BETRIEBSVEREINBARUNG

zwischen

der Muster-Konzern GmbH,
- vertreten durch die Geschäftsführung, Arbeitgeber

und

dem Betriebsrat der Muster GmbH,
- vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden, Betriebsrat
über den Einsatz von Informations-, Kommunikations- und Technik-Systemen (im Folgenden IT-Systeme genannt).

Präambel

Der Arbeitgeber und der Konzernbetriebsrat legen mit dieser Konzernbetriebsvereinbarung Rahmenbedingungen für den Einsatz von neuen IT-Technologien mit dem Ziel fest, die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten unter Beachtung aller maßgeblichen Bestimmungen zu sichern und eine soziale Kommunikation bei weitreichender technischer Unterstützung sicherzustellen. Auf der Grundlage gegenseitigen Vertrauens werden damit betriebliche Regeln entwickelt, die den Interessen beider Seiten gerecht werden.

Vor dem Hintergrund des Bundesdatenschutzgesetzes und des Betriebsverfassungsgesetzes sowie der EU-Richtlinien und weiterer Gesundheits- und Arbeitsschutzbestimmungen, wird folgende Vereinbarung geschlossen. Die einschlägigen Regelungen der abgeschlossenen Tarifverträge gelten auch für diese Betriebsvereinbarung.

Die Parteien handeln mit dem Willen,

- das Recht der Beschäftigten auf informationelle Selbstbestimmung zu achten,
- die Beschäftigten vor Missbrauch ihrer erfassten und verarbeiteten persönlichen
  Daten zu schützen,
- gesundheitliche Gefahren von den Beschäftigten abzuwenden und Überforderungen zu verhindern.

© ibbs – Institut für Bildung, Beratung und Sozialmanagement
Alle Rechte vorbehalten, nur zur privaten Verwendung, Vervielfältigungen bedürfen der Zustimmung des ibbs

§ 1 Geltungsbereich

1. Sachlicher Geltungsbereich

Diese Konzernbetriebsvereinbarung gilt für alle IT-unterstützten Arbeitsplätze und alle technischen und organisatorischen Entwicklungen bzw. Maßnahmen, die mit der Einführung, Anwendung, Erweiterung und Veränderung von IT-Systemen verbunden sind. Dies gilt unabhängig davon, ob diese Maßnahmen betriebsintern oder durch externe Institutionen durchgeführt werden.

Sie gilt insbesondere für die Verarbeitung von personenbezogenen und/oder personenbeziehbaren Daten, unabhängig davon, in welchen Systemen diese Daten gespeichert sind und ob die Verarbeitung in standardisierter oder individueller Form erfolgt.

2. Persönlicher Geltungsbereich

Die Konzernbetriebsvereinbarung erstreckt sich auf alle Beschäftigte der Muster-Konzern GmbH mit Ausnahme der leitenden Angestellten gemäß § 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz. Der Arbeitgeber sorgt dafür, dass diese nicht gegen die Betriebsvereinbarung verstoßen.
Diese Konzernbetriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten unabhängig von der mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit. Außerdem gilt sie für Auszubildende, Praktikantinnen/Praktikanten sowie und Leiharbeitnehmer/innen.

3. Räumlicher Geltungsbereich

Diese Konzernbetriebsvereinbarung gilt für alle Unternehmen des Muster-Konzerns und alle damit verbundenen Betriebsstätten und zwar auch, soweit IT-Systeme außerhalb der jeweiligen Betriebsstätten eingesetzt werden.

4. Aufträge an Dritte

1. Soweit Personen Zugang zu den IT-Systemen haben, die nicht der unmittelbaren
   Geltung von Betriebsvereinbarungen des Muster-Konzerns unterliegen, wird der Arbeitgeber die Einhaltung der Betriebsvereinbarung sicherstellen und dies gegenüber dem Konzernbetriebsrat dokumentieren.

2. Aufträge an Dritte dürfen dieser Vereinbarung nicht widersprechen. Verträge mit Dritten sind so zu gestalten, dass die Kontrollrechte des Betriebsrates auch gegenüber Dritten wahrgenommen werden können.

Das jeweils gültige Verfahrensverzeichnis gilt als Anlage zu dieser Betriebsvereinbarung.

© ibbs – Institut für Bildung, Beratung und Sozialmanagement
Alle Rechte vorbehalten, nur zur privaten Verwendung, Vervielfältigungen bedürfen der Zustimmung des ibbs

§ 2 Begriffsbestimmungen

Für die verwendeten Begriffe gelten die Definitionen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) und der einschlägigen IuK-Normen, insbesondere DIN 44300.

Auch das Auswerten und Verknüpfen von Daten sowie die Ausgabe von Einzeldaten, Listen, Statistiken, Schriftwechsel mit personenbezogenem Dateninhalt unterliegen dem Begriff der „Verarbeitung".

Ein Bildschirmarbeitsplatz liegt dann vor, wenn der entsprechende Arbeitnehmer bei einem nicht unwesentlichen Teil seiner normalen Arbeit ein Bildschirmgerät benutzt.

§ 3 Zulässigkeit der Personaldatenverarbeitung

1. Die Verarbeitung von Personaldaten im Sinne von § 1 Abs. 2 in Verbindung mit § 1 Abs. 1 ist nur im Rahmen der Zweckbestimmung des Arbeitsverhältnisses zulässig.

2. Auswertungen von Personaldaten, die eine Leistungs- und/oder Verhaltenskontrolle und/oder einen Leistungsvergleich ermöglichen, sind unzulässig. Ausnahmen sind nur mit besonderer Zustimmung des Betriebsrates zulässig. Dies gilt auch für Benutzer/innen von IT-Systemen, soweit diese Daten von den Systemen automatisch gespeichert werden (§ 87 Absatz 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)).

3. Die Weitergabe von Personaldaten an Dritte ist nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen oder der Einwilligung der Betroffenen zulässig. Eine Auftragsdatenverarbeitung durch Dritte muss nach den Bestimmungen dieser Konzernbetriebsvereinbarung durchgeführt werden. Die Geschäftsleitung stellt mit dem Auftragnehmer die Einhaltung dieser Konzernbetriebsvereinbarung sicher. Die Muster GmbH ist im Rahmen der Verarbeitung von Personaldaten im Sinne von § 1 Abs. 2, Auftragnehmer.

4. Sensitive Personaldaten, beispielsweise über die religiöse oder politische Gesinnung, über gesundheitliche Verhältnisse, werden nicht erhoben. Daten über die Zugehörigkeit zu Religionsgemeinschaften, Parteien oder politischen Vereinigungen dürfen nur gespeichert werden oder verarbeitet werden, soweit das durch eine Rechtsvorschrift ausdrücklich angeordnet ist.

5. Unzulässig gespeicherte Personaldaten dürfen weder weiterverarbeitet noch ausgewertet werden. Sie sind umgehend zu löschen. Eine unzulässige Speicherung liegt beispielsweise dann vor, wenn schon die Erhebung unzulässig war, etwa weil die nach BetrVG zuständigen Gremien nicht entsprechend beteiligt waren. Als unrichtig festgestellte Daten sind zu berichtigen oder zu löschen. In diesem Fall sind alle Personen und Stellen, an die unrichtige Daten weitergegeben worden sind, zu informieren oder zur Löschung aufzufordern.

© ibbs – Institut für Bildung, Beratung und Sozialmanagement
Alle Rechte vorbehalten, nur zur privaten Verwendung, Vervielfältigungen bedürfen der Zustimmung des ibbs

6. Personalmaßnahmen, die auf Informationen beruhen, die unter Verletzung dieser Konzernbetriebsvereinbarung gewonnen wurden, sind unwirksam und rückgängig zu machen.

§ 4 Gestaltung der IT-Systeme und der Arbeitsplätze

1. Für die Arbeit mit IT-Systemen werden die Arbeitsplätze (unter Einschluß der Softwaresysteme) dem aktuellen Stand der Technik, den gesicherten arbeitsmedizinischen und ergonomischen Erkenntnissen entsprechend ausgestattet. Dabei sind die einschlägigen gesetzlichen Regelungen, insbesondere die Bildschirmarbeitsverordnung (BildschArbV), zu beachten.

2. Die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz und § 3 BildschArbV wird unter besonderer Berücksichtigung der psychischen Belastungen bei der Arbeit laufend fortgeschrieben und entsprechende Entlastungsmaßnahmen werden vereinbart. Grundsätzlich werden Mischarbeitsplätze eingerichtet. Bei ausschließlicher Bildschirmarbeit werden bezahlte Bildschirmarbeitsunterbrechungen von 10 Min. pro Arbeitsstunde eingeplant.

3. Die Bestimmungen des Anhangs Pt. 20-22 der BildschArbV über an Bildschirmarbeitsplätze zu stellende Anforderungen in Hinblick auf Softwareergonomie und der DIN EN ISO Norm 9241 „Ergonomische Anforderungen für Bürotätigkeiten mit Bildschirmgeräten", insbesondere Teil 110: Grundsätze der Dialoggestaltung, sollen befolgt werden.

4. Die schutzwürdigen Belange besonderer Beschäftigtengruppen (z. B. Schwerbehinderte) werden bei der Arbeitsplatzgestaltung und den eingesetzten Software-systemen berücksichtigt. So werden die IT-Systeme entsprechend § 11 Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) gestaltet, so dass sie von sehbehinderten Menschen uneingeschränkt genutzt werden können.

§ 5 Schulungen und Betreuung

1. Alle Beschäftigten, die mit IT-Systemen arbeiten, werden - falls erforderlich - durch zielgerichtete Schulungen vorbereitet.

2. Die Schulungen finden während der Arbeitszeit unter Fortzahlung der Bezüge und auf Kosten der Unternehmen. Allen Beschäftigten werden - soweit erforderlich - Weiterqualifizierungen und, falls erforderlich, Nachqualifizierungsmaßnahmen angeboten. Die Ermittlung des Weiterbildungs- und Nachqualifizierungsbedarfs erfolgt unter Beteiligung des zuständigen Betriebsrats und unter Beachtung der § 96, 97 und 98 BetrVG. Soweit notwendig, werden mit dem zuständigen Betriebsrat Weiterbildungs- und Nachqualifizierungspläne vereinbart.

3. Vom jeweiligen zuständigen Betriebsrat zu benennende Betriebsratsmitglieder sind berechtigt, zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben aus dieser Betriebsvereinbarung an Schulungen teilzunehmen.

© ibbs – Institut für Bildung, Beratung und Sozialmanagement
Alle Rechte vorbehalten, nur zur privaten Verwendung, Vervielfältigungen bedürfen der Zustimmung des ibbs

4. Alle Schulungs- bzw. Qualifizierungsmaßnahmen finden in zeitlich enger Kopplung an die Einführungstermine der jeweiligen IT-Systeme statt; unter Einführungstermin wird dabei die Aufnahme der Arbeit mit der neuen Software verstanden.

5. Die Beschäftigten bekommen genügend Zeit zur Einarbeitung und können dauerhaft auf technische Unterstützung zurückgreifen. Ihre angemessene dauerhafte informationstechnische Betreuung wird über eine zentrale Hotline und einen persönlichen Benutzersupport sichergestellt. Bei Fernwartung oder Änderungen der IT-Arbeitsplatzsysteme werden sie vorher informiert und bei Arbeitsplatz bezogenen Vorgängen ihr Einverständnis eingeholt.

§ 6 Sozialklausel

Der Muster-Konzern verpflichtet sich, aus Anlass der Einführung und des Betriebs von IT-Systemen keine betriebsbedingten Kündigungen, Änderungskündigungen oder sonstige personelle Maßnahmen zum Zweck der Abgruppierung, sonstiger Entgeltminderung oder anderer Verschlechterung arbeitsvertraglicher Regelungen auszusprechen.

§ 7 Rechte der Beschäftigten

Jede(r) Beschäftigte erhält auf Anforderung eine vollständige Übersicht der über sie/ihn gespeicherten Daten. Unrichtige Beschäftigtendaten sind anhand der Unterlagen der/s Beschäftigten zu berichtigen, zu löschen oder zu sperren. Im Übrigen gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in seiner jeweils gültigen Fassung.

§ 8 Rechte des Betriebsrates

1. Dem Betriebsrat ist bei der Planung, dem Betrieb und der Weiterentwicklung von IT-Systemen gemäß den einschlägigen Regelungen des BetrVG die Mitbestimmung zu gewähren. Neuentwicklungen oder Erweiterungen bestehender Systeme und Ergänzungen der Datenbasis, etwa Hinzufügung weiterer Merkmale, sind nach den Zulässigkeitsvoraussetzungen in § 3 dieser Betriebsvereinbarung zu prüfen und entsprechend zu gestalten.

2. Die Zustimmung der Arbeitnehmervertretungen zu Voruntersuchungen oder Probe-läufen besitzt keine präjudizierende Wirkung für die spätere Einführung eines Systems oder Teilen davon.

3. Der Betriebsrat wird unaufgefordert, rechtzeitig und umfassend über den jeweiligen Planungsstand oder zur Vorbereitung von Einzelregelungen schriftlich informiert. Diese Information umfasst vor allem
   - die vorgesehene Verarbeitung personenbezogener Daten,

© ibbs – Institut für Bildung, Beratung und Sozialmanagement
Alle Rechte vorbehalten, nur zur privaten Verwendung, Vervielfältigungen bedürfen der Zustimmung des ibbs

- die von der neuen Anwendung betroffenen Mitarbeiterbereiche,
- die beabsichtigten Verarbeitungsziele und –zwecke,
- den zeitlichen Rahmen der Planung und Einführung,
- die fachliche Zuständigkeit,
- die datenschutzrechtliche Bewertung und
- das Schulungskonzept.

4. Im übrigen gelten die Informations-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte nach dem BetrVG.

5. Der Konzernbetriebsrat ist jederzeit berechtigt, die Einhaltung dieser Rahmenbetriebsvereinbarung und der Einzelbetriebsvereinbarungen zu überprüfen.

6. Alle Beschäftigten, die an oder mit Informationstechnik arbeiten, sind gegenüber der Arbeitnehmervertretung in Bezug auf die in dieser Betriebsvereinbarung geregelten Belange auskunftspflichtig. Diese Auskunft darf für die Auskunft gebenden Beschäftigten zu keiner Benachteiligung führen.

§ 9 Datenschutz und Datensicherung

1. Bei der Verarbeitung von Personaldaten gilt das BDSG uneingeschränkt. Insbesondere verpflichtet sich der Arbeitgeber, Personaldaten wirksam gegen Verlust, Zerstörung und den Zugriff Unbefugter zu schützen.

2. Der Betriebsrat ist verpflichtet, ihm zur Kenntnis gelangte Informationen wirksam gegen Zugriffe Dritter zu schützen.

3. Mit den eingesetzten IT-Systemen dürfen grundsätzlich nur die festgelegten und mit dem Betriebsrat abgestimmten Zwecke verfolgt werden. Näheres regeln entsprechende Einzelvereinbarungen.

4. Unter Hinweis auf § 9 BDSG trägt der Muster-Konzern dafür Sorge, dass Verschlüsselungsverfahren oder andere Sicherungsverfahren installiert werden, die einen unberechtigten Zugriff auf erfasste und vorgehaltene Daten verhindern.

5. Die Nutzung, Vorhaltung und Auswertung der erhobenen Daten folgen den Prinzipien der Datensparsamkeit und Datenvermeidung des § 3a BDSG.

6. Die mit den Systemen arbeitenden Mitarbeiter werden von den Unternehmen ausdrücklich schriftlich verpflichtet, über die ihnen zugänglichen personenbezogenen und -beziehbaren Daten, auch von Leistung und Verhalten von Mitarbeitern, Stillschweigen zu bewahren.

7. Der Einsatz privater Datenverarbeitungsanlagen der Beschäftigten zur Erledigung dienstlicher Aufgaben ist nicht erlaubt. Ausnahmefälle bedürfen der ausdrücklichen Genehmigung durch die Standortgeschäftsleitung und den zuständigen Betriebsrat.

© ibbs – Institut für Bildung, Beratung und Sozialmanagement
Alle Rechte vorbehalten, nur zur privaten Verwendung, Vervielfältigungen bedürfen der Zustimmung des ibbs

§ 10 Inkrafttreten, Kündigung und Schlussbestimmungen

Die Vereinbarung tritt mit Unterschrift in Kraft.

Die Kündigungsfrist beträgt für beide Seiten drei Monate zum Ende des Geschäftsjahres. Unabhängig davon können Betriebsrat und Geschäftsführung Änderungen dieser Vereinbarung im gegenseitigen Einvernehmen beschließen. Im Falle der Kündigung wirken alle Regelungen dieser Betriebsvereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung nach.

Alle in dieser Betriebsvereinbarung aufgeführten Anlagen sind Bestandteil der Vereinbarung. Vor sachlich notwendigen Änderungen der Anlagen ist der Betriebsrat unverzüglich zu informieren. Die Änderungen sind erst nach schriftlicher Zustimmung des Betriebsrates gültig.

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam oder undurchführbar sein oder nach Vertragsschluss unwirksam oder undurchführbar werden, so wird dadurch die Wirksamkeit der Vereinbarung im Übrigen nicht berührt.

Ort, den ___.___._____

_____	_____
Arbeitgeber	Konzernbetriebsrat
Muster-Konzern	**Muster-Konzern**

Weitere Informationen über:

ibbs – Seminare für Betruebsräte
Bereich BV-Archiv
Marienmauer 16
06618 Naumburg
www.betriebsrat-aktuell.de
Info@betriebsrat-aktuell.de
Telefon: 03 44 5- 26 10 73-0
Fax: 03 44 5- 26 16 16

© ibbs – Institut für Bildung, Beratung und Sozialmanagement
Alle Rechte vorbehalten, nur zur privaten Verwendung, Vervielfältigungen bedürfen der Zustimmung des ibbs