



MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

Richtlinien für Arbeitnehmervertretungen für die Datenverarbeitung am Arbeitsplatz

D4.2



Co-funded by the
European Union

Informationen zu diesem Dokument

Projekt Akronym	GDPIR
Finanzhilfevereinbarung	Nr. 101048690
Nummer und Titel des Dokuments	D4.2
Verbreitungsniveau	Bereitstellung der Richtlinien
Name der Organisation	FIM-CISL
Datum der Einreichung	

Inhaltsverzeichnis

Einführung	4
Ausstattung der Arbeitnehmervertretung mit den notwendigen Fähigkeiten und Fachwissen.....	6
1. Entwicklung von Fertigkeiten und Kenntnissen	7
GelernteLektionen	7
Bewährte Praktiken	7
Empfehlungen	8
2. Sanierung der inneren Struktur	8
GelernteLektionen	8
Bewährte Praktiken	9
Empfehlungen	9
Förderung der individuellen und kollektiven Meinungen zur Datenverarbeitung.....	11
1. Information und Konsultation.....	12
GelernteLektionen	12
Bewährte Praktiken	12
Empfehlungen	13
2. Sozialer Dialog und Tarifverhandlungen	13
GelernteLektionen	13
Bewährte Praktiken	14
Empfehlungen	14
3. Durchsetzung und (strategische) Rechtsstreitigkeiten	15
GelernteLektionen	15
Bewährte Praktiken	15
Empfehlungen	16

Förderung und Verstärkung von Wissen und Fähigkeiten durch die Verbreitung von guten und bewährten Praktiken und Informationen	17
Gelernte Lektionen	18
Bewährte Praktiken	18
Empfehlungen	18

Einführung

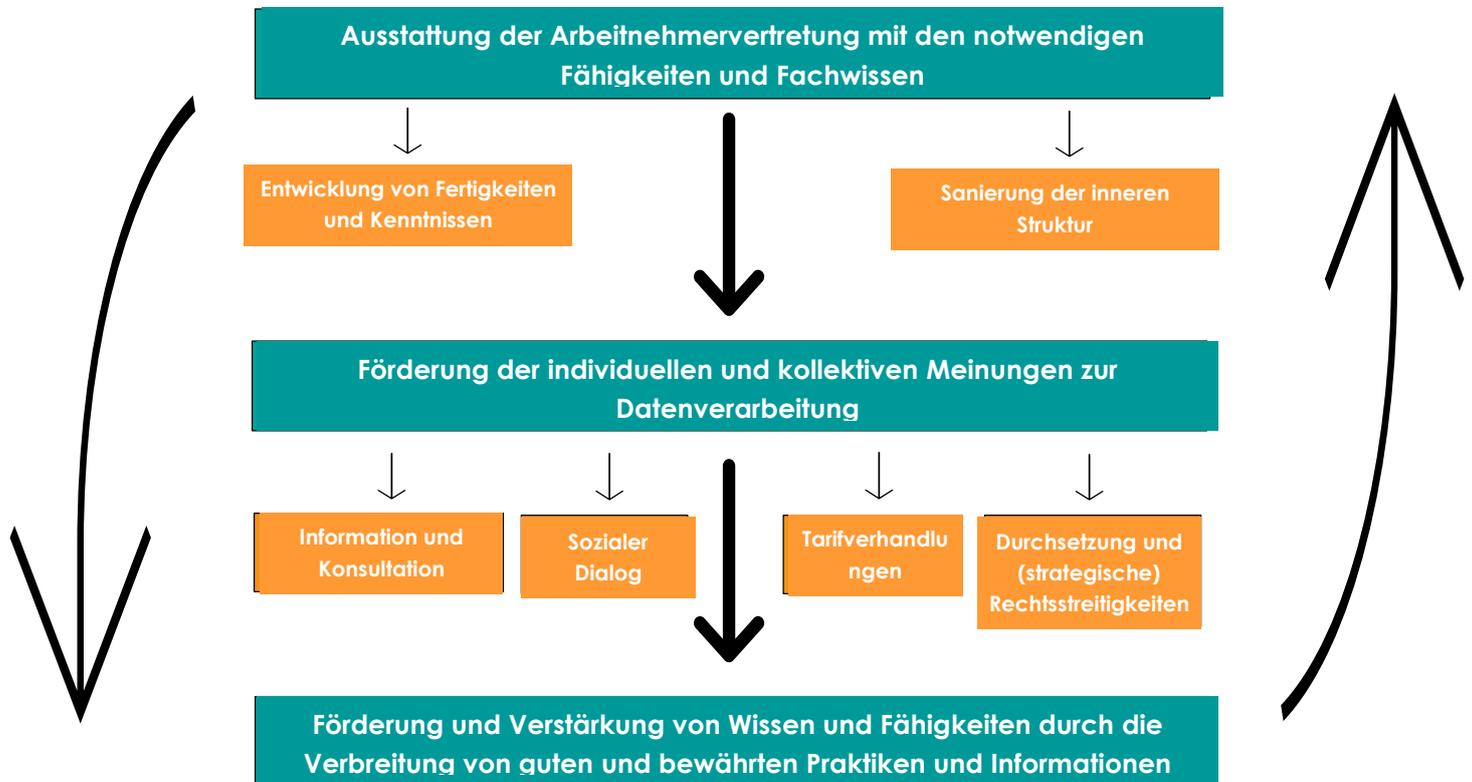
Das vorliegende Dokument ist das Endergebnis des **GDPIR-Projekts (Managing Data Processing in the Workplace through Industrial Relations)**, das in den Jahren 2022 bis 2024 im Rahmen des Programms SOCPL-INFO-WK der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration der Europäischen Kommission durchgeführt wurde.

Ziel des Projekts ist es, **den europäischen Arbeitnehmervertretern im verarbeitenden Gewerbe die notwendigen Fähigkeiten und das Fachwissen zu vermitteln, damit sie eine aktive Rolle bei der Bewältigung einer der wichtigsten und aktuellsten Herausforderungen der Arbeitswelt spielen können, nämlich der "Datafizierung" und ihrer potenziellen Auswirkungen auf den Datenschutz und die Arbeitsrechte der Arbeitnehmer.**

Im Einklang mit diesem Ziel haben die Mitglieder des Konsortiums (sowohl aus der Forschung als auch aus der Gewerkschaftsbranche) im ersten Jahr des GDPIR-Projekts gemeinsam **umfangreiche Recherchen vor Ort und in den Akten zur Datenverarbeitung durchgeführt** und dabei einschlägige Literatur und bewährte Verfahren für Tarifverhandlungen und den sozialen Dialog konsultiert. Die Aktenrecherche erstreckte sich auf **zwölf EU-Mitgliedstaaten** (Italien, Irland, Malta, Dänemark, Luxemburg, Frankreich, Niederlande, Deutschland, Belgien, Tschechische Republik, Slowakei, Ungarn) und **ein Kandidatenland** (Türkei), während die Feldforschung **neun EU-Mitgliedstaaten** (Italien, Irland, Malta, Luxemburg, Deutschland, Belgien, Tschechische Republik, Slowakei, Ungarn) und **ein Kandidatenland** (Türkei) umfasste. **Die in dieser Phase gewonnenen Erkenntnisse dienen dann als Grundlage für die Entwicklung von Schulungsmaßnahmen**, die sich an Arbeitnehmervertreter in fünf verschiedenen europäischen Ländern (Italien, Spanien, Slowakei, Belgien und Türkei) richteten und **durch themenspezifische Präsenzveranstaltungen und internationale Webinare verbreitet wurden**. Sowohl die Schulungs- als auch die Kommunikationsaktivitäten fanden im zweiten Jahr des GDPIR-Projektes statt.

Die in den verschiedenen Phasen des GDPIR-Projekts gesammelten Beiträge wurden dann in den vorliegenden Richtlinien gesammelt und überarbeitet, die darauf abzielen, **den Arbeitnehmervertretern eine zugängliche und praktische Anleitung zur Datenverarbeitung am Arbeitsplatz zu geben.**

Die folgende Tabelle stellt eine grafische Darstellung der verschiedenen Aspekte der in den Leitlinien untersuchten Themen dar, **die als verschiedene Phasen eines Kreislaufs zu betrachten sind, mit dem sichergestellt werden soll, dass die Arbeitnehmervertreter eine zentrale Rolle im Umgang mit der Datafizierung spielen, indem sie ihre Aufgaben mit einer defensiven Haltung zur Vermeidung der Hauptrisiken und mit einem proaktiven Ansatz zur Nutzung der Potenziale der neuen Technologie wahrnehmen.**



Für jedes Thema haben die Autoren der Richtlinien folgende Punkte herausgearbeitet: **die Lehren, die aus dem GDPIR-Projekt gezogen wurden** - zum Beispiel in Bezug auf Fragen, die mit unterschiedlichem Dringlichkeitsgrad behandelt werden müssen; **die besten Praktiken des sozialen Dialogs und der Tarifverhandlungen**, die in den vom Projekt abgedeckten Ländern gesammelt wurden; **relevante Empfehlungen für Arbeitnehmervertreter** zur Behandlung der diskutierten Themen.



MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

**AUSSTATTUNG DER
ARBEITNEHMERVERTRETUNG
MIT DEN NOTWENDIGEN FÄHIGKEITEN
UND FACHWISSEN**

1. Entwicklung von Fertigkeiten und Kenntnissen

Gelernte Lektionen

Die Erfahrungen des GDPIR-Projekts zeigen, dass das Wissen der Arbeitnehmervertretungen im verarbeitenden Gewerbe über den Datenschutz eher gering ist. Arbeitnehmervertretungen auf allen Ebenen sind der Meinung, dass ihr Wissen über die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und die nationalen Datenschutzgesetze lückenhaft ist - die häufigste Erfahrung im Zusammenhang mit der Datenverwaltung ist die Einführung von Videoüberwachungssystemen am Arbeitsplatz, während die neuen Überwachungstechnologien (z. B. KI-basierte Systeme) noch unerforscht sind.

In den meisten vom Projekt erfassten Ländern wurden einige Schulungen für Arbeitnehmervertreter zu diesem Thema durchgeführt, vor allem zu dem Zeitpunkt, als die ersten europäischen und nationalen Datenschutzgesetze verabschiedet wurden.

Bewährte Praktiken

TÜRKEI: Nach der Veröffentlichung des Gesetzes Nr. 6698/2016 über den Schutz personenbezogener Daten hat die Türkische Metallgewerkschaft (TMS) Schulungen für ihre Gewerkschaftsmitglieder und -vertreter durchgeführt. Diese Initiativen unterstreichen, wie wichtig es ist, die Mitarbeiter mit umfassenden Kenntnissen über ihre Datenrechte und -pflichten im Hinblick auf das Gesetz auszustatten.

EU: Im Jahr 2022 organisierte IndustriAll Europe einen Workshop zur Sensibilisierung für die potenzielle Nutzung der Datenschutz-Grundverordnung als "Verhandlungsinstrument", d. h. wie diese Rechtsvorschriften in eine kollektive Verhandlungsstrategie eingebettet werden können. Der Workshop richtete sich an Gewerkschafter auf nationaler Ebene und wurde in Zusammenarbeit mit einschlägigen Forschungszentren auf europäischer Ebene organisiert. Ihr wichtigstes Ergebnis ist ein „Instrumentarium“, das die wichtigsten Bestimmungen der Datenschutz-Grundverordnung, ihre Auswirkungen auf die Gewerkschaftsarbeit und die Strategien der Gewerkschaften zum Schutz der personenbezogenen Daten ihrer Mitglieder zusammenfasst.

Empfehlungen

- Die Förderung von Sensibilisierungs-, Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitnehmervertretungen zum Schutz personenbezogener Daten ist von entscheidender Bedeutung. In diesen Schulungen ist zu betonen, wie wichtig es ist, die Vorschriften der DSGVO zu verstehen, um Verstöße zu vermeiden.
- Es wird empfohlen, für alle Arbeitnehmervertretungen regelmäßige Aktualisierungen und Schulungen zu den Datenschutzgesetzen und den einschlägigen arbeitsrechtlichen Vorschriften durchzuführen, um mit den rechtlichen und technologischen Veränderungen Schritt zu halten. Diese Veranstaltungen sollten vom Gewerkschaftsverband auf nationaler/gebietsspezifischer Ebene organisiert werden - möglicherweise in Zusammenarbeit mit externen Einrichtungen wie Forschungszentren oder Beratungsfirmen - und auch Arbeitnehmervertretungen auf Unternehmensebene erreichen.
- Schulungen zu Fragen des Datenschutzes sollten sich nicht nur auf gesetzliche Vorrechte und die einschlägige Rechtsprechung konzentrieren, sondern auch auf Praktiken bei Tarifverhandlungen und Verhandlungstechniken, um den Arbeitnehmervertretungen ein breites Spektrum an Fähigkeiten zu vermitteln.

2. Sanierung der inneren Struktur

Gelernte Lektionen

Mehrere Gewerkschaften in ganz Europa haben nach der Verabschiedung der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) erhebliche strukturelle Veränderungen vorgenommen - vor allem in puncto Verwaltung der Daten ihrer Mitglieder. Diese Sanierung umfasst u. a. die Ernennung und/oder Einstellung von Sachverständigen (z. B. Datenschutzbeauftragten) in diesem Bereich. Diese Sachverständigen organisieren häufig Veranstaltungen zur Sensibilisierung zum Thema Datenschutz oder geben Richtlinien für neue Verfahren vor, die bei der Datenverwaltung der Mitglieder zu beachten sind. In der täglichen Praxis werden diese Richtlinien jedoch - aufgrund des direkten Kontakts der Gewerkschafter mit den vertretenen Arbeitnehmern - oftmals nicht beachtet. Es ist festzustellen, dass sich diese Richtlinien hauptsächlich auf die Verwaltung der Daten der Mitglieder konzentrieren und nicht auf die Entwicklung von Strategien für den Umgang der Arbeitgeber mit den Daten der Arbeitnehmer.

Bewährte Praktiken

SPANIEN: Die UGT-FICA hat unter ihren Mitgliedern einen "Digitalisierungskordinator" ernannt, d. h. ein Mitglied, das eine entsprechende Fortbildung in den Bereichen KI und Schutz personenbezogener Daten absolviert hat und über Erfahrungen als Verhandlungsführer für Tarifverträge im IKT-Sektor verfügt. Der Koordinator kennt den Einsatz und die Funktionsweise neuer Technologien in den verschiedenen Sektoren und Unternehmen, in denen die Gewerkschaft aktiv ist - auch im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf die Daten der Arbeitnehmer - und gibt den Arbeitnehmervertretungen Ratschläge und

TÜRKEI: Seit dem Jahr 2016 (d. h. seit der Verabschiedung des nationalen Datenschutzgesetzes) kann TMS auf den „Datenschutz Ausschuss“ der Gewerkschaft zählen, der Fragen des Datenschutzes effektiv regelt. Der Ausschuss hat eine beratende und überwachende Funktion bei der Anpassung der internen Organisation von TMS an die Datenschutzgesetze und dient als Ressource für die Behandlung möglicher Probleme oder Anfragen. Der Ausschuss arbeitet mitunter mit Beratungsunternehmen zusammen und arbeitet bei der Lösung von Datenschutzstreitigkeiten eng mit der Rechtsabteilung von TMS zusammen, wobei er sich kontinuierlich über aktuelle Entwicklungen und Gerichtsurteile im Zusammenhang mit dem Datenschutz auf dem Laufenden hält. Es ist

Empfehlungen

- Es sind interne Leitlinien zu erstellen und unter den Gewerkschaftsfunktionären zu verbreiten, die den ordnungsgemäßen Umgang mit den personenbezogenen Daten ihrer Mitglieder beschreiben und die Einhaltung der Vorschriften gewährleisten, damit die Arbeitgeber keine Sanktionen ergreifen. Sie müssen auf praktischen Erfahrungen beruhen und regelmäßig aktualisiert werden, um mit den sich entwickelnden Anforderungen Schritt zu halten.
- Der Datenschutz ist in die umfassendere Compliance- Richtlinie der Gewerkschaften einzubinden, und diese Grundsätze müssen auf allen Ebenen der Organisationen vollständig akzeptiert werden.
- Den Gewerkschaften sind ausgebildete Sachverständige zu den Datenschutzgesetzen zur Verfügung zu stellen, die sie in den kompliziertesten Fragen zu diesem Thema beraten und/oder anleiten können. Diese Sachverständigen sind

nach Möglichkeit auf nationaler, territorialer und sektorübergreifender Ebene tätig und unterstützen die Arbeitnehmervertretungen in verschiedenen Sektoren.



MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

**FÖRDERUNG DER INDIVIDUELLEN
UND KOLLEKTIVEN MEINUNGEN
ZUR DATENVERARBEITUNG**

1. Information und Konsultation

Gelernte Lektionen

Die transparente Information der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter über die Datenverarbeitung am Arbeitsplatz ist von entscheidender Bedeutung, um sicherzustellen, dass sie über die potenziellen Auswirkungen auf die Arbeitnehmer, die sie vertreten, umfassend informiert sind. Dies wird in mehreren nationalen Rechtsvorschriften anerkannt, die den Arbeitnehmern und/oder ihren Vertretungen ein Recht auf Information über die Verfahren zur Verwaltung der Daten der Arbeitnehmer einräumen.

Es hat sich jedoch gezeigt, dass bloße Informationsrechte nicht ausreichen, um sicherzustellen, dass die Interessen der Arbeitnehmer angemessen vertreten und geschützt werden, wenn die Arbeitnehmervertretungen nicht über die erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse verfügen, um die Auswirkungen der vorgeschlagenen Verfahren vollständig zu verstehen - zumal die von den Unternehmen oder Technologielieferanten zur Verfügung gestellten Informationen oft sehr technisch und daher nicht sehr verständlich sind.

Konsultationsrechte zu Datenschutzfragen - d. h. das Recht der Arbeitnehmervertretungen, ihre verbindliche Meinung zu diesem Thema zu äußern - sind dagegen in den nationalen Rechtsvorschriften nicht weit verbreitet, was den Ansatz der Datenschutz-Grundverordnung widerspiegelt.

Bewährte Praktiken

ITALIEN: Das Gesetzesdekret Nr. 104/2022 verpflichtet die Arbeitgeber, 1) die Arbeitnehmer und ihre Vertreter über den Einsatz vollautomatischer Entscheidungs- oder Überwachungssysteme, die sich auf das Arbeitsverhältnis auswirken, vor deren Einrichtung zu informieren, zusammen mit Informationen über ihre Funktionsweise, ihren Zweck und ihr Sicherheitsniveau, 2) die Arbeitnehmer und ihre Vertreter mindestens 24 Stunden vor der Änderung des Einsatzes dieser Systeme zu unterrichten und 3) den Arbeitnehmern und ihren Vertretern auf Anfrage Zugang zu den Daten der Arbeitnehmer zu gewähren.

SPANIEN: Das Riders-Gesetz (*Ley 12/2021, de 28 de septiembre*) sieht eine Transparenzpflicht der Unternehmen gegenüber den Arbeitnehmervertretungen hinsichtlich der Verwendung von Algorithmen und künstlicher Intelligenz vor, die sich auf die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer auswirken könnten. Würde der Anwendungsbereich dieser Bestimmung ausgeweitet, könnte sie den Gewerkschaften des verarbeitenden Gewerbes angemessene Informationsrechte einräumen.

DEUTSCHLAND: Nach § 26 des neuen Bundesdatenschutzgesetzes (2021) bleiben bei der Verarbeitung von Daten von Arbeitnehmern die Mitwirkungsrechte der Betriebsräte unangetastet. Darüber hinaus kann der Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz (§ 80) Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist: Diese Vorschrift kann bei Streitigkeiten über die Datenverarbeitung der Arbeitnehmerdaten angewendet

Empfehlungen

- Es wäre wünschenswert, dass die Gewerkschaften ein Mitspracherecht in den nationalen Datenschutzbehörden haben, die häufig mit der Ausarbeitung von Richtlinien zu Datenschutzaspekten im Arbeitsverhältnis betraut sind. Die Meinung der Gewerkschaften mag bei der Lösung dieses Problems hilfreich sein.
- Informationen über die Funktionsweise von Systemen, die sich auf die Datenschutzrechte der Arbeitnehmer auswirken, sollten den Gewerkschaften in klarer und einfacher Form zur Verfügung gestellt werden: Wenn diese Informationen zu technisch sind, ist es den Arbeitnehmervertretern zu gestatten, einen Experten zu diesem Thema zu konsultieren.
- Es wird empfohlen, die Rolle der Arbeitnehmervertretungen bei Konsultationen zur Datenverarbeitung zu formalisieren, um einen ausgewogenen und praktischen Ansatz für die Datenverwaltung zu gewährleisten.
- Die von den Arbeitnehmervertretungen erhaltenen Informationen bilden die Grundlage für die Aktivitäten des sozialen Dialogs zur Erreichung der gewerkschaftlichen Ziele - nicht nur im Hinblick auf den „Schutz“ der Daten der Arbeitnehmer, sondern auch bei der Ausarbeitung proaktiver Strategien in diesem Bereich.

2. Sozialer Dialog und Tarifverhandlungen

Gelernte Lektionen

Datenschutzthemen stehen im Rahmen von Tarifverhandlungen nicht oft zur Debatte - auch weil der Schutz der Datenschutzrechte der Arbeitnehmer bei den meisten europäischen Gewerkschaften nicht ganz oben auf der Tagesordnung steht. Die häufigsten Bestimmungen in Tarifverträgen beziehen sich auf die Einschränkung der Verwendung von Arbeitnehmerdaten durch den Arbeitgeber - insbesondere zu disziplinarischen Zwecken.

Die im Rahmen des Projekts durchgeführten Forschungen zeigen jedoch, dass die Aufnahme von Datenschutzklauseln in Tarifverträge dem Schutz der Privatsphäre der Arbeitnehmer sehr zugute kommt.

Bewährte Praktiken

ITALIEN: Nach dem italienischen Arbeitnehmerstatut (Gesetz Nr. 300/1970) ist die Einführung von Technologien, die eine indirekte Überwachung der Tätigkeiten von Arbeitnehmern am Arbeitsplatz ermöglichen - die nur zu organisatorischen, produktiven oder sicherheitsrelevanten Zwecken zulässig ist -, an den Abschluss eines Tarifvertrags auf Unternehmensebene zwischen einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern gebunden. In Ermangelung dieser Vereinbarung können Arbeitgeber diese Art von Technologien nur nach Genehmigung durch die Arbeitsaufsichtsbehörde einsetzen.

TSCHECHISCHE REPUBLIK: Das tschechische Arbeitsgesetzbuch räumt den Gewerkschaften das Recht ein, sich an Tarifverträgen zu beteiligen, in denen Themen wie Arbeitszeit, Entlohnung und Arbeitsbedingungen behandelt werden, und kann somit auch Klauseln über Datenschutz und neue Technologien enthalten.

Empfehlungen

- Die Bedeutung von Tarifverhandlungen für den Schutz der personenbezogenen Daten von Arbeitnehmern ist anzuerkennen. Themen im Zusammenhang mit der Datenschutz-Grundverordnung müssen in die Tarifverhandlungen einbezogen werden, bei denen es oft in erster Linie um so schwierige Themen wie Löhne und Arbeitsbedingungen geht.
- Inhaltlich gesehen ist in den Tarifverträgen festzulegen, welche Arten der Überwachung von Arbeitnehmern nicht zulässig sind (verdeckte oder unverhältnismäßige Kontrolle) und welche Art von Daten vom Arbeitgeber nicht erhoben und/oder verwaltet werden dürfen (z. B. biometrische Daten).
- Aufnahme von Datenschutzbestimmungen in Branchentarifverträge, um die Beteiligung der Gewerkschaften an der Entscheidungsfindung in diesem Bereich zu stärken: Datenschutzrechte und -pflichten sind auf die branchenspezifischen Bedürfnisse abzustimmen. Darüber hinaus können Branchentarifverträge eine koordinierende Rolle in diesem Bereich spielen und gleiche Bedingungen für Arbeitnehmer und Unternehmen schaffen.

- Nutzung interner Arbeitsvorschriften in Verbindung mit Tarifverträgen zur Durchsetzung der Einhaltung der DSGVO.
- Förderung von Initiativen des sozialen Dialogs zum Datenschutz, um auch die Personalverantwortlichen in den Unternehmen für das Thema zu sensibilisieren.
- Unternehmen und Arbeitnehmervertreter könnten die mögliche Nutzung von Arbeitnehmerdaten für gemeinsame Ziele prüfen (z. B. Sammlung von Daten über Unfälle und Verletzungen am Arbeitsplatz zur Strukturierung gezielter Schulungen zu Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit) und dies im Rahmen von Tarifverhandlungen regeln.
- Durch Tarifverhandlungen könnten den Arbeitnehmervertretungen in Ländern, in denen diese Rechte derzeit nicht durch Datenschutz- und/oder Arbeitsgesetze gewährt werden, Informations- und Anhörungsrechte zur Datenverarbeitung eingeräumt werden.

3. Durchsetzung und (strategische) Rechtsstreitigkeiten

Gelernte Lektionen

In mehreren europäischen Ländern zeigen die im Rahmen des GDPIR-Projekts behandelten strategischen Rechtsstreitigkeiten, in denen Arbeitnehmervertreter vor Gericht erfolgreich gegen rechtswidrige Überwachungspraktiken vorgegangen sind, das Potenzial rechtlicher Maßnahmen zur Durchsetzung von Datenschutzgesetzen am Arbeitsplatz unter Bezugnahme auf Verletzungen der individuellen und kollektiven Rechte der Arbeitnehmer (Recht auf Unterrichtung, Anhörung oder obligatorische Verhandlungen). In anderen Ländern haben sich Arbeitnehmervertretungen auch erfolgreich an die nationalen Datenschutzbehörden gewandt, um Verstöße gegen die Datenschutz- und in einigen Fällen auch gegen die Arbeitsgesetzgebung zu melden.

Es ist allerdings zu betonen, dass Rechtsstreitigkeiten neben anderen Maßnahmen sorgfältig geplant werden müssen, um die gewünschten Ergebnisse zu erzielen und unerwünschte Folgen zu vermeiden: Dazu sind juristische, organisatorische und politische Fähigkeiten erforderlich.

Bewährte Praktiken

DÄNEMARK: Verstöße gegen Tarifverträge über die Kontrolle und Überwachung von Arbeitnehmern oder ein möglicher Missbrauch der diesbezüglichen Vorrechte des Managements können Gegenstand gewerkschaftlicher Klagen vor dem Arbeitsgericht sein, das sie als Arbeitskonflikte bewerten können.

ITALIEN: Die Gewerkschaften konnten erreichen, dass italienische Gerichte anerkennen, dass die Weigerung des Arbeitgebers, territorialen Gewerkschaftsmitgliedern Informationen über automatisierte Entscheidungsfindungs- oder Überwachungssysteme zur Verfügung zu stellen, als gewerkschaftsfeindliches Verhalten anzusehen ist (Gericht von Turin, Urteil Nr. 231/2024). Darüber hinaus haben die Gewerkschaften die Möglichkeit, mögliche Verstöße gegen die Datenschutzgesetze bei der italienischen Datenschutzbehörde zu melden.

LUXEMBURG: Die Personalvertretung oder, in Ermangelung einer solchen, die betroffenen Arbeitnehmer können bei der Nationalen Datenschutzkommission eine vorherige Stellungnahme über die Vereinbarkeit der geplanten Verarbeitung zum Zwecke der Überwachung von Arbeitnehmern im Beschäftigungskontext beantragen.

Empfehlungen

- Arbeitnehmervertretungen sind gehalten, schwerwiegende Verstöße gegen die Datenschutz-Grundverordnung und nationale Datenschutzgesetze direkt den nationalen Datenschutzbehörden zu melden, um alle möglichen Instrumente zum Schutz der Rechte der von ihnen vertretenen Arbeitnehmer zu nutzen.
- Die Gewerkschaften sind gehalten, Partnerschaften mit externen Rechtsexperten aufzubauen, um sich auf mögliche Rechtsstreitigkeiten im Zusammenhang mit dem Datenschutz vorzubereiten.
- Tarifverhandlungen könnten den Arbeitnehmervertretern in Ländern, in denen diese Rechte derzeit nicht durch Datenschutz- und/oder Arbeitsgesetze gewährt werden, Informations- und Anhörungsrechte zur Datenverarbeitung einräumen.



MANAGING DATA PROCESSING
IN THE WORKPLACE THROUGH
INDUSTRIAL RELATIONS

**FÖRDERUNG UND VERSTÄRKUNG VON
WISSEN UND FÄHIGKEITEN
DURCH DIE VERBREITUNG VON GUTEN
UND
BEWÄHRTEN PRAKTIKEN UND
INFORMATIONEN**

Gelernte Lektionen

Die mangelnde Verbreitung bewährter Praktiken in Bezug auf die Ergebnisse von Tarifverhandlungen und des sozialen Dialogs über die Datenverarbeitung, aber auch andere Initiativen (z. B. Sensibilisierung, strategische Rechtsstreitigkeiten) können zu unterschiedlichen Schutzniveaus innerhalb ein und desselben Sektors führen. Die Verbreitung von Informationen über die Datenverarbeitung sowohl im nationalen Kontext als auch länderübergreifend kann stattdessen dazu beitragen, dass das Fachwissen aller beteiligten Akteure auf nationaler, branchenspezifischer, geografischer und Unternehmensebene schrittweise wächst.

Bewährte Praktiken

EU: In den Jahren 2023 und 2024 haben UniEuropa und UniEuropa kürzlich zwei Datenbanken mit Tarifverträgen zur Verfügung gestellt, die Bestimmungen über den digitalen Wandel enthalten, insbesondere über KI und algorithmisches Management. Beide Datenbanken bieten leicht zugängliche englische Fassungen von Tarifverträgen, die in verschiedenen Mitgliedstaaten gelten.

Empfehlungen

- Die Gewerkschaften sollten Datenbanken (mit offenem oder beschränktem Zugang) einrichten, in denen die innovativsten Kollektivvereinbarungen über die Datenverarbeitung enthalten sind, die auch die Rechtsprechung, die Bestimmungen der nationalen Datenschutzbehörden und die rechtlichen Informationen von Interesse enthalten könnten. Die in die Datenbank aufgenommenen Quellen können sowohl national als auch international sein.
- Gewerkschaften auf branchenspezifischer und/oder geografischer Ebene können auch Momente der Konfrontation vorschlagen, in denen es darum geht, wie Fragen der Datenverarbeitung am Arbeitsplatz angegangen werden können, was zur Erstellung von Richtlinien führt.