

**Rahmenbetriebsvereinbarung
über die Einführung, Anwendung und Änderung von
Informations- und Kommunikationstechnologien
(IuK-Rahmenbetriebsvereinbarung)**

Zwischen der
XYZ GmbH (XYZ)
A-Straße 3
28xxx Bremen

vertreten durch die Geschäftsführer Herrn A und Herrn B

der ABC Technik GmbH (ABC)
A-Straße 1
28xxx Bremen

vertreten durch die Geschäftsführer Herrn C und Herrn D

und dem

gemeinsamen Betriebsrat der XYZ GmbH (XYZ)
und der Technik GmbH (ABC)
A-Straße 3
28xxx Bremen

vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden, Herrn E,

wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

§ 1: Zweckbestimmung

- (1) Geschäftsführung und Betriebsrat sind sich einig, dass der Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien dem Wohle des Betriebs und der Belegschaft zu dienen hat. Arbeitsvorgänge sollen in vollem Umfang transparent gemacht werden.
- (2) Die vorliegende Betriebsvereinbarung legt besonderen Wert auf den Datenschutz der Arbeitnehmer.
- (3) Etwaige wirtschaftliche und soziale Nachteile für die Beschäftigten, die durch die Einführung von Informations- und Kommunikationstechnologien entstehen, sollen gemildert oder aufgehoben werden.

§ 2: Geltungsbereich

- (1) Diese Rahmenvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der XYZ und der ABC, soweit sie von § 5 Abs.1 BetrVG erfasst sind.
- (2) Soweit durch diese Betriebsvereinbarung erfasste Aufgaben durch Dritte, insbesondere durch externe Dienstleister erbracht werden, stellt der Arbeitgeber mit Hilfe der vertraglichen Vereinbarung mit dem Dritten sicher, dass nach der vorliegenden Betriebsvereinbarung verfahren wird.
- (3) Soweit diese Betriebsvereinbarung keine Regelung trifft, bleiben die gesetzlichen Rechte des Betriebsrats unberührt.

§ 3: Gegenstand und Begriffsbestimmungen

- (1) Die vorliegende Vereinbarung enthält verbindliche Grundsätze für die Einführung, den Betrieb und die Veränderung von IuK-Technologien einschließlich der unmittelbaren und mittelbaren Auswirkungen für die einzelnen Beschäftigten.
- (2) Alle technischen Einrichtungen, Hilfsmittel und Verfahren, mit denen personenbezogene Daten erfasst und verarbeitet werden können, werden im Folgenden als Informations- und Kommunikationstechnologien (IuK-Technologien) bezeichnet.
- (3) Personenbeziehbare Daten stehen personenbezogenen Daten gleich. Beide werden im Folgenden als „Daten“ bezeichnet.

- (4) Im Übrigen gelten die Begriffsbestimmungen des BDSG und des Datenschutzhandbuchs in seiner jeweiligen Fassung, soweit diese Unterscheidungen des BDSG weiter ausdifferenziert.
- (5) Die Erfassung, Nutzung und Verarbeitung von Kunden- und Lieferantendaten werden von dieser BV nicht berührt; eine Verknüpfung mit Arbeitnehmerdaten findet nicht statt.

§ 4: Dokumentation

- (1) Alle IuK-Technologien, die bei XYZ und ABC eingesetzt werden, sind in ein Bestandsverzeichnis aufzunehmen. Dieses wird als Anlage 1 zu dieser Betriebsvereinbarung dokumentiert.
- (2) Jede Änderung ist einvernehmlich zwischen der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat unter Hinzuziehung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten zu regeln. Die Änderungen werden in die Anlage 1 aufgenommen.
- (3) Die Beschreibung der eingesetzten Technologien enthält folgende Angaben:
 - Name/Bezeichnung des Systems (Herstellername, Betriebsname),
 - Einsatzgebiet des Systems (Betriebsstätte, Organisationseinheit),
 - Eingesetzte Hard- und Software einschließlich Standardsoftware,
 - Eine stichwortartige Angabe der Aufgaben, die das System zu erfüllen hat,
 - Art und Umfang der verarbeiteten Daten sowie mögliche Auswertungen, bei Standardprogrammen wie „word“ und „excel“ ggf. in sehr allgemeiner Form,
 - Schnittstellen zu anderen Systemen,
- (4) Soweit Daten automatisiert verarbeitet werden, sorgt der Arbeitgeber für die Erstellung einer Verfahrensbeschreibung nach den §§ 4e und 4g Abs.2 BDSG, die beim betrieblichen Datenschutzbeauftragten hinterlegt wird. Alle Verfahrensbeschreibungen werden in den Ordner „Datenschutz Public“ eingestellt und sämtlichen Beschäftigten zugänglich gemacht. Änderungen werden dem Betriebsrat vom betrieblichen Datenschutzbeauftragten automatisch mitgeteilt.
- (5) Dem Betriebsrat wird für jedes System eine Übersicht zur Verfügung gestellt, die in geeigneter Form die folgenden Angaben enthält:
 - Art der verarbeiteten Mitarbeiterdaten,
 - Zweckbestimmung der möglichen Erfassung und Verarbeitung der Mitarbeiterdaten,

- Betroffene Personengruppen,
- Zugriffsberechtigte Personen bzw. Personengruppen,
- Regelfristen für die Löschung der Daten,
- Beschreibung der nach § 9 BDSG getroffenen Maßnahmen.

Soweit die Angaben bereits in der Verfahrensbeschreibung enthalten sind, müssen sie nicht in die Übersicht aufgenommen werden. Diese kann entfallen, wenn sämtliche genannten Angaben in der Verfahrensbeschreibung enthalten sind.

- (6) Die Dokumentation nach Abs. 5 muss vollständig, auf dem neuesten Stand und in verständlicher Form abgefasst sein. Der Betriebsrat kann jederzeit Einblick nehmen. Auf Verlangen muss sie ihm im Rahmen des Erforderlichen durch interne Sachverständige seiner Wahl erläutert werden. Bleiben nach Einschätzung des Betriebsrats noch Fragen offen, kann externer Sachverstand herangezogen werden. Die Kosten trägt der Arbeitgeber.

§ 5: Einführung neuer oder veränderter IuK-Technologien

- (1) Der Betriebsrat wird über die geplante Einführung oder Änderung eines IuK-Systems möglichst frühzeitig unterrichtet. Information und Beratung müssen bereits in der Planungsphase und zu einem Zeitpunkt erfolgen, dass vorgeschlagene Gestaltungsalternativen noch ohne unzumutbaren Aufwand realisierbar sind.
- (2) Bei Pilotprojekten und Erprobungen wird der Betriebsrat während der Planungs- und der Durchführungsphase beteiligt; die Ergebnisse sind mit ihm zu beraten.
- (3) Zwei Mitglieder des Betriebsrats, die dieser bestimmt, haben Anspruch auf Qualifizierung, die eine sachgerechte Beratung ermöglicht. Die Kosten trägt der Arbeitgeber § 37 Abs.6 und 7 BetrVG bleibt unberührt.
- (4) Die Unterrichtung nach Abs.1 und 2 muss umfassend und aussagekräftig sein und sich insbesondere auf folgende Gegenstände erstrecken:
- Beschreibung des Systemherstellers über die Verwendungsmöglichkeiten des IuK-Systems,
 - Betroffene Bereiche des Betriebs und Auswirkungen auf Inhalt und Umfang der Arbeit und Veränderungen in den Arbeitsmethoden,
 - Absehbare Änderungen in den Qualifikationsanforderungen,
 - Gespeicherte und verarbeitete Daten wie vom Arbeitgeber vorgesehen,
 - Etwaige Zugriffsmöglichkeiten von außerhalb des Systems, Schnittstellen,

- Absehbare personelle Maßnahmen,
 - Auswirkungen verschiedener in Betracht kommender Systeme, bevor die Kaufentscheidung getroffen ist.
- (5) Die Einführung neuer EDV- Programme unterliegt der Mitbestimmung durch den Betriebsrat.
- (6) Wird die Erteilung oder Veränderung einer Zugriffsberechtigung beantragt, so wird der Betriebsrat davon automatisch in Kenntnis gesetzt, Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs 1 BetrVG bleiben unberührt.
- (7) Bei wesentlichen Veränderungen bestehender Systeme bzgl. der Verarbeitung personenbezogener Daten gelten die Absätze 1 bis 5 entsprechend.

§ 6: Rationalisierungsschutz

- (1) Die Einführung und Weiterentwicklung von IuK-Technologien darf nicht zu betriebsbedingten Kündigungen führen.
- (2) Fallen Arbeitsplätze weg, ist den Betroffenen im Rahmen des betrieblich Möglichen und Zumutbaren ein fachlich und wirtschaftlich gleichwertiger Arbeitsplatz anzubieten. Fehlt es an einem fachlich gleichwertigen Arbeitsplatz, genügt ein Arbeitsplatz mit gleichwertigen Qualifikationsanforderungen. Eine ggf. erforderliche Weiterbildung oder Umschulung ist den Betroffenen anzubieten und vom Arbeitgeber zu finanzieren.
- (3) Die Einführung und Weiterentwicklung von IuK-Technologien darf nicht zu einer dauerhaft höheren Belastung der Arbeitnehmer führen. Soweit sich dies gleichwohl nicht vermeiden lässt, ist im Wege kollektivvertraglicher Regelung für einen Ausgleich zu sorgen.

§ 7: Allgemeine Grundsätze der Erhebung und Verarbeitung von Daten

- (1) Die Erhebung und Verarbeitung von Daten nach den Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung erfolgt nur, soweit dies für die Erreichung zuvor verbindlich festgelegter Zwecke (entspr. § 28 Abs.1 Satz 2 BDSG) notwendig ist. Es gelten die Grundsätze der Datenvermeidung und der Datensparsamkeit.

- (2) Die verfolgten Zwecke bedürfen einer gesetzlichen, kollektivvertraglichen oder arbeitsvertraglichen Grundlage. Eine Erweiterung dieses Verarbeitungsrahmens ist nur mit Einwilligung des Betroffenen und mit Zustimmung des Betriebsrats möglich.
- (3) Die Erhebung oder Speicherung von Daten über die Zugehörigkeit zu Parteien und Gewerkschaften sowie über politische, parteipolitische oder gewerkschaftliche Betätigung ist unzulässig.
- (4) Medizinische und psychologische Daten dürfen nur im Rahmen gesetzlicher Vorschriften erhoben, gespeichert und an Dritte weitergegeben werden. Als Dritte im Sinne des BDSG sind auch alle Organisationseinheiten innerhalb der Konzernstruktur zu verstehen, die nicht zur XYZ bzw. ABC gehören. Diese Daten sind gegen zweckwidrige Verwendung, Missbrauch und Weitergabe an Dritte besonders zu schützen und von den übrigen Daten zu trennen.
- (5) Personelle Maßnahmen, insbesondere die Beurteilung von Leistungen dürfen nicht ausschließlich aufgrund von Informationen erfolgen, die mit Hilfe von IuK-Technologien gewonnen wurden.
- (6) Daten, die ausschließlich zu Zwecken der Datenschutzkontrolle, der Datensicherung oder zur Gewährleistung des ordnungsmäßigen Betriebs einer Datenverarbeitungsanlage gespeichert werden, dürfen unter keinen Umständen für andere Zwecke verwendet werden (§ 31 BDSG).
- (7) Werden Daten mit IuK-Technologien verarbeitet, so werden die dabei eingesetzten Programme im Wege der gesetzlichen Mitbestimmung festgelegt. Die Verarbeitung mit anderen Programmen ist unzulässig. Bisher rechtmäßig benutzte Programme bleiben davon unberührt.
- (8) Bei Schnittstellen zu anderen Systemen ist sicher zu stellen, dass keine Verarbeitungen von Daten ermöglicht werden, die über das durch Gesetz und Betriebsverfassung Zugelassene hinaus gehen.
- (9) Informationen, die unter Verletzung gesetzlicher Vorschriften oder der vorliegenden Betriebsvereinbarung gewonnen wurden, unterliegen einem generellen Verwertungsverbot. Dies gilt insbesondere für etwaige gerichtliche Verfahren.

§ 8: Leistungs- und Verhaltenskontrolle

- (1) Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Daten, die geeignet sind, Verhalten und Leistung der Arbeitnehmer zu kontrollieren, bedarf der Zustimmung des Betriebsrats.

Diese kann durch Betriebsvereinbarung erfolgen; geht es nur um Einzelfälle, genügt eine Betriebsabsprache.

- (2) Besteht ein schwerwiegender, sich auf Tatsachen stützender Verdacht einer Straftat oder eines erheblichen Datenschutzverstoßes, so ist eine Auswertung vorhandener Daten zulässig. Dabei bedarf es der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats, der innerhalb von 48 Stunden nach Mitteilung des Verdachts zu einer Sitzung zusammentritt. Fällt ein Wochenende in die 48-Stunden-Frist, so läuft sie erst am Montag mit Arbeitsende (15 Uhr) aus. Die Auswertung hat in Anwesenheit von zwei Betriebsratsmitgliedern und des betrieblichen Datenschutzbeauftragten zu erfolgen.
- (3) Statistiken über Fehlzeiten sind nur zulässig, wenn sie sich auf einzelne Kostenstellen beziehen; Kostenstellen mit weniger als fünf Beschäftigten werden der hierarchisch übergeordneten Kostenstelle zugeordnet, bis die Grenze von fünf Personen erreicht ist. Einzelheiten sind in Anlage 2 aufgeführt. Dem Betriebsrat werden die Statistiken zur Verfügung gestellt, um so u. a. die Wirksamkeit sonstiger Betriebsvereinbarungen wie z. B. über den Gesundheitsschutz besser beurteilen zu können. Diese statistischen Daten sind unter Beachtung des BDSG zu löschen, wenn sie nicht mehr geschäftsnotwendig sind.
- (4) Soweit Anwendungen von IuK-Technologien Rückschlüsse auf Verhalten und Leistung ermöglichen und Programmläufe protokolliert werden, kann der Betriebsrat innerhalb eines Jahres Einsicht in die Protokolle verlangen; nach Ablauf dieser Frist sind sie zu löschen.
- (5) Einzelne Arbeitnehmer sind außerhalb der dienstlichen Pflichten nicht zum Aufbau und zur Auswertung eigener Statistiken über personenbezogene Daten befugt.

§ 9: Datensicherungskonzept und Audit

- (1) Mit Abschluss dieser Betriebsvereinbarung verpflichtet sich die Arbeitgeberseite, auf der Basis der Anlage zu § 9 BDSG ein Datensicherungskonzept für die vorhandenen IuK-Systeme vorzulegen. Dabei wirken der betriebliche Datenschutzbeauftragte und der Betriebsrat mit.
- (2) Soll ein neues IuK-System Daten im Sinne des § 3 Abs. 3 verarbeiten, muss vor seiner Inbetriebnahme ein Datensicherungskonzept im Sinne des Abs.1 erstellt werden.
- (3) Zu den Datensicherungsmaßnahmen zählt auch die Erstellung und Aktualisierung des QM-Handbuchs „Datenschutz“ im Sinne des § 3 Abs.4.

- (4) Die Geschäftsleitung lässt eine regelmäßige Auditierung gemäß § 7a des Bremischen DSG und der Bremischen Datenschutzauditverordnung durchführen. Dabei werden die Informations- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gewahrt.
- (5) Die Geschäftsleitung stellt dem Betriebsrat die Auditberichte und – soweit vorhanden – den Bericht zur Zertifizierung zur Verfügung. Zur Erläuterung kann der Betriebsrat internen Sachverstand in Anspruch nehmen. Bleiben nach Einschätzung des Betriebsrats Fragen offen, kann er auf externen Sachverstand zurückgreifen. Die Kosten trägt der Arbeitgeber. Werden aufgrund des Audits organisatorische oder technische Maßnahmen notwendig, wird der Betriebsrat informiert und im Rahmen seiner Mitbestimmungsrechte beteiligt.

§ 10: Kontrollrechte bei bestehenden Systemen

- (1) Der Betriebsrat kann nach § 80 Abs.2 BetrVG alle Informationen verlangen, die er für die Ausübung seiner Befugnisse und zur Durchführung dieser Betriebsvereinbarung benötigt. Er hat außerdem das Recht, die mit Datenverarbeitung befassten Arbeitnehmer über die Einhaltung der bestehenden datenschutzrechtlichen Regeln zu befragen. Der Mitarbeiter kann unter Hinweis auf das Datengeheimnis den Zugriff auf andere als Arbeitnehmerdaten verweigern. Bei Meinungsverschiedenheiten kann der betriebliche Datenschutzbeauftragte eingeschaltet werden.
- (2) Der Betriebsrat kann die Einhaltung der vorliegenden Betriebsvereinbarung jederzeit überprüfen. Er kann Einsicht in die Nutzungs- und Zugriffsberechtigungen aller Mitarbeiter nehmen. Soweit vorhanden, sind ihm Protokolle und die Programmdokumentation des jeweiligen IuK-Systems zugänglich zu machen. Die Einsichtnahme erfolgt in Anwesenheit des betrieblichen Datenschutzbeauftragten; ist dieser verhindert, hat er einen Vertreter zu entsenden.
- (3) Der Betriebsrat wird bei der Berufung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten beteiligt; dies gilt auch dann, wenn ein externer Dienst in Anspruch genommen wird. Er kann seine Zustimmung nur verweigern, wenn der in Aussicht genommenen Person die nötige Sachkunde fehlt oder wenn sie nicht sein Vertrauen genießt; letzteres muss sich auf Tatsachen stützen.
- (4) Die Auskunftsrechte des einzelnen Arbeitnehmers bestimmen sich nach § 34 BDSG. Berichtigung und Sperrung richten sich nach § 35 BDSG.

- (5) Der betriebliche Datenschutzbeauftragte informiert die Arbeitnehmer in geeigneter Form über ihre Rechte nach Abs.4.

§ 11: Qualifizierung der Benutzer von IuK-Systemen

- (1) Die Benutzer von neuen oder geänderten IuK-Systemen werden rechtzeitig vor ihrem Einsatz im Rahmen des Erforderlichen für ihre Aufgabe geschult; dabei sind die §§ 96 bis 98 BetrVG zu beachten. Die Benutzer sind berechtigt, Vorschläge für die Gestaltung der Arbeitsplätze und der Arbeitsabläufe zu machen.
- (2) Die Qualifizierungsmaßnahmen nach Abs. 1 müssen über die für die Bedienung erforderlichen Kenntnisse hinaus einen Einblick in die Funktionsweise des Systems geben und seine Bedeutung innerhalb der betrieblichen Arbeitsabläufe deutlich machen. Auch ist auf die Erkenntnisse ergonomischer Arbeitsgestaltung hinzuweisen.
- (3) Die Qualifizierungsmaßnahmen sind in engem zeitlichem Zusammenhang mit der geplanten Einführung bzw. der Änderung durchzuführen. Im Rahmen des Erforderlichen sind sie zu wiederholen. Sie finden grundsätzlich während der Arbeitszeit statt. Die Kosten trägt der Arbeitgeber.
- (4) Bis zu zwei Mitglieder des Betriebsrats, die an einer betrieblichen Arbeitsgruppe zur Vorbereitung der Einführung oder Änderung eines Systems beteiligt sind, können an den für die Nutzer angebotenen Informations- und Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen. Besteht keine Arbeitsgruppe, kann der Betriebsrat insoweit zwei seiner Mitglieder entsenden. § 37 Abs.6 und 7 BetrVG bleibt in beiden Fällen unberührt.
- (5) Jedem Benutzer von IuK-Systemen sind die ggf. notwendigen Schulungs- und Trainingsunterlagen in deutscher Sprache zur Verfügung zu stellen. Dies kann auch in elektronischer Form geschehen. Außerdem ist jederzeit eine qualifizierte Betreuung bei der Anwendung des Systems zu gewährleisten. Das Beschwerderecht nach den §§ 84, 85 BetrVG bleibt unberührt.
- (6) Mit dem Abschluss dieser Vereinbarung sind alle Anwender berechtigt und alle Vorgesetzten verpflichtet, regelmäßig an Seminaren teilzunehmen, die der betriebliche Datenschutzbeauftragte nach § 4g Abs.1 Satz 4 Nr. 2 BDSG anbietet. In einem Zyklus von etwa zwei Jahren findet eine Auffrischung des Wissens über den betrieblichen Datenschutz sowie eine Information über neue gesetzliche oder interne Regelungen statt. Die Teilnahme an den Veranstaltungen nach Satz 1 und 2 wird durch schriftliche Bestätigung dokumentiert.

§ 12: Gesundheitsschutz

- (1) Der Einsatz von IuK-Technologien einschließlich der angewandten Software darf nicht zu einer Gesundheitsgefährdung für die Beschäftigten führen. Auch ist § 2 Abs.1 des Arbeitsschutzgesetzes zu beachten, wonach die Arbeit menschengerecht zu gestalten ist.
- (2) Der Einsatz von IuK-Technologien soll zu einer qualitativen Verbesserung der Tätigkeit der Betroffenen führen; die Ausdehnung von Routinearbeiten ist zu vermeiden.
- (3) Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Risikoanalyse nach § 5 Arbeitsschutzgesetz sind zu beachten.
- (4) Vor der erstmaligen Arbeitsaufnahme an Bildschirmarbeitsplätzen oder der Änderung von IuK-Systemen werden die betroffenen Arbeitnehmer in systematischer Form über die ergonomische Gestaltung ihrer Arbeitsplätze und über mögliches gesundheitsförderndes Verhalten informiert.
- (5) Vor der erstmaligen Arbeitsaufnahme an Bildschirmarbeitsplätzen und im Rahmen der betriebsärztlichen Vorsorgeuntersuchungen (G 37) wird das Sehvermögen regelmäßig überprüft. Bei auftretenden Sehbeschwerden kann der Arbeitnehmer eine ärztliche Untersuchung auch außerturnusmäßig verlangen. Soweit erforderlich, sind den Betroffenen spezifische Sehhilfen zur Verfügung zu stellen. Die Kosten der Vorsorgeuntersuchungen und der Sehhilfen trägt der Arbeitgeber im Rahmen der bestehenden Betriebsvereinbarung Bildschirmarbeitsbrillen. Die Bildschirmarbeitsverordnung und die Verordnung über arbeitsmedizinische Vorsorge bleiben unberührt.

§ 13: Nutzung von IuK-Systemen durch den Betriebsrat

- (1) Dem Betriebsrat sind die zur Erfüllung seiner Aufgaben notwendigen IuK-Systeme zur Verfügung zu stellen. Durch Verschlüsselungstechnologien ist sicherzustellen, dass weder der Arbeitgeber noch der Systemadministrator Zugriff auf die ausschließlich vom Betriebsrat genutzten Verzeichnisse hat. Bei der Nutzung von IuK-Systemen durch den BR ist zu gewährleisten, dass Kontrollen und Einschränkungen durch den Arbeitgeber ausgeschlossen sind.

(2) Dem Betriebsrat wird im Rahmen der vorhandenen Technik bzw. Programmfunktionen ein direkter Zugriff auf folgende Datenarten, soweit tatsächlich vorhanden, eingeräumt:

Arbeitszeiten:

- Anwesenheitszeiten der Beschäftigten, (Beginn, Ende, Pausen)
- Arbeitszeit – Kontostände
- Gleitzeitkontostände
- Mehrarbeitszeiten, Überstunden
- Rufbereitschaften
- Abwesenheitszeiten – und gründe
- Urlaubszeiten, geplant- und genommen

Arbeitsschutz:

- Arbeitsunfälle und gefährliche Situationen
- Belehrungen
- Lenkzeiten - digital (Beginn, Pausen, Ende)

(3) Der Zugriff auf die Daten nach Abs. 2 erfolgt als Leseberechtigung für den Betriebsrat. Ist eine ausschließliche Leseberechtigung technisch nicht möglich, wird dem Betriebsrat eine entsprechende Aufstellung der Daten auf Anforderung zur Verfügung gestellt. Primär erfolgt dies in elektronischer Form.

(4) Der Zugriff auf die Daten nach Abs. 2 hat unter den Grundsätzen von Erforderlichkeit, Verhältnismäßigkeit und Zweckbindung zu geschehen. Ferner gelten die Grundsätze der Datenvermeidung und der Datensparsamkeit in besonderem Maße

§ 14: Nutzung von IuK-Systemen durch die Beschäftigten

(1) Die vom Unternehmen zur Verfügung gestellten Kommunikationsmittel (Telefon, Handys, Fax, E-Mail, Internet) dienen grundsätzlich nur der betrieblichen Nutzung.

(2) Als betrieblich gilt auch die private Nutzung, soweit sie betrieblich veranlasst ist oder Einfluss auf Einsatzplanung oder Arbeitsablauf hat oder die Betreuung hilfsbedürftiger Angehöriger betrifft, die im Bedarfsfall kurzfristig zu regeln ist.

Dazu gehören telefonische Kontakte mit

- Krankenkassen und Beihilfestellen,
- Schulen, Kindergärten, Tagesmüttern, Pflege- und Betreuungseinrichtungen,
- Behörden und Rentenversicherungsträgern,

- Gewerkschaften,
- sonstigen Arbeitnehmerorganisationen,
- arbeitsrechtlichen Beiständen.

Dasselbe gilt, wenn durch betrieblich bedingte oder von außen kommende Ereignisse Absprachen mit Familienmitgliedern oder Lebenspartnern oder persönliche Termine z. B. mit Ärzten und Behörden notwendig werden.

- (3) Eine Auswertung der Daten, die sich aus der Nutzung der Kommunikationsmittel nach Abs. 1 ergeben, wird außer zu Zwecken der Abrechnung nicht durchgeführt. Ausgenommen hiervon sind Auswertungen, die der betriebliche Datenschutzbeauftragte im Rahmen des Bremischen Datenschutzgesetzes durchführt. Erfolgt eine Auswertung von Verbindungsdaten auf Anforderung von staatlichen Behörden wie z. B. der Staatsanwaltschaft, die sich auf eine gesetzliche Grundlage stützen, so sind Betriebsrat und betrieblicher Datenschutzbeauftragter davon rechtzeitig zu informieren. Sie sind berechtigt, bei der Auswertung anwesend zu sein. Für eine Auswertung durch die Geschäftsführung gilt § 8 Abs.2 dieser Betriebsvereinbarung.
- (4) Die Zurücksetzung eines Passwortes durch den Systemadministrator ist nur mit Zustimmung des Benutzers möglich.
- (5) Die technische Möglichkeit für Systemadministratoren, Einblick in die gespeicherten E-Mails zu nehmen, bleibt deaktiviert.

§ 15: Spezielle Einsatzformen von IuK-Technologien

- (1) Tritt an einem PC eine Störung auf, kann diese von internem bzw. externem Fachpersonal mit Hilfe einer Remote-Software durch direktes Aufschalten behoben werden. Dieses ist nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers möglich. Der Benutzer kann jederzeit das Vorgehen des internen bzw. externen Fachpersonals nachverfolgen und die Verbindung ggf. unterbrechen.
- (2) Daten aus der Zeiterfassung werden im notwendigen Rahmen zur Durchführung der Personalverwaltung erhoben, verarbeitet und genutzt (z. B. Lohn- und Gehaltsabrechnung, Urlaub usw.).
- (3) Zutrittskontrollen dienen ausschließlich der Sicherung des Geländes und der Sicherstellung eines ordnungsgemäßen Ablaufs bei notwendiger Gefahrenabwehr. Eine Auswertung für andere Zwecke wie z. B. Pünktlichkeitskontrolle erfolgt nicht.

- (4) Videoanlagen dienen alleine der Sicherung des Geländes sowie der darauf befindlichen Personen und Sachen. Auf die insoweit bestehende Betriebsvereinbarung wird Bezug genommen.

§ 16: Beilegung von Streitigkeiten

- (1) Entstehen Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung dieser Vereinbarung, werden die Betriebsparteien hierüber im Wege von Verhandlungen eine Lösung anstreben.
- (2) Scheitern diese, entscheidet die Einigungsstelle nach § 76 BetrVG.

§ 17: Geltungsdauer und Schlussbestimmungen

- (1) Diese Vereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Die Anlagen sind Teil der Vereinbarung.
- (2) Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31.12.2012 gekündigt werden. Im Falle der Kündigung wirkt sie bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung nach.
- (3) Mit Inkrafttreten dieser Vereinbarung tritt die Rahmenbetriebsvereinbarung „EVA zur Regelung der Erfassung, Verarbeitung, Speicherung und Auswertung von Daten/Informationen in digitaler Form“ vom 18. 5. 2004 vollumfänglich außer Kraft.
- (4) Soweit einzelne Teile dieser Betriebsvereinbarung unwirksam sein sollten, bleiben die übrigen Bestimmungen bestehen. Bei der Schließung der entstandenen Lücke findet §16 entsprechende Anwendung.

Bremen, xx.yy.zzzz

XYZ GmbH
Geschäftsführung

ABC
Geschäftsführung

Gemeinsamer Betriebsrat
der XYZ und ABC

Anlage 1

Anlage 2