

# Was gilt beim Einsatz von Wearables?

**DATENSCHUTZ** *Viele Menschen nutzen Wearables im Alltag, z. B. beim Joggen. Was im Privatleben schon recht weitverbreitet ist, interessiert nun auch die Unternehmen. Das eröffnet ganz neue Herausforderungen für den Beschäftigtendatenschutz.*

VON ROMAN ACHMATOW

## DARUM GEHT ES

1. Auch im betrieblichen Kontext kommen Wearables zum Einsatz.
2. Sie unterstützen Beschäftigte und vermeiden Belastungen.
3. Wichtig ist es, die Datenverarbeitung der digitalen Helfer zu beschränken.

**A**us dem privaten Alltag vieler Menschen sind sie kaum noch wegzudenken. Ob beim Joggen, Radfahren oder Gaming: Wearables – also technische Hilfsmittel, die am Körper getragen werden – haben sich in vielen Bereichen des alltäglichen Lebens bereits durchgesetzt und erfreuen sich weiterhin zunehmender Beliebtheit.

Auch im Kontext von Arbeit und Digitalisierung spielen die Einsatzmöglichkeiten solcher Assistenzsysteme eine immer größere Rolle. Mit der Hilfe von Wearables können über Sensoren gemessene Daten zu Bewegungen, Abläufen oder gar Körperfunktionen aufbereitet und damit sicht- sowie nutzbar gemacht werden. Unternehmen versprechen sich hiervon effizientere Prozesse, eine Reduktion von Fehlerquoten oder schnellere Einarbeitungsphasen.

Allerdings werden durch die Nutzung der Tools auch enorme Mengen zusätzlicher Daten generiert, die neue Wege für die Kontrolle und Überwachung von Beschäftigten ebnen können. Bei Unkenntnis über die Art der verarbeiteten Daten, den Umfang, die Frequenz der Datenerhebung und den Datenempfänger führt ein entsprechender Einsatz zu großer Verunsicherung und permanentem Überwachungsdruck bei den Kolleginnen und Kollegen. Betriebliche Interessenvertretungen sollten hier besonders achtsam sein und den Einsatz streng und möglichst konkret regeln. Hierbei stellt sich die Frage, welche Folgen Wearables aus Sicht des Beschäftigtendaten-

schutzes haben und auf welche Herausforderungen betriebliche Interessenvertretungen sich (künftig) einstellen müssen.

## Einsatz im Betrieb: Chancen und Risiken

Zunächst einmal das Positive: Aus Beschäftigtensicht haben Wearables das Potenzial, Arbeitsabläufe maßgeblich zu erleichtern und die Ergonomie im Betrieb zu verbessern. Dabei können Unternehmen auf eine Vielzahl an Gadgets zurückgreifen: Von Barcode-Scannern über RFID-Armbänder und Smart-Watches bis hin zu Exoskeletten, die umgangssprachlich als Roboteranzüge bekannt sind.

### BEGRIFF

Exoskelette sind äußerliche Stützkonstruktionen für körperlich arbeitende Personen. Sie werden von außen an den Körper angelegt – etwa vergleichbar mit einem Wanderrucksack mit Hüftgurt. Die Skelette bieten eine Stützstruktur, die Muskeln und Gelenke beispielsweise bei Arbeiten über Kopf entlastet. Aber auch eine Entlastung des Rückens beim Heben schwerer Gegenstände oder eine Entlastung der Beine bei überwiegend stehenden Tätigkeiten ist möglich. Denkbares Einsatzgebiet von Exoskeletten sind Handwerksbetriebe und Fertigungsanlagen – z.B. in der Automobilbranche.

Durch eine arbeitnehmerfreundliche Konfiguration der technischen Helfer kann unerwünschte Komplexität im Arbeitsalltag abgebaut und Stress vermindert werden. Beispielsweise können Datenbrillen Beschäftigte in der Kommissionierung durch visuelle Arbeitsanweisungen unterstützen und effizient durch das Lager führen (»Pick-by-Vision«). Auch die Themen Arbeitssicherheit, Gesundheitsvorsorge oder Barrierefreiheit würden unter angemessenen Bedingungen gefördert und unterstützt.

Nichtsdestotrotz birgt jede Neuerung auch Risiken, die frühzeitig erkannt und abgewehrt werden müssen. Technische Vorrichtungen bieten immer auch das Potenzial, neue umfassende Kontroll- und Rationalisierungsprozesse anzustoßen. Häufig geht es Arbeitgebern beim Einsatz technischer Infrastruktur darum, Beschäftigte noch effizienter einzusetzen und zu organisieren. Die Möglichkeiten zum Sammeln und Auswerten von Daten scheinen dabei schier endlos zu sein: Vom Abgriff sensibler Gesundheitsdaten bis hin zur Erstellung von Gefühlsprofilen ist theoretisch alles denkbar und mittlerweile auch technisch umsetzbar. Da Gesundheitsdaten zu den Kategorien besonderer personenbezogener Daten zählen, sind sie besonders zu schützen.

Einen genauen Blick sollten Betriebsräte auf die Verarbeitung von Leistungsdaten werfen. So könnte die eben noch gepriesene Datenbrille aus der Kommissionierung unter veränderten Umständen auch dazu genutzt werden, Positionsdaten systematisch aufzuzeichnen und personenbezogene Leistungsprofile oder -rankings zu erstellen. Ebenso könnte die Brille Audio- und Videoaufzeichnungen während der Arbeitszeit anfertigen. Denken wir diese Möglichkeiten weiter, resultiert daraus im schlimmsten Fall die bekannte Metapher der »gläsernen Belegschaft«.

### Kollektivvereinbarungen und gesetzliche Rahmenbedingungen

Beschäftigtendaten dürfen grundsätzlich nicht verarbeitet werden, es sei denn, es liegt ein Erlaubnistatbestand nach § 26 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) vor. Aus Sicht der Gremien besonders zu betonen ist hier der Erlaubnistatbestand auf Grundlage einer Kollektivvereinbarung nach § 26 Abs. 4 BDSG. So

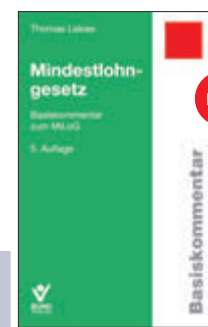
sind Betriebs- oder Dienstvereinbarungen ein zulässiges Mittel zur Regelung erlaubter Datenverarbeitung. Bezogen auf das Thema Wearables stellen Kollektivvereinbarungen damit eine wesentliche Möglichkeit zur direkten Einflussnahme auf den Einsatz von Wearables im Betrieb dar.

Ohnehin ist aber die Einführung und Anwendung von Wearables und anderen technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt oder geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmenden zu überwachen, sowohl laut Betriebsverfassungsgesetz (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG) als auch Bundespersonalvertretungsgesetz (§ 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG) zwingend mitbestimmungspflichtig. Hierbei ist nicht ausschlaggebend, ob die technischen Einrichtungen zur Überwachung im Betrieb eingesetzt werden sollen, sondern ob sie hierzu theoretisch die Möglichkeit bieten. Entsprechend haben betriebliche Interessenvertretungen hier die Chance, die Planung, Einführung, Nutzung sowie Änderung der technischen Hilfsmittel mitzugestalten und den Umgang mit Beschäftigtendaten zu konkretisieren.

Ganz unabhängig davon, auf Basis welches Erlaubnistatbestands die Verarbeitung von Beschäftigtendaten gerechtfertigt ist und welche Regelungen im Rahmen einer Kollektivvereinbarung getroffen werden, müssen die Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten nach Art. 5 Abs. 1 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) berücksichtigt werden. Sie können auch nicht durch Kollektivvereinbarungen umgangen werden. Betriebs- und Personalräte müssen die Grundsätze kennen, um im Rahmen ihrer Überwachungspflicht geplante oder bereits laufende Datenverarbeitungen an diesen Maßstäben zu messen (zu den Grundsätzen nach Art. 5 DSGVO ausführlich *Schierbaum*, So berücksichtigen Sie den Datenschutz, Computer und Arbeit 3/2020, S. 25 ff.)

Darüber hinaus sind im Zusammenhang mit Wearables auch die Vorschriften zur Datensicherheit nach Art. 32 ff. DSGVO zu beachten (zu technisch-organisatorischen Maßnahmen nach Art. 32 DSGVO *Cors*, Wer ist dieser TOM?, Computer und Arbeit 4/2021, S. 24 ff.). Lassen sich mit den technischen Helfern Gesundheitsdaten der Beschäftigten verarbeiten, ist in aller Regel auch eine Datenschutzfolgenabschätzung nach Art. 35 DSGVO

## Neues beim Mindestlohn



### Lakies Mindestlohn-gesetz

Basiskommentar zum MiLoG  
5., aktualisierte Auflage  
2021. 462 Seiten, kartoniert  
€ 39,90  
ISBN 978-3-7663-7081-5

[buchundmehr.de/7081](https://buchundmehr.de/7081)

**BUCH  
& MEHR**

service@buchundmehr.de  
Info-Telefon: 069/95 20 53-0

erforderlich (dazu Cors, Mysterium DSFA – ein Handlungsleitfaden, Computer und Arbeit 6/2020, S. 24 ff.).

Es lässt sich also festhalten, dass die rechtlichen Voraussetzungen für eine aktive Mitbestimmung beim Thema Wearables weite Spielräume eröffnen. Entsprechend gilt es für betriebliche Interessenvertretungen, frühzeitig aktiv zu werden und die Anforderungen an Planung, Einführung, Nutzung und Änderung von Wearables im Sinne der Kolleginnen und Kollegen mitzugestalten.

### Was müssen Gremien beachten?

Wichtig ist, dass der Arbeitgeber regelmäßig Informationen bezüglich der Planung und Umsetzung, der verwendeten Technologien sowie der beschäftigungs- und datenschutzrelevanten Aspekte liefert. Darauf aufbauend soll eine klare Verständigung über den Zweck der neuen Technologien und ihrer Datengenerierung erfolgen: Welche Daten werden von wem zu welchem Zweck wann und wie genutzt? Wie werden Beschäftigte über die Verarbeitung ihrer Daten informiert? Welche (Meta-)Daten erzeugt ein Unternehmen und wer hat darauf alles Zugriff? Welche Analysen durchlaufen die Daten, damit wer zu welchen (falschen) Annahmen kommt?

All diese Fragen helfen dabei, den Zweck des Einsatzes genau zu bestimmen und einzuschätzen, inwiefern die Vorteile für Beschäftigte zum Tragen kommen, während Nachteile weitestgehend ausgeschlossen werden.

Konkret sollte eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung die Nutzung der Verarbeitung von Beschäftigtendaten durch Wearables eng auf die erforderlichen Zwecke hin regeln. Das bedeutet:

- Konkrete Festschreibung der Zwecke zu denen die Daten verwendet werden
- Eine eindeutige Benennung der Daten bzw. Datenkategorien
- Eine Beschränkung der Datenerhebung auf die für den Zweck erforderlichen Daten. Dies bezieht sich sowohl auf die Datenkategorie (Art der Daten), als auch auf die Frequenz der Datenerhebung. Oftmals können die Bezüge von Beschäftigtendaten entfernt werden, wenn es sich z. B. um reine Logistikkdaten handelt und eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle nicht beabsichtigt ist.

### LESETIPPS

- Evers, M., Krzywdzinski, M., & Pfeiffer, S. (2019). Wearable Computing im Betrieb gestalten. *Arbeit – Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, S. 3–27. Abgerufen am 20.4.2020 von <https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/arbeit-2019-0002/html>
- Faller, G. (Dezember 2020). Wearable und App: Was kommt auf uns zu? *Gute Arbeit*, S. 25–30.
- Hans-Böckler-Stiftung (Februar 2021). Eine Frage der Macht. *Magazin Mitbestimmung*, abrufbar auf [www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)
- Schnebbe, M. (20.5.2020). Digitale Assistenzsysteme in der Industrie und Produktion. *Datenschutz und Datensicherheit*, S. 398–400.
- Tornau, J. (Oktober 2018). Wearables: Neue Einheit von Mensch und Maschine. (Hans-Böckler-Stiftung, Hrsg.) *Magazin Mitbestimmung*, abrufbar auf [www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)

- Festlegung und Begrenzung der Datenempfänger, also der Personen, die einen Zugang zu den Beschäftigtendaten erhalten
- Kurze Aufbewahrungsfristen für die Beschäftigtendaten
- Je nach Einsatzgebiet der Wearables: Freiwilligkeitsgebot bezüglich der Nutzung bei gleichzeitigem Nachteilsverbot

Zusätzlich haben betriebliche Gremien die Möglichkeit, externen Sachverstand hinzuzuziehen und sollten gerade bei technisch schwer zu überblickenden Themenfeldern davon Gebrauch machen. Ob Datenschutzbrille oder Roboteranzug, technische Vorrichtungen sollten an die Bedürfnisse des Betriebs und der Belegschaft angepasst sein. So können Risiken ausgeschaltet und Chancen voll genutzt werden, damit die gläserne Belegschaft nicht irgendwann zur unerwünschten Realität wird. ◀



**Roman Achmatow**, Berater für Interessenvertretungen mit Schwerpunkt Datenschutz und IT-Mitbestimmung bei der TBS NRW.