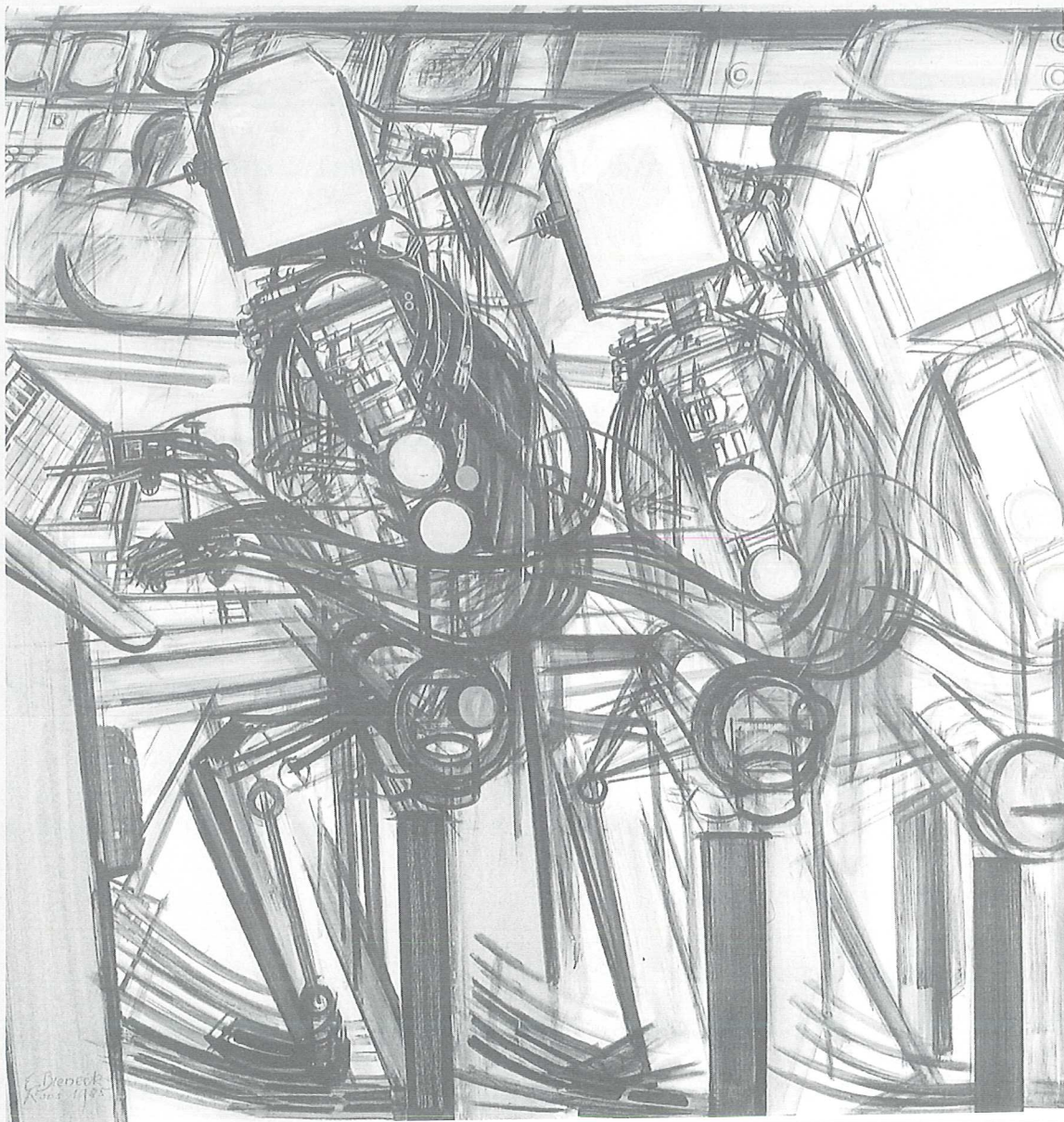


2/2001

Juni 2001

G 7625



... – **KONTROLLE IST BESSER**

ISSN 0938-3476

Inhalt

Editorial

- »... – Kontrolle ist besser« – Dagmar Boedicker3
- Leserbrief: »Hochschuldidaktik« und »Hochschuldidaktik« – Eva Hornecker4

Aktuell

- 2001 – Odyssee im Cyberspace? – 17. FIF-Jahrestagung in Bremen.....5
- Einladung zur Mitgliederversammlung des FIF e.V. 2001.....11
- Bericht zum Umzug der FIF-Geschäftsstelle – Ralf E. Streibl.....12
- FIF-Klausurtagung – Dagmar Boedicker17
- Stellungnahmen zum Thema »Arbeitnehmerdatenschutzgesetz« –
von: BvD, BfD, DGB-Bundesvorstand und DAG.....41

Schwerpunkt »Arbeitnehmerdatenschutz«

- E-Mail und Surfen am Arbeitsplatz – darf der Arbeitgeber kontrollieren? –
Wolfgang Däubler.....22
- Datenerhebung durch Arbeitgeber und Videoüberwachung im Betrieb – Hajo Köppen ...26
- Aktuelles zum Datenschutz – Werner Hülsmann33
- Was lange währt ... Planungen zum Arbeitnehmer-Datenschutzrecht –
Prof.Dr. Marie-Theres Tinnefeld.....35
- Handlungsmöglichkeiten der Gewerkschaften in der digitalisierten Arbeitswelt –
Peter Wedde39
- Die Autoren38

FIF e.V.

- Neu! – FIF Beirats-Kolumnen – Frieder Nake und Arno Rolf44
- FIF e.V., Vorstand und Regionales46

Rubriken

- Lesen – Neues für den Bücherwurm19
- Adressen.....47
- FIF-Bibliothek48
- Vielzweckschnipsel.....50
- Impressum51

Zum Titelbild:

Das Bild »Neue Technologien: Roboter« (von Elisabeth Bieneck-Roos,1985) wurde mit freundlicher Genehmigung der Künstlerin und des Fotografen entnommen aus dem Buch: Klaus Türk: Bilder der Arbeit, Wiesbaden 2000 (s. Rezension).

Elisabeth Bieneck-Roos (geb. 1925, lebt und wirkt in Mannheim) ist seit 1953 freiberuflich als Grafikerin und Malerin tätig. Ihren künstlerischen Schwerpunkt bilden seit vielen Jahren Themen aus der Arbeitswelt, Industrie und Technik. Die Ergebnisse dieser Arbeit sind durch zahlreiche Ausstellungen und Publikationen der Öffentlichkeit bekannt geworden

Editorial

»Als der Betrieb den maschinenlesbaren Betriebsausweis einführte, habe ich mir nichts dabei gedacht.

Als der Betrieb die Kantinenabrechnung mit diesem Betriebsausweis über EDV abwickelte, habe ich mir keine Gedanken gemacht.«

Zumindest die Diskussion unter Fachleuten scheint jetzt an einem Punkt angekommen, an dem dieser Teil eines alten FORBIT-Plakats nicht mehr aktuell ist – allerdings bleibt die Frage offen, wie denn die Beschäftigten zur Kontrolle und Überwachung in den Unternehmen stehen. Sind sie noch ähnlich unbekümmert?

Der Plakattext geht weiter:

»Als der Betrieb am Personaleingang ein Gerät aufstellte, in das der maschinenlesbare Ausweis morgens beim Kommen und abends beim Gehen (natürlich auch vor und nach der Mittagspause) zur Zeiterfassung gesteckt werden mußte, habe ich nichts gesagt.

Als der Betrieb bei uns in der Abteilung Bildschirmterminals aufstellte, fand ich das zwar wegen der möglichen Augenbelastung nicht gut, aber ich habe nicht dagegen protestiert.«

Kennen die Beschäftigten ihre Rechte an Bildschirm-Arbeitsplätzen? Und wenn sie sie kennen, achten sie darauf, dass sie eingehalten werden? Wie sieht es mit Ihnen aus, liebe Leserin oder Leser?

»Als ich aber eines Tages in die Personalabteilung gerufen wurde und man mir sagte, daß ich in den letzten drei Monaten sechs Mal – um 4, 17, 9, 13, 15 und 6 Minuten zu spät gekommen sei, ich gegenüber den anderen Kollegen in der Arbeitsgruppe im letzten halben Jahr durchschnittliche 15 Vorgänge pro Tag weniger gearbeitet hätte, ich auffallend oft mit der Nummer 439 23 36 telefoniert hätte, was offensichtlich kein Kunde der Firma sei, ich am letzten Donnerstag gefehlt, die Personalabteilung jedoch festgestellt hätte, daß ich am

Abend vorher in der Kantine sieben Bier getrunken hätte, und ob das Fehlen nicht darauf zurückzuführen sei und daß man mir im Wiederholungsfall kündigen werde – Da habe ich angefangen, über all das nachzudenken – ob es da nicht Zusammenhänge gibt.«

Es könnte ja auch noch andere Zusammenhänge geben: Dass beispielsweise E-Mails an Kollegen oder Kunden mit der Schere im Kopf geschrieben werden. In vielen Betrieben mit wachsender Virtualisierung macht E-Mail aber schon den Löwenanteil der betrieblichen Kommunikation aus, sie ist an die Stelle der informellen Kommunikation in der Kaffeeküche, der Kantine oder auf dem Flur getreten. Kann sie das Vertrauen zwischen den Beschäftigten fördern? Vertrauen ist nötig, wenn Menschen miteinander arbeiten und ihre Rechte wahren wollen. Auf elektronischem Weg Dampf abzulassen, das dürfte wenig ratsam sein.

Wie sieht es aus mit den Leistungsbezogenen Entgelten: Kommen da auch Verhaltensdaten ins Spiel? Wie hilfsbereit können wir noch sein, wenn die Unterstützung des Kollegen oder der Kollegin unsere eigenen Arbeitsziele beeinträchtigt? Wollen wir bei der Vertrauens-Arbeitszeit in dem Rahmen bleiben, den der Gesundheitsschutz steckt? Oder vielleicht doch lieber ein bisschen besser aussehen als die Kollegen mit Familie, die pünktlich gehen müssen und ihre Ziele womöglich auch entsprechend niedriger stecken? Trauen wir uns, eine Fortbildung einzufordern, weil wir mit dieser oder jener Anwendung eben doch nicht ohne Anleitung zurechtkommen? Was wird beim Internet-Zugriff protokolliert, wie und von wem wird es ausgewertet? Wie reagieren wir, wenn die Datenbank,

die die Kunden zum Testen unserer Anwendung bekommen, leider echte personenbezogene Daten enthält, weil sie sich so schnell nicht anonymisieren lassen?

Wer fragt überhaupt nach dem Schutz der eigenen oder der Daten Dritter? Selbst wenn die Call-Center-Mitarbeiter wissen, dass Anrufe mitgeschnitten werden, wissen es auch die Kunden? – Wollen wir uns wirklich mit einer Systemverwaltung streiten, auf deren Rat und Hilfe wir regelmäßig angewiesen sind, nur weil die Sicherheitsmaßnahmen uns etwas dürftig erscheinen?

Wer von uns weiß eigentlich noch, was die Arbeit- oder Auftraggeber über uns wissen? Fragen wir uns das überhaupt? Und wenn, wie leicht lassen wir uns beruhigen vom Hinweis auf die doch so soliden rechtlichen Grundlagen – der leider die Defizite bei der Umsetzung nicht so recht berücksichtigt? Und wo steht bei all dem der Betriebs- oder Personalrat, wenn es überhaupt einen gibt?

Diese FIFF-Kommunikation wird nur einige Fragen aus dem gesamten Spektrum beantworten können, sollte aber eine Anregung sein, *sich etwas dabei zu denken.*

Dagmar Boedicker

Leserbrief

Eva Hornecker

»Hochschuldidaktik« und »Hochschuldidaktik«

Anmerkungen und Klärung eines Missverständnisses

Beim Lesen der letzten FIF-Ko (1/2001) hat mich der Schluss eines Artikels heftig irritiert. Bis dahin hatte mir der Beitrag von Lea Meyer und Christine Zimmer gefallen, da sie zu ähnlichen Schlussfolgerungen kamen, wie ich sie schon lange habe: »Schlechte Lehre wird nicht automatisch durch Hinzufügen von innovativer Technik besser«, notwendig sind Konzepte, die Aktivität und Kreativität fördern, d.h. vor allem (Klein)Gruppenarbeit. Da ich als Studentin 2 ½ Jahre als Tutorin in der Hochschuldidaktischen Arbeitsstelle der TH Darmstadt gearbeitet habe und eine interdisziplinäre Diplomarbeit zur Hochschuldidaktik Informatik geschrieben habe, stolperte ich dann aber über die Formulierung:

»an erster Stelle ist noch immer eine Revision der allgemeinen Hochschuldidaktik geboten, die in auffälliger Weise der Schulpädagogik um Jahrzehnte hinterherhinkt und in der die pädagogische Qualifizierung der Lehrenden wenig Raum hat.«

War damit wirklich die Institution Hochschuldidaktik und das entsprechende Teilgebiet der Erwachsenenbildung gemeint, oder war es nur eine missverständliche Formulierung, die sich auf die allgemein praktizierte, schlechte Lehre bezog? In beiden Fällen entsteht bei den LeserInnen der (grundfalsche) Eindruck, die Hochschuldidaktik würde einen Monologstil der Lehre vertreten und sich nicht um moderne, lebendige Didaktik bemühen. Eine E-Mail Rücksprache mit den Autorinnen ergab schnell, dass die Formulierung tatsächlich missverständlich war. Abstrakt gesagt: Es war ein Kategorienfehler,

die ausgeübte Praxis als Didaktik (d.h. Theorie des Lehrens und Lernens) zu bezeichnen. Lea Meyer schrieb, sie gingen von der Annahme aus, dass in der Hochschule Didaktik und Praxis wesentlich weiter voneinander entfernt seien als in der Schule. Die Fachdidaktik sei unverzichtbarer Bestandteil der LehrerInnenausbildung, während die Hochschuldidaktik weit weniger Gewicht bei der Ausbildung und Anstellung von DozentInnen habe. Das Problem, um das es hier eigentlich geht, ist m.E. die Tatsache, dass die meisten Lehrenden das existierende Angebot nicht in Anspruch nehmen (dies betrifft sowohl ProfessorenInnen wie MitarbeiterInnen) sowie dass die politische Unterstützung oft fehlt (z.B. zur Finanzierung der Hochschuldidaktik selber, zur Honorierung hochschuldidaktischer Fortbildung, zur Integration von Hochschuldidaktikern in Evaluation der Lehre und Reformprozesse).

Dass es überhaupt zu solch missverständlichen Formulierungen kommt, scheint mir allerdings symptomatisch für die geringe Wahrnehmung der Hochschuldidaktik und fehlendes Wissen über sie. Daher möchte ich noch einige informierende Anmerkungen machen.

An etlichen Universitäten gibt es Hochschuldidaktische Arbeitsstellen, bzw. Zentren oder die Möglichkeit, Angebote von anderen Universitäten in Anspruch zu nehmen. In ihrer Ausprägung, dem vertretenen Lehrstil und den Methoden unterscheiden sich diese Arbeitsstellen natürlich alle. Einige Zentren konzentrieren sich auf fachübergreifende Angebote, andere (z.B. die HDA der TU Darmstadt)

legen Wert darauf, fachspezifische Angebote in Kooperation mit den Fachbereichen anzubieten (z.B. Unterrichtsbesuche bei Lehrenden, Tutorenschulungen für alle TutorInnen einer Veranstaltung, aber auch Lehrveranstaltungs begleitende Angebote für Studierende, wie z.B. Studieren-Lernen für Maschinenbau-Erstis oder Teamtraining für Software-Engineering-Projektgruppen). Die Hochschuldidaktik orientiert sich insgesamt vor allem an der Erwachsenenbildung, es gibt einen eigenen Verband (die AHD) und eine Schriftenreihe. Dort sind schon in den 80ern Titel erschienen, die sich mit Gruppenlernen und Alternativen zu Massenvorlesungen bzw. Gestaltungsalternativen befassen. Es gab bis Mitte der 90er die Reihe »Hochschuldidaktische Materialien« (Leuchtturm Verlag) und nach wie vor die lesenswerte Reihe »Blickpunkt Hochschuldidaktik« (früher bei BELTZ, später beim Deutschen Studien Verlag). U.a. gab (gibt?) es eine Zeitschrift »Hochschulausbildung«, auch in »Das Hochschulwesen« sind gelegentlich Beiträge zu finden. International gibt es mehrere Zeitschriften: »Higher Education« und »Studies in Higher Education«.

Wenn ich nun weiter darüber nachdenke, fällt mir auf, dass in Texten zu Neuen Medien in der Lehre wesentliches in den Literaturreferenzen fehlt. Weder findet man Quellen aus der Erwachsenenbildung, noch aus der Schulpädagogik, und schon gar nicht hochschuldidaktische Schriften, die doch am ehesten sich auf den spezifischen Einsatzkontext beziehen. Hier hat Johannes Busse nur zu Recht. Leider gilt dieses Fazit auch für die letzte FIF-Ko ...

Einladung zur FIfF-Jahrestagung

2001 – Odyssee im Cyberspace

Wege und Irrwege der Informationstechnik

28. bis 30. September 2001 in Bremen

Wohin wird es gehen? Wohin soll es gehen? Was können wir tun?

Die FIfF-Jahrestagung 2001 wird sich auf breiter Basis mit Veränderungen der Gesellschaft in Zusammenhang mit der Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnik beschäftigen. Von Freitag abend bis Sonntag sollen Zukunftsperspektiven und Handlungsspielräume ausgeleuchtet werden. Neue und weiterhin aktuelle Themen werden vorgestellt und diskutiert. Zusätzlich zu Plenumsvorträgen und Arbeitsgruppen sollen Tutorials in kompakter Form aktuelles Grundwissen zu wichtigen FIfF-Themen vermitteln. Am Sonntag ist – in Kooperation mit Radio Bremen eine Talkrunde mit Podiumsdiskussion geplant.

Das genaue Programm sowie Abstracts zu den Arbeitsgruppen und Tutorials sind auf den nächsten Seiten abgedruckt.

Besonders hinweisen wollen wir auf die Mitgliederversammlung des FIfF, die im Rahmen der Tagung stattfindet (die Einladung und Tagesordnung ist ebenfalls in dieser FIfF-Kommunikation abgedruckt). Im Rahmen der Mitgliederversammlung – zu der natürlich auch Nicht-Mitglieder willkommen sind – wird es einen Redebeitrag zum Thema »Das FIfF – ExpertInnen zwischen kritischem Journalismus und kritischer Wissenschaft« geben.

Am Samstagabend laden wir dann alle TagungsteilnehmerInnen zu einem Fest ein. Neben einem Buffet und genügend Gelegenheit, nach Herzenslust zu schnacken, wird das Bremer »Theater der Versammlung« ein Stück darbieten.

Teilnahmegebühren (incl. Verpflegung):

Bei frühzeitiger Anmeldung und
Überweisung der Tagungsgebühr bis 15.8.2001:
Danach

Berufstätige
DM 180,-

DM 250,-

Nicht Erwerbstätige
DM 85,-

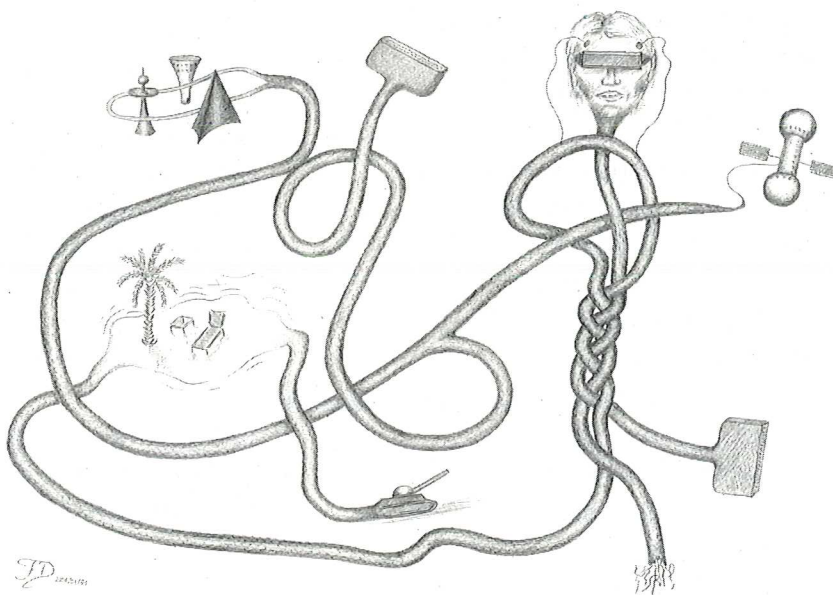
DM 110,-

In den Tagungsgebühren enthalten sind:

- Buffet am Freitagabend
- Mittagessen am Samstag und Sonntag
- FIfF-Fest am Samstagabend (incl. Buffet)
- Kaffee/Tee während der Pausen

Informationen und Anmeldungen zur FIfF-Jahrestagung 2001:

FIfF-Jahrestagung 2001
c/o Ralf E. Streibl
Universität Bremen – FB 3
Postfach 330 440
D-28334 Bremen
Tel.: 0421 / 218-4044
Fax: 0421 / 218-3308
E-Mail: 2001@fiff.de
<http://fiff.informatik.uni-bremen.de/2001>



Vorläufiges Programm:

Freitag 28. September 2001

Ort: **BITZ, Fahrenheitstr. 1**

- 16.00** Öffnung des Tagungsbüros
- 18.00** Eröffnung
- 18.30** Gabriele Hooffacker (München): Online-Journalismus in der Informationsgesellschaft: Illusionen, Irrwege und Visionen
- 19.30** Wolfgang Coy (Berlin): »Zusammenhänge sehen« – Argumentieren mit Schrift, Bild & Zahl

anschl. Buffet

Samstag 29. September 2001

Ort: **MZH Uni Bremen, Bibliotheksstr. 1**

- 09.00** AGs und Tutorials (parallele Angebote)
- AG 1: Vertrauen – die (un) bekannte Größe (Teil 1) (Ulrich Moser & Jens Woinowski)
- AG 2: Informatiker als Macher!? Oder: Die Suche nach einer verantwortbaren Informatikkultur (Peter Bittner & Eva Hornecker)
- AG 3: Globalisierung und Vernetzung von Euro-Betriebsräten (Michael Ahlmann)
- AG 4: Zeit, Medien, Raum (Wolfgang Bock & Bernd Robben)
- AG 5: Die Informationsgesellschaft und ihre Medien (Gabriele Hooffacker)
- AG 6: Informationstechnik und Behinderung (Ralf E. Streibl)

TUT 1: Kryptographische Praxis (Michael Hortmann)

TUT 2: Verantwortlichkeiten im Internet (Rolf Goessner)

12.00 Mittagessen

13.30 AGs und Tutorials (parallele Angebote)

AG 1: Vertrauen – die (un) bekannte Größe (Teil 2) (Ulrich Moser & Jens Woinowski)

AG 7: Gencomputing (Britta Schinzel & Sigrid Schmitz)

AG 8: New Economy (Ulrich Klotz)

AG 9: Informatik und Dritte Welt (Uwe Afemann, Roman Herzog & Nazir Peroz)

AG 10: Schulen ans Netz als Bildungsreform – Virtualität als Hochschulreform? (Heidi Schelhowe)

TUT 3: Cyberwar 101 – Der Informationskrieg und wie man ihn verhindert (Ralf Bendrath & Olivier Minkwitz)

TUT 4: Sichere Internetbenutzung (Kai Nothdurft)

- 17.00** öffentl. Mitgliederversammlung des FIFFdarin u.a.: Das FIFF – ExpertInnen zwischen kritischem Journalismus und kritischer Wissenschaft (Reinhard Keil-Slawik, FIFF-Vorsitzender)
Ort: BITZ, Fahrenheitstr. 1

anschl.

FIFF-Fest mit Buffet und Kultur: Theater der Versammlung: KLICK

Sonntag 30. September 2001

Ort: **BITZ, Fahrenheitstr. 1**

- 09.00** Jürgen Scheffran (Darmstadt): Raketenabwehr und Weltraumrüstung – Technische Dimensionen und politische Implikationen
- 10.00** Verleihung des FIFF-Preises
- 10.15** Kaffeepause
- 11.00** »2001 – Odyssee im Cyberspace« Live-Talkrunde von Radio Bremen Moderation: Theo Schlüter, Radio Bremen
- 12.30** Mittagessen
- 13.30** David Parnas (Hamilton, Canada): Wege und Irrwege der Informatik-Ausbildung
- 15.00** Ende der Tagung

Kino 46, Waller Heerstr. 46, 28217 Bremen

- 20.00** »2001 – A space odyssey« (OF)(Film von Stanley Kubrick, Kinointritt nicht in der Tagungsgebühr enthalten)

Kurzbeschreibungen der AGs und Tutorials

Sofern in den Kurzbeschreibungen keine Adressen angegeben sind, kann bei Bedarf über das Tagungsbüro ein Kontakt zu den AG-KoordinatorInnen hergestellt werden.

AG 1: Vertrauen – die (un)bekannte Größe

Ulrich Moser & Jens Woinowski

Die Anwendung moderner Informations- und Kommunikationstechnologie wirft eine alte Frage neu auf: Kann ich meinem Gegenüber vertrauen?

Dabei ist schon unklar, wer oder was das Gegenüber ist – irgendeine Maschine, die mich mit Web-Seiten versorgt etwa? Oder vielleicht doch die Menschen, die hinter diesen Maschinen versteckt sind? Und kann eine großtechnologische System überhaupt so transparent sein, dass diese Fragen sinnvoll zu beantworten sind?

Anhand einiger Beispiele soll in diesem Arbeitskreis die Bedeutung des Vertrauensbegriffes diskutiert werden. Die – zugegebenermaßen gewagte – Ausgangsposition soll dabei sein, dass die konkrete Technologie hierbei keine Rolle spielt: Hypothetisch soll einmal angenommen werden, dass alle Anforderungen für eine Vertrauensverhältnis realisierbar sind.

In der ersten Hälfte des Arbeitskreises sollen folgende Komplexe diskutiert werden:

- Was hat e-commerce (sowohl in der Endkunden – als auch der Geschäftskundenbeziehung) mit Vertrauen zu tun?
- Datenschutz als Grundbedingung für Vertrauen?
- Das Postgeheimnis -- eine uralte Vertrauensgrundlage auf der Schlachtbank.
- Lässt sich Vertrauen mit informatischen Begriffen modellieren?

Ausgehend von den Ergebnissen soll dann erarbeitet werden, welche Anforderungen an die Informations- und Kommunikationstechnologie gestellt werden müssen, um tatsächlich von Vertrauen zu sprechen.

Um es noch einmal zu betonen: Technologische Details (wie z.B. Verschlüsselungsverfahren, e-Geld, Abhörmaßnahmen usw.) sollen möglichst nicht erörtert werden.

AG 2: Informatiker als »Macher«!?

Oder: Die Suche nach einer verantwortbaren Informatikkultur

Peter Bittner & Eva Hornecker

Wie kann informatische Praxis ihrer Verantwortung für die Gesellschaft gerecht werden? Welche Möglichkeiten haben BerufspraktikerInnen, in diesem Sinne zu handeln und auf welche Widerstände treffen sie dabei? Welche Spielräume gibt es dafür und wie können wir diese Spielräume erweitern?

Wir werden nachdenken über die eigene Profession und Professionalität. Ausgehend von der Analyse der Arbeitsbedingungen und -strukturen des Informatik-Arbeitsalltags wollen wir Perspektiven entwickeln, wie eine verantwortungsförderliche Berufspraxis und Arbeitskultur der Informatik aussehen könnte und überlegen, wie diese gestärkt und gefördert werden kann. Dies beinhaltet auch, welche Arbeitsbedingungen und -strukturen wir uns für uns selber wünschen.

Wir wollen viel diskutieren. Anstecken lassen wollen wir uns von einigen eingeladenen kurzen Impulsreferaten und vor allem von den Erfahrungen, die SIE aus der beruflichen Praxis einbringen

AG 3: Globalisierung / Vernetzung von Euro-Betriebsräten

Michael Ahlmann

Der Begriff »Globalisierung« ist in aller Munde. Verbunden werden damit bei den einen Ängste und bei anderen Euphorie. Es geht dabei vor allem um die »moderne« Form der weltwirtschaftlichen Verflechtung. Globalisierung mit ihren verschiedenen Aspekten richtet sich nach meiner Meinung nicht mehr an die National-

staaten, sondern an die gesamte Welt als Einheit. Die damit verbundenen Prozesse sind sehr vielschichtig und komplex. In der nördlichen Hemisphäre beachten viele von uns dabei vor allem die Beziehungen zwischen den drei mächtigsten und reichsten Regionen, der sogenannten Triade – Ostasien, Westeuropa und Nordamerika. Auswirkungen auf Beschäftigte zum Beispiel in Europa stehen für mich im Mittelpunkt dieser Arbeitsgruppe.

Historisch gesehen befinden wir uns seit den 1970er Jahren in der Informationsgesellschaft im fünften Kondratieff-Zyklus, der der Gesellschaft des individuellen Massenverkehrs, dem vierten Kondratieff-Zyklus, folgte. Im vierten Kondratieff bestimmten vor allem die chemische und die Automobil-Industrie mitsamt der Elektrizitätserzeugung den industriellen Kern. Jetzt, im fünften Zyklus, bildet die Informatik das wissenschaftliche Fundament der Entwicklung. Sie durchdringt alle gesellschaftlichen Innovationsprozesse, damit selbstverständlich auch die Lebens- und Arbeitsbedingungen der abhängig Beschäftigten.

Erst sehr spät haben die Gewerkschaften und die Europäische Union im Bereich der Sozialsysteme die Voraussetzungen für ein grenzüberschreitendes Zusammenarbeiten der betrieblichen Vertretungsstrukturen geschaffen. Mit der »Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22. September 1994« wurde die Basis für Europäische Betriebsräte geschaffen. Ein Verständnis für die sehr unterschiedlichen nationalen Strukturen und Kulturen ist für mich eine notwendige Voraussetzung für Europäische Betriebsräte, sich in der globalisierten Weltwirtschaft zu orientieren und im Sinne der Beschäftigten zu agieren.

Die Vernetzung der einzelnen Europäischen Betriebsräte auf verschiedenen Ebenen ist durch die Informationstechnik möglich und notwendig. Hierzu wollen wir in der Arbeitsgruppe mit Wissenschaftlern der Universität Bremen zusammen diskutieren, die die Entstehungsgeschichte und Handlungsfelder Europäischer Betriebsräte erforschen

AG 4: Zeit, Medien, Raum.

Wolfgang Bock & Bernd Robben

»In dem Maße, in dem die Geschwindigkeit steigt und die 'Kontrolle' die Umwelt abzulösen sucht, ersetzt die Realzeit der Interaktivität endgültig den realen Raum der körperlichen Aktivität.« Diese These des Architekten und Medientheoretikers Paul Virilio werden wir ausführlich vorstellen, anhand von Videomaterial veranschaulichen und auf dem Hintergrund verschiedener Folien diskutieren: Golfkrieg: Der erste Krieg in Echtzeit, Auflösung der Stadt durch Telematik: Geografie der Informationsgesellschaft, Cyberspace: Teleakteure im virtuellen Raum. Darüber hinaus wollen wir uns reflexiv mit Virilio auseinandersetzen: Worin liegt die Faszination seiner Thesen? Argumentiert er wissenschaftlich? Will er provozieren? Liegt die Wahrheit in der Übertreibung?

AG 5: Die Informationsgesellschaft und ihre Medien

Gabriele Hooffacker

Spätestens seit die Medienkonzerne das Internet entdeckt haben, wird klar, dass Information nicht nur eine Ware ist, die ihren Preis hat, sondern dass das Mediensystem der Informationsgesellschaft deutlich anders aussehen wird als das bisherige. Wie reagieren die klassischen Massenmedien darauf? Sind die Möglichkeiten von Hypertext bereits ausgeschöpft – oder stehen wir erst am Anfang der kreativen Vernetzung? Was hat »Information als Ware« für Auswirkungen auf die Gesellschaft und ihre Öffentlichkeit?

<http://www.journalistenakademie.de>

N. N.:

Vom Medium zum Hypermedium

Warum Radio-Journalisten eine multimediale Ausbildung brauchen...

Heiko Idensen:
Odysseen im Netzraum
<http://www.hyperdis.de/>

Die neuen Arbeits- und Kooperationsformen im Netzwerk erscheinen manchmal schon als eine Verwirklichung der verabschiedeten gesellschaftlichen Utopien. Geschenk-Ökonomien – wie opensource und opencontent – und freie Wissensoperationen werden als Grundlage 'neuer Ökonomien' jenseits globalisierter Kapitalsströme ins Spiel gebracht. Welchen Status haben Netz-Texte, Netz-Schreiber und Netz-Leser? Welche neuen Handlungs- und Aktionsmöglichkeiten schälen sich auf der Basis virtueller vernetzter Arbeits- und Lebenszusammenhänge heraus, wo bleiben Subversions- und Widerstandspotentiale?

Sven Mainka:

Datenschutz. Was Online-Journalisten nie zu fragen wagen

Ist Online-Information verlässlich? Stammt jeder Text, den man im Internet findet, wirklich von dem, der sich als Autor zu erkennen gibt? Umgekehrt: Was im Internet publiziert wurde, wird nie mehr vergessen – oder doch? Kurzvortrag mit Workshop: Was verraten meine Texte über mich?

AG 6: Informationstechnik und Behinderung

Ralf E. Streibl

Moderne Computertechnik kann auf vielfältige Weise dazu beitragen, die Lebensqualität von Menschen mit einer Behinderung zu verbessern. Sie ermöglicht die Entwicklung von Hilfsmitteln, die den jeweiligen Bedürfnissen entsprechen. Informationstechnik kann beispielsweise die Kommunikation mit der direkten sozialen Umwelt verbessern helfen sowie auch überregionale und internationale Kontakte ermöglichen und dadurch die Bildung weitreichender sozialer Netzwerke unterstützen. Durch geeignete Geräte und Anwendungen können bestehende Ausgrenzungen und Behinderungen verringert werden. Schließlich kommt dem Einsatz von Informationstechnik auch in pädagogischen

und therapeutischen Zusammenhängen eine hohe Bedeutung zu. Doch die »Informationsgesellschaft« ist selbst nicht barrierefrei – sie schafft eine Reihe neuer Probleme und Behinderungen.

Weitere Beiträge für diese AG bitte bis spätestens 15. Juli melden bei:

Ralf E. Streibl
Universität Bremen, FB3 –
Informatik
Postfach 330 440
D-28334 Bremen

res@informatik.uni-bremen.de

AG 7: Gencomputing

Britta Schinzel, Sigrid Schmitz

Was verbirgt sich hinter den Begriffen des Molecular Computing und des Gencomputing? Was verbirgt sich allgemeiner hinter dem Begriff der Bioinformatik? Welche Konzepte, Methoden und Implikationen werden von beiden Seiten, der Biologie und der Informationstechnologie, in diese neuen Techniken, Ansätze und Modellierungen eingebracht?

Wir wollen versuchen, von einer interdisziplinären Sichtweise aus mit biologischer und informatischer Fachkompetenz die Schnittstelle zwischen Genetik/Mikrobiologie und Informationstechnologien zu beleuchten. Dabei wollen wir uns dieser Schnittstelle zunächst mit verschiedenen Beispielen sowohl von der Seite der Biologie als auch von der Seite der Informatik her nähern.

Drei Aspekte werden wir herausgreifen: einerseits den Einsatz von IT für die *Datenanalyse* und *Modellbildung* in der Biologie und andererseits den *Einsatz biologischer Operatoren* zur Entwicklung neuer Rechenoperationen und Hardwaremöglichkeiten für die IT.

Der biologischen Seite verspricht der Einsatz computergesteuerter Datenbe- und -aufarbeitung im Rahmen von Gen- und Protein-Analysen das Ziel eines »fundamental understanding of life on the molecular level, from regulation of gene expression and gene function to cellular mechanisms, and may prove useful in medical diagnosis, treatment, and drug

design« (Alter et al. 2000, PNAS 97: 10101). Am Beispiel von Sequenzierungs- und Microarray-Techniken und des dazu gehörenden computergestützten Datenprocessings wollen wir in die Grundlagen der informationstechnischen Bearbeitung (Spotting pattern-Analyse, Image Processing, Datenauswertung, Modellbildung) in der Bioinformatik einführen.

Mittels computergestützter Modellierung und Simulation verspricht die »Biosystemtechnik« ein Werkzeug zur Erklärung der Dynamik zellulärer Prozesse: »um die Informationen über die Netzwerkstruktur des Stoffwechsels, der Signaltransduktion und der Regulation, die die biologische Forschung in den letzten Jahren aufgedeckt hat, in eine dynamisches und damit funktionelles Verhalten zu transformieren« (Zielsetzung des Workshops »Biosystemtechnik«, Freiburg 2001), und damit gleichzeitig den Übergang von der beschreibenden zur quantitativen Biologie zu ermöglichen. Ziel der mathematischen Modellierung ist es, dass das Verhalten der Modellwelt möglichst genau zu dem der realen Welt konvergiert.

Mit Hilfe des Molecular Computing, mit dem »Rechnen im Reagenzglas« wird umgekehrt versucht, mathematische und/oder informationstechnische Probleme und Rechenoperationen mit Hilfe des Einsatzes biologischer Moleküle als Datenträger und deren Interaktionsprozesse (chemische und physikalische Gesetzmäßigkeiten ihrer Reaktionen) zu lösen.

Gencomputing i.e.S. schließlich kommt ohne reale biologische Prozesse und Moleküle aus und bleibt ganz auf der symbolischen Seite des Kopierens biologischer ‚Prinzipien‘, so z.B. beim Einsatz sogenannter DNA-Algorithmen zur Lösung komplexer kombinatorischer Suchprobleme. Dabei verbergen sich hinter den DNA-Algorithmen jedoch wiederum konkrete Vorstellungen und biologische Konzepte über den Aufbau der DNA, über ihre systemischen Interaktionen und die Wahrscheinlichkeiten für spezifische Interaktionen, wobei unerwünschte Effekte als Seiteneffekte eliminiert werden müssen.

Mit der Implementierung von Molekülen und molekular-elektroni-

schen Schaltkreise wird schließlich eine neue Hardware-Klasse angestrebt auf dem Weg zur »intelligenten Maschine«.

Wir werden in unserem Workshop versuchen, die Grundlagen und den aktuellen Forschungsstand zu diesen Beispielen verständlich aufzuarbeiten und bleiben offen für weitere Beispiele, die von Seiten der Teilnehmenden eingebracht werden.

Gemeinsam möchten wir anhand dieser Beispiel genereller erarbeiten, welche Gemeinsamkeiten all diese Ansätze haben. Welche Chancen und Probleme lassen sich an der Schnittstelle zwischen Biologie und IT aufzeigen? Welche Vorstellungen von Biologie, von Natur und Leben liegen dem »Rechnen mit Molekülen« zugrunde? Umgekehrt, welche Vorstellungen von der Abbildbarkeit der Natur und des Lebens gehen in die computergestützte Simulation und Modellbildung für biologische Daten ein? Und welche Rolle spielen Kontrollwünsche, Machtphantasien, Machbarkeitswahn und Manipulationsinteressen in diesem aktuellen Gebiet?

AG 8: New Economy

Ulrich Klotz

Wer beim Stichwort »New Economy« nur an Aktienmärkte, an Dotcom-Fieber und Dotcom-Enttäuschung denkt, läuft Gefahr, langfristig wirkende Veränderungen zu übersehen, die die rasche Fortentwicklung von Informationstechnik und insbesondere Netzwerktechnologien nach sich zieht. Neue Netzwerktechniken werden in unser tägliches Leben, in unsere Kultur eingewoben wie zuvor bereits das Telefon, das Radio und das Fernsehen. Betrachtet man Computer, digitale Netze und insbesondere das Internet als den »Buchdruck der Neuzeit«, so ist zu vermuten, dass wir derzeit erst am Beginn folgenreicher Veränderungen stehen – mit dem neuen Medium entsteht eine neue Gesellschaft – also weit mehr als nur eine »New Economy«.

Neue Medien verändern die Art und Weise, wie wir die Welt sehen – wie wir Dinge, Ideen, Dienste, Wissen und vieles andere bewerten. In der Arbeitsgruppe soll erhellt werden, wie

sich Kommunikationsformen und Verhaltensmuster verändern und wie neue Modelle der Wertschöpfung und neue Kommunikationsmöglichkeiten zu einem Wandel in der Organisation von Unternehmen und langfristig vermutlich zu einem gewandelten Verständnis von Arbeit führen.

AG 9: Informatik und Dritte Welt

Uwe Afemann, Roman Herzog & Nazir Peroz

Uwe Afemann

(Universität Osnabrück):

»E-velopment: Vor- und Nachteile des Internets für Entwicklungsländer«

»E-velopment« als Kurzform für E-Commerce und Entwicklung ist der neueste Köder für widerspenstige und zurückgebliebene Länder, um in der schönen neuen globalisierten Welt teilzunehmen. Auch auf der letzten G7/G8-Konferenz auf Okinawa in Japan versprachen die reichen Industrienationen in ihrer Okinawa-Charta zur Nutzung des Internets den Staaten der Dritten Welt Hilfe und Kredite um die digitale Kluft zwischen dem armen Süden und den reichen Norden zu überwinden. Welche Chancen ergeben sich wirklich für die Entwicklungsländer durch E-Commerce, Telelearning und E-Government zu einer nachhaltigen Verbesserung der Lebensbedingungen ihrer Bevölkerungen zu kommen? Der Vortrag versucht hierauf Antworten zu geben.

Roman Herzog

(Institut für Iberoamerika-Kunde, Hamburg):

»Regulierung und Nutzung der Neuen Informations- und Kommunikations-technologien (NIKT) in Lateinamerika«

Im Vortrag werden Ergebnisse einer 2 1/2 jährigen komparativen Forschung über die politische und wirtschaftliche Regulierung und Nutzung der NIKT in Argentinien, Costa Rica, Cuba, Mexico und Peru präsentiert. Durch die Einbettung der NIKT-Entwicklung in den allgemeinen Kontext der politischen und wirtschaftlichen Transformationen der Länder zwischen 1990 und 2000 konzentriert sich

die Studie auf die wechselseitigen Interdependenzen beider Entwicklungen. Im Ergebnis werden einige zentrale Bereiche und Problemfelder komparativer Analysen im relativ jungen Forschungsbereich dargelegt.

Nazir Peroz

(Sprecher der Fachgruppe Informatik und »Dritte Welt« der GI; Technische Universität Berlin, Fachbereich Informatik):

»Bildung, Politik und Internet: Ein Grundproblem in Entwicklungsländern«

In den späten neunziger Jahren, nachdem die erste Computergeneration längst in Industrieländern erwachsen geworden ist, sind die Informations- und Kommunikationstechnologie (IuK) in das Zentrum der Bildung und Politik gerückt und die Menschen tummeln sich in den Netzen. Für arme Länder, z.B. Afrika, stellt sich die Situation insbesondere in der Ausbildung völlig anders dar. Auch wenn die Infrastruktur in einigen Hochschulbereichen bereits vorhanden ist, steht die mangelnde Erfahrung und Kompetenz der Dozenten einer zügigen Ausbildungsexpansion per IuK im Wege. Diese Kompetenzdefizite sind bis heute bestehend, obwohl viele entwicklungspolitische Aktivitäten in Entwicklungsländern durchgeführt wurden. Woran liegt das? Welche Schlussfolgerungen sind für zukünftige entwicklungspolitische Modelle zu ziehen? Auf diese Fragestellungen geht der Vortrag ein und zeigt Lösungsmöglichkeiten auf.

AG 10: Schulen ans Netz als Bildungsreform – Virtualität als Hochschulreform?

Heidi Schelhowe

Schnell sind wir (ich vermute eine Mehrheit von Fifferlingen) geneigt, diese beiden Fragen schlicht zu verneinen: Mit Kampagnen wie »Schulen ans Netz«, mit der Virtualisierung von Hochschulen, mit der Investition von Milliarden öffentlicher und privater Mittel in Informationstechnologie und in die Netzinfrastruktur sei nichts gewonnen für eine grundlegende

Reform in Schulen und Hochschulen, es sei höchstens eine ökonomische Notwendigkeit, diktiert von der internationalen Konkurrenz und den Notwendigkeiten des Arbeitsmarktes.

Selten jedoch gab es einen so breiten gesellschaftlichen Konsens, über alle Parteien alle sozialen Schichten und unterschiedlichen Interessengruppen hinweg, für eine Maßnahme im Bildungsbereich wie für einen flächendeckenden Einsatz der Netztechnologie in den Bildungseinrichtungen. Ich möchte dazu aufrufen, in Vorbereitung für eine Arbeitsgruppe auf der FIFF-Jahrestagung zu einer der folgenden drei Fragen Stellung zu nehmen:

- Warum findet der Einsatz von vernetzter IT in den Bildungsinstitutionen so breiten gesellschaftlichen Konsens?
- Welche Probleme und Potenziale sehen wir als Informatikerinnen in der Informationstechnologie und in den Computernetzen für die gesellschaftliche Entwicklung in der Bundesrepublik, Probleme und Potenziale, die es notwendig und wünschenswert machen, in die Struktur und/oder Inhalte von Bildung Eingang zu finden?
- Welche Zielsetzungen für eine Bildungsreform halten wir für wünschenswert und erforderlich, und (wie) können dafür die Internettechnologien genutzt werden?

Zu allen drei Fragen sind schriftliche Beiträge im Umfang von 1-3 Seiten erwünscht und kurze mündliche Impulse von maximal 10 Minuten. Ziel der Diskussion in der AG ist es, aus den Einschätzungen der Internettechnologie sowie aus den Wünschen an eine Bildungsreform Zielsetzungen für die Bildungspolitik und für die Inhalte von Bildung zu formulieren.

Schriftliche Beiträge bitte bis zum 15. Juli an:

Heidi Schelhowe
Institut für Informatik an der Humboldt-Universität zu Berlin
Unter den Linden 6
10009 Berlin
schelhow@informatik.hu-berlin.de

TUT 1: Kryptographische Praxis

Michael Hortmann

Im Tutorial werden Anwendungen im Umfeld »Public Key Infrastruktur« vorgestellt und am Rechner erprobt: Verschlüsselung und Digitale Signatur, PGP, S/MIME, Zertifikate und Trustcenter.

Kryptographische Praxis auf Applikationsebene (Email, sichere Web-Transaktionen durch SSL), auf Datei und Dateisystemebene, auf IP-Ebene (IPSEC, VPN).

TUT 2: Verantwortlichkeiten im Internet

Rolf Gössner

Bei diesem Tutorial soll es um strafrechtliche Verantwortlichkeiten im Internet gehen und zwar

- sowohl bei eigenen Homepages bzw. selbst eingestellten Texten
- als auch bei fremden Texten,
- in Diskussionsforen, Chatrooms
- sowie bei Links auf andere Webseiten.

Behandelt werden die rechtlichen Grundlagen wie das Teledienstegesetz und der Mediendienste-Staatsvertrag.

Weitere Fragestellungen betreffen Kriminalität im Internet und polizeiliche Netz-Patrouillen (verdachtsunabhängige Kontrollen).

TUT 3: Cyberwar 101 – Der Informationskrieg und wie man ihn verhindert

Ralf Bendrath & Olivier Minkwitz

Die IT Revolution hat breite gesellschaftliche, politische und militärische Auswirkungen. In dieser Einführung soll es darum gehen, die Auswirkungen dieser Umwälzungen im Bereich der klassischen Sicherheitspolitik zu untersuchen. Das traditionelle Verständnis militärischer Kriegsführung – als staatlicher Krieg mit konventionellen Waffenplattformen – wird durch den Cyberwar der Zukunft infrage gestellt. Neue Akteure (Hak-

ker, Firmen, Geheimdienste, Terroristen, vernetzte Armeen, Para-Staaten) machen sich neue Potentiale (Hacking Tools, Smart Weapons, GPS, Überwachungselektronik) nutzbar und schaffen damit neue Verwundbarkeiten (kritische Infrastrukturen, private Informationssphäre, Integrität öffentlicher Kommunikation). Dazwischen agieren staatliche Streitkräfte, treiben diese Entwicklung voran und schaffen damit einen informations-technologischen Rüstungswettlauf. Wie können solchen technologisch induzierten Entwicklungen gesellschaftlich, politisch und ethisch gelenkt werden? Welche Rolle können kritische Informatiker im Verbund mit anderen Akteuren dabei spielen?

Als schnelle Vorbereitung dienen Artikel der telepolis in Rubrik info-war: <http://www.heise.de/tp>

TUT 4: Sichere Internetbenutzung

Kai Nothdurft

Welche Risiken bestehen für private Internet-BenutzerInnen und wie können diese sich dagegen absichern?

Privatpersonen ohne tiefem technischen Know How ist die Installation und Administrierung einer Firewall kaum zuzumuten. Es gibt aber einige kleine Lösungen und Vorsichtsmaßnahmen, die helfen, die größten Gefahren zu vermeiden.

Ausgehend vom Szenario eines Heimanwender-PC mit Redmonder Betriebssystem und Modem oder ISDN Anbindung zum Internet sollen Risiken und Schutzmaßnahmen dagegen aufgezeigt werden.

• Risiken:

- Datenschutz – Datenspuren im Netz
- Vertraulichkeit von übermittelten Daten gegen Abhören
- Integrität – Manipulationen
- Authentizität – wie funktionieren Zertifikate und inwieweit kann man ihnen vertrauen
- Gefährdung des Heim PC durch Viren und Trojaner
- Systemkonfiguration
- Einstellungen für Protokollen, Verzeichnisfreigaben, Bindungen, Systemdienste, WSH

Einladung

Einladung zur Mitgliederversammlung 2001 des Forum InformatikerInnen für Frieden und gesellschaftliche Verantwortung (FIFF) e.V.

Hiermit laden wir satzungsgemäß zur ordentlichen Mitgliederversammlung ein.

Sie findet statt am 29. September 2001 ab 18.00 Uhr im Senatssaal der Universität Bremen (Mehrzweckhochhaus, Raum MZH 1400, Bibliothekstrasse 1).

Vorläufige Tagesordnung:

1. Wahl der Versammlungsleitung und der Protokollführung
2. Beschlussfassung über die Tagesordnung, Geschäftsordnung und Wahlordnung
3. Bericht des Vorstands (einschließlich Kassenbericht)
 - »Das FIFF: ExpertInnen zwischen kritischem Journalismus und kritischer Wissenschaft« (Reinhard Keil-Slawik, FIFF-Vorsitzender)
4. Bericht der Kassenprüfer
5. Diskussion der Berichte
6. Entlastung des Vorstands und der Kassenprüfer
7. Neuwahl des Vorstands
8. Neuwahl der Kassenprüfer
9. Diskussion aktueller Themen, Verabschiedung von Stellungnahmen, Berichte aus den Regionalgruppen
10. Anträge an die Mitgliederversammlung
(hier zu behandelnde Anträge müssen schriftlich drei Wochen vor der Mitgliederversammlung bei der FIFF-Geschäftsstelle eingegangen sein)
11. Verschiedenes

gez. Ralf E. Streibl
für den Vorstand und die
Geschäftsstelle des FIFF e.V.

- Browserkonfiguration (Active Scripting, Zertifikate, Cookies)
- Hardwarelösungen (Verkabelung, Wechselrahmen für Festplatten)
- Security Produkte
 - Virens Scanner
 - Dateiverschlüsselungstools

- Desktop Firewalls und Filtersysteme
- pgp, S/Mime
- Hilfen aus dem Netz
 - Proxyserver
 - Anonymizer
 - Mixe

Aktuell

Ein paar Kleinigkeiten zum neuen FlfF-Büro ...

... zusammengestellt von Ralf E. Streibl

In der letzten FIFF-Kommunikation konntet Ihr ja schon etwas über die Neuerungen hinsichtlich des FIFF-Büros lesen. Jetzt, nachdem der Umzug und die ersten Wochen Räumerei und Einarbeitung hinter uns liegen, möchten wir Euch das neue Büro und sein Umfeld ein wenig ausführlicher vorstellen. Außerdem bringt so ein Umzug mit sich, daß man kritisch die Lagerbestände beäugt – beachtet also bitte unsere Preissenkungen und Angebote am Ende dieses Artikels.

Kleine FlfF-Büro-Geschichte

Am 2. Juni 1984 wurde das FIFF in Bonn gegründet. Konkreter Anlaß war die Sorge über die zunehmende Verflechtung von Informationstechnik und Rüstung und die damit einhergehende Militarisierung der Informatik. Die Mitgliederverwaltung und Finanzen des Vereins wurden damals von den Gründungsmitgliedern betreut, besonders von Helga Genrich und anderen GMDlerInnen. Den Rundbrief – Vorläufer der FIFF-Kommunikation – erstellte Prof. Dr. Wippermann, eingetütet wurde er von der GMD-Truppe (Helga Genrich, Manfred Domke, Werner Langenheder, Gernot Richter, Ute Bernhardt, Ingo Ruhmann u.a.).

1987 war es dann soweit: Das FIFF bekam ein eigenes Büro in Bonn, das zu Anfang von Anne Fink und Thomas Freytag betreut wurde. Über ein Jahrzehnt (1988 bis 1999) leiteten dann Ute Bernhardt und Ingo Ruhmann die FIFF-Geschäftsstelle in der Reuterstraße in Bonn (1995 bis 1996 gemeinsam mit Ralf Koonen). 1999 wurde das FIFF-Büro dann in den hohen Norden

verlegt: Bis Ende 2000 kümmerten sich von Medemstade aus Ingrid Engelke und Werner Hülsmann um die FIFF-Belange. Als im Herbst 2000 klar wurde, daß ein erneuter Standortwechsel erforderlich sein wird, kam aus Bremen das Angebot, die Geschäftsstelle zu übernehmen.

Ende Januar 2001 ist die FIFF-Geschäftsstelle mit Sack, Pack und ganz vielen Kartons Untermieter der »Bremischen Stiftung für Rüstungskonversion und Friedensforschung« in der »Villa Ichon« geworden. Inzwischen sind die Kisten ausgeräumt und eine erste – noch verbesserungsfähige – Ordnung hat Einzug gehalten. Im ersten Stock des wunderschönen, über 150 Jahre alten Gebäudes teilen sich das FIFF und die Konversionsstiftung nun einen wunderschönen Eckraum: etwa 22 Quadratmeter, Stuckdecke, und an den vier Meter hohen Wänden hängen zwei Gemälde von Willi Sitte.

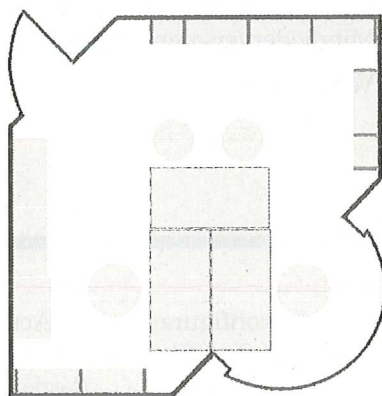


Bild 1: Grundrisssskizze des neuen FIFF-Büros

Um die Betreuung der FIFF-Geschäftsstelle kümmern sich nunmehr Anja Wilts und Hartmut Schekerka, unterstützt von Ralf E. Streibl. Und wenn es

nötig sein sollte, helfen sicher auch die Mitglieder und Freunde der FIFF-Regionalgruppe Bremen.

Kleine Bremer FIFF-Geschichte

Die Geschäftsstelle trifft in Bremen auf ein FIFF-freundliches Umfeld: Der Grundgedanke des FIFF, daß Informatikerinnen und Informatiker für die immensen gesellschaftlichen Auswirkungen ihres Faches und der damit verbundenen Technologie verantwortlich oder zumindest mitverantwortlich sind, ist im Studiengang Informatik der Universität Bremen fest verankert, denn »Informatik und Gesellschaft« war hier von Anfang an ein auch personell abgesicherter Teil von Lehre und Forschung. An der Universität und an der Hochschule Bremen finden sich viele langjährige FIFF-Mitglieder unter den Lehrenden. In dem als Modellversuch neu gegründeten »Internationalen Frauenstudiengang Informatik« an der Hochschule Bremen gibt es »Informatik und Gesellschaft« als Grundlagenfach über drei Semester.

Die Bremer Regionalgruppe des FIFF ist ein offener Kreis von Leuten, in dem FIFF-Mitglieder und andere an den Themen Interessierte regelmäßig Veranstaltungen organisieren oder auch selbst inhaltlich zu FIFF-Themen arbeiten. Zwar ist die Gruppe in ihrem aktiven Kern klein, erfreulicherweise gehören ihr jedoch auch Mitglieder von außerhalb der Universität an. Und wenn es etwas zu organisieren gilt, verhallen Hilferufe zum Glück selten ungehört.

Die Geschichte der Bremer FIFF-Gruppe ist etwa ebenso alt die des

FIFF: Sie ist hervorgegangen aus einer seit 1983 am Fachbereich Mathematik und Informatik der Universität Bremen bestehenden Friedensinitiative und wurde im Oktober 1986 offiziell zur Regionalgruppe Bremen des FIFF. In den ersten Jahren konzentrierte sich ihre Arbeit weitgehend auf den Komplex Informatik und Rüstung. In jüngerer Zeit kamen andere Themen hinzu, wie z.B. die »AsylCard« (ein Reader zu diesem Thema kann im FIFF-Büro bestellt werden). Eine kleine Chronologie der Bremer Regionalgruppe ist unter <http://fiff.informatik.uni-bremen.de/fiffbaktiv.html> nachzulesen. 1994 organisierte die Bremer Regionalgruppe die FIFF-Jahrestagung anlässlich des 10jährigen Jubiläums des FIFF. Und aktuell laufen die Vorbereitungen zur Jahrestagung 2001 auf vollen Touren (<http://www.fiff.de/2001>) – das Programm ist auch in dieser FIFF-Kommunikation angedruckt).

Im Laufe der Jahre haben sich immer wieder Mitglieder der Regionalgruppe Bremen auch überregional an Aktivitäten des FIFF beteiligt, u.a. ist die Mitwirkung von Peter Lühr, Reinhold Franck, Hans-Jörg Kreowski, Werner Hülsman sowie aktuell Eva Hornecker und Ralf E. Streibl im Vorstand zu nennen. Insbesondere Reinhold Franck als Vorsitzender hatte maßgeblichen Einfluß auf die Entwicklung und Sichtbarkeit des FIFF, bis sein Unfalltod dem ein jähes Ende setzte.

Bremer FIFFerlinge tauchen ferner immer wieder (auch mit eigenen Arbeitsgruppen und Vorträgen) bei den FIFF-Jahrestagungen auf und liefern Beiträge für die FIFF-Kommunikation.

Doch auch in der Hansestadt bläst dem FIFF manchmal der Wind ins Gesicht: So würde sich die Regionalgruppe sicher über Verstärkung freuen. Das sich wandelnde Selbstverständnis des Informatik-Studiengangs und den Stellenwert von »Informatik und Gesellschaft« in der Lehre gilt es ebenso zu beobachten wie die Entwicklungen in der Bremer Industrie, wo beispielsweise erfolgreiche Ansätze zur Rüstungskonversion von einer neuerlichen »Konzentration auf das Kerngeschäft« (O-Ton nach der

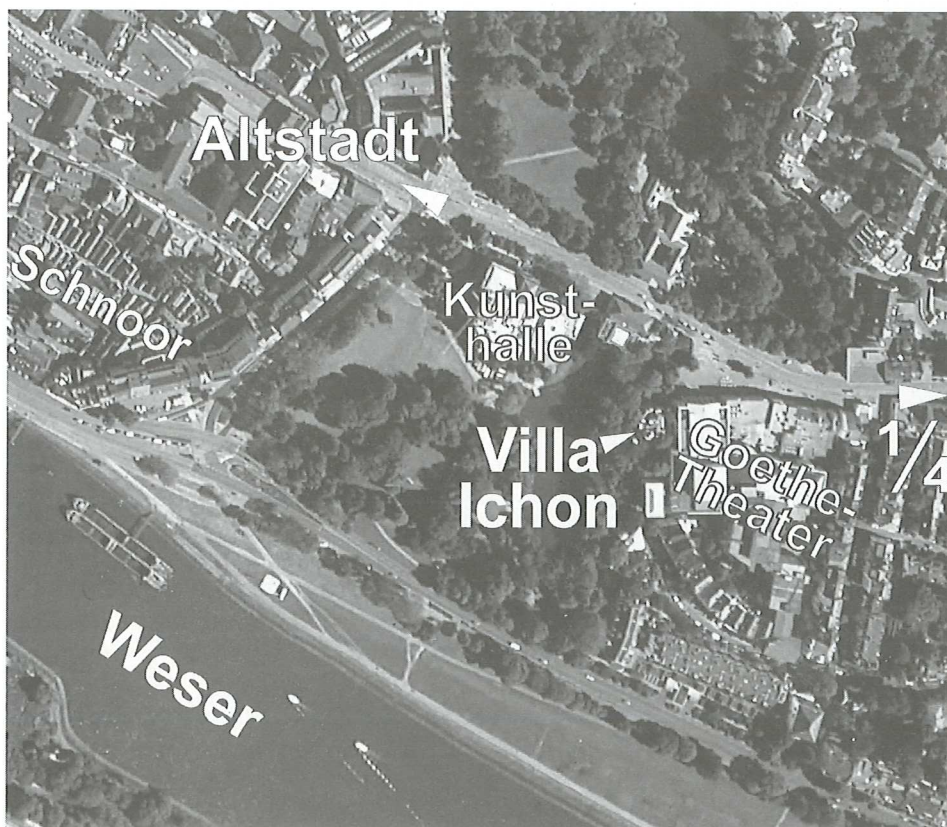


Bild 2: Die Villa Ichon – gelegen zwischen Altstadt und »Viertel«

Übernahme von STN Atlas Elektronik durch die Rüstungsschmiede Rheinmetall) ins Abseits gedrängt werden.

Dennoch: Meist ist es uns gelungen, mit unseren Veranstaltungen und Aktivitäten einen größeren Kreis von InteressentInnen zu erreichen, und wenn es Not tut, sind HelferInnen bei der Hand.

An dieser Stelle sei all denen, die beim Umzug des Büros so kräftig mit angepackt haben, nochmals ein herzliches Dankeschön gesagt! Und bedanken möchten wir uns ebenfalls bei denjenigen Bremer HochschullehrerInnen, die dem FIFF anlässlich des Umzugs nach Bremen durch großzügige Geldspenden die Beschaffung eines neuen Bürorechners ermöglichten!

Kleine Geschichte der »Villa Ichon«

»In dieser Villa soll friedliche Kulturarbeit geleistet werden, oder, umgekehrt ausgedrückt, eine kulturelle Friedensarbeit.« (Dr. Klaus Hübötter, 24. September 1982)

Gleich neben dem Goethe Theater, in direkter Nachbarschaft zur Altstadt und nur etwa 250 Meter von der

Weser entfernt liegt eine über 150 Jahre alte Villa, die heute den Namen »Villa Ichon« trägt. Viele Bremer wissen um ihre Existenz, ihre Geschichte, und schätzen vor allem ihre heutigen Aktivitäten.

1843 erwarb der Maurermeister Heinrich Depken das Grundstück »Altenwallcontrescarpe 4« und errichtete dort ein dreiaxsiges spätklassizistisches Wohnhaus. Daniel Schultz, erster Eigentümer des Hauses, war engagierter Demokrat der 48er Revolution. 1871/72 erhielt der Bremer Architekt Johann Georg Poppe, später selbst langjähriger Bewohner der Villa, den Auftrag zum Ausbau. Die dabei entstandene Außenfassade ist bis heute weitestgehend erhalten geblieben.

Viele Bewohner und Nutzer durchliefen die Villa. 1925 kaufte die Bremer Theatergesellschaft das Gebäude und mit dem Einzug des damaligen Direktors Johannes August Wiegand erlebte die Villa einen weiteren kulturellen Höhepunkt – sie avancierte zum Mittelpunkt des Bremer Theaterlebens. In den 60er Jahren war u.a. die Anwaltskanzlei Dr. Ichon Mieter am »Goetheplatz 4«, wie die Adresse nach 1945 lautete. 1968 plante die Ariadne

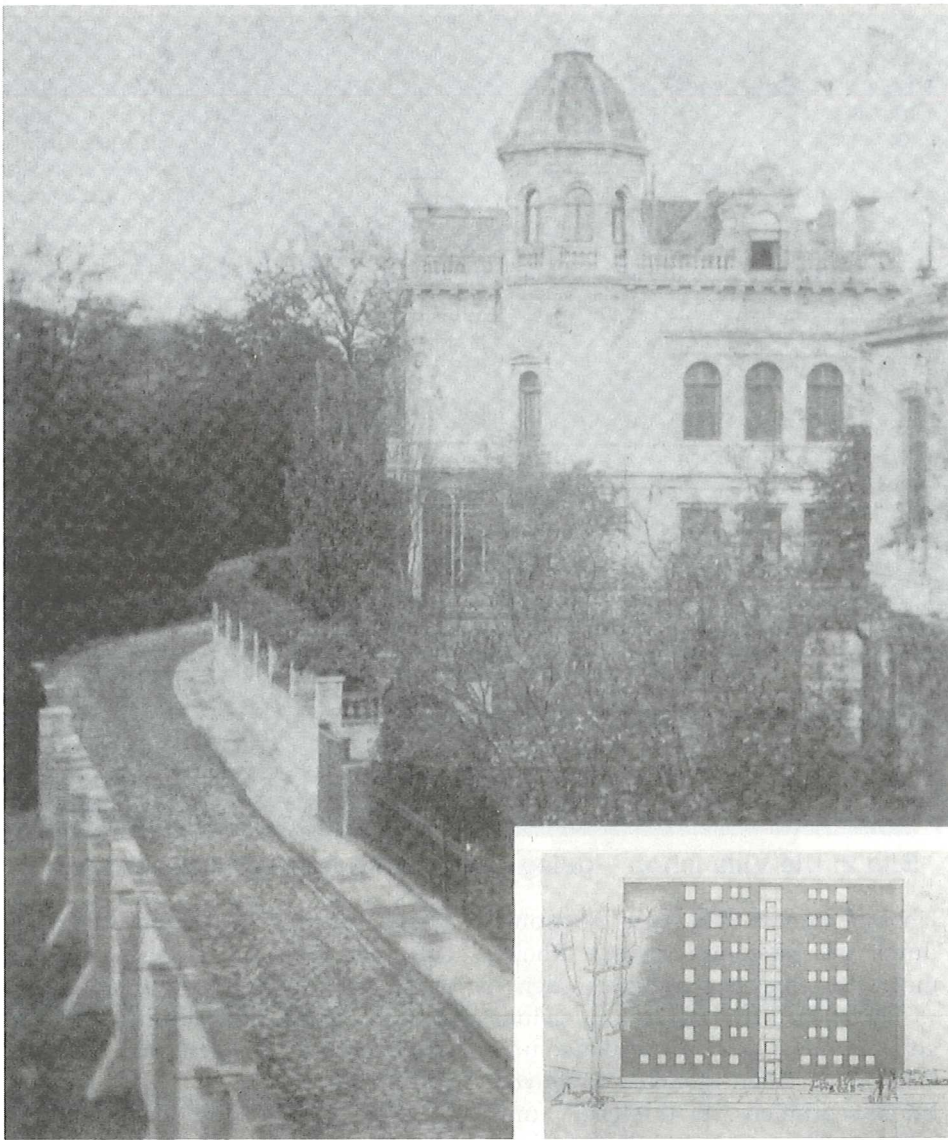


Bild 3: Die Villa um 1900 – und die bereits genehmigte Neuplanung nach beabsichtigtem Abriß 1968

Grundstücksgesellschaft den Abriß der Villa. Entstehen sollte ein sechsstöckiger, kastenförmiger Flachdachbau mit 19 Wohnungen. Ein Grundstückstausch mit der Stadt, ursprünglich dazu gedacht, dem Theater Erweiterungsmöglichkeiten zu sichern, verhinderte dies jedoch glücklicherweise. Fünf Jahre später wird die Villa Ichon in die Denkmalliste eingetragen.

Auf Initiative von Dr. Klaus Hübötter führte der Architekt P. Schnorrenberger in Zusammenarbeit mit dem Amt für Denkmalpflege die dringend notwendigen Instandsetzungsarbeiten durch. Im Zuge dessen entsteht ein ganz neues Nutzungskonzept, das die Villa zur Begegnungsstätte für kulturelle Vereinigungen machen soll. Mit der (Wieder-)Eröff-

nung der Villa am 2. Oktober 1982 wird dieser Gedanke in die Tat umgesetzt. 1984 erhielt die »Initiativgruppe zur Erhaltung der Villa Ichon« den Deutschen Preis für Denkmalschutz.

Der Verein »Freunde und Förderer der Villa Ichon in Bremen e.V.« ist das Herzstück der Villa. Er übernimmt die Betreuung des unter Denkmalschutz stehenden Grundstücks Goetheplatz 4 und ist um die dauerhafte Erhaltung von Haus und Garten bemüht. Er fördert in jeder Hinsicht den Zweck des Hauses als vielfältige Begegnungsstätte insbesondere des kulturellen und sozialen Lebens, dessen Antrieb es ist, kulturelle Friedensarbeit zu leisten. Dazu gehört, dass einige der Räume zu günstigen Konditionen als Büros an Vereine und Gruppierungen vermietet werden, die diese Ziele mit vertreten. Andere Räume stehen für Wechselausstellungen, Vorträge und andere Veranstaltungen zur Verfügung. Der Verein verleiht ferner jährlich den Friedens- und Kulturpreis der Villa Ichon.



Bild 4: Die Villa Ichon im Frühjahr 2000

Eine Trutzburg gegen Torheit, Dumpfheit, Inkonsequenz und Ungerechtigkeit

... Interview mit Dr. Klaus Hübötter

Wie ich ihn denn vorstellen könnte, so frage ich Klaus Hübötter, Motor im Kampf um die Erhaltung der Villa und für die Umsetzung der von humanistischen Idealen geprägten Nutzungsidee. Nachdenklich, hintergründig, augenzwinkernd – wie das ganze Gespräch über – antwortet er: »Kaufmann. Jurist. Professor der Architektur. Das sollte reichen.«

FIfF: *Wie würden Sie die Kernidee der »Villa Ichon« beschreiben?*

Zugrunde liegt dem ein ganz und gar unpolitischer Gedanke: Dieses Haus aus dem vorigen Jahrhundert verfiel immer mehr, sollte abgerissen werden. Das fanden verschiedene Leute zu schade und suchten nach einer Idee, die es soweit belebt und nutzbar macht, daß es erhalten und restauriert werden kann. Es sind inzwischen mehrere Millionen Mark in die Erhaltung dieses Hauses und des Gartens hineingeflossen. Und dann hat man natürlich überlegt: Was kann man mit diesem schönen Haus machen, da muß ja etwas hinein. Nun – vielleicht zufällig, vielleicht aber auch nicht zufällig waren die Initiatoren Leute, die in der Friedensbewegung Bremens eine gewisse, nicht unerhebliche Rolle spielten, die außerdem kulturell interessiert waren. Und deswegen haben wir Initiatoren gesagt: Wir machen aus diesem Haus ein Friedens- und Kulturhaus! Und nicht zufällig verleiht der Verein der Freunde und Förderer der Villa Ichon e.V. den sogenannten »Friedens- und Kulturpreis der Villa Ichon«. Das geschieht jetzt seit 20 Jahren. Und wenn Sie sich die Liste der Preisträger ansehen, so können Sie die Linie, den Inhalt, das Konzept dieses Hauses sehr genau erkennen. Es sind alles aufrechte, kultur- und friedensbewegte Menschen, z.B. Will Quadflieg, Heinrich

Hannover, Heinrich Albertz und viele, viele andere.

FIfF: *Wie läßt sich so ein Projekt wie die »Villa Ichon« überhaupt finanzieren?*

Mein Vater hat immer gesagt, die größte Kunst ist es, an das Geld anderer Leute zu kommen. Wie geht das vonstatten? Zunächst einmal hat es einige Leute gegeben, die besser betucht waren – die haben den Startschuß gemacht: sie haben sich von den Banken Geld geliehen und haben das Haus restauriert. Und dann hat man sehr schnell einen gemeinnützigen Verein gegründet, dessen Aufgabe es ist, das Haus denkmalgerecht zu unterhalten und in dem Haus kulturelle und soziale Aktionen und Veranstaltungen zu betreuen und in Szene zu setzen. Ein wenig Geld kommt rein, dadurch daß man anderen gemeinnützigen Vereinigungen, die alle auch auf der Linie des Hauses liegen, Räume vermietet, angefangen von Amnesty International, Rüstungskonversionsstiftung, ihr selber gehört dazu – FIfF –, das Literaturkontor, die Volksbühne und verschiedene andere. Viel mehr Geld kommt herein, dadurch daß der Keller unten an eine Gastwirtschaft vermietet ist, die hervorragend funktioniert und ein wichtiger finanzieller Träger dieses Hauses ist. Aber das wesentliche Geld wird gespendet, wobei das jährliche Benefizessen eine besondere Rolle spielt: Da gibt es wenig Essen für viel Geld und da kommen jedes Jahr erhebliche Spenden zusammen. Und die sparsame Bewirtschaftung des Hauses durch unsere wenigen Angestellten führt dann dazu, daß wir seit 20 Jahren das Haus unterhalten, keinen Pfennig Staatsgeld beanspruchen und bekommen, sogar inzwischen alle Kredite zurückbezahlt haben, sogar ein bißchen Geld auf die hohe Kante gelegt haben und jedes Jahr noch mindestens 10.000 Mark, meistens mehr ausgeben für den Kultur- und Friedenspreis. Aber das Geldeinsammeln ist keine einfache Aufgabe. Bis jetzt ist es gelungen.

FIfF: *Die Villa Ichon hat ja eine bewegte Vergangenheit. Wie sieht ihre Zukunft aus?*

Wie sieht die Zukunft überhaupt aus? Wir sind doch keine Propheten oder Astrologe? ...

Wie wünsche ich mir die Zukunft? – Besser als die Gegenwart. Mindestens nicht schlechter. Wir haben dazu in einer Broschüre sehr genau und präzise Stellung genommen, ... sehr vorsichtig sind wir an diese Frage herangegangen. Ich glaube, ich kann es nicht viel besser als dort beschrieben sagen:

»Eines schlechten Tages wird man uns bestimmt die Fensterscheiben einschmeißen, irgendwann wird der Sinn der Villa wieder in Widersinn verkehrt sein, und auch die Zeit wird kommen, in der die Ichon-Villa wiederum gänzlich verfallen sein wird. Nun gut oder schlecht: Auch diese Villa und all unsere vielen guten Absichten und wenigen guten Taten sind – mag das Bild auch noch so paradox erscheinen – nicht mehr als ein Tropfen auf den heißen Stein der unmenschlichen Geschichte. Immerhin, auch wenn er verdampft, verloren geht er nicht.

Was kann und soll die Villa nur sein? Nichts weiter als eine unter manchen Trutzburgen gegen 'die Welt voll Torheit, Dumpfheit, Inkonsequenz und Ungerechtigkeit' (Goethe), jedenfalls so lange wie wir den Mut und die Kraft dazu haben. Wollen wir uns dies also wiederum versprechen: Möge sie wieder geschlossen werden, bevor nationalistische Intoleranz auch nur einem Menschen verwehrt, wegen seiner Nationalität oder Rasse dieses Haus zu betreten oder zu nutzen, oder eine faschistische Zensur ihre Politik, ihren Kultur- und Kunstbetrieb bestimmt. Ein nur defensives, allzu bescheidenes Ziel? Abwarten. Eher sieht es so aus, als ob in dieser Hinsicht allerhand zu tun sein wird bis zum Ablauf des Vertrages mit der Freien und Hansestadt Bremen im Jahre 2031.«

Wollen wir es einmal mit dieser bescheidenen Prognose – oder Hoffnung – belassen.

FIfF: *Wir sind froh und dankbar, als neue Mitbewohner in der Villa daran teilhaben und vielleicht auch mitwirken zu können. – Vielen Dank!*

(Ralf E. Streibl)

Die FIFF-Geschäftsstelle teilt sich in der Villa Ichon einen Raum mit der »Bremischen Stiftung für Rüstungskonversion und Friedensforschung«. Doch wir kennen uns nicht erst seit gestern: Schon seit 1990 ist die FIFF-Regionalgruppe Bremen Mitglied im Beirat dieser Stiftung.

Die Bremische Stiftung für Rüstungskonversion und Friedensforschung

Die Bremische Stiftung für Rüstungskonversion und Friedensforschung feierte im Jahr 2000 ihr zehnjähriges Bestehen. Seit ihrer Gründung besteht ihr Stiftungszweck in dem Bemühen, die Reduzierung der Rüstungsproduktion zugunsten der Herstellung von sozial und ökologisch sinnvollen Gütern zu fördern. Im Verständnis der Stiftung bedeutet Rüstungskonversion dabei nicht nur die langfristige und nachhaltige Sicherung der Arbeitsplätze von in der wehrtechnischen Industrie beschäftigten Arbeitnehmer. Sie stellt auch einen unverzichtbaren Bestandteil einer Politik dar, die Gewalt als Mittel der Konfliktlösung ächtet und an einem Aufbau friedlicher internationaler Beziehungen interessiert ist. Gleichzeitig hat es sich die Stiftung zur Aufgabe gemacht, den Gedanken der gewaltfreien Konfliktbearbeitung in der Öffentlichkeit zu fördern. Das Ziel ist es, die bestehenden Möglichkeiten einer friedlichen Konfliktlösung – wie z.B. die Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE) – als reale Alternativen zum aktuellen internationalen Umgang mit Konflikten hervorzuheben.

Die Stiftung organisiert nicht nur Veranstaltungen zu den genannten Themen, sondern bietet finanzielle Unterstützung für Forschungsarbeiten, betriebliche Aktivitäten oder andere Veranstaltungsformen, die dem Stiftungszweck entsprechen.

Die Bremische Stiftung für Rüstungskonversion und Friedensforschung veranstaltete zuletzt im April dieses Jahres eine internationale Konferenz mit dem Titel »Abrüstung, Rüstungsproduktion und Konversion in den Regionen«. Wissenschaftler, Gewerkschafter und Politiker aus ganz Europa trafen sich zum zweitägigen Erfahrungsaustausch und entwick-

kten gemeinsam Strategien, wie auch in Zukunft weiter an einem Abbau der Rüstungsproduktion gearbeitet werden kann.

Besondere Aktualität hatte diese Konferenz für Bremen, da sich die Bremer Landesregierung im letzten Jahr (im Jahr des zehnjährigen Stiftungsjubiläums) von der Konversionsförderung verabschiedete und das Amt des Bremer Konversionsbeauftragten gestrichen hat. Dabei wäre genau das Gegenteil von der Politik gefragt gewesen, denn beinahe alle Bremer Rüstungsunternehmen haben in den letzten Jahren ihren Rüstungsanteil deutlich gesteigert.

Von der Bürogemeinschaft mit dem FIFF verspricht sich die Stiftung nicht nur ein gutes Arbeitsklima, auch an eine inhaltliche Zusammenarbeit ist gedacht. So möchte die Stiftung in den nächsten Monaten verstärkt darauf hinarbeiten, an der Bremer Hochschule für Technik einen Lehrauftrag zu installieren, der sich mit Rüstungskonversion und den dazugehörigen – auch technischen – Fragen befasst. Die Unterstützung des im FIFF versammelten Know-Hows bei der Konzeption des Lehrauftrags würde die Stiftung gerne nutzen.

Weitere Schwerpunkte der Stiftungsarbeit werden der israelisch-palästinensische Konflikt sowie die weitere Bearbeitung der OSZE-Thematik sein. Ausserdem wird die Stiftung auf der Suche nach einem Logo einen Wettbewerb an der Bremer Hochschule für Künste ausschreiben.

Kontakt:

*Bremische Stiftung für Rüstungskonversion und Friedensforschung,
Goetheplatz 4,
28203 Bremen;
Tel.: 0421-326830
e-mail: bremische.stiftung@t-online.de*

(Thorsten Ludwig)

Kleine Preise: FIFF räumt auf

»Zweimal umgezogen ist einmal abgebrannt!«, heißt es. Nun, abgebrannt ist die FIFF-Geschäftsstelle zum Glück nicht. Aber es gibt ein anderes Problem: die Inventur nach dem Auspacken der Kisten brachte das Ergebnis,

daß wir zuviel in unserem Lager haben. Also raus damit!

Für eine ganze Reihe älterer FIFF-Publikationen haben wir die Preise drastisch gesenkt. Jetzt ist die Gelegenheit, die eigene Sammlung von FIFF-Tagungsbänden zu vervollständigen, den Bibliotheksbestand zu ergänzen oder einfach nur einen lebendigen Blick in die FIFF-Geschichte zu tun:

Angebot und Preise finden sich in der Rubrik »FIFF-Bibliothek« am Ende dieses Heftes.

Kleine Päckchen, große Werbung

Und hier noch eine große Bitte an die Regionalgruppen, Fachschaften und natürlich auch alle anderen, die für das FIFF werben wollen:

Bitte meldet Euch bei der Geschäftsstelle und sagt Bescheid, was Ihr vorhabt (Infostand, Auslegen von Materialien bei Veranstaltungen oder Tagungen, Erstsemester-Info, ...): Wir schicken Euch gerne passend zusammengestellte Info-Pakete mit Materialien, Plakaten und Prospekten zum FIFF und zur FIFF-Jahrestagung.

Kleine Einladung

Ach ja, das darf an dieser Stelle natürlich nicht fehlen: wenn es Euch – z.B. auf der Durchreise – einmal nach Bremen verschlägt, seid ihr natürlich herzlich eingeladen, Euch das FIFF-Büro und die Villa Ichon mit eigenen Augen anzusehen! Sagt bitte rechtzeitig vorher Bescheid, vor allem wenn Ihr vorhabt, Publikationen mitzunehmen (aus Platzgründen ist unser Warenlager ausgelagert).

Und hier noch mal unsere neue Adresse:

*FIFF-Geschäftsstelle
Goetheplatz 4
D-28203 Bremen
Tel.: 0421 - 33 65 92 55
Fax: 0421 - 33 65 92 56
fiff@fiff.de*

Bürozeiten:

*Mittwochs 13 bis 16 Uhr
Freitags 10 bis 13 Uhr*

Bankverbindung:

*Konto-Nr.: 927929
Sparda Bank Hannover eG
BLZ: 250 905 00*

Dagmar Boedicker

FIF-Klausurtagung

Auf der gemeinsamen Klausurtagung des FIF-Beirats und -Vorstands vom 23. bis 25.3.2001 haben die Teilnehmer/-innen über die Anforderungen diskutiert, die eine vernünftige Bildungspolitik zur Integration von Bildung und IKT erfüllen sollte. Einer der beiden Referenten war Tilmann Küchler vom Centrum für Hochschulentwicklung, Gütersloh, sein Vortrag befasste sich vorwiegend mit den Inhalten, die in Küchlers Beitrag in der FIF-Kommunikation 1/2001, S. 17, nachzulesen sind. Den zweiten Vortrag von Werner Sesink, Institut für Pädagogik, TU Darmstadt, und Auszüge aus der anschließenden Diskussion gebe ich hier wieder (so wie ich ihn verstanden habe). Wer weiterlesen möchte, dem kann ich das Buch *Bildung ans Netz*, W. Sesink (Hrsg.) empfehlen, eine Besprechung steht in der Rubrik *Lesen*.

Vor dem Hintergrund geisteswissenschaftlicher Pädagogik erhielt Sesink eine starke Verankerung in der Praxis als er Lehrerinnen und Lehrer für den Berufsschulbereich ausbildete; seine persönliche Technikfaszination hat ihn dann zur jetzigen Tätigkeit geführt, in der er sich intensiv mit dem Computer in der Bildung befasst.

In-formatio – über die Ein-bildung des Menschen

Bildung betrachtet im doppelten Sinn als Information und als *Formation*:

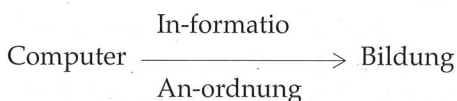
Die An-ordnung der Bildung durch den Computer

Anordnung betrachtet im doppelten Sinn als Ordnung und Anweisung:

Als Erstes ist da der Computer, das Mittel. Die pädagogische Einbettung in die Bildung wird von dieser Technik abgeleitet. Den Einsatz der Technik bestimmen aber andere Disziplinen. Die Pädagogen selbst verweigern sich, deshalb wird Bildung als Gesell-

schafts-fördernder Begriff wenig diskutiert.

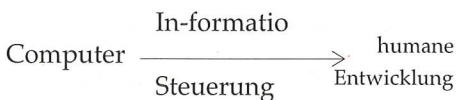
Bildungsansätze scheinen heute nicht durch Reform-Pädagogik, sondern durch Technik motiviert, daraus kann der Eindruck entstehen, dass Technik allein schon Reform bedeutet. Bildlich dargestellt, treibt die Technik die Bildung voran:



Im Gefolge der 68er-Bewegung stellte sich zunächst die Frage nach pädagogischen Programmen, erst nachrangig die nach den Mitteln. Heute ist es umgekehrt: An den Schulen stehen die technischen Mittel bereit, die Bildungs-Programme leiten sich daraus ab: Ideen werden gesucht.

Der Computer ist mehr als ein Mittel, klassische Bildungsziele wirkungsvoller umzusetzen. Ein instrumenteller Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnik ist kaum möglich, aus der Vielfalt ihrer neuen Möglichkeiten ergibt sich ein Überschuss des Mittels über die Zwecke. Beim Einsatz der Technik ist die Fantasie gefordert.

Die Initiative geht von der Technik aus; Bildung reagiert als Vollstreckerin und verlängerter Arm der Informations- und Kommunikationstechnik.



Die Steuerungstechnik IKT kontrolliert die humane Entwicklung. Angesichts einer steuernden und orientierenden Tugend (Virtualität) in der Technik kann das aufklärerische Bildungsideal einer Rationalität, die das Handeln motiviert, auf der Strecke bleiben. Von der zunehmenden Virtualität wird das empirische Handeln missachtet.

Der Computer wird zum aus den Kulissen springenden und die Bildung beeinflussenden *deus ex machina*.

Verdrängt oder ersetzt der Computer die Bildung?

Trifft vielleicht die Kritik der politischen Ökonomie (Karl Marx) an der wachsenden organischen Zusammensetzung des Kapitals auch auf die Bildung zu: dass nämlich die Ausgaben für die menschlichen Lebewesen und ihre Arbeitskraft sinken, während die für die Technik (bezogen auf Geldgrößen) steigen, und dass dadurch die Struktur des Bildungsprozesses bestimmt wird?

Es zeigt sich nicht eine Verdrängung der Bildung durch die Technik, sondern das wachsende Potenzial der Technik verdeutlicht die zunehmende Vergegenständlichung der Bildung in Form von Technik. Technischer Fortschritt speist sich aber aus Bildung, nicht aus Technik. Ein technisches Instrument kann etwas Nicht-Technisches nicht instrumentalisieren, ein Algorithmus kann nicht aus einem Algorithmus entstehen, der Prozess der Formalisierung kann nicht selbst formalisiert werden.

Der Computer als Ein-bildung des Menschen

Das Ziel, Informations- und Kommunikationstechnik als von Bildungsanforderungen abgeleitet zu betrachten:

Technik ist immer ein Formalisierungs- und Modellierungs-Prozess, der Prozess selbst ist also nicht technisch. Das abstrahierende Denken ist die originäre Gestaltungsleistung, und im technischen Fortschritt schlägt sich Bildung nieder.

Konkrete Technik – die in die Lebenspraxis einzubinden ist

Technik kann sich nicht selbst konkretisieren. Die Praxis strukturiert sich immer neu aus Modell und Realität, aus der Einbettung von Technik in die Lebenspraxis. Einbettung ist aber mehr als Anwendung, sie bewertet und strukturiert das Umfeld immer

auch neu, ebenso wie sie die Technik neu bewertet und strukturiert.

Bildung $\xrightarrow[\text{Ein-bildung}]{\text{In-formatio}}$ Computer

Im Begriff *formatio* ist auch die Formalisierung enthalten. Mithilfe des Computers bildet der Mensch die Welt und sich selbst und wirkt gestaltend (sei es auch durch Unterwerfung).

Was Informations- und Kommunikationstechnik nicht – oder jedenfalls nicht nur – ist:

- eine pädagogische Waffe
- die Fortsetzung der Bildung mit anderen Mitteln
- ein Ersatz für Bildung
- ein Feind der Bildung

Weil sich die Bildung in der Technik auch selbst erblickt, ergibt sich zwangsläufig, dass, wer damit nicht glücklich ist, die (pädagogische) Bildung ändern muss.

Als notwendige Erweiterungen unseres Technikverständnisses brauchen wir die Idee von poietischer (an Genesis und Natur anschließender) und von zurückhaltender Technik. Technik soll sich selbst als zurückhaltend erweisen, sie soll aber auch ihre Funktion behalten, die Umwelt zurückzuhalten, in dem sie uns vor ihr bewahrt und uns entlastet. Unsere technische Ausstattung bietet uns Freiräume und Möglichkeiten. Damit die Technik unsere Umgebung (die ja keineswegs immer freundlich, vielmehr auch kalt, hart und beschwerlich sein kann) aber nicht besetzt, ist Zurückhaltung zu fordern.

Auch der Raum für Bildung entsteht durch Technik. In früheren Kulturen wurden der Jugend nicht annähernd die Zeiträume für Bildung eingeräumt, die ihr heute zur Verfügung stehen. Diese Räume für Bildung sind aber nur dann nutz- und gestaltbar, wenn Technik sich zurückhaltend und poietisch darstellt.

Ein informationspädagogisches Ausbildungskonzept

Im Projekt Computer-Studien-Werkstatt ist ein konkreter Raum für Technik-Gestaltung, -Entdeckung und

-Entwicklung entstanden, der Poiesis (durch naturnahe Materialien) und zurückhaltende Technik (durch unaufdringliche, aber jederzeit zugängliche Computer) kombiniert. In dieser Kombination erweisen sich die Besonderheiten beider Umgebungen. Es zeigt sich auch: Während natürliche Materialien in Würde altern dürfen, veraltet Technik rasch und wird ersetzt. In der Computer-Studien-Werkstatt soll der Raum es den Menschen ermöglichen, ihre Spuren zu hinterlassen.

Das Projekt stellt Technik in den Kontext, der sich im Projektnamen findet:

Computer (IKT) sind Thema und Gegenstand des Lernens und der Forschung, aber auch Medium und Werkzeug für konkrete Projekte. Sie sind nicht, wie in den universitären Computer-Pools, verfügbar zur beliebigen Nutzung für beliebige Zwecke. Ziel ist es, die Technik kennen und nutzen zu lernen.

Studien bezeichnet den Anspruch des Projekts im theoretischen Zusammenhang: Menschen stehen im Mittelpunkt, die Studien beziehen empirische, hermeneutische und kritische Methoden in interdisziplinärer Arbeit ein. Ziel ist das Verstehen und Erklären.

Werkstatt steht im methodischen und organisatorischen Kontext. Sie ist Ort der Begegnung mit Technik und der ästhetischen Erfahrung; hier werden Prototypen entwickelt. Ziel ist das Gestalten und Verantworten, aus dem die Einmischung durch die Pädagogik wachsen kann.

Fünf In-formationen

- humanes Potenzial erschließen
- studieren und forschen
- vermitteln und weitergeben
- gestalten
- einräumen (für eine Entwicklung aus eigenem Sinn)

Aspekte der anschließenden Diskussion:

Pädagogische Ansätze nach Art der Computer-Studien-Werkstatt mit ihrer Projektarbeit werfen Probleme bei der Bewertung auf, wenn es üblich ist, nur schriftliche Arbeiten zu benoten.

Informationstechnische Grundausbildung gehört zur Allgemeinbildung. Die Kulturtechnik IKT ist zwar unabhängig von der jeweiligen Technik, sie führt aber in die Kultur an sich ein und in deren Veränderung.

Angesichts der Standardisierung durch Technik lässt sich eine wachsende Formalisierung des Denkens beobachten, und die Frage ist, ob diese Formalisierung zuletzt auch die natürliche Sprache *formatieren* wird.

In der öffentlichen Debatte hat der unselige Gegensatz von Bildung und Ausbildung Tradition mit seiner Abwertung der Aus- und der Wertsteigerung der Bildung. In der Entwicklung von Menschen sind dies aber nur zwei Seiten einer Medaille: Ausbildung soll zum Leben in der Heteronomie¹ befähigen, Bildung zur Autonomie.² Bildung ist die je eigene Antwort auf Anforderungen und Umstände, sie kann in Unterwerfung oder auch Aufstand, in Ablehnung oder Zustimmung bestehen.

Menschen können mit poietischer Technik Heteronomie entwickeln, anschließend an diese können sie anderen Einflüssen und Entwicklungspotenzialen Raum geben. Sie können die Physis und ihre immanenten Prozesse verstehen, wie sie sich in Technik manifestieren, denn Technik ist nie allein sie selbst.

Wichtig sind die Gestaltungs- und die Handlungsmöglichkeiten durch IKT; welche bietet sie aber wirklich? Lassen Computer sich als Entwicklungs-Spielraum nutzen? Die Studiengruppen im Projekt *Computer-Studien-Werkstatt* entwickeln selbst, sie arbeiten interdisziplinär. Sie binden die Technik ein in einen zu konstruierenden Kontext, mit dem Ziel Potenziale zu entdecken. Solche Herangehensweisen sind von den derzeitigen Pädagogik-Professoren kaum zu erwarten, dazu ist die Mehrzahl dieser Lehrenden zu alt. Pädagogen gestalten Technik eben nicht in konkreten Zusammenhängen, obwohl sie dringend dazu gebraucht würden. Technisierung und Formalisierung sind abstrahierendes Denken, ihre Konkretisierung ist als gegenläufiger Prozess

1. Leben mit den unterschiedlichen Ausprägungen von und Einflüssen auf unser Leben
2. Selbstbestimmung

zu verstehen. Grenzen der Technik lassen sich nicht an deren konkreter Ausprägung erfahren, sie werden nur durch die Grenzen der Algorithmen sichtbar.

Wie können die im Mittelpunkt stehenden Menschen dabei sowohl die Grenzen als auch die Freiräume der Technik erkennen? Welche pädagogi-

schen Konstellationen können dabei helfen? Statt den Lockrufen des Marketings ebenso zu unterliegen wie die Politik, sollten Pädagogen heute ihre Marktmacht nutzen. Leider können sie das kaum, weil IKT in ihrer augenblicklichen Gestalt eben keine zurückhaltende sondern vielmehr eine aufdringliche Technik ist. Und schließ-

lich scheuen auch Pädagogen, wie die Nutzerinnen und Nutzer in anderen Bereichen, das Umlernen. Wer endlich die fliegenden Fenster beherrscht, will kaum eine andere Oberfläche bewältigen müssen – kein Wunder angesichts der ständigen Neuerungen.

Lesen *Neues für den Bücherwurm – kurz belichtet*

Wolfgang Däubler

»Internet und Arbeitsrecht«

Bund-Verlag, Frankfurt am Main, 2001, 282 Seiten,
Kartiert, DM 45,00 / EUR 23,00

ISBN 3-7663-3238-4

»Die schöne Arbeitswelt kennt Unterschiede in den Lebenschancen ... und hat sehr wenig mit Demokratie zu tun. Trotz allem gibt es Spielräume.«

Juristische Bücher sind wirklich nicht jedermanns/-fraus Sache! Aber ein Buch, in dem sich solche Überschriften finden, das könnte spannend sein. Und so ist es auch: Wolfgang Däublers Buch liest sich flüssig und lässt keine Langeweile aufkommen. Es gibt grundsätzliche Antworten auf viele Fragen, die die Informatisierung des Arbeitslebens mit sich bringt, ohne dass der Autor den Eindruck erwecken möchte, dass sie alle schon geklärt seien.

Die Einführung stellt positive und negative Seiten des Internet einander gegenüber, mit einem kurzen Überblick über die Kontrollmöglichkeiten und die noch dürrtigen und sperrigen Optionen, sich dagegen zu schützen. Anschließend legt Däubler dar, welche Auswirkungen die Technik auf die Arbeitswelt hat, vor allem in den Betrieben des IT-Sektors. Er zeigt Spielräume auf, kritisiert aber auch, dass es bisher kein schlüssiges, zusammenhängendes Konzept gibt, die negativen Auswirkungen zu vermeiden.

Aus eigenen Gesprächen weiß ich, dass die arbeitsrechtlichen Folgen der Arbeitsbedingungen den Betroffenen meist unklar sind, Däublers Ratgeber

kann weiterhelfen: Er gibt eine gründliche Einschätzung des Kontrollpotenzials, betrachtet die veränderte arbeitsrechtliche Situation in »Internet-Arbeitsverhältnissen«, stellt ethische Forderungen auf (beispielsweise zum Thema Vertrauensarbeitszeit) und befasst sich ausführlich mit einem für Informatikerinnen und Informatiker wichtigen Thema: dem Urheber- und Erfinderrecht. Wer weiß schon, wie weit ihre oder seine Arbeitsergebnisse geschützt sind?

Einige interessante Fragestellungen haben sich mir erst beim Lesen dieses Buchs aufgedrängt: Warum werden bestimmte Themen so selten vor Gericht behandelt, obwohl sie doch vielen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unter den Nägeln brennen müssten? Welche Bedeutung haben Gewerkschaften in unserer Branche wirklich – ist sie tatsächlich so gering?

Es wird deutlich, wie wichtig Gewerkschaften immer noch sind, beispielsweise wenn Däubler darauf hinweist, dass Telearbeit immer dann nicht akzeptiert werden wird, wenn die Beschäftigten sie als Mittel zur Risikoabwälzung und zum Einsparen von Lohnkosten sehen. – Ohne die intensive Begleitung der Gewerkschaften bei der Einführung der Telearbeit sähen viele das heute sicher anders.

Angesichts der Debatte um das Betriebsverfassungs-Gesetz sind die Begründungen des Autors für einen Anspruch auf Qualifizierung interessant, wie auch die Verpflichtungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Weiterbildung. In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage, wie Menschen an ausgelagerten Arbeitsplätzen in die Wahl des Betriebsrats, aktiv oder passiv, einzu-beziehen sind.

Arbeitnehmer und Arbeitnehmer-ähnliche (Freiberufler) finden auf 16 Seiten (mehr als) eine Einführung in die Schutzrechte an Ideen. Für Betriebs- und Personalräte scheint mir das Buch ein Muss zu sein – nicht nur in der IT-Branche. Auch in den Organisationen, in denen Menschen den Computer *nur nutzen*, hapert es immer noch am Wissen beispielsweise über die Bildschirmarbeits-Verordnung, die arbeitsrechtliche Behandlung ausgelagerter Arbeitsplätze und ähnliche Themen, die immer wichtiger werden. – Die trostlose Wüste der Unkenntnis über die technischen Kontrollmöglichkeiten – legal oder illegal – am Arbeitsplatz braucht dringend ein paar Oasen wie dieses Buch.

Hilfreich ist auch die Aufstellung »nützlicher Internet-Adressen für Menschen, die am Arbeitsrecht interessiert sind«, immerhin elf Seiten lang und mit Inhaltsangaben zu den jeweiligen Seiten. Auch die Einführung enthält noch interessante URLs.

Mir ist nicht aufgefallen, dass ein Thema fehlen würde: sämtliche arbeitsrechtlich relevanten Themen werden behandelt. Und: ein Index ist auch da, mit dem mensch rasch findet, was mensch sucht.

Dagmar Boedicker

Siegfried Lamnek/Marie-Theres Tinnefeld (Hrsg.)

»Zeit und kommunikative Rechtskultur in Europa«

Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 2000, 420

Seiten, brosch., DM 68,00

ISBN 3-7890-6844-6

Staat, Wirtschaft und Medien drängen sich mithilfe der Informations- und Kommunikationstechnik weltweit in die Privatheit der Menschen und gefährden dadurch das von den Völkern Mittel- und Osteuropas gerade erst erkämpfte Grund- und Menschenrecht auf kommunikative Entfaltung. In diesem Buch thematisieren polnische und deutsche Autorinnen und Autoren die daraus entstehenden Risiken. Sie suchen nach möglichen Lösungen beispielsweise in einer neuen Verfassungskultur und der Gestaltung der Menschenrechte in Europa.

Für Informatikerinnen und Informatiker dürften die Kapitel V bis VII besonders interessant sein: *Das Spannungsverhältnis zwischen Öffentlichkeit und Privatheit; Risikogesellschaft, Biotechnologie und Menschlichkeit sowie Fragen der Harmonisierung des Datenschutzes und des Arbeitsrechts in Europa.*

Angesichts der technischen Risiken können Werte verdrängt werden (und das geschieht), die früher unumstrittener Bestandteil der europäischen Rechtskultur waren. Rainer Hamm geht ausführlich darauf ein, wie das Spannungsverhältnis zwischen Datenschutz und Strafrecht dank technischer, auch Gen-technischer Möglichkeiten unser aller informationelle Selbstbestimmung allmählich vermindert. Wie weit darf Prävention gehen? Welche Kompetenzen für EUROPOL sind notwendig und hilfreich? Was ist vertretbar – vor allem angesichts aggressiven Data-Minings im e-Commerce – beim Umgang mit den sensiblen Daten von Kunden, Beschäftigten oder Versicherungsnehmern?

Siegfried Lamnek stellt in seinem Beitrag die Frage, ob denn tatsächlich Orwells Warnung in »1984« so veraltet sei, dass sie keine normative Wirkung mehr entfalten kann. Lamnek nennt

zunächst vier Grundtypen der Privatheit³, um dann neue Begriffsbestimmungen zu fordern, in denen Privatheit definiert wird als »der Zustand, in dem bestimmte Lebensäußerungen relativ zu nicht mitgemeinten dritten Personen sozial folgenlos sind«. Bei einer solchen Definition fragt mensch sich dann natürlich, wie folgenlos es eigentlich ist, wenn Arbeitgeber feststellen können, an wen sich gewerkschaftliche Mitteilungen richten, oder wenn aussichtsreiche Mitbewerber um eine Stelle eine Genom-Analyse zum vermeintlichen Nachweis ihrer uneingeschränkten Verwertbarkeit am Arbeitsplatz für die nächsten zwanzig Jahre vorlegen. Nach einem kurzen historischen und sozialwissenschaftlichen Exkurs wird Lamnek in einem Foucault-Zitat politisch deutlich: »Derjenige, welcher der Sichtbarkeit unterworfen ist und dies weiß, übernimmt die Zwangsmittel der Macht und spielt sie gegen sich selber aus; er internalisiert das Machtverhältnis, ...«⁴ Lamnek kritisiert massiv den großen Lauschangriff, die informationelle Zweckentfremdung durch die Vernetzung und die Schleierfahndung im Gefolge des Schengen-Abkommens, zu der er feststellt, dass sich die Bürger nicht durch rationale Einsicht mit den Kontrollen abfinden, sondern »nur durch Konformität in kruder Anpassung und Unterwerfung ...«.

In einem Beitrag zu *Biomedizin, Datenschutz und Medienfreiheit* vergleicht Hans-Hermann Schrader die emotionale Betroffenheit bei einer Verletzung der informationellen Selbstbestimmung mit einer körperlichen Verletzung, und er untermauert diese These auch. Er weist dabei auch auf

die verwendeten Begriffe hin: in der Medizin wie im Datenschutz spricht mensch von *Eingriff* und *Verletzung*. Am Ende beantwortet Schrader die Frage der Vereinbarkeit von Bioethik, Datenschutz und Medienfreiheit mit einem entschiedenen »sowohl als auch«, unter Hinweis auf die möglichen Lösungsansätze. Zum verwandten Thema analysiert Marie-Theres Tinnefeld in ihrem Beitrag *Menschenwürde, Biomedizin und Datenschutz* vor allem die Biomedizin-Konvention des Europarates, der sie erhebliche Mängel unterstellt, wenn auch nur indirekt im Zusammenhang mit dem Datenschutz.

Es geht um die kommunikative Autonomie der Menschen, der wir uns in täglicher Verantwortung verpflichtet fühlen sollten. Marie-Theres Tinnefeld stellt diese Verpflichtung unter ein Motto des Kirchenvaters Augustinus: »Lasst uns gut leben: Wir sind die Zeiten. So wie wir sind, so sind die Zeiten.«⁵ wenn sie in einem Beitrag fordert, die *Anderen* zu respektieren und einzubeziehen.

pannend sind auch die Betrachtungen zum Umgang der Verfassungen mit dem Faktor Zeit, oder die Schilderung der Rolle, die 1986 die Massenmedien in Polen spielten, als das neu geschaffene Verfassungsgericht um seine Rolle und Anerkennung rang.

Der Tagungsband ist eine vielseitige Analyse von Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft in Europa, unter anderem ein faszinierendes Dokument von Entwicklungsströmungen und von Herausforderungen für den Erhalt der Menschenwürde.

Dagmar Boedicker

3. nach A. F. Westin »Privacy and Freedom«

4. M. Foucault »Überwachen und Strafen. Die Geburt des Gefängnisses«, Frankfurt am Main, 1977, S. 260

5. Ich spare mir die lateinische Fassung.

Werner Sesink (Redaktion)

»Bildung ans Netz«

Hessen-media, Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung, Wiesbaden, 2000, 292 Seiten

E-Mail: info@hessen-media.de, <http://www.hessen-media.de>

Einige Vorstands- und Beiratsmitglieder, darunter auch ich, hatten das Vergnügen, Werner Sesinks Vortrag »Informatio – über die Einbildung des Menschen« zu hören, und ich hatte große Lust, mehr von einem Menschen zu lesen, der über Bildung und Computer so unterhaltsam, niveauvoll und anregend reden kann, weshalb ich auch diese Buchbesprechung übernommen und das – trotz knapper Zeit – nicht eine Minute bereut habe.

Sesink vereint selbst Geschriebenes in diesem Buch mit Beiträgen bekannter Autoren wie beispielsweise Volker Hammer zu den Themen *Lernumgebungen*, *Anforderungsanalyse*, *Gestaltung*, *Recherche und Navigation* sowie *Perspektiven*.

Mich interessierte besonders der Bereich *Anforderungsanalyse*, von dem ich weiss, dass er in der allgemeinen Software-Entwicklung häufig zu kurz kommt. In diesem Abschnitt stellen Dietmar Weber und Karsten Wendland ihr Konzept der *Subjektorientierten Software-Entwicklung (SOS-D)* vor, durchaus interessant, wenn auch im Vergleich mit dem Stand der partizipativen Software-Entwicklung nicht unbedingt neu. Volker Hammers Beitrag zur *Normativen Anforderungsanalyse – NORA* im selben Abschnitt fand ich allein schon deswegen spannender, weil Hammer auch rechtliche Normen umfassend integriert.

Für Pädagogen und Nicht-Pädagogen könnte die knappe und systematische Übersicht über und Begründung von Hemmnissen und Vorbehalten zum Einsatz der IKT in pädagogischen Tätigkeitsfeldern besonders aufschlussreich sein. Wer bisher mitführend, aber teilweise vielleicht auch verständnislos, die Widerstände von Lehrenden gegenüber der allgemeinen Internet-Euphorie beobachtet, sieht bei der Lektüre dieser Aufstel-

lung vieles klarer und kann es besser nachvollziehen. Sesink führt diese Hemmnisse in seinem *Einleitenden Plädoyer für eine Erweiterung der Aufgabenstellung* an, und mit diesem Motto lässt sich auch das Buch als Ganzes überschreiben: »Das Internet ist nicht ein technologischer Schatz, den es lediglich zu bergen gilt, sondern eine Gestaltungsaufgabe gewaltigen Zuschnitts.« Und: »Diese Aufgabe ist nun allerdings in der Welt. Und daher führt für die Pädagogik kein Weg daran vorbei: Sie muss sich ihr stellen.«

Für diese Gestaltungsaufgabe finden sich in dem Buch zahlreiche Hinweise, praktische Anleitungen und einige Erfahrungsberichte. Das Buch ist fast durchgehend gut und angenehm lesbar, und es ist eine Empfehlung für alle, die sich mit dem Thema Bildung und Computer beschäftigen.

Dagmar Boedicker

»Bilder der Arbeit«

Klaus Türk, *Bilder der Arbeit - Eine ikonografische Antologie*, Westdeutscher Verlag, Wiesbaden 2000

ISBN 3-531-13358-6

Dieser aufwendig gestaltete Bildband verschafft einen Ein- und Überblick in die Bildproduktionen zum Thema Arbeit aus einem Zeitraum vom Mittelalter bis heute. Der geografische Schwerpunkt liegt dabei auf Europa, wobei ein Kapitel sich auch mit der USA befasst. Zielgruppe des Bandes KunstwissenschaftlerInnen, kultur- arbeits- und industriegeschichtlich Arbeitende, SoziologInnen und interessierte Laien.

Dank des thematisch gegliederten Aufbaus, der um eine historische Synopse ergänzt wurde und des ausführ-

lichen Abbildungsverzeichnisses, stellt dieser kommentierende Bildband eine umfassende und gut strukturierte Übersicht der künstlerischen Beschäftigung mit dem Thema Arbeit dar. Von den etwa 1.500 abgebildeten Werken befassen sich auch einige Werke mit den Folgen der Informationstechnik in der Arbeitswelt (wie z.B. das Titelbild dieser Ausgabe).

Werner Hülsmann

Schwerpunkt

Wolfgang Däubler

E-Mail und Surfen am Arbeitsplatz – darf der Arbeitgeber kontrollieren?

Wer sich im Netz bewegt, hinterlässt Spuren. Sie zu sammeln und auszuwerten setzt einen entschlossenen Akteur voraus. Im Regelfall der Alltagskommunikation rechnet man nicht mit einem solchen Vorgang, während man bei der Kreditkarten-Nummer vernünftigerweise einige Vorsicht walten lässt. Erst recht kommt niemand auf den Gedanken, wertvolle Betriebsgeheimnisse ohne Verschlüsselung dem Netz anzuvertrauen.

Spuren hinterlässt der Nutzer auch in dem Unternehmen oder Konzern, wo er arbeitet. Dies hängt mit der Technik, beispielsweise der Nutzung eines Firewall-Systems zusammen, kann seine Ursache aber auch im bewussten Einsatz von Überwachungsprogrammen haben, wovon eines den sinnigen Namen »Little Brother« trägt.¹ Alle besuchten Internetadressen werden beispielsweise in einer verschlüsselten LOG-Datei festgehalten, ebenso bei Bedarf die Nutzungszeiten des PCs. Aus den USA wird berichtet, dass es durchaus nicht untypisch sei, dass alle Nutzer eines Intranets jederzeit feststellen können, womit sich andere Nutzer gerade beschäftigen, ob sie beispielsweise im Bibliothekskatalog suchen oder im Internet surfen.² Außerdem sollen dort 27 % aller Unternehmen die E-Mails ihrer Beschäftigten systematisch überwachen.³ Dies wirft die

Frage auf, ob und in welchem Umfang Derartiges zulässig ist.

Dienstliche und private Nutzung

Die Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers bestimmen sich zunächst einmal danach, ob eine dienstliche oder eine private Nutzung vorliegt. Bei letzterer muss man zwischen erlaubtem und unerlaubtem Gebrauch unterscheiden.

»Dienstlich« ist eine Nutzung immer dann, wenn sie den Fortgang der Arbeit fördern soll. Ob dabei zielbewusst oder ein wenig umständlich vorgegangen wird, spielt keine Rolle. Gleichgestellt sind »private Nutzungen aus dienstlichem Anlass«, ein Begriff, der zuerst beim Telefon entwickelt wurde. Dauert z.B. die Sitzung länger und ruft man deshalb zu Hause an, so ist dies zwar – streng genommen – ein Privatgespräch, jedoch liegt seine Ursache im Betrieb, nicht in der persönlichen Sphäre. Alles was nicht in diesen Bereich fällt, gehört zur privaten Nutzung. Dies können Spiele und Spielchen, aber auch das Bestellen von Broschüren oder das Buchen einer Ferienreise sein.

Die gleiche Unterscheidung zwischen dienstlich und privat wird bei der Unfallversicherung gemacht, die nur bei »betrieblichen Tätigkeiten« eingreift. Zu diesen wird es auch gerechnet, wenn ein Arbeitnehmer in der Mittagspause Zigaretten kauft, um damit Ermüdungserscheinungen zu bekämpfen: Verunglückt er auf dem Weg zum Automaten, genießt er Versicherungsschutz. M. E. könnte man bei der Nutzung des Internet den Gedanken der »Aufmunterung« gleichfalls fruchtbar machen; fünf Minuten

Moorhuhn-Schießen kann die Lebensgeister wieder in Bewegung bringen. Doch die Juristerei ist keine exakte Wissenschaft: Ob im Streitfall die Arbeitsgerichte tatsächlich so entscheiden würden, lässt sich nicht sicher vorhersagen.

Kontrolle der dienstlichen Nutzung

Die Kommunikation im Internet ist genau wie das Telefonieren an sich durch das Telekommunikationsgesetz (TKG) geschützt. Nimmt man bestimmte Dienste in Anspruch, greift außerdem das Teledienste-Datenschutzgesetz (TDDSG) ein. Dies gilt allerdings nach ganz herrschender Auffassung nicht für das Verhältnis Arbeitnehmer – Arbeitgeber. Voraussetzung für die Anwendung des einen wie des anderen Gesetzes ist nämlich, dass ein Telekommunikations-Unternehmen bzw. ein Dienste-Anbieter ein »Angebot« macht, das ein Nachfrager annimmt. Eine solche Marktbeziehung besteht jedoch im Arbeitsverhältnis nicht; dieses beruht im Kern noch immer auf Befehl und Gehorsam.

Der Arbeitgeber hat unter diesen Umständen lediglich die allgemeinen Grundsätze zu beachten, die generell im Arbeitsverhältnis gelten. Das Bundesverfassungsgericht und das Bundesarbeitsgericht haben diese am Beispiel des Telefonierens konkretisiert: Danach darf auch bei Dienstgesprächen grundsätzlich nicht mitgehört werden.⁴ Das Mitgehören durch andere stellt einen Eingriff in die Persönlichkeitssphäre dar, die mit

1. Überblick über das auf dem Markt befindliche Angebot bei Haverkamp CF (Computer-Fachwissen) Heft 12/1998, S. 18 ff.

2. Mitgeteilt bei Simitis, Internet oder der entzauberte Mythos vom »freien Markt der Meinungen«, in: Festgabe Kübler, 1997, S. 293 Fn. 37

3. Kiper/Schierbaum, Arbeitnehmer-Datenschutz bei Internet- und E-Mail-Nutzung, Edition BTQ Niedersachsen Nr. 3, 2000, S. 11

4. BVerfG DB (= Der Betrieb) 1992, 786 = CR (= Computer und Recht) 1992, 498 ff.

einer heimlichen Tonbandaufnahme vergleichbar ist: Der Einzelne muss selbst bestimmen können, wem seine Worte zugänglich sein sollen.⁵ Dieser grundrechtliche Schutz geht auch nicht dadurch verloren, dass der Arbeitnehmer die Mithör-Möglichkeit kennt. Allerdings kann es Fälle geben, in denen der Eingriff gerechtfertigt ist. Hierfür ist aber ein überwiegendes schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers erforderlich.

Das BAG hat die Rechtfertigungsgründe näher eingegrenzt: Im Einzelfall müsse das Interesse des Arbeitgebers vor demjenigen des Arbeitnehmers den Vorzug verdienen. Dies sei nur dann anzunehmen, wenn der Eingriff nach Inhalt, Form und Begleitumständen erforderlich sei und überdies das schonendste Mittel darstelle.⁶ Im konkreten Fall ging es um das Reservierungszentrum eines Luftfahrtunternehmens und um das Bestreben des Arbeitgebers, das Bild eines Unternehmens zu geben, das um »kompetenten Service« bemüht ist. Ob neu eingestellte Arbeitnehmer dieser Vorgabe entsprächen, lasse sich – so das BAG – nur durch Mithören der Gespräche feststellen. Eine derartige Maßnahme sei erlaubt, weil die Interessen des Arbeitnehmers von geringem Gewicht seien: Die Überwachung sei auf die Probezeit beschränkt und außerdem würden sich die Gespräche nur auf Reservierungen und damit in Zusammenhang stehende Informationen beziehen, also auf »Gegenstände, deren Erörterung die vom allgemeinen Persönlichkeitsrecht geschützte Eigensphäre des Arbeitnehmers kaum berührt«.⁷ Bei der Abwägung wird also (mit Recht) auch berücksichtigt, wie stark der Eingriff in den Bereich des Persönlichen ist.

Bei der Erfassung der Begleitumstände von Telefongesprächen (Beginn und Ende, vertelefonierte Einheiten,

angerufene Nummer) liegt ein geringerer Eingriff in die Sphäre des Arbeitnehmers vor. Deshalb wird hier in der Regel dem Arbeitgeberinteresse an der Kontrolle des Arbeitsverhaltens der Vorrang eingeräumt.⁸ Das Arbeitgeberinteresse überwiege sogar bei Privatgesprächen aus dienstlichem Anlass.

Die Feststellungen des BVerfG und des BAG sind nicht auf bestimmte Situationen oder die Verwendung einer bestimmten Technik beschränkt. Sie gelten für alle Arbeitsverhältnisse und beschränken sich nicht auf den Schutz des gesprochenen Wortes. Entscheidend ist letztlich, dass die einen Eingriff rechtfertigenden Gründe um so gewichtiger sein müssen, je stärker die Persönlichkeitssphäre beeinträchtigt wird. Auch die Literatur bejaht eine solche Generalisierung des Persönlichkeitsschutzes und bezieht ihn insbesondere auf E-Mails.⁹ Anders vorzugehen würde auch der Entwicklung widersprechen, die das Telekommunikationsrecht genommen hat: Für TKG und TDDSG spielt es keine Rolle mehr, ob gesprochene oder nicht gesprochene Kommunikation in Rede steht.

Konsequenzen für E-Mail

Ähnlich wie bei Telefongesprächen besteht ein entscheidender Unterschied zwischen den äußeren Daten und dem Inhalt selbst. Erstere können grundsätzlich erfasst werden, bei letzterem ist ein Zugriff grundsätzlich ausgeschlossen. Eine Ausnahme gilt nur dann, wenn überwiegende Arbeitgeberbelange betroffen sind, wenn beispielsweise der Kundenkontakt erst erprobt wird oder ein begründeter Verdacht für strafbare Handlungen, insbesondere für den Verrat von

Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen besteht.

Dem Arbeitnehmer bleibt es unbenommen, seine E-Mails zu verschlüsseln, doch wird von dieser Möglichkeit bisher nur sehr eingeschränkt Gebrauch gemacht.¹⁰ In diesem Fall ist dem Arbeitgeber ein unmittelbarer Zugriff schon aus technischen Gründen nicht möglich. Liegt einer der Ausnahmetatbestände vor, in denen das Arbeitgeberinteresse überwiegt, ist der Arbeitnehmer zur Entschlüsselung verpflichtet.¹¹

Reagiert beispielsweise ein Geschäftspartner mit einem abrupten Abbruch der Geschäftsbeziehungen, so hat der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse daran, genaue Kenntnis von den vorangegangenen E-Mails zu bekommen.

Ein »Verschlüsselungsverbot« wäre ein unzulässiger Eingriff in die Persönlichkeitssphäre des Arbeitnehmers, der seine Äußerungen nicht dem unkontrollierbaren Zugriff Dritter im Internet aussetzen möchte. Niemand hätte Verständnis dafür, wollte der Arbeitgeber seine Beschäftigten anweisen, statt Briefen nur noch Postkarten zu verwenden – das Verschlüsselungsverbot hätte eine vergleichbare Wirkung.

Kommunikation im Intranet

Soweit der Arbeitnehmer Informationen aus dem Intranet bezieht, beispielsweise die »Hauspost« oder die Mitteilungen der Geschäftsführung über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens liest, ist vom Persönlichkeitsschutz her nichts dagegen einzuwenden, dass diese Tatsache festgehalten wird. Dies gilt allerdings nur für den Arbeitgeber, nicht für die Arbeitskollegen.

8. Grundlegend BAG DB 1986, 2080, 2082 f.

9. Balke/Müller DB 1997, 326; Kiper CF Heft 6/2000, S. 14; Raffler/Hellich NZA 1997, 863; Post-Ortmann RDV (= Recht der Datenverarbeitung) 1999, 106; Skowronek CP Heft 10/2000, S. 27; etwas einschränkend Gola MMR (= Multimedia und Recht) 1999, 326

5. BVerfG DB 1992, 786 = CR 1992, 498

6. BAG NZA (= Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht) 1996, 218, 221

7. BAG NZA 1996, 218, 221

10. Nach Kiper CF Heft 6/2000 S. 17 ist dies nur in 4 % aller Unternehmen der Fall.

11. Balke/Müller DB 1997, 328; Raffler/Hellich NZA 1997, 863

Lediglich solche Einzelvorgänge zu betrachten, wird jedoch in dem Moment fragwürdig, wo der Arbeitnehmer praktisch seine gesamte Arbeit über den vernetzten PC abwickelt. In diesem Fall kann das Arbeitsverhalten einer lückenlosen Kontrolle unterworfen werden. Auch wäre denkbar, dass zusammen mit anderen Angaben, die etwa in der Personalabteilung verfügbar sind, eine Art »Persönlichkeitsprofil« erstellt wird, also ein mehr oder weniger vollständiges Abbild aller Stärken und Schwächen eines Menschen innerhalb eines bestimmten Lebensbereichs.

Eine Datenerhebung dieser Intensität lässt sich nicht rechtfertigen, da sie einen unverhältnismäßigen Eingriff in die Persönlichkeitssphäre darstellen würde. Auch wenn es allein um das Arbeitsverhalten einzelner Beschäftigter geht, ist eine kontinuierliche, jede informelle Pause und jeden Gang zur Toilette einschließende Überwachung unzulässig. Entsprechende Aussagen finden sich bereits in der Mikrozensus-Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 16. Juli 1969, in der ausdrücklich von einem Verbot die Rede ist, »den Menschen zwangsweise in seiner ganzen Persönlichkeit zu registrieren und zu katalogisieren«.¹²

Der Arbeitgeber ist in solchen Fällen darauf beschränkt, nur bestimmte Nutzungen zu erfassen oder lediglich Stichproben zu machen. Die Diskussion über die exakte Grenzziehung steht insoweit erst am Anfang; möglicherweise wird ein künftiges Arbeitnehmer-Datenschutzgesetz hier mehr Klarheit bringen.

Nutzung des Internet

Werden unternehmensexterne Tele Dienste oder andere im Internet vorhandene Angebote für dienstliche Zwecke in Anspruch genommen, so kann diese Tatsache als solche selbstredend festgehalten werden. Dies gilt jedenfalls dann, wenn es um kostenpflichtige Aktivitäten geht.

Beispiel: Der angestellte Jurist hat eine Stunde lang die Datenbank Juris in Anspruch genommen, was seinem

Arbeitgeber in Rechnung gestellt wird.

Ist die Internetnutzung wegen einer Pauschalabrede nicht kostenwirksam, hat die Erfassung nur den Sinn, das Arbeitsverhalten zu kontrollieren. Soweit »Vertrauensarbeitszeit« besteht, also Dauer und Lage der Arbeitszeit im Ermessen des Beschäftigten stehen, fehlt hierfür jede Grundlage, da der Arbeitgeber bewusst nur noch auf das nach einiger Zeit vorliegende Arbeitsergebnis abstellen will. In anderen Fällen ist die Erfassung zulässig.

Mitbestimmung des Betriebsrats

Die bisher beschriebenen Regeln für die Überwachung des Arbeitnehmerverhaltens gelten für alle Arbeitsverhältnisse. Besteht im Betrieb ein Betriebsrat, kann der Arbeitgeber die ihm eröffneten Kontrollmöglichkeiten nur dann ausnutzen, wenn der Betriebsrat vorher zustimmt. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hat dieser ein Mitbestimmungsrecht über die »Einführung und Anwendung« von technischen Einrichtungen, die »dazu bestimmt sind, das Verhalten und die Leistung des Arbeitnehmers zu überwachen«. Nach der Rechtsprechung des BAG greift die Vorschrift und damit das Mitbestimmungsrecht bereits dann ein, wenn die objektive Möglichkeit zur Kontrolle besteht; eine (schwer beweisbare) Überwachungsabsicht muss nicht vorliegen.¹³ Verhalten und Leistung von Arbeitnehmern werden auch dann erfasst, wenn nur mittels zusätzlicher Hilfsmittel wie einer Liste, die Namen und Personalnummern zuordnet, rückgeschlossen werden kann, welche Person im konkreten Fall für die aufgezeichneten Vorgänge verantwortlich war. Die erfassten Daten müssen nicht schon für sich allein »Beurteilungsrelevanz« aufweisen.¹⁴

Beispiel: Gespeichert wird nur das eingegebene Passwort, so dass das System an sich nur weiß, dass die Person »Gugelhupf« zwischen 15.00 und

15.30 Uhr E-Mails bearbeitete und anschließend abschickte. Mit Hilfe der Liste (»Zusatzwissen«) ist dann aber ermittelbar, dass sich hinter »Gugelhupf« Franz Müller verbirgt.

Der Betriebsrat hat auf diese Weise ein sehr weitreichendes Mitgestaltungsrecht, mit dessen Hilfe faktisch jede Form technisierter Kontrolle ausgeschlossen werden kann.¹⁵

Kontrolle privater Nutzung

Ist dem Arbeitnehmer die private Nutzung von E-Mail und Internet erlaubt, so hat der Arbeitgeber damit Telekommunikations-Dienstleistungen angeboten; ob sie vom Arbeitnehmer bezahlt oder nicht bezahlt werden müssen, spielt im Ergebnis keine Rolle. Damit ist das TKG und das TDDSG anwendbar. Dies hat zur Folge, dass Daten lediglich zu Abrechnungszwecken erfasst und ausgewertet werden dürfen. Eine Weitergabe an Dritte ist zu verhindern.

Unzulässig wäre es beispielsweise, würde man die Verbindungsdaten samt angefallenen Kosten dem Arbeitnehmer in einem nicht verschlossenen Umschlag mitteilen.

Erst recht ist der Inhalt von privaten E-Mails für den Arbeitgeber tabu.

Wenig geklärt ist die Frage, wie zu verfahren ist, wenn keine technische Trennung zwischen dienstlicher und privater Nutzung erfolgt. Man wird wohl davon ausgehen müssen, dass in solchen Fällen nur die Kontrolle möglich ist, die der Arbeitgeber auch gegenüber privater Kommunikation praktizieren darf.

Einschaltung des Betriebsrats

Auch soweit private Nutzung in Rede steht, ist der Betriebsrat zur Mitbestimmung berechtigt: Hier könnten gleichfalls Rückschlüsse auf das Arbeitsverhalten möglich sein. Die Spielräume für Betriebsvereinbarungen sind allerdings recht gering, da diese die Überwachungsmöglichkeit

12. BVerfGE 27, 1, 6

13. BAG AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung; ständige Rechtspr.

14. BAG AP Nr. 12 und 14 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung

15. Einzelheiten bei Däubler, Internet und Arbeitsrecht, 2001, Rn. 293 ff.

ten des Arbeitgebers grundsätzlich nicht erweitern können.

Unerlaubte Privatnutzung

Ist die private Nutzung nicht gestattet oder wird sie in exzessiver Weise in Anspruch genommen, ändern sich die Spielregeln ein wenig.

Wo die Grenze des »Exzessiven« überschritten ist, weiß niemand so recht. Die Rechtsprechung spricht von »ausschweifendem« Telefonieren, was auch nicht weiterführt. Der Fall wäre etwa gegeben, wenn ein Arbeitnehmer während der Arbeitszeit über Stunden hinweg den PC zu privaten Zwecken nutzt und darunter auch die Arbeit leidet.

Ist die private Nutzung untersagt, hat der Arbeitgeber das Recht, durch Auswertung der Verbindungsdaten zu überprüfen, ob der Rahmen des dienstlichen Gebrauchs verlassen ist oder nicht. Geht es ersichtlich um die Verfolgung privater Zwecke, kann dies dem Arbeitnehmer entgegengehalten werden. Eine Pflichtverletzung liegt insoweit vor, als dem Verbot privater Nutzung zuwidergehandelt wurde. Möglich ist darüber hinaus eine Verletzung der (vertraglich übernommenen) Arbeitspflicht, wenn das Verhalten des Arbeitnehmers belegbare Rückwirkungen auf das Arbeitsergebnis hat.

Die Sanktion wird im Regelfall zunächst in einer Abmahnung liegen. Bei sehr groben Verstößen kann auch eine Kündigung in Betracht kommen. Konnte auf der anderen Seite der Arbeitnehmer davon ausgehen, dass möglicherweise die private Nutzung erlaubt ist, so kommt eine bloße Ermahnung in Betracht, die für die Zukunft klare Verhältnisse schafft.

Der Arbeitgeber ist zur Auswertung der Verbindungsdaten nur insoweit befugt als dies für die Feststellung des dienstlichen oder des privaten Charakters erforderlich ist. Eine inhaltliche Überprüfung und Auswertung privat genutzter Dateien ist nicht zulässig.

Ob die »unterhaltsamen Bildchen« auch im Fernsehen gesendet werden könnten oder ob sie beispielsweise strafbare Kinderpornographie darstellen, ist im Normalfall ohne Interesse. Anders dann, wenn wie beim Kinder-

gartenleiter die persönliche Eignung in Frage gestellt wird. Außerdem kann auf den Inhalt der Kommunikation zurückgegriffen werden, wenn der Arbeitgeber Anhaltspunkte für den Verrat von Betriebsgeheimnissen hat, weil z.B. die E-Mail an einen leitenden Angestellten des wichtigsten Konkurrenten gerichtet ist.

Auch in Bezug auf die Erfassung unerlaubter Privatnutzung kann der Betriebsrat mitbestimmen. Denkbar ist, in solchen Fällen eine Auswertung nur unter Beteiligung einer Vertrauensperson des Betriebsrats zuzulassen. Ein genereller Ausschluss jeder Kontrolle wäre jedoch nicht möglich.

Geht es nur darum, dass die im Grundsatz erlaubte Privatnutzung übermäßig in Anspruch genommen wurde, dürfen die Verbindungsdaten gleichwohl nicht festgehalten werden. Vielmehr ist es dem Arbeitgeber zumutbar, auf andere Weise die Verletzung der Arbeitspflicht zu belegen und dem Arbeitnehmer das Ergebnis entgegenzuhalten.

Betriebsrat und andere unabhängige Instanzen

Darf der Arbeitgeber das Kommunikationsverhalten des Betriebsrats als »dienstlich« qualifizieren und deshalb beispielsweise die Verbindungsdaten festhalten? Dies hätte zur Folge, dass jede Kontaktaufnahme durch einen Beschäftigten per Intranet automatisch erfasst und so potenziell dem Arbeitgeber zur Kenntnis kommen würde. Damit wäre eine unbeeinflusste Kommunikation zwischen Betriebsrat und Belegschaft nicht mehr gesichert. Dies ist aber – genauso wie die Unabhängigkeit des Betriebsrats vom Arbeitgeber – ein Prinzip des Betriebsverfassungsrechts, das den allgemeinen Grundsätzen vorgeht. Wie ernst das BAG die Unabhängigkeit des Betriebsrats nimmt, wird daran deutlich, dass nach einer neueren Entscheidung nicht einmal der betriebliche Datenschutzbeauftragte das Recht besitzt, die vom Betriebsrat erhobenen und gespeicherten Daten zu überprüfen.¹⁶ Die Situation könnte sich nur dann ändern,

wenn der betriebliche Datenschutzbeauftragte ausschließlich mit Zustimmung des Betriebsrats bestellt werden könnte. Entsprechende Vorüberlegungen existieren im Zusammenhang mit einem geplanten Arbeitnehmer-Datenschutzgesetz.

Fazit

Der Schutz des Arbeitnehmers vor Überwachung ist nach geltendem Recht durchaus angemessen. In der Praxis sollten alle Beteiligten sicherstellen, dass die geltenden Regeln auch eingehalten werden. Letztlich kommt dies nicht nur dem Persönlichkeitsschutz, sondern auch der Arbeitsproduktivität zugute: Wer weiß, dass er nicht auf Schritt und Tritt überwacht werden kann, wird sich sehr viel eher mit seiner Aufgabe identifizieren und eigene Vorschläge entwickeln. Zur vielbeschworenen Kreativität gehört auch das Recht auf Irrtum und eine persönliche Verhaltensweise, die nicht unbedingt der eines Soldaten oder eines sonstigen Befehlsempfängers entspricht. Dass es gleichwohl Grenzen individueller Beliebigkeit gibt, wird niemand ernsthaft bestreiten wollen.

16. BAG DB 1998, 627

Hajo Köppen

Datenerhebung durch Arbeitgeber und Videoüberwachung im Betrieb

Zwei Regelungsaufgaben für ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz

Die Geschichte des Arbeitnehmerdatenschutzgesetzes ist die Geschichte von Forderungen, Ankündigungen und Verschleppungen. Dabei haben die Datenschützer seit fast 20 Jahren den Part der »Forderer«, die verschiedenen Bundesregierungen den Part der »Ankündiger« und »Verschlepper« inne. »Nicht minder wichtig ist es, die Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten endlich gesetzlich zu regeln«, formulierte bereits 1983 der damalige Hessische Datenschutzbeauftragte Prof. Dr. Spiros Simitis.¹ Schon zwei Jahre zuvor hatte der Bundesdatenschutzbeauftragte Prof. Dr. Hans Peter Bull eine stärkere Zweckbindung von Arbeitnehmerdaten, abgesichert durch eine Spezialvorschrift im BDSG, gefordert.² Etwa zehn Jahre später, im Februar 1992, stimmt der Deutsche Bundestag einer Beschlussempfehlung zum 10. bis 13. Tätigkeitsbericht des BfD zu.³ Der Beschluss enthält die Aufforderung an die Bundesregierung, bereichsspezifische Regelungen zum Arbeitnehmerdatenschutz so rechtzeitig vorzulegen, dass sie in der laufenden Legislaturperiode verabschiedet werden können. Die 43. Konferenz der Datenschutzbeauftragten des Bundes und der Länder am 23./24. März 1992 legte eine Entschließung zum Arbeitnehmerdatenschutz⁴ vor, die auch Grundsätze für den sachlichen Inhalt eines solchen Gesetzes aufstellte. Auf eine weitere Forderung des Landes NRW teilte ein Vertreter des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung im März 1993 mit, die Regie-

rung wolle schnellstmöglich einen Gesetzentwurf für ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz vorlegen. Aber nichts geschah, auch nicht, als der Bundestag in Reaktion auf den 15. Tätigkeitsbericht des BfD die Bundesregierung erneut zum Handeln aufforderte und eine Frist bis Ende 1997 setzte. Auch das Bundesarbeitsgericht erhob die Forderung nach einem Arbeitnehmerdatenschutzgesetz. In einer vielbeachteten Entscheidung vom November 1997⁵ hatte das BAG die Kontrolle des Betriebsrates durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten u. a. deswegen verneint, weil es für eine solche Kontrolle keine gesetzliche Grundlage gibt. Das BAG führte aus: »Darüber hinaus haben die zuständigen Verfassungsorgane immer wieder bekundet, dass eine bereichsspezifische Regelung für den Arbeitnehmerdatenschutz zum noch unerledigten Gesetzgebungsprogramm gehört.«

Eine schallende Ohrfeige für die Bundesregierung, die zwischenzeitlich in der Frage des Datenschutzes aber völlig schmerzunempfindlich geworden zu sein schien und ihre Untätigkeit bis zum Ende der Legislaturperiode durchhielt. Neuer Schwung für den Datenschutz wurde ab 1998 von der neuen rot/grünen Regierungskoalition erwartet. Im Dezember 1998 wandte sich die Deutsche Vereinigung für Datenschutz mit einem ausführlichen Papier zu datenschutzrechtliche Erwartungen an die rot-grüne Bundesregierung⁶, in dem das »seit 15 Jahren fällige Arbeitnehmerdatenschutzgesetz« erneut gefordert wird; im Mai 2000 wurde in einer

DVD-Presseerklärung die Forderung wiederholt.⁷ Im Februar 2000 wiederholt der Deutsche Gewerkschaftsbund seine Forderung nach einem Arbeitnehmerdatenschutz und gibt in einer Broschüre⁸ einen Überblick über die Problem- und Regelungsfelder und veröffentlicht Eckpunkte zu einem Arbeitnehmerdatenschutzgesetz⁹.

Aber rot/grün verhält sich wie schwarz/gelb bei der Stärkung des informationellen Selbstbestimmungsrechts und der Modernisierung des Datenschutzrechts: viele Ankündigungen bei praktischer Untätigkeit unter Rückzug aus der politischen Gestaltungsverantwortung.¹⁰ Angesichts des ständig zunehmenden Einsatzes moderner Informations- und Kommunikationstechnologien in der Arbeitswelt, die auch ständig neue Möglichkeiten der Arbeitnehmerkontrolle ermöglichen, wäre aber schnelles Handeln gefordert. Ein Schaffung eines Arbeitnehmerdatenschutzgesetzes, das die Risiken für die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten durch die IuK wirksam eindämmt, gehört endlich auf die Tagesordnung.

Im Folgenden soll die Notwendigkeit des Regelungsbedarfes durch ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz, das nicht nur den Schutzstandard für Arbeitnehmer erhöhen, sondern auch zur besseren Übersichtlichkeit und Handhabung der schwierigen rechtlichen Materie beitragen muss, an zwei Beispielen exemplarisch dargestellt werden: der Datenerhebung durch Arbeitgeber und der Videoüberwa-

1. 12. Tätigkeitsbericht des LfD Hessen 1983, Seite 15.

2. 4. Tätigkeitsbericht des BfD 1981, Seite 57.

3. BT-Drucksache 12/4094 vom 21.12.1992, abgedruckt im 14. Tätigkeitsbericht des BfD 1991/1993, Seite 163.

4. Abgedruckt als Anlage 4 im 14. Tätigkeitsbericht des BfD 1993, Seite 182. Die Entschließung enthält, um die Arbeit am Arbeitnehmerdatenschutzgesetz zu unterstützen, auch Grundsätze für den sachlichen Inhalt eines solchen Gesetzes.

5. BAG, Beschluss vom 11.11.1997, DuD(= Datenschutz und Datensicherheit) 1998, Seite 227. Siehe auch Roland Schäfer, Arbeitnehmerdatenschutz – eine Standortbestimmung zwischen dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten und dem Betriebsrat, DANA (= Datenschutz Nachrichten) 1/1998, Seite 14.

6. Abgedruckt in DANA 4/1998, Seite 34.

7. Vgl. Pressemitteilung der DVD vom 1. Mai 2001, DANA 2/2000, Seite 44.

8. DGB-Bundesvorstand (Hrsg.), Arbeitnehmerdatenschutz – Informationen, Fallbeispiele und Forderungen zu einer notwendigen gesetzlichen Regelung, Februar 2000; siehe unter <http://www.dgb.de>.

9. Abgedruckt in DANA 4/1999, Seite 25.

10. Siehe dazu auch Wilfried Klässer, Steht die Politik positiv zum Datenschutz? Ich würde diese Frage mit einem klaren »NEIN« beantworten, Datenschutz-Berater 4/2001, Seite 11.

chung im Betrieb. Ferner wird die Rolle von Betriebsräten zum Schutz der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten bei den beiden Themenkreisen kurz beleuchtet.

Datenerhebung durch Arbeitgeber

1. Fehlende Vertragsfreiheit im Arbeitsrecht

Schon die Rechtsprechung zu der Fragestellung, welche Daten der Arbeitgeber bei Bewerbungsgesprächen und in Personalfragebögen erheben darf, also wonach Bewerber befragt werden dürfen, ist nahezu unüberschaubar. Nicht nur ihrer Menge wegen, sondern besonders auch, weil sie im Einzelfall geprägt ist von einer Regel-Ausnahme-Betrachtung der Gerichte, die schwer überschaubar und nicht immer leicht nachvollziehbar und naheliegend ist.

Schon bei Bewerbungs- und Auswahlgesprächen kann es zu Interessenkollisionen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kommen. Der Arbeitgeber hat ein hohes und auch berechtigtes Interesse daran, möglichst umfangreiche Informationen über die Bewerber zu erhalten, damit er sich als Grundlage für eine optimale Personalentscheidung ein genaues Bild über die persönlichen Eigenschaften und fachlichen Qualifikationen des evtl. zukünftigen Mitarbeiters machen kann. Der Bewerber dagegen hat ein grundsätzliches Interesse daran, nur solche Informationen über sich preiszugeben, die den Bewerbungserfolg nicht gefährden. In dieser Situation gegenläufiger Interessen befindet sich der Bewerber aber in der Regel in einer Position, die mit dem zentralen Gedanken des Privatrechts, der Privatautonomie, wenig bis gar nichts zu tun hat. Danach stehen sich bei der Begründung eines Schuldverhältnisses, etwa eines Kauf- oder Mietvertrages, gleichberechtigte, eigenverantwortlich handelnde Verhandlungspartner gegenüber, die ohne äußeren Druck in jeweils freier Entscheidung den Vertragsinhalt aushandeln. Privatautonomie, auch als Vertragsfreiheit bezeichnet, soll also die Selbstbestimmung des Einzelnen im Geschäftsverkehr sicherstellen.

Jeder hat wohl schon einmal die Erfahrung machen müssen, dass dieses schöne Modell nicht immer funktioniert, weil der Verhandlungspartner ein so starkes Übergewicht hat, dass er einseitig die Vertragskonditionen diktieren kann. So gibt es beim Abschluss eines Wohnungsmietvertrages selten Raum, um über die vom Vermieter vorgegebene Miethöhe zu diskutieren. Das gleiche gilt auch beim Abschluss eines Arbeitsvertrages. Hier haben Stellenbewerber nur in seltenen Ausnahmefällen die Möglichkeiten, ihre Vorstellungen hinsichtlich der Vertragsinhalte gegen die Vorgaben des Arbeitgebers durchzusetzen. In den meisten Fällen wird dies erst gar nicht versucht. Schon deshalb nicht, weil sich auf eine Stelle mehrere Personen bewerben und der einzelne Bewerber nicht sicher abschätzen kann, wie stark oder schwach seine Verhandlungsposition überhaupt ist. Im Anbahnungsverhältnis für einen Arbeitsvertrag kommt das Modell der Privatautonomie kaum zur Umsetzung. Eher erinnert die Verhandlung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer an das alte Kinderspiel auf der Wippe, wo der Schwerere den Leichterem oben »verhungern« lässt. Der oben kann den unten anflehen und bitten wie er will, auch alles strampeln oder gar drohen hilft nicht. Aus seiner Lage kommt er nur heraus, wenn er aufgibt und von der Wippe abspringt (die Vertragsverhandlungen abbricht) oder jemand zu Hilfe kommt und ihn zumindest in die Balance bringt. Letzteres entspricht, übertragen auf das Arbeitsrecht, der Schaffung von Arbeitnehmerschutzrechten, die einen halbwegs angemessenen Interessenausgleich u. a. hinsichtlich der Verhandlungsmacht der Kontrahenten garantieren.

2. Die Einschränkung der Vertragsanfechtung im Arbeitsrecht

Hinsichtlich der Datenerhebung durch den Arbeitgeber in Vertragsverhandlungen hat die Rechtsprechung diesen Interessenausgleich durch eine eingeschränkte Anwendung der §§ 119 ff Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) versucht, die für bestimmte Fallgestaltungen die Möglichkeit der Anfechtung eines Rechtsgeschäfts einräu-

men. Die Vorschrift des § 123 BGB ist dabei als Ausfluss der Vertrags(abschluss)freiheit anzusehen: »Wer zur Abgabe einer Willenserklärung durch arglistige Täuschung oder widerrechtlich durch Drohung bestimmt worden ist, kann die Erklärung anfechten«. Nach dieser Norm kann eine Erklärung anfechten, wer zu ihrer Abgabe durch eine arglistige Täuschung bestimmt worden ist. Als klassisches Beispiel kann der Fall des Autokäufers angesehen werden, der dem Kaufinteressierten wider besserem Wissen die Unfallfreiheit eines Kfz zusichert und so den Kaufwillen bei seinem Verhandlungspartner hervorruft. Stellt der Käufer später den Unfallschaden fest, kann er den Kaufvertrag anfechten mit der Folge, dass der angefochtene Vertrag von Anfang an als nichtig angesehen wird. Im arbeitsrechtlichen Schrifttum und der Rechtsprechung besteht Einigkeit darüber, dass die Regelungen des BGB über die Anfechtung eines Rechtsgeschäfts grundsätzlich auch für die Anfechtung eines Arbeitsvertrages gelten. Stellt der Arbeitgeber bei einem Einstellungsgespräch oder in einem Personalfragebogen eine Frage, die vom Bewerber bewusst falsch beantwortet wird, so kann der Arbeitgeber, wenn er von der Täuschung erfährt, den Arbeitsvertrag anfechten. Dies hätte bei konsequenter Anwendung der Norm zur Folge, dass ein Kündigungsverfahren nicht erforderlich wäre und somit Kündigungsschutzrechte nicht greifen würden. Der Arbeitgeber könnte durch Intensivbefragungen jeden Bewerber zu falschen Angaben treiben und so eine Option auf Umgehung des Kündigungsschutzes durch Herbeiführung von Anfechtungsgründen schaffen. Abhängig vom Charakter der Fragestellung wird jeder Bewerber früher oder später »lügen«. So kommt es immer wieder vor, dass von »Intimbefragungen« berichtet wird, durch die Bewerber regelrecht in die Enge getrieben werden. So fanden sich z. B. in einem in den 70er Jahren gebräuchlichen Fragebogen (»Minnesota Multiphasic Personality Inventory – MMPI«) 566 Behauptungen, zu denen die Testpersonen Stellung nehmen mussten¹¹; Statements wie z. B.

»Meine Seele verläßt manchmal meinen Körper. Ich habe nie Blut erbrochen oder gehustet. Ich spreche gern über sexuelle Dinge. Ich muss öfter Wasser lassen als andere. Ich fühle mich sehr stark von Personen meines eigenen Geschlechts angezogen«. Durch solche Befragungen wird der Mensch zum Untersuchungsobjekt herabgewürdigt, zu einer Sache, die analysiert und katalogisiert werden kann und somit einer völlig menschenunwürdigen Bestandsaufnahme unterzogen wird. Solche Befragungen sind unzulässig, dennoch gibt es Arbeitgeber, die vor einer so gravierenden Verletzung der Persönlichkeitsrechte von Bewerbern und Arbeitnehmern nicht zurückschrecken. So berichtete in jüngster Zeit der Landesbeauftragte für den Datenschutz in Mecklenburg-Vorpommern¹² über die Neugierde einer Polizeibehörde gegenüber den Bewerbern für den Polizeidienst. In einem Datenerhebungsbogen wurde u. a. nach dem Vermieter des Bewerbers, dem Geburtsnamen und dem Geburtsdatum des Ehepartners sowie nach Name, Vorname sowie Beruf und Wohnort der Eltern gefragt. Auch sollten die Bewerber umfangreiche Auskünfte zu Vorstrafen, finanziellen Verpflichtungen und Schulden sowie zur gesundheitlichen Vorgeschichte bis hin zur Familienanamnese geben. Auch die Frage nach Selbstmorden von nahen Verwandten fehlte nicht! An der Städtischen Berufsfachschule für Krankenpflege der Landeshauptstadt München wurden die zum Teil erst 17 und 18 Jahre alten Bewerberinnen durch Frage über ihre Sexualität in erhebliche Gewissenskonflikte gebracht. Hier sollten Fragen wie »Ich werde von Vater und Mutter öfters geschlagen«, »Meine Eltern hatten oft Auseinandersetzungen«, »Mir sind sexuelle Handlungen unangenehm, ich versuche sie zu vermeiden« mit »ja« oder »nein« beantwortet werden.¹³

Angesichts dieser Situation hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) die Anwendung der Anfechtungsregelung der §§ 119 ff auf den Arbeitsvertrag schon in den 50er Jahren eingeschränkt und festgehalten, dass zwar grundsätzlich alle Vorschriften des Allgemeinen Teils des BGB, also auch die der §§ 119 ff, für das Arbeitsverhältnis gelten, aber nur soweit sie mit dem Wesen und dem Inhalt des Arbeitsverhältnisses als ein Rechtsverhältnis besonderer Art vereinbar sind. Ansonsten sind sie unanwendbar.¹⁴ In dieser Entscheidung hielt das BAG fest, dass nicht jede falsche Angabe in einem dem Arbeitnehmer bei der Einstellung vorgelegten Fragebogen eine arglistige Täuschung i. S. d. § 123 BGB darstellt, sondern nur eine falsche Antwort auf eine zulässigerweise gestellte Frage. Die Richter des 1. Senats begründeten dies u. a. damit, dass eine indiskrete Befragung als Einbruch in die rechtlich zu schützende Individualsphäre des Arbeitnehmers als unzulässig anzusehen ist und daher ihre wahrheitswidrige Beantwortung nicht arglistig. Aus historischer Sicht ist auch der Sachverhalt des Urteils spannend. Vor dem politischen Hintergrund des Kalten Krieges und eines dumpfen Antikommunismus adenauerischer Prägung hatte das Bundesarbeitsgericht darüber zu entscheiden, ob eine wegen Zugehörigkeit zu einer verbotenen Organisation (FDJ) nach § 129 a StGB zu einer Bewährungsstrafe verurteilten Stenotypistin ihre Vorstrafe auf die ausdrückliche Frage nach Vorstrafen hätte angeben müssen. Das BAG fällt ein Urteil, mit dem es schon in damaliger Zeit seine Unabhängigkeit gegenüber dem herrschenden politischen Mainstream bewies: »Nach Vorstrafen des Bewerbers darf in Personalbogen nicht einschränkungslos gefragt werden, schon um die Resozialisierung der Gestrauchten nicht unnötig zu erschweren und den sich redlich um einen Arbeitsplatz bemühenden Vorbestraften nicht in unnötige Gewissenskonflikte zu bringen, die übrigens der Gewissenlose weniger haben

wird. Nicht für jede Tätigkeit ist die Vorstrafe eines Bewerbers ein beachtliches Hindernis. Sicherlich wird man nicht denjenigen zum Bankkassierer machen, der schon mehrfach wegen Unterschlagung bestraft worden ist, und eine wegen kommunistischer Bestätigung vorbestrafte Stenotypistin wird nicht im Verfassungsschutzamt, den aus § 175 StGB nicht als Jugendpfleger, den wegen Trunkenheit am Steuer nicht als Chauffeur einstellen. Aber es gibt eine Anzahl von Tätigkeiten, die ein Vorbestrafter durchaus ausüben kann. Es kommt stets auf den zu besetzenden Arbeitsplatz an.« Zulässig ist eine Frage damit nur, wie inzwischen allgemeine Meinung, wenn sie in konkreter Beziehung zum angestrebten Arbeitsplatz steht und der Arbeitgeber ein »berechtigtes, billigenswertes und schutzwürdiges Interesse an der Beantwortung seiner Frage« hat.¹⁵ Fest steht nach dieser Rechtsprechung, die das BAG in mehreren nachfolgenden Entscheidungen bestätigt und verfeinert hat, dass Befragte sich weigern können, unzulässige Fragen zu beantworten. Dies allein ist aber letztlich für die Praxis keine zufriedenstellende Lösung. Die Begrenzung des Fragerechts beruht, wie oben bereits ausgeführt, auf der Tatsache der besonderen Zwangs- und Abhängigkeitssituation, in welcher sich ein Bewerber zunächst befindet. Das Angewiesensein darauf, einen Arbeitsplatz zu erlangen, lässt ihm praktisch keine Wahl. Bei einer Antwortverweigerung läuft er Gefahr, schon aus diesem Grund nicht eingestellt zu werden. Daher stellte das BAG auch klar, dass eine Täuschung bei Anbahnungsverhandlungen für einen Arbeitsvertrag nur dann arglistig i. S. d. § 123 BGB ist, wenn es sich bei der Frage um eine zulässige Frage handelt. Praktisch steht dem Arbeitnehmer ein »Recht zur Lüge auf unerlaubte Fragen« zu.¹⁶

Diese Begrenzung des Fragerechts begründen die Gerichte mit dem grundgesetzlich verbrieften Persönlichkeitsrecht (Art. 1 Abs. 1 und Art. 2 abs. 1 GG). In einer frühen Entschei-

11. Vgl. Karlheinz Schmidt, Die rechtliche Zulässigkeit psychologischer Testverfahren im Personalbereich, NJW (= Neue Juristische Wochenschrift) 1971, Seite 1863.

12. 4. Tätigkeitsbericht LfD Mecklenburg-Vorpommern 1998/99, Seite 126; siehe unter <http://www.lfd.m-v.de>.

13. 19. Tätigkeitsbericht LfD Bayern 1999/2000, Seite 116; siehe unter <http://www.datenschutz-bayern.de>.

14. BAG, Urteil vom 5.12.1957, Der Betrieb 1958, Seite 282.

15. Siehe u. a. BAG, Urteil vom 7.06.1984, NJW 1985, Seite 645.

16. Larenz in Anmerkung zu BAG AP (= Arbeitsgerichtliche Praxis/Entscheidungssammlung) zu § 123 BGB Nr. 15.

dung, lange vor dem sog. Volkszählungsurteil von 1983¹⁷, hat das Bundesverfassungsgericht bereits ausgeführt, dass es mit der Menschenwürde nicht vereinbar ist, einen Menschen »in seiner ganzen Persönlichkeit zu registrieren und zu katalogisieren (...) und ihn damit wie eine Sache zu behandeln, die einer Bestandsaufnahme in jeder Beziehung zugänglich ist.«¹⁸

In dem oben zitierten BAG-Urteil von 1957 weist das Gericht schon auf die Notwendigkeit der Einzelfallprüfung hin, die bei nur geringen Sachverhaltsabweichungen zu sehr unterschiedlichen Ergebnissen führen können. Und auch die Schaffung neuer Normen und die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes haben entscheidenden Einfluss auf die Rechtsprechung deutscher Gerichte.

3. Bundesarbeitsgericht zur Zulässigkeit der Frage nach dem Bestehen einer Schwangerschaft

Als geradezu klassisches Beispiel für eine sich verändernde Rechtsprechung sind die Urteile des BAG zu der Zulässigkeit der Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft an Stellenbewerberinnen anzusehen. Lange war die Frage nach Auffassung des BAG zulässig und mußte damit von den Bewerberinnen wahrheitsgemäß beantwortet werden. Das BAG argumentierte, dass das Mutterschutzgesetz der Frage nicht entgegenstehe, da zum Zeitpunkt der Bewerbung noch kein Arbeitsverhältnis bestehe. Auch seien wirtschaftliche Interessen des Arbeitgebers in beträchtlichem Umfang betroffen.¹⁹ Erst 1986 entschied das BAG, dass diese Frage nur dann zulässig ist, wenn sich ausschließlich Frauen um einen Arbeitsplatz bemühen.²⁰ Bewerben sich auch Männer, so war die Frage unzulässig. Das BAG hatte dies mit dem sich aus dem 1980 in das Bürgerliche Gesetzbuch mit § 611 a²¹ aufgenommene Geschlechtsdiskriminierungsverbot begründet. Bewerben sich nur Frauen, so könnte die Frage gestellt werden,

weil dann keine Ungleichbehandlung von weiblichen und männlichen Bewerbern eintreten könnte. Diese Entscheidung ist wegen ihrer Praxisferne heftig kritisiert worden. Woher soll eine Bewerberin wissen, ob sich unter den Bewerbern auch Männer befinden! Erst 1992 hatte das BAG die Möglichkeit, seine Entscheidung aus 1986 zu korrigieren: »Die Frage nach der Schwangerschaft vor Einstellung einer Arbeitnehmerin enthält in der Regel eine unzulässige Benachteiligung wegen des Geschlechts und verstößt damit gegen das Diskriminierungsverbot des § 611 a BGB, gleichgültig ob sich nur Frauen oder auch Männer um den Arbeitsplatz bewerben.«²² Das BAG stützte sich bei dieser Entscheidung auch auf eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) aus dem Jahre 1990, wonach die Frage nach einer Schwangerschaft wegen der darin liegenden Diskriminierung von Frauen grundsätzlich unzulässig ist.²³ In einer neueren Entscheidung des EuGH²⁴ hat das Gericht diese Auffassung bestärkt und festgehalten, dass ein Arbeitgeber nicht befugt ist, die Einstellung einer schwangeren Bewerberin abzulehnen, weil er sie aufgrund eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot auf dem auf unbestimmte Zeit zu besetzenden Arbeitsplatz nicht von Anfang an beschäftigen darf. Dieser aktuellen Entscheidung des EuGH widerspricht die bisherige Rechtsprechung des BAG, das in Ausnahmefällen die Frage dann für zulässig hielt, wenn die Bewerberin aufgrund der konkreten Tätigkeit (z. B. Tänzerin) diese zunächst gar nicht aufnehmen kann oder wenn die Gesundheit von Mutter und Kind gefährdet wäre, z. B. bei Beschäftigung in Labor/Fachpraxis für Infektionsepidemiologie.²⁵ Nach der Vorgabe des EuGH dürfte es

diese Ausnahmen zukünftig nicht mehr geben.

4. Einige Anforderung an ein neues Arbeitnehmerdatenschutzgesetz

Ein Gesetz zum Arbeitnehmerdatenschutz könnte hinsichtlich des Fragerechts des Arbeitgebers sowohl für die Phase des Bewerbungsverfahrens wie auch für das Arbeitsverhältnis hinsichtlich einer Reihe von möglichen Fragestellungen Klarheit schaffen und somit auch Rechtssicherheit. Die Frage nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft, und danach, wie die Betreuung der Kindern neben der Berufstätigkeit gewährleistet ist, wie sie z. B. schon geraume Zeit durch das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG)²⁶ für den öffentlichen Bereich in Hessen verboten sind, gehören sicher in den Katalog der unzulässigen Fragen. Daneben gibt es eine Reihe weiterer Fragen, die bisher nach Literaturmeinung und Rechtsprechung als unzulässig angesehen werden. Zu nennen sind insbesondere die Fragen nach Heirats- und Kinderwünschen, Familienplanung, Sexualverhalten, rassische und ethnische Herkunft sowie politischen, religiösen oder philosophischen Überzeugungen.²⁷ Enge Grenzen sind den Fragen nach Gewerkschafts-, Partei- und Religionsgemeinschaftsgehörigkeit zu ziehen. Auch wäre der Gesetzgeber gut beraten, in dem einen oder anderen Fall die Rechtsprechung wieder »einzufangen«. Es ist angesichts der in Artikel 6 Abs. 2 Europäischen Menschenrechtskonvention (MRK)²⁸ bestimmten Unschuldsvermutung nicht nachvollziehbar, warum es bei der unzulässigen Frage nach Ermittlungsverfahren Ausnahmen geben soll.²⁹ Wenn eine Norm zur Datenerhebung durch den Arbeitgeber für den größten Teil der möglichen Fragekonstellationen auch nur eine general-

17. BVerfG, Urteil vom 15.12.1983, NJW 1984, Seite 419.

18. BVerfGE 27, Seite 6.

19. BAG AP Nr. 15 zu § 123; BAG AP Nr. 24 zu § 9 MuSchG.

20. BAG, Urteil vom 20.02.1986, NJW 1987, Seite 397.

21. Textauszug § 611 a Abs. 1 BGB: »Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme, insbesondere bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg, bei einer Weisung oder einer Kündigung, nicht wegen seines Geschlechts benachteiligen.«

22. BAG, Urteil vom 15.10.1992, NZA (= Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht) 1993, Seite 257.

23. Europäische Gerichtshof, Urteil vom 8.11.1990, NJW 1991, Seite 628.

24. Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 3.02.2000, RDV (= Recht der Datenverarbeitung) 2000, Seite 159.

25. BAG, Urteil vom 1.07.1993, RDV 1993, Seite 232.

26. Vgl. § 9 Abs. 2 HGIG, Hess. GVBl. 1993, Seite 729.

27. Siehe dazu auch Artikel 8 (Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten) EG-Datenschutzrichtlinie, Richtlinie 95/46/EG des Europäischen Parlament und des Rates vom 24.10.1995, ABLEG Nr. L 24 vom 20.01.1998, Seite 1.

28. Art. 6 Abs. 2 MRK: »Bis zum gesetzlichen Nachweis seiner Schuld wird vermutet, dass der wegen einer strafbaren Handlung Angeklagte unschuldig ist.«

klauseelartige Formulierung vorgeben kann (etwa »...sind nur zulässig, soweit sie sich direkt auf die angestrebte Tätigkeit beziehen«), so kann doch für eine Reihe von ausdrücklich aufzuzählenden Fragen ein Frageverbot ausgesprochen werden. Ferner sollte für (Personal)fragebögen erfolglos gebliebener Bewerber zwingende Vernichtungsfristen festgelegt werden³⁰ und ein generelles Verbot der Weitergabe³¹ an Dritte ausgesprochen werden. Für den Fall einer Zuwiderhandlung sollte das Gesetz für den Arbeitgeber einen Katalog von Straf- und Bußgeldvorschriften enthalten. Festgeschrieben werden sollte ein Gebot der Direkterhebung im Anbahnungsverhältnis.³² In dieser Phase muß der Datenaustausch auf die Kommunikation zwischen Bewerber und Arbeitgeber konzentriert sein, eine Datenbeschaffung des Arbeitgebers bei Dritten also ausgeschlossen werden. Angesichts der Abhängigkeitssituation besteht die Gefahr, dass eine Einwilligung des Bewerbers zur Datenerhebung bei Dritten sich nicht auf eine freie, selbstbestimmte Willensentscheidung gründet. Auch in dieser Frage müßte, wie beim Fragerecht, mehr »Balance in die Wippe« gebracht werden.

5. Betriebsrat und Arbeitnehmerdatenschutz bei der Datenerhebung

Nach § 94 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)³³ bedürfen Personalfragebö-

gen der Zustimmung des Betriebsrates. Durch die Beteiligung des Betriebsrates soll sichergestellt werden, dass die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Bewerber und Arbeitnehmer gewahrt werden. Nach § 75 Abs. 2 BetrVG ist eine Aufgabe des Betriebsrates, »die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern«. Unter einem »Personalfragebogen« wird die formularmäßige Zusammenführung von Fragen des Arbeitgebers über persönliche Verhältnisse, Kenntnisse und Fähigkeiten einer Person, Bewerber oder Arbeitnehmer, verstanden.³⁴ Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich aber nicht nur auf Fragebögen im engeren Sinne, also auf schriftlich niedergelegte Fragen, die ein Bewerber oder Arbeitnehmer beantwortet. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts ist das Mitbestimmungsrecht weitgehend: »Um einen Personalfragebogen handelt es sich aber auch dann, wenn auf andere Art und Weise Bewerber oder Arbeitnehmer standardisierte Fragen zu beantworten haben, insbesondere wenn es sich um schriftliche, formularmäßige Zusammenfassung von Fragen über die persönliche Eignung handelt. Nicht nur vom Schutzzweck des § 94 BetrVG, sondern vom Wortlaut sind Fragen aufgrund eines solchen Fragebogens nach § 94 BetrVG zustimmungsbedürftig. Dementsprechend ist allgemeine Meinung, dass § 94 Abs. 1 BetrVG auch dann anwendbar ist, wenn Fragen an Bewerber oder Arbeitnehmer anhand eines standardisierten Fragenkatalogs, einer 'Checkliste' vom Arbeitgeber mündlich gestellt und die Antworten vom Fragenden schriftlich festgehalten werden.«³⁵ Insgesamt bezieht sich der Umfang des Mitbestimmungsrechts aus § 94 BetrVG auf die Einführung eines Personalfragebogens, die Änderung eines solchen sowie die einzelnen Fragen selber und die Festlegung des Verwendungszwecks. Die Zustimmung des Betriebsrates ist Wirksamkeitsvoraussetzung für die Verwendung eines Personalfragebogens, ohne diese Zustimmung darf der Arbeitgeber ihn

nicht verwenden. Allerdings gibt die fehlende Zustimmung einem Bewerber nicht das Recht, eine in einem widerrechtlich genutzten Fragebogen individualrechtlich zulässigerweise gestellte Frage wahrheitswidrig zu beantworten.³⁶

Schon angesichts dieser Aufgabenstellung des Betriebsrates und der z. Z nicht leicht zu überschauenden Rechtsprechung zum Fragerecht des Arbeitgebers ist es dringend geboten, mit einem Arbeitnehmerdatenschutzgesetz mehr Klarheit und Rechtssicherheit zu schaffen. Dies käme nicht nur Bewerbern, Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu Gute, sondern würde sicherlich auch die Arbeit der Betriebsräte in der für sie zunehmend wichtigen Frage des Arbeitnehmerdatenschutzes unterstützen.

Videoüberwachung im Betrieb

1. Arbeitnehmer zunehmend im Visier des Videoauges

Glaubt man den Schätzungen der Industrie, so waren in Deutschland bereits 1998 bei einer hohen Dunkelziffer mehr als 500.000 Videokameras installiert.³⁷ Im öffentlichen Bereich haben wir uns schon fast an die mehr oder weniger versteckten, nimmermüden Beobachter unseres Alltagslebens gewöhnt. Die Kamera am Bankauszugs- und Geldautomaten, in Kaufhäusern, Parkhäusern, Sporteinrichtungen, Fahrstühlen und Taxen erregen kaum noch unsere Aufmerksamkeit, geschweige denn die Frage, ob und wenn ja wie lange die aufgezeichneten Bilder gespeichert werden, wer sie anschaut und wer sie auswertet. An modernen Tankstellen, zu deren Standardausstattung heute die Videoüberwachung gehört, werden die Aufnahmen regelmäßig über längeren Zeitraum gespeichert, wobei nicht nur die Kunden, sondern gleich noch das Personal im Außen-, Ver-

29. So BAG, Urteil vom 20.05.1999, Der Betrieb 1999, Seite 1859, im Falle der Eignungsprüfung für die Einstellung in den Polizeivollzugsdienst. Im konkreten Fall ging es um den Verdacht eines Verstoßes gegen das Pflichtversicherungsgesetz und einer Sachbeschädigung (Probefahrt mit einem nicht versicherten Jeep, die mit einer Sachbeschädigung endete).

30. Siehe u. a. BAG, Urteil vom 6.06.1984 (Anspruch auf Vernichtung des Personalfragebogens), NJW 1984, Seite 2910.

31. Siehe BAG, Urteil vom 18.12.1984, NJW 1986, Seite 341 zu Unzulässigkeit der Weitergabe von Personalakten an Dritte ohne Kenntnis des Betroffenen.

32. Siehe auch Marie-Theres Tinnefeld, Hans Peter Viethen, Arbeitnehmerdatenschutz und Internet-Ökonomie – zu einem Gesetz über Information und Kommunikation im Arbeitsverhältnis, NZA 2000, Seite 977.

33. Im Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG), § 75 Abs. 3 Nr. 8, und auch in den Landespersonalvertretungsgesetzen (vgl. z. B. § 77 Abs. 2 Nr. 1 Hessisches Personalvertretungsgesetz – HPVG) finden sich inhalts- und z. T. formulierungsgleiche Regelungen.

34. Vgl. z. B. BAG, Beschluss vom 21.09.1993, CR (= Computer und Recht) 1994, Seite 633.

35. BAG, Beschluss vom 21.09.1993, CR 1994, Seite 633; Bruno Schierbaum, Erhebung von Bewerber- und Beschäftigtendaten, Der Personalrat 1996, Seite 261.

36. BAG, Urteil vom 2.12.1999, Betriebs-Berater 2000, Seite 1092, In dem dem Urteil zu Grunde liegenden Fall hatte der Bewerber die Frage nach einer früheren Miß-Tätigkeit wahrheitswidrig beantwortet.

37. 15. Tätigkeitsbericht LfD Niedersachsen 1999/2000, Seite 184; siehe unter <http://www.lfd.niedersachsen.de>.

kaufs- sowie Kassenbereich mit gefilmt wird. Die Bundesbahn setzt konsequent ihre Planung um, zunächst 42 Bahnhöfe mit einer lückenlosen Videoüberwachung auszustatten; wo für den Vorsitzenden der Deutschen Bahn AG, Hartmut Mehdorn, letztes Jahr ein Big Brother Award für den unsensiblen Umgang mit den Persönlichkeitsrechten der Bahnkunden verliehen wurde.³⁸

Angesichts der rasant steigenden Verkaufszahlen der immer billiger werdenden Technologie kann auch davon ausgegangen werden, dass eine zunehmende Zahl der kleinen Spione zur Kontrolle von Arbeitnehmern eingesetzt werden. Auf dem Markt werden sie wegen ihrer geringen Größe, kaum mehr als ein Stück Würfelzucker, als »geradezu ideal für die unauffällige Observation« angeboten.³⁹ Moderne Videoanlagen ermöglichen es darüber hinaus, nur wenige Bilder je definierter Zeiteinheit zu speichern und so auf einer Kassette bis zu 960 Stunden festzuhalten.⁴⁰ Findet man in der Rechtsprechung nur wenige Beispiele zur Videoüberwachung im privaten Bereich, etwa weil ein Nachbar den anderen mit der Videokamera beobachtet⁴¹, finden sich dagegen in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung mehrere Fallbeispiele. Dies liegt sicher auch daran, dass mit zunehmender Anwendung der Videotechnologie und weiteren technischen Möglichkeiten der Arbeitnehmerüberwachung in den Betrieben sich auch Betriebsräte vermehrt mit der Gefährdung von Persönlichkeitsrechten von Arbeitnehmern befassen müssen.

2. Kleiner Überblick über die Rechtsprechung zur (heimlichen) Videoüberwachung von Arbeitnehmern

Es ist zunächst vom Grundsatz her nicht zulässig, weil ein Verstoß gegen das allgemeine Persönlichkeitsrecht, Arbeitnehmer heimlich, also ohne ihr Wissen am Arbeitsplatz aufzunehmen bzw. zu beobachten. Ausnahmen sollen nach der Rechtsprechung aber bei überwiegend schutzwürdigen Interessen des Arbeitgebers gelten, für die aber ein »substanziierter Sachvortrag«, z. B. bei begründetem Verdacht einer Straftat, notwendig ist.⁴² Der vermutet Diebstahl geringfügiger Parfümerieartikel ist aber keine ausreichende Begründung. Solche Videoaufzeichnungen wurden vom Landgericht Köln nicht als Beweismittel zugelassen, weil sie unter Verletzung des grundrechtlich geschützten Persönlichkeitsrechts der Beschäftigten erlangt wurden.⁴³ Grundsätzlich ist heimliche Videoüberwachung von Arbeitnehmern nur unter sehr restriktiven Voraussetzungen zulässig. Bei der Prüfung der Zulässigkeit wird nach der aktuellen Rechtsprechung also sehr genau darauf zu achten sein, ob es nicht andere, minderschwere Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte von Arbeitnehmern (etwa zur Diebstahlsvermeidung) gibt. Videoüberwachung und -aufzeichnungen können nur ultima ratio sein, um ein vom Unternehmen angestrebtes Ziel zu erreichen.⁴⁴ Werden beim Videoeinsatz, als unvermeidbarer Nebeneffekt, auch Arbeitnehmer mitgefilmt, so sind sie über die Überwachung und den Kameraeinsatz zu informieren. Allerdings reicht dazu ein bloßer Aushang am schwarzen Brett nicht aus.⁴⁵

3. Einige Anforderung an ein neues Arbeitnehmerdatenschutzgesetz

Ein Gesetz zum Arbeitnehmerdatenschutz sollte hinsichtlich des betrieblichen Einsatzes von Kamera- und Videotechnologien ein grundsätzli-

ches Verbot aussprechen, wenn er lediglich auf die Beobachtung von Arbeitnehmern zwecks Leistungs- und Verhaltenskontrolle abzielt.⁴⁶ Wird die Technologie z. B. zur Produktionskontrolle eingesetzt und dabei auch Beschäftigte gefilmt, so muss eine enge Zweckbindung der erhobenen Daten festgeschrieben werden. Eine Dauerbeobachtung darf dabei nicht eintreten.

4. Betriebsrat und Arbeitnehmerdatenschutz bei Videoüberwachung

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG haben Betriebsräte bei der »Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen«, ein Mitbestimmungsrecht. Dabei ist anerkannt, dass auch Fernseh-, Film- sowie Videoanlagen zur Überwachung von Beschäftigten eingesetzt werden können.⁴⁷ Die Formulierung »dazu bestimmt« deutet auf eine Überwachungsabsicht des Arbeitgebers hin. Das BAG hat aber bereits 1975 entschieden, dass es nicht auf die subjektive Überwachungsabsicht ankommt, sondern es genügt, dass die technische Einrichtung (hier Videokamera) nach ihrer Konstruktion und Verwendungsweise objektiv geeignet ist, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen.⁴⁸ Der Betriebsrat ist also bereits dann einzuschalten, wenn eine Videoanlage lediglich zur Überwachung von Produktionsanlagen genutzt werden soll, aber so installiert ist, dass sich auch Beschäftigte in ihrem Beobachtungsfeld aufhalten können. Allerdings, so eine Ausnahme, ist der Betriebsrat nicht mitbestimmungspflichtig, wenn die heimliche Videoüberwachung im Rahmen eines staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahrens zur Entdeckung eines der Dienststelle angehörigen Wiederholungstäters führen soll.⁴⁹ Betriebsräte sind in der Praxis also bei der Ankün-

38. Die Laudationes für alle Preisträger des Big Brother Award 2000 sind abgedruckt in Datenschutz Nachrichten 4/2000, Seite 5; siehe auch <http://www.bigbrotheraward.de>.

39. Siehe Kurzmeldung »Kleiner Spion...«, Computer-Fachwissen 12/2000, Seite 33.

40. Siehe Hans Tammen, Video- und Kameraüberwachung am Arbeitsplatz: Hinweise für Betriebs- und Personalräte, RDV 2000, Seite 15.

41. AG Köln, Urteil vom 20.12.1994, NJW-RR 1995, Seite 1226, gesteht einem stark seh- und gehbehinderten Mieter die Befugnis zu, im Hausflur eine Videokamera zur Überwachung seiner Wohnungseingangstür zu installieren. OLG Köln, Urteil vom 13.10.1988, NJW 1989, Seite 72: »Die ständige Beobachtung des Nachbarn durch eine auf dem Nachbargrundstück in einem Vogelhäuschen fest eingebaute Videokamera stellt eine schwerwiegende Verletzung des Persönlichkeitsrechts dar«.

42. BAG, Urteil vom 7.10.1987, Betriebs-Berater 1988, Seite 137.

43. LAG Köln, Urteil vom 30.08.1996, Betriebs-Berater 1997, Seite 476.

44. Vgl. Hans Tammen, Alles sehen, alles kontrollieren. Und mehr..., Computer-Fachwissen 2/1999, Seite 4.

45. BAG, Urteil vom 15.05.1991, RDV 1992, Seite 197.

46. Siehe hierzu Wolfgang Däubler, Das Arbeitsrecht – Leitfaden für Arbeitnehmer, Band 2, 11. Auflage, Hamburg 1998, Seite 301, RZ 479. Däubler spricht sich unter Verweis auf ein entsprechendes Verbot in Italien auch hier für ein generelles Verbot aus.

47. BAG, Entscheidung vom 10.07.1979, AP Nr. 4 zu § 87 BetrVG 1972.

48. BAG, Entscheidung vom 9.09.1975, AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972.

digung des Arbeitgebers zum Einsatz von Videokameras gefordert, weniger drastische Maßnahmen zur Erreichung des angestrebten Ziels (z. B. Betreten des Firmengeländes durch unbefugte Personen verhindern) vorzuschlagen. Führt kein Weg am Einsatz der Videotechnik vorbei, sollten die Einzelheiten des Einsatzes (eingesetzte Technik, Anzahl und Standort der Kameras, Aufbewahren, Auswerten und Löschen von Bändern etc.) in einer Betriebsvereinbarung festgehalten werden.⁵⁰ Dabei gilt wiederum der Grundsatz, dass in einer Betriebsvereinbarung keine Regelungen enthalten sein dürfen, die den durch das allgemeine Persönlichkeitsrecht und das Datenschutzrecht gesetzten Rahmen überschreiten.⁵¹ Eine unzulässige Videoüberwachung wird durch die Zustimmung des Betriebsrates nicht zulässig!⁵²

Fazit

Allein die beiden beschriebenen Beispiele, Fragerecht des Arbeitgebers und Videoeinsatz im Betrieb, zeigen den dringenden Handlungsbedarf bei der Stärkung des Arbeitnehmerdatenschutzes im Sinne eines Interessen- und Nachteilsausgleichs für Arbeitnehmer. Angesichts der rasanten technischen Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologien mit ihren immer schnelleren Entwicklungszyklen besteht zunehmend die Gefahr, dass Arbeitnehmer beim Betreten des Betriebsgeländes ihrer Persönlichkeitsrechte beraubt werden. Daher bedarf es gerade auch einer strikten Eingrenzung der Anwendung von Beobachtungs- und Überwachungstechnologien im Arbeitsprozess.

Auskunft von offizieller Stelle

Zu unserem Schwerpunktthema hatte Werner Hülsmann auch ein Schreiben an das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung geschickt. Er wollte wissen, wann denn mit einem Referenten-Entwurf für das Konzept zum Arbeitnehmer-Datenschutz zu rechnen sei. Die Antwort vom 2. April 2001 geben wir hier wieder, sie ist allerdings wenig erhellend:

»Nach dem Aktionsprogramm der Bundesregierung »Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts« hat die Bundesregierung das Ziel, ein Konzept für einen Arbeitnehmerdatenschutz vorzulegen, das dem Schutz der

Privatsphäre und dem informationellen Selbstbestimmungsrecht der Arbeitnehmer Rechnung trägt. Die bereichsspezifischen Vorschriften für das Arbeitsverhältnis sollen nicht nur den klassischen Arbeitnehmerdatenschutz umfassen, sondern ein modernes Datenschutzrecht schaffen, das unsere Informations- und Kommunikationsgesellschaft arbeitsrechtlich flankiert. Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung erarbeitet gegenwärtig solche Regelungen. Ein genauer Zeitpunkt für die Vorlage eines Referentenentwurfs kann noch nicht gemacht werden.«

(Hervorhebung von uns)

49. Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg, Beschluss vom 7.12.1993, EzDat (= Entscheidungssammlung Datenschutzrecht), E 2.1 zu § 75 BPersVG Nr. 10. In dem der Entscheidung zu Grunde liegenden Sachverhalt ging es um zwei Postbeamte, die im dringenden Verdacht standen Briefsendungen widerrechtlich geöffnet bzw. vernichtet zu haben.

50. Siehe Muster-Betriebsvereinbarung bei Hans Tammen, Video- und Kameraüberwachung am Arbeitsplatz: Hinweise für Betriebs- und Personalräte, RDV 2000, Seite 15.

51. BAG, Urteil vom 15.05.1991, RDV 4/1992, Seite 178.

52. Vgl. auch 15. Tätigkeitsbericht des LfD Niedersachsen 1999/2000, Seite 184; siehe unter <http://www.lfd.niedersachsen.de>.

Werner Hülsmann

Aktuelles zum Datenschutz

Was lange währt wird endlich gut? Die Novelle des Bundesdatenschutzgesetzes

Dem Sprichwort nach hätte die Novelle des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) richtig gut werden müssen. Immerhin wurde die EU-Datenschutz-Richtlinie, die mit dieser Novelle umgesetzt wird, bereits im Oktober 1995 erlassen. Obwohl die dreijährige Frist zur Umsetzung bereits vor über zweieinhalb Jahren abgelaufen ist, ist die am 23. Mai 2001 in Kraft getretene Gesetzesänderung¹ nur eine Art Schnellschuß um einer Klage der Europäischen Kommission zu entgehen. Aber immerhin wird bereits seit Monaten an der nächsten – diesmal aber grundlegenden Novellierung des BDSG gearbeitet (s.u.).

Was ist neu, was ist anders im neuen BDSG

Zum einen wurde das BDSG teilweise umstrukturiert, so finden sich u.a. die Paragraphen zur Meldepflicht sowie zum betrieblichen bzw. behördlichen Datenschutzbeauftragten im ersten Abschnitt, also im allgemeinen Teil, der sowohl für die Verwaltung des Bundes als auch für die nicht-öffentlichen Stellen (also Firmen, ...) gilt. Hiermit werden – da die EU-Datenschutzrichtlinie keine unterschiedlichen Anforderungen an die öffentlichen Verwaltungen und an die Privatwirtschaft kennt – einige der bisherigen unterschiedlichen Regelungen angeglichen.

Inhaltlich sind insbesondere folgende Änderungen für den nicht-öffentlichen Bereich von Bedeutung:

1. Der – technisch überholte – Dateibegriff des alten BDSG wird durch Begriff der »Automatisierten Verarbeitung« personenbezogener Daten ersetzt. Allerdings wird die »nicht-automatisierte Datei« als Begriff beibehalten (§ 3 Abs. 2).
2. Neu ist die Definition des »Pseudonymisierens« (§ 3 Abs. 6a)
3. Statt dem etwas verwirrenden Begriff der speichernden Stelle wird nun von der »verantwortlichen Stelle« gesprochen (§ 3 Abs. 7)
4. Neu aufgenommen wurde der Begriff der »besonderen Arten personenbezogener Daten«. Dieses sind Angaben über die rassische und ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder philosophische Überzeugungen, Gewerkschaftszugehörigkeit, Gesundheit oder Sexualleben (§ 3 Abs. 9), die im weiteren Gesetzestext besonderen Einschränkungen unterworfen sind (§ 28 Abs. 7ff).
5. Der Grundsatz der Datenvermeidung und Datensparsamkeit, wie ihn schon das Telekommunikationsgesetz und das Teledienstedatenschutzgesetz kennen, wird nun auch in das BDSG eingeführt (§ 3a).
6. Die Wirksamkeit der Einwilligung des Betroffenen wird davon abhängig gemacht, daß sie auf dessen freier Entscheidung beruht. Damit sind z.B. Einwilligungen, die im Zusammenhang mit dem Abschluß eines Arbeitsvertrages abgegeben werden wohl nur in wenigen Fällen als wirksame Einwilligungen zu werten. Sollen besondere Arten personenbezogener Daten verarbeitet werden, muß sich die Einwilligung ausdrücklich hierauf beziehen (§ 4a)
7. Nicht mehr Stellen sind meldepflichtig, sondern grundsätzlich müssen alle Verfahren automatisierter Verarbeitungen gemeldet werden (§ 4d Abs. 1). Allerdings gibt es hiervon Ausnahmen, z.B. wenn die verantwortliche Stelle einen Beauftragten für den Datenschutz bestellt hat (§ 4d Abs. 2) oder die Daten nur für eigene Zwecke verarbeitet und höchstens vier Arbeitnehmer mit der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigt sind und die Einwilligung der Betroffenen vorliegt oder die Verarbeitung im Rahmen eines Vertragsverhältnisses erfolgt (§ 4d Abs. 3). Von diesen beiden Ausnahmen sind nun wiederum die Verarbeitungen ausgenommen, bei denen die Daten geschäftsmässig zum Zwecke der (anonymisierten) Übermittlung gespeichert werden (§ 4d Abs. 4). Die Meldepflicht für Stellen, die Daten im Auftrag verarbeiten (§ 32 Abs. 1, Ziff. 3 aF) entfällt hingegen.
8. Ebenso entfällt das sogenannte Dateienregister (§ 37 Abs. 2 aF). Es wird durch ein »Verfahrensregister« ersetzt, in das nicht nur die meldepflichtigen sondern alle Verfahren, bei denen personenbezogene Daten automatisiert verarbeitet werden, aufzunehmen sind. Anhand dieses Verfahrensregisters macht der Beauftragte für den Datenschutz die Angaben zu den einzelnen Verfahren mit Ausnahme der getroffenen technischen und organisatorischen Maßnahmen »auf Antrag jedermann in geeigneter Weise verfügbar« (§ 4g Abs. 2). Während also bisher nur die Informationen des bei der Aufsichtsbehörde geführten Registers der meldepflichtigen Stellen für die Öffentlichkeit zugänglich war, sind es nun die Verfahrensregister aller verantwortlichen Stellen.
9. Ganz neu ist die »Vorabkontrolle«, also die Prüfung der materiellen Zulässigkeit durch den Beauftragten für den Datenschutz vor Beginn der Verarbeitung. Diese ist insbesondere grundsätzlich bei allen Verfahren anzuwenden, bei denen besondere Arten personenbezogener Daten verarbeitet werden (s.o.) oder die dazu bestimmt sind, die Persönlichkeit der Betroffenen zu bewerten einschließlich seiner Fähigkeiten, seiner Leistung oder seines Verhaltens. Dies führt

1. Im WWW findet sich die Neufassung des BDSG u.a. unter <http://www.dud.de/dud/documents/bdsg0501.pdf>

dazu, daß für alle Verfahren die wegen der möglichen Leistungs- und Verhaltenskontrolle der Mitbestimmung durch die ArbeitnehmerInnenvertretungen – sofern vorhanden – unterliegen, eine solche Vorabkontrolle durchzuführen ist (§ 4d Abs. 5). Hierdurch wird der ArbeitnehmerInnendatenschutz besonders in den Betrieben gestärkt, in denen entweder keine ArbeitnehmerInnenvertretungen existieren oder diese sich nicht ausreichend mit den ArbeitnehmerInnendatenschutz befassen (können). Im Zweifelsfalle hat der Beauftragte für den Datenschutz die zuständige Datenschutzaufsichtsbehörde einzuschalten.

10. Gänzlich neu sind das grundsätzliche Verbot der automatisierten Einzelentscheidung (§ 6a) sowie Regelungen zur Video-Beobachtung öffentlich zugänglicher Räume (§ 6 b).
11. Ebenso neu ist im Bundesdatenschutzgesetz das Datenschutzaudit, dessen Umsetzung aber von einem Ausführungsgesetz abhängig ist (§ 9a). Dies ist ein wesentliches Manko, wie das am 01.08.1997 in Kraft getretene Mediendienste-Staatsvertrag zeigt, zu dessen Datenschutzaudit auch noch kein Ausführungsgesetz verabschiedet wurde.
12. Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten im Auftrag hat sich der Auftraggeber nun beim Auftragnehmer zusätzlich von der Einhaltung der getroffenen technischen und organisatorischen Maßnahmen zu überzeugen.
13. Die Aufsichtsbehörden dürfen nun bei allen verantwortlichen Stellen ohne Anlaß kontrollieren. Sie haben regelmäßig, spätestens alle zwei Jahre, – wie bereits der Bundesbeauftragte für den Datenschutz – einen Tätigkeitsbericht zu veröffentlichen. (§ 38 Abs. 1)
14. Aus den sogenannten 10 Geboten des Datenschutzes sind nun mehr nur noch acht geworden. Dabei wurden die Schutzziele deutlich gestrafft und den veränderten technischen Bedingungen angepaßt. Neu hinzugekommen sind die Ver-

fügarkeitskontrolle und die Sicherstellung der Zweckbindung.

Erneute Novellierung des BDSG

Während die letzte Novelle des BDSG gerade in Kraft getreten ist, wird bereits seit geraumer Zeit an einer vollständigen Überarbeitung des BDSG gearbeitet.

Hierzu erklärt der Bundesbeauftragte für den Datenschutz anlässlich der Vorlage seines 18. Tätigkeitsberichts:

»In der ersten Stufe werden alle gesetzgeberischen Anpassungen an die Richtlinie und einige darüber hinausgehende Regelungen erfolgen, wie z.B. Regelungen zur Videoüberwachung und zur Chipkarte, zur Einführung einer Art Gütesiegel für einen guten Datenschutz, dem so genannten Datenschutzaudit, sowie zu einer Verpflichtung zur Datenvermeidung und zur Datensparsamkeit. In einer zweiten Stufe – noch in der laufenden Legislaturperiode – soll das Datenschutzrecht umfassend neu konzipiert werden. Dazu soll es modernisiert, vereinfacht und seine Lesbarkeit erhöht werden. In diesem Zusammenhang halte ich es für notwendig, auch das gesamte bereichsspezifische Datenschutzrecht daraufhin zu überprüfen, ob über die bereits vorgenommenen Änderungen hinaus weitere Anpassungen geboten sind; ich denke hier unter anderem an die Stärkung der Befugnisse der Aufsichtsbehörden, an eine Erweiterung und Präzisierung der Regelungen zur Bild- und Tonverarbeitung oder an die Förderung und Unterstützung von datenschutzfreundlicher Software.«

Es ist allerdings noch nicht abzusehen – wenn auch schon die unterschiedlichsten Workshops, z.T. mit Beteiligung von FIFFerlingen stattfanden – wann es einen ersten Entwurf eines Gesetzestextes geben wird, geschweige denn, wann ein Referentenentwurf hierzu veröffentlicht wird.

Schaffung eines Arbeitnehmerdatenschutzgesetzes

Im Zusammenhang mit dieser grundlegenden Novellierung des BDSG wird auch das dringend erforderliche Arbeitnehmerdatenschutzgesetz ange-mahnt. Gerüchten aus »wohlinformierten Kreisen« zu Folge soll es ja bereits einen fertigen Entwurf zu

einem solchem Arbeitnehmerdatenschutzgesetz geben, der aber aus den unterschiedlichsten Gründen derzeit nicht weiter verfolgt wird.

Forderungen nach einem und Anforderungen an ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz werden von den unterschiedlichsten Institutionen aufgestellt. Nicht nur der Bundesbeauftragte fordert die Einführung eines Arbeitnehmerdatenschutzgesetzes (vgl. Kasten-Bfd). Auch der DGB forderte bereits 1999 den ArbeitnehmerInnendatenschutz im Zusammenhang mit der Umsetzung der EU-Datenschutzrichtlinie zu regeln. (vgl. Kasten-DGB). Die DAG erneuerte im Oktober 2000 ihre Forderung nach dem Arbeitnehmerdatenschutzgesetz (vgl. Kasten-DAG).

Datenschutz in Europa

Die Europäische Kommission hat eine Broschüre zum Datenschutz in der Europäischen Union veröffentlicht. Die (englischsprachige) Presseerklärung hierzu findet sich unter http://www.europa.eu.int/comm/internal_market/en/media/data-prot/news/guide.htm

Dort finden sich auch Links zu den herunterladbaren PDF-Dokumenten in den verschiedenen Sprachen der EU. Diese Broschüre stellt nicht wirklich neues EU-Datenschutzrecht vor, gibt aber eine nützliche – und insbesondere auch für Laien verständliche – Zusammenfassung der Regelungen der EU-Datenschutzrichtlinie.

In der EU wird vom Europäischen Parlament und der Europäischen Kommission eine »Richtlinie betreffende der Verarbeitung personenbezogener Daten und den Schutz der Privatsphäre im Bereich der elektronischen Kommunikation«² erarbeitet. Diese stellt allerdings keine völlig neue Richtlinie dar, sondern soll nur die EU-ISDN-Datenschutzrichtlinie aus dem Jahr 1998 den aktuellen Entwicklungen der Technik anpassen. Dabei sind allerdings auch einige grundlegende Änderungen zu erwarten.

2. »Directive of the European Parliament and the Council concerning the processing of personal data and the protection of privacy in the electronic communication sector«

Prof. Dr. Marie-Theres Tinnefeld

Was lange währt ... Planungen zum Arbeitnehmer-Datenschutzrecht

Die Ausführungen geben ein Referat wieder, das die Verfasserin am 31.1.2001 auf dem Kongress der Deutschen Postgewerkschaft »Neu denken – neu handeln. Arbeit Wirtschaft Gewerkschaft« in Berlin gehalten hat.

Wovon im Reformgesetz die Rede ist¹

Sie haben mir ein Thema in einem wichtigen Verarbeitungsgebiet übertragen, in dem eine entsprechende Kodifizierung noch immer fehlt. Der Bundestag hat im Zusammenspiel mit dem Bundesbeauftragten für den Datenschutz, Joachim Jacob, wieder und wieder eine geordnete Regelung bei der Bundesregierung angemahnt.² In der viel beachteten Entscheidung zur Frage von Stellung und Kompetenzen des betrieblichen Datenschutzbeauftragten hat auch das Bundesarbeitsgericht betont, wie dringlich eine bereichsspezifische Regelung in Feld des Arbeitsrechts ist.³ Nur wenn kein Zweifel besteht, dass den betrieblichen und behördlichen Beauftragten (z.B. durch die Mitbestimmung des Betriebsrats/Personalrats) rechtlich die Unabhängigkeit garantiert ist, sind sie zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben gegenüber dem Betriebsrat bzw. Personalrat berechtigt.

Bewegliches Richterrecht reicht bei der Verletzungsgefahr des Grundrechts auf Datenschutz im Arbeitsleben nicht mehr aus. Es kann offene Fragen nur im Einzelfall und punktuell klären. In vielen arbeitsrechtlichen Bereichen besteht Rechtsunsicherheit

und Rechtsunklarheit. Die Bundesregierung will daher die Entscheidung über ein Grundrecht-konformes Reformgesetz *Information und Kommunikation im Arbeitsverhältnis* nicht weiter hinausschieben. Nach meinem Informationsstand soll der Gesetzesentwurf noch in diesem Jahr im Parlament vorgestellt werden. In der Debatte steht außerdem eine Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes. Die betriebliche Mitbestimmung soll möglichst mit der Regelung zum individuellen Arbeitsrecht verabschiedet werden.⁴ Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte, insbesondere bei der technisierten Datenerhebung und Datenverarbeitung, die zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle geeignet sind, bleiben unverändert bestehen.⁵ Personenbezogene oder –beziehbare Daten werden oft für ganz unterschiedliche Zwecke erhoben, für die sie jeweils erforderlich sind, z.B. Daten für die Telefonabrechnung, für die Systemverwaltung oder für die IT-Sicherheit. Es besteht das Risiko, dass die Daten ausgewertet, miteinander verknüpft und für die Herstellung eines Persönlichkeitsprofils verwendet werden. Die Herstellung von umfassenden Persönlichkeitsprofilen ist sowohl nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts als auch nach der des Bundesarbeitsgerichts unzulässig. Das Instrumentarium des personenbezogenen bzw. personenbeziehbaren Data-Mining ist jedenfalls unter dem Aspekt des Persönlichkeitsschutzes rechtswidrig. Die Zustimmung des Betriebsrats ist Wirksamkeits- und Rechtmäßigkeitsvor-

aussetzung für die vom Arbeitgeber aufgrund technischer Einrichtungen durchgeführten Datenverwendungen. Es liegt nicht zuletzt an einem fähigen Betriebsrat dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmerdaten nur für bestimmte, erforderliche Zwecke verwendet werden.

Es ist unbestreitbar, dass der vernetzte Arbeitsplatz die Arbeitnehmer gleichsam in einem »globalen Goldfischglas« leben lässt,⁶ der sprichwörtliche gläserne Nutzer Gestalt annimmt, wenn der Datenverkehr über das Internet nicht nur vom Arbeitgeber, sondern auch von einer Vielzahl von nicht intendierten Teilnehmern zur Kenntnis genommen werden kann. Worauf muss sich der Bundesgesetzgeber bei der Reform des Individualarbeitsrechts einstellen, wie muss er sich angesichts der Neuen-Netze-Arbeitswelt umstellen?

Der Gesetzgeber will die (Direkt-) Erhebung, Verarbeitung und Nutzung (Verwendung) von Arbeitnehmerdaten ohne Rücksicht auf die dabei angewandten Verfahren regeln. Die Trennung zwischen automatisierter und manueller Verarbeitung soll sich erübrigen. Der weite Anwendungsbereich des Gesetzes zielt damit in dieselbe Richtung wie der materielle Personalakten-Begriff. Die Rechte der betroffenen Beschäftigten werden entsprechend gestärkt: Transparenz durch umfassende Einsichts- und Auskunftsrechte!

Arbeitgeber, die Personaldaten möglichst unbehelligt und schnell erheben, verarbeiten oder nutzen wollen, sind grundsätzlich durch die datenschutzrechtlichen Prinzipien der Zweckbindung und Erforderlichkeit daran gehindert. Was für die Erfüllung des Arbeitsverhältnisses erforderlich ist, ist auch datenschutzrecht-

1. das geplante einheitliche und bereichsspezifische Gesetz, mit dem erreicht werden soll, dass die Grundregeln zum individuellen Arbeitnehmerdatenschutz zukünftig weder aus den allgemeinen Datenschutzgesetzen (z.B. BDSG) entnommen noch aus der Rechtsprechung (beispielsweise zum Arbeitgeber-seitigen Fragerecht) abgeleitet werden müssen
2. vgl. u.a. 17. TB, 18.1.2
3. BAG, NZA 1998, 385

4. zu den aktuell bestehenden Spannungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden bei der *Nachbesserung der Mitbestimmung* u.a. Süddeutsche Zeitung vom 29.1.2001, S. 23; und vom 6.2.2001
5. vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG; siehe auch § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPerVG

6. O.V., *Living in the Global Goldfish Bowl*, The Economist v. 18.12.1999, 57.

lich, wenn nicht weitere relevante Gegenindikatoren hinzutreten.

Die Entwicklung der Informations- und Kommunikations-Technologie setzt nicht nur den Staat, sondern auch die Unternehmen faktisch in Stand, Personaldaten in neuer Qualität zu verarbeiten, abzurufen und abzugleichen. Aus dieser Entwicklung ist die Forderung nach Datensparsamkeit und Datenvermeidung erwachsen. Sie präzisiert das Kriterium der Erforderlichkeit in der Informationsgesellschaft und verpflichtet die Arbeitgeber, auf Personaldaten erst zuzugreifen, wenn es keine andere Informationsmöglichkeit gibt. Die Verzichtsforderung zwingt die Arbeitgeber vor allem im Internet dazu, anonyme oder pseudonyme⁷ Personaldaten zu verwenden oder ihre Verwendung durch die Arbeitnehmer zuzulassen, soweit dies auf der technischen Ebene möglich ist und im geschäftlichen/dienstlichen Kontakt den Partnern zugemutet werden kann.⁸ Ohne solche Konzepte könnten Personaldaten in der Internet-Arena jedermann zugänglich sein und möglicherweise die Arbeitschancen des betroffenen Arbeitnehmers global vernichten.⁹

Die immer breiter angelegte interaktive Kommunikation über Ländergrenzen hinweg, der zunehmende E-Mail-Austausch im Arbeitsleben gehört damit weder in die Schubfächer des traditionellen Datenschutzes noch in die des Telekommunikations-Rechts,¹⁰ das nicht die geschäftliche/dienstliche Kommunikation einbezieht, sondern zwischen geschäftlicher/dienstlicher und privater Kommunikation unterscheidet.¹¹ Nur die private Nutzung der Telekommunikation wird durch das einfachgesetzliche Telekommunikations-Geheimnis erfasst, im Übrigen greift mittelbar das verfassungsrechtlich gewährleistete Fernmeldegeheimnis (Art. 10 GG) im Arbeitsleben, das zeitlich grundsätzlich dann endet, wenn die Telekommunikations-technische Übermitt-

lung der Information an den Empfänger beendet ist. Konkrete Aussagen zu Umfang und Grenzen finden sich in der Rechtsprechung und Literatur seit langem im Hinblick auf die Vertraulichkeit von Telefongesprächen.¹² Die Differenzierung zwischen privater und geschäftlicher bzw. dienstlicher Telekommunikation ist im Einzelfall schwierig, wenn im Betrieb nicht auch technisch zwischen beiden Kommunikationsarten unterschieden wird: einer funktionsbezogenen (geschäftlichen/dienstlichen) und einer namensbezogenen (persönlichen) Adresse.

Sind Internet-Anschlüsse einmal vorhanden, ergibt sich häufig das Bedürfnis, sie auch privat zu nützen. In den USA ist zwar grundsätzlich nur eine geschäftliche Nutzung zugelassen. Nach einigen Studien weisen aber 40% der E-Mails an Arbeitsplätzen in den USA private Bezüge auf.¹³

Bereichsspezifische Regelungen über *Information und Kommunikation im Arbeitsverhältnis* sollen in Deutschland ein haltbares Netz normativer Vorsorge schaffen, das sowohl den Arbeitnehmern als auch den Arbeitgebern Rechtssicherheit bieten kann. Hans Peter Viethen (Leiter des Referates *Recht des Arbeitsverhältnisses* im Bundesministerium für Arbeit u. Sozialordnung, u.a. zuständig für die Kodifizierung des Arbeitnehmerdatenschutzes) und ich haben die Diskussionspfade in der Neuen Zeitschrift für Arbeitsrecht¹⁴ zum verfassungsrechtlichen Persönlichkeitsschutz¹⁵ in seinen relevanten Ausprägungen vorgestellt. Wir haben die europäische Dimension einbezogen

und hervorgehoben, dass das europäische Arbeitsrecht gleichermaßen den öffentlichen und privaten Sektor einbezieht, der (vorrangige) Gemeinschaftsrechtliche Datenschutz in der Europäischen Union und das Reformgesetz somit denselben Anwendungsbereich im jeweiligen Kompetenzbereich umfassen wird.

Wichtig ist vor allem, den Arbeitnehmern in allen Sektoren eine selbstbestimmte Teilhabe an Kommunikationsprozessen im Arbeitsleben zu ermöglichen, ohne dabei die unternehmerische Betätigung, die Informations- und Kontrollinteressen des Arbeitgebers zu vernachlässigen. Es gibt auch im Arbeitsverhältnis keine Freiheit ohne korrespondierende Verantwortlichkeit. Ich werde hier versuchen, jeweils die Brücken zu den neuen Entwicklungen zu schlagen, die Ebene für ein funktionsfähiges, das heißt auch nutzbares Ausgleichskonzept anzusprechen.

Was in der Neuen-Netze-Arbeitswelt zu tun ist

Der rasche, grenzenlose »Access«, der Zugriff auf oder Zugang zu Information und Wissen wird – so die kritische Betrachtung von Jeremy Rifkin, Vorsitzender der Foundation on Economic Trends in Washington D.C. und Autor des im vergangenen Jahres erschienen Bandes *The Age Of Access* – das Kampfinstrument für den effektiven Erfolg in der Arbeitswelt der neuen Netze. In der Internet-Ökonomie mutiert Geld zu elektronischen Bits, zu Information. Internet und Intranets machen das Informationskapital sekundenschnell zugänglich. Telearbeit, die interaktive Vernetzung zwischen dem privaten Heim und den Unternehmen, beginnt die Grenzen zwischen beiden Bereichen zu verwischen, die geschäftliche/dienstliche Kommunikation, der Austausch von Erfahrungen und Meinungen untereinander und mit dem Arbeitnehmervertretung finden auf dem flexiblen »Non-Stop-Arbeitsmarkt« zunehmend über E-Mail statt. Betriebliche Zonen der örtlichen privaten Kommunikation schrumpfen, die Kommunikation kann abgehört, abgesandte wie nicht abgesandte, sogar »gelöschte« E-

7. Personaldaten ohne oder mit geändertem Namen

8. zu den Konzepten anonymer und pseudonymer Datenverwendung vgl. Alexander Roßnagel/Philip Scholz, MMR 2000, S. 723 ff

9. Tinnefeld, ZRP 1990, 197 f.

10. §§ 85 ff. Telekommunikations-Gesetz

11. Zur Wahrung des Fernmeldegeheimnisses nach § 85 Abs. 2 TKG ist nur verpflichtet, »wer geschäftsmäßig Telekommunikationsdienste erbringt oder daran mitwirkt«. »Geschäftsmäßiges Erbringen von Telekommunikationsdiensten« beinhaltet immer Angebote an Dritte (vgl. § 3 Nr. 5 TKG). Der Arbeitnehmer ist im Rahmen der arbeitsbedingten Tätigkeit verpflichtet, den vernetzten Arbeitsplatz zu nutzen. Es handelt sich dagegen um ein Angebot, wenn der Arbeitnehmer auf Kosten des Arbeitgebers oder gegen Aufwendersersatz Telekommunikations-Leistungen privat in Anspruch nimmt.

12. Vgl. BVerfG, CR 1992, 498 ff.

13. *Investigative report*, Kavanagh v. Goddard College, charge no. PA99-002, at 4-5 (March 10, 1999)

14. Tinnefeld/Viethen, *Arbeitnehmerdatenschutz und Internet-Ökonomie*, NZA18/2000, 977-983

15. Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1 Grundgesetz

Mails können von Dritten gelesen werden, eine Möglichkeit von der z.B. in der allseits bekannten Lewinsky-Affäre die Starr-Untersuchung nachhaltig Gebrauch gemacht hat. Der Arbeitgeber kann über Protokoll- und Verbindungsdaten festhalten, wann mit welcher Adresse kommuniziert hat. Die elektronische Datenverarbeitung und das Internet schaffen Datenspuren, die auch unfreiwillig erzeugt werden; sie bieten neue erreichbare Information und neues Kontrollpotenzial!

Kommunikation bildet den Kern einer Unternehmenskultur. Sie ist kein Vorgang, der unabhängig vom sozialen Kontext besteht, den sie interpretiert und produziert.¹⁶ Kommunikation kann daher auch am Arbeitsplatz nicht nur rund um das Prinzip *ökonomische Effizienz* organisiert werden. Die Erfahrung lehrt, dass in einer Welt, in der alle elektronischen Datenspuren aufgezeichnet und alle Aufzeichnungen unverzüglich aufgerufen werden können, Äußerungen und Gefühle von denjenigen falsch verstanden werden, die zu beschäftigt sind, sie in den passenden Kontext zu stellen.¹⁷ Wenn alle Kontakte, alle E-Mails im Cyberspace eher öffentlich als privat behandelt werden, werden Arbeitnehmer weniger Gelegenheit haben, sich frei zu äußern, ihre Masken abzulegen, eine Person mit eigener Individualität zu sein.¹⁸

Um unbelastet und gut arbeiten zu können, benötigt jeder von uns einen privaten Raum, um sich Luft zu machen oder die eigenen Gedanken zu sammeln. Nicht jeder Arbeitgeber ist allerdings von dem sozialen Wert der Privatsphäre im Arbeitsleben überzeugt. Es wird vermutet, dass sie zu Betrug und falscher Darstellung beitrage, Benachteiligungen am Arbeitsplatz fördere und eine feindliche Umgebung (*hostile environment*) schaffen könne. Arbeitgeber in den USA überwachen E-Mails ihrer Mitarbeiter nicht zuletzt deshalb, um von der Verantwortung für *sexual*

harassment entlastet zu werden. Dieser Aspekt ist nach europäischem Rechtsverständnis eher eine Frage des Schutzes des Privat- und Intimbereichs gegen unerwünschtes Eindringen und Mitteilungen.

Die EG-Datenschutzrichtlinie vom 24. Oktober 1995, die noch in dieser Legislaturperiode in deutsches Recht umgesetzt werden soll,¹⁹ hat besondere Kategorien von Daten (sensitive Daten) wegen der Gefahr einer diskriminierenden Verwendung mit einem grundsätzlichen Verwendungsverbot belegt.²⁰ Dazu gehören auch Sexualdaten. Nur in Ausnahmefällen darf das Verbot im Arbeitsrecht durchbrochen werden.²¹ Die Richtlinie verbietet zudem negative automatisierte Einzelentscheidungen.²² Dieses Vorschript ist auch im Arbeitsverhältnis von Bedeutung. Demnach muss eine arbeitsrechtlich relevante Entscheidung (z.B. Nichteinstellung oder Kündigung) immer im erläuternden Kontext einer Kommunikation zwischen den Beteiligten erfolgen.

Das amerikanische Gesetz über die Wahrung der privaten Kommunikation greift in den USA grundsätzlich nicht im Verhältnis Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber hat hier freien Zugang zu jedweder Telekommunikation. Es mehren sich jedoch die Stimmen, die das Schutzkonzept der »privacy« etwa auf den E-Mail-Austausch ausdehnen wollen.²³ Amitai Etzioni forderte bereits 1997 einige Privatheit für die E-Mail am Arbeitsplatz.²⁴

Die Vertraulichkeit der Kommunikation in Netzen ist hingegen nach deutschem Recht – wie oben bereits ausgeführt – grundrechtlich geschützt. Der Arbeitnehmer darf daher auch seine E-Mail verschlüsseln, so dass ein Zugriff im Netz durch den Arbeitgeber schon aus technischen Gründen nicht möglich ist.²⁵ Der Arbeitgeber kann jedoch bei Bedarf den Ausdruck

der geschäftlichen/dienstlichen E-Mail verlangen.

Ob und in welchem Umfang der Arbeitnehmer geschäftliche oder private E-Mails über das Internet oder Intranet abwickeln kann oder im Internet surfen darf, ist allerdings eine Frage der Vereinbarung im Arbeitsvertrag bzw. auf kollektivrechtlicher Ebene.²⁶ Bei einer Kommunikation im Arbeitsverhältnis, die praktisch über das Netz abgewickelt wird, bei der die überrkommene Form des mündlichen Austausches fehlt, muss jedoch ein privater und informeller Austausch im angemessenen Rahmen zulässig sein.²⁷

Im Reformgesetz sollen Grundregeln zur Nutzung der neuen Informations- und Kommunikations-Techniken festgehalten werden.²⁸ Eine private Nutzung von E-Mail und Internet sollte erlaubt sein, falls keine entgegenstehende Vereinbarung im Arbeitsvertrag oder in einer kollektivrechtlichen Norm dazu vorliegt oder nachträglich geschlossen wird. Diese Grundregel kann nur so weit zum Tragen kommen, wie keine betrieblichen Belange dadurch beeinträchtigt werden. Eine private Nutzung in Eil- und Notfällen darf auch durch Vereinbarung nicht eingeschränkt werden. Die Kosten für eine private Nutzung können dem Arbeitnehmer in Rechnung gestellt werden. Art, Umfang und Kostentragung können durch Vereinbarung festgelegt werden. Es sollte auch klargestellt werden, dass dem Arbeitgeber Kontrollrechte etwa darüber zustehen, ob sich geschäftliche/dienstliche Zugriffe im WWW oder eine erlaubte private E-Mail-Nutzung in einem angemessenen Umfang bewegen. Der Arbeitgeber muß das Recht haben, potenziell betriebsschädigende Netzinhalte durch geeignete organisatorische Maßnahmen auszuschalten. Der besondere Schutz der Kommunikation von Arbeitnehmern mit Sonderstatus (z.B. Medizinern,

16. Tinnfeld, a.a.O., S. 197 ff.

17. Lawrence Lessing *The Architecture of Privacy*, (1998)

18. Zu den verschiedenen Typen der Individualkommunikation vgl. Johann Bizer, in: B. Sokol (Hrsg.): *Datenschutz und Anonymität*, S. 64 f., (2000)

19. zum Stand der Novellierung vgl. Spiros Simitis, DuD 2000, 714 ff.

20. Art. 8 Abs. 1 EG-Datenschutz-Richtlinie

21. Art. 8 Abs. 2 Nr. b EG-DSCHRL, vgl. Erwägungsgrund 33.

22. Art. 15 EG-DSCHRL

23. Paul M. Schwartz, *Internet Privacy and the State*, Connecticut Law Rev., vol. 32, 2000, 816 ff.

24. The New York Times, November 23, 1997, p. C12

25. zur Pflicht der Entschlüsselung etwa bei Verdacht einer strafbaren Handlung vgl. Wolfgang Däubler, *Internet und Arbeitsrecht*, (2001), S. 117 f. mwN.

26. zum Grundprinzip der Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers vgl. Wolfgang Däubler, *Internet und Arbeitsrecht*, (2001), S. 93 ff. mwN

27. so auch Däubler, ebd., S. 93, 156

28. siehe oben Tinnfeld/Viethen, a.a.O., S. 983

Psychologen oder Journalisten) bleibt dabei unberührt.²⁹

Aufgabe des Reformgesetzes

Es gehört zu den Grundaufgaben des Reformgesetzes, verlässliche und präzise Informationen über die Reichweite und Konsequenzen seiner Anwendungen im Rahmen von Abschluss, Verlauf und Abwicklung des Arbeitsvertrages zu geben.

Es will die konkreten Anforderungen des Arbeitsalltags einbeziehen. Die Lösungen bewegen sich entlang den Anforderungen des europäischen Datenschutzes. Es gibt hier einen Bereich, der besonders nachteilige Konsequenzen für den betroffenen Arbeitnehmer hat: die *Genom-Analyse*.³⁰ Die EG-Datenschutzrichtlinie eröffnet den Mitgliedstaaten die Möglichkeit, die Verwendung von beson-

deren sensiblen Daten auch für den Fall zu verbieten, dass die betroffene Person eingewilligt hat.³¹ Genetische Analysen der menschlichen DNA sind zu Forschungszwecken und in der Medizin sicherlich erforderlich. Etwas anderes gilt aber für das Arbeitsverhältnis. Wenn es möglich ist, dass Arbeitgeber die Ergebnisse einer Analyse entgegennehmen dürfen, werden gerade in Zeiten eines engen Arbeitsmarktes Stellenbewerber sie auch anbieten.³² Die freie Selbstbestimmung des Einzelnen muss in solchen Fällen zugunsten einer sinnvollen, solidarischen Ordnung im Arbeitsleben zurücktreten. Andernfalls besteht das Risiko, das erblich Belastete, die noch jahrelang arbeiten könnten, als Mitglieder einer »genetischen Unterschicht« nicht mehr vermittelbar wären. Im Zentrum von Menschenwürde und Persönlichkeitsrecht im Arbeitsrecht steht nicht nur die Selbstbestimmung des Einzelnen, der keine »biologischen Defizite« aufweist.

Jeder hat rechtlich den Anspruch, genetisch nicht diskriminiert bzw. stigmatisiert zu werden.³³ Der deutsche Reformgesetzgeber plant nach meinem Informationsstand das Verbot der Genom-Analyse im Arbeitsverhältnis und setzt damit gleichzeitig ein Signal für eine Regelung in einem zukünftigen EG-Arbeitnehmer-Datenschutzgesetz.

Letzte Meldung:

Die Bundesregierung will nach neuesten Informationen die Regelung des Arbeitnehmerdatenschutzes leider doch weiter verschieben. Diese Entwicklung ist äußerst bedenklich. Es sollten sich daher alle verfügbaren politischen Kräfte, hier alle FIFFerlinge zusammenschließen und für die baldige Verabschiedung eines Reformgesetzes nachhaltig einsetzen! Die allgemeinen Bestimmungen im BDSG reichen bei weitem nicht aus. Es ist ein Skandal, dass die Regierung das Reformgesetz trotz anders lautender Ankündigungen aus ungenannten Gründen wieder verschiebt.

29. vgl. § 203 Strafgesetzbuch und die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Verbot der Speicherung von Zielnummern bei Telefongesprächen, die ebenso auf E-Mail-Adressaten angewandt werden kann

30. zur Bedeutung und europäischen Debatte vgl. Hans-Hermann Schrader (S. 290 ff.) und M. Tinnefeld (S. 298 ff.), in: Lamnek/Tinnefeld (Hrsg.), *Zeit und kommunikative Rechtskultur in Europa*, 2000

31. Art. 8 Abs. 2 Nr. a DSCHRL

32. Vgl. die wegweisende Regelung im österreichischen Gentechnik-Gesetz (§ 67): »Arbeitgebern und Versicherern ist verboten, Ergebnisse von Genanalysen von ihren Arbeitnehmern, Arbeitsuchenden oder Versicherungswerbern zu erheben, zu verlangen, anzunehmen oder sonst zu verwerten.«

33. Vgl. Art. 14 EMRK und Art. 3 Abs. 3 GG.

Zu den Autoren

Dagmar Boedicker

ist freiberufliche technische Redakteurin und Mitglied im Vorstand des FIFF e.V.

Dr. Wolfgang Däubler

ist Professor für Deutsches und Europäisches Arbeitsrecht, Bürgerliches Recht und Wirtschaftsrecht an der Universität Bremen und befasst sich mit Fragen der Nutzung von Informationstechnik, Internet u.ä.

Werner Hülsmann

ist als Technologieberater bei FORBIT e.V. für die Beratung von Betriebsräten zuständig und Mitglied im Vorstand des FIFF e.V.

Assessor jur. Hajo Köppen

ist Planungsreferent und Datenschutzbeauftragter an der Fachhochschule Gießen-Friedberg, Lehrbeauftragter für Datenschutzrecht am Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften. Er ist Mitglied im Vorstand der Deutschen Vereinigung für Datenschutz e.V.-DVD und der Redaktion der Datenschutz Nachrichten (DANA). Er schreibt regelmäßig für verschiedene Fachzeitschriften.

Dr. jur. utr. Marie-Theres Tinnefeld

ist Juristin und Publizistin mit Schwerpunkt Datenschutz- und

Wirtschaftsrecht, ein weiterer Schwerpunkt ihrer Tätigkeit ist der Themenbereich informationelle und kommunikative Kultur und Rechtskultur. Zusammen mit dem Informatiker Prof. Dr. Klaus Köhler ist sie verantwortlich für die Ausbildung im betrieblichen Datenschutz an der FH München.

Dr. jur. Peter Wedde

ist Professor für Arbeitsrecht und Recht der Informationsgesellschaft an der FH-Frankfurt, Leiter des Projekts quid! Gütesiegel für betrieblichen Datenschutz, Fachautor zu arbeits- und technikkrechtlichen Themen (u.a. Kommentar zum BetrVG, zum BDSG sowie zu Rechten der Arbeitnehmer in der IT-Welt).

Peter Wedde

Handlungsmöglichkeiten der Gewerkschaften in der digitalisierten Arbeitswelt

Verfassungsrechtliche Spielräume und praktische Optionen

Die Situation

Für Gewerkschaften und Gewerkschafter bedeuten Kommunikationsmedien und -systeme wie Internet, Intranet oder E-Mail eine Fülle neuer Herausforderungen. Eine wichtige besteht darin, diese Medien für ihre Arbeit sinnvoll und effektiv einzusetzen und zu nutzen: Nur wenn sich auch auf diesen Wegen gewerkschaftliche Informationen und Inhalte ebenso transportieren lassen wie auf konventionelle Weise, lässt sich sicherstellen, dass die Beschäftigten unter den technischen Bedingungen der Informationsgesellschaft einen unmittelbaren Bezug zu ihren kollektiven Interessenvertretern herstellen und behalten können. Um dieses Ziel zu erreichen, ist es in der Praxis notwendig, gewerkschaftliche Informationen nicht nur per Aushang am Schwarzen Brett oder durch Flugblätter und Mitgliederzeitungen zu verbreiten, sondern beispielsweise auch auf der Homepage im Internet. Darüber hinaus erwarten Beschäftigte, für die E-Mails immer öfter die übliche Kommunikationsform sind, dass sie Fragen an ihre Gewerkschaft per E-Mail stellen können und auf diesem Weg beantwortet bekommen.

Die Praxis

Aus gewerkschaftlicher Sicht wird es vor diesem Hintergrund notwendig, die eigene Kommunikationsfähigkeit gegenüber den Beschäftigten in den Betrieben auch per Internet, Intranet oder E-Mail zu sichern. Diese Notwendigkeit stößt allerdings auf das Problem, dass die technischen Ressourcen auf der letzten Meile der Kommunikation dem Arbeitgeber gehören. Der Zugriff auf gewerkschaftliche Web-Seiten aus den Betrieben heraus erfordert beispielsweise die Nutzung von dienstlichen Geräten, Systemen und Netzen. Gleiches gilt, wenn Gewerkschaften Nachrichten oder Informationen per E-

Mail an ihre Mitglieder versenden, oder wenn sie auf diesem Weg Werbemaßnahmen an Nichtmitglieder adressieren wollen. Auch hier führt kein Weg am betrieblichen E-Mail-Server vorbei.

Der notwendige Zugriff von Gewerkschaften auf diese Ressourcen ist nur dann unproblematisch, wenn Arbeitgeber hiermit einverstanden sind. Wo dies nicht der Fall ist, sind Probleme programmiert. In der Praxis prallen zu diesem Thema die Positionen hart aufeinander. Einige Beispiele machen das deutlich:

- Das Arbeitsgerichts Elmsborn hat eine Abmahnung gegenüber einem stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden für rechtswidrig erklärt, der eine Aufforderung zum Gewerkschaftsbeitritt von zu Hause aus an die dienstlichen E-Mail-Adressen von Kolleginnen und Kollegen verschickt hatte. Das erstinstanzliche Urteil wurde im Dezember 2000 in der zweiten Instanz vom LAG Schleswig-Holstein aufgehoben.
- In einem großen deutschen Elektrokonzern, der die private Nutzung seines elektronischen Netzes ansonsten toleriert, wurde ein IG-Metall Mitglied abgemahnt, das auf diesem Weg eine DGB-Veranstaltung angekündigt hatte.
- Zwei Abmahnungen erhielt ein Betriebsratsmitglied eines großen Computerherstellers, weil es das interne Informationsnetz zum Dialog mit anderen europäischen Arbeitnehmervertretern nutzte.
- Die Tochter eines großen US-amerikanischen Computerherstellers versuchte, dem Betriebsrat die Installation eines Links von seiner Betriebsrats-Homepage zu der der IG-Metall zu verbieten.

- In den USA wurde dem ehemaligen Intel-Mitarbeiter Ken Hamidi nach einer Klage des Unternehmens von einem Gericht verboten, seine ehemaligen Kolleginnen und Kollegen weiterhin per E-Mail über ihre Rechte bzw. über laufende Prozesse zu unterrichten.

Die juristische Sicht

Aus der juristischen Sicht leiten sich für Gewerkschaften und Gewerkschafter vor dem Hintergrund dieser kontroversen Debatte unterschiedliche Themenfelder ab, die der Lösung bedürfen.¹ So ist beispielsweise unklar, welche Rechte auf Zugang zu im Betrieb vorhandenen bzw. genutzten Kommunikationsmedien Gewerkschaften haben. Fraglich ist in diesem Zusammenhang auch, ob Arbeitgeber im Betrieb vorhandene Verteiler (etwa »an alle«) zur Verfügung stellen müssen. Weiterhin ist zu bewerten, ob es zulässig ist, dass Arbeitgeber den Zugang zu gewerkschaftlichen Homepages durch entsprechende Programmierung der betrieblichen Systeme unterbinden dürfen. Schließlich ist es aus Sicht der Gewerkschaften bedeutsam, ob sie oder ihre einzelnen Mitglieder das Recht haben, E-Mails direkt an die betrieblichen E-Mail-Accounts der Belegschaften in den Betrieben zu adressieren.

Aus juristischer Sicht ist zu diesen Themenfeldern zunächst grundsätzlich festzustellen, dass es auch im Informationszeitalter für Gewerkschaften ein aus Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz abgeleitetes Zutrittsrecht zum Betrieb gibt. Dieses umfasst nicht nur den physischen Zugang, sondern auch den digitalen per E-Mail oder über Angebote auf Homepages im Internet oder in betrieblichen Intranets.

1. vgl. hierzu ausführlich Klebe/Wedde, Arbeit und Recht 11/2000, S. 401 ff.

Bisher war es so, dass gewerkschaftliche Aktivitäten aufgrund der sogenannten Kernbereichslehre nur außerhalb der Arbeitszeit erfolgen konnten. Diese Situation hat sich inzwischen aufgrund der neueren Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) verändert. Mit seiner Entscheidung vom 14.11.1995² macht das Gericht deutlich, dass der Arbeitgeber Werbeaktivitäten im begrenzten Umfang während der Arbeitszeit hinnehmen muss, wenn eine Gewerkschaft diese aus koalitionsrechtlichen Erwägungen³ heraus für erforderlich hält. Eine Grenze der Zulässigkeit ist erst dann erreicht, wenn das gewerkschaftliche Vorgehen zu nennenswerten Arbeitszeitverlusten führt. Dies wird in der Regel noch nicht der Fall sein, wenn Beschäftigte wenige Minuten ihrer Arbeitszeit darauf verwenden, sich mit gewerkschaftlichen Themen zu befassen.

Diese geänderte Position der Rechtsprechung hat unmittelbare Auswirkungen für die vorstehend skizzierten Themenfelder. In Ausfüllung der durch Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz garantierten Koalitionsfreiheit wird nunmehr das Recht der Beschäftigten auf Zugang zu Angeboten der Gewerkschaften auf Homepages zugestanden. Dies gilt sowohl für Angebote im Internet, auf die Beschäftigte zugreifen können müssen, als auch für betriebliche Intranets, wo – analog zu konventionellen *Schwarzen Brettern* – von Gewerkschaften firmenspezifische Inhalte hinterlegt werden können. Arbeitgeber müssen Gewerkschaften unzensurierte Zugriffs- und Verfügungsrecht zu Intranets einräumen. Eine Grenze kann allenfalls dann gegeben sein, wenn Firmeninteressen in einer Form tangiert werden, die von Arbeitgebern als Ergebnis einer Rechtsgüterabwägung nicht hingenommen werden muss. Dies wäre beispielsweise bei einem Boykottaufruf einer Gewerkschaft der Fall, der sich gegen das Unternehmen richtet.

Gleichrangig mit dem Recht auf Zurverfügungstellung des Zugriffs auf betriebliche Ressourcen ist der Anspruch auf freien Zugang auf Ange-

bote der Gewerkschaften im Internet. Räumt ein Arbeitgeber seinen Beschäftigten das Recht ein, hier auch privat zu »surfen«, wäre es ein unzulässiger Eingriff in die verfassungsrechtlich normierte Koalitionsfreiheit, wenn der Zugriff zu Angeboten der Gewerkschaften im betrieblichen System gesperrt würde. Etwas anderes könnte allenfalls gelten, wenn der Arbeitgeber jegliche private Nutzung verbieten würde. Selbst in diesem Fall wäre dann aber noch die Frage zu klären, ob der Zugriff auf gewerkschaftliche Angebote wirklich *privat* ist. Gerade in diesen Fällen wäre Gewerkschaften aber das Recht einzuräumen, betriebsintern elektronische Schwarze Bretter einzurichten.

Mit Blick auf das durch die Rechtsprechung ausgeweitete Informations- und Werberecht der Gewerkschaften während der Arbeitszeit können diese ihre Mitglieder durch gezieltes Versenden von E-Mails direkt ansprechen, wenn sie es für erforderlich halten (beispielsweise zur Information über den aktuellen Stand einer Tarifrunde). Ob ein solches gezieltes Vorgehen immer sinnvoll ist, kann allerdings fraglich sein. Gibt doch diese Form der Versendung dem Arbeitgeber die Möglichkeit in die Hand, anhand der Systemprotokolle festzustellen, wer Empfänger der Informationen und damit Gewerkschaftsmitglied ist.

Ebenso haben Gewerkschaften das Recht, sich per E-Mail auch an potenzielle Mitglieder zu wenden, wenn sie dies aus koalitionsrechtlichen Erwägungen heraus für erforderlich halten. Der Arbeitgeber kann auch dies nicht unter Hinweis auf sein Eigentum am E-Mail-System unterbinden. Gewerkschaften werden indes auch bei dieser Konstellation verhindern müssen, dass auf diesem Weg *Nichtmitglieder-Dateien* entstehen.

Das kann beispielsweise geschehen, wenn Informationen sich immer an die gesamte Belegschaft richten. Halten Gewerkschaften dies für erforderlich, haben sie einen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber, dass dieser ihnen vorhandene Verteiler (etwa »an alle«) zur Verfügung stellt bzw. hierüber die Informationen unverzüglich und unverändert versendet.

Was für Gewerkschaften als Organisation aus verfassungsrechtlichen Erwägungen heraus zulässig ist, kann

deren einzelnen Mitgliedern natürlich nicht verboten werden. Dies bedeutet, dass auch sie das Recht haben, einzelne Beschäftigte oder die gesamte Belegschaft per E-Mail über betriebliche Systeme oder von einem privaten E-Mail-System aus anzusprechen. Erfolgt die Versendung von E-Mails vom betrieblichen Arbeitsplatz aus, muss lediglich sichergestellt werden, dass sich der hierfür erforderliche Zeitaufwand im Rahmen hält. Erfolgt die Versendung aus dem privaten Bereich, hat der Arbeitgeber diese in jedem Fall hinzunehmen, auch wenn die Lektüre durch die Beschäftigten ein paar Arbeitsminuten kostet.

Fazit

Im Ergebnis ist es damit unter Beachtung der aktuellen Rechtsprechung des BVerfG zulässig, dass Gewerkschaften und Gewerkschafter elektronische Kommunikationswege im Betrieb nutzen, um einzelne Beschäftigte oder die ganze Belegschaft anzusprechen bzw. um Informationsangebote bereitzustellen. Es gelten die gleichen Grundsätze wie für das persönliche Aufsuchen am Arbeitsplatz im Betrieb. Arbeitgeber dürfen dieses Handeln nicht durch technische Maßnahmen verhindern oder erschweren.

Gibt es im Betrieb ein Intranet, haben Gewerkschaften in Wahrnehmung ihrer Aufgaben das Recht, hier eigene (unzensurierte) Homepages einzurichten. Haben Beschäftigte Zugriff auf das Internet, können sie diesen nutzen, um sich gewerkschaftliche Angebote anzusehen. Eine spezifische Sperrung des Zugriffs auf diese Angebote ist unzulässig. Nutzen Beschäftigte die Zugriffsmöglichkeiten nicht nur während ihrer Arbeitspausen, sondern auch während der Arbeitszeit, ist dies nach der Rechtsprechung des BVerfG zulässig, solange sich die zeitliche Belastung des Arbeitgebers in Grenzen hält.

Gewerkschaften werden damit im Ergebnis in die Lage versetzt, Informations- und Werbemaßnahmen auch unter den neuen digitalisierten Gegebenheiten durchzuführen. Diese Feststellung bedeutet nun aber nicht, dass in konkreten Fällen nicht doch Rechtsstreitigkeiten zu erwarten sind. Im Gegenteil: Das Thema bleibt spannend – Fortsetzung folgt!

2. vgl. DB (Der Betrieb) 1995, 1627

3. die Koalitionsfreiheit (Art. 9 Grundgesetz) schützt das Recht Einzelner auf Zusammenschluss (Gründung, Beitritt, Verbleib) und die Vereinigungen selbst (der Arbeitnehmer und Arbeitgeber)

Stellungnahme des Berufsverbandes der Datenschutzbeauftragten Deutschlands e.V. (BvD) Bonn
vom April 2000

Gestaltung eines Arbeitnehmerdatenschutzgesetzes

These:

Die Arbeitswelt wird zunehmend durch die modernen Formen der Informations- und Kommunikationstechniken geprägt. Von der Wirtschaft und Verwaltung werden zur Zeit Fakten geschaffen, die im nachhinein durch den Gesetzgeber nicht mehr ohne weiteres zu beeinflussen sind.

Die voranschreitende Vernetzung, eine Vielzahl unterschiedlichster Datenbanken und deren Verknüpfung (Data-Mining) sowie von Kommunikationssystemen und -medien, zieht es nach sich, dass Arbeitnehmerdaten nicht nur innerbetrieblich, sondern auch über das Unternehmen hinaus erhoben, verarbeitet und genutzt werden.

Das Risiko und die Zunahme der Möglichkeit, umfassende Kommunikations-, Leistungs- und Verhaltensprofile über Arbeitnehmer zu erstellen, erfordert den rechtlichen Schutz der Arbeitnehmer, als »gläserner Mitarbeiter« abgebildet zu werden.

Um das Recht auf informationelle Selbstbestimmung, welches das Bundesverfassungsgericht in den Rang eines Grundrechtes erhoben hat, zu gewährleisten, ist es erforderlich, daß gesetzliche Regelungen im Bereich des Arbeitnehmerdatenschutzes geschaffen werden.

Begründung:

Schutzbedürfnis des Arbeitnehmers

Die Schutzbedürftigkeit der Arbeitnehmer ergibt sich aus dem Charakter des Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitnehmer ist mit seinem Schutzbedürfnis gegenüber den Interessen des Arbeitgebers oftmals unterlegen. Eine der Ursachen liegt im schnellen Wechsel des wirtschaftlichen Umfeldes der

Unternehmen (Globalisierung), was häufig zum Abbau von Personal führt.

Die modernen Informations- und Kommunikationstechniken ermöglichen dem Arbeitgeber umfassend und jederzeit Kontrollen und Überwachungen der Arbeitnehmer. Die Vielfalt vorhandener Informationen ermöglicht dem Arbeitgeber über seine Arbeitnehmer, Persönlichkeitsprofile zu erstellen (»gläserner Arbeitnehmer«), die alle Stärken und Schwächen wiedergeben.

Das Fehlen eines Arbeitnehmerdatenschutzgesetzes bewirkt, daß bei diesen Fragen eine Vielfalt an datenschutzrechtlichen Regelungen besteht, z. B. arbeitsrechtliche Grundsätze, die das BDSG teilweise überlagern und damit eine Dominanz des Richterrechtes gegeben ist.

Das kann bei Bewertung und Klärung datenschutzrechtlicher Probleme im betrieblichen Alltag zu datenschutzrechtlichen Unklarheiten und Schwierigkeiten führen. Als Beispiel sei genannt, die Erhebung und Speicherung medizinischer Daten durch Betriebsarzt und Personalverwaltung. Schließlich ist unklar, ob sich das bestehende Arbeitnehmerdatenschutzrecht auf Arbeitnehmer beschränkt oder ob auch arbeitnehmerähnliche Personen wie Heimarbeiter, Telearbeitnehmer, freie Mitarbeiter usw. mit einzubeziehen sind.

Bewerberdaten

Das BDSG regelt bisher für den betrieblichen Bereich nicht die Fragen der Datenerhebung und Löschung der Bewerberdaten sowie den Umfang und die Grenzen des Fragerechtes.

Der Schutz der Arbeitnehmer vor einer zu umfassenden Befragung ist bisher nicht gesetzlich geregelt, so daß für die Beurteilung die ständige

Rechtsprechung des BAG heranzuziehen ist. So muß die Zulässigkeit von Fragen z.B. nach Vorstrafen, Krankheiten, Behinderungen, Vermögensverhältnissen oder einer Schwangerschaft in engen Grenzen und eindeutig gesetzlich geregelt werden.

Der Arbeitgeber sollte Informationen über einen Bewerber von Dritten nur im Ausnahmefall einholen dürfen, wobei zuvor eine Einwilligung des Bewerbers vorliegen muß. Dies gilt auch für andere Formen der Informationserhebung, wie z.B. psychologische Einstellungstests oder Genomanalysen, die nur dann zulässig sein sollten, wenn es um die Ermittlung einzelner Risikofaktoren geht, die gerade an dem in Aussicht genommenen Arbeitsplatz zum Schutz des Bewerbers von Bedeutung sind.

Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten

Ein zukünftiges Arbeitnehmerdatenschutzgesetz hat die Aufgabe, die Umstände, den Umfang und die Grenzen der Datenerhebung bei Arbeitnehmern zu regeln. Dabei ist abzuwägen zwischen dem Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer und der wirtschaftlichen Unternehmerfreiheit des Arbeitgebers. Ein gerechter Ausgleich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist herzustellen.

Ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz muß auch klären, ob und unter welchen Voraussetzungen die neuen Regelungen des Telekommunikations- und Teledienstrechtes im Arbeitsrecht Anwendung finden. Auch die Erhebung von Mitarbeiterdaten über moderne technische Systeme wie Videokamera oder Einsatz biometrischer Verfahren bedürfen einer gesetzlichen Regelung.

Durch die Verknüpfung von im Unternehmen umfangreich gespei-

cherten Mitarbeiterdaten an unterschiedlichen Stellen und für verschiedenste Aufgaben besteht die Möglichkeit, Persönlichkeitsbilder zu erzeugen. Solche Verarbeitungen sind mit der ursprünglichen Zweckbestimmung nicht mehr im Einklang und können entsprechend seiner betrieblichen Zielsetzung ausgewertet werden, ohne die betroffenen Arbeitnehmer zu informieren. Durch das erreichte Potential an Wissenszuwachs und Möglichkeit der Nutzung für den Arbeitgeber wird das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers verletzt.

Im Zuge der Globalisierung von Konzernunternehmen gewinnt die Personaldatenübermittlung, durch den Wechsel von Mitarbeitern im Unternehmen, auch im Rahmen ihrer persönlichen Weiterentwicklung, immer größere Bedeutung. Die Weitergabe von Arbeitnehmerdaten innerhalb eines Konzerns ist regelungsbedürftig. Wegen internationaler Konzerne muß dieses Problem auch zumindest europaweit gelöst werden.

Problematisch ist außerdem die Übermittlung in Drittländer (außerhalb der EU), die kein angemessenes Schutzniveau aufweisen. Voraussetzung einer Datenübermittlung an Drittländer ist jedoch, daß durch eine vertragliche Regelung sichergestellt ist, daß dabei das Schutzniveau des deutschen Datenschutzrechtes nicht unterschritten wird.

Das neue Arbeitnehmerdatenschutzgesetz muß regeln, daß Daten mit Personenbezug nicht länger als zur Aufgabenerledigung notwendig gespeichert bleiben. Daten, für die der Verwendungszweck nicht mehr gegeben und keine gesetzliche Aufbewahrungspflicht besteht, sind zu löschen.

Rechte der Arbeitnehmer

Die Einwilligung der Arbeitnehmer zur Verarbeitung und Nutzung seiner Daten für betriebliche Zwecke setzt die Aufklärung über die Folgen voraus (informed consent).

Die Einwilligung darf nicht dazu führen, daß der Arbeitnehmer sich seines Grundrechtes auf Datenschutz entäußert, denn auf den Kern dieses Grundrechtes, die Achtung der Menschenwürde, kann nicht verzichtet werden (Art.2 Abs.1 i.V.m. Art.1 Abs.1 GG).

Das Recht der Arbeitnehmer auf Auskunft über die zu ihrer Person gespeicherten Daten muss um die Auskunft über den Verwendungszweck erweitert werden sowie die Verpflichtung der speichernden Stelle die Zweckbindung einzuhalten. Notwendig ist auch die Benachrichtigung bei Veränderung des Verwendungszweckes sowie einer evtl. beabsichtigten Übermittlung der Daten an Dritte.

Die Einsichtnahme in die Personalakte ist zwar durch das BetrVG garan-

tiert, darüber hinausgehende Rechte zur Einsicht in weitere Akten, z. B. Personalnebenakten, medizinische Unterlagen, Qualifizierungs- und Potentialbeurteilungen, sollten zur Stärkung der Arbeitnehmerrechte geregelt werden. Dazu zählt auch eine Regelung über Inhalt und Aufbewahrungsdauer solcher Unterlagen.

Datenschutzbeauftragter und Betriebsrat

Das BDSG regelt nicht die Zusammenarbeit im Unternehmen zwischen dem Datenschutzbeauftragten und dem Betriebsrat. Notwendig ist eine Regelung über die Zusammenarbeit beider Stellen im Sinne einer gemeinsamen Zielsetzung zum Schutz von Arbeitnehmerdaten und zur Stärkung der Rechte der Betroffenen.

Die Stellung und Aufgabe des betrieblichen Datenschutzbeauftragten ist zu konkretisieren hinsichtlich der Planung und Mitwirkung in Projekten mit personenbezogenen IT-Aspekten sowie bezüglich der Schulung und Information zur Sensibilisierung der Arbeitnehmer.

Datenschutzaudit sowie »Vorabkontrolle« sollten in einem Arbeitnehmerdatenschutzgesetz gleichfalls im Hinblick auf die Mitwirkung und Stärkung der Stellung des Datenschutzbeauftragten geregelt werden.

Aus der Presseerklärung des Bundesbeauftragten für den Datenschutz anlässlich der Vorlage seines 18. Tätigkeitsberichts

Schaffung eines Arbeitnehmerdatenschutzgesetzes

Auch unsere Arbeitswelt wird zunehmend durch den Einsatz immer leistungsfähigerer Informations- und Kommunikationstechniken geprägt. Telearbeit und papierarmes Büro sind Stichworte dieser neueren Strukturen, die auch in der öffentlichen Verwaltung Einzug halten. Die Angebote von Software, die jeden Mausklick oder jede Internet- und E-Mail-Adresse registriert und arbeitsplatzbezogen

auswertet, werden immer häufiger sowie günstiger. Und schützende Betriebsräte kennt die schöne neue virtuelle Welt immer seltener. Insofern ist es nicht verwunderlich, dass mir immer häufiger Fragen zum Umgang mit Daten von Arbeitnehmern vor allem im Zusammenhang mit E-Mail und Internetnutzung gestellt werden. Ohne Zweifel führt der technische Komfort zu erleichterten Arbeitsbe-

dingungen für die Mitarbeiter. Zugleich liegt er auch im Interesse der Arbeitgeber, die sich vom Einsatz dieser Techniken Wirtschaftlichkeits-, aber auch Rationalisierungseffekte versprechen. Auf der anderen Seite ist unbestreitbar, dass der zunehmende Einsatz von Informations- und Kommunikationstechniken auch Risiken für die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter in sich birgt.

Das Bundesarbeitsgericht hat bereits 1984 – also zu einer Zeit, als die Informations- und Kommunikationstechnik noch in den Kinderschuhen steckte – auf die Risiken für das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers durch die technisierte Ermittlung von Verhaltens- und Leistungsdaten hingewiesen. Da gesetzliche Regelungen zum Arbeitnehmerdatenschutz nach wie vor weitgehend fehlen, ist die Rechtslage aufgrund einer notwendigerweise lückenhaften, aber auch schwer zu erschließenden Rechtsprechung vielfach nicht eindeutig. Darüber hinaus erscheint es äußerst problematisch, wenn Arbeitnehmer und Arbeitgeber ihre datenschutzrechtlichen Rechte und Pflichten nach geltendem Recht weitgehend nur aus dieser Rechtsprechung ableiten können.

Die Datenschutzbeauftragten des Bundes und der Länder fordern bereits seit 1984 bereichsspezifische gesetzliche Regelungen zum Arbeitnehmerdatenschutz. Der Deutsche Bundestag hat die Bundesregierung mehrfach aufgefordert, einen entsprechenden Gesetzentwurf vorzulegen, was diese bereits auch mehrfach ausdrücklich zugesagt hat. Allerdings sind diesen Worten bislang keine Taten gefolgt. Auch in dieser Legislaturperiode hat die Bundesregierung neuerlich angekündigt, einen entsprechenden Gesetzentwurf vorzulegen, der die Entwicklung der Informations- und Kommunikationsgesellschaft arbeitsrechtlich flankieren soll.

Ich appelliere an die Bundesregierung, diese Ankündigung endlich umzusetzen, damit Rechtsklarheit und Rechtssicherheit für alle Beteiligten geschaffen wird.

Beschluss des DGB-Bundesvorstandes vom 7.9.99:

Der DGB-Bundesvorstand beschließt folgende Eckpunkte des DGB zum Arbeitnehmerdatenschutzgesetz:

- Der Arbeitnehmerdatenschutz ist im Rahmen der Umsetzung der EU-Datenschutzrichtlinie zu regeln.
- Die Verantwortung für die Einführung und Einhaltung des Datenschutzes ist beim Arbeitgeber anzusiedeln. Insbesondere die Grundsätze der Verwendung datensparsamer Systeme und der Datenvermeidung sind im Gesetz zu verankern.
- Die Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung bei der Datenerhebung-, -speicherung und -verarbeitung sind zu verbessern.
- Es sind Regelungen zu treffen, um die Persönlichkeitsrechte bei der Bewerbung und vor der Einstellung gesetzlich zu wahren.
- Die individuellen Rechte der Beschäftigten sind so zu stärken, damit das Recht auf informationelle Selbstbestimmung während der Dauer der Beschäftigung wirksamer gewährleistet wird.
- Die Aufgaben und Befugnisse der betrieblichen Datenschutzbeauftragten sind zu verbessern, damit sie ihrem gesetzlichen Überwachungsauftrag besser nachkommen können; ihre Bestellung und Abberufung ist an das Mitbestimmungsrecht der betrieblichen Interessenvertretung zu binden.
- Es ist überbetrieblicher Schutz bei der Verwendung von Arbeitnehmerdaten dahingehend zu schaffen, dass nicht nur die Arbeit der Aufsichtsbehörde effektiviert wird, sondern daneben Schiedsstellen zum Arbeitnehmerdatenschutz eingerichtet werden und Maßnahmen zur Sicherung des Arbeitnehmerdatenschutzes auch bei Auftragsdatenverarbeitung, insbe-

sondere ins Ausland, gewährleistet werden.

- Es sind ausreichende rechtliche Instrumente zur Durchsetzung des Arbeitnehmerdatenschutzes für die betrieblichen Interessenvertretungen und den betroffenen Arbeitnehmer bereitzustellen.

Berlin, den 16.10.00

DAG bekräftigt Forderung nach einem eigenständigen Arbeitnehmerdatenschutzgesetz

Für ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz sind nach Auffassung der DAG ferner Regelungsinhalte unabdingbar:

- Daten zur Abwicklung von Arbeits- und Dienstverhältnissen dürfen nur auf Grundlage einer Rechtsvorschrift, eines Tarifvertrages oder einer Dienst- oder Betriebsvereinbarung erhoben, weiterverarbeitet oder genutzt werden.
- Arbeitnehmerdaten sowie personenbeziehbare Daten dürfen im Arbeitsprozess nur für eindeutig festgelegte und rechtmäßige Zwecke der Abwicklung zulässiger Rechtsgeschäfte erhoben und weiterverarbeitet werden.
- Eine Datenauswertung und -verknüpfung, die zur Herstellung eines umfassenden Persönlichkeitsprofils des Arbeitnehmers führen kann, ist unzulässig.
- Ohne Wissen des Arbeitnehmers dürfen keine Vorrichtungen zur quantitativen und qualitativen Kontrolle verwendet werden.
- Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte von Betriebs- und Personalräten müssen gestärkt werden.
- Arbeitnehmerdaten dürfen nur dann in das Ausland übermittelt werden – z.B. bei Auftragsdatenverarbeitung –, wenn dort die Anwendung eines dem deutschen Recht vergleichbaren Datenschutzstandards gewährleistet wird.

F...I...f...F...Beirat

Frieder Nake

Verweigerung

Die ACM unternimmt es seit einiger Zeit immer wieder, führenden Personen der Computing Science massenweise Essays zu entlocken, die in ihrer geballten Zusammenstellung in Themenheften der *Communications of the ACM* ein erstaunliches, aufregendes, begeisterndes Bild von Stand und Perspektive der Disziplin geben. Kritische Untertöne sind nicht verboten bei dieser Art von Unternehmung. Den Grundton setzen sie allerdings nicht.

Das Heft vom März 2001 ist vollständig einer solchen konzentrierten Sicht auf die Informatik – wenn ich sie so einmal nennen darf – gewidmet. Unter der kaum begreiflichen Überschrift *The next 1000 years* (kein Druckfehler: »tausend«) erscheinen 53 Beiträge von ein bis vier Seiten Länge, die von *Digital immortality* über die Frage nach dem *End of computing science* bis zu *Closing the fluency gap* gehen.

Richard Stallman fragt in seinem kurzen Beitrag *Can freedom withstand e-books?* Er geht auf den Einfluß ein, den die Verbreitung elektronischer Bücher auf die freie Wahl seiner literarischen Quellen und damit auf seine Freiheit insgesamt haben mag. Er endet mit einem Bekenntnis und einer Aufforderung, die mir wert erscheinen, wiedergegeben zu werden:

If we readers value advanced technology (or the convenience it might give us) more than our freedom, we will lose our freedom. The alternative is to reject e-books that give us less freedom than a printed book. That is what I am going to do. Join me.

Klingt gut. Wie eine Aufforderung zum Ungehorsam. Zu technologischer Verweigerung. But mind you! Lesen wir sorgfältig, so sagt der Satz: Nur solche E-books, die uns weniger Freiheit geben (oder lassen?) als ein

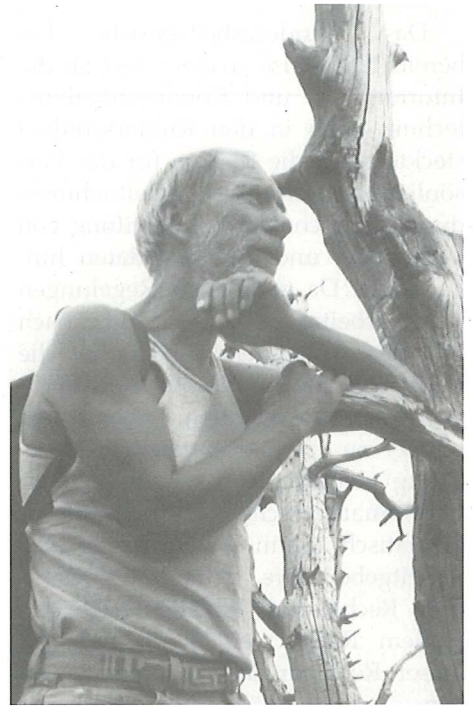
gedrucktes Buch, sind es, die Stallman verschmähen will. Er relativiert also durchaus, ruft nicht zur großen Verweigerung auf, die ja doch keinerlei Chance auf Verwirklichung hätte. Amerikanisch pragmatisch und doch gleichzeitig auch mit einer klaren abweichenden Individualität tritt Stallman auf und kündigt seine Teilnahme an einem der grassierenden digital-globalen Konsense auf.

Solches öffentlich auf der großen Plattform der ACM zu tun, ist mutig und zeigt Charakter. Es hat Vorbilder: Anfang der siebziger Jahre schlug Joseph Weizenbaum vor, man solle hinsichtlich der *Community Utility Services* ein Moratorium verabreden. Der Ruf verhallte ungehört. Heute machen unter anderen technischen Vorzeichen fast alle so etwas, manche Linken sind vorne mit dabei.

Da spricht sich also einer gegen eine Anwendung der Informationstechnik aus, der selbst bemerkenswerte Beiträge zur technischen Entwicklung beisteuert. Das kann uns kleineren Lichtern Mut machen, dem Beispiel zu folgen, ein wenig individuelle Verweigerung zu leben.

Ein altes, das wiederkehrende Dilemma wird hier angesprochen und aufgerufen, der Widerspruch zwischen der Bereitwilligkeit eines Einzelnen zu oppositionellem Verhalten und der Hilflosigkeit und Aussichtslosigkeit der wirksamen Handlung des Einzelnen im politischen Rahmen. Alle im FIFF kennen das: Ich bin ja gern bereit, aber was soll es, die anderen machen da doch nicht mit ...

Unser großer alter Freund, Joseph Weizenbaum, zieht seit Jahren landauf, landab Zuhörende in den Bann seiner Erzählungen. Was ist deren Charme? Die Menschen lauschen gern einem weisen Mann, dem der Ruf einer großen Tat vorausseilt und der



eine scharfe und abweichende Position auf die freundlichste Weise darlegt.

Weizenbaum analysiert von einer gut einsichtigen, durch und durch moralischen, konservativen Position aus. Er zeigt auf, er ruft nicht auf. Seine Erzählung, scheinbar unkonzentriert, fast ein wenig müde von der jahrzehntelangen Tour durch die Gesellschaft, hinterläßt ein Gefühl der Geborgenheit, des Gemeinsamen im Wollen, im stillen Protest. Lenins Frage »Was tun?« stellt Weizenbaum nicht. Wie der jüdische Gemeindevorsteher im ukrainischen Stedel sitzt er beim Stadttor und schreit die Ungerechtigkeit der Welt in diese hinaus. Es ändert sich nichts. Doch würde er nicht rufen, sagt er, so verhielte er sich genau so wie alle anderen.

Richard Stallman aber macht es anders. Er nutzt die Chance, die die ACM ihm bietet und sagt: Ich nicht! Wo ist die Schule, deren Kollegium erklärt: Wir gehen nicht ans Netz – wir reden lieber miteinander! Statt elektronisch und digital mit einem unsichtbaren Geist in der Bronx wollen wir lieber mit dem türkischen Jungen von nebenan, Auge in Auge und f2f sprechen. Andere Amerikaner neben Weizenbaum weisen auf den Blödsinn hin, der den Schulen derzeit als Informations- oder gar Wissenstechnik angedient wird – Neil Postman und jetzt Clifford Stoll –, doch es ändert sich nichts. Das Bildungsministerium

der BRD jagt eine erfolgsspralle Pressemitteilung zur Informationstechnik nach der anderen heraus.

Es gibt so viele Gelegenheiten und Notwendigkeiten zu einem *Ohne mich!* Die Älteren (oder diejenigen, die Bücher lesen) werden sich erinnern, daß es unter dieser Parole schon einmal eine Bewegung in der BRD gab. Sie richtete sich gegen die Wiederbe-

waffnung. Jetzt wird es vielleicht nicht um eine konzentrierte, organisierte Bewegung gehen, sondern lediglich darum, daß hier und da und immer wieder jemand die Sinnlosigkeit einer der aktuellen e-Entwicklungen nicht nur ironisch anmerkt, sondern als Anlaß seiner Verweigerung nimmt. Weil er sonst wäre wie alle anderen auch.

Frieder Nake
Universität Bremen
18.4.2001

Arno Rolf

»Mit Power präsentieren«

Auf Konferenzen ist seit einiger Zeit ein neue kulturelle Errungenschaft zu beobachten. Kein Vortrag ohne Laptop und Beamer! Für alle Unkundigen: ein Beamer ist so etwas wie ein komfortabler Diaprojektor; er wirft die im Laptop gespeicherten Folien auf eine Leinwand und kann gut und gerne DM 10.000 und mehr kosten.

Längst sind die Zeiten vorbei, wo der Referent seinen Vortrag nur mit Klarsichtfolien unterlegen durfte, erstellt mit der Software Powerpoint. Ganz zu schweigen von der Epoche der leeren Folien, auf denen ein guter Referent mit bunten Stiften im Laufe seines Vortrages eine runde Botschaft entwickelte.

Wer auf Tagungen in der selben Liga spielen will, hat auf seinem Laptop ein Arsenal an Features vorbereitet. Grafiken, Figuren und Buchstaben fliegen während des Vortrages »dynamisch« aus allen Himmelsrichtungen per Knopfdruck auf die Leinwand. Die Anzahl der »Präsentationsdias« hat sich dadurch im Laufe der Zeit zuweilen verdreifacht. In einer Stunden kann man durchaus mit 50 Einblendungen konfrontiert werden.

Dies alles hat für viele Referenten durchaus Vorteile: Sie haben jederzeit ein Gerüst, die Gefahr richtig einzusacken ist weitgehend gebannt. Notfalls liest man einfach alles ab, was man bei der Vorbereitung im Büro in den Laptop geschrieben hat. So kön-

nen auch Ungeübte oder nur mittelmäßig Vortragende durchaus einen gewissen Aufmerksamkeitswert erreichen.

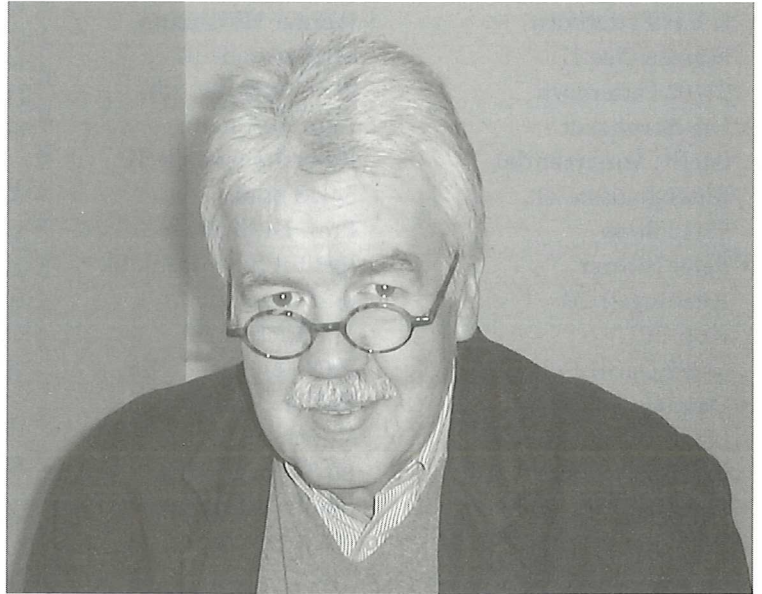
Apropos Vorbereitung im Büro: Der aktuelle Referentenstandard scheint mir vor allem das Zeitbudget des teuren Managements zu belasten. Sie sind es, die zumeist vortragen. Bei der Vorbereitung dürfte die meiste Zeit mit Design und Showeffekten draufgehen.

Aus eigener Erfahrung weiß ich, dass das richtig Spaß machen kann. Man vergißt sich und die Zeit; und es könnte doch immer noch etwas gelungener aussehen. Es ist fast wieder so wie früher als man mit Bauklötzen eine Burg baute. Leider muss man sich am Ende doch eingestehen, dass bei den Dingen, die so einfach aussehen, nur selten etwas Designerpreiswürdiges rauskommt. Meines Wissens hat bislang noch kein Referent über die Kostenrechnung einer solchen Präsentation vorgetragen.

Vor einiger Zeit habe ich an einer internationalen Konferenz teilgenom-

men, zwei Vorträge sind mir in Erinnerung: Eine Gruppe japanischer Wissenschaftler hatte für ihren halbstündigen Vortrag eine umfangreiche Multimedia-Gerätschaft installiert: zwei Beamer, ein Video und auch noch einen Overheadprojektor. Es war eine Show wie bei MTV. Danach war ein Skandinavier dran, er verschränkte die Arme, erzählte ohne Equipment eine Geschichte, die er im Laufe der nächsten halben Stunde zu einer interessanten Botschaft verdichtete. Dreimal dürfen sie raten, an welche Inhalte ich mich heute noch erinnere!

Prof. Dr. Arno Rolf,
Universität Hamburg,
Fachbereich Informatik.
Tel.: 040 42883 2428 oder
040 80 7 33 56



F...I...f...F...e.v.

F...I...f...F...Überall

FlfF–Vorstand

- **Prof. Dr. Reinhard Keil-Slawik**
(Vorsitzender)
U-GH Paderborn
Fürstenallee 11
33102 Paderborn
- **Ute Bernhardt**
(stellv. Vorsitzende)
Rittershausstr. 11
53113 Bonn
- **Peter Bittner**
Adelungstr. 33
App. 101
64283 Darmstadt
- **Dagmar Boedicker**
Handstaenglstraße 35
80638 München
- **Prof. Dr. Leonie Dreschler-Fischer**
FB Informatik KOGS
Uni Hamburg
Vogt-Koelln Straße 30
22527 Hamburg
- **Eva Hornecker**
Neustadtswall 22
28199 Bremen
- **Werner Hülsmann**
Medemstade 64
21775 Ihlienworth
- **Ingo Ruhmann**
Rittershausstraße 11
53113 Bonn
- **Prof. Dr. Britta Schinzel**
Institut für Informatik
und Gesellschaft
Friedrichstr. 50
79098 Freiburg i. Br.
- **Ralf E. Streibl**
Universität Bremen
FB 3 – Informatik
Bibliothekstrasse 1
28359 Bremen

Beirat

Prof. Dr. Wolfgang Coy (Berlin); Prof. Dr. Wolfgang Däubler (Bremen); Prof. Dr. Christiane Floyd (Hamburg); Prof. Dr. Klaus Fuchs-Kittowski (Berlin); Prof. Dr. Thomas Herrmann (Dortmund); Prof. Dr. Wolfgang Hesse (Marburg); Prof. Dr. Michael Grütz (Konstanz); Ulrich Klotz (Frankfurt); Prof. Dr. Hans-Jörg Kreowski (Bremen); Prof. Dr. Herbert Kubicek (Bremen); Prof. Dr. Hans-Peter Löhr (Berlin); Dipl.-Ing. Werner Mühlmann (Oppurg); Prof. Dr. Frieder Nake (Bremen); Prof. Dr. Rolf Oberliesen (Bremen); Dr. Hermann Rampacher (Bonn); Prof. Dr. Arno Rolf (Hamburg); Prof. Dr. Alexander Roßnagel (Kassel); Prof. Dr. Gerhard Sagerer (Bielefeld); Dr. Gabriele Schade (Ilmenau); Prof. Dr. Dirk Siefkes (Berlin); Dr. Marie-Theres Tinnefeld (München); Prof. Dr. Joseph Weizenbaum (Berlin) Dr. Gerhard Wohland (Wankheim)

Regionalgruppe Bremen

FlfF-Jahrestagung 2001

Im Moment befasst sich die FlfF-Regionalgruppe Bremen intensiv mit der Organisation der diesjährigen FlfF-Jahrestagung. Das vorgesehene Programm und die organisatorischen Daten findet Ihr vorne in diesem Heft. Bitte meldet Euch frühzeitig an – Ihr erleichtert uns damit die Planung. Und bitte macht Werbung: Meldet Euch, wenn Ihr Flyer oder Plakate haben wollt!

Veranstaltungsreihe

Vor und nach der FlfF-Jahrestagung wird es in Bremen eine ganze Reihe von Veranstaltungen geben, die das FlfF mit trägt oder organisiert. So z.B. eine Filmreihe beim Kino46, ein literarisches Frühstück in Kooperation mit der Shakespeare Company, mehrere Vorträge und ein Wochenend-Symposium mit Filmen und Vorträgen (in Kooperation mit dem Kino46 u.a.). Ein genaues Programm senden wir Euch gerne zu.

Gastvortrag von Prof. Dr. Werner Sesink

Für Juni haben die FlfF-Regionalgruppe und das Informatik-Kolloquium der Universität Prof. Dr. Werner Sesink aus Darmstadt eingeladen. Der Titel seines Vortrags lautete: »In-formatio. Die Ein-bildung des Menschen. Zum Verhältnis von Informationstechnik und Bildung«. Die Veranstaltung setzt die lose Reihe unserer »Teerhof-Veranstaltungen« der letzten Jahre fort.

Regionalgruppe Konstanz

Am 21.03.2001 haben wir zusammen mit der FH Konstanz eine Vortragsveranstaltung zum Thema »Vertrauen und Verbindlichkeit als kritische Erfolgsfaktoren im e-Commerce« durchgeführt. Ziel dieses Vortrags war es zu zeigen, dass e-Commerce möglich ist ohne Vertraulichkeit und Verbindlichkeit zu opfern. Zwar sind die Modelle dazu noch recht jung und müssen in der Praxis erprobt und verbessert werden, aber es gibt sinnvolle und praktikable Ideen, die auch aus Sicht des Daten- und Verbraucherschutzes akzeptiert werden können. Es waren ca. 40 Teilnehmer sowohl aus dem Bereich der FH wie auch von ausserhalb anwesend. Die Präsentation im PDF-Format kann unter <http://www.informatik.fh-konstanz.de/scripts/moser/vertrauen-im-e-commerce.pdf> heruntergeladen werden.

Anlässlich des aktuellen Stammtisches, der jeweils am dritten Mittwoch im Monat im Restaurant »Il Castello« in Konstanz stattfindet, wurde angeregt das Thema Vertrauen und Sicherheit in weiteren Vortragsveranstaltungen weiter zu verfolgen. Die nächste Veranstaltung dieser Art ist für das Wintersemester geplant. Die Ankündigung wird rechtzeitig auf unserer Web-Site <http://fiff-kn.kujm.de/> veröffentlicht.

Adressen

Aachen

Prof. Dr. Dietrich Meyer-Ebrecht
Lehrstuhl für Meßtechnik und
Bildverarbeitung
RWTH Aachen
52056 Aachen
Tel.: (0241) 80 78 60
Fax: (0241) 88 88 200
Mail: LfM.RWTH-Aachen.De

Berlin

TU Berlin
Irina Piens
Schmidtstraße 3
10179 Berlin
piens@prz.tu-berlin.de
FU Berlin
Lukas Faulstich
Mehringdamm 119
10965 Berlin
Tel.: (030) 69 50 92 24

Bonn

Ingo Ruhmann
Rittershausstrasse 11
53113 Bonn
ingo@ruhmann.ki.shuttle.de

Braunschweig

TU Braunschweig
Fachschaft Informatik
ASTA-Fach
Katharinenstraße 1
38106 Braunschweig

Bielefeld

c/o Angewandte Informatik
Technische Fakultät
Universität Bielefeld
Postfach 100 131
33502 Bielefeld
fiff-bi@TechFak.Uni-Bielefeld.DE

Bremen

Prof. Dr. Hans-Jörg Kreowski
Uni Bremen
FB Informatik/Mathematik
Postfach 330 440
28334 Bremen
Tel.: (0421) 218-2956
fiff@informatik.uni-bremen.de

Darmstadt

Jens Woinowski
Rhoenring 141
64289 Darmstadt
Tel.: (06151) 16 61 82 (d)
(06151) 71 81 50 (p)
woinowsk@iti.informatik.tu-darmstadt.de

Erlangen/Fürth/Nürnberg

Klaus Thielking-Riechert
Sommerstraße 10
90762 Fürth
k.thielking@link-n.cl.sub.de

Freiburg

Uwe Jendricke
Bernhardstrasse 1B
79098 Freiburg
Tel. & Fax: 0761/25665
jendricke@telematik.iig.uni-freiburg.de

Frankfurt

Ingo Fischer
Dahlmannstraße 31
60385 Frankfurt am Main

Hamburg

Simone Pribbenow
Hein-Köllisch-Platz 5
20359 Hamburg
Tel.: (040) 54715-366
pribbeno@informatik.uni-hamburg.de

Hannover

Bernhard Pfitzner
Rosenbergstraße 14a
30163 Hannover

Heilbronn

Michael Müller
FH Heilbronn, FB
Max-Planck-Straße 39
74081 Heilbronn
Tel.: (07131) 50 43 64
michael.mueller@fh-heilbronn.de

Jena

Prof. Dr. Eberhard Zehendner
Institut für Informatik
Friedrich-Schiller-Universitaet
07740 Jena
Tel: (03641) 946385
Fax: (03641) 946372
zehendner@acm.org

Kaiserslautern

Frank Leidermann
Institut für Technol. und Arbeit
Universität Kaiserslautern
Gottlieb-Daimler-Str.
67663 Kaiserslautern
Tel. 0631/205-3742
fleider@sozwi.uni-kl.de

Karlsruhe

Prof. Dr. Thomas Freytag
Weltzienstr. 35
76135 Karlsruhe
Tel.: (0721) 815416 (p)
fiff@thomas-freytag.de

Kiel

Hans-Otto Kühl
Alte Kieler Landstraße 118
24768 Rendsburg
Tel.: (04331) 201-2187

Koblenz

Dr. Michael Möhring
Uni Koblenz-Landau
FB Informatik
Rheinau 3-4
56075 Koblenz
Tel.: (0261) 9119477
Fax: (0261) 37524
moeh@infko.uni-koblenz.de

Köln

Manfred Keul
Landsbergstraße 16
50678 Köln
Tel.: (0221) 317911
100031.12@compusero.com

Konstanz

Ulrich Moser
Roseneggweg 2
T8244 Gottmadingen
Tel: (07731) 74261 (p)
+41-79-3112051 (d)
info@fiff-kn.kujm.de
http://fiff-kn.kujm.de/

Lahn-Dill

Fiff-Regionalgruppe Lahn-Dill
c/o Markus Thielmann
Fritz-Philippi-Straße 7
35767 Breitscheid
Tel.: (02777) 1271
mt@donut.de

München

Bernd Rendenbach
Leerbichlallee 19
82031 Grünwald
Tel.: (089) 6410547

Münster

Werner Ahrens
Franz-Daspestr. 36
48231 Warendorf

Oldenburg

Universität Oldenburg
Fachschaft Informatik
Ammerländer Heerstraße
26129 Oldenburg
Fachschaft.Informatik@informatik.uni-oldenburg.de

Paderborn

Harald Selke
Heinz Nixdorf Institut
U-GH Paderborn
Fürstenallee 11
33102 Paderborn
Tel.: (05251) 606518
hase@uni-paderborn.de

Regensburg

Paul Hilmer
Zollerstraße 13
93053 Regensburg
Tel.: (0941) 706542
Fax: (0941) 706540
P.Hilmer@LINK-R.de

Stuttgart

Kurt Jaeger
Schozacher Straße 40
70437 Stuttgart
Tel.: (0711) 8701309
(0711) 90074-23
Fax: (0711) 7289041
pi@lf.net

Tübingen

Jochen Krämer
Sand 13
72076 Tübingen
Tel.: (07071) 29-5957
fiff@informatik.uni-tuebingen.de

Ulm

Universität Ulm
Fachschaft Informatik
Bernhard C. Witt
Oberer Eselsberg
89081 Ulm
wittbe@pcpool1.informatik.uni-ulm.de

F.I.F.F.

Geschäftsstelle

Fiff e.V.
Goetheplatz 4
D-28203 Bremen
Tel.: (0421) 33 65 92 55
Fax: (0421) 33 65 92 56
E-Mail: fiff@fiff.de
Mittwochs 13 bis 16 Uhr,
Freitags 10 bis 13 Uhr
Sparda Bank Hannover eG
Kontoverbindung: 927929
BLZ 250 905 00

Überregionale Arbeitskreise des FIFF

AK »RUIN« (Rüstung und Informatik)

Ingo Ruhmann
Rittershausstraße 11
53113 Bonn
ingo.ruhmann@acm.org

AK »FIFF in Europa«

Dagmar Boedicker
Daiserstraße 45
81371 München
Tel.: (089) 7256547

FIFF im Netz

Das ganze FIFF

<http://www.fiff.de>

Mailing-Liste

Beiträge an:
fiff-l@fiff.de
An- und Abbestellungen an:
fiff-l-request@fiff.de

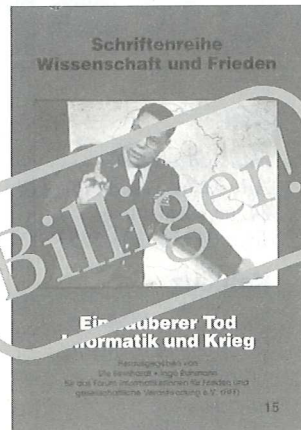
Regionalgruppen

Bremen:
<http://fiff.informatik.uni-bremen.de>
Konstanz:
<http://www.puk.de/fiff-kn>
München:
<http://hyperg.uni-paderborn.de/fiff/regional/muenchen>

Achtung!

Fast alle FIFF Bücher sind stark im Preis reduziert! Einige sind nur noch als Restauflage erhältlich.

Jetzt zugreifen!



Ute Bernhardt, Ingo Ruhmann (Hrsg.): Ein sauberer Tod: Informatik und Krieg.

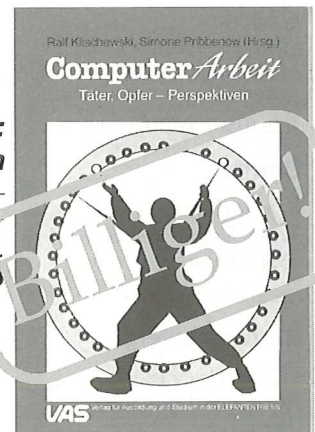
Informations- und Kommunikationstechnik – seit ihren Anfängen politisch geformt • Computer auf dem Schlachtfeld • Dual-Use: zivil geforscht – militärisch genutzt? • »Wehrtechnik und Landesverteidigung« – Zur Forschung in der Bundesrepublik • Weiter so oder umsteuern? • u.v.a.

320 Seiten, Marburg 1991, 5,- EURO

Ralf Klischewski, Simone Pribbenow (Hrsg.): ComputerArbeit. Täter, Opfer – Perspektiven

Das demokratische Potential der Neuen Fabrik • Maschinelle Intelligenz – Industrielle Arbeit • Arbeitnehmer und Betriebsräte • Informatik im Betrieb.

190 Seiten, Berlin 1989, 1,50 EURO



Ute Bernhardt, Ingo Ruhmann (Hrsg.): Computer, Macht und Gegenwehr – InformatikerInnen für eine andere Informatik

Protected Mode • Computersicherheit: militärisch oder zivil • Computer und Umwelt • Technologiepolitik und Technikfolgenforschung • Partizipative Entwicklung von Systemen • EU: Grundrechte als Handelshemmnisse? • u.v.a.

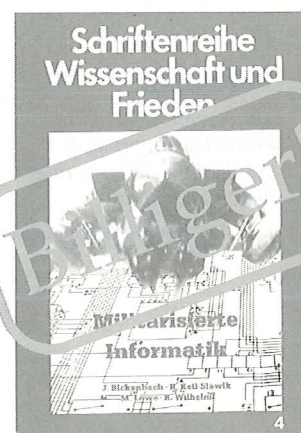
216 Seiten, Bonn 1991, 1,50 EURO



Jutta Schaaf (Hrsg.): Die Würde des Menschen ist unverNETZbar.

Netzknoten Frankfurt • Automatisierung des Zahlungsverkehrs • Rüstungshaushalt und Informationstechnik • Verfassungsverträglichkeit als Kriterium der Technikbewertung • Ethik und Technik • Theorie der Informatik • u.v.a.

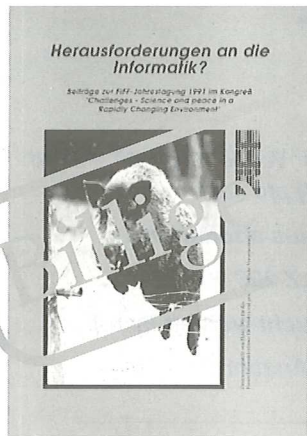
300 Seiten, Bonn 1990, 1,50 EURO



J. Bickenbach et. al. (Hrsg.): Militarisierte Informatik

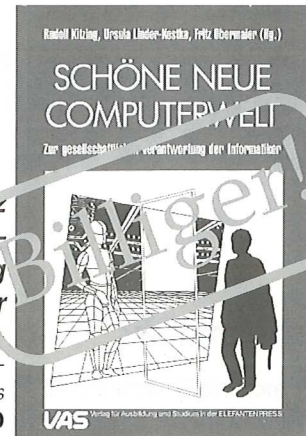
Erschienen in der Schriftenreihe Wissenschaft und Frieden, Nr. 4, 1985. Dieses Buch war vergriffen, doch sind einige Restexemplare aufgetaucht, die jetzt über das FIFF-Büro zum Preis von 2,- EURO erhältlich sind.

Bibliothek



Rudolf Kitzing, Ursula Linder-Kostka, Fritz Obermaier (Hrsg.): Schöne neue Computerwelt – Zur gesellschaftlichen Verantwortung der Informatiker

Beherrschbarkeit von Systemen, ihre Verletzlichkeit und die Verantwortung von Informatikern • Neue Wege in der Informatik • Psychosoziale Folgen des Computereinsatzes
256 Seiten, Berlin 1988, 1,50 EURO



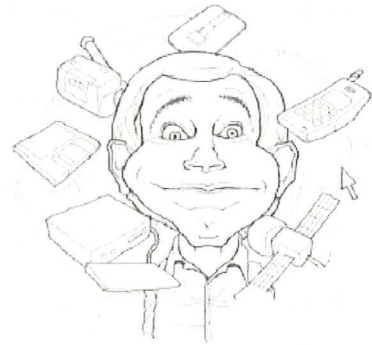
Heiko Dörr (Hrsg.): Herausforderungen an die Informatik? – Science in a Rapidly Changing Environment

Wissenschaft und Ethik • Computergestützte und Elektronische Kriegsführung • Curricula und Forschungs- & Entwicklungs-Ansätze in der Informatik – den Anforderungen des 21. Jahrhunderts gerecht werden • Computertechnologie – ein angemessenes Mittel gegen die Armut der 3. Welt? • (Kredit-)Kartenzahlung im Licht von Daten- und Verbraucherschutz • Vernetzung von Friedensgruppen • Texte in englisch und deutsch
126 Seiten, Bonn 1992, 1,50 EURO



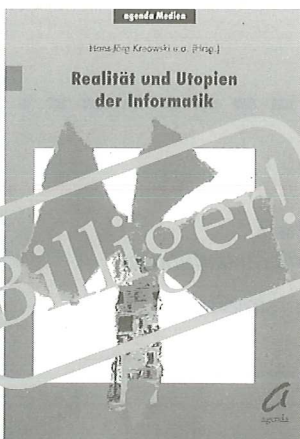
Peter Bittner, Jens Woinowski (Hrsg.): Mensch – Informatisierung – Gesellschaft

Kritische Informatik, Band 1, Beiträge zur 14. Jahrestagung des FfF 1998 in Darmstadt unter dem Motto: „Mensch sein in einer informatisierten Gesellschaft“, 188 Seiten, Münster: Lit-Verlag, 1999, Preis: 39,90 DM

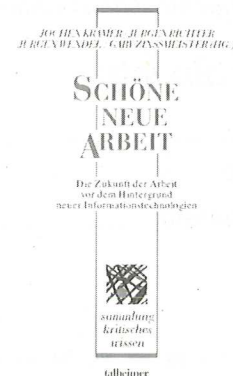


Ute Bernhardt: Informatik und Gesellschaft. Eine Auswahlbibliographie

Ein thematisch gegliederter Einstieg in die Literatur zu Informatik und Gesellschaft
26 Seiten, Bonn 1990, 1,- EURO



Jochen Krämer et. al. (Hrsg.): »Schöne Neue Arbeit«
Die Zukunft der Arbeit vor dem Hintergrund neuer Informationstechnologien. Der Tagungsband zur 12. Jahrestagung des FfF in Tübingen 1996
Talheimer, 1997, 44,- DM



Hans-Jörg Kreowski et al.: Realität und Utopien der Informatik

Aus dem Vorwort: »Realität und Utopien der Informatik werden im vorliegenden Sammelband aus unterschiedlichen Sichten dargestellt, um die aktuelle Diskussion im Spannungsverhältnis von Informatik und Gesellschaft zu unterstützen und voranzubringen. Zusammengestellt sind ausgewählte Beiträge der 10. Jahrestagung des „Forums Informatikerinnen und Informatiker für Frieden und gesellschaftliche Verantwortung“ (FfF), die vom 7. bis 9. Oktober 1994 in Bremen unter dem Motto „1984 plus 10 – Realität und Utopien der Informatik“ stattfand.«

Münster: agenda Verlag, 1995, 5,- EURO

Alle Bücher sind erhältlich über: FfF-Geschäftsstelle, Goetheplatz 4, 28203 Bremen

Vielzweck-Schnipsel

Kopieren,
ausfüllen
und einsenden
an: FIFF e.V.
Goetheplatz 4
D-28203 Bremen

FIFF

Das möchte ich:

- ☐ Ich möchte ☐ aktives / ☐ förderndes Mitglied des FIFF werden (Mindestjahresbeitrag ist für Verdienende 60,- Euro (117,35 DM) für Studierende und Menschen in vergleichbarer Situation 15,- Euro (29,34 DM) pro Jahr.
- ☐ Ich möchte die FIFF-Kommunikation zum Preis von 20,- Euro (39,15 DM) jährlich frei Haus abonnieren.
- ☐ Ich überweise den Beitrag auf das Konto 927929 bei der Sparda Bank Hannover eG, BLZ 250 905 00.
- ☐ Der Mitglieds- bzw. Abobeitrag soll per Lastschriftverfahren von meinem Konto abgebucht werden (s. u.).
- ☐ Ich möchte meine neue/korrigierte Anschrift mitteilen (siehe unten). Meine alte/falsche Anschrift:
- Straße: _____ Wohnort: _____
- ☐ Ich möchte dem FIFF etwas spenden:
- ☐ Verrechnungsscheck über _____ EUR liegt bei ☐ Spendenquittung am Ende des Kalenderjahres erbeten
- ☐ Ich möchte mehr über das FIFF wissen, bitte schickt mir: _____
- ☐ Ich möchte gegen Rechnung, zuzüglich Portokosten, bestellen: _____
- ☐ Ich möchte das FIFF über einen Artikel/ein Buch informieren: ☐ Zitat (siehe unten) ☐ Kopie (liegt bei)
- ☐ Ich möchte zur FIFF-Kommunikation beitragen mit: ☐ einem Manuskript zur Veröffentlichung (liegt bei)
☐ einer Anregung (siehe unten)

Bemerkungen/Ergänzungen: _____

- ☐ Ich möchte einen richtigen Brief schreiben. Der Vielzweck-Schnipsel ist nichts für mich.

Die/der bin ich:

Name: _____ Straße: _____

Wohnort: _____ ggf. Mitgliedsnummer: _____

Telefon (privat): _____ (Arbeit): _____ E-Mail: _____

Einzugsermächtigung

Hiermit ermächtige ich das FIFF e.V. widerruflich, meinen Mitgliedsbeitrag durch Lastschrift einzuziehen.
Wenn das Konto keine Deckung aufweist, besteht keine Verpflichtung des Geldinstituts, die Lastschrift auszuführen.

Name: _____ Jahresbeitrag: _____ EUR, erstmals _____

Konto-Nr.: _____ BLZ: _____ Geldinstitut: _____

Straße: _____ Wohnort: _____

Datum: _____ Unterschrift: _____

(Wir werden Ihre Daten nach §28 BDSG nur für eigene Zwecke verarbeiten und keinem Dritten zugänglich machen.)

Was will das FlfF?

Im Forum InformatikerInnen für Frieden und gesellschaftliche Verantwortung (FlfF) e.V. haben sich InformatikerInnen zusammengeschlossen, die sich nicht nur für die technischen Aspekte, sondern auch für die gesellschaftlichen Auswirkungen ihres Fachgebiets verantwortlich fühlen und entsprechende Arbeit leisten wollen:

- Kritik üben, denn wir haben das Know-how dazu
- uns für eine Abrüstung der Informatik engagieren
- uns am Diskurs über Technik und Wissenschaft beteiligen
- die Öffentlichkeit warnen, wenn wir Entwicklungen in unserem Fachgebiet für schädlich halten
- möglichen Gefahren eigene Vorstellungen entgegenzusetzen
- die Informations- und Kommunikationstechnik nicht gegen, sondern für den Menschen gestalten
- uns für eine zivile und gerechte Welt einsetzen; eine Welt, in der die Grundrechte aller Menschen gewahrt werden, eine Welt, die menschenwürdig ist
- last not least nicht alles machen, was machbar ist

Geplante

Themen- schwerpunkte

für die FlfF-Kommunikation

3/2001 »Frauen in der Informationsgesellschaft«

zuständig: Britte Schinzel

4/2001 vorauss. ein Überblick über »Informatik und Gesellschaft« in der Deutschland

zuständig: N.N.

1/2002 »Überwachung«

zuständig: Peter Bittner & Jens Woinowski

Die FlfF-Kommunikation bittet um Beiträge!

Die FIFF-Kommunikation lebt

von der aktiven Mitarbeit ihrer LeserInnen!

Interessante Artikel sowie Fotos und Zeichnungen zur Illustration (mit Quellengaben) sind immer herzlich willkommen. Die Bearbeitung wird erleichtert, wenn Beiträge elektronisch und zusätzlich auf Papier der Redaktion zugehen. Die Redaktion behält sich Kürzungen und Titeländerungen vor.

Impressum

Die FlfF-Kommunikation ist das Mitteilungsblatt des »Forum InformatikerInnen für Frieden und gesellschaftliche Verantwortung e.V.« (FlfF). Die Beiträge sollen die Diskussion unter Fachleuten anregen und die interessierte Öffentlichkeit informieren. Namentlich gekennzeichnete Artikel geben die jeweilige

AutorInnen-Meinung wieder. Nachdruck genehmigung wird nach Rücksprache mit der Redaktion in der Regel gerne erteilt. Voraussetzung hierfür sind die Quellenangabe und die Zusendung von zwei Belegexemplaren. Für unverlangt eingesandte Artikel übernimmt die Redaktion keine Haftung.

Heftpreis: 5 EUR. Der Bezugspreis für die FlfF-Kommunikation ist für FlfF-Mitglieder im Mitgliedsbeitrag enthalten. Nichtmitglieder können die FlfF-Kommunikation für 20 EUR/Jahr (inkl. Versand) abonnieren.

Erscheinungsweise: einmal vierteljährlich

Erscheinungsort: Bremen

Auflage: 2000

Herausgeber: Forum InformatikerInnen für Frieden und gesellschaftliche Verantwortung e.V. (FlfF)

Verlagsadresse: FlfF-Geschäftsstelle, Goetheplatz 4, D-28203 Bremen, Tel. (0421) 33 65 92 55

ISSN: 0938-3476

Druck: Meiners Druck Bremen

Layout: Markus Hoff-Holtmanns

Titelbild: Klaus Türk, siehe Seite 2

Redaktionsadresse: FlfF-Kommunikation, Goetheplatz 4, D-28203 Bremen, Tel. (0421) 33 65 92 55, Fax (0421) 33 65 92 56
E-Mail: markus@lfm.rwth-aachen.de

FlfF-Überall: In dieser Rubrik der FlfF-Kommunikation ist jederzeit Platz für Beiträge aus den Regionalgruppen und den überregionalen AKs. Aktuelle Informationen bitte per E-Mail an: hubert@mtsf.de

Lesen, Schluß-PFIFF: Beiträge für diese Rubriken bitte per Post an Claus Stark (Heilbronn) oder per E-Mail an: stark@secorvo.de

Redaktionsschluß für die Ausgabe 3/2001: 15. 07. 2001

Redaktions-Team

FlfF-Kommunikation 2/2001:

Dagmar Boedicker, Markus Hoff-Holtmanns (verantwortlich), Werner Hülsmann, Ralf E. Streibl

Hinweis: Postvertriebsstücke wie die FlfF-Kommunikation werden von der Post auch auf Antrag nicht nachgesandt; daher bitten wir alle Mitglieder und Abonnenten, dem FlfF-Büro jede

Adreßänderung rechtzeitig bekanntzugeben!

Schluß-P E...I...F...F...

DATENSCHÜTZER SEHEN ALT AUS

Die Bürger glauben nicht, dass Internet-Firmen verantwortlich mit ihren Daten umgehen. Den elektronischen Handel hemmt dieses Mißtrauen. Die Aufsichtsbehörden könnten durch Kontrollen diese Sicherheit schaffen. Doch dafür fehlen ihnen Personal und Ideen. Der Rüffel kommt von ganz oben.

»Die Behörden machen von der Möglichkeit der anlassfreien Kontrolle zu selten Gebrauch«, wettert Werner Schmidt, Referatsleiter beim Bundesdatenschutzbeauftragten. Sein Eindruck stimmt: Die Computer Zeitung hat unter anderem bei GMX, Yahoo, Amazon und Web.de nachgefragt, ob in den vergangenen zwei Jahren die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen überprüft wurde. Die ernüchternde Antwort: Es war bei keinem der Fall. Das Laissez-Faire-Prinzip hat Methode.

»Wir überprüfen nur anlassbezogen«, so Ines Schanz für die Regierung Oberbayern. Auch in anderen Aufsichtsbehörden wird dies so gehandhabt. Das müsste nicht so sein: Das Teledienstedatenschutzgesetz (TDSG) erlaubt die Überprüfung von Amts wegen ohne Beschwerden von Kunden. Personalmangel sei der Grund für die Zurückhaltung, nimmt Sven Mörs, Referent für Telekommunikation und Medien beim Berliner Datenschutzbeauftragten, sein Amt und seine Kollegen in Schutz. Er schiebt den schwarzen Peter wei-

ter an die Bundesregierung: »Man hat den Aufsichtsbehörden die Kontrolle als neue Aufgabe zugeteilt, ohne das Personal bundesweit entsprechend aufzustocken.« Das mag Bundesdatenschutzminister Schmidt nicht gelten lassen: »Die Länder machen zu wenig Druck.«

Die Konsequenz: Die Unternehmen können tun und lassen was sie wollen. »Wir informieren über den Verwendungszweck der personengebundenen Daten«, so Marion Schanzer von GMX. Außerdem verkaufe man keine Daten. Das reicht aber nicht aus. Auch zur internen Verarbeitung ist nach dem TDSG die explizite Zustimmung der Kunden nötig. Diese fehlt auch bei anderen Anbietern. Dabei führe meist nicht einmal böser Willen zu Verstößen, sondern häufig auch Unwissen, weiß Schmidt. »Schwierig ist es bei Unternehmen, die aus den USA kommen«, so Mörs. Doch zumindest Kooperationsbereitschaft ist da: So habe Ebay nach Beschwerden ihre Web-Sites ohne große Debatten angepasst.