

# **Technisch möglich! Rechtlich erlaubt?**

**Betriebsrat und Datenschutz  
8. Juni 2009**

*Gerda Heilegger  
AK Wien, Abt Sozialpolitik*



# Die 3 Säulen des Schutzes der Privatsphäre

- **Individualrechtliche Grenzen**
  - ABGB, Arbeitsvertrag
- **Kollektivrechtliche Grenzen**
  - ArbVG, Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung
- **Datenschutzrechtliche Grenzen**
  - DSG 2000

# Informationsrecht des Betriebsrats

## § 91 Abs 2 ArbVG

Der Betriebsinhaber hat dem Betriebsrat **Mitteilung zu machen**, welche Arten von personenbezogenen Arbeitnehmerdaten er automationsunterstützt aufzeichnet und welche Verarbeitungen und Übermittlungen er vorsieht. Dem Betriebsrat ist **auf Verlangen** die Überprüfung der Grundlagen für die Verarbeitung und Übermittlung zu ermöglichen. Sofern sich nicht aus § 89 oder anderen Rechtsquellen ein unbeschränktes Einsichtsrecht des Betriebsrates ergibt, ist zur Einsicht in die Daten einzelner Arbeitnehmer deren **Zustimmung** erforderlich.

# Problematisch: keine Gleichberechtigung bei Nutzung technischer Systeme

- **§ 89 Z 1 ArbVG: Einsichtsrecht des Betriebsrats**
- OGH 4.6.2003, 9 ObA 3/03m: **kein elektronischer Direktzugriff auf Personalverrechnung**
  - AG übermittelt dem BR monatliche Ausdrücke der Gehaltslisten (1400 AN). BR begehrt direkten elektronischen Zugriff auf die Personalverrechnung
  - OGH: Einsichtsrecht des BR gem § 89 Z 1 ArbVG ist durch Zurverfügungstellung von Ausdrucken erfüllt
  - bloße Praktikabilität rechtfertigt Direktzugriff nicht

# Kontrollmaßnahmen

## § 96 Z 3 ArbVG

- **Betriebsvereinbarung ist notwendig für**
  - die Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der Arbeitnehmer, sofern diese Maßnahmen (Systeme) die **Menschenwürde berühren**.
  - **Verletzung** der Menschenwürde ist jedenfalls unzulässig
  - Kontrollmaßnahmen, die die Menschenwürde **nicht berühren**, sind auch ohne BV zulässig.

# EDV-Systeme

## § 96a ArbVG

- **Betriebsvereinbarung ist notwendig, kann aber ersetzt werden für:**
- Die EDV-mäßige Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers, die **über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person und fachlichen Voraussetzungen hinausgehen**. Eine Zustimmung ist nicht erforderlich, soweit die tatsächliche oder vorgesehene Verwendung dieser Daten über die Erfüllung von Verpflichtungen nicht hinausgeht, die sich **aus Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Arbeitsvertrag ergeben**.

# Höchstgerichtliche Entscheidungen zur Betriebsvereinbarungspflicht

- **Elektronisches Zeiterfassungssystem**  
(OGH 27.5.2004, 8 ObA 97/03b)  
Entscheidend: Was kann das System?
- **Biometrisches Zeiterfassungssystem**  
(OGH 20.12.2006, 9 ObA 109/06d)  
Grundsatz des gelindesten Mittels
- **Telefonanlagenentscheidung**  
(OGH 13.6.2002, 8 ObA 288/01p)  
Ist die Betriebsvereinbarung ersetzbar?

# Informationsrecht des Betroffenen

## § 24 DSGVO

- **Der Auftraggeber** einer Datenanwendung hat aus Anlaß der Ermittlung von Daten **die Betroffenen** in geeigneter Weise über den Zweck der Datenanwendung, für die die Daten ermittelt werden, ... zu informieren, sofern diese Informationen dem Betroffenen nach den Umständen des Falles nicht bereits vorliegen.
- Mit Geldstrafe bis zu 9.445 € ist zu **bestrafen**, wer seine Offenlegungs- oder Informationspflichten gemäß den §§ 23, 24 oder 25 verletzt.

# Datenschutzgesetz (DSG 2000)

- Enthält **kaum** spezielle Regelungen für das **Arbeitsverhältnis**.  
Relevant:
  - **Datensicherheit** § 14 DSG
  - **Datengeheimnis** § 15 DSG
- **Betriebsrat** erwähnt in § 9 Z 11:
  - Sensible Daten dürfen verwendet werden, wenn es erforderlich ist, um den Rechten und Pflichten des Auftraggebers auf dem Gebiet des Arbeits- oder Dienstrechts Rechnung zu tragen, und es nach besonderen Rechtsvorschriften zulässig ist, wobei die dem Betriebsrat nach dem ArbVG zustehenden Befugnisse zur Datenverwendung unberührt bleiben.

# Verwendung von Daten

**Keine Verletzung des schutzwürdigen Geheimhaltungsinteresses bei (demonstrative Aufzählung):**

- ausdrücklicher **gesetzlicher Ermächtigung** oder **Verpflichtung** zur Verwendung der Daten
- **Zustimmung** des Betroffenen, Widerruf jederzeit möglich
- **lebenswichtige Interessen** des Betroffenen
- **überwiegende berechnigte Interessen** anderer

# Sensible Daten

**Keine Verletzung des schutzwürdigen  
Geheimhaltungsinteresses, wenn (taxative  
Aufzählung)**

- **Gesetzliche Ermächtigung** oder **Verpflichtung**
- Vorliegen entsprechender **arbeitsrechtlicher Vorschriften**
- **Veröffentlichung** durch den Betroffenen
- **Ausdrückliche Zustimmung** des Betroffenen
  - Zustimmung im Arbeitsverhältnis ist problematisch! Verdünnte Willensfreiheit!

...

# Datenverarbeitungsregister

- §§ 16 ff DSG
- <http://www.dsk.gv.at/anmeld.htm>
- Grundsätzlich **Meldepflicht** für Auftraggeber, bestimmte Ausnahmen, zB **Standardanwendungen** (Standard- und Muster-Verordnung 2004, BGBl II 2004/312: Rechnungswesen und Logistik, Personalverwaltung für privatrechtliche Dienstverhältnisse, Verwaltung von Benutzerkennzeichen, Kundenbetreuung und Marketing für eigene Zwecke)

# Vorabkontrollpflichtige Datenverwendungen

- dürfen erst nach ihrer Prüfung (=Vorabkontrolle) durch die DSK aufgenommen werden (§ 18 DSGVO)
- Wenn die DSK innerhalb von 2 Monaten nicht die Datenverwendung für unzulässig erklärt oder einen Auftrag zur Verbesserung erteilt (§ 20 Abs 5 DSGVO), darf die Verarbeitung aufgenommen werden
- Vorabkontrollpflichtig sind Maßnahmen, die
  - **Sensible Daten** enthalten
  - **Strafrechtlich relevante** Daten enthalten
  - die Auskunftserteilung über die **Kreditwürdigkeit** der Betroffenen zum Zweck haben oder
  - In Form eines **Informationsverbundsystems** durchgeführt werden sollen.

# Datenschutzkommission

<http://ris.bka.gv.at/dsk/>

- Möglich: Beschwerde wegen Verletzung des **Auskunftsrechts** durch **sämtliche Auftraggeber** (des Privatrechts und des öffentlichen Rechts)
- Quasi-richterliche Entscheidungsbefugnis über behauptete Verletzungen des Rechts auf **Geheimhaltung, Richtigstellung** oder auf **Löschung** nach dem DSG, wenn es um **Auftraggeber des öffentlichen Rechts** geht (Entscheidung durch Bescheid, Anrufung von VwGH und/oder VfGH möglich)

# Problematik der Durchsetzung

- Ansprüche wegen Verletzung des Rechts auf **Geheimhaltung, Richtigstellung** oder auf **Löschung** nach dem DSG gegen **Auftraggeber des Privatrechts** sind im Klagsweg beim Landesgericht geltend zu machen (unabhängig von der finanziellen Höhe des Anspruchs; Anwaltpflicht; Kostenrisiko)
- **Keine Zuständigkeit der DSK !**
- **Keine Zuständigkeit des ASG !**
- **Keine Klagsbefugnis des Betriebsrates !**

OGH 6 ObA 1/06z

# Danke für die Aufmerksamkeit !

Mag. Gerda Heilegger

AK Wien, Abteilung Sozialpolitik

Prinz Eugenstraße 20 – 22

1040 Wien

Tel.: 01 / 501 65 – 2724

[Gerda.Heilegger@akwien.at](mailto:Gerda.Heilegger@akwien.at)

[www.akwien.at](http://www.akwien.at)

zu DSK und DVR: [www.dsk.gv.at](http://www.dsk.gv.at)

