

## **Schriftliche Stellungnahme zur Anhörung von Sachverständigen in der Enquetekommission I zu „Daten-, Arbeits- und Gesundheitsschutz in der digitalen Arbeitswelt“ am 1. April 2019**

Der der Anhörung zugrunde liegende und die Einsetzung der Enquetekommission „Digitale Transformation der Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen“ begründende Antrag (Drucksache 17/2405) lässt in der Beschreibung der Ausgangslage offen, in welcher konkreten Art und Weise der digitale Wandel den Arbeitsmarkt bereits verändert bzw. noch verändern wird. Implizit wird die größtenteils unstrittige Feststellung getroffen, dass es durch die zunehmende digitale Durchdringung von Gesellschaft und Wirtschaft zu Veränderungsprozessen kommen wird. Vernachlässigbar erscheint an der Stelle die Feststellung, dass die gemeinhin mit der Digitalisierung begründeten strukturellen Veränderungsprozesse nicht alleinig auf selbige rückführ- und durch sie begründbar erscheinen. Vielmehr ist es ein Wechselspiel vieler sich einander bedingender Megatrends, die ursächlich für die zunehmend diskutierten Veränderungsprozesse sind<sup>1</sup>. Demnach würde eine einseitige sowie monothematische oder gar auf einzelne Branchen reduzierte Betrachtung des Sachverhalts der zu behandelnden Herausforderungen nicht gerecht.

Richtigerweise stellt daher auch der Antrag fest, dass in der Vergangenheit „der politische Fokus stark auf verschiedene Teilszenarien ausgerichtet [war und] die generelle Debatte über die großen Veränderungsszenarien und die daraus entstehenden Handlungsnotwendigkeiten [...] ausgeblendet [wurde].“<sup>2</sup> Der Autor kann diese Sichtweise aus eigenem Mitwirken als Gründungsmitglied des Beirats Digitale Wirtschaft NRW durchaus teilen. Allerdings muss bei dieser Feststellung berücksichtigt werden, dass in Summe und im Vergleich zu anderen Bundesländern Nordrhein-Westfalen vergleichsweise früh im Jahre 2014 die Fragestellungen der digitalen Transformation aufgegriffen hat. In Folge einer zunächst einseitigen Fokussierung auf die Domäne der Transformation der Wirtschaft hat die Landesregierung mit der Initiative ‚Wirtschaft und Arbeit 4.0‘ versucht ein landespolitisches ‚Gegengewicht‘ zu positionieren. Allen Ansätzen war aber gemein, dass sie auf Seiten der politischen Entscheidungsträger auf einen kaum ausgeprägten Resonanzboden gestoßen sind, der für eine breite Ausrichtung landespolitischer Domänen am Phänomen der Digitalen Transformation notwendig gewesen wäre.

Allerdings stellt sich damit einleitend auch hier die Frage, ob die in diesem Antrag intendierte Fokussierung auf die Auswirkungen der digitalen Transformation auf die Arbeitswelt als ausreichend gewertet werden kann, um die digitale Transformation i.S. der Menschen und des Bundeslandes positiv zu gestalten. Wenngleich die Fragenkataloge des ursprünglichen Antrags ebenso wie die Fragen zu dieser Anhörung versuchen eine im didaktischen Sinne ausgleichende Verteilung zwischen Chancen- und Risikobezug darzustellen, sind sie ob ihrer perzeptorischen Wirkung durchaus einseitig tendenziös, eher die Risikoseite fokussierend ausgestaltet und begünstigen damit eine dem digitalen Wandel gegenüber abwehrende Grundhaltung einzunehmen.

Damit einher geht letztlich die Befürchtung, dass die Ergebnisse der Enquetekommission I hinter den Möglichkeiten und Notwendigkeiten einer umfassenden Erörterung der

<sup>1</sup> vgl. John Naisbitt: Megatrends: Ten New Directions Transforming Our Lives, 1982.

<sup>2</sup> Drucksache 17/2405, S. 3.

gesamtgesellschaftlichen Dimension der digitalen Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft zurückbleiben werden. Zumal nach der Landtagswahl ein deutlich holistischerer Ansatz erwartbar gewesen wäre. „War die bisherige Digitalisierungspolitik überwiegend durch einzelne Regulierungsmaßnahmen und unkoordinierte Förderprojekte geprägt, kann jetzt mit dem Tandem aus Digitalministerium und Landtagsausschuss nicht nur eine Digitalpolitik aus einem Guss etabliert werden. Vielmehr kann nun auch eine ambitionierte Strategie einer digitalen Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft in NRW entworfen und realisiert werden, die der Mächtigkeit des beharrlichen Megatrends Digitalisierung gewachsen ist und den Ansprüchen des traditionsreichen Bundeslandes entspricht.“<sup>3</sup>

Demnach ist an die inhaltliche Debatte in der Enquetekommission I der Anspruch zu richten, möglichst auch einen Blickwinkel einzunehmen, der es ermöglicht, dass Nordrhein-Westfalen auch weiterhin im nationalen und internationalen Wettbewerb bestehen kann. Dazu „bedarf es der frühzeitigen Schaffung von Voraussetzungen, mittels derer in der Zukunft in NRW aus eigener Kraft noch mehr digitale Innovationen, Treibertechnologien und Zukunftsmärkte entstehen [können]. Um die Innovationsdynamik aufrechterhalten und steigern zu können, muss eine ambitionierte Strategie über den zeitlichen Korridor einer Legislaturperiode hinauswirken dürfen. Obgleich der Ertrag solcher Zukunftsinvestitionen sich oft erst in späteren Legislaturperioden auszahlt, trägt er kontinuierlich zur Verbesserung der Zukunftsfähigkeit des Landes bei.“<sup>4</sup>

Neben der horizontalen Ausrichtungsfrage der Enquetekommission I ergibt sich aus der Antragstellung aber auch eine vertikale Untersuchungsnotwendigkeit, bei der in den verschiedenen Kontexten die politische Gestaltungsmöglichkeit der nordrhein-westfälischen Landespolitik zu adressieren ist. Somit wird die nachfolgende Erörterung der im Kontext der Anhörung aufgeworfenen Fragen primär an einer Breitenwirkung ausgerichtet sein und vorrangig die landespolitische Gestaltungsdimension versuchen zu adressieren.

Die aufgeworfenen datenschutzrechtlichen Fragen können im Wesentlichen durch fachjuristische Analysen beantwortet werden und besitzen aufgrund ihrer europäischen regulatorischen Verankerung keine landesspezifische Konnotation. Grundlegend kann zur Einordnung der Fragen auf Schwartmann/Jaspers/Thüsing/Kugelman (Hg.), „DS-GVO und BDSG“ (2018) mit einer Kommentierung der Artt. 86, 88 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und einer besonderen Würdigung des § 26 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) verwiesen werden.

Im Kern hat Art. 88 DSGVO hier den Mitgliedsstaaten eine entsprechende Handlungsnotwendigkeit übertragen und Ausgestaltungsgrundsätze textiert:

„Art. 88 DSGVO Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext

(1) Die Mitgliedstaaten können durch Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen spezifischere Vorschriften zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext,

---

<sup>3</sup> Ulrich Braukmann/Thomas Schauf: Gastbeitrag – Wir brauchen eine Enquete-Kommission für Digitalisierung, Rheinische Post, 14.03.2018.

<sup>4</sup> Ebd.

insbesondere für Zwecke der Einstellung, der Erfüllung des Arbeitsvertrags einschließlich der Erfüllung von durch Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen festgelegten Pflichten, des Managements, der Planung und der Organisation der Arbeit, der Gleichheit und Diversität am Arbeitsplatz, der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, des Schutzes des Eigentums der Arbeitgeber oder der Kunden sowie für Zwecke der Inanspruchnahme der mit der Beschäftigung zusammenhängenden individuellen oder kollektiven Rechte und Leistungen und für Zwecke der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vorsehen.

- (2) Diese Vorschriften umfassen geeignete und besondere Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person, insbesondere im Hinblick auf die Transparenz der Verarbeitung, die Übermittlung personenbezogener Daten innerhalb einer Unternehmensgruppe oder einer Gruppe von Unternehmen, die eine gemeinsame Wirtschaftstätigkeit ausüben, und die Überwachungssysteme am Arbeitsplatz.“<sup>5</sup>

Das Bundesdatenschutzgesetz BDSG hat den in Art. 88 DSGVO dargelegten Gestaltungserfordernissen entsprechend in Paragraph 26 Rechnung getragen:

„§ 26 BDSG Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses

- (1) Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung oder zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder einem Tarifvertrag, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung (Kollektivvereinbarung) ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist. Zur Aufdeckung von Straftaten dürfen personenbezogene Daten von Beschäftigten nur dann verarbeitet werden, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass die betroffene Person im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat, die Verarbeitung zur Aufdeckung erforderlich ist und das schutzwürdige Interesse der oder des Beschäftigten an dem Ausschluss der Verarbeitung nicht überwiegt, insbesondere Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sind.
- (2) Erfolgt die Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten auf der Grundlage einer Einwilligung, so sind für die Beurteilung der Freiwilligkeit der Einwilligung insbesondere die im Beschäftigungsverhältnis bestehende Abhängigkeit der beschäftigten Person sowie die Umstände, unter denen die Einwilligung erteilt worden ist, zu berücksichtigen. Freiwilligkeit kann insbesondere vorliegen, wenn für die beschäftigte Person ein rechtlicher oder wirtschaftlicher Vorteil erreicht wird oder Arbeitgeber und beschäftigte Person gleichgelagerte Interessen verfolgen. Die Einwilligung bedarf der Schriftform, soweit nicht wegen besonderer Umstände eine andere Form angemessen ist. 4Der Arbeitgeber hat die beschäftigte Person über den Zweck der Datenverarbeitung und über ihr Widerrufsrecht nach Artikel 7 Absatz 3 der Verordnung (EU) 2016/679 in Textform aufzuklären.

---

<sup>5</sup> <https://dsgvo-gesetz.de/art-88-dsgvo/>

- (3) Abweichend von Artikel 9 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 ist die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten im Sinne des Artikels 9 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses zulässig, wenn sie zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt. 2 Absatz 2 gilt auch für die Einwilligung in die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten; die Einwilligung muss sich dabei ausdrücklich auf diese Daten beziehen. § 22 Absatz 2 gilt entsprechend.
- (4) Die Verarbeitung personenbezogener Daten, einschließlich besonderer Kategorien personenbezogener Daten von Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses, ist auf der Grundlage von Kollektivvereinbarungen zulässig. Dabei haben die Verhandlungspartner Artikel 88 Absatz 2 der Verordnung (EU) 2016/679 zu beachten.
- (5) Der Verantwortliche muss geeignete Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass insbesondere die in Artikel 5 der Verordnung (EU) 2016/679 dargelegten Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten eingehalten werden.
- (6) Die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen der Beschäftigten bleiben unberührt.
- (7) Die Absätze 1 bis 6 sind auch anzuwenden, wenn personenbezogene Daten, einschließlich besonderer Kategorien personenbezogener Daten, von Beschäftigten verarbeitet werden, ohne dass sie in einem Dateisystem gespeichert sind oder gespeichert werden sollen.
- (8) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind:
  1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, einschließlich der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter im Verhältnis zum Entleiher,
  2. zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte,
  3. Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie an Abklärungen der beruflichen Eignung oder Arbeitserprobung (Rehabilitandinnen und Rehabilitanden),
  4. in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen Beschäftigte,
  5. Freiwillige, die einen Dienst nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz oder dem Bundesfreiwilligendienstgesetz leisten,
  6. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten,
  7. Beamtinnen und Beamte des Bundes, Richterinnen und Richter des Bundes, Soldatinnen und Soldaten sowie Zivildienstleistende.Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist, gelten als Beschäftigte.<sup>6</sup>

Mit Blick auf die landespolitische Gestaltungsdimension kann aber konstatiert werden, dass hier vorrangig Arbeitgeber einen klaren Anforderungskatalog zu erfüllen haben und

---

<sup>6</sup> <https://dsgvo-gesetz.de/bdsg/26-bdsg/>

v.a. die DSGVO hier für eine zunehmende Rechtsklarheit gesorgt und die Rechte der Arbeitnehmer i.S. eines betroffenen Rechtssubjekt gestärkt, zumindest aber transparenter ausgestaltet hat. Letztlich, und hier findet sich eine Anknüpfung an die aufgeworfene Frage der Erhöhung der Sensibilität im Umgang mit Daten in der Arbeitswelt, erwächst aus dem Sanktionsmechanismus der DSGVO<sup>7</sup> und der Klarstellung der materiellen Schadensersatzansprüche, welche nunmehr auch für immaterielle Schäden der Persönlichkeitsrechtsverletzung<sup>8</sup> gelten, die im unternehmerischen Eigeninteresse stehende Notwendigkeit, sich tiefgreifender mit den Fragestellungen des Beschäftigtendatenschutzes auseinanderzusetzen.

Hierbei kann davon ausgegangen werden, dass die Unternehmerschaft in der Breite noch ein erhebliches Wissensdefizit aufweist, welches teilweise durch kommerzielle Anbieter in Form von Weiterbildungsmodulen kompensiert wird bzw. welches primär auch aus o.a. Gründen des unternehmerischen Eigeninteresses durch entsprechende Angebote zu kompensieren wäre. Vorstellbar wäre i.S. eines gesamtgesellschaftlichen Informations- und Aufklärungsbeitrages, dass die Landesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit in Zusammenarbeit mit den berufsständischen Körperschaften (Kammern) allgemeine Informationsmaterialien und Schulungsmaßnahmen entwickeln, sofern bestehende Maßnahmen nicht die gewünschten bzw. erforderlichen Implementations- und Disseminationseffekte erzielen sollten. Gleichwohl bleibt das Zuständigkeitsprimat der Arbeitgeber oberste Prämisse bei der konkreten Anwendung des Beschäftigtendatenschutz und damit einhergehend auch die notwendige Sensibilisierung i.S. der thematischen Erschließung für die eigene Belegschaft.

Ähnlich ist die im Fragenkatalog angerissene Dimension der IT-Sicherheit zu bewerten. Grundsätzlich gibt es nur sehr wenige gesetzliche Bestimmungen, die spezifische Regelungen zur IT-Sicherheit textieren. Lediglich im Kontext sog. Kritischer IT-Infrastrukturen liegen solche Regelungen in ausgeprägterer Form und entsprechend systematisiert vor. Grundsätzlich ist die Gewährung der IT-Sicherheit nicht Gegenstand einer Gemeinwohlorientierung und hat primär aus unternehmerischem Eigeninteresse zu erfolgen. Diesem Interesse folgen im Kern auch die Aufgaben des Landesbetrieb IT.NRW, welche sich für „die Behörden und Einrichtungen des Landes um den Schutz von Netzen, Daten und IT-Systemen“<sup>9</sup> kümmert.

Mit Blick auf die Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungskontext stellt Art. 32 DSGVO eine grundlegende Verpflichtung für den Arbeitgeber als sog. verantwortliche Stelle der Datenverarbeitung dar:

„Art. 32 DSGVO – Sicherheit der Verarbeitung

- (1) Unter Berücksichtigung des Stands der Technik, der Implementierungskosten und der Art, des Umfangs, der Umstände und der Zwecke der Verarbeitung sowie der unterschiedlichen Eintrittswahrscheinlichkeit und Schwere des Risikos für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen treffen der Verantwortliche und der Auftragsverarbeiter geeignete technische und organisatorische Maßnahmen, um ein dem Risiko angemessenes Schutzniveau zu gewährleisten; diese Maßnahmen schließen gegebenenfalls unter anderem Folgendes ein:
  1. die Pseudonymisierung und Verschlüsselung personenbezogener Daten;

---

<sup>7</sup> vgl. Art. 83 DSGVO

<sup>8</sup> vgl. Art. 82 DSGVO

<sup>9</sup> <https://www.it.nrw/informationssicherheit-fuer-die-landesverwaltung-nrw-236>

2. die Fähigkeit, die Vertraulichkeit, Integrität, Verfügbarkeit und Belastbarkeit der Systeme und Dienste im Zusammenhang mit der Verarbeitung auf Dauer sicherzustellen;
  3. die Fähigkeit, die Verfügbarkeit der personenbezogenen Daten und den Zugang zu ihnen bei einem physischen oder technischen Zwischenfall rasch wiederherzustellen;
  4. ein Verfahren zur regelmäßigen Überprüfung, Bewertung und Evaluierung der Wirksamkeit der technischen und organisatorischen Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit der Verarbeitung.
- (2) Bei der Beurteilung des angemessenen Schutzniveaus sind insbesondere die Risiken zu berücksichtigen, die mit der Verarbeitung – insbesondere durch Vernichtung, Verlust oder Veränderung, ob unbeabsichtigt oder unrechtmäßig, oder unbefugte Offenlegung von beziehungsweise unbefugten Zugang zu personenbezogenen Daten, die übermittelt, gespeichert oder auf andere Weise verarbeitet wurden – verbunden sind.“<sup>10</sup>

Somit bleibt auch in diesem Fall i.S. der landespolitischen Gestaltungsdimension eine allenfalls unterstützende Funktion zu erörtern. Demnach wäre eine Intensivierung der Kontakte mit dem Bundesamt für die Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) zu erwägen. Das BSI hat gesetzlich zwar vorrangig nur eine Unterstützungsfunktion für den Schutz der IT-Infrastrukturen der Landesverwaltung<sup>11</sup>, sieht sich aber zunehmend auch als beratende Behörde. Ob und in welcher Form diese Beratungsfunktion gesetzlich ausgebaut und mandatiert wird, ist gegenwärtig noch Gegenstand bundespolitischer Diskurse und somit zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht prognostizierbar. Hinsichtlich eines präemptiv wirkenden Systems, welches Unternehmen bei der Gewährung von IT-Sicherheit im Allgemeinen und im Kontext des Beschäftigtendatenschutz im Speziellen unterstützt, wird es letztlich auch auf den politischen Gestaltungswillen und einer entsprechenden Investitionsbereitschaft ankommen, solche Strukturen aufbauen zu wollen. Zumindest mit Blick in den Koalitionsvertrag kann ein solcher Anspruch seitens der Landesregierung als gegeben angenommen werden:

„Weil gerade unsere mittelständische Wirtschaft wirksam vor virtuellen Angriffen auf Geschäftsgeheimnisse und Unternehmenswerte geschützt werden muss, wollen wir ein ‚Cyber Security Competence Center‘ als Servicestelle für Wirtschaft und Landesverwaltung errichten.“<sup>12</sup>

Ob und wie diese Strukturen geschaffen werden, wird Gegenstand weiterer Diskussionen werden. Zum jetzigen Zeitpunkt werden im MWIDE allenfalls konzeptionelle Überlegungen angestellt, wie vorhandene Kapazitäten sinnvoll orchestriert und ggf. an den Cybersicherheitshotspots Bochum und Bonn gebündelt werden können. An letzterem Ort hat sich vor wenigen Monaten erst ein regionales Cluster in diesen spezifischen Themengebiet etabliert. Kernauftrag eines solchen Netzwerks oder Competence Centers muss in der Sensibilisierung und praktischen Wissensvermittlung liegen. Dabei sind dann auch Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigtendaten zu verankern und können zu den o.a. Maßnahmen komplementär wirken.

---

<sup>10</sup> <https://dsgvo-gesetz.de/art-32-dsgvo/>

<sup>11</sup> vgl. § 3 BSIG

<sup>12</sup> CDU/FDP: Koalitionsvertrag für Nordrhein-Westfalen 2017-2022, 2017, Düsseldorf, S. 63.

Neben den Aspekten des Beschäftigtendatenschutzes und der notwendigen Sicherung der entsprechenden Daten adressiert der Fragenkatalog auch die Dimension der Datenwertschöpfung und einer entsprechenden Limitierung durch die DSGVO. Hierbei muss aus ökonomischen Aspekten zunächst darauf hingewiesen werden, dass die DSGVO zunächst und ausschließlich auf personenbezogene Daten anwendbar ist und somit ein Großteil von Daten, die im Produktions- und Wertschöpfungskontext anfallen nicht Gegenstand der einschlägigen Regulierung sind. Darüber hinaus ist festzustellen, dass die Erlaubnistatbestände der DSGVO<sup>13</sup> nur unzureichend geeignet sind, hier eine rechtssichere Klarstellung herbeizuführen, unter welchen Umständen bzw. anwendbaren Schutzmaßnahmen personenbezogene oder personenbeziehbare Daten wertschöpfend genutzt werden können. Eine Nutzung personenbezogener oder personenbeziehbarer Daten im Zuge einer Einwilligung oder auf Basis eines Vertragsschlusses ist oftmals nur möglich für marktstarke proprietäre digitale Ökosysteme und scheidet qua Marktgröße oftmals für nordrhein-westfälische Unternehmen aus. Das Instrument der Interessenabwägung, welches Unternehmen theoretisch in die Position bringt, eine Datenverarbeitung zu begründen, birgt erhebliche Rechtsunsicherheit, da die Zulässigkeit der Datenverarbeitung oftmals erst in Folge einer juristischen Auseinandersetzung geklärt werden dürfte. In diesem Zusammenhang hat die Plattform Industrie 4.0 der Bundesregierung bereits 2016 folgendes festgehalten:

„Um Industrie 4.0 – überall dort, wo Anonymisierung oder Pseudonymisierung an ihre Grenzen stoßen bzw. nicht greifen – voranzubringen, haben geeignete Kriterien und Verfahren zur vereinfachten Interessenabwägung bzw. nach der DSGVO in Zukunft geforderten Folgenabschätzung („Privacy Impact Assessment“) erhebliche Bedeutung. Dazu sind vorrangig die Aufsichtsbehörden bzw. nach der DSGVO in Zukunft der Europäische Datenschutzausschuss („European Data Protection Board“, „EDPB“) aufgefordert, Regelungen und Maßstäbe zu entwickeln. Als „Leitmotiv“ sollte dabei ein risikobasierter Ansatz gelten, der auf die Eingriffsintensität der Datenverarbeitung abstellt. Unter Wahrung der Betroffenenrechte auf Auskunft, Berichtigung und Löschung sowie der Schutzziele ist größere Klarheit erforderlich, in welchen Fällen die Interessenabwägung im Zweifel grundsätzlich zugunsten klar bestimmter Industrie 4.0-Szenarien ausfallen kann.“<sup>14</sup>

Eine weitere Feststellung der Plattform Industrie 4.0 aus selbigem Jahr dürfte indes erst im Kontext einer Novellierung der DSGVO, welche für das Jahr 2020 in Rede steht, umsetzbar sein:

„Der Grundsatz der Datenminimierung ist durch nähere Maßgaben für sichere Anonymisierungs- und Pseudonymisierungstechnologien auszutarieren, damit Datenvielfalt, Datenreichtum und Zweitverarbeitung im Bereich Industrie 4.0 zur flexiblen Wertschöpfung genutzt werden können.“<sup>15</sup>

In Anbetracht aktueller Technologieentwicklungen bzw. der zunehmenden öffentlichen Wahrnehmung im Kontext der Künstlichen Intelligenz (KI) hat die Plattform Industrie 4.0 die Handlungsempfehlungen aus 2016 angesichts der Erfordernisse zur KI überprüft und

---

<sup>13</sup> vgl. Art. 6 DSGVO

<sup>14</sup> Plattform Industrie 4.0/BMWi: Industrie 4.0 – wie das Recht Schritt hält, 2016, Berlin, S. 12f.

<sup>15</sup> Ebd. S. 11.

kommt unter Berücksichtigung der zunehmenden Bedeutung und Notwendigkeit der Bereitstellung qualitativ hochwertiger Daten zu folgender Einschätzung:

„Durch die angemessene Berücksichtigung der Pseudonymisierung im Rahmen der Interessenabwägung des Art. 6 Abs. 1 Buchst. f DSGVO kann gewährleistet werden, dass KI-Systeme notwendigen Datenzugang erhalten, mit denen das System erkenntnisgewinnend arbeiten kann. Darüber hinaus sollte anerkannt werden, dass das Anlernen von KI-Systemen in der Anwendungsauslegung der DSGVO einen hinreichend eindeutig festgelegten sowie legitimen Zweck darstellt. Mit Rückgriff auf Erwägungsgrund 78 der DSGVO erscheint es geboten, risikominierende Faktoren wie die Pseudonymisierung dergestalt zu bewerten, dass die Einhaltung entsprechender Maßnahmen das Schutzziel, welches durch den Grundsatz der Datenminimierung angestrebt wird, erfüllt.“<sup>16</sup>

In der Debatte um die Ausgestaltung der DSGVO offenbarte sich der Konflikt zwischen dem Persönlichkeitsschutz auf der einen und der Notwendigkeit Daten für die Entwicklung einer vitalen Digitalökonomie bzw. digitalisierten Ökonomie verwenden zu können auf der anderen Seite. Die anachronistisch anmutende Debatte ist zudem mit Inkrafttreten der DSGVO am 25.05.2018 nicht abgeebbt und wird auch mit der weiter fortschreitenden Technologieentwicklung weiter zu führen sein. Dabei wird es aber mehr darauf ankommen, wie ein Schutz von Persönlichkeitsrechten weniger an einem a priori wirkenden Rechtsschutz ausgerichtet werden kann (de lege lata), sondern wie es de lege ferenda dynamisch eine technologisch induzierte Schutzwirkung entfalten kann.

In diesen Kontexten wurden und werden viele Debatten in unterschiedlichen Akteurs-Arenen geführt. Hier darf und kann sich der nordrhein-westfälische Landtag als Ort einer zu führenden Debatte verstehen und somit zu einem ausgleichenden, die Anschlussfähigkeit der Wirtschaft an die globalen Wertschöpfungsentwicklungen sichernden Diskurs beitragen, der aber auch den Schutz des Individuums angemessen würdigt. Darüber hinaus kann und sollte sich der Landtag bei anstehenden Gesetzgebungsverfahren eine eigene Haltung erarbeiten und im Sinne der Menschen und Unternehmen in Nordrhein-Westfalen diese Position auch aktiv ggü. höherstehenden bzw. zuständigen politischen Ebenen verteidigen; etwa Bundesrat auf bundespol. Ebene oder ggü. den EU-Institutionen.

Grundsätzlich darf aber auch nicht verkannt werden, dass eine zunehmende datengetriebene Digitalisierung auch zu einer höheren Transparenz des Einzelnen ggü. Dritten führen kann. Damit einher gehen auch Möglichkeiten der Leistungsnachvollziehbarkeit und -überwachung im Arbeitsprozess bzw. Beschäftigungsumfeld. Auch hier scheint ein mehr oder weniger offener Interessenkonflikt offenbar zu werden, der auch den politischen Diskurs beeinflussen wird. So wie in den Zeiten der Industrialisierung der Mensch dem Takt der Maschine folgte, sehen nicht wenige Beobachter im Zeitalter der Digitalisierung ein ähnliches Diktat der Technologie. Stichworte in diesem Kontext sind das Phänomen der ständigen Erreichbarkeit sowie ein durch Digitalisierung aufkommendes Beschäftigungsprekariat. Für letzteres synonymisch stehen sog. Click-Worker oder auch die unzähligen Fahrradkuriere digital operierender Lieferdienste.

---

<sup>16</sup> Plattform Industrie 4.0/BMWi: Künstliche Intelligenz und Recht im Kontext von Industrie 4.0, Berlin, 2019, S. 13.



Neben der Digitalisierung sind Globalisierung und Individualisierung die Haupttreiber der gegenwärtigen Umbrüche in der Wirtschafts- und Arbeitswelt. Mit den Veränderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ändern sich auch die Anforderungsprofile an Beschäftigte in nahezu allen Branchen. Somit mag es nicht verwundern, dass v.a. in einer nicht differenzierenden medial geprägten Debatte der Diskurs auf die Kernfrage reduziert wird, ob wir in Zukunft noch sichere Jobs haben werden. Dabei erscheint es, dass v.a. Arbeitnehmervertreter eine tradierte Verteidigungshaltung einnehmen und vermeintliche in Arbeitskämpfen erstrittene Privilegien lediglich verteidigen. Aber aufgrund der oben skizzierten Haupttreiber bestehen zumindest erhebliche Zweifel, dass auf diese Weise den neuen Herausforderungen der „digitalen Welt“ adäquat begegnet werden kann. Auch wird es sich eine prosperierende Volkswirtschaft nicht leisten können, dass man versucht auch solche Beschäftigungsverhältnisse bzw. Arbeitsprofile gewissermaßen zu retten, die in Zukunft kaum mehr zur Sicherung von Wohlstand und Beschäftigung beitragen können. Gerade in Nordrhein-Westfalen sollte ein kollektives politisches Bewusstsein dafür vorhanden sein, dass man mittels Subventionierung ganzer Industrien oder Tätigkeitsbereiche nicht in der Lage ist, strukturelle Umbrüche zu kompensieren bzw. dauerhaft zu verhindern.

Angesichts dieser landesspezifischen Erfahrungen erscheinen einige der gestellten Fragen latent suggestiv. Gleichsam entbehrt deren Beantwortung nicht einer notwendigen und im Wesentlichen eindeutigen sozio-kulturellen Verortung. Bei aller Veränderungsdynamik erscheinen restaurative Versuche, tradierte Muster der Arbeitnehmervertretung in Digitalkontexten beizubehalten, zumindest ambivalent hinsichtlich ihrer gesamtgesellschaftlichen Wirkung. Somit ist es sicherlich anerkennungswürdig, dass räumlich und zeitlich flexibles Arbeiten nicht nur für Arbeitgeber Vorteile bietet, sondern auch dem Arbeitnehmer in etwa die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern kann. Gleichsam wäre zunächst die Verantwortung der jeweiligen Führungskräfte i.S. einer sozialen Digital-Kompetenz zu entwickeln, so dass hier eine für alle Akteure profitable Rahmengestaltung entstehen kann. Systemische Selbstausbeutung i.S. eines blinden Verschleißes von Arbeitskräften kann und darf in diesem Kontext allerdings kein Primat einer aktivierenden Politik sein. Ähnliche Abwägungsprozesse müssen auch bei neuen Erwerbsformen stattfinden. Gleichzeitig und mit Blick auf originäre landespolitische Gestaltungsdomänen, kann aber zunächst eine elementarere Debatte geführt werden, die eine umfassende Befähigungs- und Teilhabedimension des Einzelnen zu eröffnen vermag.

Grundsätzlich ist eine wachsende Wirtschaft die Voraussetzung für die Sicherung des Wohlstands. Somit sollte der nordrhein-westfälische Diskussion- und Diskursgang noch stärker vorausschauend ausgestaltet sein und weniger in etablierten Schutzdimension im Hier und Jetzt verharren. Letztlich wäre es ein Zeugnis weitsichtiger Weichenstellung, würden die Bemühungen stärker auf Schaffung wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze fokussiert. Gleichsam ist über neue Formen der Arbeitsprozesse, die Flexibilität mit Sicherheit verbinden, zu diskutieren und weniger, um ein Beispiel zu nennen, um die Frage, ob und wie im digitalen Arbeitskontext mit einer gesetzlichen Ruhepflicht umzugehen ist.

Dabei gilt es zwei elementare Faktoren zu berücksichtigen: Schon jetzt zeichnet sich der zunehmende Fachkräftemangel als ein zentrales Problem ab. Zu erwarten ist außerdem eine deutliche Verschiebung hin zu wissensintensiven Tätigkeiten und personenbezogenen Dienstleistungen. Standardisierbare und routinierte Tätigkeiten geraten hingegen ins Hintertreffen. Durch den demographischen Wandel wird in einem

noch stärkeren Maße der Arbeitnehmer in die Lage versetzt die Bedingungen der Arbeit partnerschaftlich mitzubestimmen. Allerdings setzt dies Voraus, dass auch eine Marktnachfrage auf entsprechend qualifiziertes Angebot in Form von Arbeitskräften trifft. Mithin erscheint es dem Autor angebracht, dass durch eine Enquetekommission auch hier ein ambitionierter Rahmen gesteckt werden müsste, als primär in defensiven Dimensionen zu verharren. Mit Blick auf die eingangs zitierten landespolitischen Gestaltungsspielräume und dem politischen Ziel, den Mensch mit seinen Bedürfnissen in den Mittelpunkt politischer Debatten zu stellen, kann und sollte eine aktivierende Arbeitsmarktpolitik mit positiven Effekten für eine erfolgreiche Gestaltung der digitalen Transformation vorrangig darauf abzielen, Menschen für eine souveräne Teilhabe an der digitalen Transformation zu erschließen. Digital kompetente Menschen sind Dreh- und Angelpunkt, wenn es um die nachhaltige Entwicklung von Innovation geht. Sie sind damit auch Garant für die Anschlussfähigkeit der nordrhein-westfälischen Wirtschaft und sichern die Zukunftsfähigkeit des Landes.

„Um im globalen Wettbewerb um Marktpositionen bestehen zu können, stellen eigene Innovationsstrategien eine wichtige Chance für europäische Unternehmen dar. Die hierfür notwendige Unternehmenskultur ist idealerweise durch Akteure mit fachlich unterschiedlichen Kompetenzen geprägt, wie sie beispielsweise häufig in projektartigen Netzwerken anzutreffen sind. Die hierdurch ermöglichte Förderung von Innovationsarbeit (Asdetal96) stellt besondere Anforderungen an die Beschäftigten der jeweiligen Unternehmen, die in diese Netzwerke und Communities eingebunden sind. [...] Insbesondere ergibt sich dabei neben den allgemein anfallenden Anforderungen an die Kompetenzentwicklung (Erp 97) (HeyErp 97) auch ein für soziale Netzwerke spezifischer Bedarf zur evolutionären Förderung von Kompetenzen unter Berücksichtigung der Netzwerkdynamik (Kapp 04).“<sup>17</sup>

Diese Investition in die eigene Belegschaft hat aber konsequenterweise auch zur Folge, dass Unternehmen selbst an Strategien arbeiten müssen, um zum einen die Beschäftigten zu qualifizieren und zum anderen eine entsprechende Bindewirkung zu erzielen, da umfassende qualifizierte wie innovative Fachkräfte in einem zunehmenden Maße nachgefragt werden. Insofern werden Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes weniger als mehr oder minder lästiges Übel seitens der Arbeitgeber anzusehen sein, sondern vielmehr als markt- und wettbewerbsdifferenzierendes Merkmal im Wettbewerb um Arbeitskräfte. Wenngleich einhergehend mit der Individualisierung die Bindekraft der großen Sozialpartner und Betriebsräte stark gesunken ist, wäre eine Verteidigungsdiskussion an der Stelle vorrangig innovationshemmend. Vielmehr ist anzunehmen, dass der Bedarf an individuelleren Arbeitsmodellen weiter steigen wird. Auch im Sinne einer gesellschaftlich als wünschenswert einzustufenden „Work-Life-Balance“ entkoppelt sich zunehmend die Arbeitsleistung von ihren Bemessungsparameter Arbeitszeit. Beschäftigung und Arbeitsverhältnisse werden zunehmend räumlich und zeitlich immer flexibler, so dass ein stärkerer Fokus auf das Ergebnis der Arbeit selbst gelegt werden wird. Dies birgt die Gefahr, dass weniger leistungsstarke Beschäftigte in einen stärkeren Ergebnisdruck gezwungen werden, welcher auch zu gesundheitlichen Belastungen führen kann. Hier wird die Frage evident, ob hier eine präventiv-wirkende Politik einschreiten muss, was, sofern systemisch integriert, zu einer strukturellen

---

<sup>17</sup> Sam Zeini, Nilsa Malzahn, Ulrich H. Hoppe, Joachim Hafkesbrink, Ulrich Mill, Georg Groh, Roland Westermaier, Oliver Pfeiffer, Hartmut Scholl, Thomas Schauf: Ansätze zur softwareunterstützten Kompetenzentwicklung in innovationsgetriebenen Berufen der Digitalen Wirtschaft, in: Meißner, Klaus/ Engelen, Martin (Hrsg.): Virtuelle Organisation und Neue Medien, 2008, Dresden, S. 229.

Schwächung der Innovations- und damit Wettbewerbsfähigkeit führen kann, oder, ob eine auf Qualifizierung ausgerichtete Politik zum Ziel hat, die Beschäftigten auf diese Situation adäquat vorzubereiten.

Dabei ist anzuerkennen, dass es zunehmend schwierig erscheint feste Bildungswege zu etablieren, die in spezifische, auf Dauer abgegrenzte Tätigkeiten führen werden. Vielmehr werden wohl Dynamiken entstehen, die jeden potentiellen Beschäftigten mit einem unterschiedlichen Set an Kompetenzen, die im Laufe der Erwerbsbiographie weiterentwickelbar sein müssen, ausstatten werden. „Sowohl in mobilen Anwendungsfeldern als auch in Szenarien, in denen die Modelle der Sozialen Netzwerke stärker über die Zeit gewachsen sind, spielen Netzwerke zwischen den Nutzern in Communities eine immer größere Rolle. Um diesem Aspekt auch im Kompetenzmanagement gerecht zu werden müssen sowohl die sozialen Netzwerke als auch die jeweiligen individuellen Interessen der Akteure der Digitalen Wirtschaft (Unternehmen, Verantwortliche und Arbeitnehmer) berücksichtigt werden. Die Interessen unterliegen dabei einer Dynamik, die sich aus der jetzigen und antizipierten Marktsituation, die durch den innovationsgetriebenen Charakter der Branche noch verstärkt wird, sowie der privaten Lebensplanung der Arbeitnehmer zusammensetzt. Vor diesem Hintergrund wird eine Möglichkeit zur Beschreibung dynamisierter Kompetenzprofile benötigt, die als kontinuierliches Feedback in das System eingebettet werden kann, um eine möglichst bruchfreie Begleitung und Unterstützung der Kompetenzentwicklungsprozesse zu ermöglichen.“<sup>18</sup>

Entsprechend und unter der Annahme, dass trotz zunehmender Alltagsdurchdringung digitaler Technologien, die Fähigkeiten der Beschäftigten in ihrer Breite primär in einer Anwendungsdimension verortet werden können, gilt es landespolitisch, beginnend mit der frühkindlichen Bildung, über die etablierten Wege der schulischen Bildung, bis hin in die Strukturen der betrieblichen und hochschulischen Aus- und Weiterbildung, eine umfassende Beurteilungs- und Gestaltungskompetenz zu entwickeln, welche adäquat curricular eingebettet ist. Es mag ggf. verwundern, dass damit der eher enge Pfad des Fragenkatalog verlassen wird, aber letztlich sind Fragen über den Gesundheitsschutz müßig, wenn Nordrhein-Westfalen strukturell nicht in der Lage sein sollte, angemessen auf sich ändernde Tätigkeits- und damit Anforderungsprofile zu reagieren. Damit ist aus Sicht des Autors ein klarer Fokus der Enquetekommission I vorrangig auf die Frage zu richten, wie und unter welchen Rahmenbedingungen Menschen ausgebildet und qualifiziert werden, so dass sie für die digitale Transformation erschlossen und für die Veränderungsdynamik geöffnet sowie an diese Entwicklung anschlussfähig sind.

Während in der frühkindlichen Bildung ein Fokus auf die Vermeidung von geschlechterspezifischen Stereotypen im Umgang mit digitalen Technologien im Allgemeinen zu legen ist, ist im weiteren Bildungsverlauf auf den Erwerb manifester Kompetenzen abzustellen. Beginnend mit einem Verständnis über die Funktionsweise digitaler Technologien und deren grundsätzlichen Gestaltungsmöglichkeiten, bis hin zu einem systemischen Verständnis digitaler Ökosysteme und deren Entwicklung in einem globalen und regionalen Kontext. Eine im Anschluss an die allgemeinbildende Schulzeit anknüpfende, fachliche bzw. wissenschaftliche Vertiefung, die bis hin zur Erlernung

---

<sup>18</sup> Ebd., S. 237.

spezifischer, arbeitsmarktqualifizierender Fertigkeiten führen kann bzw. sollte, kann und muss auf einem soliden Bildungsstock im Digitalkontext aufbauen können.

Bezogen auf die schulische Qualifizierung ist an der Stelle anzumerken, dass eine Diskussion um ein Schulfach Wirtschaft ebenso fehlgeleitet erscheinen mag, wie eine Gegendebatte zur Stärkung des demokratischen Bewusstseins. Unstrittig indes dürfte die Notwendigkeit sein, Anpassungen an die Lerninhalte in verschiedenen Dimensionen vornehmen zu müssen:

„Die Relevanz der Ausweisung der anzulegenden Maßstäbe der Legitimation ergibt sich insbesondere daraus, dass es zurzeit viele als jeweils dringlich proklamierte Forderungen nach neuen Inhalten und neuen Schulfächern gibt. So gibt es vielfältige Bemühungen, die curriculare Geltung der Bildung für nachhaltige Entwicklung in Schulen zu erhöhen. Ebenso mehren sich jüngst weitere Forderungen mit Bezug zum persistenten Megatrend der Digitalisierung. Auch hier gilt es, mittels schulischer Bildung Risiken zu minimieren und Chancen zu maximieren. In Folge drängt sich die Frage auf, warum nun unbedingt die ökonomische Bildung und nicht zum Beispiel Bildung mit Bezug zur Nachhaltigkeit oder Digitalisierung zum unverzichtbaren Bestandteil der Allgemeinbildung in weiterführenden Schulen erklärt werden darf. Ebenso drängt sich die Frage auf, warum die für das neue Schulfach Wirtschaft zur Verfügung zu stellenden Wochenstunden nicht mehr für andere, neue und wichtige Zielkomplexe wie z.B. 'digitale Souveränität' zur Verfügung stehen sollen.“<sup>19</sup>

Es mag in Summe nicht verwundern, dass der Autor mit Blick auf die Zukunftsfähigkeit des Wirtschafts-, Arbeits- und Lebensraums Nordrhein-Westfalen die Aufgabe der Politik vorrangig darin verortet sieht, Vertrauen zu schaffen – Vertrauen, dass Leistung und Bildung belohnt werden und man den richtigen Rahmen setzt, der innovationsdynamisierende Prozesse initiiert. Die Leistungsbereitschaft und -fähigkeit bleiben auch in einer digitalen sozialen Marktwirtschaft wichtige Grundsäulen. Letztlich muss die Erwartungshaltung artikuliert werden, dass die Herausforderungen der digitalen Transformation im Bereich der Entwicklung der Arbeitswelt zwar auch ein Gegenwartsthema darstellen, welches man in fast beliebiger Granularität erfassen kann, dass dann aber die Handlungsfähigkeiten des Landtages in ihrem institutionellen Sinne zu überfordern drohen. Somit erscheint es, angesichts beschränkter Ressourcen und angesichts der zunehmenden Dynamik des Digitalen Wandels, abschließend wünschenswerter, wenn sich seitens einer gestaltenden Politik stärker auf die zukünftige Befähigung der Menschen zu einer umfassenden digitalen Teilhabe eingelassen werden würde.

Sämtliche Implikationen im Kontext der Veränderung der Arbeitswelt in Folge von global wirkenden Megatrends führt abschließend vorrangig zu der These, dass die digitale Transformation die übergeordnete Anforderung nach einem neuen Ausgleich zwischen Kapital und Arbeit. Daher sollten, die auf die zukünftige Gestaltung eines politischen Handlungsrahmens ausgerichtete Institutionen eine Diskussion um einen „New Deal 4.0“

---

<sup>19</sup> Ulrich Braukmann/Dominik Bartsch: Schriftliche Stellungnahme zum Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (Drucksache 17/4441) - Anhörung des Ausschusses für Schule und Bildung und des Hauptausschusses am 13. März 2019, S. 1.

führen, welcher umfassender die sich ändernden Lebensbedingungen zu adressieren vermag, als eine phänomenologische Betrachtung von Einzelaspekten.