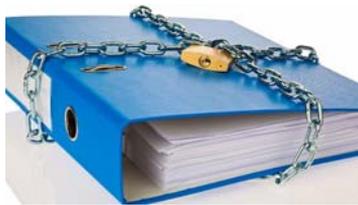


Personaldaten: Vertraulichkeit ist Pflicht

Von Sn-sb | 25.08.2013 - 00:00 | [Kommentieren](#)

Verschwiegenheit. Gerade die Personalabteilungen verfügen über viele höchst persönliche Daten der Mitarbeiter und Bewerber. Umso wichtiger ist da der Datenschutz. 81 Prozent der Mitarbeiter stellen ihrer Firma in diesem Zusammenhang ein gutes Zeugnis aus.



Die Sensibilität in BILD: SN/ERWIN WODICKA - WODICKA@AON.AT

Bezug auf

Mitarbeiterdaten ist bei heimischen Arbeitgebern sehr ausgeprägt. Alter und Geburtsdatum sowie Daten aus dem Bewerbermanagement stuft die

Arbeitgeberseite schützenswerter ein als die Arbeitnehmerseite. Das zeigt eine Untersuchung zum Thema Datenschutz im Personalmanagement des Softwareherstellers Sage in Österreich.

Demnach erachten Arbeitnehmer wie Arbeitgeber Informationen über Gehaltsexekutionen und Pfändungen, gefolgt von Gesundheitsdaten, Gehaltsdaten und Beurteilungen, wie z. B. Mitarbeitergespräche und Leistungs-/Potenzialbeurteilungen, als besonders sensibel und schützenswert. Die Arbeitnehmer stellen ihren Arbeitgebern dabei ein gutes Zeugnis aus: 81 Prozent finden, ihre persönlichen Daten sind bei ihrem Dienstgeber gut aufgehoben. Jeder Dritte ist sogar sicher, dass seine Daten absolut vertraulich behandelt werden.

Fast alle Arbeitgeber (98 Prozent) geben an, personenbezogene Daten vertraulich zu behandeln, 66 Prozent sogar als absolut vertraulich. Dies wird jedoch von den Mitarbeitern offenbar anders wahrgenommen, denn die Arbeitnehmer sind in diesem Punkt gegenteiliger Meinung: Nur 32 Prozent der Arbeitnehmer haben den Eindruck, dass mit ihren Daten absolut vertraulich umgegangen wird.

In Österreich ist die Einsetzung eines Datenschutzbeauftragten derzeit noch nicht gesetzlich geregelt und erfolgt in einigen Unternehmen auf freiwilliger

Basis. Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass das Thema Datenschutz derzeit noch an unterschiedlichen Stellen im Unternehmen angesiedelt ist. In den meisten Firmen hat die Personalabteilung die Rolle des Datenschützers übernommen, gefolgt von der IT-Abteilung. Je größer das Unternehmen, desto eher gibt es einen Datenschutzbeauftragten.

Webbasierte Mitarbeiterportale

Die Vorteile von webbasierten Mitarbeiterportalen liegen auf der Hand: Mitarbeiter können ihre personenbezogenen Daten einsehen, selbst pflegen oder Genehmigungsprozesse starten. Self-Service-Portale werden von manchem nicht mehr als Trend, sondern schon fast als Standard gesehen. Die Ergebnisse zeigen allerdings, dass umfassende Webportale für Mitarbeiter erst bei wenigen Firmen im Einsatz sind und dass diese bei Weitem noch keinen Standard in den Unternehmen darstellen.

Streitfrage soziale Medien

Etwa jeder vierte befragte Mitarbeiter darf soziale Medien am Arbeitsplatz nutzen. 50 Prozent der befragten Arbeitnehmer gaben aber an, dass der Zugang für sie gesperrt ist. Kleinere Unternehmen sind in Bezug auf das Social Web jedenfalls liberaler als größere.

Die Nutzung von sozialen Medien ist für einen großen Teil der österreichischen Bevölkerung im privaten Bereich selbstverständlich. Inwiefern sich dies auch im beruflichen Alltag widerspiegelt, ist von den unterschiedlichen Richtlinien in den Unternehmen abhängig. Rund die Hälfte der Befragten gibt an, dass ihr Unternehmen über Richtlinien zur Social-Media-Nutzung verfügt. Auch bezüglich Reglementierung haben große Unternehmen die Nase vorn, etwa 66 Prozent geben an, Guidelines zu haben.

Guidelines für Internetnutzung

Insgesamt haben rund 70 Prozent der österreichischen Unternehmen eigene Guidelines für die Internetnutzung. Auch hier sind größere Unternehmen restriktiver. Nur etwa die Hälfte aller Unternehmen mit bis zu 100 Mitarbeitern regelt die Internetnutzung schriftlich, bei Firmen mit mehr als 1000 Mitarbeitern sind es hingegen 90 Prozent.

Benigna Prochaska, Geschäftsführerin von Sage und für den Bereich HR-Lösungen verantwortlich, sieht sich bestätigt: "Facebook und Co. verleihen dem Thema Datenschutz noch mehr Gewicht und bringen neue Aspekte ein. Arbeitgeber stehen vor der Herausforderung, die persönlichen Daten der Mitarbeiter zu schützen und dabei gleichsam die betrieblichen Interessen zu wahren." Dabei könnten Interessenkonflikte entstehen, das Thema bleibe

spannend und werde die Experten in den nächsten Jahren beschäftigen.

"Gerade als Anbieter für HR-Software erhalten datenschutzrechtliche Themen schon immer in unseren Produkten und in unseren Dienstleistungen eine erhöhte Aufmerksamkeit."