

# E..I..f..F..Kommunikation

Forum InformatikerInnen für Frieden und gesellschaftliche Verantwortung e.V.

27. Jahrgang 2010

Einzelpreis: 7 EUR

3/2010 - September 2010

## Gute Arbeit ...



## ... mit und trotz IT

ISSN 0938-3476

• Jahrestagung 2010 • Gesundheitskarte • Vorratsdatenspeicherung • Wikileaks •

## Inhalt

Ausgabe 3/2010

inhalt

- 03 Editorial  
- Stefan Hügel, Ralf E. Streibl

### „Gute Arbeit mit und trotz IT – Besser Arbeiten mit Guter IT“

- 27 Schwerpunkteditorial  
- Klaus-Dieter Heß
- 28 Gute Arbeit mit und trotz IT  
- Jürgen Fickert
- 30 Whistleblowing  
- Marie-Theres Tinnefeld
- 35 Überwachung und Datenschutz im Betrieb  
- Jürgen Fickert
- 37 Wo sind meine Daten – Unternehmen in der Cloud  
- Jochen Konrad-Klein
- 39 Beschäftigtendatenschutz im Betrieb  
- Katharina Just-Hahn
- 42 Im Job rechtzeitig den Stecker ziehen  
- Karsten Lessing
- 44 Und jetzt? – Wie weiter? „Burnout in der IT-Branche“  
- Dagmar Boedicker
- 48 Arbeiten in der IT-Branche – altersgerecht?  
- Klaus-Dieter Heß
- 53 Sind Bildschirmarbeitsplätze gefährdet oder gefährlich?  
- Jochen Prümper, Gerd von Harten
- 56 Anywhere – Anytime – Anyone  
E-Learning – Lernen als Teil des Arbeitsprozesses  
- Stefanie Wallbruch
- 58 Arbeiten in der digitalen Fabrik – sind Computer Götter?  
- Viktor Steinberger
- 60 Zukunft der Arbeit  
- Ulrich Klotz
- 55 The War on Access  
- Jeremy Zimmermann

### FlfF e.V.

- 04 Einladung zur FlfF-Jahrestagung 2010  
„transparenz.arbeit.kontrolle“ in Zusammenarbeit mit  
DVD (Deutsche Vereinigung für Datenschutz)
- 06 Einladung zu Mitgliederversammlung 2010
- 08 Brief an das FlfF – #mygauck? #notmypresident?  
- Stefan Hügel
- 09 Die lange Geschichte der elektronischen Gesundheits-  
karte – Neue Broschüre des FlfF erschienen
- 65 FlfF regional/ Nachruf auf Heribert Fieber

### Aktuelles

- 10 SIGINT 2010  
- Kai Notdurft
- 12 Ereignis-Log 3/2010  
- Stefan Hügel
- 16 Gemeinsamer Brief zur Vorratsdatenspeicherung  
- Die Zivilgesellschaft Europas
- 17 Wikileaks und der Journalismus  
- Detlef Borchers
- 19 Wikileaks, Island und „the Switzerland of Bits“  
- Thomas Hoeren
- 21 Terrorismus, Gewalt ... und Bürgerrechte?  
- Stefan Hügel
- 23 Grimme Online Award erstmalig für Twitter Account  
- Barbara Oechsler
- 26 Diversity als Erfolgskonzept  
- Gerlinde Schreiber
- 67 Kurz notiert ...

### Rubriken

- 71 Impressum / Aktuelle Ankündigungen
- 72 SchlussFlfF

## Editorial

Arbeit – kaum ein Bereich, der durch Informationstechnik so stark beeinflusst wird. Lange bevor das Internet auch unser Privatleben umgekrempelt hat, haben Computer und Informationstechnik die Art, wie wir arbeiten, beeinflusst: Durch geänderte – effizientere – Prozesse, neue Fertigungsverfahren, gewandelte Kommunikation. Viele FIFF-Mitglieder arbeiten in der IT-Branche – dort wurden viele Arbeitsplätze geschaffen. Anderswo sind Arbeitsplätze verschwunden – wegrationalisiert.

Wir freuen uns, dass die Technologieberatungsstelle (TBS) des DGB in Nordrhein-Westfalen dieses Heft gemeinsam mit uns gestaltet hat. In zwölf Beiträgen werden die Themen behandelt, die für „Gute Arbeit“ in der IT wichtig sind. Details zu diesen Beiträgen finden sich in einem gesonderten Schwerpunkteditorial von Klaus Heß, der das Thema auf Seiten der TBS redaktionell betreut hat und bei dem wir uns an dieser Stelle sehr herzlich bedanken möchten.

Unternehmen verarbeiten nicht nur Kundendaten. Nicht zuletzt durch diverse Skandale geriet in jüngster Zeit die Überwachung und Ausforschung der eigenen Beschäftigten durch den oder in Auftrag des Arbeitgebers in den Fokus öffentlicher Aufmerksamkeit. Gleichzeitig diskutiert die Politik neue Regelungen hinsichtlich des Arbeitnehmerdatenschutzes. Überfällig ist dies seit langem. Daher hatte das FIFF schon im letzten Jahr beschlossen, die Jahrestagung 2010 – in Kooperation mit der DVD – thematisch darauf auszurichten. Wir denken, dass wir ein attraktives Programm zusammengestellt haben – eine ausführliche Ankündigung hierzu sowie die Einladung zur Mitgliederversammlung des FIFF finden sich ab Seite 4 in diesem Heft.

Nachdem wir in der letzten Ausgabe den offenen Brief zur Vorratsdatenspeicherung an die Bundesjustizministerin dokumentiert haben, gibt es nun eine weitere vom FIFF mitgetragene Initiative des AK Vorrat. Da die letztendliche Entscheidung über die Speicherung der Daten auf europäischer Ebene getroffen wird, haben sich über 100 Organisationen aus 23 europäischen Ländern mit einem Brief an die zuständigen EU-Kommissarinnen – Viviane Reding, Cecilia Malmström und Neelie Kroes – gewandt, den wir in dieser Ausgabe abdrucken.

Twitter ist einer der Dienste, der zu den Veränderungen der Art, wie wir leben und arbeiten, beigetragen hat. Barbara Oechsler, Geschäftsführerin des FIFF, stellte aus Anlass der erstmaligen Verleihung eines Grimme Online Award an einen Twitter-Account einige Hintergründe, Zitate und Gedanken zusammen.

Dauerthema in der FIFF-Kommunikation sind die Bürgerrechte. Neben dem Ereignis-Log, in dem Stefan Hügel wie gewohnt die vielen Merkwürdigkeiten zusammenträgt, die sich in den letzten drei Monaten ereignet haben, gibt es dieses Mal einen weiteren Beitrag, der ein paar Schlaglichter auf besonders herausragende Entscheidungen und Publikationen aus den letzten Wochen wirft.



Ein Thema, das gerade große Aufmerksamkeit auf sich zieht, ist Wikileaks. In Reaktion auf die dort publizierten „Enthüllungen“ kommt Kritik von ganz unterschiedlichen Seiten. Wir wollen uns in diesen und in den folgenden Ausgaben dem Phänomen Wikileaks annähern und haben für dieses Heft Thomas Hoeren und Detlef Borchers um Reflexionen zum Thema gebeten. Zum Thema Whistleblowing allgemein sei an dieser Stelle auch auf den Beitrag von Marie-Theres Tinnefeld im Schwerpunkt verwiesen.

Im Heft finden sich natürlich auch wieder Berichte zu Aktivitäten des FIFF: Hingewiesen sei hier besonders auf die Veröffentlichung einer neuen Broschüre zur elektronischen Gesundheitskarte (Bestellinformationen auf Seite ##). Im letzten Heft haben wir die Konferenz SIGINT des Chaos Computer Club erwähnt, die im Mai in Köln stattgefunden hat. Wir vom FIFF waren dort sehr präsent – den Bericht dazu gibt es von Sylvia Johnigk. Regional hat sich vor allem im Süden der Republik einiges getan. Gleich mehrere Veranstaltungen gab es in München; eine davon in Kooperation mit der Regionalgruppe Konstanz.

Der SchlussFiFF ist diesmal eine monomediale Projektion eines multimedialen Meisterwerks – wir drucken Auszüge aus einem Text des Musikkabarettisten Thomas Pigor. Die Performance „Nieder mit IT!“ in der Berliner „Bar jeder Vernunft“, vorgetragen vom Autor gemeinsam mit seinem Pianisten Benedikt Eichhorn und dem DJ Ulf, ist in voller Länge u.a. bei YouTube zu genießen. Sie sollte in der beruflichen Aus- und Weiterbildung für IT-Schaffende jeglicher Art sowie für Informatikerinnen und Informatiker im Studium als Pflichtprogramm enthalten sein.

Diese FIFF-Kommunikation ist (einmal mehr) sehr umfangreich geworden. Allen Leserinnen und Lesern wünschen wir eine interessante und anregende Lektüre und freuen uns über Reaktionen, Anmerkungen und Beitragsangebote.

Stefan Hügel, Ralf E. Streibl  
für die Redaktion

## transparenz.arbeit.kontrolle



**Gemeinsame Jahrestagung**  
**FIfF – Forum InformatikerInnen für Frieden und gesellschaftliche Verantwortung**  
**DVD – Deutsche Vereinigung für Datenschutz**

5.-7. November 2010 im Bürgerzentrum Alte Feuerwache in Köln (<http://www.altefeuerwachekoeln.de/>)

Die diesjährige FIfF-Jahrestagung findet in Kooperation mit der Deutschen Vereinigung für Datenschutz (DVD) statt. Das Thema Beschäftigtendatenschutz ist aktueller denn je; die jüngsten Vorfälle in prominenten Unternehmen zeigen, wie wichtig (immer noch) eine Sensibilisierung ist.

Die Datenschutzdiskussionen der letzten zwei Jahre haben gezeigt, dass es nicht nur den Datenhunger staatlicher Stellen zu begrenzen gilt. Auch die Begehrlichkeiten der Privatwirtschaft haben ein teilweise erschreckendes Ausmaß angenommen. In

wirtschaftlich schwierigen Zeiten scheinen sich viele Unternehmen der Loyalität ihrer Beschäftigten durch besonders intensive Kontrolle versichern zu wollen. Dabei werden zunehmend Schamgrenzen überschritten – oft ohne jegliches Unrechtsbewusstsein. Automatisierte Kontrolle der Arbeitsleistung findet nicht nur durch eigens zu diesem Zweck gesammelte Daten statt. Bei Bedarf werden auch „Nebenprodukte“ wie Systemprotokolle und private E-Mails zweckentfremdet zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle genutzt. Datenschutz wird in solcher Atmosphäre oft nur noch als lästige Behinderung empfunden. Wer es als normal ansieht, Krankenakten über seine Beschäftigten anzulegen, Umkleieräume mit Videokameras zu überwachen oder systematisch und in großem Stil E-Mails zu durchsuchen, hat ganz offensichtlich ein Problem mit seinem Grundrechtsverständnis. Dass derartige Ignoranz leider nicht nur seltene Einzelfälle betrifft, zeigen die Nominierungen für die Big-BrotherAwards, die seit einigen Jahren immer dreistere Formen der Ausforschung durch Arbeitgeber offenbaren.

In Vorträgen, Workshops und Diskussionsrunden wollen wir anhand von Beispielen und Strategien zeigen, dass ein verantwortungsvoller Umgang mit sensiblen Daten notwendig ist.

**Aktuelle Informationen finden sich unter <http://fiff.de/2010>.**

### Hauptvorträge

#### Aktuelle Fragen um ein Beschäftigtendatenschutzgesetz

**Prof. Dr. Marie-Theres Tinnefeld**  
Hochschule München

Die Entwicklung des Rechts lebt von konkreten Anstößen. In der Arena des Beschäftigtendatenschutzes sind es handfeste Datenskandale, die den Gesetzgeber nach vielen vergeblichen Ansätzen endlich veranlasst haben, einen Regierungsentwurf für das „Gesetz zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes“ einzubringen, der am 25. August 2010 vom Bundeskabinett angenommen wurde. Die geplante Regelung soll in das BDSG integriert werden. Ob der Gesetzgeber aus den Skandalen gelernt hat, soll insbesondere im Spiegel des Persönlichkeitsrechts Beschäftigter gezeigt werden:

### Programmübersicht FIfF-Jahrestagung 2009

#### Freitag, 5. November 2010

ab 16:00 Anmeldung

18:00 Begrüßung  
Karin Schuler (DVD), **Stefan Hügel (FIfF)**

18:30 ArbeitnehmerInnendatenschutzrecht – ein aktueller Lagebericht  
**Prof. Dr. Marie-Theres Tinnefeld (Hochschule München)**

19:15 Psychologische Auswirkungen von Überwachung auf das menschliche Verhalten  
**Prof. Dr. Marc Solga (Ruhr-Universität Bochum)**

#### Samstag, 6. November 2010

09:30 Lidl, Bahn und andere Datenmissbrauchsskandale  
**Malte Arnsperger (Autor; u.a. für Stern, stern.de)**

11:00 **Arbeitsgruppen**

12:45 Mittagessen

14:15 **Arbeitsgruppen**

16:30 **Fishbowl (?)**

18:00 **Verleihung des FIfF-Studienpreises 2010**

#### Sonntag, 7. November 2010

09:00 Mitgliederversammlung des FIfF  
(bis voraussichtlich 13:00)

- Verdachtslose Massendatenabgleiche oder verlässliche Regelungen zur Korruptionsbekämpfung ?
- Heimliche Videoüberwachung rundum oder offene Videoüberwachung mit Respekt vor privaten Lebensbereichen?
- Telefonrazzien oder angemessene Kontrollen der Verkehrs- und Inhaltsdaten bei einer betrieblichen/privaten TK-Nutzung?
- Fristlose Kündigung verantwortungsbewusster Whistleblower oder ein Beschwerderecht, dass Beschäftigte bei der Meldung von datenschutzrechtlichen Missständen bei Datenschutzinstanzen bzw. der Presse schützt?.

Anhand dieser und weiterer Fragen soll dargelegt werden, ob von den geplanten Spezialnormen künftig mehr Rechtssicherheit im Umgang mit den Beschäftigten zu erwarten ist.

### **Auswirkungen von Überwachung: zur Psychologie des „Sich-Verantworten-Müssens“**

**Prof. Dr. Marc Solga**  
Ruhr-Universität Bochum

Vorgestellt werden die Ergebnisse eines wirtschaftspsychologischen Forschungsprogramms, das nach den Auswirkungen von erlebter Rechenschaftspflicht auf das Erleben und Verhalten von Menschen im Arbeitsleben fragt. Erlebte Rechenschaftspflicht ist das Bewusstsein, (a) kontrolliert und beurteilt zu werden, (b) Rechenschaft geben – d.h. sich erklären und rechtfertigen – zu müssen und (c) für Verstöße gegen Regeln, Standards und Leistungserwartungen bestraft werden zu können. Im Arbeitsleben ist erlebte Rechenschaftspflicht von großer Bedeutung: Ohne sie wären Gruppen, Organisationen und Gesellschaften nicht in der Lage, Ordnung herzustellen und Kooperationsprozesse zu organisieren. Obwohl das Sich-Verantworten-Müssen für alle Prozesse des Zusammenlebens von größter Bedeutung ist, wissen wir insgesamt (noch) sehr wenig über die Psychologie der Rechenschaftspflicht. Der Vortrag erklärt, wie genau Rechenschaftspflicht psychologisch wirkt und welche Folgen sie für das Wohlbefinden sowie unterschiedlichste Aspekte des Arbeitsverhaltens hat. Beantwortet wird schließlich auch die Frage, ob forcierte Rechenschaftspflicht – eingesetzt im Sinne eines Kontrollinstruments – geeignet ist, kontraproduktives Verhalten zu unterdrücken (Dienst nach Vorschrift, Mobbing, Korruption etc.).

### **Der Überwachungskandal beim Discounter Lidl**

**Malte Arnsperger**  
Reporter bei stern und stern-online

Den Discounter Lidl kennt fast jeder in Deutschland. Aber niemand ahnte bis Frühjahr 2008, mit welchen Methoden Lidl seine Mitarbeiter systematisch bespitzelt und beobachtet. Der stern deckte die Machenschaften auf. Der Vortrag erklärt unter anderem die Recherchemethoden der Journalisten und wie der

Discounter darauf reagierte. Weiterhin wird erläutert, welche Gründe es für Lidl gegeben hat, auf diese Art und Weise zu handeln, welche Rechte Lidl gebrochen hat und welche Gesetze Arbeitgeber beim Arbeitnehmerdatenschutz beachten müssen.

## **Arbeitsgruppen**

### **AG 1: BewerberInnen-Datenschutz**

**Organisation: Sören Jungjohann**

Wer sich bei einem Unternehmen um einen Arbeitsplatz bewirbt, gibt meist schon vor dem ersten persönlichen Kontakt detaillierte Informationen über sich preis. Im Vorstellungsgespräch wird der Bewerber dann intensiv zu fachlichen Dingen und persönlichen Angelegenheiten befragt. Auf der nächsten Stufe können Persönlichkeitstests und Gesundheitsuntersuchungen folgen. Zum Vertragsschluss kommt es erst, wenn der Arbeitgeber überzeugt ist, dass der Bewerber fachlich, gesundheitlich und persönlich auf die ausgeschriebene Stelle passt. Dabei ist die gesamte Phase vor Abschluss des Arbeitsvertrags von einem deutlichen Ungleichgewicht zwischen Bewerber und Arbeitgeber gekennzeichnet. Das geplante Gesetz zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes will dieses Ungleichgewicht korrigieren. In der Arbeitsgruppe soll diskutiert werden, welche Verbesserungen die Neuregelungen für den Bewerberdatenschutz mit sich bringen.

### **AG 2: Kommunikationsüberwachung**

**Organisation: Sönke Hilbrans**

Bei Redaktionsschluss war die Themenliste noch in Arbeit.

### **AG 3: Forensik**

**Organisation: Karin Schuler, Sönke Hilbrans**

Forensische Analysen sind in Mode gekommen. Hat ein Unternehmen heutzutage den Verdacht, dass Informationen von bestimmten Arbeitsplätzen aus abwandern oder unerwünschte Dateien auf den dienstlichen Systemen verwaltet wurden, wird nach Wegen zur Beweissicherung gesucht. Immer mehr Unternehmen aus dem Sicherheitsbereich bieten daher als Dienstleistung die gerichtsfeste Sicherung und anschließende Analyse von Datenträgern an. Dabei wird versucht, Spuren zu finden, die eine schlüssige Beurteilung zulassen, ob von einem Rechner oder einem Benutzerkonto aus bestimmte (unerwünschte) Vorgänge gesteuert wurden. Leider wird häufig nicht oder nicht ausreichend bedacht, welche datenschutzrechtlichen Anforderungen vor und bei Durchführung einer solchen forensischen Analyse erfüllt werden müssen. In der Arbeitsgruppe sollen grundlegende Datenschutz-Anforderungen und deren Praxistauglichkeit bei forensischen Analysen erörtert werden.

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

DVD

Deutsche Vereinigung  
für Datenschutz e.V.

Gemeinsame Jahrestagung 2010

transparenz

arbeit

kontrolle

**Beschäftigten-Datenschutz**

5. – 7. November 2010

Alte Feuerwache – Melchiorstr. 3, 50670 Köln

<http://www.fiff.de/2010>

#### AG 4: Korruptionsbekämpfung

**Organisation:** Roland Schäfer, Ulrich Moser

Bei Redaktionsschluss war die Themenliste noch in Arbeit.

#### AG 5: Privacy Tools und Selbstdatenschutz

**Organisation:** Sylvia Johnigk, Kai Nothdurft, Barbara Wiesner

Wer den Datenschutz selbst in die Hand nehmen möchte, kann mit technischen Mittel sein Recht auf Privatsphäre, Anonymität und Vertraulichkeit durchsetzen. Die Verschlüsselungstools GnuPG und TrueCrypt sowie die Anonymisierungstools Tor und JonDonym, die vorgestellt werden sollen, dienen dem Datenschutz und nutzen Verschlüsselung mit unterschiedlichen Zielrichtungen. Behandelt werden die Anwendungsgebiete und Funktionsweisen, aber auch Fallstricke bei der Nutzung und Restrisiken trotz richtiger Anwendung. Wenn man nicht aufpasst, kann der schöne Schutz wieder ausgehebelt werden. Zu laxen Browsereinstellungen und Spyware, die einem im Internetcafe, von Mitbewohnern oder Arbeitgebern untergeschoben werden, sind neben falscher Benutzung die gefährlichsten Stolpersteine.

#### AG 6: Beschäftigtenüberwachung im Betrieb

**Organisation:** N.N.

Bei Redaktionsschluss war die Themenliste noch in Arbeit.

#### Teilnahmebeitrag

In den letzten Jahren konnten wir unsere Jahrestagungen für die Teilnehmer kostenfrei halten. Leider ist das aufgrund der angespannten Haushaltssituation in diesem Jahr nicht mehr möglich. Darum bitten wir um Verständnis.

Hinweis: Für die Teilnahme an der Verpflegung ist eine Anmeldung bis zum 24. Oktober 2010 erforderlich, damit wir planen können.

Anmeldung bitte an DVD e.V., Bonner Talweg 33-35, 53113 Bonn, E-Mail [2010@fiff.de](mailto:2010@fiff.de), oder unter [http://www.fiff.de/veranstaltungen/fiff-jahrestagungen/JT2010/jt2010\\_anmeldung](http://www.fiff.de/veranstaltungen/fiff-jahrestagungen/JT2010/jt2010_anmeldung). Die Anmeldung ist gültig nach Eingang des Tagungsbeitrags auf dem Konto.

|                                                        |          |
|--------------------------------------------------------|----------|
| Gesamte Tagung Normalzahler einschließlich Verpflegung | € 100,00 |
| Gesamte Tagung Normalzahler ohne Verpflegung           | € 60,00  |
| Gesamte Tagung Studierende einschließlich Verpflegung  | € 70,00  |
| Gesamte Tagung Studierende ohne Verpflegung            | € 30,00  |
| Förderbeitrag (gesamte Tagung einschl. Verpflegung)    | € 150,00 |
| Tagesticket Freitag (ohne Verpflegung)                 | € 25,00  |
| Tagesticket Samstag (ohne Verpflegung)                 | € 40,00  |

#### Veranstaltungsort

Alte Feuerwache Köln, Melchiorstraße 3, 50670 Köln  
Telefon 0221 973155-18, E-Mail [info@altefeuerwachekoeln.de](mailto:info@altefeuerwachekoeln.de)  
Anfahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln: Bahnlinien 5, 6, 12, 15, 16, 18 bis Ebertplatz, 5 Gehminuten

## Einladung zu Mitgliederversammlung 2010

### des Forums InformatikerInnen für Frieden und gesellschaftliche Verantwortung (FIfF e.V.)

Wir laden fristgerecht und satzungsgemäß zur ordentlichen Mitgliederversammlung 2010 ein.

Sie findet statt am Sonntag, den 7. November 2010, von 09:00 Uhr bis voraussichtlich 11:00 Uhr in der Alten Feuerwache Köln, Melchiorstraße 3, Köln.

#### Vorläufige Tagesordnung

1. Begrüßung, Feststellung der Beschlussfähigkeit und Festlegung der Protokollführung
2. Beschlussfassung über die Tagesordnung, Geschäftsordnung und Wahlordnung
3. Bericht des Vorstands einschließlich Kassenbericht
4. Bericht der Kassenprüfer
5. Diskussion der Berichte
6. Entlastung des Vorstands
7. Neuwahl der Kassenprüfer
8. Diskussion über Ziele und Arbeit des FIfF, aktuelle Themen, Verabschiedung von Stellungnahmen, Berichte aus den Regionalgruppen
9. Anträge an die Mitgliederversammlung (siehe auch Antrag auf Seite 15)  
*Hinweis: Anträge müssen schriftlich bis drei Wochen vor der Mitgliederversammlung bei der FIfF-Geschäftsstelle eingegangen sein*
10. Verschiedenes

gez. Stefan Hügel  
für den Vorstand und die Geschäftsstelle des FIfF

## #mygauck? #notmypresident?



Liebe Mitglieder des FlfF, liebe Leserinnen und Leser,

am 30. Juni 2010 wurde bekanntlich Christian Wulff zum neuen Bundespräsidenten gewählt. Vorangegangen war der Wahl der in dieser Form beispiellose Rücktritt des bisherigen Bundespräsidenten Horst Köhler.

Interessant war es, die Debatten vor der Wahl im Internet – beispielsweise auf Twitter mit den Hashtags #mygauck oder #notmypresident – zu verfolgen. Zunächst setzten heftige Missfallensbekundungen ein, als Gerüchten zufolge Ursula von der Leyen – im Netz für viele nur noch „Zensursula“ – als Präsidentin nominiert werden sollte. Und dann begann eine sich selbst verstärkende Kampagne, die Joachim Gauck als Bundespräsidenten sehen wollte. Joachim Gauck – zweifellos eine hoch respektable Persönlichkeit – war von zwei Parteien nominiert worden, die zumindest mir vorher nicht dadurch aufgefallen waren, dass sie die von ihm in Interviews geäußerten Ansichten offensiv vertreten hätten – dazu gehört die Frage des Verhältnisses von DDR- und NS-Diktatur und den Umgang mit Tätern und Opfern, die Beobachtung im Bundestag Vertreter der Parteien durch den Verfassungsschutz und den Umgang mit Langzeitarbeitslosen.

Es ist allerdings auch schwierig, solche Inhalte in 140 Zeichen unterzubringen. Nicht dass es Hinweise darauf im Internet nicht gegeben hätte. Man musste aber wie immer schon etwas genauer lesen, um darauf zu stoßen.

Bei der Nominierung von Christian Wulff wurde – nicht nur im Internet – der Vorwurf erhoben, sie sei aus rein wahltaktischen Gründen geschehen. Ob dieser Vorwurf nun berechtigt ist oder nicht – es bleibt der Eindruck, dass das Ausmaß an Taktik bei den Protagonisten von Gauck nochmals erheblich übertroffen wurde.

Bei der aufgeregten Personaldebatte um die Nachfolge ist der Anlass für Horst Köhlers Rücktritt fast völlig untergegangen. Doch der muss einen Verein, der den Frieden im Namen führt, ganz besonders interessieren: *„Meine Einschätzung ist aber, dass insgesamt wir auf dem Wege sind, doch auch in der Breite der Gesellschaft zu verstehen, dass ein Land unserer Größe mit dieser Außenhandelsorientierung und damit auch Außenhandelsabhängigkeit auch wissen muss, dass im Zweifel, im Notfall auch militärischer Einsatz notwendig ist, um unsere Interessen zu wahren, zum Beispiel freie Handelswege, zum Beispiel ganze regionale Instabilitäten zu verhindern, die mit Sicherheit dann auch auf unsere Chancen zurückschlagen negativ durch Handel, Arbeitsplätze und Einkommen“*, erklärte er laut Wikipedia in einem Interview zum Bundeswehreininsatz in Afghanistan. Bei der daraufhin einsetzenden Empörung war nicht immer klar, ob sie der Ablehnung einer militarisierten Handelspolitik geschuldet war, oder ob sich Einzelne einfach nur ertappt fühlten. Leider blieb eine Debatte über die Ziele und die Rechtfertigung des Einsatzes erneut aus – diese Debatte anzustoßen hätte der letzte

große Verdienst Köhlers im Amt des Bundespräsidenten sein können. Überfällig ist sie ohne Zweifel.

Zurück von der „großen“ Politik zum „kleinen“ FlfF: IT und Arbeit, das ist das Thema dieses Heftes, das wir gemeinsam mit der Technologieberatungsstelle des DGB in Nordrhein-Westfalen gestaltet haben. Ein spezieller Aspekt davon wird im November auch das Thema unserer diesjährigen Tagung werden: Arbeitnehmerdatenschutz. Kurz vor dem Ende seiner Amtszeit hatte der damalige Bundesarbeitsminister Scholz noch einen Entwurf für ein Arbeitnehmerdatenschutz-Gesetz vorgelegt; mittlerweile liegen Entwürfe der jetzigen Bundesregierung vor. Eine erste Fassung war erheblich verbesserungsbedürftig und wurde zu Recht heftig kritisiert. Die Diskussion um den aktualisierten Entwurf begann gerade bei Drucklegung dieser FlfF-Kommunikation. Entsprechend aktuell und wichtig ist unsere Jahrestagung, auf der wir das Thema Arbeitnehmerdatenschutz und Überwachung aus verschiedenen Perspektiven ganz aktuell beleuchten werden (s. Seite 4ff).

Leider ist die Tagung mit einem kleinen Wermutstropfen verbunden: Nachdem es uns nun mehrere Jahre gelungen ist, unsere Tagungen für Teilnehmerinnen und Teilnehmer kostenfrei zu veranstalten, lässt unsere stets prekäre Finanzsituation es dieses Jahr leider nicht zu. Ich bitte an dieser Stelle um Verständnis – wir haben uns bemüht, die Beiträge im akzeptablen Rahmen zu halten. Gemeinsam mit unseren Tagungspartnern von der DVD ist es gelungen, ein sehr attraktives Programm zusammenzustellen und so freue ich mich auf viele Teilnehmer – der Besuch lohnt sich.

Eine Neuerung wird es auf der Tagung geben: Für den letzten Jahr durch die Mitgliederversammlung beschlossenen Studienpreis haben wir eine Reihe von Einreichungen erhalten. Eine hochkarätig besetzte Jury hat mittlerweile ihre Arbeit aufgenommen; ich denke, wir können alle auf das Ergebnis gespannt sein.

Nicht zuletzt darf ich ein erfreuliches Ergebnis der Arbeit im FlfF vermelden: Nachdem unsere erste Broschüre zur elektronischen Gesundheitskarte großen Anklang gefunden hatte, mittlerweile aufgrund der rasanten Entwicklungen auf dem Gebiet aber veraltet ist, gibt es jetzt eine neue und aktuelle Broschüre zu diesem Thema. Ich würde mich sehr freuen, wenn wir den früheren Erfolg wiederholen könnten und wir hoffen auf aktive Mithilfe bei der Bewerbung und Verbreitung dieser Broschüre, die in der FlfF-Geschäftsstelle bestellt werden kann.

Wir sehen uns bei der Jahrestagung in Köln!

Mit freudigen Grüßen

Stefan Hügel

# Die lange Geschichte der elektronischen Gesundheitskarte

## Neue Broschüre des FIF erschienen

Das FIF – Forum InformatikerInnen für Frieden und gesellschaftliche Verantwortung e.V. – hat eine neue Broschüre zur elektronischen Gesundheitskarte herausgegeben, um die aktuellen Entwicklungen aufzuzeigen und zur kritischen Auseinandersetzung einzuladen. „Die elektronische Gesundheitskarte ist eine Gefahr für die informationelle Selbstbestimmung der Patienten. Dazu kritisieren wir den administrativen Zwang der Politik zur Nutzung der Karte, durch den die Rechte gesetzlich versicherter Patienten weiter eingeschränkt werden.“ Das FIF ist Teil der interdisziplinären Initiative „Stoppt die e-Card“, in der sich Ärzte, Verbraucherschützer, Bürgerrechtler, kritische Informatiker und weitere Gruppen gegen die obligatorische Karte engagieren.

Jan Kuhlmann, Rechtsanwalt und Informationstechniker aus Hamburg, zeichnet in seinem einführenden Beitrag die Geschichte der Gesundheitskarte nach, die laut Sozialgesetzbuch bereits 2006 eingeführt werden sollte. Er zeigt die Probleme im Projektverlauf auf und untersucht die Probleme und Interessenkonflikte, die zu den Verzögerungen geführt haben. Kuhlmann kommt dabei zu dem Schluss, dass mit dem Geld der Versicherten vor allem die Technologie vorangetrieben werden soll und die Chipkarten-Industrie ihre Anwendungen – anstatt einem tatsächlichen Bedarf zu folgen – „um ihre eigene Erfindung, der intelligenten Chipkarte, herum maßgeschneidert“ hat.

Eine Gesetzesnovelle und daraus folgende Anpassungen der Spezifikation fordert Sebastian Jekutsch, Softwaretester aus Hamburg. In seinem technischen Grundlagenartikel stellt er die Funktionen und Funktionsweisen der eGK dar und zeigt auf, warum die Spezifikationen immer wieder geändert wurden und auch in Zukunft weitere Änderungen zu erwarten sind. Aus softwaretechnischer und aus datenschutzrechtlicher Sicht benennt er Forderungen, die an die elektronische Gesundheitskarte zu stellen sind.

Auf die rechtlichen Aspekte geht Wolfgang Linder, früherer stellvertretender Datenschutzbeauftragter Bremens, in seinem Beitrag ein. Sein Schwerpunkt liegt dabei auf dem Datenschutz. Er kritisiert das Fehlen eines transparenten Entwicklungsprozesses, der immer wieder den Sachzwängen des Projekts zum Opfer falle. Er sagt eine Aushöhlung der informationellen Selbstbestimmung voraus und erwartet neue Begehrlichkeiten durch den Zugang zu den Gesundheitsdaten.

Die Perspektive von Wirtschaft und Politik stellt in einem weiteren Beitrag nochmals Jan Kuhlmann dar. Er zeigt die unterschiedlichen Interessen der Beteiligten auf und beschreibt die damit verbundene Entwicklung zur eGK mit gesetzlicher Pflicht

Die Broschüre kann über die Geschäftsstelle des FIF, Goetheplatz 4, 28203 Bremen, E-Mail [shop@fiff.de](mailto:shop@fiff.de) zum Preis von 5,00 Euro zzgl. Versandkosten bezogen werden. Bei Bestellung von 2 (oder mehr) Broschüren an die gleiche Lieferadresse übernimmt das FIF die Versandkosten. Bei Bestellung von 10 Broschüren gibt es eine zusätzliche Broschüre gratis. Bei Bestellung von 25 Broschüren gibt es drei zusätzliche Broschüren gratis.



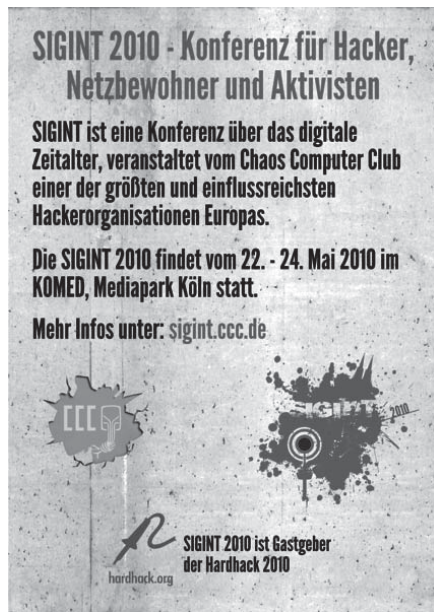
zur Benutzung und der damit verbundenen Kostenexplosion. Um Versichertenrechte zu stärken, schlägt er eigene Listen für die Vertreterversammlungen der Krankenkassen vor, da er im Wirken der heute dort vertretenen Vereine und Gewerkschaften keine effektive Wahrnehmung von Patientenrechten sieht.

Im abschließenden Interview, das die IT-Organisationsberaterin Ursula Müller mit Christoph Kranich, Abteilungsleiter bei der Verbraucherzentrale Hamburg, geführt hat, verweist dieser vor allem auf das Missbrauchspotenzial, dass durch die zentrale Speicherung von Patientendaten entsteht. Neben durchaus vorhandenen Vorteilen sieht er auch erhebliche Nachteile, beispielsweise wenn eine Versicherung oder der Arbeitgeber Zugriff auf die sensiblen Daten erhalten.

## SIGINT 2010 –

### eine Konferenz für Hacker, Netzbewohner, Aktivisten – ... und das FlfF!

Dieses Jahr fand vom 22. Bis 24. Mai zum zweiten Mal die vom Chaos Computer Club organisierte Konferenz SIGINT<sup>1</sup> im Mediapark in Köln statt und das FlfF war dort prominent vertreten. Die Veranstaltung ist mit etwa 700 Aktiven und Besuchern gegenüber der ersten SIGINT 2009 gewachsen, wenn auch nicht so stark wie der CCC sich das erhofft hat. Gegenüber dem jährlich zum Jahresende stattfindenden Chaos Communication Congress in Berlin, der sich als klassisches Hackerevent versteht, will die SIGINT stärker die politischen Aspekte der Informationsgesellschaft in den Mittelpunkt rücken.



Plakat der SIGINT 2010

Die Bandbreite der Vorträge umfasste neben klassischen Hackerthemen über Sicherheitsschwächen und deren Ausnutzung auch Zensur, Netzneutralität, rechtliche Aspekte wie Abmahnung, Urheberrechte, Datenschutz und Anonymität, Liquid Democracy, neue technisch basierte politische Aktionsformen, Open Government und Wistleblowing. Durch die starke gesellschaftspolitische Ausrichtung ist die SIGINT wie geschaffen für eine aktive Teilnahme und Bewerbung des FlfF.

Das FlfF war während der gesamten dreitägigen Veranstaltung präsent: Werner Hülsmann hielt einen Vortrag zu Elena und nahm auch an einer Podiumsdiskussion mit dem Deutschlandradio teil. Sylvia Johnigk und ich hielten einen Vortrag zu INDECT<sup>2</sup>. Jens Rinne und Stefan Hügel wirkten an der Gründung des AK Zensus mit, der als eigene Arbeitsgruppe im AK Vorrat auf der SIGINT entstand und die Verfassungsklage gegen die Volkszählung 2011 vorantreibt.

Besondere Aufmerksamkeit erhielt das FlfF aber durch den eigenen Stand, der schon im Vorfeld der SIGINT mit hohem Engagement vorbereitet und professionell organisiert wurde: Er wurde so geplant, dass er bei anderen Veranstaltungen wieder verwendet werden kann. Es wurden Prospektständer besorgt und Rollup Bannerdisplays mit dem FlfF Logo bedruckt.

Die Standbetreuer (insgesamt sieben Mitglieder, darunter der halbe Vorstand, teilten sich diese Arbeit) trugen während der

gesamten Veranstaltung T-Shirts mit FlfF Logo, wodurch das FlfF überall auch während der Vorträge und Diskussionen beworben werden konnte.

Für den Stand wurden Tassen und verschiedene Ausgaben der FlfF-Ko, Bücher der Reihe kritische Informatik, das Plakat für den Studienpreis und die Festschrift zum 25-jährigen Gründungsjubiläum des FlfF vor Ort gebracht. Die Materialien wurden von der Bremer Regionalgruppe und der Geschäftsstelle im Pakete verpackt. Rechtzeitig zur SIGINT wurde auch der Vielzweck-Flyer aktualisiert und ein neuer Infoflyer zu INDECT erstellt und gedruckt. Beide Flyer waren nicht nur auf dem Stand sondern auch an allen Tischen und Pausenräumen ausgelegt.

Im Standbereich waren neben dem FlfF noch Stände vom AK Vorrat, FoeBuD, German Privacy Foundation, CACert, Open Music Contest, Breitband – Deutschlandradio Kultur untergebracht, im Untergeschoss fand die Hardhack statt, bei der fleißig gebastelt und die Lötkolben geschwungen wurden.

Der FlfF Stand konnte viele Besucher durch ein „Gewinnspiel“ besonderer Art anlocken, bei dem es FlfF Tassen zu gewinnen gab. Der Clou war, dass man dazu keine personenbezogenen Daten abgeben musste. Das Spiel diente, wie der ganze Stand in erster Linie dazu, das FlfF zu bewerben und über unsere Aktivitäten zu informieren. Dadurch gelang es uns nicht nur, Besucher anzulocken, sondern auch unsere Mitarbeit und Unterstützung für den AK Vorrat und die Big Brother Awards hervorzuheben. Beides wird bisher in der öffentlichen Wahrnehmung fast ausschließlich dem FoeBud zugeschrieben. Die Fragen hatten es für einige Besucher in sich: Wer es selbst mal probieren möchte findet den Fragebogen im nebenstehenden Kasten. Die anonyme Teilnahme ermöglichten wir dadurch, dass auf jedem Fragebogen zweimal eine ein-



Der FlfF-Stand auf der SIGINT 2010

deutige Nummer aufgedruckt war, wovon der Teilnehmende einen Schnipsel als Beleg behielt. Wir haben dann die Bögen ausgewertet und die Siegernummern am Stand ausgehängt, wo sich der Besitzer des Schnipsels seinen Gewinn abholen konnte.

Das Engagement auf der SIGINT war ein voller Erfolg, was sich unter anderem dadurch zeigt, dass mehrere neue Mitglieder gewonnen, Materialien verkauft und Spenden eingeworben werden konnten.

Nicht zuletzt hat uns die SIGINT auch zur Kontaktpflege und zum Informationsaustausch gedient, interessante Vorträge geboten und viel Spaß gemacht.

1 <http://events.ccc.de/sigint/2010/wiki/Hauptseite>

2 Vortrag ist unter creative commons veröffentlicht, zu INDECT vergl. auch FlFF-Ko 1/2010



## Gewinnspiel – wie p Flff ig bist Du?

Nr:

Bei dem FlFF Gewinnspiel kannst Du einen FlFF Becher im Wert von 5 Euro gewinnen. Dieses Gewinnspiel speichert keine personenbezogenen Daten von Dir. Der Antwortbogen enthält eine Nummer, die nochmals auf einem abreibaren Abschnitt auftaucht. Wenn Du am Quiz teilnimmst wird „dein“ Zettel ausgewertet. Die richtigen Antworten werden gezählt und gepunktet. Jede richtige Antwort erhält einen Punkt. Die 5 Antwortbgen mit der höchsten Punktzahl gewinnen, bei Gleichstand wird gelost. Die Gewinnnummern werden am 24.5. um 12:50 am FlFF Stand bekanntgegeben. Wenn Du der Siegerehrung beiwohnt und deine Nummer wird als Gewinner genannt, erhältst Du deinen Preis, die Tasse, gegen Vorlage deines Kontrollschnipsels.

Ziel des Spiels ist, das FlFF und seine Aktivitäten bekannt zu machen, nicht Adressdaten zu sammeln. Wir wünschen Dir viel Spaß beim Mitspielen.

Frage 1: In welchem Jahr wurde das FlFF gegründet?

- ☐ 1984
- ☐ 1994
- ☐ 2004

Frage 2: Welche der folgenden Personen war langjähriges Vorstandsmitglied im FlFF?

- ☐ Marvin Minski
- ☐ Joseph Weizenbaum
- ☐ Konrad Zuse

Frage 3: Welches ehemalige FlFF Vorstandsmitglied verwaltete die ersten beiden Jahre die Mailinglisten des AK Vorrat und hält für das FlFF die jährliche Laudatio bei der Verleihung der Big Brother Awards?

\_\_\_\_\_  
(Vorname, Zuname)

Frage 4: Welchen Zweck verfolgt das FlFF Projekt „Daten-spuren“?

- ☐ virtuelles Geocaching
- ☐ Rekapitulierung des eigenen Surfverhaltens
- ☐ Dem Gebaren von Adressdatensammlern auf die Spur kommen

Frage 5: Was kostet aktuell der FlFF Beitrag Studierende im ersten Jahr der Mitgliedschaft?

- ☐ 0 Euro
- ☐ 5 Euro
- ☐ 20 Euro

Frage 6: Wo findet die nächste Jahrestagung (2010) des FlFF statt?

- ☐ Berlin
- ☐ Köln
- ☐ Amsterdam
- ☐ Wien

Frage 7: Wie heißt die 4tel jährlich erscheinende Zeitschrift des FlFF, deren Bezug im Mitgliederbeitrag enthalten ist?

- ☐ Stimme des FlFF
- ☐ Der schrille P-FlFF
- ☐ FlFF Kommunikation

Frage 8: Mit welchen Themen bezogen auf IT beschäftigt sich das FlFF?

- ☐ Frieden/Rstung
- ☐ Sicherheit
- ☐ Datenschutz/Überwachung
- ☐ Arbeit/Rationalisierung
- ☐ Gender
- ☐ Ergonomie
- ☐ Bildung
- ☐ Arbeit/Rationalisierung
- ☐ Informationsgesellschaft/IT Recht

[Auflösung auf Seite 25]

## Ereignis-Log 3/2010

*Immer wieder gibt es Ereignisse, Verlautbarungen und Entscheidungen, die im Zusammenhang mit dem fortschreitenden Abbau von Bürgerrechten stehen. Wir dokumentieren hier einige davon. Die Aufzählung kann nicht vollständig sein; mit einigen besonders bedeutsamen Ereignissen wollen wir aber auf die weiterhin besorgniserregende Entwicklung hinweisen.*

### Mai 2010

**19. Mai 2010:** Wegen des Verdachts des Abfangens von Daten ermittelt die Staatsanwaltschaft Hamburg gegen Google. Google hatte eingeräumt, dass beim Scannen von WLANs nicht nur MAC-Adressen und Namen (SSIDs), sondern auch Nutzdaten mitgeschnitten wurden (Quelle: Heise).

**19. Mai 2010:** Der Bundesgerichtshof hat entschieden, dass auch rein konzeptionelle Überlegungen unter bestimmten Umständen ein technisches Problem lösen können und damit prinzipiell schutzwürdig seien. Damit sind Softwarepatente grundsätzlich möglich. Gegner der Softwarepatente sind enttäuscht von dem Urteil; Software werde dadurch „in Deutschland als unbegrenzt patentierbar eingestuft.“ Ein Vertreter des Fördervereins für eine Freie Informationelle Infrastruktur (FFII) rief dazu auf, das Thema in den Bundestag zu bringen (Quelle: Heise).

**20. Mai 2010:** Unter der Federführung der Humanistischen Union – vereinigt mit der Gustav-Heinemann-Initiative – erscheint der von neun Bürger- und Menschenrechtsorganisationen herausgegebene Grundrechte-Report 2010. Der frühere Bundesinnenminister Gerhart Baum erklärt dazu: „Auch in einer gefestigten Demokratie sind die Grundrechte nicht vor offener oder schleichender Aushöhlung sicher“ (Quelle: Heise).

**20. Mai 2010:** Der Thüringer Landesdatenschutzbeauftragte Harald Stauch legt seinen Bericht für den Zeitraum 2008/2009 vor. Er kritisiert dabei das mangelnde Bewusstsein für den Datenschutz bei kleineren Kommunen. Bei einer Prüfung seien 83 % der Kommunen unter 3000 Einwohnern beanstandet worden; dies sei „ein ernüchterndes Ergebnis“, zumal sich die Gemeinden auf die Prüfungen hätten vorbereiten können. Häufig fehlten Datenschutzbeauftragte und Sicherheitskonzepte (Quelle: Heise).

**21. Mai 2010:** Einem Bericht des Wall Street Journal zufolge haben Facebook, MySpace und weitere Social Networks Nutzerdaten an Werbevermarkter wie Googles DoubleClick und Yahoos Right Media übermittelt, über die sie auch Zugriff auf Echtnamen, Adresse und Alter bekommen konnten. Zuvor hatten sie beteuert, dass sie die Daten nicht weitergeben würden. Die Zugriffsmöglichkeiten wurde aber nicht in allen Fällen genutzt; die Unternehmen haben zugesagt, die Lücke zu schließen (Quelle: Wall Street Journal, Heise).

**21. Mai 2010:** Der Schweizer Bundesrat beginnt mit den Konsultationen zur Änderung des Gesetzes zur Überwachung des Post- und Fernmeldeverkehrs (BÜPF). Das Gesetz soll die Überwachung von Internettelefonie möglich machen. Durch das Gesetz sollen neben Anbietern von Post- und Fernmeldediensten auch zum Beispiel reine Service- oder Hosting-Provider Überwachungen durchführen (Quelle: Heise).

**22. Mai 2010:** Ein Aufruf *Smile29.eu* gegen sexuelle Belästigung, Pädophilie und Kinderpornographie ist den Mitgliedern des Europäischen Parlaments vorgelegt und von über 300 Parlamentariern unterzeichnet worden. In dem Aufruf wird unter anderem gefordert, die Richtlinie 2006/24/EG umzusetzen und sie auf Suchmaschinen auszuweiten. Auffällig war, dass auch Parlamentarier unterzeichnet haben, die sich zuvor gegen eine Vorratsdatenspeicherung ausgesprochen hatte; dies legt die Folgerung nahe, dass einigen die konkreten Forderungen nicht bewusst waren. Eine Reihe von Unterzeichnern zogen ihre Unterschrift später zurück (Quelle: netzpolitik.org).

**25. Mai 2010:** Das Lastschriftverfahren bei der Supermarktkette Rewe wird von Datenschützern kritisiert. Mit der Unterschrift für das Lastschriftverfahren unterschreibt der Kunde gleichzeitig eine Einwilligungserklärung zur Datenspeicherung und -weitergabe, u.a. an ein Unternehmen für Zahlungsdienstleistungen und Wirtschaftsauskunfteien. Aus „Umweltschutzgründen“ erhält er keine Durchschrift; eine Aufklärung in Form von Aushängen erfolgt ebenfalls nicht. Nach Ansicht des Datenschutzbeauftragten von Schleswig-Holstein ist dies „eindeutig rechtswidrig“ (Quelle: NDR Info, Heise).

**26. Mai 2010:** Österreichische Journalisten haben die Rücknahme der Novelle einer Überwachungsverordnung (Sonder-einheiten-Verordnung) gefordert, die zum 1. Juni in Kraft treten soll. Die Verordnung regelt die Zuständigkeit für die Überwachung von Journalisten, Anwälten, Bewährungshelfern und weiteren „sensiblen“ Berufsgruppen. Die zuständige Sondereinheit Observation soll künftig nicht mehr dem Bundeskriminalamt, sondern dem Generaldirektor für öffentliche Sicherheit unterstellt sein; damit kann auch der Inlandsgeheimdienst für Überwachungen herangezogen werden (Quelle: Heise).

**28. Mai 2010:** Der EU-Rat fordert die Einrichtung einer übergreifenden Datei zur Erkennung der „Radikalisierung“ potenzieller „Gefährder“ als Ergänzung der bestehenden nationalen Anti-Terror-Dateien. Gesammelt werden sollen Daten, die über „Radikalisierungsprozesse“ Aufschluss geben, wie Verbindungen zu „ideologischen Bewegungen“, persönliche Beziehungen, die wirtschaftliche Situation oder auffällige psychologische Züge (Quelle: Statewatch, Heise).

### Juni 2010

**4. Juni 2010:** Der Bundesrat stimmt dem Entwurf des Bundesinnenministeriums für eine Verordnung zu, durch die die Datei „Gewalttäter Sport“ gemeinsam mit weiteren Datensammlungen („Warndateien“) auf eine rechtliche Grundlage gestellt wird. In der Verordnung wird die Art der Daten geregelt, die gespeichert werden dürfen. Eine Beratung der Rechtsverordnung im Bundestag ist nicht erfolgt. In der sogenannten „Hoo-

ligan-Datei“ waren Anfang 2009 ca. 11.000 Personen erfasst (Quelle: Heise).

**10. Juni 2010:** Hacker verschaffen sich über eine Schwachstelle auf einem Webserver des US-Telekommunikationsanbieters AT&T die E-Mail-Adressen von rund 114.000 iPad-Besitzern. Darunter befinden sich die Adressen führender Mitarbeiter großer Medienunternehmen, von Politikern, Wirtschaftsführern und Wissenschaftlern. Die Lücke ist mittlerweile geschlossen; die Adressen wurden nicht veröffentlicht (Quelle: Heise).

**10. Juni 2010:** Der Jugendmedienschutz-Staatsvertrag (JMStV) wird erwartungsgemäß durch die Ministerpräsidenten der Länder verabschiedet. Der Vertrag war zuvor heftig umstritten; Bürgerrechtler befürchten einen schleichenden Einstieg in die (Selbst-) Zensur. (Quelle: AK Zensur, Heise).

**13. Juni 2010:** Der Datenschutzbeauftragte des Landes Sachsen-Anhalt, Harald von Bose, untersucht einen Fall, in dem die damalige Dessauer Polizeipräsidentin im Jahr 2007 sämtliche Daten sichern ließ, die auf dem Server der Polizei abgelegt waren. Das umfasste auch den Bereich des Servers, in dem die Beamten private Daten ablegen können. Anlass waren Insider-Informationen aus der Behörde, die an die Öffentlichkeit gedrungen waren. Von Bose zweifelt an der Verhältnismäßigkeit der Aktion (Quelle: Spiegel, Heise).

**28. Juni 2010:** Deutschland stimmt dem SWIFT-Abkommen über die Weitergabe von Bankdaten an US-amerikanische Behörden zu. Das zuvor vorgesehene Interimsabkommen scheiterte im europäischen Parlament; bei der Abstimmung im EU-Rat hatte sich Bundesinnenminister de Maizière enthalten, obwohl Bundesjustizministerin Leutheusser-Schnarrenberger das Abkommen abgelehnt hatte. Bundesinnen- und -justizministerium verweisen nun auf Verbesserungen; so werde die Menge der übermittelten Daten möglichst gering gehalten; es gebe keinen Automatismus der Übermittlung (Quelle: Heise).

**28. Juni 2010:** In einem gemeinsamen Schreiben fordern über 100 Organisationen aus 23 europäischen Ländern die EU-Kommission auf, „die Aufhebung der EU-Vorgaben zur Vorratsdatenspeicherung zugunsten eines Systems zur schnellen Sicherstellung und gezielten Aufzeichnung von Verkehrsdaten vorzuschlagen.“ Sie wenden sich damit erneut gegen die EU-Richtlinie, deren Umsetzung in Deutschland für verfassungswidrig erklärt worden ist, die „die Zahl der aufgeklärten Straftaten nicht erhöht“ hat und „die Kommunikationsfreiheit Unschuldiger unzumutbar behindert“ (Quelle: AK Vorratsdatenspeicherung).

## Juli 2010

**1. Juli 2010:** Eine Prüfung der Geschäftsprüfungsdelegation (GPDel) der Schweizerischen Parlaments kommt zu dem Schluss, dass der Schweizer Geheimdienste Daten über ca. 200.000 Personen erfasst und „nicht gesetzeskonform“ verarbeitet hat. Pflege und Systematik der Datenbank seien vernachlässigt, Daten von 120.000 erfassten Personen nicht überprüft und häufig falsche Daten erfasst worden (Quelle: Heise).

**5. Juli 2010:** Das Ermittlungsverfahren nach §129 StGB wegen Mitgliedschaft in der „militanten Gruppe“ (mg) gegen den So-

zialwissenschaftler Andrej Holm wird nach fast drei Jahren eingestellt. Holm war 2007 verhaftet worden; die Verhaftung und ihre Begründung, die u.a. auf der beruflichen Praxis des Wissenschaftlers beruhte, löste damals heftige internationale Kritik aus. Der Haftbefehl war bereits im Sommer 2007 durch den Bundesgerichtshof aufgehoben worden (Quelle: [annalist.noblogs.org](http://annalist.noblogs.org)).

**6. Juli 2010:** Die ersten E-Mail-Provider haben mit der Vergabe von Adressen für De-Mail begonnen. De-Mail soll als rechtsverbindlicher Service die Kommunikation zwischen Bürgern und Behörden verbessern. Anbieter werden zuvor durch das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) überprüft. Für eine De-Mail werden Gebühren erhoben; erwartet werden zunächst ca. 15 Cent. Bürgerrechtsvertreter kritisieren De-Mail als nicht hinreichend sicher und überflüssig; sie sehen darin einen Versuch, „Portokosten“ im E-Mail-Verkehr einzuführen (Quelle: Heise).

**7. Juli 2010:** Mehr als 170 Kläger strengen vor dem Kölner Finanzgericht einen Musterprozess an, in dem die Verfassungskonformität der 2008 eingeführten einheitlichen Steuernummer geprüft werden soll. Die Steuernummer verletze das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung und setze eine „gigantische Kontrollmaschine“ in Gang. Falls das Gericht die Bedenken teilt, müsste es des Fall dem Bundesverfassungsgericht vorlegen (Quelle: Heise).

**8. Juli 2010:** Das EU-Parlament verabschiedet mit 484 zu 109 Stimmen ein neues Abkommen zur Weitergabe von Überweisungsinformationen des Finanznetzwerks SWIFT an die US-Behörden (SWIFT-Abkommen). Es tritt im August in Kraft (Quelle: [netzpolitik.org](http://netzpolitik.org), Heise).

**8. Juli 2010:** Ein Hacker aus Argentinien hat ca. 4 Mio. Nutzerdatensätze bei Pirate Bay abgegriffen. Die Daten enthalten Login-Namen, E-Mail-Adressen, Passwort-Hashes, IP-Adressen und Informationen zu hochgeladenen Torrents registrierter Nutzer. Der Zugriff auf die Daten sei über eine Reihe von SQL-Sicherheitslücken möglich gewesen; die Lücken seien mittlerweile geschlossen (Quelle: Heise).

**8. Juli 2010:** Amnesty International eröffnet unter dem Motto „Mehr Verantwortung bei der Polizei“ eine Kampagne, die die bessere Aufklärung polizeilicher Übergriffe zum Ziel hat. Gleichzeitig wird ein Bericht herausgegeben, der unter dem Titel „Täter unbekannt – Mangelnde Aufklärung von mutmaßlichen Misshandlungen durch die Polizei in Deutschland“ 15 Fälle aus dem Zeitraum seit 2004 dokumentiert. Amnesty International fordert eine individuelle Kennzeichnungspflicht und Aufklärung durch unabhängige Untersuchungen (Quelle: Amnesty International).

**9. Juli 2010:** Die türkische Regierung will ein „Zentrum für IP-Verfolgung“ einrichten und damit die Überwachung des Internet weiter verstärken. Aufgabe sei es, „schädliche Stellen“ ausfindig zu machen. Die entsprechenden Seiten sollen anschließend per Gerichtsbeschluss innerhalb von 24 Stunden gesperrt werden (Quelle: Heise).

**14. Juli 2010:** Das Verfahren gegen den 37jährigen Mann, der auf der Demonstration Freiheit statt Angst am 12. September 2009 in Berlin mutmaßlich Opfer von Polizeigewalt wurde, wird von der Staatsanwaltschaft eingestellt. Dabei räumt sie ein, er

habe sich sogar gegen die Polizeigewalt wehren dürfen. Nach seiner Anzeige wegen des Übergriffs der Polizisten war er seinerseits wegen Widerstands gegen Vollstreckungsbeamte angezeigt worden (Quelle: taz, netzpolitik.org).

**16. Juli 2010:** Die Artikel-29-Arbeitsgruppe der europäischen Datenschutzbeauftragten hat die Umsetzung der Richtlinie zur Vorratsdatenspeicherung bemängelt. Erfassung und Weitergabe der Daten sei bei vielen Telekommunikationsanbietern nicht mit den Vorgaben aus Brüssel vereinbar. Zudem gäbe es zu wenig Statistiken zur Nutzung der Daten, so dass nicht eingeschätzt werden könne, ob die Richtlinie ihre Ziele erreicht habe (Quelle: netzpolitik.org, Heise).

**16. Juli 2010:** Bürgerrechtler aus dem Arbeitskreis Vorratsdatenspeicherung reichen eine Verfassungsbeschwerde gegen die Volkszählung 2011 ein, die von ca. 13.000 Menschen namentlich unterstützt wird. Kritisiert wird unter anderem, dass die Daten in den ersten vier Jahren über eine eindeutige Personenkennziffer zugeordnet werden können. Damit wären bei einem Angriff alle persönlichen Daten dem Zugriff ausgesetzt. Die Zuordnung der persönlichen Daten durch eine Ordnungsnummer hatte das Bundesverfassungsgericht im Volkszählungsurteil von 1983 verboten (Quelle: AK Vorratsdatenspeicherung).

**16. Juli 2010:** Ein Mann aus dem Rheinland soll nach einem Bericht des Westfalen-Blatts auf die Computer von mindestens 150 Schülerinnen zugegriffen und sie über die angeschlossenen Webcams beobachtet haben. Für den Zugriff habe er einen Trojaner genutzt; über Internetforen habe er ausgewählt, welchen Mädchen er das Programm zusenden wollte. Festgestellt wurde der Einbruch, als Schülerinnen berichteten, die Kontrollleuchte an ihrer Webcam würde leuchten, obwohl sie die Kamera nicht eingeschaltet haben. Vor einigen Wochen war bereits bekannt geworden, dass eine Schule in Pennsylvania ihre Schüler über die in Notebooks eingebauten Webcams beobachtet habe (Quelle: Heise).

**18. Juli 2010:** Ein Versuch von Heise hat ergeben, dass praktisch keine Auskunft zu Finanzdaten erlangt werden könne, die im Rahmen des SWIFT-Abkommens in den USA gespeichert werden. Das US-Finanzministerium habe erklärt, „man bedaure, keine weiteren Informationen zu den Auskunftsverfahren, etwaigen Kosten und Fristen erteilen zu können.“ Die Artikel-29-Gruppe der EU-Datenschutzbeauftragten hatte bereits zuvor erklärt, dass sie sich auf Basis des Abkommens praktisch außerstande sehe, die Datenschutzrechte der EU-Bürger zu gewährleisten (Quelle: Heise, netzpolitik.org).

**19. Juli 2010:** Der Leiter des Unabhängigen Landeszentrums für Datenschutz Schleswig-Holstein (ULD), Thilo Weichert, rügt die Bonitätsauskunftei SCHUFA dafür, dass sie nicht auf Bitte des ULD Informationen über das Bonitäts-Scoring herausgegeben habe. Weichert erklärte, einige Unternehmen hielten sich nicht an die seit 1. April 2010 geltenden Transparenzregeln beim Scoring; dabei hebe sich die SCHUFA negativ hervor, da sie ihre Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse „selbst denjenigen für Kontroll- und Verifikationszwecke nicht zur Verfügung stellt, die diese zur Wahrnehmung ihrer Pflichten kennen müssen und an deren Vertrauenswürdigkeit kein Zweifel bestehen sollte.“ Damit leide die datenschutzrechtliche Vertrauenswürdigkeit der SCHUFA (Quelle: ULD, Heise).

**20. Juli 2010:** Das US-Unternehmen Apple nutzt seine verkauften iPhones als Umgebungsscanner, um Informationen über WLAN-Hotspots und Mobilfunkmasten in Reichweite des Geräts zu erhalten. Die Daten werden alle 12 Stunden – wenn eine verschlüsselte WLAN-Verbindung aktiv ist – an Apple übertragen. Dort werden sie in einer Datenbank gespeichert. Entsprechende Daten würden auch bei Nutzung des Betriebssystems MacOS X 10.6 (Snow Leopard) übermittelt (Quelle: netzpolitik.org, Spiegel).

**26. Juli 2010:** Die Datenschützer der europäischen Artikel-29-Gruppe kritisieren das Anti-Piraterie-Abkommen ACTA. Es greife zu tief in die Grundrechte der Bürger ein. Kritisiert wird die Empfehlung freiwilliger Vereinbarungen zu Internet-Sperren und einer Ausweitung der Netzüberwachung. Die systematische Aufzeichnung von Internet-Daten stehe im Gegensatz zur EU-Datenschutzrichtlinie (Quelle: Statwatch, Heise).

**26. Juli 2010:** Das Safe-Harbor-Abkommen, das den Datenaustausch zwischen den USA und der EU regelt, hat seinen 10. Jahrestag. Aus diesem Anlass kritisiert der Leiter des Unabhängigen Landeszentrums für Datenschutz, Thilo Weichert, das Abkommen: „Aus Datenschutzsicht könnte es nur eine Konsequenz aus den bisherigen Erfahrungen geben – Safe Harbor sofort zu kündigen. ... Das Mindeste wäre, von den USA kurzfristig zumindest den formellen Nachweis für die Durchsetzung der Safe-Harbor-Grundsätze zu fordern. ... Allein im Internet tummeln sich Hunderte von US-Firmen, unter ihnen Google und Facebook, die für sich – nicht überprüfbar für die Betroffenen und die europäischen Datenschutzbehörden – Safe Harbor reklamieren, und die sich so für befugt erklären, die Daten von Millionen von EU-Bürgerinnen und -Bürgern zu verarbeiten und damit viel Geld zu verdienen“ (Quelle: ULD, Netzpolitik.org).

**27. Juli 2010:** Die verdachtsunabhängige Videoüberwachung friedlicher Demonstrationen ist nach einem Urteil des Verwaltungsgerichts Berlin rechtswidrig. Die Polizei greife mit dieser Praxis in den Schutzbereich der „vorrangigen Versammlungsfreiheit“ ein. Die dafür notwendige gesetzliche Grundlage sei nicht vorhanden (Quelle: netzpolitik.org, Heise).

**27. Juli 2010:** Das Unabhängige Landeszentrum für Datenschutz Schleswig-Holstein (ULD) hat dem Hausärzteverband Schleswig-Holstein (HÄV SH) den Umgang mit Patientendaten untersagt. Damit soll die Datenübermittlung aus Arztpraxissystemen an Dienstleister im Rahmen der hausarztzentrierten Versorgung verhindert werden. Bereits zuvor hatte es Kritik an der intransparenten Datenübermittlung und mangelndem Datenschutz gegeben (Quelle: ULD, Heise).

**29. Juli 2010:** Die US-amerikanische Regierung will dem FBI ohne richterliche Genehmigung den Zugriff auf „Transaktionsdaten elektronischer Kommunikation“ ermöglichen. Dazu soll nach einem Bericht der Washington Post der Electronic Communications Privacy Act (ECPA) geändert werden. Der Zugriff umfasst auch die Protokolle von Providern, wann von welcher Adresse an wen eine E-Mail gesendet worden ist. Evt. gehe es auch um den Verlauf besuchter Web-Seiten. Eine Vorratsdatenspeicherung gibt es in den USA im Gegensatz zur EU nicht (Quelle: Washington Post, Heise).

**30. Juli 2010:** Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat die Republik Österreich wegen der verzögerten Umsetzung der EU-Richt-

linie 2006/24/EG zur Vorratsdatenspeicherung verurteilt. Das Gericht stellt fest, Österreich habe nicht wie gefordert bis zum 15. September 2007 alle Rechts- und Verwaltungsvorschriften erlassen, um die Daten vorhalten zu lassen (Quelle: Heise).

## August 2010

1. August 2010: Das umstrittene SWIFT-Abkommen tritt in Kraft. Bundesinnenminister Thomas de Maizière begrüßt das Abkommen; es erlaube, „Finanztransaktionen, die den internationalen Terrorismus fördern“, wieder nachvollziehen zu können und stelle „einen wichtigen Schritt für die Gewährleistung der Sicherheit“ dar (Quelle: Heise).

2. August 2010: Bei der Londoner Polizei gibt es Hinweise auf die Fälschung eines Beweisvideos aus der Videoüberwachung. Der Anwalt eines Beschuldigten hatte das Beweisvideo mit den Originalvideos der Kamera verglichen und dabei Unterschiede festgestellt (Quelle: netzpolitik.org, Guardian).

2. August 2010: Die Vereinigten Arabischen Emirate verbieten die verschlüsselte Datenübertragung per Blackberry. Begründet wird das mit der „nationalen Sicherheit“. Zuvor waren mehrere Blackberry-Nutzer verhaftet worden; sie sollen versucht haben, sich per Blackberry zu einer Protestaktion zu verabreden. Ein ähnliches Verbot wird in Saudi-Arabien erwartet; in Indien verlangen die Sicherheitsbehörden Einblick in den E-Mail-Verkehr der Blackberry-Kunden (Quelle: netzpolitik.org, Heise).

4. August 2010: Ein Papier der französischen Haute autorité pour la diffusion des oeuvres et la protection des droits sur

internet (HADOPI) benennt Anforderungen an eine „Sicherheitssoftware“. Die Software soll Aufzeichnungen über den Netzzugang und die Änderung an Sicherheitsprofilen lokal speichern und an HADOPI übertragen. Zusätzlich werden Konfigurationen der Rechner analysiert; bei Peer-to-Peer-Verbindungen soll automatisch ein Hinweis für den Nutzer erscheinen. Mit der Spyware soll so eine Überwachung des Internetverkehrs in Echtzeit möglich sein und Beweismaterial zu Urheberrechtsverletzungen gesammelt werden (Quelle: Heise).

8. August 2010: Bundesinnenminister Thomas de Maizière kündigt den Beginn von Nacktscannertests in Deutschland an. Ab Ende September sollen „Körperscanner der 2. Generation“ am Flughafen Hamburg eingesetzt werden. Die Daten sollen sofort nach der Kontrolle gelöscht werden; dies war in der Vergangenheit trotz entsprechender Beteuerungen aber nicht immer der Fall gewesen. Kurz darauf wird bekannt, dass der Hersteller der Geräte zu den letzten Unternehmen zählt, die noch die mittlerweile in vielen Staaten geächteten Streubomben produzieren; humanitäre Organisationen werfen der Regierung deswegen Doppelmoral vor (Quelle: netzpolitik.org, Frankfurter Rundschau, Bild am Sonntag, Heise).

9. August 2010: Der Vorsitzende der Deutschen Polizeigewerkschaft (DPOG), Rainer Wendt, fordert die Veröffentlichung des Aufenthaltsorts „Schwerkrimineller“ im Internet. Einzelne Politiker schließen sich der Forderung an. Bundesinnen- und -justizministerium lehnen einen solchen Internet-Pranger mit Verweis auf verfassungsrechtliche Probleme ab (Quelle: netzpolitik.org, Bild am Sonntag, Heise).

## Antrag an die Mitgliederversammlung Änderung der Mitgliedsbeiträge

Die FfF-Mitgliederversammlung 2010 in Köln möge beschließen:

**Der Mitgliedsbeitrag des FfF für Normalzahler wird zum Januar 2011 von heute €60 auf €75\* heraufgesetzt. Beiträge für Studierende und Geringverdienende bleiben unverändert und betragen weiterhin €15\*.**

### Begründung:

Der Mitgliedsbeitrag des FfF e.V. ist seit langer Zeit konstant geblieben. Die letzte – geringfügige – Erhöhung gab es anlässlich der Euro-Umstellung: von DM100 auf €60.

Seither sind unsere Kosten stetig gestiegen. Tragende Säulen der Arbeit des FfF, wie beispielsweise die FfF-Kommunikation, die Geschäftsstelle und unsere sonstigen Publikationen, Kampagnen und Aktivitäten beanspruchen einen erheblichen Anteil unseres Haushalts. Obwohl viele Aktive, entsprechend ihres Einkommens, Auslagen für das FfF fast vollständig selbst tragen, werden wir das aktuelle Jahr voraussichtlich mit einem signifikanten Defizit abschließen und damit unsere Reserven weiter abschmelzen.

Einen Teil des Haushalts decken wir durch die Einwerbung von Spenden. Spenden sind aber schwer im Voraus planbar; unsere Kosten fallen jedes Jahr mit Sicherheit an.

All dies führt dazu, dass wir zusätzliche Aktivitäten und Kampagnen nur sehr schwer finanzieren können.

Wir werden unsere Anstrengungen zu Einwerbung von Mitteln weiter verstärken. Zusätzlich bitten wir mit diesem Antrag unsere Mitglieder ab dem kommenden Jahr um eine zusätzliche finanzielle Unterstützung im Rahmen des Mitgliedsbeitrags.

Für den Vorstand

Stefan Hügel

*\*Hinweis: Auf der Mitgliederversammlung können von den anwesenden Mitgliedern andere Beträge vorgeschlagen und durch die MV beschlossen werden.*

## Gemeinsamer Brief zur Vorratsdatenspeicherung an die EU-Kommission vom 22. Juni 2010

*In einem gemeinsamen Brief haben über 100 Organisationen aus 23 europäischen Ländern die EU-Kommission letzte Woche aufgefordert, „die Aufhebung der EU-Vorgaben zur Vorratsdatenspeicherung zugunsten eines Systems zur schnellen Sicherstellung und gezielten Aufzeichnung von Verkehrsdaten vorzuschlagen“. Unter den Unterzeichnern befinden sich Bürgerrechts-, Datenschutz- und Menschenrechtsorganisationen ebenso wie Telefonseelsorge- und Notrufvereine, Berufsverbände etwa von Journalisten, Juristen und Ärzten, Gewerkschaften wie ver.di, Verbraucherzentralen und auch Wirtschaftsverbände wie der deutsche eco-Verband.*

An

Cecilia Malmström, EU-Kommissarin für Inneres

Viviane Reding, Vizepräsidentin der EU-Kommission und zuständig für Justiz, Grundrechte und Bürgerschaft

Neelie Kroes, Vizepräsidentin der EU-Kommission und zuständig für die Digital Agenda

Sehr geehrte Frau Kommissarin,

die EU-Richtlinie 2006/24 zur Vorratsdatenspeicherung verpflichtet Telekommunikationsgesellschaften, Informationen über die Verbindungen ihrer sämtlichen Kunden aufzubewahren. Obwohl sie vorgeblich Hindernisse für den gemeinsamen Binnenmarkt abbauen sollte, wurde die Richtlinie als Maßnahme zur Erleichterung der Strafverfolgung vorgeschlagen. Der Richtlinie zufolge werden Informationen darüber aufgezeichnet, wer mit wem über verschiedene elektronische Kommunikationskanäle in Verbindung gestanden hat. Bei Handy-Telefonaten und SMS wird auch der jeweilige Standort des Benutzers festgehalten. In Verbindung mit anderen Informationen soll zudem die Nutzung des Internet nachvollziehbar gemacht werden.

Eine derart weitreichende Überwachung der gesamten Bevölkerung halten wir für inakzeptabel. Im Zuge einer Vorratsdatenspeicherung werden ohne jeden Verdacht einer Straftat sensible Informationen über die sozialen Beziehungen (einschließlich Geschäftsbeziehungen), die Bewegungen und die individuelle Lebenssituation (z.B. Kontakte mit Ärzten, Rechtsanwälten, Betriebsräten, Psychologen, Beratungsstellen usw.) von 500 Millionen Europäern gesammelt. Damit höhlt eine Vorratsspeicherung von Verbindungsdaten das Berufsgeheimnis aus, bringt das permanente Risiko von Datenverlusten und Datenmissbrauch mit sich und schreckt Bürger von vertraulicher Kommunikation über elektronische Kommunikationsnetze ab. Sie untergräbt den Schutz journalistischer Quellen und beschädigt damit die Pressefreiheit. Sie beeinträchtigt insgesamt Funktionsbedingungen unserer freiheitlichen demokratischen Gesellschaft. Wegen des Fehlens einer Kostenerstattung in den meisten Staaten sind die enormen Kosten der Vorratsdatenspeicherung von den tausenden von betroffenen Telekommunikationsunternehmen zu tragen. Dies zieht Preiserhöhungen nach sich, führt zur Einstellung von Angeboten und belastet mittelbar auch die Verbraucher.

Untersuchungen belegen, dass bereits die ohne Vorratsspeicherung verfügbaren Kommunikationsdaten ganz regelmäßig zur effektiven Aufklärung von Straftaten ausreichen. Eine generelle Verbindungsdatenspeicherung hat sich in vielen Staaten Europas als überflüssig, schädlich oder sogar verfassungswidrig herausgestellt, etwa in Österreich, Belgien, Deutschland, Griechenland, Rumänien und Schweden. Diese Staaten verfolgen Straftaten ebenso effektiv mit gezielten Verfahren, wie etwa das in der internationalen Cybercrime-Konvention vereinbarte Verfahren zur gezielten Sicherstellung ohnehin vorhandener Daten. Es ist nicht nachgewiesen, dass eine Vorratsdatenspeicherung besser vor Kriminalität schützt. Dagegen ist sicher, dass sie Millionen von Euro kostet, die Privatsphäre Unschuldiger gefährdet, vertrauliche Kommunikation behindert und den Weg in eine immer weiter reichende Massenansammlung von Informationen über die gesamte Bevölkerung ebnet.

Rechtsexperten erwarten, dass der Europäische Gerichtshof im Anschluss an den Verfassungsgerichtshof Rumäniens und an die Marper-Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte die Pflicht zur Vorratsspeicherung von Kommunikationsdaten ohne jeden Verdacht für unvereinbar mit der EU-Grundrechtecharta erklären wird.

Als Vertreter der Bürgerinnen und Bürger, der Medien, der Berufstätigen und der Wirtschaft lehnen wir die EU-Richtlinie zur Vorratsdatenspeicherung geschlossen ab. Wir appellieren an Sie, einen Vorschlag zur Abschaffung der EU-Vorgaben zur Vorratsdatenspeicherung zugunsten eines Systems zur schnellen Sicherstellung und gezielten Aufzeichnung von Verkehrsdaten, wie es in der Cybercrime-Konvention des Europarats vereinbart worden ist, vorzulegen. Seien Sie sich unserer Unterstützung dabei versichert.

Mit freundlichen Grüßen,

Die komplette Liste der Unterzeichner findet man unter :<http://www.vorratsdatenspeicherung.de/content/view/363/158/lang,de/>

## Wikileaks

Die 2006 ins Leben gerufene Plattform »Wikileaks« machte in den letzten Wochen und Monaten in verschiedener Weise von sich reden. Als Ort, auf dem anonym Dokumente veröffentlicht werden, versteht sich Wikileaks als aufklärerisches Medium. Gleichzeitig entstehen viele Fragen: Fragen der Verantwortung, der Folgen, der Vertrauenswürdigkeit, der Manipulier- und Funktionalisierbarkeit, der Unabhängigkeit, der Prüfung von Dokumenten, des Informantenschutzes, der technischen und organisatorischen Sicherheit, der rechtlichen Situation (bei unterschiedlichen nationalen Rechtssystemen) und vieles andere mehr. Das Thema ist „heiß“ und wir wollen zur weiteren Diskussion anregen. Wir haben uns daher entschlossen, beginnend mit dieser Ausgabe der FfF-Kommunikation Autoren mit unterschiedlichem Hintergrund einzuladen, kolumnenartig Anmerkungen und Gedanken zu Wikileaks für die FfF-Kommunikation aufzuschreiben. Den Anfang machen in dieser Ausgabe der Journalist Detlef Borchers und der Medienrechtler Thomas Hoeren.

Die Redaktion

Detlef Borchers

### Wikileaks und der Journalismus

*„Wir machen den investigativen Journalismus bezahlbar“. „Wir bringen das Vertrauen in den Journalismus zurück.“ An markigen Sprüchen mangelt es nicht, wenn die Vertreter von Wikileaks.org ihre Mission erklären, geheime Dokumente aus aller Welt im Internet zu veröffentlichen. Die Bewohner des Internet danken es ihnen. Auf der Berliner Konferenz Re:publica wurde der Daniel Schmitt, Pressesprecher von Wikileaks, mit stehendem Applaus verabschiedet. Nur die Journalisten haben Probleme. Sie sollen mit einem geheimnisvollen Verein zusammenarbeiten, der virtuos die Klaviatur der Netzöffentlichkeit bedient.*

Das Logo von Wikileaks, gestaltet von einer russischen Künstlerin, ist eine Sanduhr. Oben die von dunklen Mächten beherrschte Erde, aus der es Informationen tröpfelt, unten die lichtblaue, aufgeklärte Wikileaks-Welt, in der alle Informationen öffentlich sind. Eines fernen Tages wird diese Welt gewinnen. Dann wird die Sanduhr nicht umgedreht, sondern ist überflüssig geworden, erklären die Macher des Whistleblower-Netzwerkes die Symbolik. *„Das Ende des Prozesses ist die vollständige helle Welt, eine Welt der Aufklärung, der Transparenz, des Wissens, der Gerechtigkeit,“* heißt es leicht pathetisch. Die Macher, von denen nur wenige der Öffentlichkeit bekannt sind, befinden sich momentan in Hochstimmung. Mit der unlängst erfolgten Veröffentlichung eines Videos, das einen Angriff von US-Truppen im Irak dokumentiert (siehe FAZ vom 5. Mai), hat das seit 2006 existierende Wikileaks weltweit die Anerkennung bekommen, die das Projekt verdient. Mit 6,5 Millionen aufrufen allein auf Youtube ist das Video ein Selbstläufer geworden.

Diese Anerkennung ist für das Projekt Gold wert. Denn Wikileaks, das sind nicht allein 100 bis 200 Freiwillige, die von anonymen „Whistleblowern“ eingestellte Dokumente sichten, von verdächtigen hinweisgebenden Spuren säubern und überprüfen, sondern auch fünf Hauptamtliche, die bisher vom selbst Ersparten lebten. Außerdem besteht Wikileaks eigentlich aus einem Netz von Servern in verschiedenen Ländern, auf denen über eine Million Dokumente aus aller Welt lagern und darauf warten, von investigativen Journalisten, Bloggern oder Regimekritikern benutzt zu werden. Das alles kostet Geld. *„In den ersten 5 Tagen nach der Veröffentlichung des Irak-Videos gab es 100.000 US-Dollar an Spenden. Wir brauchen 600.000 US-Dollar im Jahr. Das wären die operativen Kosten von rund 200.000 Dollar und ein Minimalgehalt samt Reisekosten usw. für die fünf Leute, die heute Vollzeit, aber bisher ehrenamtlich arbeiten,“* erklärte Daniel Schmitt. Mittlerweile sind allein in Europa

über 500.000 Euro an Spenden zusammen gekommen sein, die von der Wau Holland-Stiftung im hessischen Cuxhaven verwaltet werden. Gegen Vorlage von Rechnungen werden die Wikileaks-Aktivitäten bezahlt; gegenwärtig sind etwa 10.000 Euro bei den Aktivisten angekommen.

Bei flüchtiger Betrachtung hat Wikileaks eigentlich keine Geldsorgen. Denn zu den Spendern gehören auch Universitäten und (vor allem in den USA) die klassischen Medien und Nachrichtenagenturen, die von den Dokumenten profitieren, die Wikileaks veröffentlicht. Doch diese Spenden sind Sachspenden, vor allem in Form von Anwaltszeit: Wikileaks könnte zahllose Prozesse über die nächsten Jahre oder gar Jahrzehnte hinweg führen, sollte es wegen der Veröffentlichung von Dokumenten zu Streitigkeiten vor Gericht kommen. Bislang haben wenige diesen Weg beschritten, das Informationsleck zum Schweigen zu bringen und alle sind dabei gescheitert. Besonders spektakulär der Fall der Schweizer Bank Julius Bär. Diese versuchte vor einem kalifornischen Gericht, den Namen der Web-Präsenz (www.wikileaks.org) löschen zu lassen, nachdem Wikileaks Dokumente über zweifelhafte Geschäftspraktiken der Bank auf den Cayman Islands veröffentlicht hatte. Tatsächlich wurde der Name in Kalifornien gelöscht – nur um auf 150 anderen Servern wieder aufzutauchen. Die Medien, die überreichlich Anwaltszeit spendeten, publizierten überdies die direkte IP-Adresse, die jeder Browser versteht: *„Freedom of Speech has a number: 88.80.13.160“*

Seit dem Start des Projektes im Jahre 2006 hat Wikileaks zahlreiche wichtige Dokumente veröffentlicht, etwa Armee-Handbücher zum US-amerikanischen Gefangenenerlager Guantánamo Bay, die die Verletzung der Menschenrechte dokumentieren. Nach eigenen Angaben besitzt Wikileaks die größte öffentliche Materialsammlung zur Scientology-Sekte. Im deutschen Raum

wurde Wikileaks mit dem Fall Julius Bär bekannt. Im letzten Jahr veröffentlichte man Dokumente zu den geheimen Verträgen des deutschen LKW-Mautsystems und den Feldjäger-Report zur Bombardierung von Tanklastern im afghanischen Kundus.

Seit 2009 ist Wikileaks dabei, die Gewichtung zu verschieben und nicht länger einfach „nur Dokumente“ zu veröffentlichen, die Unternehmen, Parteien oder Regierungen unter Verschluss halten wollen. Mehr denn je spielt Wikileaks mit den Medien über Bande. *„WikiLeaks ist neutral seinen Quellen gegenüber. Das war immer so, ist so, und wird immer so sein. Wir haben keine Position, wir bewerten nicht, wir filtern nicht nach Präferenzen oder Rentabilität oder Grösse einer Publikation. Wir versprechen aber neben dem Bereitstellen der Dokumente für alle Menschen und deren Medien, auch die Maximierung des Einflusses einer Publikation,“* erklärte Daniel Schmitt im Interview.

Haben Whistleblower neue Dokumente geliefert, die nach erster Sichtung authentisch sein können, beginnt Wikileaks mit der Suche nach geeigneten Publikationsplattformen. Man wartet nicht länger, bis eine Zeitung oder ein Sender ein Thema aufgreift. Man versucht aber auch nicht mehr, Dokumente unter konkurrierenden Medien zu auktionieren, nachdem ein derartiges Experiment in Venezuela in einem Fiasko endete: im Vertrauen darauf, dass andere die Dokumente schon veröffentlichen würden, wollte kein Verlag oder Sender sich die Exklusivrechte sichern. Zur Zeit wird von Wikileaks-Programmierern eine neue Software entwickelt, bei der die Whistleblower angeben können, welche Medien bevorzugt mit dem Material beliefert werden sollten. Außerdem sollen die Medien selbst ermutigt werden, ihre vertraulichen Informationen ins Wikileaks-System zu stellen: *„Wir übernehmen für alle die Arbeit, die Quellen zu schützen und die rechtlichen Risiken abzusichern, die mit der Veröffentlichung eines Dokumentes verbunden sind“*, so der Wikileaks-Gründer Julian Assange. Der australische Programmierer hat selbst zeitweise als Journalist gearbeitet, was ihm überhaupt auf die Idee brachte, ein Projekt wie Wikileaks auf die Beine zu stellen.

Mit dem „Kabul War Diary“ (<http://wardiary.wikileaks.org/>) hat Wikileaks diese Medien-Mitarbeiter auf die Spitze getrieben. Die amerikanische „New York Times“, der britische „Guardian“ und der deutsche „Spiegel“ veröffentlichten Berichte mit bislang unbekannten Details zum Afghanistan-Krieg, mit unterschiedlichen Schwerpunkten und Formaten. Ganz auf der Höhe der Zeit präsentierte sich dabei der Guardian mit allen Mitteln des digitalen Journalismus. Er begleitet die Veröffentlichung mit einem Live-Blog (Afghanistan The Warlogs). Im Blog werden die Reaktionen aus aller Welt gesammelt und gar der Video-Stream einer Pressekonferenz mit Wikileaks-Sprecher Julian Assange einge-

bunden. Daneben hat man einen offenen Web-Chat eingerichtet und interaktive Karten und Tabellen produziert, die das Studium der Afghanistan-Papiere erleichtern sollen. Wer sich nicht mit Afghanistan befassen möchte, kann beim Guardian so immerhin eine mögliche Zukunft des Journalismus studieren.

Stimmen die Angaben der Organisation, so musste umfangreiches Material von einer Handvoll Spezialisten gesichtet werden, die sich mit Militäroperationen auskennen. Alles, was Unschuldige gefährden könnte, musste gelöscht oder anonymisiert werden. Dazu gehörte auch Material, das aktuell in Afghanistan stationierte US- oder ISAF-Truppen gefährdet hätte. Diese Arbeit am aktiven Quellenschutz soll mehrere Monate gedauert haben. Rund 15.000 Afghanistan-Dokumente sollen bearbeitet oder zurückgehalten worden sein. Auf der Londoner Pressekonferenz zur Veröffentlichung des War Diary erklärte Assange, dass man zudem als „top secret“ klassifizierte Berichte und CIA-Berichte so lange zurückhalten werde, bis keine Gefahr für Informanten mehr besteht. Auch fehlten mangels deutscher Militärexperten Originalberichte der Bundeswehr aus Afghanistan. Zudem seien nur 15 diplomatische Depeschen in das bislang veröffentlichte Material aufgenommen worden, die sich direkt auf Afghanistan beziehen.

Dennoch klappte der Prozess der „harm minimization“ nicht vollständig. Rund 100 Namen von afghanischen Informanten oder Repräsentanten in den sogenannten KLE-Meldungen wurden nicht gelöscht. Das Kürzel steht für „Key Leader Engagements“ und bezeichnet freundschaftliche geführte Informationsgespräche von ISAF-Offizieren mit Dorfältesten oder Stammesführern, in denen es um die Stimmung in der Bevölkerung geht, aber auch um die Einstellung zu den Taliban. Die Journalistenorganisation „Reporter ohne Grenzen“ (ROG/RSF) hat in einem offenen Brief an Wikileaks-Gründer Julian Assange die Praxis von Wikileaks kritisiert, Dokumente aus Afghanistan zu veröffentlichen, ohne die Namen von Afghanen zu schwärzen, die mit den ISAF-Truppen kooperierten. Die Organisation fordert eine Offenlegung der Prozeduren, wie Dokumente von Wikileaks bewertet und Informanten geschützt werden. Die zukünftig erwartete Transparenz von Wikileaks könne eine Chance für einen Neuanfang sein.

Auf die Kritik der Reporter reagierte Wikileaks-Sprecher Julian Assange mit Häme und einem Rundschlag gegen Sessel-pupser, verbunden mit dem Hinweis dass nur Journalisten, die von Geheimdiensten beschattet werden, für ihn gute Journalisten seien. Ungleich moderater fiel die Antwort des zweiten Wikileaks-Sprechers Daniel Schmitt aus. Dieser bedauerte den Vorfall und versprach Besserung, verbunden mit dem Hinweis, dass Journalisten bei solch kritischen Schwärzungen durchaus helfen

## Detlef Borchers



**Detlef Borchers**, Jahrgang 55, hat einen Studienabschluss in Medienwissenschaften und ist seit 25 Jahren „EDV-Journalist“, er schreibt über große IT-Projekte wie LKW-Maut, elektronische Gesundheitskarte, digitaler Polizeifunk, VeNaGUA usw.

können. Sie müssten nur begreifen, dass Wikileaks für ihre Arbeit den Quellenschutz übernehme.

Der weit reichende Quellenschutz, den Wikileaks nun auch etablierten Medien in Zukunft anbieten will, kommt nicht von ungefähr. Anfang Mai entschied der Supreme Court of Canada mit 8 zu 1 Stimmen, dass das kanadische Äquivalent zum deutschen Zeugnisverweigerungsrecht für die Presse im Zeitalter der Blogger und Twitterer nicht mehr zeitgemäß sei. Gerade die amorphe Landschaft der neuen Medien könne nicht mit einem Recht auf Schutz der Quellen ausgestattet werden, der ein „gigantisches Loch“ in die Ermittlungsbefugnisse der Strafverfolger sprengen würde, wenn das Recht immer weiter ausgedehnt wird. *„Zusammenfassend muss festgestellt werden, dass kein Journalist einer Quelle die absolute Gewissheit geben darf, dass die Quelle vertraulich bleibt. Alle Arrangements dieser Art kommen mit einem Moment der Ungewissheit und des Risikos, dass die Identität einer Quelle aufgedeckt wird,“* so die obersten Richter. Eine rechtliche Garantie für die Medien darf es nicht geben – aber kann Wikileaks diese Garantie abgeben?

Journalisten, die mit Wikileaks zusammenarbeiten wollen, müssen technisch bewandert sein. Die Kommunikation erfolgt verschlüsselt, das gilt auch für die Dokumente. Gleichzeitig entbindet die Prüfung der Dokumente durch die Freiwilligen von Wikileaks den Journalisten nicht von der Pflicht, selber zu prüfen und anhand der Unterlagen zu recherchieren. Denn anders, als die von Wikileaks im Internet veröffentlichten Dokumente es suggerieren, bestehen die anonymen Gaben unbekannter Whistleblower mitunter aus zusammengewürfelten Materialien. Im Fall der ehemals geheimen Maut-Verträge zwischen Toll Collect und der Bundesregierung, immerhin ein Konvolut von annähernd 10.000 hastig eingescannten Seiten, waren Hunderte von Dateien Informationsmüll. Erst nach dem Kontakt mit einem guten Dutzend Maut-Experten und dem Studium von Gerichtsunterlagen und Geschäftsberichten konnte das Puzzle zusam-

mengesetzt werden, aus dem dann erst Artikel entstehen konnten. Das muss nicht immer so sein, zeigt aber die Grenzen des Wikileaks-Projektes. Bei Informationsbrocken dieser Größenordnung haben die anonymen Freiwilligen von Wikileaks genug damit zu tun, alle Spuren zu beseitigen, die Rückschlüsse auf den Informanten zulassen. Wikileaks ist so auf seine Weise ein erfrischendes Gegenmodell zur allorts beschworenen Weisheit der Massen. Wikileaks ist aber auch ein Gegenmodell zur eigenen Existenz, weil das gesamte Projekt auf intransparenten Strukturen fußt. Ob für eine inhaltliche Arbeit an den Dokumenten die Zeit fehlt oder die Fachleute, das weiß der Leser, der Journalist nicht. Die Recherche wird dadurch nicht unbedingt leichter, wie es Wikileaks suggeriert. Der altmodische direkte Kontakt mit einer Quelle fehlt. Ganz im Sinne des Sanduhr-Logos sitzt der Journalist in einem großen Sandkasten auf der Suche nach einer Kontaktlinie.

Mit seinem Angebot an die Medien will es Wikileaks freilich nicht auf sich bewenden lassen. Die neue Strategie ist es, den Informationsfluss umzukehren. So appelliert man umstandslos an alle Journalisten, die mit vertraulichen Dokumenten arbeiten: *„Jeder investigative Journalist sollte seine Quellen bei Wikileaks veröffentlichen und damit seine Glaubwürdigkeit überprüfbar machen. Lasst uns gemeinsam die Hitze der juristischen Attacken durchstehen, damit die Öffentlichkeit wieder Vertrauen in die Medien bekommt“*, forderte Daniel Schmitt auf der Re: publica in seiner Rede und erntete damit Beifallsstürme. Genau diese Drehung kann die Sache problematisch machen. Denn der Journalist, der bereit ist, diesem Diktum zu folgen, muss wie jeder Whistleblower darauf vertrauen, dass das anonyme Kollektiv von Wikileaks bei der Arbeit keine Fehler macht. Im Zweifelsfall werden sich viele Journalisten dafür entscheiden, den eigenen Quellenschutz nicht aufzugeben, zumal wohl niemand seine Glaubwürdigkeit von Wikileaks abhängig machen wird.

(cc-by-nc)

Thomas Hoeren

## Wikileaks, Island und „the Switzerland of Bits“

*Island kennen die meisten nur von Ponys, Vulkanen und Bankenzusammenbrüchen. Doch Island ist mehr für Überraschungen gut. Das isländische Parlament hat im Juni 2010 mit großer Mehrheit einen Vorschlag gebilligt, wonach Island zu einem „Switzerland of Bits“ umgebaut wird. Verabschiedet soll eine völlig neue Medienordnung, die investiv aktiven Online-Journalismus besonders schützt.*

Hintergrund war die Erfahrung der Isländer im Umgang ihrer Banken mit Wikileaks. Wikileaks geheime Dokumente der Kaupthing-Bank veröffentlichte und daraufhin von der Bank mit Prozessandrohungen angegriffen wurde, bildete sich eine neue Öffentlichkeit zugunsten von Whistleblowing und Informationsfreiheit im Internet. Die Isländer vergaßen nie, dass durch die Wikileaks-Veröffentlichung die Miswirtschaft in den isländischen Banken eher publik wurde. Sie beschäftigten sich intensiv mit den weltweit bestehenden Rechtssystemen zum Schutz der Online-Medien. Eine Gruppe innerhalb des isländischen Parlaments entwickelte erste Vorschläge, die Anfang 2010 der Öffentlichkeit präsentiert wurden. Die Icelandic Modern Media In-

itiative (IMMI) wird von Abgeordneten aus allen Parteien unterstützt, die im isländischen Parlament vertreten sind. 19 von insgesamt 63 Parlamentariern gehören zu den Erstunterstützern des Vorschlags (dazu mehr unter immi.is). Mit der Zustimmung des Parlaments kann nun an die Umsetzung dieser entsprechenden Vorschläge in Gesetze gewonnen werden. Den Verfasser freut es besonders, von Anfang an als Berater des Parlaments das Projekt begleitet zu haben und zu begleiten.

Der IMMI-Vorschlag umfasst mehrere Vorschläge. Eingeführt werden soll erst einmal ein weitgehender Schutz von Whistleblowing, sofern diese im öffentlichen Interesse wichtige Informa-



Screenshot von Wikileaks

tionen veröffentlichen. Journalistische Quellen sollen auch vor dem Zugriff von Gerichten geschützt werden; hier weicht das derzeitige isländische Recht zentral von Vorgaben insbesondere der europäischen Menschenrechtskonvention ab. Die Kommunikation zwischen Journalisten und ihren Quellen sowie die interne Kommunikation in den Redaktionen werden künftig in Island stärker geschützt.

Geschützt werden sollen Journalisten auch vor dem „Libel Tourism“, d.h. insbesondere vor Versuchen, Beleidigungsprozessen, vor extrem verbotsfreudigen und teuren britischen Gerichten geltend zu machen. Entsprechende Entscheidungen aus Großbritannien sollen nicht mehr durchgesetzt werden, sofern sie den isländischen verfassungsrechtlichen Schutz für die Meinungsfreiheit verletzen.

Geändert sollen auch die Regeln für die Haftung von Internet-service Providern, insbesondere was die Immunität für Access und Host Provider angeht; künftig sollen Provider als reine Datentransporteure Schutz vor Klagen von Rechteinhabern genießen. Besonders kritisch wird die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte gesehen, was die Rechtfertigung der völlig überalteten Rechtsprechung zu Online-Archiven angeht. Hiernach soll es britischen Gerichten erlaubt sein, auch noch nach Jahren die Veröffentlichung von Materialien in Online-Archiven zu verbieten; ein archivierter Artikel gilt dort bei Aufruf durch den User als neu publiziert. In Anlehnung an die sogenannte Antislapp-Gesetzgebung in den USA sollen prozedurale Schutzmechanismen gegen einstweilige Verfügungen vorgesehen werden, die die Meinungsfreiheit unter-

minieren. Es soll dann Klägern verboten sein, durch einstweilige Verfügungen die Publikation kritischer Artikel zu verhindern.

Diese Vorschläge sind äußerst spannend zu lesen und zeigen gleichzeitig, dass sich in Island eine kritische Öffentlichkeit mit den derzeitigen Gesetzgebungsentwicklungen in den verschiedensten Staaten intensiv beschäftigt haben. Zu Recht wird vor allem die britische Rechtsprechung kritisiert, die als Schlupfloch genutzt wird, um Online-Journalisten mundtot zu machen. Island, derzeit noch nicht ein Mitglied der EU, hat die Chance, kurz vor dem Beitritt noch einmal experimentell eine moderne Mediengesetzgebung zu entwickeln. Zu Recht zeigen die Isländer auch für die deutsche Juristen auf, welche Bedrohungen durch eine zu verbotsfreudige Medienrechtsprechung entstehen (man denke hier etwa an die extreme Rechtsprechung des Landgerichts Hamburg). Gleichzeitig zeigt IMMI auf, dass man durch eine kluge Nutzung auch bereits bestehender Schutzmöglichkeiten gegen solche Exzesse vorgehen kann. So wird man in Island wie auch in anderen Teilen Europas mutiger sein können, was die bisherigen Möglichkeiten zur Nichtanerkennung ausländischer Urteile angeht, die die Meinungsfreiheit unterlaufen. Insofern läuft auch die Kritik an IMMI ins Leere, die in der Initiative nur einen skurrilen Gesetzgebungsvorstoß eines bankrotten Mini-Staates sieht (so etwa Arthur Bright auf <http://www.citmedialaw.org/blog/2010/fortress-iceland-probably-not>). Zu Recht sollte man vor allem der britischen Rechtsprechung eine rote Karte zeigen, die mit absurd hohen Schadensersatzforderungen und einer eigenartigen Haltung zur Internetarchiven Pressefreiheit unterlaufen. Die weiteren Entwicklungen in Island wird man gespannt verfolgen dürfen.



Prof. Dr. Thomas Hoeren

Prof. Dr. **Thomas Hoeren** ist seit 1997 Universitätsprofessor an der Juristischen Fakultät der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster und Direktor der zivilrechtlichen Abteilung des Instituts für Informations-, Telekommunikations- und Medienrecht.

# Terrorismus, Gewalt ... und Bürgerrechte?

## Ein Zwischenruf

*Auch in einem Rechtsstaat wie unserem gibt es immer wieder Anlass, sich über Menschen- und Bürgerrechte Gedanken zu machen. Beredtes Beispiel ist das regelmäßig in dieser Publikation erscheinende Ereignis-Log – nie fällt es schwer, „passende“ Ereignisse zusammenzustellen. Oftmals könnte man anschließend vielleicht wieder zu Tagesordnung übergehen – wenn sich vieles nicht kurz darauf in ähnlicher Weise wiederholen würde. Manchmal lohnt es sich aber auch bei singulären Ereignissen, etwas genauer hinzuschauen. Vier Schlaglichter: zwei Entscheidungen, eine Kampagne und eine Publikation – alle aus den letzten Wochen.*

### Der Fall „Andrej H.“

Am 31. Juli 2007 wurden vier Berliner verhaftet, darunter der Soziologe Andrej Holm. Anlass war der Verdacht gegen drei der Beschuldigten, sie hätten drei Lastkraftwagen der Bundeswehr in Brand setzen wollen [Nowak 2007]. Alle Verhafteten, auch Andrej Holm, der vierte von ihnen, seien Mitglieder der *Militanten Gruppe* (mg) – einer vorgeblich terroristischen Organisation. Begründet wurde die Verhaftung mit §129a StGB – Bildung einer terroristischen Organisation –; als Indiz wurde unter anderem angegeben, Holm habe in einem wissenschaftlichen Artikel Formulierungen gebraucht, die auch in Texten der mg verwendet worden seien, beispielsweise die Begriffe „Gentrification“ und „Prekariisierung“ – Standardbegriffe der Soziologie. Die Verhaftung löste heftige, internationale Kritik aus; es sei ein unglaublicher Vorwurf, wissenschaftliche Tätigkeit und politisches Engagement als intellektuelle Mittäterschaft in einer angeblichen terroristischen Vereinigung zu werten [Mühlbauer 2007].

Wenig überzeugend fand offenbar auch der Bundesgerichtshof die Begründung für den Haftbefehl – und hob ihn im Oktober 2007 wieder auf. Ein Haftbefehl hätte nur erlassen werden dürfen, wenn der Beschuldigte einer Straftat dringend verdächtig gewesen wäre – was hier nicht der Fall war. Auch wurde die zunächst als „terroristische“ Vereinigung eingestufte mg später nur noch als „kriminelle“ Vereinigung eingestuft. Danach wurden auch noch Hinweise bekannt, dass das Bundeskriminalamt Beweise gefälscht haben soll [Neuber 2009].

Das Ermittlungsverfahren lief aber weiter – bis zum Juli 2010. Fast drei Jahre dauerte es nach der Festnahme, ein Verfahren zu beenden, mit einer Verfügung, „in der nichts anderes steht, als in dem BGH-Beschluss von 2007“, so die Anwältin Christina Clemm. „Einmal mehr wird deutlich, dass solche Verfahren nur dazu da sind, Leute zu überwachen und in bestimmte politische Milieus hineinzuschauen“ [taz 2010a].

### Der „Mann im blauen T-Shirt“

Ein Demonstrant wird von Polizisten verprügelt – ausgerechnet bei einer Demonstration, deren Ziel die Verteidigung von Bürgerrechten ist. Doch in diesem Fall – bei der Demonstration *Freiheit statt Angst* am 12. September 2009 in Berlin – hatten die Beamten Pech: eine Reihe von Passanten filmten mit ihren (Handy-) Kameras mit. So wird erkennbar, dass der Mann im blauen T-Shirt, der da verprügelt wurde, keineswegs Widerstand geleistet hatte, wie bei der danach noch folgenden An-

zeige gegen ihn behauptet wurde. Dies stellte auch gut ein dreiviertel Jahr später die Staatsanwaltschaft fest, als sie das Verfahren einstellte. Die synchronisierten Videos – vier Videos von Passanten und zwei Polizeivideos – zeigten eindeutig, dass die Polizeigewalt grundlos war – er hatte keinen Widerstand geleistet, war nicht zuvor festgenommen worden, er wurde einfach grundlos verprügelt [taz 2010b].

Doch nicht genug damit: die Staatsanwaltschaft stellte sogar fest, dass der Mann sich hätte (straflos) widersetzen können. Rechtsanwalt Eisenberg folgert: „Der Bürger darf sich gegen Polizeigewalt wehren, Gleiches mit Gleichem vergelten.“ „Kein Kommentar“, so dazu die Staatsanwaltschaft. Auch auf die Frage, wie lange das Verfahren gegen die beteiligten Beamten noch dauern werden, gab es keine Antwort.

### „Täter unbekannt“

Mit Polizeiübergriffen befasst sich auch die internationale Menschenrechtsorganisation *Amnesty International* (ai) in einer aktuellen Kampagne. „Täter unbekannt – mangelnde Aufklärung von mutmaßlichen Misshandlungen durch die Polizei in Deutschland“, so der Titel der begleitenden Publikation [Amnesty International 2010], in der 15 Fälle aus dem Zeitraum seit 2004 dokumentiert sind. Der Bericht kritisiert, dass die Täter solcher Übergriffe in der Mehrzahl der Fälle nicht ermittelt werden können und zitiert eine wissenschaftliche Studie aus dem Jahr 2003, nach der Ermittlungsverfahren wegen Körperverletzung im Amt gegen Polizeibeamte häufiger ohne Gerichtsverhandlung eingestellt werden, als Ermittlungsverfahren gegen andere Personen.

In seinen Schlussfolgerungen der Untersuchung kommt Amnesty International zu dem Ergebnis, dass

*„... die Behörden ihren Verpflichtungen aus den international kodifizierten Menschenrechten nicht nachgekommen (sind), umgehende, umfassende, unabhängige und unparteiische Ermittlungen zu gewährleisten, dafür Sorge zu tragen, dass die Verantwortlichen zur Verantwortung gezogen werden, sowie sicherzustellen, dass die Opfer angemessen entschädigt werden.“*

Amnesty International fordert die Behörden dazu auf, das bestehende System zu verbessern:

- Erkennbarkeit der Polizeibeamten durch individuelle Kennzeichnung,

- Aufklärung von mutmaßlichen Übergriffen durch unabhängige Untersuchungen,
- Schutz der Menschenrechte durch Dokumentation,
- Prävention durch Stärkung der Menschenrechtsbildung.

denn:

*„Die Glaubwürdigkeit des Verbotes von Folter und anderen Formen der Misshandlung wird immer dann erschüttert, wenn Amtspersonen, die dagegen verstoßen, für ihre Taten nicht zur Verantwortung gezogen werden.“,*

so das Europäische Komitee zur Verhütung von Folter und unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung oder Strafe (CPT).

## „Bürgerrechte & Polizei“

Passend dazu der Schwerpunkt „Gewalt gegen/durch Polizei“ der Ausgabe 95 der Zeitschrift *Bürgerrechte & Polizei / CILIP*, die drei Mal im Jahr vom Institut für Bürgerrechte und öffentliche Sicherheit herausgegeben wird [Institut für Bürgerrechte und öffentliche Sicherheit 2010]. In sieben Beiträgen des Schwerpunkts werden unterschiedliche Aspekte der Problematik behandelt:

In seinem Beitrag *Polizei und Gewalt. Halbe Wahrheiten, falsche Debatte – eine Einleitung* weist der Autor Norbert Pütter auf Zusammenhänge zwischen Gewalt durch die Polizei und Gewalt gegen die Polizei hin. Er nennt die aktuelle Diskussion über Gewalt gegen Polizeibeamte und die Bestrebungen, die Strafvorschriften wegen Widerstands gegen Vollstreckungsbeamte zu verschärfen. Widerstand sei aber kein geeigneter Indikator für Gewalt gegen Polizeibeamte; eine Anzeige wegen Widerstands sei auch ein Mittel, polizeiliche Gewaltanwendung zu rechtfertigen. Sie steht damit also in unmittelbarem Zusammenhang.

*Markige Worte – von Heiligendamm bis zum 1. Mai* ist der Beitrag von Martin Beck überschrieben, in dem er die von den Polizeigewerkschaften und von Sicherheitspolitikern geführte Klage über Gewalt gegen Polizisten thematisiert. Selten fehlt dabei der Hinweis auf die angebliche Zunahme „linker Gewalt“. Der Autor weist darauf hin, dass es keine öffentlich zugängliche Statistik über Gewalt gegen Polizeibeamte gibt; existierende Statistiken wie die Meldungen von Verletzungen bei der Polizei in Berlin zeigen keineswegs den eindeutigen Trend, der in solchen Fällen gerne behauptet wird.

Darauf weisen auch Norbert Pütter und Randolf Neubert hin. *Wenig Klarheit zum Berufsrisiko von PolizistInnen* stellen sie fest und wundern sich darüber, dass es im Gegensatz zu ständig wiederholten Berichten über zunehmende Angriffe gegen die Polizei kaum wissenschaftlich gesicherte Erkenntnisse dazu gibt. Vorhandene Untersuchungen scheinen eine solche Tendenz auch nicht zu bestätigen.

Auch in auf den ersten Blick unpolitischen Bereichen finden ähnliche Diskussionen statt. *Alltägliche Repression gegen Fußballfans* umfasst Stadionverbote, Meldeauflagen und Betretensverbote für Gebiete um das Stadion. Autorin Angela Furmaniak



Foto: Johannes Gerard

stellt fest, dass „Repression gegen Fußballfans ... unverhohlen eingesetzt (wird) und sich dagegen außerhalb der Fußballwelt kaum Widerstand oder auch nur Protest regt ...“

Eine *Normalität der Gewalt gegen ImmigrantInnen* konstatiert in seinem Beitrag Dirk Vogelskamp und fragt nach einer Erklärung für Beleidigungen, Schläge und Demütigungen. Er führt sie auf die diskriminierenden und ausschließenden Sondergesetze einer „Migrationssteuerung und -kontrolle“ zurück, die bereits ohnehin mit einem hohen Maß an legalem Zwang und legaler Gewalt einhergeht. Er fordert aber auch eine stärkere Beachtung des Menschen- und Grundrechtsschutzes in der Polizeiausbildung.

*Der Verfassungsschutz und die „linke Gewalt in Berlin“* von Fabian Kunow und Oliver Schneider untersucht die Gleichsetzung politisch links mit politisch rechts motivierter Gewalt mit Hilfe eines undifferenzierten Extremismusbegriffs, der vom Tötungsdelikt über Sachbeschädigung bis zum Tatbestand des „Widerstands“ alles über einen Leisten schlägt und die Schwere der Delikte bei einer Gegenüberstellung der reinen Zahlen außer Acht lässt. So kommt man zum – gewünschten? – „Ergebnis“ des Anstiegs „linker Gewalt“ und kann damit politische Weichenstellungen rechtfertigen.

Im letzten Beitrag des Schwerpunkts – *Polizisten vor Gericht* – untersucht Tobias Singelstein die vielfältigen Gründe, warum Strafverfahren gegen Polizisten in der Regel nicht lange dauern und fast nie mit einer Verurteilung enden. Probleme bei der Identitätsfeststellung, Parallelität der Interessen zwischen Polizei und Staatsanwaltschaft, die täglich zusammenarbeiten und deswegen in einem erheblichen Näheverhältnis zueinander stehen und der Druck, der durch die Zusammenarbeit auf einem Staat-

anwalt lastet, sollte er dennoch einmal Anklage erheben gehören dazu. Der Autor sieht unauflösliche strukturelle Probleme und hält Grenzübertretungen für unvermeidlich – ist die Polizei doch Protagonistin des staatlichen Gewaltmonopols und soll dieses Gewaltmonopol effektiv umsetzen.

## Schluss

All dies sind Schlaglichter – Schlaglichter auf die „dunklen Ecken“ der Bürgerrechte in Deutschland. Wir leben in einem funktionierenden Rechtsstaat; gerade deswegen sind das deprimierende Fälle. Vielleicht sind aber in Einzelfällen auch ermutigende Entwicklungen erkennbar – immer dann, wenn Staatsanwaltschaften und Gerichte Fehlentscheidungen rückgängig machen. Und seien es ihre eigenen.

Stefan Hügel ist Vorsitzender des FfF. Er arbeitet als IT-Berater.

## Referenzen

- Amnesty International (2010): Täter unbekannt. Mangelnde Aufklärung von mutmaßlichen Misshandlungen durch die Polizei in Deutschland. Amnesty International, Sektion der Bundesrepublik Deutschland e.V., <http://www.amnestypolizei.de/sites/default/files/imce/pfds/Polizeibericht-internet.pdf>; die Kampagnenseite unter <http://www.amnestypolizei.de/>
- Institut für Bürgerrechte und öffentliche Sicherheit (2010): Gewalt gegen/ durch Polizei. Schwerpunkttheft Bürgerrechte & Polizei/CILIP 95 (1/2010)
- Peter Mühlbauer (2007): „Gentrification“ und „Prekarisierung“. Telepolis, 23.08.2007, <http://www.heise.de/tp/r4/artikel/26/26021/1.html>
- Harald Neuber (2009): Militante Ermittler. Telepolis 01.04.2009, <http://www.heise.de/tp/r4/artikel/30/30054/1.html>
- Peter Nowak (2007): Angeblicher Schlag gegen Militante Gruppe. Telepolis, 04.08.2010, <http://www.heise.de/tp/r4/artikel/25/25876/1.html>
- taz (2010a): Verfahren eingestellt. taz, 13.07.2010, <http://www.taz.de/1/leben/koepfe/artikel/1/verfahren-eingestellt/>
- taz (2010b): Rückschlag für die Polizei. taz, 14.07.2010, <http://www.taz.de/1/politik/deutschland/artikel/1/rueckschlag-fuer-die-polizei/>

Barbara Oechsler

## Grimme Online Award erstmalig für Twitter Account

### Twitter

„War das wirklich ich?“ fragte Gott, und der Kater hämmerte in seinem Kopf. „Allerdings“ grinste der Teufel. „Es dauerte 6 Tage.“ (1)

Die Schöpfungsgeschichte, die das Adolf Grimme Institut dazu hinreißen ließ erstmalig den Grimme Online Preis für einen Twitter Account zu vergeben, stammt von Florian Meimberg, dem Erfinder der „Tiny Tales“. Der 35 jährige Regisseur für Werbefilme machte es sich zur Aufgabe, Geschichten so stark zu verdichten, dass sie in 140 Zeichen passen und sich so groß wie möglich anhören. „Von sarkastisch bis romantisch reicht das Spektrum, mitunter verändert sich die Stimmung auch beim zweiten oder dritten Lesen“ ist in der Jubiläumszeitschrift „Grimme 10 Jahre“ darüber zu lesen.

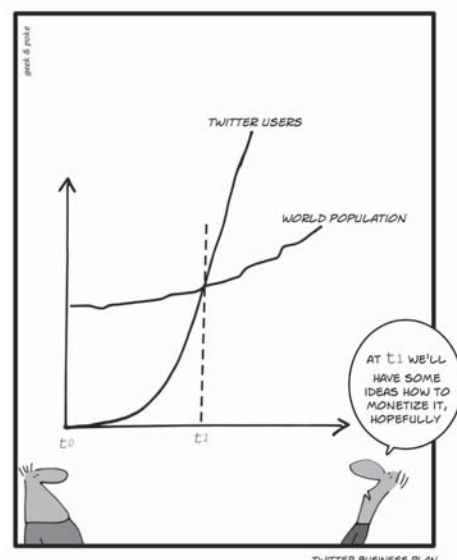
„Die Weltbevölkerung war fassungslos. Die Gerüchte stimmten: Man hatte eine zweite Zivilisation entdeckt. Auf der Außenhülle der Erde.“ (1) (2)

Twitter ist eine Mikroblog – Webseite, die beliebig viele virtuelle Verbindungen zwischen den Nutzern entstehen lässt. Die Länge der Blogs ist auf 140 Zeichen begrenzt, diese sogenannten Tweets können entweder per Webseite oder per Handy auf die Profilseite gesendet werden. Diese Tweets erscheinen in der Timeline der Nutzer, die dem zwitschernden Blogger folgen. Die persönliche Timeline ist also eine individuelle Zusammenstellung eigener und „gebuchter“ Tweets.

Die Benutzungsoberfläche des Accounts entspricht der minimalistischen Philosophie des sozialen Netzwerkes und besticht mit

seiner Einfachheit. Es reicht die Eingabe weniger Daten: Name, Benutzername, Passwort und e-Mail Adresse, um sich für das Netzwerk anzumelden und sich eine Profilseite einzurichten.

Das Twitterkonto kann als privat gekennzeichnet werden und ist damit nicht mehr ohne vorherige Autorisierung von Außen einsehbar. Alle anderen Konten können „ausspioniert“ werden und geben neben den Kurzmitteilungen auch die Information preis, wer sich mit wem verlinkt hat. Im Twitterjargon wird hier von „Follower“ und „Following“ gesprochen.



Cartoon von Oliver Widder  
website: <http://www.geekandpoke.com>

Die Stimme eines kritischen Informatikers:

*„Twitter ist merkwürdig. Ich verstehe nicht, warum die Welt darauf abfährt. Was um alles in der Welt haben die Leute ständig so wichtiges mitzuteilen? Ich verstehe es nicht, aber es funktioniert und das führt zu ganz eigenartigen Entwicklungen. Angesagt ist zum Beispiel das „Retwitern“ - also das Weiterleiten von Tweets in seinen eigenen Kanal.*

*Böswillig: Ich blase, da ich selbst nichts zu berichten habe, die Wichtigkeiten anderer Leute noch mal in den digitalen Äther. Ich glaube ich lebe im falschen Jahrhundert...*

*Communitytechnisch ist es wahrscheinlich das loseste Netzwerk, das man sich vorstellen kann. Wie nenn ich mich und wo bin ich und was habe ich wem in SMS-Form mitzuteilen: Hier liegt der Schwerpunkt tatsächlich auf dem Netzwerk - bzw. auf dem damit verbundenen Kommunikationskanal und nicht auf der Zielgruppenanalyse und gezielten Bewerbung der Mitglieder die alles zwischen Schulbildung und sexuellen Vorlieben ins Facebook eintragen. Einzig die Handynummer, so man die denn einträgt, könnte man direkt an die Werbeindustrie verkaufen - hm, aber irgendwas ist ja immer.“ (3)*

Neben den Kurznachrichten, die mehr oder weniger interessieren, entsteht in Twitter ein spannendes Bild, betrachtet man die einzelnen Netzwerke. Wer verbindet sich mit wem?

Unter gesellschaftlichen Aspekten, entsteht eine Infrastruktur zwischen beispielsweise den Prominenten dieser Welt. Durch eine Verifizierungsmethode wird die Echtheit von Politikern, wie Obama, sowie diversen Showmastern und Schauspielern von Twitter garantiert. Sicherlich wird nicht jede Verlinkung von Interesse sein, aber je nach Neugier wird schon mal das eine oder andere Schmankerl offenbart.

Auch das Verhältnis zwischen „Following“ und „Follower“ gibt auf manchen Profilen Anlass zur Spekulation. Obama folgen fast fünf Millionen, er selbst folgt über 700.000 Twitterern. Da drängt sich doch die eine oder andere Frage auf. Eine der skurrileren wäre, ob ihn die 140 Zeichenschreiber auch in seinen Träumen verfolgen.

Ein weiteres Verhältnis zwischen denen die Folgen und denen die verfolgt werden, entsteht bei manchem, bei der Betrachtung des Accounts von Karl Lagerfeld.

Er mag virtuos die 140 Zeichen aneinanderreihen, doch was sagt es über ihn aus, dass er niemandem folgt? Wandelt er auf den

Pfaden des DalaiLama, der laut Twitter verifiziert ist und ebenfalls keinem folgt. Allein die momentane Differenz zwischen den „Followern“ beider Profile, gibt Anlass zur Hoffnung. Es darf spekuliert werden.

Stellt man das virtuelle Netzwerk Twitter unter das Licht der Erleuchtung und nutzt es als Kommunikationskanal für Sinnfragen, entsteht ein ganz neues Bild. Wird es beispielsweise vor dem Hintergrund der spirituellen Lehre von Eckhart Tolle betrachtet, in der es heißt, die Menschheit stehe vor der nächsten Entwicklungsstufe, machen knapp 30.000 Follower, all denen die der Lehre vertrauen, Mut und es könnte ein mächtiges Instrument sein.

Twitterer, die sich weniger für die alltäglichen Nachrichten der Community interessieren, finden dort schnell eine passende Plattform für ihre Fragen die sie bewegen, im Zweifel geben sie selbst den Anstoß für den Beginn eines neuen Netzwerkes.

Es ist immer die Frage nach dem Nutzen, den jeder einzelne daraus zieht. Was interessiert mich? Wer könnte Antworten auf meine Fragen haben? Wer bringt mich zum Lachen? Wer zum Nachdenken?

## 10 Jahre Grimme Online Award

*„Vielleicht wird man in 30 Jahren nur noch müde lächeln über die Seiten, die nun den ersten Grimme Online Award erhalten. Aber wir sind überzeugt, dass erstens Ideen ausprobiert werden müssen und scheitern dürfen; zweitens motiviert es Macher, auf Qualität zu zielen, wenn Ansätze honoriert werden.“*

Vor zehn Jahren wurden 250 Vorschläge zum Grimme Online Award eingereicht, dieses Jahr waren es über 2000. Dennoch, so der Leiter des Referats Medienbildung im Adolf-Grimme-Institut Friedrich Hagedorn,

*„[...] ist auch diese Zahl immer noch ein schmaler Ausschnitt der ungeheuren Fülle und Spannbreite publizistisch relevanter Web – Angebote, und doch werden hier wie durch ein Brennglas Entwicklungen und Trends für Gestaltungsformen, inhaltliche Konzepte, Beteiligungsmöglichkeiten und eben publizistische Qualitäten im Netz sichtbar.“ (4)*

Der Preisträger „jetzt.de“, der im Jahre 2002 einen Förderpreis und im Jahre 2006 den Online Award gewann, wurde insbesondere ausgezeichnet für die „redaktionelle Qualität, die verbunden ist mit einer kommunikativen Öffnung“ so die Beurteilung der Jury. „Denn genau diese kommunikative Öffnung – der Di-



**Barbara M. Oechsler**

**Barbara M. Oechsler** arbeitet seit März 2009 in der Geschäftsstelle des FfF e.V. in Bremen. Sie ist ausgebildete Kauffrau und hat sechs Semester Informatik studiert.

alog mit den Nutzern – ist der Grund, warum „jetzt.de“ auch heute, zum Jubiläum des Preises, noch so lebendig ist.“ (5)

*„In den letzten Jahren haben Blogs dabei geholfen, zweifelhaft agierende Unternehmen zu demaskieren und die Netzpolitik der Bundesregierung in Frage zu stellen; sie haben wichtige journalistische, politische und gesellschaftliche Beiträge geleistet. [...] Es wäre Unsinn zu behaupten, dass die Entwicklung von Blogs abgeschlossen sei, denn Microblogging – Dienste wie Twitter verändern die Online-Publikationsumgebung, und überhaupt ist das Bloggen wie das Internet selbst ein andauernder Prozess. Doch man darf behaupten, dass Blogs einen Platz innerhalb der Medienlandschaft gefunden haben. Und dass der Grimme Online Award seinen Teil dazu beigetragen hat.“ (6)*

So der Gewinner aus dem Jahre 2006, Johnny Hauesler, der den Grimme Online Award Spezial für seinen multimedialen Blog „spreeblick.de“ für kreative Leistung, Gestaltung und Textqualität, verliehen bekam.

Insgesamt acht Webseiten wurden im Jubiläumsjahr 2010 des Grimme Online Award ausgezeichnet. Unter der Kategorie „Wissen und Bildung“ versammeln sich vier Preisträger, im Bereich „Information“ schafften es zwei Anbieter auf die Treppe zu steigen und unter „Kultur und Unterhaltung“ sowie in der Kategorie „Spezial“ jeweils ein Web – Angebot mit herausragender publizistischer Qualität.

Florian Meimberg erhielt den Online Award in der Kategorie „Spezial“, da er es laut Jury geschafft hat zu beweisen, „dass man auf einem Short-Message-System wie Twitter publizistische Kraft entfalten kann, wenn man etwas zu sagen hat.“

Das Statement der diesjährigen Jury lässt vermuten, dass im World Wide Web unter all den Kieselsteinen einige Diamanten zu finden sind.

*„Was die Vermittlung von Wissen angeht, ist das Web längst dabei, sich unter den verschiedenen Mediengattungen einen herausragenden Platz zu erobern. Auch das zeigen die Ausgezeichneten exemplarisch. [...] Gerade in den Nischen übernehmen Profis oder engagierte Kenner auf hohem Niveau die Berichterstattung über Themen, die In Presse, Funk und Fernsehen – und auch in deren Webangeboten – keinen Platz finden. [...] Das Web erzeugt seine eigene publizistische Vielfalt jenseits des Mainstreams. [...] Sie zeigen, dass das Internet weit mehr Vielfalt zulässt als Fernsehen und Presse. Sollten Lokalzeitungen weiter sparen, sollte das Fernsehen weiter Einheitssöße bieten – das Netz steht als Alternative bereit. [...] Die ausgezeichneten Websites des Jahres werden fast ausschließlich entweder von Liebhabern betrieben, von jungen Journalisten, dies sich ausprobieren, oder von im weitesten Sinne staatlich finanzierten Institutionen.“ (7)*

Einer der Online Awards aus der Kategorie „Wissen und Bildung“ ging an den Verein Schulen ans Netz e.V. mit der Webseite „www.berooobi.de – Erlebe Berufe online!“

Der Webseite gelingt es etwa 40 Ausbildungsberufe online nicht nur vorzustellen, sondern auch laut Grimme Online Jury, das Gefühl zu vermitteln, Menschen bei ihrer Arbeit über die Schulter schauen zu können.

*„Hier wird nicht nur an der Oberfläche gekratzt, sondern es werden mit einer hohen inhaltlichen Dichte alle Fragen beantwortet, die sich ein junger Mensch stellen würde.“ (8)*

Im Bereich „Kultur und Unterhaltung“ ging der Preis an das Schweizer Fernsehen mit der Webseite „frischfilm.sf.tv“. Sie bieten Nachwuchsfilmern eine Plattform ihre Kurzfilme und Videos einem breiten Publikum zu präsentieren, mit der Chance, dass sie im Schweizer Fernsehen gesendet werden.

*„Durch diesen Rückkanal können die sehr vielschichtigen Filme ins langverdiente Licht der Öffentlichkeit gerückt werden, und die Schnittstelle zur Entscheidung über das Programm geht zurück zum Benutzer.“ (9)*

Dem Adolf Grimme Institut ist es gelungen mit der Erschaffung des Online Award ein Forum für die Juwelen des Netzes zu schaffen. Es öffnet den Blick für den Nutzen den die Gesellschaft und somit jeder Einzelne durch die virtuelle Vernetzung ziehen kann und ist ein unbedingt erwähnenswertes Beispiel an gesellschaftlicher Verantwortung.

## Quellen:

- (1) [twitter.com/tiny\\_tales](http://twitter.com/tiny_tales)
- (2) <http://www.ndrkultur.de/media/audio40680.html> abgerufen am 12.08.2010
- (3) die kritische Stimme gehört meinem Bruder: Georg Oechsler, Informatik M.Sc.
- (4) Hagedorn, Friedrich; Zehn Jahre Grimme Online Award, Wie alles anfing...; In: Grimme 10 Jahre, Extra – Publikation zum Grimme Online Award 2010, S.4 ff
- (5) von Gehlen, Dirk, Preisträger „jetzt.de“ 2002/2006: Zweimal gute Nachrichten aus Marl; In: Grimme 10 Jahre, Extra – Publikation zum Grimme Online Award 2010, S.7
- (6) Hauesler, Johnny, Preisträger „www.spreeblick.com“ In: Grimme 10 Jahre, Extra – Publikation zum Grimme Online Award 2010, S.9
- (7) Statement der Jury des Grimme Online Award 2010, In: Grimme 10 Jahre, Extra – Publikation zum Grimme Online Award 2010, S.10 ff
- (8) Grimme Online Award – Wissen und Bildung; In: Grimme 10 Jahre, Extra – Publikation zum Grimme Online Award 2010, S.16 ff
- (9) Grimme Online Award – Kultur und Unterhaltung; In: Grimme 10 Jahre, Extra – Publikation zum Grimme Online Award 2010, S.24 ff.

## Auflösung des SIGINT-Gewinnspiels (siehe Seite 11):

- Frage 1: 1984
- Frage 2: Joseph Weizenbaum
- Frage 3: Werner Hülsmann
- Frage 4: dem Gebaren von Adressdatensammlern auf die Spur kommen
- Frage 5: 0 Euro
- Frage 6: Köln
- Frage 7: FfK Kommunikation
- Frage 8: mit allen genannten Themen

## Diversity als Erfolgskonzept –

### 10 Jahre Internationaler Frauenstudiengang Informatik an der Hochschule Bremen

Diversity umfasst vielschichtige Aspekte: demographische Komponenten wie Alter, Geschlecht, ethnische und soziale Herkunft, Religion und Bildungsstand, aber auch kulturelle Werthaltungen und Erfahrungen.

Wie divers ist ein Informatik-Studiengang zusammengesetzt? Verschiedene Untersuchungen geben hierzu Auskunft. Die HIS-Studie [1] identifiziert typische Profile bzgl. Stärken und Schwächen innerhalb der Studierendenschaft. Informatikstudierende attestieren sich danach selbst gute mathematische und naturwissenschaftliche Fähigkeiten und haben in der Regel schon in der Schule ihre Kurse entsprechend ausgerichtet. Die eigenen sprachlich-kommunikativen Kompetenzen schätzen Informatikstudierende weniger hoch ein.

Die Sozialerhebungen des Deutschen Studentenwerks [2] widmen sich der wirtschaftlichen und sozialen Lage der Studierenden. Danach studieren 79% in Vollzeit, gleichzeitig gehen 66% einem Nebenjob nach. Universitätsstudierende kommen eher aus höheren sozialen Schichten, FH-Studierende eher aus niedrigeren sozialen Schichten. Bei der Wahl des Studienortes spielt die Nähe zum Heimatort eine gewichtige Rolle. 19% der Informatikstudierenden sind weiblich [3], wobei die sog. Binde-

strich-Informatiken (wie Wirtschaftsinformatik, Medieninformatik, Medizininformatik) mit ihrem Frauenanteil von über 20% den deutlich geringeren Frauenanteil in der Kerninformatik statistisch aufbessern.

Der Bildungsbericht 2010 [4] geht u.a. der Internationalisierung der Hochschulen nach. Danach haben 17% der in Deutschland Studierenden einen Migrationshintergrund, dem steht ein Anteil von 23% in der Bevölkerungsgruppe der 20-30-Jährigen gegenüber. Personen mit einem türkischen Migrationshintergrund studieren seltener, ebenso Zugewanderte, die noch eine ausländische Staatsangehörigkeit haben. Wie steht es um die Mobilität unserer Studierenden? 87% der Bachelor-Studierenden an FHs (Uni: 85%) führen keinen Auslandsaufenthalt durch, 75% (Uni: 77%) haben dies auch nie angestrebt.

Zusammengefasst ruft das Klischee: Informatik-Studierende sind männlich, Anfang 20, bleiben nah der Heimat, studieren das, was sie in der Schule schon konnten und interessieren sich nicht fürs Ausland.

Seit 10 Jahren gibt es den Internationalen Frauenstudiengang Informatik an der HS Bremen. Seit 10 Jahren arbeiten wir erfolgreich daran, dieses Klischee aufzubrechen. Aus Anlass des 10-jährigen Bestehens des Frauenstudiengangs veranstalten wir am 1.10.10 einen Workshop, in dem ExpertInnen unterschiedliche Aspekte von Diversity in der Informatik beleuchten.

Wir freuen uns über interessierte TeilnehmerInnen.

Kontakt: [gerlinde.schreiber@hs-bremen.de](mailto:gerlinde.schreiber@hs-bremen.de)

Weitere Informationen: [www.informatikerin.hs-bremen.de](http://www.informatikerin.hs-bremen.de),



Der Internationale Frauenstudiengang Informatik wurde in der FIfF-Kommunikation 2/2007 ausführlicher vorgestellt.

## Literatur

- [1] Bestimmungsründe für die Wahl von natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen, Studie des Hochschulinformationssystems HIS 2006
- [2] 19. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, BMBF 2010
- [3] R. Beckmann, J. Wüllerich Bundesagentur für Arbeit: Der IT-Arbeitsmarkt, Informatik Spektrum 33/4, 2010
- [4] Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2010; KMK/ BMBF 2010

## Gute Arbeit mit und trotz IT – Besser Arbeiten mit Guter IT

Schwerpunkteditorial von Klaus-Dieter Heß

Der Schwerpunkt dieser FIFF-Kommunikation nimmt die Arbeitswelt an und mit IT-Systemen in den Blick. Die Schwerpunktreaktion lag diesmal in den Händen von Kolleginnen und Kollegen, die in der TBS NRW arbeiten, einer gewerkschaftsnahen Beratungseinrichtung für Betriebs- und Personalräte. Mitgewirkt an den einzelnen Artikeln im Schwerpunkt haben BeraterInnen aus dieser Einrichtung und FIFF-Mitglieder sowie Personen in beiden Funktionen.

In unserem Engagement als FIFF-Mitglieder oder/und bei der betrieblichen Gestaltung steht zuerst einmal die Frage, mit welchem Leitbild wir gestaltend tätig werden. Im ersten Artikel zeigt *Jürgen Fickert* auf, dass es dabei nicht nur um guten Beschäftigtendatenschutz geht, sondern auch um die Arbeitsplatz- und Software-Ergonomie, die Qualität der Kommunikation, die Qualifikationsanforderungen an und mit IT-Systemen, den Gesundheitsschutz. Ein Leitbild für Gute Arbeit kann nur zusammen mit den Beschäftigten entwickelt werden.

Die Überwachungsskandale im letzten Jahr haben gezeigt, dass Arbeitnehmer in den Unternehmen verstärkt als Risikofaktor, nicht aber als Partner wahrgenommen werden, wenn der Chef Spione schickt, Telefongespräche abhören und Toiletten mit Kameras überwachen lässt. Wie ist es aber, wenn Beschäftigte gesetzeswidrige, unethische Praktiken ihrer Unternehmen oder einzelner Kollegen anzeigen? Damit handeln diese whistleblower („Verpfeifer“) nicht nur im Spannungsfeld zwischen dem öffentlichen Interesse an der Aufdeckung von Missständen und ihren arbeitsrechtlichen Pflichten gegenüber dem Arbeitgeber mit erheblichen persönlichen Risiken und sozialen Verwerfungen. Vielmehr sind nach *Marie-Theres Tinnfeld* entsprechende Meldeverfahren und Hotlines den gleichen Datenschutznormen und Mitbestimmungsverfahren zu unterwerfen. Als Ausblick auf die zunehmenden praktischen Schwierigkeiten im betrieblichen Datenschutz ist der Beitrag von *Jochen Konrad-Klein* zum Cloud Computing zu verstehen. Der Bereich Beschäftigtendatenschutz wird abgerundet mit einem Überblick über die betrieblichen Regelungsmöglichkeiten und Mitbestimmungsrechten (*Jürgen Fickert*) und Interviews mit Betriebsräten zu ihren Rollen, Aufgaben und Erfahrungen (*Katharina Just-Hahn*).

IT-Systeme nehmen auch als Werkzeuge der innerbetrieblichen Weiterbildung eine schnell wachsende Bedeutung ein. Betriebliche Erfahrungen mit der Nutzung von E-Learning-Systemen zeigen, dass zwar die Medienkompetenz der Beschäftigten, aber auch der entsprechende Druck auf die räumliche und zeitliche Flexibilität erhöht wird, um das Lerntempo den beschleunigten Veränderungsprozessen anzupassen. Deshalb sind auch hierfür – wie *Stefanie Wallbruch* belegt – betriebliche Regelungen notwendig.

Das Arbeiten in der IT-Branche selbst konfrontiert immer mehr Beschäftigte mit zum Teil hoch belastenden Arbeitsbedingungen. Trotz entsprechender Belege und Studien ist dies noch nicht zur Kenntnis genommen worden. *Karsten Lessing* nennt Präventions- und Regelungsmöglichkeiten zur Behandlung der auftretenden psychischen Belastungen. *Dagmar Boedicker* belegt mit aktuellen Projektergebnissen, dass sich mit arbeitsgestalterischen Maßnahmen noch erhebliche Potenziale der Gesundheitsförderung erschließen lassen. Gleichzeitig wächst die diskontinuierliche Beschäftigung und Selbständigkeit in der IT-Branche. Damit wird Prävention zum individuellen Projekt, wofür die Beschäftigten neue – auch externe – Partner benötigen. Trotz ihres jugendlichen Images altert auch die IT-Branche. Instrumente wurden erprobt, mit denen die Beschäftigungsfähigkeit analysiert und verbessert werden kann. Zu welchen Ergebnissen ihre Anwendung führen kann und welche Maßnahmen Beschäftigte vorschlagen, zeigt der Beitrag von *Klaus Heß*.

Die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung an Bildschirmarbeitsplätzen ist mittlerweile seit 15 Jahren gesetzliche Pflicht. Dabei müssen nicht nur der Arbeitsplatz und seine Umgebung, sondern auch die Software-Ergonomie und die konkrete Arbeitstätigkeit untersucht und gestaltet werden. *Jochen Prümper* und *Gerd von Harten* haben die Erfahrung gemacht, wo die Beurteilungen durchgeführt wurden, stellten sich auch viele Verbesserungen.



Klaus-Dieter Heß

**Klaus-Dieter Heß** ist seit 1987 Betriebsräteberater der TBS beim DGB NRW. Aktuelle Beratungsschwerpunkte sind Gesundheitsschutz, Demografie, IT-Einsatz im öffentlichen Dienst und Arbeitnehmervertretung in Call Centern. Diplom-Informatiker und FIFF-Gründungsmitglied

rungen ein, in vielen Betrieben allerdings gibt es keine Gefährdungsbeurteilungen bzw. Betriebsräte müssen ihre bestehenden Mitbestimmungsrechte noch erzwingen.

Zum Abschluß des Schwerpunktes geht es um alte und neue Visionen der computerzentrierten Arbeit. Szenarien der menschenleeren CIM-Fabriken sind mittlerweile zurückgezogen worden, selbst ehemals glühende Verfechter konzedieren, dass es ohne lebendige Arbeit in der Fabrik nicht gehe. Trotzdem – so Viktor Steinberger – steht ein systematisch ruheloses Management dahinter mit Zielvorgaben, alle Fabrikfunktionen durch digitale Technik zu unterstützen. Die Arbeit in der

Wissensökonomie hat sich grundlegend gewandelt; statt der industriell regulierten Massenproduktion wird Kreativität, Ideenproduktion und Selbstmanagement gefragt. Neue Formen der Wertschöpfung, neue Wettbewerbsstrukturen und neue Unternehmensstrukturen verlangen dann auch – das zeigt der Beitrag von Ulrich Klotz – neue gewerkschaftliche Interessenvertretungsformen und Bildungskonzepte.

Das Titelbild dieser FlFF-Kommunikation von lumaxart ([www.lumaxart.com](http://www.lumaxart.com)) sowie die davon abgeleiteten Illustrationen auf Seite 27 und 64 sind lizenziert unter CC-BY-SA.

Jürgen Fickert

## Gute Arbeit mit und trotz IT

*Der Fokus der Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e.V. (TBS; [www.tbs-nrw.de](http://www.tbs-nrw.de)) besteht in der Beratung und Schulung von Personal- und Betriebsräten, um sie zu unterstützen, gute Arbeit auch an EDV-Arbeitsplätzen zu schaffen und mitzugestalten. Dabei verfolgen wir auch das Ziel, produktive Arbeit zu gestalten. Wir sind davon überzeugt, dass mittelfristig nur gute Arbeit auch produktive Arbeit sein kann, wie z.B. die Analysen zu steigenden psychischen Belastungen belegen.*

Seit mehreren Jahren führen der Deutsche Gewerkschaftsbund DGB und die Einzelgewerkschaften ein viel beachtetes Projekt zur Bewertung und Gestaltung guter Arbeit durch. Hierzu werden jährlich bundesweit Beschäftigte repräsentativ ausgewählt (2009 waren es 7.930) und zur ihrer Arbeit befragt. Der DGB-Index *Gute Arbeit* ([www.dgb-index-gute-arbeit.de](http://www.dgb-index-gute-arbeit.de)) wird mit 15 Dimensionen erhoben und ausgewertet. Die Gewerkschaften gehen dabei selbstverständlich von einem breiten Verständnis guter Arbeit aus, das auch Dimensionen wie die beruflichen Zukunftsaussichten und die Arbeitsplatzsicherheit sowie das Einkommen umfasst. Daneben gibt es weitere zahlreiche *betriebspraktische* Komponenten: Qualifizierung und Entwicklungsmöglichkeiten, allgemeine Beeinflussungs- und Gestaltungsmöglichkeiten, wie zum Beispiel Einfluss auf die Arbeitsmenge, die Möglichkeit Arbeiten selbstständig zu planen und einzuteilen, der Informationsfluss, oder auch die Arbeitsintensität z.B. mit unerwünschten Unterbrechungen. Diese letztgenannten Aspekte können durch die betrieblichen Akteure wie Betriebsräte direkt beeinflusst werden. Dabei muss insgesamt festgestellt werden, dass von *guter Arbeit* in Deutschland im Allgemeinen nicht geredet werden kann.

Zwar gibt es auch eine Branchenauswertung zu *Guter Arbeit im IKT-Sektor*, aber – so weit bekannt – keine Auswertungen allgemein für Computerarbeit. Einige Einschätzungen lassen sich jedoch durch die Unterteilung nach Berufsgruppen ableiten. So schneiden die Kaufleute des Bank- und Versicherungsgewerbes, der sonstigen Dienstleistungsbereiche oder aus dem Rechnungswesen in ihrer Bewertung insgesamt besser als der Durchschnitt ab.

Andererseits zeigen die Auswertungen zum Beispiel der Krankenkassen, dass insbesondere die psychischen Belastungen in

den vergangenen Jahren kontinuierlich angestiegen sind. Nach den aktuellen Analysen des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (vgl. [www.wido.de](http://www.wido.de)) kann davon ausgegangen werden, dass psychische Belastungen zum wichtigsten Problem in der Arbeitswelt geworden sind. Dies gilt vorrangig auch im Büro- und Verwaltungsbereich, bei der Computerarbeit; und das zeigen auch unsere betrieblichen Analysen bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen, dem gesetzlich vorgeschriebenen Verfahren zur Erhebung gesundheitlicher Belastungen.

Bei der Diskussion um gute Computerarbeit steht häufig der Aspekt der IT-Überwachung und des Datenschutzes im Vordergrund der betrieblichen und der öffentlichen Diskussion (vgl. z.B. in den vergangenen Monaten die Diskussion um ELENA, die Referentenentwürfe zu einem Beschäftigtendatenschutzgesetz, usw.). Dies wäre deutlich zu kurz gesprungen. Insgesamt wird vor dem Hintergrund des DGB-Indexes *Guter Arbeit* deutlich, dass es den Beschäftigten und den Gewerkschaften um gute IT-Arbeit in seiner gesamten Vielfalt geht. Dabei sind vor dem Hintergrund unserer Beratungserfahrungen die folgenden zentralen Gestaltungsbereiche des EDV-Einsatzes zu berücksichtigen.

*Gute Arbeit* erfordert einen ergonomisch gut gestalteten Arbeitsplatz. Hierzu hatte es in den vergangenen Jahren erhebliche Fortschritte gegeben. Viele Standards bei der Ausstattung von Bildschirmarbeitsplätzen sind festgelegt und werden umgesetzt. Aufgrund der zunehmenden Vielfalt der IT-Geräte und Anwendungen haben sich die Problembereiche dabei zum Teil verlagert. Und so zeigen sich bei unseren Betriebsrundgängen immer wieder zahlreiche Mängel. Es besteht nicht genug Platz und Schreibtischfläche, die vielen Gebläse erzeugen heiße und trockene Luft, Fragen z.B. zu Druckertonern oder bei Strahlenbelastungen sind noch nicht gelöst.

Viele Beschäftigten arbeiten kontinuierlich mit 5 bis 10 unterschiedlichen Computerprogrammen, nicht nur im Rahmen von *Microsoft*, auch darüber hinaus. Dies stellt hohe Anforderungen an die Softwareergonomie, insbesondere an die Benutzerfreundlichkeit und Gebrauchstauglichkeit (vgl. Artikel von Jochen Prümper und Gerd von Harten: Sind Bildschirmarbeitsplätze gefährdet oder gefährlich?). Verschiedene Versuche, Qualitätssiegel zu etablieren, sind bisher nicht von Erfolg gekrönt.

Informations- und Kommunikationssysteme beeinflussen die zwischenmenschliche Kommunikation entscheidend. Hierbei geht es sowohl um die Quantität als auch Qualität der Kommunikation. Während in den Anfangszeiten des IT-Einsatzes vereinzelt die Gefahr bestand, dass Gespräche abnehmen und Kommunikation verarmt, so gibt es heute in vielen Bereichen mit Handy, E-Mail, Instant Messaging usw. das Problem der Kommunikationsüberlastung. Immer noch bestehen in einzelnen Betrieben Anweisungen, E-Mails vorrangig und schnell zu bearbeiten. Andererseits nehmen die Handreichungen zu einem sinnvollen Umgang mit elektronisch vermittelter Kommunikation zu, z.B. um Zeiten zur Bearbeitung von E-Mails oder SMS einzugrenzen. Untersuchungen belegen, dass durch die häufigen Ablenkungen der verschiedensten Kommunikationskanäle die Arbeit unproduktiver wird.

Schließlich ist und bleibt die Computertechnik auch eine Rationalisierungsinvestition. Auch wenn es nach unseren Erfahrungen nur selten direkt zu betriebsbedingten Entlassungen kommt: Der schleichende Abbau von Arbeitsplätzen ist offensichtlich. Die IT-technische Innovation geht in aller Regel mit einer Geschäftsprozessoptimierung zusammen. Je nach Situation werden Tätigkeiten zusammengelegt, neu geschnitten und neue Kompetenzen und Anforderungen entstehen. Dies führt häufig – aber nicht immer, s.u. – zu Produktivitätssteigerungen.

Und natürlich zu veränderten Qualifikationsanforderungen. Wenn auch der Ersteinsatz von Software zur Unterstützung von Fachaufgaben die Ausnahme ist: Neue Programme, zum Teil sogar neue Programmversionen erfordern angemessene fachliche und IT-technische Qualifizierungsmaßnahmen. In Einzelfällen sind die veränderten Anforderungen so gravierend, dass es zu Umgruppierungen mit einer veränderten Entlohnung kommen kann.

Schließlich sind IT-Systeme ein mächtiges Organisationsmittel, das Arbeitsabläufe und Arbeitsergebnisse deutlich transparenter macht. Es unterstützt den schnellen Informations- und Arbeitsfluss, die Kooperation weit entfernter Abteilungen. Dabei hinterlässt in der Regel jeder Arbeitsschritt und jede Datenän-

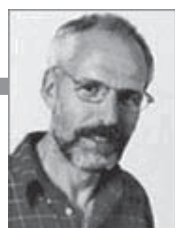
derung im IT-System personenbezogene Spuren, die mit Benutzernamen, Datum und Uhrzeit dokumentiert, ausgewertet und ggf. beurteilt werden. Die Gestaltung des Datenschutzes, das heißt in der Sprache von Beschäftigten, Betriebs und Personalräten die Begrenzung der Leistungs- und Verhaltenskontrollen, ist ein zentrales Arbeitsfeld der TBS (vgl. Artikel von Jochen Prümper und Gerd von Harten: Sind Bildschirmarbeitsplätze gefährdet oder gefährlich?).

Dieser Artikel soll nicht nur bei einer knappen Übersicht der vielfältigen Dimensionen und Gestaltungsbereiche guter IT-Arbeit stehen bleiben. Wenn wir als TBS-Berater Betriebsräte, Beschäftigte und Vertreter von Arbeitgebern, wie zum Beispiel EDV-Verantwortliche, in komplexen IT-Einführungsprozessen unterstützen, geht es dabei um insgesamt gute und produktive IT-Arbeit. Zwar sind Betriebsräte und Beschäftigte primärer Auftraggeber und Zielgruppe unserer Beratung. Wir führen aber auch sogenannte kooperative Beratungen durch, unterstützen insbesondere IT-Verantwortliche und Organisationsgestalter in mittelständischen Unternehmen, z.B. im Projektmanagement, in der Anforderungsanalyse bis hin zum Leistungskatalog, in der Konzipierung und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen.

Dabei müssen Betriebsräte in IT-Projekten die Erfahrung machen, dass die Chancen zu guter und produktiver IT-Arbeit häufig nicht genutzt werden. Die IT-Projekte stehen unter hohem Kostendruck, und die mittelfristigen permanenten Kosten werden häufig zu wenig oder gar nicht beachtet. So macht auch die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft in ihrer Schrift zur Gebrauchstauglichkeit von Software (vgl. [www.vbg.de](http://www.vbg.de)) klar, dass die Nutzungskosten von Software und IT-Systemen aus den Anschaffungs- und den ständigen Folgekosten für den Dauerbetrieb bestehen. Fehler, z.B. durch unzureichend an betriebliche Abläufe angepasste Software, durch mangelnde Qualifizierung, unzureichende Berechtigungskonzepte oder zu klein dimensionierte IT-Systeme mit langen Antwortzeiten bewirken dauerhaft Kosten und Unzufriedenheit.

Ein weiteres Defizit besteht darin, dass die Funktionalitäten einer IT-Anwendung nicht genutzt werden, um z.B. Sachkosten zu sparen. Übliche Werkzeuge wie zum Beispiel ABC-Analysen bei der Bewertung von Lieferanten oder Lagerbeständen bietet die Software an, werden aber wegen Unkenntnis oder Defiziten in der Fachqualifikation nicht genutzt. Entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen werden nicht angeboten.

Da bleibt noch viel Arbeit, insgesamt für die Beschäftigten und die Unternehmen *Gute IT-Arbeit* zu schaffen.



**Jürgen Fickert**

Jürgen Fickert ist u. a. TBS-Berater zu allen Aspekten des IT-Einsatzes und zu Datenschutzfragen. Er veröffentlicht z. B. in der Zeitschrift „Arbeit und Technik“

## Whistleblowing

### Zielsetzung und Auswirkungen auf den betrieblichen Datenschutz

#### Anforderungen nach dem Koalitionsvertrag vom 26. Oktober 2009

Im Koalitionsvertrag betonen die Regierungsparteien:

*„Privatheit ist der Kern persönlicher Freiheit. Wir setzen uns für eine Verbesserung des Arbeitnehmerdatenschutzes ein und wollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Bespitzelungen an ihrem Arbeitsplatz wirksam schützen. Es dürfen nur solche Daten verarbeitet werden, die für das Arbeitsverhältnis erforderlich sind. Datenverarbeitungen, die sich beispielsweise auf für das Arbeitsverhältnis nicht relevantes außerdienstliches Verhalten oder auf nicht dienstrelevante Gesundheitszustände beziehen, müssen künftig ausgeschlossen sein. Es sollen praxisgerechte Regelungen für Bewerber und Arbeitnehmer geschaffen und gleichzeitig Arbeitgebern eine verlässliche Regelung für den Kampf gegen Korruption anhand gegeben werden. Hierzu werden wir den Arbeitnehmerdatenschutz in einem eigenen Kapitel des Bundesdatenschutzgesetz ausgestalten.“*

Aufgrund dieser Festlegung lassen sich bestimmte Anforderungen für den Bundesgesetzgeber ableiten:

#### 1. Verfolgung legitimer Regelungszwecke:

- Schutz vor Bespitzelung,
- Kampf gegen Korruption und Durchsetzung von Compliance-Anforderungen.

#### 2. Verhältnismäßigkeit einer Regelung: Der Gesetzgeber muss den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachten. Die Regelungen müssen

- *geeignet (tauglich) und erforderlich* zum Erreichen des Regelungszwecks und
- *angemessen* sein; die Freiheit der Bürgerinnen und Bürger darf nicht unangemessen eingeschränkt werden (Verhältnismäßigkeit im engeren Sinn).

Folgende Anforderungen sind nach dem Urteil des BVerfG vom 2. März 2010 (Vorratsdatenspeicherung) zu beachten:

*„Eine vorsorglich anlasslose Speicherung etwa von Telekommunikationsverkehrsdaten muss eine Ausnahme bleiben. Sie kann deshalb auch nicht für die Schaffung weiterer vorsorglicher anlassloser Datensammlungen dienen, sondern zwingt den Gesetzgeber bei der Erwägung neuer Speicherpflichten oder -berechtigungen in Blick auf die Gesamtheit der verschiedenen schon vorhandenen Datensammlungen zu größerer Zurückhaltung. Dass die Freiheitswahrnehmung der Bürger nicht total erfasst und registriert werden darf werden darf,*

*gehört zur verfassungsrechtlichen Identität Deutschlands.“<sup>1</sup>*

#### 3. Normenklare und verlässliche Regelungen: Der Gesetzgeber hat von Verfassungs wegen die Pflicht,

- *in qualifizierter Weise* (normenklar und verbindlich) vorzugehen,
- eine für die Öffentlichkeit transparente Kontrolle unter Einbeziehung völlig unabhängiger Datenschutzbeauftragten zu gewährleisten<sup>2</sup>,
- *ein ausgeglichenes Sanktionssystem* (unter Berücksichtigung von Verstößen gegen die Datensicherheit) zu schaffen.

#### 4. Durchsetzung von Compliance: Compliance-Regeln können im Wege

- unternehmenseigener Richtlinien
- beschäftigungsvertraglicher Vereinbarungen
- einer Betriebsvereinbarung bzw. Dienstvereinbarung eingeführt werden. Sie müssen rechtskonform gestaltet werden.

Datenschutzrechtlich von Bedeutung sind Regelungen zur Einrichtung von

- *Whistleblower Hotlines*: Der Informant kann unter bestimmten Rufnummern – häufig auch anonym – Hinweise auf Compliance-Verstöße geben. Die Mitbestimmungspflicht des Betriebsrats ist umstritten.

- *Internet-basierte Meldeplattformen* (Compliance Helpdesks). Informanten können unter telefonisch abgesicherter Geheimhaltung ihrer Identität Angaben zu einem Sachverhalt machen. Die Einrichtung solcher Plattformen ist mitbestimmungspflichtig (§87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG).

Kollektivrechtliche Vereinbarungen müssen *datenschutzrechtlichen Anforderungen* genügen. Grund dafür ist das vorrangige *Gemeinschaftsrecht*, das vom nationalen Gesetzgeber im BDSG und anderen Regelungen umzusetzen ist. Dieser Auffassung scheint nunmehr auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) zu folgen. Das Gericht hat etwa zur Videoüberwachung strengere Anforderungen an die Betriebsparteien im Sinne des Datenschutzes der Beschäftigten gestellt<sup>3</sup>.

Vor dem Hintergrund der vielen Bespitzelungsskandale in Firmen und öffentlichen Einrichtungen ist eine Auseinandersetzung mit der Situation und bestehenden und erforderlichen Gesetzen notwendig geworden.

## Bespitzelung im Trend einer allseitigen Überwachung?

In jüngster Zeit überstürzen sich Meldungen über Bespitzelungen von Arbeitnehmern in Firmen: bei der Fast-Food-Kette Burger King, bei Novartis, Lufthansa oder der Deutschen Telekom. Sie zeigen, „dass der *Arbeitnehmer* verstärkt als *Risikopartner*, nicht aber als Partner wahrgenommen wird“<sup>4</sup>.

Unstreitig haben auch die Deutsche Bahn AG und Airbus Deutschland heimlich die Kontonummern ihrer Beschäftigten mit den Kontoverbindungsdaten ihrer Zulieferer abgeglichen. Bei der Bahn wurden z.B. das Konto und andere Daten von ca. 2.200 Mitarbeitern (2005) einem externen Dienstleister übergeben, die dieser in einer Art *Rasterfahndung* auf Übereinstimmung mit Lieferantenkontodaten prüfte. Darüber hinaus soll die Deutsche Bank heimlich Nachforschungen im Umfeld von Mitarbeitern bis hinein in die Vorstandsetage betrieben haben. Im Fall der Telekom wurden u.a. auch Aufsichtsratsmitglieder (hier insbesondere Vertreter der Arbeitnehmer) über längere Zeit durch Berater überwacht, um undichte Stellen im Unternehmen herauszufinden.

Diese tatsächlichen und angeblichen Skandale wären nicht Gegenstand medialer Berichterstattung geworden, wenn nicht Beschäftigte der betroffenen Unternehmen als *Whistleblower* Informationen weitergegeben hätten. In diesem Zusammenhang ist auch der Fall des Mitarbeiters einer liechtensteinischen Bank zu nennen, der Kundendaten mit belastendem Material über schwere Steuerhinterziehungen an den Bundesnachrichtendienst (BND) weitergeleitet hat. Ähnlich liegen die Fälle der neuen Angebote von CDs mit Bankdaten mutmaßlicher Steuerhinterzieher durch Mitarbeiter von Banken in der Schweiz und Luxemburg an deutsche Regierungsstellen. Hierbei stellt sich allerdings die Frage, ob diese Fälle noch unter das klassische *Whistleblowing* fallen, da diese *Hinweise* selbst mit einem delinquenten Verhalten verbunden sind.

Der Zeichner A. Paul Weber hat diesen Typ 1961 als ein Reptil gezeichnet, das an einem Gebäude heimlich vorbeizieht und immer länger wird, weil es die Bewohner durch die Einfassungen der Fenster saugt und sich ihre Körper einverleibt.

Der Denunziant ist gegen Vorteile wie Geld oder Karriere allzeit bereit, jede Art von Daten zu beschaffen.

Über „Die Freuden der Denunziation“ berichtet Willi Winkler, SZ 13./14. Februar 2010/Nr. 36. Er verwendet dabei den Un-

tertitel „Geschichte eines Niedergangs: Einst besaß der Verrat Größe – inzwischen geht es um Datenhehlerei und Steuerbetrug.“

Es geht also um widerstreitende Loyalitäten. Der Verrat kann eine Sache der Ehre sein – die Preußen wussten das. Das Denunziantentum war dagegen das Markenzeichen des Nazistaates und der ehemaligen DDR. Whistleblowing wird daher in Deutschland häufig nicht mit einer ehrenvollen Handlung aus Gewissensgründen verbunden. Der Strafrechtler Hefendehl (Universität Freiburg) spricht in diesem Zusammenhang ausschließlich von Denunziantentum<sup>5</sup>, die Beurteilung im anglo-amerikanischen Raum ist dagegen eine andere<sup>6</sup>.

*„Wie ist es, wenn der Chef Spione schickt?“, fragt Herta Däubler-Gmelin im Hinblick auf die jüngsten Überwachungsskandale in renommierten deutschen Großunternehmen.“*

Folgende konkrete Fragen sollen die beiden Seiten der Überwachungstendenzen verdeutlichen:

1. Ist die Überwachung von Mitarbeitern durch den Unternehmer noch angemessen, wenn er
  - Toiletten mit Infrarot-Kameras überwacht und damit die Intimsphäre, den Kern privater Lebensgestaltung verletzt oder
  - vertrauliche TK ohne konkreten Verdacht abhört und damit gegen das TK-Geheimnis verstößt?

Dazu das Eckpapier des Innenministeriums (vom 31 März, 2010, 3):

*„Nur wenn ein konkreter Verdacht gegenüber einem Beschäftigten besteht, soll der Arbeitgeber zusätzliche Daten unter erhöhten Voraussetzungen erheben dürfen. Sonderregelungen sollen für die Kontrolle der Nutzung von Telekommunikationsdiensten und Telemedien am Arbeitsplatz ... von nicht öffentlich zugänglichen Betriebsstätten getroffen werden.“*

2. Wären ohne interne oder externe Mitarbeiter (Whistleblower) die Skandale bei Enron überhaupt aufgedeckt worden? Wären die schockierenden Vorkommnisse bei Lidl & Co öffentlich geworden?

Die ursprüngliche firmen- und behördeninterne Überwachung der Mitarbeiter von *oben nach unten* wird im Zuge einer allsei-



Marie-Theres Tinnefeld

**Prof. Dr. Marie-Theres Tinnefeld** ist Juristin und Publizistin mit Schwerpunkt Datenschutz- und Wirtschaftsrecht. Sie ist Mitglied im wissenschaftlichen Beirat des IfF.

tigen Überwachung auch durch Anzeigen von Whistleblowern von unten nach oben ergänzt.

Bekannt geworden ist der Fall von zwei mutigen *Whistleblowern in der Steuerfahndung*: Rudolf Schmenger und Frank Wehrheim. Deisenroth und Falter (Hg.) haben ihn in der Schriftenreihe „Wissenschaft in der Verantwortung“ dokumentiert (2010). Im Vorspann der Veröffentlichung findet sich ein aufklärendes Wort des ehemaligen Bundesverfassungsrichters Jürgen Kühling (1999) :

*„Das Recht schützt – auch bei uns – die dunklen Geheimnisse der Mächtigen. Wer rechtswidrige oder gemeinschädliche Handlungen staatlicher Stellen oder seines Arbeitgebers offen legt, verletzt regelmäßig Verschwiegenheitspflichten und setzt sich Maßregelungen aus. Der beamtenrechtliche Ausnahmetatbestand ist eng gefasst: Nur strafbares Verhalten darf der Beamte anzeigen.“*

Im Arbeitsrecht gibt es kein allgemein anerkanntes Maßregelverbot für *Whistleblower*. Der strafrechtliche Schutz von Staats-, Amts- und Geschäftsgeheimnissen reicht weit und kennt ebenfalls keine generelle Ausnahme für rechtswidrige oder gemeinschädliche Tatsachen.

Für Beamte des Bundes sieht § 37 Abs. 2 Nr. 3 Beamtenstatutgesetz (BeamStG) nunmehr vor, dass die beamtenrechtliche Verschwiegenheitspflicht nicht mehr gilt, soweit ein hinreichender Verdacht einer Korruptionsstraftat nach den §§ 331-337 StGB angezeigt wird.

## Whistleblower: Begriff, Erscheinungsformen und Probleme

### Begriff

Beim Whistleblower (wörtlich: „Verpfeifer“) handelt es sich in der Regel um den Beschäftigten eines privatwirtschaftlichen Unternehmens oder einer staatlichen Einrichtung, der gesetzwidrige oder unethische Praktiken seiner Organisation an eine dritte Institution berichtet, damit sie dagegen Maßnahmen ergreifen kann.

Der Deutsche Bundestag fasst unter den Begriff des Whistleblowers nur Personen, die *schwerwiegende Missstände* in ihrem Arbeitsumfeld aus primär *uneigennützigen Motiven* aufdecken. Er zeigt die Risiken für mutiges Handeln aus *Gewissensgründen* auf :

*„Durch die Aufdeckung von Rechtsverstößen oder sonstigen sozialwidrigem Verhalten ihrer Arbeitgeber setzen sich Arbeitnehmer erheblichen Risiken aus. Ihnen drohen berufliche Nachteile und Mobbing am Arbeitsplatz oder sogar Kündigung und Verlust des Arbeitsplatzes. Denn Whistleblower handeln im Spannungsfeld zwischen dem öffentlichen Interesse an der Aufdeckung von Korruption und anderen Missständen in Betrieben und Behörden einerseits und den zivil- und arbeitsrechtlichen Pflichten des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber andererseits“<sup>7</sup>.*

## Erscheinungsformen und Probleme

Bei den Informanten handelt es sich in der Regel um Personen, die *Insider* sind oder zumindest einmal gewesen sind. Sie dürfen nicht mit solchen Personen verwechselt werden, die wie Stasi-Informanten oder verdeckte Ermittler als Teil der staatlichen Organisation agieren und eigene Kanäle der Weiterleitung benutzen.

Auf Grund schlimmer Erfahrungen im Dritten Reich und der ehemaligen DDR wird das Phänomen des Whistleblowers kontrovers diskutiert. In Deutschland wird er eher als *Denunziant* denn als *verantwortungsbewusster Mitarbeiter* eingeordnet.

Von praktischer Bedeutung ist die Unterscheidung zwischen internem und externem Whistleblowing. Wenn der Beschäftigte seine Informationen gegenüber einer dritten Stelle bzw. auch den Medien gegenüber offenbart, spricht man von externem Whistleblowing. Als internes Whistleblowing gelten Meldungen gegenüber Stellen innerhalb der betroffenen Organisation (z.B. Meldung an eine Compliance-Abteilung).

Unter bestimmten Rufnummern können Informanten Hinweise auf Compliance-Verstöße geben. In der Regel wird dazu bei der Compliance-Abteilung eine entsprechende Hotline eingerichtet. Als wesentliche Funktions-Voraussetzung wird dabei die *vertrauliche Behandlung* derartiger Eingaben gesehen.

Es gibt diverse Regelungen, in denen der Whistleblower auch *anonym* auf Missstände hinweisen kann. Von besonderer datenschutzrechtlicher Relevanz sind etwa die anonymen Whistleblower Hotlines, die im US-amerikanischen Sarbanes Oxley Act von 2002 (SOX) niedergelegt sind und dem Schutz von Investoren dienen.

Die unterschiedlichen Regelungen basieren jeweils auf unterschiedlichen Interessen der Beteiligten: Einem Unternehmen ist regelmäßig vor allem daran gelegen, möglichst *geheim* Informationen über Korruption und andere Missstände zu erhalten, schon um negative Publicity zu vermeiden. Der Whistleblower hat dagegen ein Interesse, durch seine Informationen keine Nachteile, insbesondere keine Kündigung zu riskieren.

Die Problematik zeigt folgendes Beispiel aus der Rechtsprechung: So wertete das Landesarbeitsgericht Berlin<sup>8</sup> die von einer Altenpflegerin erstattete Anzeige wegen Betrugs (§ 263 StGB) gegen die Leitung des Pflegeheims trotz vorheriger interner Klärungsversuche als Grund für eine fristlose Kündigung (§ 626 BGB), da die Arbeitnehmerin „ihre Anzeige leichtfertig auf Tatsachen gegründet [hat], die im Prozess nicht dargelegt werden konnten.“<sup>9</sup>

### Probleme

Ein anonymes Handeln des Whistleblowers kann dazu führen, dass er falsche Anschuldigungen (aus niedrigen Beweggründen usw.) weitergibt. In diesem Fall besteht die Gefahr, dass ihm eigenes kriminelles Handeln nicht zugerechnet werden kann, während sich der Angeschuldigte schwer wehren kann<sup>10</sup>.

Missbrauchsgefahren sind auch der Anknüpfungspunkt für den Straftatbestand der falschen Verdächtigung (§ 164 StGB). Der

Straftatbestand *wider besseres Wissen* will den Verdächtigen schützen. Der von § 164 StGB gewährte Schutz des Einzelnen, unberechtigt mit behördlichen Verfahren oder Maßnahmen überzogen zu werden und Beeinträchtigungen von Ehre, Freiheit und Vermögen hinzunehmen, geht bei einem anonymen Handeln in der Regel verloren. Durch ein *anonymes Anzeigensystem* wird also sowohl der Datenschutz wie auch der strafrechtliche Schutz des Einzelnen gefährdet bzw. ausgehebelt.

Zum *Kern des Datenschutzes* gehört grundsätzlich der Anspruch auch des Angezeigten nach Transparenz der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung seiner Daten, mithin nach *Durchsichtigkeit der Herkunft* seiner Daten. Der Datenschutz ist auch in diesem Zusammenhang Garant für *vertrauensbildende Maßnahmen*.

Die anonyme Meldung des Whistleblowers dient der Verfolgung von dritten Zielen: Korruption und anderen Missbrauch zu bekämpfen. Anzeigen können aus Verantwortungsbewusstsein, aber auch aus politisch-ideologischen und privaten Motiven wie Geldgier und Geltungssucht erfolgen. In der Forschung nimmt man eine Gemengelage von Motiven an, innerhalb derer private Motive in der Regel eine wesentliche Rolle spielen.

Unternehmen erfahren im Prozess der Globalisierung Identifikations- und Solidaritätsverluste durch die Beschäftigten, wenn emotionale Bindung an den Arbeitsplatz durch Fremdübernahme von Firmen oder/und die Ablösung langjähriger Mitarbeiter durch Leiharbeiter und Minijobber verloren geht.

Entsteht infolge dieser Entwicklung nicht ein allgegenwärtiges *Misstrauen am Arbeitsplatz*? Ist es unter diesen Umständen nicht geradezu geboten, dass Whistleblower als Teil eines Compliance-Systems Verantwortung in ihren Firmen und ggf. auch in ihren Behörden übernehmen, und Korruption und Missstände *verpfeifen*?

### Datenschutz als Teil von Compliance?

Der Begriff Compliance wird häufig als die Gesamtheit der organisatorischen Maßnahmen verstanden, die erforderlich sind, damit sich ein Unternehmen im Ganzen rechtskonform verhält<sup>11</sup>.

Als eine gesetzliche Legitimationsgrundlage wird u.a. § 91 Abs. 2 AktG zitiert. Nach dieser Norm hat der Vorstand einer Aktiengesellschaft „geeignete Maßnahmen zu treffen, insbesondere ein Überwachungssystem einzurichten, damit den Fortbestand gefährdende Entwicklungen früh erkannt werden“.

In Deutschland wurde von einer Regierungskommission ein *Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK)* verabschiedet, der die Frage Compliance bei börsennotierten Gesellschaften regelt. Daneben können auch international anerkannte Standards relevant sein wie etwa der US-amerikanische SOX.

Die deutschen Tochtergesellschaften von USA-amerikanischen Unternehmen stehen unter einem erheblichen Druck, die Vorgaben von SOX umzusetzen. In Deutschland tätige Unternehmen können jedoch aufgrund des Territorialprinzips von der Beachtung deutscher Gesetze nicht entbunden werden. Dies gilt insbesondere für die Einrichtung von anonymen Whistleblower Hotlines, die mit Datenschutznormen nicht im Einklang stehen.

Bestimmungen des SOX können geltende Mitbestimmungsrechte weder ausschließen noch beschränken<sup>12</sup>. Deshalb sind derartige Regelwerke mit einer Beschäftigtenvertretung abzustimmen.

### Zwischenergebnis

Datenschutz in freiwilligen Selbstverpflichtungen und unternehmenseigene Regeln wie Ethik-Richtlinien dürfen nicht im Widerspruch zum BDSG und anderen Datenschutznormen stehen. Sie müssen mit Betriebsvereinbarungen/Dienstvereinbarungen übereinstimmen, die andere Rechtsvorschriften im Sinne von § 4 Abs. 1 BDSG sind.

### Datenschutzrechtliche Bewertung anhand von § 32 BDSG

Nach deutschem Datenschutzrecht ist eine Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung personenbezogener Daten nur mit Erlaubnis durch eine besondere Rechtsvorschrift oder die Einwilligung des Betroffenen (§ 4a BDSG) zulässig.

Für die Beschäftigten wurde eine neue Erlaubnisnorm in das BDSG aufgenommen. Die Bestimmung in § 32 BDSG umfasst Arbeitnehmer und sonstige Beschäftigte (§ 3 Abs. 11 BDSG). Die Vorschrift in § 32 Abs. 1 soll laut Gesetzesbegründung

- die von der Rechtsprechung erarbeiteten Grundsätze des Datenschutzes im Beschäftigtenverhältnis zusammenfassen und
- dabei § 28 Abs. 1 Nr. 1 BDSG verdrängen, der die Erhebung und Verwendung von Daten zur Vertragserfüllung betrifft.

### Wesentliche Grundzüge der bisherigen Rechtsprechung

- Der Arbeitnehmer muss sich aufgrund seiner beschäftigungsvertraglichen Treuepflicht primär um eine *innerbetriebliche Klärung* des Sachverhalts bemühen<sup>13</sup>.
- Bei einem *Scheitern* oder bei geringen Erfolgsaussichten eines innerbetrieblichen Klärungsversuchs ist die Information der Behörden oder der Öffentlichkeit zulässig<sup>14</sup>.
- Die fristlose Kündigung eines Arbeitsverhältnisses kann das Persönlichkeitsrecht eines Informanten unzulässig beeinträchtigen, wenn er zur Erfüllung seiner staatsbürgerlichen Pflichten eine Anzeige erstattet und dabei nicht leichtfertig oder vorsätzlich Falschangaben macht<sup>15</sup>.
- Eine Strafanzeige soll immer dann gerechtfertigt sein, wenn der Beschäftigte Kenntnis von Straftaten erhält, durch deren Nichtanzeige er sich selbst strafbar macht (vgl. BAG NJW 2004, 1549, stdg. Rspr.).

Damit hat die Rechtsprechung zwar klargestellt, dass der innerbetrieblichen Klärung nicht generell ein Vorrang zukommt. Die Voraussetzungen für eine rechtskonforme Information von Behörden oder der Öffentlichkeit sind aber nicht hinreichend klar umrissen worden.

Im BDSG findet sich eine neue Regelung (§ 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG). Sie verlangt, dass eine Maßnahme

- „für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigtenverhältnisses bzw.
- nach dessen Durchführung oder Beendigung erforderlich ist.“

Liegt damit wirklich eine nennenswerte Konkretisierung von § 28 Abs. 1 Nr. 1 BDSG in § 32 BDSG vor?

Die Regelung in § 32 Abs. 2 BDSG ist *technologieneutral*. Es kommt etwa bei Drogen- oder Trunkenheitstests bei der Erhebung nicht mehr auf die Verarbeitungsform an.

Die *Spezialvorschrift* in § 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG regelt

- ausschließlich die Verwendung von Beschäftigtendaten durch den Arbeitgeber für die *Aufklärung von Straftaten*<sup>16</sup>, aber.
- keine Aufklärung anderer Compliance Verstöße oder den Schutz des Whistleblowers vor arbeitsrechtlichen Sanktionen und Diskriminierungen.

Beschäftigtendaten dürfen nach der Spezialregelung zur Aufdeckung einer Straftat nur erhoben und gespeichert werden, wenn „zu dokumentierende *tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht*“ einer solchen Straftat im Beschäftigtenverhältnis begründen. Es müssen also Fakten auf eine Straftat hindeuten<sup>17</sup>. Die Regelung erfasst keine präventiven Maßnahmen.

Serielle Kontodatenabgleiche zur Ermittlung von Korruptions- und Betrugsfällen (z. B. Beschäftigten-Screening Deutsche Bahn) sollen zwar der Aufdeckung von Straftaten dienen. Das erfordert aber nach § 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG einen konkretisierenden Sachverhalt, der den Kreis von Verdächtigen begrenzt.

### Wie ist die Rechtslage für Hinweisgeber?

Arbeitgeber dürfen konkretisierende Angaben des Whistleblowers nach der Spezialvorschrift im BDSG verarbeiten. Das ist dann der Fall, wenn der Anzeigende entsprechende personenbezogene Daten vorhält/anzeigt:

- den Namen des Beschäftigten und
- ein tatsächlich verdächtiges Verhalten.

Für die Aufdeckung von Compliance-Verstößen, die nicht Straftaten sind, gilt der Grundsatz des § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG, der die einwilligungsfreie Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Beschäftigtendaten regelt. Für alle Zwecke, die nicht das Beschäftigtenverhältnis betreffen, kommt eine Interessenabwägung nach § 28 Abs. 1 Satz 1 Ziff. 2 bzw. Abs. 2 Ziff. 2a BDSG als gesetzlicher Erlaubnistatbestand in Frage<sup>18</sup>.

Nach § 32 BDSG sind Whistleblower-Plattformen generell problematisch, weil und soweit sie die anonyme Meldung von vorhandenen Missständen ermöglichen sollen. Wenn es sich dabei um die Meldung von angeblichen Straftaten handelt, ist diese nach § 32 Abs. 1 S. 2 BDSG zu beurteilen. Bei einer Whistleblower-Hotline muss organisatorisch sichergestellt werden, dass eine Meldung nur erfasst wird, wenn der Informant glaubhaft

tatsächliche Anhaltspunkte darlegt, die den Verdacht der Straftat erhärten.

Verantwortliche Stellen berufen daher zunehmend Anwälte oder Notare als externe Ombudsleute. Sie haben zwei Vorteile:

- Sie garantieren aufgrund ihrer beruflichen Verschwiegenheitspflicht grundsätzlich eine vertrauliche Behandlung der Meldungen.
- Sie können Informationen einer ersten Schlüssigkeitsprüfung unterziehen.

Datenschutzrechtlich ist eine anonyme Meldung abzulehnen. Sie verstärkt die Neigung zur Denunziation. Allerdings ist der Schutz des Angezeigten (Gemeldeten) und des Anzeigenden (Meldenden) schwierig. Generell ist die Einrichtung fragwürdig, soweit dadurch einer *übermäßigen Sozialkontrolle* Vorschub geleistet wird.

### Fazit

Vertrauen in Firmen und Behörden kann durch eine verbesserte Information erreicht werde, Bislang ist ein eklatanter Mangel an klaren und praxistauglichen Gesetzen im Feld des Whistleblowing gegeben. Die derzeitige Regelung reicht nicht aus. In der Debatte steht eine Neuregelung, die zur Aufdeckung einer entdeckten Straftat, also nicht nur präventiv, greifen soll. Die Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung soll auch zur Verhinderung weiterer Taten zulässig sein.

Ist das wirklich ein Fortschritt?

### Quellen

- 1 BVerfGE NJW 2010, 833, 840 (Abs. 218)
- 2 vgl. EuGH, Urt. V. 9. März 2010 – Rs. 518/07, Abs. 45 m. Anm. Petri/Tinnefeld – MMR 5/2010
- 3 BAG v. 26.08.2008 ABR 16/07, DuD 2009, 115
- 4 Blickpunkt Bundestag Spezial, Datenschutz im Informationszeitalter, Berlin, Oktober 2008
- 5 Hefendehl, Alle lieben Whistleblowing, in: Böse/Sterberg/Lieben (Hg.), FS Amelung (2009)
- 6 Tinnefeld/Rauhofer, DuD 11 (2008), 717-723
- 7 Deutscher Bundestag, Wissenschaftlicher Dienst, Aktueller Begriff: Whistleblower (21.1.2009)
- 8 AuR (2007), 51
- 9 Dazu ablehnend Deiseroth, AuR (2007), 34f
- 10 Zum Thema Anonymitätsinteressen und Arbeitnehmerdatenschutz vgl. Tinnefeld in DGB Bundesvorstand (Hg.) profil - Arbeitnehmerdatenschutz, August 2009, 31-36
- 11 Dazu ausführlich Petri, in: Schweighofer u.a. (Hg.), Iris 2010
- 12 BAG, Beschluss vom 22.7. 2008 – 1 ABR 40/07
- 13 BAG NJW 2004, 1547; dazu Deiseroth/Derleder, ZRP 2008, 248, 249
- 14 BAG NJW 2007, 2204; Deisenroth/Derlender ebenda
- 15 vgl. Kammerentscheidung, BVerfG NJW 2001, 3474
- 16 vgl. BT-Drs. 16/13657, 36
- 17 vgl. § 152 Abs. 2 StPO
- 18 vgl. BT-Drs. 16/1357, 35

## Überwachung und Datenschutz im Betrieb

### Ein ganz normaler Arbeitstag von Gaby B.

Als Gaby B. mit ihrem Pkw auf den unternehmenseigenen Parkplatz fährt, wird sie zum ersten Mal von den betrieblichen IT-Systemen erfasst. Die Videoanlage scannt ihr Nummernschild, und auf dem Weg vom Parkplatz zum Personaleingang stem-pelt sie mit ihrer RFID-Chipkarte Ihre Kommt-Arbeitszeit. Angeblich aus Sicherheitsgründen sind die Firmenabteilungen in Sicherheitszonen aufgeteilt, und sie muss zweimal das Zugangs-system bedienen. Gaby B. ist Einkaufssachbearbeiterin in einer großen Industrieverwaltung. In ihrem Büro angekommen, fährt sie ihren PC hoch und startet die wichtigsten Programme. Obwohl es noch recht früh ist, liegen bereits drei neue E-Mails von Lieferanten vor. Sie werden automatisch den zugehörigen elektronischen Vorgangsakten zugeordnet und die Arbeitsvorgänge chronologisch mit allen Schreiben, Notizen und E-Mails dokumentiert. In der IT-Abteilung läuft zurzeit ein Projekt, das auch die ein- und abgehenden Telefonate mit Lieferanten den elektronischen Akten zuordnen soll. Jeder Kunden- oder Lieferantkontakt soll dokumentiert werden. Ein Lieferant hat den vorgeschlagenen Gesprächstermin am Nachmittag bestätigt, und sie trägt ihn in den elektronischen Terminkalender ein.

Gaby B. ist in einem Projekt beteiligt, um die Lieferantenauswahl und -bewertung zu verbessern. Zur Planung und Dokumentation der Aktivitäten ist ein entsprechendes Projektmanagementsystem angelegt worden, indem ihre Arbeitspakete mit Zeitvorgaben geplant und sie ihre Ist-Zeiten zurückmelden muss. In einer E-Mail mahnt der Projektleiter einige Arbeitsergebnisse an. Sie ist bereits wieder in Verzug.

Nachdem sie einige dringende Bestellvorgänge am Computer bearbeitet hat, mit internen und externen Telefonaten, muss sie zu einer Dienstbesprechung. Seit einem halben Jahr verfügt sie über ein Notebook, wobei ihr bekannt ist, dass die Position des Notebooks im betrieblichen WLAN permanent geortet werden kann. Beim Weg zum Besprechungsraum muss sie wiederum das Zugangssystem füttern. Zum Glück ist während der Besprechungen die Nutzung von PDAs, oder Blackberry-Geräten verboten. Ihr ist vom Unternehmen auch noch keines zur Verfügung gestellt worden - was sie eher als Vorteil empfindet, da sie nicht permanent, ggf. auch in der Freizeit, erreichbar ist. In der kurzen Besprechungspause rufen viele Beschäftigte ihre Handys oder PDAs ab, zum Plausch verbleibt kaum Zeit. Die Raucher müssen das Verwaltungsgebäude verlassen, und hierzu ihre Arbeitszeit aus- und einstempeln.

Nach der Mittagspause nimmt Gaby B. sich etwas Zeit, um sich auf das vierteljährliche Zielvereinbarungsgespräch mit Ihrem Chef vorzubereiten. Hierbei spielen einige Produktivitätskennzahlen eine zunehmende Rolle. Sie werden aus den IT-Systemen personen- und abteilungsbezogen erhoben und analysiert.

Nachmittags hat sie noch einen externen Lieferantentermin, um sich von der Qualität einiger Einkaufsprodukte zu überzeugen.

Ihren Dienstreiseantrag hat sie bereits am Tag zuvor mit dem Work-Flow-System gestellt, und er ist vom Vorgesetzten genehmigt. Zudem hat sie aus der Unternehmensflotte einen PKW geordert. Die Fahrzeuge sind alle mit einem Navigations- und GPS-System ausgestattet. Dies erleichtert zwar die Abrechnung der Reisekosten bei längeren Dienstreisen, dient jedoch zugleich zur Überprüfung der Arbeitszeiten und der gefahrenen Kilometer. Er ist bekannt, dass bei ihrem Unternehmen „nur“ alle 5 Minuten die Position des PKWs dokumentiert wird. Gegen Ende des Termins wird sie von ihrem Vorgesetzten angerufen. Sie sei ja nur wenige Kilometer von einem weiteren Lieferanten entfernt, und er fordert sie auf, noch diesen Lieferanten wegen einer Reklamation zu besuchen. Mit einem angemessenen Arbeitsende wird es da wohl nichts.

Gaby B. hat einen guten Bekannten in der IT-Abteilung. Daher weiß sie, dass das Unternehmen ein IT-Projekt realisiert und eine gewaltige zentrale Datenbank als Data Warehouse realisiert hat. Hier werden nahezu alle Kunden- und Lieferantenvorgänge und somit auch die Beschäftigtentransaktionen zentral gespeichert. Wegen der zahlreichen Auswertungs- und Nutzungsmöglichkeiten gibt es wohl noch Ärger mit dem Betriebsrat und dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten. Einige Programmierer der IT-Abteilung haben informell ein kleines Auswertungsprogramm erstellt, was für jede Abteilung, aber auch für einzelne Beschäftigte, die Anzahl der IT-Spuren in dem data warehouse pro Tag aufzählt. Bei Gaby B. waren es an diesem Tag 183 Einträge.

### Zielsetzungen, betriebliche Regelungen und Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrates bei IT-Überwachung

Die rechtliche Handlungsgrundlage des Betriebsrates ist das Betriebsverfassungsgesetz. Es gewährt dem Betriebsrat zugespitzt formuliert relativ umfassende Informationsansprüche gegenüber dem Arbeitgeber und, z.B. in sozialen Angelegenheiten, eingeschränkte Mitbestimmungsrechte. Im Rahmen dieser Rechte hat der Betriebsrat die allgemeine Aufgabe und das Recht, „darüber zu wachen, dass die zu Gunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, ... Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden“ (§ 80(1) BetrVG). Hierzu gehören natürlich die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes BDSG und weiterer Datenschutzgesetze. Der Betriebsrat hat jedoch kein echtes Mitbestimmungsrecht bei der Umsetzung. Er kann sich im Zweifelsfall an die staatlichen Aufsichtsbehörden, z.B. in NRW angesiedelt beim LDI (ldi.nrw.de) wenden.

Ein echtes Mitbestimmungsrecht besteht für den Betriebsrat im Rahmen des § 87(1)6 BetrVG bei der „Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen“. Nach der gefestigten, erstmalig im Zusammenhang mit dem Volkszählungsurteil im Dezember 1983 formulierten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes bedeutet dies, dass

der Betriebsrat bei der Einführung und Nutzung aller IT-Systeme mitzubestimmen hat, mit denen eine Verhaltenskontrolle möglich ist. Dies betrifft in der Praxis alle IT-Programme, mit denen personenbezogene Daten von Arbeitnehmern gespeichert werden können, die Aussagen über das Verhalten (Tun oder Unterlassen) ermöglichen. Beispiele sind alle Computeraktivitäten, bei denen das Benutzerkennzeichen und Datum und Uhrzeit gespeichert werden, z.B. beim Ein- oder Ausschalten von Hard- oder Software, die protokollierte Änderung von Stamm- oder Bewegungsdaten, das Versenden von E-Mails, Surfen im Internet usw. Da dies praktisch mit jeder Software erfolgt, unterliegt die Einführung jeder Software der Mitbestimmung des Betriebsrates – bezüglich dieses Überwachungsaspektes.

Es soll an dieser Stelle keine umfassende Aufzählung entsprechender Anwendungsprogramme erfolgen. Jeder Beschäftigte in Verwaltungen hat Erfahrungen mit solcher Software. Heutzutage wird in den Betrieben praktisch jede Aufgabe, jeder Arbeitsablauf mithilfe von IT-Systemen unterstützt – und entsprechend viele Datenspuren hinterlassen die Beschäftigtenaktivitäten. Einen Eindruck sollte das Beispiel aus dem Arbeitstag von Gaby B. geben. Erschreckend ist dabei nicht nur die detaillierte Dokumentation einzelner Anwendungen, wie E-Mail, Telekommunikationssysteme, Sachbearbeitungssoftware, Projektverwaltung usw. Erschreckend sind vor allem die grundsätzlich bestehenden Verknüpfungsmöglichkeiten, auch wenn sie in der Praxis erst in Anfängen realisiert sind. Die „Vision“ des gläsernen Arbeitnehmers wird Monat für Monat realer. Hierbei sind vor allem Beschäftigte aus Verwaltungs- und Dienstleistungsbereich betroffen.

Für Betriebsräte stellt sich daher nicht die grundsätzliche Frage der Mitbestimmung, sondern die strategische und praktische Frage wie die Mitbestimmungsrechte ausgestaltet und umgesetzt werden können. Bei der betrieblichen Regelung zu den IT-Überwachungsmöglichkeiten bestehen hierbei drei Hauptziele:

1. die IT-Überwachung verhindern, begrenzen und mitgestalten,
2. die Beteiligung des Betriebsrates gewährleisten,
3. die Qualitätsstandards aus dem BDSG umsetzen.

Zu 1: Auch wenn die Überwachung der Beschäftigten in aller Regel nicht im Vordergrund des IT-Einsatzes steht, so steigt in den Betrieben der Leistungs- und Arbeitsdruck, auch vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen wie der Finanz- und Wirtschaftskrise, deutlich an. Ziel der Betriebsräte ist es, eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle mithilfe der IT-Daten und -Auswertungen für die Beschäftigten zu verhindern. Häufig wird hierbei noch zu sehr auf einzelne IT-Anwendungen abgestellt, und anwendungssystemübergreifende Verknüpfungen und Auswertungsmöglichkeiten zu gering geachtet. Eine Zielformulierung lautet: Mithilfe der IT-Daten und Auswertungen werden keine für die Beschäftigten negativen personellen Maßnahmen wie Abmahnungen, Versetzungen, Abgruppierungen oder Entlassungen begründet. Diese Formulierung konnte mit Unterstützung der TBS-BeraterInnen in zahlreichen Betriebsvereinbarungen erreicht werden.

Weiterhin ist es wichtig, die einzuführenden IT-Anwendungen nicht als „gegeben“ anzusehen. Häufig werden mit den IT-Anwendungen Organisationsvorstellungen und Menschenbilder transportiert, z.B. von einem eher wenig selbstständigen und streng zu kontrollierenden Beschäftigten. Entsprechend werden mit den Programmen detaillierte Vorgaben und genaue Kontrollen der Arbeitsergebnisse umgesetzt. Hier müssen grundsätzliche Diskussionen zu den Einsatzkonzepten und den Gestaltungsoptionen von EDV-Anwendungen geführt werden.

Zu 2: Die Mitbestimmung des Betriebsrates gilt nicht nur für die Einführung von Softwaresystemen. Der Betriebsrat muss im gesamten Prozess der Zielsetzung, Planung, Einführung (auch im Sinne von Customizing), Anwendung und Veränderung der Softwaresysteme und ihrer Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten beteiligt werden. Entsprechend werden unter dieser Zielsetzung vor dem Hintergrund der allgemeinen Regelungen des BetrVG die Beteiligungsrechte der Betriebsräte konkretisiert. Beispielsweise ist der Betriebsrat im Rahmen des Projektmanagements bei großen IT-Projekten in z.B. in der Steuergruppe zu beteiligen. Er hat das Recht, die Einhaltung der Datenschutzgesetze und der betrieblichen Regelungen, z.B. zum Umfang der Datenspeicherung, der Protokollierung oder der Löschfristen zu überwachen. Schließlich werden seine Mitbestimmungsrechte konkretisiert oder er hat das Recht, zu seiner Unterstützung, einen technischen Sachverständigen hinzuzuziehen.

Der Betriebsrat soll den EDV-Einsatz jedoch nicht nur mitgestalten, sondern die Daten der IT-Systeme auch für seine Arbeit nutzen. In den IT-Systemen sind zahlreiche auch für die Betriebsratsarbeit hilfreiche Informationen gespeichert, wie Auftragseingänge, Produktumsätze, Fehlzeiten, usw. Mit entsprechenden Leserechten kann der Betriebsrat diese Informationen zeitnah abrufen und strategisch nutzen.

Zu 3: Das Bundesdatenschutzgesetz bietet neben seinen grundlegenden rechtlichen Bestimmungen (z.B. zur Zweckbestimmung und Zweckbindung, Vorabkontrolle oder Verhältnismäßigkeit) eine Reihe praktischer Regelungen, die für die Betriebsratsarbeit und den Abschluss von Betriebsvereinbarungen sehr hilfreich sind. Mit dem Verfahrensverzeichnis ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine Art Minimal-Dokumentation zu führen, die die Informationsrechte der Betriebsräte konkretisiert und ihre Umsetzung deutlich vereinfacht. Erfahrungsgemäß wird dieses Verfahrensverzeichnis in vielen Betrieben nicht vollständig oder aktuell gehalten. Löschfristen stehen häufig nur auf dem Papier und werden nicht umgesetzt. Weitere wichtige Regelungen sind natürlich die verpflichtenden technischen und organisatorischen Maßnahmen nach § 9 oder die Anforderungen an die Auftragsdatenverarbeitung nach § 11 BDSG. Die Übermittlung von Daten innerhalb von Unternehmensgruppen oder Konzernen ist für Beschäftigte und Betriebsräte tägliche Praxis und mit besonderen Problemen und Anforderungen verbunden. Wie werden Daten außerhalb der Betriebs- und Unternehmensgrenzen verknüpft und zu welchen Zwecken genutzt? Wer hatte Leserechte oder ist Empfänger? Wer entscheidet über personelle Maßnahmen? Die Probleme werden bei der Datenübermittlung in sogenannte Drittstaaten noch verschärft. Ziel ist es hier, die Standards der Datenschutzgesetze umzusetzen, Kontrollrechte der Betriebsräte

zu gewährleisten und insgesamt einen angemessenen Datenschutzstandard im Unternehmen zu erreichen.

Datenschutz für die Beschäftigten einzuhalten und insbesondere Überwachung zu verhindern, bedeutet in den Betrieben, dicke Bretter zu bohren.

## Referenz

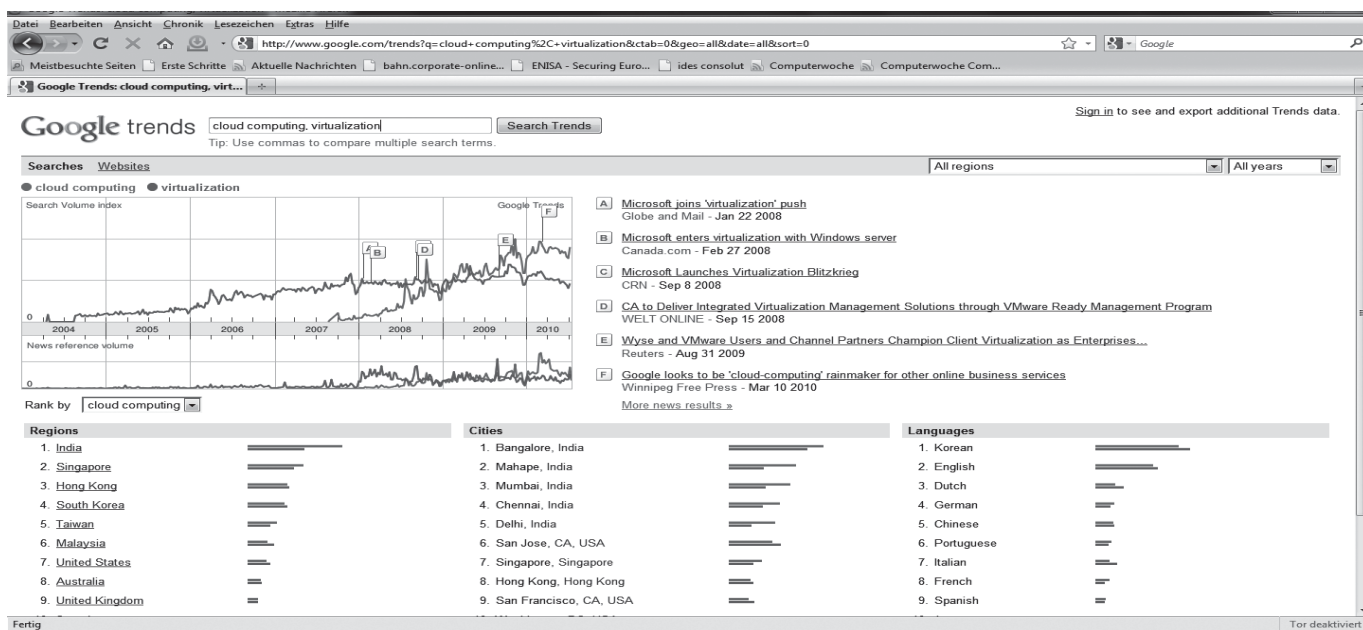
Klaus Meyer Degenhardt (2009): IT-Beratung für Betriebs- und Personalräte – notwendiger denn je, Bremen: IflF-Kommunikation 2/2009

Informationen zum Autor finden sich auf Seite 29.

Jochen Konrad-Klein

## Wo sind meine Daten – Unternehmen in der Cloud

Wenn IT Ressourcen nicht dauernd gebraucht werden, kann man sie mieten. Die Verlagerung von Storage, Infrastruktur oder Applikation ins Internet, gemietet für begrenzte Zeit, ist der neue Hype in den IT-Abteilungen und auf IT-Tagungen. Ist Cloud Computing bereit für Unternehmen, oder welche Hindernisse stehen dem noch bevor?



### Begriff und Beispiele

Cloud Computing ist ein modisch schillernder Begriff. Nach Gartners *Hype Cycle Emerging Technologies 2009* hat der Begriff den *Peak of Inflated Expectations* erreicht. In zwei bis drei Jahren wird er auf dem *Plateau of Productivity* sein.

Interessant auch, dass die Anzahl der Topics bei Google seit 2008 rapide zunimmt, wobei das Thema in Indien am meisten diskutiert wird.

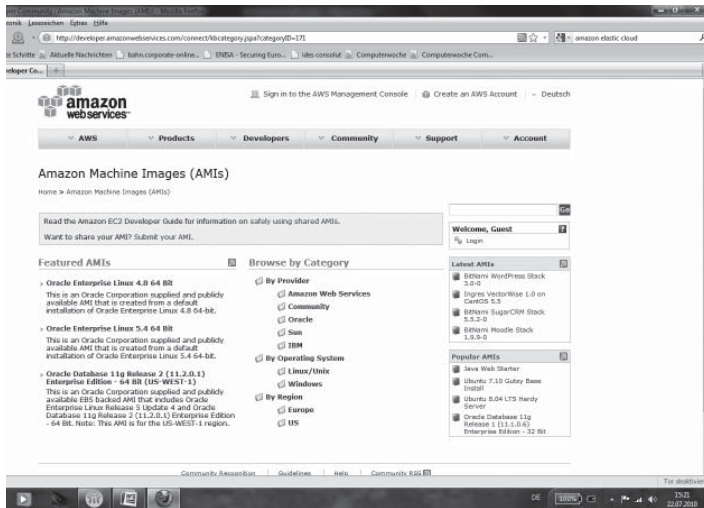
Für eine Erläuterung des Begriffs wird Amazons *Elastic Compute Cloud* (Amazon EC2) angeführt. So einfach, wie man ein Buch kauft, richtet man sich sein IT-System ein. Ressourcen: Hardware, Betriebssystem, Anwendung werden innerhalb von Minuten realisiert. Aus Vorlagen – *Amazon Machine Image: Find an AMI, Customize, Bundle, Launch, Administer and use it* – können ganze Unternehmenssysteme einfachst aufgebaut werden. Bezahlt wird wie beim Mietwagen, was aktuell genutzt wird.

Auch SAP *Business by Design* könnte ein Beispiel sein, wenn es denn funktionieren würde. Im Herbst 2007 präsentiert, war es in

jeder Hinsicht neu. Dem Kunden wurde eine Internetlösung angeboten, die SAP selbst betreibt. *Business by Design* sollte sich den Kundenbedürfnissen anpassen, mit ihm wachsen, Stück für Stück das abdecken, was er brauchte. Und bezahlt werden sollte nur das, was genutzt wurde. Einwenden kann man, dass SAP einen Vertrag von längerer Laufzeit vorsieht. *Business by Design* segelt deshalb unter der Flagge *Software as a Service*: Der Kunde nutzt die Anwendung und hat keine Kontrolle über Betriebssystem und Anwendung, die Anpassung bezieht sich auf Anzahl Benutzer und Komponenten. Aber *Business by Design* hat die technische Grundlage, Cloud Computing zu realisieren.

Im Internet existieren verschiedene Angebote, die man in Verbindung mit Cloud Computing bringen könnte und damit erworben werden: Man kann Storage, Server, Infrastruktur oder Applikation mieten. So bietet 1&1 den „Dynamic Cloud Server“ an für 39,99€ im Monat. Doch fällt dies eher unter „alter Wein in neuen Schläuchen“, nämlich Server-Miete zu festem Monatspreis.

Cloud Computing meint hingegen das Angebot von Applikation, Netzwerk und Speicher, bei dem die Administration der Rechner



unabhängig vom Kunden passiert, der Kunde eine Lösung variabel mieten kann, und er die Anpassung der Lösung an seine Bedürfnisse flexibel gestalten kann. Der Kunde richtet seine Lösung ein, er startet sie, er nutzt sie, er beendet sie und er löscht sie – und damit ist alles weg – für immer. Der Kunde bezahlt nur für die tatsächliche Nutzung. Um das zu realisieren, müssen die Cloud Anbieter selbst flexibel sein. Und der Weg dahin bedeutet Virtualisierung. Virtualisierung der Server, der Applikation, der Betriebssysteme. Als Animoto sein Angebot 2007 mittels Amazon ins Netz stellte, starteten sie mit 50 virtuellen Servern; drei Tage später waren es 3500. Dies war nur durch Virtualisierung der Server möglich. Kein Geld der Welt hätte gereicht, derartig viele Server innerhalb von drei Tagen in Betrieb zu nehmen. Und Animoto hätte kein Geschäft in dem Umfang gemacht, wenn Amazon nicht die Ressourcen zur Verfügung gestellt hätte. Flexibilität bedeutet auch, dass die Server wieder gelöscht werden, wenn der Kunde sie nicht mehr braucht.

Amazons Geschäftsmodell ist entstanden, weil Bücher hauptsächlich zu Weihnachten gekauft werden und dann millionenfache Bestellungen in begrenzter Zeit abgewickelt werden müssen. Die dafür notwendigen Ressourcen werden aber im Rest des Jahres nicht gebraucht. Was liegt näher, als sie zu verkaufen.

Auch Betriebe kennen vergleichbare Abläufe: die Gehaltsabrechnung wird jeweils am Ende des Monats durchgeführt, der Jahresabschluss wird einmal im Jahr erstellt, die Absatzplanung vielleicht alle 14 Tage gerechnet oder eine Sonderaktion erfordert eine Woche lang riesige Ressourcen. Die punktuell notwendigen Ressourcen müssen aber ein ganzes Jahr lang vorrätig gehalten werden, oder die Anwendung kann nicht genutzt, im schlimmsten Fall das Geschäft nicht gemacht werden. Quelle wollte einen Abverkauf über das Internet durchführen, mit dem Ergeb-

nis, dass ihr Server nach wenigen Stunden überlastet war, die Kunden verärgert waren und Quelle kein Geld verdient hat.

## Virtualisierung im Unternehmen als Vorstufe zu Cloud Computing

Nimmt man diese Abläufe, dann sind die Anforderungen, Serverleistung flexibel zur Verfügung zu stellen und zu nutzen, im Unternehmen vergleichbar mit den Anforderungen von Amazon. Virtualisierung ist deshalb auch ein Thema für Unternehmen. Es ist noch nicht die Verlagerung der Datenverarbeitung nach außen. Es beginnt damit virtuelle Systeme in den Unternehmen selbst aufzubauen.

- Um zu testen, ob ein Update eines Betriebssystems, einer Applikation auch mit den bestehenden Systemen funktioniert, braucht man nicht einen neuen Server und muss diesen einrichten, sondern erstellt mit Softwareunterstützung ein getreuliches Abbild des vorhandenen Systems, man *clont* es. Nach dem Test löscht man es.
- Man könnte die neue Firewall testen und dazu den Exchange Server kopieren.
- Bislang richten Administratoren ein SAP System neu ein, wenn sie einen neuen Patch testen wollen. Dafür muss das produktive System über das Wochenende stillgelegt werden. Und die Administratoren hoffen, dass die Zeit bis Montag Morgen reicht. Stattdessen könnte man einen *Snap Shot* eines laufenden SAP Systems erstellen und mit diesem den Test machen. Das dauert mit den entsprechenden Tools 2 bis 3 Stunden, ein eigenes Testsystem aufzubauen hingegen mehrere Tage. Man könnte mit einem solchen Snap Shot

Jochen Konrad-Klein

Jochen Konrad-Klein arbeitet für die TBS NRW, Regionalstelle Ruhr in Dortmund

auch Schulungen auf dem Produktiven System durchführen, mit Echtdateien, mit eigenen Auswertungen und alles wieder löschen.

- Und man könnte die Last der verschiedenen Applikationen zeitabhängig auf die Server verteilen bzw. den virtuellen Systemen lastabhängig Ressourcen der realen Hardware zur Verfügung stellen.

Hat man erst einmal ein derartiges System aufgebaut, kann man auch Ressourcen im Netz benutzen. Was spricht dagegen, Testsysteme zu Amazon zu verlagern. Wenn Hardware ausfällt, warum nicht in die Cloud verlagern. Der Anwender wird dies nicht merken. Ubuntu Server Edition Cloud „simplifies the complexities of cloud computing. Build within Amazon EC2 or create a private cloud on your own hardware. Ubuntu Server Edition helps you create and control both“ (Ubuntu Werbung).

Für die Verlagerung nach „draußen“ sind noch einige Fragen ungeklärt. Dies betrifft vor allem die Themen Sicherheit und Verfügbarkeit:

- Wer hat die Daten?
- Wie sind sie gesichert?
- Sind sie wirklich weg, wenn ich sie gelöscht habe?
- Sind sie verfügbar, wenn ich sie brauche?

Wollte ein Unternehmen auf die Idee kommen, personenbezogene Daten in der Cloud zu verarbeiten, müssten zudem Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes eingehalten werden.

Für die innerbetriebliche Nutzung sind diese Themen beherrschbar.

## Virtualisierung – Risiken

Es werden verstärkt Virtualisierungslösungen eingesetzt werden:

- Da wird zu Testzwecken ein *Clone* oder *Snap Shot* eines produktiven Systems erstellt werden mit produktiven Daten. Wenn dieser nach dem „Test“ gelöscht ist, wie wollte man feststellen, was tatsächlich gemacht wurde.
- Würde man die Clients in Virtualisierungslösungen einbeziehen, wären auch diese schnell und einfach zu kopieren.
- Der zunächst unverfängliche Test einer neuen Firewall wird dann problematisch, wenn man das produktive System mit Exchange kopiert.
- Schließlich könnte man ein kopiertes System auch einem Prüfer, sei es der Revision oder des Betriebsrates, zur Verfügung stellen. Würde der merken, dass er nicht das originale System prüft?

Wollte man eine Prüfbarkeit der IT realisieren, müsste man ein geordnetes Vorgehen verlangen. Ein virtuelles System „mal gerade eben“ einrichten oder kopieren, dürfte nicht erlaubt sein. Vermutlich ist dies eine Forderung, wie man mitunter auch vom Systemadministrator verlangt, alle seine Aktivitäten zu dokumentieren. Deshalb dürften nur solche Systeme betrieben werden, die die Einrichtung und Löschung von virtuellen Systemen protokollieren. Damit ist nicht festgehalten, was innerhalb des Systems gemacht wurde, aber es ist ein wichtiger Bestandteil für den sicheren Betrieb. Zumindest so könnte geprüft werden, ob eine Kopie, z.B. eines personaldatenverarbeitenden Systems oder eines File Servers der Personalabteilung, zulässig war.

Katharina Just-Hahn

## Beschäftigtendatenschutz im Betrieb

*Das Gesetz zum Arbeitnehmerdatenschutz lässt auf sich warten! Stattdessen müssen Betriebsräte unter Bezugnahme auf den §80 Allgemeine Aufgaben des Betriebsverfassungsgesetzes den Datenschutz im Betrieb auch zu ihrer Aufgabe machen. Sie achten vor Ort darauf, dass die Schutzregelungen für die Beschäftigten, in Punkto Datenschutz eben das BDSG oder die Landesdatenschutzgesetze betriebliche Anwendung erfahren.*

Im Folgenden werden einige einzeln geführte Interviews zu diesem Thema mit Betriebsräten, aus Betrieben unterschiedlicher Branchen wiedergegeben:

- Olaf Ziemke; AXA Customer Care GmbH; Köln (ACC),
- Michael Flory; Momentive Performance Materials GmbH; Leverkusen (MO),
- Jürgen Klein; CEMEX Deutschland AG; Ratingen (CE),
- Peter Rieken; Unitymedia Group; Kerpen (NO&T).

**TBS:** Ist Beschäftigtendatenschutz im Betrieb ein Thema?

**NO&T:** Das Thema Beschäftigtendatenschutz ist durch die Presseberichte auch in unserem Betrieb im Alltag ein Thema. Die

Sensibilisierung der Gesellschaft hat bei uns im Betrieb dazu geführt, dass der unternehmenseigene Datenschutzbeauftragte betriebsinterne Projekte unter die Lupe nimmt und sich im Betrieb bekannt machte. So gibt es seit einiger Zeit im Intranet einen eigenen Bereich „Datenschutz und Datensicherheit“. Hier finden sich die Kontaktdaten und Aufgabenfelder und Zuständigkeiten der verantwortlichen Personen. Zugegeben, besonders aussagekräftig ist dieses Angebot leider noch nicht. Ich hätte mir hier auch etwa eine Information und Stellungnahme des Datenschutzers zum Thema ELENA gewünscht ...

**MO:** Ja! Wir als BR achten darauf in unseren Gremien und der täglichen Arbeit, dass bei uns bekannt gewordene Mängel möglichst schnell behoben werden. Wir, und daran ist auch unser in-

nerbetrieblicher Datenschutzbeauftragter beteiligt, wollen nicht nur die Symptome bekämpfen, sondern den Datenschutz an sich bei uns voranbringen.

**ACC:** Den KollegInnen ist es bei uns wichtig zu wissen, welche Daten über sie gesammelt werden und was mit diesen Daten geschieht.

**CE:** Da wir ein international arbeitendes Unternehmen sind, gelten unterschiedliche Datenschutzniveaus an den vielen Standorten rund um den Globus. Wir wollen unsere Daten in diesem Umfeld gesichert wissen. Beschäftigtendatenschutz ist für uns als Betriebsrat wichtig! Unsere Personaldaten werden nicht nur in Deutschland, sondern auch an Standorten anderen Standorten in und außerhalb von Europa verarbeitet. Unser Datenschutzbeauftragter hat daher für die Geschäftsführung Dienstleistungsverträge für die Auftragsdatenverarbeitung gemäß §11 BDSG ausgearbeitet und mit den verschiedenen verarbeitenden Stellen im Konzern, etwa Budapest, Ratingen und Monterrey abgeschlossen.

Der Gesamtbetriebsrat hat Anfang 2010, im Nachgang zur BR-Wahl, für die neuen BR-Gremien mehrtägige Schulungen angeboten, die u.a. das Thema Elena und Datenschutz umfassten. Ca. 60 Betriebsräte haben wir so erreicht und für die Aufgabe „Sicherung des Beschäftigtendatenschutz“ sensibilisiert und qualifiziert.

Eine Betriebsvereinbarung zum Thema Whistleblowing konnten wir kürzlich erfolgreich verhindern, während wir in den letzten Jahren verschiedene Regelungen rund um das Thema Datenschutz abgeschlossen haben, etwa eine Sicherheitsrichtlinie, zur Handy-, Telefon und Internetnutzung, Datenarchivierung sowie zur Datenklassifikation. Wir überprüfen auch den Änderungsbedarf regelmäßig.

**TBS:** Hat es datenschutzrelevante Vorkommnisse in der Vergangenheit im Betrieb gegeben? Wurden etwa Beschäftigtendaten unsachgemäß gelagert, entsorgt oder fälschlich veröffentlicht?

**MO:** Ja, leider. Die Hektik des Alltags, zu geringe Sensibilität für den Datenschutz und wenig gut gestaltete EDV-Anwendungen fördern Fehler; so wurde die Gehaltsmitteilung eines Mitarbeiters fälschlicherweise an einen anderen Kollegen gemailt. Es passiert eben leicht, dass aus dem Adressbuch falsche Adressen ausgewählt werden. In der Diskussion ist seitdem, den Versand von Personaldaten per Mail generell zu untersagen.

Die Zugriffskonzepte der EDV-Systeme sind unterschiedlich. Für uns ist das kaum transparent und wirkt sehr komplex. Leider geht es den Verantwortlichen wohl ebenso, so konnten für eine kurze Zeit Mitarbeiter die Mails anderer Mitarbeiter lesen. Das Zugriffskonzept auf dem entsprechenden Server wurde einfach vergessen. Ein vergleichbarer Fehler ist im SAP System bzgl. einzelner Stammdaten geschehen. Im Netzwerk werden bei uns Scanner und Kopierer eingebunden, eine sehr praktische Gelegenheit. Leider wurden die Scanner falsch konfiguriert, so dass die Scans, lesbar für den Empfänger, an alle Nutzer statt nur an den „Auftraggeber“ in dem Netzwerk verteilt wurden. Das Highlight: eine Reihe von Arbeitsverträgen wurden in der Zeit auch gescannt.

**ACC:** Im Jahre 2007 hat sich unser Mutterkonzern Teile unserer betrieblichen Personalakten „ausgeliehen“ und verarbeitet. Vor einigen Jahren mussten wir leider den Klassiker aufdecken: Eine Führungskraft sammelte „Vorkommnisse“ über die ihr unterstellten MitarbeiterInnen und speicherte diese lokal ab. Heute nicht mehr vorstellbar, wäre die offen zugängliche Lagerung von Personalakten ehemaliger KollegInnen im Keller. In sofern hat sich in unserem Betrieb die Sensibilität für Datenschutz seit diesen Vorkommnissen deutlich gebessert.

**CE:** Gravierende Vorkommnisse hat es glücklicherweise nicht gegeben, allerdings stellen wir vereinzelt nicht adäquat eingerichtete Zugriffsberechtigungen fest, die nach Feststellung auch zügig korrigiert werden. Als Zeitarbeitskräfte in der Personalabteilung eingesetzt werden sollten, konnten wir mit Hinweis auf den Datenschutz erfolgreich intervenieren.

**TBS:** Wie wird der Datenschutz im Betrieb organisiert und welche Regelungen gibt es?

**NO&T:** Wir haben einen internen Datenschutzbeauftragten, der insbesondere die Verfahren der Verarbeitung unserer zahlreichen Kundendaten beobachtet und regelt. Als Dienstleistungsunternehmen haben wir sehr viel mit Kundendaten zu tun, da sind Stamm-, Vertrags-, aber auch Inhaltsdaten, die wir verarbeiten müssen. Die Unterzeichnung einer Verpflichtungserklärung gemäß TKG und BDSG ist daher für alle Beschäftigten Pflicht und wird auch über das Intranet verfügbar gemacht. Wir als Betriebsrat haben dabei in der Vergangenheit darauf geachtet, dass die Beschäftigten derartige Erklärungen erst nach einer persönlichen Einweisung durch die Vorgesetzten oder den Datenschutzbeauftragten unterzeichnen. Die Einbindung des Betriebsrats in die Organisation des Datenschutzes haben wir über verschiedene Betriebsvereinbarungen abgesichert.



**Katharina Just-Hahn**

**Katharina Just-Hahn** ist Informatikerin und seit 1999 als Beraterin bei der TBS NRW tätig. Sie qualifiziert und berät die Interessenvertretungen insbesondere zu dem Themenkomplex EDV im Betrieb, Datenschutz und partizipative Gestaltung von EDV-Projekten. Im Anschluss an das Studium war sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin an den Universitäten Bonn und Dortmund im Fachgebiet Informatik und Gesellschaft für Lehre und Forschung aktiv. Im FIF engagiert sie sich für die Regionalgruppe Köln und z.Zt. auch für die FIF-Jahrestagung 2010 in Köln.

**MO:** Wir haben einen Datenschutzbeauftragten, er organisiert und führt regelmäßig Schulungen mit und für die MitarbeiterInnen durch, die personenbezogene Daten verarbeiten. Hier sind vor allem die Kolleginnen der Personalabteilung angesprochen. Er hat unser Datenschutzkonzept entwickelt und pflegt es weiter. Als eigenes Projekt und in Abstimmung mit dem Datenschutzbeauftragten hat der Betriebsrat für sich und den Umgang mit Beschäftigtendaten ein eigenes Datenschutzkonzept erarbeitet und festgelegt. Hierzu wurde eine Betrachtung aller im Betriebsratsbüro vorhandenen Daten durchgeführt, es wurden Risikoklassen und Zugriffserfordernisse definiert sowie Zweckbestimmungen festgeschrieben. Nun hat der Aktenschrank einen Schlüssel, die Bürotür wird abgeschlossen, ein Reißwolf steht im Büro, Bewerberdaten werden nach Abschluss des Verfahrens gelöscht und die PCs haben beschränkte Zugriffsrechte auf Daten und Speicherbereiche.

**ACC:** Wir haben einen Datenschutzbeauftragten und regeln den Datenschutz in einer betriebsübergreifenden Konzernbetriebsvereinbarung zur Nutzung von IT. Ergänzend dazu haben wir örtliche Besonderheiten in Anlagen zu dieser Rahmenregelung geregelt.

**TBS:** Wenn Betriebsvereinbarungen dieses Thema behandeln, welche konkreten Maßnahmen oder Verfahren sind geregelt?

**NO&T:** Wir haben in einem langwierigen Prozess eine Rahmenbetriebsvereinbarung zur Nutzung von Informations- und Kommunikationstechniken und Systeme vereinbart, die sowohl prozessuale wie konkrete Regelungselemente beinhaltet. Der für uns wichtigste Regelungspunkt schützt die Kolleginnen und Kollegen vor unzulässiger Leistungs- oder Verhaltenskontrolle. Hier wurde eine für Auswertungen zwingende Mindestgruppenstärke von 7 Personen festgelegt, die einer individuellen Bewertung einer Kollegin oder eines Kollegen vorbeugt. Nicht minder wichtig sind die vereinbarten Grundsätze zur Zweckbindung, Transparenz und Verhältnismäßigkeit. Deren Einhaltung muss, für jedes gewünschte Datum zur Person, in den Verhandlungen zur Einführung eines EDV-Systems, mit Verarbeitung personenbezogener Daten, dargelegt werden. Diese Ansatzpunkte haben schon oft den Arbeitgeber zum Überdenken der Wünsche geführt.

Ein weiteres Instrument, welches wir im Betrieb etabliert haben, ist ein Löschkalender. Hier halten wir an einer Stelle alle Löschfristen für personenbezogene Daten und deren gesetzliche Grundlage fest. Das Instrument hilft uns den „Prozess Datenschutz“ zu strukturieren.

**MO:** In allen IT-Regelungen haben wir mindestens einen Paragraphen zum Thema Datenschutz bzw. der Verarbeitung von personenbezogenen Daten. Besonders wichtig ist hier immer auch das Kontrollrecht, d.h. das Recht auf Einsichtnahme durch die Betroffenen bzw. Zuständigen. Wir als Betriebsrat nutzen auch externe Sachverständige um die Einhaltung einer Betriebsvereinbarung, etwa bzgl. der Gestaltung von Zugriffsrechten kontrollieren zu lassen. Damit wir auch selber kontrollieren können, verhandeln wir auch die Gewährung von Zugriffsrechten für den Betriebsrat.

Da wir ein global aufgestelltes Unternehmen sind, werden auch Daten in nicht EU-Ländern verarbeitet. Unser Datenschutzbeauftragter hat hierzu einen Standardvertrag (*Safe Harbour*) ent-

wickelt, der auch bzgl. entsprechender Auftragsdatenverarbeitung verwendet wird.

**TBS:** Welche Rolle nimmt der Betriebsrat bei diesem Thema ein?

**NO&T:** In der Zwischenzeit kommt der DSB aktiv auf uns, den Betriebsrat zu. Er informiert und übermittelt uns auch seinen jährlichen Bericht, so dass es für uns einfacher geworden ist die Einhaltung der Betriebsvereinbarungen betrieblich durchzusetzen. Durch die Rahmenvereinbarung haben wir einen betriebsübergreifenden, d.h. mit den Schwesterunternehmen gemeinsamen, IT-Ausschuss der Betriebsräte etabliert. Hier werden regelmäßig die neuen IT-Projekte des Arbeitgebers vorgestellt, Informationsbedarfe ermittelt und Regelungsthemen bestimmt, zur Vorbereitung etwaig erforderlicher neuer Regelungen.

**MO:** Wir stützen uns auf das Betriebsverfassungsgesetz. Hier haben wir mit §80 die Aufgabe die Einhaltung von Gesetzen sicherzustellen. Darüber hinaus kooperieren wir bei Bedarf mit unserem Datenschützer etwa auch bei der Aufgabe bzgl. der Durchführung von Kontrollen. Wir testen die Systeme auch selber bzgl. vorhandener Schlupflöcher und informieren die Verantwortlichen.

Damit wir uns nicht falsch verstehen, natürlich unternehmen wir keine Hackerangriffe, sondern suchen Schwachstellen die theoretisch von jedem Mitarbeiter entdeckt werden könnten, der auf das jeweilige System zugelassen ist.

**TBS:** Gibt es aktuell Projekte oder andere Aktivitäten in Punkto Datenschutz in Eurem Betrieb?

**MO:** Regelmäßige Schulungen durch den Datenschutzbeauftragten sowie ein Angebot über ein Online-Schulungstool, welches die MitarbeiterInnen auch zu Auffrischung bzgl. Datenschutzthemen nutzen können.

**TBS:** Für die Bereitschaft für das Interview zur Verfügung zu stehen, möchte ich mich abschließend ganz herzlich bedanken.



Cartoon von Oliver Widder  
website: <http://www.geekandpoke.com>

## Im Job rechtzeitig den Stecker ziehen

*Vor allem in der IT- und Medienbranche sind heutzutage flexible Arbeitsformen in Form von Projektarbeit und mobiler Arbeit an fast jedem möglichen Ort und zu jeder möglichen Zeit (sogenannte Vertrauensarbeitszeit) die Regel. Selbst Teamarbeit ist nicht mehr daran gebunden, daß Beschäftigte sich real zusammenfinden, um ihre Arbeitsaufgabe zu bearbeiten. Dies funktioniert durch moderne Kommunikationsmittel auch über weite Entfernungen, entweder in Echtzeit oder zeitversetzt.*

Das eröffnet Beschäftigten auf der einen Seite durchaus eine durchaus begrüßenswerte Selbstverantwortung und entsprechende Freiheitsgrade. Die Kehrseite der Medaille ist aber eine deutlich zunehmende Intensivierung der Arbeitsanforderungen. Denn unter dem Einfluß der zunehmenden Globalisierung steigt der Wettbewerbs- und Kostendruck weiter. Der zum Teil massive Personalabbau führt dazu, dass die im Job verbleibenden Beschäftigten die Arbeit der Anderen mit erledigen müssen.

Vor noch nicht allzu langer Zeit ging die arbeitswissenschaftliche Forschung davon aus, daß ein Job in der IT-Branche in keinsten Weise gesundheitsschädigend, sondern eher gesundheitsförderlich sei. Eine Tätigkeit in der IT-Branche wurde verglichen mit anderen Bereichen, in denen neue Formen der „Wissensarbeit“ existierten, ebenso wie Kooperationsmöglichkeiten, ein hoher Anreizgrad mit vielen Freiheiten, auch über eine längere Tätigkeitsdauer hinweg.

In Zeiten, in denen sich Leistungserbringung fast ausschließlich nach Profitabilitätskriterien bemisst, werden Beschäftigte zusätzlich mit hohen Flexibilitätsanforderungen konfrontiert: Häufig wechselnde Projekteinsätze (thematisch wie örtlich), parallele Projekteinsätze, Anpassung der Arbeitsziele und der Arbeitsfortschritte an die Wünsche der Kunden. Dazu kommt die Forderung nach einer möglichst ständigen Bereitschaft zum Support für den/die Kunden, und das weltweit, also auch (möglichst) zu jeder Tages- und Nachtzeit.

Diese Anforderungen können zu psychischen Belastungen in Form von Stress mit allen bekannten psychosomatischen Begleiterscheinungen führen. In der IT-Branche zeigen neuste Untersuchungen, daß mittlerweile jeder dritte Beschäftigte schon einmal von einem Burn-Out betroffen war. Von Burn-Out Betroffene befinden sich in einem andauernden Erschöpfungszustand, einem Zustand, in dem die Fähigkeit zur Erholung von der Arbeit, die Möglichkeit des Regenerierens, verlorengegangen ist. Die psychischen Leistungsgrenzen sind deutlich überschritten. Der Körper reagiert physisch z.B. mit einem Hörsturz oder Tinnitus, erhöhten Blutdruckwerten oder einem erhöhten Herzinfarktrisiko.

Fachleute beobachten eine „Zeitenwende“ in der IT-Branche: Die wachsende Internationalisierung des IT-Sektors, die in vielen Unternehmen mit einem steigenden Wettbewerbs- und Kostendruck einhergeht, konfrontiert immer mehr IT-Fachkräfte mit zum Teil hoch belastenden Arbeitsbedingungen:

- Stellenabbau, auch schon vor der Wirtschaftskrise; daraus folgend Arbeitsplatzunsicherheit, persönlicher Konkurrenz- und Leistungsdruck;
- neue und zunehmende Belastungen durch Orientierungs- und Kommunikationsprobleme und unklare Verantwortlichkeiten aufgrund ständiger Reorganisationen und Strategiewechsel in den IT-Unternehmen;
- Einsatz neuer Steuerungssysteme und -strategien, die den persönlichen Ergebnisdruck erhöhen, z.B. durch die Messung fakturierter Stunden beim Kunden und die Kopplung des variablen Entgeltanteils daran;
- Einführung neuer Standardisierungskonzepte zur Kostensenkung, die auf der operativen Ebene jedoch zu vermehrtem ungeplanten Zusatzaufwand und einer Einengung individueller Handlungsspielräume führen kann;
- Zunahme von projektgebundenen Beschäftigungsverhältnissen, deren Bezahlung vom Projektfortschritt und der Einhaltung von sehr engen Fristen zur Ergebnisabgabe abhängt.

So bedeutet Arbeit in der IT-Branche in zunehmenden Fällen ein knappes Zeitbudget, daraus folgend eine hohe Arbeitsintensität sowie einen enormen Zeitdruck. Eine Reserve beim Endtermin für die Lieferung des Arbeitsergebnisses ist nicht vorgesehen.

Ein Projekt des Instituts *Arbeit und Qualifikation* der Universität Duisburg/Essen aus dem Jahr 2009 hat die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in der IT-Branche untersucht. Der Studie zufolge leiden 54 % der IT-Fachleute in Projektarbeit unter Arbeitsunterbrechungen durch Personen und Telefonate, 51% unter Zeitdruck, 41% an Behinderungen bei der Aneignung



**Karsten Lessing**

**Karsten Lessing** ist Berater bei der TBS NRW mit den Arbeitsschwerpunkten betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz.

von dringend gebrauchten Kenntnissen und mehr als ein Drittel (36%) an ungeplantem Zusatzaufwand.

Als Folge derartiger Arbeitsbedingungen weist jeder Dritte der befragten IT-Fachkräfte nach einer Studie des o.a. Instituts der Universität Duisburg/Essen akute Anzeichen chronischer Erschöpfung auf. Nur jeder Vierte der Befragten kann nach der Arbeit noch problemlos „abschalten“. Dabei sind jüngere Beschäftigte genauso betroffen wie die Älteren.

In Anbetracht der Ergebnisse neuester Studien besteht deshalb dringender Handlungsbedarf. Zum einen nimmt generell die Zahl der psychischen Belastungen und der daraus möglicherweise folgenden psychischen Erkrankungen schon seit geraumer Zeit über alle Branchen deutlich zu. Zum anderen zeigt sich gerade in der IT-Branche ein erhöhtes Risiko von psychischen Belastungen und deren Folgen: So ist die Zahl der betroffenen Mitarbeiter in IT-Projekten, die an Müdigkeit, Nervosität, Schlafstörungen, Magenschmerzen oder Rückenschmerzen leiden, zum Teil 4-mal so hoch wie der Durchschnitt aller anderen Beschäftigtengruppen<sup>1</sup>.

Welche Möglichkeiten gibt es, solchen krank machenden Bedingungen in der IT-Branche entgegenzuwirken und entsprechend präventiv tätig zu werden?

Hier sind besonders die Verantwortlichen in der mittleren Führungsebene angesprochen. Sie sind es, die auf der einen Seite die Verantwortung für ihre Mitarbeiter auf der Projektebene tragen, sich aber andererseits gegenüber der Leitungsebene rechtfertigen müssen, wenn Termine nicht eingehalten werden und Arbeitsergebnisse nicht zufriedenstellend sind. Oftmals wollen oder können sie nicht erkennen, mit welchen Schwierigkeiten ihre eigenen MitarbeiterInnen zu kämpfen haben, weil sie selber von der Leitungsebene entsprechend unter Druck gesetzt werden.

Hier kann ein offenes Gesprächsklima in einer angstfreien Atmosphäre ein gehöriges Stück dazu beitragen, daß MitarbeiterInnen in die Lage versetzt werden, „im Job auch mal rechtzeitig den Stecker zu ziehen“!

Es kommt darauf an, die Ursachen und Folgen eines solchen Umgangs mit der (eigenen) Gesundheit aus der Tabuecke zu holen. Psychische Belastungen und Erkrankungen der Psyche sind häufig noch mit dem Stigma des eigenen Unvermögens oder der völlig ungerechtfertigten Nähe zur Psychiatrie behaftet.

Neben der Stärkung eigener gesundheitlicher Ressourcen und der Diskussion darüber, wo die Grenzen der Belastbarkeit von Beschäftigten speziell in der IT-Branche liegen, kommt es darauf an, daß Beschäftigte eigene Belastungssituationen erkennen (können) und diese auch Gehör bei Vorgesetzten und Projektverantwortlichen finden, die durch entsprechende Planung und Steuerung Überlastungssituationen vorbeugen bzw. entschärfen können.

Auch Interessenvertretungen in einem IT-Betrieb sind an dieser Stelle gefordert. Sie sind in der Lage, kollektive Regelungen mit dem AG zu vereinbaren, die zum Gesundheitsschutz

der IT-Beschäftigten beitragen: strikte Begrenzung der (tatsächlichen) Höchstarbeitszeiten, Verpflichtung zur Planung von Reservezeiten, genügend Spielräume zwischen dem (geplanten) Ende eines Projektes und dem Beginn eines neuen, Schaffung von Anlaufstellen für MitarbeiterInnen mit (gesundheitlichen) Problemen, speziell arbeitsbedingten. Über die Gefährdungsbeurteilung haben die Interessenvertretungen die Chance, Entlastungspotenziale in den IT-Unternehmen aufzudecken und beteiligungsorientiert entsprechende Lösungsansätze zu erarbeiten. Betriebliche wie individuelle Handlungsspielräume zur Prävention von Stress und daraus resultierenden psychischen Belastungen können so erkannt und genutzt werden. Dabei können externe BeraterInnen sinnvolle Unterstützung leisten.

Damit es gar nicht erst zum Burn-Out kommt, heißt es: rechtzeitig im Job den Stecker ziehen, damit sich der einzelne regenerieren kann und wieder genügend Energie für das nächste Arbeitspaket hat.

## Quelle

- 1 Anja Gerlmaier, Angelika Kümmerling, Erich Latniak (2010): Gesund altern in High-Tech-Branchen? Im Spannungsfeld von Innovation und Intensivierung. Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation. IAQ-Report 2010-04, Universität Duisburg Essen



Cartoon von Oliver Widder  
website: <http://www.geekandpoke.com>

## Und jetzt? – Wie weiter?

### „Burnout in der IT-Branche“

*Hallo, liebe ITler! Wisst Ihr's schon? Ihr habt auch nicht die ewige Jugend! Ihr seid Leistungsträger – aber nicht unter beliebig widrigen Arbeitsbedingungen und möglicherweise nicht für alle Zeit. Und inzwischen ist es nicht mehr völlig tabu, sich das selbst einzugestehen, obwohl die IT-Wirtschaft in der Wahrnehmung vieler noch als Luxusbranche dasteht und ihre Beschäftigten auch deshalb nicht gerne jammern.*

Wer frisch von der Uni kommt, hat weder Rückenprobleme noch Schlafstörungen und kann mit einem bisschen Achtsamkeit für sich selbst, d.h. mit einer gesunden Ernährung, regelmäßigem Sport und Arbeitstagen von bis zu zehn Stunden viel Kreativität und Energie in eine hoch qualifizierte Arbeit investieren. Für das Unternehmen und die Mitarbeiter zahlt sich das aus – in Erfahrung, mit besserem Gehalt und mit Kundenzufriedenheit und interessanten Produkten. Renommiertere große und kleine Unternehmen der IT-Industrie stellen fest, was die Forschung schon vor einigen Jahren als Hypothese formulierte: Die Anforderungen in der IT-Wirtschaft (aber natürlich nicht nur da) sind so groß und vor allem so widersprüchlich, dass die hoch qualifizierten Mitarbeiter/-innen erhebliche Gesundheitsprobleme haben. Es sind vor allem die Beschäftigten mit dem gewaltigen Anspruch an sich und ihre Arbeit, die nach einer gewissen Zeit leiden, bis hin zu lebensbedrohlichen Erkrankungen. Zwar muss die Erkrankung nicht tödlich ausgehen, viele erleben aber einen Prozess des Sich-Durchboxens, der über Jahre von anhaltendem Unwohlsein verläuft, mit Ängsten, auch Schmerzen und eingeschränkter Kreativität, und der mit einem schlechten Gewissen einhergeht.

Will die IT-Wirtschaft angesichts des demografischen Wandels auch in Zukunft produktiv und konkurrenzfähig sein, werden alle umdenken müssen. Das Stichwort heißt Prävention, älter werdende Belegschaften müssen auch weiter gut und erfolgreich arbeiten können. Mit diesem Thema haben sich in den letzten drei Jahren Forschungsprojekte<sup>1</sup> befasst, ihre Ergebnisse und was sich daraus lernen lässt, soll dieser Artikel vorstellen.

### Ich bin nicht leistungsfähig genug

Was geht wohl in jemandem vor, der/die so lange immer noch *eine Schippe draufgelegt* hat, bis tatsächlich die Grenzen des eigenen Körpers und Geists erreicht waren? Wenn eine weitere Steigerung nicht mehr geht, sondern die Kräfte plötzlich kaum noch reichen, um den Projektalltag und das ganz normale Leben drum herum zu bewältigen? Dann kann ein Teufelskreis beginnen, die Psyche wird oft zuerst krank, dann meldet sich der Körper, beides darf man/frau aber nicht zeigen, denn dann kommen die kritischen Bewertungen von Kollegen und Führungskräften: „Ist Karl noch belastbar genug? Was machen wir, wenn Karla zum Meilenstein das Ergebnis nicht liefern kann? Meine Güte, der Chef ist ja schon wieder krank! Wer macht jetzt seine Arbeit?“

Prof. Dr. Heiner Keupp zitiert aus dem DAK-Gesundheitsreport 2005, dass die psychischen Krankheitsfälle seit 1997 um 70% gestiegen sind und zieht in seinem Vortrag die Zwischenbilanz:

*„Unstrittig dürfte sein, dass immer mehr Menschen die mit der Globalisierung verbundenen Veränderungen in ihrer Arbeits- und Alltagswelt als Herausforderungen und Belastungen erleben, die ihre Bewältigungsmöglichkeiten überschreiten. Die ‚Klinifizierung‘ der daraus folgenden psychischen Probleme enthält die Gefahr der Individualisierung gesellschaftlicher Probleme.“*

Keupp schlussfolgert, dass „Ausbeutung und Entfremdung [...] zunehmend weniger als fremd gesetzter Zwang von Menschen erlebt“ würden, sondern vielmehr „zu einer Selbsttechnologie, zu einer Selbstdressur [werden], die allerdings in den Ideologien des Neoliberalismus in einem Freiheits- oder Autonomiediskurs daher kommt.“ Er fordert eine Auseinandersetzung mit dem „unternehmerischen Selbst“ als Erscheinung eines neoliberalen Menschenbilds und warnt:

*„Auf das Individuum gerichtete Präventionsprojekte können hilfreiche Angebote sein, sich in diesen gesellschaftlichen Umbruchprozessen Unterstützung bei einer Neuorientierung, Reflexion und Selbstorganisation zu holen. Sie sollten keinesfalls ‚Trainingslager‘ für Fitness im Netzwerkkapitalismus liefern.“<sup>2</sup>*

### Burnout? – Das gibts nur im Gesundheitswesen und bei Lehrern!

Es hat sich herumgesprochen in Deutschland: Viele Lehrerinnen und Lehrer erreichen nicht mehr das normale Ruhestandsalter, sie sind vorher ausgebrannt und schaffen die Arbeit nicht mehr. Man muss sehr weit von ihrem Alltag entfernt sein, um das auf eine generelle Arbeitsunlust von Beamten zu schieben. Beschäftigte im Gesundheitswesen arbeiten ebenfalls bis zum Burnout oder seiner Vorstufe, der anhaltenden Erschöpfung:



*Ausgebrannt, alle Fotos: D. Boedicker*

„Burnout ist ein dauerhafter, negativer, arbeitsbezogener Seelenzustand ‚normaler‘ Individuen. Er ist in erste Linie von Erschöpfung gekennzeichnet, begleitet von Unruhe und Anspannung (distress), einem Gefühl verringerter Effektivität, gesunkener Motivation und der Entwicklung dysfunktionaler Einstellungen und Verhaltensweisen bei der Arbeit.“ (Schaufeli & Enzmann, 1998)

Aber die Gesundheitsarbeiter und Lehrer sind nicht die einzigen. Die Wahrnehmung der IT-Wirtschaft oder, allgemeiner gesehen, der Wissensarbeit als Luxussituation ist leider falsch, egal ob als Selbst- oder Fremdwahrnehmung.

„Burnout ist in alle Arbeitsbereiche geschwappt. IT-Beschäftigte leiden bis zu viermal häufiger als der deutsche Durchschnitt an psychosomatischen Beschwerden wie Kopf- und Magenschmerzen oder Schlafstörungen. (IAQ Gelsenkirchen) Permanenter Zeitdruck, widersprüchliche Anforderungen und ausufernde Arbeitszeiten belasten die Beschäftigten.“<sup>3</sup>

Eine Hochrisikogruppe in der IT sind die Freelancer oder, mit den Worten der Burnout-Forscher, die diskontinuierlich Beschäftigten. Auch für diese Gruppe sind Gesundheitsförderung und Prävention also wichtig, aber da sieht es gar nicht gut aus:

„Prävention wird der Flexibilisierung geopfert. Diskontinuierliche Beschäftigte sind von betrieblichen Präventionsangeboten ausgegrenzt und/oder werden von diesen nicht erreicht (der Präventionsort Betrieb verliert an Bedeutung).“

und:

„Noch deutlicher und drastischer wird das mangelnde Interesse von Unternehmen an Gesundheitsförderung bei der Beschäftigung von Freelancern, denn Unternehmen planen überhaupt nicht langfristig mit diesen freien Mitarbeitern. Sie haben zwar das Interesse, dass der Auftrag schnell, kompetent und kostengünstig ausgeführt wird – und dazu soll der Freelancer ‚fit und ausgeschlafen‘ sein. Aber die Belastungssituation des Freelancers oder seine langfristige Gesunderhaltung ist nicht von Interesse – denn die Entlastung der Unternehmen von Verantwortung für und langfristiger Bindung an den Freelancer macht ja Freelancearbeit überhaupt erst zu einem ökonomischen Modell.“<sup>4</sup>

## ITler mit diskontinuierlicher Erwerbstätigkeit

Die Veränderungen in der Arbeitswelt machen es den Beschäftigten schwer, ihre Gesundheit zu schützen.

„Nach dem neuesten Bericht des statistischen Bundesamtes steht aktuell jeder elfte Beschäftigte in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Bei Neueinstellungen ist jeder zweite Vertrag befristet, Tendenz steigend. Vor allem in Großbetrieben geht der Trend zur Befristung, während in kleineren Unternehmen nur einer von zehn Beschäftigten einen Zeitvertrag hat. Diskontinuierliche Beschäftigung wird so immer mehr zur Normalität“

und:

„Das Durchschnittsalter der Selbständigen in der IT- und Medienbranche ist in den letzten Jahren unaufhörlich gestiegen (von 35 Jahren 1998 auf 43 Jahre 2009. Quelle: GULP).“<sup>5</sup>

Dill und Straus vom Institut für Praxisforschung und Projektberatung (IPP), München, stellen die Frage, ob diskontinuierliche Erwerbsverläufe eher prekär oder einfach nur wechselhaft sind und machen zwei Formen der Diskontinuität aus. Einerseits bedeutet das nötige lebenslange Lernen auch einen Wechsel von verschiedenen Tätigkeiten und Berufen, damit gehen unterschiedliche Formen von Beschäftigung mit unterschiedlicher Dauer einher. Im negativen Fall wird Erlerntes wiederholt entwertet und hat keine Bedeutung für die Beschäftigung, die zwischen Arbeit und Arbeitslosigkeit wechselt. Die Einkünfte sind ebenfalls schwankend, mal höher, mal gering, und unter Umständen wird das Erwerbseinkommen von Transferleistungen abgelöst. Auch die Arbeitsleistung wird entwertet. Was die Betriebskrankenkassen feststellen, dass nämlich psychische Erkrankungen zunehmen, konnten Dill und Straus bestätigen. Das Problem:

„Diskontinuierlich Beschäftigte fallen aus den betrieblichen Präventionsangeboten meist heraus. Für Freelancer, Soloselbständige, Jobnomaden wird Prävention zum individuellen Projekt. Diskontinuierlich Beschäftigte brauchen Hilfe bei der Entwicklung von individuellen Präventionsstrategien. Diskontinuierliche Beschäftigte brauchen neue Partner für Prävention und Gesundheitsförderung.“<sup>6</sup>

Wenn Prävention also bisher ein individuelles Projekt für die „Freelancer, Soloselbständigen und Jobnomaden“ ist, ergibt

Dagmar Boedicker



Dagmar Boedicker ist Journalistin und technische Redakteurin von Softwaredokumentation. Sie hat Politikwissenschaft studiert.

sich der Bedarf von Beratungsmöglichkeiten für die Betriebe oder auch überbetrieblich fast von selbst. Solche Angebote sind unter anderem das nordrhein-westfälische *intakt!-Modell*, das *Burnon-Zentrum*, *I-PS* und die neue kompakte Wissenschaftszeitschrift *Praevius* mit allgemeinverständlichen Beiträgen zum Thema Gesundheitsvorsorge. Offen blieb auf der Tagung, in wie weit professionelle Netzwerke einen Beitrag leisten können, damit Freiberufler besser für sich selbst, d.h. für ihre Gesundheit sorgen können.

### Neue Wege der Prävention in der IT-Wirtschaft

Wichtige Erkenntnisse zu den Veränderungen in der Arbeitswelt der ITler und Präventionskonzepte vermittelte die Abschlussstagung des Projektes DIWA-IT<sup>7</sup>.

Frau Dr. Brigitte Steinke von der Techniker Krankenkasse zeigte auf der Basis des TK-Gesundheitsreports 2007 den demografischen Wandel bei den Versicherten und die Herausforderung im betrieblichen Gesundheitsmanagement und kam zu dem Schluss, dass eine alternde Gesellschaft ja kein neues Phänomen sei, man sei auch früher damit fertig geworden. Wichtig seien aber Integration, und die Bereitschaft, Ältere mitzunehmen. Die Verhältnisse am Arbeitsplatz können jedenfalls zu den krankheitserregenden Faktoren gehören.

Dr. Erich Latniak vom IAQ Duisburg-Essen berichtete über Erfahrungen und erste Ergebnisse mit dem integrativen Präventionsmanagement in der IT-Wirtschaft. Ansatz von DIWA-IT ist, dass nicht alle Beschäftigten im Arbeitsleben immer gleich stark beansprucht sind. Daraus ergibt sich die Frage, ob Risikogruppen mit spezifischem Präventionsbedarf existieren. Das IAQ analysierte die Gesundheits- und Belastungssituation von IT-Beschäftigten und organisierte anschließende Workshops und andere Veranstaltungen zur Prävention. Latniak brachte die Erkenntnisse in seinem Vortrag auf den Punkt<sup>8</sup>:

- Wegen des demografischen Wandels nimmt auch in „jungen“ Innovationsbranchen wie dem IT-Bereich die Zahl der älteren Mitarbeiter zu: Zwischen 1999 und 2009 stieg der Anteil der über 50-Jährigen von 12,5% auf 18,5%, während der Anteil der 25- bis 39-jährigen Beschäftigten von 55,9% auf 41,8% sank. (Bundesagentur für Arbeit, 2010, eigene Berechnungen des IAQ).
- In der Branche zeichnet sich [...] eine verschärfte Belastungssituation ab, die die Beschäftigten zunehmend in ihrer Arbeitsfähigkeit beeinträchtigt. Lediglich 29% der Befragten gaben an, nach der Arbeit problemlos „abschalten“ zu können – sich nicht mehr erholen zu können ist ein Anzeichen für „Burnout“. Nur noch 37% der IT-Spezialisten glauben, ihre Tätigkeit sei auf Dauer durchzuhalten. Letztlich riskieren die Firmen erhebliche Umsatzeinbußen, wenn diese Mitarbeiter ernstlich erkranken und ausfallen.
- Stress und Burnout sind in allen Altersgruppen weit verbreitet. Anhand von Tätigkeitsprofilen lassen sich Risikogruppen bestimmen. Als Burnout-Auslöser konnten Belastungen wie Zeitdruck ermittelt werden, denn es zeigten sich signifikante Zusammenhänge zwischen psychischen Belastungen der Beschäftigten und deren Beanspruchungsleben.

- Als zentrale Ressourcen der Burnout-Prävention wurden die Unterstützung durch die Führungskräfte, die Möglichkeiten, auf Termine und Arbeitsvolumina Einfluss zu nehmen, und die Pausen während der Arbeit ermittelt. Keinen Unterschied machte dagegen das individuelle Gesundheitsverhalten (z.B. beim Ausdauersport).
- Diese Ergebnisse zeigen, dass arbeitsgestaltende Maßnahmen in der IT-Branche noch erhebliche gesundheitsfördernde Potenziale erschließen können, die dazu beitragen, die Beschäftigten langfristig gesund und leistungsfähig zu erhalten.

Nach Dr. Tobias Kämpf vom ISF München<sup>9</sup> sind Stress und Burnout nur die sichtbare Spitze des Eisbergs, weil ein agiles Gesundheitsmanagement die Krankenstände niedrig hält. Sie zeigten aber eine neue Belastungssituation an. Kämpf zitierte die Schätzung der DAK (2009), dass etwa zwei Millionen Beschäftigte schon einmal am Arbeitsplatz zu Psychopharmaka gegriffen haben, um ihre berufliche Leistungsfähigkeit zu stärken.



Prof. Dr. Ulrike Hellert und Dr. Erich Latniak

Prof. Dr. Ulrike Hellert vom Büro Moderne Arbeitszeiten, Dortmund, berichtete von den präventiven Gesundheitsaspekten innovativer und humaner Arbeitszeiten, wie sie in zwei Pilotprojekten in kleineren Unternehmen umgesetzt wurden. In den Unternehmen waren 42% der Beschäftigten müde, es scheint die Ruhe zu fehlen und hoher Zeitdruck herrscht. Auch hapert es mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Für Kreativität sind aber entspannte Phasen notwendig. Bei den Arbeitszeiten lässt sich viel verbessern, um dieses häufig unterschätzte Potenzial auszuschöpfen, sind aber bestimmte Voraussetzungen nötig. So muss eine Vertrauensbasis bestehen, damit die Arbeitszeit ehrlich erfasst wird und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Energien in Kreativität stecken wollen, nicht in Überschreitungen der (Regel-)Arbeitszeit. Nur so lassen sich Arbeitszeiten auch wieder abbauen. Bei der Arbeit im *Home Office* oder dem arbeitsteiligen Arbeiten in Gruppen ist die Erreichbarkeit zu definieren und Übergabezeiten müssen eingeplant werden. Besonders wichtig: Leitplanken setzen! Wer ständig einen Berg von Überstunden vor sich her schiebt, ist gefährdet, und das gefährdet auch das Unternehmen. Das Büro Moderne Arbeitszeiten hat ein eigenes Modell der Zeiterfassung entwickelt, die I-Time.

## Knackpunkte

Die Untersuchungsergebnisse zeigen diverse Probleme auf: Der demografische Wandel bringt mit sich, dass es mehr ältere Beschäftigte in der IT-Branche gibt und es schwierig für sie ist, gesund, leistungsfähig und kreativ zu bleiben. Viele sind akut Burnout-gefährdet, darunter besonders die Leistungsträger, vor allem wenn sie mehrere Projekte parallel managen müssen oder auf mehreren Stellen arbeiten. Allerdings ist weniger das Alter der Beschäftigten entscheidend als vielmehr ihre Tätigkeit. Dabei hängt viel von ihren Ressourcen ab, wie etwa Handlungs- und Entscheidungsspielräumen, weshalb das Management weniger unter Erschöpfungszuständen leidet als etwa die Projektmitarbeiter.<sup>10</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neigen dazu, Gesundheitsprobleme zu tabuisieren, Freiberufler noch mehr als *normal* Beschäftigte. Kritisch für die Freiberufler ist das Präventionsvakuum in ihrer Situation. Auch wenn inzwischen viele Krankenkassen Präventionsprogramme anbieten, im Stressbewältigungs-Angebot gibt es *weiße Flecken*.

Generell leben Wissensarbeiter durchaus gesundheitsbewusst, oft sind aber die Grenzen dessen erreicht, was jede/r Einzelne durch eigenes Verhalten bewirken kann. Es sind die Verhältnisse, die krank machen. Der Konkurrenzdruck, der auf den Unternehmen lastet, setzt die Beschäftigten unmittelbar einem Marktdruck aus, den auch gutwillige Führungskräfte nicht puffern können.

Für kleine und mittlere Unternehmen sind eigene Projekte zur Gesundheitsförderung schwierig, obwohl sie in Zeiten des Fachkräftemangels noch mehr als die Großen darauf angewiesen sind, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesund zu erhalten. Große Unternehmen sind meist bestrebt, ihre Stammebelegschaft zu reduzieren und durch diskontinuierlich Beschäftigte zu ersetzen. Für diese fühlen sie sich nicht zuständig.

Ungeschützte Arbeitsverhältnisse nehmen keineswegs nur im Gesundheits- und Pflegebereich zu. Viele, auch unter den Wissensarbeitern, haben keine Planungssicherheit im Beruf; das erschwert ihre Lebensplanung. Wer befürchten muss, die Kinder nicht ernähren und ihre Ausbildung nicht finanzieren zu können, der schiebt den Kinderwunsch womöglich so lange hinaus, bis sich das Thema von allein erledigt hat – von materiell versicherten Menschen ist kein Beitrag zu erwarten, der den demografischen Wandel ein wenig verlangsamen könnte.

*„Es ist eine weitere Verschlechterung des gesundheitlichen Status-quo in der IT-Branche (und in der Wissensarbeit insgesamt) zu erwarten. Die Branche ist darauf präventiv nicht vorbereitet: nur in wenigen Unternehmen gibt es ein funktionierendes*

*betriebliches Gesundheitsmanagement. Die Bereitschaft der Unternehmen, präventive Maßnahmen anzugehen ist gering.“<sup>11</sup>*

## Lösungsansätze

Für jede Lösung in einem Unternehmen gibt es zwei unabdingbare Voraussetzungen:

- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen Belastungssituationen erkennen.
- Das Management muss Lösungen wollen und aktiv vorantreiben.

Wichtig ist auch die Rolle der betrieblichen Interessenvertretungen, in der Arbeit bei DIWA-IT haben sie *aktivierend* gewirkt. Projekte und Studien einzelner Gewerkschaften haben das Thema ein wenig aus dem gesellschaftlichen Tabu gezerzt, auch wenn in dieser Hinsicht noch viel zu tun bleibt. Auch das FfF hat sein Scherflein dazu beigetragen, aber wir könnten mehr tun. Schließlich steht für uns nicht der wirtschaftliche Wettbewerb im Vordergrund, sondern humane Arbeitsverhältnisse, und davon ist die IT-Branche noch weit entfernt. Wer IT unter schwer erträglichen Bedingungen schaffen muss, wird aber kaum in der Lage sein, eine menschenfreundliche und sozialverträgliche Technik zu gestalten.

| Gestaltungsansatz                                                                                                                                  | Ziel der Maßnahme                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Begrenzung der Projektarbeit auf max. zwei Projekte                                                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verminderung von Zeitdruck</li> <li>• Erhöhung des Gestaltungsspielraumes</li> </ul>                                                |
| Blockzeiten für das störungsfreie Bearbeiten konzentrationsintensiver Aufgaben                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verminderung von Arbeitsunterbrechungen</li> <li>• Förderung der Kompetenzentwicklung</li> </ul>                                    |
| „Entmischung“ von Support- und Projektaufgaben                                                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verminderung von Arbeitsunterbrechungen</li> <li>• Verbesserung der Konzentrationsfähigkeit</li> </ul>                              |
| Vorrang von Remotearbeit im eigenen Unternehmen vor Einsätzen bei Kunden                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verminderung von Synchronisationsproblemen zwischen Arbeit und Familie</li> <li>• Verbesserung der Erholung</li> </ul>              |
| Regelungen zu Wochenend- und Mehrarbeit mit Kontroll- und Sanktionsmechanismen Einsatz von Führungsstandems (z.B. bei Team-/Projektleitung)        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbesserung der Erholung</li> </ul>                                                                                                |
| Einführung eines Pausenmanagements (Vereinbarungen zu Kurzpausen in Kombination mit Sensibilisierungsworkshops für Mitarbeiter und Führungskräfte) | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erhöhung des Gestaltungsspielraums</li> <li>• Verbesserung der Bewältigung sozioemotionaler Belastungen</li> </ul>                  |
| Einführung von „Bauchschmerzrunden“, Belastung als regelmäßiger Punkt bei Meetings                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbesserung der arbeitsimmanenten Erholung</li> </ul>                                                                              |
| Optimierung von technischen Berichts-/Dokumentationssystemen                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbesserung des Führungsklimas</li> <li>• Erhöhung des kollektiven Gestaltungsspielraums</li> <li>• Belastungsminderung</li> </ul> |
| Bereitstellung von Ruheräumen („Silentrooms“)                                                                                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verminderung von ungeplantem Zusatzaufwand und Zeitdruck</li> <li>• Verbesserung der arbeitsimmanenten Erholung</li> </ul>          |
| Bereitstellung gesonderter Kostenstellen für Einarbeitungs- und Weiterbildungszeiten                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbesserung der Aneignungsbehinderungen</li> <li>• Förderung kontinuierlicher Kompetenzentwicklung</li> </ul>                      |

Arbeitsgestaltung nach dem IAQ-Report 2010-04

Die Arbeitszeiten dürfen weder Maßstab der Leistung sein, noch dürfen sie unter dem schamhaften Mäntelchen der *Vertrauensarbeitszeit* versteckt werden. Nur wo transparent ist, wer wie lange werkelt, sind die Alarmzeichen sichtbar und können die Vorgesetzten ihrer Fürsorgepflicht für die Beschäftigten nachkommen. Der Gesetzgeber hat das schon längst erkannt und mit einem Arbeitszeitgesetz die Erfassung vorgeschrieben.

Eins steht fest: Bisher haben die ITler und vielleicht noch die Krankenkassen die Folgen gesundheitsschädlicher Arbeitsbedingungen und einer irrigen Wahrnehmung zum Thema getragen. Es ist nur eine Frage der Zeit, bis diese Folgen auch die gesamte Branche und damit einen der *Bringer* unserer Wirtschaft treffen.

Arbeitsgestaltung ist möglich. Und sie wirkt! Siehe Tabelle *Gestaltungsmaßnahmen*. Die Forschungsergebnisse warten darauf, in möglichst vielen Unternehmen umgesetzt zu werden. In einzelnen ist schon allerhand geschehen, nun fragt sich, wie es weitergeht. DIWA-IT ist ausgelaufen, eine weitere Förderung wohl nicht vorgesehen, das Gleiche gilt für *pragdis*. Die beteiligten Forscherinnen und Forscher werden sich anderen Themen zuwenden (müssen). Was geschieht mit dem gesammelten Know-how, wer kann ermitteln, wie weit der Transfer in den Arbeitsalltag erfolgreich ist? Wie geht es weiter, wenn er nicht erfolgreich ist?

## Anmerkungen

- 1 Das BMBF-Projekt „*pragdis* – Präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz in diskontinuierlichen Erwerbsverläufen“, ein Kooperationsprojekt der TU Dortmund mit der LMU München und Team Gesundheit, beschäftigte sich mehr als zwei Jahre mit den Belastungen und Präventionsbedingungen in der Wissensarbeit und erarbeitete Handlungsstrategien für individuelle, betriebliche und überbetriebliche Prävention

in der modernen Wissensarbeit. Auf der Abschlusstagung „Prävention in der Wissensökonomie“ am 14./15. April 2010 in Essen wurden Ergebnisse präsentiert, darunter eine neue Wissenschaftszeitschrift und mehrere Angebote zur Prävention. Ebenfalls vom BMBF und aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert, stellte das Projekt DIWA-IT seine Ergebnisse im Mai in der Dortmunder Westfalenhalle vor. Von 2007 bis 2010 haben drei Institute die Veränderungen in der Arbeitswelt der ITler untersucht und Präventionskonzepte entwickelt: das Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) an der Universität Duisburg/Essen, das Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF) in München sowie das Büro Moderne Arbeitszeiten, Dortmund.

- 2 Vortrag auf der Tagung „Prävention in der Wissensökonomie“ am 14./15. April 2010 auf der Zeche Zollverein, Essen
- 3 ebenda
- 4 zitiert nach Helga Dill und Dr. Florian Straus, Vortrag auf der selben Tagung
- 5 Helga Dill und Dr. Florian Straus, a.a.O.
- 6 Dr. Rüdiger Klatt, a.a.O.
- 7 Kurt Georg Ciesinger in *praeview*, 2/2010, S.30
- 8 Helga Dill und Dr. Florian Straus auf der Tagung „Prävention in der Wissensökonomie“
- 9 Helga Dill und Dr. Florian Straus, a.a.O.
- 10 Vorgestellt auf o.g. Tagung
- 11 [www.diwa-it.de](http://www.diwa-it.de), Abschlusstagung „Neue Wege der Prävention in der IT-Wirtschaft - Unternehmensressource Gesundheitskultur“, am 18./19. Mai 2010 in Dortmund
- 12 Vortrag auf der o.g. Tagung in Dortmund
- 13 Vortrag: „Handle - bevor dein Körper für dich handelt“ auf der o.g. Tagung in Dortmund.
- 14 <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2010/report2010-04.pdf>
- 15 Vortrag von Carsten Gräf, Team Gesundheit, Essen: Die „Präventionslandkarte“ – Stressbewältigungsangebote als weißer Fleck auf der Tagung „Prävention in der Wissensökonomie“
- 16 Dr. Rüdiger Klatt, Schlussfolgerungen aus dem Projekt *pragdis*

Klaus-Dieter Heß

## Arbeiten in der IT-Branche – alternsgerecht?

Die Beschäftigten in der IT-Branche sind einer hohen Veränderungsdynamik ausgesetzt und es wird von ihnen Innovation, Kreativität und Eigenverantwortung verlangt. Ist der für die IT-Branche so wichtige Ideenreichtum ein Privileg der Jugend? Oder sind es nicht vielmehr die betrieblichen und individuellen Rahmenbedingungen die den Beschäftigten diesen „Schwung“ verleihen? Im Hinblick auf eine zunehmend alternde Belegschaft und dem daraus resultierenden Fachkräftemangel müssen in der Software-Branche und im IT-Umfeld die Beschäftigten über betriebliche Maßnahmen gestärkt werden, um ihre Beschäftigungsfähigkeit und damit verbundene Innovationsfähigkeit und Flexibilität zu erhalten.

### Hintergrund

Unternehmen der Software-Branche und Betriebe mit kunden-nahen technikgestützten Dienstleistungen stehen ständig unter dem Druck, den Veränderungen des Marktes gerecht werden zu müssen, und auf Neuerungen flexibel und schnell zu reagieren. Angesichts alternder Belegschaften und Fachkräftemangel in einem dynamischen Arbeitsfeld stellt sich den Unternehmen die Frage, wie die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter/innen erhalten und gestärkt werden kann. Um wachsende Anforderungen an Innovationsfähigkeit und Eigenverantwortung erfüllen zu können, bedürfen Mitarbeiter/innen betrieblicher Unter-

stützung. Der BVSI (Verband selbständiger Informatiker) hatte im Januar 2007 als Schlagzeile auf seiner Internetseite den Slogan „jung, jünger, IT“, der kurz und prägnant eine extreme Besonderheit dieser Branche zum Ausdruck bringt. „In der Branche gilt als „älter“, wer die 40 Jahre überschritten hat.“ (E. Reel: Kompetenzentwicklung von ausländischen IT-Experten, Berlin 2001, S. 22). Dieses Zitat bringt zum Ausdruck, dass das Bild der Beschäftigten der EDV-Branche noch immer geprägt ist von „kreativen jungen Computerspezialisten, die neben Pizza und Fastfood in einer Garage innovative Software entwickeln“.. Als Grund hierfür wird häufig die „Jugend“ der Unternehmen selbst angeführt, auch wenn dies in einer Untersuchung zur Einstel-

lungspraxis von Unternehmen bezogen auf Ingenieure nicht bestätigt werden konnte. Viele KMU sind nicht länger als 10-15 Jahre am Markt. Junge KollegInnen werden als leistungsfähiger bzw. anpassungsfähiger angesehen.

Dabei handelt es sich bei der IT um eine Zukunftsbranche, die trotz zunehmender Konkurrenz insbesondere in Südosteuropa mit Wachstumsraten rechnet und deshalb vom in anderen Industriezweigen schon akuten Fachkräftemangel besonders stark betroffen ist. Nicht umsonst sind Versuche erfolgt, Spezialisten, insbesondere aus asiatischen Ländern, die Einwanderung zu erleichtern, allerdings mit sehr mäßigem Erfolg. „Ingenieure verzweifelt gesucht“ sind Schlagzeilen, die auch die IT-Branche betreffen. In diesem Bereich wird von 23.000 fehlenden Ingenieuren und einem Wertverlust von 35 Milliarden € pro Jahr durch diesen Mangel ausgegangen. Eine VDI-Umfrage hat als Ergebnis, dass 75% der Fach- und Führungskräfte im ITK-Sektor durch den Nachwuchsmangel den Standort Deutschland gefährdet sehen und deshalb zunehmend mit einer Verlagerung von Firmensitzen in andere Länder mit gut qualifizierten Beschäftigten wie Indien oder China rechnen. Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse in der IT-Branche sinkt dramatisch. Laut IG Metall ist in den vier IT-Berufen (SystemelektronikerIn, FachinformatikerIn, Systemkaufmann/-frau, Informatikkaufmann/-frau) von 2002 bis 2006 die Zahl von 48.600 auf 14.800 zurückgegangen. Ebenso ist die Zahl der Informatik-Studienanfänger von 38.000 im Jahre 2000 auf 28.000 im Jahre 2007 zurückgegangen.

Das Problem wird auch in der Branche langsam erkannt. So äußert sich die Geschäftsführung der Unternehmensberatung *oprandi&partner* in einem Interview zum Thema Jugendhörigkeit in der IT: „Die Branche muss endlich anfangen umzudenken ... Tatsache ist doch, ..., dass es immer wenige junge Menschen in unserem Lande geben wird. Das heißt, man braucht die Altersgruppe um 45+.“. Wegen des demografischen Wandels nimmt aktuell auch im IT-Bereich die Zahl der älteren Mitarbeiter zu: Zwischen 1999 und 2009 stieg der Anteil der über 50-Jährigen von 12,5% auf 18,5%, während der Anteil der 25- bis 39-jährigen Beschäftigten von 55,9% auf 41,8% sank.

Im Rahmen des Projektes ADVITA - „Arbeiten in der DV-/IT-Branche: Altersgerecht!“ das die TBS NRW gemeinsam mit dem DGB Bildungswerk durchführt, haben sich 6 Betriebe aus dem Bereich der kommunalen IT-Dienstleistung den zukünftigen Herausforderungen gestellt und eine Altersstrukturanalyse angefertigt.

Dabei wird deutlich, dass bereits 14% der Beschäftigten mit 55+ zur Gruppe der sogenannten „Älteren“ gehören, mit entsprechenden Anforderungen an die Arbeitsgestaltung bzw. an Vorbereitung für die Nachfolgeplanung und Wissensweitergabe.

Die Branche ist durch einen erheblichen und ständigen Veränderungsbedarf geprägt. Neben den Änderungen von der Großrechnerarchitektur über Client/Serversysteme zur SOA (Service orientated architecture) stehen durch die Verbindung von Internet-Technik (Web-Plattformen), neuen Benutzerschnittstellen (z.B. 3D-Brillen) und dem Boom sozialer Netzwerke massive Veränderungen an.

Selbst wenn diese Trends nur teilweise Wirklichkeit werden, kommt auf die Beschäftigten der IT-Branche eine starke Veränderungsdynamik zu.

## Konstitutive Faktoren der Arbeit in der ITK-Branche

### Was tun?

Um die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter/innen bezogen auf die Besonderheiten dieser Branche durch betriebliche und überbetriebliche Maßnahmen zu verbessern, hat die TBS Instrumente zur Analyse und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit für die DV-/IT-Branche entwickelt und in 6 Unternehmen der IT-Branche erprobt. Sie zeichnen sich durch ihre Mehrdimensionalität aus. Beschäftigungsfähigkeit ist kein eindeutiger Begriff, sondern beschreibt ein Verhältnis aus individuell verorteten Dispositionen, Qualifikationen und Kompetenzen auf der einen und darauf bezogenen Rahmenbedingungen auf der an-

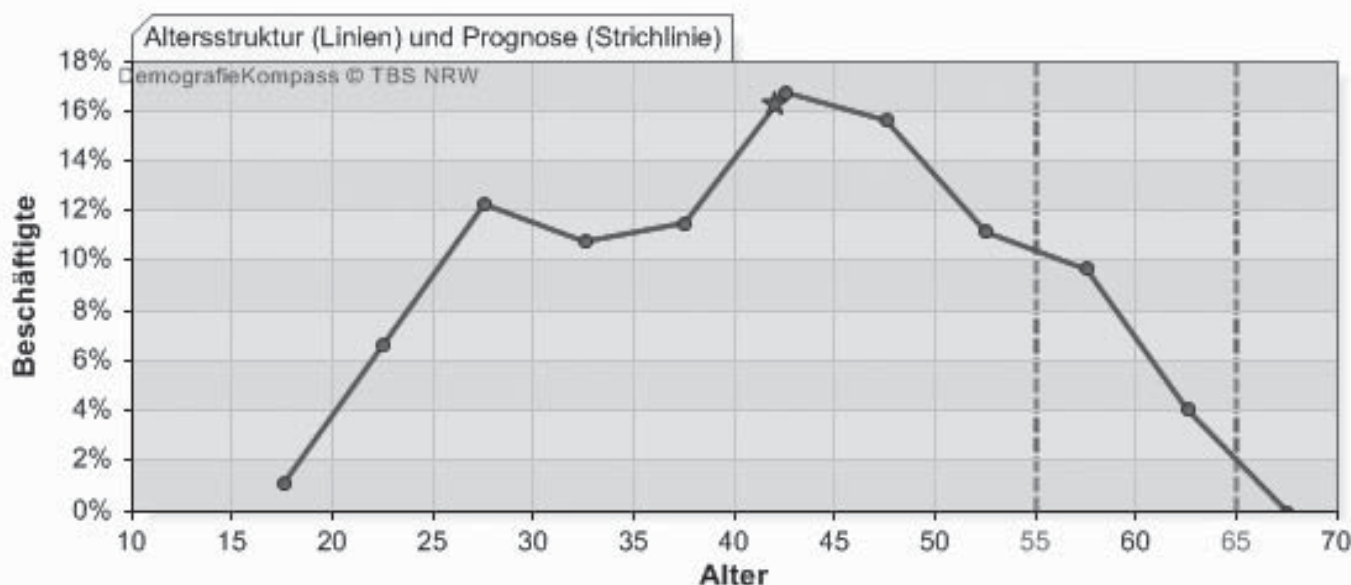


Abbildung: Altersstruktur in den 6 beteiligten IT-Betrieben (Altersmeridian markiert)

deren Seite. Zentrale betriebliche Handlungsfelder zur Verbesserung von Beschäftigungsfähigkeit sind

- Kompetenz,
- Lernfähigkeit,
- Gesundheit,
- Selbstmanagement,
- Integration,
- Verantwortung ([www.demobib.de](http://www.demobib.de)).

Einen hohen Stellenwert für die Transferfähigkeit in die betriebliche und individuelle Praxis und die weitere Kommunikation des Konzepts Beschäftigungsfähigkeit hat eine am Bedarf der handelnden Akteure ausgerichtete Operationalisierung. Mit dem UnternehmensCheck werden die betrieblichen Entscheidungsträger – Personalleitung, Geschäftsführung, Bereichsleitung, Betriebsrat, Betriebsarzt – im sogenannten betrieblichen Steuerkreis zur Zukunftsfähigkeit des Unternehmens befragt. Dabei werden die 6 Dimensionen der Beschäftigungsfähigkeit auf Unterdimensionen mit insgesamt 61 Fragen aufgeschlüsselt. In der Gesamtauswertung über alle 6 Betriebe bekamen die Dimensionen Gesundheit, gefolgt von Verantwortung und Selbstmanagement die schlechtesten Werte, während Kompetenz und Lernfähigkeit weit oben stehen (s. Grafik bzw. Tabelle). In den Unterdimensionen erhielten die lebensphasengerechte Arbeit, die psychischen Belastungen, das gesundheitsförderliche Führungsverhalten, alternsgerechte Arbeitsplätze, die gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung, die Eigenverantwortung der Beschäftigten, aber auch die körperlichen Belastungen die schlechtesten Werte im Urteil der Entscheidungsträger.

Das „Gegenstück“ ist der SelbstCheck zur Selbstdiagnose der Beschäftigten in Bezug auf ihre eigenen Bedingungen der Beschäftigungsfähigkeit. Bei den knapp 300 befragten Beschäftigten der 6 IT-Betriebe finden wir die räumliche Mobilität, die gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeit, die Einstellung zur Arbeit im Alter, soziale Netzwerke, die Bereitschaft neue Aufgaben zu übernehmen, die psychischen Belastungen, die Weiterbildungsbereitschaft, die Balance Leben Arbeit und die emotionale Stabilität auf den schlechtesten Plätzen in aufsteigender Reihenfolge (Grafik).

Gefragt zu den individuellen Beschwerden haben die 291 Befragten...

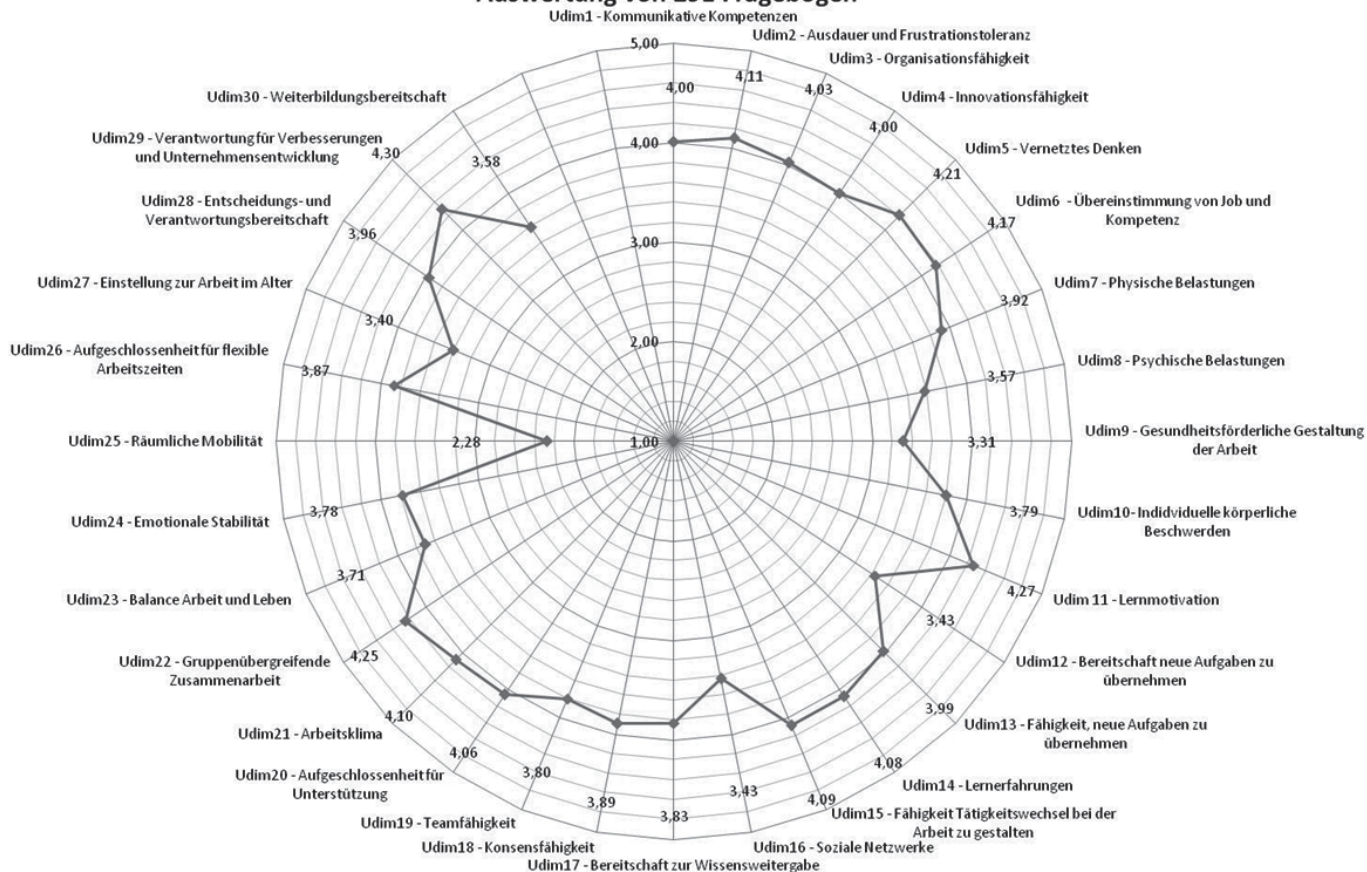
Insbesondere Studien zur Bildschirmarbeit (vgl. etwa Schwaninger u.a.: Auswirkungen der Bildschirmarbeit auf Augen sowie Stütz- und Bewegungsapparat, Dortmund 1991) haben besondere Probleme von älteren Beschäftigten aufgezeigt. „Das Alter scheint ein entscheidender Faktor für Augenbeschwerden zu sein. ... fanden bei über 36-jährigen Personen eine höhere Inzidenz asthenopischer Beschwerden, ... fanden die gleichen Autoren bei über 40-jährigen Personen im Vergleich zu jüngeren vermehrt asthenopische Beschwerden...“ (S. 26). Hinzu kommen Beschwerden des Bewegungs- und Haltungsapparates. „Mit zunehmendem Alter scheinen Nacken- und Schulterbeschwerden häufiger aufzutreten“ (S. 37) Insgesamt bezeichnen ...: „die Gruppe der über 50-jährigen als eigentliche Problemgruppe im Hinblick auf technisch-organisatorische Veränderungen. Die Autoren führen insbesondere eine geringe Akzeptanz gegenüber Neuerungen, wenig Innovations- und Qualifizierungsbereitschaft, sowie einen Mangel an Flexibilität und An-

| Gefragt zu den individuellen Beschwerden haben die 291 Befragten...                           |       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Mehr als zweimal die Woche                                                                    | %     |
| haben Nacken- und/oder Schulterschmerzen                                                      | 39,45 |
| fühlen sich schnell müde                                                                      | 37,37 |
| haben Rückenschmerzen                                                                         | 31,94 |
| leiden unter Augenbeschwerden (Brennen/Rötung der Augen oder Überempfindlichkeit gegen Licht) | 28,62 |
| haben Schlafstörungen (beim Ein- oder Durchschlafen)                                          | 28,37 |
| fühlen sich den ganzen Tag müde und zerschlagen                                               | 21,38 |
| leiden unter Nervosität (z.B. innere Unruhe, leichte Erregbarkeit)                            | 20,69 |
| haben Konzentrationsstörungen                                                                 | 19,44 |
| haben Durchblutungsstörungen (Kribbeln, Prickeln, Einschlafen der Gliedmaßen)                 | 17,24 |
| haben Gelenkschmerzen/Verkrampfungen (z.B. in Fingern, Händen, Armen)                         | 16,90 |
| haben Kopfschmerzen                                                                           | 16,21 |
| leiden unter allergischen Reaktionen (z.B. Hautbeschwerden, Schnupfen oder Husten)            | 12,07 |
| haben Schweißausbrüche oder feuchte Hände                                                     | 10,73 |
| reagiert Ihr Magen empfindlich (Durchfall, Verdauungsbeschwerden ...)                         | 10,69 |
| spüren bei geringer Anstrengung Herzklopfen                                                   | 9,72  |
| verspüren Schwindelgefühle                                                                    | 7,93  |
| leiden unter Muskelkrämpfen (z.B. Wadenkrämpfe)                                               | 6,92  |
| haben Schmerzen in der Herzgegend                                                             | 6,21  |
| wird ihnen übel                                                                               | 1,03  |
| leiden unter Atemnot bei Aufregung                                                            | 0,35  |
| leiden unter Erkältungen                                                                      | 0,34  |

passungsvermögen an. ... Es soll hier aber erwähnt werden, dass bei älteren Mitarbeitern die berufliche Leistungsfähigkeit nicht „sui generis“ eingeschränkt sein muss. Vielmehr kann der ältere Mitarbeiter unter sinnvollen betrieblichen Voraussetzungen (Ergonomie, Arbeitsorganisation) dank seiner Berufserfahrung ein psychophysisches Defizit zumindest teilweise kompensieren.“ (S. 150) Auch wenn die Einschätzung der Leistungsfähigkeit älterer Beschäftigter in den letzten Jahren deutlich positiver geworden ist und insbesondere die Berufserfahrung eine wichtiges Plus für diese Klientel darstellt, ergibt sich aus den genannten Problemen ein besonderer Handlungsbedarf für ältere Beschäftigte insbesondere in einer Branche, in der Bildschirmarbeit der Normalfall ist und die in Zukunft auf ältere Beschäftigte angewiesen sein wird.

Auch bei einer Ressource, die die oben dargestellten Belastungen mindern kann, besteht bei älteren Beschäftigten deutlicher Handlungsbedarf. Die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung ist seit 1997 tendenziell rückläufig. Am niedrigsten ist sie bei den 50-64-jährigen, dort lag sie 2003 bei nur noch 17%

## SelbstCheck Unterdimensionen Auswertung von 291 Fragebögen



Auswertung von 291 Rückläufen einer Befragung von IT-Beschäftigten in 6 Betrieben. Abgefragt wurde auf einer Fünfer-Skala (trifft vollständig zu.....bis.....trifft überhaupt nicht zu). Die Fragen wurden in 30 Unterdimensionen geclustert und in Werte zwischen 1 (schlechtester Wert) und 5 (bester Wert) übersetzt.

—●— Mittelwert

(vgl. Kuwan, H./Bilger, F./Gnahn, D./Seidel, S.: Berichtssystem Weiterbildung IX, Bonn, Berlin 2006).

Bei der Vorstellung der UnternehmensCheck- und SelbstCheck-Ergebnisse in den Steuerkreisen und in den Abteilungsversammlungen wurden in den Betrieben die Handlungsbedarfe identifiziert. Arbeitsgruppen mit interessierten Beschäftigten entwickelten Lösungsvorschläge mit Maßnahmen zu den erkannten Problemfeldern.

**Tabelle: Aufstellung typischer Handlungsbedarfe**

|                  |                                                                                    |                                                                           |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| <b>Betrieb 1</b> | Psychische Belastungen                                                             | Work-Life-Balance                                                         |
| <b>Betrieb 2</b> | Psychische Belastungen                                                             | Gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeit                              |
| <b>Betrieb 3</b> | Betriebliches Gesundheitsmanagement                                                | Persönliche Mobilität / Flexibilität / Ausgleich                          |
| <b>Betrieb 4</b> | Integration<br>Zugang zu Informationen, Info-Management, Vertretung / Einarbeitung | Verantwortung, Interne Prozesse, (Zuständigkeiten, Skills, Weiterbildung) |
| <b>Betrieb 5</b> | Gesundheit / Stressabbau / Führung                                                 | Selbstmanagement                                                          |
| <b>Betrieb 6</b> | Qualifizierung                                                                     |                                                                           |

Arbeit in der IT-Branche galt lange als gesundheitlich wenig belastend. Dass dies so nicht stimmt, zeigen die Projektergebnisse und betrieblichen Untersuchungen. Der Großteil der Belastungen liegt im psychischen und sozialen Bereich. Gründe und Auslöser für gesundheitliche Belastungen im IT-Bereich sind:

- starker Termin- und Kostendruck,
- zeitgleiche und parallele Bearbeitung unterschiedlicher Aufgaben,
- dauerhaft hohe Kommunikations- und Kooperationsanforderungen.

Verursacht werden diese Belastungen insbesondere durch

- eine flexible Arbeitsgestaltung (Projektarbeit, Kooperation in Netzwerken, mobile Arbeit, Einsatz von Freelancern),
- starke Ökonomisierungstendenzen bis hin zum einzelnen Arbeitsplatz, die auch die IT-Branche erfasst haben.

Unternehmen können die Risiken z.B. der abnehmenden Produktivität, des Verlusts der Innovationsfähigkeit oder gar von qualifiziertem Personal durch eine betriebliche Gesundheitsförderung minimieren. Da sich bestehende Konzepte häufig auf große, produzierende Unternehmen konzentrieren, sind andere innovative Lösungen gefragt. Die sogenannte „Huckepack-Strategie“ integriert Methoden und Prinzipien der betrieblichen Gesundheitsförderung in bestehende Managementsys-

teme und Arbeitsprozesse, statt thematische Parallelstrukturen aufzubauen.

Hierzu einige Beispiele:

- **Integrierter Gesundheitszirkel:** Der klassische Gesundheitszirkel ist ein moderiertes Gespräch zwischen Beschäftigten ähnlicher Belastungssituationen zur Erarbeitung von Lösungsansätzen und Verbesserungsvorschlägen. Diese Themen können in die regulären Abteilungs- oder Teammeetings oder als Arbeitsbelastungsanalyse in die Projekt-Reviews integriert werden.
- **Regelmäßige Mitarbeitergespräche:** Die eingeführten jährlichen Mitarbeitergespräche werden ergänzt um die Themen Gesundheitsförderung und Arbeitsbelastung. Gesundheitsförderliche Aspekte der Arbeit können dadurch gestärkt und Probleme unmittelbar beseitigt werden.
- **Kapazitätsplanung:** Beim Start neuer Projekte werden die Beschäftigten als „Experten ihrer Arbeit“ in die Kapazitätsplanung einbezogen, die Aufgaben werden in Arbeitszeitstunden umgerechnet, Krankheit, Urlaub und Zeitpuffer werden berücksichtigt, Belastungsspitzen und „Freiräume“ werden so besser „planbar“ und gesundheitliche Beeinträchtigungen können abgefangen werden.
- **Steuerkreis Gesundheit:** In bestehende Gremien der Arbeitsorganisation mit Vertretern des Managements und der Interessenvertretung werden Gesundheitsthemen des klassischen BGF integriert.

### Fähigkeiten und Kompetenzen verändern sich im Alter

#### Bestimmte funktionale Fähigkeiten nehmen ab:

z.B. Muskelkraft, körperliche Belastbarkeit, Hör- und Sehvermögen, Umstellungsfähigkeit und Adaptionsvermögen, Reaktions- und Abstraktionsvermögen

#### Bestimmte prozessübergreifende Fähigkeiten nehmen zu

z.B. Geübtheit, Genauigkeit, Erfahrung, Urteilsvermögen, Zuverlässigkeit, Verantwortungsbewusstsein oder betriebs-spezifische Kenntnisse

#### Andere Qualifikationsbestandteile bleiben über die Alters-spanne und den Berufsverlauf hinweg konstant:

z.B. Aufmerksamkeit, Konzentrations- und Merkfähigkeit oder das Langzeitgedächtnis

Trotz verringertem Leistungsvermögen erzielen Ältere vergleichbare Ergebnisse: Ergebnisse werden z.B. langsamer aber mit weniger Fehlern ausgeführt.

Erfolgsvoraussetzungen dieser „Huckepack“-Strategien sind, dass Führungskräfte und Beschäftigte auf den Umgang mit hochsensiblen Themen qualifiziert werden, dass es „geschützte“ Dialogräume zunächst ohne Führungskräfte gibt und dass die gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung in einem „bottom up“-Prozess unter Berücksichtigung der gegenseitigen Erwartungen angegangen wird.

|                                          | Mittelwert |
|------------------------------------------|------------|
| Kompetenz                                | 75%        |
| Grundlagenbildung                        | 71%        |
| Fachliche Qualifikation                  | 70,83%     |
| Prozesswissen u. Problemlösungskompetenz | 79,17%     |
| Selbststeuerung u. Kooperation           | 81,25%     |
| Demografie                               | 64,00%     |
| Gesundheit                               | 49,38%     |
| Körperliche Belastung                    | 48%        |
| Psychische Belastung                     | 20,83%     |
| Gesundheitsförd. Arbeitsgestaltung       | 56,95%     |
| Gesundheitsförd. Führungsverhalten       | 50,00%     |
| Alternsgerechte Arbeitsplätze            | 58,00%     |
| Demografie                               | 49,07%     |
| Lernfähigkeit                            | 71,80%     |
| Lernförderliche Arbeit                   | 72%        |
| Lernförderliche Führungskultur           | 79,17%     |
| Vorauss. f. Bildung u. Qualifizierung    | 83,33%     |
| Qualität d. berufl. Weiterbildung        | 68,75%     |
| Weiterbildungsbereitschaft               | 63,00%     |
| Demografie                               | 70,83%     |
| Integration                              | 69,70%     |
| „Bunte Belegschaft“                      | 38%        |
| Erschließung v. Mitarbeiter-Potenzialen  | 66,67%     |
| Wertschätzung u. aktive Integration      | 77,50%     |
| Betriebsklima                            | 75,00%     |
| Demografie                               | 69,05%     |
| (Selbst-)Management                      | 67,00%     |
| Arbeitsorganisation                      | 63,00%     |
| Personalplanung u. -entwicklung          | 70,83%     |
| Gute Führung                             | 83,33%     |
| Lebensphasengerechte Arbeit              | 31,00%     |
| Demografie                               | 64,17%     |
| Verantwortung                            | 66,17%     |
| Beschäftigungssicherheit                 | 77,00%     |
| Eigenverantwortung d. Beschäftigten      | 58,33%     |
| Beteiligungskultur                       | 65,28%     |
| Demografie                               | 69,38%     |

Informationen zum Autor finden sich auf Seite 29.

## Sind Bildschirmarbeitsplätze gefährdet oder gefährlich?

Seit fast 15 Jahren existiert die „Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten“; kurz: die Bildschirmarbeitsverordnung, oder noch kürzer: die BildscharbV. Auf dieser Grundlage müssen Arbeitsplätze einer Gefährdungsbeurteilung unterzogen werden. Dabei geht es nicht darum, ob die Arbeitsplätze gefährdet sind. Der Gesetzgeber ist vielmehr der Auffassung, dass von Bildschirmarbeitsplätzen eine besondere Gefährdung für die Gesundheit der Beschäftigten ausgehen kann – das sie also gefährlich sein können. Aus diesem Grund haben „Arbeitgeber bei Bildschirmarbeitsplätzen die Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen insbesondere hinsichtlich einer möglichen Gefährdung des Sehvermögens sowie körperlicher Probleme und psychischer Belastungen zu ermitteln und zu beurteilen“ (§ 3 BildscharbV).

Diese gesetzliche Forderung zur Durchführung einer *Gefährdungsbeurteilung* an Bildschirmarbeitsplätzen kommt nicht von ungefähr. Immerhin arbeiten von den rund 40 Millionen Erwerbstätigen in Deutschland mittlerweile bereits ca. 18 Millionen an Bildschirmarbeitsplätzen (Drupp, 2002) – Tendenz steigend. Diese Veränderung der Arbeitswelt ist jedoch häufig alles andere unproblematisch. Rund zwei Drittel der Beschäftigten an Computerarbeitsplätzen klagen über Rückenprobleme und etwa 40 % über Augenbeschwerden. Und: Die für die Computerarbeit typischen Beschwerden nehmen mit der Dauer der Computertätigkeit zu (vgl. Ertel, Junghans, Pech & Ullsperger, 1997). So berichten beispielsweise Elsner, Seidler, Feinweber und Feinweber (1998), dass mit der Dauer der Bildschirmarbeit Augenbeschwerden zunehmen, wobei sich dieser Effekt insbesondere für Ältere (ab 45 Jahre) und gerade im mittleren Entfernungsbereich (zwischen 33 und 55 cm) – also dem Sehbereich, der für die Bildschirmarbeit besonders wichtig ist – bemerkbar macht. Und Hurtienne und Prümper (2003) konnten zeigen, dass die ergonomische Qualität von Software einen direkten Einfluss sowohl auf kurzfristige Beanspruchungen wie Gereiztheit und Nicht-Ab-schalten-Können als auch auf langfristige Beanspruchungen wie psychosomatischen Beschwerden hat.

### Anforderungen an eine Gefährdungsbeurteilung

Gefährdungsbeurteilungen an Bildschirmarbeitsplätzen sind deutlich umfangreicher als vielleicht zunächst vermutet. Es geht nämlich nicht nur um leise Rechner, gute Bildschirme und vernünftiges Mobiliar. Es müssen im Wesentlichen drei Bereiche untersucht werden:

- die Ausführungsbedingungen,
- die Softwareergonomie,
- die Arbeitstätigkeit.

Unter *Ausführungsbedingungen* werden der Arbeitsplatz (Raum, Tisch, Stuhl etc.), die Hardware (Rechner, Eingabegeräte, Drucker etc), die Akustik, die Beleuchtung und das Raumklima verstanden. Eine Vielzahl von Normen wie etwa die Reihe DIN EN ISO 11690, in der Richtlinien für akustische Gestaltung von Arbeitsstätten formuliert werden oder die Reihe DIN 5035, in der es um das Themenfeld Beleuchtung mit künstlichem Licht geht, liefern hier Hinweise zur Umsetzung.

Bei der *Softwareergonomie* wird die Gebrauchstauglichkeit, oft auch *Usability* genannt, als Maß für die Unterstützung der Be-

nutzer bei der Aufgabenerledigung zugrundegelegt. Dies geht weit über die sicher notwendige Gestaltung von Benutzeroberflächen hinaus. Dazu müssen z.B. die Aufgaben des Nutzers ermittelt werden – Aufgabenangemessenheit ist ein wichtiges Kriterium für Softwareergonomie. Entsprechende Normen – insbesondere die Reihe „Ergonomie der Mensch-System-Interaktion“ (vgl. DIN EN ISO 9241) – helfen bei der Umsetzung der in der BildscharbV formulierten Vorschriften.

20. Die Grundsätze der Ergonomie sind insbesondere auf die Verarbeitung von Informationen durch den Menschen anzuwenden.

21. Bei Entwicklung, Auswahl, Erwerb und Änderung von Software sowie bei der Gestaltung der Tätigkeit an Bildschirmgeräten hat der Arbeitgeber den folgenden Grundsätzen insbesondere im Hinblick auf die Benutzerfreundlichkeit Rechnung zu tragen:

21.1 Die Software muß an die auszuführende Aufgabe angepasst sein.

21.2 Die Systeme müssen den Benutzern Angaben über die jeweiligen Dialogabläufe unmittelbar oder auf Verlangen machen.

21.3 Die Systeme müssen den Benutzern die Beeinflussung der jeweiligen Dialogabläufe ermöglichen sowie eventuelle Fehler bei der Handhabung beschreiben und deren Beseitigung mit begrenztem Arbeitsaufwand erlauben.

21.4 Die Software muß entsprechend den Kenntnissen und Erfahrungen der Benutzer im Hinblick auf die auszuführende Aufgabe angepaßt werden können.

22. Ohne Wissen der Benutzer darf keine Vorrichtung zur qualitativen oder quantitativen Kontrolle verwendet werden.

*Zusammenwirken Mensch – Arbeitsmittel  
(Anhang BildscharbV)*

Bei der *Arbeitstätigkeit* geht es um die Gestaltung der Tätigkeit in Zusammenhang mit einem EDV-System. Die Norm „Leitsätze zur Aufgabengestaltung“ hilft hier zum Einstieg und zu einer ersten Orientierung (vgl. DIN EN ISO 9241-2) und eine

weitere Norm mit dem Titel „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung“ trägt zum tieferen Verständnis bei, welche Humankriterien bei der Gestaltung von Arbeitstätigkeiten Berücksichtigung finden sollten (vgl. DIN EN ISO 10075).

## Methoden und Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung

Zur betriebspraktischen Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen gibt es unterschiedliche Methoden. Ein bewährtes Instrument, das in den letzten Jahren entwickelt wurde, ist das ABETO-Verfahren. Dies Verfahren ist mit den Werkzeugen und Hintergründen im Ergonomieprüfer dargestellt (vgl. Martin, Prümper & von Harten, 2008).

## Beurteilung der Ausführungsbedingungen

Die Ermittlung der Ausführungsbedingungen erfolgt in diesem Ergonomieprüfer zunächst mit einem Fragebogen zu den ergonomischen Anforderungen bezüglich Bildschirm, Arbeitsplatz, Umgebung etc. Auf dieser Grundlage erfolgt an ausgewählten Arbeitsplätzen – anhand von Prüflisten, die sich ebenfalls im Ergonomieprüfer befinden – eine vertiefende Analyse durch eine entsprechend qualifizierte Person. Teilweise sind hierzu Messungen (etwa Klima, Licht, Lärm etc.) mit entsprechenden Geräten nötig.

## Beurteilung der Softwareergonomie

Die Ermittlung der Softwareergonomie erfolgt als Grobanalyse ebenfalls mittels eines Fragebogens, gefolgt von Feinalysen in Workshops mit ausgewählten Anwendern der beurteilten Systeme. Hier hat sich der Fragebogen ISONORM 9241/110 bewährt, da sich dieser direkt an den Kriterien der o.g. Norm orientiert (vgl. auch Prümper, 1997).

## Beurteilung der Arbeitstätigkeit

Die Ermittlung der Belastungen durch die Arbeitstätigkeit erfolgt im Ergonomieprüfer mittels des KFZA (Kurzfragebogen zur Arbeitstätigkeit), der kurz und prägnant zentrale Humankrite-

rien der Arbeitsgestaltung operationalisiert (vgl. auch Prümper, 2010). Als Ergebnis ergibt sich eine Übersicht über die Arbeitstätigkeit, differenziert nach Aspekten wie Stressoren und Ressourcen. Bei den entsprechenden Auswertungen sollten unterschiedliche Arbeitstätigkeiten, wie z.B. Organisationseinheiten oder Beschäftigtengruppen einer differenzierten Betrachtung unterzogen werden. Ein Beispiel:

*Abbildung 1 Exemplarisches Ergebnis der Befragung von sechs Abteilungen eines Unternehmens zur „Sozialen Unterstützung“*

Nach dieser Grobanalyse werden dann mittels einer speziellen Methode im Rahmen von Workshops Feinalysen durchgeführt.

Die Analyse von Bildschirmarbeitsplätzen muss sich natürlich immer wieder anpassen und veränderten Bedingungen stellen, sei es aufgrund aktualisierter Versionen bestehender Software-Programme (beispielsweise bei Betriebssystemaktualisierungen), neuer Technologien (wie beispielsweise Smartphones) oder aufgrund neuer Arbeitsformen (wie beispielsweise der Ausweitung mobiler Bildschirmarbeit).



## Jochen Prümper und Gerd von Harten

Dr. **Jochen Prümper** ist Professor für Wirtschafts- und Organisationspsychologie an der Hochschule für Technik und Wirtschaft in Berlin.

Dr. **Gerd von Harten** ist Regionalleiter und stellvertretender Leiter der Technologieberatungsstelle beim DGB NRW.

## Effekte der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung

In einer Studie zehn Jahre nach Bekanntmachung der Bildschirmarbeitsverordnung zu den Auswirkungen der Durchführung von entsprechenden Gefährdungsbeurteilungen (vgl. TNS, 2007) wurden weitgehend positive Ergebnisse festgestellt. Bei 73 % der Betriebe, die eine Arbeitsplatzanalyse vorgenommen haben, verbesserten sich auch die Arbeitsplätze. Die Umsetzung bewirkte – laut Angaben der Arbeitgeber – eine „merkbare und dauerhafte Arbeitszufriedenheit“ der Beschäftigten. In 10% der Betriebe wurde sogar eine Reduzierung der krankheitsbedingten Fehlzeiten aufgrund bildschirmbedingter Gesundheitsprobleme festgestellt. Diese positive Einschätzung der Arbeitgeber wurde durch die Befragung der Beschäftigten untermauert.

Damit zeigt sich, dass die Gefährdungsbeurteilung von Bildschirmarbeitsplätzen ein sehr sinnvolles und durchaus erfolgreiches Mittel zur *Gesundheitsprävention* darstellt. Dies wird dadurch verstärkt, dass explizit die psychischen Belastungen zu ermitteln sind, die bekanntlich in den letzten Jahren einen Spitzenplatz bei den Ursachen für krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit erobert haben (vgl. BKK, 2009). Zusätzlich ist die Gefährdungsbeurteilung gesetzliche Aufgabe des Arbeitgebers und ihr Inhalt und Umfang für ein solch komplexes Thema relativ klar beschrieben.

Vor diesem Hintergrund ist es eigentlich überraschend, dass die betrieblichen Interessenvertretungen einen langen Kampf um die Mitbestimmung bei der Gefährdungsbeurteilung führen mussten und immer noch führen müssen.

## Mitbestimmung

In fast allen Gesetzen, die die Mitbestimmung von Interessenvertretungen regeln, findet sich ein Mitbestimmungstatbestand, bei dem es um die Verhütung von Arbeitsunfällen und den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen oder tariflichen Regelungen geht. Da aber die Bildschirmarbeitsverordnung eine Reihe von Gestaltungsspielräumen hat, ist das Bundesarbeitsgericht nach längeren Auseinandersetzungen zu dem Schluss gekommen, dass die Mitbestimmung bei der Gefährdungsbeurteilung gegeben sei (vgl. BAG, 2004). Der Gestaltungsspielraum der Verordnung soll am Beispiel der „Pausenregelung“ verdeutlicht werden. Nach der Bildschirmarbeitsverordnung hat der Arbeitgeber den Arbeitsablauf so zu organisieren, dass die Arbeit regelmäßig durch andere Tätigkeiten oder Pausen zu unterbrechen ist. Ein konkreter Hinweis auf eine bestimmte Anzahl oder einen genauen Umfang solcher Pausen findet sich hier nicht.

Inzwischen ist aber durch eine Reihe von Arbeiten nachgewiesen, dass ein schlecht an die Arbeit und Organisation angepasstes Software-System die Effektivität, Effizienz und Zufriedenheit vermindert und gleichzeitig die negative Beanspruchung der Beschäftigten erhöht (vgl. Hurtienne & Prümper, 2007). Dies gilt in gleichem Maße für eine schlechte Aufgabengestaltung und diese lässt sich mit einer Untersuchung mit dem oben erwähnten KFZA herausfinden und durch Workshops verändern.

Vor diesem Hintergrund geht eine Gefährdungsbeurteilung an Bildschirmarbeitsplätzen weit über eine reine Betrachtung der

Hard- und Softwareergonomie hinaus und kann zu besseren Arbeits- und Organisationsstrukturen beitragen, die neben der Verminderung von Belastungen auch die Effektivität, Effizienz und die Arbeitszufriedenheit steigert.

## Literatur

- BAG (2004). Bundesarbeitsgericht. Aktenzeichen: 1 ABR 13/03, Entscheidungsdatum: 08.06.2004.
- BKK (2009). Gesundheitsreport 2009. Gesundheit in Zeiten der Krise. Essen: BKK Bundesverband.
- BildscharbV. Bildschirmarbeitsverordnung – Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten.
- DIN 5035. Beleuchtung mit künstlichem Licht. Berlin: Beuth.
- DIN EN ISO 9241. Ergonomische Anforderungen für Bürotätigkeiten mit Bildschirmgeräten. Leitsätze. Berlin: Beuth.
- DIN EN ISO 9241-2. Ergonomische Anforderungen für Bürotätigkeiten mit Bildschirmgeräten: Anforderungen an die Arbeitsaufgaben; Leitsätze. Berlin: Beuth.
- DIN EN ISO 10075. Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Berlin: Beuth.
- DIN EN ISO 11690. Akustik - Richtlinien für die Gestaltung lärmarmen maschinenbestückter Arbeitsstätten. Berlin: Beuth.
- Drupp, M. (2002). Gesundheitsförderung im Büro – Welche Erkenntnisse aus Projekten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements sind hier relevant? In W. Schneider, A. Windel & B. Zwingmann (Hrsg.), Die Zukunft der Büroarbeit - Bewerten, Vernetzen, Gestalten (S. 85-91). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Elser, G., Seidler, A., Feinweber, E. & Feinweber, R. (1998). Betriebsärztliche Untersuchungen bei Bildschirmarbeitern. Zentralblatt für Arbeitsmedizin, 48, 330-337.
- Ertel, M., Junghans, G., Pech, E. & Ullsperger, P. (1997). Auswirkungen der Bildschirmarbeit auf Gesundheit und Wohlbefinden. Dortmund, Berlin: NW Wirtschaftsverlag.
- Hurtienne, J. & Prümper, J. (2003). Stress in the Office: the Influence of Software-Ergonomic Quality. In D. Harris, V. Duffy, M. Smith & C. Stephanidis (Eds.), Human-Centred Computing: Cognitive, Social, and Ergonomic Aspects (S. 63-67). Mahwah, N.J., London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Hurtienne, J. & Prümper, J. (2007). Produktivitätsfaktor Usability Management. In P. Abele, J. Hurtienne & J. Prümper (Hrsg.), Usability Management bei SAP-Projekten. Grundlagen – Vorgehen – Methoden (S. 23-50). Wiesbaden: Vieweg.
- Martin, P., Prümper, J. & von Harten, G. (2008): Ergonomieprüfer. Frankfurt: Bund-Verlag.
- Prümper, J. (1997). Der Benutzungsfragebogen ISONORM 9241/10: Ergebnisse zur Reliabilität und Validität. In: R. Liskowsky, B. M. Velichkovsky & W. Wüschmann (Hrsg.), Software-Ergonomie '97 - Usability Engineering: Integration von Mensch-Computer-Interaktion und Software-Entwicklung (S. 253-262). Stuttgart: Teubner.
- Prümper, J. (2010). KFZA – Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse. In W. Sarges, H. Wottawa & C. Ross (Hrsg.), Handbuch Wirtschaftspsychologischer Testverfahren – Band II: Organisationspsychologische Instrumente (S. 157-164). Lengerich: Pabst-Verlag.
- Prümper, J. & Hurtienne, J. (2007): Hauptsache Computerarbeit!? Durch Usability-Management zu mehr Wohlbefinden, Gesundheit und Produktivität. In: J. Fischer & E. Nullmeier (Hrsg.) Hauptsache Arbeit. Frankfurt: Verlag Peter Lang.
- TNS Infratest Sozialforschung (2007). Evaluation der Bildschirmrichtlinie 90/270 EWG. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

## Anywhere – Anytime – Anyone

### E-Learning – Lernen als Teil des Arbeitsprozesses

*Die Informationstechnologie bestimmt immer mehr Arbeitsaufgaben der Beschäftigten in den Betrieben und Organisationen. Das Wissensniveau im Umgang mit dem PC wächst kontinuierlich. Sind Beschäftigte an das Arbeiten mit verschiedenen Software-Anwendungen gewohnt, liegt der Einsatz von E-Learning-Systemen in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung nahe – für alle Beschäftigte losgelöst von Zeit und Raum.*

#### Aus- und Weiterbildung gewinnt an Bedeutung

Vor dem Hintergrund der steigenden Anforderungen, denen die Betriebe mit der Globalisierung, der Schnellebigkeit der Produkte und dem zunehmenden Konkurrenzdruck ausgesetzt sind, steigt die Bedeutung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung rapide an. Neue Bildungskonzepte müssen im Umfeld der neuen Anforderungen entstehen und die erhöhten Wissens- und Qualifizierungsbedarfe der Beschäftigten abdecken.<sup>1</sup>

Die inzwischen etablierte *Medienkompetenz* der Beschäftigten und die zunehmende Akzeptanz des Computers zur Aneignung von Informationen und Wissen verlangt nach E-Learning-Systemen als Möglichkeit, „das Lerntempo den beschleunigten Veränderungsprozessen im Betrieb anzupassen“.<sup>2</sup>

Dabei geht das Thema E-Learning in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung weit über den Erwerb von Kompetenzen mit Hilfe moderner Informations- und Kommunikationsmittel hinaus. Bei der Entwicklung wirkungsvoller E-Learning-Maßnahmen stehen die Wissensvermittlung und eine durchdachte didaktische Ausrichtung im Vordergrund. Ziel ist es, die Medien so einzusetzen, dass der Kompetenzerwerb effektiv gefördert und die Qualität der Lernprozesse erhöht wird. E-Learning Maßnahmen sind eng mit den strategischen Zielen des Unternehmens verknüpft, denn „Effektivität bedeutet, dass die betreffenden Geschäftsprozesse so unterstützt werden, dass der Wertbeitrag der Trainingsmaßnahmen zu den Zielen der Geschäftsstrategie der Erfolgsmaßstab ist.“<sup>3</sup>

Neben der gezielten Unterstützung bei der Umsetzung strategischer Unternehmensziele hat die Durchführung von E-Learning-Maßnahmen für den Betrieb den entscheidenden Vorteil, dass diese Maßnahmen um rund 40 Prozent günstiger sind als Präsenzs Schulungen. Grund dafür sind reduzierte Abwesenheitszeiten der Beschäftigten für die betriebliche Weiterbildung sowie das Entfallen der Reise- und Hotelkosten. Mit einem E-Learning-Programm kann eine größere Anzahl an Beschäftigten Weiter-

bildungen absolvieren. Auch lässt sich der Teilnehmerkreis problemlos erweitern. Lerninhalt und Informationen können zudem stets aktuell gehalten werden. Sie stehen genau zu dem Zeitpunkt zur Verfügung, wenn sie benötigt werden. Die zeitnahe beziehungsweise direkte Umsetzung des Gelernten motiviert erfahrungsgemäß die Beschäftigten bei der Durchführung der Lerneinheiten und festigt so deren Wissen nachhaltig.

#### Chancen und Risiken von E-Learning

Von den Beschäftigten wird insbesondere in international agierenden Betrieben ein hohes Maß an *räumlicher* und *zeitlicher* Flexibilität erwartet.

Der Einsatz von E-Learning-Maßnahmen, die über das Internet- beziehungsweise Intranet zur Verfügung gestellt werden, gestattet es ihnen, in uneingeschränktem Umfang zentral entwickelte Lernangebote unabhängig von Zeit und Raum wahrzunehmen.

Diesen Nutzen erfahren nicht nur Beschäftigte, die beispielsweise im Außendienst tätig sind und außerhalb des „Standortes“ Weiterbildungsangebote wahrnehmen, sondern auch Beschäftigte, die zum Beispiel während längerer Abwesenheiten, ja sogar in der Elternzeit „am Ball“ bleiben wollen und so erforderliche Weiterbildungsmaßnahmen absolvieren können.

Konkret bedeutet es jedoch auch, dass der heimische PC eine wichtige Zugangsquelle zur Durchführung von E-Learning-Maßnahmen werden und eine betriebliche Weiterbildung in Form von Telearbeit zu Hause stattfinden kann. Unternehmen nutzen diese Möglichkeit gern für die betriebliche Weiterqualifizierung und Beschäftigte schätzen es mitunter sehr, in Ruhe von zu Hause aus lernen zu können. Es stört kein Telefon, keine E-Mail lenkt vom Lernprozess ab und es müssen nicht so nebenbei andere wichtige Arbeitstätigkeiten erledigt werden.



Stefanie Wallbruch

Stefanie Wallbruch

Dessen ungeachtet ist das Unternehmen an dieser Stelle gefordert, einen „ruhigen Lernarbeitsplatz“ bereitzustellen, um konzentriertes „e-lernen“ auch innerhalb des Betriebes zu ermöglichen.

Neben dieser räumlichen Flexibilität, die E-Learning-Maßnahmen in der betrieblichen Weiterbildung ausmacht, liegt ein großer Vorteil in der *Zeitunabhängigkeit*. Von jedem Ort und zu jeder Zeit kann Kompetenzerwerb stattfinden, so dass der Zeitpunkt des Lernens frei gestaltet werden kann und einfacher in den Arbeitsalltag zu integrieren ist. Es besteht dabei mitunter die Gefahr, dass die Grenze zwischen Arbeitszeit und Freizeit verschwimmt. Da sich während der regulären Arbeit oftmals keine Zeit finden lässt, sich betrieblich erforderliches Wissen anzueignen, wird die Lernsequenz nach Feierabend von zu Hause aus absolviert oder wichtige Informationen in der Pause „rausgesucht“. In Zeiten geringerer betrieblicher Anforderungen, die den Beschäftigten bisher ein „Luftholen“ ermöglichte (zum Beispiel in Call Centern) sollen nun E-Learning-Sequenzen bearbeitet werden, um beispielsweise im Hinblick auf wichtige Produktneuerungen informiert zu sein. Die Anforderungen steigen und die Möglichkeit, in „ruhigeren Zeiten“ liegengebliebene Arbeiten zu erledigen, entfällt. Der Druck vieler Beschäftigter wird dadurch so groß, dass betriebliche Weiterbildung, die erforderlich ist, um die Arbeitstätigkeit gewissenhaft zu erledigen, ein Stressfaktor wird und nicht die individuelle Beschäftigungsfähigkeit stärkt. Lernen erfordert Ruhe, Zeit und Konzentration und das zeit- und ortsunabhängige Lernen darf nicht zum Nachteil der Beschäftigten werden.

Ein Nutzen von E-Learning-Maßnahmen liegt darin, dass in einem Betrieb *alle Beschäftigten* gleichermaßen Bildungsangebote wahrnehmen können, die ein gewisses Maß an Medienkompetenz haben. Je nach Lernstand kann das Tempo und der Inhalt an die individuellen Fähigkeiten angepasst werden und die Lernsequenzen können „ohne Scham“ so oft wiederholt werden, wie es erforderlich ist. Individuelle Wünsche und Inhalte können berücksichtigt werden, da Fragen direkt an den Tutor und nicht vor der „ganzen Klasse“ gestellt werden müssen.

Technische Probleme beim E-Learning können dagegen sehr demotivierend sein und die Beschäftigten dürfen mit dem Angebot an Informationen nicht überflutet werden. Sie müssen in der Lage sein beziehungsweise eine Anleitung erhalten, für sie sinnvolle Inhalte zu sortieren und mit der Komplexität der eingesetzten Medien angemessen umzugehen. Die persönliche PC-Ausstattung darf dabei nicht entscheidend sein, ob jemand an einer E-Learning-Maßnahme teilnehmen kann.

Insbesondere Beschäftigte, die in ihrer Mobilität eingeschränkt sind, bekommen über das Angebot des zeit- und ortsunabhängigen Lernens breitere Zugangswege zu Weiterbildungsmaßnahmen. Es sind keine aufwendigen Reiseplanungen und Vorabprüfungen der Lokaltäten im Hinblick auf Barrierefreiheit erforderlich und ermöglichen es, dass die gleiche Weiterbildungsmaßnahme absolviert wird, wie von den Kollegen und Kolleginnen.

Das eigenverantwortliche Lernen erfordert von den Beschäftigten ein gewisses Maß an Disziplin, um Lernsequenzen erfolgreich abzuschließen. So fehlen den Beschäftigten Vergleichsmöglichkeiten des Lernerfolges und dies führt zu hohen Anforderungen an sich selbst.

Der flexible Umgang mit der Zeit hat häufig zur Folge, dass zu lange, zu viele oder zu wenige Lernsequenzen durchgearbeitet werden. Die Abgrenzung von der Arbeitszeit zur Freizeit verlangt hier nach Konsequenz. Bei E-Learning-Maßnahmen, die ausschließlich ohne Präsenzveranstaltungen auskommen, entfällt ein informeller Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen den Absolventen, der jedoch für viele ein wichtiger Bestandteil bei der Teilnahme einer Weiterbildungsmaßnahme ist.

Im Hinblick auf die demografische Entwicklung in den Betrieben und den Konzepten zum altersgerechten Lernen und Arbeiten im Betrieb, liegt in der Durchführung von E-Learning-Maßnahmen eine große Chance. Weiterbildungsmaßnahmen können inhaltlich und didaktisch dem steigenden Alter der Belegschaft angepasst und altersgerecht gestaltet werden (zum Beispiel durch zielgruppengerechte Methoden und Didaktik, Lerntempo, Praxisbezug).

## Mitbestimmung der Interessenvertretung

E-Learning-Maßnahmen zur betrieblichen Weiterbildung sind mitunter für den Nutzer bequem und flexibel. Denn er lernt, wenn er den Bedarf hat, auf dem Niveau, das ihm liegt und in der eigenen Geschwindigkeit.

Erheben Vorgesetzte jedoch die Forderung, dass die Beschäftigten nach Feierabend von zu Hause noch mal eine Lernsequenz absolvieren, dann ist es höchste Zeit, die richtigen Rahmenbedingungen für ein unbeschwertes virtuelles Lernen im Betrieb festzustecken.

Betriebsräte beziehungsweise Interessenvertretungen haben hier über ihre gesetzlichen Mitbestimmungsrechte die Möglichkeit entsprechende Spielregeln festzulegen.

So muss zum Beispiel die Festlegung eines zeitlichen Rahmens der Verlagerung der betrieblichen Weiterbildung auf die Freizeit entgegenwirken und die Möglichkeit der Leistungs- und Verhaltenskontrolle (zum Beispiel etwa in Form einer Auswertung, wer wie lange braucht, um eine Lernsequenz zu absolvieren) muss datenschutzrechtlich überprüft werden und über den Abschluss einer Betriebsvereinbarung ausgeschlossen werden.

Die Interessenvertretungen beziehungsweise Betriebsräte müssen diese Rahmenbedingungen für E-Learning-Maßnahmen festlegen. Dann können die Beschäftigten ohne Bedenken die über das Internet zur Verfügung gestellten Lerninhalte nutzen. Und diese Sicherheit ist geboten, denn die Systeme für das „Lernen im virtuellen Raum“ bieten Funktionen (zum Beispiel bei der Nutzung von Lernplattformen), die weit über die Wissensvermittlung hinausgehen: Neben der Speicherung der individuellen Lernfortschritte (Zeitpunkt des Zugriffs, Dauer, Häufigkeit, prozentgenaue Ergebnissbewertung), erinnert ein „Session Reminder“ daran, welche Lernsequenzen abzuarbeiten sind und der Terminkalender gleicht mit dem Urlaubsplan ab, wann eine Weiterbildungsmaßnahme absolviert werden kann. Diskussionsforen und Chats ermöglichen den Austausch der Lernenden und die Schnittstelle zur Personalakte stellt sicher, dass alle erworbenen Qualifikationen auch erfasst werden.

Letztendlich hängt der Erfolg von E-Learning Maßnahmen im Betrieb neben vielen anderen Erfolgsfaktoren (zum Beispiel geeignete Lerninhalte, Akzeptanz der Nutzer) von der Unternehmenskultur ab. Diese muss sich dadurch auszeichnen, dass Lernen und Arbeiten im Betrieb möglich ist und eine parallele Daseinsberechtigung hat. Beschäftigte und Vorgesetzte müssen in Eigenverantwortung die Notwendigkeit von Weiterbildung erkennen und gezielt verfolgen, um eine Lernkultur im Betrieb zu etablieren.

### Lernen als Teil des Arbeitsprozesses

Dabei ist die Ausgestaltung von E-Learning Maßnahmen in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung sehr vielfältig. Virtuelle Lerngruppen und Web-Konferenzen zur Wissensvermittlung sind inzwischen Stand der Praxis in den Betrieben. Inzwischen umfasst das „Lernen im Betrieb“ weit mehr als die Durchführung von Trainings oder Kursen. „Es tritt immer mehr ins Bewusstsein, dass ein Großteil des Lernens laufend und im Arbeitsprozess stattfindet.“<sup>4</sup> Das Wissen und die Wissensweitergabe im Betrieb soll gesichert und nutzbar gemacht werden. So verschwimmen die Grenzen zwischen E-Learning und Wissensmanagement und der Begriff des „informellen Lernens“ etabliert sich. Dieses „nicht-organisierte Lernen“<sup>5</sup> nutzt die Möglichkeiten des Web 2.0 und findet ihre Umsetzung in bereitgestellten Blogs, Twitter und Wikis im Betrieb, wobei es sich hier nicht um „von oben angeordnetes Lernen“ handelt. Auf der Grundlage dieser Lernprozesse vernetzen sich Beschäftigte, finden sich Gruppen zusammen und es werden die Mitarbeit und der Austausch verschiedener Akteure im Betrieb gefördert.

Die Lernfähigkeit der Beschäftigten, ihr Wissen und ihre Kreativität werden zunehmend als wichtige Ressourcen in erfolgreichen Unternehmen verstanden. E-Learning-Maßnahmen als Allge-

meinbegriff für das Lernen mit modernen Technologien bekommen über die Nutzung von Blogs, Twitter und Wikis eine veränderte Ausrichtung und bieten die Chance, innovatives Wissen im Unternehmen zu sichern und kreative Ideen voran zu bringen.

Insbesondere klein- und mittelständische Unternehmen stellen sich natürlich die Frage ob die Nutzung von E-Learning und insbesondere die Formen des Web 2.0 als Weiterbildungsmaßnahme für den eigenen Betrieb geeignet sind oder ob sie nicht vom „eigentlichen Arbeiten“ ablenken. Diese „neuen Formen“ des E-Learning erfordern von den Unternehmen die Offenheit, solche Systeme zu nutzen und nicht ausdrücklich in Betriebsvereinbarungen die Nutzung „Sozialer Netze“ zu verbieten. Der Erfolg von E-Learning ist gekoppelt an eine etablierte Lernkultur im Betrieb, die die Unterstützung von Prozessen und die Erreichung strategischer Ziele im Auge hat und die ein „Lernen im Arbeitsprozess“ als Routine und Alltag versteht.

### Quellen

- 1 Back, Andrea / Häusler, Martin / Seufert, Sabine: E-Learning – Weiterbildung im Internet. Kilchberg 2001, S. 22f.
- 2 Flum, Thomas: E-Learning und Unternehmensstrategie. In: PERSONAL Heft 03/2002.
- 3 Back, Andrea: E-Learning im Unternehmen. 24.09.2008. <http://www.enzyklopaedie-der-wirtschaftsinformatik.de/wi-enzyklopaedie/lexikon/uebergreifendes/E-Learning/E-Learning-im-Unternehmen/index.html/?searchterm=e-learning>. Stand 30.07.2010
- 4 S. Back ebenda
- 5 D-ELAN Deutsches Netzwerk der E-Learning Akteure e.V.: Lernet 2.0-Praxisleitfaden. Web 2.0 für Lern- und Wissensmanagement in kleinen und mittleren Unternehmen. Juni 2010. <http://www.lernetblog.de/wp-content/uploads/2010/06/LERNET-20-Praxisleitfaden-Web-2-fuer-Lern-und-WM.pdf>. Stand 30.07.2010.

Viktor Steinberger

## Arbeiten in der digitalen Fabrik – sind Computer Götter?

*CIM – Salabim: Sind wir sie los geworden, die „...Götter die wir riefen“? Nachdem bis Ende der 1980-er Jahre Szenarien einer „menschenleeren Fabrik“ (unter dem Kürzel CIM – Computer integrated Manufacturing) heftig diskutiert wurden, beruhigte sich die Aufregung mit den beginnenden 90-er Jahren. Selbst Befürworter und Verfechter – wie Professor Spur vom Produktionstechnischen Zentrum Berlin – hatten konzediert, dass es ohne lebendige Arbeit in der Fabrik nicht gehe. Das Leitprojekt von General Motors – des damals größten Industrieunternehmens der Welt – im neuen Werk in Tennessee, mit der eigens geschaffenen Marke Saturn, hatte als Ergebnis einer 20-Milliarden-Dollar Anstrengung gezeigt, dass es ohne den Faktor Arbeit nicht ging.*

Die Verfechter des Leitbildes einer guten Facharbeit – organisiert in flexiblen, teilautonomen Gruppen – schienen die besseren Argumente zu haben. Mit dem Konzept einer *humanzentrierten Fabrik* – als *human-centered Manufacturing* (HIM) war sogar eine eigene europäische Forschungsrichtung etabliert worden. Statt Computerisierung zur Ausschaltung des *Risikofaktors* Mensch im Produktionsprozess, statt *Wegrationalisierung der Kopfarbeit* waren *Neue Formen der Arbeitsorganisation* unter

dem Stichwort *Gruppenarbeit* angesagt. Die Gegenargumente waren wesentlich auf den Mängeln des CIM-Ansatzes aufgebaut. So waren die Möglichkeiten einen Roboter statt einen Menschen im Lackierprozess einzusetzen auf Grund von Software-Beschränkungen noch begrenzt. Auch die Beherrschung von „unscharfen“ Prozessen wie dem „Einzittern“ und Kleben einer Frontscheibe in die Fensterdichtung war mangelhaft.

Was ist seither geschehen? Die Technikentwicklung ist – wen würde es wundern – nicht stehen geblieben. Die beschriebenen Mängel sind mit dem menschlichen „Ein-Teachen“ und besseren Robotersteuerungen Vergangenheit. Auch planungsbezogene Defizite sind behoben. Dauerte Mitte der 1990-er ein planerischer Simulationslauf eines einfachen Montageprozesses noch Tage, so sind mit heutigen Rechnerkapazitäten auch komplexe Simulationsläufe in überschaubaren Zeitspannen, also Stunden und Minuten statt Tage, durchführbar. Die Roboter-Einsatzfähigkeit ebenso wie etwa die Steuerung automatisierter Fertigungsbereiche sind heute vergleichsweise gut beherrscht. Und wenn – mal weg vom Automobilbau – in einer spanenden Fertigung im Maschinenbau mehrere konventionelle Werkzeugmaschinen durch ein Laserbearbeitungszentrum ersetzt werden, können von vorher 12 Arbeitsplätzen schnell auch mal nur drei übrig bleiben.

Wenn wir uns also in einer modernen Fertigung umsehen, wird es auf den ersten Blick klar: Mittlerweile sind deutlich weniger Menschen in den Hallen und unter den Scheddächern unterwegs. Das hat – neben der fortgeschrittenen Automatisierung – sicher auch mit Outsourcing und Verlagerung, Offshoring und neuen Formen globaler Arbeitsteilung zu tun: Besonders arbeitsintensive Fertigungsanteile, die sich in Fließ- und Serienprozessen organisieren lassen, werden schon gern in Länder mit „billigem“ Arbeitsangebot ausgelagert.

In erster Linie ist die Ausdünnung der Belegschaften wohl einem kontinuierlichen Prozess geschuldet, der darin bestand und besteht, alle verfügbaren Stellhebel zu nutzen um Produktivität zu erhöhen. Und das bedeutet – bei hoher Wettbewerbsdichte bzw. gesättigten Märkten – in der Regel einen verringerten Bedarf an Arbeit. Welche Stellhebel sind das? Da hat es ein großes Umdenken gegeben. Viele Unternehmen versuchen – orientiert an Beispielen wie der „schlanken“ Produktion bei Toyota – systemisch vorzugehen, und nicht mehr nur einen Bereich wie z.B. den Technikeinsatz zu optimieren. Gemäß dem Leitsatz „die Summe der Teiloptima ist ungleich dem Gesamtoptimum“, wird gleichzeitig mit verschiedenen Variablen wie Betriebsmittel, Fertigungslayout, Steuerung, Arbeitsorganisation, Zeitmodellen, Qualifikation und Instandhaltung experimentiert. Der Trend geht in Richtung integrierter Modernisierungskonzepte, und dabei ist eben nicht mehr nur die Rechnerintegration interessant, die in ihrer Frühzeit so sehr im Mittelpunkt stand, sie ist nur mehr ein Element im Rahmen eines konsequent angewendeten Total Quality Managements. Hier ist nochmals Toyota zu nennen, den Fachleuten bekannt, trotz periodisch wiederkehrender Pressekampagnen die unangefochtene Nummer 1 im Automobilbau weltweit. Das Toyota Produktionssystem gilt als Referenzmodell für die Organisation von Leistungsprozessen, und seine Prinzipien und Elemente finden sich – auch als ein Resultat

von horizontalen Benchmarkingaktivitäten – mittlerweile quer durch alle Branchen.

Ob Einsatz schwäbischer Tugenden wie Ressourceneffizienz – man möge es auch Sparsamkeit nennen, oder „Vermeidung von Muda“, sprich: Verschwendung – oder altbewährte aufwandsarme Steuerungsmethoden, wie durch Pendelkarten gesteuerte Logistik – nun auch als Kanban-Methode bekannt – ob Gruppenarbeit auf Basis einer Ausnutzung gruppenspezifischer Eigenschaften – qua Anwendung von Social Engineering – oder das planvolle Abschöpfen der Ideen der WerkerInnen durch kontinuierliche Verbesserungs-Organisation (kaizen), dahinter steht ein systematisch ruheloses Management, dass über anziehende Zielvorgaben gesteuert wird. Dass in diesem integrierten Vorgehen auch modernste IT immer dann zum Einsatz kommt, wenn es sich wirtschaftlich und vom Gesamtsystem-Ansatz des Produktionsmodells her „rechnet“ sei ausdrücklich erwähnt. Aber eben nicht als Selbstzweck. Sondern nur dort wo sie flexibel anwendbar und beherrscht ist und einen Beitrag leisten kann. Das gilt – im Wettbewerb um Zeit – insbesondere für die der direkten Fertigung vorgelagerten, oft zeitintensiven planenden Bereiche, angefangen bei der Produkt- und Fabrik-Fertigungsprogramm-, Beschaffungs-, Fertigungs-, Auftrags- und Arbeitsplanung. Es endet aber noch nicht bei der kurzfristigen Werkstattsteuerung mit Verfügbarkeitsprüfung der Produktionseingaben, sondern umfasst die Bereitstellung, d.h. Steuerung von Logistik, Ein- und Auslagerung, Transport und Bewegung, sowie Kommissionierung, Verpackung und Versand. Alle Funktionen können mittlerweile durch den Einsatz digitaler Technik unterstützt werden.

Wenn nun auch Arbeiten mit hohen Qualifikationsanforderungen – wie programmieren oder konstruieren – in „billigere“ Länder exportiert und deren Ergebnisse zeitnah und unabhängig von Raum und Entfernung vor Ort wieder zu einem Prozess gefügt werden können, heißt auch das die fortgeschrittenen Möglichkeiten e-mobiler Arbeit zur Optimierung von Leistungserstellungsprozessen fast unabhängig vom Ort der Vorleistung zu nutzen.

*Standardisierung* war und ist auch ihre Grundlage: Schnittstellen, Dateiformate, Übertragungsprotokolle sind die eine Seite der Arbeit in der digitalen Fabrik. Ihre Prozesse sind jedoch nur dann stabil und beherrscht, wenn die darin arbeitenden Menschen bereit sind, sich den auf sie gerichteten Standards zu unterwerfen, d.h. wenn sie sich diese aneignen und dann auch befolgen. Es ist eine Sache des Menschenverstandes, die hochkomplexen Prozesse der Leistungserstellung so zu organisieren, dass auch in demografisch fortgeschrittenen Betrieben die Standards so ausgelegt werden, dass sie von den Arbeitenden akzeptiert und bewältigt werden können. Daher die Forderung nach „Guter Arbeit“.

**Viktor Steinberger**

**Viktor Steinberger** ist Industriesoziologe und Berater für Betriebsräte, vornehmlich in Produktionsbetrieben.

## Zukunft der Arbeit

### Von der Industrialisierung zur Informatisierung

*In allen Bereichen von Wirtschaft und Gesellschaft spielen immaterielle Werte eine wachsende Rolle. Eine Ökonomie, deren wichtigstes Produkt leicht zu vervielfältigende Informationen sind, funktioniert nach anderen Regeln als eine Wirtschaft, in der unter Einsatz von traditionellen Rohstoffen, Kapital und Arbeit materielle Güter hergestellt und gehandelt werden. Mit dem Vordringen von Computernetzwerken und digitalisierten Produkten bilden sich neue Formen der Wertschöpfung, neue Wettbewerbsstrategien und neue Unternehmensstrukturen heraus. Ähnlich wie beim Übergang von der Agrar- zur Industriegesellschaft wandeln sich im Verlauf des facettenreichen Informatisierungsprozesses auch soziale Strukturen, Wertesysteme, Verhaltensmuster und nicht zuletzt der Arbeitsbegriff grundlegend. Damit ergeben sich für die politische Gestaltung ein Fülle an neuen Herausforderungen.*

Veränderungen in der Art, wie Menschen miteinander kommunizieren, führen zu veränderten Arbeitsweisen und langfristig zu veränderten sozialen und wirtschaftlichen Strukturen. In der Zivilisationsgeschichte haben vor allem zwei Veränderungen bei den Datenträgern zu tiefgreifenden wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Umwälzungen geführt: die Erfindung der Schrift und die Erfindung des Buchdrucks. Betrachtet man die Entwicklung elektronischer Medien – vor allem des Computers und der digitalen Netze – in diesem Sinne als Innovation der Datenträger und Kommunikationsformen, dann müssen wir uns auf mindestens ebenso große Veränderungen und Brüche gefaßt machen wie bei den beiden großen Umwälzungen der Vergangenheit. Insbesondere das Internet als „Buchdruck der Neuzeit“ senkt den Aufwand zur Vervielfältigung von Informationen – und zwar in ungleich höherem Maße als es seinerzeit die Erfindung Gutenbergs tat. Da sich die Informationstechnik als vergleichsweise junge Technologie noch in den Kinderschuhen befindet, spricht vieles dafür, daß wir derzeit erst am Beginn folgenreicher Veränderungen stehen – die unsere Gesellschaft vermutlich ähnlich tief greifend verändern wie beim Wandel von der Agrar- zur Industriegesellschaft.

Allerdings hatten Menschen zu allen Zeiten große Schwierigkeiten, die Wirkungen der von ihnen geschaffenen Werkzeuge beizeiten zu erkennen und zu verstehen – vor allem wenn es sich dabei um Kommunikationsmedien handelte. Es ist heute ebenso erhellend wie erheiternd, wenn man einmal nachliest, welche Wirkungen die jeweiligen Zeitgenossen bei früheren Medieninnovationen wie etwa Telegrafie, Telefon, Film, Rundfunk usw. vermuteten.

Wer beispielsweise glaubt, daß es sich bei der internetbasierten Wirtschaft vor allem um ein Strohfeuer an den Aktienmärkten handelte, das schon längst wieder erloschen ist, der irrt. Die Geschichte folgenreicher technischer Entwicklungen zeigt, daß Wechselbäder von Euphorie und Ernüchterung samt der Achterbahnfahrten an den Börsen stets typische Begleiterscheinungen waren. Auch in der Vergangenheit löste das Aufkommen neuer Schlüsseltechnologien regelmäßig Überinvestitionskrisen aus, die dauerhaft wirksamen Technikfolgen wurden erst nach Phasen der Selbstkorrektur und bisweilen erst Jahrzehnte später klar erkennbar. Der typische Verlauf ist der einer abklingenden Schwingung, bei der die positiven und negativen Ausschläge im Lauf der Zeit immer schwächer werden, bis sich das Ganze auf einem neuen Niveau eingependelt hat.

Wer glaubt, bei *New Economy* oder Internetökonomie handle es sich nur um ein sektorales Phänomen, das auf junge Technologiebranchen – wie die Informationstechnik- und Medienindustrie – beschränkt sei, der irrt ebenfalls. In seiner ursprünglichen Bedeutung signalisierte der Begriff *Neue Ökonomie*, daß es dabei nicht um eine neue Branche, sondern um einen grundlegenden Umbruch in den Produktionsstrukturen geht, der letztlich alle Bereiche der Wirtschaft erfaßt. Insofern ist auch die oftmals beobachtbare Gegenüberstellung von „Old“ und „New Economy“ (im Sinne alter und neuer Industrien) nur Ausdruck von Unverständnis, denn die Informatisierung durchdringt und verändert Wirtschaft und Gesellschaft insgesamt – so wie es auch alle bisherigen Informations- und Kommunikationsmedien taten. Beispielsweise würde heute auch niemand mehr behaupten wollen, daß die wesentliche Wirkung des Buchdrucks das Aufkommen einer neuen (Druck- und Papier-) Branche gewesen sei. Das wiederkehrende Problem ist allerdings – und das hat vor allem der kanadische Medientheoretiker Marshall McLuhan anhand zahlreicher Beispiele gezeigt – daß man die wesentlichen Wirkungen von neuen Medien fast immer erst in größerem zeitlichen Abstand erkennen, verstehen und richtig beurteilen kann.

### Neue relative Knappheiten als Folge der Informatisierung

Ein Blick zurück kann helfen, die gegenwärtigen Veränderungen der Ökonomie klarer einzuordnen: Die wirtschaftliche Entwicklung begann mit der Agrarwirtschaft, in der mit den Produktionsfaktoren Land und Arbeit Nahrung über den eigenen Bedarf hinaus produziert wurde und somit die materiellen Voraussetzungen für die Entstehung des Handwerks und einfacher Manufakturen geschaffen wurden. In der Argargesellschaft war insbesondere Boden der knappe und vielfach umkämpfte Faktor. Als es dann vor rund zweihundert Jahren gelang, mit Hilfe der Dampfmaschine Bodenschätze in mechanische Energie zu verwandeln und damit die beschränkte menschliche und tierische Muskelkraft zu ersetzen, nahm die Energieintensität von Produktionsprozessen und Produkten immens zu. Die Entwicklung von immer komplexeren Produktionssystemen auf der Basis reichlich vorhandener Energie und Arbeitskraft war lediglich durch das verfügbare Kapital begrenzt, das in der Industrieära zum neuen knappen Faktor wurde und den Boden in seiner zentralen Bedeutung ablöste. Damit einhergehend verlagerte sich in der aufkommenden Industriegesellschaft wirtschaftlicher Reichtum von den Großgrundbesitzern zu den „Schlotbaronen“; der Kapitalismus löste den Feudalismus ab.

Mit Beginn der Informatisierung vor etwa fünfzig Jahren – und insbesondere durch die Entwicklungen von Mikroprozessor, grafischen Interfaces und digitalen Netzen Anfang der 70er Jahre – wandeln sich die relativen Knappheiten erneut. Dank der neuen technischen Möglichkeiten zu ihrer Vervielfältigung und Verbreitung ist Information zu einem rasch und reichlich verfügbaren Wirtschaftsfaktor geworden. Infolgedessen nimmt die Informationsintensität von Prozessen und Produkten aller Art drastisch zu. Selbst unscheinbare technische Alltagsgegenstände, wie etwa Mobiltelefone, enthalten heute mehr Informationen als ein ausgewachsenes zibändiges Lexikon und verfügen über mehr Rechenleistung, als in den 60er Jahren alle Computer weltweit zusammengekommen besaßen. Noch immer gilt die in den 60er Jahren formulierte Moore'sche Regel, daß sich die Leistungsfähigkeit informationstechnischer Systeme etwa alle 18 Monate verdoppelt. Ebenfalls mit exponentieller Geschwindigkeit wächst die Informationslawine - inzwischen wird die jährlich weltweit produzierte Menge an Originalinformationen auf 1 bis 2 ExaBytes ( $10^{18}$ ) geschätzt, also mehr als 100 MegaByte pro Kopf der Weltbevölkerung.

Überall dort, wo Information reichlich vorhanden ist, wird ein anderer Faktor knapp: nämlich die Fähigkeit, Information aufzunehmen (die Aufmerksamkeit) und die Fähigkeit, Informationen in Wissen und Bedeutung zu verwandeln. Diese Fähigkeiten, hier vereinfachend unter dem Sammelbegriff *Humankapital* zusammengefaßt, sind nicht beliebig vermehrbar. Ihre relative Knappheit und damit auch ihre Bedeutung nimmt mit der Informatisierung zu, die relative Bedeutung anderer Produktionsfaktoren, wie zum Beispiel des Sachkapitals, geht zurück – wenngleich es natürlich auch weiterhin benötigt wird, so wie auch eine Industriegesellschaft nicht ohne den Faktor Boden auskommt.

Mit fortschreitender Informatisierung werden mehr und mehr Routinetätigkeiten automatisiert, dadurch erhöht sich der intellektuelle Gehalt der verbleibenden Arbeit. Immaterielle Komponenten und Werte (Informationen, Dienstleistungen, Beziehungen und Emotionen) sowie der Umgang mit Wissen haben einen immer größeren Anteil an der Wertschöpfung.

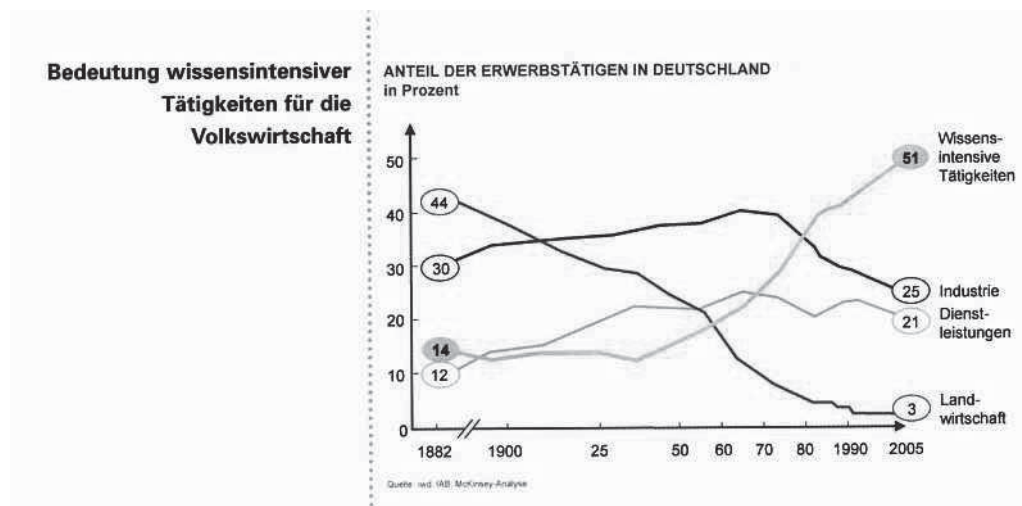
Einen ersten Vorgeschmack auf künftige relative Knappheiten liefert das, was weltweit unter Begriffen wie „Fachkräfteman-

gel“, „Jagd nach High-Potentials“ oder „War for Talents“ erörtert wird. Die wissensintensiven Tätigkeiten und die Träger hochentwickelter Talente erhalten zunehmend eine Schlüsselrolle für die gesamte Wirtschaft – auf diesem Terrain, und nicht etwa am Besitz von Landmassen und Bodenschätzen, wird sich in Zukunft das Schicksal ganzer Volkswirtschaften entscheiden. Auf die hochentwickelten Länder trifft die Bezeichnung *Industrie-nation* ohnehin schon längst nicht mehr zu. Viel eher paßt der vor 40 Jahren geprägte Begriff der „Wissensgesellschaft“, denn inzwischen stellen „Wissensarbeiter“ die Mehrheit der Erwerbstätigen (siehe Abbildung). Sie sind die Träger und Besitzer der einzigen Ressource, die wirklich knapp ist, ihr Einfluß und ihre Rolle wird die künftige Wirtschaft und Gesellschaft entscheidend prägen. Ähnlich wie beim Übergang von der Agrar- zur Industriegesellschaft werden sich mit dem neuerlichen Wandel bei den knappen Ressourcen auch die gesellschaftlichen Machtverhältnisse erneut wandeln.

Neue relative Knappheiten verändern Rahmen- und Wettbewerbsbedingungen für Unternehmen und ziehen langfristig auch einen fundamentalen Wandel von Wertesystemen und Verhaltensmustern nach sich. Da sich der dahinterliegende technologische Wandel mit oder gegen die Politik durchsetzen wird, kommt es darauf an, dem Wandel offen zu begegnen, um dessen Möglichkeiten und Wirkungen frühzeitig erkennen und nötigenfalls beeinflussen zu können. Dabei wird die Politik auf vielen Feldern mit Herausforderungen konfrontiert, die es angeraten erscheinen lassen, ihre überwiegend industriegesellschaftlich geprägten Institutionen und Regeln selbst in Frage zu stellen, bevor diese von den Umwälzungen überrollt werden.

## Auf dem Weg zu einer neuen Definition von Arbeit

Unser heutiges Verständnis von Arbeit ist ein Produkt der Industrialisierung. Während in der agrarischen Gesellschaft Menschen Jahrtausende lang gemäß dem Rhythmus der Natur lebten, brachte es die Industrialisierung mit sich, dass die Menschen sich zur selben Zeit am selben Ort versammeln mußten, um im Rahmen einer Betriebsorganisation zusammenarbeiten zu können. Denn nur so ließ sich die neue Technik der Dampfmaschine als zentrale Kraftquelle rationell nutzen. Die Zwänge von



Mechanisierung und Fabrikorganisation zertrennen Lebens- und Arbeitsraum auf vielfältige Weise. Vieles, was uns heute eher selbstverständlich erscheint – etwa die Einteilung des Tages in Arbeits- und Freizeit – wurde anfänglich als enormer Verlust an Freiheit empfunden. Die allmähliche Verfestigung dieser vielfältigen Grenzen führte im Lauf der Zeit zu einer neuen (der industriellen) Definition von Arbeit, zu industriell geprägten Lebensstilen – und auch zur Bildung neuer Solidar-Organisationen.

Im Gefolge der Informatisierung setzen sich nun neuartige Wertschöpfungsprozesse und Unternehmensformen durch, in denen die starren Grenzen der industriell geprägten Arbeitskultur wieder zerfließen. Bei vielen Formen von Wissensarbeit wird der Zwang zum kasernierten Arbeiten aufgehoben: Arbeit bezeichnet wieder das, was man tut, nicht das, wohin man geht. Das starre Regime von Ort und Zeit – ein Grundpfeiler der industriellen Arbeitskultur – wird zur Disposition gestellt. Arbeit zerfällt in viele Formen; die Grenzen zwischen Arbeits- und Freizeit, Wohn- und Arbeitsort, abhängiger und selbständiger Beschäftigung sowie zwischen verschiedenen Lebensphasen: Lernen, Arbeiten und Ruhestand verschwimmen mehr und mehr. Unser Arbeitsbegriff, der sich in den vergangenen beiden Jahrhunderten weitgehend auf „Erwerbsarbeit“ verengte, wandelt sich erneut. Langfristig gesehen wird damit unser sich an vielen Stellen auf die industrielle Definition von Arbeit gründendes System gesellschaftlicher Institutionen und Regeln mit existentiellen Herausforderungen konfrontiert.

### Abkehr von den Regeln ...

Aus dem raschen Ableben zahlreicher Internet-Start-Ups und anderer börsianischer Luftnummern wird vielerorts der Schluß gezogen, daß die Wissensgesellschaft doch nur eine Fortsetzung der Industriegesellschaft mit einer etwas anderen Produktpalette sei und daß die bisherigen ökonomischen Regeln unverändert ihre Gültigkeit behalten. Auch dies ist ein Trugschluß. Die auf dem Vormarsch befindlichen Geschäfte mit immateriellen Gütern unterscheiden sich in grundlegender Hinsicht von der Herstellungs- und Verteilungswirtschaft des Industriezeitalters.

Um die Tragweite des Wandels zu erkennen, muß man sich mit den ökonomischen Eigenheiten von immateriellen, insbesondere digitalisierten Gütern befassen. Informationsgüter werden beim Konsum nicht aufgebraucht – wie etwa das Brot oder der Urlaub – und können wie öffentliche Güter von beliebig vielen Menschen verwendet werden, ohne daß sich dadurch ihre

Qualität verändert. Der Nutzen eines Informationsgutes ist nur durch den Aufwand für dessen Vervielfältigung beschränkt, der, wie skizziert, durch die Informatisierung gegen Null tendiert. Bei digitalisierten Informationsgütern fallen die Herstellungskosten fast ausschließlich bei der Erstellung des ersten Exemplars an. Die Herstellung und Verteilung von identischen Kopien erfordert praktisch keinen nennenswerten Mehraufwand. Mit anderen Worten, jede Kopie und jeder Zugriff reduziert die Durchschnittskosten, eine Grenze nach unten existiert praktisch nicht. Unendlich fallende Durchschnittskosten sprengen aber unsere gesamte Vorstellungswelt vom Ausgleich ökonomischer Kräfte und damit von der Fähigkeit der Marktwirtschaft, sich selbst zu regulieren. Denn dieses Gedankengebäude beruht letztlich auf der Annahme steigender Durchschnitts- und (Grenz-)kosten.

In einer künftigen Wirtschaftstheorie, die dazu taugt, die Wirtschaft immaterieller Güter zu verstehen, *Intangibles* zu bewerten sowie wissensintensive Prozesse vernünftig zu steuern und zu bilanzieren, wird das Phänomen der Kommunikation einen zentralen Platz einnehmen müssen.

### ... und Arbeitsformen der Massenproduktion

Ein wesentliches Kennzeichen der Industrieära ist die Dominanz von planbarer, gleichförmiger und kolonnenhafter Vervielfältigungsarbeit. Um 1 Million Exemplare eines Industriegutes herzustellen, vollziehen beispielsweise tausend Arbeiter tausendmal identische Arbeitsschritte. Um hingegen 1 Million Exemplare eines Computerprogramms, einer digitalen Präsentation, eines Romans, Musikstücks oder anderen Geistesproduktes auf den Markt zu bringen, genügt die Herstellung eines einzigen Exemplars. An die Stelle der Massenproduktion tritt bei digitalen Gütern Unikatarbeit – jedes Produkt muß nur einmal hergestellt werden und kann gleichwohl von beliebig vielen Nutzern verwendet werden.

Dort, wo es auf Geistesblitze statt auf Maschinenlaufzeit ankommt, versagt ein auf quantitativen Größen basierender Produktivitätsbegriff, wie auch die hierauf bezogenen Konzepte zur Bewertung und Umverteilung von Arbeit. Bei Informationsprodukten zählt die Qualität der eingeflossenen Ideen und nicht die darauf verwandte Arbeitszeit – so wie man auch einen Roman nicht nach der Anzahl der Zeilen oder Schreibstunden bewertet. Insofern ist es kein Wunder, daß Eigenschaften, wie sie etwa von Kunstmärkten bekannt sind, inzwischen allgemein in der Wirtschaft an Bedeutung gewinnen: permanente Innova-



**Ulrich Klotz**

**Ulrich Klotz**, geb. 1948, Dipl.-Ing., nach Forschungs- und Entwicklungsarbeiten in Computerindustrie und Werkzeugmaschinenbau befasste er sich seit den achtziger Jahren beim Vorstand der IG Metall mit dem Themenfeld Computer und Zukunft der Arbeit. Daneben war er Stiftungsprofessor an der Hochschule für Gestaltung in Offenbach und ist in div. Gremien des Forschungsministeriums als Beirat und Gutachter tätig sowie Autor von zahlreichen, teilweise preisgekrönten, Veröffentlichungen zum Thema Arbeit, Technik und Innovation. [ulrich.klotz@t-online.de](mailto:ulrich.klotz@t-online.de).

tion, hoher Kommunikationsanteil, große Marktdynamik und intransparente Qualitäten.

Mit der Informatisierung bildet sich eine (wissensbasierte) Ökonomie heraus, die sich mehr auf die Produktion von Ideen gründet als ihre Vorgängerin, die auf die Herstellung von Objekten zu möglichst geringen Kosten ausgerichtet war. Damit wandelt sich auch die Aufgabe und der Aufbau von Organisationen. Zum wichtigsten Wettbewerbsvorteil einer Organisation wird ihre Fähigkeit, aus vorhandenem Wissen neues Wissen zu erzeugen, also Ideen und Innovationen. Innovationen entstehen aber nicht nach Plan oder auf Anordnung, sondern erfordern ein ganz anderes Klima, als es industriegesellschaftliche Managementformen zu bieten vermögen. Die heute noch vorherrschende Organisationsform – die funktionelle Hierarchie – wird früher oder später verschwinden, da in ihr die Entfaltung von Wissen und individuellen Fähigkeiten massiv behindert wird. Damit verschwindet auch eine weitere große Demarkationslinie des Industriezeitalters: die scharfe Trennung zwischen Entscheidungsträger und Ausführer. Gegenüber den aus Feudalismus und Militär abstammenden Machtpyramiden der Industriegesellschaft: oben Würdenträger, unten Innovationsträger und dazwischen Bedenkenträger – sind Netzwerke aus kleinen, relativ autonomen Einheiten, in denen jeder Knoten mit jedem anderen kommunizieren kann (und darf), Organisationsformen mit ungleich größerer Innovationsfähigkeit – das zeigen schon die Parallelen in der Biologie.

In der Internetökonomie wird Wert vor allem durch die Anwendung von Wissen vermehrt. Wissen ist aber eine Ressource, die sich bei Gebrauch nicht erschöpft, sondern sogar noch vermehrt. Je mehr Menschen Wissen verarbeiten, je produktiver die Informationstechnik-Systeme sind, desto mehr Rohstoff und Aufgaben für andere Wissensarbeiter entstehen dabei – Wissensarbeit erzeugt immer neue Wissensarbeit. Grenzen des Wachstums sind für immaterielle Güter, bislang jedenfalls, nicht erkennbar. Anders als bei materiellen Gütern, bei denen das (Gesamt-)Arbeitsvolumen durch natürliche Grenzen (Ressourcenvorkommen, Marktsättigung etc.) limitiert ist, erzeugt im Bereich der Wissensarbeit die steigende Zahl an Wissensarbeitern wachsenden Bedarf an immer neuen Wissensarbeitern – mit ständig steigenden Anforderungen hinsichtlich dessen, was mit Talent, Kreativität, Intuition usw. umschrieben wird – also all jener Fähigkeiten, in denen sich menschliche und maschinelle Informationsverarbeitung grundlegend voneinander unterscheiden.

Die meisten Arbeiten, die routinemäßig genug sind, um gemessen zu werden, kann man früher oder später auch an technische Systeme übertragen. Wertschöpfung findet damit künftig immer mehr bei der Bewältigung von Ausnahmesituationen und immer weniger bei Standardabläufen statt. Übrig bleiben somit Tätigkeiten, die sich dem herkömmlichen Produktivitätsbegriff und damit auch den tradierten Formen von „Regulierung – dem Paradigma der industriell geprägten Arbeitsgesellschaft“ weitgehend entziehen. In der Informationsökonomie steht deshalb das Einkommen nicht mehr in Beziehung zur investierten Arbeitszeit, sondern hängt ab von dem Geschick, der Originalität und der Schnelligkeit, neue Probleme zu identifizieren, sie auf kreative Weise zu lösen und überzeugend zu kommunizieren. Damit einhergehend verlieren herkömmliche Karrierewege, formale Ausbildungsabschlüsse, standardisierte Berufsbilder und fi-

xierte Stellenbeschreibungen allmählich an Bedeutung. Was im Industriezeitalter Energie, Spezialisierung und Austauschbarkeit waren, werden in der neuen Ära Zeit, Lernen und Anpassungsfähigkeit sein.

Während man bis vor kurzer Zeit noch glaubte, daß steigende Produktivität zu stetig kürzeren Arbeitszeiten führen würde, erleben viele Wissensarbeiter heute das genaue Gegenteil: verschwimmende Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit, man ist sowohl hier wie dort mehr und mehr beschäftigt – vor allem mit Informationen. Die sich hieraus ergebende Notwendigkeit, die Balance zwischen Arbeit und Leben neu erlernen zu müssen, ist ein weitere Facette der nachindustriellen Definition von Arbeit.

## Neue Rolle für Gewerkschaften

Die praktische Politik der Gewerkschaften ist aus vielerlei Gründen nach wie vor an den Strukturen, Werten und Verhaltensmustern der Industrieära orientiert. Eine nicht zu unterschätzende Rolle spielt dabei die Tatsache, daß weite Teile der Gewerkschaften hinsichtlich der Wirkungen der Informationstechnik über nahezu drei Jahrzehnte hinweg einem fatalen Irrtum erlagen: Man übertrug die Erfahrungen mit klassischen Maschinen (die Muskelarbeit ersetzen und den Menschen zum Anhängsel machten) einfach auf den Computer. Bezeichnenderweise betrachtete man die neue Technologie nicht als ein Medium für die Kommunikation, sondern als eine „Denk-Maschine“, die die Kopfarbeit ersetzen und entwerten würde und richtete sich demzufolge in den unterschiedlichsten Politikfeldern auf eine Fortschreibung klassischer Rationalisierungsmuster und Trends in der Arbeitswelt ein.

Heute laufen Gewerkschaften Gefahr, zu Opfern ihrer eigenen Fehleinschätzungen der wichtigsten Innovation des 20. Jahrhunderts zu werden. Hier sind die tieferen Ursachen ihres seit den 70er Jahren zu verzeichnenden Bedeutungsschwundes zu finden. Denn die zuvor skizzierten, umwälzenden Wirkungen des neuen Mediums in der Arbeitswelt werden, wenn überhaupt, nur zögerlich wahrgenommen; die Erkenntnis, dass bei Wissensarbeit mit digitalisierten Gütern die traditionellen, industriell geprägten Politikkonzepte versagen, weil in diesem rasch wachsenden Bereich der Arbeitswelt dem Kerngeschäft der Gewerkschaften die Grundlagen abhanden kommen, ist zumindest auf den Entscheidungsebenen noch nicht angekommen – im Gegenteil: nach wie vor dominiert die Auffassung, das Platzen der Internet-Spekulationsblasen sei doch der beste Beweis dafür, dass man weitermachen könne wie bisher und das man sich auch künftig auf das bisherige Kerngeschäft konzentrieren solle.

Wenn Gewerkschaften heute vor allem bei jungen Wissensarbeitern das Image schwerfälliger „Apparate“ aus einer anderen Epoche haben, so spiegelt sich auch darin die Verknennung der Folgen und Zwänge, die die Informatisierung nach sich zieht. Zwar ist es inzwischen auch bei Gewerkschaften längst stehende Redewendung, „dass Organisationsstrukturen, Arbeitsformen und Verhaltensmuster verändert werden müssen, um in einer Welt des rascheren Wandels bestehen zu können“. Schaut man jedoch genauer hin, so zeigt sich, dass die praktischen Projekte zur eigenen Modernisierung im Kern den klassischen Mustern der Industrieära folgen, wodurch die Probleme nicht gelöst, son-

den langfristig sogar noch verschärft werden. Hier zeigt sich die tiefe Verwurzelung in den Kategorien und Denkweisen von Taylor & Co. sogar noch viel deutlicher als in den oft gescholtenen Ritualen gewerkschaftlicher Tagespolitik.

Bereits in den sechziger Jahren warnte der Medienpionier Marshall McLuhan in seinem Buch *Understanding Media*: „Die Ausbreitung neuer Medien führte stets auch zum Untergang sozialer Formen und Institutionen und zur Entstehung neuer [...] Vor allem die Teile der Gesellschaft, die die langfristigen Wirkungen des neuen Mediums zu spät erkannten, mußten dies mit ihrem Untergang bezahlen.“ Gewerkschaften sind also gut beraten, aus dieser Erkenntnis endlich die notwendigen Konsequenzen hinsichtlich einer qualifizierten Auseinandersetzung mit technisch induzierten Veränderungen der Arbeitswelt zu ziehen – andernfalls wird der durch die Informatisierung bewirkte Niedergang industrieller Arbeitsformen auch weiterhin mit dem Niedergang all jener Organisationen Hand in Hand gehen, die sich auf eben diesem Fundament gründen.

Menschen, die in neuen Formen arbeiten, die ein anderes Verhältnis zu ihrer Arbeit entwickeln, deren Identität sich mehr aus ihrem Wissen als aus der Zugehörigkeit zu einem Unternehmen speist, entwickeln auch einen neuen Bedarf an Sachwaltern und Ratgebern. In der Wissensgesellschaft entsteht nicht weniger, sondern anderer Bedarf an sozialer Sicherung, Kommunikation und sozialer „Heimat“. Mit der Auflösung des klassischen Betriebs und der Verschiebung sozialer Bezüge vom Arbeitsplatz in die übrige Lebenssphäre werden sich neue Formen gemeinschaftsorientierten Handelns und neue Quellen der Identitätsbildung entwickeln.

Institutionen, die Gemeinschaft bilden und sich um sozialen Ausgleich kümmern, werden in einer vielfältig zersplitterten Gesellschaft vermutlich sogar noch wachsende Bedeutung erhalten. Neue Unternehmensmodelle und Arbeitsformen eröffnen zugleich auch neue, zum Teil deutlich bessere Durchsetzungsmöglichkeiten für Forderungen an die Gestaltung von Arbeit und Einkommen. Mit dem Vordringen wissenschaftlicher Arbeitsformen verlieren allerdings die alten großflächig wirkenden, kollektiven Regelungen ihre Funktion, stattdessen sind flexible, stärker die individuellen Bedürfnisse des Einzelnen berücksichtigende Dienstleistungen gefordert.

## Neue Arbeit erfordert neue (Aus-) Bildung

Das heißt aber nicht, daß in der sich rascher wandelnden neuen Welt die alte Notwendigkeit zu politischer Orientierung und Organisation überflüssig würde. Im Gegenteil, es ist unverkennbar,

dass mit dem Strukturwandel die Ungleichheiten in der Welt, die Gegensätze zwischen Arm und Reich, sogar noch dramatisch zunehmen werden. Auf die sich verschärfende Polarisierung der Gesellschaft wies übrigens schon 1947 Norbert Wiener in seinem Buch *Kybernetik* hin: „Stellt man sich die zweite (kybernetische) Revolution als abgeschlossen vor, so wird das durchschnittliche menschliche Wesen mit mittelmäßigen oder noch geringeren Kenntnissen nichts zu ‚verkaufen‘ haben, was für irgend jemanden das Geld wert wäre.“

Der hohe Anteil Langzeitarbeitsloser sowie die Tatsache, dass das Durchschnittseinkommen in Deutschland inzwischen deutlich unter dem einiger anderer Länder liegt, ist eine direkte Folge der Tatsache, dass in unserem industriegeprägten Bildungssystem solche Erkenntnisse auch sechzig Jahre später noch immer nicht genügend verbreitet sind.

Statt beispielsweise in den Schulen die Entwicklung neuer Fähigkeiten zu fördern, um sich in dieser neuen Welt sinnvoll orientieren und vor allem die Qualität und Entstehungszusammenhänge von Informationen besser bewerten zu können, statt also jungen Menschen vor allem das beizubringen, was Computer nicht können, verraten die Schultypen, Lehrpläne, Methoden und vieles andere mehr, wie tief sitzend industriegesellschaftliche Kategorien, Denkmuster und Werte noch in den Köpfen der „Lehrkräfte“ (schon dieser Begriff verrät es) verankert sind. Noch immer wird bei uns die Mehrzahl junger Menschen für die industrielle Arbeitswelt von gestern ausgebildet: „Öffentliche Schulen sind in vielen Ländern nichts anderes als Fabriken, um junge Menschen mit Arbeitsfertigkeiten vertraut zu machen, die in der Fließbandfertigung benötigt werden, zum Beispiel Anweisungen entgegenzunehmen, pünktlich am Werkstor zu erscheinen, Arbeiten zu erledigen, die sich endlos wiederholen, in einer hierarchischen, bürokratischen Unternehmensstruktur zu funktionieren usw.“

Im Grunde erinnert hier vieles eher an die Mönche, die auch noch fünfzig Jahre nach der Erfindung des Buchdrucks jedes einzelne gedruckte Exemplar Korrektur lasen, weil sie die Wirkung der neuen Technik anfänglich gar nicht begreifen konnten. Gut möglich, dass sich spätere Generationen über unser heutiges Verständnis der Internet-Wirkungen ebenfalls kopfschüttelnd amüsieren werden.

## Quelle

- 1 Heidi und Alvin Toffler: *Die Helden von morgen*, GDI-Impuls, Heft 3, 2009, S. 8-9

### Vortrag in Konstanz

FfF Beiratsmitglied Prof. Dr. Michael Grütz hat an der Hochschule Konstanz einen Vortrag zur kritischen Wirtschaftsinformatik gehalten. Der Vortrag umspannte eine bunte Themenpalette aus dem I&G Bereich Berufsethik und Datenschutz, etwas die Folgen des SCHUFA Scorings oder das ethische Dilemma bei einem Plagiatsverdacht. Anschaulich waren Fallbeispiele aus seinem persönlichen Erfahrungsbereich. Neben aktuellen Themen wie social networks, SWIFT Abkommen oder den Folgen der beruflichen Belastung in der IT wurden auch viele Aktivitäten des FfF erwähnt.

---

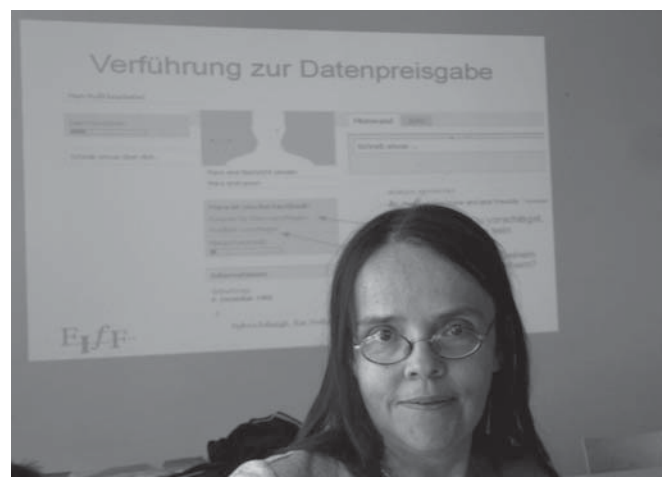
### Fortsetzung der Vorträge zu social networks an Münchner Schulen

Die Regionalgruppe München setzte am 19.7. an einem Münchner Gymnasium ihre Vortragsreihe zu Datenschutz und Sicherheit in sozialen Netzwerken fort (vgl. FfF-Ko 2/2010). Diesmal wurden direkt aufeinander folgend drei Vorträge vor insgesamt 5 Klassen der Jahrgangsstufe 6 gehalten.

Das Konzept wurde im wesentlichen beibehalten.

Zunächst wurden die Schüler befragt, ob, wie oft und welchen Geräten sie soziale Netzwerke und das Internet nutzen. Auch in der 6. Klasse sind fast alle Schüler bereits mit einem eigenen Profil in Facebook oder Lokalisten aktiv.

Inhaltlich wurden Eigenschaften des Internets behandelt, wie die Schwierigkeit, einmal veröffentlichte Inhalte wieder zu löschen. Die Auswertungsmöglichkeiten werden anhand von sehr alten Informationen über die Vortragenden demonstriert und die kommerziellen Interessen durch das Bild des Internets als öffentlichem Marktplatz veranschaulicht. Des Weiteren wurde ge-



*Sylvia Johnigk beim Vortrag social networks, Juli 2010*

zeigt, wie Zugriffsrechte auf populären Portalen gesetzt werden können. Auch auf die kommerziellen Interessen der Betreiber und die Folgen der Verwertung der Nutzerprofile wurde eingegangen.

Auf besonderes Interesse stießen die datenschutzrechtlichen Möglichkeiten zum Verbot der Veröffentlichung und zum Löschen von Daten. Es gab an der Schule bereits Vorfälle, bei denen Bilder ungefragt veröffentlicht und die Löschung verweigert wurde.

Eine besondere Herausforderung entstand für uns als Vortragende, weil durch schlechte Organisation beim mittleren Vortrag kein Lehrer anwesend war und wir die 60 Schüler alleine bändigen mussten. Einmal mehr wurde uns bewusst, wie wichtig kleine Klassen sind und was Lehrpersonal bei der Beaufsichtigung täglich leisten muss.

*Sylvia Johnigk und Kai Nothdurft*

---

### Filmabend in München

Am 05.07.2010 fand ein Filmabend statt. Nachdem wir uns bei spanischem Essen gestärkt hatten, versammelten wir uns den Privaträumen eines Mitglieds. Gemütlich in Sesseln, mit Beamer und großer Leinwand, sahen wir uns bei Wein, Bier und anderen Getränken die fast 2 ½ stündige Dokumentation „The Corporation“ an, um anschließend darüber zu diskutieren. Ein Film, den es sich lohnt gesehen zu haben.

The Corporation ist ein kanadischer Dokumentarfilm aus dem Jahr 2003. Im Film werden die Handlungen und Verhaltensweisen von real existierenden Großunternehmen auf eine ganz eigene Art präsentiert. Für Unternehmen wurde das Konstrukt der juristischen Person erfunden, um es ihnen zu erlauben, wie ein Mensch rechtlich handeln zu können, etwa Besitz zu erwerben oder klagen zu können. Legt man jedoch menschliche Wertmaßstäbe an die Unternehmen als Messlatte für das Handeln und Verhalten an, so kommt man zum Ergebnis, dass dieser Mensch (also das Unternehmen) alle Kriterien eines schwer psychisch Gestörten erfüllt. Anders ausgedrückt, die Macher kommen zum Ergebnis, dass ein profitorientiertes Unternehmen nach klinischen Gesichtspunkten ein Psychopath ist.

Der Film wurde vom Rechtswissenschaftler Joel Bakan geschrieben und von Mark Achbar und Jennifer Abbott produziert.

Der Film kann in deutscher Fassung als DVD im Internet bestellt werden. Die englische Originalfassung kann kostenlos und legal über das BitTorrent-Netzwerk heruntergeladen werden.

Weitere Informationen zum Film finden Sie auf deren Homepage <http://www.thecorporation.com/>

*Sylvia Johnigk*

## Nachruf auf Heribert Fieber

Heribert Fieber ist am Freitag, den 16. Juli 2010 in München verstorben.

Er ist 66 Jahre alt geworden. Heribert ist nach schwerer und unheilbarer Krankheit friedlich eingeschlafen. Seine Familie war bei ihm. Sein Wunsch nach einem sanften Tod ist ihm erfüllt worden.

Er ging mit seiner Krankheit im Freundeskreis sehr offen um, setzte sich, so wie man ihn kannte, damit bewusst auseinander. Er nahm seine Krankheit an und lebte das letzte halbe Jahr sehr bewusst und war bis zuletzt aktiv. Aus dieser aktiven Auseinandersetzung mit seiner Krankheit, mit sich selbst und der Fortsetzung seines Tuns sowie aus zahllosen Gesprächen mit seinen Freunden zog er die Kraft und eine bewundernswerte psychische Stabilität, eine, die er immer hatte, wenn es schwere Auseinandersetzungen zu führen gab.

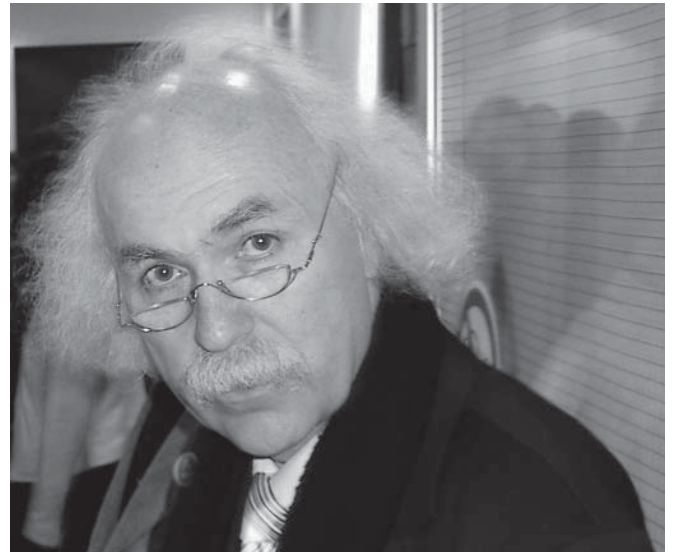
Ich konnte und durfte ihn auf seinem Weg von Bekanntgabe der Diagnose bis zu seinem Tod begleiten, habe ihm aber versprechen müssen, niemandem von seiner Krankheit zu erzählen, woran ich mich selbstverständlich gehalten habe. Er wollte selbst bestimmen, wem er es erzählte und wem nicht. Er wollte kein Mitleid und Bedauern, sondern Freundschaft, die sich gegenseitig hilft.

Für viele wäre das Leben ohne Heribert Fieber anders verlaufen und die wohl meisten wissen das. Wer ihm danken will, möge durch sein eigenes Verhalten, seine Lehre forttragen und die Welt durch seinen persönlichen Einsatz in seinem persönlichen Umfeld ein Stück besser machen.

Im Mittelpunkt seines Lebens stand die gewerkschaftliche Arbeit. Seine jahrzehntelange Betriebsratsarbeit war erfüllt von Engagement für „seine Belegschaft“, wie er oft sagte, mit Mut, tiefen Wissen und sicherem Handeln in unsicheren Zeiten. Er gab nie auf, suchte immer nach neuen Wegen, wenn alte nicht zum Ziel führten. Mit diesem seinem Tun, das weit über gewerkschaftliche Arbeit hinausging, wird er uns allen ein Vorbild bleiben.

Sein Tun, seine Worte, Gedanken und Bilder werden allen, die ihn wirklich kannten und verstanden haben, immer in Erinnerung bleiben. Er hat vielen Menschen geholfen und Hoffnung gegeben. Heribert hat die Werte, von denen er gesprochen hat, täglich gelebt. Er hat sich diese nie nehmen lassen, auch dann nicht, wenn dies gravierende Nachteile für ihn bedeutete.

Menschlichkeit und Menschenwürde, verbunden mit dem Bewusstsein, dass die Welt sich nur zum Besseren ändern wird, wenn die Menschen in gegenseitiger Achtung im Großen wie im Kleinen um Gerechtigkeit und Menschlichkeit ringen, waren das Fundament seines Lebens. Diese Festigkeit ließ ihn Dinge tun, die andere Menschen nicht vollbringen können. Die Krönung seines gewerkschaftlichen und betriebsrätlichen Tuns, das sein Leben erfüllte, war der Arbeitskampf 2003 in der Münchner Hofmannstraße. Viele Menschen haben ihm sehr viel zu verdanken.



Heribert Fieber – Foto: David Hollis

Er sah, wie er mir sagte, sein Leben als erfüllt an. Er wollte dieses Leben führen und kein anderes.

Ich habe mit ihm einen sehr guten Freund verloren. Heribert wird fehlen, aber sein Tun wird weiter wirken und Früchte tragen.

Inken Wanzek

### Anmerkung der Münchner Regionalgruppe:

Viele von uns in der Münchner FIF-Regionalgruppe haben Heribert gekannt und sehr geschätzt. Er war dem FIF verbunden und hatte die gleichen Ziele. Was uns beschäftigt, hat ihn getroffen als die Staatsanwaltschaft München seinen Betriebsrats-PC beschlagnahmt und durch Siemens selbst hat knacken und auswerten lassen. Es war eine Aktion, zu der das Landgericht München I 2005 feststellte:

*„Die Entfaltung der Persönlichkeit, die gewerkschaftliche Betätigungsfreiheit, die Unverletzlichkeit der Wohnung, der Justizgewährungsanspruch und das Rechtsstaatsprinzip wurden durch Siemens und die Staatsanwaltschaft missachtet.“* (zitiert nach Rechtsanwalt Helms, 23.7.2010)

Heribert war ein Beispiel dafür, wie wichtig unsere Arbeit und der Kooperation mit denen ist, die die Rechte von Beschäftigten verteidigen. Wir sind sehr traurig über seinen Tod. Als wir davon erfahren haben, wollten wir hier gern den Nachruf von Inken veröffentlichen.

Es gibt eine Aktion von Heribert Fiebers Mitstreiterinnen und Mitstreitern, die in seinem Sinn zu empfehlen ist:

<http://blog.nci-net.de/2010/07/26/aktion-ein-weg-fur-heribert-fieber/>

### Datenschutz-Gütesiegel für Elster-Online

Steuerdaten sind Vertrauenssache. Für die Elektronische Steuer-Erklärung stellt die deutsche Finanzverwaltung den Bürgerinnen und Bürgern das ELSTER-Verfahren bereit. Das Unabhängige Landeszentrum für Datenschutz Schleswig-Holstein (ULD) hat jetzt die „ElsterOnline Client Server Architektur“ (ElsterOnline) mit dem Datenschutz-Gütesiegel Schleswig-Holstein ausgezeichnet und bescheinigt damit, dass diese datenschutzkonform eingesetzt werden kann. Betreiber des Verfahrens und Antragsteller ist das Bayerische Landesamt für Steuern. Das Verfahren tauscht mit Hilfe zentraler Stellen (sogenannter Clearing-Stellen) Dokumente zwischen den Steuerpflichtigen und den Finanzverwaltungen der Länder aus.

Die gutachterliche Prüfung wurde durch die „datenschutz cert GmbH“ aus Bremerhaven durchgeführt. Sie hat dem ULD nachvollziehbar dargelegt, dass das eingesetzte Verfahren die Authentizität, Vertraulichkeit und Integrität der übermittelten elektronischen Dokumente sicherstellt. Dabei wird trotz Verzicht auf den Einsatz von qualifizierten Signaturen mindestens die Sicherheit erreicht, die auch für die schriftliche Einreichung der Daten beim Finanzamt gilt. Anlässlich der Verleihung des Datenschutz-Gütesiegels erklärt Dr. Thilo Weichert, Leiter des ULD:

*„Für die Übermittlung von den sehr sensiblen Steuerdaten ist es wichtig, dass das dazu verwendete Werkzeug den strengen Anforderungen von Datenschutz und Datensicherheit entspricht. Ich freue mich sehr, dass uns dieses bei ElsterOnline nachgewiesen werden konnte. Das entbindet Hersteller und Betreiber nicht, die technischen und rechtlichen Veränderungen im Auge zu behalten, um durch Weiterentwicklungen neuen Gefahren entgegenzuwirken. Entsprechendes gilt für die Finanzverwaltungen, die ElsterOnline einsetzen und die für die rechtskonforme Weiterverarbeitung der Steuerdaten verantwortlich sind.“*

Den Betroffenen werden eindeutige Informationen über die erfassten Daten, deren Verwendung und Aufbewahrungsfristen zur Verfügung gestellt. Während des Zertifizierungsverfahrens wurde das Produkt weiter verbessert, u. a. durch frühzeitige Löschung nicht mehr erforderlicher Daten. Die Finanzverwaltungen haben darauf zu achten, dass ordnungsgemäße Rechts- und Vertragsgrundlagen für den jeweiligen Einsatz von ElsterOnline und seiner Clearingstellen vorliegen. Aus dem Kurzgutachten<sup>1</sup> zur Zertifizierung ergibt sich, dass Überarbeitungen und Konkretisierungen noch abgeschlossen werden müssen.

<sup>1</sup> <https://www.datenschutzzentrum.de/guetesiegel/kurzgutachten/g100804/>

### Hass 2.0: Warnung vor Neonazi-Aktivitäten

Die Bundeszentrale für politische Bildung, jugendschutz.net und die Online-Beratung gegen Rechtsextremismus stellten am 24.08.2010 in Berlin aktuelle Zahlen über den Missbrauch des Internets durch Neonazis vor und präsentierten Gegenstrategien. Der Projektbericht ist als PDF-Datei abrufbar.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> [http://www.hass-im-netz.info/fileadmin/dateien/PK\\_Berlin/Projektbericht\\_2009.pdf](http://www.hass-im-netz.info/fileadmin/dateien/PK_Berlin/Projektbericht_2009.pdf)

### Berliner Verwaltungsgericht verbietet das polizeiliche Filmen friedlicher Demonstrationen

Die Humanistische Union weist in einer Pressemitteilung auf ein Urteil des Verwaltungsgerichts Berlin hin, das die langjährige Praxis der Berliner Polizei, Demonstrationen zu Zwecken der Einsatzplanung und -lenkung zu filmen, für rechtswidrig erklärt (VG 1K 905.09). Prof. Dr. Fredrik Roggan, stellvertretender Bundesvorsitzender der Humanistischen Union, begrüßt die Entscheidung des Berliner Gerichts: „Das Verwaltungsgericht hat mit seinem Beschluss die Demonstrationsfreiheit erheblich gestärkt. Es gibt ein Recht von Demonstrationsteilnehmern, ohne Angst vor Videoüberwachung an friedlichen Versammlungen teilzunehmen. Aus verfassungsrechtlicher Sicht lag diese Wertung auf der Hand.“

Anlass der Entscheidung war die Überwachung der Anti-Atom-Demonstration vom 5. September 2009. Diese hatte die Berliner Polizei aufgenommen, obwohl sie selbst bei den Teilnehmern keinerlei Gewaltabsichten feststellen konnte. Das Verwaltungsgericht stellte ausdrücklich fest, dass es an einer Rechtsgrundlage für die Aufzeichnung fehlte. Die pauschale Videoaufzeichnung von Demonstrantinnen und Demonstranten entspricht einer langjährigen Praxis der Berliner Polizei.

Dieser Praxis hat das Verwaltungsgericht nun einen Riegel vorgeschoben. „Das Verwaltungsgericht hat eine Entscheidung von grundlegender Bedeutung gefällt, die über den aktuell verhandelten Fall hinausgeht“, stellt Roggan fest. Nach dem Urteil gelte in Zukunft, dass das Filmen von friedlichen Demonstrationen durch die Berliner Polizei unzulässig sei.

### Filmhinweis » Die Lebensreise der Jane Goodall«

Ab September läuft in den Kinos ein Film über die UN-Friedensbotschafterin Jane Goodall: *Jane's Journey – Die Lebensreise der Jane Goodall*. Mehr als 300 Tage im Jahr auf Reisen, fast jeden Tag an einem anderen Ort. Seit beinahe 25 Jahren ist dies das Leben von Jane Goodall. Von Afrika nach Nordamerika, Europa bis hin zu den schmelzenden Eiswüsten von Grönland begleitet die Dokumentation diese außergewöhnliche Frau, deren Ziel es ist, unser Denken und Handeln nachhaltig zu verändern. Trailer: <http://janes-journey-film.de/>



Im FlfF haben sich rund 700 engagierte Frauen und Männer aus Lehre, Forschung, Entwicklung und Anwendung der Informatik und Informationstechnik zusammengeschlossen, die sich nicht nur für die technischen Aspekte, sondern auch für die gesellschaftlichen Auswirkungen und Bezüge des Fachgebietes verantwortlich fühlen. Wir wollen, dass Informationstechnik im Dienst einer lebenswerten Welt steht. Das FlfF bietet ein Forum für eine kritische und lebendige Auseinandersetzung – offen für alle, die daran mitarbeiten wollen oder auch einfach nur informiert bleiben wollen.

Vierteljährlich erhalten Mitglieder die Fachzeitschrift FlfF-Kommunikation mit Artikeln zu aktuellen Themen, problematischen

Entwicklungen und innovativen Konzepten für eine verträgliche Informationstechnik. In vielen Städten gibt es regionale AnsprechpartnerInnen oder Regionalgruppen, die dezentral Themen bearbeiten und Veranstaltungen durchführen. Jährlich findet an wechselndem Ort eine Fachtagung statt, zu der TeilnehmerInnen und ReferentInnen aus dem ganzen Bundesgebiet und darüber hinaus anreisen. Darüber hinaus beteiligt sich das FlfF regelmäßig an weiteren Veranstaltungen, Publikationen, vermittelt bei Presse- oder Vortragsanfragen ExpertInnen, führt Studien durch und gibt Stellungnahmen ab etc. Das FlfF kooperiert mit zahlreichen Initiativen und Organisationen im In- und Ausland.

## Das FlfF-Büro

### Geschäftsstelle FlfF e.V.

Goetheplatz 4, D-28203 Bremen

Tel.: (0421) 33 65 92 55, Fax: (0421) 33 65 92 56

E-Mail: [fiff@fiff.de](mailto:fiff@fiff.de)

Die aktuellen Bürozeiten entnehmen Sie bitte unseren Webseiten.

### Bankverbindung:

Sparda Bank Hannover eG

Kontoverbindung: 800 927 929

BLZ 250 905 00

IBAN: DE66 2509 0500 0800 9279 29

BIC: GENODEF1S09

## FlfF im Netz

### Das ganze FlfF:

[www.fiff.de](http://www.fiff.de)

### FlfF-Mailingliste

An- und Abmeldungen an:

<http://lists.fiff.de/mailman/listinfo/fiff-L>

Beiträge an: [fiff-L@lists.fiff.de](mailto:fiff-L@lists.fiff.de)

### FlfF-Mitgliederliste

An- und Abmeldungen an:

<http://lists.fiff.de/mailman/listinfo/mitglieder>

Beiträge an: [mitglieder@lists.fiff.de](mailto:mitglieder@lists.fiff.de)

### Mailingliste Videoüberwachung:

An- und Abmeldung unter

<http://lists.fiff.de/mailman/listinfo/cctv-L>

Beiträge an: [cctv-L@lists.fiff.de](mailto:cctv-L@lists.fiff.de)

## Beirat

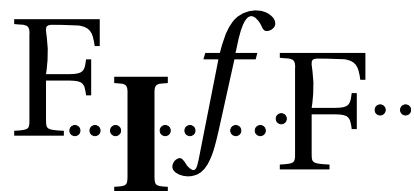
**Michael Ahlmann** (Bremen); **Peter Bittner** (Köln); **Dagmar Boedicker** (München); **Prof. Dr. Wolfgang Coy** (Berlin); **Prof. Dr. Wolfgang Däubler** (Bremen); **Prof. Dr. Leonie Dreschler-Fischer** (Hamburg); **Prof. Dr. Christiane Floyd** (Hamburg); **Prof. Dr. Klaus Fuchs-Kittowski** (Berlin); **Prof. Dr. Michael Grütz** (Konstanz); **Prof. Dr. Thomas Herrmann** (Dortmund); **Prof. Dr. Wolfgang Hesse** (Marburg); **Dr. Eva Hornecker** (Milton Keynes; UK); **Werner Hülsmann** (Konstanz); **Ulrich Klotz** (Frankfurt); **Prof. Dr. Klaus Köhler** (München); **Prof. Dr. Herbert Kubicek** (Bremen); **Prof. Dr. Klaus-Peter Löhr** (Berlin); **Dipl.-Ing. Werner Mühlmann** (Oppburg); **Prof. Dr. Frieder Nake** (Bremen); **Prof. Dr. Rolf Oberliesen** (Bremen); **Prof. Dr. Arno Rolf** (Hamburg); **Prof. Dr. Alexander Rossnagel** (Kassel); **Prof. Dr. Gerhard Sagerer** (Bielefeld); **Prof. Dr. Gabriele Schade** (Ilmenau); **Prof. Dr. Dirk Siefkes** (Berlin); **Prof. Dr. Marie-Theres Tinnefeld** (München); **Dr. Gerhard Wohland** (Waldorf-Häslach)

## FlfF-Vorstand

- **Stefan Hügel (Vorsitzender)** – Frankfurt am Main
- **Jens Rinne (stellv. Vorsitzender)** – Mannheim
- **Carsten Büttemeyer** – Münster
- **Sylvia Johnigk** – München
- **Prof. Dr. Hans-Jörg Kreowski** – Bremen
- **Prof. Dr. Dietrich Meyer-Ebrecht** – Aachen
- **Kai Nothdurft** – München
- **Raffael Rittmeier** – Bremen
- **Prof. Dr. Britta Schinzel** – Freiburg
- **Julia Stoll** – Grenzach-Wyhlen
- **Ralf E. Streibl** – Bremen
- **Joerg Zeltner** – Köln

Kopieren, ausfüllen und einsenden an:

FIFF e.V.  
Goetheplatz 4  
D-28203 Bremen  
Fax: (0421) 33 65 92 56



## Vielzweckschnipsel

### Das möchte ich:

- ☐ aktives Mitglied des FIFF werden.  
Normale Mitgliedschaft mit Stimmrecht und Bezug der FIFF-Kommunikation. Der Mindestbeitrag ist für Verdienende **60 Euro** und für Studierende und Menschen in vergleichbarer Situation **15 Euro**.  
(Für Studierende ist das erste Jahr kostenlos.)
- ☐ förderndes Mitglied des FIFF werden.  
Mitgliedschaft ohne Stimmrecht, z.B. für Institutionen. Der Mindestjahresbeitrag beträgt **60 Euro**.
- ☐ die FIFF-Kommunikation zum Preis von **28 Euro** jährlich frei Haus abonnieren.
- ☐ dem FIFF etwas spenden.
- ☐ Ich überweise den Betrag auf das **Konto 92 79 29** bei der Sparda Bank Hannover eG, BLZ **250 905 00** oder nutze die internationale Kontonummer **IBAN: DE05 2509 0500 0000 9279 29**, **BIC: GENODEF1S09**.
- ☐ Der Mitglieds- bzw. Abobeitrag soll per Lastschriftverfahren von meinem Konto abgebucht werden.

Datum

Unterschrift

### Einzugsermächtigung

Hiermit ermächtige ich das FIFF 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: \_\_\_\_\_

Datum

Unterschrift

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

### Die/der bin ich:

Name: \_\_\_\_\_

Straße: \_\_\_\_\_

Wohnort: \_\_\_\_\_

ggf. Mitgliedsnummer: \_\_\_\_\_

Telefon (privat) \_\_\_\_\_ (Arbeit) \_\_\_\_\_

E-Mail: \_\_\_\_\_

- ☐ Ich möchte als Mitglied per E-Mail über Aktionen, Beschlüsse u.ä. informiert werden; meine E-Mail: \_\_\_\_\_

### Was sonst noch so geht:

- ☐ Ich möchte mehr über das FIFF wissen, bitte schickt mir: \_\_\_\_\_

- ☐ Ich möchte gegen Rechnung und zuzüglich Portokosten bestellen: \_\_\_\_\_

- ☐ Ich möchte das FIFF über einen Artikel oder ein Buch informieren: \_\_\_\_\_

- ☐ Ich möchte zur FIFF-Kommunikation beitragen mit

- ☐ einem Manuskript zur Veröffentlichung

- ☐ einer Anregung (siehe unten)

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

## Impressum

|                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Herausgeber</b>          | Forum InformatikerInnen für Frieden und gesellschaftliche Verantwortung e.V. (FIfF)                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Verlagsadresse</b>       | FIfF-Geschäftsstelle<br>Goetheplatz 4<br>D-28203 Bremen<br>Tel. (0421) 33 65 92 55<br><a href="mailto:fiff@fiff.de">fiff@fiff.de</a>                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Erscheinungsweise</b>    | vierteljährlich                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Erscheinungsort</b>      | Bremen                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>ISSN</b>                 | 0938-3476                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Auflage</b>              | 1.200 Stück                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Heftpreis</b>            | 7 Euro. Der Bezugspreis für die FIfF-Kommunikation ist für FIfF-Mitglieder im Mitgliedsbeitrag enthalten. Nichtmitglieder können die FIfF-Kommunikation für 28 Euro pro Jahr (inkl. Versand) abonnieren.                                                                                                                                 |
| <b>Hauptredaktion</b>       | Carsten Büttemeier, Dagmar Boedicker, Stefan Hügel (Koordination), Sylvia Johnigk, Hans-Jörg Kreowski, Jens-Holger Streck, Ralf E. Streibl (Koordination)                                                                                                                                                                                |
| <b>Schwerpunktredaktion</b> | Klaus Heß und Katharina Just-Hahn                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>V.i.S.d.P.</b>           | Ralf E. Streibl                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>FIfF-Überall</b>         | Beiträge aus den Regionalgruppen und den überregionalen AKs. Aktuelle Informationen bitte per E-Mail an <a href="mailto:hubert@mtsf.de">hubert@mtsf.de</a> .<br><br>Ansprechpartner für die jeweiligen Regionalgruppen finden Sie im Internet auf unserer Webseite <a href="http://www.fiff.de/regional">http://www.fiff.de/regional</a> |
| <b>Retrospektive</b>        | Beiträge für diese Rubrik bitte per E-Mail an <a href="mailto:sj@fiff.de">sj@fiff.de</a>                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Lesen, SchlussFIfF</b>   | Beiträge für diese Rubriken bitte per E-Mail an <a href="mailto:res@fiff.de">res@fiff.de</a>                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Fachschaften</b>         | Beiträge für diese Rubrik bitte per E-Mail an <a href="mailto:redaktion@fiff.de">redaktion@fiff.de</a>                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Layout</b>               | Berthold Schroeder                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Titelbild</b>            | lumaxart – <a href="http://www.lumaxart.com/">www.lumaxart.com/</a>                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Druck</b>                | Meiners Druck, Bremen                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

Die FIfF-Kommunikation ist die Zeitschrift des „Forum InformatikerInnen für Frieden und gesellschaftliche Verantwortung e.V.“ (FIfF). Die Beiträge sollen die Diskussionen unter Fachleuten anregen und die interessierte Öffentlichkeit informieren. Namentlich gekennzeichnete Artikel geben die jeweilige AutorInnen-Meinung wieder.

Nachdruckgenehmigung wird nach Rücksprache mit der Redaktion in der Regel gern erteilt. Voraussetzung hierfür sind die Quellenangabe und die Zusendung von zwei Belegexemplaren. Für unverlangt eingesandte Artikel übernimmt die Redaktion keine Haftung.

## Aktuelle Ankündigungen

(mehr Termine unter [www.fiff.de](http://www.fiff.de))

### Kongress »Öffentlichkeit und Demokratie«

1. – 3.10.2010 in Berlin

[www.oeffentlichkeit-und-demokratie.de](http://www.oeffentlichkeit-und-demokratie.de)

### 3rd Free Culture Research Conference

8. – 9.10.2010 in Berlin

<http://wikis.fu-berlin.de/display/fcrc/Home>

### 26. FIfF-Jahrestagung gemeinsam mit der DVD:

»transparenz.arbeit.kontrolle«

5. – 7.11.2010 in Köln

[www.fiff.de/2010](http://www.fiff.de/2010)

### 27C3: We come in peace

CCC Chaos Communication Congress

27. – 30.12.2010 in Berlin

### !!! Stichtag der Volkszählung 2011 !!!

9.5.2011

siehe auch [www.zensus11.de](http://www.zensus11.de)

### FIfF-Vorstandssitzungen

07.11.2010 in Köln

### FIfF-Kommunikation

4/2010 – »Verkehr«

Wolfgang Hesse u.a.

(Redaktionsschluss: 4.11.2010)

1/2011 – »IT in Europa«

Stefan Hügel u.a.

(Redaktionsschluss: 2.02.2011)

### W&F – Wissenschaft & Frieden:

4/10 – Zivile Konfliktbearbeitung

1/11 – Moderne Kriegführung

2/11 – Kosten des Krieges

### DANA – Datenschutz-Nachrichten:

3/10 – Tracking

4/10 – Das Ende personenbezogener Daten als Auslöser von Datenschutz?

## Das FIfF-Büro

### 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](mailto:fiff@fiff.de)

Die Bürozeiten finden Sie unter [www.fiff.de](http://www.fiff.de)

### Kontakt zur Redaktion der FIfF-Kommunikation:

[redaktion@fiff.de](mailto:redaktion@fiff.de)

**Wichtiger Hinweis:** Postvertriebsstücke wie die FIfF-Kommunikation werden von der Post auch auf Antrag nicht nachgesandt; daher bitten wir alle Mitglieder und Abonnenten, dem FIfF-Büro jede Adressänderung rechtzeitig bekannt zu geben!

# Schluss E...I...f...F...

## Nieder mit IT!

M: Eichhorn/Henrich/Pigor, T: Pigor

Schämt Euch schmutzige Schieber  
Schluckt Staub! Streut Asche auf euer Haupt  
Schnödes Pack! Packt eure verbockten Produkte  
Euren mit überflüssigen Features gespickten  
Hightech-Dreck in einen Müllsack und haut ihn weg!

Eure Versprechen sind leer  
Niemand glaubt mehr euer Volle-Pulle-Gelalle  
Alles Pille Palle!  
Auf alle Fälle keine schöne schnelle neue tolle Hightech-Welt  
In der man ein Gerät anstellt und es tut was man will  
Das wäre schon schön schrill  
Ist es aber nicht  
Glotzt nicht so überheblich der User spricht

Rache für die gebrochenen Versprechen von IT  
Eure Dinger funktionieren nie, nie funktionieren die, nie!  
Rache für die gebrochenen Versprechen von IT  
Für jede Minute die ein User verliert um rauszukriegen wie  
Eure vermurkste Menüführung nicht funktioniert  
Heißt nein, nicht er ist zu blöd, Ihr habt es nicht kapiert!

Wie lange muss man rumprobieren, downloaden, neuinstallieren  
Einstellungen immer wieder variieren?  
In Idiotenformaten verpackte Daten dekomprimieren?  
Und vor allem warum?  
Warum kommt jedes Kleinteil mit einer eigenen Begrifflichkeit  
daher?  
Ich bin nicht zu blöd ich bin doch nicht zu blöd das zu kapiern  
Ich hab nur keine Lust mir mit diesem Wust  
Weiter mein Gehirn zu verwirren

(...)  
Ich will kein neues Betriebssystem wenn das alte noch geht!  
Diese permanente Nötigung zur Neuerung. Zur Zwangs-  
bescheuerung  
Ohne wirkliche Verbesserung.  
Verfluchte Upgrades! Ihr Nachfolgemodelle fährt zur Hölle!  
Wenn ein verpickelter IT-Crack geschmäckerliche neue Grafiken  
ausgeheckt  
Deine Lieblingsfunktionen abgespeckt oder vom Desktop weg in  
den Background verbannte.  
Sie sind weiß wo,  
und man braucht Wochen für die Wiederherstellung des Status  
quo – ante.

Und immer wieder neue Reader. Von wegen Read me.  
I read you not Nieder mit IT (Nieder mit IT) Nieder mit IT  
Ihr Totengräber der Poesie!

(...)  
Einstellungen verstellen sich von allein  
Programme die von selber nach Updates schreien!



FOTO: © JAN SOBOTTKA / www.catonbed.de

Adapterkabel passen nirgendwo rein  
Cookies nisten sich ein  
Pop up Fenster wollen ununterbrochen geschlossen sein  
Ja ja ich weiß Herr Naseweis, es gibt in meinem Browser  
diesen Pop Up Stop Button  
Der dieses bekloppte Aufploppen unterbindet.  
Wenn man diesen Button denn findet!  
Genau diese Art von Nötigung seh ich nicht ein!  
Schluss mit diesen Gängelein!  
Ich lass mich auf eure Logik nicht ein  
Ich such diesen Button nicht! Ich such diesen Button nicht!  
Nein, Nein!  
Ich such diesen Button nicht! Ich such diesen Button nicht!  
Nein, Nein!

(...)  
Sie haben uns soweit gebracht, dass wir, ohne zu klagen  
Jedem Drecksteil sein eigenes Netzgerät hinterhertragen  
Wir geben dreißigstellige Zahlenfolgen ein ohne zu prote-  
stieren  
Sie stellen die Klimaanlage so ein, dass wir mitten im  
Sommer frieren!  
Bürger habt ihr den Braten immer noch nicht gerochen?  
Sie wollen uns unterjochen!  
Die Science Fiction der 60er Jahre war schlecht  
Doch sie hatten recht!

Sie sollen uns und nicht wir ihnen dienen  
Vorwärts im Kampf gegen die Herrschaft der Maschinen  
Nieder mit IT!  
Nieder mit IT!

---

Den vollständigen Text

... lesen: <http://www.pigor.de/getCmsData.php?id=315>

... hören: CD »Pigor singt ... – Volumen 6«, ROOF RECORDS, 2007  
[www.roofmusic.de](http://www.roofmusic.de)

... sehen: [www.pigor.de/IT](http://www.pigor.de/IT)

Wir danken Thomas Pigor für die Genehmigung zum Abdruck dieses  
Textauszuges.

---