

Datenschutz und Überwachung am Arbeitsplatz Ausgewählte Ergebnisse der ISW-Betriebsrätebefragung 2014

1. Einleitung	166
2. Offline? In Österreich undenkbar	166
3. Implikationen für die Arbeitswelt	167
4. ISW-Betriebsrätebefragung 2014: Methode, Fragestellung, Ziel der Befragung	168
5. Ausgewählte Ergebnisse der ISW-Betriebsrätebefragung 2014	169
6. Betriebsräte/-innen unter Druck: Datenschutz (über-)fordert als Materie	171
7. Informationsmangel im Betrieb	174
8. Digitalisierung auf dem Vormarsch: Zwischen SAP und Facebook	175
9. Resümee und Ableitungen	177

*Laura
Kepplinger*

*Wissenschaftliche
Mitarbeiterin am
Institut für Sozial-
und Wirtschaftswis-
sensschaften „ISW“
in Linz*

Auszug aus WISO 1/2015



Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Volksgartenstraße 40

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43 (0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@isw-linz.at

Internet: www.isw-linz.at

1. Einleitung

Das Adjektiv „blitzartig“ als Beschreibung für die Geschwindigkeit des technologischen Fortschritts ist freilich überstrapaziert, aber zutreffend. 3D-Brillen, die Menschen virtuelle Welten erkunden lassen und Daten in das Sichtfeld der Träger projizieren¹, intelligente Häuser und Autos, medizinische Implantate mit künstlicher Intelligenz – diese Entwicklungen klingen wie aus einem Science-Fiction-Film, sind aber längst keine Geschichten mehr.

*neue
technologische
Entwicklungen
...*

Auch auf der Ebene des digitalen Alltags sind diese Entwicklungen vor allem in ihrer Schnellebigkeit erwähnenswert: Youtube, Wikipedia, Google, Twitter, Dropbox, Cloudsharing, Smartphones, Internet-Flatrates, Facebook und viele andere Meilensteine des Internets, die heute nicht mehr wegzudenken wären, haben vor 10 bis 15 Jahren nicht existiert. Aus diesen technologischen Voraussetzungen haben sich völlig neue Arten zu denken und mit der digitalen Welt zu interagieren ergeben. Kleinkinder lernen heute schon, mit Tablets umzugehen oder zu programmieren. „Our students today are all ‚native speakers‘ of the digital language of computers, video games and the Internet,“² analysiert der Bildungsforscher Mark Prensky, der auch den Begriff „digital native“ bzw. digitale [Ur-]Einwohner/-innen für diese Generation prägte. Der anhaltende Siegeszug neuer, Web-basierter Technologien und deren Integration in Lebens- und Arbeitsalltag sind also nicht nur oberflächliche Veränderungen, sondern greifen tief in die Struktur von Gesellschaft und Arbeit ein.

2. Offline? In Österreich undenkbar

*... verändern
den Lebens- und
Arbeitsalltag*

80% der österreichischen Haushalte verfügen zumindest über ein Gerät mit Internetzugang³ und nutzen das Internet für eine Bandbreite von Tätigkeiten: 80% für die Beschaffung von Informationen, ca. 50% für die Nutzung von sozialen Netzwerken wie Facebook oder Twitter, 70% für die Verwendung von Wiki-Systemen (z.B. Wikipedia) und rund 30% verwenden das Internet, um zu telefonieren.⁴ Auch in österreichischen Unternehmen ist es mittlerweile nicht mehr denkbar, „offline“ und ohne Computer zu arbeiten, 99% bzw. 98% verfügen über Computer und Internetanschluss.⁵ Durch diese „Digitalisierung“ der Arbeitswelt werden die täglichen Schritte im (Arbeits-)Leben verfolgt- und bewertbar. Den technischen Möglichkeiten sind mittlerweile (fast) keine Grenzen mehr gesetzt: Zeiterfas-

sungssysteme, Personalbögen, Tippgeschwindigkeit, Pausenzeiten, Krankenstandstage, Alter, Fehlzeiten, Leistungsgrad – all diese Daten können mittels Analyseprogrammen aufgezeichnet werden.

3. Implikationen für die Arbeitswelt

Damit diese oben angesprochenen Datenfragmente nicht verknüpft und zu Leistungsprofilen verarbeitet werden, gibt es in Österreich gesetzliche Regelungen. Schlagende Rechtsquellen in Österreich für den Arbeitnehmer/-innendatenschutz sind einerseits das Arbeitsverfassungsgesetz und das Datenschutzgesetz 2000. Die komplexe rechtliche Lage ist eine der Herausforderungen für die interessenspolitische Arbeit in Sachen Datenschutz.

*Schutz der
personen-
bezogenen
Daten in
Österreich*

Das Arbeitsverfassungsgesetz regelt vor allem die Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat darüber, „welche Arten von personenbezogenen Arbeitnehmerdaten er automationsunterstützt aufzeichnet und welche Verarbeitungen und Übermittlungen er vorsieht.“ (ArbVG § 91 Abs 2) Der Rahmen für die Verwendung und Verarbeitung von Arbeitnehmer/-innendaten ist in § 96 und § 97 ArbVG definiert. Folgende Maßnahmen benötigen die Zustimmung des Betriebsrates:

- „1. Die Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers, die über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person und fachlichen Voraussetzungen hinausgehen. 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;
2. die Einführung von Systemen zur Beurteilung von Arbeitnehmern des Betriebes, sofern mit diesen Daten erhoben werden, die nicht durch die betriebliche Verwendung gerechtfertigt sind.“ (§ 96 ArbVG)

*Regelung über
das Arbeitsver-
fassungsgesetz
(ArbVG)*

§ 96 Z1 ArbVG trifft damit eine Unterscheidung zwischen allgemeinen personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer/-innen (Wohnort, Familienname etc.) und speziellen personenbezogenen Daten, die sich aus der Verknüpfung und Weiterverarbeitung dieser Daten ergeben. Letzteres bedarf einer Regelung durch

eine Betriebsvereinbarung, wenn der Arbeitgeber diese Daten nicht zur Erfüllung gesetzlicher Pflichten⁶ verwendet. Chelstil (2011) geht davon aus, dass die umfassende Automatisierung und Verknüpfung von Daten beispielsweise durch Programme wie SAP nur durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung legal wäre.⁷

zwischen „Angriff auf die Menschenwürde“ und „Einverständniserklärung“

Fallen die zu regelnden Überwachungs- und Kontrollsysteme nicht in die durch das ArbZG definierten Maßnahmen und „stellen keinen Angriff auf die Menschenwürde“ dar, so können sie mittels erzwingbarer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Sollte kein Betriebsrat existieren, muss der Arbeitgeber von jedem einzelnen Arbeitnehmer/-in die Erlaubnis zur Verwendung der Daten einholen. Während diese Regelung in der Theorie den Schutz der Arbeitnehmer/-innen abdeckt, wird in der Praxis die „Einverständniserklärung“ zur Weiterverwendung von Daten meist schon mit der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages eingefordert. Auch eine Studie der Arbeiterkammer Wien zeigt, dass die Betriebsräte/-innen eine wichtige Rolle in der Durchsetzung von Arbeitnehmer/-innenrechten in Sachen Datenschutz im Betrieb spielen.⁸

Kontrollfunktion des Betriebsrates in Sachen Datenschutz

Gleichermaßen zeigt diese Konstellation auch die Wichtigkeit von Betriebsräten/-innen im Zusammenhang mit datenschutzrechtlichen Bestimmungen: Die im ArbZG vorgesehenen Bestimmungen zum Schutz der Arbeitnehmer/-innen sind über Betriebsvereinbarungen organisiert. Existiert kein Betriebsrat, dann fehlt dieser wichtige Schutzmechanismus der Arbeitnehmer/-innen. Hinzu kommt, dass die technischen Entwicklungen nicht mehr von den rechtlichen Rahmenbedingungen erfasst werden können und die Durchsetzung der betriebsrätlichen Kontrollfunktion schwierig ist. Ein großer Teil der in Personal- und Betriebsmanagement eingesetzten Software zur Überwachung und Kontrolle von Arbeitnehmer/-innen erfordert ein hohes Maß an Fachkenntnis. Hinzu kommt, dass Betriebsräte/-innen keinen direkten Zugriff auf diese Kontrollsysteme haben, sondern lediglich Informationen anfordern können. Durch diesen Zwischenschritt wird die Kontrollaufgabe des Betriebsrats empfindlich erschwert.

4. ISW-Betriebsrätebefragung 2014: Methode, Fragestellung, Ziel der Befragung

Die im Sommer 2014 erneut durchgeführte Betriebsräts/-innenbefragung des Instituts für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

beleuchtet seit 2008 jährlich und repräsentativ die Arbeit der Betriebsräte/-innen in Oberösterreich. Die ISW-Betriebsrätebefragung ist eines der wenigen Projekte, das verlässlich empirisches und repräsentatives Datenmaterial über betriebliche Arbeit, Organisation, Belastung, Grenzen und Potentiale aus Sicht der Betriebsräte/-innen erbringt. Dieses Jahr wurde die Befragung mit dem Schwerpunkt „Datenschutz und Überwachung der Arbeitnehmer/-innen“ durchgeführt. Eine zentrale Erkenntnis der ISW-Betriebsrätebefragung 2014 ist die mangelnde Information der Arbeitnehmer/-innen über ihre Rechte und Pflichten in Sachen Datenschutz durch den Arbeitgeber, sowie wachsende Komplexität des Themas.

Die Betriebsräte/-innenbefragung erfolgt mittels Online- und Papierfragebogen und ist auf einen Befragungszeitraum von einem Monat angelegt. Betriebsräte/-innen, die über keine E-Mailadresse verfügen, wird der Fragebogen postalisch zugesandt. Der Fragebogen ergeht an alle Betriebsratsvorsitzenden in Oberösterreich, egal ob Arbeiter-, Angestellten- oder gemeinsamer Betriebsrat. 2014 wurde er damit an 1602 Betriebsratsvorsitzende versandt. Papier- und Onlinerücklauf betragen gemeinsam 38% und sind damit repräsentativ. Der Fragebogen selbst umfasste ca. 80 Fragen und wurde auf einen Beantwortungszeitraum von 30 Minuten getestet.

*Online-Umfrage
Rücklauf: 38%*

5. Ausgewählte Ergebnisse der ISW-Betriebsrätebefragung 2014

Der Trend unter den Betriebsräten/-innen geht eindeutig Richtung Acht- und Sorgsamkeit bezüglich der Arbeitnehmer/-innendaten und deren Verwendung: 48% der Betriebsräte/-innen gaben an, dass „Datenschutz“ und „sensible Behandlung von Beschäftigtendaten“ im letzten Jahr Thema mit dem Arbeitgeber waren. Ebenso antworteten rund 50% der Betriebsräte/-innen, dass sie keinen Zugang zu den Auswertungen personenbezogener Daten im Unternehmen haben würden.

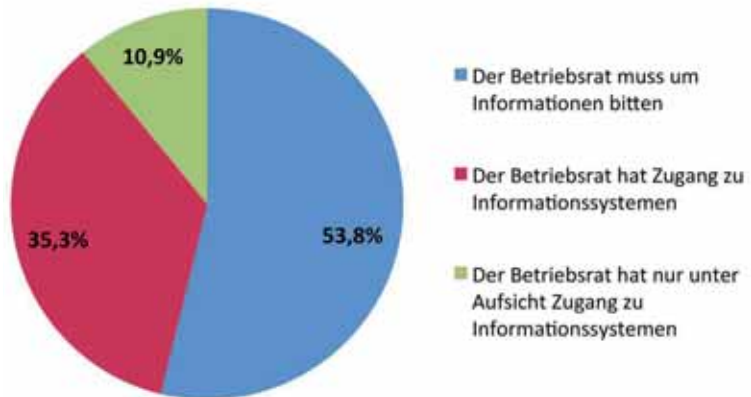
„Datenschutz“ ist
in öö. Betrieben
Thema

Die Behandlung des Themas Datenschutz ist unter oberösterreichischen Betriebsräten/-innen nicht zuletzt eine Ressourcenfrage. Während, wie oben bereits erwähnt, Datenschutz bei rund 50% der Betriebsräten/-innen ein wiederkehrendes Thema ist, ist die

tatsächliche Nachvollziehbarkeit von Überwachungsprozessen im Unternehmen schwieriger. Auch unter den Betriebsräten/-innen, die Zugang zu den im Betrieb verwendeten Überwachungssystemen haben, existieren unterschiedliche Grade des Zugriffs.

*hohe
Komplexität*

Art des Zugriffes auf Kontrollsysteme:

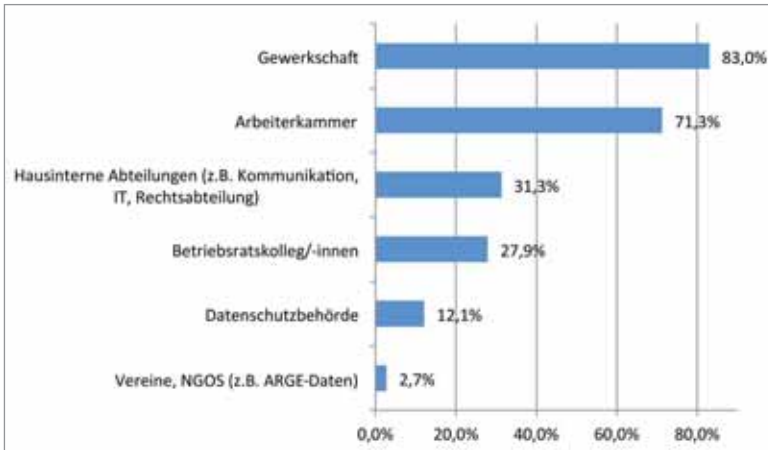


Quelle: eigene Darstellung, ISW-Betriebsrätebefragung 2014

*Zugriff auf
Kontrollsysteme
oft nicht möglich*

Zugang zu Informationssystemen, ohne unter Aufsicht zu stehen oder darum bitten zu müssen, haben größtenteils gewerkschaftlich organisierte Betriebsräte/-innen aus dem Industrie- und IT-Bereich. Betriebsräte/-innen aus diesen Branchen sind außerdem vernetzt und nutzen diese Netzwerke zum Informationsaustausch. Gerade bei einer thematisch komplexen und vielschichtigen Materie wie Arbeitnehmer/-innenüberwachung und Datenschutz der Mitarbeiter/-innendaten sind der gegenseitige Informationsaustausch und Unterstützung essentiell. Eine bestimmte Person, die das Thema „betrieblicher Datenschutz“ betreut, ist in jedem vierten oberösterreichischen Betriebsratsteam vorhanden. Ein solcher Experte/eine solche vereinfacht den Zugang zu Informationssystemen signifikant und macht Datenschutz auch im Betrieb zu einem sichtbaren Thema.

An wen wenden Sie sich, wenn Sie bezüglich Datenschutz eine Frage haben? An ... (Mehrfachnennung)



Netzwerken hilft

Quelle: eigene Darstellung, ISW-Betriebsrätebefragung 2014

6. Betriebsräte/-innen unter Druck: Datenschutz (über-)fordert als Materie

Ein weiterer, aus Sicht der Arbeitnehmer/-innenvertretung alarmierender Trend ist die wachsende Komplexität der Materie. Die fehlende klare Rechtslage sowie fehlende Information über die im Unternehmen verwendeten Programme zur Datenanalyse lassen die Betriebsräte/-innen sprichwörtlich im Dunklen tappen. Die rasante Entwicklung der technischen Möglichkeiten zur Datensammlung und -auswertung erfordert kontinuierliche Spezialisierung und Weiterbildung auf diesem Gebiet, nur um zu verstehen, wie Beschäftigtendaten verwendet werden. Als Beispiel: Ein Basiskurs zum Thema „Personalwirtschaft“ für das Datenbankprogramm SAP kostet bei einem zertifizierten SAP-Bildungspartner rund € 1000; das ist allerdings als untere Grenze zu sehen.

finanzielle ...

Neben der finanziellen Barriere ist auch der zeitliche Aufwand für einen Kurs dieser Art beträchtlich. Bedenkt man, dass rund 30% der befragten Betriebsräte/-innen angeben, dass sie der Betriebsratsarbeit „häufig“ in ihrer Freizeit nachgehen, und in Oberösterreich 62% der Betriebsräte/-innen nicht freigestellt sind, dann rückt die notwendige tiefgreifende Beschäftigung

... und zeitliche Barrieren

Betriebsräte unter Zeitdruck

*rechtliche
Situation erlaubt
Interpretations-
spielraum*

mit den Mechaniken der betrieblichen Überwachung oft in weite Ferne. Diese Wissensunterschiede sind insofern brisant, als das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) sowie das Datenschutzgesetz 2000 (DSG) zwar Regelungen zum Schutz personenbezogener Daten von Bürger/-innen und Arbeitnehmer/-innen kennt, diese aber Interpretations- und Handlungsspielräume auf sowohl auf Arbeitgeber/-innen- wie auch auf Arbeitnehmer/-innen-Seite haben.

ArbVG §§ 96 und 97 regeln die Arten der Systeme, die zur Sammlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Arbeitnehmer/-innendaten im Betrieb nach Abschluss einer Betriebsvereinbarung verwendet werden dürfen:⁹

„Folgende Maßnahmen des Betriebsinhabers bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates: (...) die Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der Arbeitnehmer, sofern diese Maßnahmen (Systeme) die Menschenwürde berühren; (...)“

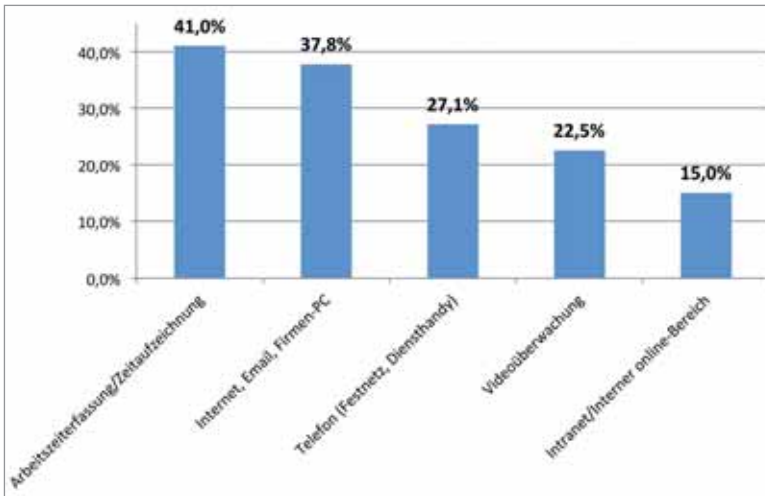
*Spezialisierung
auf Arbeitneh-
mer/-innen-
Datenschutz*

Alleine die Frage, ab welchem Grad der Überwachung und Datensammlung die Menschenwürde der Arbeitnehmer/-innen „berührt“ sind und daher Zustimmung des Betriebsrates zur Verwendung dieser Systeme verpflichtend ist, benötigt juristisches Wissen seitens der Betriebsräte/-innen – sowohl über die Rechtssprechung des OGH in dieser Angelegenheit als auch über die parallel zum ArbVG existierenden Regelungen im Österreichischen Datenschutzgesetz (DSG 2000). Diese durchwachsene und vielschichtige Gesetzeslage erklärt auch den Stand der Betriebsvereinbarungen in Oberösterreich.

*Betriebsverein-
barungen als
Instrument*

46% der Betriebsräte/-innen geben an, dass es in ihrem Betrieb keine Betriebsvereinbarungen zu Datenschutz und Informationssystemen gibt. Auch hier zeigt sich die Wirkung einer Person innerhalb des Betriebsrates, die sich mit dem Thema Datenschutz auseinandersetzt. Fast alle Betriebe (95%), die über eine Person im Betriebsrat verfügen, die sich auf das Thema Datenschutz spezialisiert hat, haben Betriebsvereinbarungen dieser Art abgeschlossen.

Zu welchen der folgenden Systeme gibt es eine Betriebsvereinbarung? (Auswertung der TOP 5) (Mehrfachnennung)



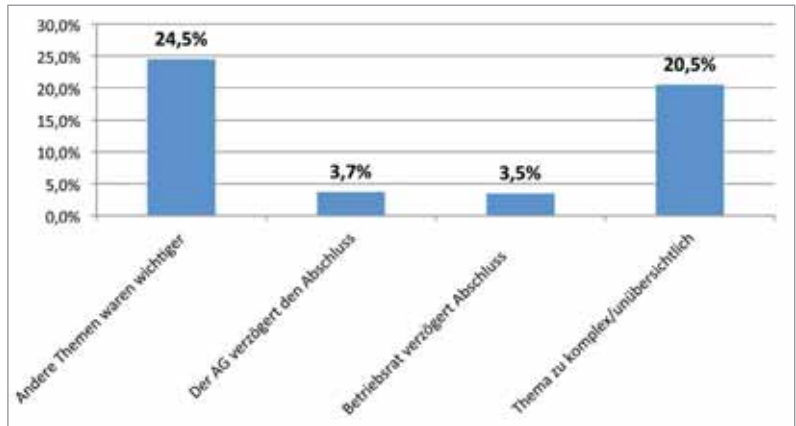
Quelle: eigene Darstellung, ISW-Betriebsrätebefragung 2014

Die „klassischen“ Formen der Überwachung wie Zeitaufzeichnungen, Internet- und Telefonnutzung sind zum Großteil über Betriebsvereinbarungen geregelt. Beachtenswert ist, dass „neuere“ Formen der Datenanalyse und -sammlung wie SAP, *data warehousing* sowie der digitale Personalakt jeweils nur in ca. 10% der Betrieben mittels Betriebsvereinbarung ausverhandelt sind. Gerade diese – relativ – jüngeren und unsichtbaren Formen der Datensammlung und -analyse sind jene Daten, die potentiell zur Leistungsbeurteilung und Kontrolle von Arbeitnehmer/-innen herangezogen werden könnten und deshalb für Fragen des Arbeitnehmer/-innendatenschutzes besonders relevant sind. Zwar zeigen die Ergebnisse der ISW-Betriebsrätebefragung, dass Betriebsräte/-innen die Problematik des Arbeitnehmer/-innendatenschutzes wahrnehmen, gleichzeitig aber auch mit der Weitläufigkeit der Materie stark strapaziert sind. Auf die Frage, warum es zum Thema „Informationssysteme“ keine Betriebsvereinbarung gebe, antwortete jede/jeder Fünfte, dass das Thema zu „komplex/unübersichtlich“ sei.

Unterschied zwischen „klassischen“ und „neuen“ Kontrollsystemen

Warum gibt es keine Betriebsvereinbarung zu diesem Thema?

Betriebsvereinbarungen zum Thema Datenschutz



Quelle: eigene Darstellung, ISW-Betriebsrätebefragung 2014

rechtliche Lage durchwachsen

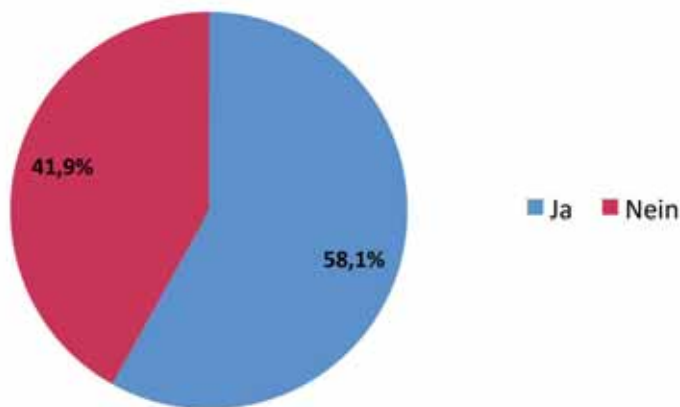
Gleichzeitig geben 40% der Befragten Betriebsräte/-innen an, dass sie schon mindestens einmal an einer Veranstaltung zum Thema Datenschutz und Arbeitnehmer/-innenüberwachung teilgenommen haben; trotzdem bleibt ein hoher Grad an Desinformation und das subjektive Gefühl der Überforderung erhalten – ein Faktum, das nicht zuletzt der Durchwachsenheit der rechtlichen Situation und der Unsichtbarkeit dieser „neuen“ Analyse- und Überwachungsprogramme geschuldet ist.

7. Informationsmangel im Betrieb

Informationspflicht des Arbeitgebers?

Grundsätzlich beurteilen die Betriebsräte/-innen den Umgang des Arbeitgebers mit personenbezogenen Beschäftigten- und Stammdaten (Wohnort, SV-Nummer, Geburtsdatum etc.) als sorgsam. 90% der Befragten geben an, dass mit diesen Daten vertraulich umgegangen wird, aber immerhin 10% stellen dem Arbeitgeber in dieser Hinsicht ein schlechtes Zeugnis aus. Gleichzeitig meinen 40% der Betriebsräte/-innen, dass der Informationspflicht des Arbeitgebers bezüglich Datenschutz und der Aufzeichnung/Verwendung von Arbeitnehmer/-innendaten nicht nachgekommen wird.

Werden Beschäftigte über Ihre Rechte und Pflichten bzgl. Datenschutz vom Arbeitgeber informiert?



Information der Beschäftigten durch Arbeitgeber

Quelle: eigene Darstellung, ISW-Betriebsrätebefragung 2014

Diese gesetzliche Informationspflicht ist vor allem in Bezug auf die Datensammlung zur Leistungsbeurteilung und in Bezug auf die Weitergabe von personenbezogenen Daten innerhalb eines Konzerns (z.B. von einer Konzerntochter zum Hauptfirmensitz im Ausland) relevant.

8. Digitalisierung auf dem Vormarsch: Zwischen SAP und Facebook

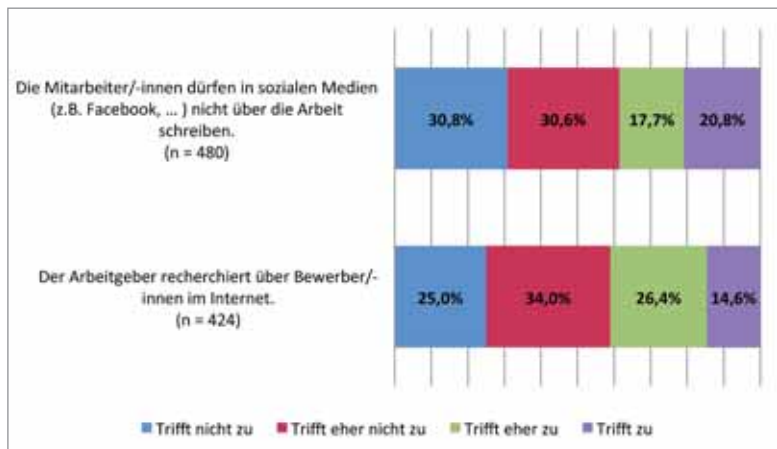
Ein weiterer Trend, der sich in der Betriebsrätebefragung 2014 abzeichnet, ist die Digitalisierung des Arbeitsplatzes. Die Verwendung von Internet und PC in fast allen oberösterreichischen Unternehmen schafft auch die Möglichkeit zur Datensammlung und -analyse. 46% der Betriebsräte/-innen geben an, dass in ihrem Unternehmen sowohl mit Data-Warehousing-Systemen als auch mit Compliance-Regelungen gearbeitet wird. Betriebe, in denen diese beiden Systeme und Regelungen verwendet werden, verfügen außerdem mehrheitlich über die innerbetriebliche Gliederung in sogenannte Profit Center (Kosten-/Erlösverantwortung in einzelnen Teilen des Unternehmens). Diese Entwicklungen und strukturellen Veränderungen innerhalb von Betrieben sowie der anhaltende soziale Trend in Richtung Leistungsgesellschaft bieten hier einen reichen Nährboden für die Sammlung und Aus-

digitale Arbeitswelt

wertung von Arbeitnehmer/-innendaten sowie die Entwicklung eines „gläsernen Arbeitnehmers“.

*Vermischung
von öffentlich
und privat*

Diese gesellschaftliche Entwicklung zeigt sich auch im Umgang mit Daten über die – physischen – Unternehmensgrenzen hinaus. Soziale Medien lassen die Grenze zwischen öffentlich und privat zusehends verschwimmen und eröffnen neue Herausforderungen im Umgang mit persönlichen Daten und Meinungen. Wird ein Facebook-Eintrag über einen Arbeitstag als Privatperson oder als Mitarbeiter/-in des Unternehmens verfasst? Dürfen Fotos des Arbeitsplatzes auf Twitter oder Instagram veröffentlicht werden? Dieser neue Umgang mit (globaler, öffentlicher) Meinungsäußerung und Veröffentlichung von Informationen mit Arbeitgeber/-innenbezug zeigt sich auch an den Reaktionen des Arbeitgebers.



Quelle: eigene Darstellung, ISW-Betriebsrätebefragung 2014

*Facebook und
Kritik am
Arbeitsplatz*

Betriebsräte/-innen beobachten tendenziell neue Regelwerke bezüglich Äußerungen im Internet über den Arbeitgeber. Gleichzeitig wird auch in oberösterreichischen Betrieben verstärkt über Arbeitnehmer/-innen im Internet recherchiert. Soziale Medien werden immer mehr Teil gesellschaftlicher Kommunikation, des sozialen Austausches und der Meinungsäußerung. Auch wenn gerade hier die Grenzen zwischen „Privatperson“ und „Arbeitnehmer/-in“ fließend sind, ist diese Dimension des Themas Datenschutz und Überwachung für Interessensvertretungen relevant.

9. Resümee und Ableitungen

Die Ergebnisse der ISW-Betriebsrätebefragung 2014 und die überwiegend positive Resonanz der Betriebsräte/-innen selbst auf das Thema der Umfrage zeigen, wie wichtig „Überwachung, Datenschutz und Kontrolle“ in der betrieblichen Interessensvertretung sind. Durch die ständige Weiterentwicklung von Technologie, die Entgrenzung von Unternehmensstrukturen sowie das Verwischen von „öffentlich“ und „privat“ ergeben sich völlig neue Handlungsfelder in der Betriebsratsarbeit.

*Herausforderung
Arbeitnehmer-
Datenschutz*

Auch die ständig steigende Komplexität des Themas fordert die Betriebsräte/-innen: In Sachen Datenschutz auf dem neuesten Stand zu bleiben erfordert Wachsamkeit, konsequente Aus- und Weiterbildung sowie starke Netzwerke. Hier stoßen sowohl kleine Betriebsratsteams als auch nicht-freigestellte Betriebsräte/-innen an die Grenzen ihrer zeitlichen und finanziellen Ressourcen. Zwei mögliche Maßnahmen wären die Erhöhung des Zeitbudgets durch Teilfreistellung sowie die Ausbildung von „Datenschutz-Experten/-innen“, die sowohl die Betriebe einer Region kennen als auch in der Materie gefestigt sind.

Der Abschluss einer detaillierten und umfassenden Betriebsvereinbarung ist notwendig, um die Privatsphäre der Arbeitnehmer/-innen zu schützen. Auch hier könnten die Bündelung von Interessen und die Ausbildung regionaler Experten/-innen hilfreich sein.

Anmerkungen

1. Der Technologiekonzern Google arbeitet an einer „Datenbrille“, <http://www.google.com/glass/start/> [Aufgerufen am 4.05.2014], während Facebook jüngst den 3D-Brillenhersteller Oculus für 2 Milliarden Dollar erstanden hat.
2. Prensky, Marc (2001): Digital Natives, Digital Immigrants. MCB University Press, Vol. 9 No. 5, October 2001
3. Statistik Austria (2014): IKT-Einsatz in Haushalten 2013
4. Statistik Austria (2014): Personen mit Internetnutzung für folgende private Zwecke 2013
5. Statistik Austria (2014): IKT-Einsatz in Unternehmen
6. Vgl. Chlestil, Martina (2011): Rechtliche Grundlagen. In: Riesenecker-Caba, Thomas / Bauernfeind, Alfons: Verwendung personenbezogener Daten und Grenzen betrieblicher Mitbestimmung: Datenschutz in der Arbeitswelt
7. Ibid. S. 10
8. Ibid. S. 109-112
9. Für eine detaillierte Darstellung der Rechtslage siehe Riesenecker-Caba, Thomas / Bauernfeind, Alfons: Verwendung personenbezogener Daten und Grenzen betrieblicher Mitbestimmung: Datenschutz in der Arbeitswelt, sowie Cerny, Gahleitner, Preiss und Schneller (2009): Kommentar zum Arbeitsverfassungsrecht, Band 3

WISO

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinandergesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)
 Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00
 Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter www.isw-linz.at)

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter www.isw-linz.at.



Oberösterreich

BESTELLSCHEIN*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
 1 ISW Publikationsverzeichnis
- Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)
 Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: www.isw-linz.at

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
 Volksgartenstraße 40, A-4020 Linz
 Tel. ++43/732/66 92 73
 Fax ++43/732/66 92 73-28 89
 E-Mail: wiso@isw-linz.at
 Internet: www.isw-linz.at