

Rechtliche Anforderungen an den Datenschutz bei adaptiven Arbeitsassistenzsystemen



baua: Bericht kompakt

Industrie 4.0 ist keine Zukunftsvision mehr. Bereits heute sind Informations- und Kommunikationstechniken in vielen Unternehmen eng mit Produktionsprozessen verzahnt. Dadurch entstehen neue Möglichkeiten, Beschäftigte gezielt zu unterstützen und Arbeitsabläufe effizienter zu gestalten. Allerdings ergeben sich zunehmend Fragen zum Datenschutz am Arbeitsplatz. Assistenzsysteme nutzen und erzeugen eine Fülle personenbezogener Daten. Die BAuA hat daher das Gutachten „Rechtliche Anforderungen an den Datenschutz bei adaptiven Arbeitsassistenzsystemen“ in Auftrag gegeben und die Ergebnisse im Forschungsbericht F 2412 veröffentlicht.

Menschliche Wahrnehmung, Sensorik und Entscheidungsfähigkeit werden für die Arbeitswelt in naher Zukunft unverzichtbar bleiben. Moderne Technologien können dabei – angepasst an Arbeitsaufgabe und Beschäftigte – maßgeschneiderte Unterstützung bieten. So können etwa die nächsten Arbeitsschritte vorgegeben, Baupläne angezeigt und Checklisten zur Überprüfung der geleisteten Arbeit punktgenau zur Verfügung gestellt werden. Diese adaptiven Arbeitsassistenzsysteme erheben dazu verschiedene Parameter wie die Positions- und Identitätsdaten der Beschäftigten, werten diese aus und verknüpfen sie mit weiteren Daten. Die hier gewonnenen Informationen können digital aufbereitet und im betrieblichen Netzwerk für weitere Anwendungen bereitgestellt werden. Dadurch ist es möglich, die Arbeitsumgebung an Beschäftigte und deren individuelle Anforderungen, Bedürfnisse und mögliche Belastungsgrenzen anzupassen – etwa die Beleuchtung und Klimatisierung ihres Arbeitsbereichs. Auch gibt es heute Systeme, die in Kommissionier- oder Montageprozessen die Greifbereiche von Beschäftigten anpassen. Personen und Objekte werden dabei mit Hilfe von RFIDs (Chips zur Radiofrequenz-Identifikation) erkannt. Informationen zu den jeweiligen Arbeitsvorgängen können durch Augmented Reality (AR) zur Verfügung gestellt werden. Dabei tragen die Beschäftigten Datenbrillen oder Head-Mounted-Displays (HMD). Sie erweitern in Echtzeit den Blick auf den Arbeitsplatz oder das Arbeitsobjekt um virtuelle Objekte und zusätzliche Informationen.

Adaptive Assistenzsysteme eignen sich aber nicht nur zur Unterstützung konkret definierter Aufgaben. Die Anwendung „kooperative Dienste zur Auftrags- und Personaleinsatzplanung“ unterstützt sogar die Personaleinsatzplanung in Produktionsbereichen. Dazu werden Informationen über die Beschäftigten wie Erfahrung, Produktivität und Qualität genutzt, um Arbeitsprozesse zu optimieren. Die verantwortlichen Teamleiter im Unternehmen können zweckgebunden auf diese Informationen zugreifen und geeignete Beschäftigte anfordern oder vorschlagen. Dazu müssen allerdings umfangreich Daten erhoben, verarbeitet und ausgetauscht werden. Dies wirft rechtliche Fragen auf. Auch sind Zweck und Umfang der Datenerhebung und -verarbeitung für die Betroffenen nicht immer transparent. Wenn es sich um besonders vertrauliche Daten handelt – etwa Gesundheitsdaten, die heute auch durch so genannte Wearables erfasst werden können – ist der sichere und transparente Umgang mit den erfassten Daten von besonderem Interesse.

Rechtliche Anforderungen an den Datenschutz

2018 ist die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) in Kraft getreten. Damit wurde das Datenschutzrecht europaweit auf eine neue rechtliche Grundlage gestellt. Dies gilt auch für die rechtlichen Anforderungen an den Datenschutz, wenn adaptive Arbeitsassistenzsysteme eingesetzt werden. Nach § 26 Abs. 1 Satz 1 des novellierten Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) ist die Datenverarbeitung

u. a. erlaubt, wenn dies für die Durchführung eines Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist. Wie bei jeder Rechtfertigung im Datenschutzrecht, kommt es zunächst darauf an, den konkreten Zweck der Datenverarbeitung zu bestimmen. Die Datenverarbeitung ist nur zulässig, wenn diese zur Erreichung dieses Zwecks erforderlich ist.

Der Zweck der Datenverarbeitung unterscheidet sich im Falle adaptiver Assistenzsysteme von den bisherigen betrieblichen Verwendungen persönlicher Daten – etwa für die Personalverwaltung. Bei adaptiven Assistenzsystemen geht es demgegenüber um die Betriebsorganisation und -steuerung. Die Optimierung von betrieblichen Prozessen, die organisatorische Umgestaltung von Arbeitsabläufen sowie die Entwicklung neuer Geschäftsmodelle stehen dabei im Vordergrund. Das Leitbild der Industrie 4.0-Anwendungen besteht in der umfassend vernetzten Fabrik. Es geht um die digitale Organisation und Steuerung des Wertschöpfungsvorgangs, der sich auf den gesamten Lebenszyklus von Erzeugnissen erstreckt. Viele der dabei erfassten Daten werden anonymisierte oder von vorneherein nicht personenbezogene Daten sein. Dennoch werden auch Beschäftigtendaten in diesem Zusammenhang in großem Umfang verarbeitet werden.

Soll den Beschäftigten anhand adaptiver Assistenzsysteme Handlungs- und Prozesswissen vermittelt werden oder sind der Arbeitsschutz, die Arbeitserleichterung und Fortbildung der Beschäftigten Teil der mit den Assistenzsystemen gestalteten Arbeitsorganisation, so ist der Bezug zum Beschäftigungsverhältnis evident. Geht es aber in erster Linie um die Steuerung und Organisation des Unternehmens, um die Steigerung der Effektivität technischer oder logistischer Abläufe, fehlt es ggf. an einem solchen unmittelbaren Bezug. Es ist daher zu klären, ob die digitale Gestaltung des Beschäftigtenumfeldes noch einem Zweck dient, der zur Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist.

Was unter „Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses“ zu verstehen ist, ist in der juristischen Literatur umstritten. Für die Befürworter eines engen Verständnisses fallen darunter nur solche Zwecke, die der Erfüllung der gegenseitigen Hauptleistungspflichten der Arbeitgeber und der Beschäftigten dienen. Ein sehr weiter Ansatz fasst unter „Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses“ zusammen, was mit dem Arbeitsverhältnis in einem ursächlichen Zusammenhang steht. Somit geht es bei dieser Sichtweise nicht ausschließlich um Zwecke des arbeitsvertraglich vereinbarten Leistungsaustausches, sondern auch um arbeitsvertragliche Nebenpflichten.

Nach dem Wortlaut von Art. 88 DSGVO dürfen die nationalen Gesetzgeber nicht nur Regelungen bezüglich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im

Beschäftigungskontext zur Erfüllung des Arbeitsvertrags erlassen, sondern können diese Regelungen u. a. auch Zwecke des Managements, der Planung und der Organisation der Arbeit sowie des Schutzes des Eigentums der Arbeitgeber und der Kunden umfassen. Die Öffnungsklausel erlaubt damit dem nationalen Gesetzgeber spezifischere Regelungen nicht nur bei der Verarbeitung von Beschäftigtendaten zur Durchführung des Arbeitsvertrags, sondern darüber hinaus insbesondere auch zu Managementzwecken und zur Arbeitsorganisation.

In § 26 Abs. 1 BDSG-neu werden Management oder Arbeitsorganisation als Zweck für die Datenerfassung und -verarbeitung nicht erwähnt. In der Gesetzesbegründung heißt es allerdings: „Der Gesetzgeber behält sich vor, Fragen des Datenschutzes im Beschäftigungsverhältnis innerhalb dieser Vorschrift oder im Rahmen eines gesonderten Gesetzes konkretisierend bestimmte Grundsätze, die im Rahmen der Rechtsprechung zum geltenden Recht bereits angelegt sind, zu regeln. Dies gilt insbesondere für das Fragerecht bei der Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, den expliziten Ausschluss von heimlichen Kontrollen im Beschäftigungsverhältnis, die Begrenzung der Lokalisierung von Beschäftigten sowie den Ausschluss von umfassenden Bewegungsprofilen, den Ausschluss von Dauerüberwachungen und die Verwendung biometrischer Daten zu Authentifizierungs- und Autorisierungszwecken.“

Hieraus wird deutlich, dass der Gesetzgeber bewusst keine gegenüber § 32 BDSG-alt erweiterte Rechtsgrundlage schaffen wollte. Damit wurden neue Fragestellungen, die sich durch die digitale Organisation des Arbeitsumfeldes ergeben können, einer gesonderten Regelung vorbehalten. Die DSGVO hat somit dem nationalen Gesetzgeber die Möglichkeit eingeräumt, auch die Verarbeitung von Beschäftigtendaten zu Zwecken der digitalen Arbeitsorganisation und -planung zu regeln. Der deutsche Gesetzgeber hat diese Befugnis nur teilweise genutzt. Die Verarbeitung von Beschäftigtendaten ist erlaubt, wenn die Datenverarbeitung in unmittelbarem Zusammenhang mit der Erfüllung arbeitsvertraglicher Pflichten steht. Daraus folgt, dass § 26 BDSG-neu für die Datenverarbeitung im Zusammenhang mit adaptiven Assistenzsystemen nur dann eine Rechtsgrundlage bietet, wenn diese Verarbeitung im Zusammenhang mit der konkreten Erfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsvertrag steht. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn die Datenverarbeitung die Tätigkeit der Beschäftigten erleichtert oder verbessert. Hierzu zählen:

- Datenbrillen, Wearables oder intelligente Handschuhe, die Anweisungen erteilen,
- Assistenzsysteme, die Fahrer zur Steuerung von Fahrzeugen lokalisieren,
- Handscanner, die von Pickern genutzt werden,
- die Erfassung von Beschäftigtendaten im Rahmen einer Mensch-Maschine-Interaktion.

Datenverarbeitung, die der Kontrolle von Beschäftigten dient, um ggf. neue Weisungen auszugeben, kann unter Umständen auch möglich sein. So kann RFID-Technik

- zur Zeiterfassung,
- zur Zutrittskontrolle,
- zur Kontrolle eines Wachmanns bei seinem Rundgang
- oder zur Kontrolle eines Wartungstechnikers bei einer Routineuntersuchung genutzt werden.

Allerdings ist insbesondere vor dem Hintergrund einer möglichen Leistungs- und Verhaltenskontrolle Vorsicht geboten. Auch wenn eine Verarbeitung aus datenschutzrechtlicher Sicht möglich ist, so sind im Zusammenhang mit der Einführung adaptiver Arbeitsassistentensysteme stets auch die Vorgaben des Betriebsverfassungsgesetzes (z. B. § 81 BetrVG) zu berücksichtigen.

Auch wenn die Datenverarbeitung die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz verbessert, indem beispielsweise Beschäftigte zum Schutz ihrer Sicherheit geortet werden können, ist dies vom Gesetz gedeckt. Wenn die Datenverarbeitung der Effektivierung betrieblicher Abläufe dient, muss jedoch die konkret bezweckte Verbesserung bereits bei der Datenerhebung feststehen. Sie darf nicht erst anhand der erhobenen Daten ermittelt werden. Nach dem Gutachten ist ein solcher Zweck bei der Ortung von Fahrzeugen zur verbesserten Einsatzplanung zu bejahen. Werden dagegen Daten nur allgemein zur Arbeitsorganisation und -planung verarbeitet, ist dies durch § 26 BDSG-neu nicht abgesichert. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn:

- Daten zunächst ohne konkreten Zweck erfasst werden und erst aus der Verarbeitung einer großen Anzahl von Daten Rückschlüsse auf Arbeitsweisen und Organisationsverbesserungen gezogen werden sollen,
- die Ortung eines Beschäftigten einem anderen Zweck dient, etwa dem Schutz von Arbeitgeberigentum oder Kunden (Beispiel Geldtransporter),
- Beschäftigtendaten während der Arbeitsausführung erhoben und anhand dieser Daten individuelle Nutzerkonten erstellt werden, um anschließend Rückschlüsse auf Fähigkeiten und Einsatzmöglichkeiten zu ziehen.

In diesen Fällen ist zu prüfen, ob der Einsatz von adaptiven Assistenzsystemen auf die Interessenabwägung nach Art. 6 Abs. 1 f DSGVO gestützt werden kann.

Rechte der Beschäftigten

Die DSGVO räumt Beschäftigten bestimmte Rechte im Hinblick auf den Umgang mit ihren Daten ein. Auch die damit korrespondierenden Pflichten der Verantwortlichen sind in der DSGVO geregelt. Zu den Betroffenenrechten gehören das Recht auf Berichtigung, das Recht auf Lö-

schung, das Recht auf Einschränkung der Verarbeitung sowie das neue Recht auf Datenübertragbarkeit oder -portabilität.

Arbeitgeber müssen ihre Beschäftigten darüber informieren, wenn sie personenbezogene Daten verwenden. Dies muss nach der DSGVO in präziser, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form geschehen, was eine klare und einfache Sprache einschließt. Dies ist im Fall adaptiver Arbeitsassistentensysteme angesichts der möglichen Komplexität der Systeme und der Menge anfallender Daten eine große Herausforderung. Die Autoren des BAuA-Berichts empfehlen deshalb, dass je umfangreicher und komplexer die Datenverarbeitung ist, dies durch ein desto größeres Maß an Transparenz gegenüber den betroffenen Personen zu kompensieren.

Technischer Datenschutz

Datenschutz ist keine rein juristische Fragestellung, sondern muss bereits bei der technischen Konzipierung und Programmierung datenverarbeitender Systeme berücksichtigt werden. Dabei können die Weichen für eine spätere möglichst datensensible Handhabung gestellt werden. Durch eine datenschutzfreundliche Technikgestaltung und entsprechende Voreinstellungen wird der Datenschutz auch ohne intensive Mitwirkung der Betroffenen gewährleistet. Dies ist insofern wichtig, als dass Beschäftigte auf die Einhaltung der rechtlichen Vorgaben vertrauen. Unternehmen haben zudem häufig ein Interesse daran, Daten zu sammeln – gerade im Kontext von Big Data Anwendungen und Industrie 4.0.

Sanktionsbewehrter technischer Datenschutz stellt ein Mittel dar, Gefahren für den Datenschutz zu begegnen. Dadurch werden Verantwortliche veranlasst, sogenannte „Privacy Enhancing Technologies“ zu integrieren. Ziel ist es, die Datenmenge auf diese Weise technisch zu begrenzen und nur wirklich notwendige Daten zu erfassen. Die schon vor dem Inkrafttreten der DSGVO nationalrechtlich kodifizierten Grundsätze der Datenvermeidung und Datensparsamkeit sollen durch technischen Datenschutz praktisch umgesetzt werden.

Weiterführende Informationen

- 1 B. Varadinek, M. Indenhuck, E. Surowiecki: Rechtliche Anforderungen an den Datenschutz bei adaptiven Arbeitsassistentensystemen. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2018.