

TOP 3.6.4. Gemeinsamer ÖGB-BAK Brief für Lobbyingzwecke Beschäftigtendatenschutz auf europäischer Ebene – Die Entwürfe zur EU-Datenschutz-Grundverordnung gefährden die Mitbestimmung über Arbeitnehmerdaten!

Abteilung Sozialpolitik (Christoph Klein/Martina Chlestil)

In der EU wird derzeit an einem einheitlichen, europaweit geltenden Datenschutzrecht gearbeitet. Von der Kommission, dem Rat und dem Europäischen Parlament liegt jeweils ein Entwurf (Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr [Datenschutz-Grundverordnung – DSGVO]) vor. In einem Verhandlungsprozess zwischen den drei Institutionen („Trilog“) werden diese drei zu einem Gesetzeswerk vereint und anschließend beschlossen.

Für den Schutz von ArbeitnehmerInnen vor ihre Interessen gefährdenden Datenverarbeitungen sind vor allem Mitbestimmungsrechte entscheidend: Das können Zustimmungs- bzw Vetorechte der einzelnen Beschäftigten gegenüber Datenverarbeitungen sein, aber vor allem auch – angesichts der Verhandlungsunterlegenheit der einzelnen Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber/ der Arbeitgeberin – Zustimmungs- bzw Vetorechte von betrieblichen oder gewerkschaftlichen Interessenvertretungsorganen der ArbeitnehmerInnen. (Wie in einigen anderen EU-Mitgliedsstaaten dürfen auch in Österreich bestimmte Systeme zur Verarbeitung von Beschäftigtendaten sowie bestimmte technische Kontrollsysteme nur mit Zustimmung des Betriebsrates eingeführt werden [§§ 96 Abs 1 Z 3 und 96a ArbVG]; besteht kein Betriebsrat, bedürfen die genannten Kontrollsysteme der Zustimmung der betroffenen ArbeitnehmerInnen [§ 10 AVRAG]).

Nach dem derzeitigen Stand der Entwürfe zur DSGVO würde deren Inkrafttreten wohl derartige Mitbestimmungsrechte in ihrer Substanz in ganz Europa extrem gefährden! EU-Verordnungen sind EU-weit gültiges, in den Mitgliedstaaten unmittelbar anwendbares Recht. Nationale Gesetze dürfen in dem von einer EU-Verordnung geregelten Sachgebiet nur soweit erlassen werden, als die betreffende Verordnung dies vorsieht. Mitgliedstaaten dürfen damit Datenverarbeitenden und deren Auftraggebern (also auch Arbeitgebern, die Daten verarbeiten oder diesbezügliche Aufträge erteilen) keine anderen oder strengeren Pflichten auferlegen, als dies die DSGVO vorsieht.

Nun scheint Artikel 82 der DSGVO-Entwürfe Arbeitnehmerinteressen an gutem Datenschutz insofern durchaus zu berücksichtigen, als er den Mitgliedstaaten erlaubt, die Regeln der DSGVO im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis zu „spezifizieren“ (to specify). Die Bindung an Mitbestimmungsrechte der genannten Art wird aber von der DSGVO den ArbeitgeberInnen und (sonstigen) Datenverarbeitenden an keiner Stelle aufgetragen. Da nationale Gesetze im Beschäftigungskontext nur „spezifizieren“, also in der DSGVO bereits vorhandene Pflichten und Beschränkungen näher ausführen und konkretisieren dürfen, muss davon ausgegangen werden, dass derartige zusätzliche Schranken für die Zulässigkeit von Datenverarbeitungen gegen die DSGVO verstoßen würden.

Gesetzliche oder kollektivvertragliche Regelungen in den Mitgliedstaaten, die (nach der DSGVO nicht verbotene) Datenverarbeitungen zusätzlich an die Zustimmung von Betriebsräten, gewerkschaftlichen Interessensvertretungen oder den/ die einzelne/-n Beschäftigten binden, wären damit europarechtswidrig und dürften von Gerichten und Behörden nicht mehr angewendet werden!

Dazu kommt, dass - selbst wenn die nationalstaatlich geregelten Mitbestimmungsbefugnisse noch europarechtlich akzeptiert werden würden - bei grenzüberschreitenden Datenverarbeitungen nach den Entwurfstexten nur die zuständige Behörde eines Mitgliedstaates (zum Beispiel dort, wo die Hauptniederlassung eines Konzerns sitzt) über die Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten in allen betroffenen Mitgliedstaaten entscheidet („One-Stop-Shop-Prinzip“). Ob diese Behörde (die „lead authority“) die arbeitsrechtlichen Bestimmungen der anderen Mitgliedstaaten berücksichtigen muss bzw welche Rechtsschutzmöglichkeiten es widrigenfalls für die Betroffenen gibt, ist höchst unklar und unbefriedigend geregelt. Aufgrund dieses Befundes (der von einem Rechtsgutachten von Univ Prof Robert Rebhahn, Universität Wien, untermauert wird) ist eine Klarstellung vor Beschlussfassung in der DSGVO unbedingt erforderlich.

Mit einem gemeinsamen ÖGB-BAK Brief werden wesentliche EntscheidungsträgerInnen bei den abschließenden Verhandlungen zur DSGVO um Unterstützung bei der Einbringung folgender Punkte in die Verhandlungen gebeten:

- In der DSGVO ist ausdrücklich klarzustellen, dass nationale Regeln, die die Verarbeitung von Daten von ArbeitnehmerInnen von der Zustimmung oder der Ausübung sonstiger Mitbestimmungsbefugnisse betrieblicher oder gewerkschaftlicher Organe der Arbeitnehmerinteressenvertretung oder der betroffenen ArbeitnehmerInnen selbst abhängig machen, von der DSGVO unberührt bleiben.

Ausgewählte Lobbyingaktivitäten iZm der DSGVO, die in letzter Zeit stattgefunden haben bzw noch stattfinden:

- BAK-Stellungnahmen, laufend
- Termine im BKA
- BAK-Brief an Mitglieder des EP, EK, 31.3.2015
- Veranstaltung AK Europa, 1.7.2015
- Gemeinsamer Termin bei Kabinettschefin Nikolay (bei Kommissarin Vera Jourova für Justiz, Verbraucherschutz und Gleichstellung), 30.9.2015

Die Grundlagenarbeit für diese Lobbyingaktivitäten zum beschriebenen Problem wurde in einer gemeinsamen Arbeitsgruppe aus den Fachgewerkschaften und Arbeiterkammern geleistet.