

## Position des VBGR zu Auswertungen von Daten der IT-Systeme im DPMA (z.B. Verhaltenskontrollen)

**Der VBGR setzt sich dafür ein, dass Auswertungen von personenbezogenen Daten (z.B. aus den Verwaltungssystemen wie EISA Pat/Gbm) auf das wirklich Notwendige beschränkt werden und dass die Einhaltung diesbezüglicher Regeln auch wirksam überwacht wird.**

**Der VBGR stellt deshalb folgende Forderungen:**

1. Für jede Auswertung von Daten mit direkten oder indirektem Bezug zu einzelnen Beschäftigten muss eine klare Zweckbindung verbindlich festgelegt werden.
2. Vor jeder Auswertung muss eine Ankündigung an alle betroffenen Beschäftigten gesandt werden aus der zu entnehmen ist, was genau ausgewertet wird, warum genau das ausgewertet wird und welche Konsequenzen den Beschäftigten aus den Auswertungen erwachsen können.
3. Für jedes IT-System, das entweder selbst Auswertungen erlaubt oder Daten an andere Systeme weitergibt, müssen effektive Kontrollen eingerichtet werden, die den Beschäftigten die Sicherheit geben, dass
  - a. tatsächlich nur das ausgewertet wird, was vereinbart wurde,
  - b. nur die vorher definierten Personen (Funktionsinhaber) diese Auswertungen vornehmen und deren Ergebnisse einsehen,
  - c. die Häufigkeit der Auswertung dem entspricht was vereinbart wurde (keine täglichen Auswertungen ohne Not) und
  - d. die durch die Auswertung gesammelten Daten nach einer vereinbarten, möglichst kurzen Zeit auch wieder gelöscht werden.
4. Zwischen der Ankündigung und der tatsächlichen Auswertung ist den Beschäftigten ausreichend Zeit zu geben, damit sich diese darauf einstellen können (mindestens 2 Wochen vorher – keine Rückwirkung).

Durch die Einführung einer Vielzahl von IT-Systemen sind statistische Auswertungen von Daten möglich, anhand derer man das Verhalten und bei manchen IT-Systemen auch die dienstliche Leistung kontrollieren kann. Zu diesen IT-Systemen gehören die Verwaltungssysteme für Schutzrechte (Patente, Gebrauchsmuster, Marken, Design) und allen anderen IT-Systemen, die Daten enthalten, die entweder für sich genommen direkt einer Person zugeordnet werden können oder bei denen die Zuordnung mittelbar möglich ist (etwa über das Aktenzeichen in Verbindung mit der Geschäftsverteilung oder der Bearbeitungshistorie, also weitere Datenquellen).

Wir halten es für besonders kritisch, wenn Daten aus den Verwaltungssystemen mit spezialisierten Datenmodellen (Datenbanken) in andere Systeme kopiert werden und dort mit weiteren Daten aus anderen Quellen zusammengeführt werden. Dies führt dazu, dass die meist deutlich weniger kontrollierten neuen IT-Systeme wie zum Beispiel DPMA-Statistik mit einem kleinen Nutzerkreis sehr viel weniger transparent sind (geringere Kontrolle), zeitliche Entwicklungen aufgezeichnet werden können und durch das Zusammenführen von Daten aus mehreren Quellen, besonders viele und detaillierte Rückschlüsse auf das Verhalten von Beschäftigten ermöglicht werden.

Wir bedauern, dass die Amtsleitung nicht von sich aus versucht verbindliche Regeln für die Auswertung von personenbeziehenden Daten und wirksame Kontrollen mit dem Personalrat zu vereinbaren, sowie die Beschäftigten über den Umfang der Auswertungen und deren Rechte informiert. Wir begrüßen, dass der Gesamtpersonalrat sein Mitbestimmungsrecht ([§ 75 Absatz 3 Nummer 17 BPersVG](#)) nunmehr gerichtlich durchzusetzen versucht, bedauern aber, dass dies erst nach mehreren Jahren erfolgte, obwohl klare Belege von Auswertungen personenbezogener Daten vorlagen.

### Geschäftsstelle München

Morassistraße 2  
D-80469 München

Verantwortlich  
Franz Gotsis  
Telefon 089.2195-4077

Telefon 089.2157-8433  
Telefax 089.2429-5807

[post@vbgr.de](mailto:post@vbgr.de)  
[www.vbgr.de](http://www.vbgr.de)

München, 15.02.2016

VBGRaktuell 02/2016

**VBGR aktuell 02/2016**

Informationsdienst des VBGR

## Kontrollmöglichkeiten von IT-Systemen

Die Kontrolle ob denn die gesetzlichen Datenschutzbestimmungen und die zwischen dem Personalrat (Gesamtpersonalrat) vereinbarte oder zu vereinbarende erlaubte Nutzung auch befolgt wird, sollte so weit wie möglich durch die Beschäftigten selbst erfolgen können und dort wo dies nicht möglich ist, durch die Personalvertretung. Die Auswertung von Daten, die direkt oder mittelbar einzelnen Beschäftigten zugeordnet werden, durch Dritte (zum Beispiel Vorgesetzte), eröffnet Kontrollmöglichkeiten des Verhaltens dieser Beschäftigten. Nur derartige Auswertungen sollten überwacht werden, die nicht die Bearbeitung eigener Vorgänge und die Auswertung der vom Auswerter selbst eingegebenen oder diesem zuzuordnenden Eingaben betreffen (jede oder jeder Beschäftigte soll unserer Meinung nach ihre oder seine eigenen Daten nach Belieben und ohne Spuren zu hinterlassen, selbst auswerten können). Der VBGR ist der Auffassung, dass die Balance zwischen Effizienz bei der Arbeit der Datenauswertung (wenig Kontrolle und wenig Dokumentation) und Schutz der Interessen der Beschäftigten deren Daten ausgewertet werden, gewahrt werden muss: Ziel sollte es sein, dass nur solche Kontrollen der Auswertungen (meist der auswertenden Vorgesetzten) in IT-Systemen durch die Beschäftigten denen die Daten zuzuordnen sind und den Personalrat eingeführt werden, die ein Missbrauch dieser Auswertemöglichkeiten wirksam erschweren, ohne die Arbeit der Auswerter (auch dies sind Beschäftigte) bei legitimen Auswertungen zu stark zu behindern.

Die beste Kontrolle der über Beschäftigten gesammelten Daten erfolgt durch die betroffenen Beschäftigten selbst  
Alle Beschäftigten sollten die Möglichkeit erhalten die Daten, die über sie erfasst worden sind, bzw. auch mittelbar ihnen zugeordnet werden können, aus jedem IT-System zu erhalten. Am wirkungsvollsten wäre, wenn jede oder jeder Beschäftigte die Möglichkeit erhält, die sie oder ihn betreffenden vorgenannten Daten automatisiert abrufen zu können. Der (Gesamt-)Personalrat sollte kontrollieren, dass die IT-Systeme das tatsächlich erfüllen (nicht dass deutlich mehr Daten gesammelt werden als den betroffenen Beschäftigten gezeigt werden). Derartige Funktionalitäten sind zwar aufwendig zu implementieren, aber technisch machbar und schlussendlich eine aus unserer Sicht gute Investition, da es das Vertrauen der Beschäftigten stärkt.

### Kontrolle durch die Personalratsgremien

Personalratsgremien haben deutlich mehr Kontrollmöglichkeiten, die auch mit einem geringen Aufwand implementiert werden können, aber leider im Moment fast gar nicht genutzt werden:

1. Durchsetzen des 4-Augenprinzips bei allen Auswertungen von Daten mit Personenbezug  
Dies soll sicherstellen, dass derartige Auswertungen nie von einer Person alleine, sondern immer durch mindestens 2 Personen gestartet werden müssen, was einen Missbrauch deutlich erschwert. Dies lässt sich zum Beispiel durch geteilte Passwörter erreichen: Es bekommen zwei Personen die Hälfte des zu verwendenden Passworts, so dass eine Person alleine das System nicht bedienen kann.
2. Regelmäßige Kontrolle eines handschriftlich zu führenden Nutzerhandbuchs.  
Hier soll mit Namen und Unterschrift der Zweck der Auswertung hinterlassen werden. Die handschriftliche Führung des Buches erschwert rückdatierte Änderungen und nachträgliche Veränderungen der Begründung. Ein derartiges Buch erlaubt auch eine Übersicht über die tatsächlich durchgeführten Auswertungen und bietet dem Personalrat eine Grundlage das Ausmaß der Auswertungen schnell zu bewerten.
3. Kontrolle automatischer, elektronischer Protokollierungen auf getrennten Systemen zu denen die Nutzer der Auswertesysteme keinen Zugang haben.  
Damit kann gewährleistet werden, dass die Auswertenden (z. B. Vorgesetzte) oder das System verändernde Nutzer (Administratoren) nicht die Spuren ihres Handelns selbst beseitigen können.

Aus unserer Sicht ist es besonders wichtig zu bewirken, dass die Beschäftigten das begründete Vertrauen haben, dass Auswertungen wirklich klar beschrieben und vorher angekündigt werden und andere Auswertungen von Daten mit Personenbezug wirksam unterbunden werden.

Der VBGR ist nicht grundsätzlich gegen jede Form von Auswertung: Sie ist dort sinnvoll, wo die Regeln Verlässlichkeit bei Leistungsvergleichen stützen, damit die Beschäftigten das Vertrauen haben, dass „der Ehrliche nicht der Dumme ist“, also eine Manipulation von Daten durch Konkurrentinnen und Konkurrenten nicht zu besseren Chancen für diese bei der Beurteilung oder sonstigen Vorteilen führt. Bei Verhalten Einzelner, das zu einem groben Ansehensverlust aller Beschäftigten führen kann, ist eine wirksame Kontrolle ebenfalls sinnvoll (etwa ein Missbrauch der Internetnutzung durch das Betrachten oder gar das Verbreiten von anstößigem Material). Das sind aber Ausnahmen und sollten klar beschriebene und wirksam kontrollierte Ausnahmen bleiben.

## Folgen von unkontrollierten oder zu umfassenden Datenauswertungen

Zu viele Kontrollen verschlechtern die Mitarbeitermotivation und in der Folge meist auch die Produktivität. Als besonders störend werden verdeckt erfolgende Auswertungen empfunden, bei denen die Beschäftigten weder wissen, wer die eigenen Daten auswertet, wann und wie oft dies geschieht und was genau getan werden muss, damit die Auswertungen nicht zu persönlichen Nachteilen führen. Die Folge ist dass die Beschäftigten, die Auswertungen in einem Ihnen nicht bekannten Ausmaß fürchten müssen, sich genau überlegen, was für Daten Sie in den IT-Systemen eingeben. Diese Sicherheitsprüfungen kosten dann oft einen unverhältnismäßig hohen Aufwand und hindern einen freien Datenaustausch, durch den eine hohe Produktivität oft überhaupt erst möglich wird.

Im [Handelsblatt](#) ist hierzu ein umfangreicher Artikel erschienen, der aufzeigt warum Kontrollen, vor allem verdeckte Kontrollen meist das Gegenteil von dem bewirken was beabsichtigt war: Die Produktivität und die Qualität der Arbeitsergebnisse sinkt.