

# **Vorschlag für eine IuK-Betriebsvereinbarung**

## **§ 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 Firma Klug, 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 dieses Unterscheidungen des BDSG weiter ausdifferenziert.

## **§ 4: Dokumentation**

- (1) Alle IuK-Technologien, die bei der Firma Klug 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,
  - Eine stichwortartige Angabe der Aufgaben, die das System zu erfüllen hat,
  - Art und Umfang der verarbeiteten Daten sowie ihre möglichen Auswertungen,
  - Schnittstellen zu anderen Systemen,
  - Zeitpunkt, zu dem das System in Betrieb genommen bzw. eine neue Version eingesetzt wird.
- (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. Der Betriebsrat kann jederzeit Einblick in sie nehmen.
- (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.
- (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 oder externe Sachverständige seiner Wahl erläutert werden.

## **§ 5: Einführung neuer oder veränderter IuK-Technologien**

- (1) Der Betriebsrat und seine Ausschüsse sowie der Wirtschaftsausschuss werden 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) 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.

- (4) Die Freigabe von Programmen und die Vergabe von Zugriffsberechtigungen unterliegen der in Anlage 2 beschriebenen Verfahrensweise .
- (5) Bei der Veränderung bestehender Systeme gelten die Absätze 1 bis 4 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 dem Betroffenen anzubieten und vom Arbeitgeber zu finanzieren.
- (3) Die Einführung und Weiterentwicklung von IuK-Technologien soll nicht zu einer Arbeitsverdichtung und damit zu einer höheren Belastung der Mitarbeiter führen. Ist dies gleichwohl unvermeidbar, muss eine Zulage bezahlt oder ein Freizeitausgleich gewährt werden. Die konkrete Ausgestaltung ist mit dem Betriebsrat vor Beginn der Maßnahmen zu vereinbaren.

## **§ 7: Allgemeine Grundsätze der Erhebung und Verarbeitung von Daten**

- (1) Die Erhebung und Verarbeitung von Daten erfolgt nur, soweit dies für die Erreichung zuvor verbindlich festgelegter Zwecke (§ 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 und gespeichert werden. Sie 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 zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung festgelegt. Die Verarbeitung mit anderen Programmen ist unzulässig. Bisher 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, anderer Bestimmungen oder der vorliegenden Betriebsvereinbarung gewonnen wurden, unterliegen einem generellen Verwertungsverbot. Dies gilt insbesondere für etwaige gerichtliche Verfahren.

## **§ 8: Leistungs- und Verhaltenskontrolle**

- (1) Die Erhebung und Verarbeitung 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. 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 und die Zahl der dort beschäftigten Arbeitnehmer mindestens (5) (10) beträgt. 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.
- (4) Soweit Anwendungen von IuK-Technologien Rückschlüsse auf Verhalten und Leistung ermöglichen, sind die Programmläufe zu protokollieren; darauf kann nur mit Zustimmung des Betriebsrats verzichtet werden. Der Betriebsrat kann innerhalb eines Jahres Einsicht in die Protokolle verlangen; nach Ablauf dieser Frist sind sie zu löschen.

## **§ 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 führt jährlich eine Auditierung durch. Dabei werden die Informations- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gewahrt.
- (5) Die Geschäftsleitung stellt dem Betriebsrat die Auditberichte und – soweit vorhanden – den Bericht zur Zertifizierung zu Verfügung. Zur Erläuterung kann der Betriebsrat internen und externen Sachverstand in Anspruch nehmen. Ergibt sich die Notwendigkeit organisatorischer oder technischer Maßnahmen, 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. Diese müssen ggf. bestimmte Anwendungen zu Prüfzwecken durchführen, soweit dies der Betriebsrat verlangt. Der Vorgesetzte ist vorher zu informieren.
- (2) Der Betriebsrat kann die Einhaltung der vorliegenden Betriebsvereinbarung jederzeit überprüfen. Er kann Einsicht in die Nutzungs- und Zugriffsberechtigungen aller Mitarbeiter einschließlich leitender Angestellter und der Geschäftsführung 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 erforderlichen Qualifizierungs- und Schulungsmaßnahmen teilnehmen. § 37 Abs.6 und 7 BetrVG bleibt unberührt.
- (5) Jedem Benutzer von IuK-Systemen sind die notwendigen Trainingsunterlagen in deutscher Sprache zur Verfügung zu stellen. 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 und ihre 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. Bei der ergonomischen Gestaltung der betroffenen Arbeitsplätze sind die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse und die einschlägigen Normen und Empfehlungen der zuständigen Verbände zu berücksichtigen. Bestehende Arbeitsplätze sind entsprechend anzupassen.

- (2) Der Einsatz von IuK-Technologien soll zu einer Arbeitsanreicherung, nicht zur Erweiterung von Routinearbeiten führen.
- (3) Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Risikoanalyse nach § 5 Arbeitsschutzgesetz sind zu beachten.
- (4) Vor der 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 Arbeitsaufnahme an Bildschirmarbeitsplätzen und anschließend in jährlichem Turnus sowie bei Auftreten von Sehbeschwerden wird das Sehvermögen überprüft. Werden Abweichungen vom normalen Sehvermögen festgestellt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine augenärztliche Untersuchung. Soweit erforderlich, sind den Betroffenen spezifische Sehhilfen zur Verfügung zu stellen. Die Kosten der Untersuchungen und der Sehhilfen trägt der Arbeitgeber. 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 Verschlüsselungstechnologie ist sicherzustellen, dass weder der Arbeitgeber noch der Systemadministrator Zugriff auf die Inhalte der übermittelten Informationen hat.
- (2) Dem Betriebsrat wird ein direkter Zugriff auf folgende Datenarten eingeräumt:
  - Anwesenheitszeiten der Arbeitnehmer,
  - .....

### **§ 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 dienstlichen Nutzung.
- (2) Gleichgestellt ist eine private Nutzung, die dienstlich veranlasst ist oder Einfluss auf die Dienstplanung oder den Arbeitsablauf hat.

- (3) Gleichgestellt ist weiter eine Nutzung, die der Betreuung hilfsbedürftiger Angehöriger dient, insbesondere Kontakte mit
- Krankenkassen und Beihilfestellen,
  - Kindergärten, Schulen, Tagesmüttern, Pflege- und Betreuungseinrichtungen,
  - Rentenversicherungsträgern und anderen Behörden,
  - Familienangehörigen und Lebenspartnern, wenn u. a. Absprachen wegen persönlicher Termine bei Ärzten und Behörden notwendig werden.
- (4) Eine Auswertung der Verbindungsdaten erfolgt auf Anforderung von staatlichen Behörden wie der Staatsanwaltschaft, soweit sie sich dabei auf eine gesetzliche Grundlage stützen können. Betriebsrat und betrieblicher Datenschutzbeauftragter sind davon rechtzeitig zu informieren; sie sind berechtigt, bei der Auswertung anwesend zu sein. Für eine Auswertung durch die Geschäftsführung gilt § 8 Abs.2 dieser Vereinbarung.
- (5) Bei Mails werden nur Absender, Empfänger und Zeitpunkt protokolliert. Diese Daten werden nur ausgewertet, wenn eine Mail verschickt wurde, aber noch nicht angekommen ist.

## **§ 15: Spezielle Einsatzformen von IuK-Technologien**

- (1) Tritt an einem PC eine Störung auf, kann diese von externem Fachpersonal mit Hilfe einer Remote-Software durch direktes Aufschalten behoben werden. Dieses ist nur mit Zustimmung des Mitarbeiters möglich. Der Benutzer kann jederzeit das Vorgehen des externen Fachpersonals nachverfolgen und die Verbindung ggf. unterbrechen.
- (2) Daten aus der Zeiterfassung dürfen nur zur Lohn- und Gehaltsabrechnung, zur Durchführung der Gleitzeitregelung und zur Verwaltung des Urlaubskontos verwendet werden.
- (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 den Versuch unternehmen, diese im Wege von Verhandlungen auszuräumen.
- (2) Scheitern diese, entscheidet die Einigungsstelle nach § 76 BetrVG.

## **§ 17: Geltungsdauer**

- (1) Diese Vereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft.
- (2) Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende, erstmals zum 31.12.2011 gekündigt werden. Im Falle der Kündigung wirkt sie bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung nach.
- (3) Mit Inkrafttreten dieser Vereinbarung tritt die Rahmenbetriebsvereinbarung „zur Regelung der Erfassung, Verarbeitung, Speicherung und Auswertung von Daten/Informationen in digitaler Form“ vom 18. 5. 2002 vollumfänglich außer Kraft.