



KÜNSTLICHE INTELLIGENZ UND ARBEITSVERFASSUNGSRECHT

MARTINA CHLESTIL | 2021

MITWIRKUNGSBEFUGNISSE DES BETRIEBSRATES

BEIM EINSATZ VON KI IM BETRIEB/ BEI DER VERWENDUNG
PERSONENBEZOGENER BESCHÄFTIGTENDATEN

MITWIRKUNGSBEFUGNISSE

1. Verhältnis von ArbVG und Datenschutzrecht

2. Umfassende Interessenvertretung

3. Überwachungsrechte/Einsichtsrechte des BR in personenbezogene Beschäftigtendaten gemäß § 89 Z 1 ArbVG

4. Allgemeine Information

2.1. Auskunftspflicht des AG nach § 91 Abs 1 ArbVG

2.2. Informationspflicht des AG nach § 91 Abs 2 ArbVG

5. Betriebsvereinbarungstatbestände

3.1. BV nach § 96 ArbVG

3.2. BV nach § 96a ArbVG

3.3. BV nach § 97 ArbVG

UMFASSENDE INTERESSENVERTRETUNG, GRUNDSÄTZE (§§ 38, 39 ARBVG)

Der BR hat die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der AN im Betrieb wahrzunehmen und zu fördern.

Grundsätze:

- Interessenausgleich zum Wohl der AN und des Betriebes
- tunlichst ohne Störung des Betriebes
- Beziehung von VertreterInnen der gesetzlichen oder freiwilligen Interessenvertretung (im Betrieb)

ALLGEMEINE BEFUGNISSE - ÜBERWACHUNGSRECHT (§ 89 ARBVG)

Der BR hat das Recht die Einhaltung aller die AN betreffenden Rechtsvorschriften zu überwachen, z.B.

- Arbeitsverträge
- Betriebsvereinbarungen
- Kollektivverträge
- aushangpflichtige Gesetze, Arbeitnehmerschutz
- DSGVO, Datenschutzgesetz

ALLGEMEINE BEFUGNISSE – ALLGEMEINE INFORMATION (§ 91 ARBVG)

Auskunftspflicht des Betriebsinhabers (Abs 1)

- Über alle Angelegenheiten, die die wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der AN berühren

ALLGEMEINE BEFUGNISSE – ALLGEMEINE INFORMATION (§ 91 ARBVG)

Informationspflicht des Betriebsinhabers (Abs 2)

- Arten der automationsunterstützten Aufzeichnung von personenbezogenen AN-Daten
- vorhergesehene Verarbeitung und Übermittlung
- auf Verlangen des Betriebsrates ist Überprüfung der Grundlagen für die Verarbeitung und Übermittlung dieser Daten zu ermöglichen
- Einsichtsrecht in Daten einzelner AN nur bei gesetzlicher Ermächtigung (zB § 89 ArbVG) oder Zustimmung des AN

SOZIALE MITWIRKUNGSRECHTE - BETRIEBSVEREINBARUNGEN

BV sind schriftliche Vereinbarungen zwischen den Vertragspartnern:

- Betriebsinhaber
- Betriebsrat, Betriebsausschuss, Zentralbetriebsrat, Konzernvertretung

zulässiger Inhalt:

- Ermächtigung durch Gesetz (ArbVG, AZG, UrlG etc), KollV

Kundmachung erforderlich!

SOZIALE MITWIRKUNGSRECHTE - BETRIEBSVEREINBARUNGEN

Arten von BV:

- Notwendige BV (§ 96 ArbVG)
- Notwendige BV mit ersetzbarer Zustimmung (§ 96a ArbVG)
- Erzwingbare BV (§ 97 Abs 1 Z 1 – 6a ArbVG)
- Freiwillige BV (§ 97 Abs 1 Z 7 – 26 ArbVG)

NOTWENDIGE BETRIEBSVEREINBARUNGEN (§ 96 ARBVG)

- **Rechtlich verbindliche generelle Regelung nur mit Zustimmung des BR in Form einer BV**
- **Kein Weisungsrecht des AG, keine EV-Regelung**
- **Keine Schlichtungsstelle**
- **Sonderkündigung: jederzeit, ohne Frist, keine Nachwirkung**
möglich: Vereinbarung einer Befristung oder von Kündigungsmodalitäten
- **ASG: Herstellung des rechtmäßigen Zustandes, Maßnahmen müssen beseitigt werden**

NOTWENDIGE BETRIEBSVEREINBARUNGEN (§ 96 ABS 1 Z 2 ARBVG)

Einführung/Fortsetzung der Maßnahme durch den AG nur nach **Zustimmung des BR** in Form einer BV (Vetorecht):

...

- **Z 2: Personalfragebögen**
Ausnahme: allgemeine Angaben zur Person
oder fachlichen Verwendung

NOTWENDIGE BETRIEBSVEREINBARUNGEN (§ 96 ABS 1 Z 3 ARBVG)

Einführung/Fortsetzung der Maßnahme durch den AG nur nach **Zustimmung des BR** in Form einer BV (Vetorecht):

...

- **Z 3: Kontrollmaßnahmen und technische Kontrollsysteme zur Kontrolle der AN, sofern diese Maßnahmen die Menschenwürde berühren**

in der Regel Whistleblowing-Hotlines, Videoüberwachung, Telefonsysteme, mobile Ortungssysteme ...

NOTWENDIGE BETRIEBSVEREINBARUNGEN MIT ERSETZBARER ZUSTIMMUNG (§ 96a ArbVG)

- **Rechtlich verbindliche generelle Regelung nur mit Zustimmung des BR in Form einer BV**
- **Kein Weisungsrecht des AG, keine EV-Regelung**
- **Schlichtungsstelle kann Zustimmung (AG oder BR) ersetzen**
- **Abänderung im Einvernehmen AG und BR, oder durch Schlichtungsstelle**
- **Möglich: Vereinbarung einer Befristung oder von Kündigungsmodalitäten (umstritten!)**
- **Grundsätzlich keine Nachwirkung**
- **ASG: Herstellung des rechtmäßigen Zustandes**

NOTWENDIGE BETRIEBSVEREINBARUNGEN MIT ERSETZBARER ZUSTIMMUNG (§ 96a ArbVG)

Einführung/Fortsetzung der Maßnahme durch den AG nur nach **Zustimmung des BR oder der Schlichtungsstelle:**

- **Z 1: Systeme zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten des AN (Personaldatensysteme)**
 - die über die Ermittlung von Allgemeinen Angaben zur Person und fachlichen Voraussetzungen hinausgehen
 - Keine Zustimmung, soweit die tatsächliche oder vorgesehene Verwendung dieser Daten über die Erfüllung von Verpflichtungen nicht hinausgeht, die sich aus Gesetz, KollV, BV oder Arbeitsvertrag ergeben

NOTWENDIGE BETRIEBSVEREINBARUNGEN MIT ERSETZBARER ZUSTIMMUNG (§ 96a ArbVG)

Einführung/Fortsetzung der Maßnahme durch den AG nur nach **Zustimmung des BR**
oder der **Schlichtungsstelle**:

- **Z 2: Systeme zur Beurteilung von Arbeitnehmern des Betriebes**
 - sofern mit diesen Daten erhoben werden, die nicht durch die betriebliche Verwendung gerechtfertigt sind

ERZWINGBARE BETRIEBSVEREINBARUNGEN (§ 97 Abs 1 Z 1 UND Z 6 ArbVG)

- **Weisungsrecht des AG oder**
- **Regelung durch BV**
- **Keine Einigung → Anrufen der Schlichtungsstelle möglich (Entscheidung ersetzt die Zustimmung und gilt als BV)**
- **Befristung sinnvoll, Vereinbarung von Kündigungsmodalitäten möglich**

ERZWINGBARE BETRIEBSVEREINBARUNGEN (§ 97 Abs 1 Z 1 UND Z 6 ArbVG)

Einführung durch **Weisungsrecht des Arbeitgebers**, **nachträgliche Entscheidung** durch **Betriebsvereinbarung** oder **Schlichtungsstelle**:

- **Z 1: allgemeine Ordnungsvorschriften**

zB Arbeitszeitkontrollen durch Stechuhren, die nicht mit anderen Datensystemen verbunden sind, Compliance und Whistle-Blowing (sonst § 96a ArbVG, uU § 96 ArbVG)

- ...

- **Z 6: Maßnahmen zur zweckentsprechenden Benützung von Betriebseinrichtungen und Betriebsmitteln**

zB Benützungsvorschriften für (Mobil)Telefone oder Internet bzw Email am Arbeitsplatz. Diesbezügliche Kontrollmaßnahmen, sofern sie die Menschenwürde berühren, sind aber zustimmungspflichtig nach § 96 ArbVG, uU kann auch § 96a ArbVG in Betracht kommen

VIELEN DANK FÜR DIE AUFMERKSAMKEIT!