

12.02.2020

## DIGITAL FUTURE

### REFORMBEDARF UND HANDLUNGSOPTIONEN IN DER IT-MITBESTIMMUNG

Infolge der Digitalisierung hat die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen erhebliche zusätzliche Bedeutung gewonnen. Dieses Mitbestimmungsrecht verursacht derzeit einen Verhandlungsaufwand, der in Betrieben nur noch schwer handhabbar ist und nicht zu zeitgemäßen Arbeitsabläufen passt.

Der Aufsatz der Autorinnen in der NZA, Heft 23/2019 schlägt eine Reform des Mitbestimmungstatbestandes vor. Der Tatbestand sollte sinnvoll auf das Datenschutzrecht abgestimmt werden und nicht länger an die Einführung technischer Systeme, sondern an **Datenverarbeitungsprozesse** anknüpfen. Wie im Datenschutz sollte es auf den **Zweck** einer **Verarbeitung**, nicht auf die Eignung eines Systems abstellen. Nachdem die Datenschutzbehörden mit eindrucksvollen Bußgeldern dem Datenschutzrecht in den Betrieben zur Beachtung verhelfen, muss diese Aufgabe nicht (länger) vom Betriebsrat übernommen werden. Die Mitbestimmung könnte sich deshalb auf solche Verarbeitungsvorgänge konzentrieren, die Arbeitnehmer **vergleichend** in ihrem Verhalten oder ihrer Leistung kontrollieren. Alle anderen Anwendungsfälle des bisherigen Mitbestimmungstatbestandes wären mit dem Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten durch das Datenschutzrecht (§ 26 BDSG) und die Anforderungen an die Datenschutzorganisation und -dokumentation angemessen berücksichtigt.

Solange das Gesetz nicht geändert wird, vereinfachen sich Mitbestimmungsverfahren in den Betrieben, wenn typische Vorfragen tariflich geregelt werden oder von den Herstellern kundenfreundlich bereits in Systembeschreibungen so aufbereitet werden, dass sie sich zertifizieren ließen (z. B. „Welche Arbeitnehmerdaten sind für welche Verarbeitung in der Buchhaltung, Personalverwaltung usw. erforderlich?“). Entweder durch Gesetz oder durch andere Regelungsmechanismen und Gestaltungen der Verhandlung muss das Mitbestimmungsrecht seinem Regelungszweck entsprechend auf seine zentrale Bedeutung für vergleichende Leistungs- und Verhaltenskontrollen zurückgeführt werden.

Den gesamten Aufsatz finden Sie in Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht – NZA 2019, S. 1612-1620.

#### EXPERTISE

Arbeitsrecht  
Digital Future

#### LAWYERS

Dr. Katrin Haußmann  
Luca Maria Thieme