

Work-Café „Faire Transparenz“

Ideen der Teilnehmenden
für **Management**,
Mitarbeitende,
Arbeitnehmervertretung
und **Politik**

Tagung „Gläserne Mitarbeiter?“ /20.-21.5.2021

Management

Proaktive Information

schafft Vertrauen

Mitarbeiter sollten jederzeit Möglichkeit haben, Einsicht in die über ihn gespeicherten Daten zu erhalten

Offenheit, Vertrauen zwischen Management und Mitarbeiter

Betriebsleitungen erklären

was für rechtliche Folgen und Konsequenzen für die Unternehmenskultur es hat, wenn sie IT-Produkte und Prozesse nicht sauber einführen

Jobsharing

BR/PR/MAV von vornherein in Prozess der Einbindung neuer Tools

dabei auch schon klären, wozu das jeweilige Tool genutzt werden soll - das schafft Vertrauen! (sonst schafft es Verdruss/Ärger)

Qualitativer IT-Support

der dauerhaft zur Verfügung steht / auch für Leitungen, damit sie wissen, was sie einkaufen

Rahmenbetriebsvereinbarung

IT-Ausschuss soll neue IT-Prozesse/Produkte begutachten

Gewährleistung, dass bestimmte Daten (z.B. Bewegungsdaten) nicht ausgewertet werden

Mit am Tisch: Betriebsleitung, BR/PR/MAV, aber auch Spezialisten

Supervision und Einblick in andere Abteilungen

um sich in Aufgaben des anderen hineinversetzen zu können

Angebote zur Information / Schulung als Ausdruck der Wertschätzung

Crowd Working

fair gestalten - auch in der Lieferkette

Dialog mit Administratoren suchen

BR/PR/MAV sollte eine Administrator im Gremium haben

Mitarbeitervertretungsgesetz

auf alle Belange anwenden

Schulen, Schulen, Schulen

Wissen ist Macht für beide Seiten, Management und Mitarbeiter*innen, dabei sensibilisieren, dass überall Daten erhoben werden (können aufmerksam machen, welches Risiko Haftung und auch als Opfer) auch das Management trägt

Mitarbeiterworkshops miteinander aus verschiedenen Abteilungen

in übersichtlichen Gruppen, damit Gesandte zustandekommen

Management sollte immer gut informiert sein

Datenschutz zu vernachlässigen muss man sich leisten können (hohe Strafen)

Mitarbeitende

Ausgangsd Diagnose

Zeit und Ressourcen
fehlen - und
Kompetenzen

Empfindung:
Datenschutz als
Belastung / Last

Unsicherheit
(Beschäftigte,
Management) über das
"richtige" Verhalten -
führt zu
Überreaktionen

Datenschutzbeauftragten
haben oft eher den
Datenschutz "nach
außen" im Blick

Datenschutz wird als
Vorwand mißbraucht

"Riesige Egalhaltung"

MA sensibilisieren
Mensch als
schwächstes Glied in
der Kette

Unmittelbarkeit der
Betroffenheit fehltoft -
bis es zu spät ist

Nur selten Nachfragen bei
BR/PR/MAV oder
Datenschutzbeauftragten

Kernaussagen

Sensibilisieren, schulen, nachfragen, einfordern

Praxisvorschläge

An die eigene Nase
fassen: Alltägliche
eigene Verstöße

Schulung einfordern

Beschäftigte können /
sollen mehr
nachfragen - machen
die bislang kaum: Nicht
nur "eigene" Daten,
auch andere Daten

Bei Unsicherheit im
Umgang mit Daten:
Klärung des
Arbeitgebers
einfordern

Perspektivwechsel im
Umgang mit Daten:
Würde ich das wollen?

Kolleg*innen sollten
sich wechselseitig
schulen / unterstützen

Beim BR / PR/ MAV
nachfragen

Klärung "betrieblich
notwendiger" Daten mit
dem AG klären

"Pflicht zum
Nachdenken"

Vorhandene
Kompetenzen (z.B. IT-
Abteilung) eruieren und
nutzen

"Fehlerkultur" im
Umgang mit Daten bei
Überforderung, aber
nicht bei vorsätzlichen
"Fehlern"

Arbeitnehmervertretung

Idee 2

Beteiligung bei der Einführung und Auswahl der Software....

Idee 17

Hemmschwellen verringern durch kleinere Etappen beim Thema Datenschutz.

Idee 13

Thema auf BV

Idee 15

Rahmenvereinbarung schließen.

Idee 1

Beschreibung einfordern, was Software kann und welche Überwachungsmöglichkeiten sie bietet

Idee 9

Überforderung des BR mit Informationen - braucht Übersetzung. Kurzfristige Beratung notwendig.

Idee 16

Arbeitskreise bilden.

Idee 3

BR muss Spielregeln bei Einführung und Nutzung neuer Software mitbestimmen... Die Verknüpfung von technischen und Doing-BV (Prozessregelung)

Idee 8

Rahmenbetriebsvereinbarung - gemeinsamer IT-Ausschuss BR/AG. Genaue Spezifizierungen. Gute Basis bei Rechtsstreitigkeiten.

Idee 16

Als MAV erstmal alles verbieten - Spielverderber sein, um Diskussion zu starten.

Idee 11

Gezielte Interviews mit technisch versierten Beschäftigten. Und Evaluation nach gewisser Frist.

Idee 20

Eigenes Beschäftigtenschutzgesetz!

Idee 12

Diskussionskultur fördern.

Idee 4

BR soll sich erkundigen nach Referenzen bei anderen BR / BR-Netzwerke...

Idee 6

Sensibilisierung und Kommunikation

Idee 18

Dienstgeber sind weniger aufgeschlossen als MA

Idee 19

BR muss kampagnenfähig sein...

Idee 7

Gute externe Kraft hinzuholen! IT-Sachverstand!

Idee 10

BR-Schulungen - 2-3 Kolleg*innen dafür spezialisieren.

Idee 5

Aufklärung, Übersetzungsarbeit, Mittler zwischen AN und AG und IT - oft ist man inhaltlich gar nicht so weit entfernt.

Idee 18

Dienstgeber sind weniger aufgeschlossen als MA

Idee 14

Prozessbegleitung! Meilensteine setzen.

Politik

Was braucht es vom Gesetzgeber für faire Transparenz?

0

Zum einen....

Datenschutz muss weit hinter Profit stehen

0

Großes Problem

Fehlende Programmtransparenz bei Softwareprodukten

0

Digitale Standards für

... was ist zulässig an Transparenz in einzelnen Betrieben (Kontrollgefahr)
--> Möglichkeiten der Ermächtigungen von Betriebsräten, Beschäftigte zu schützen
... ZWECK der Datenerhebung klar zu formulieren

0

Gesetzliche Anforderung schon bei der Planung von digitalen Möglichkeiten in Betrieben:

(Beispiel: wie früher, bei "Postler-Ausbildung":
Bestätigung, dass Arbeitnehmer sich nicht in eine Leitung einschaltet

Normen/Standards für Produkte

Die Zulassung von Produkten braucht klare Regeln

0

unabhängige Beratungseinrichtungen, "Datentreuhänder"
Für Software: Es muss klar sein was gesammelt wird. Und wozu es genutzt werden darf - vor allem bei Metadaten

0

Frage der Haftung/Zuständigkeit:

Wie umgehen mit Datenschutzlecks?
Welche Konsequenzen für den Verursacher?
Durch Transparenz würde Klärung für die Zukunft möglich werden

0

Problem des Partikularismus

z.B. in Einrichtungen der Landeskirche
These: EKD wäre für kirchliche Einrichtungen die passende Stelle für Zertifizierungen
Impulse für neue Entwicklungen (datenschutzkonformer Messenger)

0

Was läuft schon gut:

0

Best-Practise: Cookies!

Regulatorik bezüglich der Dateninfrastruktur: Es darf nicht alles Möglich sein!
Beispiel: Cookie-Einstellung (Standardeinstellung: alles abgeschaltet)

0

Datenschutz in Großkonzernen durchaus ernst genommen

... Schulungen für DSGVO
...Pflicht seitens des AG zur Teilnahme
...
Dokumentationspflichten ernst genommen
...Hauptamtlichen Beauftragte prüfen inwiefern die betriebsinternen Software gegen DSGVO verstoßen könnte

0

Bildungsfragen politisch zu verankern:

... in Schulen
... in Betrieben

0

Staatliche Zertifizierung für Apps

Beispiel: Kita-App

0

Vorschläge/Lösungen

0

Kompetenz des Handelnden stärken, durch...

... Fähigkeit zur Beurteilung der Fragen
...IT-Wissen
... Organisationswissen!
...Rollenklarheit - und Durchhaltevermögen

0

OpenSource-Produkte eine Lösung!

0

Wahlkampf nutzen, um das BDSG zu ergänzen beim Beschäftigungdatenschutz (Umsetzung)

z.B. Ergänzungen zu § 32, Umsetzung von § 26

0

Ombudsperson

... vertraulicher Austausch muss gewährleistet sein.
... in Deutschland und EU-Ebene
Ziel: konsequentes, vehementes Handeln
In Ansätzen vorhanden: Datenschutzbeauftragte der Bundesländer

0