Betriebsvereinbarung

über die Verarbeitung personenbezogener Arbeitnehmerdaten

abgeschlossen zwischen

[Unternehmen]

[Adresse]

im Folgenden kurz „*Arbeitgeber*“

und dem

Betriebsrat der Angestellten

der Arbeiterinnen und Arbeiter des [Unternehmens]

im Folgenden kurz „*Betriebsrat*“

Zur leichteren Lesbarkeit wird auf die Nennung beider Geschlechter verzichtet. Es wird darauf hingewiesen, dass die verwendeten Begriffe jeweils beide Geschlechter gleichermaßen erfassen sollen.

# 

# Allgemeines

## Geltungsbereich

Die vorliegende Betriebsvereinbarung (in der Folge kurz "BV") gilt **persönlich** für alle vom Betriebsrat vertretenen Arbeitnehmer des Arbeitgebers, einschließlich überlassener Arbeitskräfte unabhängig von der Dauer deren Überlassung.

**Örtlich** gilt die BV für alle Abteilungen und Standorte des Arbeitgebers in Österreich.

**Sachlich** gilt diese BV für die Planung, Einführung, Verwendung und Veränderung bestehender und zukünftiger Informations- und Kommunikationstechniksysteme (im Folgenden kurz „IKT-Systeme“), die personenbezogene oder -beziehbare Daten von Arbeitnehmern gemäß   
DSGVO verarbeiten.

**1.2 IKT-Systeme im Sinne dieser BV**

Elektronische Informations- und Kommunikationstechniksysteme, insbesondere alle Einrichtungen zur elektronischen oder nachrichtentechnischen Übermittlung, Speicherung und Verarbeitung von Sprache, Text, Stand- und Bewegbildern sowie sonstigen Daten (Hard- und Software) im Verantwortungs- und Einflussbereich des Arbeitgebers, die personenbezogene Arbeitnehmerdaten im Geltungsbereich dieser BV verarbeiten. Unter IKT-Systemen sind auch sonstige (strukturierte) Dateisysteme zu verstehen, die eine automatisierte oder nichtautomatisierte Verarbeitung personenbezogener Arbeitnehmerdaten vorsehen (z.B. Personalakten).

Die vorliegende BV bildet die Grundlage für alle derzeit **bestehenden IKT-Systeme**, die personenbezogene Arbeitnehmerdaten verarbeiten. Alle zum Zeitpunkt des Abschlusses dieser BV im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten betroffenen IKT-Systeme sind im ***Anhang 1*** zu dieser BV aufgelistet.

Zum Einsatz kommende **neue bzw. adaptierte IKT-Systeme** unterliegen aufgrund der fortschreitenden technologischen Entwicklung ständig einem hohen Anpassungs- bzw. Aktualisierungsbedarf unterliegen. Der Arbeitgeber ist daher berechtigt, die verwendeten IKT-Systeme stets auf dem aktuellen Stand der Technik zu halten (insbesondere "Updates"), zu erweitern, anzupassen, durch neue IKT-Systeme zu ersetzen sowie weitere IKT-Systeme einzuführen. Personenbezogene Arbeitnehmerdaten dürfen dabei stets nur nach den Bestimmungen dieser BV und den datenschutzrechtlichen Vorgaben, insbesondere der DSGVO, verarbeitet werden.

Die vorliegende BV bildet auch die rechtliche und organisatorische Grundlage für zukünftige IKT-Systeme, mit denen personenbezogene Arbeitnehmerdaten verarbeitet werden.

Sofern aber von einem neuen IKT-System ein hohes Risiko für die Rechte und Freiheiten der einzelnen Arbeitnehmer ausgeht (z.B. die Verwendung von biometrischen Daten), welches von dieser BV nicht angemessen berücksichtigt wird, ist auf Verlangen des Betriebsrats eine Detailbetriebsvereinbarung abzuschließen. In dieser Detailbetriebsvereinbarung sind die für das jeweilige IKT-System über die vorliegende BV hinausgehende Schutzmechanismen zu regeln.

# Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten

## Zielsetzung und Zweck

Die vorliegende BV dient der Sicherstellung der rechtskonformen Verarbeitung personenbezogener Arbeitnehmerdaten beim Einsatz von IKT-Systemen durch den Arbeitgeber gemäß § 96a Abs 1 ArbVG, und stellt, soweit diese BV das Verarbeiten personenbezogener Daten regelt, einen Erlaubnistatbestand im Sinne von Art 88 Abs. 1 DSGVO dar. Diese BV bildet die rechtliche Grundlage für alle bestehenden und zukünftigen IKT-Systeme, in denen personenbezogener Arbeitnehmerdaten verarbeitet werden.

Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten wird in Umsetzung insbesondere des § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG allen Arbeitnehmern entsprechender Schutz geboten

* vor einer systematischen, die Menschenwürde des einzelnen Arbeitnehmers berührenden unberechtigten Kontrolle,
* vor unberechtigten Leistungs- und Verhaltenskontrollen,
* vor unberechtigter Speicherung, Auslagerung und Übermittlung personenbezogener Daten.

## Verarbeitungsgrundsätze

Der Arbeitgeber ist dazu berechtigt, im Rahmen der jeweils verwendeten IKT-Systeme personenbezogene Arbeitnehmerdaten zu verarbeiten, soweit die Datenverarbeitung nach Artikel 5 und 6 DSGVO zulässig ist. Bei jeder Verarbeitung personenbezogener Arbeitnehmerdaten ist folgender Prüfungsmaßstab heranzuziehen:

* Prüfung, ob ein rechtmäßiger Zweck vorliegt. Personenbezogene Daten dürfen nur für genau festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke verarbeitet werden.
* Prüfung, ob die personenbezogenen Daten dem Zweck angemessen und erheblich sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sind.
* Prüfung, ob die personenbezogenen Daten in einer Form gespeichert werden, die eine Identifizierung der betroffenen Personen nur so lange ermöglicht, wie es für die Zwecke, für die sie verarbeitet werden, erforderlich ist.
* Prüfung, ob angemessene und besondere Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person, getroffen worden sind.
* Die Regelungen zum Umgang mit ihren Daten müssen für Arbeitnehmer daher transparent und nachvollziehbar sein.

Der Arbeitgeber dokumentiert die im Rahmen des jeweiligen IKT-Systems verarbeiteten Datenkategorien und den jeweiligen Verarbeitungszweck und erstellt ein entsprechendes Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten. Sämtliche Verarbeitungsvorgänge betreffend die personenbezogene Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten finden sich im ***Anhang 2*** zu dieser BV. Wird das Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten betreffend die personenbezogene Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten aktualisiert, ist Anhang 2 zu dieser BV entsprechend zu adaptieren.

## Datensicherheit

Zur Sicherstellung der Datensicherheit gemäß Artikel 32 DSGVO trifft der Arbeitgeber auf Basis einer Risikobewertung geeignete technische und organisatorische Maßnahmen, um ein dem Risiko angemessenes Schutzniveau zu gewährleisten, insbesondere im Hinblick auf die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten.

Insbesondere stellt der Arbeitgeber sicher

* dass ausschließlich Berechtige Zugang zu IKT-Systemen erhalten (**Zugangskontrolle**).
* dass die zur Benutzung eines IKT-Systems Berechtigten ausschließlich zu den ihrer Zugangsberechtigung unterliegenden personenbezogenen Daten Zugang haben   
  (**Zugriffskontrolle**).
* dass nachvollzogen werden kann, wer welches Datum in welcher Art (gelesen, gelöscht etc.) verarbeitet hat (**Nachvollziehbarkeit**).
* dass bei der Verarbeitung personenbezogener Daten sowie beim Transport auf Datenträgern die Vertraulichkeit und die Integrität der Daten gewahrt wird (**Datenintegrität**).

Für die Zugangs- und Zugriffskontrolle wurde für jedes IKT-System oder Gruppen vergleichbarer IKT-Systeme ein Berechtigungskonzept erstellt und dieser BV als ***Anhang 3*** angeschlossen. Durch ein allenfalls ergänzend auch technisch umzusetzendes Berechtigungskonzept ist sichergestellt, dass ausschließlich berechtigte Personen Zugriff zu personenbezogenen Daten erhalten, die solche Daten zur Erfüllung der in dieser BV beschriebenen oder gesetzlichen Zwecken verarbeiten müssen.

## Auswertungen und Protokollierung

Der gesamte interne wie externe Datenverkehr unterliegt, teils technisch notwendig, einer automatisierten Protokollierung auf Serverebene (= „Protokolldaten“ bzw. „Logfiles“). Protokolldaten werden durch technische Systeme automatisch analysiert, um verdächtige und systemgefährdende Verhaltensweisen und Routinen (Anomalien) festzustellen, um dadurch die Sicherheit und Funktionsfähigkeit der Systeme gewährleisten zu können.

Eine darüber hinaus gehende personenbezogene Auswertung ist ausschließlich in den nachfolgend geregelten Fällen, oder sonst in Abstimmung mit dem Betriebsrat, zulässig:

* Überprüfung der Einhaltung betrieblicher Regelungen
* Überprüfung der Einhaltung rechtlicher Vorgaben, z.B. der DSGVO oder des österreichischen Datenschutzgesetzes (DSG)
* Vorliegen eines konkreten und begründeten Verdachts einer missbräuchlichen Verwendung, eines massiv vertragswidrigen Verhaltens oder des begründeten Verdachts einer strafbaren Handlung eines Arbeitnehmers
* Zur Beantwortung von Auskunftsersuchen nach Art 15 DSGVO.

Werden entgegen dieser BV personenbezogene Auswertungen vorgenommen, besteht im Regelfall ein Beweismittel- und Beweisverwertungsverbot. Dieses gilt dann nicht, wenn ein betroffener Arbeitnehmer z.B. mit einem Fehlverhalten unter Zugrundelegung solcher Auswertungen konfrontiert wird und der Arbeitnehmer wahrheitsgemäß ein Fehlverhalten zugesteht.

## Aufbewahrung und Löschung personenbezogener Arbeitnehmerdaten

Alle verarbeiteten personenbezogenen Arbeitnehmerdaten werden nach Zweckerfüllung und dem Ablauf gesetzlicher Aufbewahrungsfristen gelöscht oder alternativ anonymisiert. Personenbezogene Daten werden grundsätzlich nur so lange gespeichert, als dies für den jeweiligen Zweck der personenbezogenen Verarbeitung notwendig ist.

Die zur Anwendung kommenden Aufbewahrungs- und Löschfristen sind im ***Anhang 4***

## Auftragsverarbeiter

Auftragsverarbeiter gemäß DSGVO, die im Auftrag des Arbeitgebers personenbezogene Arbeitnehmerdaten verarbeiten, müssen ausreichende Gewähr für die rechtmäßige und sichere Datenverwendung leisten. Die nähere Ausgestaltung der entsprechenden Pflichten wird in einem Auftragsdatenverarbeitungsvertrag gemäß Art 28 Abs. 3 DSGVO vorgegeben. Dem Betriebsrat ist auf ausdrückliches Verlangen eine Kopie des jeweiligen Vertrages zu übermitteln.

# Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer

## Information über die Verarbeitung personenbezogener Daten

Alle Arbeitnehmer werden über ihre Rechte und Pflichten in Bezug auf die Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten und diese BV informiert. Insbesondere stellt der Arbeitgeber den einzelnen Arbeitnehmer die Informationen gemäß Artikel 13 und 14 DSGVO laut Muster (= ***Anhang 5***) zur Verfügung.

## Maßnahmen bei Verdacht auf unrechtmäßige Verarbeitung personenbezogener Arbeitnehmerdaten

Sind Arbeitnehmer über die Zulässigkeit einer konkreten Verarbeitung oder Übermittlung personenbezogener Daten im Zweifel, sind sie angehalten, ihrem Vorgesetzten vor Durchführung darüber in Kenntnis zu setzen, den Arbeitsauftrag und gegebenenfalls dessen Durchführung schriftlich zu dokumentieren. Dem Arbeitnehmer dürfen hierdurch keine Nachteile entstehen.

## Datengeheimnis

Da den Arbeitnehmern im Zuge ihrer Tätigkeit regelmäßig personenbezogene Daten zugänglich werden, sind sie zur Einhaltung des Datengeheimnisses gemäß § 6 DSG verpflichtet. Sie haben sämtliche personenbezogene Daten zeitlich unbegrenzt auch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus vertraulich zu behandeln und gegenüber jedermann geheim zu halten. Den Arbeitnehmern ist es untersagt, unbefugten Stellen oder Dritten personenbezogene Daten zur Verfügung zu stellen oder diesen die Kenntnisnahme zu ermöglichen oder zu erleichtern.

Der Arbeitgeber ist bei vorsätzlicher Verletzung des Datengeheimnisses durch Arbeitnehmer nach § 62 DSG mit einer Verwaltungsstrafe bedroht. Der betreffende Arbeitnehmer kann daraus schadenersatzpflichtig werden. Sein Verhalten kann darüber hinaus arbeitsrechtliche Folgen haben.

## Umgang mit privaten Dokumenten und E-Mails

Die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Kommunikations- und Arbeitsmittel, wie insbesondere Laptop, Diensthandy, E-Mail-Postfach, Internetzugang, dürfen nur für dienstliche Zwecke genutzt werden. Der Arbeitgeber geht davon aus, dass die Kommunikations- und Arbeitsmittel ausschließlich dienstlich veranlasste Daten enthalten*.* Der Arbeitnehmer nimmt zur Kenntnis, dass diese verwendeten Kommunikations- und Arbeitsmittel von der Auswertung und Protokollierung gemäß Punkt 2.4. dieser BV erfasst sind.

[Alternativ]

Die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Kommunikations- und Arbeitsmittel, wie insbesondere Laptop, Diensthandy, E-Mail-Postfach, Internetzugang, dürfen zu einem geringen Ausmaß auch für private Zwecke genutzt werden. Der Arbeitnehmer nimmt zur Kenntnis, dass diese verwendeten Kommunikations- und Arbeitsmittel von der Auswertung und Protokollierung gemäß Punkt 2.4. dieser BV erfasst sind.

Bei vorhersehbarer Abwesenheit hat jeder Arbeitnehmer für die persönliche, namensbezogene E-Mail-Adresse den Abwesenheitsassistenten und/oder eine automatische Weiterleitung zu aktivieren oder eine Person ihres Vertrauens (Stellvertreter) mit der Verwaltung ihres E-Mail-Accounts zu beauftragen.

Bei unvorhersehbarer Abwesenheit oder wenn der Arbeitnehmer trotz vorhersehbarer Abwesenheit keine der oben genannten Maßnahmen getroffen hat, kann der Arbeitgeber selbst den Abwesenheitsassistenten oder eine automatische Weiterleitung aktivieren und auf den E-Mail-Account des Arbeitnehmers zugreifen, um Zugang zu dienstlicher Kommunikation zu erhalten. Die Einsichtnahme in private Korrespondenz ist jedenfalls unzulässig. Lässt die Absende- oder Empfänger-Adresse, der Betreff oder der Inhalt auf den privaten Charakter eines E-Mails schließen, muss der Arbeitgeber die (weitere) Einsichtnahme unterlassen.

## Sanktionen

Die Verwendung von IKT-System durch Arbeitnehmer oder die Verarbeitung personenbezogener Arbeitnehmerdaten entgegen den Bestimmungen dieser BV stellen eine Pflichtverletzung dar und können arbeitsrechtlichen Folgen haben.

# Rechte und Pflichten des Betriebsrates

## Informationsrecht des Betriebsrates

Zur Ausübung seiner Kontroll- und Einsichtsrechte im Sinne des § 89 ArbVG kann der Betriebsrat im Rahmen der vorhandenen IKT-Systeme in folgende personenbezogenen Arbeitnehmerdaten Einsicht nehmen:

* ˗ Name
* ˗ Organisationseinheit
* ˗ Einstufung in den Kollektivvertrag
* …

Auf schriftliches Verlangen des Betriebsrats stellt der Arbeitgeber dem Betriebsrat folgende Informationen über einzelne IKT-Systeme zur Verfügung:

* die jeweiligen Systembeschreibungen, soweit vorhanden, und Verarbeitungszwecke
* ein Schnittstellenverzeichnis (Datenübermittlung an andere IKT-Systeme)
* beabsichtigte Beiziehung von Auftragsverarbeitern

## Kontrollrechte des Betriebsrates

Der Betriebsrat hat unter Einhaltung der Bestimmungen des ArbVG das Recht, in Protokolle und Auswertungen Einsicht zu nehmen bzw. solche anzufordern. Die Einsicht in einen Personalakt bedarf aber der ausdrücklichen Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers.

## Pflichten des Betriebsrates

Der Betriebsrat hat im eigenen Wirkungsbereich die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Geheimhaltungspflichten, der Verarbeitungsgrundsätze (Punkt 2.2), der Datensicherheit (Punkt 2.3) sowie der Aufbewahrungs- und Löschungspflichten (Punkt 2.4) sicher zu stellen, zu dokumentieren und bei behördlicher Überprüfung offen zu legen.

# Schlussbestimmungen

Die BV tritt am [Datum] in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Die bestehende BV …. vom …tritt außer Kraft.

Die BV kann von jeder Partei unter Einhaltung einer 12-monatigen Kündigungsfrist zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Die Rechtswirksamkeit der Kündigung bedarf der Schriftform.

Die Anhänge zu dieser BV sind nicht normativer Bestandteil dieser BV.

Sollten einzelne Bestimmungen dieser BV unwirksam sein oder werden, so bleiben die anderen Teile davon unberührt.

[Ort], am XX.YY.20ZZ

für den Arbeitgeber für den Betriebsrat

Anhänge:

* Anhang 1: Liste bestehender IKT-Systeme
* Anhang 2: Datenverarbeitungsverzeichnis betreffend Arbeitnehmerdaten
* Anhang 3: Berechtigungsverzeichnis
* Anhang 4: Aufbewahrungs- und Löschkonzept
* Anhang 5: Muster-Information gemäß Art 13, 14 DSGVO