Computer und Arbeit

CuA | IT-MITBESTIMMUNG UND DATENSCHUTZ

ON LINE
cua-web.de
32. JAHRGANG
ISSN 1863-8511
D 11680

5 | 2023

DATENSCHUTZ

Videoüberwachung: Wie viel Kontrolle ist erlaubt?

IT-MITBESTIMMUNG *Selbst entwickelte Apps im Blick behalten*
EUGH-URTEIL *Kippt das Gericht den Beschäftigtendatenschutz?*
DATENSCHUTZ *Software mit Echtdaten testen – ist das zulässig?*

BUND VERLAG

DEUTSCHER PERSONALRÄTE-PREIS 2023

Machen Sie mit!

Sichern Sie sich die Anerkennung Ihrer Personalratsarbeit.

Ihre Teilnahme zählt

Als Personalrat laden wir Sie herzlich ein, sich jetzt für den »Deutschen Personalräte-Preis 2023« zu bewerben. Melden Sie Ihr Projekt ganz einfach hier an: www.dprp.de

Sonderpreise

Die DGB-Jugend verleiht einen Sonderpreis für hervorragende JAV-Arbeit.

Schwerbehindertenvertretungen bewerben sich über den Personalrat.

Mehr Infos und einfache Anmeldung auf

www.dprp.de

Eine Initiative der Zeitschrift **Der Personalrat** – Personalrecht im öffentlichen Dienst

Verliehen vom BUND VERLAG

In Kooperation mit DGB, Schöneberger Forum, Debeka – Das Füreinander zählt.

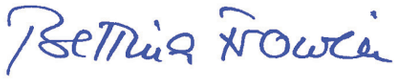
Bettina Frowein, Juristin
Verantwortliche Redakteurin

Immer schön lächeln

Liebe Leserin, lieber Leser,

geht es um Videoüberwachung am Arbeitsplatz, stehen sich zwei Positionen diametral gegenüber: Arbeitgeber fordern den Kameraeinsatz zur Abwehr von Diebstählen auf ihrem Firmengelände. Beschäftigte, die notgedrungen mitgefilmt werden, beklagen zu Recht einen massiven Eingriff in ihre Persönlichkeitsrechte. Auch wer in Supermärkten, Bankfilialen oder Tankstellen arbeitet, will nicht, dass der Chef ihm auf diese Weise permanent auf die Finger schaut. Was also tun mit dieser verzwickten Rechtslage? Leider hat auch das neue Datenschutzrecht keine Klarheit gebracht. Geregelt ist nur die Überwachung in »öffentlich« zugänglichen Räumen. Sonst bleibt es bei den allgemeinen Grundsätzen des Beschäftigtendatenschutzes und damit häufig bei einer Interessenabwägung. Die obliegt den Gerichten, die im Einzelfall unterschiedlich und oftmals widersprüchlich entscheiden. Besonders knifflig ist die von Arbeitgebern als zur Aufklärung von Straftaten alternativlos bezeichnete »heimliche Videoüberwachung«. In welchen Ausnahmefällen diese zulässig sein kann, vermag niemand vorherzusagen. Hinzukommt der missliche Umstand, dass auch eine eigentlich rechtswidrige Videoüberwachung leider nicht automatisch zu einem »Beweisverwertungsverbot« führt. Will heißen: Illegal erhobene Beweise können *gegen* den Beschäftigten verwendet werden. Immer schön lächeln hilft da leider überhaupt nicht!

Viel Spaß beim Informieren wünscht



TITELTHEMA DATENSCHUTZ

Videoüberwachung: Wie viel Kontrolle ist erlaubt?

Beim Thema Videoüberwachung am Arbeitsplatz treffen verschiedene Interessen aufeinander. Zu unterscheiden sind die offene und die heimliche Überwachung. Nur in Ausnahmefällen ist der Einsatz einer Kameraüberwachung zulässig. Ohne Mitbestimmung geht nichts.

8 **Videoüberwachung – was ist erlaubt, was nicht?**
Gesetzliche Regelungen für die Videoüberwachung im Betrieb gibt es nicht. Die Rechtslage ist komplex. Die Mitbestimmung spielt eine wichtige Rolle.
VON PROF. DR. PETER WEDDE

12 **Videoüberwachung – Grundlagen und Technik**
Videoüberwachung ist Datenverarbeitung, die den Regeln der DSGVO unterliegt. Die technischen Anforderungen an die Videokameras spielen eine große Rolle.
VON JAN WIZNEROWICZ

15 **Videoüberwachung – Rechtsprechungsübersicht**
Für das Abfassen von Betriebsvereinbarungen zur Videoüberwachung kann ein Blick in die Entscheidungen insbesondere des BAG hilfreiche Anregungen liefern.
VON HAJO KÖPPEN

18 **7 Tipps für eine BV zur Videoüberwachung**
Videoüberwachung ohne Betriebsvereinbarung ist kaum denkbar. Betriebsräte sollten ihre Gestaltungsmöglichkeiten nutzen. Hier finden sich Tipps dazu.
VON DANIEL WALL UND INA WEIMER

22

IT-MITBESTIMMUNG

22 **Power Apps und Mitbestimmung**
Mit Hilfe von Plattformen wie Power Apps können Anwender ohne Programmierkenntnisse eigene Anwendungen erstellen. Zu vermeiden ist das Entstehen einer unkontrollierten Schatten-IT.
VON HOLGER BARGMANN

26

DATENSCHUTZ

26 **Software mit Echtdaten testen – ist das zulässig?**
Bevor eine Software für den laufenden Betrieb freigegeben wird, muss sie in Testsystemen getestet werden. Sofern dafür echte Beschäftigtendaten verwendet werden, entsteht ein Datenschutzproblem.
VON JOHANNES HENTSCHEL

29 **»Warum wehrt sich keiner?«**
Viel zu häufig verwenden Unternehmen für Testsysteme echte Personendaten, ohne dass dies nötig wäre. Ein EuGH-Urteil hat dieser Praxis enge Grenzen gesetzt. Dass dies ignoriert wird, frustriert viele Berater.
VON DETLEV SACHSE

31 **Kippt der EuGH den Beschäftigtendatenschutz?**
Zentrale Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz wie die in § 26 BDSG stehen zur Disposition, nachdem der EuGH die Anwendbarkeit einer inhaltsgleichen Vorschrift im hessischen Datenschutzgesetz verneint hat.
VON PROF. DR. PETER WEDDE

Unser Wegweiser

Für alle, die jetzt schon auf unsere neuen Produkte und Neuauflagen gespannt sind: Ihr findet den Wegweiser für Betriebsräte im aktuellen ePaper dieser CuA.

33

PRAXIS

33 **»Der Teufel steckt im Detail«**
Die CDU/CSU-Fraktion fordert, die Betriebsratsarbeit stärker zu digitalisieren. Vielen Gewerkschaftsjuristen geht das zu weit. Wir haben dazu einige Meinungen eingeholt.
VON MARTINA D'ASCOLA

36 **Online-Umfrage: KI-Einsatz und Mitbestimmung**
Die INPUT Consulting GmbH hat Betriebs- und Personalrät:innen danach gefragt, welche arbeits- und mitbestimmungsrechtlichen Herausforderungen sie beim KI-Einsatz sehen. Wir stellen das Ergebnis der Online-Umfrage vor.
VON M. HOPPE, I. ROTH, PROF. DR. P. WEDDE

Wusstet Ihr es schon?

Als Abonnent der Zeitschrift habt Ihr Zugriff auf die Online-Datenbank unter **www.cua-web.de**. Diese umfasst alle Zeitschriften-Beiträge seit 2007. Nutzer profitieren von einer modernen, intuitiven und benutzerfreundlichen Oberfläche. Dank einer intelligenten Suche lassen sich auf alle Fragen passende Antworten finden.
Achtung: Beiträge mit dem Online-Symbol hier im Inhaltsverzeichnis finden sich **nur** in der Online-Datenbank!

38

RECHTSPRECHUNG

38 **Abberufung des Datenschutzbeauftragten möglich**
EuGH 9.2.2023 – C-453/21
VON DANIEL WALL UND INA WEIMER

38 **Amazon darf Mitarbeiter überwachen**
VG Hannover 9.2.2023 – 10 A 6199/20
VON BETTINA FROWEIN

Digitale Unterrichtung des Betriebsrats reicht aus
LAG Sachsen-Anhalt 13.10.2022 – 2 TaBV 1/22
VON BETTINA FROWEIN

RUBRIKEN

3 **Editorial**
6 **Magazin**
39 **Impressum**
40 **Medien**
42 **Die letzte Seite**
42 **Vorschau**

Ihr Abonnement

Fachzeitschrift
11 gedruckte Ausgaben im Jahr

Online-Zugang
Für die Recherche Online-Datenbank mit aktueller Ausgabe und Archiv seit 2007. Einfach online registrieren auf **www.cua-web.de**

ePaper
Elektronische Ausgaben der Fachzeitschrift im Originallayout.

Hilfe beim Einrichten:
+49 (0)69/795010-96

Online-Umfrage: KI-Einsatz und Mitbestimmung

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ *Die INPUT Consulting gGmbH hat Betriebs- und Personalrät:innen danach gefragt, welche arbeits- und mitbestimmungsrechtlichen Herausforderungen sie beim KI-Einsatz sehen. Wir stellen das Ergebnis der Online-Umfrage vor.*

VON **M. HOPPE, I. ROTH, PROF. DR. P. WEDDE**

DARUM GEHT ES

1. KI-Einsatz ist inzwischen verbreiteter als häufig angenommen.

2. Je mehr die Arbeitssituation von Beschäftigten betroffen ist, umso höher ist die Mitbestimmungsquote.

3. Es bestehen weiterhin viele Fragen von Seiten der Gremien.

Künstliche Intelligenz (KI) stellt Betriebs- und Personalrät:innen vor große Herausforderungen. Wenngleich deren Verbreitung stetig zunimmt, zeigt sich in den Gremien nach wie vor ein hohes Maß an Unsicherheit, wie der KI-Einsatz mitbestimmungspraktisch in den Griff zu bekommen ist. Häufig fehlt es an Wissen, an Zeit und Ressourcen und an Beteiligungsmöglichkeiten jenseits der Mitbestimmungspflichten des Arbeitgebers oder an Regulierungsansätzen. Um die Defizite in der Mitbestimmungspraxis in Sachen KI zu analysieren, wurden Betriebs- und Personalrät:innen im Rahmen des Lern- und Experimentierraumprojekts »humAIn work lab«[1] dazu befragt.[2]

In welchen Bereichen wird KI verwendet?

Bei den Aussagen zu genutzten KI-Systemen fällt zunächst auf, dass die Anteile jener, die Praxiserfahrungen mit KI haben, deutlich höher liegen als in vergleichbaren Befragungen. Mögliche Gründe dafür sind, dass mit den Leser:innen der CuA überwiegend IT-affine Interessenvertreter:innen erreicht und somit Spezialist:innen befragt wurden. Außerdem mag es durch die Abfrage konkreter Anwendungsgebiete weniger abstrakt erscheinen, was als KI gelten soll. Im Ergebnis (vgl. Abbildung) zeigt sich, dass Systeme, die zur IT-Sicherheit beitragen sowie die Büroarbeit unterstützen, mit Anteilen von deutlich mehr als 80% der Befragten am weitesten verbreitet sind. Mit Anteilen zwischen 40 und 60% folgen Systeme zur Steuerung von Arbeits- und Geschäftsprozessen einschließlich der Verhaltenssteuerung von Beschäftigten sowie Systeme zur Assistenz interner und externer Servicefunktionen. Deutlich weniger verbreitet sind mit Anteilen zwischen 25 und 35% KI-Systeme, die sich zur Potenzialanalyse von Beschäftigten eignen, Industrie- und Logistikroboter und Systeme zur vorausschauenden Wartung. Kaum Relevanz hat unserer Befragung zufolge (bislang) das autonome Fahren.

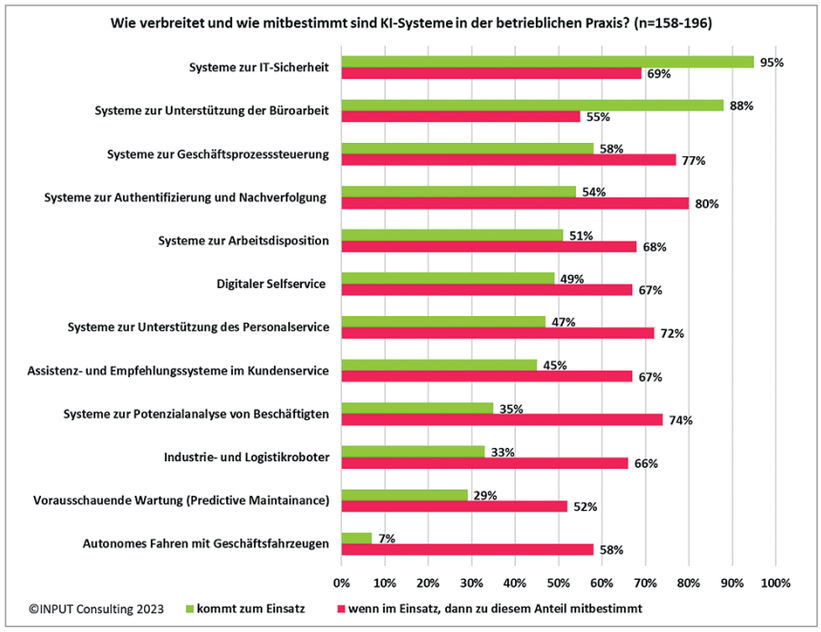
Mitbestimmung beim Einsatz von KI

Wir sehen, dass KI inzwischen verbreiteter ist als häufig angenommen wird. Dies liegt vor allem daran, dass hinlänglich bekannte und routinemäßig genutzte IT-Systeme oder EDV-Anwendungen wie Office-Tools (z. B. Office 365) oder Personalplanungsprogramme (z. B. SAP HR) zunehmend KI-Elemente beinhalten, ohne dass dies einem Beipackzettel zu entnehmen wäre. Für viele Interessenvertreter:innen resultiert daraus nicht selten ein Gefühl diffuser Unsicherheit in den Fragen, wie KI-Mitbestimmung auszuüben ist, welche Informations- und Beteiligungspflichten bestehen, wie Interessenvertretungen in die Offensive gelangen und eigenständig Strategien der KI-Nutzung aufbauen können und welche Regulierungsinstrumente einen nachhaltigen KI-Einsatz versprechen.

In dieses Bild vorherrschender Ratlosigkeit fügt sich ein, dass ein nennenswerter Teil der KI-Nutzung an der Mitbestimmung vorbei realisiert wird. Wir haben auch danach gefragt, ob der KI-Einsatz mitbestimmt erfolgt oder nicht. Dabei stellen wir Mitbestimmungsquoten zwi-

1 Das im Rahmen der INQA-Initiative geförderte Projekt »humAIn work lab« widmet sich dem Wandel von Arbeit infolge der betrieblichen Anwendung von KI und entwickelt und erprobt menschenzentrierte KI-Gestaltungsansätze.
2 Hoppe/Roth/Wedde, Online-Umfrage zu KI in der Mitbestimmung, CuA 12/22, 36–37.

schen 50 und maximal 80% je Anwendung fest. Es fällt auf, dass der Grad an Mitbestimmung auch mit dem angenommenen Risikopotenzial einer KI korrespondiert. So werden KI-Systeme, die mit Beschäftigtendaten arbeiten oder der Geschäftsprozesssteuerung dienen, häufiger mitbestimmt als etwa Assistenzsysteme oder Systeme zur vorausschauenden Wartung. Tendenziell erkennen wir, dass die Mitbestimmungsquote umso höher ausfällt, je direkter die Arbeitssituation von Beschäftigten betroffen ist, sei es im Hinblick auf den Datenschutz, den Personalbedarf, die Qualifikationen oder die Arbeitsbelastungen.



Verbreitung und Mitbestimmung von KI-Systemen in der betrieblichen Praxis

Wo wird Unterstützung benötigt?

Insgesamt muss jedoch bezogen auf den zu verzeichnenden »Mitbestimmungs-Gap« die Frage gestellt werden, was dieses Defizit verursacht. Deshalb sind wir der Problematik nachgegangen, welche arbeits- und mitbestimmungsrechtlichen Herausforderungen für betriebliche Interessenvertretungen relevant sind. Im Ergebnis zeigt sich:

- *Beteiligung und Zugriff:* Neben der Definition von KI geht es um Ansatzpunkte, wie Betriebs- und Personalrät:innen angesichts der steigenden Komplexität der KI- und IT-Landschaft einen Fuß in die Tür des betrieblichen KI-Geschehens bekommen und welche Konfliktlösungsmechanismen mit dem Arbeitgeber vorzusehen sind.
- *Auswirkungen auf Beschäftigte:* Hierbei fallen besonders die Abschätzung der Technikfolgen und potenzielle nachteilige Effekte des KI-Einsatzes auf die Arbeitssituation ins Gewicht.
- *Auswirkungen auf die Gremienarbeit:* Bei diesem Aspekt wird der Veränderungsdruck betont, dem auch die betrieblichen Sozialbeziehungen unterliegen, weshalb »neue Allianzen« (IT'ler als Betriebsrat) oder die Agilisierung von Mitbestimmungsprozessen erforderlich erscheinen.
- *Datenschutz und Persönlichkeitsrechte:* Diese Kategorie beinhaltet Fragestellungen über die Herstellung von Transparenz über Daten und ihre Verwendung, wichtige Rechtsgrundlagen zur Gewährleistung der Persönlichkeitsrechte sowie den Ausschluss unerlaubter Leistungs- und Verhaltenskontrolle.
- *Regulierung konkret:* In dieser Rubrik werden Aspekte angeführt, die Bestandteil von KI-Vereinbarungen sein sollten. Reicht eine Rahmenregulierung aus oder ist jedes KI-System einzeln zu regeln? Darüber hinaus wird gefragt, wie dem »Black-Box-Charakter« von KI und lernenden Systemen bei der Regulierung Rechnung getragen werden kann.

Handlungsempfehlungen aufzeigen

Auf Basis dieser uns übermittelten Fragen wird der Arbeitsrechtler Prof. Dr. Peter Wedde eine juristisch fundierte Handreichung für betriebliche Interessenvertreter:innen im praxistauglichen FAQ-Format (Frequently Asked Questions) erarbeiten, die auf die wichtigsten Herausforderungen beim KI-Einsatz hinweist und Handlungsempfehlungen für die betriebspraktische Umsetzung beinhaltet. Diese Praxishilfe wird in der Veranstaltung »*Herausforderung Künstliche Intelligenz: Arbeitsrecht und Mitbestimmung*« vorgestellt, die am *15. Juni 2023 von 10 bis 12 Uhr* virtuell stattfindet. Wir möchten bei dieser Gelegenheit zur Teilnahme herzlich einladen. ◁

Markus Hoppe, INPUT Consulting gGmbH, Stuttgart.

Ines Roth, INPUT Consulting gGmbH, Stuttgart.

Dr. Peter Wedde, Prof. für Arbeitsrecht und Recht der Informationsgesellschaft an der Frankfurt University of Applied Sciences a.D.

VERANSTALTUNG

Weitere Informationen zur Veranstaltung und zur Anmeldung können hier eingesehen werden: **https://eveeno.com/109539917**

Die Befragung, die von Prof. Dr. Peter Wedde verfasste Praxishilfe sowie die Veranstaltung sind Teil des Lern- und Experimentierraumprojekts »humAIn work lab« (**https://www.humain-worklab.de/**).