



Österreichischer Gewerkschaftsbund

Bundeskanzleramt
Verfassungsdienst
Ballhausplatz 2
1010 Wien

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom
BKA-810.026/0019-V/3/2017

Unser Zeichen, BearbeiterIn
MagMM

Klappe (DW) Fax (DW)
39179

Datum
21.06.2017

**Entwurf des Bundesgesetzes, mit dem das Bundes-Verfassungsgesetz geändert,
das Datenschutzgesetz erlassen und das Datenschutzgesetz 2000 aufgehoben wird
(Datenschutz-Anpassungsgesetz 2018)**

Der Österreichische Gewerkschaftsbund dankt für die Übermittlung oben genannten Gesetzesentwurfs und nimmt wie folgt dazu Stellung.

Wir begrüßen die Absicherung der Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung (Beibehaltung der Formulierung des § 9 Z 11 DSG 2000) im geplanten § 29 DSG, bedauert jedoch die nicht genützte Chance, gemäß Art 88 DSGVO weitergehende Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz zu schaffen.

Wir begrüßen die Fortschreibung der Unzulässigkeit einer Videoüberwachung zum Zweck der Kontrolle von ArbeitnehmerInnen (vgl § 50a Abs 5 DSG 2000) im geplanten § 30 Abs 4 Z 2 DSG. Wir regen an, generell - dh technikneutral - die Unzulässigkeit einer heimlichen Überwachung von Beschäftigten im neuen DSG festzuschreiben.

Um das bestehende Machtungleichgewicht im Arbeitsverhältnis fair auszubalancieren, sind Vertretungsbefugnisse und Verbandsklagerechte der überbetrieblichen gesetzlichen Interessenvertretungen und freiwilligen Berufsvereinigungen äußerst wichtig und daher - iSd Art 80 Abs 2 DSGVO – im geplanten § 17 DSG zusätzlich zu regeln.

Unsere Anmerkungen im Detail:

Allgemeines:

Aufgrund der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sind zahlreiche Änderungen im innerstaatlichen Datenschutzrecht erforderlich. Sie sollen durch die Erlassung eines neuen

Datenschutz-Anpassungsgesetzes 2018 vorgenommen werden. Mit der Verwendung neuer Technologien werden auch immer mehr personenbezogene Beschäftigtendaten systemimmanent erhoben und leicht und kostengünstig verarbeitet. Natürlich sind die wirtschaftlichen Chancen der Digitalisierung zu nutzen. Gleichzeitig braucht es aber eine faire und adäquate Berücksichtigung der Interessen jener Menschen, die die Auswirkungen massiv betreffen: die ArbeitnehmerInnen und ihre betriebliche Interessenvertretung.

Die nachstehenden Ausführungen beschränken sich auf unsere wichtigsten Forderungen als freiwillige Berufsvereinigung der ArbeitnehmerInnen im Zusammenhang mit der Verwendung von Beschäftigtendaten im Betrieb.

Zu den einzelnen Bestimmungen:

§ 5 Datenschutzbeauftragter im öffentlichen Bereich

Laut Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) wird die/der Datenschutzbeauftragte aufgrund ihrer/seiner beruflichen Qualifikation und ihres/seines Fachwissens bestellt. Weitere Präzisierungen im vorliegenden Entwurf fehlen dazu. Daher würden wir es begrüßen, wenn weitere Anforderungen, Vorbildungen, Qualifikationen und Kenntnisse für die Bestellung als Datenschutzbeauftragte/r in dieser Regelung näher konkretisiert würden.

Da die/der Datenschutzbeauftragte weisungsfrei zu stellen ist und ihre/seine Pflichten und Aufgaben (siehe Erwägungsgrund 97 der DSGVO) in vollständiger Unabhängigkeit ausüben sollte, wäre die/der Datenschutzbeauftragte im öffentlichen Bereich entsprechend dienstrechtlich abzusichern.

Absatz 2 legt fest, dass im Wirkungsbereich jedes Bundesministeriums zumindest ein oder mehrere Datenschutzbeauftragte vorzusehen sind. Bei der Bestellung der Datenschutzbeauftragten wäre darauf zu achten, diese in der notwendigen Anzahl zu bestellen und den Datenschutzbeauftragten die notwendigen personellen und sachlichen Ressourcen zur Verfügung zu stellen, damit diese ihren Aufgaben gerecht werden können.

§ 9 Datenschutzbehörde

Aufgrund der erweiterten Befugnisse erfolgt eine Stärkung und Aufwertung der Datenschutzbehörde. Es sollte darauf geachtet werden, dass die Datenschutzbehörde mit ausreichend personellen, technischen und finanziellen Ressourcen ausgestattet wird. Der/die LeiterIn, seine/ihre StellvertreterIn und die Bediensteten der Datenschutzbehörde sollten aufgrund ihrer besonderen Stellung entsprechend dienstrechtlich abgesichert werden.

§ 17 Vertretung von betroffenen Personen

Aus unserer Sicht ist es wichtig, in die Erläuterungen zum geplanten § 17 in Anlehnung zu § 40 ASGG zur Klarstellung aufzunehmen, dass unter „Einrichtung, Organisation oder Vereinigung“ auch die überbetrieblichen freiwilligen Berufsvereinigungen und gesetzlichen Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen fallen.

Wir bedauern, dass die Möglichkeit, Verbandsklagerechte für den ÖGB und seine Gewerkschaften sowie die Arbeiterkammern gemäß Art 80 Abs 2 DSGVO innerstaatlich vorzusehen, nicht genützt wurde. Vertretungsbefugnisse und Verbandsklagerechte der überbetrieblichen gesetzlichen Interessenvertretungen und freiwilligen Berufsvereinigungen – und zwar unabhängig davon, ob sie von Betroffenen beauftragt werden – sind jedoch notwendig, um das bestehende Machtungleichgewicht im Arbeitsverhältnis fair auszubalancieren. Wir regen daher an, die geplante Regelung des § 17 DSG entsprechend zu ergänzen.

§ 18 Haftung und Recht auf Schadenersatz

Wir regen an, im geplanten § 18 Abs 2 klarzustellen, dass „für Klagen auf Schadenersatz“ in Angelegenheiten im Zusammenhang mit einem Beschäftigungsverhältnis die Arbeits- und Sozialgerichte zuständig sind.

§ 19 Allgemeine Bedingungen für die Verhängung von Geldbußen

Wir regen an, die im § 19 Abs 5 vorgenommene Einschränkung zu präzisieren sowie den Begriff „öffentliche Stellen“ klarzustellen.

§ 29 Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungskontext

Wir begrüßen die Absicherung der Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung im geplanten § 29 DSG. Die gesetzliche Fortschreibung der Formulierung des § 9 Z 11 DSG 2000 („Die dem Betriebsrat nach dem Arbeitsverfassungsgesetz zustehenden Befugnisse bleiben unberührt.“) möglichst in einem selbständigen Kontext ist ein Zentralanliegen der Vertretung von ArbeitnehmerInneninteressen. Damit können wir gewährleisten, dass die österreichischen Mitwirkungsrechte der betrieblichen Mitbestimmung nicht unter Berufung auf das neue Datenschutz-Regime, das sie nicht anführt, beschnitten bzw angezweifelt werden können.

Nach der derzeitigen Regelung im Datenschutzgesetz 2000 werden die Befugnisse des Betriebsrates nach dem Arbeitsverfassungsgesetz durch das Datenschutzgesetz nicht beschnitten. Diese Nicht-Beschränkung der Rechte der betrieblichen Mitbestimmung fand sich bereits im Datenschutzgesetz 1978 und wurde im Datenschutzgesetz 2000 weitergeschrieben. In Hinblick auf zukünftige Datenschutz-Thematiken und entsprechende Behörden- und Gerichtsverfahren ist es daher äußerst wichtig, diesen „Anknüpfungspunkt“ als Ausdruck einer entsprechenden gesetzgeberischen Wertung zu Gunsten einer effektiven betrieblichen Interessenvertretung auch wieder im neuen Datenschutz-Anpassungsgesetz 2018 zu verankern.

Wir begrüßen daher, dass die erläuternden Bemerkungen zum geplanten § 29 DSG in diesem Sinne sehr klar formuliert sind. Ein Hinweis in den erläuternden Bemerkungen, dass dies sinngemäß auch für Belegschaftsorgane außerhalb des ArbVG gilt, würde jedoch wesentliches zur Rechtssicherheit beitragen.

Wir bedauern, dass mit der Erlassung des neuen DSG die Chance nach Art 88 DSGVO nicht ergriffen wurde, ein weitergehendes Beschäftigtendatenschutzrecht zu schaffen.

Schade auch, dass – jedenfalls vorerst – keine präzisere Regelung zur Bestellung von Datenschutzbeauftragten getroffen wurde, obwohl dies iSd Art 37 Abs 4 DSGVO möglich wäre.

§ 30 Zulässigkeit der Bildaufnahme

Wir begrüßen die Fortschreibung der Unzulässigkeit einer Videoüberwachung zum Zweck der Kontrolle von ArbeitnehmerInnen (§ 50a Abs 5 DSG 2000) im geplanten § 30 Abs 4 Z 2 DSG.

Zwei Punkte möchten wir dazu noch anregen:

Erstens sollte aus Gründen der Rechtssicherheit generell, dh via Bildspur, Tonspur sowie technikneutral, die Unzulässigkeit einer heimlichen Überwachung von Beschäftigten im neuen DSG festgeschrieben werden.

Zweitens sollten unserer Ansicht nach nicht nur privatrechtliche sondern auch öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse von der Schutzbestimmung umfasst sein. Außerdem sollten nicht nur ArbeitnehmerInnen im engeren Sinn miteinbezogen werden. Es sollten generell Personen im betrieblichen Kontext vor heimlicher Überwachung geschützt werden. Wir sind daher der Ansicht, dass dieser Begriff weiter gefasst werden sollte, um etwa auch freie DienstnehmerInnen und andere Personen, die ihre Arbeitsleistung in wirtschaftlicher Unselbständigkeit erbringen, zu erfassen.

Wir ersucht um Berücksichtigung unserer Stellungnahme.



Erich Foglar
Präsident



Mag. (FH) Roland Pichler
Leitender Sekretär