Zeitschrift: Wechselwirkung : Technik Naturwissenschaft Gesellschaft
Herausgeber: Wechselwirkung
Band: 2 (1980)
Heft: 7

Artikel: Zum Dilemma der Gewerkschaften auf dem Gebiet des Datenschutzes
Autor: Briefs, Ulrich
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-653431

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 10.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Ulrich Briefs

Zum Dilemma der Gewerkschaften auf dem Gebiet des Datenschutzes

„Neue Technologien" – neue oder auch alte Gefahren: Beispiele

Ein Unternehmen läßt sich vom Computer auswerfen, wo die Frauen über 35 Jahren, die bei ihm beschäftigt sind, wohnen, und stellt daraufhin den Betrieb bestimmter Werksbusse ein. Die Folge: die meisten der Frauen kündigen „freiwillig", da sie keinen Wagen haben und nicht auf den schlecht ausgebauten öffentlichen Nahverkehr ausweichen können. Der Betrieb hat auf diesem Wege Kündigungsschutzgesetz und „Mitbestimmungsrechte" des Betriebsrats umgangen.
„Schwarze Listen" mit den Namen derjenigen „Arbeitnehmer", die sich bei ihrem „Arbeitgeber" mit z.B. aktiver gewerkschaftlicher oder auch politischer Arbeit mißliebig gemacht haben, die etwa an spontanen Arbeitsniederlegungen organisierend mitgewirkt haben, werden mit dem Computer von Betrieb zu Betrieb überspielt. Der relative „Schutz", den der Beschäftigte bisher durch praktische Schwierigkeiten der Betriebe hatte, entfällt bei einer sich zu flächendeckenden Netzwerken hin entwickelnden Datenverarbeitung: „Schwarze Listen" der Ruhrindustrie können jetzt auch leichter im Rhein-Main-Gebiet, im Stuttgarter Raum usw. praktiziert werden.
Kandidaten für die Wahlen zu den Betriebs- und Personalräten, den am ehesten demokratischen Wahlen in der BRD, werden seit geraumer Zeit unter Zuhilfenahme der „neuen Technologien" von den Geheimdiensten überwacht. Diese Überwachungsmaßnahmen werden z.T. von Beamten geleitet, die in der „großen deutschen Zeit" vor 1945 an der Deportation und Ermordung von Millionen Menschen aus allen europäischen Ländern, darunter auch vielen Gewerkschaftern, mitgewirkt haben – selbstverständlich nur in Erfüllung ihrer Beamtenpflicht. Wie oft mag diesen Beamten durch den Kopf gegangen sein, wie viel wirkungsvoller sie ihre Tätigkeit im „Dritten Reich" hätten gestalten können, hätten sie die „neuen Technologien" zur Verfügung gehabt?
In den USA wird heute schon in der Regel der Beschäftigte, der eine Arbeitsstelle antritt, anhand seiner „Kreditdaten" bei den der Schufa* entsprechenden US-Organisationen überprüft. Die Gefahren, die mit den „neuen Technologien" für die Beschäftigten insgesamt und gerade für politisch und gewerkschaftlich aktive Beschäftigte entstehen, und die Vielfalt dieser Gefahren sind offensichtlich. Andere – aktuelle – Gefahren, wie z.B. daß die durch die „neuen Technologien" notwendig werdenden Datenschutzvorkehrungen (wie das BDSG) nun ausgerechnet gegen die Gewerkschaften genutzt werden, sind hiermit noch gar nicht angesprochen.

* Die Schufa ist die Schutzgemeinschaft für allgemeine Kreditsicherung, über die der Datenaustausch zwischen Kreditinstituten usw. über ihre Kunden abgewickelt wird.

Die Gewerkschaften in der BRD, die sowieso in ihren Rechten – z.B. dem Streikrecht – stärker beschnitten sind als in anderen vergleichbaren Ländern, sehen sich zusätzlichen Gefahren gegenüber, die aus der Entwicklung und Ausbreitung der „neuen Technologien" und den damit geschaffenen „Informations"-möglichkeiten (in Wirklichkeit Kontroll- und Überwachungsmöglichkeiten) in einem Gesellschafts- und Wirtschaftssystem herrühren, das durch Manipulation und Unterdrückung, durch Ausbeutung und Entfremdung in den Betrieben wie in der politischen Öffentlichkeit geprägt ist.

Vom „normalen" und „mißbräuchlichen" Gebrauch von Personendaten

Der größte und problematischste Bereich mißbrauchträchtigen Umgangs mit Personaldaten liegt zweifellos in den Betrieben selbst. Hier sind allerdings zwei „Tatbestände" zu unterscheiden:

1. Der „normale", von der Rechtsordnung geschützte Gebrauch von Personendaten. Das ist der normale unternehmerische Gebrauch von Informationen über die abhängig Beschäftigten im Rahmen des bestimmenden Verhältnisses von (abhängiger) Lohnarbeit und dem über diese Lohnarbeit verfügenden Kapital (bzw. seinen Treuhändern, dem Management). Dieser Tatbestand entsteht also durch die laufende Disposition anhand von Informationen über die Beschäftigten, über ihren Einsatz, ihr Entgelt, die konkrete Verausgabung ihrer Arbeitskraft usw.

2. Der von diesem normalen Gebrauch von Personeninformationen abweichende mißbräuchliche Gebrauch solcher Informationen, wie z.B. die unerlaubte Weitergabe von Daten an Dritte usw. – der „Mißbrauch" also, der z.B. durch das BDSG verhindert werden soll. Diese Verhinderung des Mißbrauchs erfolgt allerdings auch im Interesse der Betriebe selbst, nicht nur oder oft auch gar nicht im Interesse der Betroffenen!

Die Grenzen zwischen „normalem" und „mißbräuchlichem" Gebrauch sind allerdings fließend und eigentlich willkürlich. Sie wechseln z.T. mit der Veränderung der politischen Rahmenbedingungen. Im NS-Regime gehörten Daten, ob jemand Fremdarbeiter, Gefängnishäftling oder KZ-Häftling, „arischer" oder „nicht-arischer" Arbeiter war, zu den damals normalen Daten, die im Rahmen des konkreten Lohnarbeit-Kapital-Verhältnisses der NS-Zeit in den Betrieben für Dispositionen ohne Bedenken verwendet wurden.
In der gegenwärtigen ökonomischen Entwicklung tritt an die Stelle solcher brutaler Unterscheidungsmerkmale die Erfassung, Speicherung und Verarbeitung von viel subtileren Daten, wie der nebenstehende Fluktuationsschlüssel von Daimler-Benz zeigt. Natürlich werden auch Daten erfaßt, ob jemand deutscher, türkischer oder jugoslawischer Arbeiter ist. Natürlich haben die Betriebe, wie der Fall Daimler-Benz zeigt, ein gewaltiges Interesse daran, über die Beschäftigten, ihren Gesundheitszustand usw. möglichst lückenlose Daten zu erfassen und auszuwerten; solche Daten entsprechen eben dem konkreten Lohnarbeit-Kapital-Verhältnis unserer Zeit.
Was neu ist gegenüber der NS-Zeit, was jetzt möglich wird mit den „neuen Technologien", ist die schnellere, detailliertere und immer lückenloser werdende – im Kapitalinteresse eben wirksamere – Erfassung und Auswertung von allen möglichen Daten über die Arbeitskräfte.
Die grundlegende Logik ist jedoch nach wie vor dieselbe: aus den Arbeitskräften mehr herauszuholen, sie stärker unter Druck zu setzen, sie an der Gegenwehr zu hindern usw., um eben mehr Wert für das Kapital zu schaffen. Die Kontinuität der Logik zeigt sich auch vielfältig auf der Seite der Agenten des Kapitals, die diese Entwicklung vorantreiben: vom Ex-SA-Führer Schleyer über Generalstabsoffiziere a.D. wie Overbeck (Mannesmann AG) und Lotz (u.a. Volkswagenwerke AG, mit einem der am weitesten fortgeschrittenen Personalinformationssysteme) bis zum Leiter der Harzburger Führungsakademie Höhn, einem Mitglied des Freundeskreises von Heinrich Himmler und ehemaligen SS-Offizier, der einmal gesagt hat, ein guter Organisator müßte zwei historische Organisationen kennen, die der preußischen Armee und die der katholischen Kirche.
Ebenso historisch wandelbar ist, was „normaler" und was „mißbräuchlicher" Gebrauch von Personendaten im Bereich der öffentlichen Gewalten ist: Die Einschränkungen der Rechte der Bürger im Zusammenhang mit den „Anti-Terror"-Gesetzen zeigen, wie schnell das, was zunächst noch als „Mißbrauch" der öffentlichen Gewalten betrachtet wird, zum „Normalfall" werden kann.
Bei den „neuen Technologien" müßten sich diejenigen, die behaupten, das Wohl der Menschen in der Gesellschaft zu verfolgen, eigentlich ständig den Kopf darüber zerbrechen, ob sie mit den „neuen Technologien" nicht die Infra-Struktur für einen neo-autoritären Staat schaffen lassen. Dazu gehören bei dem hohen Maß an Integriertheit der westdeutschen Gewerkschaften auch eine Reihe von Gewerkschaftsführern, die ihr Wirken ja nur allzu gerne als „staatsmännisch" verstehen möchten. Sie müßten sich fragen, ob sie damit nicht technologische Systeme entstehen lassen, die in und nach unerwarteten oder bewußt geschaffenen politischen Krisensituationen genutzt werden können – z.B. von faschistoiden Kräften. Wahrscheinlicher ist allerdings, daß sich der Wandel zu neoautoritären Formen des politischen Lebens eher schleichend und gefördert durch die heute etablierten politischen Kräfte vollzieht – in jedem Fall: die technologische Basis dafür wird zügig ausgebaut.

Datenschutz als gewerkschaftliche Aufgabe?

Es ist also offensichtlich, daß diese Entwicklung vielfältige gesellschaftspolitische Gefahren entstehen läßt. Wie stehen die Gewerkschaften zu diesem Problem?
Die gewerkschaftliche Politik auf dem Gebiet des Datenschutzes ist in diesem Konflikt von „normalem" und „mißbräuchlichem" Gebrauch von persönlichen Daten gefangen: Infolge der sozialpartnerschaftlichen Tradition, infolge der bewußten Hinnahme unternehmerischer Organisationspraxis als rational, zweckmäßig und überlegen, infolge der fast bedingungslosen Anerkennung der bestehenden staatlichen Ordnung sind die Gewerkschaften in der BRD bislang offiziell lediglich auf die Abwehr von Mißbräuchen im Rahmen eines „normalen", unbestrittenen Gebrauchs von „Arbeitnehmerdaten" durch den „Arbeitgeber" bzw. von Bürgerdaten durch den Staat hin orientiert.
Viele der Anträge auf Gewerkschaftstagen der letzten Jahre zum Problembereich des Datenschutzes gehen auf den Mißbrauch von Daten der Beschäftigten in den Betrieben ein und fordern die Verhinderung dieses Mißbrauchs durch Verschärfung der gesetzlichen Bestimmungen (vgl. die in der Datenschutzfibel des DGB abgedruckten angenommenen Anträge

Fluktuations schlüssel

Art der Veränderung

Versetzungen, ausgelöst primär durch

- G ☐ 01 Führungskräfteplanung/Führungsnachwuchsplanung
- ☐ 02 Innerbetriebliche Stellenausschreibung (regional und überregional)
- ☐ 03 Initiative des Mitarbeiters
- ☐ 04 Initiative der Firma
- ☐ 09 sonstige Sachverhalte (jedoch nicht „Versetzungen" auf KST 960, 961 und 965)

Ziel der Veränderung

- ☐ 00 Versetzung innerhalb des Werkes/der Niederlassung
- ☐ 01 Versetzung in inländisches Werk
- ☐ 02 Versetzung in Niederlassung
- ☐ 03 Übertritt in Beteiligungsgesellschaften
- ☐ 04 Übertritt in Vertretung
- ☐ 05 Übertritt in Unternehmen der Automobilindustrie
- ☐ 06 Übertritt in sonstiges Unternehmen der metallverarbeitenden Industrie
- ☐ 07 Übertritt in Unternehmen einer anderen Branche
- ☐ 08 Übertritt in den öffentlichen Dienst einschließlich Lehramt
- ☐ 09 Aufnahme der Arbeit im eigenen oder elterlichen Betrieb
- ☐ 10 keine weitere Tätigkeit
- ☐ 11 freiwillig zur Bundeswehr, Entwicklungshilfe etc.
- ☐ 18 vorübergehend arbeitslos
- ☐ 19 Sonstiges Ziel
- ☐ 99 Ziel unbekannt

Gründe der Veränderung

- ☐ 00 nicht erläuterungsbedürftige Veränderungen

privat:
- ☐ 01 Alter bzw. Minderleistung wegen des Alters
- ☐ 02 Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeit
- ☐ 03 Krankheit
- ☐ 04 familienbedingt (Heirat, Kinder)
- ☐ 05 Weiterbildung
- ☐ 06 Änderung des Wohnorts
- ☐ 07 freiwillige Rückkehr ausländischer Mitarbeiter
- ☐ 08 Fehlen (Ablauf) der Aufenthalts- oder Arbeitserlaubnis
- ☐ 09 Rückkehr in den alten oder erlernten Beruf
- ☐ 10 Aufnahme der Arbeit im eigenen oder elterlichen Betrieb
- ☐ 19 sonstige private Gründe

verhaltensbedingt:
- ☐ 20 Arbeitsverweigerung
- ☐ 21 Tätlichkeiten/Beleidigungen
- ☐ 22 Diebstahl
- ☐ 23 unentschuldigtes Fehlen
- B ☐ 24 unbefriedigendes Verstehen mit Vorgesetzten
- B ☐ 25 unbefriedigendes Verstehen mit Kollegen
- B ☐ 26 unbefriedigendes Verstehen mit unterstellten Mitarbeitern
- B ☐ 27 ungenügende Arbeitsleistung
- ☐ 28 Unzuverlässigkeit
- ☐ 29 sonstige verhaltensbedingte Gründe

arbeitsbedingt:
- B ☐ 30 anderwärts besserer Verdienst
- B ☐ 31 anderwärts bessere Aufstiegsmöglichkeiten
- B ☐ 32 zu wenig Verantwortung
- B ☐ 33 eintönige oder aus ähnlichen Gründen unbefriedigende Arbeit
- B ☐ 34 ungünstige Arbeitszeit
- B ☐ 35 mangelnde Weiterbildungsmöglichkeiten
- B ☐ 36 unzureichende Zukunftssicherung
- B ☐ 37 nicht realisierte Versetzungswünsche
- B ☐ 38 Versetzungen gegen den eigenen Willen
- B ☐ 39 büromäßige Unterbringung (Großraumbüro/Schreibzimmer)
- B ☐ 40 schlechter Arbeitsablauf

von Einzelgewerkschaften und des DGB). Mehrere Veröffentlichungen von Gewerkschaftsvorständen fordern, daß die Betriebe die Daten der Beschäftigten nur im Rahmen der Zwecksetzung des Arbeitsverhältnisses verwenden dürfen. Was aber ist die Zwecksetzung des Arbeitsverhältnisses anderes als Ausbeutung? Weitere Anträge auf Gewerkschaftstagen wenden sich insbesondere gegen das Unterlaufen von „Mitbestimmungs"-rechten und anderen gesetzlichen Bestimmungen sowie gegen die Nutzung der Datenschutzvorschriften durch die Betriebe gegen die Gewerkschaften. Die DGB-Datenschutzfibel – eine

„Es gibt natürlich keinen Grund, warum der neue Totalitarismus dem alten gleichen sollte. Ein Regieren mittels Knüppeln und Erschießungskommandos, mittels künstlicher Hungersnot, Massenverhaftungen und Massendeportationen ist nicht nur unmenschlich (darum schert sich heutzutage niemand viel); es ist beweisbar leistungsunfähig – und in einem Zeitalter fortgeschrittener Technik ist Leistungsunfähigkeit die Sünde wider den Heiligen Geist. Ein wirklich leistungsfähiger totalitärer Staat wäre einer, worin die allmächtige Exekutive politischer Machthaber und ihre Armee von Managern eine Bevölkerung von Zwangsarbeitern beherrschen, die gar nicht gezwungen zu werden brauchen, weil sie ihre Sklaverei lieben."

„Die Liebe zur Sklaverei kann nicht fest verankert sein, wenn sie nicht das Ergebnis einer tiefgehenden persönlichen Revolution in den Gemütern und Leibern der Menschen ist. Um die herbeizuführen, bedarf es unter anderem der folgenden Entdeckungen und Erfindungen: [...] *einer voll entwickelten Wissenschaft von den Unterschieden der Menschen, die es den von der Regierung bestellten Managern ermöglicht, jedem beliebigen Individuum seinen oder ihren Platz in der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rangordnung anzuweisen (kantige Pflöcke in runden Löchern neigen zu gefährlichen Gedanken über das Gesellschaftssystem und stekken leicht andere mit ihrer Unzufriedenheit an);* [...]"

ALDOUS HUXLEY Im Vorwort zu *Schöne neue Welt*, 1949

gute Zusammenfassung des fortschrittlicheren gewerkschaftlichen Denkens auf der Sachbearbeiterebene – zeigt eine ganze Reihe von Mißbräuchen auf. Sie skizziert auch den gefährlichen gesellschaftspolitischen Hintergrund dieser Entwicklung im Bereich der Informationstechnologien und wird insofern auch perspektivisch. Sie leitet eine Reihe von praktischen Forderungen ab, z.B. daß die Ernennung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten nicht gegen das Votum des Betriebsrates erfolgen darf. Die wirklich perspektivische Frage aber muß ausgeklammert werden, ob die Besonderheit der „neuen Technologien", die Verschärfung von Überwachung und Manipulation, nicht zwangsläufig dazu führen muß, die Organisation der Arbeit und der Betriebe durch das Kapital und im Interesse des Kapitals in Frage zu stellen und alternative Organisationsformen zu entwickeln – wie z.B. Selbstverwaltung der Beschäftigten. Die gewerkschaftliche Position in bezug auf den Datenschutz krankt im Grunde an ihrem Bemühen, Mißbräuche eindämmen zu wollen, ohne zu sehen, daß die notwendige Grundlage dieser Mißbräuche, die ständige Unterwerfung der lebendigen menschlichen Arbeit unter das Kapital, immer wieder zu solchen Mißbräuchen führen muß. Sie krankt daran, daß sie nicht sehen will, daß den relativ kleinen Mißbräuchen ein gewaltiger grundlegender ständiger „Mißbrauch" zugrunde liegt.

Im Grunde versucht die gewerkschaftliche Position, am „Datenschatten" herumzukurieren, läßt aber die Person und ihre Verhältnisse, die den Datenschatten werfen, außer acht. Hinzu kommen die üblichen Mängel gewerkschaftlicher Politik in der BRD: Appelle an den Staat, Verzicht auf den Einsatz der eigenen Mittel, damit Verzicht auf das Ingangsetzen entsprechender Lernprozesse der Masse der Beschäftigten, Vermeidung offensiver und öffentlicher Diskussionen über die Probleme des Datenschutzes und Verzicht auf die Aktivierung der autonomen Kräfte zum Widerstand bei den Beschäftigten selbst.
Der Datenschutz kann in einem Rechtssystem, dessen oberster Existenzzweck der Schutz des Eigentums und damit der Schutz des Kapitals und damit der Schutz des Verhältnisses von Lohnarbeit und Kapital ist – ähnlich wie „Mitbestimmung" –, nur etwas Fremdes, Aufgepfropftes und damit im wesentlichen Unwirksames sein. Mit ihrer Selbstbeschränkung auf Forderungen an den Staat schränken die Gewerkschaften notwendigerweise ihre eigene Wirksamkeit ein. Bei der Auseinandersetzung mit der verschärften Kontrolle und Überwachung durch staatliche Organe dagegen verhalten sich der DGB und eine Reihe von Einzelgewerkschaften eher zurückhaltend. Immerhin haben einige Einzelgewerkschaften gegen die geheimdienstliche Überwachung von Betriebsrats- und Personalratskandidaten protestiert.

Zu gewerkschaftlichen Alternativen beim Kampf gegen die Kontroll- und Überwachungssysteme

Die auf der Grundlage der „neuen Technologien" entwickelten neuen Kontroll- und Überwachungsmöglichkeiten machen neue und bewußtere Antworten der Gewerkschaften notwendig. Dazu gehört in den Betrieben der Abbau sozialpartnerschaftlicher Vorstellungen (weil der andere Sozial„partner" ja diese Entwicklung in seinem Interesse vorantreibt); dazu gehört im Bereich der „politischen" Diskussion die Infragestellung der in den Gewerkschaften vorherrschenden naiven Loyalität gegenüber den staatlichen Gewalten und die Entwicklung eines Bewußtseins, das mit aller Energie die Freiheitsrechte der Beschäftigten und ihrer demokratischen Organisationen verteidigt bzw. zurückgewinnt (z.B. bei den Streikrechten).
Unbedingt notwendig ist – neben der „Mitbestimmung" – der Aufbau einer zweiten Flanke durch Ausbau der Vertrauensleutearbeit, durch ständige Diskussion der sich abzeichnenden Gefahren und durch Mobilisierung der Beschäftigten für die Verteidigung ihrer Rechte im Betrieb und im „politischen" Bereich. Notwendig ist dabei insbesondere auch das Aufzeigen des Zusammenhangs von betrieblicher und politischer Repression mit den Mitteln der „neuen Technologien".
Als konkrete inhaltliche Notwendigkeiten ergeben sich für die Gewerkschaften:

- Der Schutz von Daten der Beschäftigten im Betrieb durch Nutzung der kargen Möglichkeiten der Mitbestimmung einerseits (etwa § 87 BetrVG bei Zugangskontrollsystemen) **und** durch Entwicklung einer ständigen Konfliktstruktur mit wachen und bewußt die Entwicklung verfolgenden, diskutierenden und bekämpfenden Belegschaften andererseits; Musterbetriebsvereinbarungen, die mobilisierend wirken, Schulungsveranstaltungen, Öffentlichkeitsaktionen, Kampagnen, ständige Diskussionen zwischen gewerkschaftlich organisierten Produzenten der „neuen Technologien" (Programmierer u.a.) und den betroffenen Belegschaften, ständiger überbetrieblicher Erfahrungsaustausch, Erfahrungsaustausch zwischen Kollegen aus verschiedenen Branchen, innerhalb der Großkonzerne usw. sind hierzu unerläßlich.

- Die offensive Behandlung der sich im Bereich der staatlichen Gewalten entwickelnden Überwachungs- und Kontrollmacht durch ständige Diskussion dieser Entwicklung in der Öffentlichkeit und in den Betrieben, durch Aufdecken von konkreten Fällen der Zusammenarbeit von Personalabteilung der Betriebe und Geheimdiensten, wie sie z.B. in Hamburg sichtbar geworden sind, durch die Schärfung des Bewußtseins bei der breiten Mitgliederschaft für die sich in diesem Zusammenhang ergebenden zukünftigen Gefahren und die ständige Diskussion mit den gewerkschaftlichen Vertretern in staatlichen und sonstigen Gremien, in den politischen Parteien, in Organisationen wie dem RKW (Rationalisierungskuratorium der deutschen Wirtschaft) über ihre dortige Arbeit.
- Der Schutz der gewerkschaftlichen Organisation und ihrer Rechte vor dem Einsatz der Bestimmungen des Datenschutzgesetzes gegen sie; rechtliche und auf die Arbeit in allen möglichen Gremien orientierte Maßnahmen genügen hierzu nicht, sie sind allzu häufig unwirksam angesichts des Grundcharakters „unseres" bürgerlichen Rechtssystems: auch hier ist die Schaffung von Gegendruck erforderlich; die verstärkte Einbeziehung der Beschäftigten in die innergewerkschaftliche Diskussion, ihre ständige Mitwirkung an gewerkschaftlichen Aktionen und Entscheidungen öffnen ihnen schnell die Augen für die Gefahren, welche z.B. durch die mit Hilfe des BDSG versuchte Unterbindung der Informationsweitergabe aus den Betriebsräten an die Gewerkschaftsorganisationen mit sich bringt.
- Ein offener, verständiger und bewußter Umgang mit personenbezogenen Auswertungen auch in den Gewerkschaften selbst: Listen z.B. mit Namen von ausgeschlossenen Mitgliedern und Angaben über den Ausschlußgrund können Berufsverbote zur Folge haben, wenn sie in die Hände der Unternehmen fallen.
- Die (Weiter)entwicklung von Formen ständiger Zusammenarbeit und kritischer Diskussion mit anderen fortschrittlichen Organisationen auf dem Gebiet des Datenschutzes wie z.B. mit der Deutschen Vereinigung für Datenschutz, etwa in Form von Zusammenarbeit bei Schulungsaktionen, Öffentlichkeitsveranstaltungen, gesetzesvorbereitenden Maßnahmen (Anhörungen der Parlamente), Rechtsschutzmaßnahmen bei Datenschutzfällen, Beratungen über staatliche Förderungsprogramme wie z.B. das Programm „Informationstechniken" mit wissenschaftlichen Gesellschaften, etwa der Gesellschaft für Informatik, mit autonomen Gruppen fortschrittlicher Techniker, Juristen, und die Gewährleistung von Kontakten und gemeinsamen Aktionen von diesen Gruppen und den betroffenen Beschäftigten.

In jedem Fall wird die bisherige, überwiegend defensive, wenn nicht in größeren Teilen der Gewerkschaften sogar eher nicht den Mißbrauch, sondern den Schutz gegen den Mißbrauch sabotierende Vorgehensweise mehr und mehr problematisch. Für eine perspektivische Lösung müssen sich die Gewerkschaften bewußt den grundlegenden Problemen der Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung und ihren konkreten Auswirkungen auf die Betroffenen zuwenden. An die Stelle der traditionellen, ökonomistisch verengten Praxis der Gewerkschaften muß die umfassende und gesellschaftspolitisch bewußte Bekämpfung der Ursachen der Gefahren und die Entwicklung von Alternativen stehen.

Diese Alternativen, die in der ständigen Diskussion der Betroffenen in und mit den Gewerkschaften zu entwickeln sind, müssen vorsehen:

- Inhaltliche Vorstellungen über das, was zu **verhindern** ist, z.B. Persönlichkeitsprofile auf der Grundlage von Personalinformationen der Betriebe, und über das, was zu **fördern** ist, z.B. die Nutzung personenbezogener Informationen gegen steuerflüchtige Unternehmer und zur Kontrolle von Kapitaltransaktionen großer internationaler Konzerne.
- Vorstellungen über die alternative Organisation der Betriebe, d.h. die Beseitigung des Mißbrauchs personenbezogener Daten in den Betrieben durch die Beseitigung des Mißbrauchs der Arbeitskraft, d.h. umfassende Demokratisierung und Selbstverwaltung der Betriebe, d.h. die Schaffung einer wirksamen Arbeiterkontrolle über alles das, was in Form von Informationen im Betrieb irgendwie erfaßt und verwendet wird.
- Die Entwicklung wirksamer Vorstellungen über den Schutz persönlicher Freiheitsrechte und über die Gewährleistung politischer Ausdrucks- und Diskussionsmöglichkeiten gegenüber der zunehmenden staatlichen Repression im „politischen" Leben. Das bedeutet die Gewährleistung einer vielfältigen, wirklich politischen Diskussion, die den Massen der abhängig Beschäftigten Möglichkeiten zu einer freien und autonomen Meinungsbildung und -äußerung über wirkliche Alternativen gibt.

Gewerkschaftliche Literatur zum Datenschutz

1 DGB (Hrsg.): Datenschutzfibel. Düsseldorf 1980.
2 Wohlgemuth, H.H.: Datenschutz und seine Bedeutung für die Beschäftigten – eine Problemskizze. In: WSI-Mitteilungen, August 1979.
3 ders.: Möglichkeiten des Betriebsrates im Bereich des Datenschutzes. In: Das Mitbestimmungsgespräch, Juni 1980.
4 Drinkuth, A., W. Göhring, N. Hintloglou, H. Oberhofer: Erfahrungen und praktische Probleme von Einzelgewerkschaften bei der Ausbreitung der Informationstechnologien. In: WSI-Mitteilungen, Sept. 1980.
5 IG Metall (Hrsg.), Abt. Automation und Technologie: Computergestützte Personalinformationssysteme – Datenmißbrauch vorprogrammiert? Frankfurt 1977.
6 Musterbetriebsvereinbarung über Datenschutz. In: Der Betriebsrat – Schriftenreihe für die Betriebsräte der IG Chemie – Papier – Keramik, Mai 1977.
7 Janzen, K.-H. (IG Metall): Datenschutz im Arbeitsverhältnis – Gewerkschaftliche Forderungen, Referat auf der 1. Jahrestagung der Deutschen Vereinigung für Datenschutz, Bonn 1978.
8 Briefs, U.: Gesellschaftspolitische Aspekte der Informationstechnologien. In: WSI-Mitteilungen, August 1979.
9 Steinmüller, W.: Informationstechnologien und gesellschaftliche Macht – Zur Notwendigkeit einer informationspolitischen Gesamtkonzeption. In: WSI-Mitteilungen, August 1979.