

- 1 **1. Stellenwert von Privatheit in der Organisation:** Fast jeder Mitarbeiter erwart-
2 tet einen gesunden Arbeitsplatz mit einem hohen Maß an Arbeitssicherheit. Auch
3 Unternehmen haben ein Interesse an gesunden und zufriedenen ArbeitnehmerInnen.
4 Der Einsatz von TATS hat Potential, die Arbeitszufriedenheit zu senken und sollte des-
5 halb sehr sensibel behandelt werden. Weiters sollte es für MitarbeiterInnen auch
6 möglich sein, das Tracking vorübergehend zu deaktivieren oder in bestimmten Fällen
7 gar nicht zu nutzen. Besteht hier keine Möglichkeit, wird es zeitnah zur Umgehung des
8 Trackings durch die MitarbeiterInnen kommen, wie zb durch bewusstes Ablegen der
9 Sender. Kann ein Unternehmen deutlich machen, dass auch auf die Privatheit der Mit-
10 arbeiterInnen geachtet wird und Maßnahmen dafür geschaffen werden, ist dies
11 ebenfalls positiv zu beurteilen.
12
- 13 **2. Unterscheidung zwischen den Anwendungsfällen:** Es kommt immer darauf
14 an, welches Ziel bei der Verwendung von TATS im Vordergrund steht. Sollen Objekte
15 wie Rohwaren, Boxen oder Werkzeuge nachverfolgt werden, dann spricht man von
16 Asset Tracking, hier ist es eher unwahrscheinlich, dass es zu Verletzungen von Privat-
17 heit kommt. Trotzdem ist es, gerade bei kommerziellen Lösungen, möglich, dass man
18 durch technische Geräte, die man bei sich trägt, wie zb Fitnessarmbänder, Smartwat-
19 ches oder ähnlichen passiv Daten an dieses System sendet (Schauer 2018b). Um dies
20 zu vermeiden, sollte in diesem Fall Bluetooth und WLAN am Gerät deaktiviert, oder
21 ganz ausgeschaltet werden. Bei TATS, die zum Zweck von MitarbeiterInnen-Tracking
22 verwendet werden, ist vor allem wichtig zu hinterfragen, welchen Hintergrund für die
23 Einführung dieser Maßnahme besteht. Handelt sich um Anwendungen zur Erhöhung
24 von Arbeitssicherheit z.B. bei gefährlichen Arbeitsbedingungen oder zur schnelleren
25 Evakuierung im Alarmfall, dann ist hier grundsätzlich ein Mehrwert für die Mitarbeite-
26 rInnen gegeben. Jedoch sollten die Maßnahmen stets ausgewogen sein und dem realen
27 Risiko entsprechen.
28
- 29 **3. MitarbeiterInnen von Beginn an involvieren:** MitarbeiterInnen, die mit Tra-
30 cking- & Tracing Systemen arbeiten sollen, sollen so früh wie möglich in den
31 Entwicklungsprozess dieser miteinbezogen werden. Hier ist besonders wichtig, dass sie
32 auch ihre Erfahrung miteinbringen können, da sie diese laufenden Prozesse und deren
33 Schwachstellen sehr gut kennen. Außerdem wissen oft die MitarbeiterInnen selbst
34 sehr genau, welche Daten sie benötigen, um ihre Arbeit gut zu verrichten.
35 So können auch Bedenken seitens der MitarbeiterInnen früh in die Diskussion über-
36 nommen werden und man gibt ihnen das Gefühl, dass sie gehört werden. Um die
37 MitarbeiterInnen nicht mit den neuen Systemen zu überfordern, bietet es sich an, die
38 grundlegenden Technologien zielgruppengerecht in Systemschulungen zu erklären.
39 Prototypische Umsetzungen in bestimmten Bereichen kann ebenfalls für eine bessere
40 Akzeptanz sorgen, wenn die MitarbeiterInnen das System zuerst testen und kennen-
41 lernen können und erst wenn sie sich sicher im Umgang damit fühlen, im Live- Betrieb

42 eingesetzt wird.

43

44 **4. Privatheit ist ein zwingendes Bedürfnis, keine mögliche Option:** Nicht alles,
45 was man in seinem Privatleben zulässt, ist auch im Arbeitsumfeld akzeptabel. Es ist
46 besonders wichtig zu beachten, dass hier Entscheidungen frei getroffen werden kön-
47 nen und auch die Möglichkeit besteht, diese Systeme in bestimmten Fällen nicht zu
48 nutzen. Natürlich sind bei Verwendungszwecken zur Arbeitssicherheit die Vorgaben zu
49 erfüllen, jedoch müssen diese auch einen objektiven Mehrwert erkennen lassen. So ist
50 es zulässig während der Arbeit in einem sauerstoffarmen Umfeld wie z.B. bei der CO2
51 Reinigung, ein System zu nutzen, das den Puls überprüft. Muss das System jedoch
52 immer verwendet werden und nicht nur in der gefährlichen Arbeitsumgebung, wäre
53 dies abzulehnen. Weiters ist auch darauf zu achten, wie Vorgaben zur Benützung wäh-
54 rend Pausen gestaltet sind. Hier gibt es keinen offensichtlichen Grund für die
55 Aufzeichnung dieser Daten und wäre deshalb abzulehnen.

56

57 **5. Wahrnehmbaren Mehrwert für MitarbeiterInnen erzeugen:** Diese Richtli-
58 nie sagt aus, dass die Akzeptanz von Tracking- & -Tracing steigt, wenn für die
59 BenutzerInnen ein direkt wahrnehmbarer Mehrwert dadurch entsteht.
60 Handelt sich um Anwendungen zur Erhöhung von Arbeitssicherheit z.B. bei gefährli-
61 chen Arbeitsbedingungen oder zur schnelleren Evakuierung, dann fühlen sich dann
62 eher beschützt als überwacht. Jedoch sollten die Maßnahmen stets ausgewogen sein und
63 dem realen Risiko entsprechen. Weiters kann durch die zur Aufbereitung und Visuali-
64 sierung der erhobenen Daten ein Mehrwert für die MitarbeiterInnen dadurch
65 entstehen, dass sie effizienter ihre Tätigkeiten erledigen können wie zb Reduzierung
66 der Suchzeiten oder bessere Informationen über ausstehende Tätigkeiten. Weiters
67 kann zur Optimierung des Arbeitsplatzes eine temporäre Erhebung des Bewegungs-
68 profils von Vorteil sein, wenn dadurch Wege verkürzt werden können und Arbeitszeit
69 gespart werden kann.

70

71 **6. Mitarbeiterwahrnehmung ernst nehmen:** Die erarbeiteten Akzeptanzfaktoren
72 aus Kapitel 3.2 sollten ebenfalls in der Vorgangsweise des Unternehmens mitbedacht
73 werden. Werden diese Faktoren in konkreten Maßnahmen umgesetzt, wird auch hier
74 ersichtlich, dass das Unternehmen eine hohe Akzeptanz des Systems erreichen will.

75

- 76 a. **Transparenz** - Welche Daten werden den ArbeitnehmerInnen zur Verfügung
77 gestellt? Sind ArbeitnehmerInnen-VertreterInnen in die Planung involviert?
- 78 b. **Vertrauen** - Ist das Unternehmen eher als vertrauenswürdig bekannt, oder gab
79 es schon Datenschutzverletzungen oder ähnliche Vorfälle?
- 80 c. **Kommunikation** - Wie wird das Projekt intern kommuniziert? Wird offen über
81 die Herausforderung der Privatheit gesprochen?

- 82 d. **Speicherung der Daten** - Wird festgelegt wie lange die Daten gespeichert wer-
83 den, oder über welchen Zeitraum Daten erfasst werden? Wo werden Daten
84 gespeichert und wer hat aller Zugriff?
- 85 e. **Sicherheitsempfinden** - Gibt es durch den Einsatz des Systems merkliche Ver-
86 besserung in der Arbeitssicherheit? Ist die Argumentation in Bezug auf
87 Arbeitssicherheit im Arbeitsumfeld gerechtfertigt?
- 88 f. **Gesundheitsaspekt** - Wie wird die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen durch
89 das System beeinflusst? Werden sensible Gesundheitsdaten von MitarbeiterIn-
90 nen erfasst und verarbeitet und in welcher Weise profitieren davon die
91 MitarbeiterInnen selbst?

92
93 Diese und ähnliche Fragestellungen eignen sich gut, um die Intention von Or-
94 ganisationen beim Implementieren von TATS zu beurteilen. Fallen die
95 Antworten für den /die MitarbeiterIn durchwegs positiv aus, ist auch zu erwar-
96 ten, dass Auswirkungen auf die Privatheit der MitarbeiterInnen eher gering
97 bleiben.

98
99 **7. Diskussion auch über unbequeme Themen:** Es ist leicht, über die Vorteile von
100 TATS für die Organisation zu reden. Die Organisation sollte jedoch auch offen für die
101 Befürchtungen von MitarbeiterInnen sein und diese im Vorfeld aktiv ansprechen. Ge-
102 rade für ältere Personen sind Technologien oft schwere zu verstehen und dadurch
103 können Befürchtungen größere Auswirkungen haben. Bieten Unternehmen vorab In-
104 formationsveranstaltungen zum Einsatz neuer Technologien an, ist dies ebenfalls
105 positiv zu bewerten. Dabei sollte Datenschutz genauso Thema sein, wie die möglichen
106 Auswirkungen auf die Privatheit der MitarbeiterInnen. Auch das Herausarbeiten des
107 Mehrwerts für die MitarbeiterInnen fällt unter diesem Punkt. So sollten durch den Ein-
108 satz von TATS nicht nur Vorteile für das Unternehmen entstehen, sondern auch die
109 Arbeitsbedingungen der einzelnen MitarbeiterInnen verbessern. Das kann z.B. durch
110 das Automatisieren analoger Arbeiten, Zeitersparnis durch optimierte Wege oder zu-
111 sätzlichen Informationen und dadurch ein besseres Gefühl der Kontrolle beinhalten.

112
113 **8. Stellenwert von ArbeitnehmerInnen-Interessensvertretung:** Der Stellen-
114 wert der ArbeiterInnenvertretung im Unternehmen ist ebenfalls ein wichtiger Punkt
115 bei der Akzeptanz von technischen Systemen im Betrieb. Ist in der Organisation be-
116 kannt, dass diese ein Mitspracherecht und Einflussmöglichkeiten besitzen, wird die
117 Einführung neuer Systeme ebenso weniger kritisch betrachtet. Vor allem bei Tracking-
118 & Tracing-Systemen ist dies wichtig, da hier potentiell die Möglichkeit der Überwa-
119 chung entsteht. Darum sollen auch BetriebsrätInnen von Beginn an in die
120 Überlegungen diese Systeme miteinbezogen werden und das Recht zur Einsicht aller
121 erfassten und ausgewerteten Daten eingeräumt werden.

122

123
124
125
126
127
128
129
130
131
132
133
134
135
136
137
138
139
140
141
142
143
144
145
146
147
148
149
150
151
152
153
154
155
156
157
158
159
160
161
162

9. Nutzerorientierte Bereitstellung der erfassten Daten: Durch einen Ein-
nutzerInnenorientierter Bereitstellungsprozess sieht vor, dass zuerst Auswertungen zur
Verfügung gestellt werden, die einfach verständlich sind, erst nach einer Gewöhnung
ans System werden nach und nach bei Bedarf erweiterte Auswertung, Datenströme
zur Verfügung gestellt. Das kann einerseits die Überforderung der MitarbeiterInnen
vermeiden werden und dadurch zu mehr Akzeptanz im Umgang führen, andererseits be-
halten die BenutzerInnen selbst die Kontrolle, wieviel und welche Daten für sie wichtig
sind. Außerdem sollte es möglich sein, dass NutzerInnen über alle über sie erhobenen
Daten Einsicht bekommen und diese auch ändern können, wenn Falschaufzeichnun-
gen passiert sind.

10. Organisatorischer Nutzen & Zweckgebundenheit: Der Organisatori-
sche Nutzen für das Unternehmen sollte schon im Vorfeld klar definiert und an alle
Beteiligten zielgruppengerecht kommuniziert werden. Dabei muss auch deklariert
werden, welche personenbezogenen Daten bei der Nutzung anfallen können und zu
welchen Zweck diese ausgewertet werden. Spätere Anpassungen und Drittnutzung
müssen jeweils neu genehmigt werden.

11. Datensparsamkeit und Anonymität: Es dürfen nur minimale und für den An-
wendungszweck notwendige personenbezogene Daten und Metadaten gespeichert
werden. Diese Anforderung verbietet die Erfassung sämtlicher Daten, die über den zu-
vor definierten Zweck des Systems hinausgeht. So kann bei Systemen zur
Auffindbarkeit von MitarbeiterInnen zwar der aktuelle Aufenthaltsort ausgegeben
werden, jedoch würde es der Richtlinie widersprechen, wenn damit Bewegungsprofile
erstellt würden. Das System muss so beschaffen sein, dass weder absichtlich noch un-
absichtlich Bewegungsprofile (Standortverfolgung) oder Kontakt-Profile (auf konkrete
Menschen zurückführbare Muster von häufigen Kontakten) aufgebaut werden kön-
nen. Weiters soll die komplette Übertragung von personenbezogenen Daten
anonymisiert durchgeführt werden, die keinen Rückschluss über Einzelpersonen zu-
lässt.

12. Umsetzung nationaler Datenschutzgesetze: Aufgrund der länderspezifischen
Unterschiede in der Gesetzgebung ist dieses Thema in internationalen Konzernen be-
sonders relevant. Das Problem wird deutlich verschärft, wenn der Hauptsitz der
Organisation weniger strenge Datenschutzbestimmungen hat als der nationale Able-
ger. Die lokalen Organisationen sind nun gefordert, die geltenden
Datenschutzbestimmungen und Vorschriften einzuhalten, um die Privatsphäre der
Mitarbeiter vor Ort zu gewährleisten.