DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

- Datenschutz spielt in der täglichen Arbeit der BR-Mitglieder eine immer größer werdende Rolle, er ist zu einem wichtigen Aufgabengebiet geworden

  – 65% bzw. fast zwei Drittel der befragten BR-Mitglieder sehen im Bereich des Datenschutzes einen laufenden Handlungsbedarf. In Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten steigt dieser Wert auf 73% bzw. knapp drei Viertel

- „Vertrauen ist größer als Sorge“: sowohl BR-Mitglieder als auch Beschäftigte vertrauen grundsätzlich auf einen sorgsamen Umgang ihrer jeweiligen ArbeitgeberInnen mit personenbezogenen Daten

  – Drei Viertel der BR-Mitglieder und knapp 70% der befragten Beschäftigten attestieren ihrer/ihrem ArbeitgeberIn einen sorgsamen Umgang mit Beschäftigtendaten

- Ungeachtet dieses grundsätzlichen Vertrauens macht sich dennoch knapp die Hälfte der Beschäftigten Sorgen darüber, wie mit ihren Daten umgegangen wird und für welche Zwecke diese verwendet werden. Die Macht der Technik ist den BR-Mitgliedern und Beschäftigten bewusst

  – Das Zusammentreffen von hoher Sorge und hohem Vertrauen spiegelt einerseits wohl die Unsicherheit wider, nicht wirklich zu wissen, was mit persönlichen Daten gemacht wird und drückt andererseits die Hoffnung aus, dass schon „nichts Tragisches“ passieren wird

- Informations- und Kommunikationssysteme dienen vorwiegend der Kontrolle der Arbeit der Beschäftigten, werden in einigen Fällen aber auch zur gezielten Überwachung einzelner Beschäftigter eingesetzt

  – Zwei Drittel der befragten BR-Mitglieder und knapp 60% der Beschäftigten stimmen der Aussage zu, dass ArbeitgeberInnen mit Hilfe von derartigen Systemen die Arbeit von Beschäftigten kontrollieren

  – 40% der BR-Mitglieder und 38% der Beschäftigten berichten von Fällen, in denen einzelne MitarbeiterInnen überwacht wurden

- ArbeitgeberInnen kommen ihren Verpflichtungen aus dem Datenschutzgesetz 2000 nur bedingt nach

  – ArbeitgeberInnen stellen Informationen zum Datenschutz in nur 40% der Betriebe zur Verfügung, eine Information der Beschäftigten über ihre gespeicherten Daten erfolgt nur in 25% der Betriebe

  – Beschäftigte jedoch werden in der Großzahl der Betriebe zur Geheimhaltung von Daten (Geschäftsdaten in über 90% der Fälle und MitarbeiterInnendaten in 70% der Fälle) verpflichtet

- ArbeitgeberInnen übermitteln Unterlagen zu konkreten technischen Systemen in der Mehrzahl der befragten Betriebe nur auf Nachfrage, nur knapp ein Viertel der befragten BR-Mitglieder werden bei technischen Veränderungen aktiv einbezogen

- 15% der befragten BR-Mitglieder erhalten zu einzelnen (geplanten) Systemen automatisch Unterlagen vom/von der ArbeitgeberIn, in etwa 45% werden Unterlagen auf Nachfrage übermittelt, in 19% wird nicht nach Unterlagen gefragt. Bei konkreten technischen Veränderungen wird knapp ein Viertel der BR-Mitglieder vom/von der ArbeitgeberIn bereits von Beginn an einbezogen

■ BR-Mitglieder sind in ihren Betrieben mit einer Vielzahl unterschiedlicher Informations- und Kommunikationssysteme konfrontiert, knapp 40% der BR-Mitglieder mit zehn und mehr Systemen

- 38% der befragten BR-Mitglieder geben an, dass in ihrem Betrieb zumindest zehn von 18 gängigen (z.B. E-Mail, Zeiterfassung, Personalverrechnung, etc.) und neueren (Data Warehouse Systeme, Einsatz von PDA, e-learning Systeme, etc.) Informations- und Kommunikationssystemen eingesetzt werden

■ In den Betrieben werden am häufigsten Internet, E-Mail, Telefon- und Zeiterfassungssysteme sowie Personalverrechnungssysteme eingesetzt

- Fast 100% der BR-Mitglieder bestätigen, dass in ihren Betrieben Internet, E-Mail und Telefonsysteme (inkl. mobile Telefone) verwendet werden

- Häufige Anwendungsgebiete sind außerdem die Gehaltsverrechnung und die elektronische Zeitwirtschaft (rd. 80%)

- In knapp zwei Drittel der befragten Unternehmen kommen Zutrittskontrollsysteme und das gesamtbetriebliche Informationssystem SAP zum Einsatz

- Die Hälfte der befragten BR-Mitglieder sieht sich mit Videoüberwachungssystemen konfrontiert

- In knapp 40% der Betriebe werden bereits e-learning Systeme eingesetzt, in über 30% werden Personaldaten in digitalen Personalakten verwaltet

■ Multifunktions-Chipkarten sind im Vormarsch

- 60% aller befragten BR-Mitglieder geben an, dass in ihren Betrieben eine Multifunktions-Chipkarte für unterschiedliche Anwendungsgebiete verwendet wird

- Am häufigsten wird sie für die Zutrittskontrolle (85%) sowie zur Erfassung der Arbeitszeit (80%) oder als MitarbeiterInnen-Ausweis (65%) verwendet

- Geringere Bedeutung hat sie als Zahlungsmittel z.B. in der Kantine (38%) sowie als „Schlüssel“ zum Arbeitszimmer (20%)

■ Betriebsvereinbarungen sind gut, aber selten

- Über 80% der BR-Mitglieder und 75% der Beschäftigten sehen im Abschluss von Betriebsvereinbarungen ein adäquates Mittel, um Beschäftigte vor Überwachung und Kontrolle zu schützen

- Aber nur etwas mehr als die Hälfte der BR-Mitglieder und 65% der Beschäftigten sehen bei ihren ArbeitgeberInnen die Bereitschaft, eine entsprechende Betriebsvereinbarung abzuschließen

- In einem Viertel der Betriebe gibt es keine einzige Betriebsvereinbarung zu einem der vorhandenen Informations- oder Kommunikationssysteme

- Durch Betriebsvereinbarungen geregelt sind vor allem Systeme zur Zeiterfassung, zur Zutrittskontrolle sowie zu E-Mail und Internet

  – 64% der BR-Mitglieder, in deren Betrieben eine elektronische Zeiterfassung eingesetzt wird, haben eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen. Bei 49% der betroffenen BR-Mitglieder ist die Zutrittskontrolle, bei 45% sind Internet und E-Mail sowie Videokontrolle im Rahmen einer Betriebsvereinbarung geregelt

- Verbote zur Privatnutzung von Internet, E-Mail und Telefon bestehen bei knapp 10% der befragten BR-Mitglieder

  – Ausdrückliche Verbote zur Privatnutzung von Internet, E-Mail und Telefon bestehen in etwa 10% der Fälle, bei über 40% ist die Privatnutzung erlaubt, bei knapp 50% (mit Ausnahme der Diensthandys, hier liegt der Wert bei 37%) wird die Privatnutzung geduldet

- BR-Mitglieder stützen sich bei innerbetrieblichen Verhandlungen zu Informations- und Kommunikationssystemen primär auf die Regelungen des Arbeitsverfassungsgesetzes, das Datenschutzgesetz 2000 hat für Sie geringere Bedeutung

  – Die Informationspflicht von ArbeitgeberInnen nach § 91 ArbVG nützen drei Viertel der Befragten, um zu gewünschten Informationen zu kommen

  – Bei Verhandlungen zu Informations- und Kommunikationssystemen stützen sich 79% der befragten BR-Mitglieder auf § 96 ArbVG. § 96a ArbVG wird von knapp der Hälfte der Befragten als Argument zur Verhandlung von Betriebsvereinbarungen herangezogen. Regelungen zur Datensicherheit nach DSG 2000 helfen etwas über 40% der Befragten bei Verhandlungen

- Zwei Drittel der befragten BR-Mitglieder verfügen über keinen online-Zugang zur Überprüfung der Systeme

  – In Summe haben etwa 35% der befragten BR-Mitglieder Zugang zu einem (10%), zu mehreren (17%) bzw. zu allen (8%) Systemen, die personenbezogene Beschäftigtendaten verwenden

- Regelungen werden immer schwieriger

  – Die vermehrte Verwendung personenbezogener Daten, der Einsatz unterschiedlicher Systeme und auch die zum Teil betriebsübergreifende Vernetzung der Systeme erschwert die Regelung der Verwendung von personenbezogenen Beschäftigtendaten und macht sie zu einer hochkomplexen Angelegenheit

- BR-Mitglieder erachten Hilfestellung durch Gewerkschaften und Arbeiterkammern als sehr wichtig

- Gute betriebliche Regelungen zum Schutz der Beschäftigten können nur durch konstruktives Zusammenwirken der BR-Mitglieder und der ArbeitgeberInnen erreicht werden

HERAUSFORDERUNGEN FÜR EINE VERBESSERTE DATENSCHUTZKULTUR IM BETRIEB

- BR-Mitglieder sind gemäß § 91 ArbVG vom/von der ArbeitgeberIn über die Verwendung personenbezogener ArbeitnehmerInnendaten im Zuge des (geplanten) Einsatzes von technischen Systemen zu informieren. Von großer Bedeutung ist allerdings, dass dieses **Recht auf Information** in der Praxis rechtzeitig und konsequent umgesetzt wird, um eine gemeinsame Regelung der Informations- und Kommunikationssysteme zu ermöglichen

- In vielen Betrieben sind selbst dort keine **Betriebsvereinbarungen** vorhanden, wo das ArbVG dies als Voraussetzung für die Zulässigkeit der Verwendung des konkreten Informations- bzw. Kommunikationssystem normiert. In solchen Fällen kann der Betriebsrat vor dem Arbeits- und Sozialgericht die Beseitigung des fraglichen Systems fordern

- Personenbezogene Daten dürfen nur für den in der Datenanwendung genannten, bestimmten **Zweck** eingesetzt werden. So dürfen etwa Daten aus einem System, das die Sicherheit der ArbeitnehmerInnen gewährleisten soll, nicht ohne Weiteres auch zur Kontrolle der Arbeitsleistung herangezogen werden, da es sich dabei um einen anderen Zweck handelt. Ob die Verwendung zu einem anderen Zweck zulässig sein kann, muss an Hand der §§ 8 und 9 DSG 2000 geprüft werden

- BR-Mitgliedern wie auch ArbeitgeberInnen fehlt häufig das nötige technische Wissen, um IT-Anwendungen wirklich zu durchschauen und überprüfen zu können. Von großer Wichtigkeit sind daher **inner- und außerbetriebliche ExpertInnen** (z.B. Datenschutzbeauftragte/r, Interessenvertretung), die dabei helfen, den Datenschutz im Betrieb zu optimieren

- ArbeitnehmerInnen werden von den ArbeitgeberInnen in den meisten Fällen nur hinsichtlich ihrer Pflichten aus dem Datenschutzgesetz unterrichtet. Hier besteht Nachholbedarf seitens der ArbeitgeberInnen, die Beschäftigten auch über ihre **Rechte** aus dem Datenschutzgesetz zu **informieren**

- In der Praxis sind BR-Mitglieder häufig auf Ausdrucke aus den Informations- und Kommunikationssystemen und ähnliche Behelfe angewiesen, um die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen zu kontrollieren. Eine deutlich effizientere Kontrolle wäre möglich, wenn der betrieblichen Interessenvertretung ein **direkter Zugriff** (Leserechte) zu all denjenigen Systemen gewährt wird, die personenbezogene MitarbeiterInnendaten verwenden

- Unterstützung der einzelnen ArbeitnehmerInnen durch die betriebliche Interessenvertretung ist auch im Datenschutzbereich von großer Wichtigkeit, denn im aufrechten Arbeitsverhältnis schrecken viele ArbeitnehmerInnen davor zurück, gegen ihre/n ArbeitgeberIn Ansprüche zu erheben. Daher sollte die **betriebliche Interessenvertretung** gesetzlich ermächtigt werden, die Belegschaft auch in datenschutzrechtlichen Streitigkeiten vor dem Arbeits- und Sozialgericht **vertreten** zu können

Sozialpolitik in Diskussion, Band 12/2011: Seiten 110–113