

Computer und Arbeit



cua-web.de

28. JAHRGANG
ISSN 1863-8511
D 11680

CuA | IT-MITBESTIMMUNG UND DATENSCHUTZ

7-8 | 2019

KONZERNDATENVERARBEITUNG

Mitbestimmen in der Cloud – so geht's

OFFICE 365 *Die Admin Center bieten zahlreiche Überwachungsmöglichkeiten*
AUSBILDUNG 4.0 *Die betriebliche Aus- und Weiterbildung bedarf neuer Konzepte*
DATENSICHERHEIT *Die Finanzbranche ist im Fadenkreuz von Cyber-Kriminellen*



Weltweite Cloud-Systeme lokal regeln

CLOUD COMPUTING *Arbeitnehmervertretungen sind zunehmend mit dem Phänomen international getriebener Software-Einführung konfrontiert. Das Durchsetzen von Mitbestimmungsrechten und das Umsetzen von Datenschutzeinstellungen gestalten sich dabei besonders diffizil. Doch mit den richtigen Tipps und Tricks gelingt auch diese Herausforderung.*

VON ANA MATOS, MATTIAS RUCHHÖFT, DETLEV SACHSE

Dieses System wird weltweit bereits von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eingesetzt, nur hier in Deutschland noch nicht. Wenn Sie der Nutzung des Systems nicht zustimmen, werden wir hier abgehängt! Wollen Sie das?« Solche oder ähnliche Aussagen hören betriebliche Interessenvertretungen, Technologieberater und Anwälte in Verhandlungen zu Cloud Computing-Systemen wie Microsoft Office 365, Workday oder Salesforce immer wieder.

»Tja, wir sind hier wohl die Spaßbremsen!«, sagte mal eine Betriebsratskollegin in einer solchen Verhandlung. Doch um welche Bremse geht es eigentlich? Es geht schlicht und ergreifend um das Sicherstellen der Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften. Das BetrVG sichert durch verschiedene Beteiligungsrechte die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten und schützt sie vor unzulässiger Leistungs- und Verhaltenskontrolle. Zudem gilt seit Mai 2018 die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) auf europäischer Ebene.

Struktur internationaler Cloud Computing-Systeme

Die Einführung von IT-Systemen hat sich in den vergangenen Jahren stark verändert. Gab es früher vor der Einführung von IT-Anwendungen ein Lasten- und Pflichtenheft, langwierige Ausschreibungen, die Installation der entsprechenden Hardware wie zum Beispiel Server im eigenen Rechenzentrum, so ist die Einführung von Cloud Computing-Plattformen heute deutlich einfacher möglich.

Cloud Computing – also das Bereitstellen von Software, Hardware und Infrastruktur über das Internet – bildet die Basis für diese Anwendungen. Das Unternehmen mietet sich in das Rechenzentrum des Herstellers einer Software ein und kann dann die Dienste, die er gemietet hat, sofort nutzen.

Die Datenhaltung wird dadurch international zentralisiert und alle Firmen eines weltweiten Konzerns können an die jeweilige IT-Anwendung angeschlossen werden. Auf diese Weise sind viele IT-Systeme, die lokal betrieben werden, durch einheitliche internationale Cloud-IT-Systeme ablösbar.

Basis für dieses Vorgehen bildet die Möglichkeit, Software, Speicher und Server über das Internet für die Anwenderinnen und Anwender verfügbar zu machen. Damit ist der

Zugriff auf die IT-Anwendungen nicht mehr an einzelne Geräte gebunden, sondern weltweit und rund um die Uhr möglich. Die Abbildung auf Seite 10 verdeutlicht dieses Prinzip.

»Tja, wir sind hier wohl die Spaßbremsen.«

EIN BETRIEBSRATSMITGLIED
WÄHREND EINER
WORKDAY-VERHANDLUNG

Im Folgenden werden nun einige bekannte Cloud-Systeme mit ihrem jeweiligen Einsatzzweck aufgeführt, die in vielen Konzernen die Basis der internationalen Vernetzung und Datennutzung bilden:

► Microsoft Office 365

- Diese Cloud Computing-Plattform von Microsoft verbindet das klassische Office-Paket mit Mail-, Chat- und Dateiablagensystemen. Damit werden viele Anwendungen von Microsoft zentralisiert.
- Hauptproblematik aus Sicht des Datenschutzes ist der selbstlernende Algorithmus Office Graph, der die Arbeit der User analysieren hilft und die Metadatenbewertung durch Microsoft.
- Die Google G-Suite bietet ähnliche Funktionalitäten.

► Workday

- Ein Personalinformationssystem aus der Cloud, das neben der Stammdatenverwaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch Ziele und Leistung erfasst sowie die Nachfolgeplanung vakanter Stellen ermöglicht. Das Bewerbermanagement und eine Lernplattform runden das Angebot ab. Die zentrale Datenhaltung von Beschäftigtendaten ermöglicht die internationale Vergleichbarkeit und die Auswertung mit spezieller Analysesoftware. Diese Vergleichbarkeit in Verbindung mit dem Einsatz von intelligenten Bewertungssystematiken und automatisierten Auswahlprozessen ist aus Datenschutzsicht problematisch.

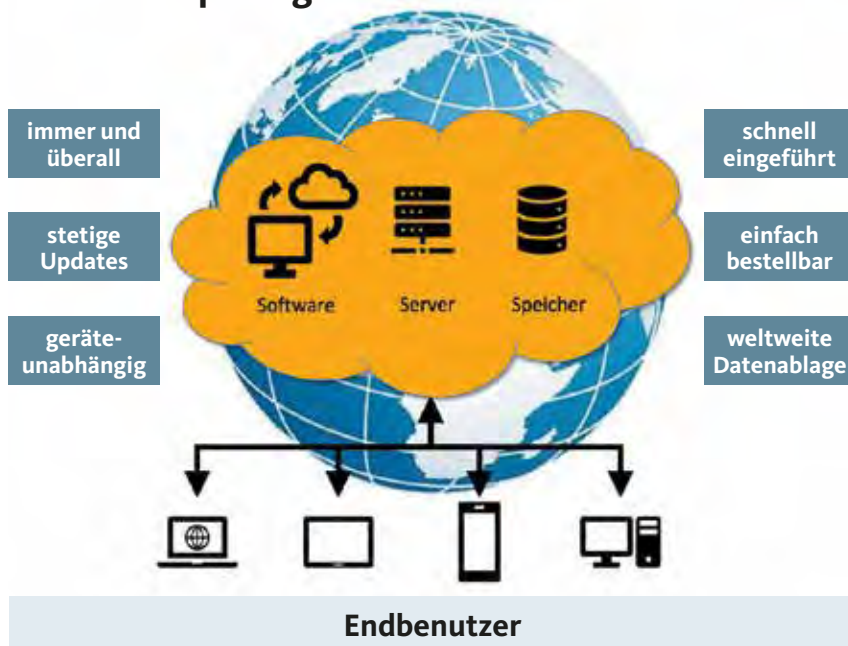
DARUM GEHT ES

1. Die Durchsetzung von Mitbestimmungs- und Datenschutzrechten ist bei internationalen Cloud-Projekten eine echte Herausforderung.

2. Nationale Software-Anpassungen sind trotz gegenteiliger Aussagen der Arbeitgeberseite durchaus möglich.

3. Eine gewisse Hartnäckigkeit ist aufgrund der oft mangelnden Greifbarkeit der Verantwortlichen vor Ort hilfreich.

Cloud Computing



Prinzip und Eigenschaften des Cloud Computing

- Aber auch die redundante Datenhaltung in einem produktiven System nebst Sandbox und Sandbox Preview ist aus Sicht des Datenschutzes und der Mitbestimmung kritisch zu hinterfragen.
- Successfactors ist ein ähnliches System aus dem Hause SAP.
- ▶ Salesforce
 - Eine Verkaufs-, Marketing- und Service-Plattform, die eine zentrale einheitliche Bearbeitung von Kunden ermöglichen soll. Neben den drei beschriebenen Funktionsbereichen bietet Salesforce die Möglichkeit, unterschiedliche Anwendungen auf Salesforce wie Shop-Systeme zu integrieren.
 - Im Sinne des Datenschutzes ist die Fülle der Funktionen und die Auswertbarkeit vieler Informationen zu den Kunden und den Beschäftigten heikel. Zudem verspricht Salesforce mit modernen Algorithmen intelligente Auswertungen machen zu können.

Die weltweite Vernetzung von Cloud Computing-Systemen ist der zentrale Ansatz bei der Einführung. Ziel ist, einen Standard für die Nutzung der Cloud-Systeme weltweit durchzusetzen. Abweichungen von diesem Prinzip werden aus Kostengründen möglichst vermieden.

Ein typisches internationales Projekt zur Einführung eines Cloud Computing-Systems

ist im Infokasten auf Seite 11 zu finden. Hierbei werden die typischen Phasen und Schwierigkeiten eines solchen Projekts aus Sicht von Arbeitnehmervertretungen beschrieben.

Handlungsmöglichkeiten

Die Beschreibung der Workday-Einführung auf Seite 11 zeigt eindrücklich, vor welchen Herausforderungen Betriebsräte in den Verhandlungen zur Regelung solcher weltweit genutzter Systeme stehen. Erster Ansatz bei solchen Projekten ist die Hartnäckigkeit, entgegen den vermeintlich »festgezimmerten« internationalen Rahmenbedingungen und Vorgaben auf die Einhaltung des Datenschutzes sowie der Mitbestimmungsrechte zu pochen.

Hierzu hat bereits das Hessische Landesarbeitsgericht (LAG)¹ klargestellt: »Es ist anerkannt, dass die Regelungen des BetrVG für die in seinem Geltungsbereich verwirklichten Tatbestände anzuwenden sind, auch wenn über die Auslösung dieser Tatbestände im Ausland entschieden wird (BAG, Beschl. v. 9.2.1993 – 1 ABR 33/92 – NZA 1993, S. 906 ff., 909). Es wird der Arbeitgeberin nicht mehr zugemutet, als sich an die gesetzlichen Rahmenbedingungen zu halten, die dort gelten, wo sie sich entschieden hat, unternehmerisch tätig zu werden. Durch die Geltungsbeschränkung des BetrVG auf das Inland ist gewährleistet, dass nur die im Unternehmen der Arbeitgeberin im Inland beschäftigten Arbeitnehmer geschützt werden können, aber auch geschützt werden sollen. Dies bedeutet umgekehrt, dass die Schutzfunktion des Gesetzes nicht daran scheitern kann und darf, dass die Unternehmensleitung vom Ausland aus erfolgt (BAG, Beschl. v. 1.10.1974 – 1 ABR 77/73 – DB 1975, S. 453 f.).«

Das Mitbestimmungsrecht der betrieblichen Interessenvertretung bei der Einführung von Systemen besteht somit auch dann, wenn die Entscheidungen im Ausland getroffen werden.²

Datenschutz – kein deutsches Thema mehr

Die Einhaltung der Datenschutzgesetze sollte eine Selbstverständlichkeit sein. Doch die Realität zeigt häufig, dass beim Ausgestalten der Berechtigungen von Führungskräften und Geschäftsleitungen auf personenbezogene Daten der einzelnen Beschäftigten der Datenschutz dann keine allzu große Rolle mehr spielen soll.

¹ LAG Hessen 5:7.2001 – 5 TaBV 153/00
² BAG 11.12.2007 – 1 ABR 67/06

BEISPIEL

Workday-Einführung in einem internationalen Konzern

Workday ist ein Personalinformationssystem, das als Cloud-Angebot ein international einheitliches Personalmanagement ermöglichen soll. Das hier beschriebene Workday-Projekt wurde in einem international agierenden Konzern von der Muttergesellschaft aus dem Ausland initiiert und weltweit eingeführt.



Der Konzernbetriebsrat der deutschen Unternehmen wurde darüber informiert, dass Workday eingeführt werden soll, als das Personalinformationssystem international bereits seit mehreren Jahren eingesetzt wurde. Somit war Deutschland eines der letzten Länder, in denen Workday eingeführt werden sollte. Diese Information wurde auch genutzt, um einen straffen Zeitplan bis zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung anzumahnen.

Der von Betriebsratsseite vorgelegte Fragenkatalog konnte trotz dieses Zeitplans erst einmal nicht in Gänze beantwortet werden, da entsprechende Ansprechpartner bei der Muttergesellschaft in den USA fehlten. Insbesondere konnte der genaue Funktionsumfang von Workday – also der Einsatz der Module, die hinterlegten Prozesse, der Datenkatalog und das Berechtigungskonzept – nicht vorgelegt werden.

Im Workday-Modul Performance & Goals (Leistung und Ziele) war beabsichtigt, einen international vorgegebenen Prozess von Mitarbeitergesprächen und eine harmonisierte Leistungsbeurteilung durchzusetzen. Das Berechtigungskonzept ermöglichte Zugriffe von vielen Stellen im Unternehmen auf die Daten der Beschäftigten.

Entgegen den Aussagen der Arbeitgeberin konnte die Arbeitnehmervertretung durch Hartnäckigkeit die technischen Möglichkeiten zur Veränderung solcher Prozesse im System sowie die Anpassungsmöglichkeiten am Berechtigungskonzept aufzeigen. Im Zusammenhang mit der Notwendigkeit zur Umsetzung der DSGVO konnten Zugeständnisse abgerungen werden.

Dies führte in intensiven Verhandlungen zu dem Abschluss von Betriebsvereinbarungen zum Gesamtsystem Workday, dem vernünftigen Umgang mit der Mitarbeiterbeurteilung und einer Begrenzung der Auswertungen.

Zudem konnte das Berechtigungskonzept und der Umfang der personenbezogenen Daten zum Schutz der deutschen Beschäftigten vor unrechtmäßiger Leistungs- und Verhaltenskontrolle eingeschränkt werden.

Doch seit Mai 2018 ist der Datenschutz keine rein deutsche Thematik mehr, sondern das Thema betrifft alle Mitgliedsstaaten der Europäischen Union.

Zudem ist mit den Bußgeldvorschriften der DSGVO mit bis zu vier Prozent des weltweiten

Jahresumsatzes als Höchstgrenze ein gewichtiges Argument für die Einhaltung des Datenschutzes geschaffen worden. Es ist ebenfalls ein Argument für Betriebsräte, dass der Datenschutz auch bei internationalen IT-Systemen einzuhalten ist.

SANDBOX

Der Begriff Sandbox (engl. Sandkiste, Sandkasten) bezeichnet eine Kopie vom Produktiv-/Live-System und stellt somit eine isolierte Testumgebung bereit. Alle Einstellungen und Daten des Produktivsystems, auch Dokumente findet man dann in dieser Sandbox. In diesem isolierten Bereich können Aktionen ausgeführt und ausprobiert werden, ohne dass diese sich im Produktiv-/Live-System auswirken. Zudem können in einer Sandbox auch neue Funktionen getestet werden, bevor diese im Produktiv-/Live-System implementiert werden. Aber auch die redundante und damit doppelte Datenerhaltung in einem produktiven System nebst einer Sandbox ist aus Sicht des Datenschutzes und der Mitbestimmung kritisch zu hinterfragen.

TAGUNG ZUM THEMA

Mitarbeiterüberwachung

Das 14. Technologieforum der Datenschutz- und Technologieberatung (dtb) Kassel findet dieses Jahr vom 5. bis 7. November in Berlin unter dem Motto »Wir haben doch nichts zu verbergen ... beobachtet, bewertet, beurteilt« statt.

In den Vorträgen und Fachforen geht es um das Spannungsverhältnis zwischen dem Wunsch der Arbeitgeber nach Kontrolle und dem Recht der Beschäftigten auf Schutz ihrer Privatsphäre und ihrer persönlichen Daten. Betriebs- und Personalräte haben eine hohe Verantwortung, die Möglichkeiten des Datenschutzes im Sinne der Arbeitnehmerrechte auszuschöpfen.

Weitere Informationen zum Inhalt der Fortbildungsveranstaltung und die Möglichkeit zur Anmeldung gibt es unter:

www.dtb-kassel.de

HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN

Betriebsrat als »Wächter des Datenschutzes«**1. Informationsrecht**

§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG in Verbindung mit § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG

Der Betriebsrat hat neben dem Datenschutzbeauftragten über die Einhaltung des Datenschutzrechts im Betrieb oder dem Unternehmen zu wachen, § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Demzufolge ist der Arbeitgeber nach § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG verpflichtet, die betriebliche Interessenvertretung umfassend über alle Formen der Datenverarbeitung zu unterrichten, unabhängig davon, ob diese im Betrieb selbst oder bei einem anderen Unternehmen in einer Unternehmensgruppe erfolgt.³

Neben der Möglichkeit, die Information beim Arbeitgeber anzufordern, sollte der Betriebsrat auch die eigenen Informationsquellen wie zum Beispiel sachkundige Mitarbeiter oder Vertrauensleute nutzen, um möglichst frühzeitig die betriebs- oder unternehmensübergreifenden Auswirkungen zu erkennen.

2. Beratungsrecht

§ 90 Abs. 1 und 2 BetrVG

Des Weiteren hat der Arbeitgeber bei der Einführung eines neuen Systems die Belegschaftsvertretung rechtzeitig über die geplanten Änderungen der Arbeitsabläufe zu unterrichten und mit ihr die vorgesehenen Maßnahmen und deren Auswirkungen auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu beraten.

§ 92 Abs. 1 BetrVG

Die Einführung eines Personalwirtschaftssystems wirkt sich zudem auf die Personalprozesse aus und unterstützt das Unternehmen bei der Personalplanung. Zwar ist der Arbeitgeber für die Personalplanung selbst verantwortlich, allerdings hat er den Betriebsrat über diese rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und mit ihm über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten.

3. Mitbestimmungsrecht

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

Der Betriebsrat hat nach dieser Vorschrift mitzubestimmen, bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu überwachen. Unerheblich ist hierbei, ob der Arbeitgeber das Ziel der Leistungs- und Verhaltenskontrolle verfolgt und die erfassten Daten auch auswertet.⁴

Das Mitbestimmungsrecht wurde eingeführt, da technische Kontrolleinrichtungen stark in den persönlichen Bereich der Beschäftigten eingreifen. Es dient deren Persönlichkeitsschutz und konkretisiert den in § 75 Abs. 2 enthaltenen Schutzauftrag.⁵

§ 94 BetrVG

Im Zusammenhang mit der Einführung von Personalwirtschaftssystemen steht die Einführung von Personalfragebögen in Form des Datenkatalogs und gegebenenfalls von Beurteilungsgrundsätzen im Rahmen von Performance-Modulen.

Einführung sowie jede Änderung von Personalfragebögen und Beurteilungsgrundsätzen bedürfen nach § 94 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrats. Das Mitbestimmungsrecht soll sicherstellen, dass die Fragen auf die Gegenstände und den Umfang beschränkt bleiben, für die ein berechtigtes Auskunftsbedürfnis des Arbeitgebers besteht; hinsichtlich der Beurteilungsgrundsätze soll zudem eine Objektivierung erzielt werden.⁶ Das Mitbestimmungsrecht bleibt auch dann gegenüber dem inländischen Arbeitgeber bestehen, wenn die Durchführung von einer im Ausland ansässigen Konzernmutter durchgeführt und gesteuert wird.⁷

3 BAG 17.3.1987 – 1 ABR 59/85

4 BAG 9.9.1975 – 1 ABR 20/74; BAG 25.9.2021 – 1 ABR 45/11

5 BAG 14.5.1974 – 1 ABR 45/73; BAG 29.6.2004 – 1 ABR 21/03

6 BT-Drucksache VI/1786, 50

7 LAG Hessen 5.7.2001 – 5 TaBV 153/00

Mitbestimmungsrechte sichern

Die Ausgestaltung der Mitbestimmungsrechte in Betriebsvereinbarungen zu den Cloud Computing-Systemen ist keine leichte Aufgabe. Die Verantwortlichen für die Einführung und Ausgestaltung solcher Systeme sitzen häufig nicht vor Ort und werden nicht regelmäßig in die Verhandlungen eingebunden.

Aussagen zur Möglichkeit von Veränderungen am System können in den Verhandlungen häufig nicht getroffen werden, da die Verhandlungspartner der Arbeitgeberin nicht über den Einblick in das Projekt verfügen, um die technischen Möglichkeiten abschätzen zu können.

Die Ausgestaltung des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bei technischen Überwachungseinrichtungen wird somit zu einer echten Herausforderung.

Gleichzeitig liefern das BetrVG selbst und die Rechtsprechung dazu entsprechende Argumente, um gerade beim Berechtigungskonzept und dem Datenkatalog Anpassungen zugunsten der Beschäftigten zu erwirken.

Auch andere Mitbestimmungsrechte liefern gute Ansätze für die Verhandlungen zu internationalen IT-Systemen aus der Cloud. Die Regelungen aus den §§ 96 bis 98 BetrVG zur Qualifizierung der Beschäftigten können genutzt werden, um den Trend zu durchbrechen, dass die Schulung auf wenige kurze Informationen aus dem Internet beschränkt werden. In der Abbildung oben rechts sind einzelne Regelungsbereiche für betriebliche Vereinbarungen aufgeführt. Hier wurden spezielle Regelungen zum jeweiligen Cloud-System von den allgemeinen Regelungstatbeständen unterschieden.

Die Möglichkeit der DSGVO in Art. 88, die abzuschließende Betriebsvereinbarung als Erlaubnistatbestand für die Nutzung personenbezogener Daten heranzuziehen, gibt den Belegschaftsvertretungen zusätzliche Argumente an die Hand.

Man sollte sich nicht Bange machen lassen, sondern vielmehr auf der Einhaltung von Gesetzen bestehen. Das deutsche Arbeitsrecht, das BetrVG und die Datenschutzgesetze geben viele Rahmenbedingungen vor, die in asiatischen, amerikanischen oder anderen Ländern so nicht gelten. Die Entwicklung der Systeme in diesen Ländern blendet diese Rahmenbedingungen aus. Daher sind bei der Einführung von internationalen Cloud-Systemen häufig Anpassungen vorzunehmen.

Regelung von Cloud-Systemen

spezielle Regelungen des einzelnen Systems

Systemzweck
Schutz vor Leistungs- und Verhaltenskontrolle nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

Spezielle Regeln je nach Funktionsumfang und Einsatzzweck:
· Personalmanagement
· Vertriebsmanagement
· Kommunikationsplattform ...

Transparenz der Datenverarbeitung für die Beschäftigten:
· Datenfelder
· Zweck der Verarbeitung
· Auswertungen

Qualifikation zur Nutzung des Systems

allgemeine Regelungen für internationale Systeme

Einhaltung der vereinbarten Regelungen auch in internationalen Systemen/ Organisationen (verbindliche Unternehmensrichtlinien zum Datenschutz)

Berechtigungskonzept – internationale Zugriffe auf die personenbezogenen Daten deutscher Beschäftigter

Sicherstellung der Kontrollrechte der Betriebsräte nach § 80a BetrVG – Einhaltung der vereinbarten Regelungen in internationalen Systemen

Fazit

Die Durchsetzung der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten und der Mitbestimmungsrechte ist gerade bei internationalen Projekten eine mächtige, aber zu bewältigende Aufgabe.

Aus der Erfahrung der Autoren zahlt sich die Hartnäckigkeit in vielen Fällen aus, da vernünftige Regelungen durchgesetzt werden können.

Dies gelang mit der Hilfe von Sachverständigen, gut vorbereiteten Arbeitnehmervertretungen und dem Wissen, dass die technischen Möglichkeiten der Cloud-Systeme – entgegen der Aussagen der Arbeitgeberseite – für Änderungen vorhanden sind. Damit sind national notwendige Anpassungen im Sinne des Schutzes vor Leistungs- und Verhaltenskontrolle möglich. ◀

Regelungsthemen zu international eingesetzten Cloud-Systemen



Ana Matos, Rechtsanwältin für Arbeitsrecht, Haedge, Nitzsche & Kollegen, Frankfurt am Main, www.rae-arbeitsrecht.com



Mattias Ruchhöft, Datenschutz- und Technologieberater, dtb Kassel, Fachautor beim Bund-Verlag info@dtb-kassel.de



Detlev Sachse, zertifizierter SAP- und Technologieberater, dtb Kassel info@dtb-kassel.de