

## Anhang II: Muster-Betriebsvereinbarung konsolidiert

### Präambel

Bereits aus der Bezeichnung „Human Ressources“ geht hervor, dass das Humankapital eines Unternehmens – im Gegensatz zu den Anfängen der Personalarbeit – ein wesentlicher Faktor für den Erfolg eines Unternehmens ist. Entscheidend prägen also die fachlichen und sozialen Fähigkeiten der Mitarbeiter den wirtschaftlichen Erfolg unseres Unternehmens XY. Gerade in der aktuellen Zeit, in welcher Arbeit in hohem Maße digitalisiert wird und der persönliche Kontakt auch unter den Kollegen abnimmt sowie die Unternehmensstrukturen immer komplexer werden, ist es von entscheidender Bedeutung für die Zufriedenheit der Arbeitnehmerschaft, dass innerbetriebliche Prozesse möglichst effizient ablaufen und Probleme frühzeitig erkannt und behoben werden. Hierfür setzt XY die Methode **People Analytics** ein, die den Entscheidungsträgern ermöglichen soll, etwaige Ungereimtheiten im Betriebsablauf bereits frühzeitig zu erkennen und gegensteuern zu können. Eine niedrige Reaktionszeit ist erforderlich, um mit den Maßnahmen nicht immer einen Schritt hinterherzuhinken, sondern eine Steuerung in Echtzeit zum Vorteil der Arbeitnehmerschaft zu ermöglichen.

XY setzt im Rahmen von People Analytics auf die **Auswertung von IT-Nutzungsdaten** und nutzt die Techniken des **Profilings und Scorings**, um den Arbeitnehmern und Entscheidungsträgern im Unternehmen in verständlicher Form alle für sie wesentlichen Informationen in **Dashboards** darzustellen und rasche Entscheidungen zu ermöglichen. Um Kommunikationsabläufe zu verbessern, wird die **Netzwerk-Analyse** eingesetzt.

Alltägliche Prozesse sollen durch automatisierte Entscheidungen beschleunigt und vereinfacht, somit das Human Resources Management entlastet und schnelle Entscheidungen ermöglicht werden.

Damit diese Form des modernen und evidenzbasierten Personalmanagements ermöglicht werden kann, wird folgende Vereinbarung geschlossen, die gleichzeitig auch als **datenschutzrechtliche Legitimationsgrundlage** für die hierfür erforderlichen Verarbeitungsvorgänge nach Art. 88 Abs. 1 DSGVO, § 26 Abs. 4 BDSG gilt. Um die gesetzlichen Vorgaben der DSGVO und des BDSG einzuhalten, regelt diese Vereinbarung die

betriebsverfassungsrechtlichen und datenschutzrechtlichen Rahmenbedingungen für den Einsatz von People Analytics **abschließend**.

## **§ 1 Anwendungsbereich, Gegenstand und allgemeine Grundsätze der Datenverarbeitung**

- (1) Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG, mit Ausnahme der leitenden Angestellten, und für jegliche Datenverarbeitungen, die im Zusammenhang mit der Analyse von personenbezogenen Daten von Arbeitnehmern zum Zwecke des Personalmanagements (People Analytics) stattfinden. Die Begriffsdefinitionen, soweit nicht ausdrücklich anders definiert, entsprechen denjenigen aus Art. 4 DSGVO.
- (2) Gegenstand dieser Vereinbarung ist die Regelung angemessener und besonderer Maßnahmen zur Wahrung der berechtigten Interessen, der menschlichen Würde und der Grundrechte sowie des Schutzes der Persönlichkeit der Arbeitnehmer gem. Art. 88 Abs. 2 DSGVO beim Einsatz von People Analytics.

## **§ 2 Begriffsbestimmungen**

1. „Scoring“ ist die Verwendung eines Wahrscheinlichkeitswertes, welcher über ein wissenschaftlich-anerkanntes, mathematisches Verfahren berechnet wird, über ein bestimmtes zukünftiges Verhalten einer natürlichen Person im Hinblick auf die Untersuchungsfrage.
2. „Score“ ist das Ergebnis eines Scoring-Vorgangs und stellt einen bestimmten Wahrscheinlichkeitswert über ein bestimmtes zukünftiges Verhalten einer natürlichen Person im Hinblick auf die Untersuchungsfrage dar. Dieser kann entweder in Prozent oder in Form einer Punktezahl im Rahmen eines vorgegebenen Schemas in Erscheinung treten.
3. „Ranking“ ist ein Verfahren, bei welchem in einer abschließenden Liste die Inhalte der Liste nach einem vorgegebenen, wissenschaftlich-anerkannten, mathematischen Verfahren mit Blick auf die Passgenauigkeit zur Untersuchungsfrage gereiht werden. Das zugrundeliegende Verfahren stellt in der Regel ein „Scoring“ bzw. eine Kombination verschiedener Score-Werte dar.

4. „Dashboard“ ist eine Visualisierungsform für Daten. Dashboards werden im Rahmen dieser Betriebsvereinbarung dazu eingesetzt, um die aus People Analytics gewonnenen Daten für die jeweilige Zielperson der Analyse übersichtlich darzustellen.
5. „Netzwerk-Graph“ ist ein grafisches Tool zur Darstellung der informellen Hierarchie im Unternehmen. Er basiert auf der Auswertung von Kommunikationsdaten der Arbeitnehmer im Unternehmen.

### **§ 3 Datenschutzrechtliche Grundsätze für die Anwendung von People Analytics**

- (1) Die in Art. 5 Abs. 1 lit. a bis f DSGVO festgelegten Datenschutzgrundsätze sind Inhalt dieser Vereinbarung und gelten für jegliche Verarbeitungen personenbezogener Daten der Arbeitnehmer und Beschäftigten nach § 26 Abs. 8 BDSG für die Zwecke von People Analytics (vgl. § 1 Abs. 1 dieser Vereinbarung).
- (2) Personenbezogene Daten aus informationstechnischen Systemen, die nicht für die Zwecke von People Analytics erhoben wurden, dürfen – außer für die Zwecke der anonymisierten Nutzung – nicht für diesen Zweck verarbeitet werden. Ein Kompatibilitätstest nach Art. 6 Abs. 4 DSGVO findet nicht statt. Ausnahmen sind gesondert unter Bezugnahme zu dieser Regelung spezifizieren.
- (3) Zur Gewährleistung der Transparenz der Datenverarbeitung werden die Arbeitnehmer bei der Nutzung von IT-Daten in einfach verständlicher Sprache über die Kategorien der über sie erhobenen IT-Daten in regelmäßigen Abständen (monatlich) per E-Mail informiert. Die Spezifizierung der Kategorie hat so ausführlich wie möglich zu erfolgen.
- (4) Soweit es die Auswertungsziele zulassen, werden keine personenbezogenen Daten durch die Systeme der XY erhoben. Ist eine anonyme Datenerhebung nicht möglich, so werden die Daten unverzüglich nach der Erhebung in größtmöglichem Maße aggregiert bzw. anonymisiert. In jedem Falle findet eine Pseudonymisierung der Daten statt.
- (5) Sofern für die Analysen keine Zuordnung zu einer bestimmbaren Person notwendig ist, sondern eine Auswertung unter einem Pseudonym ausreichend ist, wird der Zuordnungsschlüssel durch eine dop-

pelte Verschlüsselung gesichert. In diesem Rahmen ist es erforderlich, dass die Geschäftsführung von XY und der (Gesamt-)Betriebsrat nur gemeinsam die Entschlüsselung vornehmen können. Die Verschlüsselung muss dem Stand der Technik entsprechen. Eine Entschlüsselung darf nur im Falle eines Straftatverdachts oder einer groben Pflichtverletzung durch den Arbeitnehmer erfolgen.

#### **§ 4 Datenschutzrechtliche Information**

- (1) In Form einer „Datenschutzrechtlichen Information zur Erhebung von Beschäftigtendaten“ wird den Arbeitnehmern eine leicht zugängliche Information über die Pflichten des Arbeitgebers nach dieser Betriebsvereinbarung, dem BDSG und der DSGVO sowie über die Rechte der Arbeitnehmer in Form einer PDF zur Verfügung gestellt. Diese Information wird laufend aktualisiert und die Arbeitnehmer bei Änderungen per E-Mail informiert. Die Information ist in einer verständlichen, klaren und einfachen Sprache zu verfassen. In der in § 3 Absatz 3 genannten zyklischen Information ist diese Information mit einem Hyperlink zu verknüpfen.
- (2) In der Information nach Absatz 1 ist zu erläutern, in welchem Regelungszusammenhang diese Betriebsvereinbarung zu anderen Betriebsvereinbarungen sowie sonstigen betrieblichen Vorgaben und Regelungen steht. Die Normenhierarchie ist grafisch darzustellen.

#### **§ 5 Einrichtung einer FAQ-Seite**

Zusätzlich zur Veröffentlichung des Normtextes dieser Betriebsvereinbarung wird im Intranet eine „Frequently Asked Questions (FAQ)“-Seite eingerichtet, auf welcher der Normtext dieser Vereinbarung in leichter und verständlicher Sprache erläutert wird. Ergeben sich (allgemeine) Fragen von Arbeitnehmern zu dieser Vereinbarung, sind diese inklusive Beantwortung in den Katalog aufzunehmen. Die FAQ gelten nicht normativ, dienen jedoch aus Auslegungshilfe für die Regelungen in dieser Vereinbarung.

#### **§ 6 Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten**

Der Arbeitgeber erstellt – zusätzlich zu einem Verzeichnis nach Art. 30 DSGVO – ein Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten für die einzelnen

Verarbeitungsvorgänge nach dieser Betriebsvereinbarung. Es sind die Vorgaben des Art. 30 DSGVO einzuhalten und das Verzeichnis dieser Betriebsvereinbarung anzuhängen.

## **§ 7 Informations- und Auskunftsrechte der Arbeitnehmer**

- (1) Es gelten die gesetzlichen Informations- und Auskunftsrechte gem. Art. 13 ff. DSGVO und §§ 32 ff. BDSG.
- (2) In Ergänzung zu den gesetzlichen Informations- und Auskunftsrechten erfolgen in dieser Vereinbarung Konkretisierungen zur Information durch den Arbeitgeber im Rahmen der einzelnen Verarbeitungssituationen.
- (3) Die Informationserteilung erfolgt per E-Mail an die dienstliche E-Mail-Adresse des Arbeitnehmers. In begründeten Fällen kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber eine schriftliche Information verlangen. In jedem Fall ist die Information unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Eine mündliche Information scheidet aus.

## **§ 8 Vorgangsanalyse von Versicherungsfällen pro Niederlassung**

- (1) XY ist es gestattet, die personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer für die Zwecke der Vorgangsanalyse von Versicherungsfällen auf Niederlassungsebene auszuwerten.
- (2) Als Vorgangsanalyse von Versicherungsfällen wird die Berechnung einer durchschnittlichen Anzahl von bearbeiteten Fällen pro Sachbearbeiter und Niederlassung verstanden. Es erfolgt eine Untergliederung der Daten in die Kategorien „Gesamt“, „Versicherungsanträge“, „Policen Anpassungen“ und „Beschwerden“.
- (3) Vor einer Weiterverarbeitung sind die aus dem System ABC verwendeten Daten auf Niederlassungsebene zu aggregieren. Die Bearbeiterkennung des Sachbearbeiters ist aus dem Datensatz zu entfernen. Darüber hinaus hat XY sicherzustellen, dass keine Identifizierbarkeit eines Sachbearbeiters möglich ist. Die Verknüpfung mit weiteren Daten zu weiteren Verarbeitungszwecken ist vorbehaltlich einer gesonderten Regelung verboten.

## § 9 Erfassung der Bildschirmarbeitszeit zur Gesundheitsvorsorge

- (1) Die Betriebsärztin Maxi Musterfrau erfasst im Rahmen des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsvorsorge die Bildschirmarbeitszeiten der Arbeitnehmer. Die Verarbeitung und Erfassung dieser personenbezogenen Daten wird für die Auswertung zur Vermeidung von Überbelastungen durch diese Betriebsvereinbarung legitimiert.
- (2) Der Datenbestand ist gesondert vom sonstigen Datenbestand der XY zu erfassen und insbesondere vor Zugriffen durch den Arbeitgeber durch geeignete Maßnahmen nach dem Stand der Technik zu schützen. Verantwortliche Verarbeiterin ist allein Maxi Musterfrau; eine Weitergabe der Daten an Dritte, auch an den Betriebsrat, ist nicht gestattet.
- (3) Jeder Arbeitnehmer hat jederzeit die Möglichkeit der Datenverarbeitung für den in Absatz 1 genannten Zweck zu widersprechen. Im Falle eines Widerspruchs ist der gesamte Datensatz zu diesem Arbeitnehmer, der im Rahmen von Absatz 1 erhoben wurde, unverzüglich zu löschen und der Arbeitnehmer über die erfolgte Löschung zu informieren.
- (4) Die Betriebsärztin verarbeitet diese Daten ausschließlich zur Gesundheitsvorsorge und Prävention sowie im Rahmen von Behandlungen der betroffenen Arbeitnehmer.

## § 10 Einsatz von Wearables im Hochrisikobereich

- (1) XY stellt seinen Arbeitnehmern, die in der Versicherungsfall-Werkstatt arbeiten, Wearables zur Verfügung, die den CO-Wert der Luft sowie die Herzfrequenz und die Sauerstoffsättigung des Bluts erfassen.
- (2) Arbeitnehmer, die sich im Hochrisikobereich aufhalten, sind während der Zeit des Aufenthalts verpflichtet, ein Wearable zu tragen. XY hat für die Einhaltung dieser Pflicht durch geeignete Maßnahmen zu sorgen.
- (3) XY verarbeitet die Daten zum CO-Gehalt der Luft und des Standorts des Wearables zum Zwecke des Arbeitsschutzes. Das Wearable generiert hierbei alle zehn Minuten eine neue, zufällige ID zur Anmeldung

am Access Point. Die generierte ID darf nicht einem bestimmten Arbeitnehmer zuordenbar sein. Es erfolgt keine dauerhafte Speicherung der registrierten IDs.

- (4) Der Access Point muss so positioniert und eingestellt werden, dass er alle Wearables im Hochrisikobereich sowie mindestens zwei, aber maximal vier weitere Wearables außerhalb dieses Bereiches zur Alarmierung erfasst.
- (5) Überschreitet der CO-Wert des Raumes 30 ppm, so wird der Träger des Wearables vor einer hohen Konzentration gewarnt. Überschreitet der Wert 500 ppm, wird der Träger zum sofortigen Verlassen des Raumes aufgefordert. Bei einem Überschreiten des Grenzwertes von 6.400 ppm erfolgt eine erneute Warnung des Arbeitnehmers und eine Alarmierung aller nach Absatz 4 erfassten Personen. Im letzten Fall übermittelt das Wearable den Namen des Beschäftigten an die alarmierten Personen, um eine rasche Hilfe zu gewährleisten. Werden nach Absatz 4 keine weiteren Personen erfasst, so erfolgt eine Alarmierung über den Verteiler [notfall@xy.com](mailto:notfall@xy.com).
- (6) Bei Überschreiten eines CO-Wertes von 10.000 ppm wird zusätzlich die Betriebsärztin über den Vorfall informiert und neben dem Namen und des konkreten CO-Werts auch die Herzfrequenz sowie die Sauerstoffsättigung der letzten 15 Minuten in ihren Datenbestand übermittelt; die Verarbeitung der Gesundheitsdaten des betroffenen Arbeitnehmers für diesen Zweck wird durch diese Vorschrift legitimiert. Die Übertragung der Daten muss über einen verschlüsselten Kanal nach dem aktuellen Stand der Technik erfolgen.

## § 11 Nutzung von Analyzelt

- (1) XY setzt zur Optimierung der Arbeitsabläufe im Unternehmen Analyzelt ein. Analyzelt ermöglicht es, Auswertungen des täglichen (digitalen) Arbeitstages auf Arbeitnehmerbasis zu erstellen. Zur Sicherung des Datenschutzes werden individualisierte Auswertungen nur aufgrund einer Einwilligung von Arbeitnehmern erstellt.
- (2) In diesem Rahmen wird die Technik des Scorings eingesetzt. Unter Ausnahme von § 3 Abs. 2 dieser Vereinbarung ist die zweckändernde

Nutzung der hierfür erforderlichen Daten auf Grundlage einer Einwilligung für das persönliche Dashboard möglich.

- (3) AnalyzeIt verarbeitet folgende Kategorien von Daten: Einträge im persönlichen Kalender des Arbeitnehmers, E-Mail-Sender und -Empfänger sowie Versende- und Empfangszeitpunkt, Speicherdatum eines E-Mail-Entwurfs. Es erzeugt einen individuellen, täglichen Produktivitätsscore auf Basis dieser Daten.
- (4) Bei der Erstellung des Produktivitätsscores ist sicherzustellen, dass ein wissenschaftliches, mathematisch-anerkanntes Verfahren eingesetzt wird, das zu aussagekräftigen Ergebnissen führt. Auf der AnalyzeIt-Plattform muss die Berechnung des Scores gegenüber dem Arbeitnehmer in Grundzügen erläutert werden. In jedem Falle muss es dem Arbeitnehmer möglich sein, den berechneten Score nachvollziehen zu können.
- (5) Es ist durch technisch-organisatorische Maßnahmen sicherzustellen, dass nur der Arbeitnehmer selbst Zugriff auf seine individualisierten Auswertungen hat.
- (6) Für die Einwilligung des Arbeitnehmers gilt § 26 Abs. 2 BDSG. Die Einwilligung hat durch eine elektronische Zustimmung des Arbeitnehmers mittels einer Check-Box auf der Analytics-Plattform zu erfolgen. Die Freiwilligkeit der Einwilligung wird vermutet. Es ist ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass der Arbeitnehmer jederzeit seine Einwilligung widerrufen kann. Abweichend von Art. 7 Abs. 3 S. 2 DSGVO gilt, dass die aufgrund der Einwilligung verarbeiteten personenbezogenen Daten für das persönliche Dashboard rückwirkend und unverzüglich gelöscht werden. Der Arbeitnehmer kann seine Einwilligung jederzeit widerrufen. Die Widerrufserklärung kann im AnalyzeIt-Dashboard direkt oder per E-Mail an [widerruf@xy.com](mailto:widerruf@xy.com) erklärt werden.
- (7) XY ist gestattet, aggregierte Auswertungen der in Absatz 2 genannten Daten auf Team-, Abteilungs- und Unternehmensebene für Zwecke der People Analytics zu erstellen. Personelle Maßnahmen mit einer negativen Auswirkung auf Arbeitnehmer aufgrund dieser Daten sind ausgeschlossen.

- (8) Bei der Aggregation der Daten ist sicherzustellen, dass die Daten nicht mehr einer bestimmbar Person zuordenbar sind. Im Allgemeinen wird bei einer Aggregation von Daten von mindestens vier Arbeitnehmern von einer Anonymität ausgegangen. Sollte im Einzelfall eine Zuordnung zu einer bestimmbar Person möglich sein, so sind der Betriebsrat und der betroffene Arbeitnehmer unverzüglich zu informieren und weitere Maßnahmen vorzunehmen, dass weitere Identifizierungen nicht stattfinden. Die individualisierbaren Daten sind unverzüglich zu löschen.
- (9) Die aggregierten Auswertungen des eigenen Teams-, der eigenen Abteilung und des Unternehmens sind den Arbeitnehmern zur Verfügung zu stellen. Dies soll, wenn möglich, im persönlichen Dashboard des Arbeitnehmers erfolgen.

## § 12 Nutzung von ScoreIt

- (1) XY setzt in Ergänzung der Personalverwaltungssoftware PersoPlus das Plugin ScoreIt ein. ScoreIt ermöglicht es, die vorhandenen Stammdaten der Arbeitnehmer, Zielvereinbarungen und unterjährigen Mitarbeitergespräche auszuwerten, mit den Stellenbeschreibungen abzugleichen und verschiedene Punktwert von 0 bis 10 für Entwicklungspotential, Passgenauigkeit auf die Stelle, Passgenauigkeit auf Beförderungstellen sowie den Gesamteindruck über den Arbeitnehmer zu generieren. Dieser Score dient der Unterstützung der Personalverantwortlichen bei Personalmaßnahmen.
- (2) Bei der Verwendung von ScoreIt ist darauf zu achten, dass ein wissenschaftlich-anerkanntes, mathematisches Verfahren verwendet wird, das nachvollziehbare Punktwerte generiert. Es muss XY zu jedem Zeitpunkt möglich sein, den konkreten Punktwert zu erläutern.
- (3) XY ist, in Ausnahme des Grundsatzes von § 3 Abs. 2 dieser Vereinbarung, legitimiert, die Daten auf PersoPlus für das Scoring durch ScoreIt in zweckverändernder Weise weiterzuverarbeiten. Hierbei wird davon ausgegangen, dass eine Zweckkompatibilität im Sinne des Art. 6 Abs. 4 DSGVO besteht. Der Arbeitgeber darf keine besonderen Kategorien von Daten im Sinne des Art. 9 DSGVO verwenden. Durch technisch-organisatorische Maßnahmen muss sichergestellt werden, dass

die Daten entsprechend dem aktuellen Stand der Technik gegen unbefugte Zugriffe Dritter abgesichert werden.

- (4) Die generierten Scorewerte dürfen nicht als alleinige Grundlage für Personalmaßnahmen herangezogen werden. Automatisierte Einzelfallentscheidungen sind verboten. Jede vorgeschlagene Maßnahme muss inhaltlich durch einen entscheidungsbefugten Vorgesetzten überprüft und genehmigt werden. Jede benachteiligende Maßnahme, die auf einem Scorewert beruht, ist unter Zugrundelegung der für den Score erheblichen Datenbasis gegenüber dem Arbeitnehmer und dem Betriebsrat zu begründen.
- (5) Der betroffene Arbeitnehmer hat den Anspruch, jederzeit Einblick in seinen Scorewert zu nehmen und eine Begründung zur Zusammensetzung in Textform zu fordern. Ebenfalls hat er die Möglichkeit gegen den generierten Wert Widerspruch einzulegen und seinen Standpunkt darzustellen. XY ist verpflichtet, den Scorewert unter Berücksichtigung der Stellungnahme des Arbeitnehmers zu überprüfen und ihm das Ergebnis der Überprüfung schriftlich mitzuteilen.

### **§ 13 Automatisierte Fortbildungsvorschläge auf Basis von ScoreIt**

- (1) ScoreIt soll neben dem in § 12 genannten Anwendungsszenario auch dafür genutzt werden, Arbeitnehmern auf Basis ihres Entwicklungsscores und der Passgenauigkeitsscores maßgeschneiderte Fortbildungen vorzuschlagen, um die fachlichen und persönlichen Kompetenzen weiter zu fördern.
- (2) In diesem Zusammenhang ist XY legitimiert, die durch ScoreIt generierten Daten, in Ausnahme von § 3 Abs. 2 dieser Vereinbarung, für Fortbildungszwecke zu verarbeiten.
- (3) Der Arbeitnehmer erhält hierzu eine E-Mail mit einem Fortbildungsvorschlag und entsprechenden Terminen für die Fortbildung. In dieser E-Mail ist dem Arbeitnehmer die Entscheidungsgrundlage für den Vorschlag auf Basis ihres Scores darzustellen. Ferner soll, nach Möglichkeit, die durch die Maßnahme zu erzielende Scoreverbesserung aufgezeigt werden. In keinem Fall wird der Arbeitnehmer durch einen automatisierten Vorschlag zur Teilnahme an einer Fortbildung verpflichtet.

- (4) Soll ein Arbeitnehmer zu einer Fortbildung auf Basis von ScoreIt verpflichtet werden, so ist sicherzustellen, dass ein Vorgesetzter den generierten Vorschlag unter Zugrundelegung bisheriger Personalgespräche und Erfahrungswerten überprüft und die Teilnahme zur Fortbildung unter Ausübung des Direktionsrechts persönlich anordnet.
- (5) Bei begrenzten Ausbildungskapazitäten ist dem Betriebsrat vor Übermittlung der Vorschläge die Vorschlagsliste des Systems vorzulegen. Dieser hat nach Erhalt der Liste eine Woche Zeit, um die Liste zu überprüfen und eigene Vorschläge einzubringen. XY und Betriebsrat einigen sich unter Beachtung des von ScoreIt generierten Scores auf eine gemeinsame Liste.
- (6) In jedem Falle ist dem Betriebsrat eine Liste der geplanten Fortbildungen zu übermitteln, sodass dieser eigene Vorschläge einbringen kann. Unter Berücksichtigung des von ScoreIt generierten Werts entscheiden Arbeitgeber und Betriebsrat über die Teilnahme der Vorschläge des Betriebsrats an den angebotenen Fortbildungen. Die betroffenen Arbeitnehmer werden nach dem in Absatz 3 geregelten Verfahren über die Fortbildung informiert.

#### **§ 14 Verbot der Privatnutzung der betrieblichen Kommunikation und Durchführung von Netzwerk-Analysen**

- (1) Die Nutzung der betrieblichen Kommunikationsplattformen (E-Mail, Telefonie und TeamIt) für private Zwecke ist verboten.
- (2) XY nutzt die Verbindungsdaten der betrieblichen Kommunikationsplattformen für Netzwerk-Analysen durch den Einsatz eines Enterprise Social Graph. Ziel der Analysen ist es, das informelle Netzwerk des Netzwerks darzustellen und hierdurch die formale Hierarchie des Unternehmens zu optimieren.
- (3) Nach Information der Arbeitnehmer über die Zweckerweiterung der Verarbeitung der Verbindungsdaten ist XY legitimiert, die personenbezogenen Verbindungsdaten für Netzwerkanalysen zu nutzen. Die Arbeitnehmer sind mindestens eine Woche vor Aktivierung des Enterprise Social Graph umfassend in Textform per E-Mail sowie durch deutlich sichtbaren Hinweis im Intranet zu informieren. Diese Information umfasst auch die Warnung, dass hierdurch bei unerlaubter Pri-

vatnutzung private Beziehungen zwischen einzelnen Arbeitnehmern aufgedeckt werden können.

- (4) Personelle Maßnahmen auf Basis der durch den Enterprise Social Graph gewonnen Erkenntnisse dürfen nicht zum Nachteil der Arbeitnehmer angewandt werden. Ausnahme sind repressive Maßnahmen, die unter den Voraussetzungen des § 26 Abs. 2 BDSG ergriffen werden.
- (5) Der Zugriff auf den Enterprise Social Graph ist auf das erforderliche Minimum zu beschränken; jeder Zugriff auf das System ist zu dokumentieren.
- (6) Dem Betriebsratsvorsitzenden und seinem Stellvertreter sind unter den Voraussetzungen des Absatz 5 Einsicht in den Enterprise Social Graph zu gewähren; die hierdurch erlangten Kenntnisse unterliegen der Geheimhaltungspflicht.
- (7) Die Daten der Netzwerkanalyse sind spätestens nach einem Jahr nach Erhebung zu löschen; wurde das mit der Verarbeitung erstrebte Ziel vorher erreicht, sind die Daten nach Zielerreichung unverzüglich zu löschen.

### **§ 15 Spezifische technische und organisatorische Sicherungsmaßnahmen**

- (1) Es ist sicherzustellen, dass alle aufgrund dieser Vereinbarung verarbeiteten Daten nach dem Stand der Technik verschlüsselt werden. Beim Einsatz eines symmetrischen Verschlüsselungsverfahrens ist (Stand: Mai 2021) mindestens AES-256 einzusetzen.
- (2) Die Daten sind darüber hinaus, soweit möglich, zu pseudonymisieren. Eine Rückführung zum Klarnamen darf erst im Rahmen der Anzeige der Daten für den Endanwender erfolgen.
- (3) Es ist ein Berechtigungskonzept zu erarbeiten, in welchem alle Arbeitnehmer mit Zugriff auf die personenbezogenen Daten in dieser Betriebsvereinbarung konkret benannt werden und begründet wird, weshalb ein Zugriff auf die Daten erforderlich ist. Über jede Berechtigungsvergabe ist der Betriebsrat zu informieren. Alle Personen mit

einem Zugriff auf die personenbezogenen Daten nach dieser Vereinbarung sind zur Geheimhaltung zu verpflichten.

- (4) Ferner ist ein Löschkonzept zu entwickeln, welches dieser Betriebsvereinbarung angehängt wird und verpflichtend ist. In diesem müssen für jede Kategorie der im Rahmen dieser Vereinbarung erhobenen Daten Speicherfristen sowie der konkrete Vorgang der Löschung und dessen Dokumentation festgelegt werden. Des Weiteren sollen Überprüfungsmöglichkeiten des Betriebsrats einer sicheren Löschung festgelegt werden. Dieses Löschkonzept dient der Sicherstellung der Datenminimierung und Speicherbegrenzung und ist mit dem Betriebsrat abzustimmen. Es ist an geeigneter Stelle im Intranet zu veröffentlichen.

## **§ 16 Verfahren bei Streitigkeiten / Einigungsstelle**

- (1) Bei Streitigkeiten über die Anwendung, Auslegung oder Reichweite dieser Vereinbarung sind sowohl XY als auch der Betriebsrat berechtigt, die Einigungsstelle anzurufen.
- (2) Die Entscheidung der Einigungsstelle ist verbindlich.