**Erläuterungen zur Muster-Betriebsvereinbarung**

**über die Verarbeitung personenbezogener Arbeitnehmerdaten**

Werden personenbezogene Daten von Mitarbeitern verarbeitet, können sowohl die §§ 96 und 96a Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) als auch die Vorgaben der EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) zu beachten sein. Davon sind nicht nur Datenbestände aus Personalverrechnung und -verwaltung betroffen, sondern **auch** elektronische Systeme der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT-Systeme), wie **Maschinendatenerfassungen, Microsoft Outlook und Office, Skype for Business, Zutrittssysteme etc.**, die personenbezogene Daten erfassen. **Um derartige Systeme rechtskonform betreiben zu können, ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung (BV) zwingend erforderlich.**

Das vorliegende Muster einer Rahmen-BV ist als betriebsverfassungs- und datenschutzrechtliche Grundlage für die Verarbeitung sämtlicher Mitarbeiterdaten konzipiert. Um etwas Praxistaugliches zur Verfügung zu stellen, haben Experten der Rechtsanwaltskanzlei CMS Reich-Rohrwig Hainz in Zusammenarbeit mit den Fachverbänden der Metalltechnischen Industrie sowie der Elektro- und Elektronikindustrie eine Rahmen-BV nach einem völlig neuen Konzept entwickelt:

* **Eine einzige BV** erfasst alle typischen IKT-Systeme und die damit durchgeführten Verarbeitungen von Mitarbeiterdaten.
* Wesentliche Grundpfeiler der BV sind im Sinne eines internen Kontrollsystems die lückenlose Protokollierung aller Datenverarbeitungen, die detaillierte Regelung von Zugriffsrechten (Zugriff- und Berechtigungskonzept) und der Auswertungsmöglichkeiten sowie ein Beweismittel- und Beweisverwertungsverbot bei Verstößen gegen die BV.
* Flankierend werden die Rechte und Pflichten der Belegschaft und des Betriebsrats geregelt. Durch diese Schutzmaßnahmen wird nicht nur dem Datenschutz Rechnung getragen, sondern auch einer unzulässigen Verhaltens- und Leistungskontrolle der Mitarbeiter vorgebeugt.
* **Aufgrund der Tragweite der BV wurde auch eine Kündigungsmöglichkeit vorgesehen.** Andernfalls könnte jede Vertragspartei die BV jederzeit und fristlos beenden. Dies hätte zur Folge, dass alle IKT-Systeme im Fall einer Kündigung unverzüglich eingestellt werden müssten. Die zwölfmonatige Kündigungsfrist gewährt ausreichend Zeit, um mit dem Betriebsrat über Änderungen zu verhandeln oder gegebenenfalls ein Verfahren bei der Schlichtungsstelle des Arbeits- und Sozialgerichtes durchzuführen.

**Muster-BV der Gewerkschaften**

Auch die Gewerkschaften haben eine Muster-BV entwickelt, die Betriebsräte oft bei Verhandlungen vorlegen. Diese umfasst einige Grundprinzipien für die Datenverarbeitung. Für jedes IKT-System ist aber eine eigene Detail-BV abzuschließen. Dieses Konzept führt daher zu keiner Verwaltungsvereinfachung, sondern zu einer Vervielfachung des Aufwandes für Unternehmen und Betriebsrat, ohne dass dadurch der Schutzzweck besser erfüllt wird.

**Rechtliche Erläuterungen**

* Arbeitsrechtlich gründet sich das Konzept für die Rahmen-BV auf § 96a Abs. 1 Z. 1 und § 96 Z. 3 ArbVG. Dadurch werden Diskussionen über die Kontrolleignung der eingesetzten IKT-Systeme und damit verbundene Bedrohungen (z.B. durch Unterlassungsklagen) vermieden.

Aufgrund der Vielzahl der vorhandenen Verknüpfungsmöglichkeiten und Schnittstellen zwischen IKT-Systemen (z.B. können erfasste Maschinendaten im Regelfall mit den Löhnen oder den Leistungsnachweisen der Mitarbeiter verknüpft werden) geht die herrschende Rechtsprechung davon aus, dass alle IKT-Systeme nicht nur einer BV nach § 96a ArbVG bedürfen, sondern auch eine Kontrollmaßnahme im Sinne des § 96 ArbVG darstellen. Durch die Verknüpfung der IKT-Systeme werden die Mitarbeiter „gläsern“. Somit könnte ihr arbeitsbezogenes Verhalten umfassend kontrolliert werden. Selbst wenn das Unternehmen solche Überprüfungen der Arbeitsleistung nicht beabsichtigt, ist laut Rechtsprechung eine BV notwendig, weil die Systeme diese Kontrolle ermöglichen.

Die Zustimmung des Betriebsrates bezieht sich auf jene IKT-Systeme, die zum Zeitpunkt des Abschlusses vorhanden sind. Werden neue Systeme installiert, müssen lediglich die Beilagen ergänzt werden. IKT-Systeme, die in gesteigertem Ausmaß in Persönlichkeitsrechte eingreifen können (z.B. Zutrittskontrolle mittels Fingerscanner, Profiling-Programme oder eine umfassende Videoüberwachung, die über die klassische Überwachung der Eingänge hinausgeht), sind von der Muster-BV nicht erfasst. Dafür muss auch zukünftig eine Detail-BV abgeschlossen werden.

* Zusätzlich ist das Datenschutzrecht zu beachten. Mitarbeiterdaten dürfen gemäß Artikel 6 DSGVO auf der Rechtsgrundlage einer BV insbesondere dann verarbeitet werden, wenn überwiegende betriebliche Interessen bestehen und die BV einen sachgerechten Interessenausgleich zwischen der Belegschaft und dem Unternehmen gewährleistet. Weiters müssen die Grundsätze der DSGVO (insbesondere Transparenz, Datenminimierung, Rechtmäßigkeit und Nachweisbarkeit) eingehalten werden.

**Unterstützung bei der Umsetzung**

Die Arbeitgeberabteilung der Sparte Industrie und die Experten der Fachverbände unterstützen Sie gerne bei Fragen zum Grundkonzept, zum Aufbau und zur Notwendigkeit des Abschlusses einer derartigen Betriebsvereinbarung. Die Experten der Rechtsanwaltskanzlei CMS Reich-Rohrwig Hainz stehen Ihnen für Detailfragen, Anpassungen und auch gerne bei Verhandlungen über die Betriebsvereinbarung zu einem von den Fachverbänden für die Mitglieder vereinbarten Sondertarif gerne zur Verfügung.