



Beschäftigten- datenschutz in der Mitbestimmungspraxis

**Erkenntnisse aus der Befragung
von Betriebs- und Personalräten**

BeDa 

 **INPUT**
consulting

Impressum:

Herausgeber:
INPUT Consulting gGmbH
Theodor-Heuss-Straße 2
70174 Stuttgart
www.input-consulting.de
www.bedax.net

V.i.S.d.P.
Claus Zanker

Autoren:
Mario Daum (INPUT Consulting gGmbH)
Karl-Heinz Brandl (INPUT Consulting gGmbH)

Mitarbeit:
Jonas Kolb (INPUT Consulting gGmbH)

Diese Publikation entstand im Rahmen des Projekts „BeDaX – Index Beschäftigtendatenschutz“.
Für den Inhalt der Veröffentlichung sind die Autoren verantwortlich.

Stuttgart, 05.10.2022



Beschäftigten- datenschutz in der Mitbestimmungspraxis

**Erkenntnisse aus der Befragung
von Betriebs- und Personalräten**

INHALT

1. Einleitung.....	4
2. Hintergrund zum Beschäftigtendatenschutz.....	5
2.1 Grundlagen des Beschäftigtendatenschutzes.....	5
2.2 Politische Debatte zum Beschäftigtendatenschutz.....	6
2.3 Relevanz für die gesetzliche Interessenvertretung.....	7
3. Erkenntnisinteresse.....	9
3.1 Datengrundlage.....	9
4. Ergebnisse der Betriebs- und Personalrät*innenbefragung.....	11
4.1 Nutzung technischer Systeme.....	11
4.2 Betriebliches Datenschutzkonzept.....	14
4.3 Betriebliche Regulierung: Einführung und Anwendung technischer Systeme.....	15
4.4 Betriebliche Regulierung: Themenspezifische Regelungen des Datenschutzes.....	17
4.5 Datenschutz: Herausforderungen und Unterstützungsbedarfe.....	18
4.6 Unterstützungsbedarf für gesetzliche Interessenvertretungen...	21
5. Zusammenfassung und Ausblick.....	23

1. EINLEITUNG

Die heutige Arbeitswelt ist eine Welt im Wandel, getrieben durch gesellschaftlichen, ökonomischen und technologischen Fortschritt. Die gesetzlichen Interessenvertretungen stehen angesichts der sich stets verändernden Arbeitsrealität vor vielfältigen Herausforderungen. Infolge der Digitalisierung der Arbeitswelt und der technischen Möglichkeiten, Daten im Wertschöpfungsprozess zu sammeln und zu analysieren, rückt der Datenschutz im Arbeitsverhältnis verstärkt auf die Agenda von Betriebs- und Personalrät*innen. Jedoch zeigt sich, dass die gesetzlichen Interessenvertretungen bei der konkreten Umsetzung von Schutzvorschriften wie der Datenschutzgrundverordnung der EU (DSGVO) oder dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) vor Herausforderungen stehen, um die unübersehbaren Risiken des digitalen Umbruchs im Sinne von Guter Arbeit zu bewältigen.

Mit unserer Online-Befragung von Betriebs- und Personalrät*innen beabsichtigen wir, Einblick in die Mitbestimmungspraxis im Kontext des Beschäftigtendatenschutzes zu erhalten. Die Erhebung fand im Zeitraum von 23.05. bis 23.06.2022 als eine anonyme und kurze Befragung zum Beschäftigtendatenschutz, dem aktuellen Stand in der Mitbestimmungspraxis bei den Betriebs- und Personalrät*innen sowie zu den Unterstützungsbedarfen der gesetzlichen Interessenvertretungen statt. Beteiligt haben sich insgesamt 245 Betriebs- und Personalrät*innen aus unterschiedlichen Branchen. Aus den univariaten Analysen lassen sich wichtige Erkenntnisse für die (tarif-)politische und betriebliche Ebene ziehen.

Anhand unserer Analysen können wir einen ersten Überblick über die Nutzung der technischen Systeme im betrieblichen Kontext und die Frage, ob diese auch unter Beachtung und Einbeziehung der Mitbestimmung eingeführt und angewandt werden, geben. Mit Blick auf die betriebliche Gestaltung und Regulierung technischer Systeme, die personenbezogene Daten erheben, sammeln und ggfs. analysieren, ist es besonders wichtig, dass ein Modus der Regulierung in Form einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung gefunden wird. Deshalb haben wir auch danach gefragt, ob solche Vereinbarungen getroffen werden und wenn ja, ob es sich dabei um Einzel- oder Rahmenvereinbarungen handelt. Zudem haben wir erhoben, ob Datenschutzkonzepte in den Betrieben oder Verwaltungen vorliegen, mit denen die notwendigen Informationen zur Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten beschrieben werden.

Aufgrund der Komplexität und des Facettenreichtums des (Beschäftigten-)Datenschutzes im betrieblichen Kontext haben wir die Frage gestellt, welche themenspezifischen Regulierungen auf der betrieblichen Ebene geschlossen wurden. Dies ist verbunden mit der Absicht herauszufinden, wo gegebenenfalls Regelungsbedarf besteht und welche Themen die befragten Betriebs- und Personalrät*innen bereits mit dem Arbeitgeber reguliert haben. Hinsichtlich besonderer Herausforderungen erfragen wir darüber hinaus, inwiefern die Zusammenarbeit mit dem bzw. der bestellten Datenschutzbeauftragten funktioniert, ob es bereits Datenschutzverstöße gab und was die konkreten Unterstützungsbedarfe aus Sicht der Betriebs- und Personalrät*innen sind.

Im nächsten Abschnitt gehen wir komprimiert auf die Grundlagen des Beschäftigtendatenschutzes, den gegenwärtigen Stand der politischen Debatte und der Relevanz für die gesetzlichen Interessenvertretungen ein. Hiernach skizzieren wir unser Erkenntnisinteresse und beschreiben unsere Datengrundlage. Es folgt daraufhin die Darstellung der Ergebnisse, die in einem kurzen Fazit eingeordnet werden.

2. HINTERGRUND ZUM BESCHÄFTIGTENDATENSCHUTZ

Nicht nur im privaten Umfeld, sondern gerade auch am Arbeitsplatz spielt der Datenschutz eine wichtige Rolle. Insbesondere bei persönlichen Informationen wie dem Lohn oder Fehlzeiten bei Krankheit hat die Speicherung dieser Daten eine Bedeutung. So wurden in den 2000er Jahre einige Datenskandale bekannt, bei denen Unternehmen gezielt ihre Mitarbeitenden kontrolliert haben (vgl. Diller 2009; Oberwetter 2010). Dies führte über die öffentliche Aufmerksamkeit zur politischen Diskussion um eine Regelung zum Beschäftigtendatenschutz. Diese Diskussion reißt auch nach gut einem Jahrzehnt nicht ab.

Die Regulierung des Datenschutzes bzw. Beschäftigtendatenschutzes ist mitnichten ein Rechtsgebiet, das leicht verständlich und intuitiv in der Praxis anwendbar ist. Besonders die Überprüfung der Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften darf keineswegs als einfach gelten. Nicht zuletzt brachte die Einführung der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) die öffentliche Debatte erneut ins Rollen, ohne dass man den allgemeingültigen Eindruck haben dürfte, ein breites Verständnis zum Datenschutzrecht und dessen Anwendungspraxis wäre entstanden. Das Thema Datenschutz, ob im Allgemeinen oder in Unternehmen, bleibt komplex. Dabei drehen sich viele Fragen und Diskussionen um die Sinnhaftigkeit des Datenschutzes mit Blick auf den Schutz der informationellen Selbstbestimmung sowie der personenbezogenen Daten einerseits und die Eingriffsbefugnisse von Behörden sowie Analysemöglichkeiten von Unternehmen andererseits. Wenngleich der Datenschutz im Arbeitsverhältnis durch die Datenschutzgrundverordnung in Verbindung mit dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) normiert ist, gibt es weiterführende Regelungsideen sowie grundlegende Regelungsdefizite im Kontext des Beschäftigtendatenschutzes in Bezug auf die Rechtsklarheit, der Anwendung bestimmter technischer Systeme oder dem Umfang der Mitbestimmung (Rose 2021, 65ff).

2.1 GRUNDLAGEN DES BESCHÄFTIGTENDATENSCHUTZES

Das Recht auf informationelle Selbstbestimmung ist direkt aus dem Grundgesetz und dem Grundsatz der freien Entfaltung der Persönlichkeit sowie dem Schutz der Menschenwürde abzuleiten. Dies hat auch im Kontext der Arbeitswelt Bestand und personenbezogene Daten können nur bedingt durch Arbeitgeber verarbeitet werden. Dabei ist Datenschutz kein Selbstzweck: „Vielmehr geht es um die Sicherung und Verwirklichung eines Grundrechts, das unmittelbar aus der Menschenwürde und der freien Entfaltung der Persönlichkeit folgt“ (Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit 2009, S. 15).

Das informationelle Selbstbestimmungsrecht gibt uns grundsätzlich das Recht, selbst über die Preisgabe und Verwendung unserer persönlichen Daten zu bestimmen. In einer unüberschaubaren Welt von modernen IT-Systemen, internetbasierten Plattformen und auf künstlicher Intelligenz basierenden Cloudtechnologien wird das zunehmend schwierig. Denn selbst vermeintlich belanglose Daten können in Verbindung mit anderen Datensammlungen zu weitgehend vollständigen Persönlichkeitsbildern zusammengeführt werden.

Infolge der fortschreitenden Digitalisierung kommt dem Beschäftigtendatenschutz eine stetig wachsende Bedeutung zu. Nahezu umfassend wird der Schutz personenbezogener Daten von

natürlichen Personen durch die EU-DSGVO auf europäischer Ebene geregelt (Rose 2021, S. 37). Explizit Erwähnung findet der Beschäftigtendatenschutz allerdings nicht, er wird im deutschen BDSG jedoch spezifisch festgehalten. Gemäß § 26 BDSG dürfen die Daten verarbeitet werden, die für die Begründung, Durchführung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind (vgl. Taeger/Gabel 2022, 1883ff). Zu berücksichtigen sind dabei bestehende Gesetze, Tarifverträge sowie Betriebs- oder Dienstvereinbarungen. Sofern diese Normen nicht vorliegen, kann eine Verarbeitung personenbezogener Daten auch auf Grundlage einer stets freiwilligen Einwilligung des Beschäftigten erfolgen.

Zwar setzt die DSGVO enge Grenzen, was das Sammeln von Daten betrifft, doch ein eigenes Gesetz zum Datenschutz im Arbeitsrecht gibt es bisher nicht. Auch das BDSG enthält in § 26 lediglich allgemeine Vorgaben und Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz, nicht aber umfassende und konkrete Vorschriften zu den wesentlichen Problemfeldern. Ungeregt bleibt etwa die Zulässigkeit von Videokontrolle im Betrieb, der Einsatz von GPS als Kontrollinstrument sowie die Verwendung von Big Data oder KI-Algorithmen bei Personalentscheidungen. Auch für neue Strukturen wie die Gestaltung von Arbeit 4.0 fehlen eindeutige und wirksame Regelungen. Die Folge davon ist oft eine große Unsicherheit bei Arbeitgebern wie bei Beschäftigten und deren Interessensvertretungen.

2.2 POLITISCHE DEBATTE ZUM BESCHÄFTIGTENDATENSCHUTZ

Wie bereits zuvor aufgezeigt, hat die politische Debatte über den Datenschutz im Arbeitsverhältnis eine lange Historie (vgl. Wedde 2022a, S. 28). Bereits 2009 vereinbarten CDU/CSU und FDP im Koalitionsvertrag, sich für die Verbesserung des Beschäftigtendatenschutzes einzusetzen und die Beschäftigte wirksam gegen Bespitzelung zu schützen. Ein eigenes Kapitel zum Beschäftigtendatenschutz im BDSG war das vereinbarte Ziel. 2013 einigten sich CDU/CSU und SPD darauf, den Beschäftigtendatenschutz im Kontext der Verhandlungen zur Europäischen Datenschutzgrundverordnung gesetzlich zu regeln. Im Weißbuch Arbeiten 4.0 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wurde 2017 dem Beschäftigtendatenschutz ein eigenes Kapitel gewidmet. Darin wurde festgestellt, dass „das hohe Niveau des Beschäftigtendatenschutzes in Deutschland auch im digitalen Wandel zu erhalten und zugleich die Chancen des technologischen Fortschritts für die Gestaltung der Arbeitswelt zu nutzen“ sind (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2017, S. 148). Konkret bedeutet dies nach Auffassung der Autor*innen, dass eine punktuelle Nutzung ermöglicht werden sollte, jedoch heimliche Kontrollen, eine Dauerüberwachung oder Erstellung von umfassenden Bewegungs- und Verhaltensprofilen verboten bleiben und dies gegebenenfalls expliziter normiert werden muss (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2017, S. 148–149). Zudem sollten wissenschaftlich fundierte, anwendungsbezogene Qualitätsmaßstäbe als „Index Beschäftigtendatenschutz“ entwickelt werden (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2017, S. 150). In dem Projekt BeDaX entwickelt die INPUT Consulting gGmbH gemeinsam mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) diese Qualitätsmaßstäbe mit dem Ziel, eine online-basierte Anwendung zur Selbstevaluation zu entwerfen.

Auch im Koalitionsvertrag 2018 zwischen CDU/CSU und SPD wollten die Parteien Klarheit über Rechte und Pflichten der Arbeitgeber*innen und der Arbeitnehmer*innen schaffen sowie die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten sicherstellen. Geprüft werden sollte ein eigenständiges Gesetz zum Beschäftigtendatenschutz, „das die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten am Arbeitsplatz schützt und Rechtssicherheit für den Arbeitgeber schafft“ (Christlich Demokratische Union/Christlich Soziale Union/Sozialdemokratische Partei Deutschlands 2018, S. 129). Dazu wurde 2020 ein Beirat Beschäftigtendatenschutz beim BMAS unter Leitung der ehemaligen

Bundesjustizministerin Prof. Dr. Herta Däubler-Gmelin einberufen, dessen Empfehlungen im Januar 2022 veröffentlicht wurden. „Wesentlich ist das Instrument einer gesetzlichen Regelung als ureigene Handlungsoption des Staates“, so ein Kernsatz aus dem Abschlussbericht (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2022, S. 6). Allerdings bedarf es noch eines ausführlichen Berichts, der dann in ein mögliches Gesetzgebungsverfahren für ein Beschäftigtendatenschutzgesetz führen kann (vgl. Wedde 2022a, S. 30).

Im Jahr 2021 fand sich dann im Koalitionsvertrag von SPD, BÜNDNIS90/DIE GRÜNEN und FDP ebenfalls die Absicht, dass „Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz, um Rechtsklarheit für Arbeitgeber sowie Beschäftigte zu erreichen und die Persönlichkeitsrechte effektiv zu schützen“, geschaffen werden sollen (SPD/BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN/FDP 2021, S. 14). Arbeitsminister Hubertus Heil bezog sich bei der Veröffentlichung des o.g. Abschlussberichts darauf und konstatierte, dass „[d]er Abschlussbericht des Beirats zum Beschäftigtendatenschutz (...) genau zum richtigen Zeitpunkt [kommt]. Die neue Koalition will in dieser Legislatur Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz schaffen, um Rechtsklarheit für Arbeitgeber und Beschäftigte zu erreichen und die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten effektiv zu schützen.“ Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat seinerseits bereits im Februar 2022 einen Entwurf für ein eigenständiges Beschäftigtendatenschutzgesetz vorgestellt, dessen vorrangiges Ziel der Schutz der Interessen, Grundrechte und Grundfreiheiten der Beschäftigten sowie das Recht auf informationelle Selbstbestimmung ist (vgl. Wedde 2022b).

Es bleibt abzuwarten, wann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ihrerseits einen ersten Entwurf für ein eigenständiges Beschäftigtendatenschutzgesetz vorlegen wird und ob es gelingt, zwischen den Interessen der Beschäftigten auf der einen und der Arbeitgeber*innen auf der anderen Seite einen adäquaten Ausgleich herzustellen.

2.3 RELEVANZ FÜR DIE GESETZLICHE INTERESSENVERTRETUNG

Der Themenkomplex des Datenschutzes ist zwar nicht per se ein Tatbestand der Mitwirkung bzw. der Mitbestimmung von Betriebs- und Personalratsgremien, doch der Gesetzgeber hat dem Betriebsrat mit § 87 Abs. 1 Nr. 6 des Betriebsverfassungsgesetzes ein zwingendes Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die zur Leistungs- oder Verhaltenskontrolle geeignet sind, eingeräumt. Ein wirksamer Beschäftigtendatenschutz auf der Ebene von Betrieben und Verwaltungen kann auch durch Betriebs- oder Dienstvereinbarungen geschaffen werden, so die Auffassung des Beirats Beschäftigtendatenschutz beim BMAS (Wedde 2022a, S. 30). Das Mitbestimmungsrecht der Betriebs- und Personalräte deckt einen Großteil des Hard- und Softwareeinsatzes ab. Neben der Verwendung von Zeiterfassungssystemen, Zugangskontrollen, Mobiltelefonen oder Kameras werden auch Software-Updates von diesem Mitbestimmungsrecht erfasst (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2017, S. 149).

Darüber hinaus haben die Gremien der gesetzlichen Interessenvertretung dafür Sorge zu tragen, dass die geltenden Gesetze und Verordnungen eingehalten werden, was wiederum auch für die EU-DSGVO und das BDSG gilt. Im Betrieb sind Arbeitgeber und Betriebsrat gemäß § 75 BetrVG dazu verpflichtet, „...die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern“ (§ 75, Absatz 2 BetrVG). Mit dieser ausdrücklichen Verpflichtung wird klar bestätigt, dass die Freiheitsrechte des Grundgesetzes auch im Betrieb

gelten. Die Regelungen im Bundespersonalvertretungsgesetz sind vergleichbar (z.B. §§ 62, 80 BPersVG).

Die Verarbeitung von personenbezogenen Daten braucht in Betrieben und Verwaltungen immer eine rechtliche Grundlage, etwa eine wirksame persönliche und freiwillige Einwilligung, ein Gesetz oder eine Kollektivvereinbarung (wie einen Tarifvertrag oder eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung). Liegt diese rechtliche Grundlage nicht vor, so ist die Verarbeitung verboten. Im Juristendeutsch ist das ein sogenanntes „Verbot mit Erlaubnisvorbehalt“.

Im Übrigen bleiben die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen der Beschäftigten davon unberührt. Kern der Beteiligung ist die zwingende Mitbestimmung des Betriebsrats vor allem durch § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG beim Einsatz von technischen Einrichtungen, die zu einer Überwachung geeignet sind (z.B. Software, Überwachungssysteme, Videoanlagen, Türschließsysteme etc.) – analog § 80 Abs. 1 Nr. 21 BPersVG.

Unabhängig von gesetzlichen Regulierungsbedarfen wird konkrete Unterstützung, z.B. durch Hilfestellungen und Werkzeuge für die Normsetzungsakteure in Betrieben und Verwaltungen, benötigt (siehe weiterführend Haverkamp/Brandl 2021). Deshalb hat ver.di gemeinsam mit der INPUT Consulting gGmbH das Projekt „BeDaX“ gestartet, das sich dieser Frage annimmt. In dem Projekt BeDaX wird ein Tool zur Selbstbewertung des Beschäftigtendatenschutzes entwickelt. Der dahinter liegende Index basiert auf wissenschaftlich evaluierten Qualitätsmaßstäben des Datenschutzes, die anhand von Erhebungsfragen zu verschiedenen Risikobereichen des betrieblichen Datenschutzes abgefragt werden, und ermittelt so Stärken und Schwächen in einzelnen Feldern des Datenschutzes.¹ Somit greift das Projekt BeDaX den von ver.di eingebrachten Vorschlag aus dem Weißbuch Arbeit 4.0. zur Entwicklung eines Index Beschäftigtendatenschutz auf. Ziel des Instruments ist es, Arbeitgeber und gesetzliche Interessenvertretungen – insbesondere in klein- und mittelständischen Unternehmen – bei der konkreten Umsetzung von gesetzlichen Datenschutzanforderungen zu unterstützen.

¹ Begleitend gibt es dazu ein umfangreiches Informationsangebot unter www.BeDaX.net.

3. ERKENNTNISINTERESSE

Der Kern eines guten Beschäftigtendatenschutzes wird durch Regelungen zu den entsprechenden technischen Systemen, die geeignet sind, personenbezogene Daten der Beschäftigten zu verarbeiten, verwirklicht. Deshalb wollten wir in der Befragung der Betriebs- und Personalrät*innen erfahren, welche Systeme in den Unternehmen und Verwaltungen zum Einsatz kommen oder eventuell geplant sind. Damit die gesetzlichen Interessenvertretungen auch die Belange des Beschäftigtendatenschutzes wahren können, ist von besonderer Bedeutung, ob die eingesetzten technischen Systeme mitbestimmt sind – zumal die Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen grundsätzlich ein Tatbestand der zwingenden Mitbestimmung darstellen.

In diesem Zusammenhang wollten wir in Erfahrung bringen, wie die Einführung und die Anwendung der technischen Systeme geregelt sind, ob mittels einer Rahmenbetriebs- bzw. Rahmenvereinbarung oder über einzelne und damit systembezogene Betriebs- oder Dienstvereinbarungen. Grundlage eines guten Beschäftigtendatenschutzes im Unternehmen kann zudem die Existenz eines schriftlichen Datenschutzkonzeptes darstellen. Hierauf können weiterhin themenspezifische Regelungen und Vereinbarungen aufsetzen und Inhalte des Beschäftigtendatenschutzes regeln. Auch diesen Fragestellungen sind wir in unserer Befragung nachgegangen.

Den Datenschutzbeauftragten kommt im Rahmen des betrieblichen (Beschäftigten)-Datenschutzes eine wesentliche Bedeutung zu. Umso wichtiger ist es, dass die Zusammenarbeit zwischen dem oder der Datenschutzbeauftragten – sei es betrieblich oder behördlich – und der gesetzlichen Interessenvertretung gut funktioniert, was wir von den Befragungsteilnehmenden wissen wollten. Die Betriebs- und Personalrät*innen wurden darüber hinaus danach gefragt, ob es schon konkrete Datenschutzprobleme bzw. -verstöße gab und um welche es sich dabei handelte. Dabei war uns auch wichtig, ob die Beschäftigten gut über die Verarbeitung ihrer Daten informiert werden.

Für uns ist die abschließende Frage nach konkreten Unterstützungsbedarfen der Betriebs- und Personalrät*innen beim Thema Beschäftigtendatenschutz ein besonderes Anliegen, um aufzuzeigen, wo bei den gesetzlichen Interessenvertretungen Unsicherheiten bestehen, und welche Themen adressiert werden müssen, um den Beschäftigtendatenschutz nachhaltig zu stärken.

3.1 DATENGRUNDLAGE

Unsere Befragung zum Beschäftigtendatenschutz und seinem aktuellen Stand in der Mitbestimmungspraxis richtete sich explizit an Betriebs- und Personalrät*innen, die wir über die Mailverteiler der DGB-Gewerkschaften adressiert haben. Unsere Stichprobe umfasst 245 Teilnehmende und ist aufgrund der Methode der Stichprobenziehung nicht-repräsentativ. Dennoch liefert die im Zeitraum vom 23. Mai bis 23. Juni 2022 durchgeführte standardisierte Online-Befragung wertvolle Einblicke hinsichtlich des von uns skizzierten Erkenntnisinteresses.

Mit Blick auf die Branchen, in den die befragten Betriebs- und Personalrät*innen tätig sind, sticht der Bereich Information und Kommunikation mit 34 Prozent der Befragungsteilnehmenden deutlich vor der Finanzdienstleistungsbranche (16 %) und dem Gesundheits- und Sozialwesen (8 %) hervor. Unter den Teilnehmenden waren sowohl freigestellte bzw. teilfreigestellte als

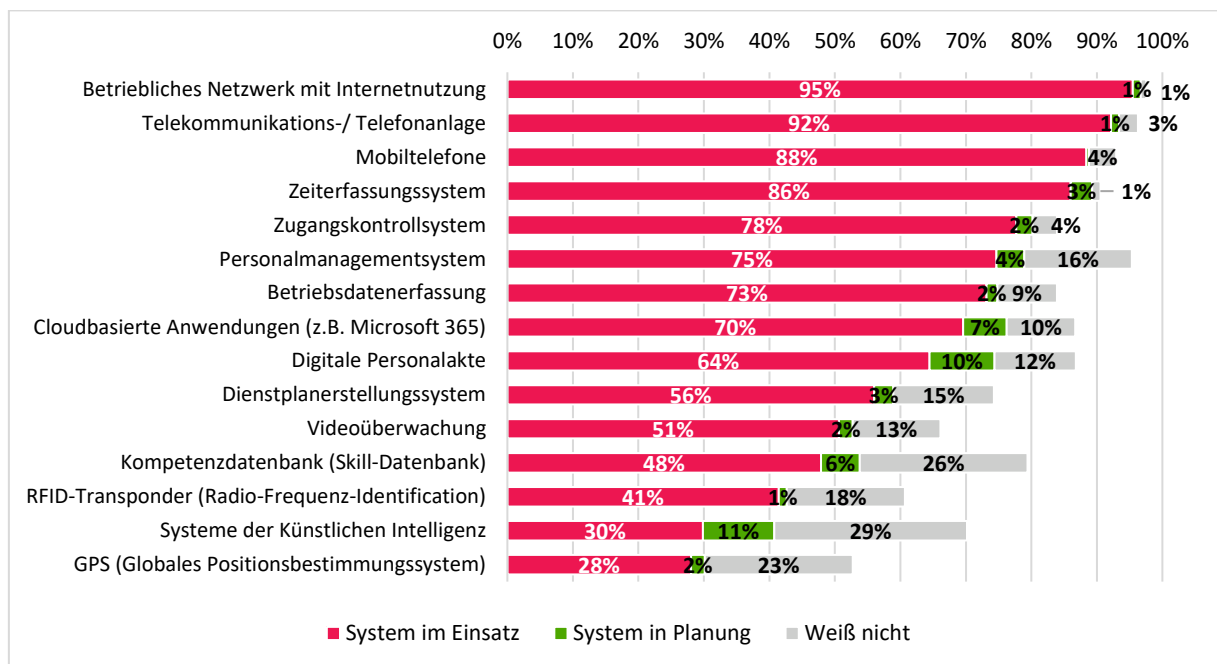
auch ehrenamtliche Betriebs- bzw. Personalräte. Unsere im Folgenden dargestellten Ergebnisse basieren zumeist auf univariaten Häufigkeitsauswertungen. Es handelt sich somit um eine Standardanalyse der erhobenen Querschnittsdaten, die eine Momentaufnahme darstellen.

4. ERGEBNISSE DER BETRIEBS- UND PERSONALRÄT*INNENBEFRAGUNG

4.1 NUTZUNG TECHNISCHER SYSTEME

Im ersten Schritt haben wir erhoben, welche technischen Systeme überhaupt zum Einsatz in den Betrieben und Verwaltungen kommen und welche Systeme in Planung sind. Unsere Ergebnisse der Betriebs- und Personalrät*innenbefragung verdeutlichen, dass in den Betrieben und Verwaltungen der Befragungsteilnehmenden bereits eine Vielzahl von technischen Systemen genutzt werden, mit denen personenbezogene Daten der Beschäftigten verarbeitet werden können.

Abb. 1: Einsatz technischer Systeme in Betrieben und Verwaltungen



Quelle: Betriebs- und Personalrät*innenbefragung, INPUT Consulting [n=237-243].

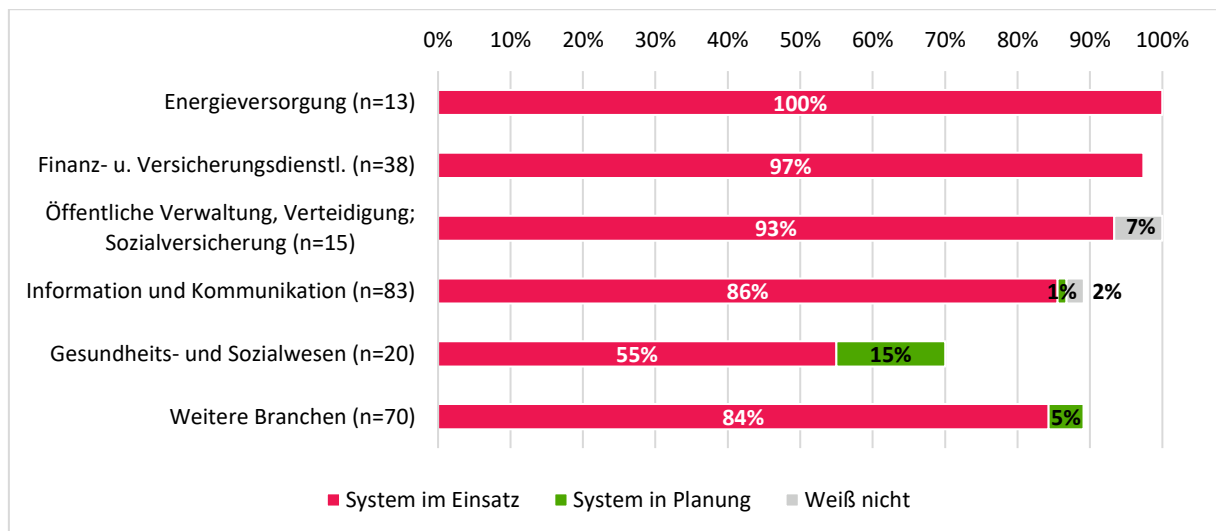
Wenig überraschend ist, dass in den Betrieben und Verwaltungen von nahezu allen Befragungsteilnehmenden ein betriebliches Netzwerk mit Internetnutzung (95 %), eine Telekommunikations-/Telefonanlage (92 %) und/oder Mobiltelefone (88 %) genutzt werden. 86 Prozent der befragten Betriebs- und Personalrät*innen gaben an, dass bei ihnen Zeiterfassungssysteme zum Einsatz kommen. Zugangskontrollsysteme existieren in 78 Prozent der Fälle. Technische Systeme des Personalmanagements werden bei drei Viertel der Befragungsteilnehmenden (75 %) genutzt. Die technische Erfassung von Betriebsdaten erfolgt bei 73 Prozent der Befragten. Im Vergleich zu den anderen technischen Systemen finden Globale Positionsbestimmungssysteme (GPS) (28 %) oder Systeme der Künstlichen Intelligenz (30 %) seltener Anwendung.

In Planung sind nach Auskunft der Betriebs- und Personalrät*innen vor allem Systeme der Künstlichen Intelligenz (11 %), digitale Personalakten (10 %), cloudbasierte Anwendungen (7 %)

oder Kompetenzdatenbanken (6 %). Auffallend ist anhand der dargestellten Ergebnisse zudem, dass teilweise ein erheblicher Anteil der Befragungsteilnehmenden angegeben hat, nicht zu wissen, ob technische Systeme in ihren Betrieben oder Verwaltungen zum Einsatz kommen. Dies trifft insbesondere auf Systeme der Künstlichen Intelligenz (29 %), Kompetenzdatenbanken (26 %) und GPS (23 %) zu. In Bezug auf die KI-Systeme konnten in einer ähnlichen Erhebung von Hoppe (2022) ebenfalls etwa ein Viertel keine Angaben darüber machen, ob diese im Einsatz oder geplant sind.

Branchenvergleichend haben wir im Folgenden zwei technische Systeme dargestellt, die deren unterschiedliche Verbreitung in Abhängigkeit der jeweiligen Branche zeigen (s. Abb. 2 und 3). Systemen der Zeiterfassung kommt aufgrund der gegenwärtigen höchstrichterlichen Rechtsprechung immer höhere Bedeutung zu.² Bereits in Abbildung 1 wird verdeutlicht, dass Zeiterfassungssysteme zu den verbreiteten technischen Systemen gehören. Der Branchenvergleich zeigt zudem eine gewisse Branchenabhängigkeit beim Einsatz technischer Zeiterfassungssysteme. In der Energieversorgung sowie in der Finanz- und Versicherungsdienstleistungsbranche gaben nahezu alle befragten Betriebs- und Personalrät*innen an, dass zur Erfassung der Arbeitszeit technische Systeme genutzt werden. Im Öffentlichen Dienst trifft dies auf 93 Prozent und in der Informations- und Telekommunikationsbranche auf 86 Prozent zu. Im Gesundheits- und Sozialwesen waren es unter den befragten Betriebs- und Personalrät*innen lediglich 55 Prozent, wobei 15 Prozent antworteten, dass der Einsatz eines Zeiterfassungssystems in Planung ist.

Abb. 2: Einsatz von Zeiterfassungssystemen im Branchenvergleich



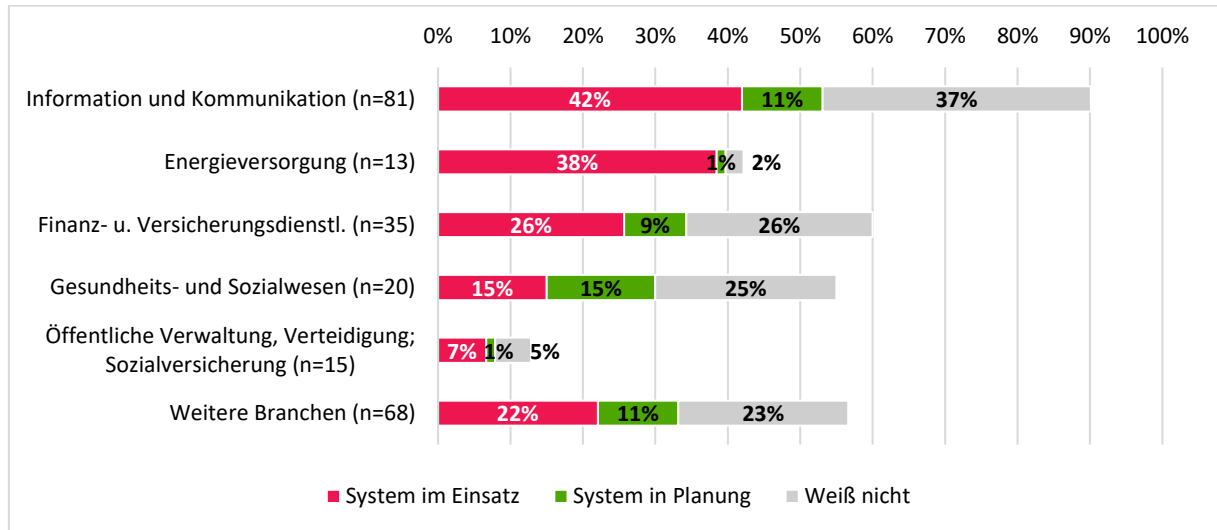
Quelle: Betriebs- und Personalrät*innenbefragung, INPUT Consulting [n=239].

Systeme der Künstlichen Intelligenz finden vor allem in der öffentlichen Debatte Beachtung, kommen aber sukzessive in immer mehr Betrieben und Verwaltungen zum Einsatz. Hoppe (2022) hat in seiner Befragung von Betriebs- und Personalrät*innen ähnliche Ergebnisse zur Nutzung von Künstlicher Intelligenz erhalten wie in unserer Erhebung. Neben den von Hoppe konstatierten Unterschieden nach Betriebsgröße zeigen sich auch Unterschiede je nach Branche. Während in der Informations- und Telekommunikationsbranche (42 %) und in der Energieversorgung (38 %) rund zwei Fünftel der befragten Betriebs- und Personalrät*innen berichteten, dass KI-Systeme im Einsatz sind, waren dies in der Finanz- und

² Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seinem Urteil zur Arbeitszeiterfassung (AZ: 1 ABR 22/21) festgestellt, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, die die Arbeitszeiten ihrer Beschäftigten systematisch zu erfassen.

Versicherungsdienstleistungsbranche (26 %) lediglich ein Viertel. Im Gesundheits- und Sozialwesen (15 %) sowie im Öffentlichen Dienst (7 %) ist der Einsatz von KI-Systemen vergleichsweise gering. Auffällig ist nahezu durchweg, dass der Anteil der befragten Betriebs- und Personalrät*innen, die keine Auskunft über den Einsatz solcher Systeme machen konnten, mit bis 37 Prozent hoch ist.

Abb. 3: Einsatz von Systemen Künstlicher Intelligenz im Branchenvergleich

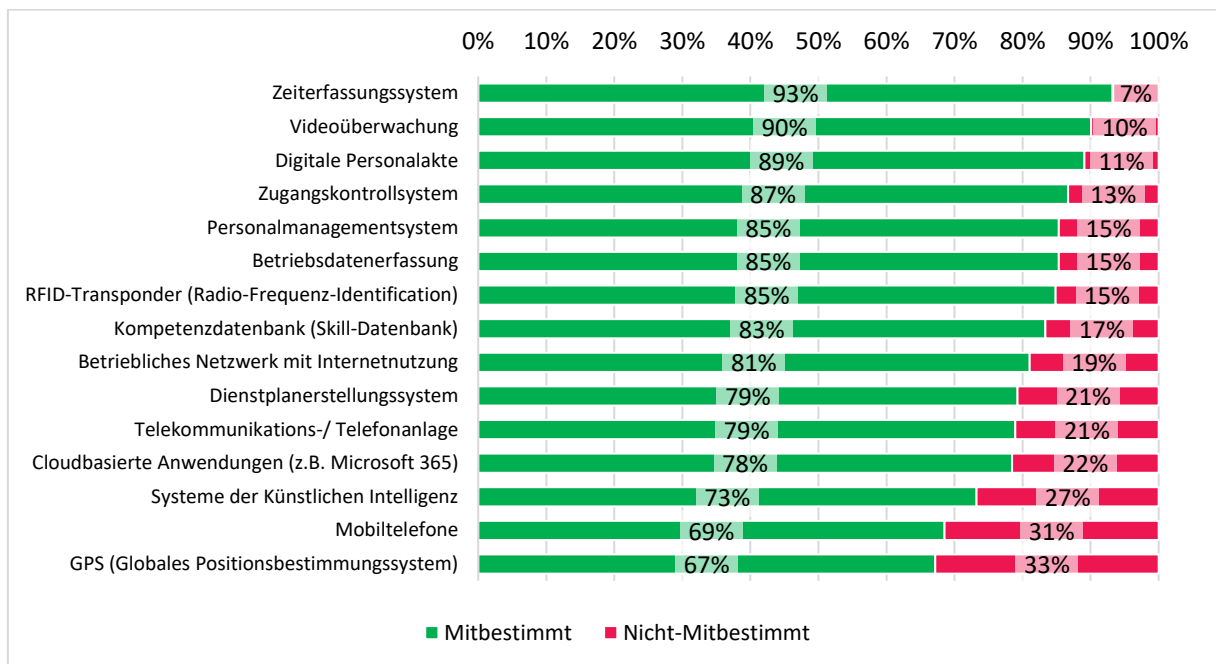


Quelle: Betriebs- und Personalrät*innenbefragung, INPUT Consulting (n=232).

Da technische Systeme grundsätzlich dazu geeigneten sind, Verhaltens- oder Leistungsdaten zu ermitteln und aufzuzeichnen, hat der Gesetzgeber die Einführung und Anwendung dieser Systeme als einen zwingend mitbestimmungspflichtigen Tatbestand deklariert. Deshalb ist es neben der Verbreitung von technischen Systemen im Hinblick auf den Datenschutz und die Mitbestimmungspraxis von zentraler Bedeutung, ob die Einführung und Anwendung von der gesetzlichen Interessenvertretung mitbestimmt wurde. Im Übrigen kann die Missachtung der Mitbestimmungspflicht durch den/die Arbeitgeber*in zu einer Geltendmachung eines Unterlassungsanspruchs führen. Das Betriebs- bzw. Personalratsgremium kann auf den Abschluss einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung drängen und in diesem Fall die Einigungsstelle anrufen.

Aus unserer Stichprobe geht hervor, dass der überwiegende Teil der technischen Systeme durch die gesetzlichen Interessenvertretungen mitbestimmt ist. Dies trifft insbesondere auf die verbreiteten und etablierten Systeme wie die Zeiterfassung (93 %), Videoüberwachung (90 %) und Zugangskontrollen (87 %) zu, aber auch auf den Einsatz digitaler Personalakten (89 %) oder Personalmanagementsystemen (85 %). Auffallend ist, dass die Nutzung von GPS (67 %), der Mobiltelefoneinsatz (69 %), KI-Systeme (73 %) und cloudbasierte Anwendungen (78 %) weitaus weniger mitbestimmt wird. Dies obwohl insbesondere KI-Systeme, Ortungssysteme und cloudbasierte Anwendungen wie beispielsweise Microsoft 365 enormes Überwachungspotential bieten und der Mitbestimmung unterliegen (vgl. Wall 2022, S. 16).

Abb. 4: Verteilung der Mitbestimmung beim Einsatz technischer Systeme



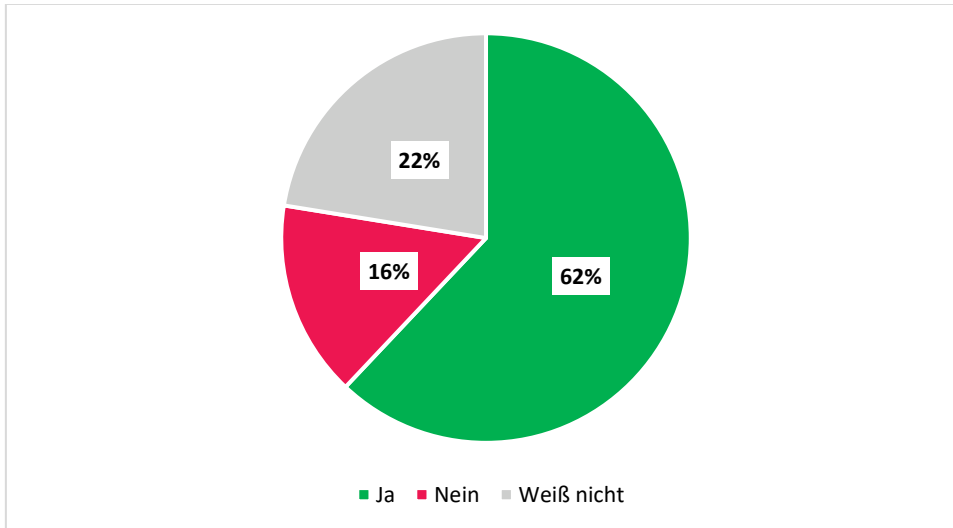
Quelle: Betriebs- und Personalrät*innenbefragung, INPUT Consulting [n=237-243].

4.2 BETRIEBLICHES DATENSCHUTZKONZEPT

Drei Fünftel der befragten Betriebs- und Personalrät*innen gaben an, dass es in ihrem Betrieb bzw. ihrer Verwaltung ein schriftliches Datenschutzkonzept bzw. Datenschutzmanagementkonzept gibt. Unter einem solchen Datenschutz (management)-Konzept ist ein arbeitgeberseitiges System zur systematischen und transparenten Erfassung aller datenschutzrelevanten Bausteine zu verstehen. Ein Datenschutz(management)-Konzept dient im Unternehmen bzw. in der Verwaltung dazu, die Anforderungen der DSGVO an eine rechtmäßige Datenverarbeitung einhalten zu können. Unternehmen wie Verwaltungen sollten ein Verfahren einführen, das die Einhaltung der Datenschutzgrundsätze stetig prüft und in einem Verzeichnis dokumentiert (Rechenschafts- und Nachweispflicht). Ziel dieses Konzeptes ist es, ausreichend Schutz und Sicherheit zu garantieren, Verstöße zu vermeiden und im Störfall für eine schnelle Wiederherstellung der Daten zu sorgen.

Vor diesem Hintergrund ist es erstaunlich, dass etwa ein Fünftel der befragten Betriebs- und Personalrät*innen (22 %) eine Beantwortung nicht vornehmen konnte, weil sie nicht wussten, ob ein schriftliches Datenschutzkonzept besteht.

Abb. 5: Existenz eines schriftlichen Datenschutzkonzepts im Betrieb oder in der Verwaltung



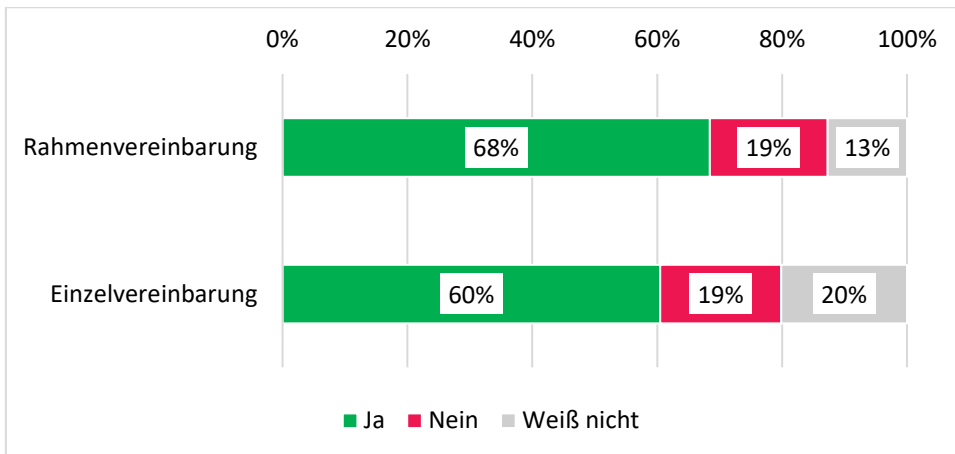
Quelle: Betriebs- und Personalrät*innenbefragung, INPUT Consulting (n=245).

4.3 BETRIEBLICHE REGULIERUNG: EINFÜHRUNG UND ANWENDUNG TECHNISCHER SYSTEME

Unabhängig von einem Datenschutz(management)konzept sind nahezu alle technischen Systeme mitbestimmungspflichtig. Die Einführung und Anwendung technischer Systeme bedürfen nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bzw. dem Bundespersonalvertretungsgesetz sowie den jeweiligen Landespersonalvertretungsgesetz einer Zustimmung der gesetzlichen Interessenvertretung vor dem Einsatz. Ob dies mittels einer Rahmenvereinbarung, Einzelvereinbarung oder der Kombination beider realisiert wird, entscheidet sich oft an der Zahl der IT-Systeme. Rahmenvereinbarungen zu technischen Systemen regeln die Grundsätze für deren Einführung, Anwendung und Weiterentwicklung.

Generell ist es ratsam, zur Einführung und zum Einsatz technischer Systeme eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung abzuschließen, in der die Anwendung und der Umgang mit den eventuell gesammelten personenbezogenen Daten geregelt werden. Betriebs- oder Personalrät*innen können mit dem/der Arbeitgeber*in jeweils eine Einzelbetriebs- bzw. -dienstvereinbarung abschließen, eine sogenannte Rahmenvereinbarung treffen oder eine Kombination, die neben dem Mitbestimmungsprozess bei der Einführung auch Auffangregelungen oder Regelungen zu immer wiederkehrenden Themen enthalten kann.

Abb. 6: Regelungsinstrumente zur Einführung und Anwendung technischer Systeme

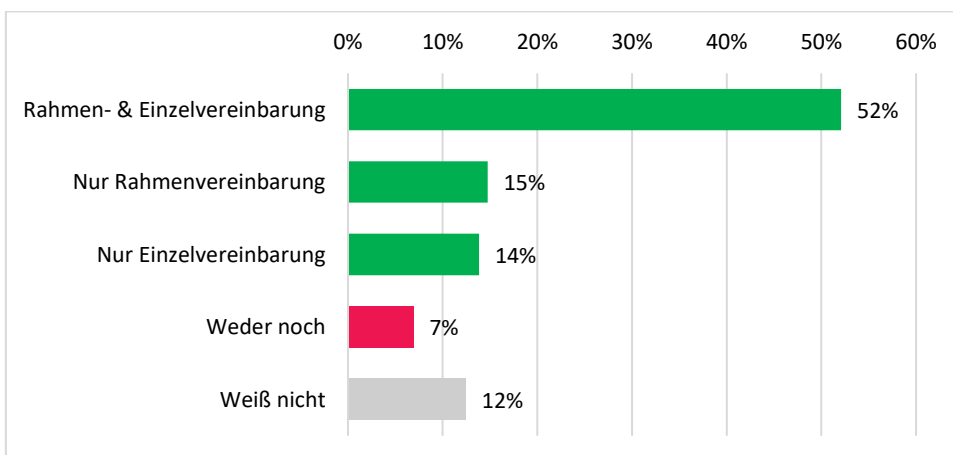


Quelle: Betriebs- und Personalrät*innenbefragung, INPUT Consulting (n=243-244).

Unter den befragten Betriebs- und Personalrät*innen gaben 68 Prozent an, die Einführung und Anwendung technischer Systeme sei in ihrem Unternehmen / ihrer Verwaltung über eine Rahmenvereinbarung geregelt. Bei 60 Prozent der Befragten gibt es einzelne Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen zum Einsatz technischer Systeme. Das deutet darauf hin, dass viele Betriebs- und Personalrät*innen die Grundsätze der Einführung und Anwendung technischer Systeme mittels einer Rahmenvereinbarung und die Details mittels Einzelvereinbarungen regeln.

In einem weiteren Analyseschritt haben wir aufgrund des jeweils hohen Anteils der beiden Regelungsinstrumente untersucht, ob die gesetzlichen Interessenvertretungen eine Kombination von Rahmen- und Einzelvereinbarung zur Mitbestimmung technischer System nutzen oder ob doch nur eine von beiden Regulierungsvarianten zum Tragen kommt. So können wir nachweisen, dass der Anteil an Betriebs- und Personalrät*innen, die keine der beiden betrieblichen Regelungsinstrumente nutzen, bei 7 Prozent liegt. Etwa die Hälfte der Befragungsteilnehmenden (52 %) reguliert die Einführung und Anwendung technischer Systeme sowohl mittels Rahmen- als auch über Einzelvereinbarung. Auffallend ist, dass ein nicht geringer Anteil von 12 Prozent der befragten Betriebs- und Personalrät*innen keine Auskunft darüber geben konnte, ob eine Regelung besteht bzw. welcher Art diese ist.

Abb. 7: Regelungsinstrumente zur Einführung und Anwendung technischer Systeme: Kombination verschiedener Regelungsinstrumente



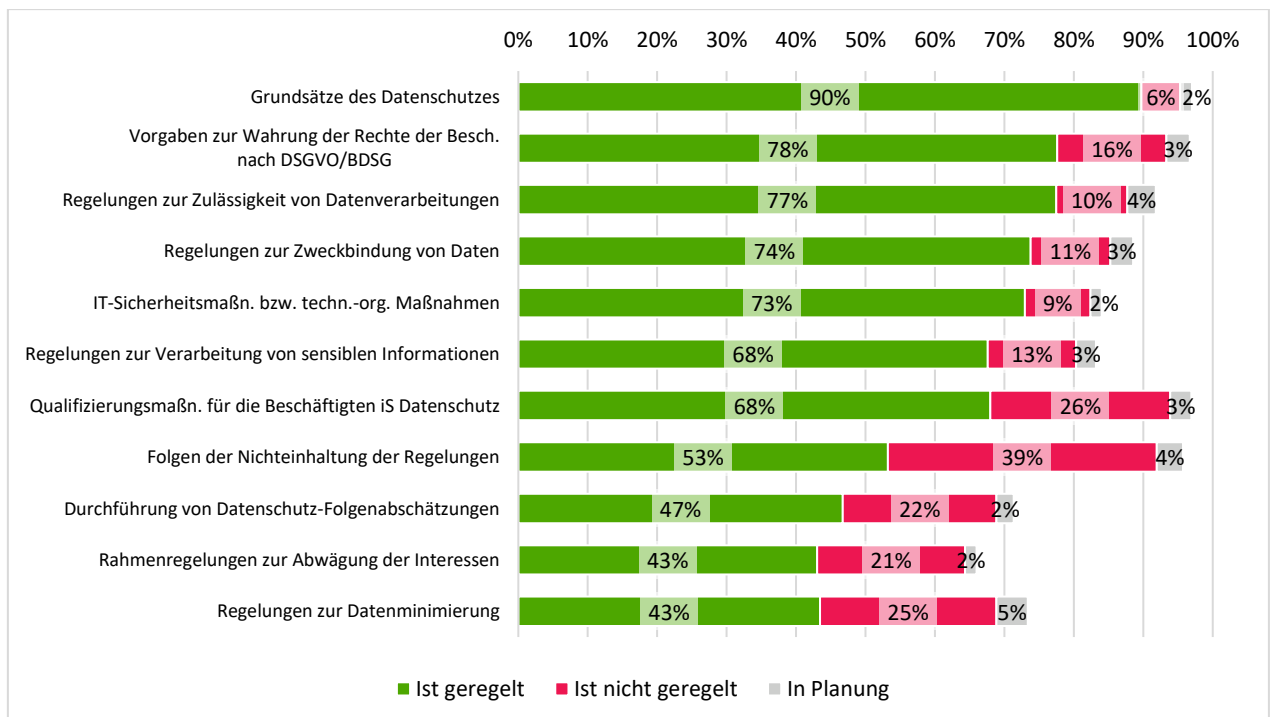
Quelle: Betriebs- und Personalrät*innenbefragung, INPUT Consulting (n=217).

4.4 BETRIEBLICHE REGULIERUNG: THEMENSPEZIFISCHE REGULIERUNGEN DES DATENSCHUTZES

Mit Blick auf die themenspezifischen Regelungsfelder zeigt sich, dass die Grundsätze des Datenschutzes bei 90 Prozent der Befragungsteilnehmenden geregelt sind. Etwa drei Viertel der befragten Betriebs- und Personalrät*innen (73-78 %) haben Regelungen zur Wahrung der Rechte der Beschäftigten nach DSGVO/BDSG, zur Zulässigkeit von Datenverarbeitungen, zur Zweckbindung von Daten und zu technisch-organisatorischen Maßnahmen getroffen. Bei zwei Dritteln (68 %) wurde die Verarbeitung sensibler Daten bzw. Qualifizierungsmaßnahmen für die Beschäftigten in Sachen Datenschutz vereinbart. Bei rund der Hälfte sind die Folgen der Nichteinhaltung der Regelung (53 %) sowie die Durchführung von Datenschutz-Folgenabschätzungen (47 %) geregelt. Rahmenregelung zur Abwägung der Interessen oder Regelungen zur Datenminimierung gibt es nur bei 43 Prozent der befragten Betriebs- und Personalrät*innen.

Betrachtet man an dieser Stelle jedoch die Themenfelder, die nicht geregelt sind, ergibt sich teils eine andere Rangfolge, bei der an oberster Stelle eine fehlende Regelung bei Nichteinhaltung der datenschutzrechtlichen Normen (39 %) steht. Bei je einem Viertel fehlen entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen (26 %) bzw. Regelungen zur Datenminimierung (25 %). Zudem konstatiert jeweils ein Fünftel das Fehlen von Regelungen zur Durchführung von Datenschutz-Folgenabschätzungen (22 %) sowie Rahmenregelung zur Abwägung der Interessen (21 %). Darüber hinaus ist je nach Themenfeld auch auffallend, dass nicht bekannt ist, ob eine jeweilige Regelung besteht. Dies trifft vor allem auf Rahmenregelungen zur Abwägung der Interessen (32 %), Regelungen zur Durchführung von Datenschutz-Folgenabschätzungen (29 %) und Regelungen zur Datenminimierung (26 %) zu.

Abb. 6: Themenspezifische Regelung des [Beschäftigten-]Datenschutzes



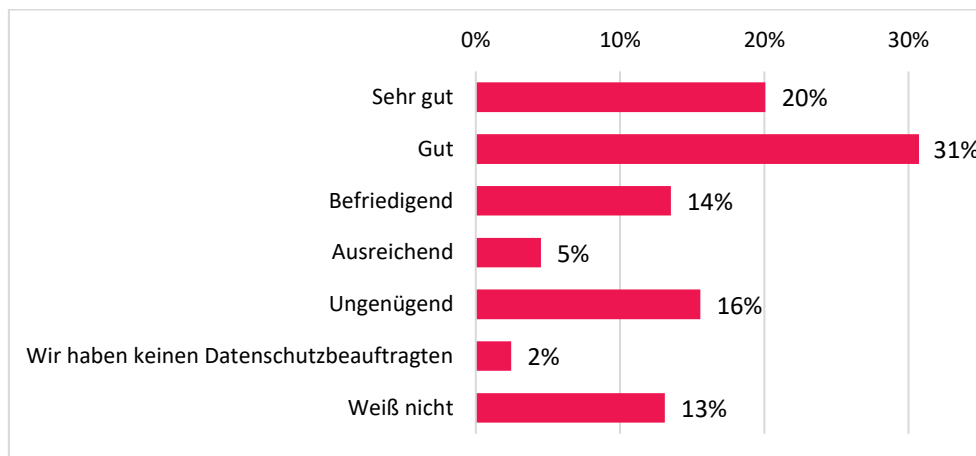
Quelle: Betriebs- und Personalrät*innenbefragung, INPUT Consulting (n=186-244).

4.5 DATENSCHUTZ: HERAUSFORDERUNGEN UND UNTERSTÜTZUNGSBEDARFE

4.5.1 ZUSAMMENARBEIT MIT DEM/DER DATENSCHUTZBEAUFTRAGTEN/M

Betriebe sind unter bestimmten Voraussetzungen³ verpflichtet, einen Datenschutzbeauftragten zu bestellen – öffentliche Stellen müssen einen Datenschutzbeauftragten benennen.⁴ In unserer Erhebung sagen lediglich sechs Befragungsteilnehmende (2 %), dass ihr*e Arbeitgeber*in dieser Pflicht nicht nachgekommen ist, ob die Voraussetzungen zur Bestellung eines/einer Datenschutzbeauftragten erfüllt sind, ist uns nicht bekannt. Jedoch ist auch der Anteil der befragten Betriebs- und Personalrät*innen mit 13 Prozent vergleichsweise hoch, die auf die Frage nach der Zusammenarbeit mit dem Datenschutzbeauftragten mit „Weiß nicht“ reagierten.

Abb. 7: Bewertung der Zusammenarbeit zwischen dem Datenschutzbeauftragten und der gesetzlichen Interessenvertretung.



Quelle: Betriebs- und Personalrät*innenbefragung, INPUT Consulting (n=244).

Gefragt nach der Zusammenarbeit zwischen dem Betriebs- bzw. Personalratsgremium und der bzw. dem Datenschutzbeauftragten gab die Hälfte der Befragungsteilnehmenden an, dass diese sehr gut (20 %) bzw. gut (31 %) beurteilt wird. Allerdings muss auch festgehalten werden, dass bei gut einem Drittel der Befragten die Werte befriedigend (14 %) bzw. ausreichend (5 %) und ungenügend (16 %) angegeben wurde. Gerade im Lichte des neuen § 79a BetrVG und der Diskussion zur Kontrolle des Betriebsrats beim Datenschutz stellt das Ergebnis eine große Herausforderung dar. Der neue § 79a BetrVG zum Datenschutz hat klar geregelt: der Betriebsrat selbst ist nicht Verantwortlicher im Sinne der Datenschutzgrundverordnung:

„Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten hat der Betriebsrat die Vorschriften über den Datenschutz einzuhalten. Soweit der Betriebsrat zur Erfüllung der in seiner Zuständigkeit liegenden Aufgaben personenbezogene Daten verarbeitet, ist der Arbeitgeber der für die Verarbeitung Verantwortliche im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften. Arbeitgeber und

³ Datenschutzbeauftragte sind in Betrieben zu bestellen, wenn Daten nach Art. 37, Abs. 1 DSGVO verarbeitet werden, mindestens 20 MA beschäftigt sind, die regelmäßig Daten verarbeiten (BDSG) und wenn Daten in einer Form verarbeitet werden, die einer Datenschutzfolgenabschätzung nach Art. 35 DSGVO bedarf.

⁴ Verwaltungen (Behörden oder öffentliche Stellen) müssen einen Datenschutzbeauftragten benennen. Eine Ausnahme stellen Gerichte dar, soweit sie im Rahmen ihrer justiziellen Tätigkeiten handeln.

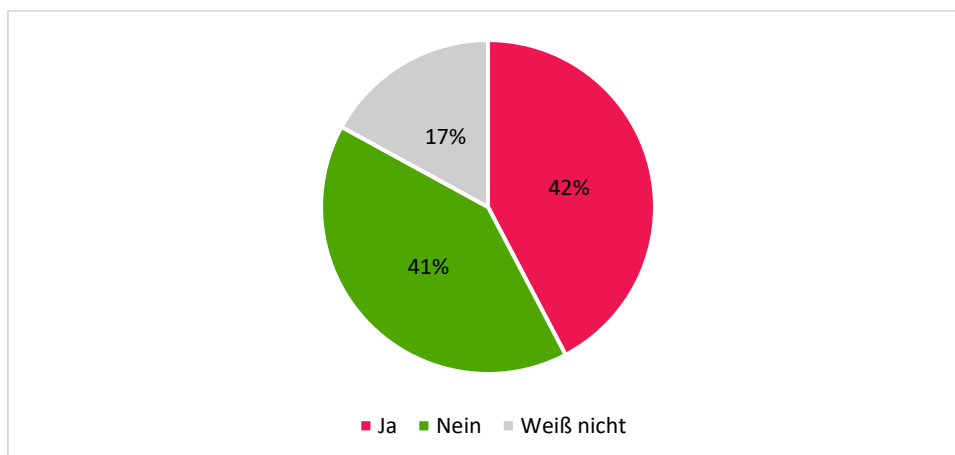
Betriebsrat unterstützen sich gegenseitig bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften. Die oder der Datenschutzbeauftragte ist gegenüber dem Arbeitgeber zur Verschwiegenheit verpflichtet über Informationen, die Rückschlüsse auf den Meinungsbildungsprozess des Betriebsrats zulassen. § 6 Absatz 5 Satz 2, § 38 Absatz 2 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) gelten auch im Hinblick auf das Verhältnis der oder des Datenschutzbeauftragten zum Arbeitgeber.“

Die beiderseitige Unterstützungspflicht von Arbeitgeber*in und Betriebsrat ist als Konkretisierung des Gebots der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 2 Abs. 1 BDSG anzusehen. Unterstützung bedeutet indes nicht Mitentscheidung: Arbeitgeber*in und gesetzliche Interessenvertretung müssen sich wechselseitig bei der Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben unterstützen, jedoch bleiben beide bei der Entscheidung, ob und in welchem Rahmen sie personenbezogene Daten verarbeiten, grundsätzlich frei. Damit bleibt die betriebsverfassungsrechtliche Unabhängigkeit des Betriebsrats bzw. Personalrats auch im Datenschutzrecht im Grundsatz erhalten. Analog hat das novellierte BPersVG in § 69 geregelt, dass der Personalrat auch weiterhin Teil der verantwortlichen Stelle, aber nicht selbst Verantwortlicher im Sinne der Datenschutzgrundverordnung ist.

4.5.2 DATENSCHUTZVORFÄLLE MIT BESCHÄFTIGTENDATEN

Interessant ist die Frage nach konkreten Datenschutzvorfällen mit Beschäftigtendaten, worauf 42 Prozent der befragten Betriebs- und Personalrät*innen angegeben haben, dass es solche Vorfälle bereits gab. Bei einem ähnlichen Anteil (41 %) war dies nicht der Fall. Wiederum 17 Prozent konnten auf diese Frage keine Antwort geben. Ein Datenschutzvorfall liegt vor, wenn unberechtigte Personen Zugriff auf (personenbezogene) Daten haben.

Abb. 8: Anteile von Datenschutzvorfällen mit den Beschäftigtendaten



Quelle: Betriebs- und Personalrät*innenbefragung, INPUT Consulting [n=182].

Unter den befragten Betriebs- und Personalrät*innen, bei denen es bereits konkrete Vorfälle gab, wurde in einer offenen Frage danach gefragt, um welche Tatbestände es sich dabei handelte. Nachfolgend präsentieren wir einige konkrete Beispiele aus der Umfrage, die einen kleinen Einblick in die betriebliche Praxis erlauben:

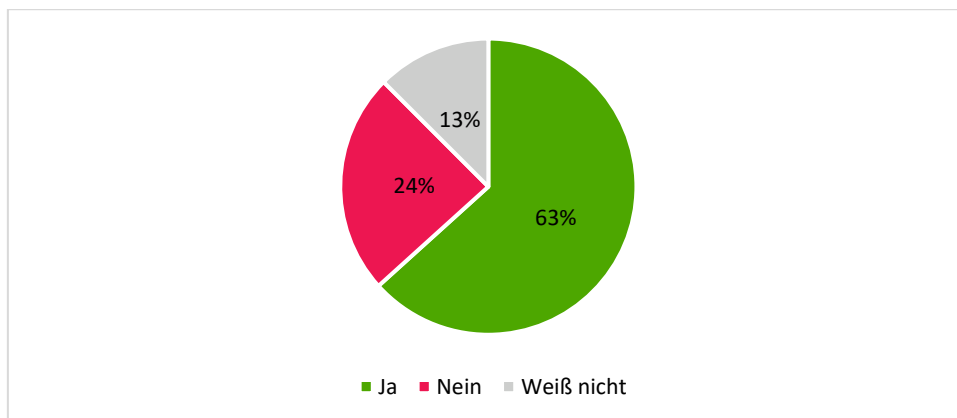
- Offener Mailverteiler mit Daten zum Impfschutz;
- Umgang mit Gesundheitsdaten;
- Bildmaterial ohne Genehmigung veröffentlicht;
- unerlaubte Zusammenfassung von personenbezogenen Daten aus verschiedenen getrennten Datenbanksystemen;
- Exceltabellen mit Krankendaten;
- Leistungskontrolle; Silent-Monitoring; abhören von Gesprächen; Kollegen werden nicht gefragt usw.;
- Maschinendatenerfassung wurde genutzt, um über personenbezogenes Verhalten zu bewerten;
- Auswahl größerer Mitarbeiterabbauten mit Unterstützung durch Analyse der Skill-Datenbank;
- unerlaubte Zeitabgleiche.

Die Beispiele zeigen, dass Datenschutzvorfälle in vielen Bereichen auftreten und verschiedene Ursachen haben können. Eine These ist, dass die Datenschutzvorfälle aufgrund eines fehlenden Datenschutzkonzepts (vgl. Kapitel 4.2) oder fehlender betrieblicher Regulierung (vgl. Kapitel 4.3 und 4.4) zustande kommen. Diese These lässt sich jedoch anhand unserer Datenlage nicht bestätigen. Bei den Befragungsteilnehmenden, bei denen Datenschutzvorfälle aufgetreten sind, haben 56 Prozent angegeben, dass in ihrem Betrieb bzw. ihrer Verwaltung ein Datenschutzkonzept existiert. Bei 23 Prozent gibt es ein solches Konzept nicht und 21 Prozent konnten die Frage nicht beantworten.

4.5.3 INFORMATIONSPFLICHT DES ARBEITSGEBERS / DER ARBEITGEBERIN

Arbeitgeber*innen sind verpflichtet, ihre Beschäftigten darüber zu informieren, ob und wenn ja welche personenbezogenen Daten von ihnen im Betrieb bzw. in der Verwaltung verarbeitet werden. Diese Transparenz der Datenverarbeitung stellt eine weitere Herausforderung für die Betriebs- und Personalratsgremien dar. Auf die Frage, ob die Beschäftigten über die Verarbeitung ihrer Daten informiert werden, antworteten knapp zwei Drittel der befragten Betriebs- und Personalrät*innen (63 %) mit Ja. Ein Viertel jedoch musste diese Frage mit einem Nein beantworten.

Abb. 9: Erfolgt die Information zur Verarbeitung von Beschäftigtendaten?

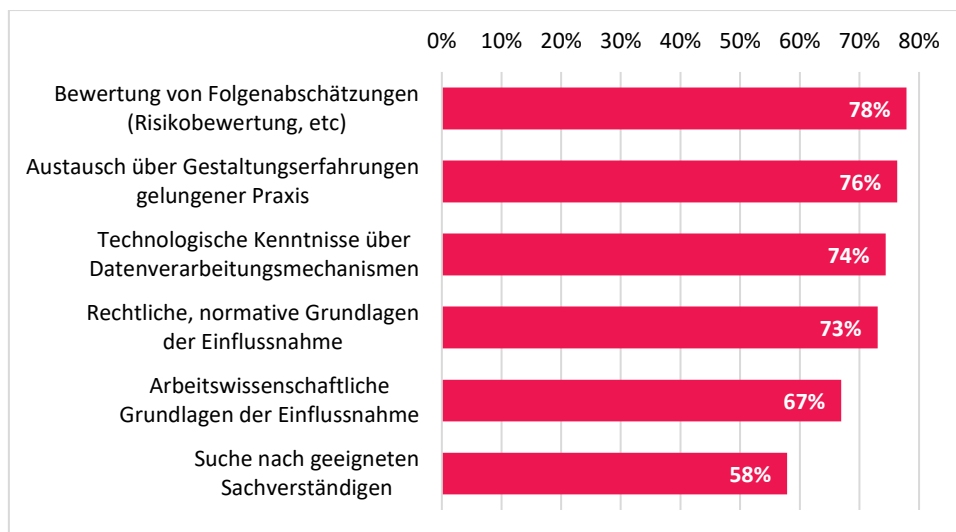


Quelle: Betriebs- und Personalrät*innenbefragung, INPUT Consulting [n=248].

4.6 UNTERSTÜTZUNGSBEDARF FÜR GESETZLICHE INTERESSEN- VERTRETUNGEN

Der Themenkomplex des Beschäftigtendatenschutz fordert die gesetzlichen Interessenvertretungen stetig heraus. Aus diesem Grund wollten wir wissen, wo die Betriebs- und Personalrät*innen konkret Unterstützungsbedarfe sehen. Hierbei zeigt sich, dass bei fünf der sechs vorgeschlagenen Themen bei rund drei Viertel der Befragungsteilnehmenden ein Bedarf besteht. Insbesondere die Datenschutz-Folgenabschätzung⁵ (DSFA) wie die Risikobewertung stellt für 78 Prozent der befragten Betriebs- und Personalrät*innen ein zentrales Themenfeld dar, in dem es Informations- und Schulungsbedarf gibt. Der Austausch über gelungene Gestaltung und Regulierung in der Praxis liegt mit 76 Prozent an zweiter Stelle, gefolgt von technologischen Kenntnissen über die informationstechnologischen Mechanismen bei der Datenverarbeitung (74 %). Auch Informationen zu den rechtlichen und normativen Grundlagen der Einflussnahme auf betrieblicher Ebene ist für 73 Prozent der Betriebs- und Personalrät*innen ein Bereich, wo Unterstützung benötigt wird. Zwei Drittel der Befragungsteilnehmenden sehen in der Vermittlung von arbeitswissenschaftlichen Grundlagen einen Bedarf. Weniger relevant ist dagegen die Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Sachverständigen, wo zwar immerhin 58 Prozent der Betriebs- und Personalrät*innen angeben, Unterstützungsbedarf zu haben, jedoch ist dieser Anteil geringer als bei den anderen abgefragten Aspekten.

Abb. 10: Unterstützungsbedarfe in Sachen Beschäftigtendatenschutz



Quelle: Betriebs- und Personalrät*innenbefragung, INPUT Consulting (n=218-245).

Das Ergebnis belegt deutlich, dass Betriebs- und Personalrät*innen bei der konkreten Ausgestaltung von Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz Unterstützung brauchen. Betriebsrats- und Personalratsarbeit ist ein Ehrenamt und ein Wahlamt. Nicht in jedem Gremium ist deshalb entsprechendes Wissen vorhanden. Deshalb sind die Interessenvertretungen bei dem komplexen Thema Beschäftigtendatenschutz auf Hilfestellung angewiesen. Dabei sind vor allem auch die Gewerkschaften gefragt, ihren Beitrag zu leisten und die Betriebs- und Personalratsarbeit in

⁵ Mit einer Datenschutz-Folgenabschätzung stellt eine Risikoanalyse dar, in der die Verarbeitung personenbezogener Daten in einem folgenabschätzungspflichtigen Verarbeitungsvorgang beschrieben und bewertet wird. Nach Art. 35 Abs. 1 Satz 1 DSGVO ist eine Datenschutz-Folgenabschätzung bei Verarbeitungsvorgängen durchzuführen, die „voraussichtlich ein hohes Risiko für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen zur Folge“ haben.

Sachen Beschäftigtendatenschutz inhaltlich und personell zu unterstützen. Dabei kann es nicht nur um die Vermittlung von Sachverständigen gehen, erforderlich ist auch die Förderung des Erfahrungsaustauschs über gelungene Praxisbeispiele und die Vermittlung von rechtlichen und arbeitswissenschaftlichen Grundlagen der Einflussnahme.

5. ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK

Auf Basis unserer Analysen und den Ergebnissen unserer Primärerhebung lässt sich festhalten, dass die betriebliche Praxis der befragten Betriebs- und Personalrät*innen von der Nutzung einer Vielzahl an technischen Systemen geprägt ist. Zudem konnten wir exemplarisch für zwei Systeme Branchenunterschiede aufzeigen, die sich auf die spezifischen Besonderheiten und Geschäftsmodelle in den jeweiligen Branchen, Betrieben und Verwaltungen zurückführen lassen. Die Anwendung der technischen Systeme wird bezogen auf Leistungs- oder Verhaltenskontrolle überwiegend mittels einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt. Dies trifft insbesondere auf Zeiterfassungs- und Zugangskontrollsysteme sowie auf Videoüberwachungssysteme zu. Neuere technische Systeme wie z.B. Künstliche Intelligenz kommen weniger mitbestimmt zum Einsatz. Aber auch der Einsatz von Mobiltelefonen oder GPS ist in einem Drittel der Fälle nicht mitbestimmt.

In Bezug auf das gewählte betriebliche Regulierungsinstrument geht aus unserer Erhebung hervor, dass in 52 Prozent der Fälle eine Regelungssystematik aus einer Rahmenvereinbarung und angegliederten spezifischen Einzelvereinbarungen zu den konkreten technischen Systemen genutzt wird. Jeweils etwa 15 Prozent regulieren auf betrieblicher Ebene die Einführung und Anwendung konkreter technischer Systeme entweder mittels Rahmen- oder Einzelvereinbarung. Lediglich 7 Prozent der befragten Betriebs- und Personalrät*innen gab an, die technischen Systeme nicht über diese Regulierungsinstrumente mitzubestimmen.

Bemerkenswert ist darüber hinaus, dass drei Fünftel der Befragungsteilnehmenden angaben, dass in ihren Unternehmen bzw. Verwaltungen ein schriftliches Datenschutzkonzept besteht. Dies ist ein deutliches Zeichen dafür, dass der Datenschutz inzwischen sehr ernst genommen wird. Allerdings muss auch berücksichtigt werden, dass gut ein Fünftel der Betriebs- und Personalrät*innen nicht wussten, ob ein Datenschutzkonzept besteht oder nicht. Dies ist als Hinweis ernstzunehmen, dass bei der geforderten Transparenz aus den Datenschutzgesetzen noch Handlungsbedarf besteht. Hinsichtlich der themenspezifischen Regelung des Datenschutzes im Betrieb herrscht in einigen Themenbereichen noch deutlicher Nachbesserungsbedarf. Dies dürfte darauf hindeuten, dass die rechtlichen Rahmenregelungen zum Beschäftigtendatenschutz mit DSGVO, BDSG und fachspezifischen Regelungen nach wie vor sehr komplex sind.

Herausforderungen und Unterstützungsbedarfe bestehen vor allem bei den konkreten Datenschutzvorfällen, aber auch bei der Zusammenarbeit zwischen gesetzlicher Interessenvertretung und dem bzw. der Datenschutzbeauftragten. Letzteres mag überraschen, weil diese Zusammenarbeit durch die Neuregelung des Betriebsverfassungsgesetzes in § 79a BetrVG – analog § 69 BPersVG – die Zusammenarbeit ausdrücklich hervorgehoben wird. Darüber hinaus berichten etwa drei Viertel der Betriebs- und Personalrät*innen von konkreten Unterstützungsbedarfen in den Bereichen der Risikobewertung, des Austauschs von Gestaltungsbeispielen, der Vermittlung von Kenntnissen der Datenverarbeitungsmechanismen sowie der rechtlichen, normativen Grundlagen der Einflussnahme. Zwei Dritteln fehlt es an arbeitswissenschaftlichen Grundlagen und 58 Prozent benötigen Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Sachverständigen.

Mit Blick auf die Zukunft werden aus unserer Analyse folgende Punkte deutlich:

Erstens kommt den betrieblichen Regulierungsinstrumenten wie Betriebs- und Dienstvereinbarungen eine große Bedeutung zu, um die Schutzvorschriften aus der EU-

Datenschutzgrundverordnung bzw. dem Bundesdatenschutzgesetz in die betriebliche Praxis zu übertragen. Insbesondere hinsichtlich der Vielzahl unterschiedlicher technischer Systeme, die in den Betrieben und Verwaltungen zum Einsatz kommen, ist festzustellen, dass diese Systeme unterschiedlich stark reguliert werden. Dies kann unter Umständen auch auf die Tatsache zurückgeführt werden, dass Betriebs- und Personalratsgremien nicht ausreichend über technologische Kenntnisse der Datenverarbeitungsmechanismen verfügen. Hier bedarf es an Aufklärung und Wissensvermittlung sowie des Austauschs über gelungene Beispiele der Gestaltungspraxis. Dieser Bedarf wird auch von drei Viertel der befragten Betriebs- und Personalrät*innen artikuliert.

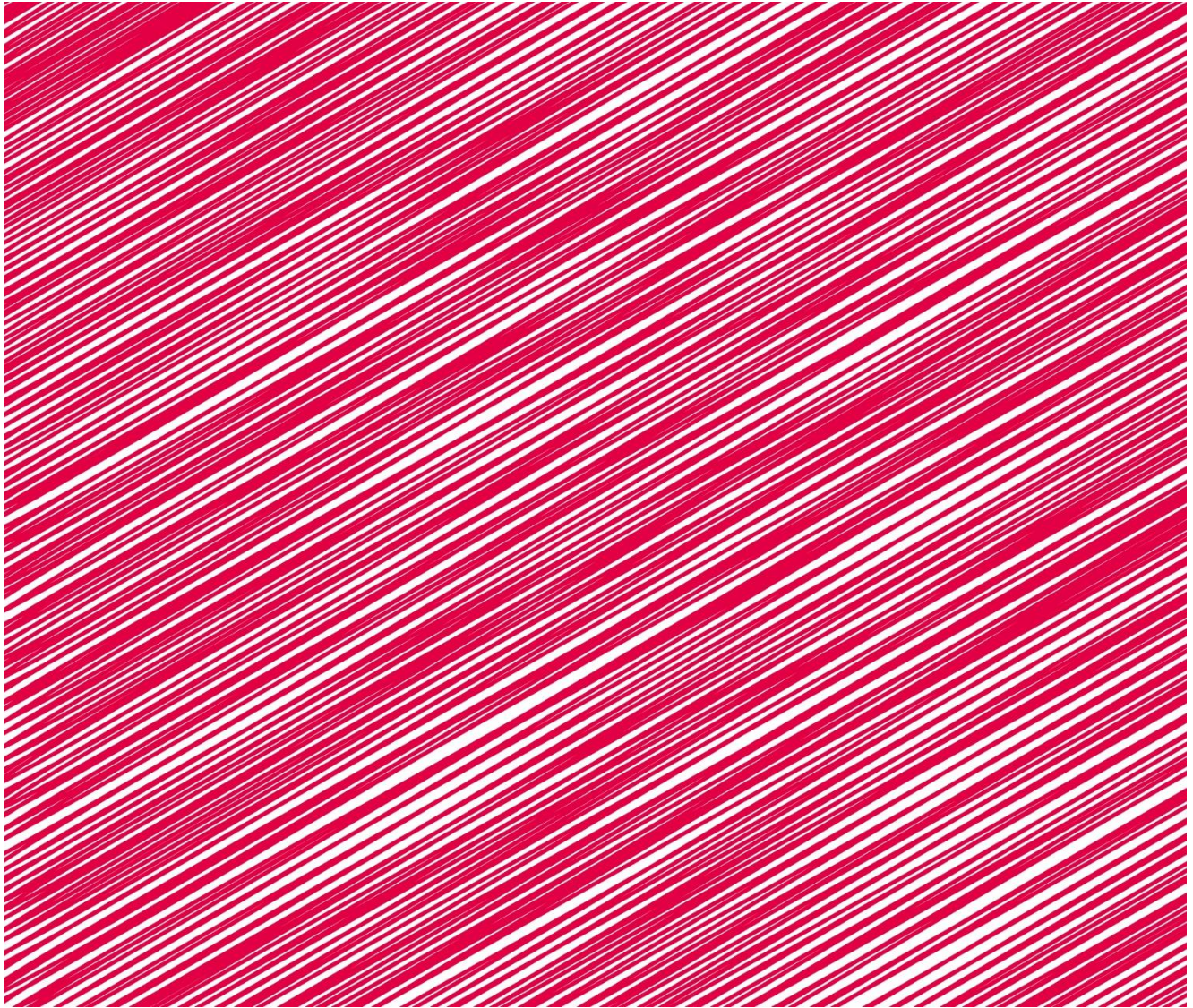
Zweitens haben zwei von fünf Befragungsteilnehmenden zurückgemeldet, dass es in ihren Betrieben oder Verwaltungen zu konkreten Datenschutzvorfällen gekommen ist, von denen sie wussten. Dies zeigt, dass die Existenz eines Datenschutzkonzepts allein noch kein Garant für einen gesetzeskonformen Umgang mit Daten in Unternehmen und Verwaltungen ist. Es bedarf vielmehr weitergehender Informationen und Schutzmechanismen, um künftig Datenschutzvorfälle im Betrieb oder in der Verwaltung zu vermeiden. Auf diese Notwendigkeit weist auch unsere Erhebung der Unterstützungsbedarfe hin, bei der die befragten Betriebs- und Personalrät*innen mit 78 Prozent angeben, dass sie weitergehende Informationen zur Bewertung von Folgenabschätzungen, u.a. Risikobewertungen, benötigen.

Drittens ist zu konstatieren, dass die von den politischen Vertreter*innen in Aussicht gestellte Rechtsklarheit weiterhin erforderlich ist. Beim Beschäftigtendatenschutz haben 73 Prozent der befragten Betriebs- und Personalrät*innen einen Bedarf an Wissen hinsichtlich der rechtlichen, normativen Grundlagen der Einflussnahme. Eine eigenständige gesetzliche Regelung zum Beschäftigtendatenschutz kann nach Auffassung des vom BMAS einberufenen Beirats einen wesentlichen Beitrag zu mehr Rechtsklarheit leisten. Dies könnte wiederum auch dazu führen, dass die Mitbestimmungspflicht vonseiten der Arbeitgeber*innen und Betriebs- sowie Personalrät*innen als zentrale Voraussetzung bei der Einführung und Anwendung von technischen Systemen gesehen wird, was derzeit bei bis zu einem Drittel der aufgeführten Systeme nicht der Fall war.

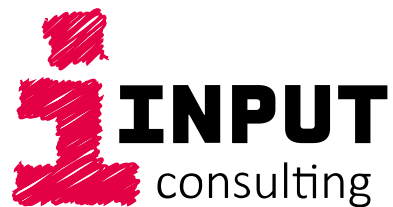
Schließlich wird *viertens* deutlich, dass ein praxisorientiertes Instrument wie der bereits erwähnte und in Entwicklung befindliche Beschäftigtendatenschutzindex sowohl Arbeitgeber*innen als auch gesetzlichen Interessenvertretungen eine konkrete Unterstützung bei der Umsetzung der gesetzlichen Datenschutzerfordernisse sein kann. In unserem Projekt BeDaX wird dieses Instrument auf Grundlage der wissenschaftlichen Erkenntnisse und bestehenden gesetzlichen Regelungen entwickelt.

LITERATURVERZEICHNIS

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2017): Weißbuch Arbeiten 4.0, Berlin.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2022): Bericht des unabhängigen, interdisziplinären Beirats zum Beschäftigtendatenschutz, Berlin.
- Christlich Demokratische Union/Christlich Soziale Union/Sozialdemokratische Partei Deutschlands (2018): Ein neuer Aufbruch für Europa Eine neue Dynamik für Deutschland Ein neuer Zusammenhalt für unser Land. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD (Abruf am 7.2.2018).
- Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit (2009): 22. Tätigkeitsbericht zum Datenschutz 2007 - 2008, Berlin.
- Diller, Martin (2009): "Konten-Ausspäh-Skandal" bei der Deutschen Bahn: Wo ist das Problem? In: Betriebs-Berater, H. 9, S. 438–440.
- Haverkamp, Josef/Brandl, Karl-Heinz (Hrsg.) (2021): Datenschutzpraxis für Betriebs- und Personalräte. DSGVO und BDSG mit Checklisten und Arbeitshilfen. Frankfurt am Main: Bund Verlag.
- Hoppe, Markus (2022): Künstliche Intelligenz in der Mitbestimmungspraxis. <https://www.human-worklab.de/wp-content/uploads/2022/05/KI-in-der-Mitbestimmungspraxis.pdf> (Abruf am 28.7.2022).
- Oberwetter, Christian (2010): Arbeitnehmer-Datenschutz. Big Brother darf nicht mehr zuschauen. <https://www.lto.de/recht/hintergruende/h/arbeitnehmer-datenschutz-big-brother-darf-nicht-mehr-zuschauen/> (Abruf am 2.9.2022).
- Rose, Edgar (2021): Arbeit 4.0 und Beschäftigtendatenschutz. Herausforderungen und rechtlicher Anpassungsbedarf, Stuttgart.
- SPD/BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN/FDP (2021): Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag 2021-2025, Berlin.
- Taeger, Jürgen/Gabel, Detlev (Hrsg.) (2022): DSGVO - BDSG - TTDSG. Kommentar. 4. Aufl., Frankfurt am Main: Fachmedien Recht und Wirtschaft, dfv Mediengruppe.
- Wall, Daniel (2022): 7 Tipps für eine BV Microsoft 365. In: Computer und Arbeit (CuA), H. 9, S. 16–19.
- Wedde, Peter (2022a): Beschäftigtendaten: Was empfiehlt der Beirat? In: Computer und Arbeit (CuA), H. 3, S. 28–30.
- Wedde, Peter (2022b): Wirksamer Schutz für die Daten der Beschäftigten. In: Computer und Arbeit (CuA), H. 4, S. 28–31.



forschen | entwickeln | beraten



INPUT Consulting
Gemeinnützige Gesellschaft für Innovationstransfer,
Post und Telekommunikation mbH

Theodor-Heuss-Str. 2
70174 Stuttgart

Fon: +49 (0) 711 2 62 40 80
Mail: info@input-consulting.de

www.input-consulting.de