Hans Böckler Stiftung

Edgar Bergmeier · Andreas Hoppe

Personal-informationssysteme

Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Analyse und Handlungsempfehlungen

mit CD-ROM

Bund-Verlag

Edgar Bergmeier
Andreas Hoppe

Personalinformationssysteme

Edgar Bergmeier
Andreas Hoppe

Personalinformationssysteme

Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Analyse und Handlungsempfehlungen

Bund-Verlag

Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek
Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in
der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind
im Internet über http://dnb.ddb.de abrufbar.

© 2006 by Bund-Verlag GmbH, Frankfurt am Main
Redaktion: Dr. Manuela Maschke/Lothar Kamp
Herstellung: Birgit Fieber, Frankfurt am Main
Umschlaggestaltung: Horst F. Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal
Designkonzeption: Horst F. Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal
Satz: Dörlemann Satz, Lemförde
Druck: MediaPrint, Paderborn
Printed in Germany 2006
ISBN-10: 3-7663-3730-0
ISBN-13: 978-3-7663-3730-6

Alle Rechte vorbehalten,
insbesondere die des öffentlichen Vortrags, der Rundfunksendung
und der Fernsehausstrahlung, der fotomechanischen Wiedergabe,
auch einzelner Teile.

www.bund-verlag.de

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 7

Abkürzungsverzeichnis 9

1. Rahmenbedingungen 11

2. Regelungsinhalte der Vereinbarungen 13
2.1 Ziele und Grundsätze in Präambeln 13
2.1.1 Ziele des Einsatzes von Personalinformationssystemen 13
2.1.2 Ziele der Vereinbarungen 16
2.2 Begriffsbestimmungen 19
2.3 Systemdokumentation 21
2.3.1 Technische Architektur 23
2.3.2 Funktionsumfang 25
2.4 Verwendung von personenbezogenen Daten (Missbrauchsschutz) 27
2.4.1 Datenerfassung 27
2.4.2 Zweckbestimmung der Verwendung von personenbezogenen Daten 28
2.4.3 Ausschluss von Verwendungszwecken (insb. Verhaltens- und Leistungskontrollen) . . . 29
2.4.4 Schnittstellen: Datenimport, Datenexport 30
2.4.5 Auswertung personenbezogener Daten 34
2.4.6 Aufbewahrungsfristen und Datenlöschung . . . 42
2.4.7 Zugriffsprotokoll und Kontrollen 44
2.4.8 Einbindung des Datenschutzbeauftragten 45
2.5 Datensicherheit 46
2.5.1 Datenschutzkonzept 53
2.5.2 Technische und organisatorische Regelungen . . 54

2.5.3 Verpflichtungserklärungen 62
2.5.4 Zugriffsberechtigung 63
2.5.5 Fernzugriffe und Fernwartung 65
2.5.6 Datenverschlüsselung (Kryptographie) 66
2.6 Qualifizierung 68
2.7 Änderung und Erweiterung des Informationssystems . . 74
2.8 Sanktionen bei Verstößen gegen Regelungsinhalte . . . 82

3. Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente . . . 87
3.1 Einsichtnahme in technische Systeme und Daten 89
3.2 Zutrittsrechte zu EDV-Anlagen 93
3.3 Qualifizierung von Betriebsräten 94
3.4 Informations- und Beratungsverfahren und besondere Mitbestimmungsgremien 94
3.5 Auskunftsrechte der Beschäftigten 96

4. Offene Probleme 98

5. Zusammenfassende Bewertung 102

6. Beratungs- und Gestaltungshinweise 105
6.1 Gestaltungsraster 105
6.2 Ausgangspunkte für die gestaltende Einflussnahme durch die Interessenvertretung 108
6.3 Wesentliche rechtliche Grundlagen 110

7. Bestand der Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung . . . 112

Glossar 115
Literatur und Internet-Adressen 118
Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung 119
Stichwortverzeichnis 121

Vorwort

Personalabteilungen in Unternehmen und Verwaltungen nutzen heute leistungsfähige IT-Systeme in nahezu jedem Tätigkeitsgebiet des Personalmanagements. Diese Informationssysteme verarbeiten besonders schutzwürdige personenbezogene Daten.
Bereits in der Vergangenheit war es für Betriebs- und Personalräte daher eine wichtige Aufgabe, den Einsatz dieser Systeme kritisch zu begleiten, um die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten zu wahren. Hinzu kommen weitere sensible Aspekte wie der Gesundheits- und der Beschäftigungsschutz.
159 ausgewertete Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu Personalinformationssystemen verdeutlichen den hohen Stellenwert dieses Themas für die betrieblichen Mitbestimmungsgremien.
Die Themen Datensicherheit, Daten- und Persönlichkeitsschutz sowie Leistungs- und Verhaltenskontrollen sind nach wie vor zentraler Regelungsgegenstand betrieblicher Vereinbarungen zu Personalinformationssystemen. Dennoch unterscheiden sich neuere Vereinbarungen in ihrer Schwerpunktsetzung von ihren Vorläufern. Mit der technischen Entwicklung von IT-Systemen verändern sich die Möglichkeiten und Ansatzpunkte entsprechender betrieblicher Regelungen. Die dabei zu beachtenden Aspekte stehen im Mittelpunkt dieser Untersuchung.
Unsere Analysen haben zum Ziel, die betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends im Zeitverlauf aufzuspüren und Anregungen für die eigene betriebliche Praxis zu geben. Insofern sind folgende Fragen für die Auswertungen zentral: Was vereinbaren die Betriebsparteien? Wie regeln sie es? Welche Mitbestimmungsmöglichkeiten haben Betriebs- und Personalräte erarbeitet? Gibt es ungelöste Probleme?
Wir kennen die jeweiligen Bedingungen und Faktoren für den Abschluss der Vereinbarungen in den Betrieben und Verwaltungen nicht. Ohne die Kenntnis des Gesamtzusammenhangs können wir daher die Vereinbarungen nicht bewerten oder beurteilen. Aus der analysierten

Vereinbarungspraxis kann man jedoch für den eigenen Betrieb Handlungsoptionen ableiten und Anregungen finden.

Die beiliegende CD-ROM enthält umfangreiche Textauszüge für die Entwicklung eigener Vereinbarungen.

Abkürzungsverzeichnis

BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BR	Betriebsrat
BV	Betriebsvereinbarung
DVD	Digital Versatile Disc
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
GG	Grundgesetz
GBR	Gesamtbetriebsrat
GPR	Gesamtpersonalrat
HR	Human Resources
IT	Informationstechnologie
LPersVGBayern	Landespersonalvertretungsgesetz Bayern
PEP	Personal-Einsatz und Projektmanagement
SQL	Standard Query Language (engl.: Standard-Abfragesprache)
TDDSG	Gesetz über den Datenschutz bei Telediensten

1. Rahmenbedingungen

Personalmanagement in Unternehmen und Verwaltungen ist heute ohne eine Unterstützung durch leistungsfähige IT-Systeme nicht denkbar. Ihr Einsatzbereich beginnt bei der Bewerberauswahl und reicht über die Erfassung von Personalstammdaten bei der Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der kontinuierlich laufenden Personalabrechnung bis hin zur betrieblichen Ruhegeldversorgung.
Spezielle (Teil-)Systeme unterstützen das Zeitmanagement, die Personalentwicklung oder andere Teilfunktionen des Personalmanagements. An die Stelle von »Insellösungen« treten zunehmend integrierte Unternehmenslösungen, die einen Großteil des Bedarfes an IT-Unterstützung des gesamten Unternehmens oder der Verwaltung abdecken. Darüber hinaus werden papiergestützte »Datenspeicher« vermehrt durch elektronische Systeme abgelöst.
Technische Grundlagen dieser Entwicklung sind meist

- das firmeneigene Intranet
- Workflow-Management-Systeme, die auf technischem Wege Arbeitsabläufe unterstützen
- und Mitarbeiterportale, die eine Erfassung von Daten durch die Beschäftigten selbst ermöglichen

Damit sind bereits alle Elemente, die für die elektronische Unterstützung umfassender Personalmanagementprozesse erforderlich sind, genannt.
Ursächlich für die wachsende Bedeutung von IT-Systemen im Personalmanagement sind zunehmende Vorgaben des Gesetzgebers, Kostensenkungspotenziale durch die effektivere Erledigung von großen, oft identisch zu verarbeitenden Datenmengen sowie die gestiegenen Ansprüche an Flexibilität und Transparenz vielfältiger Personalfunktionen (z. B. Planungs- und Steuerungsprozesse, Personalbeschaffung und -entwicklung).
Viele spezielle IT-Systeme werden als »Personalinformationssysteme« bezeichnet. Meist werden aber unter diesem Begriff die IT-Systeme verstanden, die Prozesse des Personalmanagements unterstützen. Diese IT-

Systeme sind mit Daten befasst, die unmittelbar mit den Beschäftigten in Zusammenhang stehen: mit personenbezogenen oder personenbeziehbaren Daten.
Der Umgang mit personenbezogenen Daten kann dem Arbeitgeber ein erhebliches Maß an Leistungs- und Verhaltenskontrolle ermöglichen und berührt zudem die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten. Personalinformationssysteme zählen deshalb zu den empfindlichsten Bereichen in einem Unternehmen. Die hier verarbeiteten Daten bedürfen in besonderer Weise einer schützenden Regelung.
Dieser Sachverhalt findet zwangsläufig Ausdruck in den Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die zu diesem Themenkomplex geschlossen werden. IT-Systeme des Personalmanagements erfordern und erhalten besondere Aufmerksamkeit seitens der Betriebs- und Personalräte.
In der Praxis unterliegt die Einführung von IT-Systemen des Personalmanagements, wie die Einführung von IT-Systemen im Allgemeinen, der Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und den Personalvertretungsgesetzen (LPersVG). Unter betriebsverfassungsrechtlicher Sicht sind vor allem § 87 (1) Nr. 6 und § 83 von Bedeutung, deren Hauptziele der Schutz der Mitarbeiterin und des Mitarbeiters vor Überwachung und die Möglichkeit der Einsichtnahme in die eigenen vom Arbeitgeber gespeicherten Personaldaten sind.
Der Schutz der Beschäftigten gründet sich neben diesen Mitbestimmungsgesetzen auf die aus dem Grundgesetz (GG) abgeleitete informationelle Selbstbestimmung (gemäß Art. 2 (1) in Verbindung mit Art. 1 (2) GG sowie auf das Bundesdatenschutzgesetz, die Landesdatenschutzgesetze, das Arbeitsschutzgesetz und die Bildschirmarbeitsplatzverordnung.

2. Regelungsinhalte der Vereinbarungen

Ein Schwerpunkt der Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu Personalinformationssystemen ist zunächst die Beschreibung bzw. Dokumentation der Einsatzbereiche. Es geht um den Schutz der Beschäftigten vor ungewollter Leistungs- und Verhaltenskontrolle, um die Einhaltung und Ausgestaltung des Datenschutzes sowie um die Regelung der Rechte der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretung.
Darüber hinaus finden sich Regelungen zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen, die vor allem die Qualifizierung der Beschäftigten und einen Rationalisierungsschutz zum Ziel haben, oder zu noch auszugestaltenden Merkmalen des betrieblichen Mitbestimmungsprozesses.

2.1 Ziele und Grundsätze in Präambeln

Den Betriebs- und Dienstvereinbarungen wird häufig eine Präambel oder ein vergleichbarer Abschnitt zu Grundsätzen der Vereinbarung vorangestellt. Die Präambel enthält Formulierungen, die deutlich machen, welche Ziele der Einsatz des Personalinformationssystems und die Vereinbarung selbst verfolgen. Aber nicht immer sind alle angestrebten Ziele hier erkennbar.

2.1.1 Ziele des Einsatzes von Personalinformationssystemen

Häufig wird der Zweck des Einsatzes eines Personalinformationssystems, wie im folgenden Beispiel, durch die Benennung der Einsatzbereiche und die Beschreibung der Anforderungen an das Personalinformationssystem erläutert.

»**Zweck**
Das Personaldatenverwaltungssystem dient insbesondere der Vereinfachung, Beschleunigung und Optimierung der Verarbeitung und Verwaltung von Personal- und Stellendaten, für Personalbestandsanalysen, Personalbedarfsplanung, Personalkostenberechnungen und -planungen und Stellenbewirtschaftung.
Informationen können bei Bedarf abgerufen und anschaulich aufbereitet werden, um über ein geeignetes Planungsinstrument für optimale Entscheidungsfindung bei der Personalbedarfs- und Personalkostenplanung zu verfügen.«

Öffentliche Verwaltung, 090502/33/2000

Die vorliegenden Vereinbarungen zeigen den Bedeutungszuwachs der IT-Systeme im Personalmanagement, wie z. B. im Falle eines schnellen und flexiblen Personalberichtswesens. Besonders augenfällig wird dies in den Fällen, in denen ein Wechsel des Personalinformationssystems hiermit ausdrücklich begründet wird.
Die Maßnahmen zu Effizienz- und Qualitätssteigerungen im Personalmanagement beschränken sich nicht nur auf den Einsatz von IT-Systemen. Das folgende Beispiel bezieht die Gestaltung der Managementprozesse im Sinne der Beschäftigten mit ein.

»**Zielsetzung**
Der Einsatz der neuen Software und die Ablösung des bisherigen Altsystems sollen dazu dienen, die komplexen Aufgaben im Bereich Personalwesen optimal zu erfüllen, die Arbeitsabläufe zu verbessern, die Beschäftigten bei ihrer Arbeit zu unterstützen und eine qualifizierte Arbeitsplatzgestaltung zu erreichen.«

Gesundheit und Soziales, 090502/68/1998

Die Verwendung eines IT-Systems im Personalmanagement zielt häufig auf eine Verbesserung der Dienstleistungsqualität. Elektronische Informationssysteme im Personalmanagement sollen meist nicht nur für die Erstellung von Vergütungsabrechnungen benutzt werden, sondern die gesamte Breite personalwirtschaftlicher Prozesse unterstützen.
Der Einsatz von Personalinformationssystemen beeinflusst unmittelbar auch die erforderliche Qualifikation der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Personalmanagements. Mittlerweile gibt es kaum einen Arbeitsplatz im Personalmanagement, der nicht Kenntnisse im Umgang mit speziellen IT-Systemen erfordert.
Mit der Einführung von IT-Systemen im Personalmanagement können auch Rationalisierungsbemühungen verbunden sein. Tendenziell werden durch die Nutzung von Informationssystemen einfache Verwaltungstätigkeiten entfallen, während qualifizierte und mit höherer Wertschöpfung verbundene Aufgaben durch IT-Systeme unterstützt und zum Teil erst ermöglicht werden.
Aus diesem Grunde kann es sinnvoll sein, entsprechende Absicherungen der Beschäftigten in den Vereinbarungstext einzubeziehen, wie im nachfolgenden Beispiel geschehen.

»**Grundsätze**
Die Vertragspartner sind sich bei Abschluss der DV-PW darüber einig, dass der Einsatz des Personalwirtschaftssystems nicht zum Abbau von Arbeitsplätzen im Dezernat Personalwesen führen darf und keine Nachteile im Einkommen der Mitarbeiter des Dezernates Personalwesen entstehen dürfen.

Rechte der Beschäftigten
Durch die Einführung des Personalwirtschaftssystems […] entstehen den Beschäftigten der Personalabteilung keine Nachteile im Hinblick auf ihr Arbeitsverhältnis, ihr Einkommen und die Wertigkeit ihrer Tätigkeit. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ausreichende Qualifikationsmaßnahmen anzubieten.«

Gesundheit und Soziales, 090502/67/1997

In größeren Konzernen finden sich auch Zielformulierungen, die die Internationalisierung des Personalmanagements aufgreifen. Als Beispiel sei der folgende Vereinbarungsausschnitt angeführt.

»**Präambel**
Die zunehmende Globalisierung macht einen grenzüberschreitenden Verkehr von Daten erforderlich. Für die […] ist es daher erforderlich, auch die Tätigkeit der Personalarbeit national und international auszurichten. Um den gestellten Anforderungen in qualitativer und quantitativer Hinsicht gerecht zu werden, sind sich die Parteien einig, dass der Einsatz moderner Technik und entsprechender Datenverarbeitungssysteme eine der wichtigsten Grundlagen für eine anspruchsvolle Personalarbeit eines weltweit tätigen Unternehmens darstellen.«

🔒 **Chemische Industrie, 090502/114/2001**

2.1.2 Ziele der Vereinbarungen

Es gibt verschiedene Ausgangssituationen und betriebliche Voraussetzungen, die für den Inhalt der jeweiligen Vereinbarung bedeutsam sind.

- Soweit die Behörde bzw. das Unternehmen bereits über eine EDV-Rahmenvereinbarung verfügt, finden sich dort für die Informationssysteme insgesamt zentrale Regelungen, auf die eine spezifische Regelung zu Personalinformationssystemen aufbaut. In diesem Falle trägt die Betriebsvereinbarung den besonderen Erfordernissen der Verarbeitung von Personaldaten Rechnung, da diese als besonders schutzwürdig gelten.
- Existiert bereits eine Vereinbarung zu Personalinformationssystemen und/oder zu EDV-Systemen im Allgemeinen, so können für ein spezielles System dennoch ergänzende Vereinbarungsinhalte abgeschlossen worden sein.
- Liegen bei Einführung eines Personalinformationssystems solche Rahmenvereinbarungen nicht vor, werden die zu regelnden Inhalte in einer spezifischen Vereinbarung gemeinsam niedergelegt.

Je nach Ausgangslage unterscheiden sich die Ziele in den Vereinbarungen.
Das folgende Beispiel einer Vereinbarung zur Einführung eines Personalinformationssystems nimmt Bezug auf einzelne Regelungsinhalte und eine bereits existierende Rahmenvereinbarung eines fachübergreifenden integrierten Informationssystems.

»**Aufgaben und Zielsetzungen**
Diese Vereinbarung regelt im Zusammenhang mit der Einführung, Nutzung und Erweiterung des Systems […]

- die konkrete betriebsspezifische und praktische Umsetzung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen,
- den Schutz der MitarbeiterInnen vor missbräuchlicher Nutzung von personenbezogenen Daten,
- die Kontrolle der MitarbeiterInnen, die Zugang zu Beschäftigtendaten haben, zum Schutz vor Missbrauchsverdacht,
- wie die Regelungen aus der Rahmendienstvereinbarung zum Einsatz von […] konkretisiert sind,
- die Konkretisierung der Mitbestimmungsrechte des Personalrats.«

Gesundheit und Soziales, 090502/44/0

Häufig formulierte Ziele in den Betriebsvereinbarungen zu Personalinformationssystemen sind

- die Einhaltung und Umsetzung des Datenschutzes und die Gewährleistung der Persönlichkeitsrechte
- der Ausschluss von Leistungs- und Verhaltenskontrollen
- die Konkretisierung der Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebs- bzw. Personalrates

In dieser Hinsicht unterscheiden sich die vorliegenden Vereinbarungen nicht wesentlich von EDV-Rahmenvereinbarungen (vgl. Böker, 2003). Im Unterschied dazu werden jedoch Aspekte des Gesundheitsschutzes (Ergonomie), der Qualifizierung und des allgemeinen Rationalisierungsschutzes selten als Ziele in Vereinbarungen zu Personalinformationssystemen aufgenommen. Dies mag eine Folge der eingangs angeführten unterschiedlichen Ausgangssituationen sein, unter denen möglicherweise

diese Regelungsgegenstände den EDV-Rahmenvereinbarungen zugeordnet werden. Gleichwohl finden sich in den Vereinbarungen durchaus auch spezielle Regelungen zu den Themen Rationalisierungsschutz, Ergonomie und Qualifizierung.
Immer wieder betont wird die hohe Schutzwürdigkeit personenbezogener oder personenbeziehbarer Daten.

»Der Geschäftsführer und die zuständige Personalvertretung sind sich der besonderen Verantwortung bewusst, die sich aus der Verarbeitung personenbezogener Daten ergibt. Zur Sicherung der schutzwürdigen Belange der Beschäftigten der […] wird diese Dienstvereinbarung geschlossen.
Die vertragschließenden Parteien erklären in gegenseitigem Einverständnis, die Verwendung bestehender und zukünftiger […] automatisierter personenbezogener Daten in einer gesonderten Dienstvereinbarung zu regeln.«

Öffentliche Verwaltung, 090502/161/2000

In diesem Beispiel wird zudem die Vorgabe vereinbart, jede weitere Verarbeitung personenbezogener Daten in zusätzlichen Einzelvereinbarungen zu regeln. Dies bringt die hohe Schutzwürdigkeit deutlich zum Ausdruck, die den personenbezogenen Daten zugesprochen wird.
In der Praxis könnte sich dieses Vorgehen jedoch, zumindest in größeren Unternehmen, angesichts dynamischer Anforderungen an Personalinformationssysteme durch veränderte Informationsauswahl und Schnittstellen zu vor- und nachgelagerten Systemen als sehr regelungsintensiv erweisen. Nicht immer muss dabei jedoch ein besseres Schutzergebnis erzielt werden. Vorteilhaft könnte es sein, eine flexible Regelung zu schaffen, welche die Anforderungen an die Verwendung der Daten definiert und den geschaffenen Handlungsspielraum klar begrenzt.

2.2 Begriffsbestimmungen

Begriffsbestimmungen werden in zweifacher Hinsicht verwendet. Einerseits werden sie benutzt, um verwendete Begriffe eindeutig zu beschreiben, andererseits dienen sie zur Erklärung technischer Fachbegriffe, da Personalinformationssysteme oft einen eigenen Fachjargon haben. Eine Definition ist insbesondere dann sinnvoll, wenn es zu klären gilt, ob ein verwendeter Begriff im Sinne einer technischen Definition bzw. Funktionalität oder aber einer Legaldefinition (z. B. bezogen auf das Betriebsverfassungsgesetz) zu verstehen ist. Diese Art der Begriffsbestimmungen wird auch im Zusammenhang von Systemdokumentationen verwendet, die Vereinbarungen zu IT-Systemen häufig vorschreiben.
Teilweise sind die für definitionsnotwendig gehaltenen Begriffe in den Anlagen der Vereinbarungen aufgeführt. Dadurch wird der Vereinbarungstext gestrafft und leichter lesbar. Zudem wird durch diese Methode eine eventuell notwendige Aktualisierung der Begriffsbestimmungen erleichtert.
In manchen Vereinbarungen wird den Begriffsbestimmungen auch ein eigener Abschnitt gewidmet. Häufig werden Begriffsbestimmungen auch mit den Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) verbunden. Eine Kombination des Verweises auf das BDSG und eigene Formulierungen in einer Anlage zeigt der nachfolgende Auszug.

»**Begriffsbestimmungen**
Es gelten die Begriffsbestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) sowie die in der Anlage 1 definierten Begriffe.«

Telekommunikationsdienstleister, 090502/148/0

Vielfach definiert werden die Begriffe

- personenbezogene und personenbeziehbare Daten
- Auswertung
- Anonymisierung

oder eine Kombination aus diesen Begriffen. Beispielhaft sei folgende Definition des Begriffes Personaldaten angeführt.

»**Begriffsbestimmungen**
Personaldaten sind alle personenbezogenen oder personenbeziehbaren Angaben (§ 2 Abs. 1 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)) über die in § 2 Absatz 1 dieser Betriebsvereinbarung genannten Personen. Sie umfassen alle Angaben, durch die eine der genannten Personen direkt oder mittelbar identifizierbar ist.«

🔒 **Bildungseinrichtung, 090502/78/1995**

Eine vorliegende Vereinbarung definiert Anonymisierung in der folgenden Form:

»**Einsatzbereiche**
Anonymisierten Auswertungen liegen Daten konkreter Beschäftigter zugrunde. Eine Zuordnung des Auswertungsergebnisses ist jedoch nicht möglich, da diese Auswertungen immer einen größeren Personenkreis umfassen. Als kleinste Einheit müssen sich anonymisierte Auswertungen mindestens über einen Personenkreis von 5 Beschäftigten erstrecken.«

🔒 **Öffentliche Verwaltung, 090502/132/2002**

Das Bundesdatenschutzgesetz definiert in § 3 (6) das Anonymisieren personenbezogener Daten. Anonymisierung der Daten bedeutet demnach, dass die Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse nicht mehr oder nur mit einem unverhältnismäßig großen Aufwand an Zeit, Kosten und Arbeitskraft einer bestimmten oder bestimmbaren natürlichen Person zugeordnet werden können.
Ein Beispiel für die Definition des Begriffes Auswertung liefert das folgende Zitat.

»**Auswertung von Personaldaten**
Auswertungen sind einmal definierte Zusammenstellungen von Daten, die von zugriffsberechtigten Anwendern jederzeit nach Bedarf abgerufen werden können.«

🔒 **Öffentliche Verwaltung, 090502/161/2000**

Bei der Verwendung von Begriffsbestimmungen sollte immer bedacht werden, dass die Datenschutzgesetze zahlreiche Festlegungen von Begriffen enthalten. Diese gelten auch ohne eine ausdrückliche Benennung in den Vereinbarungen.

2.3 Systemdokumentation

Die hier ausgewerteten Vereinbarungen räumen teilweise der Systemdokumentation erheblichen Raum ein. Es fällt auf, dass ältere Vereinbarungen meist umfangreich und häufig mit dem Anspruch auf Vollständigkeit dokumentieren, während in Vereinbarungen jüngeren Datums der Dokumentationsumfang deutlich nachlässt oder gar der sachliche Geltungsbereich der Vereinbarung gänzlich durch funktionelle allgemeine Beschreibungen ersetzt wird.
Im Falle einer umfangreichen Systemdokumentation erfolgt diese in der Regel in Anlagen zum Vereinbarungstext. Da uns diese Anlagen bei der Auswertung nicht zur Verfügung standen, haben wir unsere Betrachtungen im weiteren Verlauf oft auf die Vereinbarungstexte selbst konzentriert, zumal Systemdokumentationen systemspezifisch ausgeprägt sind und daher nur in ihren generellen Aspekten für unsere Betrachtungen interessant sind.
Ein Formulierungsbeispiel für eine sehr weit reichende Dokumentation in Vereinbarungsanlagen liefert der folgende Auszug.

»**Systemdokumentation**
Die Dokumentation der Hardware, der verwendeten Infotypen und Tabellen sowie der Katalog der vereinbarten Auswertungen beschreiben umfassend die Zulässigkeit der Personaldatenverarbeitung in diesem System; die Vereinbarung wird daher um nachstehende Anlagen ergänzt:

Hardware
Das in der Anlage 1 beigefügte Verzeichnis enthält unter Angabe von Typ und Standort alle eingesetzten Rechner, Peripherie- und Endgeräte.

Verzeichnis der Infotypen
In der Anlage 2 sind alle verwendeten Infotypen dokumentiert.
Für alle Datenfelder eines Infotyps sind jeweils folgende Angaben zu machen:

- Bezeichnung des Datenfeldes
- ggf. Verweis auf Tabelle
- Sperrvermerke

Tabellen
Anlage 3 ist ein Verzeichnis sowie eine Beschreibung der für den Anwendungsbaustein […] verwendeten Tabellen; diese Anlage steht Online zur Verfügung.

Katalog der Auswertungen
Als Anlage 4 ist ein Katalog der personenbezogenen oder personenbeziehbaren Auswertungen beigefügt.
Jede personenbezogene oder personenbeziehbare Auswertung ist mit folgenden Angaben zu beschreiben:

- Reportname
- Beschreibung der Auswertung
- Daten, die in die Datenauswertung eingehen
- Form der Auswertung
- Zeitpunkt der Auswertung
- Empfänger der Auswertung«

Metallerzeugung und -bearbeitung, 090502/29/1993

Die Entwicklung der Vereinbarungen weg von detaillierten Dokumentationen hin zu allgemeinen Regelungen hängt mit den Veränderungen der IT-Systeme zusammen. Mittlerweile sind Personalinformationssysteme in eine umfassende Unternehmenssoftware eingebunden. Diese verfügt ihrerseits über zehntausende Datenfelder, Datenstrukturen, Tabellen, Programme und programmähnliche Strukturen.
Die Betriebsparteien sind heute nicht mehr in der Lage, die personalrelevanten Strukturen vollständig zu dokumentieren. Die Veränderungsgeschwindigkeit dürfte die Möglichkeiten einer Aktualisierung durch Änderungsvereinbarungen in den meisten Fällen übersteigen.
Hinzu tritt die Entwicklung der technischen Architektur der Informationssysteme. Die früher üblichen und noch recht überschaubaren Großrechnersysteme wurden immer stärker in Richtung einer komplexen, mehrstufigen Architektur fortentwickelt.
Die Dokumentation der technischen Architektur von Personalinformationssystemen wird in den Vereinbarungstexten häufig unter dem Begriff der Hardware zusammengefasst.
Die Software hingegen bezeichnet alle immateriellen Bestandteile des Personalinformationssystems.

2.3.1 Technische Architektur

Mit dem Begriff der technischen Architektur wird das Gesamtsystem der Hardware bezeichnet, da das Mitbestimmungsinteresse sich in aller Regel nicht auf Einzelkomponenten richtet (z. B. die nähere Spezifikation der verwendeten Massenspeicher).
Soweit umfangreiche Dokumentationen gefordert werden, finden sich diese häufig in separaten Anlagen zu den Vereinbarungen wieder. Der Konkretisierungsgrad der Dokumentation ist unterschiedlich. Das folgende Beispiel fordert auch eine detaillierte Angabe des verwendeten Gerätetyps, des Standortes und der Form der Dokumentation.

»**Dokumentation**
Zur Hardware wird eine graphische Übersicht über die für das jeweilige System eingesetzten Rechner (einschließlich aller zugänglichen Endgeräte wie z. B. Drucker, Scanner, Modems) erstellt. Aus der Übersicht gehen Bezeichnung, Typ und Standort aller Geräte hervor. Die Übersicht wird als EDV-gestützte Dokumentation geführt und auf aktuellem Stand gehalten. Ausnahmen hiervon sind im Einzelfall zu vereinbaren.
Der Betriebsrat hat jederzeit das Recht, in diese Dokumentation Einblick zu nehmen. Auf Verlangen sind ihm Ausdrucke davon auszuhändigen.«

Versicherungsgewerbe, 090502/112/2000

Zur technischen Architektur zählen auch die so genannte Netzwerk-Architektur und ggf. verwendete Schnittstellen zu vor- oder nachgelagerten Systemen, auch wenn diese letztlich durch Programmierung gestaltet werden. Die Netzwerk-Architektur wird in den vorliegenden Vereinbarungen teilweise separat erwähnt, aber in der Regel gemeinsam mit den übrigen Hardware-Bestandteilen dokumentiert. Insbesondere Schnittstellen, die Personaldaten weitergeben, werden in aller Regel vollständig dokumentiert.

»**Schnittstellen**
Art, Inhalt und Zweck der zu übertragenden Daten sind in Anlage 4 angegeben.«

Gesundheit und Soziales, 090502/67/1997

Die aus Mitbestimmungssicht höchst sensible Gestaltung der Schnittstellen wird im Kap. 2.4.4 näher betrachtet.

2.3.2 Funktionsumfang

Der Funktionsumfang eines Personalinformationssystems ergibt sich aus der Kombination von Programmen und Daten auf Basis der technischen Einrichtungen. Das folgende Beispiel verwendet zur Beschreibung des Systems zahlreiche Anlagen, die neben den bisher behandelten Punkten auch weitere Aspekte berücksichtigen, die erst in nachfolgenden Abschnitten unserer Analyse angesprochen werden.

»**Kurzbeschreibung der Anwendung**
Das IT-System […] ist in

- Anlage 1 »Begriffsbestimmungen«,
- Anlage 2 »Konfigurationsplan inkl. Schnittstellen«,
- Anlage 3 »Kurzbeschreibung der Komponenten«,
- Anlage 4 »Datenfelder«,
- Anlage 5 »Auswertungen«,
- Anlage 6 »Datenschutzkonzept«,
- Anlage 7 »Qualifizierungskonzept«,
- Anlage 8 »User-Help-Desk-Konzept«

beschrieben.«

🔒 **Telekommunikationsdienstleister, 090502/148/0**

Wie bereits dargelegt, vermeiden zahlreiche Vereinbarungen zu Personalinformationssystemen inzwischen die Definition ihres sachlichen Geltungsbereiches über eine vollständige Systemdokumentation. Soweit integrierte Unternehmenslösungen oder große Personalinformationssysteme eingesetzt werden, existieren in aller Regel umfangreiche elektronisch lesbare Dokumentationen des Systems.
Gewöhnlich werden Standard-Systemdokumentationen auf CD-ROM/DVD durch den Hersteller für jede neue Version der Software bereitgestellt. Über ausführliche Online-Dokumentationen, teilweise über Internetseiten, werden diese kontinuierlich aktualisiert und verfügbar gemacht.
In den Standard-Dokumentationen fehlen zwangsläufig kundenspezifische Anpassungen und Erweiterungen des Systems. Jedoch finden sich

innerhalb der Anwendungen häufig geeignete Programm- und Tabellenverzeichnisse, die Aufschluss über vorhandene Auswertungen und Tabellen geben.
Das nachfolgende Beispiel einer Betriebsvereinbarung kombiniert die Eingrenzung des Regelungsgegenstandes über eine funktionale Beschreibung mit dem Rückgriff auf elektronisch verfügbare Dokumentationen.

»**Gegenstand**
Diese Betriebsvereinbarung regelt die Anwendung des Systems […] für die […]. Die folgenden Module/Teilfunktionalitäten sind im Einsatz:

- Personaladministration
- Berichtswesen
- Organisationsmanagement
- Personalentwicklung […]
- Bewerbermanagement (nur externe Bewerbungen)
- Schriftverkehr im Personalwesen (SIP)
- Gehaltsabrechnung
- Zeitwirtschaft.

Mitarbeiterdaten (Stammdaten)
Die im System […] verwendeten Mitarbeiterstammdaten, die […]-Infotypen und deren Datenfeld-Inhalte sind im System dokumentiert. Dem Gesamtbetriebsrat liegt zum Zeitpunkt der Einführung ein aktueller Ausdruck der Daten vor.«

🔒 **Kreditgewerbe, 090502/131/2003**

2.4 Verwendung von personenbezogenen Daten (Missbrauchsschutz)

2.4.1 Datenerfassung

In manchen Betriebsvereinbarungen wird nicht nur geregelt, welche Daten erfasst werden dürfen, sondern auch auf welchem Wege deren Erfassung zu erfolgen hat.
Das Bedürfnis nach einer Festlegung des Erfassungsweges scheint nur bei speziellen Systemen gegeben zu sein. In Vereinbarungen zur allgemeinen Nutzung von Personalinformationssystemen findet sich keine entsprechende Formulierung.
Im folgenden Beispiel versucht der Betriebsrat sicherzustellen, dass nur freiwillige Angaben erfasst werden. Dies ist allerdings nur bei speziellen Personalinformationssystemen zielführend.

»Die Daten innerhalb des IT-Systems basieren ausschließlich auf freiwilligen Angaben der Beschäftigten.«

🔒 **Telekommunikationsdienstleister, 090502/79/1997**

Auch für den Arbeitgeber kann die Vereinbarung eines bestimmten Erfassungsweges von Interesse sein, z. B. wenn dadurch eine effektivere Bearbeitung ermöglicht werden kann oder die Dateneingabe durch die Beschäftigten selbst erfolgen soll.

»**Art der Datenerhebung**
Obwohl die erforderlichen Daten grundsätzlich in den vorhandenen Akten zur Verfügung stehen, ist es aus Gründen der Vollständigkeit der Datenerhebung und rationellen Arbeitsabwicklung erforderlich, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den dieser Betriebsvereinbarung beigefügten Fragebogen ausfüllen.«

🔒 **Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, 090502/127/2000**

2.4.2 Zweckbestimmung der Verwendung von personenbezogenen Daten

Neben der Zweckbindung im Sinne einer Positivliste, in der die erlaubten Zwecke abschließend aufgeführt werden, soll durch ausdrücklichen Ausschluss bestimmter Zwecke eine Verwendung des Personalinformationssystems verhindert werden, die den Interessen der Beschäftigten zuwiderläuft. Eine herausragende Stellung kommt dabei dem Schutz vor Verhaltens- und Leistungskontrolle zu (Kap. 2.4.3).
Im Folgenden eine knappe Formulierung.

»**Zweckbestimmung**
Es wird sichergestellt, dass nur die notwendigen personenbezogenen oder personenbeziehbaren Daten erhoben, verarbeitet, genutzt oder übermittelt werden. Die gespeicherten Daten unterliegen einer engen Zweckbindung.«

🔒 **Kreditgewerbe, 090502/109/0**

In der nachstehenden Vereinbarung wird die Zweckbindung um die Grundsätze von Transparenz und Verhältnismäßigkeit ergänzt.

»**Grundsätze der Verarbeitung**
Für die Verarbeitung der personenbezogenen Daten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten die Grundsätze der Zweckbindung, Transparenz und Verhältnismäßigkeit, d. h.

- alle Verwendungen mitarbeiterbezogener Daten sind durch konkrete Zweckbestimmungen begründet,
- die Regeln der Verarbeitung sind für den objektiven Dritten verständlich und nachvollziehbar,
- es werden nur mitarbeiterbezogene Daten verarbeitet und ausgewertet, soweit sie zur Erfüllung der Arbeitsaufgaben nach § 3 erforderlich sind.«

🔒 **Kreditgewerbe, 090502/156/1998**

2.4.3 Ausschluss von Verwendungszwecken (insb. Verhaltens- und Leistungskontrollen)

Der Schutz der Beschäftigten vor Leistungs- und Verhaltenskontrollen ist in praktisch allen Betriebs- und Dienstvereinbarungen verankert. Nicht zuletzt erzwingen § 87 (1) BetrVG bzw. § 75 (3) Nr. 17 PersVG, weiter konkretisiert durch die einschlägige Rechtsprechung, die Beteiligung des Betriebsrates bei der Einführung praktisch aller Personalinformationssysteme.
Eine gängige Formulierung zeigt das folgende Zitat.

»Das einzuführende Personalinformationssystem wird nicht zum Zweck der Leistungs- und Verhaltenskontrolle eingesetzt.«

🔒 **Kreditgewerbe, 090502/115/1997**

Der generelle Ausschluss aller Leistungs- und Verhaltenskontrollen einzelner Beschäftigter oder Mitarbeitergruppen findet sich in zahlreichen Vereinbarungen. Es werden jedoch häufig Ausnahmen definiert. Entweder weil der Zweck der eingesetzten Systeme gerade in einer speziellen Form der Verhaltens- und Leistungskontrolle liegt oder weil äußere Faktoren die Ausnahmen erfordern.
Formulierungen, die diese Ausnahmetatbestände aufgreifen, finden sich in den folgenden Beispielen.

»Soweit in Einzelvereinbarungen nicht anders geregelt, finden automatisierte Auswertungen von Personaldaten zum Zweck der Leistungs- und/oder Verhaltenskontrolle nicht statt.
In begründeten Einzelfällen darf nach Zustimmung des Betriebsrats eine Auswertung über Verhalten und/oder Leistung durchgeführt werden.«

🔒 **Versicherungsgewerbe, 090502/112/2000**

»**Leistungs- und Verhaltenskontrolle**
Für die Verarbeitung von personenbezogenen Daten zum Zwecke automatisierter Leistungs- und Verhaltenskontrolle und des individuellen Leistungsvergleiches ist die Zustimmung des Personalrates erforderlich.
Dies gilt nicht, wenn Tatsachen bekannt werden, die den Verdacht einer Verletzung der Dienst- und Arbeitspflichten begründen und Gefahr in Verzug ist. Der Personalrat ist unverzüglich zu beteiligen, sobald der Ermittlungszweck nicht mehr gefährdet ist.«

Öffentliche Verwaltung, 090502/105/1994

Es ist nahe liegend, dem Arbeitgeber zu verwehren, Daten zu verwenden, die unter Missachtung des Verbots einer Leistungs- und Verhaltenskontrolle gewonnen wurden. Dies kann generell auf Daten ausgeweitet werden, die unrechtmäßig erhoben bzw. aufbereitet worden sind.

2.4.4 Schnittstellen: Datenimport, Datenexport

Das Risiko des Datenmissbrauchs wächst für die Beschäftigten, wenn Personaldaten über Schnittstellen in andere Systeme übertragen werden. Betriebs- und Dienstvereinbarungen treffen daher Regelungen zur Verwendung und Ausgestaltung von Schnittstellen in unterschiedlichen Sachzusammenhängen. Ziel ist es, in überprüfbarer Form einen wirksamen Schutz der Interessen der Beschäftigten sicherzustellen, um das grundsätzlich vorhandene Missbrauchsrisiko zu minimieren. Häufig wird auf eine Anlage verwiesen, in der die zulässigen Möglichkeiten einer Datenübertragung dokumentiert und näher beschrieben werden.

»Schnittstellen/Datenübermittlungen
Die Schnittstellen zu anderen EDV-Systemen und die Datenübermittlungen werden in der Anlage 3 dokumentiert, aus der die übergeleiteten Daten sowie Zeitpunkt und Zweck der Datenübermittlungen hervorgehen.«

Kreditgewerbe, 090502/104/2000

Entscheidend ist, *welche* Daten aus *welchen* Systemen in *welcher* Ausprägung übernommen werden. In der Praxis wird eine Datenübernahme, zumindest bestimmter Stammdaten, häufig sinnvoll und erwünscht sein, wenn zuvor bereits EDV-Systeme verwendet wurden. Detaillierte Regelungen hierzu sind in den vorliegenden Betriebs- und Dienstvereinbarungen jedoch selten und orientieren sich an den Umständen des konkreten Einzelfalls.
Manchmal existieren im Personalmanagement noch so genannte »Inselösungen«, in denen z. B. ein führendes Abrechnungssystem eingesetzt wird, mit Stammdaten der Beschäftigten. Wird nun ein Vorsystem zur Datenerfassung (z. B. Zeiterfassungssystem, Zugangskontrolle, Reisedatenerfassung) oder ein anderes System zur Lösung spezieller Aufgaben des Personalmanagements (z. B. Personaleinsatzplanung, Personalentwicklung) hinzugefügt, das ebenfalls Personalstammdaten benötigt, entstehen entweder separate und damit doppelte (redundante) Datenbestände in erheblichem Umfang oder aber es wird ein führendes System als Aktualisierungsvorlage genutzt.
Doppelte Datenbestände (Datenredundanzen) sind problematisch, weil dadurch separate Datenaktualisierungsprozesse erforderlich sind. Dies führt zu einer Erweiterung des Kreises derjenigen Beschäftigten, die über die entsprechenden Zugriffsmöglichkeiten verfügen, um die Aktualisierung vornehmen zu können. Entsprechend ist dem Zugriffsschutz erhöhte Aufmerksamkeit zu widmen. Zudem sind doppelte Datenbestände betriebswirtschaftlich ineffizient.
Auch beim Einsatz integrierter unternehmensweiter Lösungen ist diese Problematik in modifizierter Form gegeben. Häufig werden Vorsysteme zur Datenerfassung genutzt. In aller Regel existieren Schnittstellen der Personalmanagementmodule zur Finanzbuchhaltung, zum

Controlling und zu verschiedenen externen Stellen (Finanzämter, Sozialversicherungsträger, etc.).
Vielfach reichen auch die Möglichkeiten großer Softwaresysteme nicht aus, um dem ständig wachsenden Informationsbedarf, dem das Personalmanagement gerecht werden soll, zu entsprechen. Es ist daher in vielen Unternehmen gängige Praxis, so genannte Downloads aus den Personalinformationssystemen vorzunehmen, um z. B. in Tabellenkalkulationsprogrammen weitergehende Arbeiten durchzuführen. Dies mag zweckdienlich oder im betrieblichen Interesse gar unverzichtbar sein, birgt aber zusätzliche Risiken. Immer dann, wenn personenbezogene oder personenbeziehbare Daten über Schnittstellen oder durch Download (»Extraktion«) das jeweilige Personalinformationssystem verlassen, unterliegen sie nicht mehr den dort ggf. hinterlegten Kontroll- und Sicherheitsmechanismen. Dies gilt nicht nur für die zweckgebundene Verwendung der Daten, sondern auch für den reinen Zugriff (die Zugriffskontrolle), insbesondere wenn Daten auf dezentralen oder gar mobilen Datenträgern (lokalen Festplattenlaufwerken, Laptops, Disketten, CD-ROMs) gespeichert werden. Teilweise wird in den vorliegenden Vereinbarungen eine zu aktualisierende Dokumentation der jeweils zu Downloads berechtigten Beschäftigten gefordert. Andere Vereinbarungen begrenzen den Berechtigtenkreis durch den Zweck der Tätigkeit oder organisatorisch auf die Mitarbeiter des Personalmanagements. In seltenen Fällen wird der Download sogar gänzlich untersagt.

»Das Herunterladen (Download) von personenbezogenen bzw. personenbeziehbaren Daten der Beschäftigten ist grundsätzlich untersagt. Ausgenommen hiervon sind Benutzer/innen, die im Vorfeld für jedes Programm mit dem Betriebsrat vereinbart wurden und damit berechtigt sind (siehe Anlage »Schnittstellen«).«

Versicherungsgewerbe, 090502/90/0

Durch neue Arbeitsformen wie Telearbeit, aber auch durch die Nutzung ähnlicher Zugriffsmöglichkeiten zur Fernwartung von Personalinformationssystemen oder zur Auftragsdatenverarbeitung (»out-sour-

cing«), teilweise sogar im Ausland, haben sich weitere Felder der Schnittstellenproblematik aufgetan. Beispielhaft für die Auftragsdatenverarbeitung ist das folgende Zitat.

»**Systembeschreibung und Zugriffsberechtigungen**
Erfolgt die Erhebung, Verarbeitung, Nutzung oder Übermittlung von personenbezogenen Daten im Rahmen des Personalinformationssystems an andere Auftragsdatenverarbeiter als die […], ist dies nur zulässig, wenn vorher verbindliche vertragliche Regelungen mit den Auftragsdatenverarbeitern getroffen wurden. Die Regelungen sind dem Gesamtbetriebsrat zur Kenntnis zu bringen.
In den Regelungen sind das Niveau der von diesen zu treffenden technischen und organisatorischen Datenschutzmaßnahmen sowie geeignete Kontroll- und Einsichtsrechte auch für den Gesamtbetriebsrat festzuschreiben.«

Chemische Industrie, 090502/114/2001

Abschließend eine Formulierung, die mehrere der genannten Aspekte aufgreift.

»Datenübertragung an Dritte, bei externen Verarbeitungsunternehmen (auch in Drittländern) per Vertrag, darf nur erfolgen, wenn folgende Aspekte der Datenübertragung geregelt sind:

- Die Bestimmungen des BDSG werden auf Behandlung der übertragenen Daten (Berichtigung, Speicherung, Löschung) angewendet.
- Der Verwendungszweck der übertragenen Datensätze ist eindeutig charakterisiert.
- Die Auskunftsrechte für die Betroffenen sind im Sinne des BDSG spezifiziert. Die Vertraulichkeit der Daten wird garantiert.
- Die Kontrolle der Übertragung und Verarbeitung von Daten ist zu gewährleisten. Bei begründetem Verdacht gegen die Einhaltung dieser Bestimmungen bezieht dies eine detaillierte technische Kontrolle genauso mit ein wie eine Ortsbesichtigung beim Dritten.

- Eine Vertragsstrafe und die Behandlung von Streitfällen sind eindeutig geregelt.

Vor Vertragsabschluss ist dem Betriebsrat Gelegenheit zu geben, den Vertrag einzusehen und gegebenenfalls einer rechtlichen Prüfung zu unterziehen.«

Versicherungsgewerbe, 090502/90/0

Einige Vereinbarungen, zumindest in größeren Unternehmen, beziehen auch die betrieblich in aller Regel übliche Verwendung von elektronischen Kommunikationssystemen mit ein. Teilweise wird dabei ein Verbot des Versendens von Personaldaten mittels elektronischer Post (E-Mail) festgelegt. Fraglich ist jedoch, ob ein solches Verbot, von einer Versendung außerhalb des Unternehmens abgesehen, noch praktikabel ist.

2.4.5 Auswertung personenbezogener Daten

Nach dem Bundesdatenschutzgesetz (Legaldefinition des § 3 (1) BDSG) sind personenbezogene Daten »Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbaren natürlichen Person (Betroffener)«. Infolge dieser Definition sind auch Daten, die ergänzt um weitere Daten wiederum einzelnen Personen zugeordnet werden können, als personenbezogene Daten zu betrachten.
Personenbezogen sind Daten innerhalb eines Personalinformationssystems, wenn es Personaldaten sind oder wenn sie durch Protokollierung der Systemnutzung durch die jeweiligen Anwender entstehen (Systemprotokollierungen).
Systemprotokollierungen sind Sicherheitsmechanismen des Zugriffsschutzes und eine Sicherung gegen mögliche Umgehungen der Vorschriften. Erst durch Protokollierungen wird die Einhaltung von Schutzbestimmungen überhaupt ermöglicht. Andererseits können Protokolle auch ein Mittel der Leistungs- und Verhaltenskontrolle sein, wenn sie systematisch ausgewertet werden.
Daher ist die Protokollierung des Personal-IT-Systems im Sinne des Missbrauchsschutzes sinnvoll. Jedoch muss die Verwendung der entste-

henden, ebenfalls personenbezogenen Daten wiederum einer entsprechenden Zweckbindung unterworfen werden (s. hierzu auch die enge Zweckbindung des § 31 BDSG, von der auch durch Betriebsvereinbarung nicht abgewichen werden darf).
Eine solche Zweckbindung von Auswertungen über Systemprotokolle erscheint Betriebs- und Personalräten nicht nur aus abstrakten Datenschutzgründen notwendig. Auswertungen ausgewählter Daten können darüber hinaus interpretierende Schlussfolgerungen nahe legen, die die ursprünglichen Zusammenhänge unberücksichtigt lassen und dadurch nicht den tatsächlichen Fakten entsprechen. Eine beispielhafte Forderung nach einer absichernden Systemprotokollierung verdeutlicht der folgende Auszug.

»**Dokumentation**
Bei Auswertungen und Verknüpfungen von personenbezogenen Daten nach § 4 sind die verwendeten Datenarten, Zeitpunkt und Benutzer zu dokumentieren. Die Dokumentationen sind dem Personalrat monatlich zur Verfügung zu stellen.«

🔒 **Gesundheit und Soziales, 090502/111/1985**

Mit den folgenden Fragen lassen sich Auswertungen aus Personalinformationssystemen näher spezifizieren.

- Besteht Personenbezug?
- Auf wie viele Personen bezieht sich die Auswertung?
- Wie oft wird ausgewertet?
- Wer wertet aus?
- Mit welchem Instrument wird ausgewertet?
- Für wen wird ausgewertet?
- Wie schutzwürdig sind die Daten?

Auswertungen werden auch dann als personenbezogen angesehen, wenn die ausgewertete Mitarbeitergruppe kleiner ist als fünf Personen. Dies ist nicht nur im Rahmen von Vereinbarungen über Personalinformationssysteme relevant, sondern auch bei der Übertragung der Vereinbarungsziele auf Personalmanagementinstrumente, wie z. B. MitarbeiterInnenbefragungen.

Viele der vorliegenden Betriebs- und Dienstvereinbarungen knüpfen die Zulässigkeit von Auswertungen an Mindestgrößen bezüglich der Auswertungsgruppe, um eine strikte Anonymität zu gewährleisten.
Ein weiteres Kriterium der Unterscheidung von Auswertungstypen ist die Häufigkeit, mit der eine Auswertung vorgenommen wird. Es gibt Einzelauswertungen zu besonderen Zwecken und Regelauswertungen, die in mehr oder weniger kurzen Zeitintervallen erneut durchgeführt werden. Regelauswertungen ermöglichen eine zweckgebundene Standardisierung von Auswertungen. Damit geht eine höhere Transparenz und Kontrollierbarkeit des Umfanges der Datennutzung einher. Einzelauswertungen sind in dieser Hinsicht weit aufwändiger zu kontrollieren.
In der Regel werden personenbezogene Daten in Form relationaler Datenbanken gespeichert. Relationale Datenbanken sind tabellenartige Datenspeicher mit festgelegter Struktur, in denen mehrere Tabellen zur Informationsgewinnung miteinander verknüpft werden. Üblicherweise werden dabei standardisierte Abfragesprachen (z. B. SQL – Standard Query Language) genutzt.
Die meisten Personalinformationssysteme bieten unterschiedliche Zugriffsmöglichkeiten auf den Datenbestand an. Da die Auswertungsmöglichkeiten je nach eingesetztem Instrumentarium andere sind, wählen auch zahlreiche Betriebs- und Dienstvereinbarungen unterschiedliche Vorgaben für deren Nutzung. Teilweise werden durch den Anwender veränderbare Auswertungen gänzlich untersagt. Dem höheren Maß an Kontrollierbarkeit zur Einhaltung der Schutzbestimmungen stehen jedoch unter Umständen Flexibilitätsverluste bei notwendiger Datenerhebung gegenüber.
Manche Vereinbarungen unterscheiden nach Dringlichkeit des Informationsbedarfs bzw. Hierarchiestufe der anfordernden Stelle, ob eine Auswertung zulässig ist oder auf welchem Wege die Zustimmung des Betriebs- oder Personalrates eingeholt werden muss.
Einige Betriebs- und Dienstvereinbarungen sehen Stufen des Datenschutzes vor. Eine höhere Schutzbedürftigkeit entspricht einer höheren Zugriffsschutzstufe. Herangezogen werden u. a. auch Legaldefinitionen des Bundesdatenschutzgesetzes. So klassifiziert § 3 (9) BDSG besondere Arten personenbezogener Daten, die sich z. B. auf Aspekte von Politik, Religion, Sexualität und Gesundheit beziehen.

Die erläuterten Aspekte werden meist in unterschiedlicher Kombination geregelt. Häufig wird die Dokumentierbarkeit der Auswertung selbst gefordert. Meist wird hierfür der Vereinbarung eine Anlage beigefügt.
Moderne IT-Systeme bieten an, Online-Dokumentationen der vorhandenen Auswertungsprogramme und -berichte zu hinterlegen. Die Nutzung dieser Dokumentationsmöglichkeit kann die Überprüfung der Einhaltung der Schutzvorschriften erleichtern, da Zugriff und Aktualität des Verzeichnisses besser unterstützt werden. Teilweise ist für die Nutzung dieser Verzeichnisse eine besondere Qualifikation erforderlich. Zugriffsberechtigungen des Betriebs- oder Personalrates für solche Online-Verzeichnisse werden in Vereinbarungen selten vorgesehen.
Das folgende Beispiel enthält eine Dokumentations- und Genehmigungsauflage für die Auswertungen aller Personaldaten mit der summarischen Ausnahme von gesetzlich und betrieblich notwendigen Auswertungen.

»**Auswertung von Personaldaten**
Auswertungen von Personaldaten, die in der Personalabteilung und der Geschäftsführung auf Grund von

- gesetzlichen Auflagen, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und einzelvertraglichen Regelungen
- zur Unterstützung von Arbeitsabläufen

erstellt werden, sind im Rahmen der Zweckbestimmung dieser Betriebsvereinbarung zulässig. Auswertungen, die nicht den vereinbarten Zweckbestimmungen entsprechen, bedürfen vor dem Einsatz der Zustimmung des Betriebsrates.
Eine Verknüpfung personenbezogener Daten von Arbeitnehmern mit anderen personenbezogenen Daten, die im Arbeitsprozess als Nebenprodukt anfallen oder aus Daten des Arbeitsprozesses abgeleitet werden könnten (z. B. Daten aus Medizinischer Dokumentation, Patientenverwaltung usw.), findet nicht statt.
Die aktuellen Standardauswertungen sind in Anlage 4 informatorisch aufgeführt.
Auswertungen in Ad-Hoc-Query (ABAP 4/Query) sind nur zulässig, wenn die Nutzung von Standardauswertungen nicht zu einem ausrei-

chenden Ergebnis führt. Auswertungen im Ad-Hoc-Query müssen protokolliert werden und können jederzeit vom Betriebsrat eingesehen werden. Infotypen bzw. Datenfelder, die unter § 3 Abs. 9 BDSG fallen, sowie die in der Anlage 5 aufgeführten Datenfelder werden für Auswertungen in Ad-Hoc-Query gesperrt.«

Gesundheit und Soziales, 090502/136/2002

Eine andere Vereinbarung unterscheidet allgemeine Auswertungen und auf einzelne MitarbeiterInnen bezogene Informationen. Außerdem trennt die Regelung nach personenbezogenen und anonymisierten Daten und verpflichtet zur Dokumentation von Auswertungen auf aktuellem Stand.

»**Systemanwendung**
(Verknüpfung und Auswertung von Personaldaten)
Dieser Paragraph regelt die Zulässigkeit der Auswertung und Verknüpfung von Daten.
Verknüpfen ist das Erstellen einer Liste aus dem Datenbestand nach Vorgabe von Auswahlkriterien. Eine Verknüpfung liegt nicht vor, wenn Daten nur unter einer Personalnummer zusammengestellt werden.
Auswertungen werden in anonymisierte und nicht anonymisierte unterschieden. Anonymisierte Auswertungen sind zulässig, soweit datenschutzrechtliche Gründe nicht entgegenstehen. Sie werden dem Personalrat zur Kenntnis gegeben.
Nicht anonymisierte Auswertungen unterliegen der Mitbestimmung des Personalrates.
Über sämtliche aktivierten Auswertungen und Verknüpfungen informiert die Anlage B (Auswertungs- und Verknüpfungskatalog).
Dieser Katalog enthält zu jeder einzelnen Auswertung bzw. Verknüpfung folgende Angaben:

- Auftraggeber
- Beschreibung und Auswertung
- anonymisiert/nicht anonymisiert
- Inhalt der Auswertung
- Zugriffsrechte

- Nutzung/Anlass
- Einrichtungsdatum
- Datum der Zustimmung/der Kenntnisnahme des Personalrates
- Löschungsdatum

Die Systemadministration ist verpflichtet, diesen Katalog ständig auf aktuellem Stand zu führen.
Die Einrichtung von Auswertungen und das Herstellen von Verknüpfungen obliegen ausschließlich der Systemadministration.«

Öffentliche Verwaltung, 090502/137/1998

Das dritte Beispiel beschränkt die Auswertungsmöglichkeiten auf einen definierten Kreis von Zugriffsberechtigten.

»Für Auswertungen, die im Rahmen des »Process Support« für die Personalarbeit in Form von Listen, Dateien oder Protokollen erstellt werden, können ausschließlich die gemäß Anhang 2 berechtigten Nutzer die […] HR-Produktiv-Datenbank im Umfang der im Anhang 1 genannten Infotypen und Merkmale nutzen.
[…] **Auswertungen für Führungskräfte**
Auswertungen – nicht Auswertungen lt. Ziffer 6.1.1 und 6.1.2 –, welche die Führungskräfte zur Wahrnehmung ihrer obliegenden Aufgaben benötigen, werden unter Berücksichtigung der getroffenen Regelungen durch die jeweils zuständigen Personaldienststellen auf schriftliche Anforderung zur Verfügung gestellt.
Soweit Auswertungen in Form von Dateien bereitgestellt werden, so ist beim Versand an die Führungskräfte der Einsatz eines kryptographischen Verschlüsselungsverfahrens zwingend erforderlich.«

Informationstechnikhersteller, 090502/141/2000

Fehlzeiten, Angaben zur Behinderung und Pfändungsdaten erhalten in der folgenden Vereinbarung einen besonderen Schutzstatus.

»Personenbezogene oder personenbeziehbare Auswertungen, in denen Fehlzeiten gemäß Definition im Anhang 3.1 enthalten sind, bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. Dies gilt auch für Auswertungen, die aus Abrechnungsergebnissen gewonnen werden und Rückschlüsse auf Fehlzeiten zulassen.
[…] Die Personalabteilungen erstellen jährlich einen Nachweis der Ausfallzeiten für alle Mitarbeiter. Eine Weitergabe dieses Nachweises ist vorher mit dem Betriebsrat zu regeln.
Aus gesetzlichen, tarifvertraglichen oder von der Rechtsprechung vorgegebenen Gründen bzw. zum Abgleich von Zeitwirtschafts-/Abrechnungsverfahren kann ein Nachweis über Ausfallzeiten auch für einzelne Mitarbeiter erstellt werden. Eine Weitergabe dieses Nachweises an unmittelbare und/oder mittelbare Führungskräfte bedarf der Zustimmung des Betriebsrates.
Die Liste der langzeiterkrankten Mitarbeiter ist auch dem Betriebsrat zur Verfügung zu stellen.

Auswertungen, in denen keine Fehlzeiten enthalten sind
Personenbezogene oder personenbeziehbare Auswertungen zu Behinderungen und Pfändungen, die nicht aus gesetzlichen, tarifvertraglichen oder von der Rechtsprechung vorgegebenen Gründen bzw. nicht zur Verfahrensabstimmung durchgeführt werden, bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats.«

Informationstechnikhersteller, 090502/141/2000

Eine Sonderregelung ist darüber hinaus vorgesehen für Fehlerkorrekturen.

»**Auswertungen für abrechnungsbezogene und Treuhandaufgaben**
Die Leiter Personal, Betreuungscenter Personal und der Fachservice können für abrechnungsbezogene Aufgaben wie Fehlersuche und -korrektur namentliche Auswertungen ohne die gegebenenfalls erforderliche Zustimmung des jeweils zuständigen Betriebsrates erstellen. Dies gilt auch für die Aufbereitung von Dateneingaben notwendiger Treuhandaufgaben.«

🔒 **Informationstechnikhersteller, 090502/141/2000**

Ausdrücklich geregelt wird auch die Bereitstellung von Auswertungen, die der Betriebsrat für die Ausübung der ihm obliegenden Aufgaben benötigt.

»**Auswertungen für Betriebsräte**
Auswertungen, welche die Betriebsräte zur Wahrnehmung ihrer obliegenden Aufgaben benötigen, werden durch die jeweils zuständigen Personaldienststellen gemäß Anhang 3.3 bzw. auf Anforderung an die jeweilige Betriebsleitung zur Verfügung gestellt. Dabei sind die jeweils örtlichen Gepflogenheiten zu berücksichtigen.«

🔒 **Informationstechnikhersteller, 090502/141/2000**

Die genutzten technischen Funktionen für Spontanabfragen werden zweckgebunden zugelassen und eine Protokollierung vorgeschrieben. Für die Protokolle erhält der Betriebsrat eine Zugriffsberechtigung zum System.

»**Protokollierung von Auswertungen**
Ad-Hoc-Query und […]-Query
Die Auswertungen zur Unterstützung des Process Support werden ausschließlich mit den Werkzeugen Ad-Hoc-Query und […]-Query erstellt. Diese Auswertungen werden protokolliert und die Protokolle den Betriebsräten im Rahmen ihrer Zuständigkeit dialogbasiert zur Einsichtnahme bereitgestellt. Je Betriebsratseinheit erhalten die vom Betriebsrat beauftragten Betriebsratsmitglieder eine Zugriffsberechtigung.«

🔒 **Informationstechnikhersteller, 090502/141/2000**

2.4.6 Aufbewahrungsfristen und Datenlöschung

Der sensible Bereich personenbezogener Daten legt es nahe, nicht nur ihre Erfassung und Verwendung, sondern auch ihren Verbleib zu regeln. Entsprechende Festlegungen sind in den vorliegenden Vereinbarungen sehr häufig enthalten.
Es finden sich sowohl Regelungen über den Verbleib der Daten im auswertungsfähigen System wie zur Archivierung und Löschung der Daten. Geregelt werden Fristen, Voraussetzungen, aber auch einzuhaltende Verfahren und Zuständigkeiten sowie Kontrollmechanismen.
Ebenfalls berücksichtigt werden eine möglicherweise vorgenommene Protokollierung von Datenzugriffen (z. B. Speicherung, Änderung oder Löschung von Daten durch MitarbeiterInnen des Personalmanagements) und Daten, die durch technische Übertragung oder Ausdruck in anderer Form oder an anderer Stelle vorliegen.

»**Verarbeitung personenbezogener Daten**
Die Ausdrucke aus allen Dateien sind unverzüglich zu vernichten, sobald sie zur Erfüllung der in § 2 Ziffer 1 genannten dienstlichen Aufgaben nicht mehr benötigt werden oder sobald sie durch einen neueren Stand überholt sind.«

🔒 **Öffentliche Verwaltung, 090502/12/1989**

Regelungen von Aufbewahrungsfristen und Löschzeitpunkten nehmen häufig Bezug auf Verpflichtungen des Arbeitgebers, die sich z. B. aus Gesetzen, Verordnungen, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträgen ergeben und bauen insofern systematisch auf den Vorgaben zur zweckgebundenen Verwendung von Personaldaten auf.
Darüber hinaus wird in einzelnen Vereinbarungen der unterschiedliche Grad der Sensibilität der Personaldaten hervorgehoben, um das Vorgehen entsprechend unterschiedlich gestalten zu können.

»**Abgrenzung der Anwendungsgebiete**
Die Speicherung der persönlichen Fehlzeiten im Personalinformationssystem erfolgt so lange, wie es für Zwecke der Gehaltsabrechnung und Sozialversicherungsträger erforderlich ist. Danach werden die Fehlzeitendaten archiviert und im Personalinformationssystem physisch gelöscht.

Dauer der Speicherung
Grundsätzlicher Maßstab für die zulässige Speicherungsdauer der personenbezogenen Daten ist deren Verwendungszweck. Personenbezogene Daten sind dann physisch zu löschen, wenn die Zwecke, für die sie erfasst wurden, nicht mehr bestehen und aus der Löschung für den Betroffenen keine Nachteile entstehen.
Wenn die personenbezogenen Daten nicht mehr im Personalinformationssystem, aber auf einem anderen Datenträger gespeichert werden, erfolgt eine Archivierung dieser Daten im Rahmen der gesetzlichen Aufbewahrungsfristen und im Rahmen der Zweckbestimmung des Arbeitsverhältnisses.«

Kreditgewerbe, 090502/61/1986

Konkrete Vorgaben zur Dauer der Datenhaltung sind in den vorliegenden Vereinbarungen nur in Einzelfällen vorzufinden. Meist ist sie abhängig von der Art der Daten.

2.4.7 Zugriffsprotokoll und Kontrollen

Die Vermeidung der missbräuchlichen Nutzung von personenbezogenen oder personenbeziehbaren Daten ist ein Kernpunkt der Regelungen zum Einsatz von Personalinformationssystemen. Neben den Festlegungen zu den konkreten Daten, die gespeichert und verwendet werden dürfen, ist von großer Bedeutung, wer Daten nutzen, verändern oder in andere Systeme übertragen darf.
Dafür sind geeignete Zugriffsprotokollierungen und Kontrollmöglichkeiten notwendig. Sie sichern die Überprüfbarkeit der Vereinbarungen. Aus diesem Grunde ist in vielen Regelungen ausdrücklich die Zugriffsprotokollierung und deren Kontrolle vorgesehen. Bedeutung hat auch die Protokollierung von Änderungen an den Zugriffsberechtigungen. Einzelne Vereinbarungen legen Inhalte der technischen Protokollierung in einer Anlage im Detail fest.
Ein weiterer Aspekt betrifft Leistungs- und Verhaltenskontrollen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das Personalinformationssystem bedienen, laufen Gefahr mittels der Systemprotokolle durch den Arbeitgeber kontrolliert zu werden. Auch dies wird vielfach in den geschlossenen Vereinbarungen berücksichtigt (vgl. 2.4.3).
Das Bundesdatenschutzgesetz enthält in § 31 eine spezielle Zweckbindungsklausel für personenbezogene Daten, die ausschließlich zu Zwecken der Datenschutzkontrolle, der Datensicherung oder zur Sicherung eines ordnungsgemäßen Betriebes einer Datenverarbeitungsanlage gespeichert werden. Gemäß dieser Zweckbindung ist jede Nutzung dieser Daten zu anderen Zwecken unzulässig.

»**Auswertungen/Berechtigungen**
Das Erteilen und Zurückziehen von Benutzerberechtigungen wird im System laufend protokolliert. Der BR hat das Recht zur Einsichtnahme in die Protokolle über die Erteilung bzw. Änderung der Berechtigungen.

Gebrauch von Personaldaten
Ausgeführte und abgewiesene Systemzugriffe und Zugriffe auf Anwendungen werden ausschließlich für Zwecke des § 31 BDSG protokol-

liert. Somit kann nachträglich festgestellt werden, zu welcher Zeit von welchem Nutzer im Modul gearbeitet worden ist. Die Protokolle sind in allgemein verständlicher Form […] geführt.

Individuelle Leistungs- oder Verhaltenskontrollen
Personenbezogene oder -beziehbare Daten, die im Rahmen von Zugriffskontrollen aus Gründen der Datensicherheit erfasst werden müssen, dürfen ausschließlich für Zwecke des § 31 BDSG genutzt werden. Dazu zählen insbesondere Daten, die im Rahmen einer Protokolldatei gespeichert sind.«

🔒 **Grundstücks- und Wohnungswesen, 090502/47/1997**

In seltenen Fällen nehmen die vorliegenden Vereinbarungen auch eine weitere Konkretisierung der Zeiträume vor.

»**Sicherstellung des Datenschutzes**
Protokollierungen zum Zweck der Datenschutzkontrolle (z. B. Tätigkeiten der Netz-, Datenbank- oder Systemverwaltung) werden durch geeignete Maßnahmen (z. B. 4-Augen-Prinzip beim Zugriff auf die Protokolle) vor Manipulation geschützt. Die Protokolldateien werden frühestens nach drei Monaten und spätestens nach sechs Monaten gelöscht.«

🔒 **Öffentliche Verwaltung, 090502/147/2001**

2.4.8 Einbindung des Datenschutzbeauftragten

Der Datenschutzbeauftragte wird durch den Arbeitgeber bestellt und ist diesem gegenüber weisungsfrei (§ 4f BDSG). Seine Aufgaben werden im Bundesdatenschutzgesetz geregelt (§ 4g BDSG). Dabei ist er nicht nur zuständig für die Information über Datenschutzerfordernisse, sondern auch für die Kontrolle der Einhaltung des Datenschutzes.
Die vorliegenden Vereinbarungen greifen zum Teil die bestehenden gesetzlichen Rechte des Datenschutzbeauftragten auf, gehen jedoch nicht über den gesetzlich abgesteckten Rahmen hinaus. In Einzelfällen wird

festgelegt, dass der Datenschutzbeauftragte den Betriebsrat über seine Arbeit informiert.

»**Datenauskunft und Datenschutz**
Der betriebliche Datenschutzbeauftragte ist bei der Anwendung seiner Fachkunde weisungsfrei. Er wird im Rahmen seiner Aufgabenstellung entsprechenden Hinweisen des Betriebsrats, der Mitarbeiter/innen oder des Arbeitgebers nachgehen und dem Betriebsrat und Arbeitgeber Bericht über die Erledigung der Hinweise liefern.
Der Datenschutzbeauftragte erteilt dem Betriebsrat jederzeit unter Vorlage von Unterlagen Auskunft und unterrichtet den Betriebsrat bei seinen allgemeinen Kontrollaufgaben gemäß § 80 BetrVG. Der Betriebsrat erhält die Berichte des Datenschutzbeauftragten über die Personaldatenverarbeitung/-nutzung.«

🔒 **Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 090502/57/1993**

2.5 Datensicherheit

Der Gesetzgeber verpflichtet Unternehmen und Behörden in § 9 BDSG, Datensicherheit zu gewährleisten. Zur Datensicherheit gehört die Verhinderung von Datenverlust oder Datenverfälschung. Sowohl organisatorische als auch technische Maßnahmen sollen jederzeit die Vollständigkeit und Korrektheit der Daten gewährleisten und sie vor unbefugtem Zugriff schützen.
Wer personenbezogene Daten verarbeitet, erhebt oder nutzt, ist verpflichtet, den Datenschutz einzuhalten. Die Verantwortlichen der verarbeitenden Stellen sind im öffentlichen Dienst die juristische Person des öffentlichen Rechts, der die Daten verarbeitende Stelle angehört, und im privaten Bereich die verarbeitende Person bzw. das für die verarbeitende Stelle verantwortliche Rechtssubjekt. Dieser Sachverhalt ist nicht mit der aus § 5 BDSG resultierenden Verpflichtung auf das Datengeheimnis zu verwechseln (vgl. Böker, 2003, S. 44).

Dem Betriebs- oder Personalrat obliegt gem. § 80 BetrVG wiederum, die Einhaltung der zu Gunsten der ArbeitnehmerInnen geltenden Gesetze zu überwachen. Es ergeben sich daher für die Interessenvertretung inhaltliche Überschneidungen mit den Aufgaben des Datenschutzbeauftragten.
In zahlreichen der vorliegenden Vereinbarungen wurde die Verantwortlichkeit von Personen oder Personengruppen im Datenschutz beschrieben. Da das Datenschutzgesetz auch die Rolle (außenstehender) Dritter behandelt, stellen die Betriebsparteien des zitierten Beispiels klar, dass Betriebsräte nicht Dritte im Sinne des BDSG sind.

»**Rechte der Betriebsräte**
Geschäftsleitung, Gesamtbetriebsrat und der betriebliche Datenschutzbeauftragte achten auf eine ordnungsgemäße Einhaltung dieser BV. Der betriebliche Datenschutzbeauftragte nach BDSG ist bei der Wahrnehmung der Aufgaben im Zusammenhang mit dieser BV weisungsfrei. Der GBR bzw. die Betriebsräte sind nicht Dritter im Sinne des Bundesdatenschutzgesetzes.«

Chemische Industrie, 090502/15/1997

Diese Auffassung ist in der Regel auch nicht strittig, da Betriebs- und Personalräte Teil des jeweiligen Unternehmens, also der verantwortlichen Stelle sind. Auch wenn eine solche Feststellung nicht zwingend erforderlich scheint, kann sie zur Klarheit des Verständnisses durchaus beitragen. Auch die bereits gesetzlich geforderte Weisungsfreiheit des Datenschutzbeauftragten wird noch einmal herausgestellt.
Eine ganze Reihe von Vereinbarungen widmet sich nicht nur der Sicherung des Datenschutzes innerhalb des Unternehmens. Auch an den Datenschutz gegenüber Dritten werden die gleichen Anforderungen gestellt.

»**Ziel, Zweck und Geltungsbereich**
Im Rahmen der Anwendung […] verwendete Daten Dritter erfahren durch diese BV den gleichen Schutz wie personenbezogene Daten der Mitarbeiter im Sinne des § 3 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG).«

Grundstücks- und Wohnungswesen, 090502/47/1997

Im überwiegenden Teil der ausgewerteten Betriebsvereinbarungen wird dem Arbeitgeber allein die Verantwortung für alle datenschutzrechtlichen Maßnahmen auferlegt. Dies geschieht meist eng orientiert an den gesetzlichen Vorschriften. Lediglich ein kleiner Teil der Vereinbarungen schreibt eine gemeinsame Verantwortung von Arbeitgebern und Betriebsrat fest. Ein noch geringerer Teil sieht den Beauftragten für Datenschutz in der Hauptverantwortung.
In der folgenden Vereinbarung wird die besondere Verantwortlichkeit der Personalleitung für die Datensicherheit herausgestellt.

»Beide Seiten sind einvernehmlich der Auffassung, dass damit das Recht des Einzelnen, grundsätzlich selbst über Erfassung, Speicherung und Verwendung seiner persönlichen Daten zu bestimmen, eingehalten und der Schutz der Arbeitnehmer vor Missbrauch ihrer personenbezogenen Daten sichergestellt wird. Die Kontrolle der Verarbeitung personenbezogener Daten obliegt der Personalleitung als Herr der Daten, dem betrieblichen Datenschutz und der Arbeitnehmervertretung; jedem Belegschaftsmitglied von […] wird das ständige Einsichtsrecht in seine gespeicherten Daten gewährleistet.«

Metallerzeugung und -bearbeitung, 090502/29/1993

Die Formulierung »Herr der Daten« sollte unter dem Gesichtspunkt der grundgesetzlich abgesicherten informationellen Selbstbestimmung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter allerdings nicht überstrapaziert werden. Nicht zuletzt stellt das angeführte Zitat repräsentativ für viele Vereinbarungen das Einsichtsrecht der ArbeitnehmerInnen in die über sie gespeicherten Daten heraus.

Die verpflichtete Stelle hat gemäß BDSG Maßnahmen zu treffen, die erforderlich sind, um die Ausführung der Vorschriften des BDSG zu gewährleisten. Der Gesetzgeber unterscheidet nicht zwischen technischen und organisatorischen sowie personellen und baulichen Maßnahmen. Was im Einzelfall tatsächlich erforderlich ist, hängt von den jeweiligen Gegebenheiten ab und wird in der Praxis entschieden. In der folgenden Vereinbarung werden diese allgemeinen Maßnahmearten des Datenschutzes benannt.

»Neue EDV-Systeme und Systemmodule sind sicher zu gestalten. Es sind technische, personelle wie auch organisatorische Maßnahmen zu realisieren, die einen sicheren Betrieb gewährleisten. Dies gilt analog für die Gewährleistung des Datenschutzes. Für die Umsetzung der Aufgaben nach dem Datenschutzgesetz arbeiten Arbeitgeber, Datenschutzbeauftragte/r und Betriebsrat eng zusammen.«

Versicherungsgewerbe, 090502/90/0

Die meisten der vorliegenden Vereinbarungen enthalten vergleichbare Formulierungen. Es gibt aber auch Vereinbarungen, die über den Wortlaut des Gesetzes hinausgehen. Die folgenden Zitate erweitern den Datenbegriff und die angesprochenen Problemfelder.

»Die Dienststelle verpflichtet sich, den Datenschutz in Bezug auf Wartungsfirmen, Datenträgervernichtung, Archivmaterial und Löschfristen zu gewährleisten.«

Öffentliche Verwaltung, 090502/60/1991

»Alle Personaldaten und die daraus abgeleiteten Informationen sind durch technische und organisatorische Maßnahmen gemäß dem Bundesdatenschutzgesetz umfassend zu schützen.«

Energiedienstleister, 090502/97/2001

Zwar verfolgen BDSG sowie die entsprechenden Länderdatenschutzgesetze einen umfassenden Datenschutz, aber es wird auch betont, dass der Datenschutz angemessen sein muss. § 9 Satz 2 des BDSG sagt aus, dass eine Maßnahme nur dann erforderlich ist, wenn ihr Aufwand in einem angemessenen Verhältnis zum angestrebten Schutzzweck steht.
Damit sind dem Datenschutz sowohl organisatorische als auch finanzielle Grenzen gesetzt. Die folgende Betriebsvereinbarung zeigt, dass den Betriebsparteien bewusst ist, dass ein vollkommener Datenschutz nicht zu erreichen ist. Gleichwohl bringen sie zum Ausdruck, dass im Unternehmen größtmögliche Anstrengungen für einen guten Datenschutz anzustreben sind.

»Die Betriebsparteien sind sich in der Einschätzung einig, dass es zur Sicherung der Zweckbindung der Verarbeitung von Personendaten keine 100-prozentige technische Lösung gibt. Gleichwohl sollen unter Beachtung der Verhältnismäßigkeit alle jeweils technischen Möglichkeiten (der verantwortlichen Stelle), der eingesetzten PC- und Netzwerktechnik sowie organisatorischer und sonstiger Maßnahmen genutzt werden, um hier ein größtmögliches Maß an umfassendem Schutz vor Missbrauch der Personendaten zu gewährleisten.«

Energiedienstleister, 090502/58/2000

Im Unterschied zu dieser Vereinbarung scheint sich das folgende Beispiel eher auf das Notwendige zu beschränken.

»Die datenschutzrechtlichen Bestimmungen werden eingehalten.
Die […] und die […] treffen die erforderlichen Maßnahmen und Vorkehrungen.«

Öffentliche Verwaltung, 090502/52/2000

In der nachfolgenden Betriebsvereinbarung wird der Versuch unternommen, die missbräuchliche Nutzung von Daten zu definieren.

»Die […] gewährleistet, dass die personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer umfassend gegen Missbrauch gesichert werden. Dazu gehört mindestens die Erfüllung der in der Anlage zu § 9 des Bundesdatenschutzgesetzes genannten Anforderungen. Missbräuchlich ist die Verarbeitung von Personaldaten dann, wenn sie gegen Datenschutzbestimmungen oder gegen diese Betriebsvereinbarung verstößt.«

🔒 **Metallerzeugung und -bearbeitung, 090502/37/1996**

Sicher war es im vorstehenden Fall die Absicht der Betriebsparteien, eine klare Unterscheidung von zulässiger und unzulässiger Form der Datennutzung zu treffen. Allerdings geht dies über die gesetzlichen Gegebenheiten nicht hinaus.
Viele Betriebsvereinbarungen geben dem Recht des Einzelnen auf informationelle Selbstbestimmung höchste Priorität.

»**Zweck der Personaldatenverarbeitung und Grundsatz des Datenschutzes**
Oberster Grundsatz ist das von dem Grundgesetz eingeräumte Recht des Einzelnen, grundsätzlich selbst über die Preisgabe und Verwendung seiner persönlichen Daten zu bestimmen. Der Schutz der Arbeitnehmer vor Missbrauch ihrer personenbezogenen Daten ist daher als ein vorrangiges Ziel der Datenverarbeitung zu betrachten.«

🔒 **Gastgewerbe, 090502/16/0**

Hieraus werden die Ziele des Datenschutzes abgeleitet und die Maßnahmen begründet, die im Betrieb umgesetzt werden sollen.
Vielfach werden im Haupttext der Vereinbarungen die Grundprinzipien des Datenschutzes definiert. Anlagen dienen dann der weiteren Festlegung von Einzelheiten. Die folgende Vereinbarung gibt ein Beispiel für die Nutzung solcher Anlagen.

»**Datenschutzmaßnahmen**
Die Geschäftsführung gewährleistet, dass personenbezogene oder personenbeziehbare Daten der Arbeitnehmer – nach Maßgabe des Bundesdatenschutzgesetzes – umfassend gegen Missbrauch gesichert werden. Dazu gehören die Erfüllung der in der Anlage zu § 5 BDSG genannten Anforderungen, die Realisierung aller vom System gemäß Anlage 1 zur Verfügung gestellten Datenschutz- und Datensicherungsmaßnahmen.«

Gastgewerbe, 090502/16/0

Im folgenden Beispiel wird der Datenschutz sehr konkret durch eine Auflistung technischer und organisatorischer Maßnahmen geregelt.

»**Datenschutz, Datenzugriff**
Die der Personalvertretung entsprechend für jedes Verfahren vorzulegende Datenschutzkonzeption umfasst die nach § 10 Landesdatenschutzgesetz erforderlichen technischen und organisatorischen Maßnahmen der

- Zugangskontrolle
- Datenträgerkontrolle
- Speicherkontrolle
- Benutzerkontrolle
- Zugriffskontrolle
- Übermittlungskontrolle
- Eingabekontrolle
- Auftragskontrolle
- Transportkontrolle
- Organisationskontrolle.

Durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen müssen die Daten geschützt werden

- gegen Verlust, Verstümmelung, Verfälschung und Zerstörung durch technisches oder menschliches Versagen sowie
- gegen unberechtigten Zugriff und Missbrauch in Form von Lesen, Kopieren, Verändern oder Entfernen.«

Kreditgewerbe, 090502/35/1998

Einerseits wird hier die Transparenz erhöht und der Blick ins Gesetz erspart. Andererseits birgt diese Vorgehensweise das Risiko, lediglich den derzeitigen Gesetzesstand in der Betriebsvereinbarung noch einmal auf betrieblicher Ebene festzuschreiben. Insofern müssen sich die Verhandlungspartner entscheiden, welche Variante nach ihrer Einschätzung den größeren Nutzen bietet. Ebenso verhält es sich mit dem Versuch, Kriterien aufzustellen, wovor und in welcher Hinsicht die Daten geschützt werden sollen oder eine Definition für missbräuchliches Handeln vorzunehmen.
Letztlich entscheidet jedes Verhandlungsgremium für sich selbst. Formal betrachtet gelten gesetzliche Vorgaben, auch wenn sie nicht im Vereinbarungstext genannt werden. Jedoch kann eine gute Darstellung der gesetzlichen Vorschriften an sie erinnern und sie verständlicher machen.

2.5.1 Datenschutzkonzept

Vorrangiges Ziel eines betrieblichen Datenschutzkonzeptes ist die konkrete Anwendung der gesetzlichen Vorgaben auf den Einzelbetrieb. Werden die bereits bestehenden und unterschiedlichen organisatorischen Verpflichtungen der verantwortlichen Stelle gebündelt und zusammengefasst, so handelt es sich um ein Datenschutzmanagementsystem. Zu ihm gehören vor allem die Erstellung eines Plans der Datenschutzorganisation und ein Datensicherheitskonzept sowie die Bestellung eines Datenschutzbeauftragten. Hinzukommen muss ein Verantwortungsgefühl bei möglichst allen Beschäftigten des Unternehmens.
Der Datenschutz kann zusätzlich abgesichert werden durch ein Datenschutzaudit (§ 9a BDSG). Dadurch wird für alle erkenntlich dokumentiert, dass ein zertifizierungsfähiges Maß an Anstrengung zur Implementierung eines effektiven Datenschutzes erbracht worden ist. In immer stärker umkämpften Märkten kann dies auf Dauer ein Vorteil sein.
Die verantwortliche Stelle hat sicherzustellen, dass Unberechtigte, egal ob Mitarbeiter oder Dritte, keinen Zugriff auf die zu verarbeitenden oder gespeicherten Daten haben und diese nicht verändern können. Ebenfalls ist auszuschließen, dass Berechtigte über ihren notwendigen und zulässigen Rahmen hinaus auf Daten zugreifen können (vgl. z. B. Ernestus, S. 269 ff.)

2.5.2 Technische und organisatorische Regelungen

Die technischen und organisatorischen Regelungen können als Oberbegriff für Schutzmaßnahmen verstanden werden. Sie bilden ein Begriffspaar, weil sie nur gemeinsam angewendet einen Systemschutz darstellen. Die Anlage zu § 9 BDSG gibt Hinweise, mit welchen Maßnahmen technische und organisatorische Datensicherheit zugleich erreicht werden kann. Sie nennt:

- die Zutrittskontrolle
- die Zugangskontrolle
- die Zugriffskontrolle
- die Weitergabekontrolle
- die Eingabekontrolle
- die Auftragskontrolle
- die Verfügbarkeitskontrolle

Teilweise werden die Begriffe im Gesetz erklärt, teils müssen sie in der betrieblichen Praxis konkretisiert werden. Die Umsetzung dieser Sachverhalte stellt die Verfasser betrieblicher Vereinbarungen in der Praxis vor große Herausforderungen. In den vorliegenden Vereinbarungen werden die verwendeten Begriffe zum Teil unterschiedlich benutzt.

Zutrittskontrolle

Bei der Zutrittskontrolle handelt es sich um die Kontrolle des räumlich-physikalischen Zutritts zur Anlage. Personalinformationssysteme sind nicht nur in Rechenzentren, sondern auch dezentral in Lokalen Netzwerken (LAN) innerhalb der Gebäude der jeweiligen Unternehmen bzw. Organisationseinheiten lokalisiert. Eine effektive Zutrittskontrolle ist möglich, wenn Serverräume mit Türsicherheitsschloss, Zahlencode oder Chip- bzw. Identifizierungskarte geschützt werden. Falls notwendig, kann auch der gesamte Bereich der Personalstelle abgesichert werden.

Beim dezentralen Einsatz von Personalcomputern müssen neben technischen Zutrittskriterien wie Passwortschutz noch zusätzliche Maßnahmen ergriffen werden, beispielsweise Sichtschutz in Großraumbüros oder Abschirmungen bei Kundenkontakten. Eine weitere mögliche Maßnahme ist die automatische Abschaltung des Bildschirms bei Inaktivität nach einer bestimmten Zeit.

Diese Maßnahmen erhöhen ihren Wirkungsgrad in Verbindung mit transparenten Arbeits- und Workflow-Anweisungen bis hin zu inhaltlich geteilten Arbeitsabläufen. Dadurch ist nicht eine Person für alle Themen zuständig, und jeder Sachbearbeiter hat nur Zugriff auf den von ihm bearbeiteten Teilbereich der Daten.

Zugangskontrolle

Bei der Zugangskontrolle geht es nicht um die Datenverarbeitungsanlage, sondern um das System, das Zusammenspiel von Hardware und Software und die entsprechenden Daten, die eine Datenverarbeitung erst möglich machen.

Unabhängig davon, wie die Datenverarbeitung eines Unternehmens insgesamt organisiert ist, muss die Nutzung durch Unbefugte verhindert werden. Der Begriff Nutzung bezieht sich dabei auf die gesamte Datenverarbeitung eines Unternehmens und schließt mögliche Datenübertragungen mit ein.

Nur befugte Personen dürfen personenbeziehbare Daten im Rahmen ihrer Aufgaben bearbeiten.

»**Zugangskontrolle**

Die Zugangskontrolle soll Unbefugten den Zugang zu Datenverarbeitungsanlagen, mit denen personenbezogene Daten verarbeitet werden, verwehren. Die PC werden mit Chipkarten-Lesegerät und Chipkarte […] ausgestattet. Die Funktion der […]-Karte wird umgesetzt. Der PC ist gegen Fremdzugriff durch Abschließen der Raumtüren beim Verlassen des Raumes zu sichern.

Datenträgerkontrolle

Es wird dafür gesorgt, dass Personen, die mit der Verarbeitung personenbezogener Daten tätig sind, Datenträger nicht unbefugt lesen, kopieren, verändern oder entfernen können. Programm-, Daten- und Sicherungsdisketten werden verschlossen aufbewahrt.«

Grundstücks- und Wohnungswesen, 090502/55/2000

Zugriffskontrolle
Die Zugriffskontrolle stellt fest, ob befugte Personen im Rahmen ihrer Befugnisse handeln. Dementsprechend regelt die Zugriffsberechtigung, mit einer bestimmten Menge an Daten in einer fest definierten Art und Weise umzugehen. Regelungen in diesem Sinne können beispielsweise sein: Befugnis für

- bestimmte Teilmengen an Daten
- bestimmte Programme
- bestimmte Verarbeitungsaktivitäten, z. B. Schreiben, Lesen, Verändern, etc.
- Zeiträume
- Datenmengen
- bestimmte Funktionsträger (Lohn- und Gehalt, Personaleinsatz, Personalplanung, etc.)

»Personen, die mit der Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigt sind, dürfen gemäß § 5 BDSG personenbezogene Daten nicht unbefugt verarbeiten oder nutzen. Die Beschäftigten werden auf die Einhaltung des Datenschutzes nachweislich hingewiesen.
[…]

Benutzerkontrolle
Die Benutzerkontrolle wird durch a) verschlüsselte Übertragung gesichert. Durch Administration vom Administrator bzw. Master werden die Nutzer für den Zugang entsprechend administriert. Der Zugang ist mit Passwortschutz realisiert.

Zugriffskontrolle
Die Zugriffskontrolle soll gewährleisten, dass die zur Benutzung eines Datenverarbeitungssystems Berechtigten ausschließlich auf die ihrer Zugriffsberechtigung unterliegenden Daten zugreifen können. Der Master administriert für seinen Zuständigkeitsbereich die Nutzer.«

🔒 **Grundstücks- und Wohnungswesen, 090502/55/2000**

Weitere Möglichkeiten der Zugriffskontrolle sind

- Identifikation der Zugreifenden
- Authentisierung (Chipkarte, Passwort)
- Lückenlose Menüsteuerung
- Netzverwaltung nach dem Vier-Augen-Prinzip
- Kein Betriebssystemzugriff auf Arbeitsplatzrechnern

Es gibt in Unternehmen keinen Automatismus, der mit der jeweils höheren Hierarchieposition auch den Grad der Zugriffsberechtigung auf die Personaldaten anwachsen lässt. Vielmehr müssen diese Rechte nach den erforderlichen Aufgaben beim Umgang mit Personaldaten vergeben werden. Für Vorgesetzte besteht, je nach Notwendigkeit, die Möglichkeit, diese Zugriffsrechte zu erhalten. Einzelne Vereinbarungen versuchen, dieses Problem zu regeln, wie das folgende Beispiel zeigt. Da uns die örtlichen Regelungen des zitierten Beispiels nicht bekannt sind, ist eine nähere Analyse nicht möglich.

»Information für Vorgesetzte

Die Einsichtsfunktionen der Vorgesetzten für ausgewählte Stamm-, Zeit- und Entgeltdaten der ihnen unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind örtlich zu regeln.«

🔒 **Chemische Industrie, 090502/42/1996**

Weitergabekontrolle

Die Weitergabekontrolle stellt eine Ergänzung zur Zugriffskontrolle dar. Technische und organisatorische Maßnahmen sollen gewährleisten, dass sämtliche Weitergabemöglichkeiten personenbezogener Daten durch Einrichtungen der Datenübertragung bzw. -übermittlung überprüf- und nachvollziehbar werden. Auch ein unbefugter Zugriff auf dem Transportweg soll verhindert werden.

»**Übermittlungskontrolle**
Durch die Übermittlungskontrolle ist gewährleistet, dass überprüft und festgestellt werden kann, dass personenbezogene Daten übermittelt werden können. Mit PEP werden keine personenbezogenen Daten übermittelt.
[…]

Transportkontrolle
Die Transportkontrolle soll verhindern, dass bei der Übertragung von Daten sowie beim Transport von Datenträgern die Daten unbefugt gelesen, kopiert, verändert oder gelöscht werden können. Je nach Inhalt des Dokuments (z. B. personenbezogene Daten) sind die Dokumente mit der […]-Karte zu verschlüsseln und den Betroffenen in verschlüsselter Form zuzuleiten.«

Grundstücks- und Wohnungswesen, 090502/55/2000

Vorrangig geht es bei der Weitergabekontrolle nicht um die Kontrolle einer erfolgreich abgeschlossenen Datenübermittlung, sondern um die Festlegung potenzieller Empfänger. Ebenso wenig geht es um die ständige Beobachtung der einzelnen technischen Schritte einer Übermittlung, als vielmehr um die technische Möglichkeit, diese im Bedarfsfall ermitteln zu können. Ein Problem ist die Einhaltung der Weitergabekontrolle dann, wenn man den Bereich der so genannten geschlossenen Systeme verlässt. Bei offenen Systemen (mit externen Zugriffsmöglichkeiten) ist die eindeutige Bestimmung eines Empfängers manchmal nicht gewollt. Hier gibt es dann nur wenige Möglichkeiten der Einschränkung bzw. der Kontrolle:

- Ausschluss des Zugangs zu offenen Netzen
- Blockierung der Übertragungsfunktion (lediglich Abruffunktion)
- Vollständige Protokollierung aller Transaktionen

Eingabekontrolle
Die Eingabekontrolle soll die nachträgliche Überprüfung einer Dateneingabe (Eingabe, Veränderung und Löschung) ermöglichen. Dies zielt darauf ab, ob und von wem die personenbezogenen Daten in welcher Art und Weise verändert worden sind. Dabei beinhaltet der Begriff Eingabe automatisch das Speichern.

»**Eingabekontrolle**
Die Eingabekontrolle soll gewährleisten, dass nachträglich überprüft und festgestellt werden kann, welche personenbezogenen Daten zu welcher Zeit von wem in Datenverarbeitungssysteme eingegeben worden sind. PEP führt hierzu automatisch eine Protokolldatei.«

🔒 **Grundstücks- und Wohnungswesen, 090502/55/2000**

Der Schwerpunkt der Kontrolle liegt bei der eindeutigen Identifizierbarkeit. Folgende weitere Maßnahmen sind denkbar:

- Sämtliche Formen der Protokollierung (Administratoren-Aktivitäten, Eingabe, Änderung, Löschung)
- Sicherung der Protokolldaten gegen Verlust oder Veränderung
- Auswertungen für automatisiert erstellte Protokolldateien
- Sammlung der Erfassungsbelege
- Plausibilitätskontrollen

Auftragskontrolle
Die Auftragskontrolle erfordert technische und organisatorische Maßnahmen, welche die lückenlose Einhaltung des Weisungsprinzips gewährleisten. Hierbei spielt das Prinzip der Verhältnismäßigkeit eine große Rolle. Dabei bedeutet der Begriff der Verhältnismäßigkeit nicht, dass die in § 11 BDSG ausgesprochenen Ge- und Verbote nach Belieben anzuwenden sind. Vielmehr geht es um den Umfang der flankierenden technischen und organisatorischen Maßnahmen. Die Frage nach dem »ob« ist im Gesetz festgelegt, die Frage nach dem »wie« lässt Handlungsspielraum.
Von der Auftragskontrolle ist in erster Linie der Auftragnehmer betroffen, der von der beauftragenden Stelle (Auftraggeber) eindeutige Weisun-

gen erhält und entsprechend zu handeln hat. Der Auftraggeber hat dafür Sorge zu tragen, dass seine Weisungen widerspruchsfrei und hinreichend präzise sind und seine Weisungen eingehalten werden. Es ist also im Eigeninteresse des Auftraggebers zu prüfen, ob mit den vorhandenen Weisungen alle möglichen Fälle erfasst und eindeutig geregelt werden.
Beispiele für Maßnahmen, die der Auftragskontrolle dienen:

- Auswahl des Auftragnehmers unter dem Blickwinkel der Sorgfalt
- Verwendung von Form- und Merkblättern zur Sicherung klarer Anweisungen (bspw. bezüglich Versand, Fertigung und Lagerung von Sicherungskopien etc.)
- Erteilung nur schriftlicher Weisungen
- Verpflichtung des Personals auf das Datengeheimnis nach § 5 BDSG
- Klare Abgrenzung der Verantwortlichkeiten zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer
- Datenübergabe nur gegen Quittung
- Datenübergabe nur in verschlüsselter Form (codiert)
- Lieferscheine mit detaillierten Angaben
- Programmbeschreibungen des Auftragnehmers
- Löschung von Restdaten
- Gemeinsame Kontrollen
- Vereinbarung von Konventionalstrafen bei Verstößen gegen Weisungen

---

»**Auftragskontrolle**
Mit PEP wird keine Auftragsdatenverarbeitung durchgeführt.«

🔒 **Grundstücks- und Wohnungswesen, 090502/55/2000**

Verfügbarkeitskontrolle

Die Verfügbarkeitskontrolle fordert dazu auf, personenbezogene Daten gegen zufällige Zerstörung oder Verlust zu schützen, z. B. Stromausfälle, Wassereinbrüche, Blitzschläge etc. In erster Linie sind hier technische Maßnahmen angesprochen, beispielsweise

- Datensicherungskonzepte
- Speicherung nach dem hierarchischen (Großvater-)Vater-Sohn-Prinzip

- unterbrechungsfreie Stromversorgung
- Rechnerräume nicht unter Feuchträumen
- Verwendung von Schutzkontaktsteckdosen
- Dokumentation der Sicherungsläufe erstellen und aufbewahren
- Daten und Programme getrennt sichern und verwahren
- Verwendung geeigneter Tresore
- Feuerschutz

Gewährleistung der Zweckbindung

Zu unterschiedlichen Zwecken erhobene Daten sollen getrennt verarbeitet werden können. Es wird daher ähnlich wie im § 4 Abs. 4 Nr. 4 des Gesetzes über den Datenschutz bei Telediensten (TDDSG) ein grundsätzliches Trennungsgebot von Daten zu unterschiedlichen Zwecken festgeschrieben.

Der Arbeitgeber ist demnach verpflichtet, bei der Planung seines Datenverarbeitungssystems darauf zu achten, dass personenbezogene Daten die zu unterschiedlichen Zwecken erhoben wurden, auch getrennt verarbeitet werden können. Dies kann durch physikalische Trennung (unterschiedliche Systeme/Server) oder durch logische Trennung innerhalb des Systems erfolgen. Die logische Trennung geschieht in der Regel über die Vergabe von unterschiedlichen Zugriffsrechten.

Von großer Bedeutung ist die präzise Unterscheidung zwischen befugten und unbefugten Personen bzw. Verhaltensweisen. Es ist daher zu klären, wer über welche Befugnisse verfügt, Arbeitsabläufe sind festzulegen und die Befugnisse den handelnden Personen individuell zuzuordnen. Kontrollen bzw. die Kontrollanforderungen des BDSG laufen sonst ins Leere.

»**Organisationskontrolle**

Die Organisationskontrolle soll gewährleisten, dass die innerbehördliche oder innerbetriebliche Organisation so zu gestalten ist, dass sie den besonderen Anforderungen des Datenschutzes gerecht wird. Mittels fachseitiger organisatorischer Anweisungen werden die Betroffenen über die notwendigen Maßnahmen zum Betrieb von PEP informiert.«

🔒 **Grundstücks- und Wohnungswesen, 090502/55/2000**

Es empfiehlt sich, eine schriftliche Dokumentation über den Aufbau des Datenverarbeitungssystems, deren technische und bauliche Umgebung sowie die personellen oder programmgesteuerten Abläufe zu verfassen. Alternativ bieten sich auch hier elektronische Dokumentationen an (Online-Zugriffe oder Datenträger). Ebenso könnten die Maßnahmen zur Umsetzung des geplanten Datenschutzes und zur Gewährleistung der informationstechnischen Sicherheit festgehalten werden. Diese Dokumentation beschreibt immer einen beabsichtigten Ist-Zustand. Aber nur auf diese Weise ist später eine Kontrolle möglich.

2.5.3 Verpflichtungserklärungen

Die Verpflichtung von Beschäftigten auf das Datengeheimnis nach § 5 BDSG ist in fast jeder der vorliegenden Betriebsvereinbarungen enthalten. Die Beschäftigten werden auf ihre Rechte und Pflichten als Systembenutzer hingewiesen und haben dies durch schriftliches Anerkenntnis zu bestätigen.

»Durch technische und organisatorische Maßnahmen wird sichergestellt, dass die Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes eingehalten werden; hierzu gehört auch dass der unberechtigte Einblick Dritter verhindert wird. Die Systembenutzer werden über Ihre Rechte und Pflichten unterrichtet und haben die Verpflichtungserklärung gemäß Anlage 6 zu unterzeichnen.«

🔒 **Fahrzeughersteller von Kraftwagenteilen, 090502/143/2003**

Mit einer solchen Erklärung kommt der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen nach und stellt zugleich eine persönliche Verantwortung, zumindest eine Sensibilität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicher.
Eher selten ist in den vorliegenden Vereinbarungen geregelt, dass auch die mit der Datenbeschaffung befassten Mitarbeiter einem Verpflichtungsmodus unterliegen. Hierbei muss kein »Normalarbeitsverhältnis« vorliegen. Auch arbeitnehmerähnliche Personen, Werkstudenten, Aushilfen und Auszubildende fallen unter diese gesetzliche Regelung. Einige

Betriebsvereinbarungen haben beispielsweise Auszubildende vom Zugriff auf die Personaldaten ausgeschlossen oder den Zugriff auf bestimmte Personengruppen begrenzt, wie das nachfolgende Beispiel zeigt.

»**Datensicherungsmaßnahmen**
Die Zugriffsberechtigung zu den Personaldaten liegt ausschließlich bei den Mitarbeitern der Personalabteilung.
Die in der Personalabteilung beschäftigten Auszubildenden sind nicht zugriffsberechtigt.«

🔒 **Grundstücks- und Wohnungswesen, 090502/26/1987**

Das Datengeheimnis gilt auch, wenn die Verpflichtungserklärung nicht oder mangelhaft abgegeben wurde. Entscheidend ist die Bestätigung der Kenntnisnahme von dem umfassenden Verbot.
Verstöße gegen abgegebene Verpflichtungserklärungen werden in der Regel mit Sanktionen belegt. Möglichkeiten bietet sowohl das Arbeits- wie auch das Strafrecht (s. Kap. 2.9.1).
Auch der betriebliche Datenschutzbeauftragte und der Betriebsrat unterliegen in ihren Funktionen dem Datengeheimnis. Ob allerdings die Abgabe der förmlichen Verpflichtungserklärung die Unabhängigkeit des Betriebsrates berührt, wird in der Literatur nicht einheitlich beurteilt. Ein mögliches Problem könnte auftreten, wenn der betriebliche Datenschutzbeauftragte von seiner Kontrollbefugnis gegenüber der Beschäftigtenvertretung Gebrauch machen möchte.

2.5.4 Zugriffsberechtigung

Die Zugriffsberechtigung entscheidet darüber, wer in welchem Umfang Zugriff auf das System nehmen darf. In vielen Vereinbarungen werden die individuellen Zugriffsberechtigungen (auch gestufte Berechtigungen) in einem so genannten Berechtigungskonzept oder in einer Benutzerverwaltung geregelt.

»Die nach § 7 Abs. 2 NDSG erforderlichen und angemessenen technischen und organisatorischen Maßnahmen des Datenschutzes werden sichergestellt und in einem Berechtigungs- und Sicherheitskonzept Anlage 10 dokumentiert.«

🔒 **Papiergewerbe, 090502/1342001**

Eine Berechtigung wird in der Regel an eine bestimmte Person vergeben. Es können auch mehrere Berechtigungen für unterschiedliche Aufgaben an eine Person erteilt werden. Zugangsberechtigungen bestehen in der Regel aus einer bestimmten Kennung und einem zugehörigen Passwort. Damit werden Zugriffe im System eindeutig identifizierbar.

»Es muss ein organisatorischer und technischer Sicherheitsstandard gewährleistet werden, der die ordnungsgemäße Verarbeitung von Personaldaten sicherstellt. Dazu gehören eindeutige Anwender- und Benutzerrechte, durch die Personaldaten nur für den rechtmäßigen Aufgabenzweck und im erforderlichen Umfang genutzt werden können.«

🔒 **Öffentliche Verwaltung, 090502/105/1994**

Eine weitere Möglichkeit, Datenmissbrauch zu begrenzen, besteht in der genaueren Bestimmung der Zahl der beteiligten Arbeitsplätze bzw. der zugriffsberechtigten Personen, wie das folgende Beispiel zeigt.

»Abweichend von Anlage […] der Konzernvereinbarung wird die Verarbeitung personenbezogener Daten auf PC-Ebene ausschließlich für Aufgaben des Berichtswesens und der Personalplanung mit folgenden Maßgaben zugelassen:
[…]
Die Datenhaltung und Datenverarbeitung geschieht nur auf den zugelassenen Arbeitsplätzen. Für das Personalwesen der […] wird die Berechtigung auf zwei namentlich benannte User eingeschränkt (Anhang).

Personenbezogene Daten werden ausschließlich auf den geschützten Verzeichnissen des Servers für das Personalwesen gespeichert.
Die Weiterleitung der Daten an Personen außerhalb der unter Ziffer 2.2 zugelassenen Stellen ist untersagt.«

Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 090502/86/0

Auch in der vorgenannten Vereinbarung ist die Zugangskennung ein zentraler Punkt. Ein gewissenhafter Umgang mit dieser Zugangsberechtigung ist Voraussetzung für eine wirksame Zugriffskontrolle. Dies wird in vielen Betriebsvereinbarungen ausdrücklich betont.

2.5.5 Fernzugriffe und Fernwartung

Personalinformationssysteme sind in der Regel geschlossene Systeme ohne Zugangsmöglichkeiten von außen. Es gibt jedoch Ausnahmen, z.B. in einem Konzernverbund mit einer zentralen Personalabteilung oder -abrechnung. Hier werden dezentral gesammelte Daten übertragen. Dies muss im Gesamtkonzept berücksichtigt werden.
Ähnlich verhält es sich bei der Fernwartung. Sind die technischen Voraussetzungen und eine entsprechende Zugriffskennung gegeben, können Wartungs- und Kontrollarbeiten im Personalinformationssystem von einem anderen PC via Datenleitung vorgenommen werden. Gleiches gilt für Updates oder Kontrollfunktionen.
Die uns vorliegenden Vereinbarungen ermöglichen teilweise eine Fernwartung, knüpfen diese aber an Bedingungen.

»Fernwartung ist grundsätzlich im Produktivmandanten des R/3-Systems nicht gestattet. Für Ausnahmen besteht eine Informationspflicht gegenüber dem Personalrat.«

Gesundheit und Soziales, 090502/67/1997

»Zu Zwecken der Ferndiagnose und Softwarewartung kann eine Verbindung zur Hersteller- bzw. Wartungsfirma aufgebaut werden; dabei wird kein Zugriff auf Daten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eingeräumt.«

🔒 **Chemische Industrie, 090502/42/1996**

»Eine Fernwartung durch Personal der […] ist grundsätzlich zulässig. Die in dieser und der Rahmenvereinbarung vereinbarten Dokumentations- und Informationspflichten der […] und die Mitbestimmungs- und Kontrollrechte des Betriebsrates werden dadurch nicht beeinträchtigt. Das genaue Verfahren der Fernwartung wird in Anlage 5 dokumentiert und mit dem Betriebsrat abgestimmt.«

🔒 **Chemische Industrie, 090502/75/1996**

Manche Personalinformationssysteme werden über den üblichen Kreis der Anwender hinaus zusätzlich für andere Personen geöffnet, wenn die Beschäftigten einen eigenen Zugang bekommen, beispielsweise um ihre persönlichen Daten selbst zu pflegen oder die Urlaubsplanung papierlos abzuwickeln. Es gibt viele zuverlässige Sicherungsmöglichkeiten, um unautorisierte Zugriffe abzuwehren. Dies sollte in den Vereinbarungen auch einen entsprechenden Niederschlag finden.

2.5.6 Datenverschlüsselung (Kryptographie)

Bei der Datenverschlüsselung geht es um eine technische Veränderung der Daten, so dass die Originaldaten ohne die eingesetzte Technik für andere nicht mehr im Originalzustand einzusehen sind. Die Software kann dabei entweder fester Bestandteil der Personalinformationssysteme sein oder aber als eigenständige Software in die Arbeitsprozesse eingebunden werden, wie das folgende Beispiel zeigt.

»Auf den in Anlage 1 aufgeführten Rechnern werden vor Inbetriebnahme mittels einer besonderen Sicherheitssoftware mindestens folgende Funktionen realisiert:

- die Personaldaten werden so verschlüsselt, dass sie nur von den berechtigten Personen gelesen und verarbeitet werden können.«

🔒 **Baugewerbe, 090502/04/1994**

Häufig wird der Datenverschlüsselung eine Protokollierung hinzugefügt. Diese hat den Zweck, die Veränderungen von Daten nachvollziehbar festzuhalten. Das folgende Beispiel verbindet die Datenverschlüsselung mit der Protokollierung beim Übertragen von Personaldaten in andere Systeme.

»Alle DV-Systeme, welche Daten aus dem […] HR-Modul benutzen, sind nach technischer Möglichkeit durch entsprechende Verschlüsselungsprogramme, z. B. Kryptographieprogramme, gegen unbefugten Zugriff auf diese Daten zu sichern. Eine Zwangsprotokollierung für diese Daten wird eingerichtet.«

🔒 **Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 090502/70/1999**

Ein besonderes Gewicht bekommt die Datenverschlüsselung, wenn Fernwartung oder eine Online-Datenübertragung zum Einsatz kommen. In einem solchen Fall ist eine technisch auf dem neuesten Stand befindliche Datenschutzmaßnahme in Form von Datenverschlüsselung wohl unumgänglich.

2.6 Qualifizierung

Qualifizierung im Zusammenhang mit Personalinformationssystemen nimmt in den vorliegenden Betriebsvereinbarungen einen großen Raum ein. Häufig wird die Qualifizierung schon in den Präambeln bzw. bei den Grundsätzen oder der Zweckbestimmung mit genannt, wie das folgende Beispiel zeigt.

»Arbeitgeber und Betriebsrat stimmen darin überein, dass dem Einsatz neuer EDV-Systeme ein Planungs- und Einführungsprozess zu Grunde liegt, der neben der Technik (Hard- und Software) auch die Organisation der Arbeit, die Qualifizierung der Beschäftigten und deren Beteiligung an diesem Prozess umfasst. Daher werden die folgenden Grundsätze als Orientierungsrahmen und Leitlinie sowohl für die Einführung der Systeme, als auch für die Weiterentwicklung bereits eingeführter Systeme/Systemmodule vereinbart. Arbeitgeber und Betriebsrat sind sich darüber einig, dass Einführung, Betrieb und Weiterentwicklung von EDV-Systemen u. Systemmodulen im Rahmen der Gesetze der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen.«

Versicherungsgewerbe, 090502/90/0

Andere Unternehmen haben den Bereich der Fortbildung an anderer Stelle geregelt, beispielsweise in einer Rahmenbetriebsvereinbarung. Um eine inhaltliche Verbindung zu schaffen, wird häufig auf die in diesem Punkt gültige Vereinbarung hingewiesen. In der Regel werden alle betroffenen Personen geschult.

»**Qualifizierung der Beschäftigten und des Betriebsrates**
Sie werden grundsätzlich allen Benutzern/innen angeboten und vermitteln über die Bedienungsfunktionen hinaus immer auch ein Verständnis der Funktionsweise des gesamten Systems.«

Versicherungsgewerbe, 090502/90/0

Die Schulung wird häufig in einen engen zeitlichen Zusammenhang mit der Einführung des Systems gelegt. So soll sichergestellt werden, dass das Erlernte nicht wieder in Vergessenheit gerät.

»Es wird darauf geachtet, dass Schulung und Aufnahme der Arbeit mit dem neuen System zeitlich eng zusammen liegen.«

🔒 **Datenverarbeitung und Softwareentwicklung, 090502/27/1998**

Im folgenden Beispiel wurde schon frühzeitig ein Schulungsbedarf für Änderungen und Erweiterungen am System vorgesehen. Dies erübrigt spätere Auseinandersetzungen bei Erweiterungen des Systems.

»Die Zugriffsberechtigten werden vor Aufnahme der Tätigkeit mit […] und soweit notwendig auch bei Änderungen und Erweiterungen in der Anwendung geschult.«

🔒 **Börse/Makler, 090502/28/1998**

Viele der vorliegenden Vereinbarungen betrachten die Zeit der Qualifizierung als Arbeitszeit.

»Die Qualifizierungsmaßnahmen können inner- und außerbetrieblich erfolgen und werden nach Möglichkeit während der Arbeitszeit unter Fortzahlung der Bezüge durchgeführt. Die dafür anfallende Zeit ist Arbeitszeit.«

🔒 **Versicherungsgewerbe, 090502/90/0**

Es ist weitgehend unstrittig, dass der Arbeitgeber die entstehenden Kosten der Schulungen trägt, wie folgendes Beispiel stellvertretend für viele belegt.

»Schulungsmaßnahmen erfolgen auf Kosten des Arbeitgebers.«

Energiedienstleister, 090502/58/2000

Die Schulungsinhalte werden relativ einheitlich geregelt. Die notwendigen Bildungsmaßnahmen beschränken sich nicht nur auf fachbezogene und technische Anwenderkenntnisse. Viele Vereinbarungen legen fest, dass auch ein Verständnis für den Datenschutz und die Ergonomie am Arbeitsplatz vermittelt wird.

»Die Schulung sollte nicht nur fachbezogene und technische Anwenderkenntnisse vermitteln, sondern auch Kenntnisse des Systems, des Datenschutzes, der Ergonomie und des Gesundheitsschutzes umfassen.«

Börse/Makler, 090502/28/1998

Weitere Formulierungen sehen vor, dass ArbeitnehmerInnen Einblick in die technischen Arbeitsabläufe oder Einsichten in das gesamte System bekommen.

»Sie werden grundsätzlich allen Benutzern/innen angeboten und vermitteln über die Bedienungsfunktionen hinaus immer auch ein Verständnis der Funktionsweise des gesamten Systems. Hierzu können Simulations-Vorführungen des jeweiligen Moduls und die Wirkung in anderen Modulen ein Hilfsmittel sein. Hierdurch wird allen zukünftigen Anwendern/innen der Überblick über die verschiedenen Teilfunktionen des Moduls und ihre Weiterverarbeitung in anderen Modulen gegeben.«

Versicherungsgewerbe, 090502/90/0

Große Bedeutung kommt der Weiterbildung in Bezug auf die persönlichen Rechte und Pflichten im Umgang mit dem Personalinformationssystem sowie der einzuhaltenden Datenschutzvorschriften zu. Viele der

Betriebsvereinbarungen haben solche Punkte in ihren Maßnahmenkatalog mit aufgenommen.

»Der Arbeitgeber stellt sicher, dass alle Mitarbeiter umfassend über ihre Rechte und Pflichten, insbesondere hinsichtlich des Datenschutzes und der Datensicherheit aus dieser Betriebsvereinbarung informiert werden. Eine Information der Mitarbeiter durch den Betriebsrat bleibt durch diese Regelung unberührt.«

🔒 **Börse/Makler, 090502/28/1998**

Die folgende Vereinbarung versucht, bei den Qualifizierungsmaßnahmen den wirtschaftlichen Interessen der Verwaltung und den Anforderungen aus Sicht der Beschäftigten gleichermaßen gerecht zu werden.

»Die zur Abdeckung der grundlegenden fachlichen Anforderungen (Ziff. 7) und des Fortbildungsbedarfs erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen sind Inhalt eines Qualifizierungskonzeptes (Anlage 3). Das Konzept berücksichtigt gleichrangig die technischen und wirtschaftlichen Belange der Verwaltung und die beruflichen Interessen der Beschäftigten in der IuK-Sachbearbeitung. Ziele sind deshalb:

- Die Förderung der Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft der IuK-Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter und die Vorbereitung auf Anforderungen, die sich aus dem Einsatz neuer Technologien ergeben,
- die Erhöhung der Flexibilität im betrieblichen Einsatz, bezogen auf unterschiedliche Technologien, Formen der Arbeitsorganisation und Tätigkeitsbereiche,
- die Schaffung gleichwertiger Einsatzmöglichkeiten bei technologischen Veränderungen,
- die Entwicklung von beruflichen Perspektiven und
- die Förderung persönlicher Entwicklungsmöglichkeiten.«

🔒 **Gesundheit und Soziales, 090502/135/2002**

Das folgende Beispiel betont die frühzeitige Information der Beschäftigten über anstehende Weiterbildungsmaßnahmen. Dadurch wird die inhaltliche und organisatorische Vorbereitung erleichtert.

»Vor Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme sind den betroffenen Beschäftigten rechtzeitig Inhalt, Dauer sowie Ziel der Maßnahme, insbesondere hinsichtlich der erwarteten Qualifikation zu erläutern. Alle Qualifizierungsmaßnahmen sind mit dem jeweiligen Betriebsrat abzustimmen.«

🔒 **Chemische Industrie, 090502/15/1997**

Zur inhaltlichen Gestaltung, beispielsweise zum Themenkatalog, zur angewandten Methodik oder zum Schulungsablauf, wird in dieser Regelung nichts ausgesagt.
Die Qualifikation der Beschäftigten im Umgang mit Personalinformationssystemen kann auch nach der Schulungsmaßnahme durch geeignete Ansprechpartner (Tutoren) weiter verbessert werden, wie es das folgende Beispiel anstrebt.

»Während der Einarbeitungsphase des HR-Systems stehen den Arbeitnehmer/innen Ansprechpersonen in der Abteilung zur Verfügung, an die sie sich bei Fragen und Problemen wenden können.«

🔒 **Datenverarbeitung und Softwareentwicklung, 090502/27/1998**

Im folgenden Unternehmen gibt es ergänzend zur Schulung weitere Trainings- und Betreuungsmöglichkeiten. Dies wird unmittelbar mit einer Kostenzuweisung an den Arbeitgeber gekoppelt. Auch wird die Möglichkeit bedacht, dass Lernziele nicht erreicht werden. Dies kann insbesondere dann entscheidend sein, wenn in einer zusätzlich bestehenden Vereinbarung zum Qualifizierungsmanagement auch eine Kostenbeteiligung des Beschäftigten für bestimmte Fälle vorgesehen ist.

»Ergänzend zur Schulung werden anwendungsbezogene Trainings- und Betreuungsmöglichkeiten zur Verfügung gestellt.
Die Qualifizierungsmaßnahmen können inner- und außerbetrieblich erfolgen und werden nach Möglichkeit während der Arbeitszeit unter Fortzahlung der Bezüge durchgeführt. Die Kosten trägt der Arbeitgeber, auch bei Nichterreichung der Lernziele. Die dafür anfallende Zeit ist Arbeitszeit.« **Versicherungsgewerbe, 090502/90/0**

Erfahrungsaustausch, Verbesserungsvorschläge

Es ist mittlerweile allgemein anerkannt, dass technische Systeme nicht effektiv im Unternehmen eingesetzt werden können, wenn sich die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht mit dem System identifizieren und sich bei der Planung und Einführung ausgeschlossen fühlen. Dennoch liegt uns lediglich eine Vereinbarung vor, die dieses Problem thematisiert und einen Lösungsansatz in Form von Erfahrungsaustausch vorsieht.
Diese Betriebsvereinbarung gibt den Anregungen der Mitarbeiter Raum, um diese für das Customizing (engl. Anpassung der Software an die Gegebenheiten im Unternehmen) nutzbar zu machen. Werden Verbesserungsvorschläge nicht aufgegriffen, so ist dies den Betroffenen gegenüber zu begründen. Auch wenn diese Begründung vermutlich nicht immer auf Akzeptanz stoßen wird, ermöglicht das Verfahren dennoch, einen Dialog führen zu können.

»Erstmals in angemessenem zeitlichen Abstand zur Einführung eines neuen Systemteils und danach regelmäßig einmal im Jahr findet ein Erfahrungsaustausch zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den Projektverantwortlichen statt. Die dabei von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geäußerten Vorschläge sollen als Anregung für künftige Verbesserungen dienen und im […]-Customizing (Anpassung des Systems an die betrieblichen Besonderheiten) Berücksichtigung finden. Werden Verbesserungsvorschläge der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht aufgegriffen, so wird dies ihnen gegenüber begründet.«
Datenverarbeitung und Softwareentwicklung, 090502/27/1998

Qualitätssicherung

Ebenfalls eine besondere Betrachtung verdient die Qualitätssicherung im Bereich der Fortbildung. Nur sehr wenige Vereinbarungen widmen sich diesem Thema.

»Zur Qualitätssicherung im Bereich Qualifizierung wird durch ein geeignetes Verfahren (Fragebogen, moderierte Abfragen) im Nachgang der Ersteinführung und bei Systemerweiterungen die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen mit der Qualifizierung erhoben. Methode und Instrumente dieser Erhebung sind einvernehmlich zwischen den Betriebsparteien zu bestimmen.«

🔒 **Energiedienstleister, 090502/58/2000**

Ein großer Teil der uns vorliegenden Betriebsvereinbarungen befasst sich intensiv mit dem Thema Qualifizierung. Von wenigen Ausnahmen abgesehen, finden sich darin überwiegend positive Lösungsansätze, die ähnlich formuliert sind. Dies weist darauf hin, dass sie sich als gut geübte Praxis etabliert und bewährt haben. Nur einige wenige Themen wurden nicht behandelt. Hierauf wird unter Punkt 4 »Offene Probleme« näher eingegangen.

2.7 Änderung und Erweiterung des Informationssystems

Einige Betriebsvereinbarungen legen fest, dass der Betriebsrat über jede wesentliche Änderung der Hard- und Software informiert wird, mitunter auch schon über geplante Maßnahmen.

»Überwachungsrechte des Betriebsrats
Der Betriebsrat ist über geplante wesentliche Änderungen der Hardware und Software für die elektronische Personaldatenverarbeitung mit […] rechtzeitig und vollständig zu informieren.«

🔒 **Forschung und Entwickung, 090502/09/1993**

Im nächsten Beispiel wird definiert, wann eine das System betreffende Änderung als »wesentlich« einzustufen ist. Ein so genannter Release-Wechsel, d. h. eine Aktualisierung bzw. eine neue Version der Software, wird hier als wesentliche Änderung angesehen.

»Änderungen und Erweiterungen des Systems
Der Betriebsrat wird über alle wesentlichen Änderungen und Erweiterungen des […]-HR-Systems informiert. Beide Seiten gehen davon aus, dass eine wesentliche Änderung vorliegt, wenn sich die Software verändert und nicht bei nur geänderter Handhabung. Dies gilt insbesondere beim Einsatz neuer Release-Stände. Bei der Aufnahme neuer Infotypen in das System erzielen beide Seiten Einvernehmen darüber, ob die Änderung besonders schutzwürdige Daten umfasst. Diese werden ggf. festgehalten; Anlage 1 wird dementsprechend ergänzt.
Macht der Betriebsrat geltend, dass sich durch veränderte Praxis im Umgang mit dem System oder durch neue Leistungsmerkmale neue Probleme bezüglich des Schutzes der Persönlichkeitsrechte ergeben, so hat er das Recht, ergänzende Regelungen zu dieser Vereinbarung zu verlangen; über diese ist mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung zu verhandeln.«

🔒 **Ernährungsgewerbe, 090502/41/0**

Im folgenden Fall unterliegt der operative Teil der Arbeit mit dem Personalinformationssystem (Verzeichnisstrukturen etc.) nicht der Mitbestimmung. Jedoch hat der Betriebsrat ein jährliches Überprüfungsrecht, um beispielsweise die Löschung von nicht mehr benötigten Daten anzuregen. Werden jedoch Veränderungen herbeigeführt, die Auswirkun-

gen auf die Handhabung personenbezogener Daten haben, bedarf dies der Zustimmung des Betriebsrates.

»**Verarbeitung personenbezogener Daten**
Die Verzeichnisse können geändert oder erweitert werden. Sie werden jährlich vom Gesamtpersonalrat daraufhin überprüft, ob Teile des Inhalts, die nicht mehr benötigt werden, physikalisch zu löschen sind.
Änderungen oder Erweiterungen der Programme, die eine inhaltliche Veränderung in der Handhabung personenbezogener Daten bewirken, bedürfen der Zustimmung des Gesamtpersonalrats.«

🔒 **Öffentliche Verwaltung, 090502/12/1989**

Diese Regelung macht jede Änderung und Ergänzung von der Zustimmung des Betriebsrates abhängig.

»Änderungen und Ergänzungen erfolgen nur mit Zustimmung des Betriebsrates. Kommt zwischen den Parteien keine Einigung zustande, so ist die Einigungsstelle von der Partei anzurufen, von der die Änderung oder Ergänzung ausgeht.«

🔒 **Maschinenbau, 090502/13/1993**

Eine weitere Art der Herangehensweise zeigt das folgende Beispiel. Hier wird genau aufgezählt, was der Mitbestimmung des Betriebsrates unterliegt.

»**Mitbestimmungsrechte des Personalrates**
Anwendung, Änderung oder Erweiterung des Personalinformationssystems bedürfen der Zustimmung des Personalrates.
Diese Zustimmung erstreckt sich auf:

- Geräteaufstellungsplan und Systemkonfiguration (Anlage I)
- Art und Umfang der erhobenen Daten (Anlage II)

- Zulässigkeit der Auswertungsverfahren (Anlage III), z. B. Dialogverfahren
- Art und Umfang der Dateien (Anlage III)
- Zugriffsberechtigung von Stellen und Personen zu Daten (Anlage IV)
- Protokollierung der Systemzugriffe
- Verknüpfung mit anderen EDV-Systemen, Programmen und Datenbeständen
- Arbeitsbedingungen am System
- Datenschutzkonzept (Anlage V)«

🔒 **Gesundheit und Soziales, 090502/14/0**

Eine Vereinbarung aus dem Bereich des öffentlichen Dienstes arbeitet mit Klassifizierungen. Dort werden die unterschiedlichen Veränderungs- und Ergänzungsmöglichkeiten in Klassen mit unterschiedlichen Verfahren und Mitbestimmungsmöglichkeiten eingeteilt.

»**Verfahren zur Erweiterung und/oder Änderung des PVPS**
Jede Änderung des PVPS – dies sind Änderungen zum Ist-Zustand des PVPS bei Abschluss dieser Dienstvereinbarung wie in den Anlagen gem. Ziff. 9 dokumentiert – wird, insoweit sie Mitbestimmungsrelevanz entfaltet, dem PR schriftlich angezeigt, sobald diese beabsichtigt ist.
Bei Eilbedürftigkeit kann im Falle des Einvernehmens zunächst eine mündliche Information erfolgen; die schriftliche Information ist nachzuholen.
Der PR wird dabei rechtzeitig und umfassend über den geplanten Ausbau und die Änderungen des PVPS informiert und zwar insbesondere im Hinblick auf Auswirkungen auf
- Arbeitsumwelt- und Gesundheitsschutz
- Beruflichen und sozialen Status (auch Qualifikation und Betreuung)
- Persönlichkeitsrechte.

Um Kosten und Zeit zu sparen, sollten diese Anträge so frühzeitig mit schriftlicher Begründung in den PR-[…] eingebracht werden, dass ihre einvernehmliche Regelung noch vor einer faktischen Nicht-Rückholbarkeit (z. B. durch bereits erfolgte Einbindung in das Produktivsystem,

Außenbindung, organisatorische, technische und personelle Maßnahmen) möglich ist.
Um einen möglichst unbürokratischen Ablauf bezüglich des Änderungsverfahrens zu gewährleisten, stimmen beide Betriebsparteien überein, dass Änderungsverfahrensklassen vereinbart werden, die notwendige Inhalte und einzuhaltende Fristen und Formen näher beschreiben:
Klasse I: Produktivsetzung von Änderungen bei fehlendem Einvernehmen vorab möglich

- Bei erforderlichen Änderungen aufgrund von *Gesetzen, Verordnungen, Tarifverträgen und Dienstvereinbarungen* ist der PR-[…] von der zuständigen Fachabteilung so rechtzeitig schriftlich zu informieren, dass ihre Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit geprüft und die konkreten Umsetzungen (z. B. in Form neuer Datenfelder, Tabellen, Dynpros, Reports etc.) beraten werden können. Die Änderung kann bei fehlender Zustimmung des PR-[…] nach Ablauf der Zustimmungsfrist gem. § 70 (2) BayPVG produktiv gesetzt werden, ist jedoch gegebenenfalls nach Durchlauf des Verfahrens gem. Ziff. 13.2 (Regelungsarbeitskreis) und 14 (Regelung bei Streitigkeiten/Konfliktverfahren) zurückzunehmen bzw. anzupassen.
- Gleiches gilt für Änderungen und Programmierungen zur *Fehlerbeseitigung sowie bei Release- und Putlevel-Wechseln des PVPS* soweit keine Änderungen gem. Ziff. 9.2 (2) und (3) umgesetzt werden.

Klasse II: Produktivsetzung ohne Einvernehmen nicht möglich. In allen anderen Fällen gilt: Eine Produktivsetzung ohne Einvernehmen (d. h. ohne ausdrückliche Zustimmung des PR bzw. bei fehlendem Einvernehmen Durchlauf des Verfahrens gem. Ziff. 13.2 und 14) kann nicht erfolgen. Dies gilt insbesondere auch für alle Fälle, in denen die Gefahr irreparabler Auswirkungen für die Mitarbeiterinnen und/oder keine faktische Rückholbarkeit geplanter Maßnahmen besteht.«

Energiedienstleister, 090502/58/2000

Bei den Release-Wechseln der verwendeten Software hat der Arbeitgeber den Betriebsrat in der Regel »nur« frühzeitig und umfassend zu informieren.
In einigen Vereinbarungen werden auch Mechanismen zur Konfliktlösung dargestellt. Die Mehrzahl davon übernimmt die gesetzlichen

Vorgaben, einzelne haben die Verfahren oder die zeitlichen Abläufe beschrieben oder sie gegenüber den gesetzlichen Vorgaben verändert. Die folgenden Beispiele zeigen die unterschiedlich gewählten Möglichkeiten zu Veränderungen des Personalinformationssystems. Das erste Beispiel beschreibt die Einrichtung der Einigungsstelle.

»Änderungen und Erweiterungen des Systems
Konfliktklausel
Kommt in den Fällen, in denen diese Vereinbarung das Einvernehmen zwischen Unternehmen und Gesamtbetriebsrat vorsieht, eine Einigung nicht zustande, so entscheidet eine gem. § 76 BetrVG zu bildende Einigungsstelle.«

🔒 **Datenverarbeitung und Softwareentwicklung, 090502/27/1998**

In diesem Fall bestimmt der Betriebsrat unter Wahrung der Frist von 25 Tagen mit.

»Über die Absicht der Speicherung neu hinzukommender Daten wird der Betriebsrat unverzüglich schriftlich informiert und hat innerhalb einer Frist von 25 Arbeitstagen mitzubestimmen. Teilt der Betriebsrat dem Arbeitgeber die Verweigerung seiner Zustimmung bzw. eine notwendige Fristverlängerung nicht innerhalb weiterer 5 Arbeitstage schriftlich unter Angabe von Gründen mit, so gilt die Zustimmung als erteilt.«

🔒 **Datenverarbeitung und Softwareentwicklung, 090502/22/0**

In diesen Fällen werden die Widerspruchsmöglichkeiten des Personalrates festgelegt.

»Beschreibung des Mitwirkungs- und Mitbestimmungsprozesses
Bei der Neueinrichtung oder Änderung von Datenfeldern, Infotypen, personenbezogenen Auswertungen und Berechtigungen bzw. des Be-

rechtigungskonzeptes sowie der Übertragung weiterer sensibler Datenfelder auf PC-Ebene ist die Zustimmung des Personalrats erforderlich. Er erhält unverzüglich vorab alle notwendigen Informationen. Nach dem Erhalt der vollständigen Informationen hat der Personalrat 10 Arbeitstage Zeit, den beabsichtigten Änderungen schriftlich zu widersprechen. Widerspricht er nicht binnen dieser Frist, gelten die Änderungen als genehmigt.
[…]
Bei allen weiteren Neueinrichtungen oder Änderungen am System (z. B. Inbetriebnahme weiterer HR-Komponenten, Einrichtung weiterer Schnittstellen zu anderen DV-Systemen usw.) ist die Zustimmung des Personalrats ebenfalls erforderlich, die im obigen Absatz beschriebene Regelung gilt jedoch nicht. Der Personalrat ist verpflichtet, auf entsprechende Anträge der […] unverzüglich und im Sinne einer konstruktiven Zusammenarbeit zu antworten.«

Kreditgewerbe, 090502/156/1998

»Fortschreibungen der Anlagen
Fortschreibungen oder Änderungen einzelner Anlagen können sowohl vom […] oder vom GPR schriftlich vorgeschlagen werden. Wenn […] oder der GPR nicht innerhalb von 14 Arbeitstagen nach Erhalt des Schreibens gegen die Änderungen oder Fortschreibungen Widerspruch einlegt, gelten die Vorschläge als vereinbart und sind in die Anlagen aufzunehmen.
Können sich GPR und Dienststelle über neue Anlagen nicht einigen, so bleiben die bisherigen Anlagen gültig. […]
Änderungen aufgrund gesetzlicher, tarif- oder arbeitsrechtlicher Vorschriften bleiben hiervon unberührt. Der […] informiert den GPR über die erforderlichen Änderungen. Bei Nichteinigung werden die Änderungen entsprechend der Vorgabe des […] eingeführt. Derartige Änderungen sind vom […] umgehend zu korrigieren, wenn Entscheidungen im Rahmen von Erörterungen, der Einigungsstelle oder eines Gerichtes belegen, dass die Auffassung des […] falsch war.«

Gesundheit und Soziales, 090502/95/2001

Nur eine Vereinbarung sah einen paritätischen Ausschuss vor. Dies mag daran liegen, dass Regelungen hierzu bereits in anderen Betriebsvereinbarungen niedergelegt sind.

»Über vorgesehene Veränderungen/Ergänzungen der einzelnen automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten wird die Leitung Arbeitsorganisation den zuständigen Betriebsrat informieren.
Sofern es sich bei den vorgesehenen Änderungen bzw. bereits laufenden Verarbeitungsvorschriften um einen mitbestimmungspflichtigen Sachverhalt handelt, erfolgt eine Behandlung in dem hierfür zu bildenden paritätischen IV-Ausschuss.«

Metallerzeugung und -bearbeitung, 090502/29/1993

Soweit ein solcher Ausschuss besteht, wäre es hilfreich, diesen auch in die Konfliktlösung bei der Einführung von Personalinformationssystemen mit einzubeziehen und ihn konkret im Vereinbarungstext zu nennen.
Die Wege zur Einflussnahme des Betriebs- oder Personalrates sind sehr unterschiedlich. Zusammenfassend gibt das folgende Beispiel die allgemeine Tendenz treffend wieder. Ohne Zustimmung des Betriebsrates dürfen weder Änderungen noch Erweiterungen ein- bzw. umgesetzt werden. Ausnahmen bestätigen diese Regel.

»**Änderungen und Erweiterungen des Systems**
Alle Änderungen (z. B. neue Infotypen, neue Reports, etc.) und Erweiterungen des Systems bedürfen des gegenseitigen Einvernehmens von Unternehmen und Betriebsrat. Ohne Einigung zwischen BR und Geschäftsleitung dürfen keine Änderungen oder Erweiterungen implementiert und eingesetzt werden. Die Anlagen werden bei allen Änderungen und Erweiterungen aktualisiert und dem Betriebsrat übergeben.«

Maschinenbau, 090502/45/2000

Die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat scheint bei der Einführung von Personalinformationssystemen zu funktionieren. In drei der uns vorliegenden Vereinbarungen ist sogar ein Initiativrecht des Betriebsrates vorgesehen. Der folgende Auszug gibt dies beispielhaft wieder.

»Macht der Gesamtbetriebsrat geltend, dass sich durch eine weitreichend veränderte Praxis im Umgang mit dem System oder durch neue Leistungsmerkmale erhebliche neue Probleme bezüglich des Schutzes der Persönlichkeitsrechte ergeben, so hat er das Recht, ergänzende Regelungen zu dieser Vereinbarung zu verlangen (Initiativrecht); über diese ist mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung zu verhandeln. Kommt in den Fällen, in denen diese Vereinbarung das Einvernehmen beider Seiten vorsieht, eine Einigung nicht zustande, so entscheidet eine gemäß § 76 Abs. 5 BetrVG zu bildende Einigungsstelle.«

🔒 **Kreditgewerbe, 090502/131/2003**

2.8 Sanktionen bei Verstößen gegen Regelungsinhalte

Einige Vereinbarungen benennen Konsequenzen für den Fall, dass die Betriebsvereinbarung nicht eingehalten wird. Im folgenden Beispiel werden bei Verstößen arbeitsrechtliche Konsequenzen angedroht.

»Im Übrigen stellen Verstöße gegen die Rahmendienstvereinbarung eine Verletzung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis dar. Sie können zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen.«

🔒 **Kreditgewerbe, 090502/21/1997**

Verstößen gegen den Datenschutz wird in weitergehenden Formulierungen nicht allein mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen begegnet. Im folgenden Beispiel wird auch die Möglichkeit einer strafrechtlichen Verfolgung einbezogen.

»Verstöße gegen den im Bundesdatenschutzgesetz geregelten Schutz personenbezogener Daten können unter den dort geregelten Voraussetzungen strafrechtlich geahndet werden.
Eine missbräuchliche Verwendung von Mitarbeiterdaten stellt unter den gesetzlich geregelten Voraussetzungen einen Eingriff in das gesetzlich geschützte Persönlichkeitsrecht dar und kann zum Schadenersatz verpflichten.«

Informationstechnikhersteller, 090502/17/1994

In den beiden vorausgegangenen Beispielen wird die potenzielle Ahndung missbräuchlicher Nutzung deutlich gemacht. Hierbei wird es den Akteuren überlassen, fallweise zu entscheiden. Ähnliche Formulierungen sind gemessen an der Gesamtzahl auch die häufigste Regelungsvariante. Anders das folgende Beispiel. Durch den verstärkenden Zusatz »konsequent« wird die Ernsthaftigkeit eines Einschreitens bei Zuwiderhandlung besonders betont.

»Datenschutz/Datenzugriff
Pflichtverstöße (missbräuchliche Verarbeitung personenbezogener Daten) werden konsequent mit arbeits- und disziplinarrechtlichen Maßnahmen verfolgt.«

Kreditgewerbe, 090502/35/1998

Die erste Maßnahme bei erkannten Verstößen ist die schnellstmögliche Unterbindung einer weiteren missbräuchlichen Nutzung. Wie weit eine solche Maßnahme reichen kann, verdeutlicht das folgende Beispiel. Hier kann im besonderen Fall der Betriebsrat die Stilllegung des gesamten Systems fordern.

»Bei einem Verstoß gegen diese Betriebsvereinbarung kann der GBR bzw. der örtliche Betriebsrat sofortige Unterlassung verlangen. Kommt die Firma dem nicht nach, ist der GBR bzw. örtliche Betriebsrat berechtigt, die sofortige Stilllegung des Systems zu verlangen. Unterlassungs- und Stilllegungsverlangen bedürfen der Schriftform.«

Baugewerbe, 090502/04/1994

Falls für einen Beschäftigten belastende Daten durch eine unzulässige Auswertung gewonnen wurden, untersagen einige Vereinbarungen die Verwendung dieser Daten. Hierzu drei Beispiele.

»Personelle Maßnahmen, die auf unzulässiger Auswertung beruhen, sind unwirksam.«

Gesundheit und Soziales, 090502/19/1989

»Alle Daten, Fakten, die unter Verstoß gegen diese Betriebsvereinbarung erlangt werden, können gegenüber den betroffenen Arbeitnehmern in keiner rechtlichen Hinsicht verwertet werden und sind von allen elektronischen, magnetischen und optischen Speichern zu löschen.«

Grosshandel (ohne Kfz), 090502/20/0

»Beweismittel, die unter Verstoß gegen die Vorschriften 1.4. dieser Betriebsvereinbarung erlangt wurden, dürfen nicht zum Nachteil des Mitarbeiters verwendet werden.«

Forschung und Entwicklung, 090502/09/1993

Einige wenige Vereinbarungen gehen auf Verstöße so genannter Dritter ein, beispielsweise im Rahmen einer Auftragsdatenverarbeitung. In der Regel gelten für die Auftragsbearbeitung die gleichen Schutzmechanis-

men und Regelungen wie für regulär beschäftigte ArbeitnehmerInnen. Im folgenden Beispiel sind als besondere Schutzmechanismen die Einbeziehung des Datenschutzbeauftragten und Vertragsstrafen vorgesehen. Die Art der Vertragsstrafe ist in der Vereinbarung nicht benannt. Möglicherweise wird sie in den Verträgen mit den externen Auftragnehmern näher bestimmt.

»**Einschränkungen der Personaldatenverarbeitung**
Eine Verarbeitung von Personaldaten durch Dritte im Wege der Auftragsdatenverarbeitung erfordert, dass Datenschutz und Datensicherheit vertraglich geregelt sind und dem Schutz der für die […] geltenden Regelungen entsprechen. Für Verstöße sind Vertragsstrafen vorzusehen. Die Auftragsdatenverarbeitung ist vor der Vergabe dem Datenschutzbeauftragten anzuzeigen.«

Öffentliche Verwaltung, 090502/105/1994

Im Zuge der Internationalisierung von Konzernen und der Vergabe von Aufträgen an externe Personaldienstleister, durchaus auch grenzüberschreitend, erhält das Datenschutzproblem bei Personalinformationssystemen noch einmal eine besondere Dimension. Dem Betriebsrat werden im folgenden Beispiel diesbezüglich sehr weitgehende Rechte eingeräumt.

»**Sicherung datenschutzrechtlicher Positionen bei grenzüberschreitender Datenverarbeitung**
Erfolgt die Verarbeitung personenbezogener Mitarbeiterdaten grenzüberschreitend und kommt es hierbei zu unzulässigen Verhaltens- und Leistungskontrollen oder zu unzulässigen Übermittlungen an Dritte, kann der Gesamtbetriebsrat verlangen, dass die betroffenen Systemteile ganz oder vorübergehend nicht weiter genutzt werden und dass auf diesem Weg keine weitere Datenübermittlung mehr erfolgt. […] wird sich in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren zu diesem Sachverhalt nicht auf wirtschaftliche Aspekte berufen. Hiervon ausgenommen sind solche Umstände, die das Unternehmen in seiner Existenz gefährden.

Kommt die […] dem Verlangen des Gesamtbetriebsrates nicht nach, steht diesem ein fristloses Sonderkündigungsrecht dieser Gesamtbetriebsvereinbarung zu. Für diesen Fall ist eine Nachwirkung ausgeschlossen. […] stellt in diesem Fall die im Datenschutzvertrag zwischen der […] und der […] vereinbarte Übertragung der gespeicherten Daten an die […] und deren Löschung im globalen System sicher (vgl. § 8 (1) des Datenschutzvertrages vom 21. 8. 2001).«

🔒 **Chemische Industrie, 090502/114/2001**

3. Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente

Im Zentrum dieses Kapitels steht die Frage: Wie haben die Akteure die betriebliche Mitbestimmung in der Praxis geregelt und umgesetzt? Und gibt es möglicherweise über die gesetzlichen Regelungen hinaus abgesprochene und schriftlich fixierte Verfahrensweisen zur Beteiligung des BR bei potenziellen Konflikten? Bei der Menge der vorliegenden Vereinbarungen werden gleiche oder ähnliche Formulierungen zu bestimmbaren Gruppen zusammengefasst. Trotz großer Vielfalt lassen sich die vorliegenden Vereinbarungen grob in verschiedene Kategorien einteilen.

Unterscheiden lässt sich zunächst einmal zwischen Vereinbarungen, bei denen die Parteien bereits Erfahrungen mit Personalinformationssystemen haben und solchen, bei denen die Akteure offenbar Neuland betreten.

Eine andere Einteilung ergibt sich über die Frage, *wie* etwas geregelt ist. In manchen Vereinbarungen wird versucht, jeden in der Zukunft denkbaren Fall der Mitbestimmung im Vorfeld detailliert zu regeln. Andere regeln die Abläufe eher prozesshaft und orientiert an den betrieblichen Arbeitsabläufen. Dabei lassen sich unterschiedliche Herangehensweisen erkennen. Es wird deutlich, dass Mitbestimmung durchaus unterschiedlich angewendet wird, wobei sich keine Mehrheit für eine der beiden Varianten ausmachen lässt.

»Weite« Formulierung	»Enge« Formulierung
Globalaussagen zu unterschiedlichen Regelungsgegenständen	Detailregelungen zu unterschiedlichen Regelungsgegenständen
Regelmäßige und/oder automatische Information des BR bei bestimmten Prozessen	Information nur auf konkrete Anforderung
Uneingeschränktes Zugangs- und Kontrollrecht	Zugangsrecht nach Abstimmung
Zugriffsrechte für alle Mitglieder des BR	Zugriffsrechte nur für eine bestimmte Anzahl an Personen des BR
BR interveniert bei Auswertungen und Listen, wenn Bedenken bestehen	Unternehmen darf nur Auswertungen vornehmen, Listen erstellen, etc., über die vorher Einvernehmen hergestellt worden ist
Freie Sachverständigenwahl	Rahmen für Sachverständige (personell und finanziell)

Gemeinsam ist fast allen Vereinbarungen der Hinweis, dass die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates durch die jeweilige Vereinbarung weder negativ berührt noch verändert werden. Dabei ist es unwichtig, ob etwas in der Vereinbarung festgehalten wurde oder nicht. Hervorgehoben wird auch in fast allen Vereinbarungen, dass über die Betriebsvereinbarung hinaus geltende Mitbestimmungsrechte erhalten bleiben, wie im folgenden Beispiel.

»Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates zu Vorgängen und Sachverhalten, die nicht in dieser Betriebsvereinbarung ausdrücklich geregelt sind, bleiben unberührt.«

Kreditgewerbe, 090502/76/2000

3.1 Einsichtnahme in technische Systeme und Daten

Zur Einsichtnahme in technische Systeme und Daten gibt es unterschiedliche Vorgehensweisen: Entweder der Betriebsrat erhält unaufgefordert alle benötigten Informationen zur Wahrnehmung seiner Aufgaben oder alle relevanten Informationen werden ihm auf sein Verlangen hin zur Verfügung gestellt. Auch Mischformen beider Verfahrensweisen sind gängige Praxis.
Vereinbarungen, die eine automatische Information des Betriebsrates vorsehen, machen meist auch Angaben, wann und in welcher Form dies zu geschehen hat. Teilweise wird unterschieden, welche Informationen der Betriebsrat regelmäßig und welche er nur auf Anforderung bekommt.

»Alle Zugriffsprotokolle werden dem GBR bzw. den örtlichen Betriebsräten ohne Aufforderung regelmäßig zu Beginn jedes Quartals oder auf Anforderung jederzeit ausgehändigt.«

Baugewerbe, 090502/04/1994

Einen anderen Weg beschreitet das folgende Beispiel. Diese Vereinbarung erlaubt zunächst generell die Erstellung von Auswertungen. Sollte der Betriebsrat Bedenken haben, so kann er diese anmelden bzw. äußern. Geschäftsführung und Betriebsrat sind dann dazu verpflichtet, eine Einigung herbeizuführen. Kommt keine Einigung zustande, wird es bzw. darf es keine weitere Verwendung dieser Auswertungen geben.

»Der GBR erhält zu Beginn jedes Quartals ohne Aufforderung eine Übersicht, welche Auswertungen bzw. Listen in dem vorangegangenen Quartal erzeugt wurden. Soweit eine Auswertung bzw. Liste erstmals erzeugt wird, erhält der GBR hierüber unverzüglich eine Mitteilung. Diese muss mindestens enthalten: beispielhaftes Muster, Sortierung und Auswahlkriterien, Empfängerkreis, allgemeine Angabe des Zwe-

ckes. Wenn der GBR begründete Bedenken in Bezug auf die Zulässigkeit einer neuen Auswertung/Liste äußert, muss eine Einigung zwischen GBR und Firma erzielt werden, bevor die Liste/Auswertung weiter verwendet oder neu erzeugt werden darf.
Unabhängig davon kann der GBR bzw. der örtliche Betriebsrat jederzeit eine aktuelle Übersicht über die erzeugten Auswertungen bzw. Listen verlangen. Er hat das Recht, die Aushändigung einzelner anonymer Listen bzw. Auswertungen zu verlangen.«

Baugewerbe, 090502/04/1994

Etwa ein Drittel der Vereinbarungen macht Aussagen dazu, wer im Betriebsrat die Informationen abfordern und Einsicht nehmen darf. Die Möglichkeiten reichen von einem bestimmten Arbeitskreis bis zur Festlegung bestimmter Personen oder Funktionen. Auch für den Betriebsrat gilt, dass es dem Grundgedanken des Datenschutzes eher entspricht, den Personenkreis derer, die Einsicht haben, eng zu begrenzen. Dies darf allerdings nicht zur Einschränkung der Rechte des Betriebsrates führen.
Unterschiedlich geregelt wird, wann ein Betriebsrat seine Kontrollrechte und damit auch seine Kontrollpflichten wahrnehmen kann. Ob jede zeitliche oder inhaltliche Eingrenzung durch den Arbeitgeber eine Einschränkung der Rechte der Interessenvertretung darstellt, kann nicht abschließend erörtert werden.
Es gibt Regelungen, die ein uneingeschränktes und jederzeitiges Zugangs- und Kontrollrecht gewähren. Andere verweisen darauf, dass der Dienstbetrieb nicht gestört oder behindert werden darf. Wiederum andere gestatten dem Betriebsrat Zutrittsrechte nur in Begleitung des EDV-Leiters. Eher selten ist die Festlegung, dass der Betriebsrat nur gemeinsam mit dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten agieren darf (Vier-Augen-Prinzip).
Etwa in der Hälfte aller vorliegenden Vereinbarungen sind unangemeldete Kontrollen vorgesehen. Bei der anderen Hälfte müssen Kontrollen vorher angemeldet und abgestimmt werden. Unterschiede bestehen außerdem darin, mit wem und wie weit im Voraus eine solche Abstimmung zu erfolgen hat. Lange Anmeldephasen engen die Kontrollrechte des Betriebsrates ein und schließen das Überraschungsmoment aus. An-

dererseits kann es nicht im Interesse des Betriebsrates sein, durch berechtigte Kontrollen den Betriebsablauf unverhältnismäßig zu stören.
Fast jede der vorliegenden Betriebsvereinbarungen gibt dem Betriebsrat das Recht, die vom System erstellten Zwangsprotokolle einzusehen. Auf welche Weise dies geschieht, ist unterschiedlich geregelt. Gut ein Drittel der Betriebsvereinbarungen räumen dem Betriebsrat einen eigenen Zugang ein. Nur wenige haben ein eigenes Terminal im Betriebsratsbüro bzw. einen eigenen Zugang über den PC des Betriebsrates. Der weitaus größte Teil sieht eine Einsichtnahme in der Personalabteilung vor, entweder im Beisein des jeweiligen Mitarbeiters bzw. Mitarbeiterin oder als eigenständigen Zugang. Selten steht dem Betriebsrat eine eigenständige Prüfsoftware zur Verfügung. In Einzelfällen wird die Systematik des Systems anhand von Testdaten überprüfbar gemacht.
In vielen Vereinbarungen ist darüber hinaus festgelegt, dass die Leiter der EDV- und der Personalabteilung dem Betriebsrat gegenüber auskunftspflichtig sind und ihnen daraus keine Nachteile erwachsen dürfen.

»Die Leiter bzw. Stellvertreter der Bereiche Orga/EDV und Personal haben die Pflicht, Fragen des Betriebsrates zur Personaldatenverarbeitung vollständig und wahrheitsgemäß zu beantworten.«

Kreditgewerbe, 090502/39/1995

Ein in vielen Vereinbarungen behandeltes Thema ist, was der Betriebsrat sehen bzw. einsehen darf. Zu dieser Frage gibt es Dutzende Rechtsstreitigkeiten, so dass hier keine abschließende Darstellung möglich ist.
Wie schon erwähnt, haben einige Betriebsvereinbarungen den Zugriff des Betriebsrates grundsätzlich auf Testdaten beschränkt. Andere erlauben dem Betriebsrat den Zugriff auf die Echtdaten der Betriebsratsmitglieder. Wiederum andere gewähren den Zugriff nur auf die Beschäftigten, die hierzu ihre schriftliche Einverständniserklärung abgegeben haben. In einer weiteren Vereinbarung wird der Echtdatenzugriff auf eine bestimmte Anzahl von Personen, deren Einwilligung vorliegen muss, begrenzt.

Alle Formen der Reglementierungen engen im Prinzip das Recht des Betriebsrates zur Kontrolle ein. Zu klären ist, wie weit ein Betriebsrat Einsicht nehmen können muss, um seinen Kontrollaufgaben gerecht zu werden, ohne dabei die Rechte der Beschäftigten zu beeinträchtigen.
In der Regel haben Betriebsräte Leserechte. Einige Betriebsvereinbarungen haben davon die Finanz- und Gesundheitsdaten der Beschäftigten ausgeschlossen. In einer Betriebsvereinbarung fand sich eine Aussage zu so genannten Skill-Daten, in die dem Betriebsrat Einsicht gewährt wurde. Skill-Daten beinhalten Angaben über Wissen und Fähigkeiten der Beschäftigten. Sie dienen in erster Linie der Personalentwicklung und Personalplanung, gehören aber, ähnlich wie Gesundheitsdaten, zum sensiblen Datenbereich. Skill-Daten werden in den vorliegenden Vereinbarungen eher selten genannt. Wahrscheinlich ist die Problematik in den Unternehmen noch wenig verbreitet bzw. bewusst.
In einigen wenigen Vereinbarungen wird das Thema Auftragsverarbeitung, d. h. eine Auslagerung/Outsourcing der Datenverarbeitung, problematisiert. Dort, wo es Gegenstand der Vereinbarung ist, wird in der Regel kein mitbestimmungsrechtlicher Unterschied zwischen externer Auftragsverarbeitung und Datenverarbeitung im Betrieb gemacht, sondern sogar ausdrücklich ausgeschlossen.
Sachverständige, die den Betriebsrat fachlich bei der Einführung eines Personalinformationssystems unterstützen, unterliegen der Verschwiegenheit und dem BDSG. Vorsorglich fordert die folgende Betriebsvereinbarung eine schriftlich abgegebene Erklärung von den beauftragten Dritten.

»Überwachungsrechte des Betriebsrats
Vom Betriebsrat beauftragte Dritte haben vor Einblicknahme eine schriftliche Erklärung abzugeben, dass sie die ihnen zur Kenntnis gelangten Daten vertraulich behandeln.«

Forschung und Entwicklung, 090502/09/1993

3.2 Zutrittsrechte zu EDV-Anlagen

Zum Themenbereich der Zutrittsrechte zu EDV-Anlagen finden sich nur einige generelle Aussagen in den vorliegenden Vereinbarungen. Um den Betriebsrat in seiner Tätigkeit nicht einzuschränken, wurde folgende Formulierung gewählt.

»Der Gesamtbetriebsrat/Betriebsrat erhält alle zur Ausübung seiner Kontrollrechte erforderlichen Informationen und Zugangsberechtigungen. Diese werden zwischen Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat einvernehmlich festgelegt.«

Maschinenbau, 090502/72/2000

Eine umfassendere Formulierung enthält das folgende Beispiel.

»Der GPR hat das Recht auf jederzeitigen Zugang zu den personaldatenverarbeitenden Systemen. Die Beschäftigten an diesen Systemen sind ihm zur Auskunft verpflichtet. Der GPR oder sein Beauftragter kann Prüfungen am System durchführen. Hierzu hat der GPR das Recht, stichprobenartig Auswertungen von Mitarbeiterdaten auf datenschutzrechtliche Bestimmungen und auf die Einhaltung dieser Dienstvereinbarung hin, zu überprüfen. Seitens der Verwaltung ist dabei durch geeignetes Fachpersonal Unterstützung zu leisten.«

Öffentliche Verwaltung, 090502/128/1998

Das Thema Zugangsberechtigung hat durch die Verarbeitung der Daten an Einzelplatzcomputern an Bedeutung verloren. Technisch betrachtet werden die Daten zwar auf einem separat zu schützenden Server gelagert, aber an Einzelarbeitsplätzen verarbeitet. Demzufolge ist es für die Betriebsräte inzwischen wichtiger geworden, den Zugang zu den Daten zu regeln als die Zugangsberechtigung zum Serverraum. Häufig wird die Zugangsberechtigung in anderen Themengebieten mitgeregelt.

3.3 Qualifizierung von Betriebsräten

Die weitestgehende Vereinbarung zur Qualifizierung von Betriebsräten lässt dem Betriebsrat alle Möglichkeiten offen, sich als Interessenvertretung und der damit verbundenen Aufgabenbereiche fortzubilden. Andere Regelungen sehen Einschränkungen durch eine Begrenzung der Schulungskosten oder der Teilnehmerzahl, aber auch thematische Begrenzungen vor.

»Es besteht zwischen den Unterzeichnern Einvernehmen darüber, dass es angesichts der Komplexität von […] HR notwendig ist, auch beim Personalrat dauerhaft Fachwissen zu gewährleisten, um das laufende System sowie mitbestimmungsrechtlich erforderliche Abstimmungsprozesse bei Releases und Weiterentwicklungen sachgerecht zu begleiten.«

Versicherungsgewerbe, 090502/146/2002

Demgegenüber sind die Betriebsräte häufig in die Herstellerschulungen, die für die Beschäftigten angeboten werden, eingebunden. Sie erhalten den gleichen Informationsstand wie die MitarbeiterInnen im Personalmanagement. Problematisch sind Regelungen, die Schulungen nur bei Bedarf oder in geeigneten Seminaren zulassen, weil dabei offen bleibt, wer bestimmt, was ein geeignetes Seminar und welcher Bedarf gerechtfertigt ist.

3.4 Informations- und Beratungsverfahren und besondere Mitbestimmungsgremien

In fast jeder der vorliegenden Betriebsvereinbarungen werden Fragen zu Informations- und Beratungsverfahren behandelt. Meistens wird ein umfassendes Mitbestimmungsrecht des Betriebs- oder Perso-

nalrates festgelegt bzw. bekräftigt. In der Regel wird versucht, die gesetzlich definierte Mitbestimmung zu konkretisieren. Es werden Verfahren beschrieben und festgelegt, wer in bestimmten Prozessen welche Rechte hat, wann die Zustimmung des Betriebsrates unabdingbar ist, wann er nur gehört werden muss und wo er ein Veto-Recht hat.

Viele Betriebsvereinbarungen haben darüber hinaus festgehalten, wie im potenziellen Fall der Uneinigkeit vorzugehen ist. In den allermeisten Fällen wird hierbei auf die Mechanismen des BetrVG verwiesen. Es liegen keine Regelungen vor, die die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates in seinen Grundzügen erweitern.

In einigen wenigen Vereinbarungen finden sich besondere Beratungsgremien, teilweise mit rein operativer Aufgabenstellung. Ebenso unterschiedlich ist auch die Einbeziehung der Interessenvertretungen. Selten gibt es Ausschüsse, wie im folgenden Beispiel.

»**Kommission**

Zur Klärung von Meinungsverschiedenheiten und Regelungsfragen aus dieser Gesamtbetriebsvereinbarung zwischen den Parteien ist die […]-Kommission zuständig.

Kommt eine Einigung in der […]-Kommission nicht zustande, dann entscheidet auf Antrag einer Partei die Einigungsstelle gem. § 76 Abs. 5 und 6 BetrVG. Der Rechtsweg wird dadurch nicht ausgeschlossen.

Vor einer einvernehmlichen Regelung oder einem rechtskräftigen Spruch unterlässt das Unternehmen strittige Maßnahmen.«

Maschinenbau, 090502/72/2000

Paritätische Ausschüsse sind in den Vereinbarungen nur in sehr wenigen Fällen berücksichtigt. Vereinbarungen neueren Datums sind eher dialogorientiert aufgebaut. Sie geben den Betriebs- und Personalräten starke Rechte. Dahinter dürfte die Einsicht stehen, dass es bei dieser empfindlichen Materie, die außerdem einem starken Mitbestimmungsrecht unterliegt, besser ist, dem Betriebsrat einen gleichberechtigten Status zuzubilligen.

In fast allen vorliegenden Betriebsvereinbarungen wird der Versuch unternommen, die gesetzlichen Vorgaben handhabbar zu machen und Begriffe wie »rechtzeitig« und »umfassend« zu konkretisieren.

3.5 Auskunftsrechte der Beschäftigten

Jede der vorliegenden Betriebsvereinbarungen befasst sich mit den Rechten der Beschäftigten. Diese erhalten entweder einmalig oder in bestimmten Zeiträumen einen Ausdruck ihrer im System gespeicherten Stammdaten. Die laufenden (monatlichen) Daten werden meist mit der monatlichen Gehaltsabrechnung bzw. mit dem jährlichen Entgeltnachweis von Sozialversicherungsinformationen mitgeteilt. Auf Verlangen können Beschäftigte einen zusätzlichen Ausdruck erhalten.
Wenige Vereinbarungen unterscheiden nach dem Status der Beschäftigtengruppe. In einem Fall werden beispielsweise Bewerber mit dem versendeten Zwischenbescheid oder Pensionäre mit ihrer ersten Rentenzahlung über die gespeicherten Daten informiert.
Ebenfalls selten ist festgelegt worden, wie mit neu eingestellten Beschäftigten zu verfahren ist. In der Regel erhalten sie bis zu einem festgesetzten Zeitpunkt einen Ausdruck ihrer Daten. Teilweise werden Daten, die an Dritte übermittelt werden, besonders kenntlich gemacht.
In den meisten Betriebsvereinbarungen ist festgeschrieben, dass der Ausdruck verschlüsselter Daten allgemein verständlich sein muss. Ebenso scheint es gängige Praxis zu sein, diesen persönlichen Ausdruck für die Beschäftigen kostenfrei zu erstellen. Unbenommen von diesen Regelungen ist das Recht auf Einsicht in die Personalakte. Eine besondere Situation ergibt sich da, wo elektronische Personalakten angelegt werden und die klassische Papierakte nicht mehr im früheren Umfange vorhanden ist.
Eine der vorliegenden Regelungen sieht vor, dass der Arbeitgeber Daten nicht löschen muss, wenn Beschäftigte die für den Nachweis der Richtigkeit dieser Daten erforderlichen Unterlagen verweigern oder nicht beschaffen.

Nur eine Betriebsvereinbarung legt fest, dass alle Beschäftigten über die Funktions- und Arbeitsweise des Personalinformationssystems zu informieren sind.
In der Regel wird das Recht der Beschäftigten hervorgehoben, bei Verstößen oder vermuteten Verstößen die entsprechenden Stellen anrufen zu können.

4. Offene Probleme

Data Warehouse und Data Mining

Unter diesen Konzepten wird eine systematische Zugangs-, Such- und Verwertungsstrategie der an unterschiedlichen Stellen im Unternehmen vorhandenen Daten verstanden (s. a. Glossar). Auch Personaldaten werden in diese Konzepte einbezogen. Zu den Themen Data Warehouse und Data Mining finden sich in den vorliegenden Vereinbarungen keine Aussagen.

Es stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, wie der Schutz von Personendaten gewährleistet werden kann. Bei der Durchsicht der vorliegenden Vereinbarungen kommt man zu dem Schluss, dass entweder eine zentrale Personaldatenhaltung in Verbindung mit Data Warehouse noch nicht sehr verbreitet ist, oder aber die Problematik möglicher Verbindungen und Verknüpfungen sowie systematischer oder individueller Auswertungen in den Vereinbarungen noch nicht berücksichtigt wurde.

Eine häufige Strategie ist es, Auswertungen von personenbeziehbaren Daten stark zu begrenzen. In kleineren Unternehmen mag dies aufgrund der Übersichtlichkeit und der wenig komplexen Strukturen effektiv und sinnvoll sein. In größeren Konzernen hilft diese Vorgehensweise nur beschränkt.

Verhältnis des Betriebs- oder Personalrates zum Datenschutzbeauftragten

Seit einem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom November 1997 ist geklärt, dass der betriebliche Datenschutzbeauftragte den Betriebsrat nicht überwachen darf. Der Betriebsrat müsse seine Aufgaben unabhängig und eigenständig wahrnehmen können. Jedoch unterliegt auch der Betriebsrat den Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes. In den Vereinbarungen wird nicht darauf eingegangen, wie die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften durch den Betriebsrat geregelt ist.

Für die sich überschneidenden Arbeitsfelder von Datenschutzbeauftragtem und Betriebs- und Personalrat kann es sinnvoll sein, die Informationsflüsse dieser Institutionen näher zu betrachten. Inwieweit innerhalb der Vereinbarungen zu Personalinformationssystemen hierzu Regelungen erfolgen, hängt von den konkreten Gegebenheiten ab. Möglicherweise ist eine EDV-Rahmenvereinbarung als Regelungsinstrument geeignet.

Verpflichtungserklärung bei Auftragsverarbeitung

Im Rahmen der Auftragsbearbeitung muss der Auftragnehmer seine Beschäftigten zum Datenschutz verpflichten. Dies wiederum muss sich der Auftraggeber bestätigen lassen. Entsprechende Regelungen werden in den Vereinbarungen jedoch nicht getroffen, obwohl in mehreren Vereinbarungen von externer Auftragsbearbeitung die Rede ist. Es könnte sein, dass dieser Punkt beim Abschluss der Vereinbarungen systematisch übersehen wurde.

Aufbewahrungs- und Löschfristen

Die Pflicht des Arbeitgebers, unzulässig gespeicherte personenbeziehbare Daten zu löschen, wird in zahlreiche Vereinbarungen aufgenommen. Was unter einer unzulässigen Speicherung zu verstehen ist, wird häufig definiert. Aufbewahrungszeiten und Löschfristen bei erstellten oder durchgeführten Auswertungen sowie aus dem System übertragenen Daten werden wesentlich seltener berücksichtigt. Da dieser Sachverhalt in der Praxis sensibel sein kann, ist bei der Abfassung von Vereinbarungen hierauf besondere Aufmerksamkeit zu legen.

Archivierte und extrahierte Daten

Archivierte und extrahierte Daten liegen selten im Blickfeld der Verhandlungsparteien. Auch Ausdrucke aus dem Personalinformationssystem fallen in diese Kategorie. Hierzu finden sich in wenigen Vereinbarungen einige knappe Verweise auf die gesetzlichen Aufbewahrungsfristen. Auch im Zusammenhang mit Löschfristen wird der Komplex der archivierten und extrahierten Daten nur selten geregelt.

Erfassungswege von Personaldaten

Einige Vereinbarungen beziehen die Betrachtung der Erfassungswege von Personaldaten mit ein. Beispielsweise kann die Zulässigkeit einer

Datenerfassung für ein Informationssystem von der ausdrücklichen Zustimmung der Beschäftigten abhängig gemacht werden. Für bestimmte IT-Systeme des Personalmanagements kann das durchaus sinnvoll sein. Vielfach bleibt die Betrachtung des Erfassungsweges von Daten im vorliegenden Bestand von Vereinbarungen jedoch ohne weitere Ausführung.

Datensicherungskonzept und Datenträgervernichtung

Obwohl der sichere Erhalt von Personaldaten kein rein technisches Problem von EDV-Abteilungen ist, findet sich nur in einer der Vereinbarungen eine Aussage zum Datensicherungskonzept im engeren Sinne. Auch die Frage der Datenträgervernichtung wäre in diesem Zusammenhang relevant.

Die Nichtbefassung mit diesen Themen kann bedeuten, dass die Datensicherung als Problemfeld nicht erkannt wurde, dass sie als selbstverständlich und daher als nicht regelungsbedürftig angesehen wird oder dass diese Aspekte in anderen Vereinbarungen des Betriebes, beispielsweise in EDV-Rahmenvereinbarungen, geregelt werden.

Qualifizierungsmethoden und -konzepte

Häufig werden Schulungen und Schulungsmanagement im Zusammenhang mit Personalinformationssystemen behandelt. In keiner Vereinbarung fanden wir Hinweise zu inhaltlichen oder methodischen Fragestellungen der vorgesehenen Schulungen. Auch hier ist es möglich, dass dieses Themengebiet in anderen Vereinbarungen geregelt ist, dann aber ohne Querverweis aus den vorliegenden Regelungen. Noch scheint die Qualitätssicherung und die Zertifizierung von besuchten Bildungsveranstaltungen ein offenes Problem zu sein.

Verweise auf EDV-Rahmenvereinbarungen

Manchmal lässt sich aus den gewählten Formulierungen ableiten, dass in den jeweiligen Unternehmen auch Vereinbarungen zu anderen, ähnlichen Themengebieten, wie z. B. der EDV-Nutzung, existieren. Sollten solche Rahmenvereinbarungen oder thematisch ähnliche Vereinbarungen vorhanden sein, diente es der klareren Orientierung und Übersichtlichkeit, wenn entsprechende Querverweise aufgenommen würden. Dies ermöglichte auch den Beschäftigten bzw. Betroffenen, einen besseren Überblick zu behalten.

Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung

Die Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung fand lediglich in einer Vereinbarung Erwähnung. Da gerade Personaldaten der leistungsgeminderten bzw. leistungsgewandelten Beschäftigten sensibel sind, ist ihre Berücksichtigung besonders wichtig. Man sollte auch bedenken, dass die Ergänzungen im SGB IX (Sozialgesetzbuch) inzwischen ein betriebliches Eingliederungsmanagement für Langzeiterkrankte verbindlich fordern. Die hierfür notwendigen Daten werden auch aus den IT-Systemen des Personalmanagements gewonnen.

Offene Systeme (Fernzugriff etc.)

Neu hinzugekommen sind in den letzten Jahren Fernzugriff und Fernwartung sowie die betriebsexterne Verarbeitung von Personaldaten im Konzern oder bei externen Dienstleistern (Auftragsverarbeitung). Beides ist in den Vereinbarungen aber noch nicht umfangreich verarbeitet. Entweder werden Personalinformationssysteme meist noch als abgeschlossene Insellösungen betrieben, oder die Datenschutzfragen bezüglich angewandter Fernbearbeitung oder externer Bearbeitung sind von den Verhandelnden noch nicht hinreichend problematisiert worden. Da bei zentraler Datenhaltung und offenen Systemen in Konzernen der Fernzugriff immer wichtiger wird, kommt es zunehmend vor, dass besonders in internationalen Konzernen Personaldaten im Ausland bearbeitet werden, wo andere Datenschutzvorschriften gelten. Probleme des Datenschutzes sollten daher in diesem Zusammenhang in Zukunft systematisch angegangen werden.

Datenverschlüsselung

Datenverschlüsselung ist als Regelungsgebiet ebenfalls neu hinzugekommen, findet aber in den vorliegenden Vereinbarungen kaum Erwähnung. Möglicherweise liegt dies daran, dass die Verschlüsselung in der Regel integraler Bestandteil der jeweiligen Personalinformationssysteme geworden ist bzw. über vor- oder nachgeschaltete eigenständige Programme erfolgt. Ihre Beachtung in den Vereinbarungen zu Personalinformationssystemen wäre jedoch sinnvoll.

5. Zusammenfassende Bewertung

Ältere Vereinbarungen stellen einen Zusammenhang her zwischen dem Einsatz von Personalinformationssystemen und deren möglichen Rationalisierungspotenzialen. Vorrangig geregelt wurden daher beispielsweise der Schutz vor dem Verlust des Arbeitsplatzes und die soziale Besitzstandswahrung. In neueren Vereinbarungen taucht dieser Zusammenhang nicht mehr in dieser Intensität auf, obwohl die Leistungsfähigkeit der Personalinformationssysteme, was die Beurteilung von Qualifikationen und die personelle Zuordnung betrieblicher Einsatzfelder betrifft, größer geworden ist.

Die Themengebiete Datensicherheit, Daten- und Persönlichkeitsschutz sowie Leistungs- und Verhaltenskontrollen waren auch in der Vergangenheit zentrale Regelungsbereiche betrieblicher Vereinbarungen zu Personalinformationssystemen. Dies setzt sich in neueren Vereinbarungen fort. Die vom Betriebsverfassungsgesetz besonders herausgestellte Regelungsnotwendigkeit der Leistungs- und Verhaltenskontrolle durch technische Systeme aufzugreifen, gehört zu den zentralen Aufgaben des Betriebsrates.

Ein wichtiger Unterschied zwischen älteren und neueren Vereinbarungen zeigt sich im Allgemeinheitsgrad der Regelungen. Zwar findet sich noch relativ häufig die in den 80er Jahren übliche Vorgehensweise, umfangreiche Listen erlaubter Daten, Auswertungen und Zugriffe zu erstellen und möglichst detailliert Erlaubtes und Nichterlaubtes festzuschreiben. Bei immer komplexer werdenden Systemen und Datenverarbeitungsstrukturen ist dieses Verfahren jedoch kaum noch durchzuhalten. In neueren Vereinbarungen werden daher vermehrt allgemeine Richtlinien und Rahmenregelungen formuliert, die orientierende Grundsätze beschreiben und der Interessenvertretung die Möglichkeit zu stichprobenartigen Kontrollen geben oder bei auftretenden Problemen Veto- bzw. Eingriffsrechte vorsehen.

Häufig werden Szenarien und Korridore im Sinne von »Wenn-dann-Beziehungen« formuliert. Solange man sich innerhalb dieser Vorgaben bewegt, laufen die Prozesse ohne besondere Kontrolleingriffe ab. Problemfälle entstehen erst, wenn die Bandbreite der Möglichkeiten überschritten wird. Durch dieses Vorgehen vermeiden die Betriebsparteien, dass mit jeder technischen Änderung zugleich auch eine Änderung der Betriebsvereinbarung erforderlich wird. Der Trend von Detail- zu Allgemeinregelungen ist deutlich. Immer häufiger wird versucht, generelle Vereinbarungen abzuschließen, aus denen die Regelung konkreter Einzelheiten implizit abzuleiten ist.

In einer ganzen Reihe von Vereinbarungen zu Personalinformationssystemen wird sehr deutlich auf die große, durch Gesetze vorstrukturierte Verantwortung des Arbeitgebers beim Schutz von Personendaten hingewiesen. Ebenso wird in vielen Vereinbarungen der betriebliche Datenschutzbeauftragte besonders in die Kontrollverantwortung einbezogen.

Eine wachsende Bedeutung hat die Qualifizierung im Zusammenhang mit Personalinformationssystemen gewonnen. Dies gilt sowohl für die Qualifizierung derjenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die direkt mit den Systemen befasst sind, als auch für Betriebs- und Personalräte. Während in früheren Vereinbarungen der Schwerpunkt auf der Anwendung des Systems und der unmittelbaren Arbeit mit dem Programm lag, heben die neueren Vereinbarungen hervor, dass möglichst allen Beschäftigten auch das sensible Thema des Datenschutzes nahe gebracht werden soll. Immer wieder wird die Eigenverantwortung im Umgang mit persönlichen Daten betont.

Die neueren Vereinbarungen zeigen, dass beim Einsatz von Personalinformationssystemen, wie in anderen Arbeitsbereichen auch, zunehmend die Potenziale und Ideen der Beschäftigten genutzt werden sollen. So sieht eine Reihe von Regelungen den organisierten Erfahrungsaustausch oder die Möglichkeiten von Verbesserungsvorschlägen vor. Dahinter dürfte die Erkenntnis stehen, dass die intensive Zusammenarbeit der Betroffenen für alle Seiten deutliche Vorteile bringt.

Der Einsatz von Personalinformationssystemen ist für die Interessenvertreter/innen eine komplexe, nicht immer leicht zu durchschauende Materie. Insofern liegt es nahe, dass der Betriebs- oder der Personalrat Sachverständige hinzuzieht. In den vorliegenden Vereinbarungen fin-

den sich viele unterschiedliche Formulierungen und Möglichkeiten, Sachverständige einzubinden, sowie zahlreiche Kostenregelungen.
Die Kontrolle des Einsatzes von Personalinformationssystemen durch den Betriebs- oder Personalrat geschieht meist über die Einsicht in Protokolle und eher selten durch eigenen technischen Zugang zum System. Die Kontrolle wird an der Frage ausgerichtet, wer was wann, wozu, wo und wie darf. Die Spannweite der Regelungen ist dabei sehr breit. Teilweise werden die Kontrollmöglichkeiten der Betriebs- und Personalräte eingeschränkt, beispielsweise bei Krankendaten und auf Qualifikationen und Fähigkeiten bezogenen Skill-Daten.
Bei den technischen und organisatorischen Regeln haben Begriffe wie Zutritts-, Zugriffs-, Zugangs- und Auftragskontrollen trotz fortschreitender Technisierung nicht an Bedeutung verloren. Speziell bei offenen Systemen, Netzwerken und Konzernen nimmt die Bedeutung der Kontrolle der Weitergabe von Personaldaten innerhalb von Personalinformationssystemen zu.
Fast alle Vereinbarungen versuchen die Mitbestimmungsrechte der Belegschaftsvertretung zu konkretisieren und allgemeine Begriffe aus den Gesetzen handhabbar zu machen. Gleichzeitig wird stets ausführlich auf die gesetzlichen Vorschriften verwiesen. Paritätische Ausschüsse zur Problemlösung sind in den Regelungen zu den Personalinformationssystemen eher selten anzutreffen.
Bei Verstößen gegen datenschutzrechtliche Bestimmungen wird auf gesetzliche und betriebsüblich praktizierte Verfahren wie arbeitsrechtliche Konsequenzen, Verweis auf Straftatbestände etc. verwiesen. Relativ neu ist die Aufnahme von Schadensersatzforderungen gegenüber ArbeitnehmerInnen, die Verstöße begehen.
Die untersuchten Betriebs- und Dienstvereinbarungen spiegeln zwei Haupttendenzen des Einsatzes von IT-Systemen im Personalmanagement wider: Schritt für Schritt werden alle Funktionsbereiche des Personalmanagements von IT-Anwendungen unterstützt. Zugleich weichen »Insellösungen« zunehmend integrierten Software-Paketen, die häufig auch unternehmensweit über das Personalmanagement hinaus zum Einsatz kommen.

6. Beratungs- und Gestaltungshinweise

Aus der vorgenommenen Analyse ergibt sich eine Vielzahl von Hinweisen und Anregungen zur Gestaltung betrieblicher Regelungen. Wegen der unterschiedlichen konkreten betrieblichen Bedingungen wird bewusst darauf verzichtet, eine Mustervereinbarung zu entwickeln. Stattdessen wollen wir auf Punkte hinweisen, die in die betrieblichen Überlegungen einbezogen werden können. Dieses Kapitel bietet in kompakter Form eine Übersicht der geregelten und dargestellten Aspekte. Die beiliegende CD-ROM enthält zudem zahlreiche Beispiele entlang des zusammengestellten Stichwortkataloges.

6.1 Gestaltungsraster

Ziele des Einsatzes von Personalinformationssystemen

- Effiziente Arbeitsgestaltung im Personalmanagement
- Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit
- Verbesserung der Qualität der Prozesse des Personalmanagements

Ziele der Vereinbarung

- Bezugnahme auf eine EDV-Rahmenvereinbarung oder Einzelvereinbarung
- Gültigkeit anderer betrieblicher Vereinbarungen
- Bestimmungen aus Gesetzen und Tarifverträgen
- Hervorhebung bestimmter inhaltlicher Ziele wie Datenschutz, Leistungs- und Verhaltenskontrolle oder Arbeitsplatzsicherung
- Konkretisierung der Beteiligung und Information der Betriebs- und Personalräte oder Qualifizierung

Begriffsbestimmungen

- Personenbezogene und personenbeziehbare Daten

- Auswertungen, Listen, Berichte
- Anonymisierung
- Wichtige Begriffe der eingesetzten Software
- Bezug zu Begriffen aus Gesetzen

Systemdokumentation

- Beschreibung des einzusetzenden Systems (Hardware, Software, Daten)
- Nutzung vorhandener Online-Dokumentationen
- Aktualisierung der geforderten Dokumentationen

Verwendung von personenbezogenen Daten (Missbrauchsschutz)

- Ausgestaltung der Datenerfassung
- Zweckbestimmung der Daten

Leistungs- und Verhaltenskontrolle

- Unzulässigkeit, Ausnahmeregelungen
- Verwertungsverbot
- besondere Vereinbarungen

Schnittstellen

- Fernzugriff, Fernwartung, Kommunikationswege (E-Mail), Ausdrucke
- Mobile Datenträger, mobile Datenverarbeitung
- »Home Offices«
- »Insellösungen«, Datenaustausch zwischen den Systemen
- Herunterladen von Daten auf Einzelrechner
- Externe Datenverarbeitung

Auswertungen personenbezogener und -beziehbarer Daten

- Gruppengrößen
- Ausschluss bestimmter Auswertungen
- Regelauswertungen, Einzelauswertungen, Verfahren
- Beteiligung der Betriebs- bzw. Personalräte bei bestimmten Auswertungen

Aufbewahrungsfristen und Löschung von Daten

- Aufbewahrungspflichten des Arbeitgebers gemäß gesetzlicher Vorgaben, Verordnungen, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträgen
- Löschfristen
- Berücksichtigung von Systemprotokollierungen und Schnittstellen

Zugriffsprotokollierung

- Protokollierung von Änderungen an Zugriffsberechtigungen
- Inhalte der Protokolldateien
- Zweckbindung
- Aufbewahrungs- und Löschfristen der Systemprotokolle
- Ausschluss der Leistungs- und Verhaltenskontrolle

Datenschutz

- Datenschutzgesetze, betriebliches Datenschutzkonzept, Datenschutz-Audit, Datensicherheit, Verpflichtungserklärung
- Verantwortliche für den Datenschutz im Unternehmen, betriebliche Datenschutzbeauftragte
- System-Administration, Benutzerverwaltung, Berechtigungskonzept, Zugriffsberechtigungen
- Protokollierung, Auswertung der Protokolle, Löschfristen
- Auftragsverarbeitung
- Archivierte Daten
- Datenverschlüsselung, Protokollierung
- Datensicherung, Aufbewahrungsfristen, Löschfristen

Arbeitsorganisation

- Ablaufsteuerung, Souveränität der Beschäftigten
- Verantwortlichkeiten, Hierarchien, Transparenz der Prozesse

Gestaltung von Arbeitsbedingungen/Arbeitsplatzergonomie

- Bildschirmarbeitsverordnung, Arbeitsschutzgesetze, Benutzerfreundlichkeit, Arbeitsplatzgestaltung, Hardware-Ergonomie, Software-Ergonomie
- Gesundheitsuntersuchungen, Augenuntersuchungen, Sehhilfen, Kostenübernahme, Nachuntersuchungen
- Schwerbehinderte
- Qualifizierung
- Inhalt und Methode
- Zertifizierung, Teilnahmebescheinigung

Rationalisierungsschutz/Beschäftigungssicherung

- Arbeitsplatzsicherung
- Wahrung des sozialen Besitzstandes
- Arbeitszeitgestaltung bei Systemeinführung, Mehrarbeitsausgleich

Rechte und Pflichten der Beschäftigten

- Datenschutzrechte, Transparenz, Informations- und Auskunftsrechte, Recht auf Datensperrung, Datenlöschung und Berichtigung von falschen Daten
- Arbeitsschutzrechte, Unterweisung
- Beteiligung
- Qualifizierung, Schulungskonzept, Lernziele, Zertifizierung
- Persönliche Dokumente

Rechte der Interessenvertretung

- Mitbestimmungsrechte, Beratungsrechte, Informationsrechte, Verfahren
- Rechtzeitige und umfassende Information
- Kontrolle, Sachverständige, Qualifizierung
- Besondere Gremien (Paritätischer Ausschuss), Einbindung der Schwerbehindertenvertretung
- Einsichtnahme in technische Systeme und Daten
- Zutrittsrechte zu EDV-Systemen und Personalinformationssystemen

Schlussbestimmungen

- Konfliktregelungen, Einigungsstelle
- Regelungen bei Systemerweiterungen und Aktualisierungen
- Kündigungsfrist, Nachwirkung, Inkrafttreten, Übergangsregelungen, salvatorische Klausel
- Verweise auf inhaltliche Bezüge zu anderen Vereinbarungen
- Hinweise auf abgelöste bzw. weiterhin geltende Betriebsvereinbarungen
- Verfahren bei Datenmissbrauch

6.2 Ausgangspunkte für die gestaltende Einflussnahme durch die Interessenvertretung

Besonders hervorzuheben ist, dass personenbezogene oder personenbeziehbare Daten von besonders hoher Schutzwürdigkeit sind. Entsprechend sorgfältig sollte die Vorbereitung einer Vereinbarung zu IT-Sys-

temen im Personalmanagement durchgeführt werden. Dabei sind zahlreiche Aspekte zu beachten, unternehmensspezifische Regelungsnotwendigkeiten zu identifizieren und Besonderheiten des zum Einsatz vorgesehenen IT-Systems zu berücksichtigen. Für den Betriebs- bzw. Personalrat bedeutet dies, sich nicht nur intensiv in die komplexe Materie einzuarbeiten, sondern auch zwischen den Anforderungen eines effizienten und qualitativ hochwertigen Personalmanagements an das IT-System und den berechtigten Schutzinteressen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Belegschaft abzuwägen. Bei der teilweise erheblichen Komplexität des Vorhabens kann es ratsam sein, externe Unterstützung für den Betriebs- bzw. Personalrat hinzuzuziehen.

Mit dem Abschluss einer Vereinbarung zu Personalinformationssystemen kann ein wichtiger Beitrag zur Erhöhung der Sensibilität im Umgang mit personenbezogenen oder personenbeziehbaren Daten im Betrieb geleistet werden. Wenn jedoch Schutzmaßnahmen zu überzogenem Arbeitsaufwand führen, dann besteht die Gefahr, dass sich die betriebliche Realität an der Vereinbarung vorbeientwickelt. Problematisch können Schutzmechanismen sein, die im betrieblichen Alltag nicht kontrollierbar sind oder nicht auf ihre Einhaltung überprüft werden. Der Schutz der Arbeitnehmerrechte endet auch hier nicht mit dem Abschluss einer Vereinbarung.

Unternehmen neigen dazu, die Verantwortung für die Einhaltung von Sicherheitsbestimmungen auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu übertragen. Aufgabe der betrieblichen Interessenvertretung ist es dann, diesem Bestreben entschieden entgegenzuwirken.

Zu bedenken ist auch die rasche technische Entwicklung der IT-Systeme. Zunächst als sinnvoll erachtete Schutzmechanismen könnten sich vor diesem Hintergrund als äußerst arbeitsintensiv und kaum praxistauglich erweisen. Hier ist vorausschauendes Denken gefragt.

6.3 Wesentliche rechtliche Grundlagen

Die Einführung von IT-Systemen des Personalmanagements unterliegt, wie die Einführung von IT-Systemen im Allgemeinen, der Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz und den Personalvertretungsgesetzen. § 87 (1) Nr. 6 BetrVG ist der wichtigste Bezugspunkt für die Begründung von Mitbestimmungsrechten.

Die Ausprägung des IT-Systems im Personalmanagement unterliegt häufig aufgrund weiterer Tatbestände der zwingenden Mitbestimmung. So ist ein IT-System für die Abbildung eines flexiblen Arbeitszeitsystems (Zeiterfassung und Zeitmanagement) auch gem. § 87 (1) Nr. 1 und 2 BetrVG mitbestimmungspflichtig.

Ein weiterer Ansatzpunkt kann § 83 BetrVG sein, der die Einsicht in die Personalakte behandelt. Ein zentrales Anliegen ist die Möglichkeit der Einsichtnahme in vom Arbeitgeber gespeicherte Daten zur eigenen Person.

Der Schutz der Beschäftigten gründet sich neben diesen Mitbestimmungsgesetzen auf die aus dem Grundgesetz (GG) abgeleitete informationelle Selbstbestimmung (gemäß Art. 2 (1) in Verbindung mit Art. 1 (2) GG) sowie auf das Bundesdatenschutzgesetz, die Landesdatenschutzgesetze, das Arbeitsschutzgesetz und die Bildschirmarbeitsplatzverordnung.

Die Einhaltung der einschlägigen Regelwerke fällt ihrerseits wiederum gem. § 80 (1) BetrVG in den Aufgabenbereich des Betriebsrates. Zur Erfüllung dieser Aufgaben hat der Arbeitgeber entsprechend § 80 (2) und (3) BetrVG den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten, benötigte Unterlagen verfügbar zu machen und geeignete Ansprechpartner für Auskünfte bereitzustellen.

Die thematische Überschneidung der Aufgaben von Betriebs- bzw. Personalrat und dem Datenschutzbeauftragten gem. BDSG macht es zudem interessant, zu sehen, inwieweit hier ein Mitbestimmungsrecht bei der Besetzung dieser Position gegeben ist. Allerdings obliegt die Bestellung des Datenschutzbeauftragten zunächst dem Arbeitgeber allein. Das Mitbestimmungsrecht beschränkt sich nach gesetzlicher Grundlage auf die Ausübung der Rechte nach § 99 BetrVG (»Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen«).

Die Einführung von IT-Systemen bringt nicht zuletzt Qualifizierungserfordernisse mit sich. Gestützt auf die §§ 92a, 96 sowie 98 BetrVG kann der Betriebsrat auch hier mitgestalten.

7. Bestand der Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung

Grundlage der vorliegenden Auswertung sind 159 betriebliche Vereinbarungen. Der Anteil der Gesamtbetriebs- bzw. Dienstvereinbarungen oder Rahmenvereinbarungen ist dabei durchaus hoch. Der Einsatz von Personalinformationssystemen wird oft auf der übergeordneten Mitbestimmungsebene bearbeitet.

Tabelle 1: Art der Vereinbarung

Regelungsart	Anzahl absolut
Betriebsvereinbarung	51
Dienstvereinbarung	26
Entwurf zur Betriebsvereinbarung	1
Entwurf zur Dienstvereinbarung	1
Gesamtbetriebsvereinbarung	35
Gesamtdienstvereinbarung	12
Konzernbetriebsvereinbarung	13
Musterdienstvereinbarung	1
Protokollnotiz (unverbunden)	2
Rahmenbetriebsvereinbarung	2
Rahmendienstvereinbarung	4
Regelungsabrede	2
Richtlinien	1
Dienstvereinbarungen MAV (MVG)	1
Gesamtrahmendienstvereinbarung	7
Gesamt	**159**

Im Bestand befinden sich Vereinbarungen aus den Jahren 1985 bis 2003. 105 Vereinbarungen sind jünger als zehn Jahre.

Tabelle 2: Abschlussjahr

Abschlussjahr	Anzahl absolut	Abschlussjahr	Anzahl absolut
1985–1988	4	1997	13
1989	3	1998	15
1990	4	1999	10
1991	2	2000	25
1992	3	2001	14
1993	4	2002	8
1994	8	2003	2
1995	10		
1996	8	Unbekannt	26
Gesamt			**159**

Nach Branchen betrachtet, stammt die größte Zahl der Vereinbarungen aus der öffentlichen Verwaltung (17 %), gefolgt vom Kreditgewerbe (13 %) und dem Bereich Gesundheit und Soziales (9 %).

Tabelle 3: Vereinbarungen nach Branchen

Branche	Anzahl absolut
Industrie und verarbeitendes Gewerbe	42
Fahrzeughersteller (alle Typen und Zulieferer)	10
Chemische und Erdölindustrie	8
Maschinenbau	5
Informationstechnik	3
Mess-, Steuer- und Regelungstechnik	3
Metallbetriebe	3
Baugewerbe	2
Ernährungsgewerbe	2

Branche	Anzahl absolut
Papiergewerbe	2
Glas- und Keramik	1
Gummi- und Kunststoffgewerbe	1
Unterhaltungs- und Automobilelektronik/-elektrik	1
Verlags- und Druckgewerbe	1
Privatwirtschaftliche Dienstleistungen	66
Kreditgewerbe	21
Datenverarbeitung und Softwareentwicklung	8
Versicherungsgewerbe	8
Energiedienstleister	6
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	6
Grundstücks- und Wohnungswesen	4
Finanzdienstleister	3
Großhandel (ohne Kfz)	3
Telekommunikationsdienstleister	2
Verkehrsdienstleister	2
Briefdienste	1
Gastgewerbe	1
Kultur, Sport und Unterhaltung	1
Öffentlicher Bereich und Verbände	51
Öffentliche Verwaltung	27
Gesundheit und Soziales	14
Bildungs- und Forschungseinrichtung, Entwicklung	10
Gesamt	**159**

Glossar

Auftragsverarbeitung

Fernzugriff und Fernwartung sowie die betriebsexterne Verarbeitung von Personaldaten im Konzern oder bei externem Dienstleister

Ad-hoc Query (engl.: ad hoc Abfrage)

Das SAP-R3-System verwendet unterschiedliche technische Möglichkeiten zur Erstellung von Berichten. Eine Möglichkeit ist die Nutzung der so genannten InfoSet Query. Diese Technik zur Erstellung von Berichten steht in vielen Bereichen des SAP R3 zur Verfügung. Innerhalb des Moduls HR für das Personalmanagement werden bestimmte Zugriffskriterien bereits beim Aufruf des Berichtes vorgegeben. Diese spezielle Form der Erstellung einer Auswertung heißt Ad-hoc Query. Die Verwendung von Queries erfordert im Gegensatz zur Erstellung von Standardreportings keine Programmierung.

Business (Information) Warehouse (engl.: Geschäfts-Lagerhaus)

Durch einen Hersteller verwendete Bezeichnung für sein → Data Warehouse.

Customizing (engl.: kundenindividuelle Anpassung)

Unternehmen setzen häufig am Markt angebotene Softwarepakete für die Abbildung ihrer Unternehmensprozesse ein. Diese so genannte Standard-Software kann dementsprechend unternehmensspezifische Gegebenheiten nicht abschließend berücksichtigen. Daher sehen die Hersteller dieser Programme an vielen Stellen kundenspezifische Anpassungsmöglichkeiten vor. Bestimmte Parameter und Verarbeitungsregeln können dann, häufig über Customizing-Tabellen, entsprechend der spezifischen Anforderungen eingestellt werden.

Data Mining (engl.: Daten-Förderung)

Bezeichnet die durch Software unterstützte Ermittlung von zuvor unbekannten Zusammenhängen von Daten in großen Datenbanken. Solche Zusammenhänge sind z. B. Erkenntnisse über das Kaufverhalten bestimmter Kundengruppen, die aus Verkaufsdaten gewonnen werden können. Data Mining kann auch zu Erkenntnissen führen, die den Missbrauch von Datensystemen verhindern. Als Beispiel hierfür könnte das über Data Mining registrierbare unübliche Kaufverhalten eines Kreditkartenkunden gelten, z. B. beim Auftreten zahlreicher und hoher Umsätze innerhalb sehr kurzer Zeit, was ggf. auf einen Diebstahl der Kreditkarte schließen lassen könnte.

Data Warehouse (engl.: Daten-Lagerhaus)

Zentraler Bestandteil eines Data Warehouse ist eine Datenbank mit Informationen, die Entscheidungen in den unterschiedlichen Unternehmensbereichen unterstützen sollen. Zu diesem Zweck werden Geschäftsdaten aus den verschiedenen Unternehmensbereichen in spezieller Form aufbereitet und gemäß eines Gesamtkonzeptes im Data Warehouse zusammengeführt.

Der Zugriff der weiteren Analysewerkzeuge des Data Warehouse erfolgt auf den eigenen, separaten Datenbestand und nicht auf die so genannten Echtzeitdaten der Module des Systems, aus denen die Daten ursprünglich stammen.

DVD – Digital Versatile Disk (engl.: vielseitige Datenscheibe)

DVDs sind ein optisches Speichermedium mit sehr hoher Speicherkapazität. Der Aufbau der DVD ist dem der CD sehr ähnlich. Jedoch wird durch das Auftragen einer zweiten Datenträgerschicht und ggf. einer doppelseitigen Datenspeicherung ein wesentlich höheres Speichervolumen möglich. Die hohe Speicherkapazität ermöglicht die vielseitige Verwendung von DVDs auch bei sehr großen Datenmengen (z. B. bei Filmen).

Vater-Sohn-Prinzip in der Datensicherung

Bezeichnung, wenn Daten nach einer bestimmten Systematik gesichert werden. Nicht bei jeder Speicherung wird der komplette Datenbestand neu gesichert, sondern nur die im Zeitraum veränderten

Daten. Wenn z. B. einmal wöchentlich eine Komplettsicherung erfolgt, werden an den anderen Tagen nur die veränderten Daten gesichert (Vater-Sohn-Prinzip). Das Volumen der Sicherungsdateien wird reduziert und die Dauer des Sicherungsvorgangs verkürzt. Das Verfahren lässt sich unter Sicherheitsaspekten zum Großvater-Vater-Sohn-Prinzip erweitern. Dann wird der täglichen und wöchentlichen Teilsicherung z. B. eine monatliche Komplettsicherung des gesamten Datenbestandes hinzugefügt.

Workflow-Management-Systeme

Ein elektronisches System unterstützt in Arbeitsabläufen (Workflow-Prozessen) die Zusammenarbeit der Beteiligten. Dokumente und Informationen werden den Bearbeitern automatisiert bereitgestellt. Der Prozessablauf ist in vielen Fällen hinsichtlich der Bearbeitungsfolge und der verwendeten Methoden festgelegt, kann aber auch flexibel gestaltet werden.

Literatur und Internet-Adressen

Ahrens, W./Konrad-Klein, J. (2005): Datenschutz und Mitbestimmung, Leitfaden für Betriebsräte, Köln

Böker, K.-H. (2003): EDV-Rahmenvereinbarungen, Analyse und Handlungsempfehlungen, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Bund-Verlag

Ernestus, W. (2003): Konzepte der Datensicherung, in: Roßnagel, A.: Handbuch Datenschutzrecht. Die neuen Grundlagen für Wirtschaft und Verwaltung, München, S. 269ff.

Fitting, K. u.a. (2004): Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung. Handkommentar, 22. Auflage, München

Hansen, H. R. (1996): Wirtschaftsinformatik I, 7. Auflage, Stuttgart

Roßnagel, A. (2003): Handbuch Datenschutzrecht. Die neuen Grundlagen für Wirtschaft und Verwaltung, München

Simitis, S. (2003): Kommentar zum Bundesdatenschutzgesetz, 5. Auflage, Baden-Baden

Internet-Adressen

Seiten des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) mit einem Handbuch über den IT-Grundschutz und einem Leitfaden zur IT-Sicherheit. *www.bsi.de*

Informations- und Anlaufstelle für Datenschutzfragen, die von zahlreichen offiziellen Datenschutzinstitutionen getragen wird. *www.datenschutz.de*

EU-geförderte Seite mit vielen Hinweisen zu Überwachung am Arbeitsplatz und Neuen Technologien. *www.forum-arbeit.de*

Sozialverträgliche Nutzung der Innovationspotenziale und Chancen von Multimedia und dem Transfer betrieblicher Lösungsmodelle. *www.multimedia-arbeitswelt.de*

Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt über das einzige bedeutsame Archiv in Deutschland mit betrieblichen Vereinbarungen, die zwischen Unternehmensleitungen und Belegschaftsvertretungen abgeschlossen wurden. Derzeit (August 2006) enthält unser Archiv etwa 8150 Vereinbarungen zu ausgewählten betrieblichen Gestaltungsfeldern. Damit verfügen wir über eine breite Materialgrundlage, die Aussagen zu Trends betrieblicher Gestaltungspolitik und zu industriellen Beziehungen in deutschen Betrieben ermöglicht.

Regelmäßig werten wir betriebliche Vereinbarungen zu einzelnen Gebieten aus. Leitende Fragen dieser Analysen sind: Wie sind die wichtigsten Punkte in einem Gestaltungsfeld geregelt? Wie ändern sich Prozeduren und Instrumente der Mitbestimmung? Welche Anregungen geben die Vereinbarungen für die Praxis? Existieren ungelöste Probleme?

Bei Auswertungen und Zitaten aus Vereinbarungen wird streng auf Anonymität geachtet. Die Code-Nummer am Ende eines Zitats bezeichnet den Standort der Vereinbarung in unserem Archiv und das Jahr des Abschlusses. Zum Text der Vereinbarungen haben nur die Mitarbeiterinnen des Archivs und AutorInnen der Auswertungen Zugang.

Zusätzlich zu diesen Auswertungen werden vielfältige, anonymisierte Auszüge aus den Vereinbarungen auf der beiliegenden CD-ROM und der Online-Datenbank der Hans-Böckler-Stiftung zusammengestellt. Unser Ziel ist es, einen anschaulichen Eindruck zu den Regelungen zu geben und Hinweise für eigene Vorgehensweisen und Formulierungen anzuregen.

Darüber hinaus gehen wir in einzelnen betrieblichen Fallstudien gezielt Fragen nach, wie die abgeschlossenen Vereinbarungen umgesetzt werden und wie die getroffenen Regelungen in der Praxis wirken.

Das Internetangebot des Archivs Betriebliche Vereinbarungen ist unmittelbar zu erreichen unter *www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen*.

Anfragen und Rückmeldungen richten Sie bitte an:
Dr. Manuela Maschke
Telefon: 0211-7778-224, E-Mail: Manuela-Maschke@boeckler.de
Jutta Poesche
Telefon: 0211-7778-288, E-Mail: Jutta-Poesche@boeckler.de
Henriette Pohler
Telefon: 0211-7778-167, E-Mail: Henriette-Pohler@boeckler.de

Stichwortverzeichnis

Anonymisierung 19, 20, 106
Anonymität 36
Arbeitsgestaltung 105
Arbeitsprozess 37
Arbeitszeit 69, 73
Arbeitszeitsystem 110
Archivierung 42, 43
Aufbewahrungsfristen 5, 42, 43, 99, 106, 107
Auftragsdatenverarbeitung 32, 33, 60, 84, 85
Auswertung 19, 20, 21, 22, 29, 34, 35, 36, 37, 38, 84, 89, 107, 112, 115

Benutzerfreundlichkeit 107
Beratungsverfahren 6, 94
Beteiligung 29, 68, 87, 105, 106, 108
Bildschirmarbeitsverordnung 107

Data Mining 98, 116
Data Warehouse 98, 115, 116
Datenerfassung 5, 27, 31, 100, 106
Datenexport 5, 30
Datenimport 5, 30
Datenlöschung 5, 42, 108
Datenschutz 9, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 52, 53, 61, 63, 70, 83, 85, 98, 99, 103, 105, 107, 118
Datenschutzbeauftragte 45, 46, 47, 49, 63, 98, 103, 107
Datenschutzgesetz 47, 49
Datenschutzkonzept 5, 25, 53, 77, 107
Datensicherheit 5, 7, 45, 46, 48, 54, 71, 85, 102, 107
Datensicherung 44, 100, 107, 116, 118
Datenträger 43, 55, 62, 106
Datenträgervernichtung 49, 100
Datenverschlüsselung 6, 66, 67, 101, 107

Einigungsstelle 76, 79, 80, 82, 95, 108
Einsichtnahme 6, 12, 42, 44, 89, 91, 108, 110
E-Mail 34, 106
Ergonomie 17, 70, 107
Extrahierte Daten 99

Fernwartung 6, 32, 65, 66, 67, 101, 106, 115
Fernzugriff 101, 106, 115

Gehaltsabrechnung 26, 43, 96
Geltungsbereich 21, 48
Gesundheitsschutz 77

Hardware 22, 23, 24, 55, 75, 106, 107

Kryptographie 6, 66

Leistungskontrolle 28, 29
Löschfristen 49, 99, 106, 107

Mitbestimmungsrecht 94, 95, 110

Nachwirkung 86, 108
Netzwerk 24

Personalabrechnung 11
Personaldaten 12, 16, 19, 20, 21, 24, 29, 30, 34, 37, 38, 43, 44, 49, 51, 57, 63, 64, 67, 85, 98, 99, 100, 101, 104, 115
Personalstammdaten 11, 31
Positivliste 28
Programm 26, 32, 55, 103
Protokollierung 34, 41, 42, 44, 58, 59, 67, 77, 107

Qualifizierung 6, 13, 17, 68, 69, 74, 94, 103, 105, 107, 108
Query 9, 36, 37, 42, 115

Rationalisierungsschutz 13, 18, 107
Reports 78, 81

Schnittstellen 5, 18, 24, 25, 30, 31, 32, 80, 106
Schulung 69, 70, 72, 73
Schwerbehindertenvertretung 101, 108
Software 14, 23, 25, 55, 66, 68, 73, 74, 75, 78, 104, 106, 107, 115, 116
Stammdaten 26, 31, 96
Systemdokumentation 5, 21, 22, 25, 106

Transparenz 11, 28, 36, 53, 107, 108

Vergütungsabrechnung 15
Verhaltenskontrolle 12, 13, 29, 30, 34, 102, 105, 106, 107
Verpflichtungserklärung 62, 63, 99, 107
Verschlüsselung 101
Verwertungsverbot 106

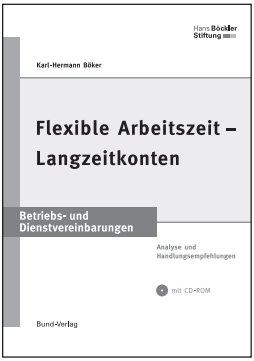
Workflow 11, 55, 117

Zugriffskontrolle 32, 52, 54, 56, 57, 65
Zutrittsrechte 6, 90, 93, 108
Zweckbindung 28, 35, 44, 50, 61, 107

Bücher und Buchreihen | Hans-Böckler-Stiftung

Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen verfügt im Herbst 2006 über 10.000 Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu ausgewählten betrieblichen Gestaltungsfeldern. Es bildet somit eine breite Grundlage, die Aussagen zu Trends betrieblicher Gestaltungspolitik und zu industriellen Beziehungen in unseren Betrieben ermöglicht. **Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen** ist die einzige Einrichtung in Deutschland, die sich diesem Themenkomplex stellt. Betriebliche Vereinbarungen gewinnen zunehmend an Bedeutung. **Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen** macht Trends betrieblicher Regelungen transparent und gibt Hinweise für die betriebliche Gestaltung.



Arbeitszeit

NEU

Karl Hermannn Böker

Flexible Arbeitszeit – Langzeitkonten

ISBN 10: 3-7663-3731-9 · ISBN 13: 978-3-7663-3731-3
2006, 80 Seiten, kartoniert 9,90 €
mit CD-ROM

Arbeitszeiten werden seit Jahren flexibilisiert, starre Arbeitszeitmuster verlieren an Bedeutung; die Zeit wird inzwischen auf Konten gebucht. Spezielle Ausprägungen solcher Konten sind Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten. Das besondere dieser Konten: sie können hohe Zeitguthaben aufweisen, sehr lange oder keine Ausgleichszeiträume haben, sie können keinen Negativsaldo bekommen. Beschäftigten ermöglicht dieses Instrument längere Arbeitsunterbrechungen zum Beispiel für Weiterbildungsmaßnahmen oder auch einen vorgezogenen Ausstieg aus dem Berufsleben. Unternehmen nutzen Langzeitkonten vor allem, um längere Phasen niedriger Auslastung zu überbrücken.

Zwar werden Arbeitszeiten seit längerer Zeit flexibilisiert, Langzeitkonten sind jedoch ein relativ junges Thema für die betrieblichen Akteure. In der Auswertung deuten mehrere Pilotregelungen mit zeitlicher Begrenzung darauf hin, dass die Parteien weitgehend unbekannte Wege beschreiten. Auch zeigt sich, dass die betrieblichen Verhandlungspartner ihre Gestaltungsspielräume in sehr unterschiedlichem Maße nutzen.

Bücher und Buchreihen | Hans-Böckler-Stiftung

Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Fallstudien

NEU

Robert Kecskes

Integration und partnerschaftliches Verhalten

ISBN 10: 3-7663-3728-9 · ISBN 13: 978-3-7663-3728-3
2006, 80 Seiten, kartoniert 9,90 €

Die Studie widmet sich der Praxis in acht Unternehmen und Verwaltungen, die Regelungen gegen Diskriminierung, zur Verbesserung der Chancengleichheit, zur interkulturellen Sensibilisierung und zum Umgang mit Beschwerden haben. Grundlage ihrer Aktivitäten sind die arbeits- und sozialrechtliche Gleichstellung und der gesetzliche Auftrag an Betriebs- und Personalräte.

Die Fragen waren: Wie werden die Vereinbarungen umgesetzt? Wie werden sie mit Leben gefüllt? Sind die ausgehandelten Regelungen praxistauglich?

Ergebnisse: Es gibt Vereinbarungen, die konkret Aktivitäten gegen Fremdenfeindlichkeit thematisieren und andere, die eher breit angelegtes partnerschaftliches Verhalten in den Vordergrund stellen. Generell sind diese Betriebsvereinbarungen von großer Bedeutung, weil sie verbindlich festlegen, wie Chancengleichheit gestärkt und wie mit auftretender Diskriminierung umgegangen werden kann. Betont wird, dass diese Regelungen wirksame Instrumente zum vorbeugenden und lösenden Konfliktmanagement sind. Durchgehend stehen präventive Ziele im Vordergrund: Belästigung und Diskriminierung soll vermieden werden.

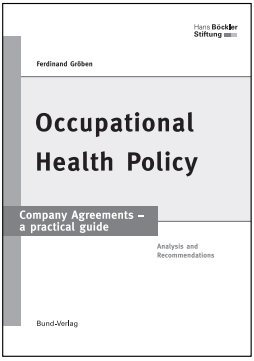
Besuchen Sie uns im Internet:
www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen oder
www.betriebsvereinbarung.de

Bücher und Buchreihen | Hans-Böckler-Stiftung

Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen

– englischsprachige Fassungen –

Gesundheits- und Arbeitsschutz



NEU

Ferdinand Gröben
Occupational Health Policy
ISBN 10: 3-7663-3753-X · ISBN 13: 978-3-7663-3753-5
2006, ca. 96 Seiten, kartoniert 9,90 €
Analysiert wird, wie Betriebe und Verwaltungen mit dem Thema Gesundheit umgehen. Es wird der Frage nachgegangen, wie mit Betriebs- und Dienstvereinbarungen die Chance für eine erfolgreiche betriebliche Gesundheitspolitik erhöht werden kann. Die Auswertungen zeigen Fortschritte innerhalb der zurückliegenden 20 Jahre auf.

Mitbestimmung

Hellmut Gohde
European Works Councils
ISBN 3-7663-3724-6, 2005, 98 Seiten, kartoniert 9,90 €
Die Analyse zeigt: Häufig prägt die vorherrschende Kultur der Arbeitsbeziehungen in den Herkunftsländern die Vereinbarung. Themenbereiche werden freiwillig aufgenommen, die weder von der Europäischen Richtlinie noch von deren nationalen Umsetzungsgesetzen eindeutig verlangt werden. Zu Unterrichtung und Anhörung gehen die Regelungen aber nur selten über den begrenzten rechtlichen Rahmen hinaus.

Hans-Böckler-Stiftung
Employment, working conditions and company organisation
ISBN 3-935145-12-6, 2000, 48 Seiten, kartoniert 8,18 €
Die Sicherung von Beschäftigung, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Wandel der Unternehmensorganisation sind wichtige Themen für die betrieblichen Arbeitnehmervertretungen in allen europäischen Ländern.

Kompetenz verbindet

Heinz-Josef Eichhorn / Helmut Hickler

Handbuch Betriebsvereinbarungen

Mit zahlreichen Mustervereinbarungen
2006. 500 Seiten, gebunden

Immer häufiger gestalten Betriebsvereinbarungen nicht nur die klassischen betrieblichen und betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen. Auch die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und Fragen zum sozialverträglichen Übergang in den Ruhestand sind aktuelle Themen. Eine ganz neue Dimension nehmen Betriebsvereinbarungen über Internet, Intranet, Telefon, Handy und E-Mail-Anwendungen ein. Für Betriebsräte ist das keine leichte Aufgabe, denn die zu regelnden Sachverhalte und die rechtlichen Rahmenbedingungen werden immer komplizierter. Das Handbuch, verfasst von ausgewiesenen Kennern der Materie, bietet eine praxisgerechte und verlässliche Arbeitshilfe.

Die Neuauflage des erfolgreichen Nachschlagewerkes umfasst die aktuelle höchstrichterliche Rechtsprechung. Der Erläuterungsteil enthält zusätzliche Muster-Betriebsvereinbarungen zu aktuellen Themen wie etwa E-Learning. Mit Hilfe der beigefügten CD kann man die Muster-Betriebsvereinbarungen einfach bearbeiten.

Zu beziehen über jede gut sortierte Fachbuchhandlung oder
direkt beim Verlag unter E-Mail: kontakt@bund-verlag.de

Bund-Verlag