

# Rechtliche Compliance 4.0 - Hot Spots

Dr. Philipp Maier, LL.M. | Partner, Wien

Dr. Lukas Feiler, SSCP, CIPP/E | Senior Associate, Wien

31. Mai 2016



**Datenschutz 4.0**

# Von Datenschutz zu Dateneigentum

- Realisierung des wirtschaftlichen Werts von Daten
  - Effizienzsteigerung – Predictive Analytics für SCM/Wartung
  - Forschung & Entwicklung
  - personenbezogene Werbung & Preisdifferenzierung
- Komponenten eines Eigentums an Daten
  - Entscheidungsmacht über Art der Verwendung
  - exklusive Rechte
  - Übertragbarkeit & Lizenzierbarkeit
- Datenschutz als Wegbereiter für Dateneigentum

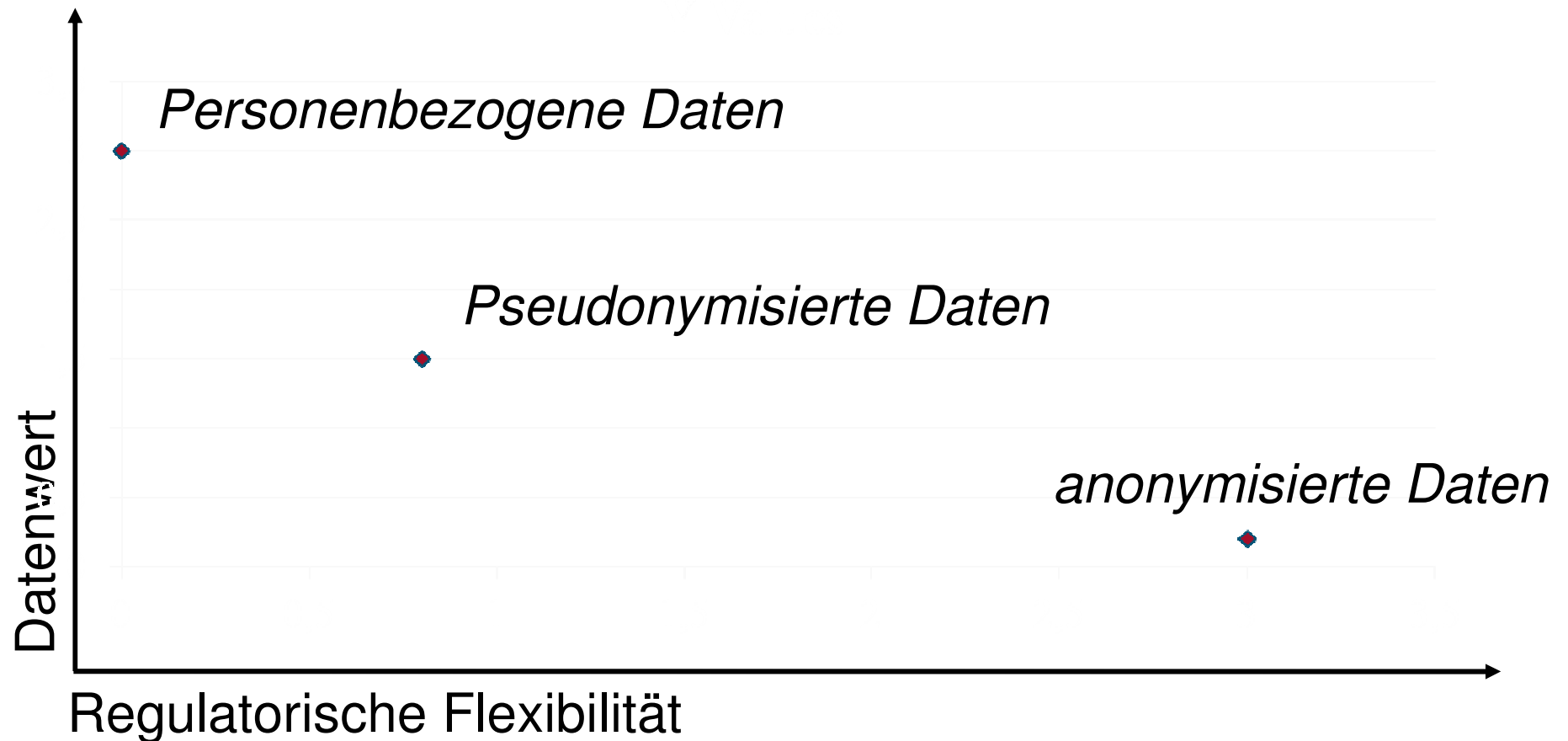
# Komponenten des Dateneigentums – 1 von 2

- Entscheidungsmacht über Art der Verwendung
  - personenbezogen oder pseudonymisiert
    - AG entscheidet über Mittel & Zwecke der Verarbeitung
    - Rechtsgrundlage für Verarbeitungszwecke notwendig
  - anonymisiert
    - vollständige Entscheidungsfreiheit
- exklusive Rechte
  - Sonderrechtsschutz nach UrhG sehr selten
  - personenbezogen: Ansprüche gegen Dritte nach UWG
  - anonymisiert: Geschäftsgeheimnis bzw. NDAs

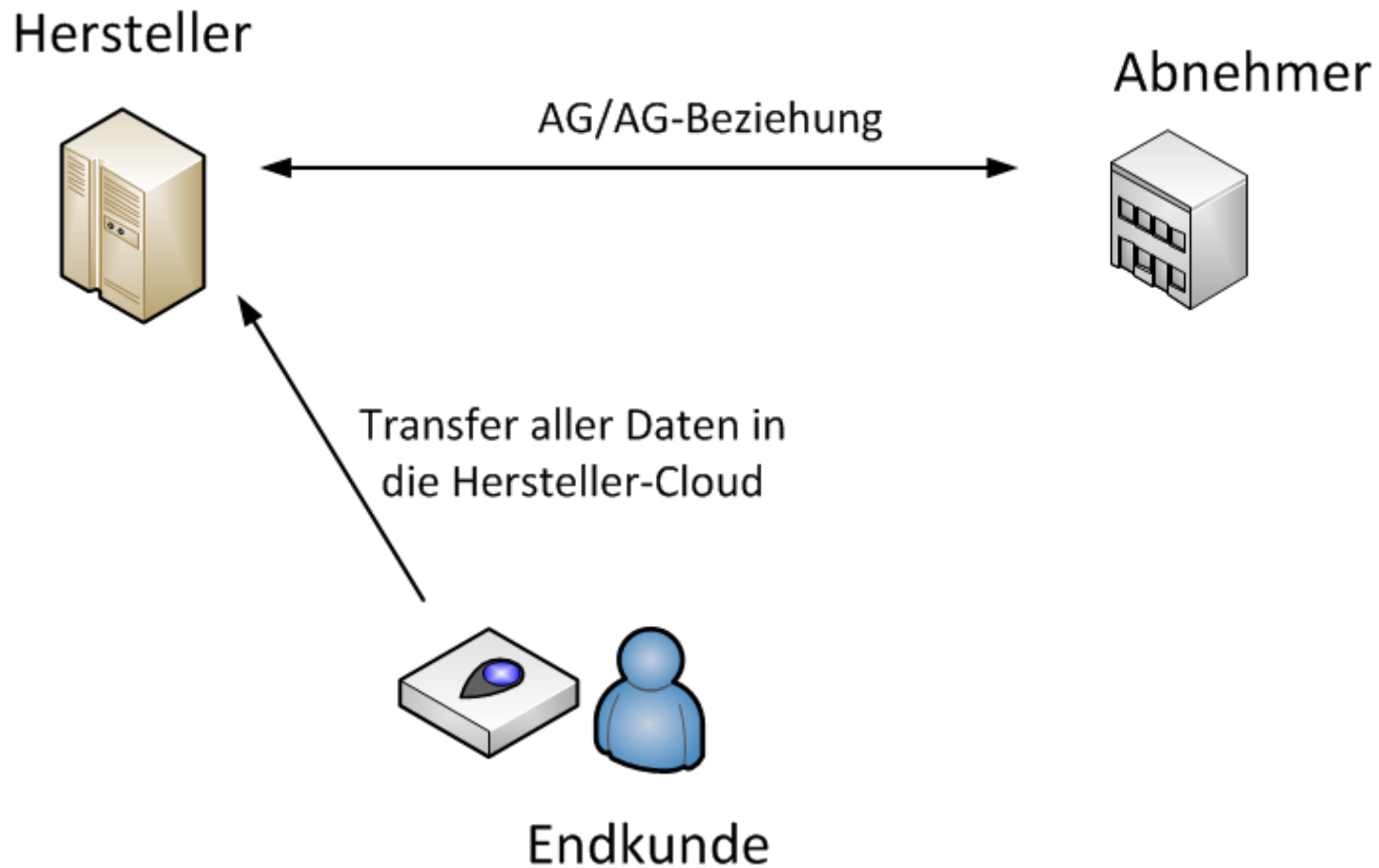
# Komponenten des Dateneigentums – 2 von 2

- Übertragbarkeit & Lizenzierbarkeit
  - personenbezogen: Rechtsgrundlage notwendig
    - direkt personenbezogen: idR Zustimmung
    - pseudonymisiert: idR ohne Zustimmung möglich
  - anonymisiert: keine Einschränkungen

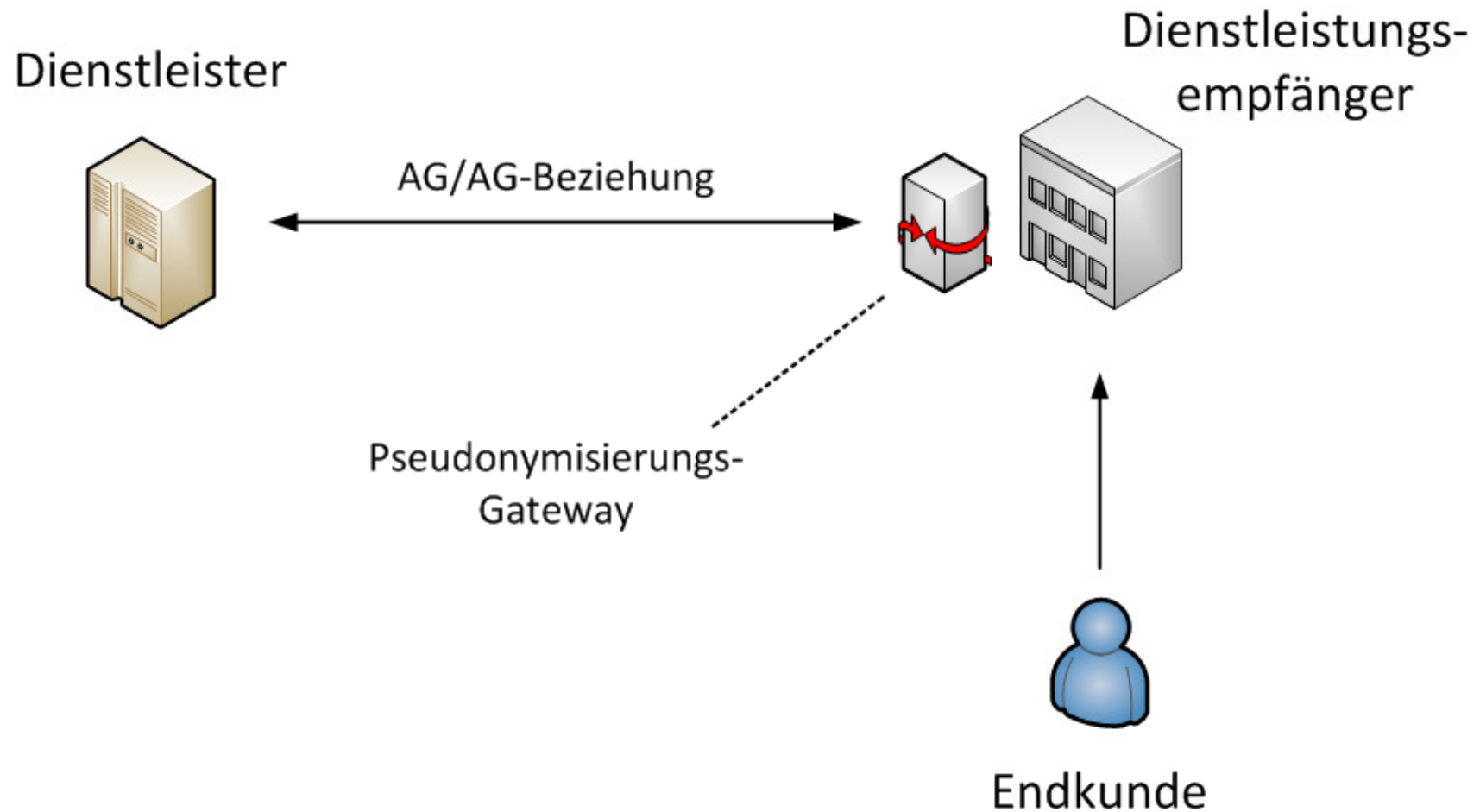
# Datenwert vs. regulatorische Flexibilität



# Case Study Nr. 1 – Wertmaximierung durch AG-Stellung



# Case Study Nr. 2 – Pflichtenreduktion durch Pseudonymisierung





**Cyber Security 4.0**

# Rechtsvorteile angemessener Cyber Security

- Aufrechterhaltung des Schutzes von Geschäftsgeheimnissen
  - Geschäftsgeheimnis-RL: angemessener Schutz erforderlich
- Aufrechterhaltung der Patentierbarkeit von Erfindungen
  - Neuheit der Erfindung erforderlich
  - Veröffentlichung durch Hacker Vernichtet Neuheit
  - Einzige Verteidigung: Beweis des Zusammenhangs zwischen Hacking & neuheitsschädlicher Veröffentlichung

# Rechtliche Pflichten zur Cyber Security

- Pflicht zur Datensicherheit (§ 14 DSG 2000 / Art 32 DSGVO)
  - Risiko-angemessene Maßnahmen erforderlich
- Pflicht zur Implementierung eines IKS (§ 82 AktG, § 22 GmbHG)
  - Geschäftsleitung haftet für unzulässiges IKS
  - IKS muss insb. Vermögen & Abrechnungsdaten sichern
- Pflicht zur Infrastruktursicherheit nach NIS-RL / IT-SicherheitsG
  - Energie, Wasser, Transport, Banken, Finanzmarkt, Gesundheit, Internetinfrastruktur, Online-Marktplätze, Suchmaschinen, Cloud Computing-Anbieter
  - Risiko-angemessene Maßnahmen erforderlich

# **Macht des Betriebsrats**

## Macht des Betriebsrats

- Keine digitale Transformation ohne Einbindung des Betriebsrats
  - Nicht nur Informations- und Beratungsrechte, sondern auch Zustimmungsrechte
- Informations- und Beratungsrechte bei Umstellung auf digitalisierte Arbeitsprozesse / Einführung neuer Technologien
- Die bloße Übertragung von MA-Daten zustimmungspflichtig!
- Zustimmung auch bei digitalisierter Personaldatenverwaltung (HRIS) notwendig
  - Zusätzlich: Informations- und Prüfrechte des BR

## Macht des Betriebsrats

- Zustimmung notwendig, wenn Digitalisierung zur Mitarbeiterkontrolle führt, z.B. durch
  - Verwendung von Smart Devices
  - Digitale Prozesssteuerung
  - Digitale Kommunikationsprozesse
  - Videoaufnahmen (Datenschutz!)
- Mitarbeiterbeurteilung mittels digital gesammelter Daten muss durch eine Betriebsvereinbarung abgedeckt werden
- Flexible Arbeitszeitmodelle meist von der Zustimmung des Betriebsrats abhängig

## Macht des Betriebsrats

- Benützung der IT-Infrastruktur
  - Generelle Regelung durch eine Betriebsvereinbarung möglich
  - Bei Weigerung des Betriebsrats kann Schlichtungsstelle angerufen werden
  
- Regelungen zur “Bring Your Own Device”-Modellen
  - Regelungen zum Datenschutz
  - Spam- und Virenschutz, Passwortschutz
    - Erzwingbarkeit der Betriebsvereinbarung über die Schlichtungsstelle
  
- Generelle Regeln zur Aus- und Weiterbildung

## Macht des Betriebsrats

- Bei Verstößen gegen die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats:
  - Rechtswidrigkeit der Maßnahme
  - Unterlassungsanspruch
  - Beseitigungsanspruch
  - Reputationsrisiko
  
- Falls kein Betriebsrat errichtet ist:
  - Zustimmung jedes einzelnen Arbeitnehmers bei Kontrollmaßnahmen
  - Zustimmung zu Unternehmensrichtlinien (z.B. BYOD, IT-Benützungsregeln, Arbeitszeit, Ausbildung)



# **Flexible Arbeitszeitmodelle**

# Flexible Arbeitszeitmodelle

- **Vertrauensarbeitszeit**
  - Keine Kontrolle der Arbeitszeit
  - Keine festen / vereinbarten Arbeitszeiten
  - Vertrauen darauf, dass Mitarbeiter vertragliche Pflichten ohne Überprüfung erfüllen
  - Dienstverhältnis ist ergebnis – nicht zeitorientiert
  - Konzept der Vertrauensarbeitszeit existiert im österreichischen Recht (noch) nicht
  - Vereinbarung von “reiner” Vertrauensarbeitszeit:
    - Nichtig
    - Annahme eines “angemessenen Arbeitszeit”
  - Alternative: extensives Gleitzeitmodell

# Flexible Arbeitszeitmodelle

## – Gleitzeit

- Das einzige Arbeitszeitmodell mit MA-Selbstbestimmung
- Grundvoraussetzungen:
  - Gleitzeitperiode
  - Gleitzeitrahmen
  - Übertragbarkeit von Zeitsalden
  - Fiktive Normalarbeitszeit
- Betriebsvereinbarung oder – wenn kein BR – Einzelvereinbarung
- Höchstarbeitszeitgrenzen, Ruhezeiten und Zeitaufzeichnung trotzdem zu beachten

# Flexible Arbeitszeitmodelle

## – **Durchrechnungsmodelle**

- Kollektivvertragliche Ermächtigung notwendig
- Durchrechnungszeitraum von bis zu einem Jahr möglich
- Arbeitszeitvereinbarung und Zeitaufzeichnung trotzdem notwendig
- Hauptvorteil: Reduzierung von Überstunden

**Work on Call**

# Work on Call

## – **Rufbereitschaft**

- KEINE echte Arbeitszeit
  - Kein Entgelt oder geringere Entlohnung während Rufbereitschaft
- Arbeitsort wird freigewählt
- Mitarbeiter kann über die Verwendung der Rufbereitschaftszeiten im Wesentlichen frei entscheiden
- Längere Tagesarbeitszeit (bis zu 12 Stunden)
- Möglichkeit der Unterbrechung der Ruhezeit
- Rufbereitschaft darf nur an zehn Tagen pro Monat
- Wie bei allen WOC-Modellen: Vereinbarung einer bestimmten Arbeitszeit
  - kein ad-hoc-Einsatz von Mitarbeitern zulässig

# Work on Call

- **Arbeitsbereitschaft**
  - ECHTE Arbeitszeit
    - wie normale Arbeitszeit zu entlohnen
  - Arbeitnehmer muss sich an einem im Voraus bestimmten Ort aufhalten, um im Bedarfsfall jederzeit zu arbeiten
  - Arbeitsleistungen werden oft abgerufen und die Arbeit hat dann eine hohe Intensität hat (sonst Umgehungsgefahr)
  - Wochenarbeitszeit bis 60h, tägliche Arbeitszeit bis 12h, wenn ein Kollektivvertrag oder eine Betriebsvereinbarung dies erlaubt

# Work on Call

## – **Arbeitskräftepools**

- Fallweiser Einsatz mit befristeten Arbeitsverträgen
- Rahmenvereinbarung über Entlohnung
- Strenge Voraussetzungen, insb.
  - Arbeitskräfte können Einsätze sanktionslos ablehnen
  - Arbeitskräfte geben selbst bekannt, wann sie Zeit für einen Arbeitseinsatz haben
  - Arbeitskräfte können sich von anderen Personen vertreten lassen
  - Wird nur als Nebenbeschäftigung durchgeführt



**Telearbeit / Home-Office**

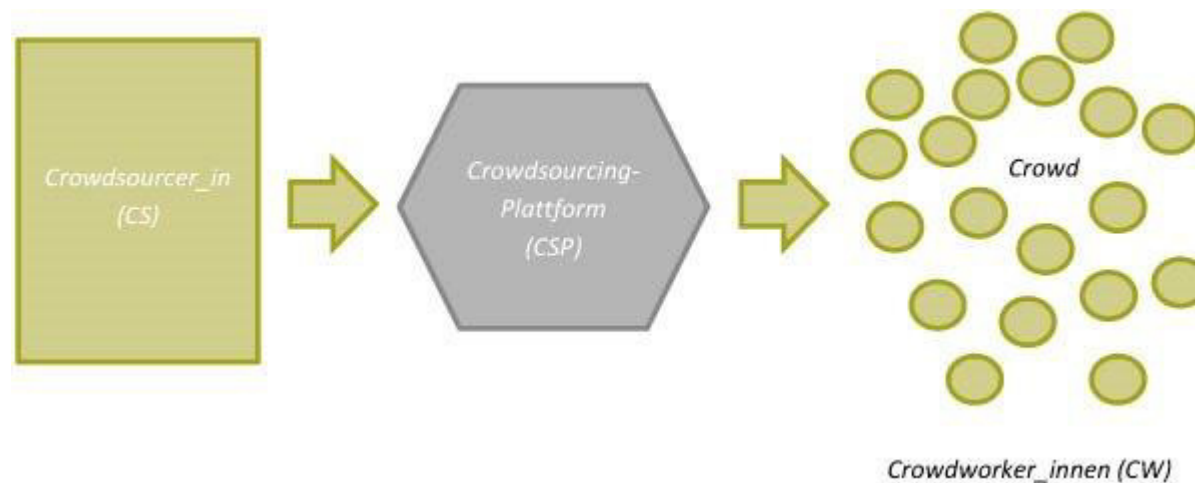
# Telearbeit

- Kostenvorteile für Unternehmen  
+ Ersparnisse für Mitarbeiter und größere persönliche Freiheit
- Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung bleibt – aber bestimmte Erleichterungen (Saldenaufzeichnung)
- Home-Office-Vereinbarung und Kontrollmechanismen sind Muss für praktische Umsetzbarkeit
- Bei „Bildschirmarbeitsplätzen“ gibt es besondere Vorschriften zum AN-Schutz

**Trend: Crowdfunding**

# Crowdworking

- Arbeit wird nicht bestimmten Individuen angeboten, sondern über Internet-Plattform einer „Crowd“
- „Crowd“ keine festen Mitarbeiter, sondern Selbständige




# Crowdworking

- Vertraglicher Rahmenbedingungen durch AGBs
  - Meistens: Kein Vertragsverhältnis zwischen Crowdworkern und Crowdworking-Plattform
  - Crowdworking Plattform „Vermittler“ von Dienstleistungen
- Gefahr der Scheinselbständigkeit
- Anwendbares Recht?

Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!

Baker & McKenzie denkt von Anfang an global. Seit der Gründung. Internationalität liegt uns in den Genen.



**BAKER & MCKENZIE**

**Dr. Philipp Maier, LL.M.**  
Partner

Baker & McKenzie  
Diwok Hermann Petsche  
Rechtsanwälte LLP & Co. KG

Schottenring 25  
1010 Wien

T: +43 1 2 42 50 526  
M: +43 664 6 06 46 526  
[Philipp.Maier@bakermckenzie.com](mailto:Philipp.Maier@bakermckenzie.com)



**BAKER & MCKENZIE**

**Dr. Lukas Feiler, SSCP, CIPP/E**  
Senior Associate

Baker & McKenzie  
Diwok Hermann Petsche  
Rechtsanwälte LLP & Co. KG

Schottenring 25  
1010 Wien

T: +43 1 2 42 50 450  
M: +43 664 6 06 46 450  
[Lukas.Feiler@bakermckenzie.com](mailto:Lukas.Feiler@bakermckenzie.com)

Diwok Hermann Petsche Rechtsanwälte LLP & Co KG ist ein Mitglied von Baker & McKenzie International, einem Verein nach dem Recht der Schweiz mit weltweiten Baker & McKenzie-Anwalts-gesellschaften. Der allgemeinen Übung von Beratungsunternehmen folgend, bezeichnen wir als "Partner" einen Freiberufler, der als Gesellschafter oder in vergleichbarer Funktion für ein Mitglied von Baker & McKenzie International tätig ist. Als "Büros" bezeichnen wir die Kanzleistandorte der Mitglieder von Baker & McKenzie International.