AK POLICY PAPER

BESCHÄFTIGTENDATENSCHUTZ UND BETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG

Martina Chlestil, Wolfgang Goricnik

Juni 2017

Die wichtigsten Punkte:

- Immer mehr personenbezogene Beschäftigtendaten werden systemimmanent erhoben und leicht und kostengünstig verarbeitet – es besteht die Gefahr, dass der Mensch am Arbeitsplatz wird zu einem bloßen messbaren Produktions- und Kostenfaktor herabgewürdigt wird.

- Die wirtschaftlichen Chancen der Digitalisierung sind zu nutzen! – Gleichzeitig braucht es aber eine faire und adäquate Einbeziehung jener Menschen, die die Auswirkungen massiv betreffen: der ArbeitnehmerInnen und ihrer betrieblichen Interessenvertretung!

- Mit der Verwendung neuer Technologien im Betrieb werden die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates de facto immer angesprochen – sie sind notwendig, um die Persönlichkeitsrechte der ArbeitnehmerInnen zu schützen.

Worum es geht

Die Arbeit mit digitalen Werkzeugen und Medien ist vielfach zum vorherrschenden Merkmal der heutigen Erwerbstätigkeit geworden. Digitale Arbeit zeichnet sich aus durch

- umfangreiche Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien (zB. Laptop, Smartphone, E-Mail, Internet usw)

- die grundlegende Unterstützung der Arbeitsprozesse durch computerisierte, vernetzte Maschinen (zB Fertigungsroboter)

- die Gestaltung digitaler Produkte durch Programmierungen

- die Datenhaltung in der Cloud

- die Vermittlung von Dienstleistungen über Online-Plattformen (zB Crowdworking)

- durch die globale Vernetzung und das Übermitteln von Beschäftigtendaten in Länder außerhalb der EU mit oftmals geringem Datenschutzniveau

Probleme

Gemeinsam ist all diesen eingesetzten Technologien und Systemen, dass immer mehr personenbezogene Beschäftigtendaten systemimmanent erhoben werden und damit leicht und kostengünstig verarbeitet und zur unternehmerischen Effizienzsteigerung genutzt werden können. Daraus entsteht die Gefahr, dass man mit dieser Übersetzung aller Arbeitsbereiche in eine **„Datenwelt“**, der vermehrt und technikgläubig oberste Geltung und primäre Berücksichtigung zugesprochen wird, auch im Arbeitsprozess zu einem absolut technikzentrierten und damit inhumanen Menschenbild gelangt. Die Arbeitsleistung der ArbeitnehmerInnen wird zunehmend in Zahlen ausgedrückt, gemessen, verglichen, analysiert. Der Mensch am Arbeitsplatz wird zu einem bloßen messbaren Produktions- und Kostenfaktor herabgewürdigt; der immaterielle Wert der Arbeit und die Würde der Arbeitenden bleiben dabei leicht auf der Strecke.

Natürlich sind wir bestrebt, die **wirtschaftlichen Chancen der Digitalisierung** zu nutzen, aber es braucht gleichgewichtet auch eine faire und adäquate Einbeziehung jener Menschen, die die Auswirkungen massiv betreffen – das heißt der ArbeitnehmerInnen und ihrer betrieblichen VertreterInnen: Digitalisierung muss auch humanzentriert im Sinne der Beschäftigten gestaltet werden!

Wesentliche Erkenntnisse

Im Zusammenhang mit der voranschreitenden Digitalisierung der Arbeitswelt – **derzeit wird gar von der neuen Qualität einer industriellen Revolution unter dem Stichwort „Industrie 4.0" gesprochen** – wird diese geschilderte gesellschaftspolitische Aufgabe immer wichtiger und die entsprechenden Herausforderungen sind enorm: Die IT-Systeme werden immer vielfältiger und komplexer, die Menge der dabei generierten und verwendbaren Beschäftigtendaten nimmt exponentiell zu und auch die technischen Verknüpfungs- und Analysemöglichkeiten dieser Daten werden immer ausgereifter und aussagekräftiger, bis hin zum Erstellen von Verhaltensvorhersagen von ArbeitnehmerInnen.

Was bedeutet das oben Angeführte nun für die betriebliche Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen vor Ort?

- Mit der Einführung neuer Technologien im Betrieb, der Adaptierung bestehender Technologien und nicht zuletzt der umfassenden Vernetzung dieser Technologien miteinander, wird praktisch immer die gesetzlich normierte **Mitbestimmungspflichtigkeit** angesprochen.

- So kommt dem Betriebsrat **nach dem Arbeitsverfassungsrecht eine Reihe von Mitbestimmungsrechten** zu, die helfen sollen, prophylaktisch die Verletzung von Persönlichkeitsrechten der Beschäftigten im Betrieb zu verhindern.

- Der Betriebsrat hat insbesondere darauf zu achten, dass die Personaldatenverarbeitungen den datenschutzrechtlichen Anforderungen genügen und die Menschenwürde auch am Arbeitsplatz gewahrt wird. In sehr vielen Fällen unterliegen diese technischen Maßnahmen **einer unbedingten Zustimmungspflicht des Betriebsrates und es wird zwingend vor dem Einsatz dieser IT-Systeme eine Betriebsvereinbarung abzuschließen sein.**

Forderungen

Um die Mitbestimmungsrechte auch in praktischer und lebbarer Weise handhaben zu können, braucht es **ausreichende zeitliche und finanzielle Ressourcen** für die betrieblichen BeschäftigtenvertreterInnen: Sie benötigen ein entsprechendes Zeitbudget, besonderes IT-Fachwissen, das allenfalls auch auf Kosten des Arbeitgebers zugekauft werden kann, sowie die Möglichkeit zur Aus- und Weiterbildung, um auf dem neuesten Stand zu bleiben.

Betriebsräte müssen **mehr Mitsprache bei der Gestaltung** aller datengenerierenden und -speichernden Anwendungen haben, um **die Beschäftigten an diesen Prozessen transparent teilhaben zu lassen.**

Zudem ist die **Öffnungsklausel des Art 88 Abs 1 DSGVO** zu nützen, um ein eigentliches **Beschäftigtendatenschutzrecht** zu schaffen.

Um das bestehende Machtungleichgewicht im Arbeitsverhältnis fair auszubalancieren, sind **Vertretungsbefugnisse und Verbandsklagerechte der überbetrieblichen (gesetzlichen und freiwilligen) Interessenvertretungen** in Fragen des Beschäftigtendatenschutzes (iSd Art 80 Abs 1 und 2 DSGVO) ausdrücklich festzuschreiben.

Weiterführende Literatur und Links

Bundesarbeitskammer (2016) Beschluss der Hauptversammlung am 24. November 2016:
Mitbestimmung 4.0 – Den digitalen Wandel aktiv mitbestimmen und mitgestalten

Hans-Böckler-Stiftung

Praxiswissen Betriebsvereinbarungen
https://www.boeckler.de/index_betriebsvereinbarung.htm

Arbeiten 4.0 Diskurs und Praxis in Betriebsvereinbarungen (2015)
https://www.boeckler.de/5243.htm?produkt=HBS-006187&chunk=3&jahr=

Beschäftigtendatenschutz: Rechtlicher Rahmen und Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte (2016)
https://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_praxis_2016_003.pdf

Gantschacher/Jelinek/Schmidl/Spanberger, Kommentar zur Datenschutz-Grundverordnung, 2017, SFU Verlag Wien

Grünanger/Goricnik, Arbeitnehmer-Datenschutz und Mitarbeiterkontrolle, 2014, MANZ Verlag Wien

Knyrim, Datenschutz-Grundverordnung Das neue Datenschutzrecht in Österreich und der EU, 2016, MANZ Verlag Wien

Wedde, Handbuch Datenschutz und Mitbestimmung, 2016, Bund-Verlag Frankfurt am Main