

Verpflichtung zum Datenschutz und zu Datenschutzmaßnahmen

Verpflichtung zum Datenschutz und zu Datenschutzmaßnahmen

Zwischen dem Arbeitgeber, der **xxx GmbH**, und dem Arbeitnehmer, **xxxx**, wird in Ergänzung des Arbeitsvertrags vom **xxxx** nachstehende Vereinbarung getroffen:

(1) In Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit erhält der Arbeitnehmer Kenntnis über personenbezogene Daten sowie Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse. Alle diese Informationen sind absolut vertraulich zu behandeln und unterliegen den Bestimmungen des österreichischen und europäischen Datenschutzrechts sowie des Wettbewerbsrechts. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, das Datenschutzrecht zu wahren, insbesondere § 6 DSG, einschließlich entsprechender betrieblicher Anordnungen; Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse zu wahren (§ 11 UWG) und bei einem Verstoß gegen das Datengeheimnis oder eine Verletzung von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen, Schadenersatz zu leisten.

(2) Der Arbeitnehmer wird darüber in Kenntnis gesetzt, dass

- die personenbezogenen Daten natürlicher Personen einem besonderen Schutz unterliegen und die Verwendung solcher Daten nur unter besonderen Voraussetzungen zulässig ist;
- personenbezogene Daten, die dem Arbeitnehmer aufgrund seiner beruflichen Beschäftigung anvertraut oder zugänglich gemacht wurden, nur auf Grund einer ausdrücklichen Anordnung des jeweiligen Vorgesetzten übermittelt werden dürfen;
- es untersagt ist, Daten an unbefugte Empfänger innerhalb und außerhalb des Unternehmens zu übermitteln oder sonst zugänglich zu machen;
- es untersagt ist, sich unbefugt Daten zu beschaffen oder zu verarbeiten;
- es untersagt ist, personenbezogene Daten zu einem anderen als dem zum rechtmäßigen Aufgabenvollzug gehörenden Zweck zu verarbeiten;
- anvertraute Benutzerkennwörter, Passwörter und sonstige Zugangsberechtigungen sorgfältig verwahrt und geheim zu halten sind;
- allfällige weiterreichende andere Bestimmungen über die Geheimhaltungspflichten ebenfalls zu beachten sind;
- diese Verpflichtung auch nach Beendigung der Tätigkeit des Arbeitnehmers fortbesteht;
- Verstöße gegen die hier genannten Verschwiegenheitsverpflichtungen nicht nur arbeitsrechtliche Folgen, sondern auch (verwaltungs-)strafrechtliche Folgen haben und schadenersatzpflichtig machen.

(3) Der Arbeitnehmer darf den zur Verfügung gestellten Computer, das Internet, die Internetdienste und die betriebliche E-Mailadresse ausschließlich für dienstliche Zwecke verwenden. Die Privatnutzung von Computer, Internet, Internetdiensten und der betrieblichen E-Mailadresse ist untersagt.

(4) Der Arbeitnehmer erklärt sich mit der Einführung und Verwendung nachfolgender Maßnahmen gem. §96 Abs. 1 Z 3 ArbVG iVm. §10 AVRAG einverstanden:

- Im Betrieb des Arbeitgebers werden zur Hebung der Software- und Internet-Sicherheit sowie zur stichprobenartigen Überprüfung der Einhaltung des Privatnutzungsverbots automationsunterstützte Systeme eingesetzt, die personenbezogene Daten der Arbeitnehmer verarbeiten und zur Kontrolle der Arbeitnehmer in Bezug auf ihr Telefonie-,

W Verpflichtung zum Datenschutz und zu Datenschutzmaßnahmen

Software- und Internet-Verhalten geeignet sind. Dabei handelt es sich um Auswertungstools auf mobilen Endgeräten (NFC), eine digitale Telefonanlage sowie ein IT-Sicherheitssystem (Firewall).

- Infolge des vereinbarten Alkoholverbots darf der Arbeitgeber bei begründetem Verdacht Arbeitnehmer auf eine Alkohol- oder Drogenbeeinträchtigung ansprechen und gegebenenfalls abmahnen. Im Fall eines diesbezüglichen Verdachts kann der Arbeitgeber bzw. der zuständige Vorgesetzte den Arbeitnehmer auch auffordern, sich freiwillig einem Alkoholtest zu unterziehen. Der Arbeitsmediziner wird davon unverzüglich informiert, jeder Arbeitnehmer hat das Recht, den Test zu verweigern.
- Die betriebseigenen Fahrzeuge des Arbeitgebers sind mit einer GPS-Ortungsmöglichkeit ausgestattet, um im Falle von Verlust oder Diebstahl das Auffinden des Betriebseigentums zu erleichtern. Eine Überwachung des Arbeitnehmers erfolgt durch eine derartige Maßnahme nicht. Der Arbeitnehmer erklärt sich mit dieser Maßnahme einverstanden. Die ausgewerteten Daten werden nicht an Dritte weitergegeben oder zur Leistungskontrolle verwendet. Der Arbeitnehmer wurde darüber hinaus in Kenntnis gesetzt, dass die Nutzung des Firmenwagens ausschließlich für betriebliche Zwecke vorgesehen ist und nicht für private Fahrten verwendet werden darf, soweit dies für einzelne Fälle nicht ausdrücklich genehmigt wurde.
- Der Arbeitgeber stattet zur Zutrittskontrolle und zur Erfassung der Dienstleistungszeiten bei Kunden eigene und fremde Gebäude mit einem Fingerprint-Schließsystem aus. Zur Erlangung des Zutritts zum jeweiligen Gebäude ist es erforderlich, dass der Arbeitnehmer seinen Fingerabdruck, der ein biometrisches personenbezogenes Datum und daher eine besondere Kategorie personenbezogener Daten iSd. Art. 9 DSGVO darstellt, im System hinterlegen lässt. Dieser Fingerprint wird mit den jeweils individuell benötigten Zutrittsberechtigungen versehen, um dem Mitarbeiter den Zutritt zu verschiedenen eigenen und fremden Gebäuden zu ermöglichen, in denen er seine Arbeitsleistung zu erbringen hat. Die auf diesem Wege erfassten Daten werden nicht an Dritte weitergegeben oder zur Leistungskontrolle verwendet. Sie dienen ausschließlich dazu, den Zutritt zu eigenen und fremden Objekten zum Zweck des Eigentumsschutzes zu reglementieren und die innerhalb eines Gebäudes verbrachten Stunden zu Zwecken des Rechnungswesens zu erfassen. Sofern der Arbeitnehmer dieser Maßnahme nicht zustimmt, hat er die Möglichkeit, eine manuelle Zeiterfassung pro Objekt durchzuführen und sich mit einem Schlüssel zum jeweiligen Objekt Zutritt zu verschaffen.
- Im Betrieb des Arbeitgebers werden zum Eigentumsschutz (Verhinderung von Vandalismus und Diebstahl durch Dritte) Videoüberwachungsmaßnahmen gesetzt, die auch Bereiche erfassen können, in denen Arbeitstätigkeiten von Arbeitnehmern stattfinden. Die Nutzung der Videoüberwachungsmaßnahmen zur Leistungskontrolle durch den Arbeitgeber ist untersagt, die personenbezogenen Informationen werden verpixelt und nur im Anlassfall durch Ermittlungsbehörden entpixelt. Nähere Informationen zur Videoüberwachung und der genauen Position der überwachten Bereiche erhält der Arbeitnehmer beim Datenschutzbeauftragten des Arbeitgebers bzw. beim Arbeitgeber.

Der Arbeitnehmer hat das Recht, Auskunft über alle über ihn gespeicherten personenbezogenen Daten bzw. Kontrollergebnisse zu erhalten, eine Auskunft kann formlos beantragt werden. Der Arbeitnehmer hat das Recht, ihn betreffende Daten richtigstellen oder löschen zu lassen, wenn sie nicht richtig sind oder sich ihre Richtigkeit oder Unrichtigkeit nicht feststellen lässt. Nähere Informationen zum Datenschutz sind in der „Mitarbeiterinformation zum Datenschutz“ enthalten.

Musterstadt, am XXX

Verpflichtung zum Datenschutz und zu Datenschutzmaßnahmen

Arbeitgeber

Arbeitnehmer