

AK Aktuell

DAS INFOSERVICE DER AK FÜR BETRIEBSRÄTE & BETRIEBSRÄTINNEN, PERSONALVERTRETER & PERSONALVERTRETERINNEN



Die digitale Welt im Betrieb mitgestalten!

IT-Systeme bergen neben vielen positiven Effekten auch die Gefahr der Überwachung und Kontrolle.

Was kann der Betriebsrat tun, um die MitarbeiterInnen zu schützen?

Betriebliche Mitbestimmung

Die Verarbeitung personenbezogener Daten im Betrieb braucht Kontrolle!

Täglich arbeiten Beschäftigte mit IT-Systemen und verwenden Geräte oder Maschinen, die sie in ihrer Tätigkeit unterstützen. Diese Aktivitäten werden aber auch erfasst. Was Betriebsräte und Personalvertretungen wissen müssen, um die Daten der MitarbeiterInnen zu schützen.

Von Thomas Riesenecker-Caba*



Kurz und bündig

Gespeicherte Daten in IT-Systemen im Betrieb eignen sich zur Steuerung und Verbesserung betrieblicher Prozesse. Sie bergen jedoch die Gefahr von Überwachung und Kontrolle.

Bestimmungen des Datenschutzes und Betriebsvereinbarungen nach dem Arbeitsverfassungsrecht bieten dem Betriebsrat die Möglichkeiten zur Regelung dieser Systeme.

Der Einsatz vielfältiger IT-Systeme im Betrieb ist für Betriebsrat und Beschäftigte nichts Neues. Seit Jahrzehnten verarbeiten Zeiterfassung, Zutritts- und Videokontrolle oder eine Betriebsdatenerfassung personenbezogene Daten von MitarbeiterInnen. Auch der Einsatz von Callcenter-Anwendungen oder die Steuerung betrieblicher Abläufe durch Systeme wie SAP gehört in größeren Betrieben zum Standard.

Was sich in den letzten zehn Jahren jedoch grundlegend verändert hat, ist die überbetriebliche Vernetzung und die Nutzung des Internets, und dabei wandern vermehrt Daten in die Cloud. Das bedeutet, dass die Verarbeitung der Daten nicht mehr lokal im eigenen Betrieb stattfindet (im Englischen als „on-premises“ bezeichnet), sondern in eigens dafür gemietete Systemumgebungen (Software/Infrastructure/Platform as a Service) ausgelagert wird. Diese Systeme werden in der Regel von der Konzernmutter oder von externen Unternehmen (Auftragsverarbeitern) betrieben. Beispiele dafür sind SuccessFactors, die HR-Cloud von SAP, oder Microsoft 365 (oft als Office 365 bezeichnet).

Smarte Geräte und Produktionsmaschinen

Parallel zu dieser Auslagerung von Daten und Diensten steigt der Einsatz smarterer Geräte. Das Smartphone als unser ständiger Begleiter ist dafür das anschaulichste Beispiel. Nicht nur im Berufsalltag, sondern auch im privaten Bereich dominieren soziale Netzwerke und Apps unser Leben und fördern Vernetzung und Kommunikation.

Für Beschäftigte in aller Regel nicht nachvollziehbar, erheben immer mehr Komponenten, wie etwa Sensoren an Produktionsmaschinen oder in Fahrzeugen (oft als „Internet der Dinge“ bezeichnet), Daten und übermitteln diese an leistungsstarke Datenbanken (Big Data). Neue Formen der Datenaufbereitung und -analyse ermöglichen somit vielfältige Einsichten in betriebliche Abläufe und unter-



In immer kürzeren Abständen tauchen technologische Neuerungen auf. Oft sind diese mit dem Speichern von personenbezogenen Daten verbunden. Betriebsrat und Personalvertretung können viel zum Schutz der Beschäftigten beitragen.

stützen neue Formen der Arbeitsorganisation und Automatisierung.

In diesem Zusammenhang wird oft von künstlicher Intelligenz oder Maschinenlernen gesprochen. Wie „intelligent“ diese Systeme jedoch wirklich sind, hängt noch immer stark davon ab, welche Programme (Algorithmen) die Daten aufbereiten bzw mit welchen Lern-daten diese Systeme gefüttert werden. Das Erkennen von Mustern oder Auffälligkeiten in einer großen Anzahl von Daten erleichtert

bereits heute die Arbeit von IT-Abteilungen zur Analyse von Datensicherheitsproblemen. Weicht ein Laptop oder Smartphone vom in der Vergangenheit aufgezeichneten Systemverhalten ab (erkennbar durch die Analyse von technischen Protokollen), indem beispielsweise versucht wird, auf geschützte betriebliche Informationen zuzugreifen, schlägt das KI-System Alarm, und MitarbeiterInnen der IT-Abteilung erhalten zeitnah wertvolle Hinweise.

Personenbezogene Daten

Weitere Anwendungsbereiche sind Chatbots, die im KundInnenverkehr automatisiert Fragen beantworten, Texte, die von einer Software übersetzt werden, oder Produktionsbetriebe, die anhand von Maschinendaten Wartungsarbeiten automatisiert einplanen. In immer kürzeren Zeitabständen treten diese tech- ➔

„ Big Data: Immer mehr Produktionsmaschinen und Fahrzeuge generieren Daten im großen Stil. Für Beschäftigte ist das meist nicht nachvollziehbar.



*** Mag Thomas Riesenecker-Caba** ist Sozialwissenschaftler und Geschäftsführer von FORBA.



Foto: vimeo – adobe stock

Die DSGVO schützt Persönlichkeitsrechte der Menschen nicht nur im Privatleben, sondern auch in der Arbeitswelt.

nologischen Neuerungen auf, und es ist für technisch nicht versierte Personen schwer nachzuvollziehen, was in diesen Systemen wirklich passiert und welche personenbezogenen Daten verarbeitet werden.

Achtung: Eine kritische Auseinandersetzung des Betriebsrats mit diesen komplexen Veränderungen ist wichtiger denn je, denn oft werden ohne Wissen der Beschäftigten personenbezogene Daten verarbeitet.

Die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO, englisch: GDPR) definiert personenbezogene Daten (in Art 4 DSGVO) als „alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen“. Somit sind auch GPS-Daten eines Fahrzeuges, das von einem/r MitarbeiterIn verwendet wird, oder Stückzahlen und Stillstandszeiten einer Produktionsmaschine, bei der sich ein/e ArbeiterIn anmeldet, personenbezogen, da die Person anhand der Verknüpfung von Daten eindeutig identifiziert werden kann. Und

„ Oft werden ohne Wissen der Beschäftigten personenbezogene Daten verarbeitet. Deshalb ist eine kritische Auseinandersetzung des Betriebsrats mit diesen komplexen Veränderungen wichtiger denn je.

somit sind es auch alle Protokolldaten, die ein Laptop und ein Smartphone erzeugen, die sich im Besitz eines/r MitarbeiterIn befinden. Ein breites Aufgabenfeld für Betriebsräte!

Persönlichkeitsrechte für Beschäftigte

Die Europäische Union reagierte auf diesen technologischen Wandel und das hohe Potential Daten von BürgerInnen (und somit auch ArbeitnehmerInnen) durch Geräte oder Apps zu verarbeiten, mit einer Neuregelung des Datenschutzes. Seit 2018 sorgt die DSGVO für viel Diskussionsstoff. Die erste Unruhe hat sich gelegt, und in allen österreichischen Betrieben finden deren Bestimmungen inzwischen Anwendung. Die DSGVO unterstreicht die Bedeutung des Schutzes der Persönlichkeitsrechte der Menschen nicht nur im Privatleben, sondern auch im Beschäftigungskontext (siehe Art 88 DSGVO).

Die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach der Arbeitsverfassung werden bei der Verhandlung von Betriebsvereinbarungen zu einzelnen IT-Systemen durch die DSGVO nicht beschnitten (siehe dazu die Seiten 8 bis 10). Somit bleiben Betriebsvereinbarungen auch weiterhin ein wichtiges Instrument für mehr Datenschutz im Betrieb. ■



DIESES AK AKTUELL KÖNNEN SIE AUCH IM INTERNET ALS PDF DOWNLOADEN:

<http://wien.arbeiterkammer.at/zeitschriften>

Überblick

IT-Systeme, die Daten von MitarbeiterInnen verarbeiten

- **Personalverwaltung:** Personalverrechnung, Zeitwirtschaft, Personalentwicklung (MitarbeiterInnen-Gespräche, Skills), E-Learning (Gamification), digitaler Personalakt
- **Kommunikationssysteme:** Telefon (Festnetz, VoIP), mobile Arbeit und Kommunikation (inklusive Apps), E-Mail, Internet, Intranet
- **Verwaltungssoftware:** Multifunktions-Chip, MDM (Mobile Device Management), Multifunktionsgeräte, Help-Desk, BenutzerInnenverwaltung (AD = Active Directory)
- **Kontrollsysteme:** Zutritt, Video
- **IT-Sicherheit:** Firewall, SIEM (Security Information and Event Management), UBA/UEBA (User and Entity Behavior Analytics), ISMS (Information Security Management System), Security Training (Phishing)
- **Cloud-Anwendungen:** HR Cloud (SAP SuccessFactors, Workday), Microsoft 365 (Office 365, EMS = Enterprise Mobility + Security, Windows 10, Dynamics 365)
- **Online-Befragungstools:** MitarbeiterInnen-Befragungen, Stimmungsanalysen
- **ERP-Systeme** (außer HCM/HR): Enterprise Resource Planning (Finanzwesen, Lagerverwaltung, Einkauf, Vertrieb ...)
- **Kollaborationssysteme:** soziale Medien (Workplace von Facebook, MS Teams, Yammer, Skype for Business, SAP JAM), Messenger
- **Branchenspezifische Lösungen:** Produktion (MES: MDE, BDE ...), Callcenter, Außendienst (Flottenmanagement, GPS), Tätigkeits Erfassung, Ausgabeautomaten
- **Embedded Systems (eingebettete Systeme):** M2M (Machine to Machine), Borddaten (in Pkw, Lkw, Staplern)
- **Datenbank-Lösungen/KI:** Business Intelligence, Data Warehouse, Big Data (SAP HANA), künstliche Intelligenz (Mustererkennung, Automatisierung)
- **Hinweisgebersystem** (Whistle-blowing)
- **MitarbeiterIn in anderer Rolle:** als KundIn im betriebsinternen CRM-System oder in der KundInnen-/KlientInnenverwaltung, vor Eintritt in das Unternehmen als BewerberIn (Onboarding)

„Kollaborationssysteme wie etwa MS Teams verarbeiten genauso persönliche Daten wie Kontrollsysteme oder Personalverwaltung.“



Datenschutzrecht gilt auch im Betriebsratsbüro!

Die DSGVO fordert von datenverarbeitenden Stellen (Verantwortlichen) den sorgsamen Umgang mit Daten. Auch im Büro von Betriebsrat oder Personalvertretung werden oftmals personenbezogene Daten verarbeitet. Etwa bei der Beratung von Beschäftigten oder beim Angebot von Serviceleistungen (Ausflügen, Beihilfen). Auch der Betriebsrat muss sich dabei an die Regelungen des Datenschutzrechts halten. Und zwar auch dann, wenn nur mit dienstlichen Geräten gearbeitet wird, die der/die ArbeitgeberIn zur Verfügung stellt! Die Pflichten von Betriebsrat oder Personalvertretung betreffen vor allem die Dokumentation der eigenen Verarbeitungen in einem Verarbeitungsverzeichnis, die Definition von Datensicherheitsmaßnahmen und die Einhaltung der Rechte von Betroffenen. Eine Broschüre von FORBA, im Auftrag von ÖGB und AK Wien, fasst alles Wichtige zusammen. Weiterführende Muster sind bei Gewerkschaft, AK oder FORBA erhältlich. ■



www.forba.at/beratung/datenschutz-in-der-betriebsratsarbeit/



Microsoft 365

Die Cloud-Lösung, die es zu regeln gilt

Microsoft verlagert seine Programme (Apps), wie Word, Excel, Teams oder MyAnalytics in die Cloud, und immer mehr Betriebe nutzen diese Cloud-Lösung.

Das Angebot an Anwendungsmöglichkeiten wächst stetig, und verschiedene Lizenzmodelle bieten nicht nur eine große Zahl an Apps an, sondern auch Services zur Gewährleistung der Datensicherheit. Bei der Nutzung dieses Systems gibt es jedoch eine Vielzahl an datenschutz- und arbeitsrechtlichen Fragen, was oft übersehen wird. So kommt etwa Kritik an Microsoft vom Europäischen Datenschutzbeauftragten*, aber auch der Abschluss einer Betriebsvereinbarung zu Microsoft 365 erfolgte bisher nur in wenigen Betrieben. ■

Tipps zur Regelung dieser Cloud-Lösung liefern eine Checkliste sowie eine Muster-Betriebsvereinbarung zu Microsoft 365, die unter folgendem LINK heruntergeladen werden können: www.bdsch.at/cms/V01/V01_91.5/hinweise-zum-einsatz-von-microsoft-365

Personenbezogene Daten von MitarbeiterInnen

Österreichweite Befragung von Betriebsräten und Personalvertretungen

Wie sich der Umgang mit personenbezogenen Daten von MitarbeiterInnen im letzten Jahrzehnt verändert hat, wurde in einem Projekt, das vom Digitalisierungsfonds Arbeit 4.0 der AK Wien gefördert wurde, durch eine österreichweite Befragung von Betriebsräten und Personalvertretungen untersucht. Hier die wichtigsten Ergebnisse.

■ Für über 80 Prozent der Befragten spielt der Datenschutz in ihrer täglichen Arbeit eine große Rolle (bei einer ähnlichen Umfrage im Jahre 2009 waren es nur 35 Prozent).

■ Knapp die Hälfte der Befragten sieht aufgrund der Anzahl und Komplexität Schwierigkeiten in der Regelung von konkreten IT-Systemen.

■ Über 60 Prozent der Befragten gaben an, dass die DSGVO dazu führt, dass mehr Betriebsvereinbarungen verhandelt werden.

■ Durch Betriebsvereinbarung werden primär „überschaubare“ IT-Systeme wie Videoüberwachung, Zeit- oder Zutrittskontrolle bzw. Telefon und Internet/E-Mail geregelt. Je komplexer die Systeme, desto weniger Betriebsvereinbarungen gibt es zu diesen Systemen.

■ Nur knapp die Hälfte aller ArbeitgeberInnen informiert die Beschäftigten, welche Daten von ihnen gespeichert werden bzw. veröffentlicht verständliche Informationen zum Datenschutz über Intranet oder Aushang.

■ Knapp 30 Prozent der befragten Mitglieder von Betriebsrat und Personalvertretung erhalten nun weniger MitarbeiterInnendaten.

■ Eine der wichtigsten Aussagen: Über 90 Prozent der Befragten sehen Betriebsvereinbarungen zu IT-Systemen als ein gutes Mittel, Beschäftigte vor Überwachung und Kontrolle zu schützen.

Somit bleibt der Datenschutz ein zentrales Thema der innerbetrieblichen und überbetrieblichen Interessenvertretung. Fachliche Unterstützung bei der Durchsetzung ihrer Befugnisse sichert Persönlichkeitsrechte in einer digitalisierten (Arbeits-)Welt.



* https://edps.europa.eu/sites/edp/files/publication/20-07-02_edps_euis_microsoft_contract_investigation_en.html

Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

**Datenschutz spielt
in der täglichen
Arbeit des
Betriebsrates eine
große Rolle**

gesamt 2019/2020



0-50 Beschäftigte



51-100 Beschäftigte



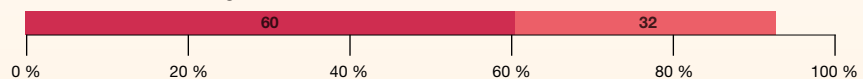
101-500 Beschäftigte



501-2.000 Beschäftigte



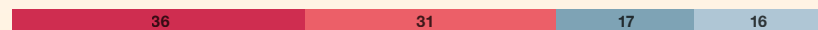
über 2.000 Beschäftigte



■ stimme zu ■ stimme eher zu

**Umgang mit
Datenschutz und
Betriebsverein-
barungen**

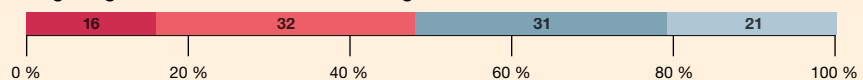
Meinem/r ArbeitgeberIn sind Betriebsvereinbarungen zu Informationssystemen wichtig.



Betriebsvereinbarungen zu Informationssystemen sind ein gutes Mittel, Beschäftigte vor Überwachung und Kontrolle zu schützen.



Aufgrund der Vielzahl und Komplexität der Informationssysteme im Betrieb ist eine Regelung für den Betriebsrat fast unmöglich.



■ stimme zu ■ stimme eher zu ■ stimme eher nicht zu ■ stimme nicht zu

**Was macht der/die
ArbeitgeberIn
bezüglich
DSGVO?**

Information der Beschäftigten, welche Daten von ihnen gespeichert sind



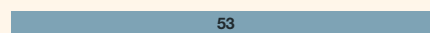
Verpflichtung der Beschäftigten zur Einhaltung des Datengeheimnisses in Bezug auf Geschäftsdaten



Verpflichtung der Beschäftigten zur Einhaltung des Datengeheimnisses in Bezug auf MitarbeiterInnendaten



verständliche Informationen zum Datenschutz im Intranet bzw Aushang



Informationen zum Datenschutz an Beschäftigte in schriftlicher Form



Regelung des Datenschutzes durch Ordnungsvorschriften oder IT-Richtlinien



Quelle: FORBA, BR-Befragung 2020



DSGVO

Mitwirkungsbefugnisse des Betriebsrates im Lichte des neuen Datenschutzrechts

Das Arbeitsverfassungsgesetz stellt dem Betriebsrat Regelungen zur Verfügung, die es ihm ermöglichen, die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Verwendung ihrer Daten im Betrieb zu wahren.

Von Martina Chlestil*

In Betrieben kommen zahlreiche Informations- und Kommunikationssysteme zur Anwendung, die Beschäftigtendaten verarbeiten (siehe dazu Artikel ab Seite 2). Das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) stellt dem Betriebsrat Regelungen zur Verfügung, die es ihm ermöglichen, die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Verwendung ihrer Daten im Betrieb zu wahren.

Wie ist das Verhältnis von Arbeitsverfassungsrecht und Datenschutzrecht?

Der OGH hat bereits im Jahr 2014 bestätigt, dass es sich bei den Befugnissen des Betriebsrates um Pflichtbefugnisse handelt, die durch das (damals anzuwendende) Datenschutzgesetz 2000 nicht beschränkt werden.



Foto: Vladimir B04 - adobe stock

Seit 25. Mai 2018 gilt ein neues Datenschutzrecht: Das sind die europäische Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und ergänzend das österreichische Datenschutzgesetz (DSG). Zur Frage des Verhältnisses von Arbeitsverfassungsrecht und Datenschutzrecht ist festzuhalten, dass auch das neue Datenschutzrecht generell nicht in die Betriebsverfassung eingreifen will.

Die Mitwirkungsbefugnisse des Betriebsrates nach dem ArbVG werden durch die DSGVO und das DSG nicht beschnitten. Zu beachten ist aber, dass die Datenverarbeitung durch den Betriebsrat und dessen Mitglieder ebenfalls datenschutzkonform, insbesondere unter Einhaltung entsprechender Datensicherheitsmaßnahmen etc., zu erfolgen hat.

„ Der OGH hat bereits im Jahr 2014 bestätigt, dass es sich bei den Befugnissen des Betriebsrates um Pflichtbefugnisse handelt, die durch das Datenschutzrecht nicht beschränkt werden.

Die Mitwirkungsbefugnisse des Betriebsrates bilden so neben dem individuellen Schutz der Arbeitnehmerin bzw des Arbeitnehmers durch die DSGVO und das DSG eine zusätzliche Beschränkung der ArbeitgeberInnen im Umgang mit Beschäftigtendaten durch kollektive Befugnisse.

Folgende Mitwirkungsbefugnisse stehen dem Betriebsrat bei der Verarbeitung von Beschäftigtendaten zu:

Überwachungsrecht des Betriebsrates nach § 89 ArbVG: Durch die in § 89 Satz 1 ArbVG enthaltene Generalklausel ist ein umfassendes Überwachungsrecht des Betriebsrates bezüglich der Einhaltung aller die ArbeitnehmerInnen berührenden Normen (insbesondere im Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht) sichergestellt. Dabei kommt es nicht darauf an, ob sich solche Normen aus Gesetz, Verordnung, Kollektivvertrag, Satzung, Mindestlohntarif oder Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag ergeben.

Informationspflicht des Arbeitgebers nach § 91 Abs 2 ArbVG: Der Betriebsrat kann sich nach § 91 Abs 2 ArbVG genaue Kenntnis darüber verschaffen, welche Beschäftigtendaten aufgezeichnet werden, zu welchem Zweck deren Aufzeichnung bzw Verwendung erfolgt und welche Verknüpfungs-, Auswertungs- oder Verarbeitungsmöglichkeiten durch den Einsatz der jeweiligen Systeme möglich sind.

Betriebsvereinbarungstatbestände nach §§ 96, 96a und 97 ArbVG: Damit beim Umgang mit personenbezogenen Daten im Betrieb die Interessen der Beschäftigten gewahrt werden, hat der Gesetzgeber im ArbVG unterschiedliche Betriebsvereinbarungstatbestände zur Verfügung gestellt. In den §§ 96 und 96a ArbVG ist angeführt, welche Systeme bzw Maßnahmen, die personenbezogenen Daten von ArbeitnehmerInnen ermitteln und weiterverwenden, nur nach Abschluss einer Betriebsvereinbarung eingesetzt werden dürfen. Fällt ein System weder unter ➔



Wichtig

DSGVO und DSG

Die Mitwirkungsbefugnisse des Betriebsrates bilden so neben dem individuellen Schutz der Arbeitnehmerin bzw des Arbeitnehmers durch die DSGVO und das DSG eine zusätzliche Beschränkung der ArbeitgeberInnen im Umgang mit Beschäftigtendaten durch kollektive Befugnisse.



*** Mag.ª Martina Chlestil**
ist Juristin in der Abteilung
Sozialpolitik der AK Wien.



Foto: Gerdentoff – stock.adobe

Bei öffentlichen Stellen und bei nicht öffentlichen Stellen, die risikoreiche Daten verarbeiten, muss ein/e Datenschutzbeauftragte/r benannt werden.

§ 96 ArbVG noch unter § 96a ArbVG, kann unter Umständen eine Betriebsvereinbarung nach § 97 ArbVG abgeschlossen werden.

Was sind die wesentlichen Änderungen durch das neue Datenschutzrecht?

Das neue Datenschutzrecht bringt **erweiterte Dokumentations- und Nachweispflichten** auf Unternehmensebene. Die Meldung an das Datenverarbeitungsregister (DVR) ist mit 25. Mai 2018 weggefallen. Es müssen die Verantwortlichen (idR der/die ArbeitgeberIn) selbst die Einhaltung der Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten (etwa Rechtmäßigkeit, Transparenz, Zweckbindung, Datenminimierung, Speicherbegrenzung ua) nachweisen (Accountability). Der Nachweis wird idR durch eine entsprechende Dokumentation erfolgen. Gefordert wird auch die Dokumentation der getroffenen technischen und organisatorischen Maßnahmen, die ein Schutzniveau bieten, das dem mit der beabsichtigten Verarbeitung geschaffenen Risiko für die betroffenen Personen angemessen ist, und

die Führung eines Verzeichnisses der Verarbeitungstätigkeiten. Eigens geregelt ist die Durchführung einer Datenschutz-Folgenabschätzung.

Die Betroffenenrechte wurden erweitert. So haben betroffene Personen ein Recht auf transparente Information bei der Erhebung bzw. Verarbeitung ihrer Daten, das Recht auf Auskunft sowie auf eine Kopie der Daten, die Gegenstand der Verarbeitung sind, das Recht auf Berichtigung und Löschung ihrer Daten ua.

Die Benennung von **Datenschutzbeauftragten** ist nun verpflichtend vorgesehen, und zwar bei allen öffentlichen Stellen und bei solchen nicht öffentlichen Stellen, bei denen besonders risikoreiche Datenverarbeitungen erfolgen.

Die **Datenschutzbehörde** hat eine Vielzahl an Aufgaben und Befugnissen dazubekommen, um für die Einhaltung des Datenschutzes in Österreich zu sorgen.

Der **Strafrahmen** für Verstöße gegen die DSGVO wurde massiv erhöht. ■



Buchtipp

Beschäftigtendatenschutz

Die Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten stellt auch die betriebliche Interessenvertretung vor vielfältige Herausforderungen. Ziel des Ratgebers ist es, Datenschutzbeauftragten, Betriebsräten und Betroffenen gleichermaßen Werkzeuge in die Hand zu geben, um in sachlich konstruktiver Weise die Etablierung einer betrieblichen Datenschutzkultur und eine ausgewogene Umsetzung der rechtlichen Vorgaben im Betrieb fördern und bewerkstelligen zu können.

KäuferInnen des Buchs können auch auf eine E-Book-Version im PDF-Format sowie online auf weitere Inhalte zugreifen.

Haslinger Susanne, Krisch Andreas, Riesenecker-Caba Thomas: Beschäftigtendatenschutz. Handbuch für die betriebliche Praxis, ÖGB-Verlag, 2020, 300 S., Buch und E-Book, 39,00 Euro, ISBN 978-3-99046-405-2

Wir verlosen drei Exemplare des Buches. Einfach ein E-Mail mit dem Betreff „Beschäftigtendatenschutz“ und der Angabe des Namens und der Postadresse an ak-aktuell@akwien.at schicken.

Die GewinnerInnen werden per E-Mail verständigt. Einsendeschluss ist der 30. November 2020.

Jetzt gewinnen

Das sagt die AK:

Digitalisierung auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene mitgestalten!

■ **Die betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen braucht mehr Mitsprache bei der Gestaltung von digitalen Anwendungen, die auf die Arbeitsrealitäten und Arbeitsbedingungen Einfluss haben.** Mit dem Ziel einer Humanzentrierung sollen auch der Beschäftigtenstandpunkt im Allgemeinen (zB hinsichtlich Arbeitsplatzgefährdung und/oder neuer Arbeitsmethoden) und entsprechende Datenschutzinteressen im Besonderen (Stichworte: Privacy by Design und/oder Datenschutz-Folgenabschätzung) eingebracht werden.

■ **Bereits bei der geplanten Einführung oder der geplanten Aktualisierung digitaler Anwendungen bzw Systeme im Betrieb ist die betriebliche Interessenvertretung explizit miteinzubeziehen.** Damit Mitglieder des Betriebsrates bzw der Personalvertretung ihre Mitbestimmungsrechte auch in praktischer und lebbarer Weise handhaben können, braucht es **ausreichende zeitliche und finanzielle Ressourcen:** Sie benötigen ein entsprechendes Zeitbudget und besonderes IT-Fachwissen, das allenfalls auch auf Kosten des/der ArbeitgeberIn zugekauft werden kann.

■ **Es bedarf stärkerer Schutzmaßnahmen für die ArbeitnehmerInnen!** Es müssen die **Auswirkungen** des Einsatzes aller digitalen Anwendungen auf die arbeitenden Menschen und die

Arbeitsbedingungen **evaluiert und erhöhte Transparenz und Nachvollziehbarkeit** sowie Verständlichkeit sichergestellt werden. Bestimmte Anwendungen, insbesondere von automatisierten Entscheidungen im Einzelfall und Profiling im Arbeitsverhältnis, müssen explizit untersagt werden. **Begleitende Aus- und Weiterbildungen** für die betrieblichen InteressenvertreterInnen und alle ArbeitnehmerInnen, insbesondere für Frauen, sind zu schaffen, um auf dem neuesten Stand zu bleiben.

■ **Der Rechtsschutz ist zu verbessern!** Einerseits durch Gewährleistung ausreichender (personeller) **Ressourcen für die**

Datenschutzbehörde und andererseits durch Schaffung eines expliziten **Verbandsklagerechts**, um die Rechtsdurchsetzung zu stärken. Eine Verbandsklagebefugnis böte den überbetrieblichen (gesetzlichen und freiwilligen) Interessenvertretungen die Chance, für Datenschutzinteressen von betroffenen ArbeitnehmerInnen eintreten zu können, ohne dass der/die ArbeitnehmerIn selbst mit dem Einbringen einer formellen behördlichen oder gerichtlichen Beschwerde belastet werden muss. Das ist wichtig, um das bestehende Machtungleichgewicht im Arbeitsverhältnis ohne Risiko für betroffene ArbeitnehmerInnen fair auszubalancieren.



Die Auswirkungen des Einsatzes aller digitalen Anwendungen auf die arbeitenden Menschen und die Arbeitsbedingungen müssen nachvollziehbar sein.

AK Digitalisierungsfonds Arbeit 4.0

Digitalisierung ohne Mitbestimmung – undenkbar!

Vor rund zwei Jahren hat die Arbeiterkammer Wien den Digitalisierungsfonds Arbeit 4.0 aus der Taufe gehoben.

Damit stehen jährlich 4 Millionen Euro zur Verfügung, um Projekte zu Arbeit und Digitalisierung zu fördern.

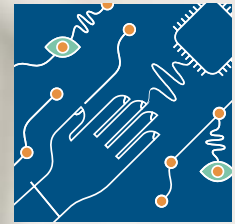
Knapp 50 Projekte wurden bereits ermöglicht, doch das ist erst der Anfang: 2021 werden die nächsten Projekte mit dem Fokus auf Betriebsratsarbeit gefördert.

Von Christina Weichselbaumer*



Kurz und bündig

Die Arbeitswelt verändert sich, das war schon immer so. Durch die zunehmende Digitalisierung haben diese Veränderungen aber massiv an Geschwindigkeit und Komplexität gewonnen. Die Covid-19-Krise hat vieles zusätzlich beschleunigt: Homeoffice, neue Arbeitsorganisation und die stetige Zunahme an Datenverarbeitung. Deshalb hat die AK Wien den Digitalisierungsfonds Arbeit 4.0 ins Leben gerufen, damit die rasche digitale Entwicklung im Sinne der Beschäftigten genutzt werden kann.



Ein Projekt des AK Digitalisierungsfonds untersucht arbeitspsychologische Auswirkungen und Sicherheitsaspekte von Augmented-Reality-Brillen.

Der Digitalisierungsfonds ist Herzstück des Zukunftsprogramms der Arbeiterkammer. 150 Millionen Euro werden 2019 bis 2023 einerseits in die Qualifizierung von Beschäftigten und andererseits in innovative Projekte investiert, die aufzeigen, wie digitale Instrumente im Sinne der Beschäftigten, einer gestärkten Mitbestimmung und zur Steigerung der Arbeitsplatzqualität genutzt werden können. Es geht um eine gerechte Gestaltung des digitalen Wandels. Dazu möchte der Digitalisierungsfonds befähigen und fördert Projekte mit 2.000 bis 200.000 Euro und einer maximalen Laufzeit von 24 Monaten. Auch Problemstellungen können eingebracht werden, deren Lösung dann ausgeschrieben wird. Innovationen im Sinne der Menschen.

Best Practice 1: MeinBR-App

Digitale Betriebsratsarbeit in Zeiten der Krise. Während des Lockdowns war es für Betriebsräte besonders herausfordernd, die Belegschaft mit Informationen zu versorgen.



Fotos (2): Lutz Specht

„Für die Arbeitswelt ist Covid-19 so etwas wie ein Crashkurs Digitalisierung. Es geht dabei um weit mehr als die Frage, wo der Laptop im Home-office steht.“

**Fridolin Herkommer,
Leiter des Büros für
digitale Agenden in der
AK Wien**

Das persönliche Zusammentreffen zum Informationsaustausch ist plötzlich weggefallen. Dabei gab es mehr zu kommunizieren als je zuvor: Kurzarbeit, Homeoffice, neue Maßnahmen im Betrieb, Kinderbetreuung und nicht zuletzt die Sorge um den Arbeitsplatz erzeugen Verunsicherung. Ein Projekt des Digitalisierungsfonds ist die MeinBR-App, die österreichweit Betriebsräten zur Verfügung steht. Damit können Informationen schnell und unkompliziert weitergegeben werden – dank App oft schneller als durch die Geschäftsleitung.

Best Practice 2: Augmented-Reality-Brillen

Science-Fiction am Arbeitsplatz, so mutet der Einsatz von so genannten Augmented-Reality-Brillen immer noch an. Doch die Wahrscheinlichkeit, mit digitalen Assistenzsystemen zu arbeiten, steigt. Arbeitsrechtliche Vorgaben sind aber derzeit noch Fehlanzeige, ebenso wie arbeitspsy-

chologische Auswirkungen oder Sicherheitsaspekte. Es ist etwa unklar, wie lange die Brille mit ihren 579 Gramm Gewicht tatsächlich getragen werden kann. PRO-GE, AUVA und die Firma Magna erarbeiten bei diesem Projekt mit dem AIT gemeinsam Richtlinien für den Einsatz von Augmented Reality am Arbeitsplatz.

Für eine breite Palette an Projekten beschreitet der Digitalisierungsfonds neue Wege: „Wir rufen jetzt schon Betriebsräten auf, uns betriebliche Herausforderungen im Zusammenhang mit Digitalisierung zu nennen“, so Fridolin Herkommer. In den nächsten Wochen wird gesammelt: „Wir möchten Projekte fördern, die den Anspruch haben, Digitalisierung zu gestalten. Dafür ist Mitbestimmung der Schlüssel!“ Die eingelangten Ideen sollen dann gemeinsam mit ExpertInnen und WissenschaftlerInnen in Form von Projekten gefördert werden.



**Mag. Christina
Weichselbaumer, MA**
Politikwissenschaftlerin
und Referentin Digitalisierung
AK Wien

AK Digitalisierungsfonds Arbeit 4.0

Themen und Schwerpunkte

Probieren wir was aus!

Neue Technologien eröffnen neue Möglichkeiten. Oft ist noch unklar, wie sich Digitalisierung im Arbeitsleben tatsächlich auswirkt. Ein geschützter Rahmen kann helfen, Neues auszuprobieren – gemeinsam mit ArbeitnehmerInnen, Betriebsräten, ExpertInnen und Unternehmen.

Neue Arbeit, neue Regeln

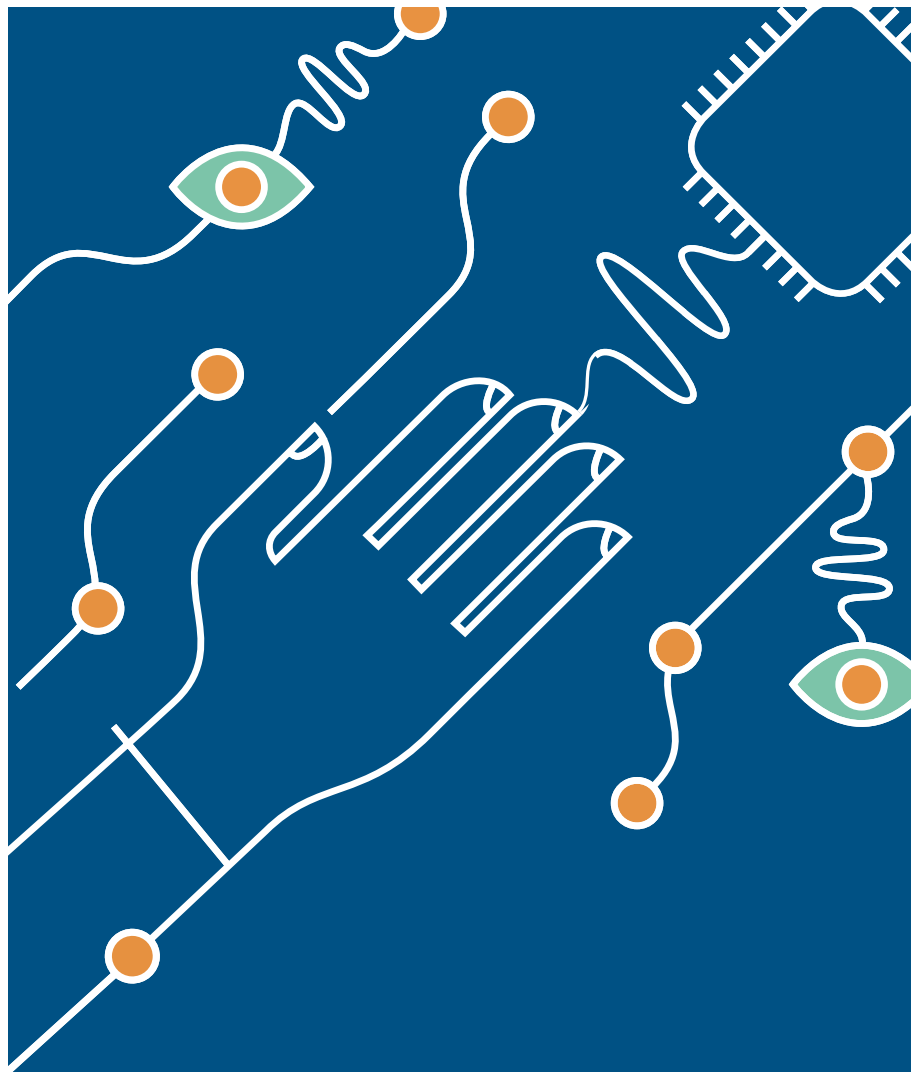
Immer mehr betriebliche Abläufe werden digital begleitet oder abgewickelt. Vereinbarungen oder Gesetze halten da nur schwer Schritt. Dadurch entstehen Grauzonen, die schnell zulasten von ArbeitnehmerInnen gehen. Mit der Erarbeitung gemeinsamer Regeln können diese Grauzonen erschlossen werden.

Technik mitentwickeln

Mitbestimmung von Anfang an ist der Schlüssel zu guten technischen Lösungen, damit sich diese nicht nur an Effizienz orientieren, sondern auch an der Verbesserung der Arbeit.

Gut zu wissen

Big Data, Algorithmen, künstliche Intelligenz, Robotics – die Bedeutung für den eigenen Arbeitsplatz ist meist schwer greifbar. Betriebsräte und ArbeitnehmerInnen brauchen dieses Wissen, um sich wirksam einbringen zu können. Dafür braucht es eine Anknüpfung an die täglichen Herausforderungen in der BR-Arbeit und an der Arbeitsrealität von ArbeitnehmerInnen.



AK Digitalisierungsfonds Arbeit 4.0

Jetzt einreichen!

Ideen, Herausforderungen, Projekte – bitte melden!

Die nächste Förderrunde startet am 10. Jänner 2021, die Einreichfrist endet am 10. März 2021. Schon jetzt ist die AK Wien auf der Suche nach Ideen von Betriebsräten und unterstützt diese dabei.

- Workshops: Digitalisierung im Betrieb – wo liegen die Herausforderungen für ArbeitnehmerInnen und Betriebsratsarbeit?
- Von der Idee zum Projekt – gemeinsam mit dem Digitali-

sierungsteam der AK Wien und ExpertInnen

- Kontakt per Telefon 01/50165/12856 oder E-Mail an digifonds@akwien.at

Alle Infos: w.ak.at/digifonds



Gerechtigkeit
ist gekommen,
um zu bleiben.

Die Arbeiterkammer setzt sich seit 100 Jahren für die
Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein.
Sie steht für soziale Gerechtigkeit in Österreich.

Damals. Heute. Für immer.

ARBEITERKAMMER.AT/100

#FÜRIMMER

Österreichische Post AG
MZ 02Z034663 M
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien

IMPRESSUM

Herausgeberin & Medieninhaberin: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Redaktion: Abteilung Service und Information

Internet: <http://wien.arbeiterkammer.at>

E-Mail: ak-aktuell@akwien.at **Verlags- und Herstellungsort:** Wien

CvD und Grafik: Jakob Fielhauer | www.fielhauer.at

Coverfoto: Framestock – stock.adobe.com

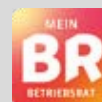
Offenlegung gemäß Mediengesetz § 25:

siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum

Datenschutzerklärung: wien.arbeiterkammer.at/datenschutz

Diese Zeitschrift wird auch an die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Personalvertretungsorgane im Bereich der Stadt Wien, des Wiener Krankenanstaltenverbundes und der Wiener Stadtwerke im Auftrag des Zentralausschusses der Personalvertretung der Bediensteten der Gemeinde Wien verschickt.

MeinBR-App



Alle Services, Infos und Vorteile des Betriebsrats direkt auf die mobilen Geräte der Belegschaft – zeitnah, ortsunabhängig, persönlich.



Der ÖGB-Verlag kreierte mit der **MeinBR-App** eine moderne Möglichkeit für BetriebsrätInnen, ArbeitnehmerInnen orts- und zeitunabhängig über ihre betriebsrätliche Arbeit zu informieren.

Folgende Inhalte kann der Betriebsrat mittels App mit den KollegInnen teilen:

- Leistungen des Betriebsrats
- Kontaktinformationen der
- Betriebsrats-Mitglieder
- FAQ-Seiten
- News & aktuelle Informationen
- Seiten mit individuellen Inhalten
- Veranstaltungen
- Rechtliche Informationen der
- Gewerkschaft
- Push-Nachrichten verschicken
- Umfragen erstellen

Weitere Informationen:

Anmeldung unter <https://meinbr.online>

