Was eine Vereinbarung zur Sicherheitsüberwachung regelt

Eine Gesprächsgrundlage mit dem Betriebsrat: die Punkte, die geregelt sein sollten, damit niemand die Warnungen benutzt, um Beschäftigte zu kontrollieren. Keine Vorlage einer Betriebsvereinbarung.

Kategorie: Gesprächsgrundlage. Bezug im Buch: Abschnitt 2.14 (Prinzip, Tabellen 2, 4, 5 und 6); Norm: Klausel 9.1 sowie Maßnahmen A 8.15, 8.16, 5.25, 5.22 und 5.34 der ISO/IEC 27001:2022 mit Änderung 1:2024, in den eigenen Worten des Buches. Rechtsstand des Bandes: 27. September 2026.

Haus / Standort		**Gespräch am**	
Für das Haus		**Für die Belegschaftsvertretung**	

Was dieses Blatt ist, und wie Sie es nutzen

1. Es ist die Gesprächsgrundlage, die der Band beschreibt: sieben Punkte, über die Haus und Belegschaftsvertretung sprechen, bevor ein Überwachungsdienst eingeführt wird, nicht danach. Es ist ausdrücklich nicht die Vorlage einer Betriebsvereinbarung; es enthält keine Klauseln zum Unterschreiben.
2. Der Unterschied, auf den es ankommt: Der Betriebsrat hat nie verlangt, dass niemand die Warnungen liest, sondern dass niemand sie benutzt, um Beschäftigte zu kontrollieren (2.14). Eine ordentliche Vereinbarung regelt diesen Unterschied; sie nennt Rollen statt Namen, weil Vertrauen in eine Person keine Regel ist, die überdauert.
3. Tragen Sie in jede Zeile ein, was das Haus vorschlägt und was die Belegschaftsvertretung sagt; haken Sie ab, was geklärt ist. Wie eine Vereinbarung förmlich zu fassen ist, gehört nicht auf dieses Blatt.

1 Die sieben Punkte (Tabelle 6)

Punkt	Was der Band dazu sagt (Inhalt, Grund)	Vorschlag des Hauses	Position der Belegschaftsvertretung	Geklärt
Zweck	Erkennung und Abwehr von Angriffen; ausdrücklich keine Kontrolle von Leistung oder Verhalten. **Grund:** Der Unterschied zwischen «niemand liest» und «niemand benutzt es zur Kontrolle» ist der Kern des Rechts zur technischen Überwachung am Arbeitsplatz in allen drei Ländern.			☐
Rollen mit Zugriff	Warteschlange des Dienstleisters; IT-Verantwortlicher; diensthabender Manager nur für ernste Warnungen. **Grund:** Eine Rolle, deren Befugnisse schriftlich festgelegt sind, schützt die Beschäftigten auch dann, wenn ein anderer Mensch sie einnimmt, und sorgt dafür, dass es immer jemanden gibt, der sie einnimmt.			☐
Pseudonymisierung	Warnungen zeigen zuerst Geräte und Konten, nicht Namen; Aufdeckung einer Person nur bei begründetem Verdacht auf einen Angriff, im Vier-Augen-Prinzip, protokolliert. **Grund:** Eine Warnung über ein neues Administratorkonto braucht keinen Namen; erst wenn feststeht, dass etwas nicht stimmt, muss jemand wissen, wem das Konto gehört. Empfehlung des EDÖB: anonym vor pseudonym vor namentlich.			☐
Verwertungsverbot	Keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen gestützt auf die Überwachung, außer bei vorsätzlicher Schädigung des Hauses. **Grund:** Die Beschäftigten können sicher sein, dass niemand ihre Pausen zählt.			☐
Aufbewahrung	Rohdaten eine festgelegte Zeit, die für Untersuchungen genügt; danach gelöscht. Festgelegte Zeit: _____ **Grund:** Die Zeit genügt für Untersuchungen; danach wird gelöscht (Tabelle 6).			☐
Information	Beschäftigte wissen, was aufgezeichnet wird und wozu. **Grund:** Schweiz: Überwachung aus Gründen der Sicherheit ist erlaubt, wenn sie verhältnismäßig ist und die Beschäftigten vorher informiert werden (ArGV 3 Art. 26).			☐
Kontrolle durch den Betriebsrat	Jährlicher Bericht; Einsicht in das Protokoll der Aufdeckungen. **Grund:** Die Frage der Belegschaftsvertretung, wer die Daten zu sehen bekommt, ist die richtige.			☐

Im Buch: Alle sieben Punkte sind **Methode** dieses Bandes (Tabelle 6). **verlangt** ist von der Norm, zu bestimmen, wer die Ergebnisse der Überwachung wann auswertet und bewertet (9.1); Protokolle zu erzeugen, zu schützen und auszuwerten (A 8.15); Netze, Systeme und Anwendungen auf ungewöhnliches Verhalten zu überwachen (A 8.16); Ereignisse zu beurteilen (A 5.25); die Anforderungen an den Schutz der Privatsphäre zu ermitteln und zu erfüllen, was bei einem Werkzeug, das das Tun jedes Beschäftigten aufzeichnet, die Mitbestimmung einschließt (A 5.34).

2 Warnungen an Rollen, nicht an eine Person (Tabelle 2)

Frage	Warnungen an eine Person	Warnungen an Rollen
Was geschieht im Urlaub?	nichts wird gelesen	die Vertretung liest
Was geschieht nachts?	der Mensch schläft	der Dienstleister beobachtet, der diensthabende Manager wird für Ernstes geweckt
Was geschieht beim Austritt?	die Warnungen verschwinden	die Rolle geht an den Nachfolger über
Wer darf Daten über Beschäftigte sehen?	wer der Mensch gerade ist	was die Vereinbarung für die Rolle festlegt
Merkt jemand, wenn der Weg bricht?	nein	ja, beim monatlichen Test

Methode dieses Bandes. Einmal im Monat geht eine Testwarnung hinaus, und ihr Empfang wird bestätigt; wer was sehen darf, ist mit der Belegschaftsvertretung schriftlich vereinbart.

3 Wer in den drei Ländern beteiligt ist (Tabelle 5)

Ebene	Deutschland	Österreich	Schweiz
Beteiligung der Belegschaft	Mitbestimmung bei technischen Einrichtungen, die geeignet sind, Verhalten oder Leistung zu überwachen; Eignung genügt (BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 6); ohne Zustimmung keine Einführung	Betriebsvereinbarung für Kontrollmaßnahmen, die die Menschenwürde berühren (ArbVG § 96 Abs. 1 Z 3), und für Systeme zur Verarbeitung von Personaldaten (§ 96a)	Systeme zur Überwachung des Verhaltens unzulässig; aus Gründen der Sicherheit erlaubt, wenn verhältnismäßig und vorher angekündigt (ArGV 3 Art. 26)
Rechtsgrundlage der Verarbeitung	berechtigtes Interesse an IT-Sicherheit (Art. 6 Abs. 1 Buchst. f DSGVO); Betriebsvereinbarung als Regelung	ebenso	Daten über Beschäftigte nur, soweit sie das Arbeitsverhältnis betreffen oder zu dessen Durchführung nötig sind (OR Art. 328b); Verhältnismäßigkeit
Folgenabschätzung	bei umfassender Überwachung regelmäßig nötig (Art. 35 DSGVO)	ebenso	bei hohem Risiko (revDSG Art. 22)

Rechtsstand des Bandes: 27. September 2026. Ob ein bestimmtes System darunter fällt, ist eine Frage des Einzelfalls und keine, die dieses Blatt beantwortet.

Was diese Vorlage nicht ist

Sie ist keine Vorlage einer Betriebsvereinbarung und keine Betriebsvereinbarung: Sie enthält keine Klauseln, keine Fristen und keine Formulierungen zum Unterschreiben. Sie ersetzt weder die Norm noch eine Rechtsberatung, weder die Beteiligung der Belegschaftsvertretung nach dem jeweiligen Recht noch eine Datenschutz-Folgenabschätzung noch das Urteil einer Zertifizierungsstelle. Ein ausgefülltes Blatt ist kein Nachweis und keine Zustimmung der Belegschaftsvertretung: Es hält ein Gespräch fest. Verbindlich ist die jeweils gültige Fassung von Gesetz und Norm (Rechtsstand des Bandes: 27. September 2026).