konkrete Verpflichtung des/der Arbeitgebers/in in einer einschlägigen Rechtquelle vorgesehen sein, bestimmte Daten in bestimmter Weise zu verwenden. Als Beispiele dafür wären die An- und Abmeldung von ArbeitnehmerInnen bei der Sozialversicherung, die Errechnung der gesetzlichen Lohnabzüge, die Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen (jedoch ohne Auswertungs-, Verknüpfungs- und Gegenüberstellungsfunktionen) oder die Führung von Urlaubsaufzeichnungen nach dem Urlaubsgesetz zu nennen.

In der Praxis kommen in den allermeisten Fällen Personalinformationssysteme zur Anwendung, mit Hilfe derer eine Fülle von Beschäftigtendaten zum Zweck der Personalverwaltung und der rascheren und umfassenderen Personaldisposition miteinander verbunden und ausgewertet werden können. Es wird daher davon auszugehen sein, dass Systeme, wie beispielsweise SAP, nicht ohne Betriebsvereinbarung betrieben werden dürfen.

b) Personalbeurteilungssysteme

Nach § 96a Abs 1 Z 2 ArbVG bedürfen **Systeme zur Beurteilung von ArbeitnehmerInnen des Betriebes** dann der Zustimmung des Betriebsrates, wenn mit diesen Daten erhoben werden, die nicht durch die betriebliche Verwendung gerechtfertigt sind.

Systeme zur Beurteilung von ArbeitnehmerInnen sind alle planmäßig geordneten Bewertungen von ArbeitnehmerInnen nach bestimmten Kriterien. Zur Beurteilung der Frage, welche Datenerhebung durch die betrieblicher Verwendung gerechtfertigt und somit zustimmungsfrei ist, muss nach OGH v. 20.8.2008, 9 ObA 95/08y, ein Interessenvergleich zwischen dem Persönlichkeitsrecht des/der Arbeitnehmers/in einerseits und den konkreten betrieblichen Inter-

essen andererseits vorgenommen werden. Die Verwendung eines Personalbeurteilungsbogens bedarf dann nicht der Zustimmung des Betriebsrates, wenn beispielweise die Eignung interner BewerberInnen für eine konkrete, unmittelbar bevorstehende und besonders verantwortungsvolle Tätigkeit abgefragt werden soll, die nicht nur an die berufliche (fachliches Wissen, Genauigkeit), sondern auch an die persönliche (Belastbarkeit, Motivation, Veränderungsbereitschaft, Verantwortungsbereitschaft) und soziale Kompetenz (Kontaktfähigkeit, Teamfähigkeit, Wertschätzung) besondere Anforderungen stellt. In diesem Fall überwiegen laut Urteil des OGH die betrieblichen Interessen.

Zweck des Mitwirkungsrechtes des Betriebsrates ist somit vor allem, durch die Einbringung der (individuellen und kollektiven) ArbeitnehmerInneninteressen zur Objektivierung des Beurteilungssystems und -verfahrens beizutragen. Eine Betriebsvereinbarung soll die Transparenz von Beurteilungssystemen für die ArbeitnehmerInnen erhöhen und damit Manipulationen hintanhalten.

1.4 Betriebsvereinbarungen nach § 97 ArbVG

Fällt eine Maßnahme oder ein System weder unter § 96 ArbVG noch unter § 96a ArbVG können unter Umständen Tatbestände des § 97 ArbVG herangezogen werden. So stellen beispielsweise Kontrollmaßnahmen, die die Menschenwürde nicht berühren (und somit nicht unter § 96a ArbVG fallen) wie etwa Arbeitszeitkontrollen durch Stechuhren, die nicht mit anderen Datensystemen verbunden sind, in der Regel **allgemeine Ordnungsvorschriften** dar, über die eine erzwingbare Betriebsvereinbarung **nach § 97 Abs 1 Z 1 ArbVG** abgeschlossen werden kann. Auch **Maßnahmen zur zweckentsprechenden Benützung von Betriebsmitteln,** wie etwa (Mobil)Telefonen oder verschiedener Internetdienste (E-Mail, www) können durch eine erzwingbare Betriebsvereinbarung nach **§ 97 Abs 1 Z 6 ArbVG** geregelt werden. Erzwingbar bedeutet, dass der/die ArbeitgeberIn die Maßnahme zwar auch ohne Zustimmung des Betriebsrates setzen kann (etwa durch Weisung oder Regelung im Arbeitsvertrag), wenn der Betriebsrat in weiterer Folge aber seine Mitwirkungsrechte geltend machen möchte, kann er den Abschluss einer Betriebsvereinbarung verlangen. Wenn keine Einigung mit dem/der ArbeitgeberIn zustande kommt, kann diese über die Schlichtungsstelle erzwungen werden.

Für weitere Informationen siehe ausführlich Cerny, Gahleitner, Preiss und Schneller ([4]2009), Kommentar zum Arbeitsverfassungsrecht, Band 3.

2. REGELUNGEN DES DATENSCHUTZGESETZES 2000

Parallel zu den Rechten und Pflichten aus dem ArbVG ist auch das DSG 2000 einzuhalten. Das DSG 2000 enthält kaum spezifische Regeln für das Arbeitsverhältnis. Die allgemeinen Regelungen sind auch auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden.

§ 1 DSG 2000 (im Verfassungsrang) normiert ein **Grundrecht auf Datenschutz,** wonach jede Person, insbesondere auch in Hinblick auf die Achtung ihres Privat- und Familienlebens,

Anspruch auf Geheimhaltung der sie betreffenden personenbezogenen Daten hat, soweit ein schutzwürdiges Interesse daran besteht. **Schutzwürdige Geheimhaltungsinteressen** werden bei Verwendung nicht sensibler Daten gemäß § 8 DSG 2000 (die Vorschriften für sensible Daten wie z.B. Gesundheitsdaten in § 9 DSG 2000 sind noch deutlich strenger), dann nicht verletzt, wenn

- eine ausdrückliche gesetzliche Ermächtigung oder Verpflichtung zur Verwendung der Daten besteht oder

- der/die Betroffene der Verwendung seiner/ihrer Daten zugestimmt hat, wobei ein Widerruf jederzeit möglich ist und die Unzulässigkeit der weiteren Verwendung der Daten bewirkt, oder

- lebenswichtige Interessen des/der Betroffenen die Verwendung erfordern oder

- überwiegende berechtigte Interessen des/der Auftraggebers/in oder eines/r Dritten die Verwendung erfordern.

Diese Grundsätze gelten für jegliche Form der **Verwendung von Daten,** d.h. Ermitteln, Erfassen, Speichern, Aufbewahren, Ordnen, Vergleichen, Verändern, Verknüpfen, Vervielfältigen, Abfragen, Ausgeben, Benützen, Überlassen, Sperren, Löschen, Vernichten, Übermitteln oder jede andere Art der Handhabung von Daten. Am häufigsten kommt der vierte Fall des § 8 Abs 1 DSG 2000, die Vornahme der Interessenabwägung, zum Tragen. Das Interesse des/der Auftraggebers/in (im Arbeitsverhältnis zumeist der/die ArbeitgeberIn) an der Verwendung der Daten muss gegen die Beeinträchtigung des/der Betroffenen (d.h. des/die Arbeitnehmers/in) in seinem Recht auf Geheimhaltung abgewogen werden. Diese Interessenabwägung muss für jede Datenart einzeln vorgenommen werden und geht oft, je nachdem, um welche Daten es sich handelt, unterschiedlich aus (so greift beispielsweise die Übermittlung von Namen, Berufsbezeichnung oder Erreichbarkeit am Arbeitsplatz deutlich weniger in das Geheimhaltungsinteresse des/der Arbeitnehmers/in ein als etwa die Verwendung von Privatadresse, Foto oder Familienstand).

Derart gerechtfertigte Eingriffe in das Grundrecht auf Datenschutz dürfen überdies nur im **erforderlichen Ausmaß** und **mit den gelindesten zur Verfügung stehenden Mitteln** erfolgen. Im Datenschutzrecht ist daher der **Zweck** einer Datenanwendung essentiell. Dieser ist in der Meldung bzw. im Genehmigungsansuchen an das Datenverarbeitungsregister (DVR) anzugeben und die Daten dürfen in der Folge nur zu diesem angeführten Zweck verwendet werden. Werden Daten für ein anderes Aufgabengebiet verwendet, so ist wiederum zu prüfen, ob einer der vier Fälle des § 8 DSG (siehe oben) die Verwendung für den anderen Zweck rechtfertigen kann. Andernfalls ist die Verwendung für einen anderen Zweck als ursprünglich angegeben nicht zulässig.

Personenbezug liegt wiederum nicht nur dann vor, wenn Personen unmittelbar namentlich oder z.B. per Personalnummer bezeichnet werden, sondern es reicht aus, wenn ihre Identität bestimmbar ist (siehe oben).

ArbeitgeberInnen müssen jede Verwendung von Daten, die nicht einer Standardanwendung (siehe Standard- und Muster-Verordnung 2004 – STMV 2004, BGBl II Nr 312/2004 idF

BGBl II Nr 105/2011) entspricht, beim **Datenverarbeitungsregister** melden. Im Bereich der Arbeitsverhältnisse kommt hier v.a. SA002, die Personalverwaltung für privatrechtliche Dienstverhältnisse in Betracht. Da jedoch in der Praxis fast immer mehr Datenarten erfasst werden, zusätzliche Verknüpfungsmöglichkeiten bestehen und/oder Datenübermittlungen an zusätzliche EmpfängerInnenkreise vorgesehen sind, wird die Standardanwendung in den allermeisten Fällen überschritten und es ist somit eine Meldung beim DVR erforderlich. Das DVR ist ein öffentliches Buch, d.h. jede Person kann sich kostenlos informieren, welche Datenanwendungen ein/e bestimmter/e AuftraggeberIn (das ist im Wesentlichen derjenige/diejenige, auf dessen/deren Veranlassung und unter dessen/deren Verantwortung die Datenanwendung stattfindet) gemeldet hat.

Werden Datenanwendungen ohne die erforderliche Registrierung beim DVR betrieben, kann dies bei der Bezirksverwaltungsbehörde angezeigt werden und ist gemäß § 52 Abs 2 Z 1 DSG 2000 mit einer Verwaltungsstrafe bis zu 10.000 € zu ahnden.

Besonders eingriffsintensive Datenanwendungen wie beispielsweise eine digitale Videoaufzeichnung oder Informationsverbundsysteme (gemeinsamer „Datenpool", auf welchen die einzelnen AuftraggeberInnen zugreifen können) müssen nicht nur gemeldet, sondern vorab von der **Datenschutzkommission** genehmigt werden. Erst nach Genehmigung oder Verstreichen einer Frist von zwei Monaten dürfen diese Maßnahmen gesetzt werden. Zusätzlich ist natürlich – bei Vorliegen der Voraussetzungen – auch der Abschluss einer Betriebsvereinbarung nach dem ArbVG erforderlich.

Hinsichtlich der **Rechtsstellung der ArbeitnehmerInnen** ergeben sich keine nennenswerten Besonderheiten aus dem Arbeitsverhältnis. Den ArbeitnehmerInnen stehen die Rechte als Betroffene nach dem DSG 2000 zu.

Gemäß § 15 Abs 1 DSG 2000 haben AuftraggeberInnen, DienstleisterInnen und ihre MitarbeiterInnen Daten aus Datenanwendungen, die ihnen ausschließlich auf Grund ihrer berufsmäßigen Beschäftigung anvertraut wurden oder zugänglich geworden sind, unbeschadet sonstiger gesetzlicher Verschwiegenheitspflichten, **geheim zu halten,** soweit kein rechtlich zulässiger Grund für eine Übermittlung der anvertrauten oder zugänglich gewordenen Daten besteht. Das bedeutet, dass die datenschutzrechtliche Verantwortung nicht nur die ArbeitgeberInnen, sondern auch ArbeitnehmerInnen trifft, die mit der Verwendung personenbezogener Beschäftigtendaten betraut sind.

§ 26 Abs 1 DSG 2000 beinhaltet das **Auskunftsrecht** der ArbeitnehmerInnen über die zur ihrer Person gespeicherten Daten und über deren Herkunft. Dieses Auskunftsrecht bezieht sich nicht nur auf die Datenarten, sondern auch auf den konkreten Inhalt der Daten. Wurden die Daten übermittelt, ist auch über die EmpfängerInnen Auskunft zu geben. Die Auskunft ist persönlich innerhalb von acht Wochen unentgeltlich zu erteilen.

Unrichtige und/oder unvollständige Daten über den/die ArbeitnehmerIn sind gemäß § 27 DSG 2000 vom/von der ArbeitgeberIn **richtigzustellen.** ArbeitnehmerInnendaten sind zu **löschen,** wenn ihre Erfassung und Speicherung rechtswidrig ist. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn bei Einführung eines zustimmungspflichtigen Personaldatenverarbeitungssystems eine Betriebsvereinbarung (oder allenfalls ein Spruch der Schlichtungsstelle) nicht vorliegt. Daten sind weiters auf Antrag des/der Arbeitnehmers/in zu löschen, wenn ihre

Erfassung oder Speicherung für die Erfüllung der Zwecke der Datenverarbeitung nicht mehr erforderlich ist.

Datenschutzrechtliche Ansprüche können nur vom/von der jeweiligen betroffenen ArbeitnehmerIn selbst gerichtlich durchgesetzt werden, der Betriebsrat ist nicht befugt, sie für die Belegschaft geltend zu machen (so OGH v. 29. 6. 2006, 6 ObA 1/06z). Wurden Daten entgegen den Bestimmungen des DSG 2000 verwendet, dann bestehen Unterlassungs- oder Beseitigungsansprüche sowie gegebenenfalls ein Anspruch auf Schadenersatz.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 12/2011: Seiten 8–15