Thomas Riesenecker-Caba und Alfons Bauernfeind

VERWENDUNG PERSONENBEZOGENER DATEN UND GRENZEN BETRIEBLICHER MITBESTIMMUNG: DATENSCHUTZ IN DER ARBEITSWELT

August 2011

wien.arbeiterkammer.at

AK WIEN

VERWENDUNG PERSONENBEZOGENER DATEN UND GRENZEN BETRIEBLICHER MITBESTIMMUNG: DATENSCHUTZ IN DER ARBEITSWELT

Studie der FORBA im Auftrag der AK Wien und Fachgewerkschaften

Thomas Riesenecker-Caba,
Alfons Bauernfeind

August 2011

wien.arbeiterkammer.at/online/page.php?P=2843

INHALTSVERZEICHNIS

Gerda Heilegger
Vorwort ... 3

Martina Chlestil
Rechtliche Grundlagen ... 7
1. Regelungen des Arbeitsverfassungsgesetzes ... 7
1.1 Informationspflicht des/der Arbeitgebers/in nach § 91 Abs 1ArbVG ... 7
1.2 Betriebsvereinbarungen nach § 96 ArbVG ... 8
1.3 Betriebsvereinbarungen nach § 96a ArbVG ... 9
1.4 Betriebsvereinbarungen nach § 97 ArbVG ... 11
2. Regelungen des Datenschutzgesetzes 2000 ... 11

Thomas Riesenecker-Caba und Alfons Bauernfeind
Verwendung personenbezogener Daten und Grenzen betrieblicher Mitbestimmung:
Datenschutz in der Arbeitswelt ... 15
Einleitung ... 15
1. Untersuchungsthemen, Beschreibung der Erhebung ... 16
1.1 Beschreibung der Erhebung ... 17
2. Der betriebliche Datenschutz ... 18
2.1 Technische Entwicklungen ... 19
2.2 Sicht der IT-Verantwortlichen in den Unternehmen ... 23
2.3 Sicht der Beschäftigten ... 25
2.4 Sicht der BR-Mitglieder ... 26
3. Ergebnisse der Befragung von BR-Mitgliedern ... 27
3.1 Beschreibung der gesamten Stichprobe ... 28
3.2 Situation des Datenschutzes in der betrieblichen Praxis ... 34
3.3 Bedeutung des Datenschutzes in der Arbeit des Betriebsrates ... 46
3.4 Bedeutung des Datenschutzes für ArbeitgeberInnen ... 53
3.5 Verwendung personenbezogener Beschäftigtendaten in Informations- und Kommunikationssystemen ... 63
3.6 Regelung der Verwendung personenbezogener Daten in Betriebsvereinbarungen ... 70
4. Ergebnisse der Befragung von Beschäftigten ... 85
4.1 Kurzbeschreibung der gesamten Stichprobe ... 85
4.2 Situation des betrieblichen Datenschutzes ... 89
4.3 Rolle des/der Arbeitgebers/in ... 90
4.4 Eingesetzte Systeme ... 93
4.5 Regelung der Verwendung von personenbezogenen Daten in Betriebsvereinbarungen ... 96
4.6 Resümee der Beschäftigtenbefragung zum betrieblichen Datenschutz ... 100

Bibliographie ... 102

Verzeichnis der Tabellen und Grafiken ... 103

Abkürzungsverzeichnis ... 107

AutorInnen ... 108

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.

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

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-

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.

Thomas Riesenecker-Caba und Alfons Bauernfeind

VERWENDUNG PERSONENBEZOGENER DATEN UND GRENZEN BETRIEBLICHER MITBESTIMMUNG: DATENSCHUTZ IN DER ARBEITSWELT

EINLEITUNG

Die betrieblichen Einsatzgebiete für Informations- und Kommunikationssysteme sind in den letzten Jahren stark angestiegen. Kaum ein Betrieb kommt ohne den Einsatz dieser technischen Systeme aus. Dies führt in den meisten Fällen auch dazu, dass vermehrt personenbezogene Daten der Beschäftigten erfasst und ausgewertet werden.

Unter dem Eindruck einer stetig wachsenden Vernetzung dieser technischen Systeme, rückt die Frage des betrieblichen Umganges mit personenbezogenen Daten immer mehr in das Blickfeld von Beschäftigten und deren betrieblicher Interessenvertretung.

Im österreichischen Arbeitsverfassungsgesetz und im Datenschutzgesetz 2000 gibt es eine Reihe von Bestimmungen, die sich mit der Verwendung von personenbezogenen Beschäftigtendaten befassen und Anforderungen an deren betrieblichen Einsatz stellen.

Personenbezogene Daten werden vor allem in drei großen Bereichen verwendet:

1. Am bekanntesten und für wohl den Großteil der Beschäftigten nachvollziehbar, ist der Einsatz von technischen Systemen zur Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen im Bereich der Personalverwaltung, wie zum Beispiel zur Entgeltberechnung oder Arbeitszeiterfassung.

2. Darüber hinaus hat die Leistungserfassung und -kontrolle (auch in Verbindung mit einer Verhaltenskontrolle) in fast alle betrieblichen Bereiche und Branchen Einzug gehalten: Angefangen beim betrieblichen Controlling, bei dem der „Kostenfaktor“ Mensch große Bedeutung besitzt, der Produktionsplanung und -steuerung sowie Qualitätssicherung in hoch technisierten Produktionsstraßen oder bei der Bewältigung von KundInnenanfragen in Call-Centern bis hin zur Videoüberwachung.

3. Schlussendlich findet im Bereich der Kommunikation eine Erfassung von personenbezogenen Daten bei der Verwendung von Telefon, Handy und/oder E-Mail statt.

Inwieweit diese permanente Erfassung und Analyse von personenbezogenen Daten ein Problem für die Arbeit von BR-Migliedern auf der einen Seite und betroffenen Beschäftigten auf der anderen Seite darstellt, untersuchte die im Auftrag der AK Wien und Fachgewerkschaften von der FORBA durchgeführte Befragung dieser Gruppen.

In diesem Zusammenhang sei angeführt, dass mit der vorliegenden Studie BR-Mitglieder in Österreich erstmals umfassend zum Datenschutz befragt wurden, daher die Ergebnisse einen neuen Einblick in diesen Arbeitsbereich liefern. Im Fokus der Befragung stand die Bestandsaufnahme des Umgangs mit personenbezogenen Beschäftigtendaten im Betrieb und deren Regelung in Betriebsvereinbarungen aus Sicht von BR-Mitgliedern sowie Beschäftigten. Darüber hinaus wurde untersucht, inwieweit die gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes und des Datenschutzgesetzes 2000, BR-Mitgliedern bekannt sind und welchen Stellenwert diese Gesetze für ihr betriebliches Handeln besitzen.

1. UNTERSUCHUNGSTHEMEN, BESCHREIBUNG DER ERHEBUNG

Im Mittelpunkt der Erhebung standen der betriebliche Umgang mit personenbezogenen Daten der Beschäftigten beim Einsatz verschiedener Informations- und Kommunikationssysteme sowie die Möglichkeit der Mitgestaltung und Regelung dieser Systeme durch Betriebsrat oder Personalvertretung. Mit dieser Befragung wurde untersucht, inwieweit in Betrieben sorgsam mit Beschäftigtendaten umgegangen wird und welche Strategien BR-Mitglieder bei der Regelung der verschiedenen Systeme (z.B. Zeiterfassung, Telefon, E-Mail, SAP, Betriebsdatenerfassung, Zutritts- oder Videokontrolle, …) verfolgen. Ziel war somit, anhand der Rückmeldungen einen Einblick in die betrieblichen Erfahrungen zu erhalten.

Vor dem Hintergrund einer breiten öffentlichen Diskussion, die vor allem wegen Datenschutzvergehen in deutschen Unternehmen geführt wurde, war von besonderem Interesse, wie in Österreich der Stellenwert des Datenschutzgesetzes 2000 und des Arbeitsverfassungsgesetzes von den BR-Mitgliedern beurteilt wird und inwieweit bei der Anwendung dieser Rechtsmaterien Probleme auftreten.

Die Ergebnisse der Erhebung sind insofern von besonderer Bedeutung, als es bisher keine umfassende Befragung von BR-Mitgliedern zum Datenschutz gegeben hatte. In der Vergangenheit wurden lediglich betriebliche Verantwortliche im Rahmen einer EU-weiten Eurobarometer-Befragung[2] sowie Beschäftigte in einer von der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) in Auftrag gegebenen IFES-Studie[3] zum betrieblichen Datenschutz befragt. Die wesentlichsten Erkenntnisse dieser beiden Erhebungen werden in den Kapiteln 2.3 und 2.4 dargestellt.

[2] Vgl. The Gallup Organization Flash Eurobarometer No 226, 2008.
[3] Vgl. http://www.gpa-djp.at/servlet/ContentServer?pagename=GPA/Page/Index&n=GPA_11.3.a&cid=1196351270350.

1.1 Beschreibung der Erhebung

Die Befragung fand im Zeitraum vom 13. Jänner bis zum 20. März 2009 statt, wobei der Großteil der Fragebögen online ausgefüllt wurde.

Über die Webseite http://datenschutz.forba.at/ erhielten Interessierte eine kurze Beschreibung der Hintergründe der Erhebung und Zugang zum

- Fragebogen für BR-Mitglieder bzw. zum
- Fragebogen für Beschäftigte.

Die Möglichkeit, an der Befragung teilzunehmen, wurde unter anderem auf den Webseiten der Arbeiterkammer Wien und der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck Journalismus, Papier beworben. Zudem informierten mehrere Länderarbeiterkammern und Fachgewerkschaften ihre Mitglieder per E-Mail über die Befragung. In den Zeitschriften „AK für Sie“[4] und „Kompetenz“[5] erschienen Beiträge zum Thema „betrieblicher Datenschutz“, die auf die Möglichkeit zur Teilnahme an der Befragung hinwiesen.

In Papierform lag der Fragebogen für Beschäftigte inklusive eines Informationsblattes bei den Beratungsstellen der Wiener Arbeiterkammer (1040 Wien, Prinz-Eugen Straße 20-22) und der Arbeiterkammer Salzburg (5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10) auf und wurde dort an Beschäftigte, die die Beratungsleistung der Arbeiterkammer in Anspruch nahmen, verteilt und nach dem Ausfüllen wieder eingesammelt. BR-Mitglieder, die an Seminaren des Verbandes österreichischer gewerkschaftlicher Bildung (VÖGB) teilnahmen, hatten die Möglichkeit, die Papierfragebögen für BR-Mitglieder auszufüllen.

In Summe beteiligten sich über 1.200 Personen an der Befragung. Einige wenige Fragebögen konnten aufgrund formaler Mängel nicht in die jeweiligen Auswertungen einfließen.

Die Rückmeldungen der 615 BR-Mitglieder werden in Kapitel 3 beschrieben.

Beim Beschäftigtenfragebogen konnten 594 Fragebögen in die Auswertung einfließen. Davon wurden 363 Fragebögen (das entspricht 61%) online ausgefüllt und 231 in Papierform. Die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung werden in Kapitel 4 beschrieben.

Im Rahmen dieser Studie wurden darüber hinaus problemzentrierte Interviews mit Mitgliedern aus acht Betriebsratskörperschaften (alle in Wien) geführt. Inhalt waren deren Erfahrungen bei der Einführung und Regelung unterschiedlicher Informations- und Kommunikationssysteme (SAP, E-Mail, Internet, Videoüberwachung, Zutrittskontrolle etc.).

[4] „AK für Sie“ 2009, 25.
[5] „Kompetenz“ 2009, 12-13.

Tabelle 1: Kurzbeschreibung der Interviews mit BR-Mitgliedern

Nummer	Branche	Thema
BR1	Gesundheit, Unterricht, soziale Dienste	Zutrittskontrolle
BR2	Hotel und Gastgewerbe	Zeiterfassung, Dienstplangestaltung
BR3	Industrie und produzierendes Gewerbe	Betriebsdatenerfassung mit SAP, mobile Datenerfassung
BR4	Andere Dienstleistungen	Personalverwaltung mit SAP
BR5	Gesundheit, Unterricht, soziale Dienste	Internet, E-Mail
BR6	IT und Telekom	Call-Center Software
BR7	Banken und Versicherungen	Telekommunikationsanlagen
BR8	Verkehr, Transport	Videokontrolle

Darüber hinaus wurden Interviews mit vier ExpertInnen (in Zitaten mit E1 bis E4 beschrieben) aus dem Bereich der Sozialpartner und der Datenschutzbehörde geführt.

Begleitet wurde diese Erhebung durch eine Arbeitsgruppe, in der neben ExpertInnen der Auftraggeberin, der Arbeiterkammer Wien, auch ExpertInnen der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und der Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung vertreten waren.

2. DER BETRIEBLICHE DATENSCHUTZ

Bevor die Ergebnisse der Befragung von BR-Mitgliedern und Beschäftigten im Einzelnen geschildert werden, gilt es, die technischen, rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen, die die Verwendung personenbezogener Beschäftigtendaten beeinflussen, sowie Erkenntnisse aus bisherigen Befragungen näher darzustellen.

Hintergrund dieser Erhebung ist eine kontinuierliche technische Entwicklung, die eine Durchdringung aller betrieblichen Bereiche mit Informations- und Kommunikationstechnik ermöglicht. Es gibt wohl kaum mehr einen Arbeitsbereich, bei dem nicht verschiedenste Daten durch Informationssysteme aufgezeichnet und verarbeitet werden. Dabei werden immer mehr personenbezogene Daten direkt oder indirekt erfasst.

Unter personenbezogenen Daten werden nach § 4 Z 1 Datenschutzgesetz 2000 „Angaben über Betroffene [im Sinne dieser Studie ArbeitnehmerInnen], deren Identität bestimmt oder bestimmbar ist“, verstanden. Das bedeutet, dass nicht unbedingt ein direkter Personenbezug wie Personalnummer oder Name vorliegen muss, sondern dass es ausreicht, wenn die Identität des/der Betroffenen aus der Verknüpfung mehrerer Daten ermittelt werden kann. Daten können dabei sein: Ziffern- und Buchstabenketten (z.B.

Name, Personalnummer, Telefonnebenstellennummer, etc.), Bilder (z.B. elektronische Videoerfassung), Sprache (z.B. Audiofiles aus Telefongesprächen, Call-Center Anwendungen, etc.) oder Muster (z.B. Abbildungen biometrischer Daten wie Fingerabdrücke).

2.1 Technische Entwicklungen

Wirft man einen Blick auf die Entwicklungen, die in den Betrieben im Bereich der Verwendung personenbezogener Daten in den letzten Jahren stattgefunden haben, ergibt dies ein vielfältiges Bild: Diverse Informations- und Kommunikationssysteme bieten vielfältige neue Lösungen zur Unterstützung betrieblicher Arbeitsabläufe an. Damit ist in der Regel eine erweiterte Verwendung personenbezogener Daten von MitarbeiterInnen verbunden. Gleichzeitig findet ein Zusammenwachsen der bereits vorhandenen betrieblichen Systeme statt und ermöglicht den Austausch von – nicht nur personenbezogenen – Daten über Systemgrenzen hinweg. Dieser Datenaustausch macht nicht an betrieblichen Grenzen Halt, sondern findet auch betriebsübergreifend in Konzernnetzwerken statt. Darüber hinaus werden einzelne datenbezogene Aufgaben von zentralen Stellen in Unternehmensnetzwerken ausgeführt, sodass die eigentliche Datenhaltung oft außerhalb des eigenen Betriebes erfolgt.

Diese vielfältigen technischen und organisatorischen Entwicklungen stellen die Regelung der Verwendung von personenbezogenen Beschäftigtendaten durch die BR-Mitglieder vor neue Herausforderungen.

Vermehrte Erfassung personenbezogener Daten

Fast alle betrieblichen Bereiche sind von Informations- und Kommunikationstechnik durchdrungen. Damit finden eine vermehrte Erfassung und Verwendung von personenbezogenen Beschäftigtendaten statt, die oft über den eigentlichen Zweck der Datenanwendung hinausgehen. So liefern Kommunikationssysteme wie E-Mail oder das Navigieren im Internet eine Vielzahl an zusätzlichen personenbezogene Informationen, wie z.B. welche Seiten im Internet aufgerufen werden, wie lange sich der/die BenutzerIn dort aufhält, oder wie viele E-Mails zu welchem Zeitpunkt empfangen oder versendet werden. Aber auch die Neukonzeption der betrieblichen Telekommunikationsinfrastruktur mit Voice over IP (Voice over Internet Protocol oder VoIP = Telefonieren über Computernetzwerke) erzeugt zusätzliche personenbezogene Informationen. Hier wird die Sprache in digitale Form (in Datenpakete) umgewandelt und nicht mehr über eigene Telefonnetze, sondern über bereits bestehende betriebliche Datennetze übermittelt. Durch die Zusammenführung von Computer und Telefon erweitert sich bei VoIP-Systemen die Funktionalität an den Arbeitsplätzen. Da nicht nur Sprache übermittelt werden kann, sondern parallel dazu auch Bilder oder andere Informationen, ist die Bearbeitung früher getrennter Aufgaben in einem System möglich. Beispiele hierfür sind Videokonferenzen, der Austausch von Textmeldungen (z.B. Chat) oder das gemeinsame Arbeiten an Dokumenten. Betriebe nützen diese zusätzlichen Funktionalitäten zur Überarbeitung betrieblicher Prozesse, was zu einer Arbeitsintensivierung bzw. zu Veränderungen in den Arbeitsinhalten führen kann. Parallel dazu können die Arbeitsvorgänge protokolliert werden und bieten somit die Möglichkeit zur Kontrolle.

Lokale und globale Vernetzung

Durch die lokale und globale Zusammenführung verschiedener – früher autonomer – Systeme und dem damit verbundenen vermehrten Datenaustausch, wird eine rechtskonforme Regelung der Verwendung personenbezogener Daten immer anspruchsvoller.

Anbieter, wie das deutsche Softwarehaus SAP, speichern Daten aus unterschiedlichen Bereichen (Personal, Rechnungswesen, Logistik) in gemeinsamen Datenbanken und ermöglichen damit Analysen, die über den ursprünglichen Verwendungszweck (z.B. Personalverrechnung) hinausgehen. Diese zentrale Datenhaltung wird um immer mehr Anwendungsgebiete ergänzt, was vielfältige Möglichkeiten der Analyse personenbezogener Daten eröffnen kann.

Früher autonom betriebene Anwendungsgebiete, wie das Buchen von An- und Abwesenheiten, der Zutritt zu gesicherten Unternehmensbereichen oder das bargeldlose Bezahlen in der Kantine, werden mit ein und derselben (Multifunktions-)Chipkarte durchgeführt. Diese wird um weitere Aufgabengebiete wie den Zugang zu Betriebsmitteln (z.B. Kopierer, Drucker) oder zum eigenen PC-Arbeitsplatz (Login mittels Karte) ergänzt, und liefert somit Möglichkeiten, Verhaltensprofile der MitarbeiterInnen zu entwerfen.

Personenbezogene Daten werden jedoch nicht nur lokal zusammengeführt, sie können auch über betriebliche Grenzen hinweg, etwa in Konzernverbünden ausgetauscht, zentral gespeichert oder in überbetrieblichen Geschäftsprozessen verwendet werden. Bei der Regelung solcher konzernweiten Systeme in Betriebsvereinbarungen sind die geltenden Datenschutzbestimmungen zu beachten, die den Beteiligten jedoch oft nur unzureichend bekannt sind. So unterliegt beispielsweise die Übermittlung von personenbezogenen Daten mitunter datenschutzrechtlichen Beschränkungen wie etwa der Verpflichtung, mit DienstleisterInnen, denen Daten überlassen werden, eine Vereinbarung über deren datenbezogene Pflichten zu schließen. Dass darunter auch die Datenüberlassung an Rechenzentren an anderen Unternehmens- oder Konzernstandorten fallen kann, wird von vielen Betrieben nicht realisiert.

Ein befragter Experte der Datenschutzkommission betonte in diesem Zusammenhang, dass der Zweck einer Übermittlung von personenbezogenen Daten klar definiert sein muss.

> „In den Genehmigungsanträgen haben wir es oft mit Dienstleisterkonstruktionen zu tun, bei denen Personaldaten zu reinen Verrechnungszwecken nach Indien oder China geschickt werden. In solchen Fällen drängen wir darauf, dass ein sehr detaillierter Dienstleistervertrag abgeschlossen wird. In unseren Genehmigungen von solchen Datentransfers werden deshalb auch ganz genau die Datenarten aufgezählt, die übermittelt werden dürfen. Manchmal ist der Antrag überschießend formuliert, was zu der Frage führt: ‚Wofür sollen diese Daten jetzt auch noch übermittelt werden? Die braucht man ja gar nicht.' Das wird dann mit Auflagen entsprechend eingeschränkt. (…) Solche Genehmigungen beim internationalen Datenverkehr haben wir oft, das Thema ist schon seit mehreren Jahren gleich bleibend hoch, weil es in Konzernstrukturen üblich ist, Daten zu bestimmten Zwecken auszulagern." (E3)

„Neue“ Software-Lösungen mit gesteigerter Komplexität

Während der letzten Jahre kamen verstärkt neue Softwareprodukte auf den Markt, deren Einführung BR-Mitglieder vor neue Aufgaben stellt. Einige seien hier beispielhaft angeführt.

Data Warehouse Systeme: Data Warehouse Systeme (übersetzt: „Datenlagerhaus“) verknüpfen unternehmensrelevante Daten aus unterschiedlichen Anwendungen miteinander, um sie in Folge für strategische Analysen nutzen zu können. Die dabei zum Einsatz kommenden Daten können aus verschiedensten Unternehmensbereichen, wie Personalwesen, Produktion, Finanzwesen, Vertrieb oder Marketing kommen. Die Daten werden in diesen Systemen nach logischen, in sich abgeschlossenen Gesichtspunkten (z.B. Entwicklung der Verkaufszahlen, Veränderungen der KundInnenstruktur, Produktivitätsanalysen) gegliedert. So ist eine Analyse von strategisch wichtigen Informationen (bei Konzernen auch betriebs- und/oder länderübergreifend) möglich und immer wieder können dabei personenbezogene MitarbeiterInnendaten inkludiert sein.

Videokontrollsysteme: Ein – nicht nur betriebliches – Anwendungsgebiet, das in den letzten Jahren im Hinblick auf die Verwendung von personenbezogenen Daten besondere Bedeutung erlangte, ist die digitale Videoerfassung und -kontrolle. Die Möglichkeit der Speicherung, Auswertung und Übermittlung von Bilddaten führt nicht nur aus Sicht des Datenschutzes zu neuen Herausforderungen, auf die mit einer Novellierung des Datenschutzgesetzes 2000 reagiert wurde. Dieses an sich nicht neue Thema erhält durch die technologische Entwicklung eine neue Dimension: Durch eine verbesserte Generation von Kameras, wie z.B. Webcams, werden Bewegungen nicht mehr in analoger Form, sondern digital als Abfolge von Bildern aufgezeichnet (oft mehrere Dutzend Bilder pro Minute), wobei jedes Bild für sich ein einzelnes Datenfile darstellt. Somit befindet sich auf betrieblichen Rechnern eine Unmenge von elektronischen Bildern, die beispielsweise (zufällig) in einen überwachten Bereich eintretende Personen zeigen. Die betroffenen Personen wissen mitunter nichts über diese Erfassung. Wurden in der Vergangenheit Bewegungen in sensiblen Bereichen wie Geldschaltern oder Einfahrten bzw. Eingängen mittels Aufzeichnung auf Videokassetten erfasst und im Anlassfall eingesehen (d.h., das Band wurde abgespielt), so verändert sich die Funktionalität heutiger Videoerfassungen durch die digitale Speicherung von Bildern. Diese Bilder/Datenfiles können auf erheblich einfachere Art und Weise ausgewertet, übermittelt (früher mussten Videobänder kopiert werden) oder von externen Arbeitsplätzen (z.B. über Netzwerke wie das Internet) eingesehen und somit einer größeren Gruppe an Personen zur Verfügung gestellt werden.

Dies führt mitunter zu direkten Kontrollen von Beschäftigten, wie einer der befragten ExpertInnen zu berichten wusste: zentral gespeicherte Videodaten wurden direkt von der Konzernzentrale eingesehen.

> „Ich habe schon erlebt, dass dann Personen aus der Wiener Unternehmenszentrale in Oberösterreich im Geschäft anrufen und sagen: ‚Du hast deine entsprechende Kleidung nicht an.‘ Dabei handelt es ich um wirkliche Kontrollstrukturen gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.“ (E4)

Digitaler Personalakt: Bei der Entwicklung neuer Softwarelösungen steht oft der Servicegedanke zur Unterstützung betrieblicher Prozesse im Vordergrund (und damit weniger der

Datenschutz). Der digitale Personalakt, der die bisherigen Personal(papier)akten, die in versperrbaren Kästen untergebracht waren, nun in elektronischer Form speichert, ist ein gutes Beispiel dafür. Die elektronische Verwaltung der Daten, die einerseits die Vervielfältigung, Übermittlung und Verknüpfung mit anderen Daten erleichtert und andererseits das Löschen nicht mehr benötigter Dokumente erschwert, wirft neue datenschutzrechtliche Fragen in Hinblick auf die Regelung dieser Systeme auf.

Verwendung biometrischer Daten: Mit Hilfe von biometrischen Daten, wie beispielsweise dem Fingerabdruck oder dem Bild eines Auges, können Personen eindeutig identifiziert werden. Dies nützen neue Zutrittskontrollsysteme, die biometrische Muster erfassen und verarbeiten. Derartige Systeme werden in zunehmendem Maße zum Schutz von betrieblichen Daten vor unbefugtem Zugriff verwendet. Beim Einsatz dieser Kontrollsysteme kommt es zu einer Überschneidung der Abbildung körperlicher Merkmale und der Verarbeitung personenbezogener Informationen, die jedenfalls eine Mitwirkung des Betriebsrates erfordert. Dass diese Verarbeitung zu einer eingriffsintensiven Kontrolle der Beschäftigten und damit zu einer Beeinträchtigung der Menschenwürde im Sinne des § 96 ArbVG führen kann, wurde – nach Klage eines Betriebsrates – in einer Entscheidung des Obersten Gerichtshofes bestätigt: Wenn „diese Kontrolle in übersteigerter Intensität organisiert ist und jedes Maß überschreitet, das für ein Arbeitsverhältnis dieser Art typisch und geboten ist“ (OGH v. 20.12.2006, 9 ObA 109/06d), kann der Betriebsrat diese Form der Kontrolle ablehnen und die Beseitigung solcher Anlagen durchsetzen.

Global Positioning System (GPS) – Positionsbestimmung von Betriebsmitteln: Die Ortung von Betriebsmitteln (beginnend vom Firmenauto bis hin zu Laptop oder Handy) kann zusätzliche personenbezogenen Informationen über jene Personen liefern, die diese Betriebsmittel verwenden.

Personalarbeit 2.0

In den letzten Jahren wurden in einer Vielzahl, vor allem größerer, Betriebe Teile der Personalarbeit neu strukturiert und beispielsweise personalwirtschaftliche Aufgaben an die Beschäftigten „ausgelagert“ (Employee Self Service). Über so genannte „Portale“, die über Internet oder Intranet erreichbar sind, können Beschäftigte direkt auf Informationen und Dienste zugreifen. Dabei wird die Verantwortung für die Dateneingabe, wie etwa das Ändern allgemeiner Stammdaten, direkt an die jeweilig betroffenen Beschäftigten übergeben. Zusätzlich werden auch betriebliche Prozesse in den Informationssystemen durch Beschäftigte beeinflusst. So können Wünsche nach Urlaub oder Weiterbildungsmaßnahmen, aber auch Bewertungen von Führungskräften, MitarbeiterInnenbefragungen bzw. einzelne vorbereitende Schritte zum MitarbeiterInnengespräch (z.B. das Befüllen von Skill-Datenbanken) über diese Portale erfasst und somit betriebliche Prozesse angestoßen oder unterstützt werden. Auch durch diese organisatorischen Veränderungen werden neue Aspekte des Datenschutzes tangiert, die eine betriebliche Mitgestaltung und Regelung durch die betriebliche Interessenvertretung erfordern.

Governance, Risk and Compliance (GRC) und Sarbanes-Oxley Act

Bilanzskandale in den USA führten vor einigen Jahren zur Etablierung neuer betrieblicher Kontrollsysteme, die auch für international agierende österreichische Betriebe nicht ohne Auswirkung blieben. Betriebliche Prozesse werden neuen Dokumentationsrichtlinien unterworfen und erfordern somit eine zusätzliche Speicherung personenbezogener Daten. Einerseits werden mit GRC wichtige Ziele zum Schutz betrieblicher Daten verfolgt, auf der anderen Seite können aber aus daraus abgeleiteten Instrumenten zusätzliche personenbezogene Daten entstehen. Dies gilt beispielsweise für das „whistle blowing", bei dem Beschäftigte angehalten werden, wahrgenommenes betriebliches Fehlverhalten zu melden.

Social Networks: Facebook etc.

Personenbezogene Daten werden jedoch nicht nur im betrieblichen Umfeld erzeugt, viele Beschäftigte veröffentlichen auch im privaten Kontext auf diversen Plattformen, wie etwa Facebook, sehr persönliche Daten über ihre Hobbies, ihr Freizeitverhalten und/oder Fotos. Eine im Juli 2009 in Deutschland – im Auftrag des Bundesministeriums für Verbraucherschutz – durchgeführte Unternehmensbefragung[6] zeigte, dass

> „über ein Viertel der befragten Unternehmen das Internet für Personalentscheidungen nutzt. Fast 80 Prozent von ihnen bereits vor der Einladung zum Vorstellungsgespräch. Bei einem Viertel der Unternehmen kommt es vor, dass Bewerber wegen Informationen aus dem Internet nicht eingestellt werden.
>
> Zwar beschränkt sich derzeit noch die Mehrzahl der Unternehmen auf allgemein zugängliche Informationen, aber immerhin ein Drittel bezieht auch soziale Netzwerke ein."

Mit diesen rasanten technologischen Entwicklungen sehen sich betriebliche Interessenvertretungen konfrontiert, sie bilden auch den Hintergrund für die vorliegende Befragung.

2.2 Sicht der IT-Verantwortlichen in den Unternehmen

Anfang 2008 veröffentlichte die Europäische Kommission (vgl. European Commission 2008) die Ergebnisse einer EU-weiten Befragung von innerbetrieblichen IT-Verantwortlichen zum Datenschutz.[7]

Unter innerbetrieblichen IT-Verantwortlichen wurde dabei verstanden:

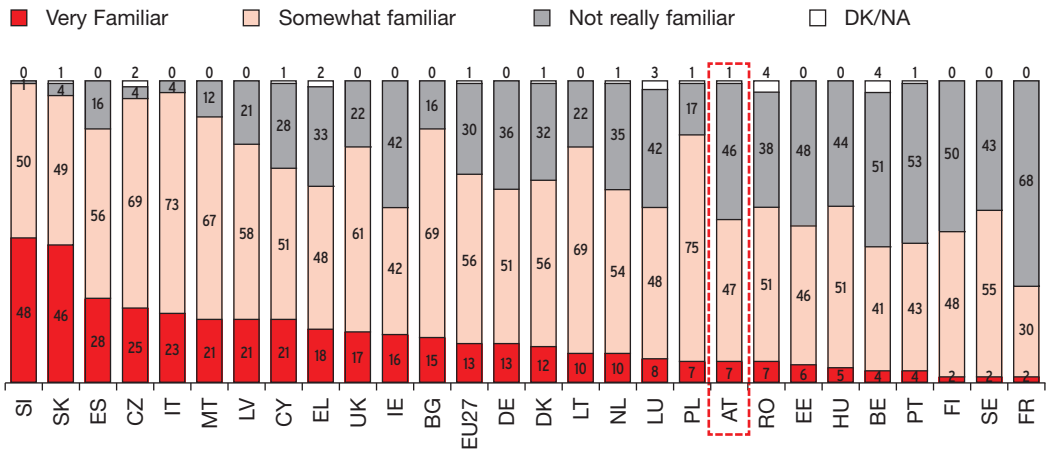
> „The persons who have been interviewed in each company were responsible for data protection issues (in this preference order: data protection officer, IT manager, human resources manager, marketing manager – and if an enterprise does not feature any of these, the general manager" (European Commission 2008, 120).

[6] Vgl. http://www.bmelv.de/SharedDocs/Downloads/Verbraucherschutz/InternetnutzungVorauswahlPersonalentscheidungen.html.
[7] Vgl. http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_226_en.pdf.

In Österreich wurden dazu 202 Personen in Betrieben mit zumindest 20 MitarbeiterInnen befragt.

Einige Ergebnisse sind bemerkenswert: so ist beispielsweise das Wissen über die einschlägigen gesetzlichen Regelungen sehr gering. 46% der österreichischen Befragten und somit fast die Hälfte, gaben an, mit den Regelungen des österreichischen Datenschutzgesetzes 2000 „nicht wirklich vertraut“ *(not really familiar)* zu sein. 47% waren etwas vertraut *(somewhat familiar)* und nur 7% der Befragten waren mit den Regelungen des Datenschutzgesetzes 2000 sehr vertraut.

Grafik 1: Vertrautheit mit dem Datenschutzgesetz 2000



Q1a. How familiar are you with the provisions of the Data Protection Law of (COUNTRY)?
% Base: all resnondents by country

Quelle: European Commission 2008, 9.

Bei der Frage, ob die rechtlichen Regelungen ausreichen, um mit den technischen Entwicklungen Stand halten zu können, gab knapp die Hälfte der Befragten an, dass dies der Fall sei (2002 waren es 36%). Die österreichischen Datenschutzverantwortlichen stehen mit dieser Einschätzung an einer der vorderen Stellen im EU-Vergleich (die Befragten in Dänemark, Estland und den Niederlanden bejahten diese Frage in noch höherem Ausmaß).

Auf der anderen Seite gab nur 1% der österreichischen Befragten an, regelmäßigen Kontakt zur österreichischen Datenschutzkommission zu haben. Bei dieser Frage war Österreich das Schlusslicht der 27 EU-Mitgliedsstaaten.

Dieses doch überraschende Ergebnis ließ uns in der Befragung von BR-Mitgliedern besonderes Augenmerk auf die Rolle der ArbeitgeberInnen legen. Welches Bild haben betriebliche Interessenvertretungen von ihren ArbeitgeberInnen? Decken sich deren Aussagen mit den Ergebnissen dieser Eurobarometer-Befragung?

2.3 Sicht der Beschäftigten

Im Herbst 2007 beauftragte die Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier das Institut für empirische Sozialforschung (IFES) mit einer Studie zum betrieblichen Datenschutz aus gewerkschaftlicher Sicht.[8] Dabei wurde im Rahmen einer österreichweiten Befragung von Beschäftigten erhoben, wie diese den betrieblichen Umgang mit ihren personenbezogenen Daten erleben.

Diese Befragung lieferte kein Ergebnis, das auf datenschutzrechtliche Probleme in den Betrieben schließen ließ: fast 90% der Befragten vertrauten auf einen sorgsamen Umgang mit ihren Personaldaten in ihren jeweiligen Betrieben. Davon zeigten 35% volles Vertrauen, 36% weitgehendes Vertrauen und 18% einigermaßen Vertrauen. Nur 5% der Befragten hatten wenig Vertrauen, 1% kein Vertrauen.[9]

Höhere Verunsicherung bestand vor allem in Betrieben mit 20 bis 500 Beschäftigten. Hingegen lag in Großorganisationen der Privatwirtschaft bzw. der öffentlichen Verwaltung aufgrund von entsprechenden Vorkehrungen und Regulativen das Vertrauen in die korrekte Datenverwendung über dem Durchschnitt.

In Betrieben mit innerbetrieblichen Interessenvertretungen war das Vertrauen geringer, weil – so die AutorInnen – dort wohl die Beschäftigten vermehrt für das Thema Datenschutz sensibilisiert werden.

Etwas über ein Viertel der Befragten (27%) fühlte sich jedoch durch Datenerfassungssysteme am Arbeitsplatz kontrolliert (36% in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten), zwei Drittel (67%) verneinten dies. Angesichts der Vielzahl der eingesetzten Systeme, von der Personalverrechnung, der Erfassung der Arbeitszeit, der Kontrolle von E-Mail- und Internetgebrauch bis hin zur Zutrittskontrolle oder Videoüberwachung, überrascht dieser geringe Prozentsatz. Er könnte zum einen auf fehlende Informationen zurückzuführen sein, denn der Informationsstand über den Umgang mit persönlichen Daten war eher bescheiden: Ganz allgemein fühlten sich nur 23% zur Gänze und 30% zum Teil, 36% jedoch gar nicht darüber informiert. 61% wussten nicht, wer Zugang zu ihren persönlichen Daten hatte, und mehr als drei Viertel konnten nicht angeben, wie lange ihre Daten aufgehoben werden.

Zum anderen fand die IFES-Befragung zu einem Zeitpunkt statt, zu dem zwar intensiv an der Novellierung des österreichischen Datenschutzgesetzes 2000 gearbeitet wurde, die deutschen Datenschutzskandale jedoch noch nicht in die Medien gekommen waren. Insofern dürften die technischen Möglichkeiten der Kontrolle am Arbeitsplatz Vielen wohl noch nicht bewusst gewesen sein.

Die befragten Beschäftigten signalisierten jedoch den deutlichen Wunsch nach mehr Informationen. Knapp 70% ist es wichtig, über den Umgang mit ihren Daten informiert zu

---

[8] Vgl. http://www.gpa-djp.at/servlet/ContentServer?pagename=GPA/Page/Index&n=GPA_11.3.a&cid=1196351270350.

[9] Die fehlenden Prozent auf 100 ergeben sich in dieser wie auch in folgenden Auswertungen aus dem Umstand, dass nicht alle Befragten Angaben zu dieser Frage machten.

werden, 45% wären gerne über Datenschutzangelegenheiten im eigenen Betrieb besser informiert.

2.4 Sicht der BR-Mitglieder

Wie wird der technologische Wandel von BR-Mitgliedern in Österreich gesehen? Können sie ihre Aufgabe, den Schutz personenbezogener MitarbeiterInnendaten, umfassend erfüllen und welche Auswirkungen auf ihre Arbeit hat der vermehrte Einsatz von Informationssystemen?

Ähnliche Fragestellungen verfolgte 2007 eine Befragung im deutschen Bundesland Niedersachsen. Diese Befragung von BelegschaftsvertreterInnen, Mitgliedern von Personalräten (vergleichbar mit den Personalvertretungen in Österreich) und Datenschutzbeauftragten (diese sind in Deutschland in jedem Betrieb verpflichtend einzurichten) wurde von der BTQ Niedersachsen GmbH (vgl. Schierbaum/Hindrichs 2007) im Auftrag der ver.di Innovations- und Technologiepolitik durchgeführt. Die deutsche Studie ist durchaus mit der vorliegenden österreichischen Erhebung vergleichbar. Das in Deutschland geltende Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) ist dem österreichischen Datenschutzgesetz 2000 sehr ähnlich, da beide Länder die Bestimmungen der Datenschutz-Richtlinie der EU (vgl. Europäisches Parlament 1995) aus dem Jahre 1995 in ihr nationales Datenschutzgesetz integrieren mussten. In Deutschland ist jedoch – im Gegensatz zu Österreich (Stand 2010) – der/die Datenschutzbeauftragte in den Unternehmen verpflichtend vorgeschrieben. Überdies können Betriebe, die gegen das Bundesdatenschutzgesetz verstoßen, zur Bezahlung von Bußgeldern verpflichtet werden.

Die wichtigsten Ergebnisse der Befragung von ver.di sind:

- In etwa einem Viertel der 600 befragten Betriebe gab es keine Betriebs-/Dienstvereinbarungen zu technischen Systemen, mit denen personenbezogene Daten erhoben werden.

- Betriebsvereinbarungen gab es vor allem zu Zeiterfassungssystemen, Internetnutzung, Personalabrechnungssystemen und Telekommunikationsanlagen.

- Die Einhaltung des Datenschutzes im Unternehmen sehen nur die Hälfte der BelegschaftsvertreterInnen und 60% der Mitglieder von Personalräten ausreichend gesetzlich abgesichert.

- Konkrete Probleme mit dem Datenschutz hatte es schon bei einem Drittel der befragten BR-Mitglieder gegeben (die Befragung fand vor den ersten großen Datenschutzskandalen in Deutschland statt).

3. ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG VON BR-MITGLIEDERN

Im Rahmen dieses Kapitels werden die Ergebnisse der FORBA-Befragung von BR-Mitgliedern dargestellt.

Die Beschreibung der Ergebnisse erfolgt jeweils anhand der Auswertung der gesamten Stichprobe. Zusätzlich wurden Auswertungen nach den Merkmalen Betriebsgröße, Kooperation und Einbeziehung/Partizipation vorgenommen. Soweit sich für diese Untergruppen signifikante Unterschiede in den Auswertungen ergeben, werden diese getrennt dargestellt.

Nachfolgend werden jene drei Merkmale beschrieben, die für eine weitere unterschiedliche Darstellung der Ergebnisse verantwortlich sein können:

a) Betriebsgröße: Im Rahmen der Erhebung wurde nach folgenden Betriebsgrößen unterschieden:

- 1 bis 50 Beschäftigte
- 51 bis 100 Beschäftigte
- 101 bis 500 Beschäftigte
- 501 bis 2.000 Beschäftigte
- über 2.000 Beschäftigte

b) Kooperation: Um die Art der Zusammenarbeit zwischen ArbeitgeberIn und BR-Mitglied zu beschreiben, wurden folgende Antwortmöglichkeiten vorgegeben:

- sehr kooperativ/überwiegend kooperativ (Abkürzung in Grafiken/Tabellen: „Koop.“)
- mal kooperativ/mal konfliktträchtig (Abkürzung in Grafiken/Tabellen: „Untersch.“)
- überwiegend konfliktträchtig/sehr konfliktträchtig (Abkürzung in Grafiken/Tabellen: „N. koop.“)

c) Einbeziehung/Partizipation: Bei der Befragung wurde weiters die Rolle der BR-Mitglieder in betrieblichen IT-Projekten erhoben. Die diesbezügliche Frage lautete: „Wie werden Sie in der Regel vom Arbeitgeber über technische Veränderungen informiert?“

Mögliche Antworten waren:

- Der Betriebsrat wird bereits in die ersten Überlegungen einbezogen.
- Der Betriebsrat ist Teil der jeweiligen Projektgruppe.
- Der Betriebsrat wird nach Abschluss der Planungen informiert.
- Der Betriebsrat wird vom Arbeitgeber in Form von regelmäßigen Gesprächen informiert.
- Der Arbeitgeber informiert den Betriebsrat nicht von sich aus. Der Betriebsrat muss selbst Informationen über das Projekt verlangen, wenn es ihm bekannt wird.

- Der Betriebsrat erhält nur spärliche Informationen.
- Die Antwortmöglichkeiten passen überhaupt nicht. Es ist ganz anders.
- Der Betriebsrat wird gar nicht einbezogen.

Obige Antwortmöglichkeiten wurden zu zwei Gruppen zusammengefasst:

- „Der Betriebsrat wird miteinbezogen“: unter diese Kategorie wurden jene BR-Mitglieder subsummiert, für die die ersten beiden Antwortmöglichkeiten oder eine dieser beiden Antwortmöglichkeiten zutrafen (Mehrfachnennungen waren möglich, Abkürzung in Grafiken/Tabellen: „Einbez.“).

- „Der Betriebsrat wird nicht miteinbezogen“: in diese Subgruppe entfallen BR-Mitglieder, die eine oder mehrere von den restlichen (mit Ausnahme der vorletzten) Antwortmöglichkeiten angegeben hatten (Abkürzung: in Grafiken/Tabellen „N. einbez.“).

Sollte angekreuzt worden sein, dass keine Antwortmöglichkeit passt und es ganz anders ist (siehe vorletzte Zeile der möglichen Antworten), so wurde dies in keine Gruppe miteinbezogen.

3.1 Beschreibung der gesamten Stichprobe

In Summe konnten 615[10] Fragebögen von BR-Mitgliedern in die Auswertung einfließen. Die weit überwiegende Mehrheit der Fragenbögen wurde online ausgefüllt.

3.1.1 Informationen über die Betriebe

Knapp 20% der befragten BR-Mitglieder stammen aus Betrieben mit bis zu 100 Beschäftigten, fast 40% aus Betrieben mit 101 bis 500 Beschäftigten und etwas über 40% aus Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Größe der Betriebe

	Häufigkeit	In Prozent
1 bis 50 Beschäftigte	52	8,5%
51 bis 100 Beschäftigte	69	11,3%
101 bis 500 Beschäftigte	229	37,7%
501 bis 2.000 Beschäftigte	156	25,7%
Über 2.000 Beschäftigte	102	16,8%
Gesamt	608	100,0%

[10] Es wurde nicht bei allen Fragebögen auch jede Frage beantwortet. Das kann daher bei den nachfolgenden Tabellen zu Abweichungen bei der ermittelten Gesamtsumme führen.

35% der Betriebe, aus denen BR-Mitglieder an der Befragung teilgenommen haben, sind eigenständig, ein Drittel ist Teil eines größeren Konzerns mit Stammsitz im Inland und 30% sind Teil eines größeren Konzerns mit Stammsitz im Ausland (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Eigenständigkeit der Betriebe

	Häufigkeit	In Prozent
Eigenständig	218	35,6%
Teil eines größeren Konzerns mit Stammsitz im Inland	207	33,8%
Teil eines größeren Konzerns mit Stammsitz im Ausland	188	30,7%
Gesamt	613	100,0%

Mit 40% der BR-Mitglieder stammt die größte Gruppe aus Wiener Betrieben, 17% kommen aus Oberösterreich und knapp 10% aus Niederösterreich, fast 8% aus der Steiermark und 6% aus Salzburg. Vergleichsweise wenige Antworten gab es aus den restlichen Bundesländern West- und Südösterreichs (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Standorte der Betriebe

	Häufigkeit	Gültige Prozente
Wien	250	41,0%
Niederösterreich	55	9,0%
Oberösterreich	107	17,6%
Steiermark	48	7,9%
Kärnten	7	1,1%
Burgenland	2	0,3%
Salzburg	40	6,6%
Tirol	26	4,3%
Vorarlberg	4	0,7%
Niederlassungen in mehreren Bundesländern	70	11,5%
Gesamt	609	100,0%

Die meisten Befragten, etwas mehr als ein Viertel, sind in der Industrie und im produzierenden Gewerbe beschäftigt. Über 15% der BR-Mitglieder stammen aus den Branchen Gesundheit, Unterricht, soziale Dienste, über 10% kommen aus dem Banken- und Versicherungsbereich. Knapp 10% sind in der IT und Telekom bzw. in der öffentlichen Verwaltung beschäftigt (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Befragte BR-Mitglieder nach Branche

	Häufigkeit	Gültige Prozente
Industrie und produzierendes Gewerbe	159	26,3%
Groß- und Einzelhandel	44	7,3%
Hotel und Gastgewerbe	8	1,3%
Verkehr, Transport	25	4,1%
Bauwesen	10	1,7%
Banken und Versicherungen	78	12,9%
Gesundheit, Unterricht, soziale Dienste	93	15,4%
Öffentliche Verwaltung (inkl. ausgegliederte Betriebe)	52	8,6%
IT und Telekom	59	9,8%
Energie, Wasser	15	2,5%
Andere Dienstleistungen	30	5,0%
Sonstige	31	5,1%
Gesamt	604	100,0%

3.1.2 Informationen über die BR-Mitglieder

Der Großteil der befragten BR-Mitglieder kann auf die Erfahrung einer langjährigen betrieblichen Tätigkeit zurückgreifen. Mehr als 80% der Befragten sind bereits über zehn Jahre im Betrieb, 40% bereits mehr als zehn Jahre in der betrieblichen Interessenvertretung (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Zugehörigkeit zum Betrieb und zur betrieblichen Interessenvertretung

	Wie lange im Betrieb	Wie lange in betrieblicher Interessenvertretung
Weniger als ein Jahr	0,7%	5,6%
1 bis 3 Jahre	3,1%	16,4%
4 bis 6 Jahre	5,4%	21,7%
7 bis 9 Jahre	8,4%	13,8%
Mehr als neun Jahre	82,4%	42,5%
Gesamt	100,0%	100,0%
	n=609	n=608

Mit 66% bilden die Mitglieder des Angestelltenbetriebsrates die größte Gruppe in dieser Befragung. Knapp 20% der Mitglieder der betrieblichen Interessenvertretung gehören einem gemeinsamen Betriebsrat an und 9% sind Mitglieder einer Personalvertretung (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Art der Körperschaft

	Häufigkeit	Gültige Prozente
Arbeiterbetriebsrat	40	6,6%
Angestelltenbetriebsrat	404	66,3%
Gemeinsamer Betriebsrat	110	18,1%
PersonalvertreterIn	55	9,0%
Gesamt	609	100,0%

Mehr als die Hälfte der Befragten bekleidet in ihrer Körperschaft die Funktion des/der Vorsitzenden (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Funktion in betrieblicher Interessenvertretung

	Häufigkeit	Gültige Prozente
Vorsitzende/r	346	56,7%
Mitglied	264	43,3%
Gesamt	610	100,0%

Etwa ein Viertel ist als freigestelltes Mitglied des Betriebsrates bzw. der Personalvertretung tätig (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Freistellung für betriebliche Interessenvertretung

	Häufigkeit	Gültige Prozente
Ja	146	24,0%
Nein	463	76,0%
Gesamt	609	100,0%

Der Großteil der BR-Mitglieder stammt mit über 71% aus dem Kreis der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier. Jeweils rund 5% der Befragten gehören den Gewerkschaften Öffentlicher Dienst, Gemeindebedienstete (jetzt GdG-KMSfB), vida und Metall-Textil-Nahrung (jetzt PRO-GE) an (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10: Gewerkschaftszugehörigkeit

	Häufigkeit	Gültige Prozente
Keine	10	1,7%
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier	435	71,4%
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst	34	5,6%
Gewerkschaft der Gemeindebediensteten	36	5,9%
Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe	2	0,3%
Gewerkschaft Bau-Holz	8	1,3%
Gewerkschaft der Chemiearbeiter	2	0,3%
Gewerkschaft vida	31	5,1%
Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten	21	3,5%
Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung	30	4,9%
Gesamt	609	100,0%

Etwa ein Viertel der befragten BR-Mitglieder ist weiblich (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Geschlecht der BR-Mitglieder

	Häufigkeit	Gültige Prozente
Weiblich	160	26,4%
Männlich	446	73,6%
Gesamt	606	100,0%

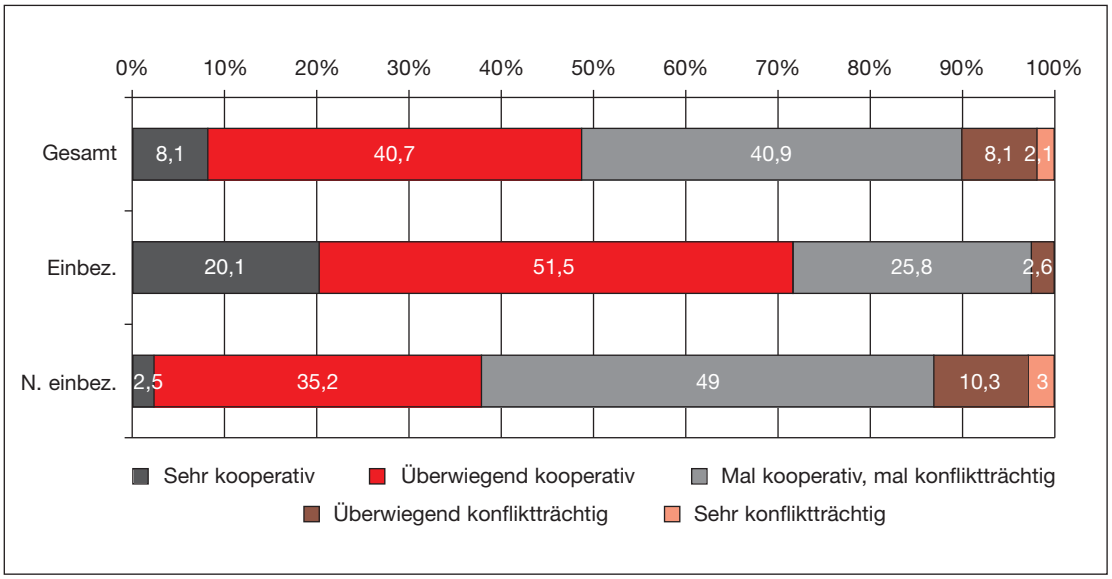
3.1.3 Informationen über die Zusammenarbeit zwischen ArbeitgeberInnen und BR-Mitgliedern

Ein weiterer Themenbereich, der im Rahmen der Befragung als wesentlich erschien, war das Klima, in dem ArbeitgeberInnen und BR-Mitglieder zur Klärung arbeitsrechtlicher Fragen zusammenarbeiten. Von den befragten BR-Mitgliedern war anzugeben, wie sie die Zusammenarbeit mit dem/der ArbeitgeberIn in ihrem Betrieb auf einer fünfstelligen Skala von sehr kooperativ bis sehr konfliktträchtig einschätzen. Knapp 50% der BR-Mitglieder empfinden die Zusammenarbeit mit ihren ArbeitgeberInnen als sehr bzw. überwiegend kooperativ. Hingegen beurteilen ca. 10% der befragten BR-Mitglieder die Zusammenarbeit mit ihren ArbeitgeberInnen als eher bzw. sehr konfliktträchtig (vgl. Grafik 2).

Ein Indiz für eine gute Zusammenarbeit zwischen ArbeitgeberIn und Betriebsrat ist die Beteiligung der BR-Mitglieder an innerbetrieblichen IT-Entwicklungsprojekten. Diejenigen BR-Mitglieder, die über geplante IT-Projekte gut informiert und in deren Durchführung einbezogen

sind, bewerten die Kooperation mit dem/der ArbeitgeberIn durchwegs positiver als diejenigen BR-Mitglieder, die nicht einbezogen sind (vgl. Tabelle 12).

Grafik 2: „Würden Sie die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat in Ihrem Betrieb insgesamt einschätzen, als ...?“



n=614

Erklärung zur Grafik:
1) Einbez. = Angaben jener BR-Mitglieder, die in IT-Projekte einbezogen werden und diese mitgestalten können.
2) N. einbez. = Angaben jener BR-Mitglieder, die in IT-Projekte nicht einbezogen sind und diese nicht mitgestalten können.

Tabelle 12: „Wie werden Sie in der Regel vom Arbeitgeber über technische Veränderungen (z.B. ein neues Informationssystem) informiert?“ (Mehrfachantworten möglich)

	Häufigkeit	Gültige Prozente
Der Betriebsrat wird bereits in die ersten Überlegungen einbezogen	141	23,5%
Der Betriebsrat ist Teil der jeweiligen Projektgruppe	133	22,2%
Der Betriebsrat wird nach Abschluss der Planungen informiert	193	32,2%
Der Betriebsrat wird vom Arbeitgeber in Form von regelmäßigen Gesprächen informiert	212	35,3%
Der Arbeitgeber informiert den Betriebsrat nicht von sich aus. Der Betriebsrat muss selbst Informationen über das Projekt verlangen, wenn es ihm bekannt wird	240	40,0%
Der Betriebsrat erhält nur spärliche Informationen	171	28,5%
Der Betriebsrat wird gar nicht einbezogen	85	14,2%
Die Antwortmöglichkeiten passen überhaupt nicht. Es ist ganz anders	11	1,8%

n=600

3.2 Situation des Datenschutzes in der betrieblichen Praxis

Am Anfang der Befragung standen zehn allgemeine Fragen zum betrieblichen Datenschutz (siehe Grafik 3).

Grafik 3: „Zehn Fragen zum betrieblichen Datenschutz“



n=606

Die Fragen bezogen sich auf die Rolle des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin beim Einsatz von Informations- und Kommunikationssystemen und den Stellenwert des Datenschutzes im Betrieb. Sie ermöglichen somit einen ersten Eindruck von der Bedeutung des Datenschutzes und der Verwendung personenbezogener Beschäftigtendaten.

Einerseits zeigte sich ein großes Vertrauen der BR-Mitglieder in den sorgsamen Umgang mit personenbezogenen Daten durch den/die ArbeitgeberIn. Andererseits wurde dennoch die Notwendigkeit gesehen, diese Datenverwendungen in Betriebsvereinbarungen zu regeln, um den Schutz der Arbeitnehmerinteressen sicherzustellen. Grundsätzlich gewinnt das Thema Datenschutz in der Betriebsratsarbeit an Bedeutung, obwohl sich aus Sicht der innerbetrieblichen Interessenvertretung nur die Hälfte der Beschäftigten Sorgen um die Verwendung ihrer Daten macht.

Die obenstehende Abbildung (Grafik 3) gibt die Einschätzung der BR-Mitglieder zu den zehn einleitend gestellten Fragen zum Thema Datenschutz in der betrieblichen Praxis wieder. Eine nähere Beschreibung der Aussagen zu den einzelnen Fragen erfolgt in anschließenden Unterkapiteln.

3.2.1 Kontrolle der Arbeit durch Informationssysteme?

Der Einsatz von Informations- und Kommunikationssystemen dient neben der Optimierung betrieblicher Abläufe auch der Kontrolle der Beschäftigten. Dies belegen die Antworten der befragten BR-Mitglieder eindeutig. Zwei Drittel von ihnen stimmen der Aussage zu, dass der/die ArbeitgeberIn mit Hilfe von diesen Systemen die Arbeit der Beschäftigten kontrolliert (vgl. Grafik 4).

Signifikante Unterschiede in den Antworten zeigen sich bei der Betriebsgröße: In Betrieben mit über 500 Beschäftigten fand diese Aussage knapp 70% Zustimmung, wohingegen in Betrieben mit bis zu 100 Beschäftigten 55% zustimmten.

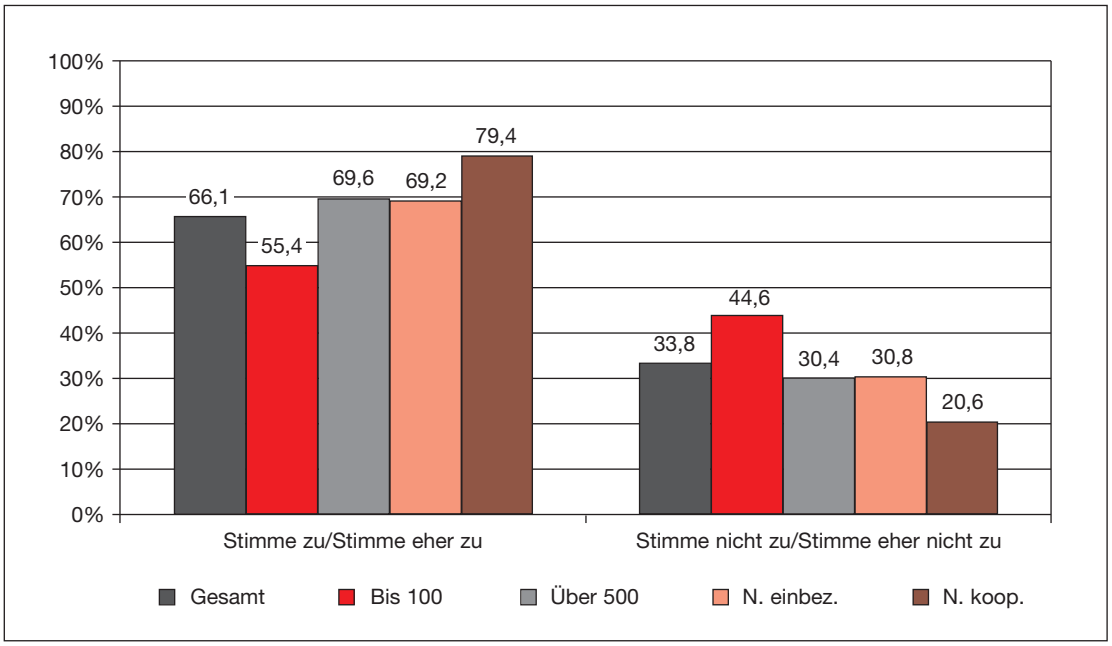
Die Bewertung dieser Aussage hängt zudem auch von der jeweiligen Einbindung der betrieblichen Interessenvertretung in IT-Projekte ab: sie ist bei denjenigen BR-Mitgliedern höher (knapp 70%), die nicht in IT-Projekte einbezogen werden.

In Betrieben, in denen das BR-Mitglied das Verhältnis zum/zur ArbeitgeberIn als „nicht kooperativ“ beschrieb, steigt der Kontrollwunsch des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin sogar auf knapp 80% (vgl. Grafik 4).

Auch in den Interviews mit betroffenen BR-Mitgliedern (siehe dazu Ausführungen in der Beschreibung der Erhebung, Kapitel 1.1, 17) wurde von gezielten Kontrollen berichtet, obwohl dies nach den Angaben der BR-Mitglieder von den ArbeitgeberInnen, wenn sie damit konfrontiert werden, anders dargestellt wird:

> „Wird auf derartige Fälle hingewiesen, dann kommt vom Arbeitgeber der Standardsatz: ‚Das sind Einzelfälle, es handelt sich um Ausreißer.‘ Wir wissen aber von Fällen, die keine Ausreißer waren, sondern ein standardisiertes Vorgehen; mitunter wurde von Führungskräften versucht, mehrere Quellen miteinander zu verknüpfen, um ein besseres Bild zu bekommen.“ (BR7)

Grafik 4: „Mein Arbeitgeber legt Wert darauf, die Arbeit der Beschäftigten durch Informationssysteme zu kontrollieren“

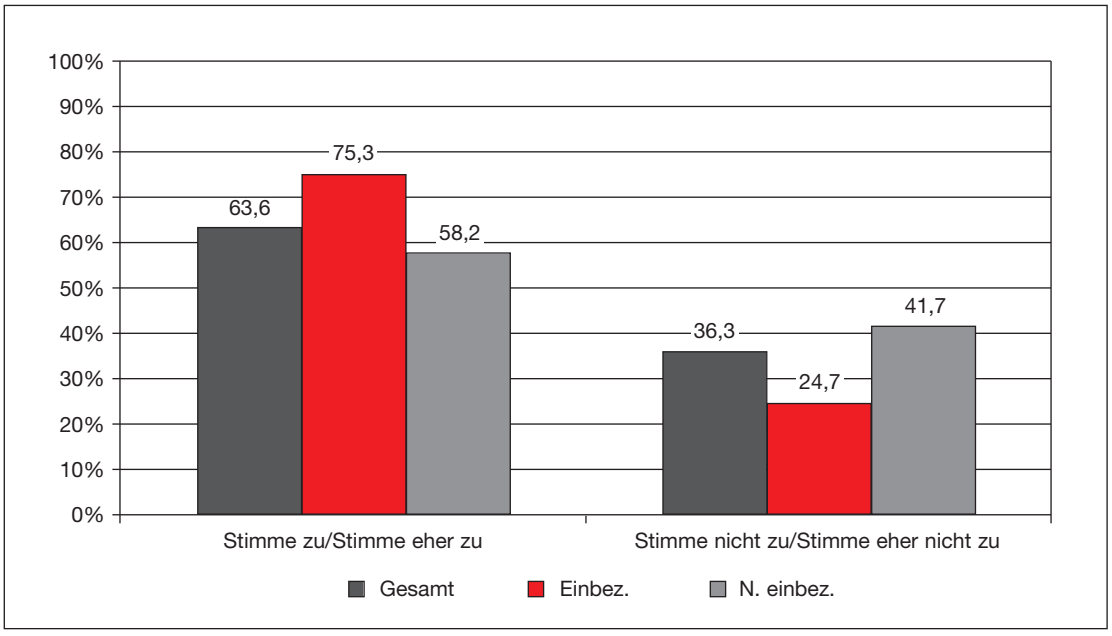


n=606

3.2.2 Trifft es nur „schwarze Schafe“?

Ein immer wieder zu hörendes Argument ist, dass Datenschutz primär ein Problem von „schwarzen Schafen“ sei. Ob dies BR-Mitglieder auch so sehen, war eine weitere Frage, die gestellt wurde. Über 60% der befragten BR-Mitglieder stimmten zu, dass sich MitarbeiterInnen, die nichts zu verbergen hätten, in ihrem Betrieb keine Sorgen machen müssten.

Grafik 5: „Wer nichts zu verbergen hat, muss sich in unserem Betrieb keine Sorgen machen“



n=600

Dies lässt auf deren grundsätzliches Vertrauen gegenüber dem/der ArbeitgeberIn schließen, dass dieser/diese grundsätzlich keine intensive Kontrolltätigkeit ausübt, bzw. wenn doch, dass diese dann gerechtfertigt erscheint. In Betrieben, in denen BR-Mitglieder in die Planung und Durchführung von IT-Projekten einbezogen werden, steigt die Zustimmung zu dieser Aussage auf über 75% (vgl. Grafik 5).

Diese positive Rückmeldung überrascht doch etwas, weil Kontrolle am Arbeitsplatz in den Betrieben durchaus üblich ist.

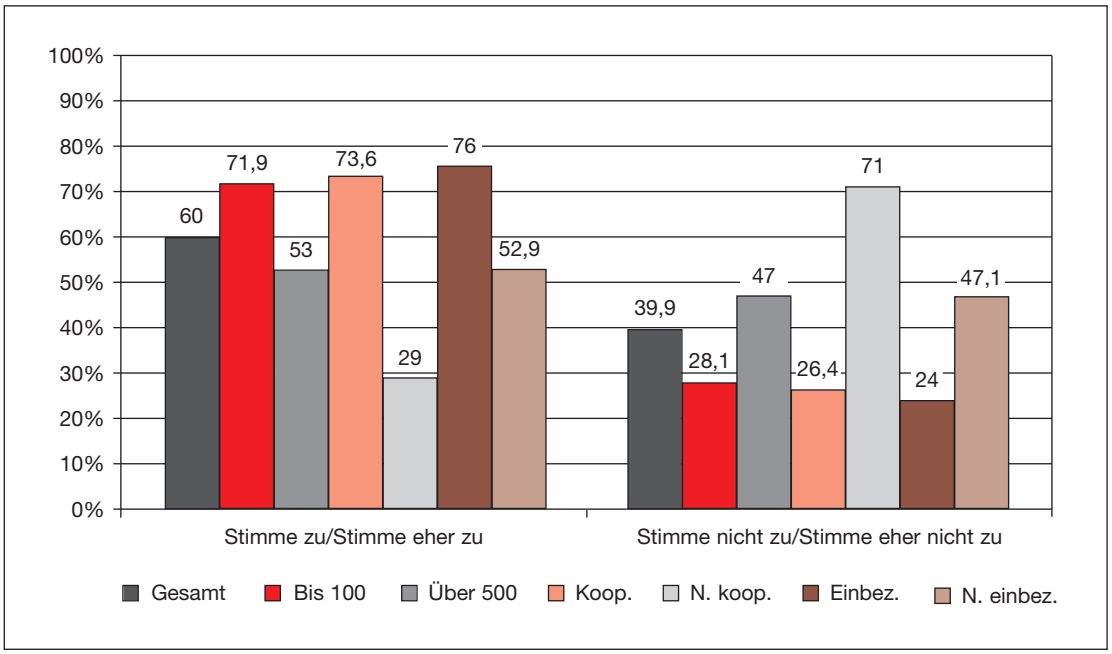
3.2.3 Erhebung von Beschäftigtendaten in den Betrieben

Das Datenschutzgesetz 2000 bestimmt in § 6 Abs 1 Z 3, dass (personenbezogene) Daten nur verwendet werden dürfen,

> „soweit sie für den Zweck der Datenverwendung wesentlich sind und über diesen Zweck nicht hinausgehen".

60% der befragten BR-Mitglieder sehen diese Anforderung erfüllt: sie gaben an, dass in ihrem Betrieb nur diejenigen Beschäftigtendaten erhoben werden, die unbedingt notwendig sind (vgl. Grafik 6).

Grafik 6: „Es werden in unserem Betrieb nur diejenigen Beschäftigtendaten erhoben, die unbedingt notwendig sind"



n=606

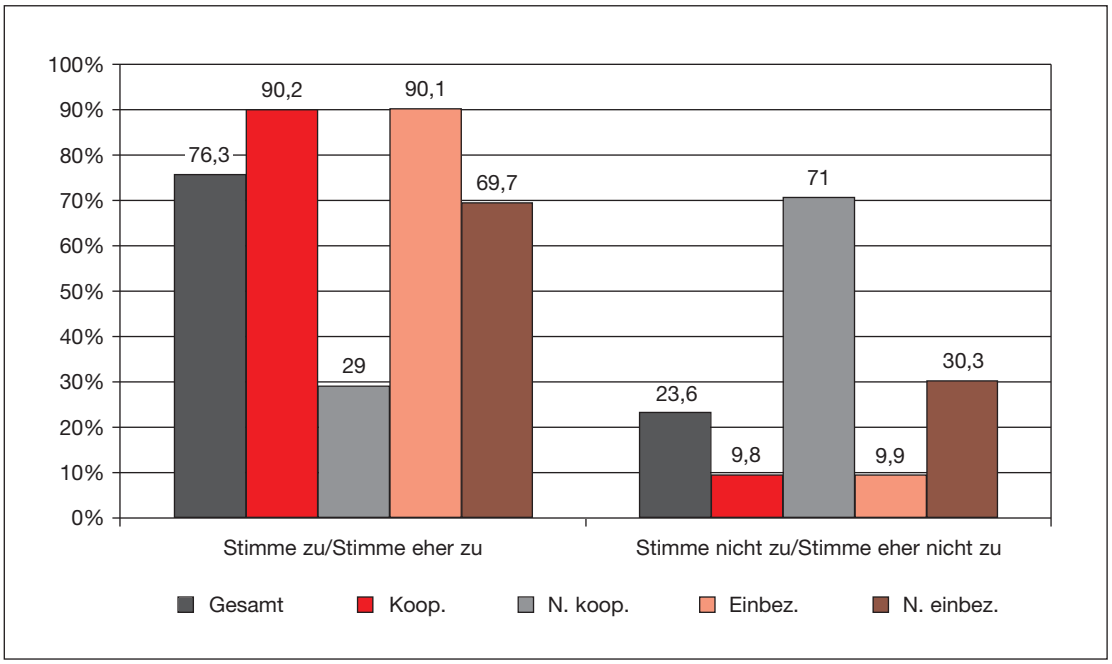
In Betrieben mit bis zu 100 Beschäftigten, in Betrieben, in denen die Zusammenarbeit zwischen ArbeitgeberIn und Betriebsrat – von letzterem – als kooperativ bezeichnet wird und in Betrieben, bei denen BR-Mitglieder in IT-Projekte einbezogen werden, wurde diese Einschätzung von einem noch höheren Anteil der Befragten geteilt.

Ganz anders wird die Situation in Betrieben bewertet, in denen es kein „kooperatives“ Verhältnis zwischen dem/der ArbeitgeberIn und dem Betriebsrat gibt: nur knapp 30% sehen die Gesetzesanforderung erfüllt. Geringer ist die Zustimmung auch in Betrieben mit mehr als 500 ArbeitnehmerInnen: hier teilen etwas mehr als 50% diese Aussage.

3.2.4 Umgang mit Beschäftigtendaten

Groß war die Zustimmung zur Frage, ob der/die ArbeitgeberIn sorgsam mit Beschäftigtendaten umgehen würde: von mehr als drei Viertel der Befragten wurde dies bestätigt. Lediglich in Betrieben, in denen von BR-Mitgliedern keine gute Zusammenarbeit mit dem/der ArbeitgeberIn gesehen wird, lag die Zustimmung mit nur etwa 40% deutlich darunter (vgl. Grafik 7).

Grafik 7: „Mein Arbeitgeber geht sorgsam mit Beschäftigtendaten um“



n=604

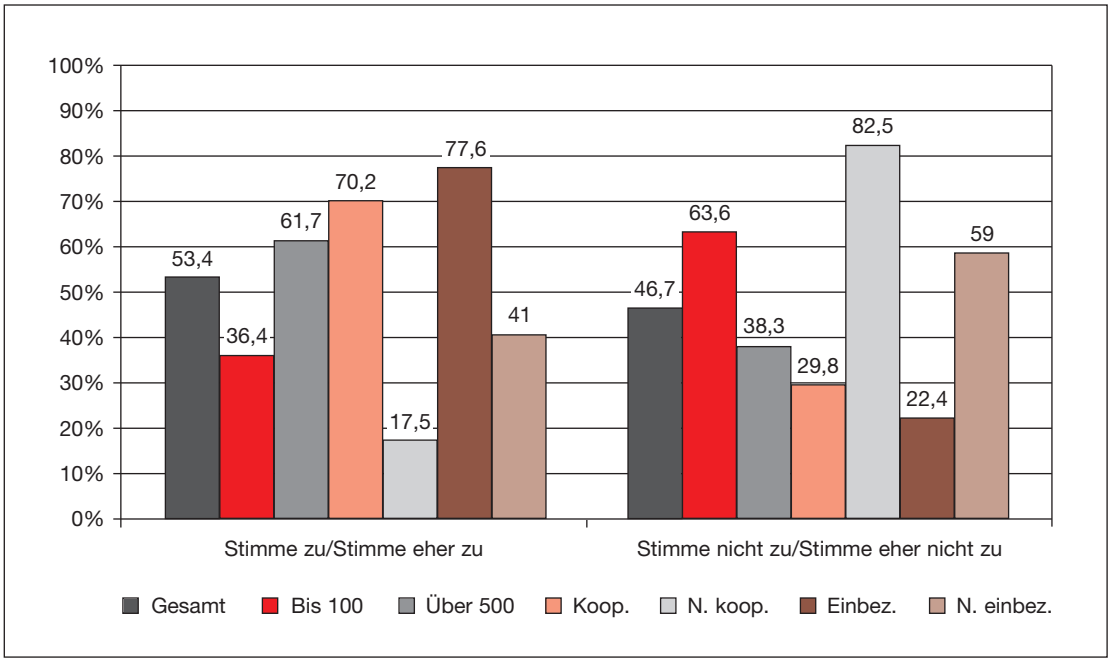
3.2.5 Betriebsvereinbarungen zum Schutz der Beschäftigten

Betriebsvereinbarungen sind eine Möglichkeit, den Umgang mit personenbezogenen Daten der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene zu regeln. Das Arbeitsverfassungsgesetz normiert in den §§ 96 und 96a (unter Umständen können auch Tatbestände des § 97 herangezogen werden), welche Systeme zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten von ArbeitnehmerInnen in einer Betriebsvereinbarung zu regeln sind.

Die Regelung der Verwendung von personenbezogenen Beschäftigtendaten durch eine Betriebsvereinbarung scheint jedoch keine Priorität der ArbeitgeberInnen zu sein: nur knapp die Hälfte der befragten BR-Mitglieder gab an, dass ihren ArbeitgeberInnen eine Betriebsver-

einbarung im Zusammenhang mit dem Einsatz von verschiedenen Informations- und Kommunikationssystemen wichtig sei. Bessere Möglichkeiten zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen sehen BR-Mitglieder aus größeren Betrieben (über 60% Zustimmung), aus Betrieben, in denen BR-Mitglieder eine gute Zusammenarbeit mit dem/der ArbeitgeberIn melden (70% Zustimmung) und aus Betrieben, in denen BR-Mitglieder in IT-Projekte einbezogen werden (vgl. Grafik 8).

Grafik 8: „Meinem Arbeitgeber sind Betriebsvereinbarungen zu Informationssystemen wichtig“



n=605

Ein weiterer Aspekt von Betriebsvereinbarungen, nämlich deren konkrete inhaltliche Ausgestaltung und Umsetzung, wurde im Rahmen von Interviews mit ExpertInnen thematisiert.

Oft verweisen BR-Mitglieder darauf, dass in ihren Betrieben zwar Betriebsvereinbarungen bestehen, die ArbeitgeberInnen bei der Ausformulierung der Betriebsvereinbarung jedoch möglichst vage Regelungen bevorzugten, mit dem Ziel, die Datenverwendung nicht zu stark zu reglementieren.

> „Wenn im Betrieb ein Betriebsrat existiert, dann wollen Arbeitgeber oft möglichst schnell eine Betriebsvereinbarung über ein konkretes System abschließen. Diese Betriebsvereinbarung stellt allerdings meistens eine eher ‚pro forma‘ Regelung dar, die den Einsatz von Informationssystemen legitimieren soll, ohne aber wirkliche Kontrollmöglichkeiten seitens des Betriebsrates zum Schutze der Arbeitnehmerinteressen vorzusehen.“ (E1)

Dabei wird die inhaltliche Ausgestaltung der Betriebsvereinbarungen sehr stark von den involvierten AkteurInnen beeinflusst. Oft sind es die MitarbeiterInnen der IT-Abteilungen, die sich klare Regelungen wünschen, weil ihre tägliche Arbeit unmittelbar davon betroffen ist.

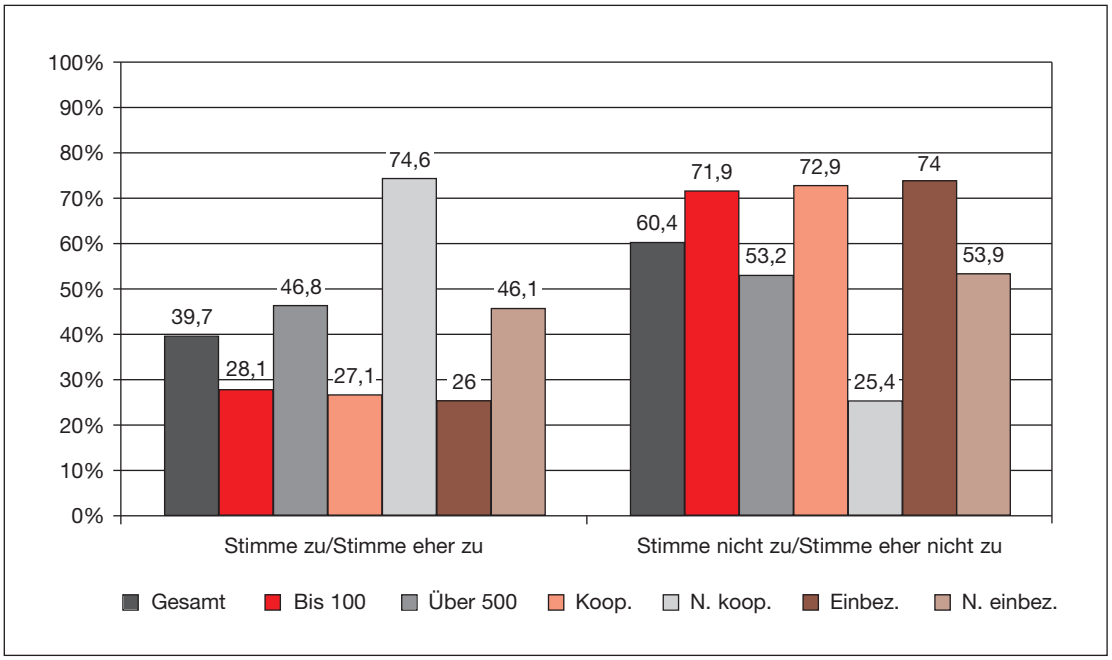
„Die IT-Spezialisten sind vielfach eher bereit über die Qualität von Regelungen zu reden. Bei Personalisten und Geschäftsführern geht es zumeist nur um den Abschluss einer ganz einfachen Betriebsvereinbarung, in der sie sich nicht zu sehr festlegen müssen.“ (E4)

3.2.6 Überwachung von Beschäftigten

Auch in österreichischen Medien wurde in den letzten Jahren vermehrt über Verletzungen des Datenschutzes in Deutschland berichtet, vor allem im Hinblick auf die Bespitzelung von Beschäftigten oder die illegale Weitergabe von Daten.

Inwieweit dies auch ein Thema in österreichischen Betrieben ist, zeigt die folgende Grafik. Knapp 40% der befragten BR-Mitglieder berichteten von Fällen der Überwachung von Beschäftigten. In Betrieben, in denen aus Sicht der betrieblichen Interessenvertretung eine überwiegend konfliktträchtige Zusammenarbeit zwischen ArbeitgeberIn und Betriebsrat herrscht, steigt dieser Wert auf über 70% (vgl. Grafik 9).

Grafik 9: „In den letzten zwei Jahren hat es immer wieder Fälle gegeben, in denen Beschäftigte überwacht wurden“



n=603

Die Kontrolle des persönlichen Verhaltens oder der Arbeitsleistung von Beschäftigten ist in Betrieben nichts Neues, die neuen technischen Möglichkeiten erleichtern und erweitern jedoch die Kontroll- und Überwachungsmöglichkeiten von Beschäftigten. Diese werden von ArbeitgeberInnen auch genützt:

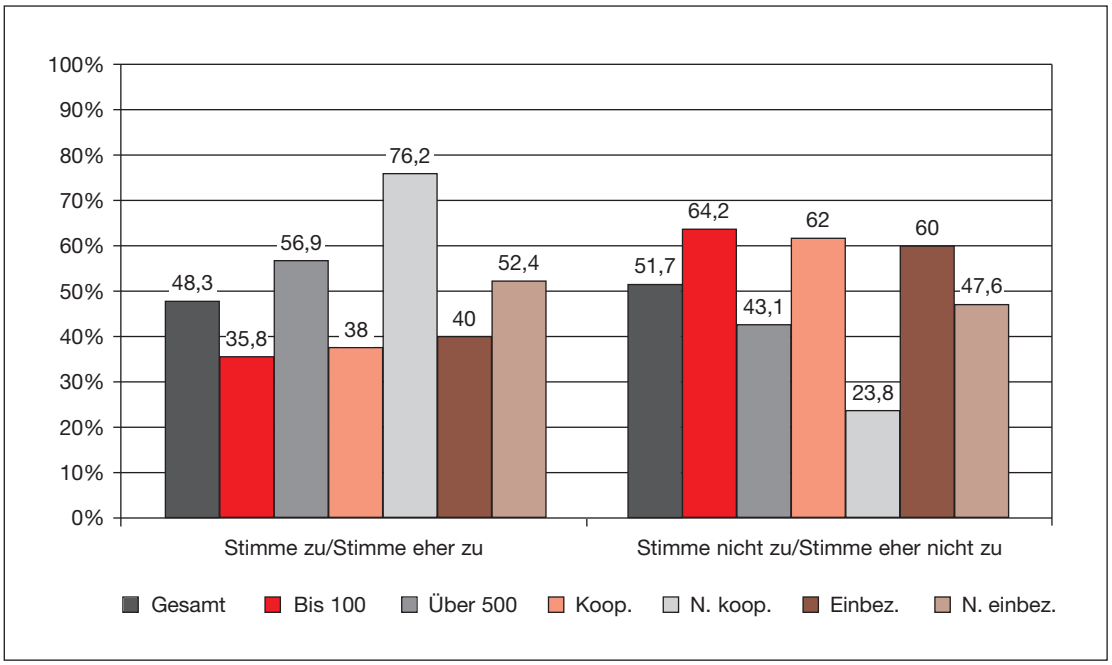
„Kontrollen der Beschäftigten durch Informationssysteme haben massiv zugenommen. Kontrollen hat es immer schon gegeben, früher wurden diese aber direkt

durch Vorgesetzte durchgeführt. In den letzten Jahren ist eine stetige Zunahme digitaler Kontrollen festzustellen. Das heißt, von technischen Systemen werden Aufzeichnungen gemacht, die zur Kontrolle der Beschäftigten herangezogen werden können. Aber damit steigt auch das Schutzbedürfnis der Betroffenen vor Datenmissbrauch.“ (E1)

3.2.7 Sorgen um die Verwendung von Beschäftigtendaten

Aus Sicht der BR-Mitglieder – und wie in Kapitel 4 dargestellt wird, auch aus Sicht der betroffenen Beschäftigten – macht sich insgesamt nur knapp die Hälfte der Beschäftigten Sorgen darüber, wie ihre Daten verwendet werden. In größeren Betrieben und vor allem in Betrieben, in denen BR-Mitglieder die Zusammenarbeit mit dem/der ArbeitgeberIn als konfliktträchtig bezeichnen, steigt dieser Wert (vgl. Grafik 10).

Grafik 10: „Die Beschäftigten machen sich Sorgen, wie ihre Daten verwendet werden“



n=604

Aus den Ergebnissen der Befragung der BR-Mitglieder lässt sich demnach kein eindeutiges Bild ableiten, dass sich Beschäftigte darüber Sorgen machen, wie mit ihren persönlichen Daten im Betrieb umgegangen wird. Auch in Interviews mit betroffenen BR-Mitgliedern wurde von unterschiedlichen betrieblichen Erfahrungen berichtet.

Ein befragtes BR-Mitglied wusste von ArbeitnehmerInnen zu berichten, die sehr genau wissen wollten, wie mit den Daten der Beschäftigten umgegangen wird.

„Den Mitarbeitern ist die Einhaltung des Datenschutzes schon sehr wichtig. Gerade heute erst habe ich wieder eine Anfrage gehabt, wie mit privaten Telefonnummern,

> die im System gespeichert sind, umgegangen wird. Dieses große Interesse an den eigenen Daten war ich bis dato nicht gewohnt.“ (BR1)

Ein anderes BR-Mitglied berichtete, dass Beschäftigte es direkt mit Informationen versorgen, wenn sie eine missbräuchliche Datenverwendung vermuten.

> „Ich bin sehr auf Informationen der Kollegenschaft angewiesen. Und sie kommen auch zu uns, wenn sie das Gefühl haben, dass etwas Unrechtes passiert.“ (BR6)

Es gibt jedoch auch BR-Mitglieder, die mitteilen, dass in ihren Betrieben die Verwendung personenbezogener Daten zwar durch Betriebsvereinbarung geregelt ist, dieses Thema aber dennoch auf geringes Interesse bei den Beschäftigten stößt:

> „Die Beschäftigen wissen, dass es eine Betriebsvereinbarung gibt und sie geben sich damit zufrieden. Der Grund dafür dürfte sein, dass sie ihrem Betriebsrat vertrauen. Ich vermute aber auch – und das tut mir ein bisschen weh –, dass es den einzelnen MitarbeiterInnen im Prinzip egal ist. Das erfüllt mich einerseits mit Stolz, macht mich andererseits traurig. Ich weise sie immer darauf hin, dass es wichtig ist, Eigeninitiative zu entwickeln und dass sie sich auch selbst um Datenschutzangelegenheiten kümmern müssen.“ (BR2)

Ein ähnliches Bild ergaben die Interviews mit den ExpertInnen. Auch diese konstatieren mitunter ein fehlendes Bewusstsein bei den Beschäftigten, was die Regelung des Umgangs von personenbezogenen Daten in diesen Systemen durch die betriebliche Interessenvertretung erschwert.

> „Wir stellen fest, dass zwar eine Sensibilität bei vielen BR-Mitgliedern vorhanden ist, aber nicht in der Belegschaft. Die Gefahr ist dann hoch, dass der Betriebsrat der Einführung solcher Systeme schneller zustimmt, wenn das kein großes Thema in der Belegschaft ist.“ (E1)

Bei BR-Mitgliedern und – wie im Kapitel 4 noch genauer beschrieben wird – auch vermehrt bei Beschäftigten ist durchaus eine erhöhte Sensibilität zum Thema Datenschutz und Verwendung ihrer personenbezogenen Daten wahrzunehmen. Dennoch haben sie grundsätzlich Vertrauen in den sorgsamen Umgang mit Beschäftigtendaten durch ihre ArbeitgeberInnen.

3.2.8 Betriebsvereinbarungen zum Schutz der Beschäftigten?

85% der befragten BR-Mitglieder sehen in Betriebsvereinbarungen ein gutes Mittel, um Beschäftigte vor übermäßiger Kontrolle und Überwachung zu schützen.

Solche Betriebsvereinbarungen können jedoch erst dann ihre schützende Wirkung erzielen, wenn sie nicht nur veröffentlicht und somit den Beschäftigten bekannt gemacht werden, sondern wenn auch deren Inhalte den Beschäftigten und den Führungskräften gleichermaßen nahe gebracht werden.

Ansonsten kann jener Fall eintreten, den eines der befragten BR-Mitglieder wie folgt schildert:

> „Wenn ich einen Teamleiter aus meiner Abteilung nach dem Inhalt einer derartigen Betriebsvereinbarung fragen würde, befürchte ich, dass er darüber nicht wirklich Bescheid weiß und auch nicht erkennen kann, was die einzelnen Regelungen konkret bedeuten.“ (BR6)

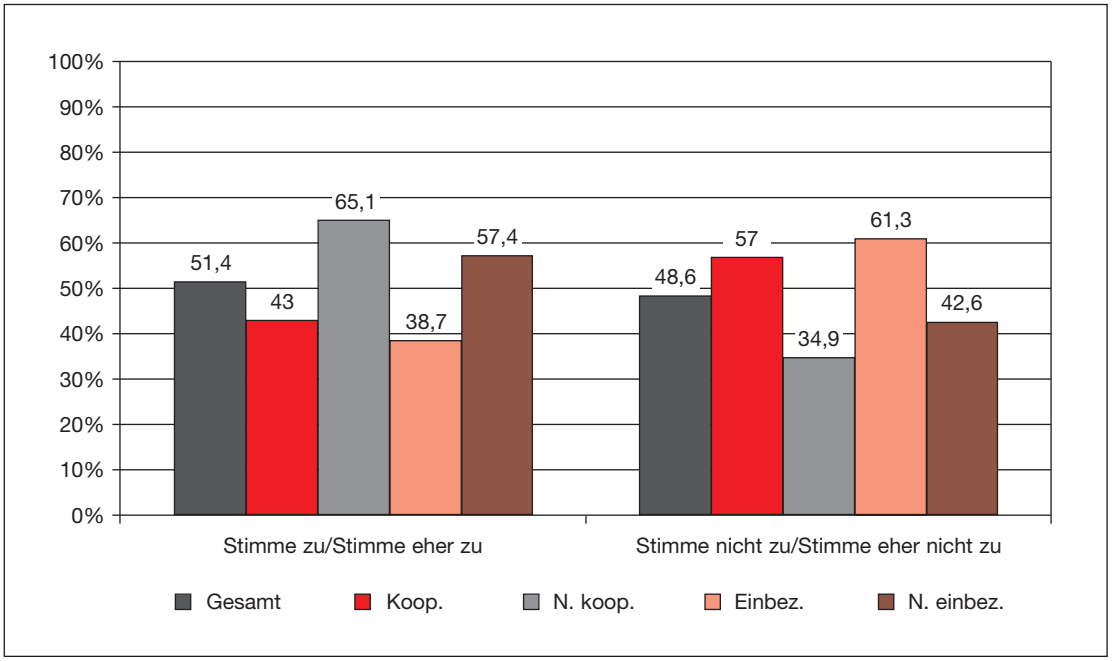
3.2.9 Probleme bei der Regelung des Einsatzes von Informationssystemen

BR-Mitglieder sind mit einer Vielzahl unterschiedlicher Informations- und Kommunikationssysteme konfrontiert. Man muss sich verdeutlichen, dass knapp 70% der befragten BR-Mitglieder mit zumindest sieben verschiedenen Informationssystemen zu tun haben, bei denen personenbezogene Daten der Beschäftigten verarbeitet werden (siehe dazu Grafik 24, Seite 64). Deren Verwendung wäre zumeist in einer Betriebsvereinbarung zu regeln.

Knapp der Hälfte der befragten BR-Mitglieder bereitet die Vielzahl der verwendeten Systeme erhebliche Probleme bei der Regelung des Umgangs damit.

Etwas abgeschwächt stellt sich diese Herausforderung BR-Mitgliedern, die in betriebliche IT-Projekte einbezogen werden. Ihnen fällt es leichter, Regelungen für die Anwendung von Datenverarbeitungssystemen zu schaffen. Einer der Hauptgründe dafür dürfte darin liegen, dass sie sich mit den Informationssystemen intensiver beschäftigen können und der/die ArbeitgeberIn dies durch die Teilnahme an der Projektarbeit auch zulässt (vgl. Grafik 11).

Grafik 11: „Aufgrund der Vielzahl der eingesetzten Informationssysteme ist eine Regelung für den Betriebsrat fast unmöglich“



n=601

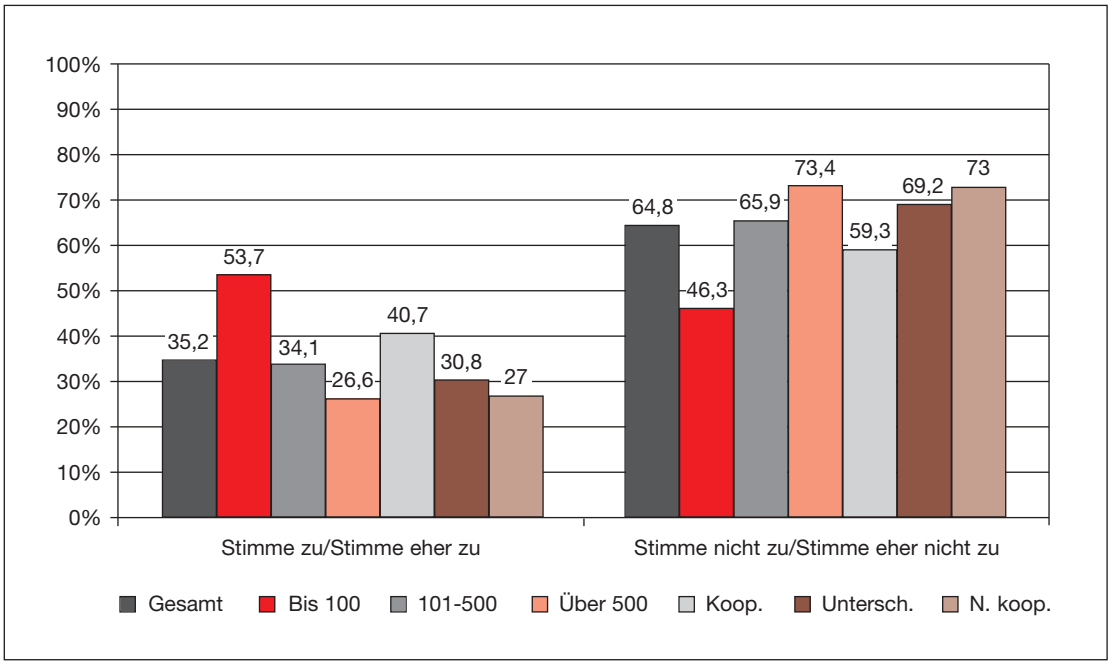
Auch in den Interviews mit BR-Mitgliedern wurde die Vielzahl der zum Einsatz kommenden Systeme angesprochen. Da diese Informations- und Kommunikationssysteme, in denen personenbezogene Daten erfasst und ausgewertet werden, ständig verändert werden, ist es für BR-Mitglieder, schwierig den Überblick zu behalten, welche Daten nur erfasst und welche ausgewertet werden.

> „Die Regelung der verschiedenen Systeme ist auf alle Fälle schwieriger geworden. Man muss noch aufmerksamer sein, weil im Betrieb ständig Erweiterungen überlegt werden. Man muss das Geschehen laufend mitverfolgen, denn die Entwicklung ist viel schnelllebiger geworden.“ (BR6)

3.2.10 Stellenwert des Datenschutzes in der täglichen Betriebsratsarbeit

Der Datenschutz ist zu einem Thema geworden, mit dem BR-Mitglieder tagtäglich konfrontiert sein können. Die Mehrzahl der befragten BR-Mitglieder, mit Ausnahme derer in Betrieben mit bis zu 100 Beschäftigten, sehen in Angelegenheiten des Datenschutzes einen täglichen Handlungsbedarf. In Betrieben mit über 500 Beschäftigten und in Betrieben, in denen die innerbetriebliche Interessenvertretung nicht in IT-Projekte einbezogen wird, steigen diese Werte (vgl. Grafik 12).

Grafik 12: „Datenschutz spielt in der täglichen Arbeit des Betriebsrates eigentlich keine große Rolle“



n=605

Durch die technologischen Entwicklungen und die damit einher gehende Verfügbarkeit von immer mehr und immer vielfältigeren personenbezogenen Daten wird der Schutz der Beschäftigten vor einem Missbrauch ihrer Daten in vielen größeren Betrieben zu einem wichtigen Thema der Betriebsratsarbeit:

> „Datenschutz ist ein regelmäßig wiederkehrendes Thema, weil er einen sehr weiten Anwendungsbereich hat. Es kommt immer wieder zu Situationen, in denen Daten der Beschäftigten personenbezogen ausgewertet werden und wir eigentlich keinen berechtigten Grund dafür sehen: beispielsweise die Auswertung von Krankenstandstagen oder der Dauer von Telefongesprächen.“ (BR1)

In einem Betrieb wurde im Betriebsrat eine eigene Arbeitsgruppe eingerichtet, die sich dem Thema „Datenschutz und Verwendung personenbezogener Beschäftigtendaten“ widmet. Der Arbeitgeber war vom Nutzen einer derartigen Einrichtung bald überzeugt, nun gibt es eine gemeinsame Arbeitsgruppe.

> „Wir haben in verschiedenen Zusammenhängen das Thema ‚personenbezogene Daten‘ aufgerollt, sei es mit dem Einsatz der Telefonanlage, der Videoüberwachung oder der Einführung der elektronischen Zeiterfassung usw. Wir haben uns so intensiv mit dem Thema befasst, dass innerhalb des Betriebsrates eine Arbeitsgruppe dazu eingerichtet wurde. In der Folge hat sich die Geschäftsführung bereit erklärt, eine derartige Arbeitsgruppe ins Leben zu rufen, bei der Vertreter der Geschäftsführung, leitende Angestellte sowie Juristen mitwirken und auch zwei BR-Mitglieder immer eingeladen werden.“ (BR4)

3.2.11 Resümee

Die Antworten der BR-Mitglieder auf die ersten, eher allgemein gehaltenen Fragen zum betrieblichen Datenschutz liefern ein teilweise widersprüchliches Bild: sie lassen sich zusammenfassend als deren Hoffnung beschreiben, dass mit personenbezogenen Beschäftigtendaten „schon nichts Schlimmes passieren wird“. Denn auf der einen Seite ist den BR-Mitgliedern durchaus bewusst, welches Potenzial die verschiedenen Informations- und Kommunikationssysteme zur Kontrolle und Überwachung der Beschäftigten bieten. Zwei Drittel der befragten BR-Mitglieder stimmen zu, dass der/die ArbeitgeberIn die Arbeit der Beschäftigten mit Hilfe von derartigen Systemen kontrolliert. Knapp 40% der BR-Mitglieder berichten von konkreten Fällen, in denen Beschäftigte überwacht wurden. Auf der anderen Seite wird in die ArbeitgeberInnen aber großes Vertrauen gesetzt, dass diese mit Beschäftigtendaten sorgsam umgehen und nur diejenigen Daten erheben, die unbedingt notwendig sind. Die BR-Mitglieder konnten bei den Beschäftigten ihres Betriebes keine gestiegene Angst vor Überwachung beobachten.

Allerdings gibt mehr als die Hälfte der BR-Mitglieder an, dass sie sich bei der Regelung der Verwendung von personenbezogenen Daten durch den Einsatz der vielen verschiedenen Systeme überfordert fühlt.

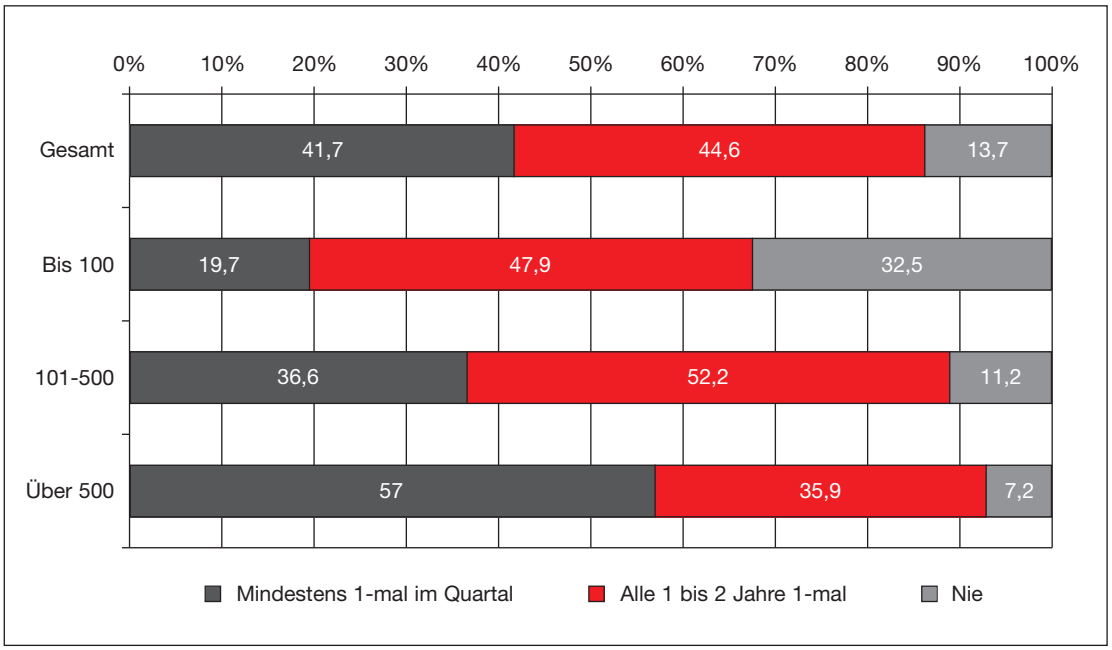
3.3 Bedeutung des Datenschutzes in der Arbeit des Betriebsrates

In diesem Abschnitt wird der Frage vertieft nachgegangen, inwieweit der Datenschutz ein Thema in der Betriebsratsarbeit darstellt und in welcher Art und Weise dieses komplexe Thema innerhalb der Betriebsratskörperschaft bearbeitet wird.

Wie die Ergebnisse dieser Befragung zeigen, hängt die Relevanz des Datenschutzes in der Betriebsratsarbeit insbesondere von der Größe des Betriebes ab. Je größer der Betrieb und je umfassender der Einsatz von Informations- und Kommunikationssystemen, desto größer ist die Bedeutung des Datenschutzes für die Arbeit des Betriebsrates.

Ist der Datenschutz in Betrieben mit bis zu 100 Beschäftigten nur für 20% der BR-Mitglieder ein regelmäßiges Thema (mindestens ein Mal im Quartal) in Betriebsratssitzungen, so trifft dies in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten für über 55% der befragten BR-Mitglieder zu. Mit der Größe des Betriebes korreliert auch die Anzahl jener Befragten, die angaben, Datenschutzfragen würden im Rahmen von Betriebsratssitzungen nicht besprochen: insgesamt trifft dies auf knapp 15% der BR-Mitglieder zu, in Betrieben mit bis zu 100 ArbeitnehmerInnen auf rund ein Drittel und immerhin auch für über 10% der BR-Mitglieder in Betrieben mit 101 bis 500 Beschäftigten (vgl. Grafik 13).

Grafik 13: „Wie oft ist Datenschutz ein Thema in Betriebsratssitzungen?“

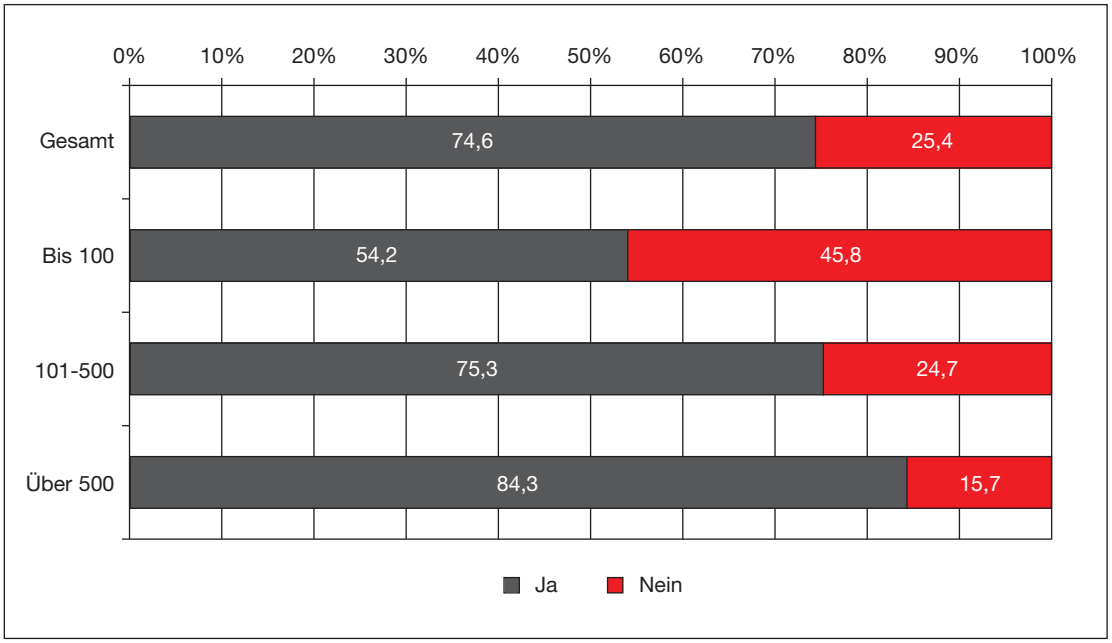


n=597

Der Datenschutz und die Verwendung von personenbezogenen Beschäftigtendaten war in den letzten zwei Jahren bei mehr als 70% der befragten BR-Mitglieder Inhalt von Gesprächen mit dem/der ArbeitgeberIn. Auch diesbezüglich zeigt sich: je größer ein Betrieb ist, desto häufiger wird die Verwendung von personenbezogenen Beschäftigtendaten ein Gesprächsthema zwischen ArbeitgeberIn und betrieblicher Interessenvertretung. Hingegen hat knapp ein Viertel der befragten BR-Mitglieder in den vergangenen beiden Jahren weder Fragen des

Datenschutzes noch die Verwendung personenbezogener Beschäftigtendaten mit dem/der ArbeitgeberIn besprochen. Dies gilt selbst für 15% der BR-Mitglieder in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten (vgl. Grafik 14).

Grafik 14: „Waren in den letzten zwei Jahren der Datenschutz und die Verwendung von Beschäftigtendaten in verschiedenen Informationssystemen Thema in Besprechungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat?“



n=595

3.3.1 Organisation der Betriebsratsarbeit rund um den Datenschutz

Nun soll ein Blick darauf geworfen werden, wie die befragten BR-Mitglieder ihre Arbeit zum Schutz von Beschäftigtendaten organisieren:

In den Betrieben, in denen es eigene Betriebsratskörperschaften für ArbeiterInnen und für Angestellte gibt, verfolgen drei Viertel eine gemeinsame Vorgehensweise, um die Verwendung von personenbezogenen Beschäftigtendaten zu regeln.

Die Kooperation in Angelegenheiten des Datenschutzes erfolgt jedoch nicht nur im eigentlichen Betrieb, sondern auch innerhalb des Unternehmens und Konzerns. So arbeiten mehr als die Hälfte der befragten BR-Mitglieder mit KollegInnen von anderen Standorten zusammen und dies nicht nur national, sondern auch international.

Auch jene BR-Mitglieder, die im Rahmen von Interviews eingehender befragt wurden, betonen, dass eine Kooperation über mehrere Standorte hinweg Vorteile für die Durchsetzung von Datenschutzinteressen bringt (vgl. Tabelle 13).

Tabelle 13: „Gibt es bei der Regelung von Informationssystemen eine gemeinsame Vorgangsweise mit Betriebsräten von anderen Standorten des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe?“ (Mehrfachantworten möglich)

	Häufigkeit	In Prozent
Ja, mit Betriebsräten im Inland	248	41,5%
Ja, mit Betriebsräten im Ausland (z.B. Europäischer Betriebsrat)	78	13,1%
Nein	181	30,3%
Es gibt keine anderen Standorte	124	20,8%

n=597

> „Mir ist die Kooperation mit BR-Mitgliedern innerhalb des Konzerns sehr wichtig, man soll es auf keinen Fall verabsäumen, sich zu vernetzen. Das ist eine Grundvoraussetzung dafür, gemeinsam auftreten und eine gemeinsame Strategie entwickeln zu können. Das Gute dabei ist, dass man sich gemeinsam gegen Neuerungen bzw. Systeme wehren kann, die man nicht will.“ (BR1)

> „Wir haben den Vorteil, dass in unserer Körperschaft BR-Mitglieder aus den einzelnen betrieblichen Bereichen vertreten sind, so etwa aus dem Rechnungswesen oder der Informationstechnologie. Sie können aufgrund ihres Wissens besser nachvollziehen, ob das von der Geschäftsleitung über Bilanzen oder technische Systeme Erzählte stimmen kann oder nicht. Wir sind in der glücklichen Lage, dass wir viele BR-Mitglieder in ganz Österreich haben: Wir kommen somit schnell an Informationen, was für unsere BR-Tätigkeit immens wichtig ist.“ (BR7)

Eine Vernetzung bringt der Betriebsratskörperschaft besonders dann Vorteile, wenn auf technisches Fachwissen zurückgegriffen werden kann. Bei etwa 40% der befragten BR-Mitglieder gibt es in der Körperschaft SpezialistInnen zu Datenschutz und IT. Am höchsten, über 50%, ist dieser Wert in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten, in Betrieben, in denen BR-Mitglieder bei IT-Projekten beteiligt werden und – was wenig überraschen dürfte – in IT-Betrieben (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: „Gibt es im Betriebsrat SpezialistInnen, die sich intensiv mit dem Datenschutz und Betriebsvereinbarungen zu Informationssystemen beschäftigen?“

	Gesamt	Bis 100	101-500	Über 500	Gesundheit	IT	Einbez.	N. einbez.
Ja	39,9%	19,2%	37,0%	52,8%	26,9%	54,2%	54,1%	33,3%
Nein	60,1%	80,8%	63,0%	47,2%	73,1%	45,8%	45,9%	66,7%

n=606

Neben Fachwissen kann für die Überprüfung der Einhaltung einer Betriebsvereinbarung aber auch ein Online-Zugang zu den verschiedenen Informations- und Kommunikationssystemen, die personenbezogene Beschäftigtendaten verwenden, von Bedeutung sein. Dieser direkte

Zugang zu einem konkreten System kann dem Betriebsrat z.B. die Möglichkeit eröffnen, Veränderungen im System direkt nachzuverfolgen, die Zugriffsberechtigung von Usern abzufragen oder in Systemprotokolle einzusehen, die das Arbeiten im System dokumentieren.

Diese technische Möglichkeit der Kontrolle muss der Betriebsrat jedoch mit dem/der ArbeitgeberIn vereinbaren. Mit der Frage, ob dem Betriebsrat der Anspruch zusteht, die Einhaltung von Betriebsvereinbarungen über einen direkten Zugriff auf die einzelnen Systeme zu überprüfen, hat sich die Judikatur bisher noch nicht explizit beschäftigt.

Dessen ungeachtet hat jedoch rund ein Drittel der befragten BR-Mitglieder von ihrem PC-Arbeitsplatz aus die Möglichkeit der Online-Kontrolle. Davon können 9,5% zu einem, 17,1% zu mehreren bzw. 7,5% auf alle Systeme zugreifen, die personenbezogene Beschäftigtendaten verwenden. Am höchsten sind die Werte in Industrie- und IT-Betrieben sowie in Betrieben mit kooperativem Arbeitsklima und in denjenigen Betrieben, in denen die BR-Mitglieder in IT-Projekte einbezogen werden (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15: „Hat der Betriebsrat von seinem PC aus einen direkten Zugang zu einzelnen Informationssystemen, um die Einhaltung von Betriebsvereinbarungen kontrollieren zu können?“

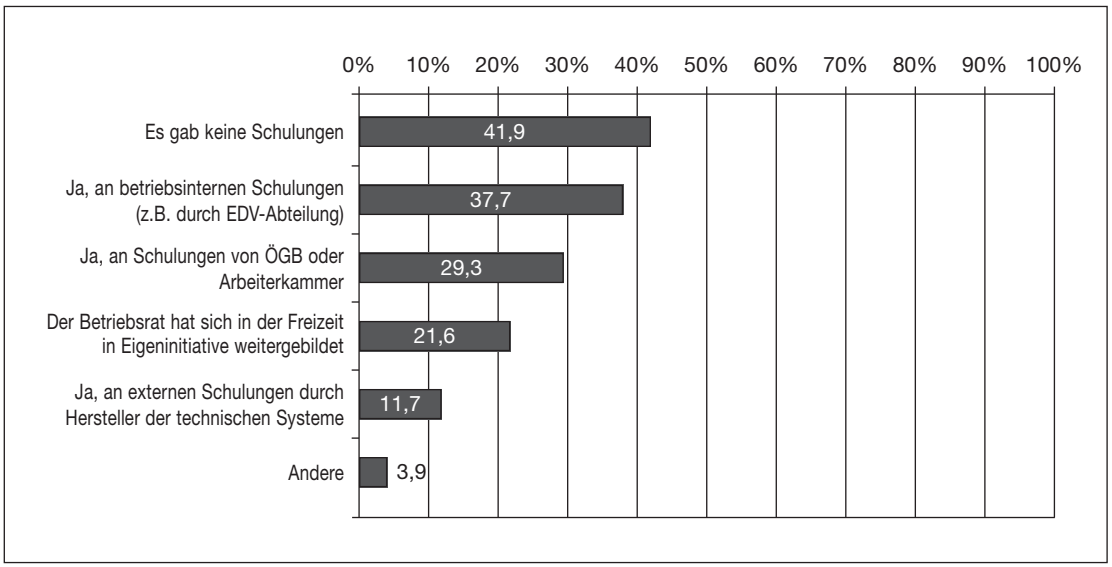
	Gesamt	Industrie	IT	Koop.	Untersch.	N. koop.	Einbez.	N. einbez.
Ja, für ein System	9,5%	14%	6,8%	10,0%	7,8%	14,5%	9,8%	9,4%
Ja, für mehrere Systeme	17,1%	22,9%	28,8%	20,3%	16,3%	4,8%	22,8%	14,3%
Ja, für alle Systeme, die Beschäftigtendaten verarbeiten	7,5%	12,1%	6,8%	10,7%	5,7%	0,0%	16,1%	3,5%
Nein	65,9%	51,0%	57,6%	59,1%	70,2%	80,6%	51,3%	72,8%

n=598

3.3.2 Schulungsmaßnahmen

Um die Verwendung personenbezogener Beschäftigtendaten in einem konkreten Informations- und Kommunikationssystem durch eine Betriebsvereinbarung regeln und diese auch kontrollieren zu können, sind technische Informationen und/oder Schulungen eine Voraussetzung. Die Mehrheit der befragten BR-Mitglieder (fast 60%) hat in der Vergangenheit an Schulungen teilgenommen bzw. sich diesbezüglich weitergebildet: 37,7% besuchten betriebsinterne Schulungen, 11,7% nahmen an Schulungsmaßnahmen von HerstellerInnen teil. Darüber hinaus nützten knapp 30% der BR-Mitglieder das Schulungsangebot von Arbeiterkammern und Gewerkschaften (z.B. Seminare beim VÖGB) oder bildeten sich in Eigeninitiative in der Freizeit weiter (über 20%) (vgl. Grafik 15).

Grafik 15: „Hat der Betriebsrat schon an Schulungsmaßnahmen über einzelne Informationssysteme, die Beschäftigtendaten verarbeiten, teilgenommen?“ (Mehrfachantworten möglich)



n=583

Schulungsangebote für BR-Mitglieder werden am häufigsten in Großbetrieben bzw. in denjenigen Betrieben genutzt, in denen der Betriebsrat in die Gestaltung von IT-Projekten einbezogen wird. In Betrieben mit bis zu 100 Beschäftigten wurden in über 60% der Fälle keine diesbezüglichen Schulungen in Anspruch genommen (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: Teilnahme an Schulungen von BR-Mitgliedern nach Größe des Betriebes und Klima (Mehrfachantworten möglich)

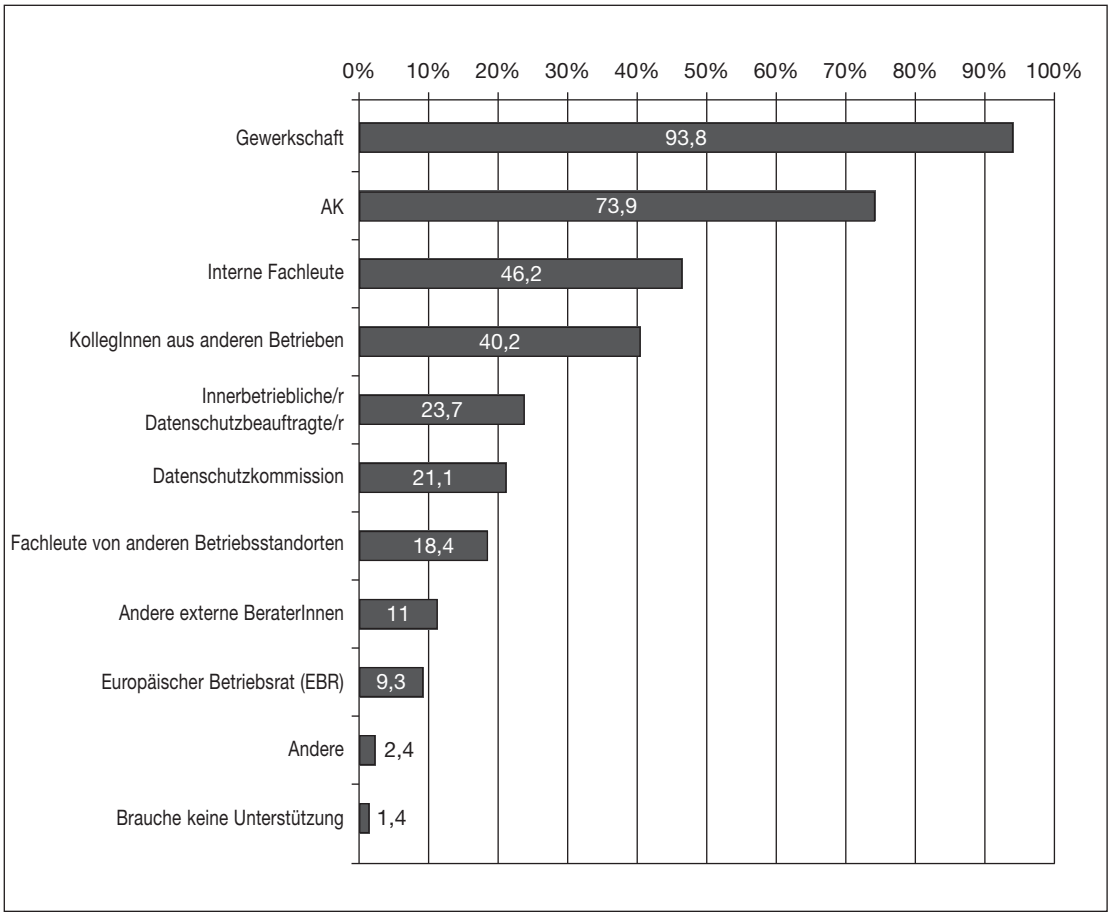
	Gesamt	bis 100	über 500	Koop.	N. koop.	Einbez.	N. einbez.
Es gab keine Schulungen	41,9%	63%	29,9%	36,6%	50,8%	31,4%	46,9%
Ja, an externen Schulungen durch Hersteller der technischen Systeme	11,7%	8,4%	14,8%	14,1%	1,6%	21,6%	7,2%
Ja, an betriebsinternen Schulungen (z.B. durch EDV-Abteilung)	37,7%	25,2%	45,5%	45,4%	21,3%	52,4%	30,5%
Ja, an Schulung von ÖGB oder Arbeiterkammer	29,3%	8,4%	41,2%	28,5%	31,1%	36,2%	25,6%
Ja, Weiterbildung in der Freizeit in Eigeninitiative	21,6%	14,3%	24,6%	20,1%	26,2%	20,0%	22,1%
Andere	3,9%	3,4%	3,7%	5,3%	0,0%	3,8%	4,1%

n=583

3.3.3 Unterstützung für BR-Mitglieder

Die BR-Mitglieder benötigen zumeist Unterstützung bei der Regelung der Verwendung von personenbezogenen Beschäftigtendaten. Woher kommt diese Unterstützung? Als primäre Anlaufstellen wurden im Rahmen dieser Befragung Gewerkschaften (etwa 95%) und Arbeiterkammern (etwa 75%) genannt. Als weitere wichtige Informationsstellen fungieren betriebsinterne Fachleute (über 40%), gefolgt von KollegInnen aus anderen Betrieben (40%). Je etwa ein Viertel der BR-Mitglieder wendet sich an innerbetriebliche Datenschutzbeauftragte oder die Datenschutzkommission. Nicht einmal 2% der Befragten gibt an, keine Unterstützung zu benötigen (vgl. Grafik 16).

Grafik 16: „Wo holt sich der Betriebsrat Unterstützung?“ (Mehrfachantworten möglich)



n=418

Es ist wichtiger denn je, sich als BR-Mitglied sowohl innerbetrieblich als auch mit ExpertInnen und einschlägig befassten Stellen außerhalb des Betriebes zu vernetzen. Wie wichtig derartige Netzwerke für die Arbeit der BR-Mitglieder sind, führte eines der interviewten BR-Mitglieder aus:

> „Der Betriebsrat hat zumeist nicht die Ressourcen, alle Themenfelder, die für seine Tätigkeit relevant sind, abzudecken und sich Expertenwissen in den unterschiedlichsten Bereichen anzueignen. Darum ist es besonders wichtig, sich ein Netzwerk von verschiedenen Experten aufzubauen und deren Fachwissen für die Betriebsratstätigkeit zu nutzen.“ (BR8)

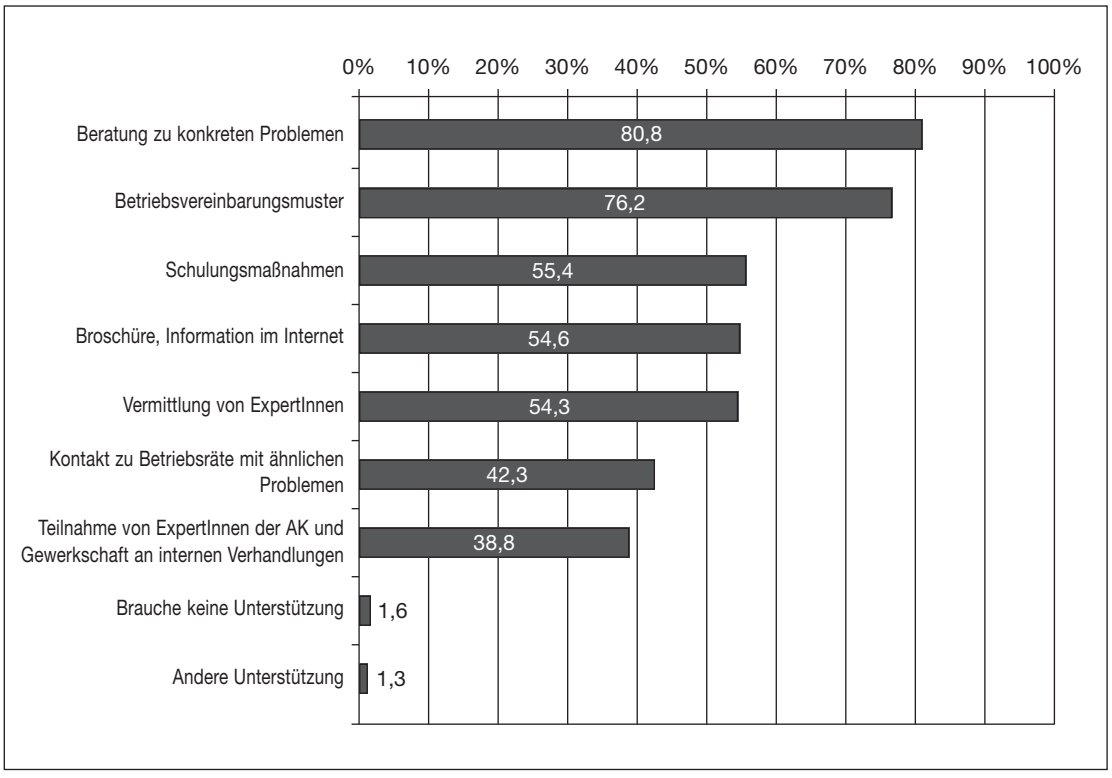
3.3.4 Unterstützung durch Arbeiterkammern und Gewerkschaften

Arbeiterkammern und Gewerkschaften sind wichtige PartnerInnen für die betriebliche Interessenvertretung bei der Regelung der Verwendung personenbezogener Beschäftigtendaten in den verschiedenen Informations- und Kommunikationssystemen (vgl. Grafik 16).

Welche Form der Unterstützung sich BR-Mitglieder dabei erwarten, wird in der nächsten Grafik dargestellt.

An erster Stelle wurde von über 80% der BR-Mitglieder der Wunsch nach Beratung zu konkreten Problemstellungen genannt. Betriebsvereinbarungsmuster als Grundlage für die betriebliche Regelung konkreter Informations- und Kommunikationssysteme wünschen sich 76% der Befragten. Je rund 55% der BR-Mitglieder nannten zudem Schulungsmaßnahmen, den Wunsch nach Broschüren bzw. Informationen im Internet sowie die Herstellung von Kontakten zu ExpertInnen. Weitere 42% wünschen sich Kontakte zu BR-Mitgliedern mit ähnlichen Problemen. Schlussendlich wünschen sich fast 39% der BR-Mitglieder Unterstützung bei konkreten betriebsinternen Verhandlungen. Nur knapp 2% der Befragten geben an, keine Unterstützung von Arbeiterkammern und Gewerkschaften zu benötigen (vgl. Grafik 17).

Grafik 17: „Welche Art der Unterstützung erwarten Sie von AK und Gewerkschaft?“ (Mehrfachantworten möglich)



n=608

3.3.5 Resümee

Wie die oben dargestellten Ergebnisse der Befragung zeigen, wächst die Bedeutung des Themas Datenschutz in der Tätigkeit der BR-Mitglieder mit der Größe der Betriebe. Dabei versuchen die Mitglieder der betrieblichen Interessenvertretung, unterstützende Kräfte zu bündeln

um dieses komplexe Thema möglichst effizient zu bearbeiten. Dies geschieht häufig in Form einer Zusammenarbeit zwischen ArbeiterInnen- und Angestelltenbetriebsrat und/oder der Vernetzung mit BR-Mitgliedern von anderen (auch internationalen) Standorten.

Je größer der Betrieb (und folglich der Betriebsrat), desto größer ist auch die Chance in den eigenen Reihen auf ExpertInnenwissen zurückgreifen zu können. Eine bewährte Strategie dabei ist, technisch versierte Personen für die Betriebsratstätigkeit zu gewinnen, um deren Fachwissen für den Schutz der Beschäftigtendaten nützen zu können.

Eine weitere Möglichkeit, die Einhaltung von betrieblichen Regelungen zu überwachen, wird durch einen direkten (Lese)Zugriff des Betriebsrates auf ein konkretes System geschaffen. Dies ist jedoch nicht in der Mehrheit der Betriebe anzutreffen, nur knapp 35% der befragten BR-Mitglieder verfügen über einen direkten Zugriff über ihren PC auf ein oder mehrere Systeme. Leider hat die Befragung auch ergeben, dass BR-Mitglieder nur bedingt zu betrieblichen Schulungsmaßnahmen eingeladen werden und sich vieles in Eigeninitiative und in der Freizeit aneignen müssen. Dass dadurch auch Arbeiterkammern und Gewerkschaften gefordert sind, ist naheliegend. Nur ein Bruchteil der befragten BR-Mitglieder gibt an, keine Hilfe zu benötigen, die überwiegende Mehrheit wünscht sich eine breite Palette an Unterstützungsmaßnahmen: reichend von einschlägigen Informationsbroschüren über Betriebsvereinbarungsmuster bis hin zur konkreten Begleitung in den betrieblichen Verhandlungsprozessen.

3.4 Bedeutung des Datenschutzes für ArbeitgeberInnen

Der Einsatz verschiedener Informations- und Kommunikationssysteme führt nicht nur zu einer vermehrten Erfassung von personenbezogenen Daten der Beschäftigten, sondern verändert auch betriebliche Abläufe und Verantwortungsbereiche maßgeblich. Folglich sind Beschäftigte auf mehreren Ebenen vom technologischen Wandel betroffen, was wiederum die Überwachung der Einhaltung von diesbezüglichen, die Beschäftigten schützenden Rechtsvorschriften erschwert.

Im Mittelpunkt des folgenden Kapitels steht daher zum einen die Frage, inwieweit die betrieblichen Interessenvertretungen seitens der ArbeitgeberInnen in betriebsinterne IT-Projekte einbezogen werden und zum anderen, inwieweit ArbeitgeberInnen ihren gesetzlichen Verpflichtungen aus dem Arbeitsverfassungs- und Datenschutzrecht nachkommen.

3.4.1 Einbindung von BR-Mitgliedern in die Projektarbeit

Um BR-Mitgliedern überhaupt die Möglichkeit zu geben, an der Einführung von Systemen mitzuwirken, die automationsunterstützt Daten der Beschäftigten verwenden, ist eine rechtzeitige Information und Einbindung bereits in die Projektplanung durch den/die ArbeitgeberIn erforderlich.

Wie die Ergebnisse der Befragung zeigen (Mehrfachnennungen waren möglich), wird jeweils knapp ein Viertel der befragten BR-Mitglieder bei technischen Veränderungen vom/von der ArbeitgeberIn frühzeitig informiert und/oder ist Teil der verantwortlichen Projektgruppe.

Im Großteil der Betriebe ist jedoch die Weitergabe von Informationen keine Selbstverständlichkeit: 40% der BR-Mitglieder müssen diese Informationen von den ArbeitgeberInnen verlangen, weil diese nicht von sich aus informieren, rund 35% werden in Form von regelmäßigen Gesprächen und etwas über 30% der BR-Mitglieder erst nach Abschluss der Planungen informiert. Knapp 30% erhalten erst nur spärliche Information (vgl. Grafik 18).

Wie unterschiedlich die Einbindung von BR-Mitgliedern sein kann, veranschaulichen deren konkrete Erfahrungen.

So berichtete etwa ein BR-Mitglied, dass es erst unmittelbar vor der Inbetriebnahme des Systems davon informiert wurde:

> „Ich kann mich sehr gut daran erinnern: die Systemeinführung ist in einem monatlichen Jour-fixe mit meiner Geschäftsführung besprochen worden. Erst in diesem Jour-fixe wurde ich in Kenntnis gesetzt, dass die Einführung eines Zutrittkontrollsystems eigentlich kurz bevor steht. Das heißt, das System war bereits gekauft und die erforderlichen Anpassungen fast abgeschlossen.“ (BR1)

Im selben Betrieb war die Vorgehensweise der Geschäftsführung bei der Einführung eines Zeiterfassungssystems jedoch eine ganz andere:

> „Im Betrieb ist derzeit die Einführung einer elektronischen Arbeitszeiterfassung in Planung. Im Unterschied zur Einführung des Zutrittskontrollsystems, ist hier der Betriebsrat von Anfang an in das Projekt miteinbezogen. Ich vermute auch deswegen, weil es sehr viele arbeitszeitrechtliche Fragen betrifft und der Arbeitgeber unsere Unterstützung braucht (...) so nach dem Motto: ‚Wenn der Betriebsrat am Projekt beteiligt ist, kann es den Mitarbeitern besser verkauft werden‘. Manchmal kann es also auch ‚gefährlich‘ sein, an einem Projekt beteiligt zu werden.“ (BR1)

Hinter der Einbindung der betrieblichen Interessenvertretung muss jedoch nicht nur strategisches Kalkül liegen, sie kann auch eine betriebskulturelle Selbstverständlichkeit sein:

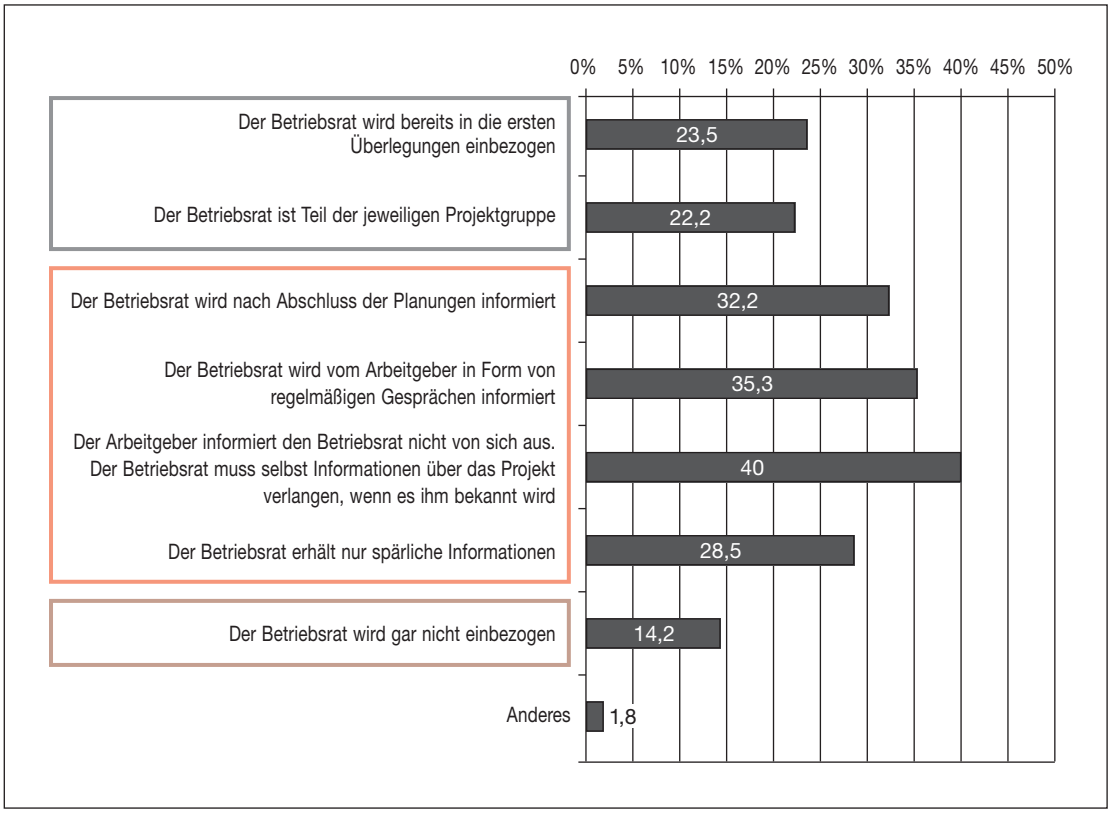
> „Bei uns im Betrieb haben wir nicht bloß vierteljährliche Gespräche zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, sondern ich tausche mich mit dem Generaldirektor mindestens einmal pro Woche aus. Auch mit dem Personaldirektor gibt es fast täglich ein Treffen, das meist in der Früh zwischen 8.00 und 9.00 Uhr stattfindet. Wenn etwas dringendes ansteht, werde ich sogar vom Generaldirektor angerufen und informiert.“ (BR2)

Mitunter sind es jedoch erst die betroffenen Beschäftigten, die ihre BR-Mitglieder über neue technische Systeme informieren:

> „Informiert wurde ich erst, als die Videoanlage bereits montiert wurde. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der betroffenen Dienststellen haben mich angerufen, und gesagt: ‚Da werden Kameras zur Überwachung montiert.‘“ (BR8)

14% der BR-Mitglieder werden von technischen Veränderungen weder informiert noch einbezogen (vgl. Grafik 18).

Grafik 18: „Wie werden Sie in der Regel vom Arbeitgeber über technische Veränderungen (z.B. ein neues Informationssystem) informiert?“ (Mehrfachantworten möglich)



n=600

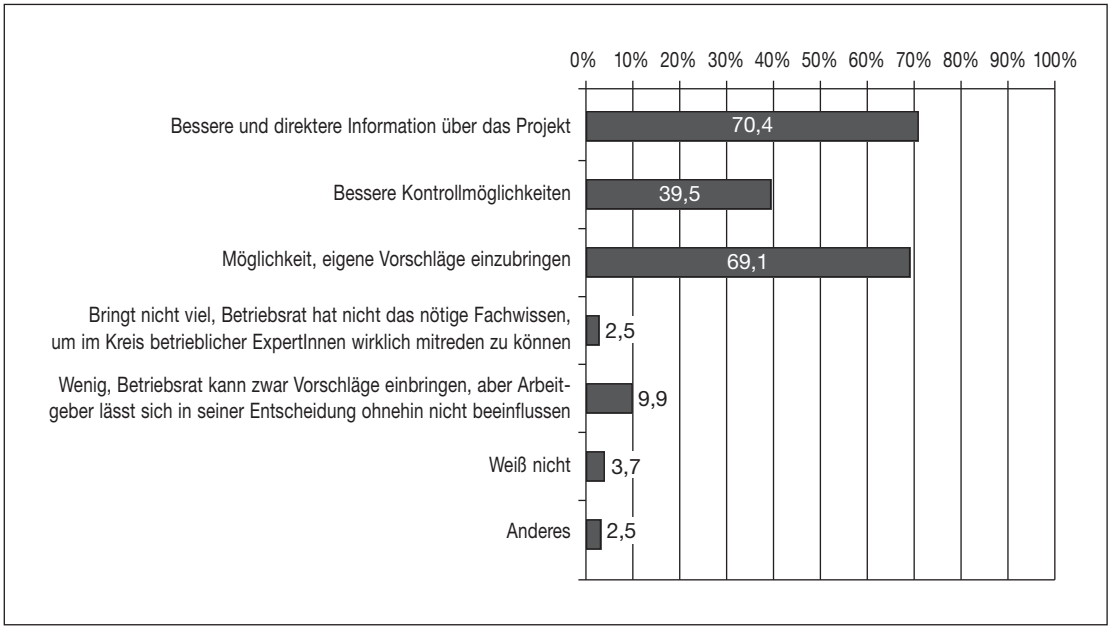
Durch die fehlende Weitergabe von Informationen und die mangelnde Einbeziehung in diesbezügliche Projekte wird zum einen gegen die rechtlichen Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes – wie im nächsten Kapitel näher dargelegt wird – verstoßen. Zum anderen wird der betrieblichen Interessenvertretung die Regelung des Einsatzes dieser Systeme und eine Regelung der Verwendung der daraus resultierenden personenbezogenen Beschäftigtendaten erschwert.

Was können nun aus Sicht der betrieblichen Interessenvertretung Vorteile einer rechtzeitigen und umfassenden Information sein? Dazu wurden im Rahmen der Erhebung diejenigen BR-Mitglieder befragt, die in ihrem Betrieb in IT-Projekte involviert waren.

Für gut je 70% der in den Projekten beteiligten BR-Mitglieder (Mehrfachantworten waren möglich) liegen die Vorteile einer Einbeziehung in den besseren Informationen über das konkrete Projekt. Damit ist zudem die Möglichkeit verbunden, eigene Vorschläge zur Gestaltung des Systems, aber auch zur Verwendung von personenbezogenen Beschäftigtendaten einzubringen. Knapp 40% geben auch an, mit der Einbindung gingen bessere Kontrollmöglichkeiten einher (vgl. Grafik 19).

10% der BR-Mitglieder meinten jedoch, dass ihre Einbeziehung wenig gebracht hat, da ihnen einerseits das Fachwissen fehlte und andererseits sich der/die ArbeitgeberIn in seiner Entscheidung ohnehin nicht beeinflussen ließ.

Grafik 19: „Was hat die Einbeziehung für den Betriebsrat gebracht?“ (Mehrfachantworten möglich)



n=81

Eine stärkere Einbindung der betrieblichen Interessenvertretung kann sich durchaus auch auf die Art und Weise des Umgangs mit personenbezogenen Beschäftigtendaten auswirken:

> „Wenn es früher eine interne Mitarbeiterbefragung gab, habe ich das nur erfahren, wenn ich selbst einen Brief mit Fragebogen nach Hause bekommen habe. Heute informieren uns die Bereichsleiter, wenn sie eine interne Mitarbeiterbefragung machen möchten und schicken uns den geplanten Fragebogen. Wir überprüfen ihn auf Anonymität und geben ihn erst dann frei. Aufgrund der Tatsache, dass wir in den letzten Jahren immer wieder Betriebsvereinbarungen zu konkreten Systemen oder Datenschutzthemen gefordert haben, sind die Vorgesetzten vorsichtiger geworden. Wenn wir nicht auf den Abschluss von Betriebsvereinbarungen bestanden hätten, dann würde wohl vermehrt Missbrauch mit diesen Beschäftigtendaten betrieben.“ (BR8)

3.4.2 Einhaltung des Arbeitsverfassungsgesetzes

Laut § 91 Abs 2 ArbVG hat der/die BetriebsinhaberIn

> „dem Betriebsrat Mitteilung zu machen, welche Arten von personenbezogenen Arbeitnehmerdaten er automationsunterstützt aufzeichnet und welche Verarbeitungen und Übermittlungen er vorsieht.“

Darüber hinaus ist dem Betriebsrat auf Verlangen

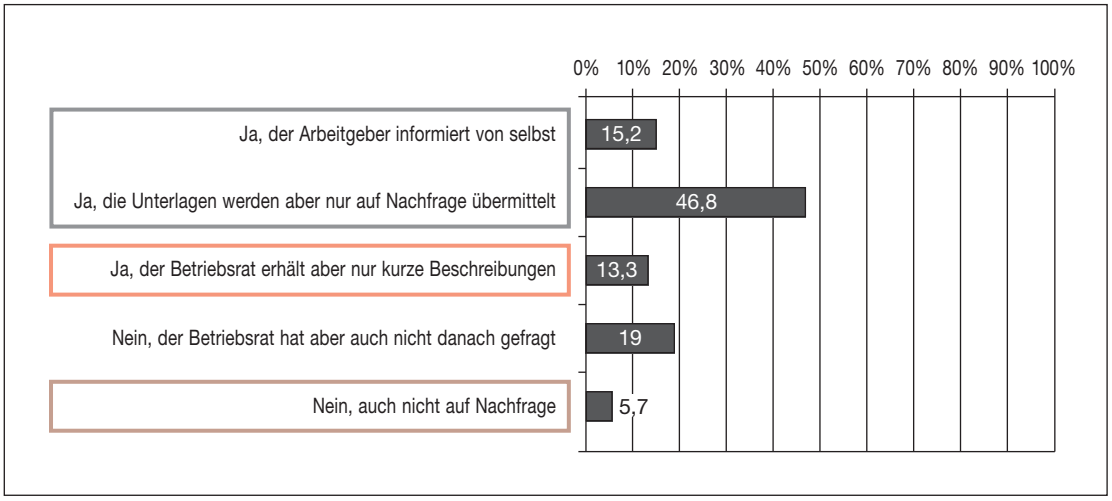
> „die Überprüfung der Grundlagen für die Verarbeitung und Übermittlung zu ermöglichen.“

§ 91 ArbVG definiert somit eine Informationspflicht des/der Arbeitgebers/in gegenüber dem Betriebsrat. Demnach hat der/die ArbeitgeberIn von sich aus dem Betriebsrat mitzuteilen, welche Arten von personenbezogenen Daten automationsunterstützt aufgezeichnet werden und was er/sie mit diesen zu tun beabsichtigt.

Wenn der Betriebsrat es verlangt, sind ihm weiters Unterlagen zu den konkreten technischen Systemen zwecks Überprüfung zur Verfügung zu stellen. Die Praxis ergibt jedoch ein anderes Bild – dies zeigen auch die vorliegenden Ergebnisse der Befragung von BR-Mitgliedern: ArbeitgeberInnen kommen ihren Informationspflichten nicht immer in ausreichendem Maße nach.

Technische Systembeschreibungen zu konkreten Informations- oder Kommunikationssystemen erhalten etwa 60% der BR-Mitglieder: Zum großen Teil (47%) werden die Unterlagen erst auf Nachfrage übermittelt, in 15% der Fälle informiert der/die BetriebsinhaberIn von sich aus. 13% der BR-Mitglieder erhalten lediglich kurze Beschreibungen. Rund 20% der BR-Mitglieder bekommen keine Unterlagen, haben allerdings auch nicht danach gefragt und knapp 6% bekommen selbst auf Nachfrage überhaupt keine Informationen (vgl. Grafik 20).

Grafik 20: „Erhält der Betriebsrat zu konkreten technischen Systemen Unterlagen (z.B. Systembeschreibungen, Handbücher)?“



n=611

In den qualitativen Interviews mit BR-Mitgliedern thematisierten diese sowohl positive als auch negative Erfahrungen:

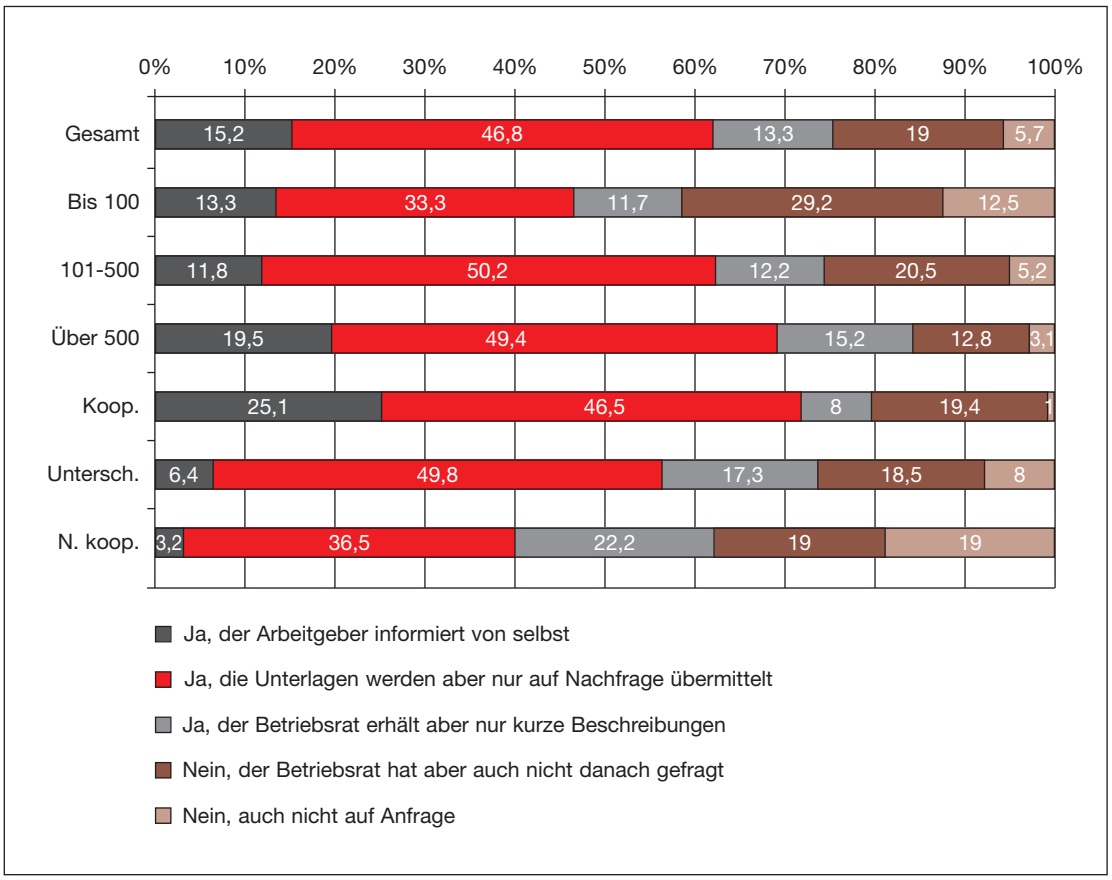
> „Grundsätzlich werden dem Betriebsrat alle notwendigen technischen Informationen über die verschiedenen Systeme zur Verfügung gestellt. Das war nie das Diskussionsthema. Nur hat es oft sehr lange gedauert, bis die entsprechenden Informationen da waren. Wir mussten mehrmals nachfragen und intervenieren, um endlich jene Unterlagen zu bekommen, die wir brauchen.“ (BR1)

> „Seitens des Arbeitgebers ist überhaupt nicht daran gedacht worden, den Betriebsrat zu informieren. Ich habe nach wie vor den Eindruck, dass diese Pflichten des Arbeitgebers fast in Abrede gestellt werden; zumindest atmosphärisch wirkt es so.

(...) Die Geschäftsführung fühlt keinen Druck, uns über die Systeme zu informieren und schon gar nicht, eine Betriebsvereinbarung abzuschließen.“ (BR4)

Wie die Ergebnisse der Befragung zeigen, ist die Informationspolitik der ArbeitgeberInnen in zwei Arten von Betrieben am stärksten ausgeprägt: zum einen in Betrieben mit über 500 ArbeitnehmerInnen und zum anderen – wenig überraschend – in jenen Betrieben mit einem kooperativem Verhältnis zwischen ArbeitgeberInnen und der Betriebsratskörperschaft (vgl. Grafik 21).

Grafik 21: „Erhält der Betriebsrat zu konkreten technischen Systemen Unterlagen (z.B. Systembeschreibungen, Handbücher)?“



n=611

3.4.3 Einhaltung des Datenschutzgesetzes 2000

Das Datenschutzgesetz 2000 regelt Verpflichtungen der AuftraggeberInnen (darunter werden im betrieblichen Kontext dieser Studie ArbeitgeberInnen verstanden) bei der Datenverwendung. Darunter fallen z.B. Meldepflichten gegenüber dem Datenverarbeitungsregister, die Wahrung der Rechte der Betroffenen, wie etwa auf Auskunft über die von ihnen gespeicherten Daten oder auf Richtigstellung oder Löschung von fehlerhaften Daten. Es sind weiters Maßnahmen zur Wahrung der Datensicherheit und des Datengeheimnisses zu ergreifen. Wie aus den Rückmeldungen der BR-Mitglieder in dieser Befragung hervorgeht – und dieses Ergebnis deckt sich mit früheren Befragungen (vgl. Eurobarometer 2008, GPA-djp-Befragung

2007) –, sind den ArbeitgeberInnen ihre Pflichten aus dem Datenschutzgesetz 2000 nur unzureichend bekannt.

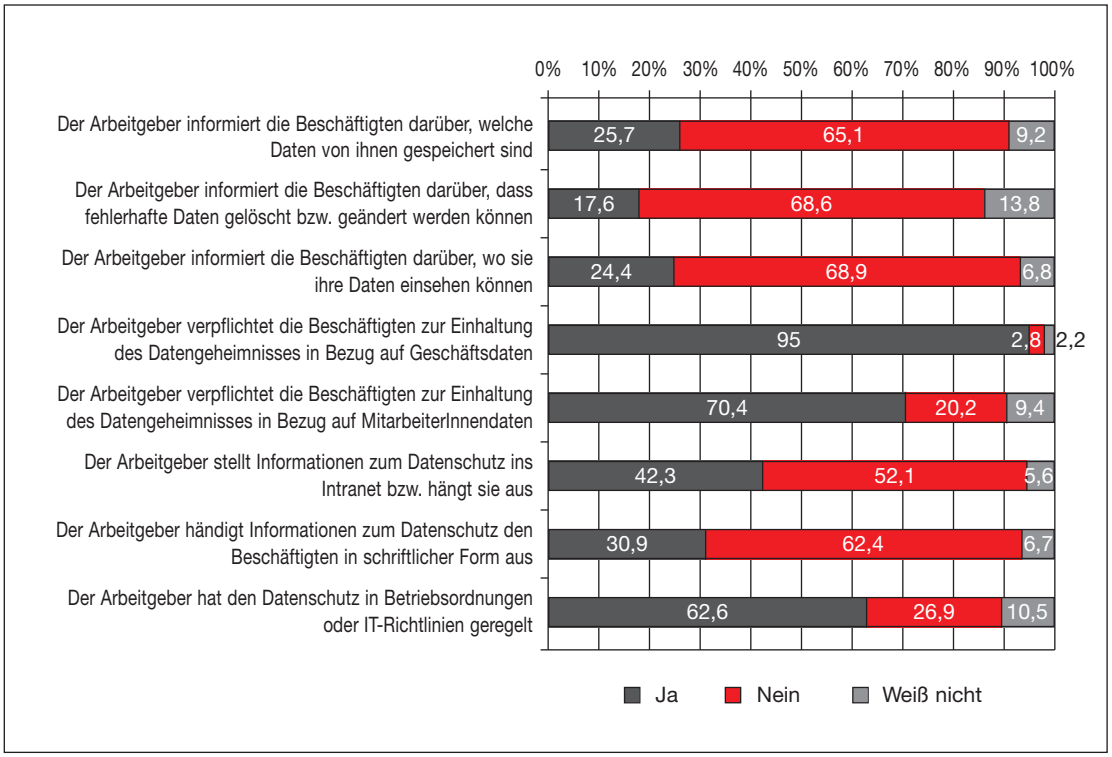
Nur knapp ein Viertel der befragten BR-Mitglieder gibt an, dass die eigenen ArbeitgeberInnen der gesetzlichen Verpflichtung nachkommen und die Beschäftigten über die von ihnen gespeicherten Daten bzw. über die Möglichkeiten der Einsichtnahme informieren.

Der Anteil der befragten BR-Mitglieder, die vermerken können, dass die Beschäftigten im Betrieb über ihr Recht auf Löschung oder Änderung von fehlerhaften Daten informiert werden, ist mit weniger als 20% noch geringer.

ArbeitgeberInnen sind dem zufolge oft säumig, wenn es um ihre eigenen Pflichten geht, die Pflichten der ArbeitnehmerInnen werden aber sehr wohl eingefordert. So wird in fast allen Betrieben auf die Verpflichtung der Beschäftigten zur Einhaltung des Datengeheimnisses hingewiesen – und das noch bedeutend öfter im Zusammenhang mit Geschäftsdaten als für MitarbeiterInnendaten. Knapp 40% der BR-Mitglieder gaben an, dass im eigenen Unternehmen Informationen über den Datenschutz veröffentlicht werden, bei 30% werden Informationen über den Datenschutz in schriftlicher Form an die Beschäftigten verteilt.

Fast zwei Drittel der BR-Mitglieder stimmten der Aussage zu, dass datenschutzrelevante Themen in Betriebsordnungen und IT-Richtlinien niedergeschrieben sind. Diese stellen jedoch einseitige Weisungen des/der Arbeitsgebers/in dar und können Betriebsvereinbarungen, die den Schutz der ArbeitnehmerInneninteressen naturgemäß weit mehr berücksichtigen, nicht gleichgesetzt werden (vgl. Grafik 22).

Grafik 22: „Wie informiert der Arbeitgeber die Beschäftigten über ihre Rechte und Pflichten im Sinne des Datenschutzes?“



n=609

Aus den qualitativen Interviews mit BR-Mitgliedern ergibt sich, dass mangelhaftes Wissen auch in Teilen der Führungsebenen keine Seltenheit und daher mit ein Grund dafür ist, warum das Datenschutzrecht in weiten Bereichen nicht eingehalten wird.

Während hinsichtlich der Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes in den Unternehmensleitungen solides Wissen vorhanden ist, sind diesen die Regelungen des Datenschutzgesetzes 2000 oft nur unzureichend bekannt – vor allem dann, wenn es sich um Daten von Beschäftigten und nicht von KundInnen handelt.

> „Mein Eindruck ist schon, dass die Geschäftsführung beim Datenschutz mehr im Dunkeln tappt als beim Arbeitsverfassungsgesetz. Arbeitsrechtlich dürfte schon ziemlich genau bekannt sein, was man tun darf, was man tun muss oder wie man etwas gestaltet, dass man nichts tun muss. Aber die Datenschutzrichtlinie und das Datenschutzgesetz sind, glaube ich, bei keinem der Juristen im Hause so klar verankert.“ (BR4)

In anderen Betrieben greift hingegen das Management gerne auf das datenschutzrelevante Wissen der BR-Mitglieder zurück, um es in weiterer Folge auch anderen Standorten zur Verfügung zu stellen:

> „Es war gigantisch, wie wenig Wissen zum Datenschutz beim Management vorhanden war. Wir von der ArbeitnehmerInnenseite mussten der Geschäftsführung sagen, welche rechtlichen Regelungen sie erfüllen muss. Es war nicht so, dass die Geschäftsführung diese nicht einhalten wollte – sie kannte sie gar nicht. Die Verantwortlichen bekamen von der Konzernzentrale keine ausreichenden Informationen über die europäische und österreichische Rechtslage. Insofern waren sie sehr dankbar, dass wir diese Informationen liefern konnten. Wir haben dann Bestimmungen, die auch die EU-Ebene betreffen, in die Betriebsvereinbarung aufgenommen. Diese Betriebsvereinbarung wurde auch an anderen Standorten übernommen.“ (BR2)

Hinter der Nichterfüllung gesetzlicher Bestimmungen scheint oft nicht Absicht der betrieblichen Verantwortlichen zu stehen, sondern deren mangelndes Wissen:

> „Der Arbeitgeber beteuert natürlich, dass er mit den Beschäftigtendaten nichts Schlechtes vor hat. Dennoch braucht es manchmal ganz einfach den Hinweis in Richtung Datenschutzgesetz. Ich habe den Eindruck, dass der Arbeitgeber sich selber zu wenig informiert und auskennt. Bei Erkundigungen unsererseits, ob eine Datenverwendung schon an die Datenschutzkommission gemeldet wurde, reagierte der Arbeitgeber überrascht; er wusste nicht, dass er das tun muss. Das heißt, der Arbeitgeber weiß oft zu wenig. Wenn wir ihn auf seine datenschutzrechtlichen Pflichten hinweisen, dann ist er auch bereit, etwas zu tun.“ (BR1)

Auch in den Interviews mit den ExpertInnen wurde das fehlende Wissen auf Seiten der ArbeitgeberInnen angesprochen. Mögliche Ursachen dafür dürften zum einen die komplexe, schwer durchschaubare Rechtsmaterie und zum anderen das fehlende Bewusstsein in Hinblick auf mögliche Probleme sein:

„In der Geschäftsführung der meisten kleinen und mittleren Betriebe ist Datenschutz kein Thema: solange technisch alles funktioniert und keine Probleme auftreten, ist den meisten völlig unklar, welche Verantwortung sich aus dem Datenschutzgesetz ergibt. Die Rechtslage ist ja auch so zerstückelt, dass sie kaum verständlich ist. (…) In den Kleinbetrieben herrscht Unwissenheit darüber, was falsch laufen könnte, sowohl technisch als auch menschlich. Und hier laufen von unserer Seite auch Aufklärungskampagnen. (…) Die meisten, die uns ansprechen, wollen ja eigentlich wissen, was zu tun ist. Sie sind sich nur dessen nicht bewusst, was notwendig ist.“ (E2)

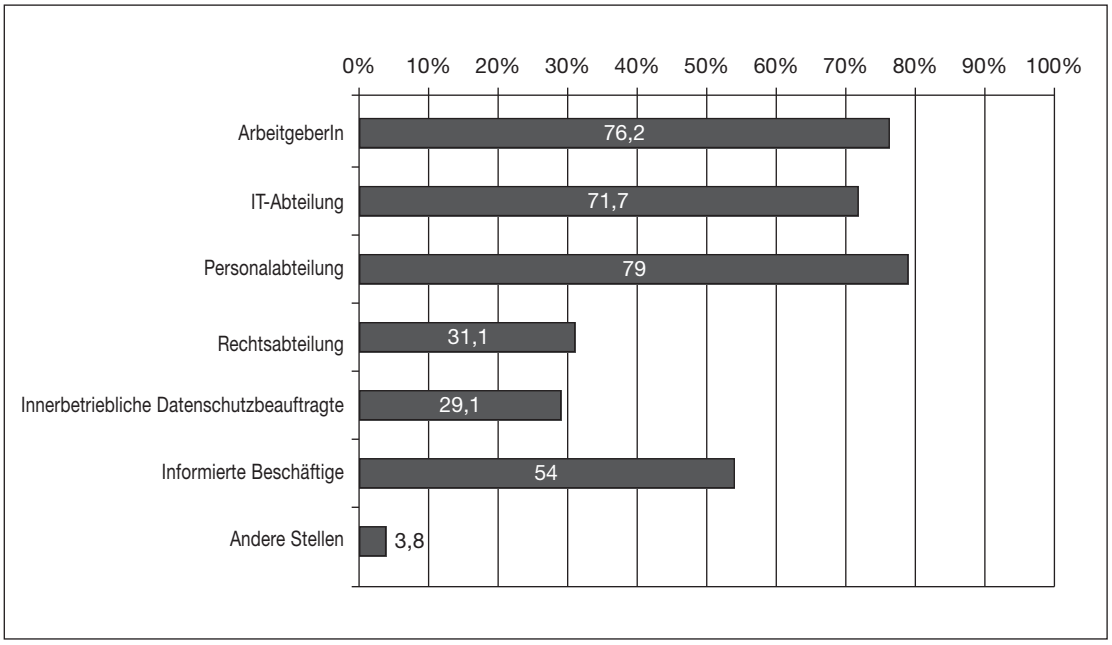
3.4.4 AnsprechpartnerInnen im Betrieb

Um die Verwendung von personenbezogenen Beschäftigtendaten in verschiedenen Informations- und Kommunikationssystemen zu analysieren und zu regeln, bedarf es der Klärung vieler technischer, organisatorischer und rechtlicher Fragen.

Innerhalb des Betriebes wenden sich die Mitglieder des Betriebsrates zur Klärung dieser Fragen primär an die Personalabteilung (79%), den/die ArbeitgeberIn (76%) oder die IT-Abteilung (knapp 72%). Etwas über die Hälfte der Befragten nützt auch das vorhandene Wissen von Beschäftigten. Seltener fungieren die Rechtsabteilungen (31%) als AnsprechpartnerInnen. Ähnliches gilt auch für innerbetriebliche Datenschutzbeauftragte, die jedoch – aufgrund der fehlenden gesetzlichen Notwendigkeit – in vielen österreichischen Betrieben nicht vorhanden sind (vgl. Grafik 23).

Die IT-Abteilung dient auch den interviewten BR-Mitgliedern als wichtige Anlaufstelle. Hintergrund dieser Kooperation von Betriebsrat und IT-Abteilung ist – so die befragten BR-Mitglie-

Grafik 23: „Welche Stellen stehen dem Betriebsrat bei Fragen zu konkreten Systemen intern zur Verfügung?“ (Mehrfachantworten möglich)



n=604

der – eine gemeinsame Sicht auf die Problematik des Datenschutzes. Beide haben sie den Wunsch nach Transparenz und klaren betrieblichen Regelungen im Umgang mit personenbezogenen Daten. Dies führt mitunter zu betrieblichen Allianzen, weil der Betriebsrat für die IT-Abteilung ein strategisch wichtiger Akteur bei der Umsetzung einer derartigen Regelung und bei der Kontrolle des Umganges mit personenbezogenen Daten in den diversen technischen Systemen werden kann.

> „In unserem Betrieb ist der Leiter der IT-Abteilung in die ‚Arbeitsgruppe Datenschutz' eingebunden, die von der Geschäftsführung und dem Betriebsrat eingesetzt worden ist. Das ist mitunter hilfreich, weil der IT-Leiter oft weiß, worum es uns als Betriebsrat geht. Andererseits steht er unter Umständen aber auch auf der Bremse bei der Umsetzung diverser Regelungen, weil er den für die IT-Abteilung damit verbundenen Aufwand sieht." (BR4)

> „Die IT-Abteilung versteht unsere Wünsche und zeigt Verständnis für die Wichtigkeit des Themas Datenschutz. Mitarbeiter der IT sprechen das auch selbst an. Sie sehen sich dem Datenschutzgesetz verpflichtet und nehmen es ernst. (…) Wir sind mit Mitarbeitern der IT gut vernetzt, sodass wir eine hohe Sicherheit haben, von eventuellen Missbräuchen zu erfahren. Auch das ist eine Form der kommunikativen Kontrolle." (BR5)

Die IT-Abteilung besitzt im Bankensektor und der Industrie das höchste Vertrauen als Anlaufstelle für Fragen zu konkreten Systemen. Der/die ArbeitgeberIn dient vor allem BR-Mitgliedern aus der IT-Branche und dem Gesundheitswesen als erste Anlaufstelle für Anfragen. Die Rechtsabteilung hingegen genießt vor allem bei BR-Mitgliedern aus Großbetrieben (über 500 Beschäftigte), im Bankenbereich und in der IT-Branche überdurchschnittliches Vertrauen. Innerbetriebliche Datenschutzbeauftragte und informierte Beschäftigte sind in der IT-Branche ebenfalls wichtige AnsprechpartnerInnen (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Innerbetriebliche Ansprechstellen nach Größe, Branche und Klima

	Bis 100	**Über 500**	**Industrie**	**Banken**	**Gesundheit**	**IT**	**Koop.**	**N. koop.**
ArbeitgeberIn	76,5%	75,3%	71,8%	73,1%	81,7%	87,9%	82,7%	56,7%
IT-Abteilung	52,1%	79,6%	83,3%	82,1%	67,7%	43,1%	75,9%	50,0%
Personal-abteilung	61,3%	85,1%	87,8%	83,3%	66,7%	82,8%	82,7%	60,0%
Rechts-abteilung	18,5%	41,6%	24,4%	47,4%	28,0%	39,7%	32,9%	20,0%
Innerbetrieb-liche Daten-schutzbeauf-tragte	10,1%	38,4%	27,6%	42,3%	22,6%	53,4%	31,2%	26,7%
Informierte Beschäftigte	52,1%	57,3%	53,8%	60,3%	58,1%	62,1%	52,2%	58,3%
Andere Stellen	1,7%	5,1%	3,2%	5,1%	4,3%	1,7%	2,7%	8,3%

3.4.5 Resümee

Die Rolle der ArbeitgeberInnen bei der Regelung der Verwendung personenbezogener Beschäftigtendaten im Betrieb wird von den befragten BR-Mitgliedern durchaus kritisch gesehen.

Auf der einen Seite gibt es ein klares Abhängigkeitsverhältnis des Betriebsrates in Hinblick auf relevante Informationen. Wird dieser schlecht oder gar nicht informiert bzw. aus der betrieblichen Projektarbeit ausgeschlossen, beschränkt dies seine Möglichkeiten, die Verwendung personenbezogener Beschäftigtendaten mit zu gestalten, gravierend. Obwohl das Arbeitsverfassungsgesetz eine Verpflichtung des/der Arbeitgebers/in zur Information des Betriebsrates vorsieht, zeigen die Befragungsergebnisse, dass diesen Verpflichtungen nur selten und häufig nur auf Nachfrage nachgekommen wird. Ist der Betriebsrat hingegen in die Entwicklung betrieblicher Projekte eingebunden, erhöhen sich damit sowohl der Informationsgrad wie auch die Möglichkeit, eigene Vorschläge einzubringen.

Besonders augenscheinlich wird die Unzufriedenheit im Hinblick auf die Einhaltung des Datenschutzgesetzes 2000 seitens der ArbeitgeberInnen. Diesbezügliche Bestimmungen werden von den ArbeitgeberInnen oftmals nur umgesetzt, wenn damit eine Verpflichtung der Beschäftigten verbunden ist (z.B. Datengeheimnis) weniger jedoch, wenn es sich um ein Recht (z.B. Informationsrecht) der Beschäftigten handelt. Offensichtlich werden in den nächsten Jahren noch eine Vielzahl an Aufklärungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen sowie Gesetzesänderungen zur Stärkung der ArbeitnehmerInnenposition im Bereich des Datenschutzes notwendig sein (vgl. Position und Forderungen der Arbeiterkammer Wien, im Vorwort, 3f).

3.5 Verwendung personenbezogener Beschäftigtendaten in Informations- und Kommunikationssystemen

Wie in den vorherigen Kapiteln bereits beschrieben, hat die betriebliche Erfassung und Verarbeitung von personenbezogenen Beschäftigtendaten in den letzten Jahren massiv zugenommen. Immer mehr Informations- und Kommunikationssysteme erfassen Daten der Beschäftigten, während diese in bzw. mit den jeweiligen Systemen tätig sind. Das Kommunizieren mit Telefon oder E-Mail, die Suche nach Informationen im Internet oder das Arbeiten an Produktionsmaschinen oder im Call-Center erzeugen laufend Daten, die mit den Beschäftigten in Verbindung gebracht werden können und somit Rückschlüsse auf ihr Verhalten während eines Arbeitstages erlauben.

Somit sehen sich auch BR-Mitglieder mit einer Vielzahl von Informations- und Kommunikationssystemen konfrontiert, die eine Fülle von personenbezogenen Daten generieren. Deren Verwendung wäre gemäß Arbeitsverfassungsgesetz zumeist durch eine Betriebsvereinbarung zu regeln. Im Rahmen dieser Erhebung wurde auch untersucht, ob und welche gängigen Systeme/Anwendungen sowie neuere Entwicklungen, die verschiedene personenbezogene Beschäftigtendaten erfassen und auswerten können, im Einsatz sind (vgl. Tabelle 18).

3.5.1 Häufigkeit von Systemen/Anwendungen

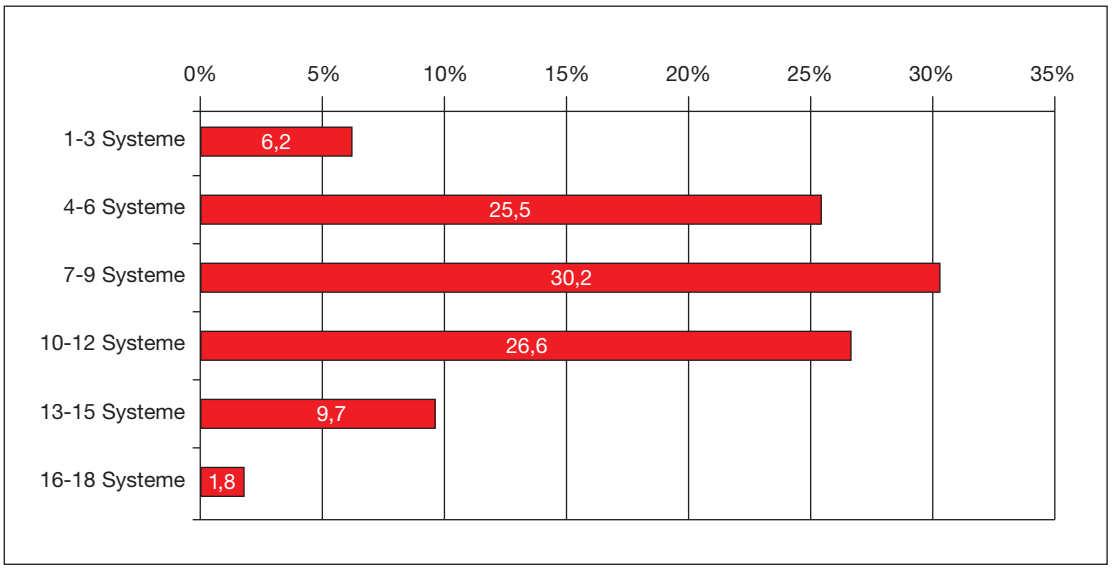
Im Fragebogen wurde die Existenz bzw. die geplante Einführung von folgenden Informations- und Kommunikationssystemen in den Betrieben erhoben:

Tabelle 18: Überblick über die abgefragten Systeme/Anwendungen

Gängige Systeme/Anwendungsgebiete	Neuere Entwicklungen
Personalverrechnungs- / HR-System	Data Warehouse
SAP	Digitale Personalakte
Telefonsystem, Handy	GPS (zur mobilen Ortung)
Internet, E-Mail	Mobile Datenerfassung mit PDA (BlackBerry)
Zeiterfassungssystem	RFID-Einsatz (Radio-Frequency-Identification)
Zutrittskontrollsystem	Skill-Datenbank
Videoüberwachungssystem	Voice over IP (Internettelefonie)
Call-Center System	E-learning System
Betriebsdatenerfassungssystem	
Produktionsplanung und -steuerung	

Knapp ein Viertel der befragten BR-Mitglieder ist im eigenen Betrieb mit vier bis sechs dieser Systeme konfrontiert, 30% mit sieben bis neun Systemen, 27% mit zehn bis zwölf Systemen und rund 12% sogar mit mehr als zwölf Systemen (vgl. Grafik 24).

Grafik 24: „Welche der folgenden Systeme sind in Ihrem Betrieb im Einsatz?“

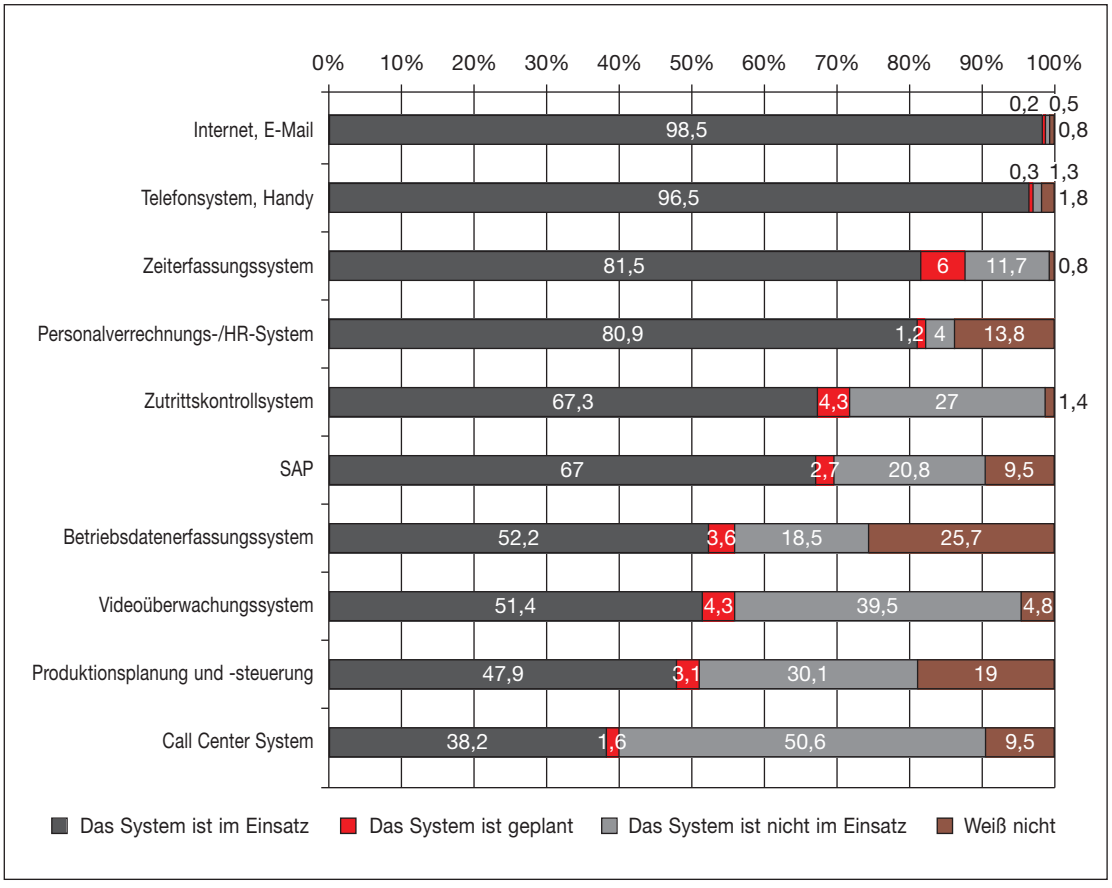


n=615

Fast 100% der befragten BR-Mitglieder geben an, dass Internet, E-Mail und Telefonsysteme (inkl. Mobiltelefone) in ihren Betrieben eingesetzt werden. Weitere häufige Anwendungsgebiete sind die Gehaltsverrechnung und die Zeiterfassung. Etwa zwei Drittel der befragten BR-Mitglieder bestätigen, dass in ihren Betrieben Zutrittskontrollsysteme und SAP zum Einsatz kommen. Knapp über 50% der BR-Mitglieder sehen sich mit Videoüberwachungssystemen konfrontiert. Deren Bedeutung ist vor allem in den letzten Jahren massiv gestiegen (vgl. Grafik 25).

Rund 48% der BR-Mitglieder merken an, dass in ihrem Betrieb ein Produktionsplanungs- und -steuerungssystem zum Einsatz kommt und rund 38% arbeiten mit einem Call-Center System. Da ersteres nur in Produktionsbetrieben und zweiteres zur telefonischen KundInnenbetreuung verwendet wird, deutet das auf eine große Durchdringung der Betriebe hin, die derartige Systeme einsetzen.

Grafik 25: „Häufigkeit eingesetzter Systeme/Anwendungen“[11]

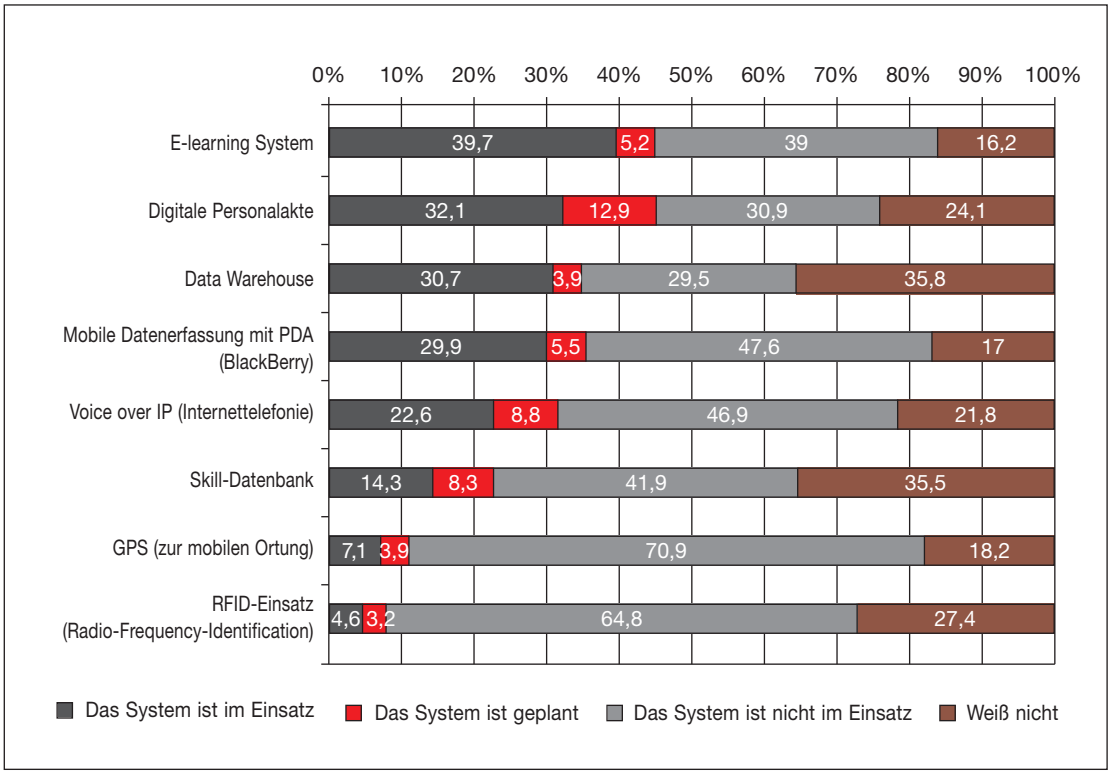


Neben den in den Betrieben eingesetzten Informations- und Kommunikationssystemen wurde auch der Einsatz einer Anzahl an neueren Entwicklungen abgefragt (vgl. Grafik 26).

Hier zeigte sich, dass in den Betrieben von bereits knapp 40% der BR-Mitglieder E-learning-Systeme verwendet werden bzw. deren Einführung geplant ist.

[11] Wenn bei Grafiken keine Angaben zur Grundgesamtheit (n=xxx) gemacht wurden, dann aus dem Grund, weil sich die jeweiligen Grundgesamtheiten je System unterscheiden. Bei jedem der in der Abbildung angeführten Systeme beziehen sich 100% auf all diejenigen BR-Mitglieder, die angaben, dass in ihren Betrieben das betreffende System eingesetzt wird.

Grafik 26: „Welche der folgenden neu entwickelten Anwendungen bzw. Systeme sind in Ihrem Betrieb im Einsatz bzw. geplant?“



Eine weitere Anwendung, die bei etwa einem Drittel der befragten BR-Mitglieder schon zum Einsatz kommt und bei weiteren 10% der Befragten geplant ist, ist der digitale Personalakt. In diesem werden nun die zuvor nur auf Papier vorliegenden Personaldokumente, wie etwa Zeugnisse, Lebenslauf, Korrespondenz, aber auch Ermahnungen, in elektronischer Form gespeichert.

In den Betrieben von 30% der befragten BR-Mitglieder werden Systeme zur mobilen Datenerfassung mit PDA (Personal Digital Assistant, dies ist ein kompakter, tragbarer Computer wie beispielsweise BlackBerry), Data Warehouse Systeme oder Voice-over-IP Systeme bereits eingesetzt oder sind geplant. Data Warehouse Systeme sind Systeme, die die wichtigsten Daten verschiedener Systeme zusammenfassen und Analysen ermöglichen, während Voice-over-IP Systeme zur Telekommunikation über bestehende (Internet)Datenleitungen eingesetzt werden.

Die elektronische Erfassung von Fähigkeiten und Qualifikationen der Beschäftigten in Skill-Datenbanken erfolgt bei knapp 20% der Befragten. Mitunter werden die dort gespeicherten Daten in MitarbeiterInnengesprächen erhoben und fließen dann in die betreffenden Systeme ein.

Hingegen kommen GPS[12] zur mobilen Ortung von Fahrzeugen (aber auch GPS-fähigen Handys) oder RFID[13] zur Kennzeichnung von Betriebsmitteln (Produkten, MitarbeiterInnenkarten, aber auch Arbeitskleidung) mit Funkchip noch vergleichsweise selten zum Einsatz.

[12] GPS = Global Positioning System, Positionsbestimmung durch globale Navigationssatellitensysteme.
[13] RFID = Radio Frequency Identification, Datenerkennung über Funk.

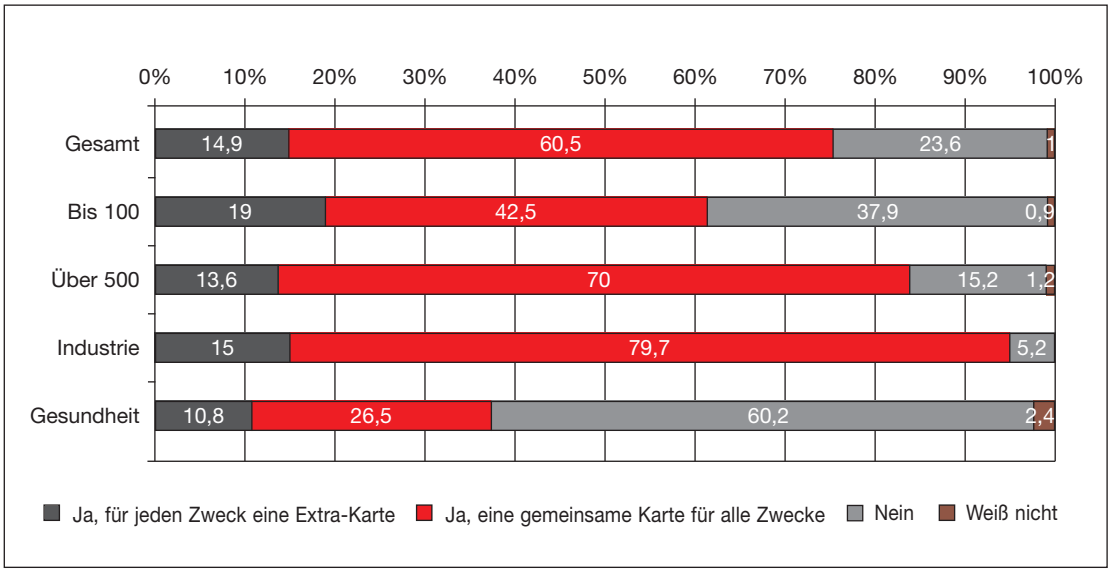
Überraschend hoch war der Anteil der BR-Mitglieder mit rund 30%, die angeben, nicht zu wissen, ob in ihren Betrieben Data Warehouse Systeme, Skill-Datenbanken oder RFID verwendet werden. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass es sich dabei um neuere Entwicklungen handelt, die (noch) kein Thema in diesen Betrieben sind.

3.5.2 Einsatz von Multifunktions-Chipkarten

Ein Anwendungsgebiet, das das Verschmelzen von ehemals getrennten Bereichen, wie z.B. der elektronischen Zeiterfassung und der Zutrittskontrolle, am anschaulichsten unterstreicht, sind die so genannten „Multifunktions-Chipkarten“. Diese Chipkarten enthalten sehr unterschiedliche Informationen, die für verschiedene Zwecke verwendet werden können: Beschäftigte können ein und dieselbe Karte beispielsweise zum Buchen von Anwesenheitszeiten, zum bargeldlosen Bezahlen in der Betriebskantine oder als Zugang zu Betriebsmitteln wie Kopierer etc., einsetzen. Durch die Zusammenführung mehrerer Funktionen auf einer einzigen Karte entfällt die Notwendigkeit, mehrere Karten mit sich zu führen.

Insgesamt geben 60% der befragten BR-Mitglieder an, dass in ihren Betrieben bereits eine einzige Chipkarte verwendet wird, die unterschiedliche Anwendungen ermöglicht. In der Industrie sowie in Betrieben mit mehr als 500 ArbeitnehmerInnen sind die Anteile noch höher (vgl. Grafik 27).

Grafik 27: „Gibt es in Ihrem Betrieb für die Beschäftigten eigene Chipkarten (z.B. zur Zeiterfassung, Zutrittskontrolle, ...)?“



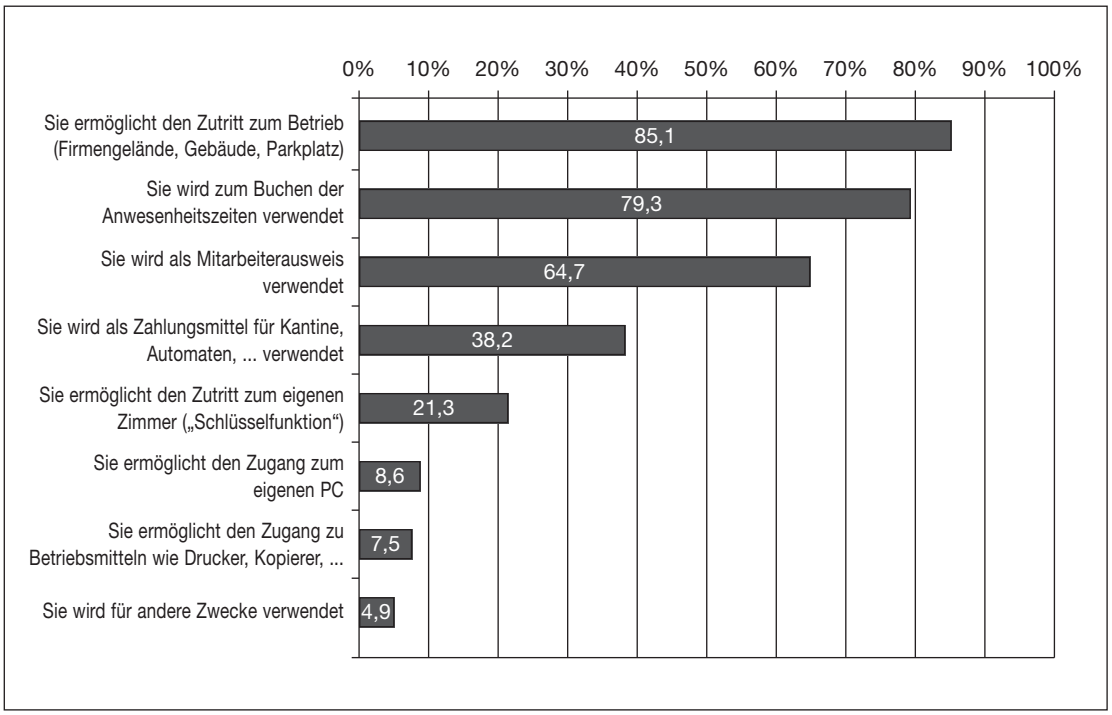
n=577

Die Verwendungszwecke der Multifunktions-Chipkarte sind unterschiedlich: am häufigsten wird sie für die Zutrittskontrolle (85%) sowie zur Erfassung der Arbeitszeit (79%) herangezogen. Geringere Bedeutung besitzt die Multifunktions-Chipkarte als Zahlungsmittel in der Betriebskantine bzw. an Automaten (38%) sowie als „Schlüssel“ zum eigenen Arbeitszimmer (21%). Noch seltener kommt eine Multifunktions-Chipkarte zur Authentifizie-

rung einer Person am eigenen Bildschirmarbeitsplatz (8,6%) oder zur Anmeldung bei verschiedenen Betriebsmitteln wie Kopierer oder Drucker (7,5%) zur Anwendung (vgl. Grafik 28).

Bei der Regelung des Einsatzes von Multifunktions-Chipkarten durch Betriebsvereinbarung ist Augenmerk auch darauf zu legen, dass durch die Erfassung von personenbezogenen Daten in verschiedenen Anwendungsgebieten mit der selben Kartennummer zusätzliche Daten (z.B. „Bewegungsbilder“) der Beschäftigten entstehen können.

Grafik 28: „Für welche Zwecke wird die Chipkarte eingesetzt?“ (Mehrfachantworten möglich)



n=349

3.5.3 Übermittlung von personenbezogenen Daten

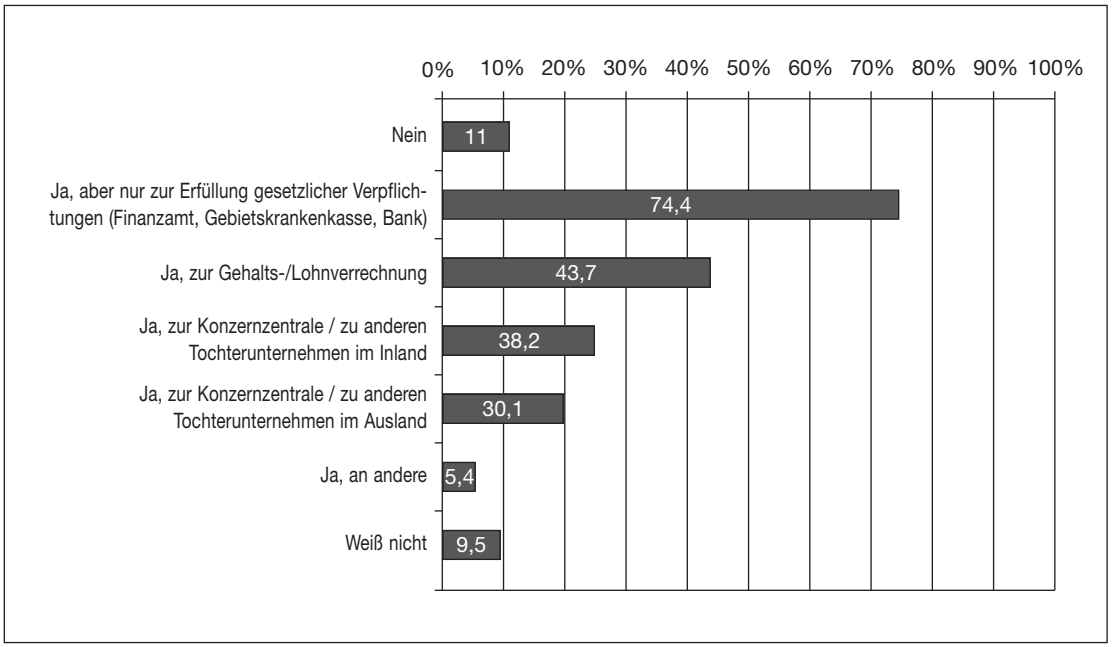
Ein weiteres Thema der Befragung war die Weitergabe von personenbezogenen Beschäftigtendaten an andere Betriebe oder Organisationen.

Laut Aussagen von knapp drei Viertel der befragten BR-Mitglieder werden personenbezogene Daten in Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen z.B. an das Finanzamt, die Gebietskrankenkasse oder an Banken (zur Überweisung der Gehälter) übermittelt (vgl. Grafik 29).

Hier liegt jedoch die Vermutung von falschen Angaben nahe, denn eigentlich müsste dieser Wert bei 100% liegen: es kann wohl davon ausgegangen werden, dass es in Österreich kaum noch Betriebe gibt, die keine elektronischen Daten an Gebietskrankenkassen, Finanzämter oder Banken übermitteln. Dies deutet auf ein Informations- und/oder Wissensdefizit bei den BR-Mitgliedern hin.

BR-Mitglieder, deren Betriebe Teil eines Konzerns sind, gaben an, dass in 38% der Fälle personenbezogene Daten zur Konzernzentrale bzw. zu anderen Tochterunternehmen im Inland übermittelt werden, bei 30% der Fälle findet dieser Transfer zur Konzernzentrale bzw. zu anderen Tochterunternehmen im Ausland statt. Auch diese Prozentangaben erscheinen gering, hier dürfte es ein Informationsdefizit bei den BR-Mitgliedern geben.

Grafik 29: „Werden personenbezogene Daten an andere Betriebe/Organisationen übermittelt?“ (Mehrfachantworten möglich)



n=609

3.5.4 Resümee

Die Ergebnisse der Studie führen erstmals sehr deutlich die Vielzahl von Informations- und Kommunikationssystemen vor Augen, mit denen BR-Mitglieder in ihrer tagtäglichen Arbeit konfrontiert sind. Dabei wurde der Einsatz von insgesamt 18 verschiedenen Informations- und Kommunikationssystemen, die personenbezogene Daten der Beschäftigten verwenden, abgefragt. Davon waren zehn Systeme gängige Systeme, acht Systeme sind als neuere Entwicklungen zu betrachten. Die Annahme, dass Letztere noch nicht in der Mehrzahl der Betriebe zum Einsatz kommen, wurde durch die Befragung bestätigt.

Wie die Ergebnisse zeigen, sind in den Betrieben von über zwei Drittel der befragten BR-Mitglieder mehr als sieben verschiedene Systeme in Verwendung. Über 10% der BR-Mitglieder sind mit mehr als 13 Systemen konfrontiert.

All diese Systeme erfassen, analysieren und übermitteln – zum Teil über Betriebsgrenzen hinweg – personenbezogene Beschäftigtendaten. Einen diesbezüglichen Überblick zu gewinnen und die rechtmäßige Verwendung der personenbezogenen Beschäftigtendaten zu prüfen und zu gewährleisten, stellt die Betriebsräte vor große Aufgaben.

Chipkarten zur Erfassung von Daten in einzelnen Anwendungsgebieten werden in knapp drei Viertel der Betriebe eingesetzt. Hier können oft schleichend zusätzliche Informationen über die Beschäftigten entstehen, die Rückschlüsse auf deren Verhalten zulassen (z.B. Benützung von Betriebsmitteln, Zahlungen in der Kantine etc.).

Im nächsten Kapitel geht es um die Frage, ob und inwieweit Betriebsvereinbarungen über die Verwendung von personenbezogenen Daten zum Schutz der Beschäftigteninteressen beitragen können.

3.6 Regelung der Verwendung personenbezogener Daten in Betriebsvereinbarungen

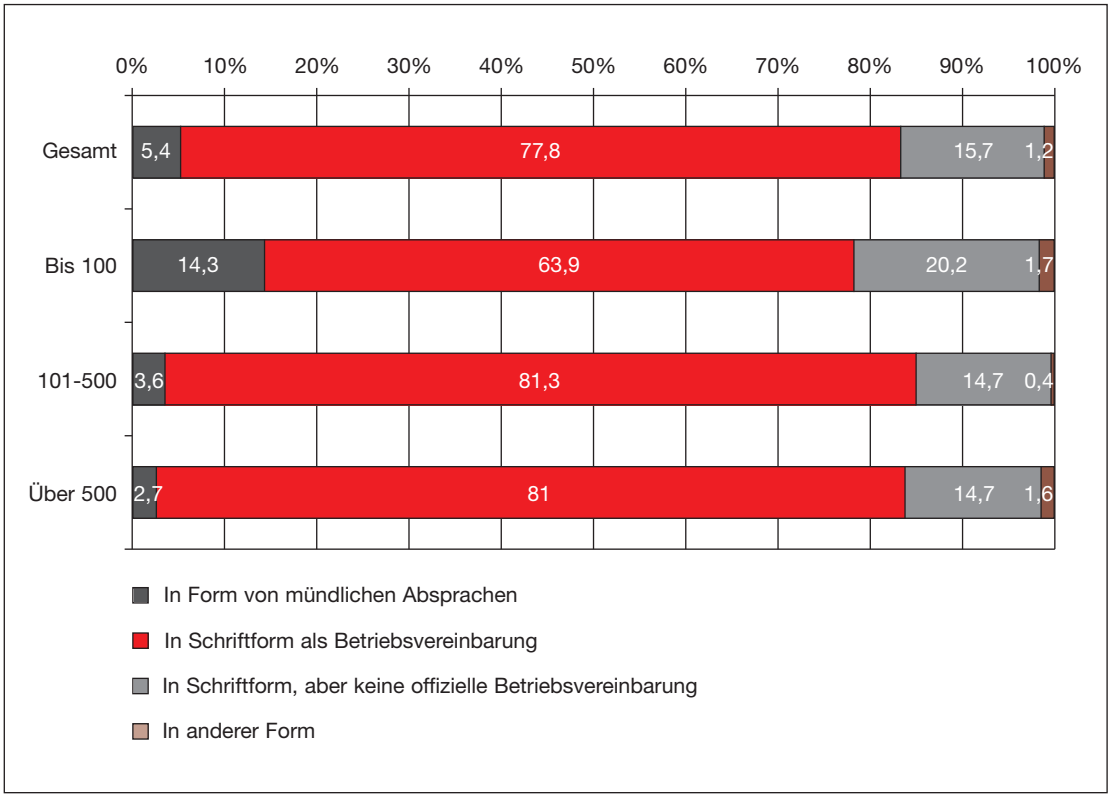
Zur Regelung des Einsatzes der verschiedenen Systeme und der Verwendung von personenbezogenen Beschäftigtendaten im Betrieb, sehen die §§ 96 und 96a ArbVG (vgl. dazu Rechtliche Grundlagen, 7f) einzelne Betriebsvereinbarungstatbestände vor. Systeme, die unter § 96 ArbVG fallen (z.B. eine Videoüberwachung, die bei entsprechendem Einsatz als Kontrollmaßnahme die Menschenwürde der Beschäftigten berührt) dürfen ohne Zustimmung des Betriebsrates nicht eingesetzt werden. Auch der Einsatz von Systemen, die unter § 96a ArbVG fallen (idR Personalinformationssysteme) bedarf der Zustimmung des Betriebsrates. Allerdings kann hier (im Unterschied zu § 96 ArbVG) die Zustimmung des Betriebsrates durch eine Entscheidung der Schlichtungsstelle ersetzt werden. Die Zustimmung des Betriebsrates hat jeweils in Form einer Betriebsvereinbarung zu erfolgen. Fällt die Anwendung eines Systems weder unter § 96 ArbVG noch unter § 96a ArbVG kann vom Betriebsrat unter Umständen eine Betriebsvereinbarung nach § 97 ArbVG (z.B. zur Regelung von Ordnungsvorschriften) abgeschlossen werden. Diese ist erforderlichenfalls über die Schlichtungsstelle erzwingbar.

Dieses Kapitel geht den Fragen nach, in welcher Form Vereinbarungen mit dem/der ArbeitgeberIn über den Einsatz der verschiedenen Systeme abgeschlossen werden, welche Schwierigkeiten bei den Verhandlungen zwischen Betriebsräten und ArbeitgeberInnen auftreten können sowie wer für die Ausarbeitung eines ersten Entwurfes verantwortlich zeichnet.

Grundsätzlich sind die schriftlichen Betriebsvereinbarungen (zu verschiedenen Themen) das gebräuchlichste Mittel, um betriebliche Verhandlungsergebnisse fest zu halten und rechtsverbindlich werden zu lassen.

Insgesamt geben drei Viertel der befragten BR-Mitglieder an, innerbetriebliche Regelungen in Betriebsvereinbarungen nieder zu schreiben. Dieser Anteil steigt mit der Größe der Betriebe. Bei weiteren 15% der Befragten besteht zwar eine schriftliche Vereinbarung, diese besitzt jedoch nicht den Charakter einer Betriebsvereinbarung. Nur wenige BR-Mitglieder, insgesamt 5% bzw. 14% in Betrieben mit bis zu 100 Beschäftigten, belassen es bei mündlichen Absprachen (vgl. Grafik 30).

Grafik 30: „In welcher Form werden Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber in der Regel geschlossen?“



n=607

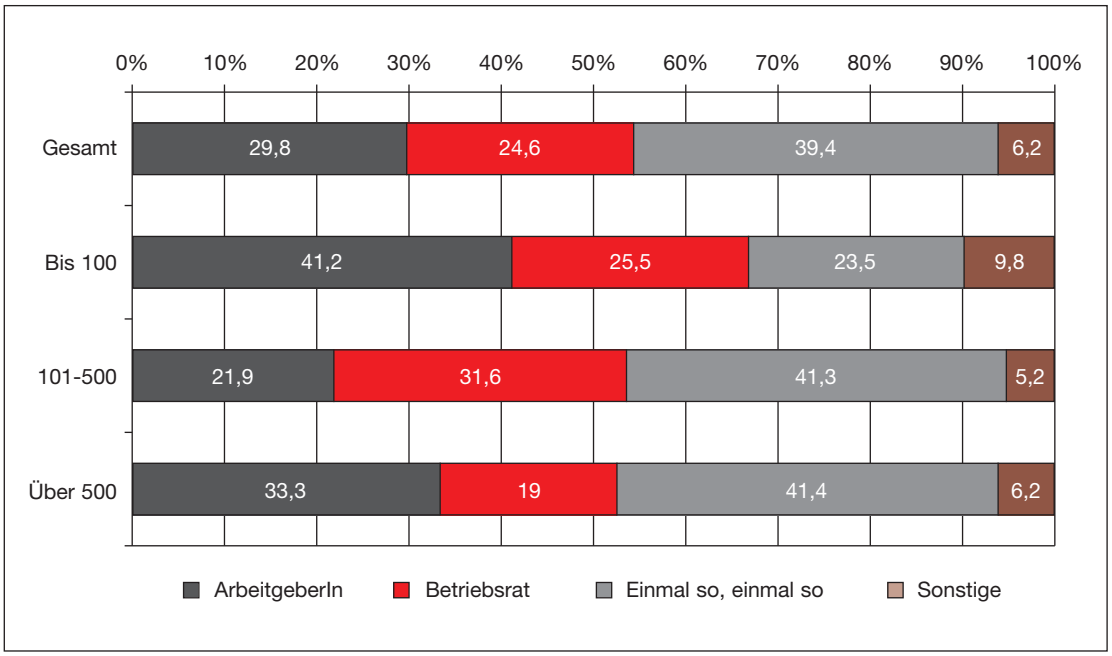
Werden Betriebsvereinbarungen zu konkreten Informations- und Kommunikationssystemen verhandelt, so kommt in Betrieben mit bis zu 100 Beschäftigten der Erstentwurf eher vom/von der ArbeitgeberIn (41,2%). In Betrieben mit über 100 bis 500 Beschäftigten kommt der Erstentwurf dagegen häufiger vom Betriebsrat als vom/von der Arbeitgeber/in. In großen Betrieben mit über 500 Beschäftigten liefern wiederum ArbeitgeberInnen (33,3%) vermehrt den Erstentwurf (vgl. Grafik 31).

In manchen Fällen reagieren ArbeitgeberInnen sehr positiv auf Erstvorschläge des Betriebsrates.

> „Ich habe den Eindruck, die Geschäftsführung war froh, dass der Betriebsrat den ersten Vorschlag zur Regelung von SAP gemacht hat. Denn im Konzern war nicht einmal die IT-Abteilung in der Lage, dieses System so hinreichend präzise zu analysieren und zu beschreiben, dass daraus ein Entwurf einer Betriebsvereinbarung entwickelt werden konnte. Wir praktizieren das eigentlich immer so, aber beim ersten Mal war es schwieriger. Da hat die Geschäftsführung versucht, einen eigenen Betriebsvereinbarungsvorschlag vorzulegen: dieser hatte jedoch bei näherer Betrachtung mit dem Thema SAP nichts zu tun. So wurde dann schlussendlich unser Entwurf als Diskussionsgrundlage akzeptiert. Nun legen immer wir den ersten Entwurf vor – und wir haben damit sehr guten Erfolg, es wird vom Arbeitgeber akzeptiert.“ (BR1)

„Ich habe das immer so gehalten, dass ich den Erstvorschlag gemacht habe. Wenn die Geschäftsführung dann Änderungen haben möchte, soll sie mir diese sagen. Bis jetzt sind aber nur in sehr wenigen Fällen Änderungsvorschläge von der Geschäftsleitung gekommen, gleich, ob es sich um die Regelung technischer Systeme oder anderer Dinge gehandelt hat. Das waren Kinkerlitzchen.“ (BR2)

Grafik 31: „Wie werden Betriebsvereinbarungen über Datenschutz und die Verwendung von personenbezogenen Daten entworfen, wer liefert den ersten Entwurf?“



n=416

Eine Angst, die von BR-Mitgliedern im Vorfeld von Betriebsvereinbarungsverhandlungen zu E-Mail, Internet oder Telefon geäußert wird, ist, dass bei der Verhandlung von Betriebsvereinbarungen eine Einschränkung der Privatnutzung dieser Medien drohen könnte. Konkret stand diese Drohung jedoch nur für 16% der befragten BR-Mitglieder im Raum, wobei in nicht kooperativen Betrieben dieser Wert auf 33% stieg (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: „Gibt es von Seiten des Arbeitgebers Drohungen, dass mit Abschluss einer Betriebsvereinbarung die Privatnutzung von Telefon, E-Mail oder Internet eingeschränkt wird?“

	Gesamt	Koop.	Untersch.	N. koop.	Einbez.	N. einbez.
Ja	16,1%	10,1%	19,2%	33,3%	11,3%	18,9%
Nein	83,9%	89,9%	80,8%	66,7%	88,7%	81,1%

n=415

Eine Möglichkeit, Druck auf ArbeitgeberInnen auszuüben, sollten die Verhandlungen über eine Betriebsvereinbarung schleppend verlaufen, ist der Hinweis auf einen möglichen Gang zum Arbeits- und Sozialgericht (Schlichtungsstelle). Knapp 3% der BR-Mitglieder haben diesen Weg bereits bestritten, etwa 15% haben damit gedroht (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: „Haben Sie für eine Betriebsvereinbarung zu einem konkreten Informationssystem schon einmal geklagt oder die Schlichtungsstelle angerufen?“

	Gesamt	Bis 100	101-500	Über 500
Ja	3,0%	0,0%	2,2%	4,7%
Betriebliche Interessenvertretung hat damit gedroht	14,8%	5,8%	15,2%	18,5%
Nein	82,2%	94,2%	82,6%	76,8%

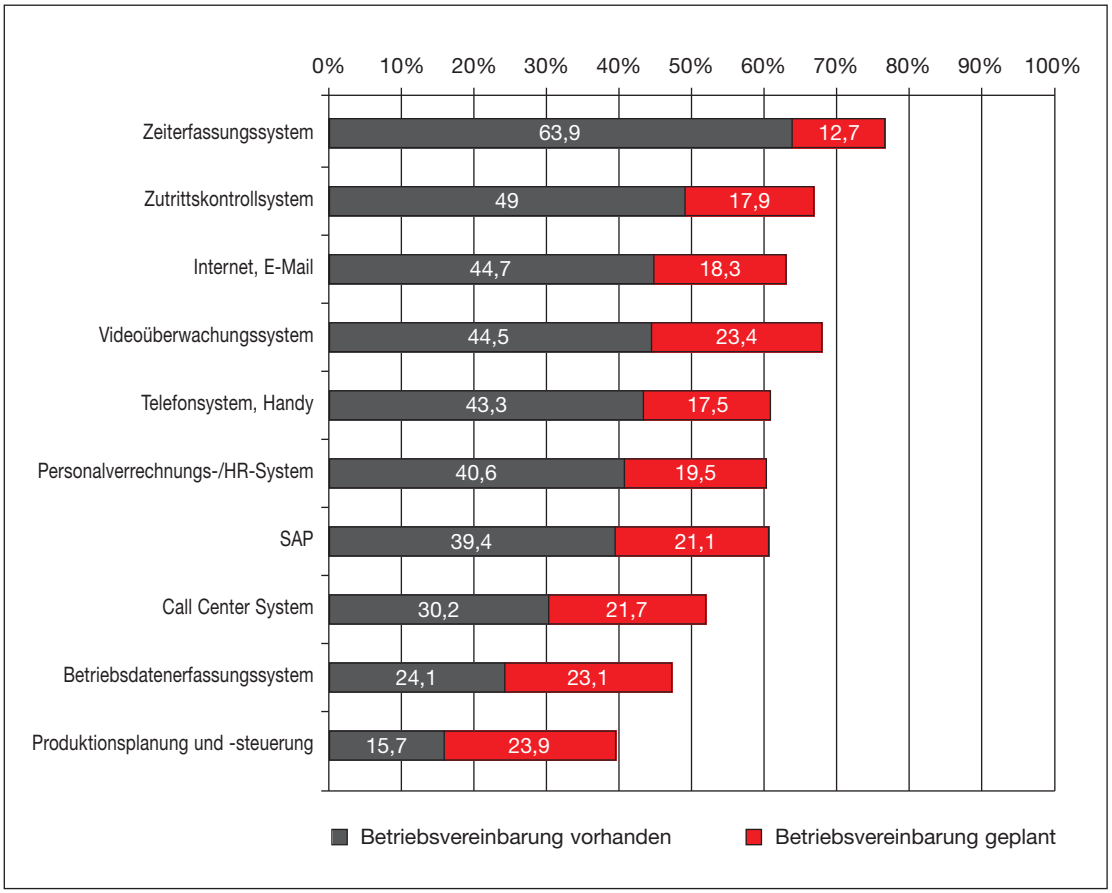
n=603

Von 105 BR-Mitgliedern, die geklagt oder die Schlichtungsstelle angerufen bzw. damit gedroht hatten, gaben zwei Drittel an, dass dies schlussendlich die Verhandlungsbereitschaft des/der Arbeitgebers/in verbessert hat.

3.6.1 Existenz von Betriebsvereinbarungen zu konkreten Systemen

Nur die Verwendung von personenbezogenen Beschäftigtendaten in der elektronischen Zeiterfassung ist in der Mehrzahl der Betriebe (64%) durch eine Betriebsvereinbarung geregelt (vgl. Grafik 32). Zeiterfassungssysteme sind aufgrund der wenigen zum Einsatz

Grafik 32: „Existenz von Betriebsvereinbarungen betreffend zehn gängige Systeme“



n=603

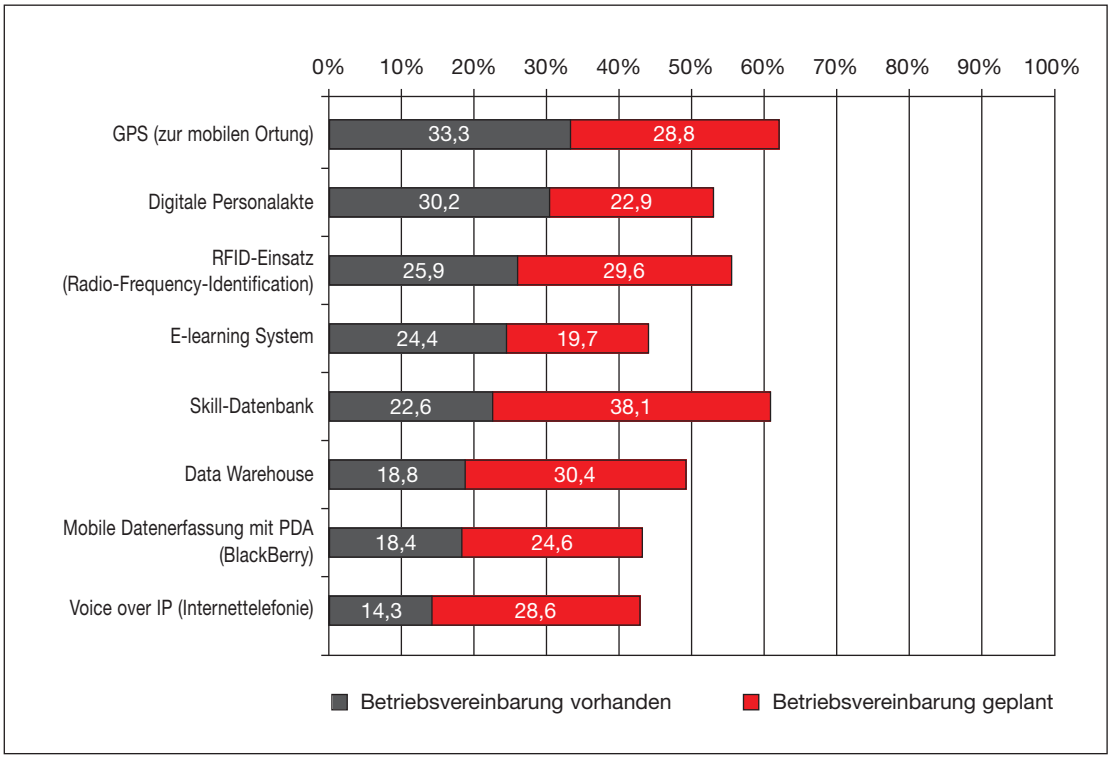
kommenden personenbezogenen Daten (Kommt- und Geht-Buchungen, Abwesenheitsgründe) relativ übersichtlich und daher vergleichsweise einfach zu regeln.

Bei allen anderen abgefragten Informations- und Kommunikationssystemen liegt die Regelungsdichte durch Betriebsvereinbarungen jedoch zum Teil sogar deutlich unter 50% der Betriebe.

In fast der Hälfte der Betriebe gibt es Betriebsvereinbarungen zur Zutrittskontrolle. In weiteren je 40% sind Betriebsvereinbarungen zur Benutzung von Internet und E-Mail, zu Telefon- und Personalverrechnungssystemen und zu SAP vorhanden. Bei 45% der BR-Mitglieder, in deren Betrieben ein Videokontrollsystem zum Einsatz kommt, besteht dazu eine Betriebsvereinbarung.

Während bereits seit längerer Zeit gängige Informationssysteme vergleichsweise häufig in Betriebsvereinbarungen geregelt werden, ergibt sich für neuere Entwicklungen ein anderes Bild: diese werden in der Mehrzahl der Betriebe ohne Betriebsvereinbarung eingesetzt, obwohl hier vielfältige personenbezogene Daten erfasst und verarbeitet werden können. Während GPS und die digitale Personalakte noch in etwas mehr als 30% der Betriebe durch eine Betriebsvereinbarung geregelt sind, trifft dies im Falle von RFID-Einsatz, E-learning Systemen oder Skill-Datenbanken nur noch für etwa ein Viertel der Betriebe zu. Anzumerken ist jedoch, dass in einem nicht unbeachtlichen Teil von etwa 20% und mehr der Betriebe die Regelung dieser neueren Systeme durch eine Betriebsvereinbarung geplant ist (vgl. Grafik 33).

Grafik 33: „Existenz von Betriebsvereinbarungen betreffend acht neuere Entwicklungen“



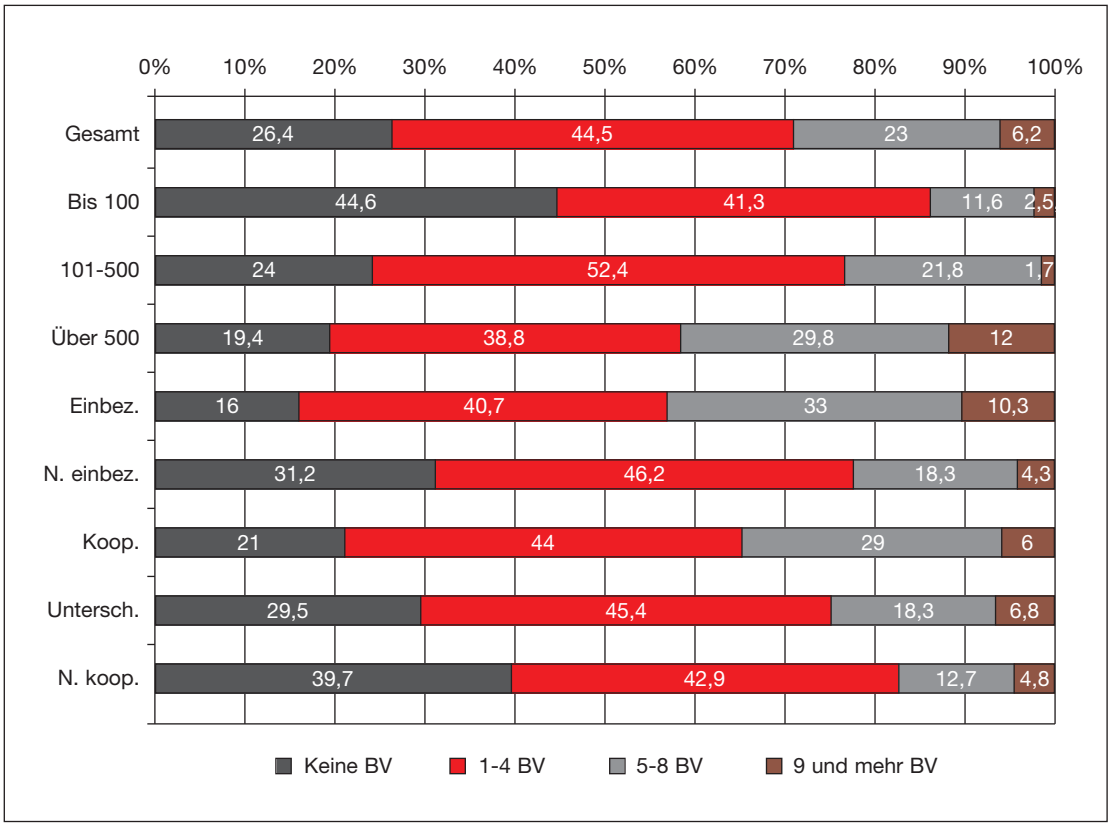
Werden die zum Einsatz kommenden Systeme den vorhandenen Betriebsvereinbarungen gegenüber gestellt, so zeigt sich, dass laut Aussagen der befragten BR-Mitglieder in mehr als einem Viertel der Betriebe, kein einziges der eingesetzten Systeme durch eine Betriebsvereinbarung geregelt ist (vgl. Tabelle 21).

Tabelle 21: Vorhandene Betriebsvereinbarungen (BV) zu eingesetzten Systemen

	Häufigkeit, absolut	In Prozent
Keine BV	162	26,4%
1-4 BV	273	44,5%
5-8 BV	141	23,0%
9 und mehr BV	38	6,2%
Gesamt	614	100,0%

Das (Nicht-)Vorhandensein von Betriebsvereinbarungen hängt wesentlich von zwei Faktoren ab: zum einen von der Größe des Betriebes und zum anderen von der Art und Weise der Kooperation zwischen ArbeitgeberIn und Betriebsrat. Jene Betriebe, in denen keines der vorhandenen Systeme durch eine Betriebsvereinbarung geregelt ist, sind überproportional

Grafik 34: Existenz von Betriebsvereinbarungen (BV) nach Betriebsgröße, Partizipation und Klima

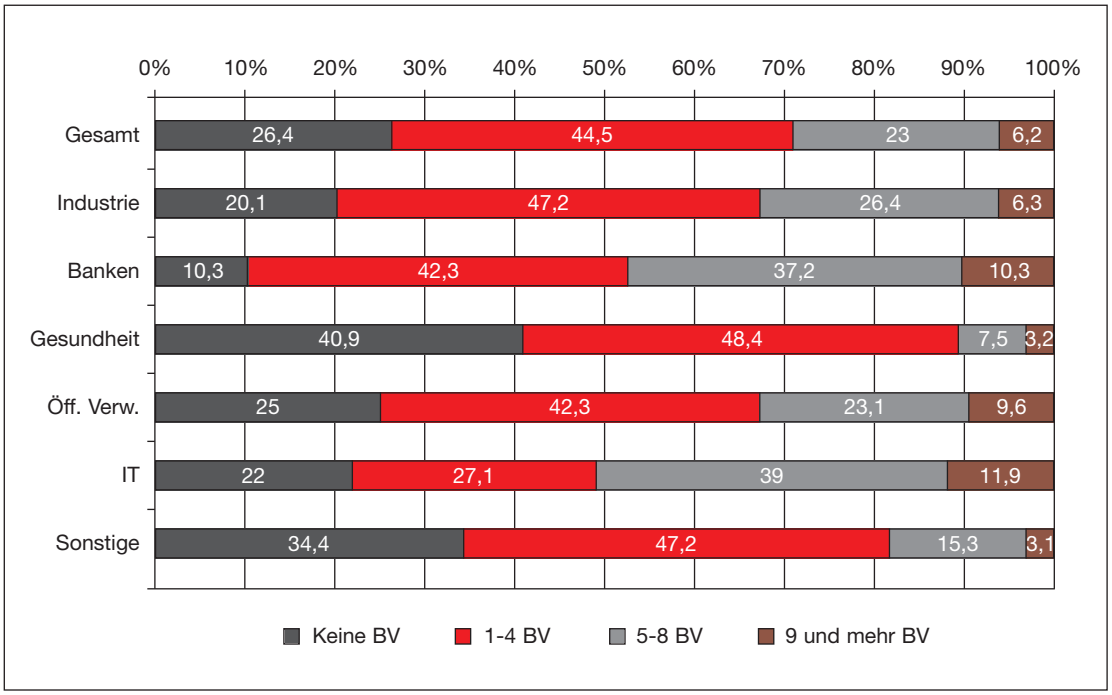


n=615

Betriebe mit bis zu 100 Beschäftigten (44,6%) sowie Betriebe, in denen kein kooperatives Klima zwischen ArbeitgeberIn und Betriebsrat herrscht (39,7%). Keine einzige Betriebsvereinbarung gibt es in über 30% der Betriebe, in denen der Betriebsrat nicht in betriebliche IT-Projekte einbezogen wird. Aber auch fast 20% der BR-Mitglieder aus Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten geben an, dass keine einzige Betriebsvereinbarung zu einem der abgefragten Informations- und Kommunikationssysteme existiert (vgl. Grafik 34).

Ein Blick auf die Branchenverteilung zeigt, dass solche Systeme v.a. im Gesundheitsbereich sehr häufig nicht durch eine Betriebsvereinbarung geregelt sind (40,9%). In der IT-Branche hingegen haben mehr als 50% der Betriebe zumindest fünf einschlägige Betriebsvereinbarungen (vgl. Grafik 35).

Grafik 35: Anzahl der Betriebsvereinbarungen (BV) nach Branche

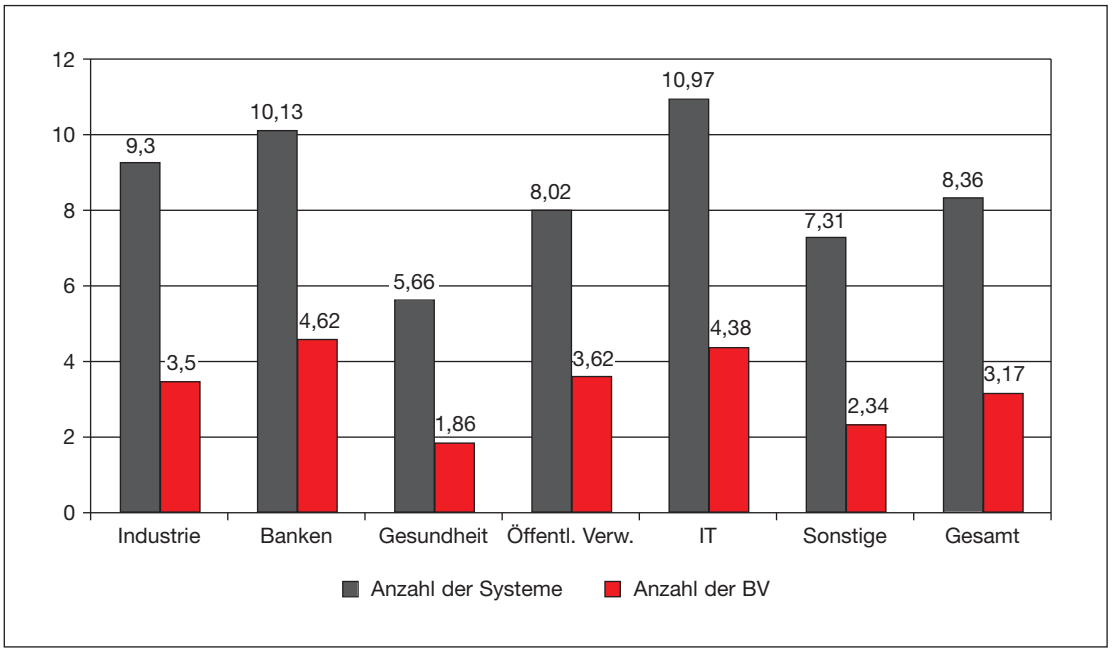


n=615

Vergleicht man die Anzahl der durchschnittlich eingesetzten Informations- und Kommunikationssysteme mit der Anzahl der durchschnittlich vorhandenen Betriebsvereinbarungen so zeigt sich in allen Betrieben, unabhängig von deren Branchenzugehörigkeit, eine beträchtliche Lücke zwischen der Anzahl der eingesetzten Systeme und dem Vorhandensein entsprechender Betriebsvereinbarungen (vgl. Grafik 36).

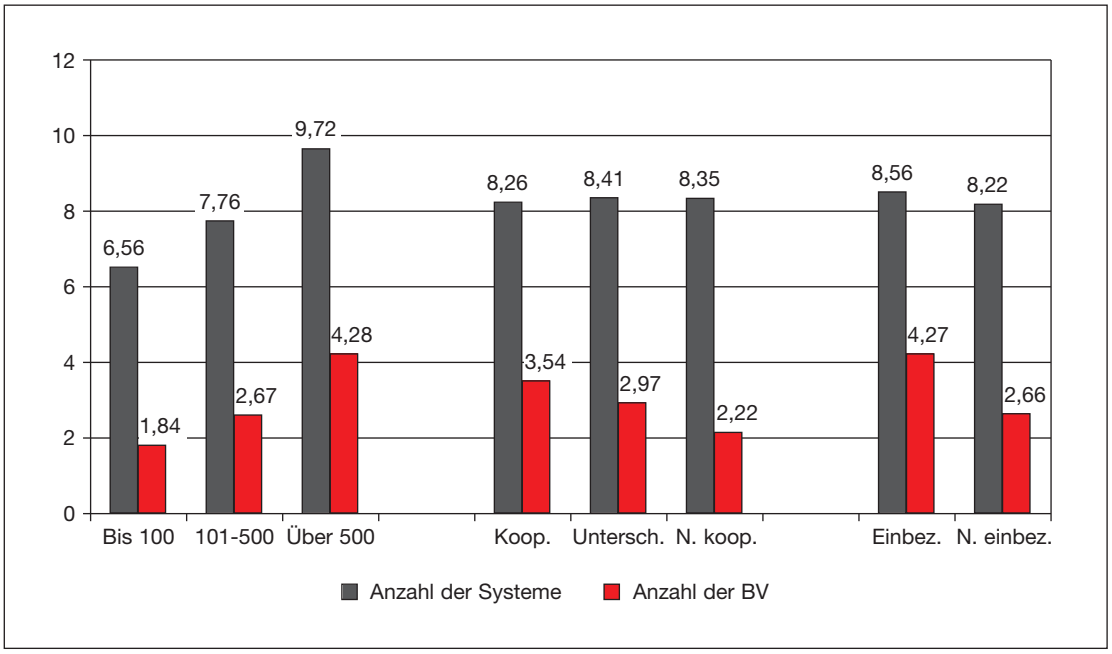
Ein sehr ähnliches Bild ergibt sich bei der Gegenüberstellung von Systemen und vorhandenen Betriebsvereinbarungen in den Betrieben, aufgeschlüsselt nach Größe, Klima und der Einbeziehung der Betriebsräte in IT-Projekte. Die Quote der fehlenden Betriebsvereinbarungen beträgt jeweils über 50% und liegt in Betrieben mit bis zu 100 ArbeitnehmerInnen und solchen mit einem nicht kooperativen Klima noch weit darüber. Und dies, obwohl die Befragung nur hinsichtlich jener Informations- und Kommunikationssysteme erfolgte, die betriebsvereinbarungspflichtig im Sinne der §§ 96 oder 96a ArbVG sind (vgl. Grafik 37).

Grafik 36: Gegenüberstellung der Systeme und Betriebsvereinbarungen (BV), nach Branchen



n=615

Grafik 37: Gegenüberstellung der Systeme und Betriebsvereinbarungen (BV), nach Größe, Klima und Partizipation

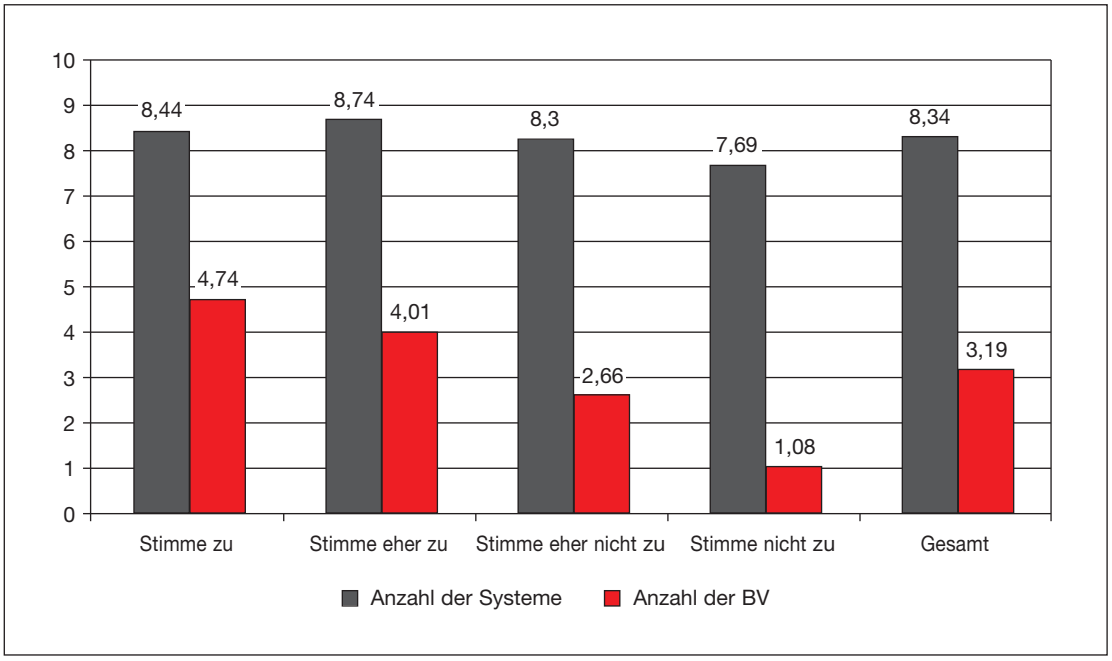


n=615

Im Rahmen der Befragung wurde bei den BR-Mitgliedern auch erhoben, ob ihren ArbeitgeberInnen Betriebsvereinbarungen im Zusammenhang mit dem Einsatz von verschiedenen Informationssystemen wichtig sind (vgl. dazu Kapitel 3.2.5.). Werden diese Befragungsergebnisse der Anzahl der eingesetzten Systeme und den vorhandenen Betriebsvereinbarungen gegenübergestellt, zeigt sich, dass mehr Betriebsvereinbarungen zu technischen Systemen vorhanden sind, wenn dies auch ArbeitgeberInnen wichtig ist.

ArbeitgeberInnen, denen Betriebsvereinbarungen zu solchen Systemen „gar nicht wichtig“ sind, haben erkennbar seltener Betriebsvereinbarungen abgeschlossen. Wiederum jedoch zeigt sich, unabhängig davon, ob ArbeitgeberInnen Betriebsvereinbarungen wichtig sind oder nicht, eine deutliche Lücke zwischen der durchschnittlichen Anzahl der eingesetzten Systeme und den durchschnittlich vorhandenen Betriebsvereinbarungen (vgl. Grafik 38).

Grafik 38: Gegenüberstellung der Befragungsergebnisse zur Frage „Dem Arbeitgeber sind Betriebsvereinbarungen wichtig“ zur Anzahl der Systeme und Betriebsvereinbarungen



n=605

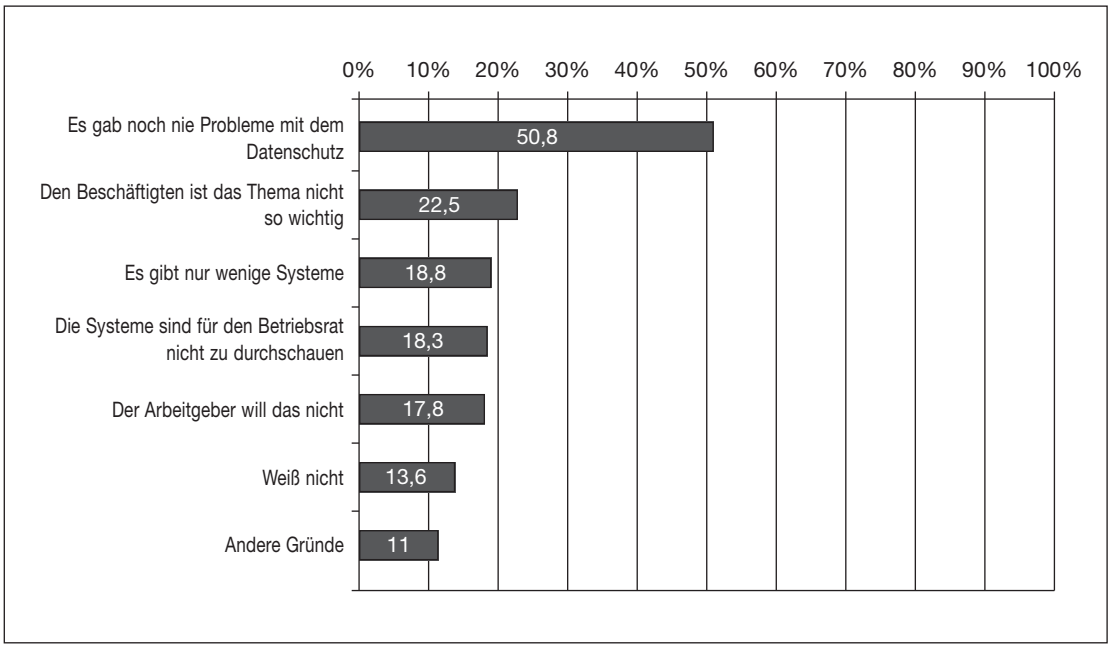
3.6.2 Gründe für das Fehlen von Betriebsvereinbarungen

In etwa einem Viertel der Betriebe gibt es laut Aussagen der BR-Mitglieder keine einzige Betriebsvereinbarung zu den eingesetzten Informations- und Kommunikationssystemen (vgl. dazu beispielsweise Tabelle 21).

Die Gründe dafür sind vielfältig: Knapp die Hälfte jener BR-Mitglieder, in deren Betrieb es keine Betriebsvereinbarung gibt, meint, es hätte noch keine Probleme mit dem Datenschutz gegeben. Knapp 23% der BR-Mitglieder führen es darauf zurück, dass den Beschäftigten das Thema nicht so wichtig erscheint. Weitere fast 19% meinen, es gäbe keine Betriebsvereinbarungen, weil es nur wenige Systeme gäbe. Als weitere Gründe werden von den Befragten (jeweils rund 18%) angeführt, dass die Systeme für den Betriebsrat nicht zu durchschauen sind bzw. der/die ArbeitgeberIn die Systeme nicht regeln möchte (vgl. Grafik 39).

Das bedeutet, dass in der Mehrheit jener Betriebe, in denen keine Betriebsvereinbarungen vorhanden sind, nicht der/die ArbeitgeberIn den Abschluss von solchen Vereinbarungen verhindert hat, sondern oft andere Gründe für das Unterbleiben einer Regelung durch Betriebs-

Grafik 39: „Warum gibt es bei Ihnen keine Betriebsvereinbarungen zu konkreten Informationssystemen oder zu Datenschutzthemen bzw. werden keine verhandelt?“ (Mehrfachantworten möglich)



n=191

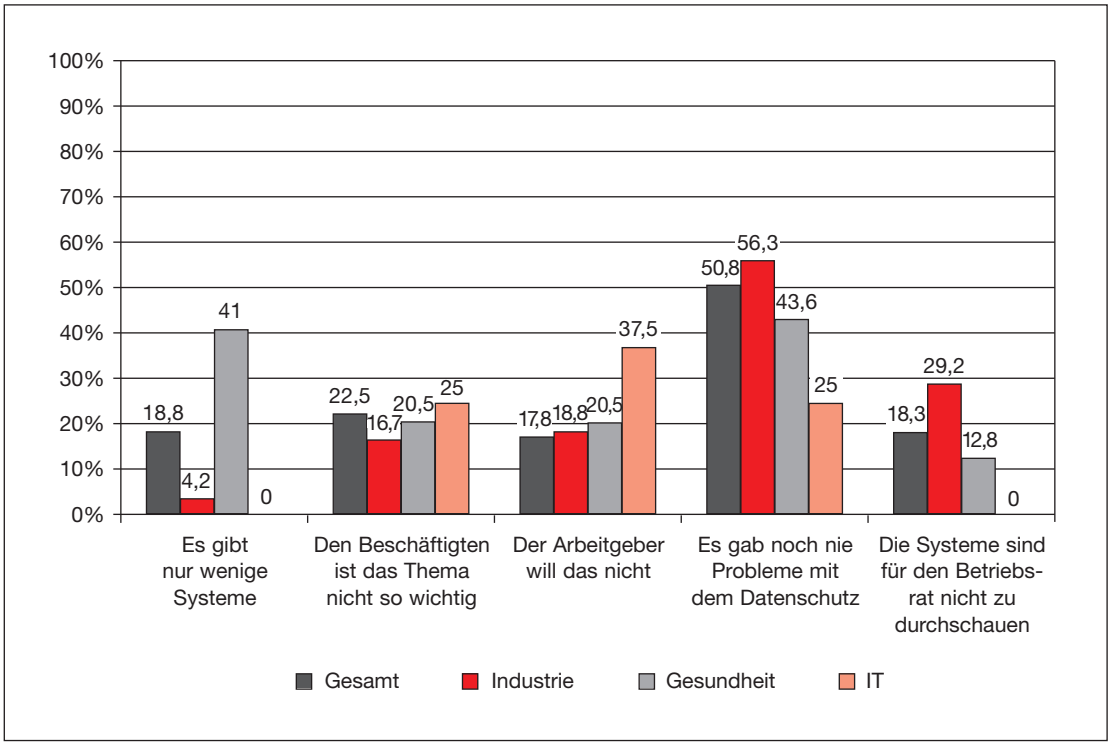
vereinbarung ausschlaggebend waren: es sind dies grundsätzliches Vertrauen in die Geschäftsführung auf einen sorgsamen Umgang mit Beschäftigtendaten, mangelndes technisches und rechtliches Wissen und/oder diesbezüglich fehlende Schulungen sowie auch persönliche Überforderung bei der Regelung des Umgangs mit personenbezogenen Daten in den verwendeten Informations- und Kommunikationssystemen (vgl. dazu auch Kapitel 3.2 und 3.3).

Bei den Gründen für fehlende Betriebsvereinbarungen sind auch signifikante branchenspezifische Unterschiede festzustellen: Im Gesundheitswesen gibt es – nach Aussage der BR-Mitglieder – nur wenige Systeme und noch keine Probleme mit dem Datenschutz, letzteres wird auch von BR-Mitgliedern aus Industriebetrieben als Hauptgrund genannt. Gerade im Gesundheitswesen sind diese Ergebnisse jedoch überraschend, weil einerseits aufgrund der vielfachen Verwendung von sensiblen PatientInnendaten eine höhere Sensibilität zu erwarten wäre, andererseits die Tätigkeiten der Beschäftigten erhöhten Dokumentationspflichten unterliegen. Laut BR-Mitgliedern aus der IT-Branche ist es vor allem der/die ArbeitgeberIn, der/die keine Regelungen wünscht (vgl. Grafik 40).

BR-Mitglieder, die über eine gute Gesprächsbasis mit dem/der ArbeitgeberIn verfügen bzw. jene, die in IT-Projekte einbezogen werden, geben als häufigsten Grund für das Fehlen von Betriebsvereinbarungen an, dass es keine Probleme mit dem Datenschutz gäbe.

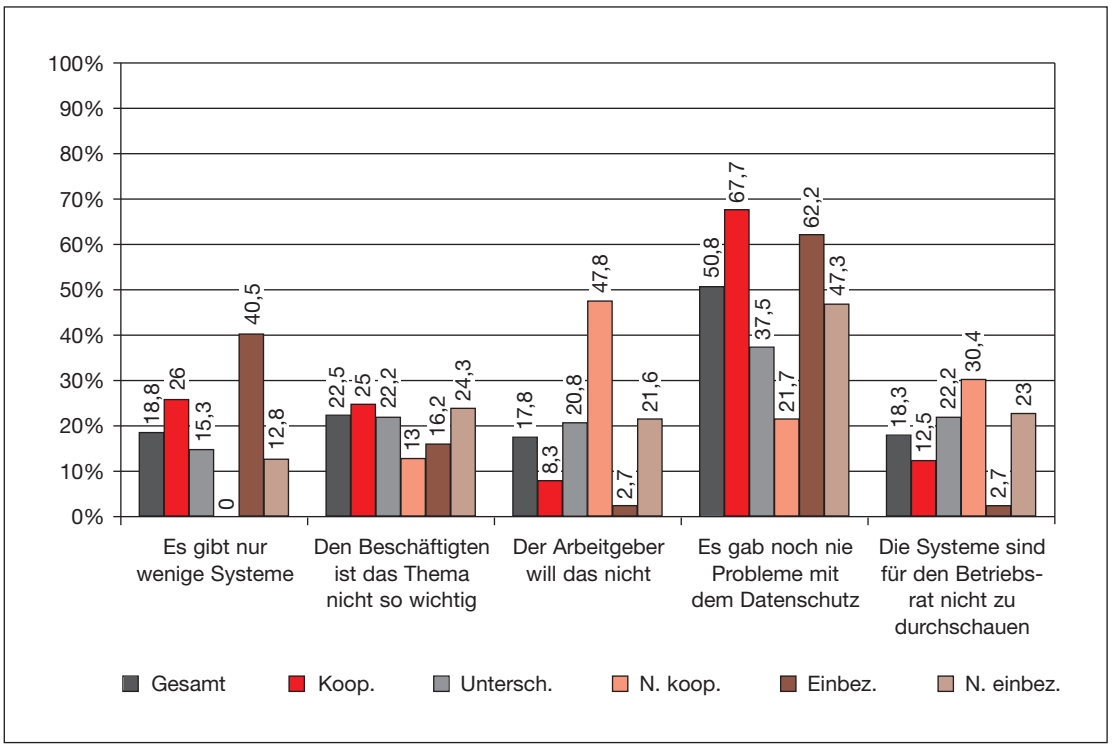
Dass die Einbeziehung von BR-Mitgliedern in IT-Projekte deutlich positive Auswirkungen auf den Abschluss von Betriebsvereinbarungen mit sich bringen kann, verdeutlichen die Ergebnisse zu den möglichen Aussagen „Der Arbeitgeber will das nicht“ bzw. „Die Systeme sind für den Betriebsrat nicht zu durchschauen“. Diese Gründe treffen für projektbeteiligte BR-Mitglieder im Vergleich zu anderen Gruppen sehr selten zu (vgl. Grafik 41).

Grafik 40: Warum gibt es keine Betriebsvereinbarungen?, nach ausgewählten Branchen (Mehrfachantworten möglich)



n=191

Grafik 41: Warum gibt es keine Betriebsvereinbarungen?, nach Klima und Partizipation (Mehrfachantworten möglich)

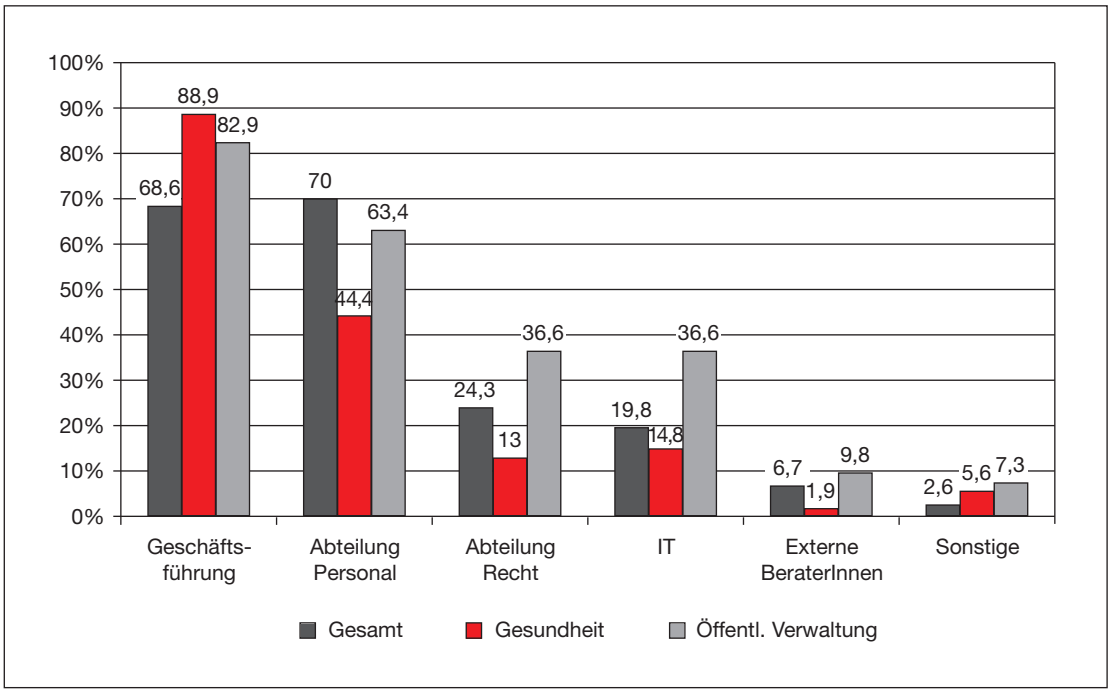


n=191

3.6.3 Verhandlung von Betriebsvereinbarungen

Bei der Verhandlung von Betriebsvereinbarungen sind die wichtigsten Verhandlungspartnerinnen des Betriebsrates die Geschäftsführung und die Personalabteilung. Lediglich in der öffentlichen Verwaltung kommen auch der Rechtsabteilung sowie der IT-Abteilung größere Bedeutung zu. Externe BeraterInnen sind nur sehr selten in die Verhandlungen eingebunden (vgl. Grafik 42).

Grafik 42: „Wer verhandelt auf Seiten des Arbeitgebers Betriebsvereinbarungen mit dem Betriebsrat?“ (Mehrfachantworten möglich)



n=412

In den Verhandlungen stützen sich die BR-Mitglieder neben den Bestimmungen des Datenschutzgesetzes 2000 vor allem auf die Regelungen des Arbeitsverfassungsgesetzes. Die größte Bedeutung (78,5%) besitzt § 96 ArbVG. Dieser sieht bei der Einführung von technischen Systemen (zur Kontrolle der ArbeitnehmerInnen) eine verpflichtende Zustimmung des Betriebsrates vor, wenn sie die Menschenwürde berühren. Diese Regelung des Arbeitsverfassungsgesetzes genießt bei der Mehrheit der BR-Mitglieder und wohl auch der ArbeitgeberInnen die größte Bekanntheit. Die Interviews bestätigen, dass von der betrieblichen Interessenvertretung beim Einsatz von Informations- und Kommunikationssystemen und bei der Verwendung von personenbezogenen Beschäftigtendaten gerne mit dem Begriff „Berührung der Menschenwürde“ argumentiert wird.

Auf die Informationspflicht der ArbeitgeberInnen nach § 91 ArbVG verweisen drei Viertel der BR-Mitglieder. Danach müssen ArbeitgeberInnen von sich aus informieren, welche Arten von personenbezogenen Beschäftigtendaten sie aufzeichnen und welche Verarbeitungen und Übermittlungen sie vorsehen.

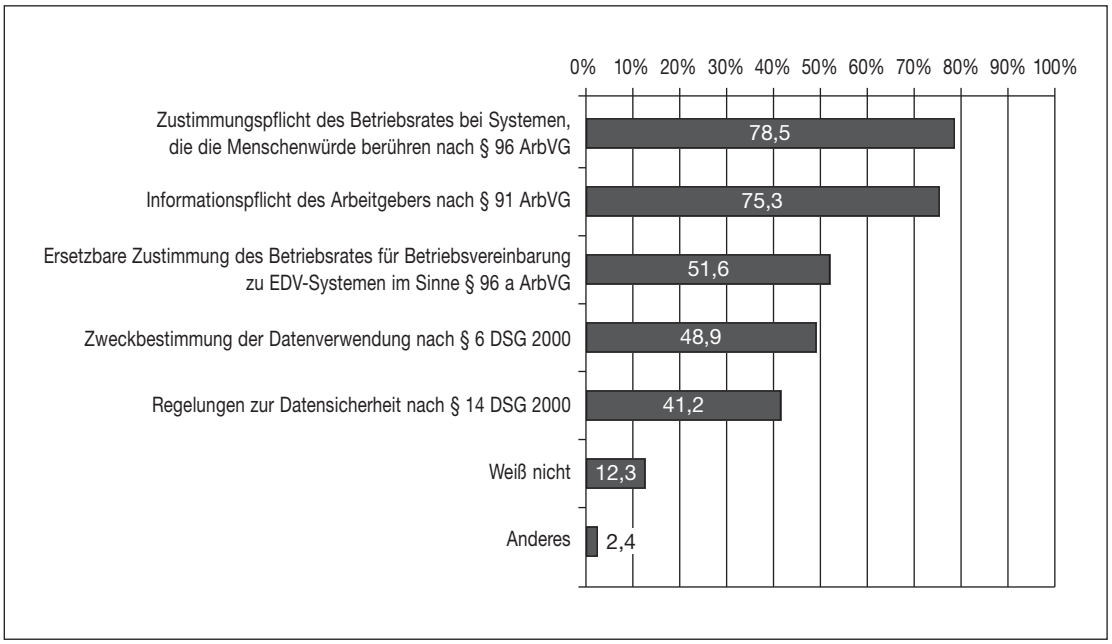
§ 96a ArbVG, der die ersetzbare Zustimmung des Betriebsrates bei der Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Verwendung von personenbezogenen Daten der ArbeitnehmerInnen regelt, wird von knapp der Hälfte der Befragten als Argument für die Verhandlung von Betriebsvereinbarungen herangezogen.

Auffällig in diesem Zusammenhang ist, dass BR-Mitglieder dem Datenschutzgesetz 2000 im betrieblichen Verhandlungsprozess deutlich weniger Bedeutung beimessen als dem Arbeitsverfassungsgesetz. Ein Grund dafür könnte sein, dass BR-Mitgliedern, ähnlich wie ArbeitgeberInnen, die Bestimmungen des Datenschutzgesetzes und die daraus resultierenden Anforderungen an die betriebliche personenbezogene Datenverwendung nicht umfassend bekannt sind (vgl. Grafik 43).

Davon abgesehen wird dem Schutz von KundInnendaten deutlich mehr Relevanz beigemessen:

> „Eigentlich ist der Arbeitnehmer im Sinne des Datenschutzgesetzes Betroffener. Aber man denkt immer nur an die Datenbeziehung zu Betroffenen außerhalb des Betriebes, wie z.B. Kunden, und nicht an die interne Datenbeziehung.“ (E4)

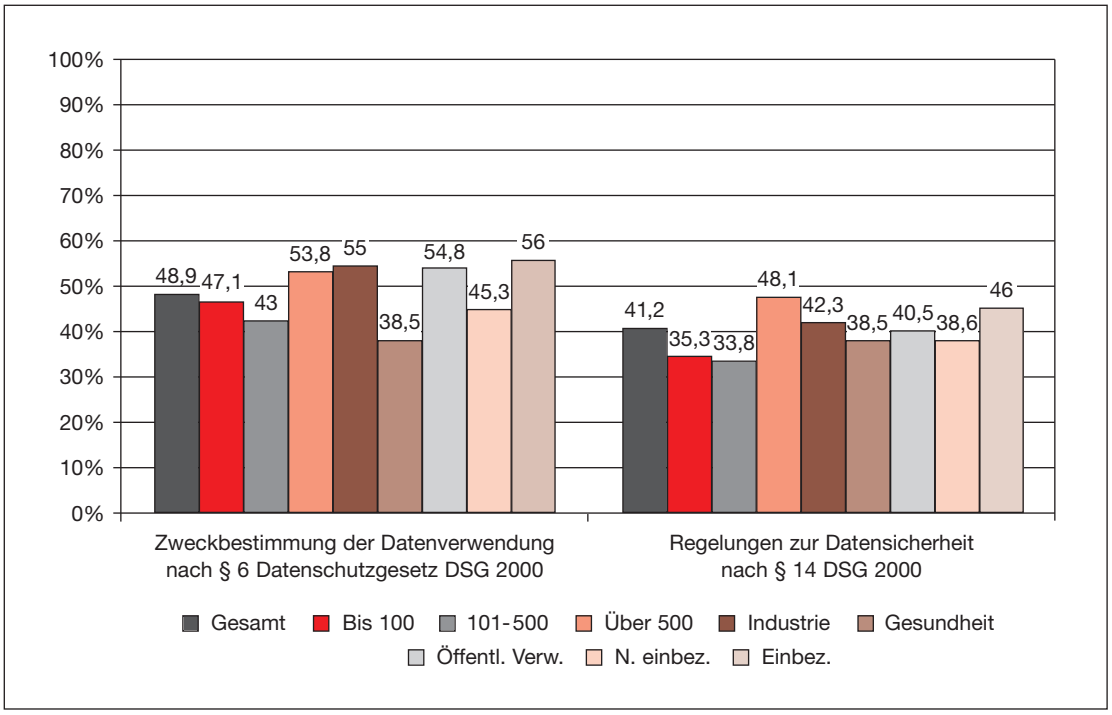
Grafik 43: „Welche gesetzlichen Regelungen helfen dem Betriebsrat bei den Verhandlungen?“ (Mehrfachantworten möglich)



n=615

Größere Bedeutung als im Gesamtdurchschnitt, dieser liegt knapp unter 50%, hat das Datenschutzgesetz 2000 für BR-Mitglieder in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten, in Industriebetrieben und der öffentlichen Verwaltung. Auch in Betrieben, in denen der Betriebsrat in IT-Projekte einbezogen wird, nimmt der Bekanntheitsgrad von Regelungen des Datenschutzgesetzes 2000 zu (vgl. Grafik 44).

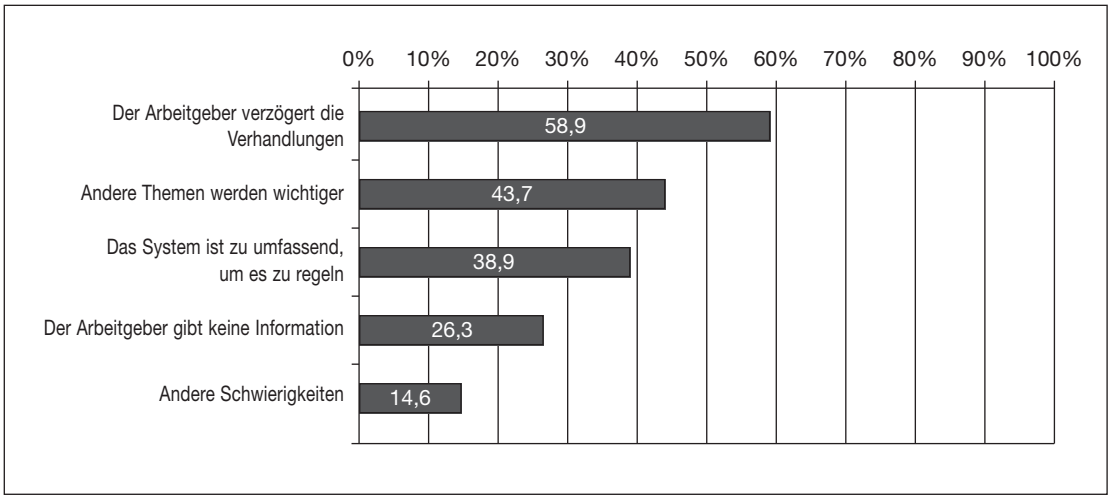
Grafik 44: „Welche gesetzlichen Regelungen helfen dem Betriebsrat bei den Verhandlungen? (Regelungen DSG 2000)“



n=404

Die Befragung der BR-Mitglieder zeigt sehr deutlich die Ursachen von Schwierigkeiten bei der Verhandlung von Betriebsvereinbarungen auf: demnach rangiert an erster Stelle die Verzögerung der Verhandlungen durch die ArbeitgeberInnen (fast 60% der Befragten). In etwa 40% der Fälle werden andere Themen als wichtiger erachtet oder die BR-Mitglieder scheitern an der Komplexität des Systems. Bei einem Viertel der Mitglieder des Betriebsrates gibt der/die ArbeitgeberIn keine Informationen, sodass eine weitere Verhandlung nicht möglich ist (vgl. Grafik 45).

Grafik 45: „Welche Schwierigkeiten entstehen während der Verhandlung?“ (Mehrfachantworten möglich)



n=350

Eine weitere Ursache für das Scheitern von Verhandlungen kann das mitunter fehlende Problembewusstsein der ArbeitgeberInnen sein:

> „Bei den Verhandlungen ist ein Problem, dass dem Arbeitgeber oder dem IT-Verantwortlichen grundsätzlich das Bewusstsein fehlt, warum der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung verhandeln möchte. Er wird als lästig angesehen. Insofern ist es schwierig, überhaupt in einen ernsthaften Verhandlungsprozess einzutreten." (E1)

Die Regelung einer Betriebsvereinbarung kann aber auch am fehlenden Verständnis der ArbeitgeberInnen für die Ängste der MitarbeiterInnen und der BR-Mitglieder scheitern:

> „Ein zentraler Punkt ist meines Erachtens die Frage, aus welchem Blickwinkel Arbeitnehmerdaten im Betrieb betrachtet werden? Also die grundsätzliche Abwägung durch Arbeitgeber zwischen den Persönlichkeitsrechten der Mitarbeiter und deren Pflichten als Arbeitskraft. (…) Die Interpretation, dass ‚Arbeitnehmerdaten Arbeitskraftdaten sind und nicht Persönlichkeitsdaten', zieht sich ganz einfach auf Unternehmensseite durch." (E4)

Auch nach ständiger Rechtsprechung hat eine umfassende Interessenabwägung zwischen den Kontrollrechten der ArbeitgeberInnen und den Persönlichkeitsrechten der Beschäftigten stattzufinden.

3.6.4 Resümee

Das Arbeitsverfassungsgesetz sieht zur Regelung der Verwendung von personenbezogenen Beschäftigtendaten unterschiedliche Betriebsvereinbarungstatbestände vor, um den Schutz der ArbeitnehmerInneninteressen vor missbräuchlicher Datenverwendung sicherzustellen. Die Befragungsergebnisse zeigen jedoch, dass solche Betriebsvereinbarungen, obwohl sie in vielen Fällen eine Voraussetzung für den Einsatz von Informations- und Kommunikationssystemen darstellen, in Betrieben oftmals fehlen: Insgesamt gab über ein Viertel der BR-Mitglieder an, zu keinem dieser Systeme eine Betriebsvereinbarung zu haben.

Wird von der Annahme ausgegangen, dass an dieser Befragung zum betrieblichen Datenschutz vorrangig BR-Mitglieder teilgenommen haben, denen das Thema wichtig ist, dann dürfte dieser Prozentsatz in Wirklichkeit höher liegen. Überrascht hat weiters, dass auch knapp 20% der BR-Mitglieder aus Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten keine einzige Betriebsvereinbarung bezüglich Verwendung von personenbezogenen Beschäftigtendaten abgeschlossen haben. Bei einem Vergleich der Anzahl der durchschnittlich eingesetzten Systeme mit den vorhandenen Betriebsvereinbarungen zeigt sich, dass unabhängig von Branche und Betriebsgröße im Durchschnitt mehr als 50% der Systeme nicht geregelt sind. Anders ist es nur in Betrieben, von denen BR-Mitglieder angeben, dass den ArbeitgeberInnen Betriebsvereinbarungen wichtig sind. Hier gibt es in der Regel für die Mehrzahl der Systeme auch entsprechende Betriebsvereinbarungen.

Worin sind nun die Gründe für die fehlenden Regelungen zu suchen? Aus den Rückmeldungen der befragten BR-Mitglieder lassen sich verschiedene Schlüsse ziehen. Wie schon in den vorhergehenden Kapiteln beschrieben, herrscht in den Betrieben grundsätzlich das Vertrau-

en, dass mit personenbezogenen Daten nicht missbräuchlich umgegangen wird. Und dies, obwohl BR-Mitglieder wissen, dass ArbeitgeberInnen die eingesetzten Systeme zur Kontrolle verwenden und sie auch von konkreten Fällen berichten konnten, in denen einzelne Beschäftigte überwacht wurden. Ein weiterer Grund für das Fehlen von Betriebsvereinbarungen ist, dass ArbeitgeberInnen und BR-Mitglieder über die gesetzlichen Rahmenbedingungen und die daraus resultierenden Verpflichtungen oft nicht ausreichend Bescheid wissen. So liefern sowohl das Arbeitsverfassungsgesetz, als auch das Datenschutzgesetz 2000 genügend Anknüpfungspunkte, die BR-Mitglieder bei ihrer Forderung nach betrieblichen Regelungen zu unterstützen.

Darüber hinaus dürften sich BR-Mitglieder vielfach auch aufgrund der technischen Komplexität der verwendeten Systeme in der Mitgestaltung überfordert fühlen. Oft werden sie von den ArbeitgeberInnen erst in einem späten Stadium der Einführung von Informations- und Kommunikationssystemen informiert. Dies erschwert eine Mitgestaltung zusätzlich.

Schlussendlich ist anzuführen, dass noch immer die Mehrheit der Beschäftigten – sowohl aus Sicht der BR-Mitglieder als auch aus eigener Sicht, wie die Interpretation der Beschäftigtenbefragung im nächsten Kapitel zeigen wird – hinsichtlich des Datenschutzes in ihrem Betrieb nicht beunruhigt ist und somit der Druck „von unten, d.h. der Basis“ fehlt.

4. ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG VON BESCHÄFTIGTEN

Parallel zur Befragung von BR-Mitgliedern fand eine Beschäftigtenbefragung zur Einschätzung des betrieblichen Datenschutzes statt. Diese Erhebung erfolgte auf zwei Wegen. Zum einen war der Fragebogen online unter http://datenschutz.forba.at verfügbar, zum anderen lag der Fragebogen in Papierform in den Beratungsstellen der Arbeiterkammer Wien (1040 Wien, Prinz-Eugen Straße 20-22) und der Arbeiterkammer Salzburg (5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10) auf und wurde dort Personen ausgehändigt, die auf eine Beratungsleistung der Arbeiterkammer warteten. Der Großteil der Papierfragebögen (94%) wurde in Wien ausgefüllt.

Neben der Beschreibung der Ergebnisse der gesamten Stichprobe werden, soweit sich signifikante Unterschiede für eine Untergruppe von Betrieben ergeben, diese getrennt dargestellt. Insbesondere erfolgt eine getrennte Darstellung häufig danach, ob eine innerbetriebliche Interessenvertretung (Betriebsrat bzw. Personalvertretung) vorhanden ist („BR JA“) oder nicht („BR NEIN“).

4.1 Kurzbeschreibung der gesamten Stichprobe

In Summe beteiligten sich 594 Beschäftigte an der Befragung, wobei 61% der Fragebögen online ausgefüllt wurden. 72,4% der Beschäftigten, die an der Befragung teilnahmen, haben einen Betriebsrat im Unternehmen.

Mehr als 50% der Befragten stammen aus Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten, knapp ein Viertel aus Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten (vgl. Tabelle 22).

Tabelle 22: Anzahl der Beschäftigten im Betrieb

	Häufigkeit	In Prozent
1 bis 50 Beschäftigte	140	24,4%
51 bis 100 Beschäftigte	28	4,9%
101 bis 500 Beschäftigte	105	18,3%
501 bis 2.000 Beschäftigte	230	40,1%
Über 2.000 Beschäftigte	71	12,4%
Gesamt	574	100,0%

Über 60% der Beschäftigten, die an dieser Befragung teilgenommen haben, arbeiten in eigenständigen Betrieben, knapp ein Viertel in Konzernen mit Sitz im Inland, 13,5% in Konzernen mit Sitz im Ausland (vgl. Tabelle 23).

Tabelle 23: Art der Betriebe

	Häufigkeit	In Prozent
Eigenständig	357	62,4%
Teil eines größeren Konzerns mit Stammsitz im Inland	138	24,1%
Teil eines größeren Konzerns mit Stammsitz im Ausland	77	13,5%
Gesamt	572	100,0%

Der Großteil der Befragten stammt aus Ostösterreich, knapp drei Viertel der Befragten haben ihren Arbeitsplatz in Wien (vgl. Tabelle 24).

Tabelle 24: Standorte der Betriebe

	Häufigkeit	In Prozent
Wien	426	73,6%
Niederösterreich	14	2,4%
Oberösterreich	37	6,4%
Steiermark	14	2,4%
Kärnten	3	0,5%
Salzburg	19	3,3%
Tirol	4	0,7%
Vorarlberg	1	0,2%
Niederlassungen in unterschiedlichen Bundesländern	61	10,5%
Gesamt	579	100,0%

Bei 10% der Beschäftigten gibt es nicht nur einen Standort, sondern mehrere Niederlassungen in unterschiedlichen Bundesländern. Aus West- und Südösterreich nahmen nur sehr wenig Beschäftigte teil (vgl. Tabelle 24).

Die größte Gruppe mit 21% der befragten Beschäftigten ist im Banken- oder Versicherungsbereich tätig, 17% stammen aus Verkehrs- und Transportbetrieben. Aus der Öffentlichen Verwaltung nahm hingegen nur eine Handvoll Beschäftigter an der Befragung teil (vgl. Tabelle 25).

Tabelle 25: Branchenzugehörigkeit

	Häufigkeit	In Prozent
Sonstige	71	12,5%
Industrie und Produzierendes Gewerbe	48	8,4%
Energie, Wasser	58	10,2%
Andere Dienstleistungen	17	3,0%
Groß- und Einzelhandel	20	3,5%
Hotel und Gastgewerbe	14	2,5%
Verkehr, Transport	98	17,2%
Bauwesen	38	6,7%
Banken und Versicherungen	119	20,9%
Gesundheit, Unterricht, soziale Dienste	42	7,4%
Öffentliche Verwaltung (inkl. ausgegliederte Betriebe)	5	0,9%
IT und Telekom	40	7,0%
Gesamt	570	100,0%

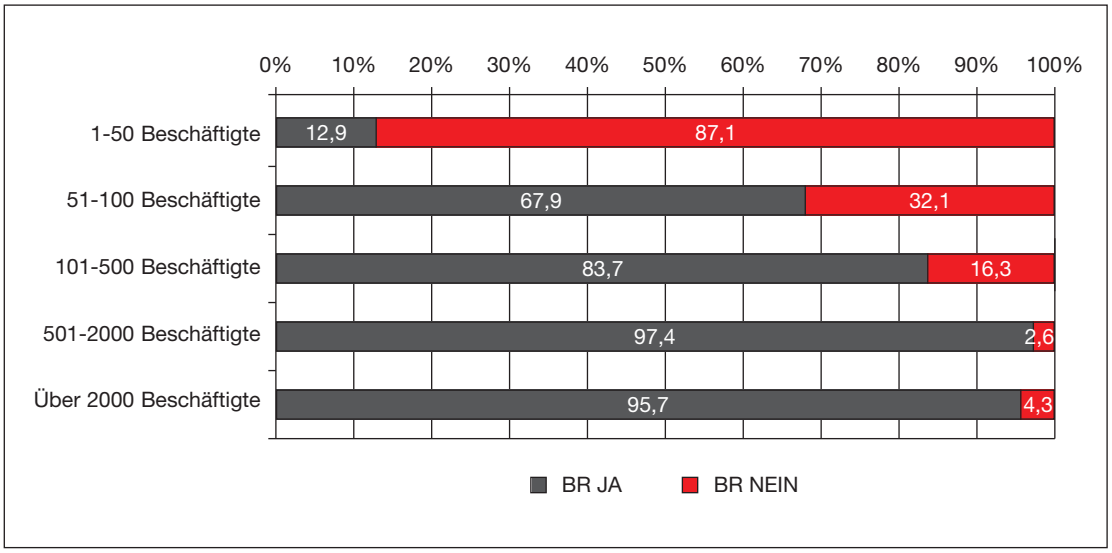
54% der Beschäftigten sind zumindest 7 Jahre im selben Unternehmen, etwa 42% mehr als 9 Jahre. Die Personen, die den Fragebogen bei einer Beratungsstelle der Arbeiterkammer ausgefüllt haben, weisen übrigens eine deutlich kürzere durchschnittliche Betriebszugehörigkeit auf (vgl. Tabelle 26).

Tabelle 26: Betriebszugehörigkeit

	Häufigkeit	In Prozent
Weniger als ein Jahr	78	13,5%
1 bis 3 Jahre	110	19,0%
4 bis 6 Jahre	78	13,5%
7 bis 9 Jahre	72	12,4%
Mehr als neun Jahre	241	41,6%
Gesamt	579	100,0%

Je größer der Betrieb, desto häufiger ist eine betriebliche Interessenvertretung eingerichtet, in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten war nur in 13% der Fälle ein Betriebsrat vorhanden, in Betrieben mit 51-100 Beschäftigten in knapp 70% der Fälle, bei allen anderen Betrieben hatten zumindest 80% der Beschäftigten einen Betriebsrat installiert (vgl. Grafik 46).

Grafik 46: Vorhandensein eines Betriebsrates, nach Größe des Betriebes



n=574

Über 60% der Beschäftigten, die an der Befragung teilnahmen, sind bei keiner Gewerkschaft Mitglied. Die größte Mitgliedergruppe stellt mit 20% die Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (vgl. Tabelle 27).

Tabelle 27: Gewerkschaftsmitgliedschaft der befragten Beschäftigten

	Häufigkeit	In Prozent
Nein	355	61,8%
Ja, bei Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier	116	20,2%
Ja, bei Gewerkschaft öffentlicher Dienst	53	9,2%
Ja, bei Gewerkschaft der Gemeindebediensteten	16	2,8%
Ja, bei Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe	2	0,3%
Ja, bei Gewerkschaft Bau-Holz	1	0,2%
Ja, bei der Gewerkschaft vida	15	2,6%
Ja, bei Gewerkschaft der Post- und Fernmelde-bediensteten	5	0,9%
Ja, bei Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung	11	1,9%
Gesamt	574	100,0%

Knapp die Hälfte der befragten Beschäftigten ist weiblich (vgl. Tabelle 28).

Tabelle 28: Befragte Beschäftigte nach dem Geschlecht

	Häufigkeit	In Prozent
Weiblich	283	48,7%
Männlich	298	51,3%
Gesamt	581	100,0%

4.2 Situation des betrieblichen Datenschutzes

Wie im Fragebogen für Betriebsrat und Personalvertretung (vgl. Kap. 3) wurde auch bei den Beschäftigten die Einschätzung zu allgemeinen Aussagen des betrieblichen Datenschutzes hinterfragt.

Rund 60% der befragten Beschäftigten gaben dabei an, dass ihr/e ArbeitgeberIn Wert darauf legt, die Arbeit der Beschäftigten durch Informationssysteme zu kontrollieren. Es machen sich jedoch nur knapp 50% der Beschäftigten Sorgen, wie ihre persönlichen Daten verwendet werden.

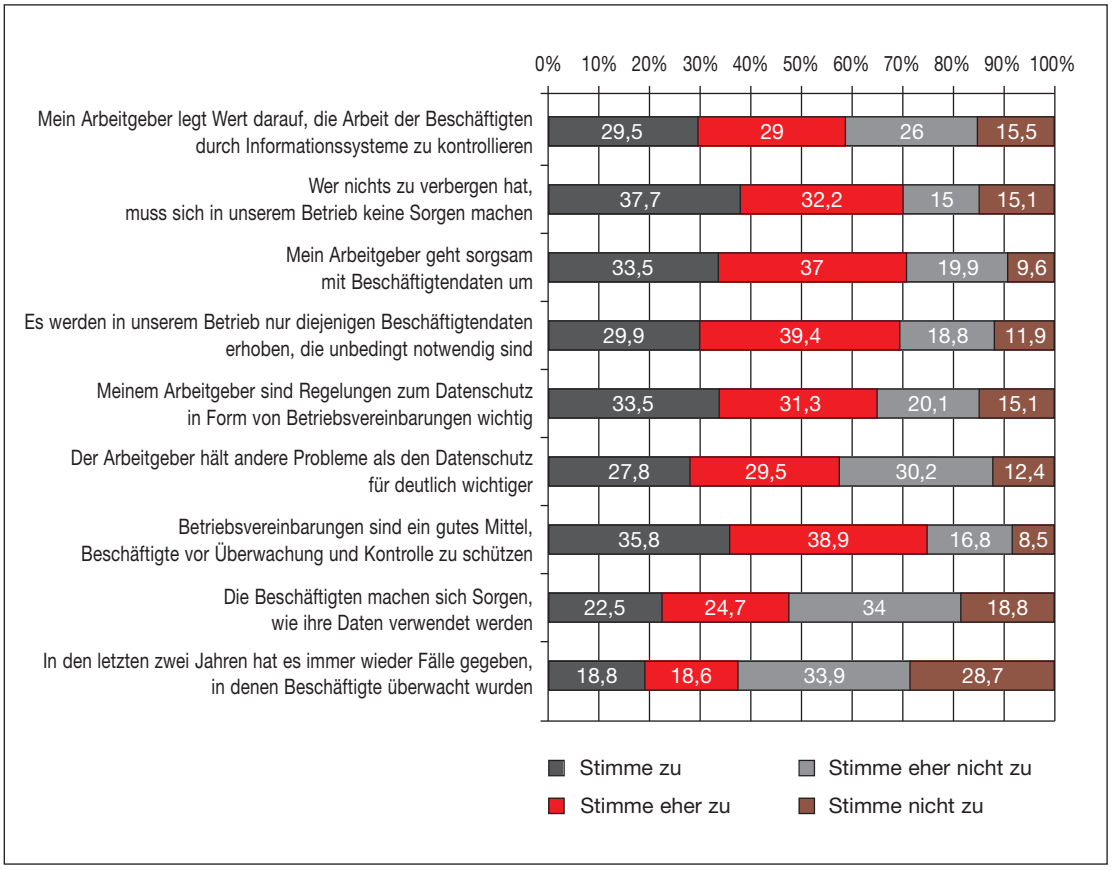
Den ArbeitgeberInnen wird grundsätzlich jedoch ein sorgsamer Umgang mit personenbezogenen Daten zugeschrieben. 70% der Befragten befinden, dass ihr/e ArbeitgeberIn sorgsam mit den erhobenen Daten umgeht, 65% gaben an, dass dem/der ArbeitgeberIn Regelungen zum Datenschutz in Form von Betriebsvereinbarungen wichtig sind. In Betriebsvereinbarungen sehen 75% der Befragten ein gutes Mittel, Beschäftigte vor Überwachung und Kontrolle zu schützen. Hier ist jedoch anzumerken, dass – wie später noch ausgeführt wird – 43,3% der Beschäftigten, die in ihrem Betrieb einen Betriebsrat eingerichtet haben, keine Betriebsvereinbarung zur Verwendung von personenbezogenen Beschäftigtendaten zu einem der eingesetzten technischen Systeme bekannt war. Von konkreten Überwachungen einzelner Beschäftigter wissen über ein Drittel der Beschäftigten zu berichten.

Hinterfragt man die betriebliche Bedeutung des Datenschutzes, so zeigt sich, dass 60% der Beschäftigten glauben, dass ihr/e ArbeitgeberIn andere Probleme als den Datenschutz für bedeutend wichtiger erachtet. Diese Einschätzung teilt wohl auch der Großteil der Beschäftigten, denn 70% gaben an, dass diejenigen, die nichts zu verbergen haben, sich im eigenen Betrieb keine Sorgen machen müssen (vgl. Grafik 47).

Wie unterscheiden sich nun die Rückmeldungen von Beschäftigten mit und ohne Betriebsrat, welche signifikanten Unterschiede lassen sich erkennen?

Eine Grundtendenz ist, dass Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat – dies sind insbesondere größere Betriebe – den betrieblichen Datenschutz besser eingehalten sehen, als jene aus Betrieben ohne Betriebsrat. Laut Aussage von über 70% der Beschäftigten in Betrieben mit

Grafik 47: Einschätzung des betrieblichen Datenschutzes durch die Beschäftigten



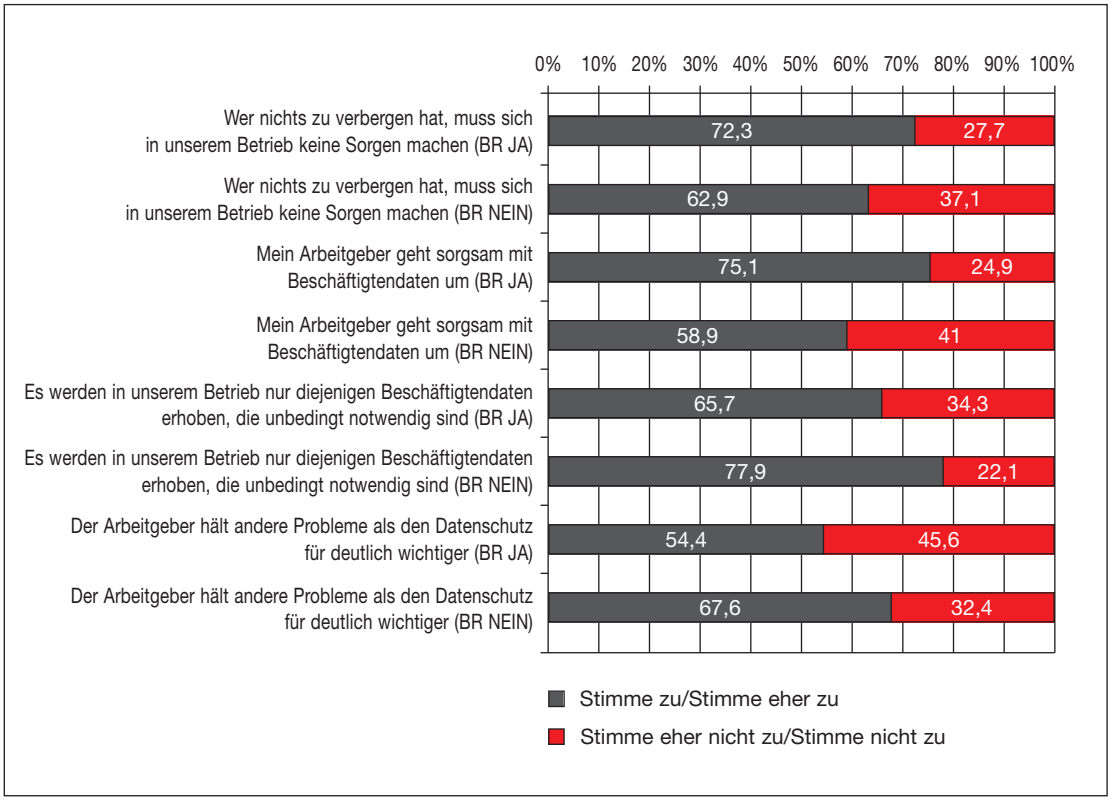
Betriebsrat (im Vergleich dazu über 60% in Betrieben ohne Betriebsrat), muss sich der/die Einzelne keine Sorgen machen, so man nichts zu verbergen habe. Der/m ArbeitgeberIn wird von drei Viertel der Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat ein sorgsamer Umgang mit Beschäftigtendaten attestiert, in Betrieben ohne Betriebsrat fällt das Zutrauen auf knapp 60% (vgl. Grafik 48). Darüber hinaus ist der Datenschutz ein Thema, das der/die ArbeitgeberIn in Betrieben mit Betriebsrat mehr berücksichtigt als in betriebsratslosen Betrieben. Dies wohl auch deshalb, weil die Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes dem Betriebsrat größere Möglichkeiten bieten als das Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz den einzelnen Beschäftigten in Betrieben ohne Betriebsrat.

Das Vorhandensein eines Betriebsrates übt offenbar eine positive Wirkung auf den Umgang mit personenbezogenen Beschäftigtendaten aus. Einzig die Frage, ob nur diejenigen Daten erhoben werden, die unbedingt notwendig sind, sehen Beschäftigte ohne Betriebsrat gelassener, was aber auch mit der Betriebsgröße (einen Betriebsrat gibt es vermehrt in größeren Betrieben) und der damit verbundenen vielfältigeren Erfassung von Beschäftigtendaten zusammenhängen kann.

4.3 Rolle des/der Arbeitgebers/in

Durchwegs kritisch wird die Rolle des/der Arbeitgebers/in in Bezug auf die im Datenschutzgesetz 2000 festgeschriebenen (Grund)Rechte der Betroffenen (= Beschäftigte in unserer

Grafik 48: Einschätzung des betrieblichen Datenschutzes, nach Vorhandensein eines Betriebsrates



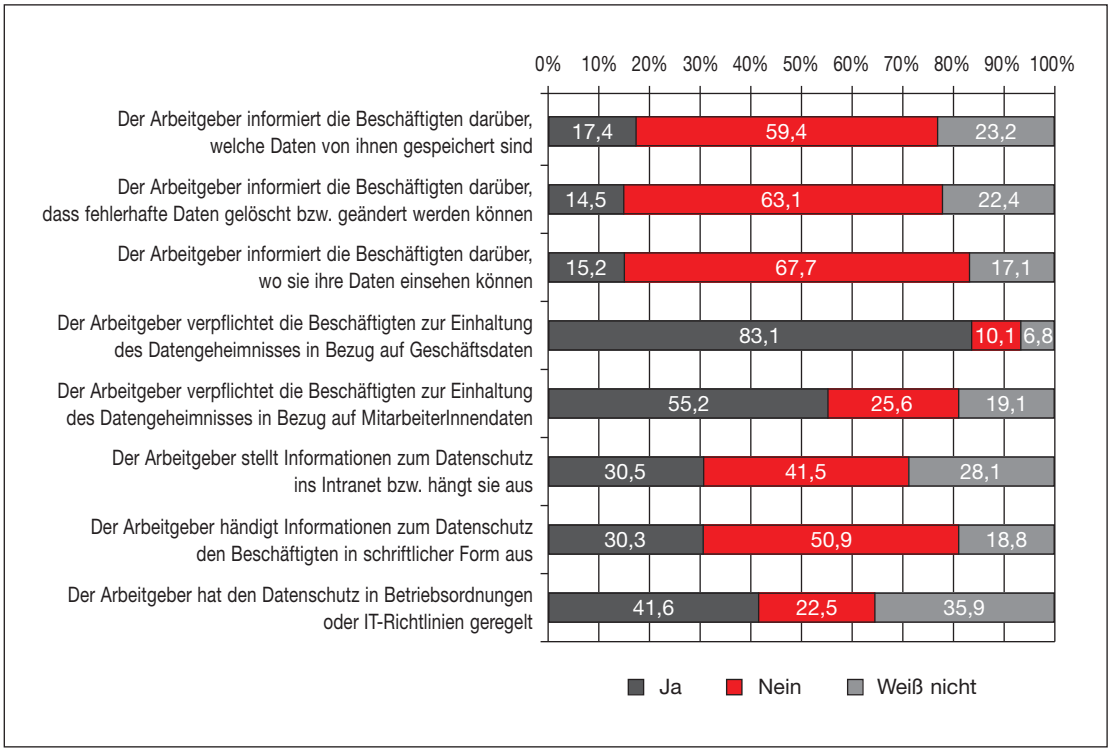
Befragung) gesehen. ArbeitgeberInnen informieren die Beschäftigten nur sehr selten über ihre Rechte aus dem Datenschutzgesetz 2000. In 17% der Fälle werden die Beschäftigten darüber informiert, welche Daten von ihnen verwendet werden, in 15% informiert der/die ArbeitgeberIn, wo die eigenen Daten eingesehen bzw. dass fehlerhafte Daten geändert oder gelöscht werden können.

Werden hingegen im Datenschutzgesetz 2000 Pflichten der Beschäftigten angesprochen (z.B. Datengeheimnis), werden diese betrieblich deutlich häufiger umgesetzt. Über 80% der Beschäftigten werden zur Einhaltung des Datenschutzes im Bezug auf Geschäftsdaten und 55% in Bezug auf MitarbeiterInnendaten verpflichtet. In über 40% der Betriebe bestehen Betriebsordnungen oder IT-Richtlinien zum Datenschutz.

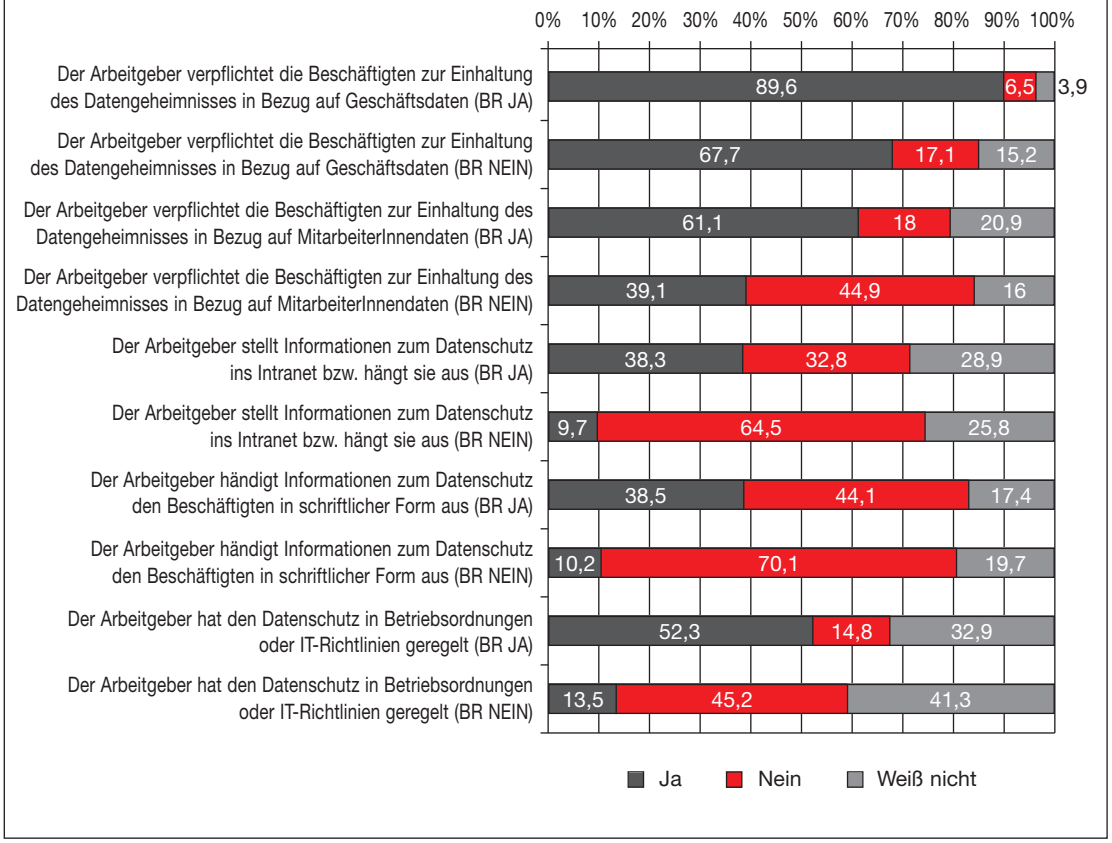
30% der Beschäftigten können auf Informationen zum Datenschutz zugreifen (z.B. im Intranet) bzw. erhalten Informationen in schriftlicher Form (vgl. Grafik 49).

Im folgenden Fragenkomplex werden die signifikanten Unterschiede für Beschäftigte mit und ohne Betriebsrat untersucht. So zeigt sich, dass in betriebsratslosen Betrieben für den/die ArbeitgeberIn die Reglungen des Datenschutzgesetzes 2000 weniger bindend zu sein scheinen. Was die Verpflichtung zum Datengeheimnis oder das zur Verfügung Stellen von Informationen zum Datenschutz betrifft, kommt der/die ArbeitgeberIn diesen Verpflichtungen in Betrieben mit Betriebsrat deutlich häufiger nach. Aber auch Betriebsordnungen oder IT-Richtlinien kommen in Betrieben mit Betriebsrat deutlich häufiger vor, obwohl in diesen Betrieben

Grafik 49: Einschätzung der Rolle des/der Arbeitgebers/in durch die Beschäftigten



Grafik 50: Einschätzung der Rolle des/der Arbeitgebers/in durch die Beschäftigten nach Vorhandensein eines Betriebsrates



die Möglichkeit bestünde, die Verwendung von personenbezogenen Daten durch Betriebsvereinbarung zu regeln (vgl. Grafik 50).

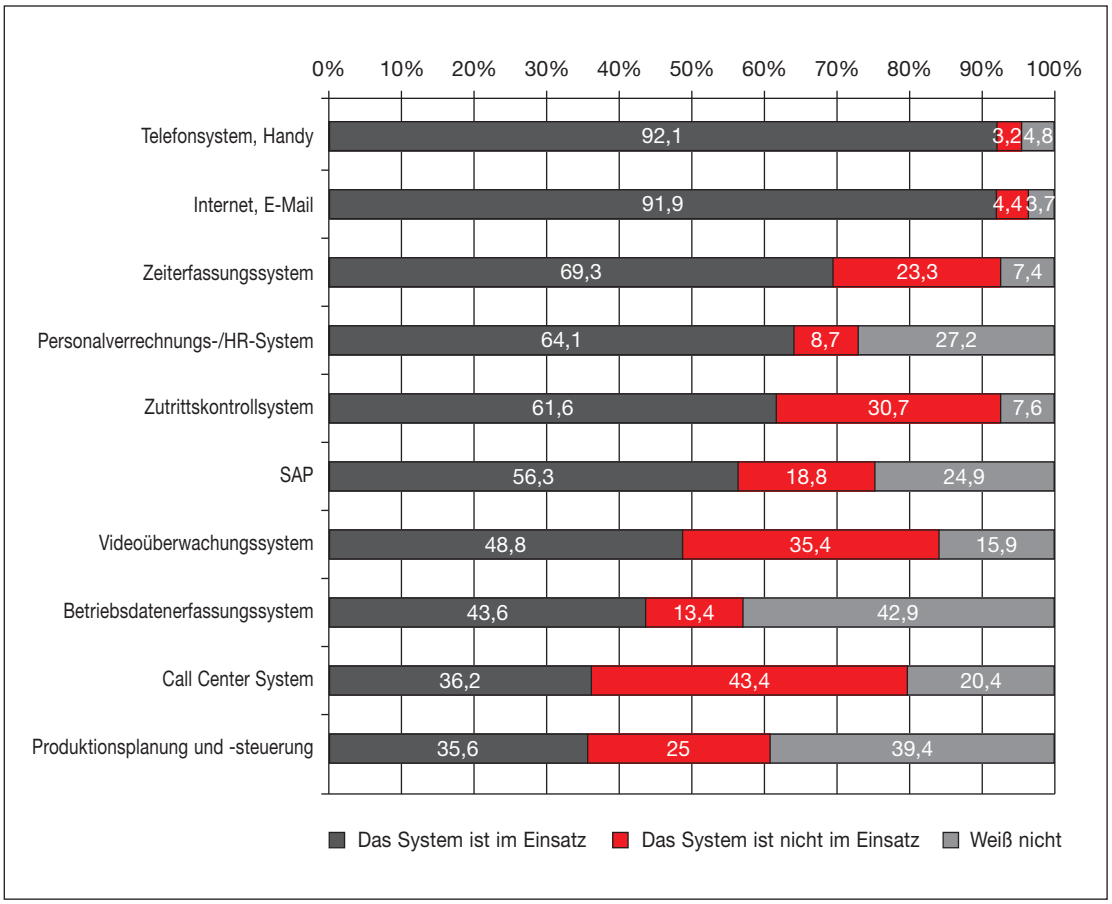
4.4 Eingesetzte Systeme

Wie schon in der Befragung der BR-Mitglieder wurde auch in der Beschäftigtenbefragung überprüft, welche der in Tabelle 18 angeführten in Summe achtzehn Systeme/Anwendungen sich im Einsatz befinden und ob über die Verwendung von Beschäftigtendaten in diesen Systemen Betriebsvereinbarungen abgeschlossen wurden.

92% der Beschäftigten, die an der Befragung teilgenommen haben, gaben an, dass in ihren Betrieben Telefonsysteme und Internet/E-Mail eingesetzt werden. Diese Kommunikationssysteme werden von den Beschäftigten in großem Umfang in ihrer täglichen Arbeit verwendet, Internet und E-Mail zählen mittlerweile schon zur Grundausstattung der Betriebe (vgl. Grafik 51).

Bei den Angaben zu den anderen Systemen muss dahingegen wohl berücksichtigt werden, dass Beschäftigte Systeme primär dann wahrnehmen, wenn sie selbst in ihrer Arbeit damit konfrontiert sind. Dies unterscheidet sie von den BR-Mitgliedern, die auch mit der Einführung und Regelung von Informations- und Kommunikationssystemen konfrontiert sind, die sie nicht in der täglichen Arbeit benutzen.

Grafik 51: Welche Systeme kommen im Betrieb zum Einsatz?

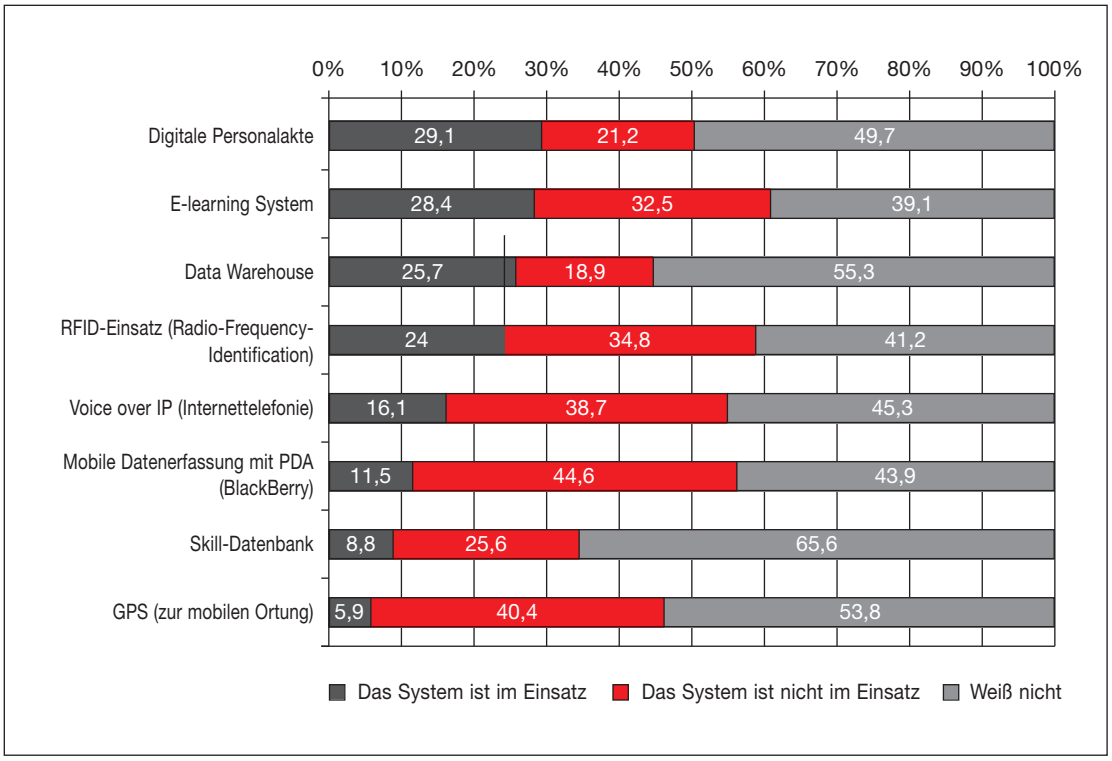


70% der Beschäftigten wissen, dass in ihrem Betrieb ein Zeiterfassungssystem eingesetzt wird, über 60% der Beschäftigten gaben jeweils an, dass ein Personalverrechnungs-/HR- oder Zutrittskontrollsystem verwendet wird. Den Einsatz von SAP melden etwa 55%, bei knapp der Hälfte der Beschäftigten werden betriebliche Bereiche und Ein-/Zugänge mit Hilfe von Videosystemen kontrolliert (vgl. Grafik 51).

Neben diesen zehn weit verbreiteten Systemen wurden die Beschäftigten auch nach der Verwendung von acht neueren Entwicklungen in ihren Betrieben befragt. Dabei ist wie schon zuvor wieder zu berücksichtigen, dass Beschäftigte oft nichts über das Vorhandensein eines Systems wissen, sofern sie nicht selbst damit arbeiten.

Etwa 30% der Beschäftigten wissen, dass in ihrem Unternehmen die digitale Personalakte zum Einsatz kommt, um die 25% berichten vom Einsatz eines e-learning Systems, einer Data Warehouse Lösung oder über den Einsatz von Funkchips (RFID). Die anderen Systeme sind nach Meinung der befragten Beschäftigten in ihren Betrieben kaum im Einsatz (vgl. Grafik 52).

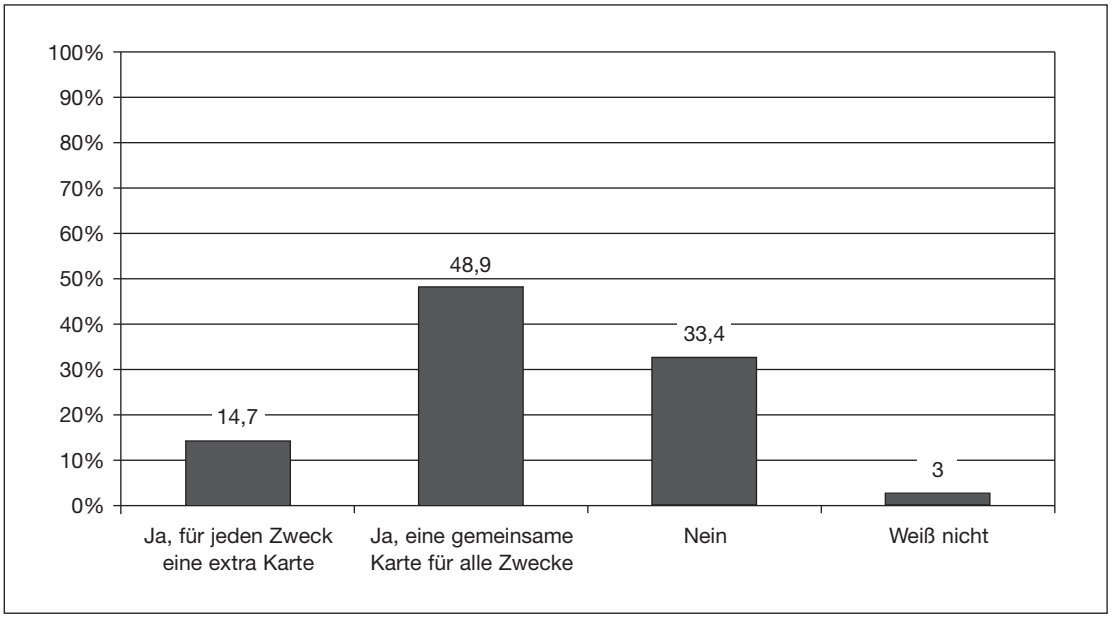
Grafik 52: Welche, in den letzten Jahren neu entwickelten, Systeme kommen im Betrieb zum Einsatz?



4.4.1 Datenerfassung mittels (Multifunktions-) Chipkarten

Neben dem reinen Einsatz der obigen in Summe achtzehn Systeme, wurde auch die Erfassung von personenbezogenen Daten mittels Chipkarte abgefragt. Chipkarten kommen bei über 60% der Beschäftigten zum Einsatz, wobei bei knapp 50% der Beschäftigten eine Multifunktions-Chipkarte für mehrere Bereiche verwendet wird (vgl. Grafik 53).

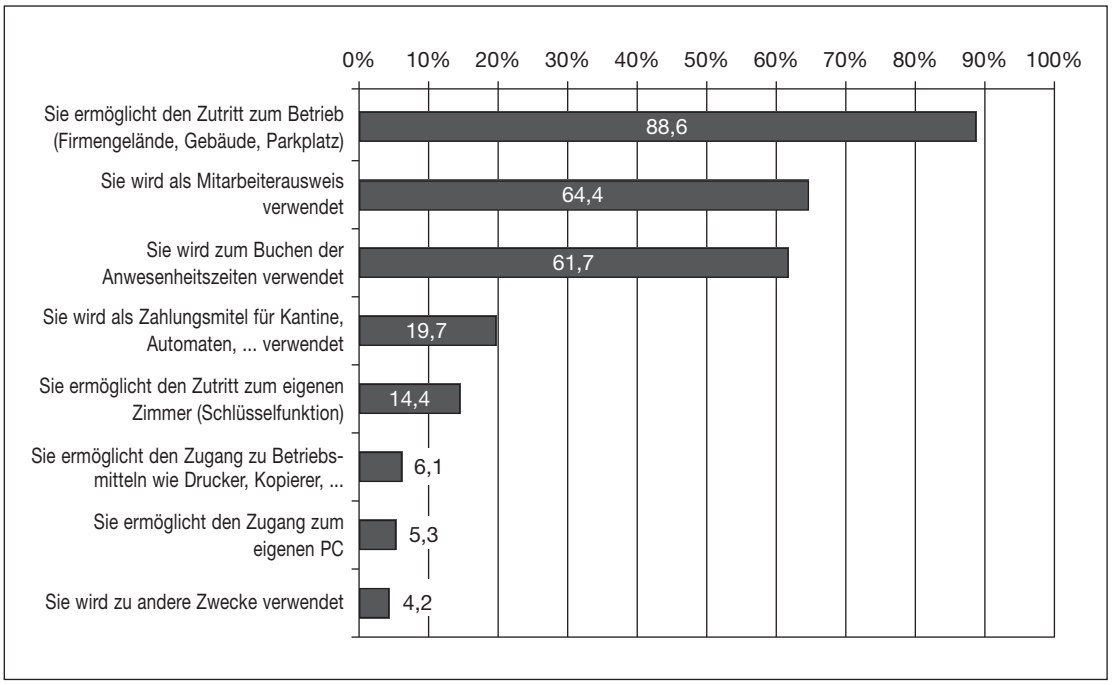
Grafik 53: „Gibt es in Ihrem Betrieb für die Beschäftigten eigene Chipkarten (z.B. zur Zeiterfassung, Zutrittskontrolle, ...)?“



n=566

Die Chipkarte wird am häufigsten zur Zutrittskontrolle (knapp 90%), als MitarbeiterInnenausweis (65%) oder zur Erfassung der Anwesenheitszeiten (62%) verwendet. Noch wenig Bedeutung besitzen Chipkarten für Beschäftigte als betriebliches Zahlungsmittel (20%), als Zimmerschlüssel (14%), als Zugang zu Betriebsmitteln wie Kopierer oder Drucker (6%), oder als Zugang zum eigenen PC (5%), (vgl. Grafik 54).

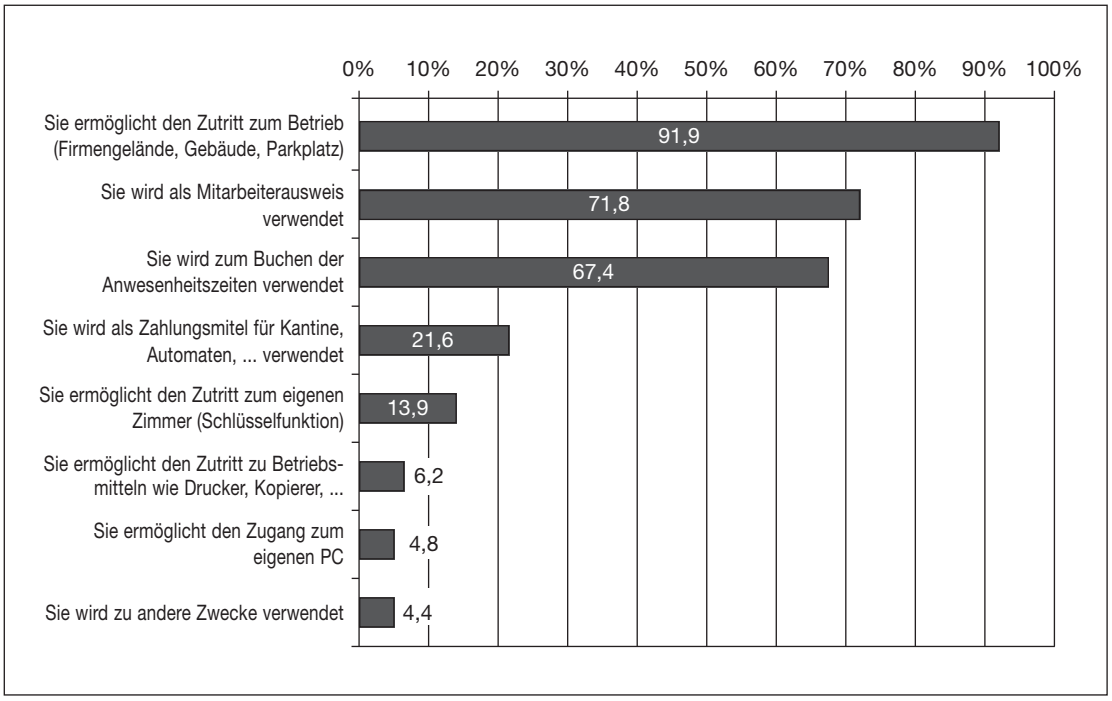
Grafik 54: „Für welche Zwecke wird die Chipkarte eingesetzt: für jeden Zweck eine extra Karte“ (Mehrfachantworten möglich)



n=360

Diejenigen Beschäftigten, die eine gemeinsame (Multifunktions-)Chipkarte für mehrere Zwecke verwenden, benützen diese vor allem bei der Zutrittskontrolle (92%), als MitarbeiterInnenausweis (72%) sowie zum Buchen der Arbeitszeit (67%). Bei etwa einem Fünftel der Beschäftigten wird mit der Karte an Automaten oder in der Kantine bezahlt, bei 14% der Beschäftigten ermöglicht sie den Zugang zum eigenen Zimmer (vgl. Grafik 55).

Grafik 55: „Für welche Zwecke wird die Chipkarte eingesetzt: eine gemeinsame Karte für alle Zwecke“ (Mehrfachantworten möglich)



n=277

4.5 Regelung der Verwendung von personenbezogenen Daten in Betriebsvereinbarungen

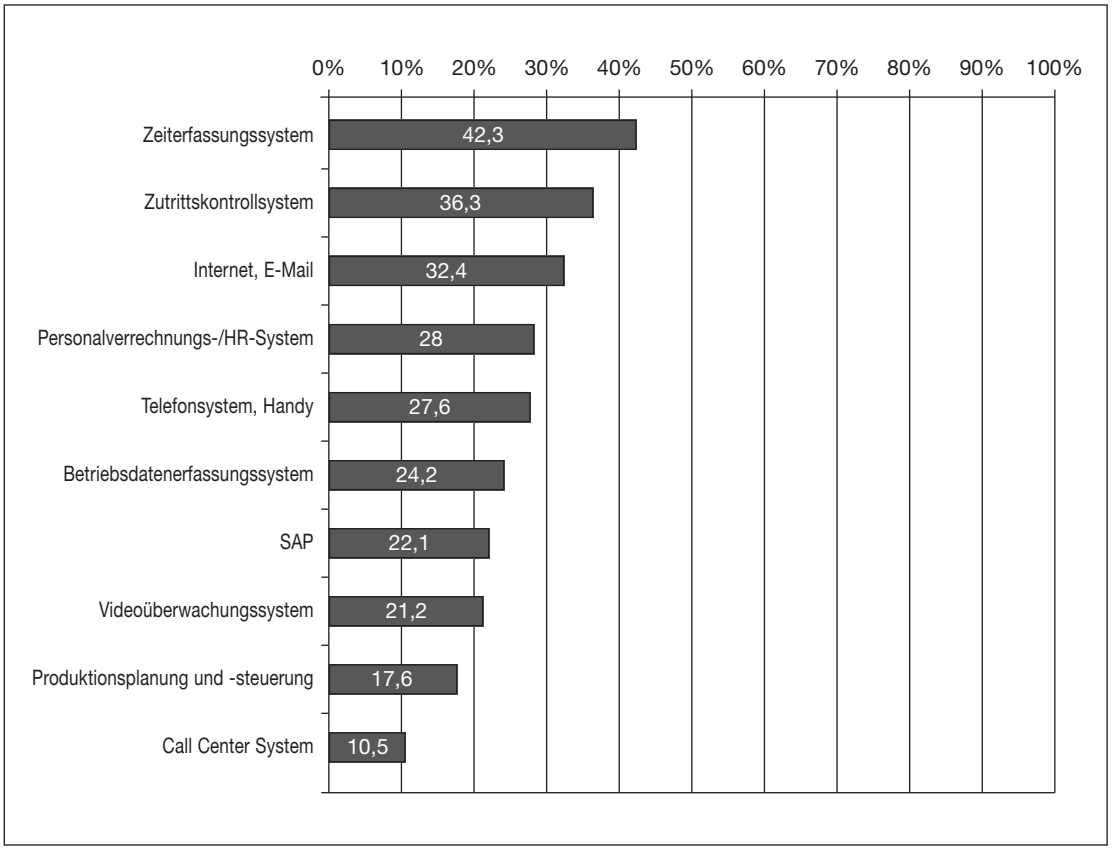
Um die Verwendung personenbezogener Beschäftigtendaten in den Betrieben zu reglementieren, sieht das Arbeitsverfassungsgesetz den Abschluss von Betriebsvereinbarungen vor. Die Beschäftigten wurden im Rahmen der Befragung nach dem Vorhandensein solcher Regelungen gefragt. Bevor die einzelnen Systeme und deren betriebliche Regelung näher beschrieben werden, muss jedoch vorangestellt werden, dass in 43,3% der Betriebe mit Betriebsrat es nach Auskunft der Beschäftigten keine einzige Betriebsvereinbarung zu einem der eingesetzten Informations- und Kommunikationssysteme gibt bzw. ihnen bekannt war (vgl. Tabelle 29).

Tabelle 29: Anzahl der Betriebsvereinbarungen im Unternehmen

	Häufigkeit	In Prozent
Keine BV	181	43,3%
1 bis 4 BV	142	33,9%
5 bis 8 BV	73	17,5%
9 und mehr BV	22	5,3%
Gesamt	418	100,0%

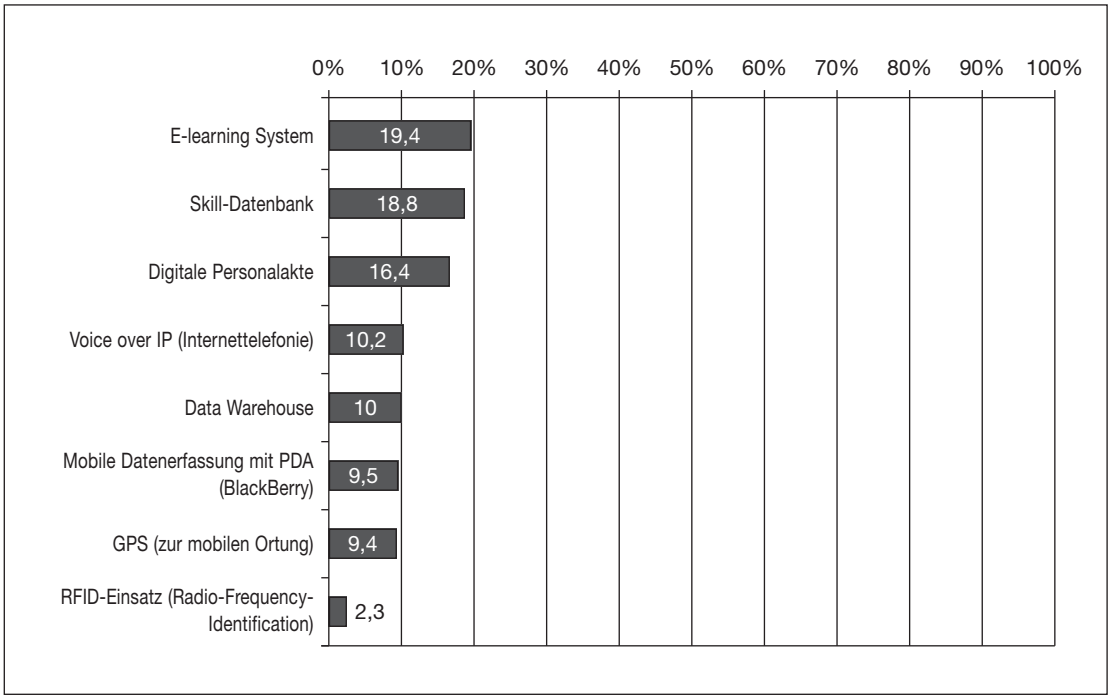
Betriebsvereinbarungen zur elektronischen Zeiterfassung sind über 40% der Beschäftigten bekannt, bei der Zutrittskontrolle und Internet/E-Mail-Systemen sind es noch knapp über 30% der Beschäftigten. Bei allen anderen Systemen/Anwendungen liegen die Rückmeldungen über das Bestehen einer Betriebsvereinbarung zwischen 10 und 28% (vgl. Grafik 56).

Grafik 56: Häufigkeit von Regelungen für den Einsatz verschiedener Systeme



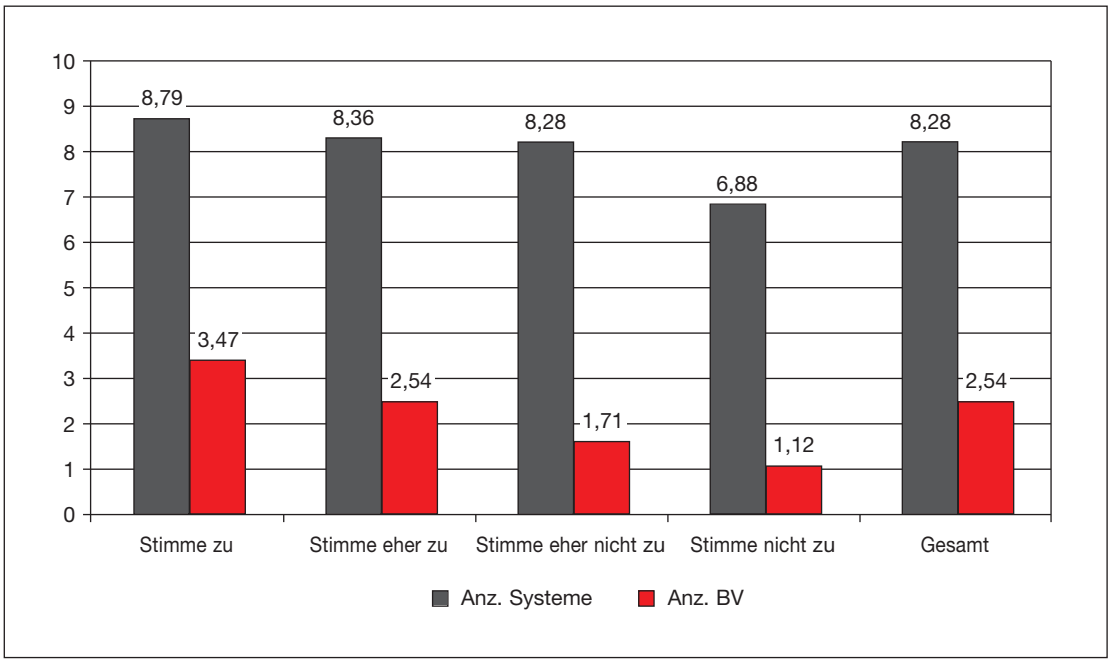
Betriebsvereinbarungen zu E-learning Systemen und Skill-Datenbanken sind knapp einem Fünftel der Beschäftigten bekannt. Bei fast allen anderen Systemen liegt der Wert deutlich darunter. Das weist darauf hin, dass gerade bei neueren technischen Entwicklungen noch großer betrieblicher Handlungsbedarf besteht, selbst wenn zu berücksichtigen ist, dass wohl nicht allen Beschäftigten alle Betriebsvereinbarungen bekannt sind (vgl. Grafik 57).

Grafik 57: Häufigkeit von Regelungen für den Einsatz von in den letzten Jahren verwendeten Systemen



Wie im Betriebsratsfragebogen wurde auch bei den Beschäftigten abgefragt, ob dem/der ArbeitgeberIn Betriebsvereinbarungen wichtig sind (vgl. Grafik 58).

Grafik 58: Gegenüberstellung: Anzahl der vorhandenen Systeme und Betriebsvereinbarungen nach der Bedeutung für den/die ArbeitgeberIn („dem Arbeitgeber sind Betriebsvereinbarungen wichtig“)



n=568

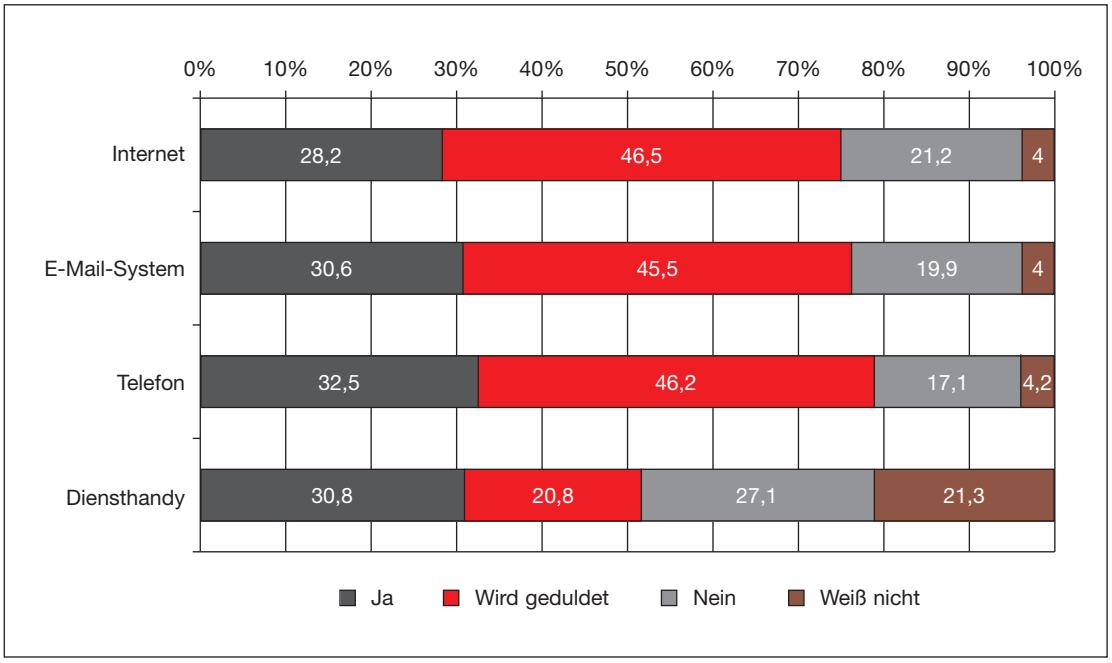
Werden die Antworten zu dieser Aussage der Anzahl der durchschnittlich eingesetzten Systeme und der durchschnittlich vorhandenen Betriebsvereinbarungen (in Betrieben mit Betriebsrat) gegenübergestellt, zeigt sich das wenig überraschende Ergebnis, dass umso mehr Betriebsvereinbarungen zu einem System vorliegen, je wichtiger dem/r ArbeitgeberIn Betriebsvereinbarungen zu Informationssystemen sind. ArbeitgeberInnen, denen Betriebsvereinbarungen zu Informationssystemen „gar nicht wichtig“ sind, haben sowohl die wenigsten Informationssysteme als auch am seltensten Betriebsvereinbarungen. Diese Befunde decken sich mit den Ergebnissen der Befragung der BR-Mitglieder.

4.5.1 Privatnutzung Telekommunikationsmedien

In der Beschäftigtenbefragung wurde auch der betriebliche Umgang mit Telekommunikationsmedien und deren Regelung erhoben. Die private Nutzung von E-Mail, Internet oder Telefon ist etwa bei 70% der befragten Beschäftigten erlaubt oder wird geduldet. Die private Nutzung des Handys ist bei der Hälfte der Beschäftigten erlaubt oder wird geduldet.

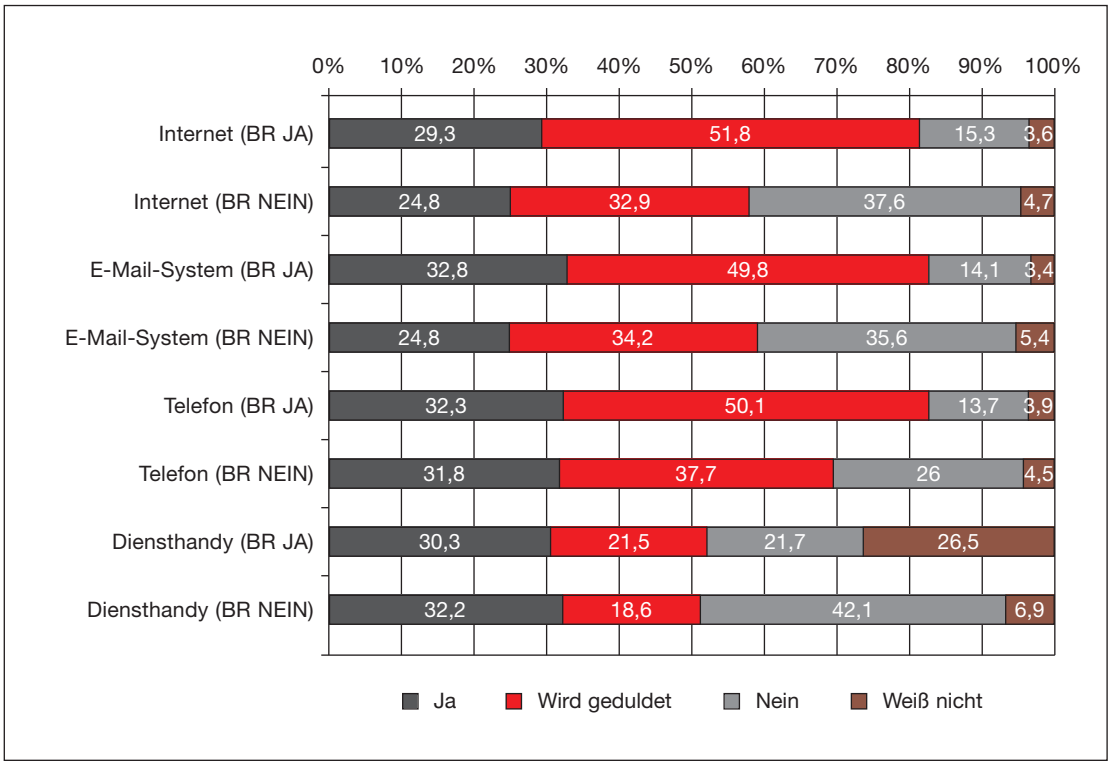
Dezidiert verboten ist die Privatnutzung der abgefragten Telekommunikationsmedien in etwa 20% der Betriebe (Handy 27%), (vgl. Grafik 59).

Grafik 59: „Ist die private Nutzung folgender Betriebsmittel in Ihrem Betrieb erlaubt?“



Signifikante Unterschiede im Umgang mit Telekommunikationsmedien zeigen sich je nachdem, ob ein Betriebsrat vorhanden ist. Beschäftigte, die in ihrem Betrieb einen Betriebsrat haben, sind mit deutlich weniger Einschränkungen/Verboten konfrontiert als Beschäftigte ohne Betriebsrat. Einzig bei der Verwendung des Diensthandys zeigen sich kaum Unterschiede für diese beiden Gruppen (vgl. Grafik 60).

Grafik 60: „Ist die private Nutzung folgender Betriebsmittel in Ihrem Betrieb erlaubt? (BR vorhanden?)“



4.6 Resümee der Beschäftigtenbefragung zum betrieblichen Datenschutz

Die Beschäftigtenbefragung zum betrieblichen Datenschutz lieferte ähnliche Ergebnisse wie die Befragung der BR-Mitglieder. Auch die Beschäftigten attestieren ihren ArbeitgeberInnen grundsätzlich einen sorgsamen Umgang mit ihren persönlichen Daten. 70% der befragten Beschäftigten machen sich um den Schutz ihrer Daten keine großen Sorgen und vertrauen darauf, dass nur notwendige Daten verwendet werden. Knapp drei Viertel der Beschäftigten sehen in Betriebsvereinbarungen ein gutes Mittel zum Schutz vor einem Übermaß an Kontrolle. Dass diese auch durchaus notwendig sind, zeigen die Angaben von fast 60% der Beschäftigten, wonach ihre ArbeitgeberInnen mit Hilfe von Informations- und Kommunikationssystemen die Beschäftigten kontrollieren. Etwas über ein Drittel der Beschäftigten berichtet von konkreten Überwachungsmaßnahmen in jüngster Zeit. Ein gewisser Widerspruch zum grundsätzlichen Vertrauen der Beschäftigten in ihre/n ArbeitgeberIn ist hier nicht zu übersehen.

Grundsätzlich ist es nach Meinung der befragten Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat besser um den Datenschutz bestellt als in Betrieben ohne Betriebsrat.

Aus Sicht der Beschäftigten – auch hier decken sich ihre Einschätzungen mit denen der BR-Mitglieder – kommen die ArbeitgeberInnen ihren Verpflichtungen aus dem Datenschutzgesetz 2000 (z.B. Informationspflicht) nur unzureichend nach. Lediglich bei der Verpflichtung von Beschäftigten zur Verschwiegenheit (vor allem hinsichtlich Geschäftsdaten) werden die Bestimmungen des Datenschutzgesetzes 2000 beim Großteil der Befragten umgesetzt.

Die Bestandsaufnahme der vorhandenen Betriebsvereinbarungen brachte zu Tage, dass den befragten Beschäftigten in über 40% der Betriebe mit Betriebsrat keine einzige Betriebsvereinbarung zu den eingesetzten Informations- und Kommunikationssystemen bekannt war. Dass dieses Ergebnis nicht nur aus dem fehlenden Wissen der Beschäftigten über das Vorhandensein einer Betriebsvereinbarung resultiert, zeigen die sehr ähnlichen Ergebnisse der Befragung der BR-Mitglieder. Ein Teil der personenbezogenen Datenanwendungen im betrieblichen Umfeld findet demnach ohne konkrete Regelung statt.

Eine wichtige, aus den beiden Befragungen (BR-Mitglieder und Beschäftigte) zu ziehende Schlussfolgerung ist somit die Notwendigkeit, die Verwendung von Beschäftigtendaten in den konkreten Systemen zu analysieren und sodann erforderlichenfalls den Abschluss einer Betriebsvereinbarung anzustreben. Das grundsätzlich in die ArbeitgeberInnen gesetzte Vertrauen soll auch nachhaltig in betrieblichen Regelungen abgebildet werden.

BIBLIOGRAPHIE

AK für Sie (2009), Datenschutz am Prüfstand, 25.

Cerny, Josef, Sieglinde *Gahleitner,* Joachim *Preiss* und Hannes *Schneller* ([4]2009), Arbeitsverfassungsrecht, Gesetze und Kommentare, Band 3, Wien.

European Commission (2008), Data Protection in the European Union: Data controllers' perceptions. Analytical Report (= Flash Eurobarometer 226); download: http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_226_en.pdf.

Heilegger, Gerda (2009), Überwachung und Datenschutz in der Arbeitswelt, in: Infas 5/2009, 139-142.

Michenthaler, Georg (2007), Schutz persönlicher Daten in österreichischen Betrieben. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von Beschäftigten, IFES; download: http://www.ifes.at/upload/1197921509_datenschutz.pdf.

Riesenecker-Caba, Thomas (2009), Regelungen zum Datenschutz in turbulenten Zeiten, in: Kompetenz 1-2/2009, 12f.

Schierbaum, Bruno und Sven *Hindrichs* (2007), Befragung von Betriebsräten, Personalräten und Datenschutzbeauftragten zum Thema „Beschäftigten-Datenschutz", Oldenburg.

The Gallup Organization (2008), Data Protection in the European Union – Data Controllers' Perceptions, in: Flash Eurobarometer Series No 226, download: http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_226_en.pdf.

Entscheidungen des Obersten Gerichtshofes:

OGH v. 22.10.2010, 9 ObA 135/09g
OGH v. 20.8.2008, 9 ObA 95/08y
OGH v. 20.12.2006, 9 ObA 109/06d
OGH v. 29.6.2006, 6 ObA 1/06z
OGH v. 27.5.2004, 8 ObA 97/03b
OGH v. 4.6.2003, 9 ObA 3/03m

Diese Entscheidungen können im Rechtsinformationssystem des Bundes unter www.ris.bka.gv.at abgerufen werden.

VERZEICHNIS DER TABELLEN UND GRAFIKEN

Tabelle 1: Kurzbeschreibung der Interviews mit BR-Mitgliedern 18
Tabelle 2: Größe der Betriebe 28
Tabelle 3: Eigenständigkeit der Betriebe 29
Tabelle 4: Standorte der Betriebe 29
Tabelle 5: Befragte BR-Mitglieder nach Branche 30
Tabelle 6: Zugehörigkeit zum Betrieb und zur betrieblichen Interessenvertretung 30
Tabelle 7: Art der Körperschaft 31
Tabelle 8: Funktion in betrieblicher Interessenvertretung 31
Tabelle 9: Freistellung für betriebliche Interessenvertretung 31
Tabelle 10: Gewerkschaftszugehörigkeit 32
Tabelle 11: Geschlecht der BR-Mitglieder 32
Tabelle 12: „Wie werden Sie in der Regel vom Arbeitgeber über technische Veränderungen (z.B. ein neues Informationssystem) informiert?“ 33
Tabelle 13: „Gibt es bei der Regelung von Informationssystemen eine gemeinsame Vorgangsweise mit Betriebsräten von anderen Standorten des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe?“ 48
Tabelle 14: „Gibt es im Betriebsrat SpezialistInnen, die sich intensiv mit dem Datenschutz und Betriebsvereinbarungen zu Informationssystemen beschäftigen?“ 48
Tabelle 15: „Hat der Betriebsrat von seinem PC aus einen direkten Zugang zu einzelnen Informationssystemen, um die Einhaltung von Betriebsvereinbarungen kontrollieren zu können?“ 49
Tabelle 16: Teilnahme an Schulungen von BR-Mitgliedern nach Größe des Betriebes und Klima 50
Tabelle 17: Innerbetriebliche Ansprechstellen nach Größe, Branche und Klima 62
Tabelle 18: Überblick über die abgefragten Systeme/Anwendungen 64
Tabelle 19: „Gibt es von Seiten des Arbeitgebers Drohungen, dass mit Abschluss einer Betriebsvereinbarung die Privatnutzung von Telefon, E-Mail oder Internet eingeschränkt wird? 72
Tabelle 20: „Haben Sie für eine Betriebsvereinbarung zu einem konkreten Informationssystem schon einmal geklagt oder die Schlichtungsstelle angerufen?“ 73
Tabelle 21: Vorhandene Betriebsvereinbarungen (BV) zu eingesetzten Systemen 75
Tabelle 22: Anzahl der Beschäftigten im Betrieb 86
Tabelle 23: Art der Betriebe 86
Tabelle 24: Standorte der Betriebe 86
Tabelle 25: Branchenzugehörigkeit 87
Tabelle 26: Betriebszugehörigkeit 87
Tabelle 27: Gewerkschaftsmitgliedschaft der befragten Beschäftigten 88
Tabelle 28: Befragte Beschäftigte nach dem Geschlecht 89
Tabelle 29: Anzahl der Betriebsvereinbarungen im Unternehmen 97

Grafik 1: Vertrautheit mit dem Datenschutzgesetz 2000 24
Grafik 2: „Würden Sie die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat in Ihrem Betrieb insgesamt einschätzen, als ...?“ 33
Grafik 3: „Zehn Fragen zum betrieblichen Datenschutz“ 34
Grafik 4: „Mein Arbeitgeber legt Wert darauf, die Arbeit der Beschäftigten durch Informationssysteme zu kontrollieren“ 36
Grafik 5: „Wer nichts zu verbergen hat, muss sich in unserem Betrieb keine Sorgen machen“ 36
Grafik 6: „Es werden in unserem Betrieb nur diejenigen Beschäftigtendaten erhoben, die unbedingt notwendig sind“..... 37
Grafik 7: „Mein Arbeitgeber geht sorgsam mit Beschäftigtendaten um“ 38
Grafik 8: „Meinem Arbeitgeber sind Betriebsvereinbarungen zu Informationssystemen wichtig“ 39
Grafik 9: „In den letzten zwei Jahren hat es immer wieder Fälle gegeben, in denen Beschäftigte überwacht wurden“ 40
Grafik 10: „Die Beschäftigten machen sich Sorgen, wie ihre Daten verwendet werden“ .. 41
Grafik 11: „Aufgrund der Vielzahl der eingesetzten Informationssysteme ist eine Regelung für den Betriebsrat fast unmöglich“ 43
Grafik 12: „Datenschutz spielt in der täglichen Arbeit des Betriebsrates eigentlich keine große Rolle“ 44
Grafik 13: „Wie oft ist Datenschutz ein Thema in Betriebsratssitzungen?“ 46
Grafik 14: „Waren in den letzten zwei Jahren der Datenschutz und die Verwendung von Beschäftigtendaten in verschiedenen Informationssystemen Thema in Besprechungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat?“ 47
Grafik 15: „Hat der Betriebsrat schon an Schulungsmaßnahmen über einzelne Informationssysteme, die Beschäftigtendaten verarbeiten, teilgenommen?“ 50
Grafik 16: „Wo holt sich der Betriebsrat Unterstützung?“ 51
Grafik 17: „Welche Art der Unterstützung erwarten Sie von AK und Gewerkschaft?“..... 52
Grafik 18: „Wie werden Sie in der Regel vom Arbeitgeber über technische Veränderungen (z.B. ein neues Informationssystem) informiert?“ 55
Grafik 19: „Was hat die Einbeziehung für den Betriebsrat gebracht?“ 56
Grafik 20: „Erhält der Betriebsrat zu konkreten technischen Systemen Unterlagen (z.B. Systembeschreibungen, Handbücher)?“ 57
Grafik 21: „Erhält der Betriebsrat zu konkreten technischen Systemen Unterlagen (z.B. Systembeschreibungen, Handbücher)?“ 58
Grafik 22: „Wie informiert der Arbeitgeber die Beschäftigten über ihre Rechte und Pflichten im Sinne des Datenschutzes?“ 59
Grafik 23: „Welche Stellen stehen dem Betriebsrat bei Fragen zu konkreten Systemen intern zur Verfügung?“..... 61
Grafik 24: „Welche der folgenden Systeme sind in Ihrem Betrieb im Einsatz?“ 64
Grafik 25: „Häufigkeit eingesetzter Systeme/Anwendungen“..... 65
Grafik 26: „Welche der folgenden neu entwickelten Anwendungen bzw. Systeme sind in Ihrem Betrieb im Einsatz bzw. geplant?“ 66
Grafik 27: „Gibt es in Ihrem Betrieb für die Beschäftigten eigene Chipkarten (z.B. zur Zeiterfassung, Zutrittskontrolle, ...)?“..... 67
Grafik 28: „Für welche Zwecke wird die Chipkarte eingesetzt?“ 68
Grafik 29: „Werden personenbezogene Daten an andere Betriebe/Organisationen übermittelt?“ 69

Grafik 30: „In welcher Form werden Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber in der Regel geschlossen?“ 71
Grafik 31: „Wie werden Betriebsvereinbarungen über Datenschutz und die Verwendung von personenbezogenen Daten entworfen, wer liefert den ersten Entwurf?“ 72
Grafik 32: „Existenz von Betriebsvereinbarungen betreffend zehn gängige Systeme“ 73
Grafik 33: „Existenz von Betriebsvereinbarungen betreffend acht neuere Entwicklungen“ 74
Grafik 34: Existenz von Betriebsvereinbarungen (BV) nach Betriebsgröße, Partizipation und Klima 75
Grafik 35: Anzahl der Betriebsvereinbarungen (BV) nach Branche 76
Grafik 36: Gegenüberstellung der Systeme und Betriebsvereinbarungen (BV), nach Branchen 77
Grafik 37: Gegenüberstellung der Systeme und Betriebsvereinbarungen (BV), nach Größe, Klima und Partizipation 77
Grafik 38: Gegenüberstellung der Befragungsergebnisse zur Frage „Dem Arbeitgeber sind Betriebsvereinbarungen wichtig“ zur Anzahl der Systeme und Betriebsvereinbarungen 78
Grafik 39: „Warum gibt es bei Ihnen keine Betriebsvereinbarungen zu konkreten Informationssystemen oder zu Datenschutzthemen bzw. werden keine verhandelt?“ 79
Grafik 40: Warum gibt es keine Betriebsvereinbarungen?, nach ausgewählten Branchen 80
Grafik 41: Warum gibt es keine Betriebsvereinbarungen?, nach Klima und Partizipation 80
Grafik 42: „Wer verhandelt auf Seiten des Arbeitgebers Betriebsvereinbarungen mit dem Betriebsrat?“ 81
Grafik 43: „Welche gesetzlichen Regelungen helfen dem Betriebsrat bei den Verhandlungen?“ 82
Grafik 44: „Welche gesetzlichen Regelungen helfen dem Betriebsrat bei den Verhandlungen? (Regelungen DSG 2000)“ 83
Grafik 45: „Welche Schwierigkeiten entstehen während der Verhandlung?“ 83
Grafik 46: Vorhandensein eines Betriebsrates, nach Größe des Betriebes 88
Grafik 47: Einschätzung des betrieblichen Datenschutzes durch die Beschäftigten 90
Grafik 48: Einschätzung des betrieblichen Datenschutzes, nach Vorhandensein eines Betriebsrates 91
Grafik 49: Einschätzung der Rolle des/der Arbeitgebers/in durch die Beschäftigten 92
Grafik 50: Einschätzung der Rolle des/der Arbeitgebers/in durch die Beschäftigten nach Vorhandensein eines Betriebsrates 92
Grafik 51: Welche Systeme kommen im Betrieb zum Einsatz? 93
Grafik 52: Welche, in den letzten Jahren neu entwickelten, Systeme kommen im Betrieb zum Einsatz? 94
Grafik 53: „Gibt es in Ihrem Betrieb für die Beschäftigten eigene Chipkarten (z.B. zur Zeiterfassung, Zutrittskontrolle, ...)?“ 95
Grafik 54: „Für welche Zwecke wird die Chipkarte eingesetzt: für jeden Zweck eine extra Karte“ 95
Grafik 55: „Für welche Zwecke wird die Chipkarte eingesetzt: eine gemeinsame Karte für alle Zwecke“ 96

Grafik 56: Häufigkeit von Regelungen für den Einsatz verschiedener Systeme..... 97
Grafik 57: Häufigkeit von Regelungen für den Einsatz von in den letzten Jahren verwendeten Systemen 98
Grafik 58: Gegenüberstellung: Anzahl der vorhandenen Systeme und Betriebsvereinbarungen nach der Bedeutung für den/die ArbeitgeberIn („dem Arbeitgeber sind Betriebsvereinbarungen wichtig“) 98
Grafik 59: „Ist die private Nutzung folgender Betriebsmittel in Ihrem Betrieb erlaubt?“ 99
Grafik 60: „Ist die private Nutzung folgender Betriebsmittel in Ihrem Betrieb erlaubt? (BR vorhanden?)“ 100

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Anz.	Anzahl
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz
BR	Betriebsrat (Körperschaft, dieser Begriff bezieht sich in der vorliegenden Publikation auch auf die Personalvertretung)
BR-Mitglieder	Mitglieder des Betriebsrates (dieser Begriff bezieht sich in dieser Publikation auch auf die Mitglieder der Personalvertretung)
BV	Betriebsvereinbarung
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz (Deutschland)
DSG 2000	Datenschutzgesetz 2000 (Österreich)
DVR	Datenverarbeitungsregister
E	ExpertIn (bei Interviewzitaten)
E-learning	electronic learning
EDV	elektronische Datenverarbeitung
Einbez.	Der Betriebsrat wird in IT-Projekte einbezogen
EU	Europäische Union
FORBA	Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt
GdG-KMSfB	Gewerkschaft der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe
GPA-djp	Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier
GPS	Global Positioning System
IFES	Institut für empirische Sozialforschung
IP	Internet Protocol
IT	Informationstechnik
Kap.	Kapitel
Koop.	sehr kooperativ/überwiegend kooperativ
MA	MitarbeiterInnen
N. einbez.	Der Betriebsrat wird in IT-Projekte nicht einbezogen
N. koop.	überwiegend konfliktträchtig/sehr konfliktträchtig
öffent. Verw.	öffentliche Verwaltung
PC	Personal Computer
PDA	Personal Digital Assistant
PRO-GE	Die Produktionsgewerkschaft
RFID	Radio Frequency Identification
SAP	Software der deutschen Firma SAP
Untersch.	mal kooperativ/mal konfliktträchtig
ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Deutschland)
vida	Gewerkschaft für Verkehr, soziale, persönliche Dienste und Gesundheitsberufe sowie private Dienstleistungen
VoIP	Voice over Internet Protocol

AUTOR/INNEN

Thomas *Riesenecker-Caba* ist Mitarbeiter und organisatorischer Leiter der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) sowie Themenverantwortlicher „Technikgestaltung und Datenschutz“.

Alfons *Bauernfeind* ist Mitarbeiter der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) im Bereich „Nachhaltige Arbeits- und Lebenswelten“.

Gerda *Heilegger* ist Mitarbeiterin der Abteilung Sozialpolitik der Arbeiterkammer Wien sowie Mitglied des Datenschutzrates und Ersatzmitglied der Datenschutzkommission.

Martina *Chlestil* ist Mitarbeiterin der Abteilung Sozialpolitik der Arbeiterkammer Wien.

Impressum:
Herausgeber und Verleger: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22.
Redaktion: Dr.in Ursula Filipič und Sandra Emerling, AK Wien, Abteilung Sozialpolitik.
Gesamtherstellung: Druckerei Hans Jentzsch & Co GmbH, 1210 Wien.

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

Bisher erschienen

1 Ulrich Schönbauer, Ältere im Betrieb (Februar 2006)

2 Ursula Filipič (Hg.), Neoliberalismus und Globalisierung (September 2006)

3 Ursula Filipič (Hg.), Arbeitsmarktpolitik in Europa (März 2007)

4 Kai Biehl und Norbert Templ (Hg.), Europa altert – na und? (August 2007)

5 Helmut Ivansits und Ursula Filipič (Hg.),
Privatisierung von Gesundheit – Blick über die Grenzen (November 2007)

6 Ursula Filipič (Hg.), Soziale Gerechtigkeit versus Eigenverantwortung
(Dezember 2007)

7 Josef Wallner (Hg.), Gestaltung und Finanzierung von Arbeitsmarktpolitik:
Ein internationaler Vergleich (Jänner 2008)

8 Erik Türk (Hg.), Invalidität: Aktuelle Debatten – Lösungsvorschläge
(August 2008)

9 Gerhard Stemberger (Hg.), Psychotherapie zwischen gesellschaftlicher
Anpassung und Emanzipation (April 2009)

10 Alexander Schneider, Zu alt für Weiterbildung? (August 2009)

11 Elisabeth Beer und Ursula Filipič (Hg.), Sozialstaaten unter Druck:
Wohlfahrtsstaatliche Veränderungen in Mittelosteuropa –
Rückwirkungen auf Österreich? (August 2010)

ISBN 978-3-7063-0407-8

Publikationen aus dieser Reihe bestellen Sie bitte unter Tel. (01) 501 65 401
AK Wien, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22

Artikelnummer: 235

AK WIEN

wien.arbeiterkammer.at