

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und
Konsumentenschutz
Abteilung VII 7
Stubenring 1
1010 Wien

BMJ - I 6 (Freie Rechtsberufe, Sachverständige,
Dolmetscher und Amtshaftungssachen)

Mag. Dr. Stefan Schwab
Sachbearbeiter
+43 1 521 52-302808

BMJ – Stabstelle Datenschutz

Mag. Evelyn Schmidt
+43 1 521 52-302931

Dr. Ronald Bresich, LL.M.
+43 1 521 52-302903

Museumstraße 7, 1070 Wien

E-Mail-Antworten sind bitte unter Anführung der
Geschäftszahl an team.z@bmj.gv.at zu richten.

Geschäftszahl: 2020-0.537.819

Ihr Zeichen: 2020-0.327.753

**Bundesgesetz über das Arbeitsrecht in der Land- und Forstwirtschaft
(Landarbeitsgesetz 2021 – LAG) und über Änderungen des Behinderten-
Einstellungsgesetzes und des Arbeitsplatz-Sicherungsgesetzes
Begutachtungsverfahren
Stellungnahme des Bundesministeriums für Justiz**

Mit Beziehung auf das Schreiben vom 09. Juli 2020 beehrt sich das Bundesministerium für
Justiz, zu dem aus dem Betreff ersichtlichen Gesetzesentwurf wie folgt Stellung zu nehmen:

I. Allgemeines zum Landarbeitsgesetz 2021 - LAG

1. Wie viele Verfahren durch den beabsichtigten Entfall der Einigungskommissionen
nunmehr bei den Arbeits- und Sozialgerichten anfallen werden und wie hoch der sich
dadurch ergebende (personelle) Mehraufwand der Justiz sein wird, kann mangels
Vorliegens von entsprechenden Daten zum Verfahrensanfall bei den
Einigungskommissionen nicht abgeschätzt werden. In der WFA sollte jedenfalls
festgehalten werden, dass die Justiz durch das beabsichtigte Gesetz ein zusätzlicher
Aufwand entstehen wird.

2. Der aktuelle Entwurf stellt die erstmalige Erlassung eines umfassenden Bundes-Landarbeitsgesetzes seit Verschiebung der Gesetzgebungskompetenz in die alleinige Zuständigkeit des Bundes gemäß Art. 11 B-VG mit 1. Jänner 2020, BGBl. I Nr. 14/2019, dar. Die Erläuterungen bestehen demgegenüber lediglich aus pauschalen Verweisen auf bisher geltende (landesgesetzliche) Regelungen, die als Vorlage für das Bundesgesetz gedient haben. Es wird daher bereits aus grundsätzlichen Überlegungen angeregt, die erstmalige Erlassung des umfangreichen Bundesgesetzes zum Anlass zu nehmen, die einzelnen Bestimmungen jedenfalls auch inhaltlich aus Sicht des neuen Gesetzgebungsorgans zu erläutern.

3. Der Entwurf enthält aber auch zahlreiche Bestimmungen, die Verpflichtungen zur Verarbeitung von personenbezogenen Daten vorsehen, die in den Erläuterungen aber nicht bzw. nur mit Verweis auf eine bestehende (landesgesetzliche) Regelung begründet werden. In diesem Zusammenhang wird auf die Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes hingewiesen, der – im Hinblick auf § 1 Abs. 2 DSG in Verbindung mit Art. 18 B-VG und die Anforderungen an den Grad der Bestimmtheit gesetzlicher Eingriffe in das Grundrecht auf Datenschutz – festgehalten hat, dass eine Ermächtigungsnorm im Sinn des § 1 Abs. 2 DSG ausreichend präzise, also für jedermann vorhersehbar, bezeichnen muss, unter welchen Voraussetzungen die Ermittlung bzw. die Verarbeitung der Daten für die Wahrnehmung konkreter Verwaltungsaufgaben zulässig ist (VfSlg. 18.146/2007; 16.369/2001; zuletzt Erkenntnis vom 11.12.2019, G 72 -74/2019 ua, Rz 64 ff).

Diverse Bestimmungen des Entwurfes sollten demgemäß detaillierter ausgestaltet bzw. auch entsprechend erläutert werden. Es sollte jedenfalls nachvollziehbar sein, welche konkreten personenbezogenen Daten jeweils zur Erreichung welcher Zwecke von wem verarbeitet (bzw. übermittelt) werden.

4. Im Entwurf wird an mehreren Stellen der Begriff „Zustimmung“ benutzt (s. §§ 336, 343 und 344). Diesbezüglich wäre klargestellen, ob mit dieser Zustimmung eine datenschutzrechtliche „Einwilligung“ zur Datenverarbeitung gemäß Art. 4 Z 11 DSGVO verbunden ist. In diesem Fall sollte geprüft werden, ob statt dem Begriff „Zustimmung“ der Begriff „Einwilligung“ verwendet werden sollte.

5. Hingewiesen wird auch darauf, dass die vereinfachte WFA keine Ausführungen zur Datenschutz-Folgenabschätzung gemäß Art. 35 DSGVO enthält. Es sollte zumindest dargelegt werden, ob für (einzelne) Datenverarbeitungen im Entwurf eine Datenschutz-Folgenschatzung erforderlich ist.

II. Zum Entwurf des Landarbeitsgesetzes 2021 - LAG

Zu § 16:

In § 16 Abs. 2 und 3 sollte jedenfalls jeweils der Zweck der Meldung an die Zentrale Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung des Bundesministeriums für Finanzen angeführt werden. Gleiches ist hinsichtlich der Meldung der Zentralstelle an den zuständigen Krankenversicherungsträger anzumerken.

Fraglich ist überdies, welche personenbezogenen Daten aufgrund des § 16 Abs. 6 an welche konkreten Behörden übermittelt werden und welche datenschutzrechtlichen Vorschriften zur Anwendung kommen. Die Bestimmung sollte zumindest in den Erläuterungen ausführlicher dargestellt werden.

Zu § 77:

In § 77 Abs. 1 sollte jedenfalls der Zweck der Meldung an die Bezirksverwaltungsbehörde ergänzt werden.

In § 77 Abs. 5 sollte konkretisiert werden, wann die Bereithaltung der Unterlagen am Arbeits- oder Einsatzort als „nicht zumutbar“ gilt, und in welchen Fällen das Amt für Betrugsbekämpfung die Übermittlung der Unterlagen verlangen kann.

Zu § 81:

Hinsichtlich der in § 81 Abs. 1 vorgesehenen Verpflichtung der Behörden und öffentlich-rechtlichen Körperschaften, die Bezirksverwaltungsbehörde und die Land- und Forstwirtschaftsinspektion bei der Erfüllung ihrer Aufgaben in Zusammenhang mit der Überlassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu unterstützen, stellt sich die Frage, welche personenbezogenen Daten zusätzlich zu den in § 81 Abs. 2 „insbesondere“ genannten zu welchen konkreten Zwecken (Aufgaben) übermittelt werden sollen. In diesem Zusammenhang wird auf den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz gemäß § 1 Abs. 2 DSG sowie den Grundsatz der Datenminimierung gemäß Art. 5 lit. c DSGVO hingewiesen.

Allgemein sollte auch erläutert werden, ob die betroffenen Behörden bzw. öffentlich-rechtlichen Körperschaften und die Bezirksverwaltungsbehörde bzw. Land- und Forstwirtschaftsinspektion hier allenfalls gemeinsam für die Verarbeitung Verantwortliche gemäß Art. 26 DSGVO sind.

Zu § 87:

Es sollte zu § 87 Abs. 8 letzter Satz – zumindest in den Erläuterungen – klargestellt werden, welche personenbezogenen Daten für die Beitragsleistung „notwendig“ sind.

Zu den §§ 104, 168 und 184:

§§ 104 Abs. 1, 168 Abs. 1 sowie 184 Abs. 1 verpflichten Arbeitgeber, jeweils Aufzeichnungen zu führen, die auch personenbezogene Daten von Arbeitnehmern beinhalten. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, wie lange diese personenbezogenen Daten gespeichert werden müssen. In diesem Zusammenhang wird auf den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz gemäß § 1 Abs. 2 DSG sowie die Grundsätze der Datenminimierung und Speicherbegrenzung gemäß Art. 5 lit. c und e DSGVO hingewiesen.

Zu § 230:

In § 230 Abs. 1 sollte jedenfalls der Zweck der Datenverarbeitungen ergänzt werden. Es erscheint grundsätzlich unklar, aus welchem Grund das Arbeitnehmerverzeichnis geführt wird. Soweit es sich nur um statistische Zwecke handeln sollte, wäre im Sinn des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes gemäß § 1 Abs. 2 DSG sowie des Grundsatzes der Datenminimierung gemäß Art. 5 lit. c DSGVO zu prüfen, ob ein Personenbezug zur Zweckerreichung überhaupt erforderlich ist oder ob die Daten auch in anonymisierter Form erfasst werden könnten.

Fraglich erscheint auch, weshalb die in § 230 Abs. 2 genannten Datenarten konkret benötigt werden (z. B. Geschlecht) und welche Datenarten (siehe „insbesondere folgende Angaben“) zusätzlich zu den in § 230 Abs. 2 genannten verarbeitet werden sollen. Überdies sollte – auch im Hinblick auf § 231 – geprüft werden, ob nicht sämtliche zu erfassenden Datenarten unmittelbar in das Gesetz aufgenommen werden könnten und das Wort „insbesondere“ daher entfallen könnte.

In diesem Zusammenhang sollte auch klargestellt werden, ob es sich bei den in § 230 Abs. 2 Z 6 und 7 genannten Datenarten allenfalls um besondere Kategorien personenbezogener Daten (Gesundheitsdaten) gemäß Art. 9 DSGVO handelt. Bejahendenfalls wäre darzulegen, auf welche der in Art. 9 Abs. 2 DSGVO genannten Voraussetzungen sich diese Verarbeitung dann stützt und worin die diesfalls erforderlichen geeigneten Garantien bestehen.

Weder aus dem Gesetzestext noch aus den Erläuterungen ist ersichtlich, weshalb die Daten gemäß § 230 Abs. 3 an den Träger der Unfallversicherung (personenbezogen) übermittelt werden müssen. Die Bestimmung lässt auch offen, aus welchen Gründen bzw. nach welchen Kriterien die Daten länger als 40 Jahre beim Träger der Unfallversicherung aufzubewahren sind. Gleiches gilt grundsätzlich bereits für die Pflicht des Arbeitgebers, die Verzeichnisse „jedenfalls bis zum Ende der Exposition“ aufzuheben; eine Frist, nach der er die personenbezogenen Daten jedenfalls zu löschen hat, fehlt. Der Zweck dieser Datenverarbeitungen und Speicherverpflichtungen wäre sowohl im Gesetzestext zu ergänzen als auch in den Erläuterungen näher auszuführen.

Im Hinblick auf den in § 230 Abs. 4 geregelten Zugang des Arbeitnehmers zu den Daten beim Arbeitgeber stellt sich die Frage, wie dieser Zugang gewährt wird, wenn der Arbeitgeber das Verzeichnis nach Ende der Exposition bereits an den Träger der Unfallversicherung übermittelt und allenfalls gelöscht hat.

Zu § 231:

§ 231 ermöglicht eine Erweiterung der Verpflichtung zur Führung eines Arbeitnehmersverzeichnisses gemäß § 230 auch im Hinblick auf andere gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe mittels Verordnung des Bundesministers. Soweit damit auch die Verarbeitung personenbezogener Daten verbunden ist, sollte ausschließlich auf gesetzlicher Ebene geregelt werden, welche Datenarten im Verzeichnis nach § 230 zu verarbeiten sind (vgl. bereits die Ausführungen zu § 230 Abs. 2).

Zu § 234:

Hinsichtlich des in § 234 Abs. 4 Z 6 vorgesehenen Verzeichnisses wird grundsätzlich auf die Anmerkungen zu § 230 verwiesen. Zudem sollte im Gesetzestext konkretisiert werden, welche (personenbezogenen) Daten der Arbeitgeber aufzuzeichnen hat und wie lange die Daten gespeichert werden.

Zu den §§ 240 und 241:

Vorweg wird angemerkt, dass sämtliche (Binnen-)Verweise in § 240 noch einmal geprüft werden sollten (s. etwa § 240 Abs. 11, der auf die nicht vorhandenen Z 1, 2 und 6 des Abs. 5 verweist, oder § 250 Abs. 8, der auf inhaltlich nicht erschließbare Weise auf Abs. 5 verweist). Im Sinne der besseren Lesbarkeit der Bestimmung sollte zudem geprüft werden, ob die Absätze in zwei oder mehr Paragraphen unterteilt werden könnten (vgl. ASchG).

§ 240 sieht eine Reihe an Datenverarbeitungen durch Ärzte im Rahmen der Eignungs- und Folgeuntersuchungen vor. In diesem Zusammenhang sollte – an geeigneter Stelle – festgelegt werden, in welcher datenschutzrechtlichen Rolle der Arzt bei der Datenverarbeitung tätig wird (z. B. als Verantwortlicher gemäß Art. 4 Z 7 DSGVO).

In § 240 Abs. 8 und 9 sollte jedenfalls der Zweck der Überprüfung ergänzt werden. Zudem sollte konkreter geregelt werden, welche personenbezogenen Daten (auch Gesundheitsdaten) von Patienten bzw. Arbeitnehmern an die Träger der Unfallversicherung übermittelt werden. In diesem Zusammenhang ist auch unklar, welche „Maßgabe“ für den Umfang der Auskunftserteilung sich aus § 240 Abs. 5 ergeben soll, oder ob es sich dabei um einen fehlerhaften Verweis handelt.

In § 240 Abs. 16 sollte jedenfalls der Zweck der Aufzeichnungen ergänzt werden.

Zu § 240 Abs. 17 sollte erläutert werden, welche personenbezogenen Gesundheitsdaten zur gesundheitlichen Eignung verarbeitet werden und ob über die gesundheitliche Eignung hinaus auch weitere Gesundheitsdaten vom Arzt verarbeitet und allenfalls auch übermittelt werden. In diesem Zusammenhang wäre zumindest beispielhaft darzustellen, welche Daten der Untersuchung in die Beurteilung einfließen. Weiters wäre darzulegen, auf welche der in Art. 9 Abs. 2 DSGVO genannten Voraussetzungen sich diese Verarbeitung stützt und worin die erforderlichen geeigneten Garantien bestehen.

Bezüglich der in § 240 Abs. 18 geregelten Aufbewahrungsdauer von mindestens 40 Jahren wird auf die Ausführungen zu § 230 verwiesen. Überdies wäre in den Erläuterungen auch das Verhältnis zur allgemeinen Dokumentationspflicht der Ärzte gemäß § 51 Ärztegesetz darzulegen.

Die in § 240 Abs. 20 geregelte Aufbewahrungsdauer von zehn Jahren sowie deren allfällige Verlängerung sollte näher erläutert werden, insbesondere sollte ihr Zweck dargestellt werden.

In Bezug auf § 241 Z 4 erscheint zudem fraglich, welche näheren Bestimmungen betreffend die Verfahren zur Einbringung der Daten sowie Datensicherheitsmaßnahmen nach § 240 Abs. 20 mit Verordnung getroffen werden können. Diesbezüglich ist auf die Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofs zur notwendigen Vorhersehbarkeit von Datenverarbeitungen hinzuweisen (vgl. etwa VfSlg. 18.146/2007 „Section Control“).

Zu den §§ 246 und 247:

Im Hinblick auf die Verpflichtung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion, bestimmte personenbezogene Daten über Arbeitgeber an den jeweils zuständigen Träger der Unfallversicherung gemäß § 246 Abs. 3 zu übermitteln, sollte jedenfalls der Zweck der Übermittlung ergänzt werden. Überdies sollten die betreffenden Aufgaben beispielhaft in den Erläuterungen genannt werden.

Gleiches gilt für die in § 246 Abs. 10 und 11 genannten Verpflichtungen der Unfallversicherungsträger, den zuständigen Land- und Forstwirtschaftsinspektionen bestimmte personenbezogene Daten der von ihnen betreuten Arbeitgeber (Abs. 10) bzw. bestimmte personenbezogene Daten der beauftragten externen Präventivfachkräfte (Abs. 11) zu übermitteln.

Zu § 258:

In § 258 Abs. 1 erscheint unklar, welche Daten von der Auskunftspflicht erfasst sind bzw. ob die Arbeitgeber auch hinsichtlich personenbezogener Daten Auskunft geben müssen. Das sollte – allenfalls in den Erläuterungen – klargestellt werden. Zudem sollte zumindest beispielhaft erläutert werden, in welchen Fällen der Wirkungsbereich der Land- und Forstwirtschaftsinspektion berührt ist und daher die Auskunftspflicht zum Tragen kommt.

§ 258 Abs. 2 erscheint in mehrfacher Hinsicht unklar. Zunächst geht aus dem Wortlaut nicht eindeutig hervor, ob die aktive Vorlagepflicht der Arbeitgeber nur in den Fällen des § 258 Abs. 1 besteht oder ob darüber hinaus eine dauernde aktive Vorlagepflicht besteht. Zudem ist der Zweck der personenbezogenen Datenübermittlung gemäß § 258 Abs. 2 völlig unklar, er sollte im Gesetzestext genannt werden. Überdies sollte – zumindest in den Erläuterungen – ausgeführt werden, was „ähnliche die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betreffende Unterlagen“ sind und welche Daten in welchen Fällen vom Arbeitgeber vorzulegen sind. Im Hinblick auf all diese Bedenken wird insbesondere auf den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz gemäß § 1 Abs. 2 DSG hingewiesen.

Zu § 265:

In § 265 Abs. 1 sollte konkreter angeführt werden, welche personenbezogenen Daten die Sozialversicherungsträger allenfalls zur Unterstützung der Land- und Forstwirtschaftsinspektionen übermitteln sollen. Überdies stellt sich die Frage, ob es sich hierbei um Amtshilfe (§ 81) handelt.

In § 265 Abs. 2 sollte der Zweck der Übermittlung des Verzeichnisses der Betriebsführer an die Land- und Forstwirtschaftsinspektionen ergänzt werden.

Zu § 297:

In § 297 Abs. 3 sollte angeführt werden, welche Daten in den Arbeitnehmersverzeichnissen enthalten sind. Überdies sollte jedenfalls der Zweck der Datenübermittlung an den Wahlvorstand genannt werden.

Zu § 334:

§ 334 räumt dem Betriebsrat weitreichende Einsichtsrechte in Unterlagen des Arbeitgebers, einschließlich der darin enthaltenen personenbezogene Daten, ein. Es sollte daher jeweils der Zweck der Einsichtsrechte näher erläutert werden, dies vor allem vor dem Hintergrund, dass die Aufzählung in den Z 1 bis 4 nicht abschließend ist (arg. „insbesondere“).

Unklar ist auch, welche anderen die Arbeitnehmer betreffenden Aufzeichnungen von Z 1 umfasst sind.

In Z 4 sollte klargestellt werden, ob das „Einverständnis“ eine datenschutzrechtliche „Einwilligung“ gemäß Art. 4 Z 11 DSGVO darstellt (und damit auch wieder widerrufen werden kann).

Zu § 336:

In § 336 Abs. 1 sollte näher dargelegt werden, ob und wenn ja welche personenbezogenen Daten die Auskunftspflicht des Betriebsinhabers gegenüber dem Betriebsrat umfasst.

Fraglich ist auch, in welchen Fällen der Betriebsrat aufgrund § 336 Abs. 2 letzter Satz in welche personenbezogenen Daten Einsicht nehmen darf. Dies wäre zumindest näher zu erläutern. Zur „Zustimmung“ siehe die Anmerkungen zu § 334 bezüglich des dort benutzten Begriffs „Einverständnis“.

Zu § 347:

In § 347 Abs. 4 sollte ergänzt werden, wer den Betriebsrat über eine erfolgte Einstellung zu informierten hat. Überdies sollte konkretisiert werden, zu welchem Zweck die Mitteilung an den Betriebsrat gemäß § 347 Abs. 4 zweiter Satz erfolgt.

Diese Stellungnahme wird auch dem Präsidium des Nationalrats übermittelt.

24. August 2020

Für die Bundesministerin:

i.V. Dr. Caroline Mokrejs-Weinhappel

Elektronisch gefertigt