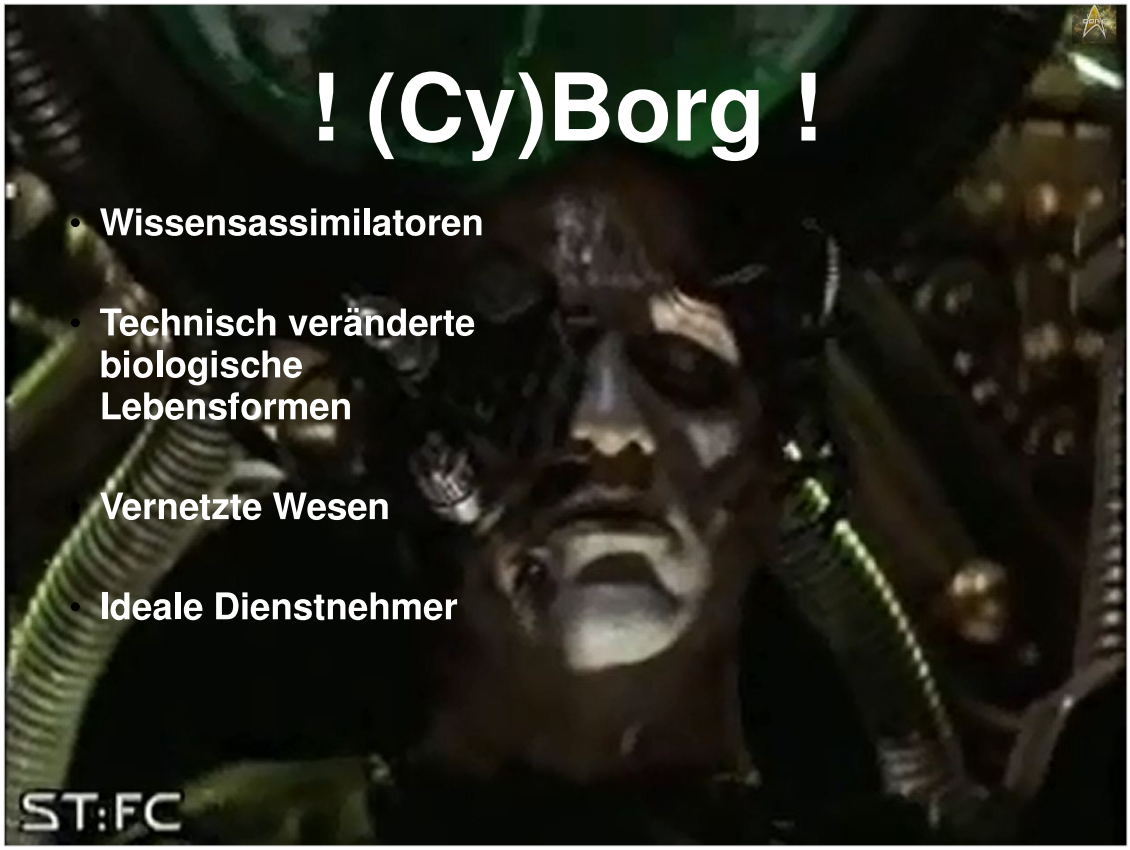
Datenschutz für Cyborgs

Christian Wachter

Beitrag für momentum 13 - Fortschritt
17.-20. Oktober 2013 Kongress Hallstatt

http://www.youtube.com/watch?v=7txo8OfYONA&feature=youtu.be&t=4m35s

4:35 – 6:25



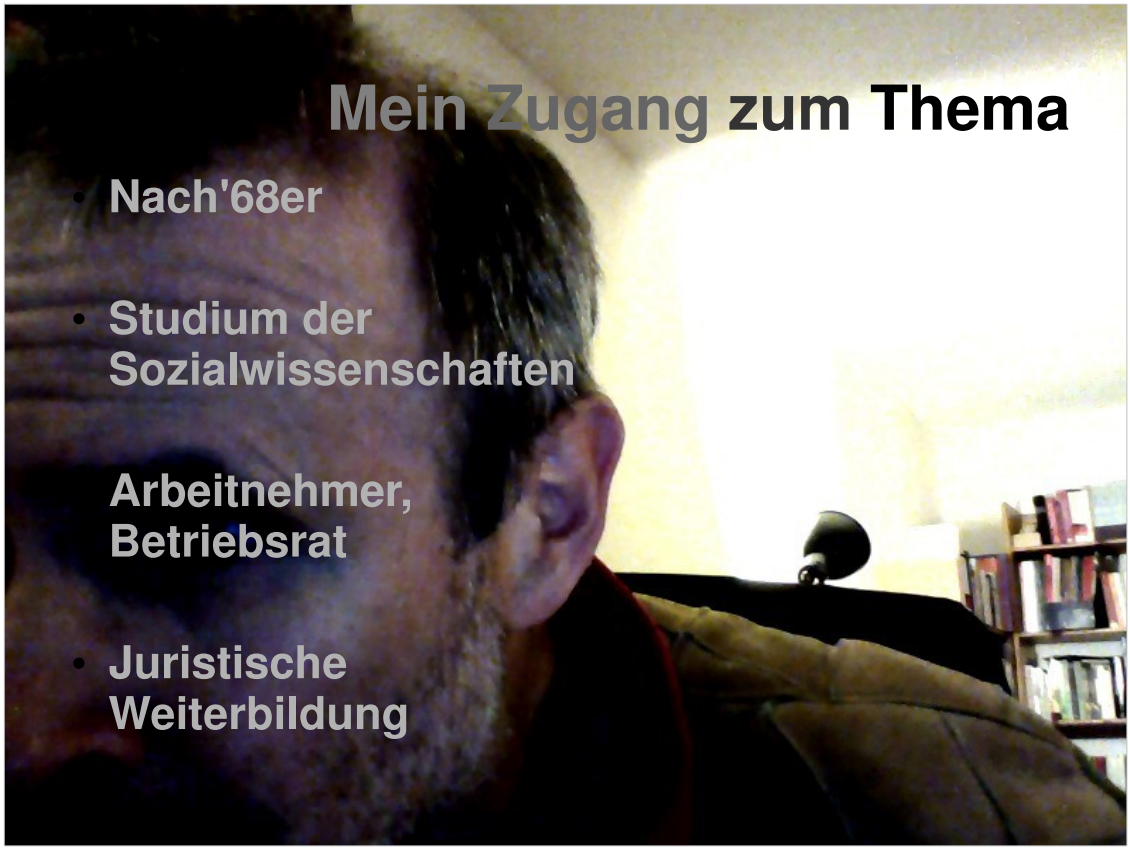
! (Cy)Borg !

- **Technisch veränderte biologische Lebensformen**: Menschen, deren Körper dauerhaft durch künstliche Bauteile ergänzt werden.

- **Vernetzte Wesen:** Cyborgs sind an außerkörperliche Wissens- und Kontrollinstitutionen angebunden. - Sind dazu physisch-technische Verbindungen notwendig?

- **Assimilation von Wissen**: „Die Borg entwickeln sich weiter, indem sie andere Rassen und ihre Technologien „assimilieren“, das heißt, deren Wissen und Erfahrungen in ihrer Gesamtheit in sich aufnehmen, um durch ein kollektives Bewusstsein die neuen Eigenschaften der Gemeinschaft hinzuzufügen.“ - Aggressives Wissensmanagement.

- **Ideale Dienstnehmer:** Borg „sind programmiert, sich genau vorher-sehbar und durch den ständigen Kontakt zur Königin von dieser steuerbar zu verhalten. Sie erhalten während oder nach der Regeneration eine Liste von Aufgaben, die sie während ihrer Wachzeit auszuführen haben. Ist dieser Stapel von Aufgaben abgearbeitet, schickt die Drohne einen Bericht an die Königin und erhält entweder neue Aufgaben oder beginnt einen neuen Regenerationszyklus. Die Borg-Drohnen im Kollektiv arbeiten nicht, um zu leben, sie leben auch nicht, um zu arbeiten, Borg-Drohnen funktionieren einfach nur wie ein Teil eines mechanischen Getriebes.“ (Wikipedia)



Mein Zugang zum Thema:

- Post'68er
  - Gerichtlich zertifizierter Jugendgefährder
  - Volkszählung 1983

- Studium der Sozialwissenschaften - Außensicht

- Arbeitnehmer - Innensicht
  - KPÖ, GLB
  - Wirtschaftsblatt
    - Betriebsrat
  - Derzeit beschäftigt im Verlag des ÖGB GesmbH

- Juristische Weiterbildung - Außensicht
  => Masterarbeit zur europäischen Datenschutzreform bzw zum Beschäftigtendatenschutz

Übersicht

- **Daten und Datenschutz im Arbeitsverhältnis**
- Recht auf Datenschutz im Arbeitsverhältnis
- Entwicklung der Produktivkräfte

Übersicht

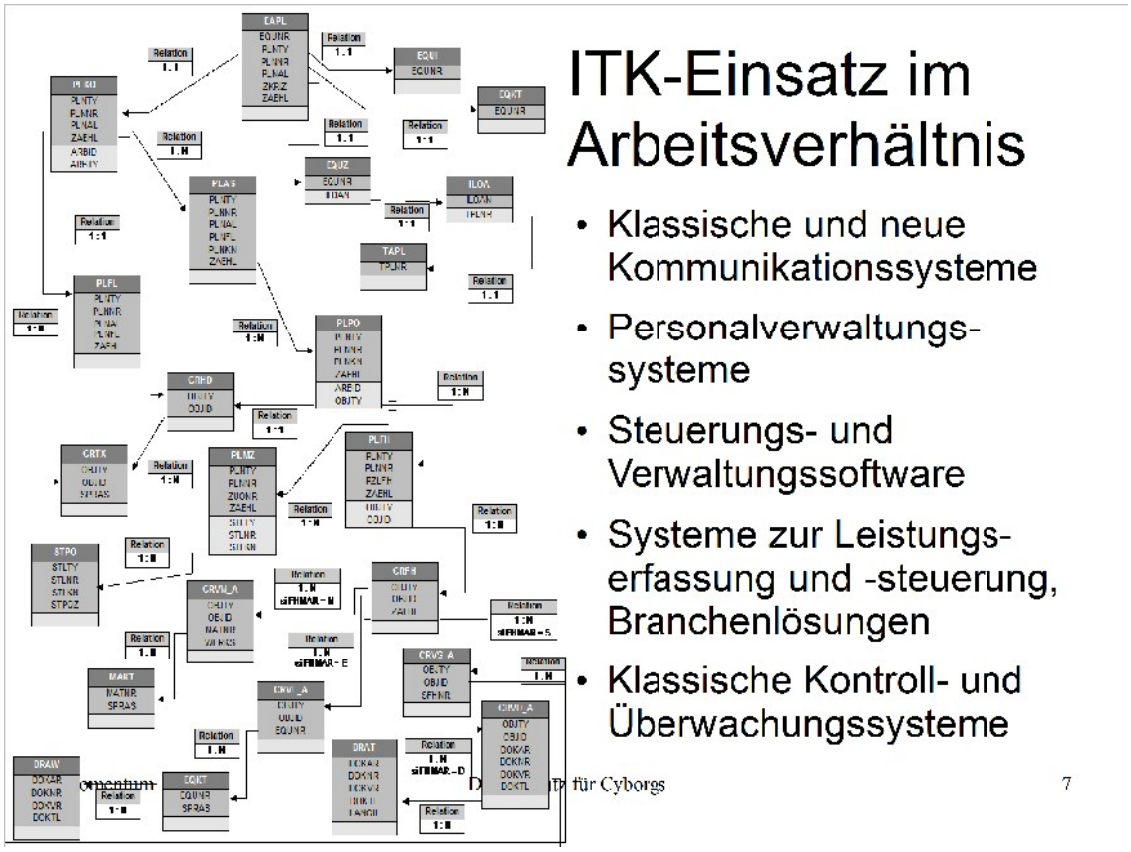
- **Daten und Datenschutz im Arbeitsverhältnis**
- Recht auf Datenschutz im Arbeitsverhältnis
- Entwicklung der Produktivkräfte

- **Die Phänomene und die gesellschaftlichen Verhältnisse dahinter**
- Juristische Form in Österreich und EU
- Theorie der Informatisierung, Andreas Broes, ISF München

  Foucault & Bourdieu: weitere Studien

Sichtweisen auf Datenschutz

- **Bürger**
  Die erste Volkszählung in Österreich ordnete Maria Theresia 1754 an. - Pfarrbücher, Einwohnermeldeamt, Sozialversicherung, FinanzOnline, Fluggastdatenübermitt-lung,
- **Kommunikationsteilnehmer**
  VDS, Flanieren im Internet, Facebook, Google & Co, PRISM, ...
- **Konsument**
  ebay, Amazon, BILLA-Kundenkarte, Kreditschutz
- **Patient**
  Medizinische Daten, ELGA, eCard
- **Mensch**
  Biometrie, genetische Daten
- **Lohnabhängiger**



IKT-Einsatz im Arbeitsverhältnis

Klassische und neue Kommunikationssysteme

- Telefon, Email: Verbindungsdaten (einschließlich Betreff), Inhaltsdaten, Surfverhalten im Internet, Logfiles
- Aktive und passive Einträge in sozialen Netzwerken: Überprüfung von Bewerbern, Überprüfung während des Arbeitsverhältnisses

Personalverwaltungssysteme

- Standard-Personaldaten, LGV, Zeiterfassung, Personalentwicklungssysteme
- Bsp.: Personalakte enthält auch Ergebnisse der Vorsorgeuntersuchung

Steuerungs- und Verwaltungssoftware

- Remote Software
- MDM-Lösungen (Mobile Device Management), BYOD

Systeme zur Leistungserfassung und -steuerung, Branchenlösungen

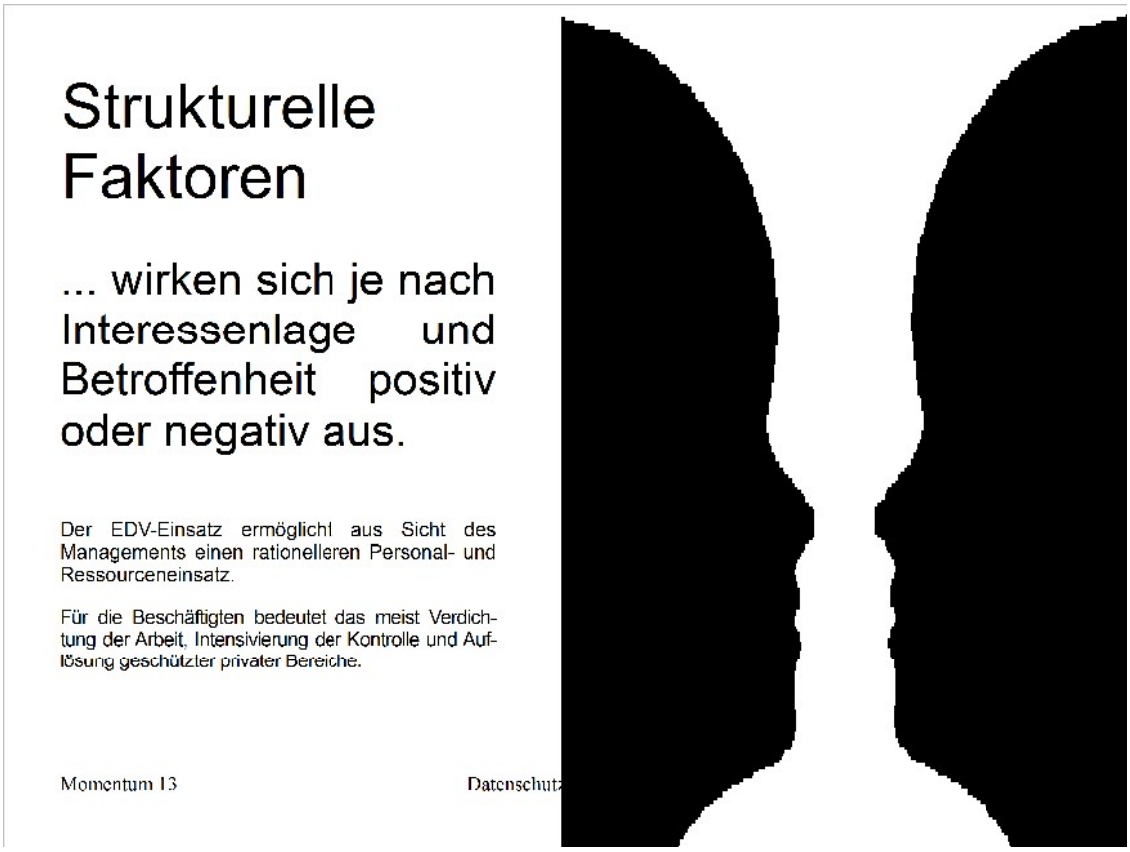
- Callcenter-Lösungen, Qualitätssicherungssysteme, Task- und Projektmangement, Vertriebssteuerungssysteme, Compliance-Dokumentationen, …
- LagerarbeiterInnen, die mittels Handhelds die RFID-Tags der Lagergüter scannen;
- GPS in LKW, das laufend den Standort an das Flottenmanagementsystem meldet;
- PostbotInnen, deren Handhelds mit GPS ausgestattet sind;
- Mobile Work Management im mobilen Pflegedienst;

Kontroll- und Überwachungssysteme

- Chipkarten, die nicht nur als "Stechuhr" dienen, sondern auch Zutritt zu Arbeitsräumen ermöglichen, Kantinenessen abrechnen, den Kopierer entsperren.
- Videokameras in Supermärkten, Fabriken und Banken, die auch die Beschäftigten erfassen.

(Däubler, p. 45; Riesenecker-Caba & Bauernfeind, p. 15, 63 ff; Schnepfleitner)

- Dabei bedrohen **strukturelle und funktionale Faktoren** der Verarbeitung personenbezogener Daten die Privatsphäre der Beschäftigten. (Löschnigg, pp 26-37)



Strukturelle Faktoren

- ..... sind solche, die für den EDV-Einsatz typisch sind, sich aber **je nach Interessenlage und Betroffenheit positiv oder negativ auswirken.** So ermöglicht der EDV-Einsatz aus Sicht des Managements einen rationelleren Personal- und Ressourceneinsatz – was vielfach auch im Interesse der Beschäftigten ist.

- Als strukturelle Faktoren wirken zB
  - die Aktualität der Daten, deren quantitative und qualitative Ausweitung,
  - ihre Verknüpfbarkeit,
  - Kontextverlust, Ent-Individualisierung und Scheinobjektivität,
  - der Zwangscharakter – vor allem der Datenerhebung,
  - die Sensibilität von gesundheitlichen, familiären, biometrischen oder genetischen Daten,
  - die Ausweitung der unternehmensinternen und -übergreifenden Datenzugriffe durch die zunehmende Vernetzung der Sy-steme
  - der zunehmende Informationsvorsprung des Managements gegenüber den Beschäftigten und der Belegschaftsvertretung.
- Beispiel: Pflegedokumentation in der mobilen Pflege.
- Für die Beschäftigten bedeutet zunehmender EDV-Einsatz daher meist Verdichtung der Arbeit, Intensivierung der Kontrolle, Auflösung geschützter privater Bereiche und Verstärkung der persönlichen Abhängigkeit.

Funktionale Faktoren

... beziehen sich auf die jeweilige Art der Nutzung bestimmter EDV-Anwendungen im Personalwesen zB

- Erfassung der Arbeitszeit und Arbeitsleistung
- Krankenstände
- Mitarbeiterbeurteilung.

Diese Daten werden zu Kontrolldaten, dh sie ändern ihre Funktion, sobald sie im Hinblick auf die individuelle Leistung der einzelnen Beschäftigten ausgewertet werden.

Funktionale Faktoren …

- ... beziehen sich auf die jeweilige Art der Nutzung bestimmter EDV-Anwendungen im Personalwesen wie Erfassung der Arbeitszeit und Arbeitsleistung oder Krankenständen, die Entgeltfindung oder Mitarbeiterbeurteilung.

- Beispielweise kann die Leistungserfassung in einer Werbeagentur dazu dienen, die Abrechnung gegenüber den Kunden auf eine transparentere Basis zu stellen. Diese Daten werden jedoch zu Kontrolldaten, **dh sie ändern ihre Funktion**, sobald sie im Hinblick auf die individuelle Leistung der einzelnen Beschäftigten ausgewertet werden.

- Vielfach lässt sich die Kontrollfunktion der Daten gar nicht erkennen, denn regelmäßig besteht Ungewissheit darüber,
  - welche Daten in welcher Form miteinander verknüpft werden,
  - welche Entscheidungskriterien das Management in die Auswertungen einbaut,
  - welche Ergebnisse daraus abgeleitet werden
  - und mit welchen Konsequenzen Beschäftigte im Falle von negativen Ergebnissen zu rechnen haben.

Das Arbeitsverhältnis als Kontrollverhältnis

- Rechtlicher Mantel - ökonomischer Kern:

$$W = c + v + m$$

- Aneignung des Mehrwertes durch den Kapitaleigentümer
- Dynamisches Moment: Steigerung der Profitrate
- Kontroll- bzw Informationsinteressen des Arbeit-“Gebers“ kontra schützenswerte Persönlichkeitssphäre des Arbeit-“Nehmers“

Das Arbeitsverhältnis als Kontrollverhältnis

- **Rechtlicher Mantel - ökonomischer Kern**
  W=Wert c=konstantes Kapital v=variables Kapital m=Mehrert

- **Statisches Moment:** Auseinandersetzung um die Verteilung des im Arbeitsprozess geschaffenen Wertes, die Primärverteilung - im Wesentlichen die Reproduktionskosten der Arbeitskraft für die Beschäftigten, und der Rest – der Mehrwert bzw Gewinn – für die Eigentümer der Produktionsmittel. - "Ausbeutung" - „Moralischer Faktor“

- **Dynamisches Moment:** Steigerung der Profitrate durch Verlängerung der (Lebens-)Arbeitszeit, Intensivierung der Arbeit und Produktivitätssteigerung (absolute und relative Steigerung des Mehrwertes) – durch marktorientierte Hebung der Effizienz in Entwicklung, Leistungserstellung und Vertrieb.

- Je besser die Informationslage des Managements über den „Produktionsfaktor Arbeit“, desto besser kann die Auswahl und der Einsatz erfolgen.

- *„Ich möchte die Kontrollunterworfenheit bzw die Kontrollbefugnisse des Arbeitgebers als Informationsbeschaffung bezeichnen, handelt es sich doch immer um dasselbe strukturelle Grundproblem. Regelmäßig stehen einander im Arbeitsverhältnis die Kontroll- bzw Informationsinteressen des Arbeitgebers und die schützenswerte Persönlichkeitssphäre des Arbeitnehmers gegenüber.“* (Brodil p 62)

Übersicht

- Daten und Datenschutz im Arbeitsverhältnis
- **Recht auf Datenschutz im Arbeitsverhältnis**
- Entwicklung der Produktivkräfte

Übersicht

- Daten und Datenschutz im Arbeitsverhältnis
- **Recht auf Datenschutz im Arbeitsverhältnis**
- Entwicklung der Produktivkräfte

- Die Phänomene und die gesellschaftlichen Verhältnisse dahinter
- **Juristische Form in Österreich und EU**
- Theorie der Informatisierung, Andreas Broes, ISF München

  Foucault & Bourdieu: weitere Studien

Recht auf Datenschutz für Beschäftigte?

- Das **Grundrecht auf Wahrung der Privatsphäre** (Art 8 EMRK) gilt nicht nur gegenüber dem Staat, sondern via § 16 ABGB (allgemeines Persönlichkeitsrecht) auch für abhängig Beschäftigte.
- Das **Grundrecht auf Geheimhaltung der personenbezogenen Daten** nach § 1 DSG 2000 gilt auch gegenüber Privaten, also auch gegenüber Arbeitgebern.

Aber: § 8 Abs 1 DSG: Schutzwürdige Geheimhaltungsinteressen sind bei Verwendung nicht-sensibler Daten dann nicht verletzt, wenn

- 1. eine **ausdrückliche gesetzliche Ermächtigung** oder Verpflichtung zur Verwendung der Daten besteht – Laut Gesetz (ASVG, EStG, usw) sind für jeden Beschäftigten weit über 100 Daten zu erfassen.
- 2. **der Betroffene** der Verwendung seiner Daten **zugestimmt** hat – Kann es sich ein Lohnabhängiger leisten, die Verwendung seiner Daten abzulehnen?
- 4. **überwiegende berechtigte Interessen** des Auftraggebers oder **eines Dritten** die Verwendung erfordern – Ganz unberechtigt werden die Interessen des Arbeitsgebers wohl nicht sein.

Kontrolle versus Mitbestimmung

- § 79c ff BDG: IKT-Nutzung und Kontrollmaßnahmen
- ArbVG: Informations- und Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bezüglich der Einführung von
  - automatisationsunterstützter Verarbeitung personenbezogener Arbeitnehmerdaten,
  - Personalfragebögen und Kontrollsystemen, die die Menschenwürde berühren,
  - Personalbeurteilungssystemen.
- Aber kein obligatorischer betrieblicher Datenschutzbeauftragter

Kontrolle versus Mitbestimmung

§ 79c ff Beamtendienstrechtsgesetz: IKT-Nutzung und Kontrollmaßnahmen (ebenso Vertragsbediens-tetengesetz) regelt die private Nutzung der IKT-In-frastruktur des Bundes durch die öffentlich Bediensteten sowie die Kontrolle bei Missbrauch. Ähnliche Betriebsvereinbarungen und Guidelines zur IKT-Nutzung im privaten Sektor.

Das Arbeitsverfassungsgesetz gewährt dem Be-triebsrat ein Informations- und Mitbestimmungsrecht bezüglich der Einführung von

- automatisationsunterstützter Verarbeitung personenbezogener Arbeitnehmerdaten,
- Personalfragebögen und Kontrollsystemen, die die Menschenwürde berühren,
- Personalbeurteilungssystemen.

Aber kein obligatorischer betrieblicher Datenschutzbeauftragter wie in Deutschland.

Beschäftigtendatenschutz in der EU

- Binnenmarktorientierung: Datenschutz-Grundverordnung
- Grundrechtsorientierung:
  - Art 8 EMRK
  - Artikel 7 und 8 der EU-Grundrechtscharta
  - Spruchpraxis des EGMR und des EuGH

Beschäftigtendatenschutz in der EU

Die Datenschutz-Richtlinie 95/46/EG ebenso wie der Entwurf für eine Datenschutz-Grundverordnung von 2012 zielen in erster Linie auf die **Vervollständigung des Binnenmarktes**: Die vier Grundfreiheiten – freier Warenverkehr, Personenfreizügigkeit, Dienstleistungsfreiheit und freier Kapitalverkehr – sollen um die fünfte Grundfreiheit des freien Datenverkehrs ergänzt werden. - Art 114(1) AEUV

Andererseits gibt es eine starke Bewegung zur **Ausgestaltung des Grundrechts auf Datenschutz** – auch speziell im Arbeitsverhältnis:

- **Art 8 EMRK**
  - Datenschutzkonvention des Europarates, 1981
  - Empfehlung Nr R(89)2 zum Schutz personenbezogener Daten im Arbeitsverhältnis
  - Überarbeitungsentwurf dazu vom Oktober 2012
- **Artikel 7 und 8 der EU-Grundrechtscharta => Art 16(2) AEUV**
  - Aktuelle Überlegungen zu einer eigenen EU-Richtlinie zum Beschäftigtendatenschutz.
  - Kommissionsentwurf zum Beschäftigtendatenschutz von 2004 (nicht veröffentlicht, auf Basis Art 153(2) AEUV)
- **Spruchpraxis des EGMR und des EuGH?**

Rechtspolitische Strategien

- Hard Law
  - EU-Recht
  - Sozialer Dialog
- Soft Law:
  - Lernprozesse
  - Grundrechte
- Eigene EU-RL zum Beschäftigten-Datenschutz?

Rechtspolitische Strategien (De Hert)

- **Hard Law auf EU-Ebene**
  - EU-weite Harmonisierung durch Verordnung, Richtlinien oder Kommissions-Erlässe
  - Vereinbarungen im Rahmen des Sozialen Dialogs
- **Soft Law: Lernprozesse**
  - Induzierung von Lernprozessen und Harmonisierung durch Forschung, Austausch, Monitoring, Dialog, …
  - Punktuelle nationale Regelungen auf der Basis allgemeiner Prinzipien und Grundrechte <= Rechtsprechung des EuGH und EGMR
- **Art 82 DS-GVO** ermöglicht in Fragen des Beschäftigten-Datenschutzes nationale Gesetze und Kommissions-Erlässe
- **? Eigene EU-RL** zum Beschäftigten-Datenschutz ?

Übersicht

- Daten und Datenschutz im Arbeitsverhältnis
- Recht auf Datenschutz im Arbeitsverhältnis
- **Entwicklung der Produktivkräfte**

Übersicht

- Daten und Datenschutz im Arbeitsverhältnis
- Recht auf Datenschutz im Arbeitsverhältnis
- **Entwicklung der Produktivkräfte**

- Die Phänomene und die gesellschaftlichen Verhältnisse dahinter
- Juristische Form in Österreich und EU
- **Theorie der Informatisierung, Andreas Broes, ISF München**

  Foucault & Bourdieu: weitere Studien

IBM: Wandel zum global integrierten „Unternehmen 2.n“

- Ende der 80er Jahre: **Siegeszug des PC** – Krise des Großrechners – ein Gigant kommt ins Wanken

- 90er Jahre: **Lines of Business**, Management by Objectives, flache Hierarchien, konsequente Dezentralisierung der Aufbauorganisation, gleichzeitig Zentralisierung der Entscheidungen

- 0er Jahre: **Global integriertes Unternehmen** und Cloudworking als Leitbild – neuer Typ der Industrialisierung:
  - **Intensivierung des Wettbewerbs**: Standort vs Standort, Mitarbeiter vs Mitarbeiter
  - Internes und externes **Crowdsourcing** als Arbeits- und Innovationsressource – Umwandlung von Beschäftigten in „interne Crowdsources“
  - Durchsetzung des **Systems permanenter Bewährung**: Täglich gilt es neu zu zeigen, dass man es „verdient“, dazuzugehören: Digitale Reputation, Blue Sheets

(Boes 2013)

Globaler Informationsraum

- Neuer sozialer Handlungsraum
- Zentrales Bezugssystem der Produktions-steuerung
- Systemische Integration
- Global vernetzte Wertschöpfungsketten
- Sprung in der Entwicklung der Produktivkraft

Globaler Informationsraum

- Es entseht ein globaler Informationsraum als **neuer sozialer Handlungsraum.**
- Dieser Informationsraum wird zum neuen Raum der Produktion und zum **zentralen Bezugssystem der Produktions-steuerung**
- **Systemische Integration**: Ein organisatorisches Rückgrat aus IT-gestützten Prozessen ermöglicht es den Unternehmen, „aus einem Guss“ zu agieren (zB SAP).
- Die Unternehmen agieren als Teil **global vernetzter Wert-schöpfungsketten** – mit Durchgängigkeit vom einzelnen Freelancer bis zum Kunden.
- Das neue Potenzial der Nutzung geistiger Produktivkraft führt zu einem **Sprung in der Entwicklung der Produktivkraft** in ein postfordistisches Modell.

(Boes 2013)

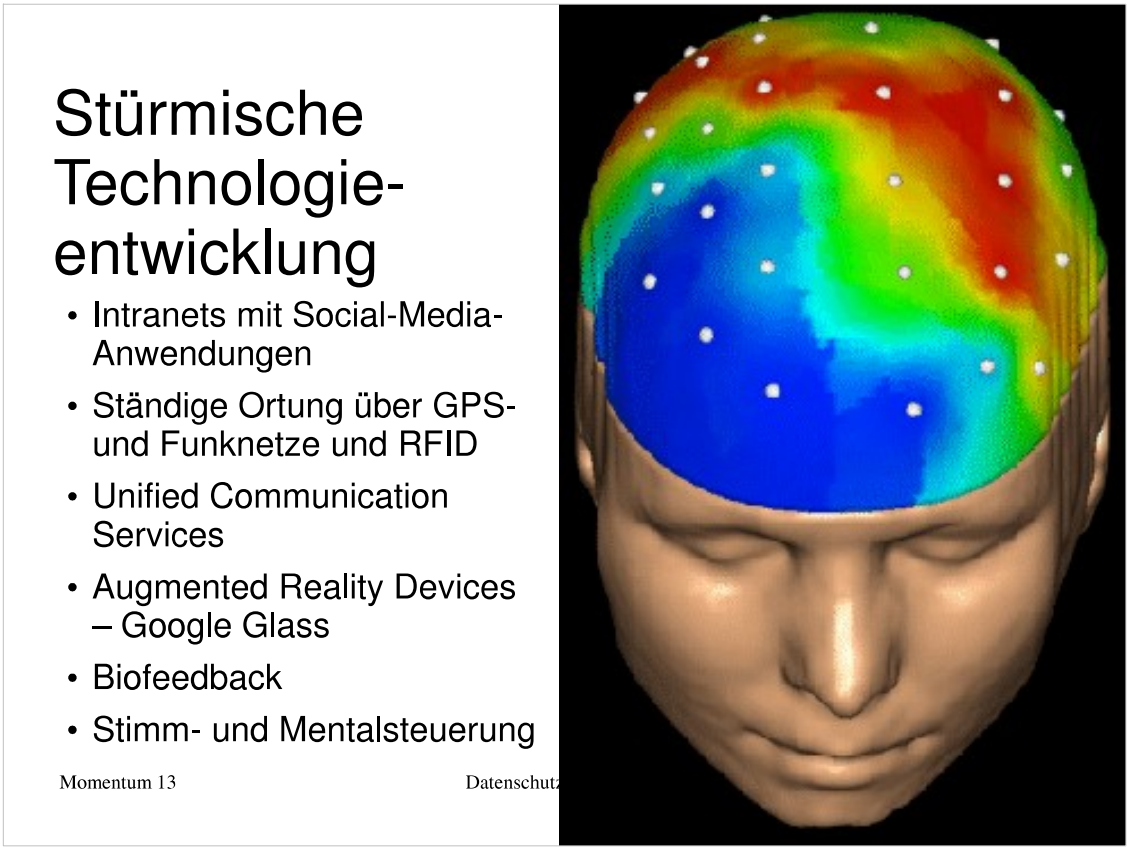
Informatisierung

Über die materiell-stofflichen Sphäre, in der nach wie vor der „Stoffwechsels mit der Natur“ bewerkstelligt wird, legt sich eine zweite Bezugsebene der Produktionsprozesse, die der materialen Informationen.

Dadurch werden zentrale Momente des Unternehmens einer Steuerung und Kontrolle über die Informationsebene zugänglich.

Informatisierung

- Von Informatisierung im Unterschied zum allgemeinen Gebrauch von Informationen ist erst dann zu sprechen, wenn hiermit ein sozialer Prozess des bewussten, systematischen Umgangs mit Informationen gemeint ist, welcher darauf zielt, Informationen vom konkreten Subjekt unabhängig nutzen zu können.
- Dazu müssen Informationen aus ihrer geistigen, ideellen Form in eine materielle Form überführt werden. Das Wesen der Informatisierung besteht also darin, Informationen als ein an sich ideelles und damit der Tätigkeit bestimmter Subjekte zuzurechnendes Moment in einen materiellen Gegenstand bewusster menschlicher Tätigkeit zu überführen. Kurzum: Informatisierung ist die Materialisierung des Informationsgebrauchs.
- Mit der Herausbildung von Informationssystemen schaffen Unternehmen eine „strukturelle Verdoppelung“ der materiellen Wirklichkeit der Produktionsprozesse. Neben der materiell-stofflichen Sphäre, über die nach wie vor der „Stoffwechsels mit der Natur“ [Marx] bewerkstelligt wird, hat sich also eine zweite Bezugsebene der Produktionsprozesse entwickelt, die der materialen Informationen.
- Ausbau und Integration der Informationssysteme machen dabei nach und nach zentrale Momente des Unternehmens einer Steuerung und Kontrolle über die Informationsebene zugänglich. (Boes 2005)

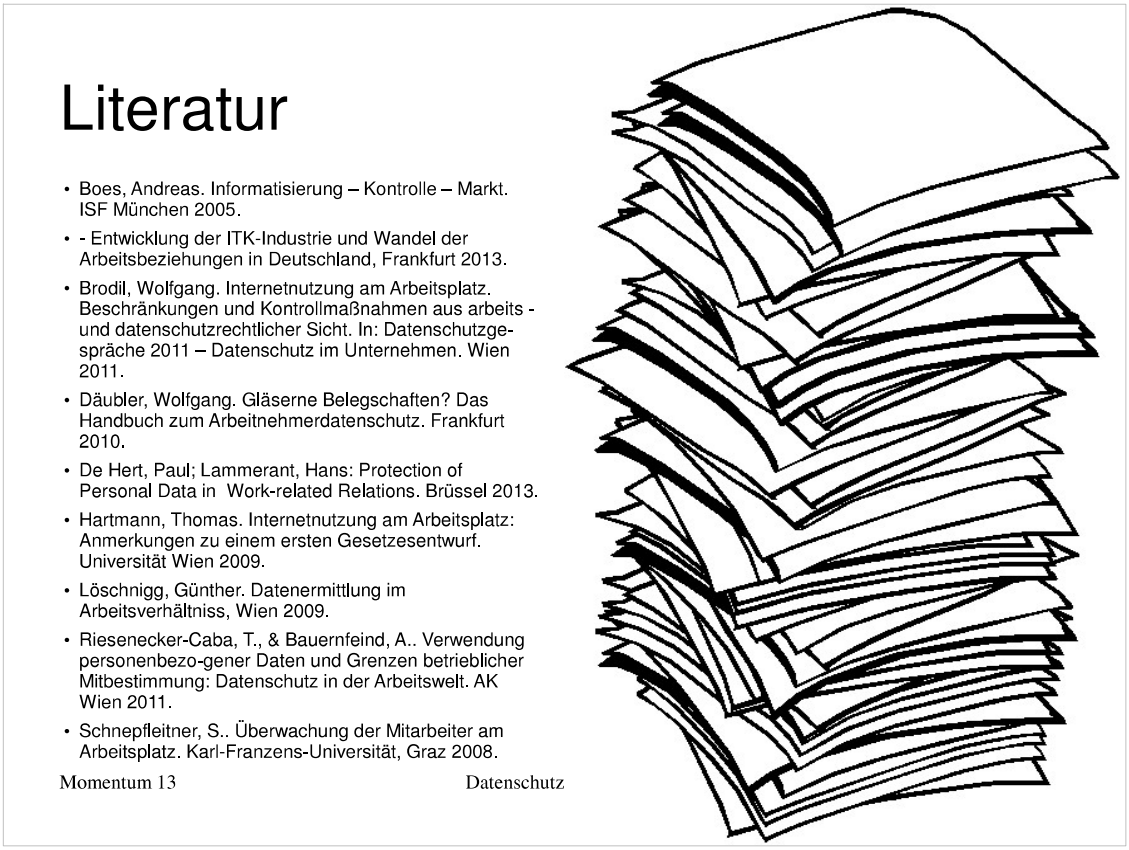


Stürmische Technologie- und Organisationsentwicklung

- Intranets mit Social-Media-Anwendungen
- Ständige Ortung über GPS- und Mobilfunknetze und RFID
- Unified Communication Services
- Augmented Reality Devices à la Google Glass
- Biofeedback
- Stimm- und Mentalsteuerung

“Die große Gefahr besteht aus der Kombination aller technischen Möglichkeiten und aus der jederzeitigen Rekonstruierbarkeit von Abläufen innerhalb betrieblicher Sphären. Wenn alles, was wir tun, dokumentiert werden kann, etwa durch Bilder oder durch Bewegungsprofile, die erstellt werden, dann gibt es keine Möglichkeit des devianten Verhaltens mehr, ohne, dass man Angst haben muss, dass dies garantiert rauskommt.” (Caspar, 2011, p. 7)

http://www.youtube.com/watch?v=ZDkejTcSlY4&feature=youtu.be



Literatur

- Boes, Andreas. Informatisierung – Kontrolle – Markt. ISF München 2005.
- - Entwicklung der ITK-Industrie und Wandel der Arbeitsbeziehungen in Deutschland, Frankfurt 2013.
- Brodil, Wolfgang. Internetnutzung am Arbeitsplatz. Beschränkungen und Kontrollmaßnahmen aus arbeits - und datenschutzrechtlicher Sicht. In: Datenschutzgespräche 2011 – Datenschutz im Unternehmen. Wien 2011.
- Caspar, Johannes. Privacy at workplace – Kontrolle und Überwachung der Arbeitnehmer. 2011.
- Däubler, Wolfgang. Gläserne Belegschaften? Das Handbuch zum Arbeitnehmerdatenschutz. Frankfurt 2010.
- De Hert, Paul; Lammerant, Hans. Protection of Personal Data in Work-related Relations. Brüssel 2013.
- Hartmann, Thomas. Internetnutzung am Arbeitsplatz: Anmerkungen zu einem ersten Gesetzesentwurf. Universität Wien 2009.
- Löschnigg, Günther. Datenermittlung im Arbeitsverhältniss, Wien 2009.
- Riesenecker-Caba, T., & Bauernfeind, A.. Verwendung personenbezogener Daten und Grenzen betrieblicher Mitbestimmung: Datenschutz in der Arbeitswelt. AK Wien 2011.
- Schnepfleitner, S.. Überwachung der Mitarbeiter am Arbeitsplatz. Karl-Franzens-Universität, Graz 2008.

Kontakt

cwachte57@yahoo.de

wachterblog.wordpress.com

www.zotero.org/christian.wachter

www.linkedin.com/pub/christian-wachter/4/797/4bb