ALC NEWS

ALC ARBEITSRECHT
BETRIEBSRAT CONSULTING

38. Ausgabe | Dezember 2023 www.betriebsrat-consulting.de

FOTO: DR. MARCEL HALGMANN

ALC Topthema

Beschäftigtendatenschutz – Impulse für die Regulierung

Die Entwicklung zur Datengenerierung in Betrieben scheint zurzeit unaufhaltsam. Umso wichtiger ist die Regulierung der Datenerhebung. Im Rahmen der Anwendung der Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO) im Beschäftigungsverhältnis zeigt sich die Komplexität - auch ohne künstliche Intelligenz (KI). Im Weiteren blicken wir auf den Beschäftigtendatenschutz, wegweisende Rechtsprechung, auf europäische Ansätze sowie Initiativen der Bundesregierung zur Regulierung von KI.

Beschäftigtendatenschutz

Der Beschäftigtendatenschutz ist in Art. 88 DS-GVO unter dem Titel „Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext“ normiert. Ein eigenes Gesetz zur Regulierung des Beschäftigtendatenschutzes ist noch nicht in Sicht. Mittelbar hat der Beschäftigtendatenschutz durch die aktuelle Rechtsprechung auf EU-Ebene weitere Konkretisierung erfahren.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat im Juli 2023 entschieden, dass das Bundeskartellamt DS-GVO-Verstöße des Konzerns Meta (Facebook) prüfen darf. Dieses Urteil erwirkte der österreichische Rechtsanwalt Maximilian Schrems. Bekannt wurde Maximilian Schrems als Kläger in bisherigen Verfahren zum Datentransfer des Facebook-Konzerns. In chronologischer Reihenfolge sind die EuGH-Urteile als Safe Harbor, „Schrems I“: EuGH, Urteil vom 06. 10. 2015 – C-362/14 und Privacy Shield, „Schrems II“: EuGH, Urteil vom 16. 7. 2020 – C-311/18 bekannt geworden (vgl. Weichert, »

FOTO: DEPOSITPHOTOS.COM | AUTOR SDECORET

CuA 10/2023, S. 17). In dem EuGH-Urteil im Fall „Schrems III“ zu den Befugnissen des Bundeskartellamtes heißt es sinngemäß: „Eine nationale Wettbewerbsbehörde kann im Rahmen der Prüfung, ob ein Unternehmen eine beherrschende Stellung missbraucht, Verstöße gegen die DS-GVO prüfen und feststellen, so der Europäische Gerichtshof. Die Behörde müsse aber eine etwaige Entscheidung oder Untersuchung der Datenschutzaufsicht berücksichtigen. Hintergrund ist eine Beschwerde des Facebook-Konzerns Meta gegen das Verbot, Nutzerdaten aus verschiedenen Quellen zu verknüpfen.“ (Beck 2023, zu EuGH, Urteil vom 04.07.2023 - C-252/21, Redaktion beck-aktuell, Verlag C.H.BECK, 4. Juli 2023 EuGH).

Warum ist das Thema Regulierung des Datentransfers für Unternehmen so erheblich? Der Transfer in datenschutzrechtliche Drittländer wie die USA kann zu Verstößen gegen die Datenschutzgrundverordnung führen und verschiedene Rechte der Beschäftigten berühren. Arbeitgeber und Betriebsrat haben datenschutzkonformes Handeln aller Akteure im Betrieb sicherzustellen. „Unter die Schutzpflicht des §§ 75, 75 Abs 2 BetrVG fällt insbesondere die Einhaltung der Regelungen der DS-GVO und des BDSG. Dies ergibt sich daraus, dass zu dem gem. §§ 75, 75 Abs 2 BetrVG zu schützenden allgemeinen Persönlichkeitsrecht auch das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung gehört“ (Moll/Witteler, NZA 2023, 331).

Auskunftsrechte von Beschäftigten

Im Kern geht es im Beschäftigungsverhältnis u.a. um das Auskunftsrecht zum Umgang des Arbeitgebers mit den eigenen Daten. Hierzu hat der der EuGH in mehreren Verfahren entschieden. Einschlägige Entscheidungen befassen sich mit den Auskunftsrechten von Beschäftigten zur Datenerhebung. Den Inhalt und Umfang des datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruchs von Beschäftigten hat der EuGH im Juni 2023 konkretisiert.

Zum Sachverhalt: Ein Kunde und ehemaliger Beschäftigter einer finnischen Bank forderte Auskunftsrecht zur Abfrage personenbezogener Daten durch die Bank gem. DS-GVO VO (EU) 2016/679 (DS-GVO) Art. 15 - nach Kündigung durch den Arbeitgeber - gerichtlich ein. In der EuGH-Entscheidung heißt es dazu: „Jeder hat ein Recht darauf, zu erfahren, zu welchem Zeitpunkt und aus welchen Gründen seine personenbezogenen Daten abgefragt wurden. Dass der Verantwortliche im Bankgeschäft tätig ist und die Person, deren personenbezogene Daten in ihrer Eigenschaft als Kunde des Verantwortlichen verarbeitet wurden, bei diesem Verantwortlichen auch beschäftigt war, wirkt sich laut Europäischem Gerichtshof auf die Reichweite dieses Rechts nicht aus“ (Beck 2023 zu EuGH, Urteil vom 22.06.2023 - C-579/21, NZA 2023, 889).

Wie lässt sich das Thema Beschäftigtendatenschutz anhand praktischer Anwendung veranschaulichen?

Einführung technischer Einrichtungen

Die Einführung technischer Einrichtung eignet sich [nach Einschätzung der Redaktion] hierzu, da der Betriebsrat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hat. Auf Betriebsebene und in der Rechtsprechung wird das Thema Datenschutz am praktischen Beispiel von Softwareanwendungen diskutiert. Anlass gibt ein Urteil des Verwaltungsgerichts Hannover aus Februar 2023 zur Verarbeitung von Beschäftigtendaten mittels Softwareanwendungen.

Zum Sachverhalt: Die Landesdatenschutzbehörde in Niedersachsen hat die Datenerhebung in Bezug auf Tätigkeiten von Beschäftigten bei Amazon in Winsen-Luhe im Oktober 2020 untersagt. Im folgenden Klageverfahren hat das Verwaltungsgericht Hannover die „permanente Datenerfassung bei Mitarbeitertätigkeiten der Amazon Logistik Winsen GmbH für zulässig erklärt und der Klage gegen die Untersagung durch die Landesbeauftragte für Datenschutz in Niedersachsen stattgegeben. Die Vorgehensweise sei nicht zu beanstanden. Der Zweck der Kontrollen liege in der Steuerung der logistischen Abläufe, es würden keine persönlichen Eigenschaften überwacht“ (VG Hannover Urt. v. 9.2.2023 – 10 A 6199/20 (nicht rechtskräftig; becklink 2026104, beck-online, NZA-RR 2023, 264)). Nach Kenntnis der Redaktion läuft ein Berufungsverfahren unter dem Az. 11 LC 105/23 (beck-online).

Der Schutz der Beschäftigtendaten »

kann jedoch nicht nur bei der Erfassung von Tätigkeiten strittig sein, sondern bereits bei der Einführung von Microsoft Office 365. Zur Einführung technischer Einrichtungen wie die unternehmensweite Nutzung von Microsoft Office 365 wurde vom Bundesarbeitsgericht im März 2022 entschieden: „Das Softwarepaket Microsoft Office 365 ist eine technische Einrichtung im Sinne von § 87 I Nr. 6 BetrVG. Die bei Verwendung der einzelnen Desktop-Anwendungen und Dienste erstellten, anfallenden oder erhobenen Daten können für eine Leistungs- oder Verhaltenskontrolle genutzt werden (Rn. 31)“ BAG Urt. v. 8.3.2022 – 1 ABR 20/21 (LAG Köln Beschl. v. 21.5.2021 – 9 TaBV 28/20), NZA 2022, 1134, beck-online). In der Fachdiskussion wird die Argumentation um die Nutzung von KI im Betrieb erweitert. „Der Betriebsrat muss mitgestalten, welche Module von einer bestimmten Software im Betrieb eingesetzt werden, z. B. nur bestimmte Module von MS Office 365. Auch das Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu Fragen der Ordnung im Betrieb und dem Verhalten der Arbeitnehmenden im Betrieb ist wohl bei regelmäßiger Arbeit mit KI betroffen“ (Donath/Engelmann, AiB 12/2023, S. 8). Solang es keine Europaweit geltende Verordnung zur Regulierung von KI gibt, sind betriebliche Regelungen umso entscheidender für den Beschäftigtendatenschutz.

Wie ist der aktuelle Stand zur Regulierung von KI auf europäischer Ebene und welche Strategien verfolgt die Bundesregierung hierzu?

Regulierung von KI

Die Verordnung zur Künstlichen Intelligenz (KI) auf EU-Ebene ist zum Redaktionsschluss noch nicht verabschiedet (AI Act).

„Der AI Act folgt einem risikobasierten Regulierungsansatz: Je größer das (abstrakte) Risiko einer KI für die Verletzung von Grundrechten oder Sicherheit, desto strenger die regulatorischen Anforderungen. Dabei müssen KI-Systeme mit hohem Risiko besondere Anforderungen bezüglich Transparenz und Sicherheit erfüllen. Für KI-Systeme mit niedrigem Risiko ist dies freiwillig. KI-Systeme mit zu hohem Risiko werden verboten“ (BMBF 2023, S. 26-27). Besonders die Anwendung von generativer KI wie Chatbots diskutierten die Mitglieder des Europäischen Parlaments, der Europäischen Kommission sowie des Europäischen Rates kritisch. Im Rahmen von Gesetzgebungsverfahren handelt es sich dabei um einen Trilog, „eine informelle interinstitutionelle Verhandlung“ (Europäische Union 2023 EUR-Lex). In einem Impulspapier zum AI Act unterstreicht die Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK) die bestehende Problematik. „Der aktuelle Stand des Trilogs verdeutlicht, dass noch immer große Meinungsunterschiede zu zentralen Eckpfeilern des AI Acts bestehen. Aus Sicht der DIHK ist es dennoch erforderlich, dass es zu einer schnellen Einigung kommt. KI-Modelle finden bereits heute in der Breite der Wirtschaft Anwendung (Deutsche Industrie- und Handelskammer, 15.11.2023).

FOTO: DEPOSITPHOTOS.COM | AUTOR PORINGDOWN@GMAIL.COM

Aktionsplan zur KI-Anwendung

Auf nationaler Ebene ist zum Jahresende 2023 hin Bewegung in die strategische Planung der Bundesregierung zur Anwendung von KI gekommen.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat am 07. November 2023 einen Aktionsplan mit dem Titel „Künstliche Intelligenz - Neue Herausforderungen chancenorientiert angehen“ veröffentlicht. Bundesforschungsministerin Bettina Stark-Watzinger beschreibt die Bestandteile des Aktionsplans in einer Pressemitteilung: „Der Aktionsplan zeigt für elf Handlungsfelder von der Forschung bis zum Einsatz in der Schule, wie und mit welchen Maßnahmen uns das gelingen kann. Besonders wichtig sind dabei die weitere Stärkung der Forschungsbasis, der Ausbau der KI-Infrastruktur, der Einsatz von KI in der Bildung und der bessere Transfer von KI in die Anwendung“ (BMBF, Pressemitteilung 75/2023). Der Aktionsplan ist hier nachzulesen:

https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/digitale-wirtschaft-und-gesellschaft/kuenstliche-intelligenz/ki-aktionsplan.html.

Im Aktionsplan werden die Chancen und Risken von KI beleuchtet.

Für den Beschäftigtendatenschutz steht eine Konkretisierung – über die Rechtsprechung hinaus - in Gesetzesform in Aussicht. Der Arbeitsrecht-Experte Dr. Ernesto Klengel, Hugo Sinzheimer Institut der Hans-Böckler-Stiftung, plädiert für die Verabschiedung eines Beschäftigtendatenschutzgesetzes. „Die deutschen Rechtsgrundlagen sind gegenüber der DSGVO nicht spezifischer, sie verstoßen daher gegen Unionsrecht und sind nicht mehr anzuwenden. Auch wenn sich die Folgen in Grenzen halten dürften, zeigt sich: Fünf Jahre nach Inkrafttreten der DSGVO ist es höchste Zeit für ein Beschäftigtendatenschutzgesetz“ (Klengel, HBS, Magazin Mitbestimmung 05/2023). Angesichts der rasanten Entwicklung von KI, der ausstehenden KI-Regulierung scheint die Verabschiedung eines Beschäftigtendatenschutzgesetztes ein geeigneter Ansatz zur Minimierung von Risiken für Beschäftigte zu sein.

Autor: Dr. Marcel Halgmann
Hamburg

FOTO: DEPOSITPHOTOS.COM | AUTOR MATHES

ALC Event

Talk-am-Fleet meets Talk and Lunch

Talk-am-Fleet „Veränderung der Arbeit in der Transformation – Theorie und Praxis“

Der "Talk-am-Fleet" am 27. November 2023 fand in der Patriotischen Gesellschaft an der Trostbrücke 4 in Nähe des Hamburger Rathauses statt. In Kooperation zwischen ALC Arbeitsrechts Canzlei Lemke, dem Betriebsrat der Randstad Deutschland GmbH Region Nord und der Randstad RiseSmart GmbH entwickelte das Planungsteam ein innovatives Format, das die bewährten "Talk-am-Fleet" (ALC) und „Talk and Lunch“ (Randstad) zusammenführte. Die Veranstaltung eröffnete Dr. Marcel Halgmann aus dem Team der ALC Arbeitsrechts Canzlei Lemke mit einem Impuls zum Thema Transformation und stellte das Programm vor. Es folgten Grußworte von Damienne Cellier, BR-Vorsitzende von Randstad Region Nord, Torsten Lemke, ALC Arbeitsrechts Canzlei Lemke und Jana Gronwald, Managing Consultant Workforce Transformation bei Randstad RiseSmart.

Im ersten Vortrag skizzierte Torsten Lemke den Rahmen der Transformation und legte den Fokus auf die digitale Transformation.

1. Vortrag: „Transformation: Ein Überblick - Erfolgsfaktor Betriebsrat und Belegschaft“

„Wir wollen bewegen, nicht bewegt werden“, so Torsten Lemke. Das könne über IT-Rahmenvereinbarungen oder sogar Transformationsvereinbarungen erfolgen. Das Motto solle sein: „ Aktiver Betriebsrat, aktive Belegschaft“. Bei der Digitalen Transformation seien die Digitale Vision, die Digitalstrategie und die Digitale Roadmap entscheidend für das Gelingen der damit einhergehenden Veränderung. Diese zu begleiten, sollte das Ziel der Betriebsräte sein. Prozesse und Strategie müssten dafür definiert werden. Auf die Betriebsräte bezogen stellte Herr Lemke heraus: Häufig spiegelten sich Unternehmenskulturen in den Betriebsratsstrukturen wieder. Mitarbeitende müssten in der digitalen Transformation mitgenommen werden. Das sei eine wesentliche Aufgabe der Betriebsräte. Als Beispiel für die Einbindung in Projekte sei der digitale Dreiklang zu beachten. 1. Vision, Strategie, Digitale Roadmap, 2. Bildungsbedarfsanalyse und 3. Qualifizierung. »

Aktuelle Rechtsprechung

Bundesarbeitsgericht

Arbeit auf Abruf - Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer Arbeit auf Abruf, legen aber die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht fest, gilt grundsätzlich nach § 12 Abs. 1 Satz 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) eine Arbeitszeit von 20 Stunden wöchentlich als vereinbart. Eine Abweichung davon kann im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung nur dann angenommen werden, wenn die gesetzliche Regelung nicht sachgerecht ist und objektive Anhaltspunkte dafür vorliegen, die Parteien hätten bei Vertragsschluss übereinstimmend eine andere Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit gewollt

BAG, Urteil vom 18. Oktober 2023 - Az. 5 AZR 22/23, Pressemitteilung

Betriebliche Invaliditätsrente und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Der eine betriebliche Invaliditätsrente zusagende Arbeitgeber darf die Leistung in einer Versorgungsordnung, die für eine Vielzahl vorformulierte Vertragsbedingungen (AGB) enthält, grundsätzlich davon abhängig machen, dass der Arbeitnehmer eine gesetzliche Erwerbsminderungsrente bezieht und rechtlich aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist.

BAG, Urteil vom 10. Oktober 2023 - Az. 3 AZR 250/22, Pressemitteilung

Landesarbeitsgerichte

Auslegung einer Betriebsvereinbarung - Arbeitszeitkonten

Ermächtigt eine Betriebsvereinbarung den Arbeitgeber einseitig dazu, ein bereits erarbeitetes Guthaben auf einem Arbeitszeitkonto zu verwenden, um dem Arbeitnehmer künftig weniger Schichten zuteilen zu müssen, verschiebt diese Regelung in unrechtmäßiger Art und Weise das Betriebsrisiko auf den Arbeitnehmer, wenn der Arbeitnehmer nicht frei darüber entscheiden kann, ob und wieviele Schichten ihm zugeteilt werden.

LAG Köln, Urteil vom 15. September 2023 - Az. 4 Sa 382/23

Stichtagsregelung im Sozialplan - persönliche Ausnahmen

Die Regelung in einem Sozialplan, die alle Beschäftigte mit besonderem Kündigungsschutz bei arbeitgeberseitig veranlasster Eigenkündigung von der Einbeziehung in einen Nachteilsausgleich ausschließt, verstößt gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 15. September 2023 - Az. 12 Sa 1160/22

2. Vortrag:
„Fort- und Weiterbildung in der Transformation - neue Chancen am Arbeitsmarkt“

Die Fort- und Weiterbildung sowie Qualifizierung von Mitarbeitenden im Kontext der Transformation beleuchteten Damienne Cellier, BR-Vorsitzende von Randstad Region Nord und Dr. Christoph Kahlenberg, Randstad Akademie in Frankfurt.

„Digital, das neue Normal“, sei der Leitgedanke des Vortrags, so Dr. Kahlenberg. Technologische Brüche würden das Leben nachhaltig verändern. Die Herausforderung des Arbeitsmarktes bestünden darin, Beschäftigte zu gewinnen und langfristig zu halten. Eine Problematik bestehe in der betrieblichen Weiterbildungsquote - aktuell bei 40 Prozent - mit steigender Tendenz. Bei der Umsetzung von Lernformaten bestehe eine Bandbreite aus digitalen und analogen Formaten sowie der Zusammenarbeit mit Bildungsträgern und Agenturen. Damienne Cellier gab Einblicke zur Beschäftigungsqualifizierung in der Zeitarbeit. Diese sei an sich schon eine Qualifizierungsmaßnahme, da Mitarbeitende Aufgabenbereiche in unterschiedlichen Unternehmen ausgeübt und sich bewährt hätten, so Damienne Cellier abschließend.

3. Vortrag:
„Gewerkschaften gestalten den sozial-ökologischen Wandel“

Die Perspektive der Gewerkschaften zur Transformation mit Fokus auf Hamburg nahm Tanja Chawla, DGB-Vorsitzende Hamburg, ein. Zu Beginn erläuterte Frau Chawla das Verständnis der Gewerkschaft von sozial-ökologischer Transformation“. Der Begriff meine „den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandel hin zu einer klimaneutralen, digitalen Zukunft, in der es gute Arbeit und ein gutes Leben für die Menschen gibt“ (DGB Hamburg 2023). Im Kern gehe es darum, die vier großen Megatrends 1. Digitalisierung, 2. Demografie, 3. Dekarbonisierung und 4. Demokratie zu berücksichtigen. Die Teilnehmenden erhielten im Folgenden die Möglichkeit, die gewerkschaftlichen Positionen zu diesen Trends zu erfahren. Abschließend ging Frau Chawla auf den DGB-Entwurf zur Reform des BetrVG ein, der in der weiteren Veranstaltung diskutiert werden sollte.

FOTO: DEPOSITPHOTOS.COM | AUTOR CHACHAR

4. Vortrag:
„Transformation der Arbeit als personalwirtschaftliche Herausforderung - Spökenkiekerei oder Wissenschaft?“

Einen wissenschaftlichen Impuls zur Transformation der Arbeit gab Prof. Dr. Florian Schramm, Professur für Personalwirtschaft an der Universität Hamburg.

Zu Beginn des Vortrags richtete Prof. Schramm die Frage an das Plenum, was bereits über über das Thema Digitale Transformation bekannt sei. Zur Sprache kamen KI, neuronale Netze und Alpha Go als Beispiele für die digitale Transformation.

Am Modell von Gregory Vial 2021, Asociate Professor am Department of Information Technology, HEC Montreal in Kanada, zeigte Prof. Schramm drei Stellen in der Transformation auf, an denen das Personalmanagement Einfluss auf die Veränderungen nehmen kann. 1. Strategisches Verhalten und Personalarbeit: Die Stichworte seien hier Professionalisierung und das HR Business Partner Modell. 2. HR zu organisationalen Barrieren: Organisationales Lernen und Change Management seien Ansätze, um die Personalarbeit in den Fokus der Organisation zu rücken. 3. HR zu strukturellen Veränderungen: Kultur und Führung in der Organisation sowie die Rollen, Fähigkeiten und Kompetenzen der Beschäftigten seien wichtige Bestanteile einer zukunftsfähigen Organisation. Unternehmen sollten die Employability (Beschäftigungsfähigkeit) fördern. Beschäftigte sollten diesem Ansatz zufolge mit Herausforderungen umgehen und selbst gestalten können.

Abschließend diskutierten die Teilnehmenden mit den Referierenden über die aktuellen Entwicklungen zum Thema Transformation sowie die in Aussicht stehende Reform des Betriebsverfassungsgesetzes.

Wir danken allen Referierenden herzlich für spannende Einblicke in die Betriebsratsarbeit, in das Gewerkschaftshandeln, die Personaldienstleistung, die Personalwissenschaft und die Beratungspraxis. Weitere Veranstaltungen sind bereits in Planung. Wir werden Sie rechtzeitig darüber informieren.

Autor: Dr. Marcel Halgmann
Hamburg

FOTO: DR. MARCEL HALGMANN

ALC Spendenaktion

Lebenshilfe
Kaltenkirchen

Dieses Jahr spenden wir an die „Lebenshilfe Kaltenkirchen“.
www.lebenshilfe-kaltenkirchen.de

“Es ist normal, verschieden zu sein.“

Richard von Weizäcker

ALC Ausblick

Eine Vorschau auf die ALC-News

Mit Spannung erwarten wir die Verabschiedung des AI Acts, dessen Inhalte wir in der nächsten Ausgabe im März 2024 unter die Lupe nehmen werden.

Wir wünschen Ihnen und Ihrer Familie ein friedliches Weihnachtsfest und Gesundheit im Neuen Jahr.

Ihr ALC und BLC Team

Impressum

ALC Arbeitsrechts Canzlei Lemke
Norderstraße 4a
24568 Kaltenkirchen

Fon: +49 (0) 40 658 007 54
E-Mail: info@alc-arbeitsrecht.de
Web: www.alc-arbeitsrecht.de
www.betriebsrat-consulting.de

Herausgeber: RA Torsten Lemke

Redaktion: Dr. Marcel Halgmann

Design/Layout: Heiko Reimann
www.atelier-bergedorf.de

FOTO: DEPOSITPHOTOS.COM | AUTOR ELENADESIGNER