

Der betriebliche EDV-Einsatz führt immer wieder zu konfliktträchtigen Situationen, die z.T. dadurch gekennzeichnet sind, daß die Frage der Beteiligung des Betriebsrates und die Gestaltung einer möglichen Betriebsvereinbarung streitig verhandelt werden. In dieser Lage kann vielleicht die Veröffentlichung einer Betriebsvereinbarung nützlich sein, die in einer Großforschungsorganisation in Geltung gesetzt und mit Erfolg praktiziert worden ist. Der in dem folgenden, ungekürzt abgedruckten Text gefundene Interessenausgleich ist so u.U. in der Lage, modellhaft eine vorbeugend-konfliktvermeidende Funktion zu erfüllen, auch wenn er sicherlich wegen der betrieblichen Besonderheiten nicht in allen Punkten eine unmodifizierte Übernahme erlaubt. - jur-PC eröffnet mit dem Abdruck dieser Betriebsvereinbarung eine Serie, die - so hoffen wir - im rechtstatsächlichen Bereich ein noch nicht ausreichend vollständig dokumentiertes Feld erschließt. Für die Fortsetzung der Serie hoffen wir zur Vervollständigung der Dokumentationslage auch auf Zusendungen aus dem Kreis der Leserinnen und Leser. Die Texte sollen übrigens auch in der jur-PC-Mailbox zur Verfügung stehen, wo man den folgenden Text im Unterverzeichnis „jur-PC“ unter dem Namen „EDVBEV01ARC“ finden kann. (red)

Rahmen - Betriebsvereinbarung

§ 1

Grundsätze

Diese Rahmen-Betriebsvereinbarung dient der Regelung der in den rechtlich unselbständigen M-Instituten und Einrichtungen (im folgenden Institute genannt) durchgeführten computergestützten Datenverarbeitung, soweit sie nicht unter den Tendenzschutz des § 118 BetrVG fällt, sowie der Festlegung, Ausfüllung und Präzisierung der Rechte der Betriebsräte und der Arbeitnehmer.

Die Datenverarbeitung ist nur im Rahmen dieser Rahmen-Betriebsvereinbarung zulässig. Die Institutsleitungen werden keine ADV-gestützte Leistungs- und/oder Verhaltenskontrolle vornehmen.

Protokollnotiz zu § 1:

Die Beteiligten sind sich einig, daß bei künftig unternehmens-einheitlichen neuen ADV-Anwendungen über entsprechende Regelungen wie in dieser Rahmen-Betriebsvereinbarung verhandelt wird.

§ 2

Begriffsbestimmungen

1. Personalangaben sind personenbezogene und personenbeziehbare Angaben (§ 2 Abs. 1 BDSG). Im übrigen gelten die Begriffsbestimmung des BDSG.

2. Unter ADV werden alle Rechner sowie alle rechnergestützten Systeme und Verfahren zur Informationsverarbeitung verstanden, einschließlich der Hardware, der Betriebs- und Anwender-Software sowie die Vernetzung zwischen den Systemen (Datenübertragung, Programmübertragung).

3. Unter ADV-Anwendung im Sinne dieser Rahmen-Betriebsvereinbarung wird die Erhebung, die Speicherung (einschl. der Erfassung), die Weiterleitung innerhalb des Instituts mittels ADV, die Übermittlung einschl. des Bereithaltens zum Abruf, die Auswertung (einschl. der Verknüpfung und Veränderung, Abfrage und Ausgabe von Einzeldaten, Datensätzen, Listen, Statistiken usw.), die Sperrung und die Löschung von personenbezogenen und personenbeziehbaren Daten verstanden.

4. Die PDV-Anwendung gemäß der Betriebsvereinbarung vom (Datum) ist ein Teilbereich der ADV-Anwendung.

§ 3

Persönlicher Geltungsbereich

Diese Rahmen-Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer, soweit sie nicht leitende Angestellte i.S. von § 5 Abs. 3 BetrVG sind. Für Stipendiaten, Drittmittelbeschäftigte und Gastwissenschaftler gelten die Schutzrechte dieser Rahmen-Betriebsvereinbarung.

§ 4

Sachlicher Geltungsbereich

1. Diese Rahmen-Betriebsvereinbarung gilt für die Planung, Einführung und Anwendung, den Ausbau sowie die Änderung von Hard- und Software zur automatischen Datenverarbeitung in den Instituten, soweit sie nicht unter den Tendenzschutz des § 118 BetrVG fallen. Dabei ist - mit Ausnahme der Planung und unbeschadet weiterer gesetzlicher Mitwirkungsrechte - unter den Voraussetzungen des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG die Zustimmung der Betriebsräte erforderlich.

2. Die Systeme sind in einer durch das jeweilige Institut zu erstellenden Anlage vollständig aufzuführen. Die Anlage wird jährlich auf den neuesten Stand gebracht. Zu Absatz 1 gehören auch Mikrocomputer (z.B. PC's).

3. Änderungen liegen nicht vor, wenn es sich um technische Änderungen handelt, die keine grundsätzlichen Programmänderungen zur Folge haben (z.B. Fehlerbereinigung, Veränderung von Ein- und Ausgabeformaten, Verbesserung in der Bedienung).

Protokollnotiz zu § 4:

Die Beteiligten sind sich einig, daß im Falle des Einsatzes von PC's gesonderte Regelungen getroffen werden müssen. Bei Einführung aller Arten von Telekommunikation und Datenfernübertragung (Vernetzung) ist entsprechend dieser Betriebsvereinbarung zu verfahren. Der Datenträgeraustausch ist keine Vernetzung in diesem Sinne.

§ 5

Systemanwendung

1. Die für die ADV erforderlichen Personalangaben sowie ihr Verwendungszweck sind in einer durch das jeweilige Institut zu erstellenden Anlage vollständig aufzuführen (Datenkata-

log). Der Datenkatalog ist der tatsächlichen Entwicklung anzupassen und in neuester Fassung dem Betriebsrat jeweils Mitte eines Jahres vorzulegen.

Die Institutsleitung und/oder der Betriebsrat kann die Überprüfung des Datenkataloges daraufhin verlangen, ob Daten wegen des Wegfalls der Erforderlichkeit zu löschen sind.

Freie Datenfelder müssen im Katalog aufgeführt werden.

2. Die für die ADV erforderlichen Auswertungen von Personaldaten sind in einer durch das jeweilige Institut zu erstellenden Anlage vollständig aufzuführen (Auswertungskatalog).

§ 5 Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend. Institutsleitung und/oder Betriebsrat können die Überprüfung des Auswertungskataloges daraufhin verlangen, ob Auswertungen wegen des Wegfalls der Erforderlichkeit in Zukunft unterbleiben müssen.

3. Die Weitergabe und Übermittlung von Personaldaten an unternehmensinterne und externe Stellen ist in einer durch das jeweilige Institut zu erstellenden Anlage vollständig aufzuführen (Weitergabe- und Übermittlungskatalog). Sie hat zweckbestimmt in zusammengefaßter und – soweit wie möglich – anonymisierter Form zu erfolgen. § 5 Abs. 1 Sätze 2 und 3 gelten entsprechend.

4. Unbeschadet des Grundsatzes des § 1 Satz 3 sind die sachbezogenen Überprüfungen der Rechenanlagen sowie der Ordnungsmäßigkeit der ADV nicht ausgeschlossen.

Entsprechende Regelungen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrates gem. § 87 Abs. 1 Ziff. 6 BetrVG.

5. Für Verknüpfungen gelten die Bestimmungen dieser Rahmen-Betriebsvereinbarung.

§ 6

Unterrichtung und Beratung

1. Das Unterrichtsrecht gilt für die Planung, die Einführung und Anwendung, deren Änderung, Ausbau sowie die Ändemng von Hard- und Software zur automatischen Datenverarbeitung gem. § 4 und der Systemanwendung gem. § 5.

2. Die Unterrichtung über die bisherige und künftige Anwendung i.S. von § 6 Abs. 1 erfolgt in einer zwischen der Institutsleitung und dem Betriebsrat näher zu vereinbarenden Art und Weise. Hierfür kann ein Ausschuß gebildet werden.

3. Die Institutsleitung unterrichtet die Mitarbeiter allgemeinverständlich

- allgemein über die Einführung neuer ADV-Anwendungen oder deren wesentliche Veränderungen.
- rechtzeitig und detailliert über die für ihren Arbeitsplatz spezifischen ADV-Anwendungen.

4. Die Institutsleitung unterrichtet den Betriebsrat von allen Vorgängen gem. Abs. 1 rechtzeitig und umfassend.

Rechtzeitig ist die Unterrichtung dann, wenn sie von Anfang an und begleitend während der in Abs. 1 genannten Phasen

stattfindet. Umfassend ist die Unterrichtung dann, wenn sie fortschreitend den vorgenannten Phasen entsprechend detailliert über

- Zweck, Aufgaben und wirtschaftlichen Umfang der ADV-Anwendung
- die wesentlichen einzusetzenden Hardware-Komponenten
- die wesentlichen Software-Komponenten
- die zu erhebenden Daten sowie Datenflüsse
- die bedienungs- und zugriffsberechtigten Personen oder Stellen
- einen geplanten Datenaustausch und/oder Einsatz von Kommunikationseinrichtungen
- die vorgesehenen Auswertungen
- Auswirkungen auf die bisherigen Aufgaben, Arbeitsinhalte und Arbeitsplätze
- die Veränderungen der Arbeitsbedingungen (Arbeitsqualität, -ablauf, -platz, -gestaltung)
- die sonstigen Rationalisierungsauswirkungen
- die geplanten Datenschutzvorkehrungen zum Schutz der Arbeitnehmer

vorgenommen wird.

5. Im übrigen bleiben die Beratungsrechte der Betriebsräte nach dem Betriebsverfassungsgesetz, insbesondere nach den §§ 90 und 111 BetrVG, unberührt.

6. Darüberhinaus wird der Betriebsrat oder sein bevollmächtigter Sachverständiger von Demonstrations- und Probeläufen rechtzeitig unterrichtet und auf seinen Wunsch hin dazu eingeladen. Das gleiche gilt für den Betriebsrat für Schulungs- und Einführungsmaßnahmen. Auf Verlangen ist dem Betriebsrat Einsicht in die für seine Unterrichtung erforderlichen Originalunterlagen zu gewähren. Ferner werden dem Betriebsrat alle Zwischen- und Endergebnisse von Untersuchungen und Erhebungen im Sinne von Abs. 1 mitgeteilt.

§ 7

Datenschutz

1. Die Institutsleitung ist verpflichtet, gem. § 6 Abs. 1 Satz 1 Bundesdatenschutzgesetz nebst Anlage diejenigen organisatorischen Vorkehrungen zu treffen, die erforderlich sind, die Personaldaten umfassend zu schützen.

2. Die Zugriffsberechtigung zu den Personaldaten wird in einer vom jeweiligen Institut zu erstellenden Anlage organisatorisch und programmtechnisch geregelt. Die Zugriffs- und Verfügungsberechtigung ist möglichst eng zu fassen.

3. Personaldaten, die zur Informationsauswertung (z. B. Statistik) bestimmt sind, werden grundsätzlich nur in anonymisierter Form genutzt.

4. Es wird, soweit möglich, eine automatische Protokollierung aller maschinellen Auswertungsläufe, Datenweiterleitungen und -übermittlungen (einschließlich solcher Versuche) erstellt.

5. Gespeicherte, aber überflüssig gewordene Personaldaten werden nach zu vereinbarenden Lösungsfristen gelöscht.

§ 8

Kontrollrechte des Betriebsrates

1. Der Betriebsrat hat das Recht, jederzeit die Einhaltung dieser Rahmen-Betriebsvereinbarung zu kontrollieren. Dazu sind ihm auf Anforderung die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen sowie die erforderlichen Auskünfte zu erteilen.
2. Dem Betriebsrat werden maschinell erstellte Protokolle über die Auswertung gem. § 7 Abs. 4 in verständlicher Form zur Verfügung gestellt.

§ 9

Rechte der Arbeitnehmer

1. Jeder Mitarbeiter erhält einmal jährlich unentgeltlich auf Anforderung eine vollständige Auflistung aller im Institut zu seiner Person gespeicherten Daten (Personaldaten) in verständlicher Form. Die Schlüssel- und Kennziffern werden erläutert. Im übrigen bleibt § 83 BetrVG unberührt.
2. Jeder Mitarbeiter hat das Recht, unrichtige oder nicht mehr erforderliche Personaldaten korrigieren bzw. löschen zu lassen. Über die Korrektur bzw. Lösung der Daten erhält der Mitarbeiter einen Nachweis.
3. Jeder Mitarbeiter hat das Recht, Verstöße gegen das Datenschutzrecht und gegen diese Betriebsvereinbarung dem Betriebsrat und dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten zu melden. Dem Mitarbeiter dürfen dadurch keine Nachteile entstehen.
4. Unter Verletzung dieser Rahmen-Betriebsvereinbarung gewonnene Personaldaten dürfen nicht gegen den Mitarbeiter verwendet werden. Getroffene personelle Maßnahmen sind insoweit unwirksam.

§ 10

Arbeitsplatzsicherung

1. Entfallen bei der Neueinführung von Hard- oder Softwarekomponenten bzw. bei der Veränderung vorhandener Systeme Arbeitsplätze von Mitarbeitern, so sollen betroffene Mitarbeiter nicht entlassen werden. Die Institutsleitung ist verpflichtet, im Rahmen ihrer Möglichkeiten innerhalb des Instituts eine Versetzung zu erreichen. Sie wird im übrigen nach folgendem Stufenplan verfahren.
 - a) Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz im Institut
 - b) ist a) nicht möglich, Bemühung um eine Versetzung an ein M-Institut im Großraum des Instituts
 - c) ist a) und b) nicht möglich, auf Wunsch des Betroffenen Hilfestellung bei der Suche eines Arbeitsplatzes im öffentlichen Dienst (oder bei gleichgestellten Einrichtungen) im Großraum des Instituts

d) als letzte Möglichkeit, Bemühung um eine Versetzung an ein M-Institut in der Bundesrepublik.

2. Im Falle der Versetzung bleiben alle bisherigen erworbenen Ansprüche aus Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen einschließlich evtl. zurückgelegter Bewährungszeiten erhalten. Der Betroffene behält das Recht auf einen Bewährungs-, Zeitaufstieg zu dem Zeitpunkt, zu dem der Bewährungs-, Zeitaufstieg ohne Versetzung erfolgt wäre.

3. Sofern Arbeitsverhältnisse trotzdem zu beenden sind, bestimmt sich dies nach den Tarifsätzen über den Rationalisierungsschutz für Angestellte und Arbeiter in der jeweils gültigen Fassung oder den an deren Stelle tretenden Tarifbestimmungen mit Ausnahme der erneuten Anwendung des Stufenplanes gem. § 10 Abs. 1. Weitergehende Rechte, insbesondere aus § 111 ff. BetrVG bleiben unberührt.

§ 11

Bildungsmaßnahmen für Betriebsräte

1. Die Institutsleitung ermöglicht den Mitgliedern des Betriebsrates auf ihre Kosten die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen auf dem Gebiet der ADV. Die Teilnehmer sind hierzu von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgeltes freizustellen.

2. Im übrigen gilt § 37 Abs. 6 BetrVG.

§ 12

Sachverständiger

Der Betriebsrat ist befugt, zur Wahrnehmung seiner Rechte aus dieser Rahmen-Betriebsvereinbarung Sachverständige hinzuziehen. Im übrigen gilt § 80 Absatz 3 BetrVG.

§ 13

Schlußbestimmung

1. Diese Rahmen-Betriebsvereinbarung kann mit einer Frist von 6 Monaten gekündigt werden.

2. Die Regelungen dieser Rahmen-Betriebsvereinbarung wirken bei einer Kündigung bis zum Abschluß einer neuen Rahmen-Betriebsvereinbarung nach. Kommt es innerhalb einer Frist von 6 Monaten nicht zum Abschluß einer erneuten Rahmen-Betriebsvereinbarung, entscheidet die Einigungsstelle.

3. Diese Rahmen-Betriebsvereinbarung wird für ein M-Institut wirksam, wenn ihr die Institutsleitung und der Betriebsrat durch schriftliche Erklärung beitreten.