

Umgang mit Bordcomputern, Ortungssystemen und Smartphones

Dr. Manuel Kiper

Hans **Böckler**
Stiftung 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Umgang mit Bordcomputern, Ortungssystemen und Smartphones

Dr. Manuel Kiper

Manuel Kiper ist promovierter Naturwissenschaftler und bei BTQ Niedersachsen als Technik- und Arbeitsschutzberater tätig.

Copyright 2011 by Hans-Böckler-Stiftung

Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf

Kontakt: 0211/7778-167, betriebsvereinbarung@boeckler.de

Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Online-Publikation, download unter:

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

ISSN: 1869-3032

Alle Rechte vorbehalten. Die Reproduktion für Bildungszwecke und nicht kommerzielle Nutzung ist gestattet, vorbehaltlich einer namentlichen Nennung der Quelle.

Archiv Betriebliche Vereinbarungen

➤ www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Umgang mit Bordcomputern, Ortungssystemen und Smartphones

Dr. Manuel Kiper

Stand: Januar 2011

Inhalt

Vorwort	4
Zusammenfassung	5
Abkürzungsverzeichnis	5
1 Rahmenbedingungen	6
2 Regelungsinhalte	7
3 Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente	18
4 Zusammenfassende Bewertung und offene Probleme. .	22
5 Beratungs- und Gestaltungshinweise	23
6 Rechtliche Grundlagen.	26
7 Bestand der Vereinbarungen.	27
Literatur- und Internethinweise.	28
Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung	29

Vorwort

Für die Analyse wurden 12 betriebliche Vereinbarungen der Jahre 1996 bis 2010 ausgewertet. Es wird gezeigt, welche Regelungstrends zum Umgang mit Bordcomputern und anderen elektronischen Geräten für den mobilen Einsatz bestehen und wie die betrieblichen Akteure das Thema aufgreifen.

Die Auswertung verfolgt dabei nicht das Ziel, Regelungen zu bewerten, die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen, Hinweise und Anregungen für die Gestaltung eigener Vereinbarungen zu geben.

Weitere Hinweise und Informationen zu unseren Auswertungen finden Sie im Internet unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

Wir wünschen eine anregende Lektüre!

Dr. Manuela Maschke

Zusammenfassung

Immer mehr Beschäftigte in Handel und Logistikunternehmen im Außendienst oder z. B. in der Pflege auch im Innendienst werden über Funkortungssysteme an ihrem Aufenthaltsort lokalisiert. Viele Mitarbeiter in Servicefunktionen werden zusätzlich über Bordcomputer und Smartphones steuer- und überwachbar. Die beweglichen Minicomputer unterliegen definitiv nicht den Bestimmungen der BildscharbV. Mitarbeiter gelten auch definitiv nicht als Beschäftigte im Sinne der BildscharbV. Sie fallen erklärtermaßen somit nicht unter die Schutzbestimmungen dieser gesetzlichen Regelung.

Selbst der Gesetzgeber sieht inzwischen Handlungsbedarf, um Ortungssysteme im Arbeitsleben unter Gesichtspunkten des Arbeitnehmerdatenschutzes zu regulieren. Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) sieht Handlungsbedarf hinsichtlich der Ausweitung des Geltungsbereiches der BildscharbV auf die neuen Minicomputer im Arbeitsleben. Zur Gestaltung von und Arbeit an Bordcomputern haben jüngst Unfallversicherungsträger Richtlinien vorgelegt (BGI/GUV-I 8696).

Umso wichtiger ist die umfassende Regulierung dieser neuen Minicomputer im Arbeitsleben durch Betriebs- und Dienstvereinbarungen. In dieser Auswertung werden 13 Vereinbarungen unterschiedlicher Art ausgewertet. Die Arbeit mit Minicomputern muss nicht nur unter ergonomischen Gesichtspunkten gestaltet werden. Die ständige Kontrolle bzw. potentielle Kontrollier- und Fernsteuerbarkeit durch Minicomputer mit Ortung müssen auch unter Gesichtspunkten des Persönlichkeitsschutzes reguliert werden. Schulungen im Umgang mit den neuen Systemen, Rationalisierungsschutz etc. sollten und können über betriebliche Vereinbarungen austariert werden. Solche Vereinbarungen sind seitens des Betriebsrates erzwingbar.

Abkürzungsverzeichnis

BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
BildscharbV	Bildschirmarbeitsverordnung
BG	Berufsgenossenschaft
BR	Betriebsrat
BV	Betriebsvereinbarung
DGUV	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
GBR	Gesamtbetriebsrat
GL	Geschäftsleitung
KBR	Konzernbetriebsrat
NRW	Nordrhein-Westfalen
PR	Personalrat
RFID	Funketiketten (engl. Radio Frequency Identification)

1 Rahmenbedingungen

Wenigstens 17 Millionen Beschäftigte in Deutschland arbeiten an Bildschirmen, d. h. etwa jeder zweite Arbeitnehmer. Zusätzlich zu diesen Bildschirmarbeitsplätzen werden immer mehr Arbeitskräfte mit mobilen Minicomputern und internetfähigen Handys (Smartphones etc.), ganze Fahrzeugflotten von Logistikunternehmen mit Bordcomputern ausgerüstet.

Über GPS-Ortung der Fahrzeuge und Funkmeldung der Bordcomputer werden Standort-, Bedienungs- und Verbrauchsdaten seitens der disponierenden Unternehmen zentral abrufbar, ganze Flotten steuerbar. Ähnliches vollzieht sich in anderen Dienstleistungsbranchen, z. B. in der Pflege, bei Versorgern und Ordnungsdiensten. Die logistische Steuerung des Personals wird zum Teil durch Funkzellenortung und Auftragsvergabe per Handy abgewickelt. Immer mehr Außendienstmitarbeiter übermitteln Standortdaten sowie abgelesene und vermessene Daten, erledigte Aufgaben etc. an zentrale Disponenten. Als besonderer Service kann zusätzlich auch Kunden der internetbasierte Zugriff auf solche Daten eröffnet werden. Auf diese Weise können sie z. B. die richtige Kühltemperatur und die Just-in-time-Anlieferung bestellter Waren kontrollieren.

Eine weitere Vertiefung dieser logistischen Kontrolle und Steuerung von mobilem Personal, Flotten und Warenströmen ermöglicht die Einführung von Funketiketten (RFID), die sich in Bibliotheken, in der Containerlokalisierung, in der Bekleidungsbranche, in der Tierhaltung und in anderen Bereichen bereits durchsetzt. Durch die Miniaturisierung werden Waren- und Personenverbleib unauffällig kontrollierbar und steuerbar. Das digitale Fahrzeug- und Gerätemanagement dient zusätzlich der Diebstahlsicherung.

Von Betriebs- wie Personalräten erfordern die durchsichtigen Waren-, Fahrzeug- und Personeneinsatzströme, sich schützend vor die Belegschaften zu stellen. Hierbei geht es nicht um Technikblockade. Vielmehr gilt es, in der neuen Rationalisierungswelle Existenzsicherung, ausreichenden Persönlichkeitsschutz und ergonomische Gestaltung durchzusetzen. Insbesondere die ergonomische Gestaltung ist regelungsbedürftig, da die Bildschirmarbeitsverordnung ausdrücklich nicht für ortsbewegliche Computer gilt (Kohn/Stamm 2009). Die betriebliche Gestaltung anhand von Betriebsvereinbarungen kann den notwendigen Gesundheitsschutz der Beschäftigten absichern. Sie ist zudem nötig, um den permanenten Kontrolldruck und die drohende Verdichtung der Arbeit abzumildern.

2 Regelungsinhalte

Im Folgenden werden Regelungen aus abgeschlossenen Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu den in Kap. 1 beschriebenen Themen vorgestellt. Aus rechtlichen Gründen müssen Betriebs- und Dienstvereinbarungen gewisse Formalitäten einhalten. Daher ist es nötig, den Geltungsbereich und die Ziele zu benennen.

2.1 Geltungsbereich

Der Geltungsbereich wird persönlich, sachlich und räumlich definiert. Üblicherweise findet sich die nachfolgende Formulierung.

„Diese Gesamtbetriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer [...].“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ), 090800/12/2004

2.2 Ziele

Es bietet sich an, im Rahmen der Ziele einerseits die neuen Arbeitsabläufe und logistischen Einsatzmöglichkeiten zu benennen, die mit den Bord- und Handcomputern inklusive Ortung geplant sind, sowie die Nutzung der neuen Technik zu begrenzen. Andererseits wird bereits in der Zielsetzung einzelner Vereinbarungen deutlich, dass neben den zulässigen logistischen Vereinfachungen andere Effekte wie Leistungsverdichtung oder Verhaltenskontrolle eingegrenzt werden sollen. Nachstehend wird die logistische Nutzung knapp begrenzt.

„Eine Ortung mittels GPS bzw. Mobiltelefon darf ausschließlich zur Auftragsabwicklung bzw. Einsatzplanung in der jeweiligen Einrichtung vorgenommen werden.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 090202/131/2009

Ausführlicher wird die Begrenzung der neuen Technik in folgender Formulierung beschrieben.

„Die Einführung von Bordcomputern und integrierter Logistiksoftware [...] in Verbindung mit dem Navigationssystem GPS dient [...] für folgende Zwecke: Optimierung von

- Allgemeiner Transportsicherheit
- Disposition und Auftragsverwaltung,
- Kommunikation mit den Fahrzeugen und Flottensteuerung,
- Fahrtroutenplanung,
- Kommunikation zwischen Disposition und Servicetechnikern,
- Kommunikation zwischen Kunden und Fahrzeugen
- Erfüllung von Kundenwünschen
- der Überprüfung der Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen für das LKW-Fahrpersonal, insbesondere die einschlägigen Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes und der Straßenverkehrsordnung in Verbindung mit den EU-Richtlinien und nationalen Bestimmungen und Normen in ihrer jeweils gültigen Fassung [...].“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ), 091000/10/2009

Nachstehend wird bereits in der Zielsetzung eine zusätzlich mögliche Kontrolle eingeschränkt.

„Geschäftsleitung und Betriebsrat stimmen überein, dass der effiziente Einsatz der im Unternehmen in großer Anzahl beschäftigten Außendienstmitarbeiter (Monteure, Vertreter, Servicepersonal, Kundenberater) nur möglich ist, wenn die Unternehmenszentrale Kundenanfragen, Kundenwünsche, Kundenanforderungen usw. schnellstens

bedienen bzw. erfüllen kann. Eine optimale Bedienung der Kunden hängt wesentlich von der Möglichkeit der kurzfristigen Steuerung des Außendienstes ab; hierfür ist Voraussetzung, dass der Standort des Außendienstmitarbeiters laufend und unmittelbar bekannt ist und der Außendienstmitarbeiter jederzeit erreichbar ist. Obwohl über ein ‚GPS-gestütztes‘ Satelliten-Ortungssystem das Verhalten der damit ausgerüsteten Arbeitnehmer kontrolliert werden kann, soll es doch in erster Linie die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens erhöhen und so den Zweck ‚Beschäftigungssicherung‘ i. S. von Erhaltung der Arbeitsplätze möglich machen.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 090203/38/0

2.3 Datenschutz/Zugriff auf Logistikdaten im Unternehmen

Der Zugriff auf die logistischen Daten mittels GPS, Funknetz oder RFID stellt für Unternehmen ein enormes Rationalisierungs- und Einsparpotential dar. Die Fülle der anfallenden Bewegungsdaten von Menschen und Waren auszuwerten, kann sowohl kurz- als auch langfristig von Interesse sein: z. B. unter Gesichtspunkten der Einsatzoptimierung, der Bestandskontrolle sowie hinsichtlich Verhaltens- und Leistungskontrollen. Damit kommt dem Datenschutz eine zentrale Bedeutung zu: Datensparsamkeit, Zweckbindung und notwendiger Persönlichkeitsschutz sollen angesichts schrankenloser Kontrollen gewahrt werden. Daher werden Auswertungen mittels ihrer Zulässigkeit bzw. ihrer Verfügbarkeit eingeschränkt. Mitunter werden Zugriffe Dritter knapp ausgeschlossen.

„Die mittels der Ortung gewonnenen Daten werden sicher vor Fälschungen oder Zugriffen Dritter gespeichert.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 090202/131/2009

Andernfalls wird der Zugriff an eine Berechtigung geknüpft.

„Die im Zusammenhang mit der Aufgabenerfüllung gespeicherten persönlichen Daten der Beschäftigten dürfen nur den vom Abteilungsleiter berechtigten Mitarbeitern zugänglich gemacht werden.“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 090203/21/0

Laut folgender Vereinbarung wird die Datenauswertung extrem eng gefasst. Weitere Auswertungen hängen vom Einvernehmen mit der Interessenvertretung ab.

„Auswertungen der Uhrzeitdaten erfolgen nur [...] zum Zwecke der Terminankündigung. Sonstige Auswertungen können nur im Einvernehmen [...] erfolgen (Aufrufberechtigung!).“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 090203/21/0

Auch die Zweckbestimmung der Datenauswertung ist bisweilen begrenzt.

„Die GPS-Ortung wird ausschließlich zur Standortbestimmung am Schacht (Auftragsbeginn) genutzt. Die Position des Standortes wird zu Identifizierung des Reinigungsabschnittes benötigt. Eine weitergehende Verwendung der Daten zu anderen Zwecken erfolgt nicht.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090203/30/2007

Generell sind die Einschränkung der Datenerfassung und enge Zweckbindung bewährte Instrumente, um weitgehende Auswertungen zu unterbinden.

„Personenbezogene Daten der Mitarbeiter dürfen nur erhoben, erfasst, gespeichert, verarbeitet oder genutzt werden, wenn sie im Verzeichnisverzeichnis genannt sind und nur im Rahmen der dort jeweils genannten Zweckbestimmungen.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ), 091000/11/2009

Zwei weitere Schutzmechanismen werden in den Vereinbarungen beschrieben: Die Weitergabe der Daten wird unterbunden, Beschäftigte werden auf das Datengeheimnis nach § 5 BDSG verpflichtet.

„Für den Betrieb des Außendienststeuerungssystems [...] sind geeignete Maßnahmen zu treffen, um den Zugriff Dritter zu unterbinden. Mitarbeiter, die im Rahmen der Administrationstätigkeiten in die personenbezogenen Daten Einblick haben, dürfen diese weder weitergeben noch auswerten und müssen eine entsprechende Verpflichtungserklärung unterschreiben.“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 090203/31/2005

Angesichts einer Vielzahl von zulässigen Auswertungen und Zugriffsberechtigten werden die Details oft in Anhängen gelöst.

„Die zulässigen Auswertungen sind abschließend in Anlage 4 festgelegt. Anlage 4a enthält die Auswertungen, die jederzeit durch die Zugriffsberechtigten durchgeführt werden dürfen. Soweit Auswertungen auf Anfrage der disziplinarischen Vorgesetzten an diese weitergegeben werden können, ist dies auf den Auswertungen vermerkt. Anlage 4b enthält Auswertungen, die nur nach dem in Abs. 6 festgelegten Verfahren gemacht werden dürfen.“

🔑 UNBEKANNT, 090501/129/0

Mitunter wird die Auswertung flexibel gestaltet, indem die Anhänge einvernehmlich aktualisiert werden.

„Die Fuhrparkleitung hat für Notfälle die Möglichkeit, die aktuellen Standorte aller Fahrzeuge über den Leitstand zu ermitteln, die Tourenplanung jeweils für ihre Region. Die Notfälle werden abschließend [...] in Anlage 7a im Einvernehmen zwischen GL [Geschäftsleitung] und BR benannt, die Berechtigten werden einvernehmlich zwischen BL [Betriebsleitung] und BR benannt und in Anlage 7b aufgeführt.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ), 091000/10/2009

2.4 Verhaltens- und Leistungskontrolle

Vielfach wird einerseits die Auswertung logistischer Daten eingeschränkt und zusätzlich unterbunden bzw. begrenzt, dass die Daten zur Verhaltens- und Leistungskontrolle benutzt werden. In nachstehender Formulierung wird Verhaltens- und Leistungskontrolle nicht als Ziel formuliert, aber auch nicht ausgeschlossen.

„Das Sprechfunknetz und die aus den Gesprächen resultierenden Angaben dienen weder der Leistungsbewertung für Kraftfahrer noch der Einleitung disziplinarischer Maßnahmen.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ), 090202/1/1996

Andere Vereinbarungen schließen Verhaltens- und Leistungskontrollen kategorisch aus.

„Es werden keinerlei Verhaltens- und Leistungskontrollen der Mitarbeiter über die technisch mögliche Ortung durchgeführt.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES/090202/131/2009

Indirekt kann eine systematische Verhaltens- und Leistungskontrolle auch dadurch unterbunden werden, dass die Ortungsdaten nicht gespeichert werden dürfen.

„Eine kontinuierliche Aufzeichnung und Speicherung der Fahrzeugpositionen erfolgt nicht (auch keine Fahrtwege). Eine weitergehende Speicherung und/oder die Erhebung anderer geografischer Fahrzeugdaten erfolgt nicht und ist nicht Gegenstand des Systems.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090203/30/2007

Ortungsdaten könnten dazu genutzt werden, Fahrzeugrouten und Personeneinsatz besser auszulasten. Daher kann zusätzlich eine Leistungsverdichtung laut Vereinbarung unterbunden werden.

„Eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle sowie eine Leistungsverdichtung findet durch das eingesetzte Verfahren nicht statt.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090203/30/2007

Die Anonymisierung von Fahrzeugdaten eignet sich dazu, Fahrzeugströme und -auslastung zu optimieren, ohne eine personenbezogene Verhaltens- oder Leistungskontrolle vorzunehmen.

„Die Ergebnisse der Datenerfassung in Form von Arbeits-/Tagesberichten werden ausschließlich zu Planungszwecken verdichtet und von den Zugriffsberechtigten anonymisiert in die Betriebsdatenerfassung eingestellt.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090203/30/2007

Vereinzelt dürfen personenbezogene Daten nur im Ausnahmefall und mit Zustimmung der Interessenvertretung ausgewertet werden.

„Die Verwendung von Personaldaten aus dem RFID-Einsatz zur Leistungs- und/oder Verhaltenskontrolle ist unzulässig, sofern dies nicht im Ausnahmefall mit dem Gesamtbetriebsrat vereinbart ist.“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ), 090800/12/2004

Andere Vereinbarungen schließen die Auswertung personenbezogener Daten nicht aus, sondern binden sie grundsätzlich an die Zustimmung der Interessenvertretung.

„Zulässige betriebswirtschaftliche Auswertungen werden in einer Positivliste aufgeführt und einvernehmlich mit dem Betriebsrat festgelegt. Die Auswertungen [...] sind in der Anlage 6 zu dieser Vereinbarung aufgeführt und dokumentiert. Leistungs- und Verhaltenskontrollen finden nicht statt.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ), 091000/10/2009

Da eine Missbrauchskontrolle vielfach sinnvoll ist, bei schwerwiegenden arbeitsrechtlichen Verstößen aber nach höchstrichterlicher Rechtsprechung auch nicht durch eine anders lautende BV grundsätzlich ausgeschlossen werden kann, regeln oftmals Vereinbarungen die näheren Umstände der Kontrolle von Verhalten und Leistung.

„Eine Auswertung zum Zwecke der Leistungs- und Verhaltenskontrolle, zum Leistungsvergleich oder zur Leistungsbemessung der betroffenen Mitarbeiter ist unzulässig, es sei denn, es wird in dieser Betriebsvereinbarung erlaubt.“

🔑 BAUGEWERBE, 090501/129/0

Beschäftigte haben das Recht, die über sie gespeicherten personenbezogenen Daten einzusehen. Dies kann beispielsweise wie folgt vereinbart werden.

„Die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter können jederzeit beim zuständigen Disponenten bzw. Vorgesetzten am PC Einsicht nehmen in die von ihnen erfassten Daten. Am Ende eines Monats erhalten die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter das ausgedruckte Monatsjournal vom zuständigen Disponenten bzw. Vorgesetzten. Der vom Gesetzgeber vorgeschriebene Nachweis wird dem Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt.“

🔑 BAUGEWERBE, 090501/98/2004

Der Rechtsanspruch auf Datenkorrektur ist zwar gesetzlich bereits festgeschrieben. Er kann aber auch noch zusätzlich in der BV verankert werden:

„Für den Fall, dass das System ausfällt, oder bei fehlerhaften Buchungen, sind die Angaben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Tachographscheiben Basis für die Entgeltabrechnung (z. B. Zeiterfassung durch Selbstaufschreiben).“

🔑 BAUGEWERBE, 090501/98/2004

2.5 Missbrauchskontrolle

Betriebs- und Personalräte können sich nicht dem Wunsch von Geschäftsleitungen entziehen, im Falle von begründetem Missbrauchsverdacht Protokoll- oder Logistikdaten auszuwerten. Regelungsgegenstand ist hier grundsätzlich nicht, ob diese Daten ausgewertet werden, sondern nur wie. Im Falle ordnungs- oder strafrechtlicher Verfolgungen bieten betriebliche Vereinbarungen keinen zusätzlichen Schutz. Im Falle betriebsinterner Verfehlungen kann hingegen ein gestuftes Vorgehen Schutz gewährleisten. In folgender Vereinbarung wird zunächst die missbräuchliche Nutzung durch Dritte ausgeschlossen.

„Die Geschäftsführung gewährleistet, dass die Geräte gegen Missbrauch gesichert werden und die Kraftfahrer umfassend über die Handhabung belehrt werden.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ), 090202/1/1996

Häufig ist an Missbrauchskontrollen die Interessenvertretung beteiligt.

„Kontrollen über die Nutzung des Systems dienen der Nachvollziehbarkeit der rechtmäßigen Datenverarbeitung. Bei der Durchführung der Kontrollen ist der Personalrat zu beteiligen.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090203/30/2007

Bei begründetem Verdacht ist eine Missbrauchskontrolle stets zulässig. Vielfach wird die Interessenvertretung sofort einbezogen, um Willkür auszuschließen.

„Wenn der begründete Verdacht besteht, dass die von einem Arbeitnehmer abgerechneten von den von ihm tatsächlich erbrachten Arbeits- und Wegezeiten erheblich abweichen,

können die gewonnenen Daten zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle zusammen mit dem Betriebsrat ausgewertet werden. Eine Auswertung der Daten zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle findet nur mit vorheriger Zustimmung des Betriebsrates statt.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ), 091000/10/2009

Mitunter müssen Kontrollauswertungen der Personalvertretung rechtzeitig angekündigt werden.

„Eine Auswertung von Kundendaten, die auch Arbeitnehmerdaten enthalten können, über das Auswertungsmodul [...] ist darüber hinaus dann zulässig, wenn eine solche Auswertung vorab, mindestens jedoch eine Woche vorher, dem Betriebsrat angezeigt worden ist und dieser seine Zustimmung hierzu erteilt hat.“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 090203/31/2005

Vereinbarungsgemäß kann auch der Datenschutzbeauftragte beteiligt werden.

„Der örtliche Betriebsrat ist unverzüglich bei einem konkreten Missbrauchverdacht zu informieren, damit er seine Beteiligungsrechte wahrnehmen kann. Über Missbrauchsfälle ist der Gesamtbetriebsrat vorgangsbezogen zu informieren. Das gleiche gilt für den Datenschutzbeauftragten, wenn es sich um Verletzung von Datenschutznormen handelt.“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ), 090800/12/2004

Vielfach werden personelle Maßnahmen, die auf unrechtmäßig beschafften Informationen beruhen, weitgehend verboten.

„Personelle Maßnahmen, die auf Informationen beruhen, die unter Verstoß gegen diese Vereinbarung gewonnen wurden, sind unwirksam.“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ), 090800/12/2004

Im Falle einer Strafverfolgung bieten Betriebsvereinbarungen keinen zusätzlichen Schutz. Dennoch wird gelegentlich in Vereinbarungstexten auf solche Situationen eingegangen.

„Sonderfälle, in denen eine Überwachung des Verhaltens von Mitarbeitern aus Gründen der Strafverfolgung notwendig ist, müssen mit dem örtlichen Betriebsrat im Einzelfall gesondert vereinbart und mit ihm gemeinsam gehandhabt werden.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ), 091000/11/2009

2.6 Zugriff auf Logistikdaten durch Dritte

Im Hinblick auf verbesserte Kundenfreundlichkeit kann die Weitergabe von Standortdaten eine große Rolle spielen. Für die Beschäftigten sind hier spezielle Regelungen notwendig, die ihren Persönlichkeitsschutz auch auf die Firma des Kunden ausdehnen. Nachstehend werden beispielsweise nur anonymisierte Daten weitergegeben.

„Die Weiterverarbeitung der Daten [...] erfolgt im Geoinformationssystem in der EDV-Abteilung. [...] Eine Datenübertragung ohne Personenbezug in das Geoinformationssystem der Stadt [...] ist Bestandteil des Systems.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090203/30/2007

Mitunter dürfen bestimmte autorisierte Personen die Borddaten rechtmäßig nutzen.

„Zugriff auf den Tachographen hat/haben grundsätzlich nur der/die Fahrer. Hiervon ausgenommen ist die Verpflichtung anderer, die Daten in den in § 4 Abs. 4 definierten Intervallen auszulesen. Die Notwendigkeit des Zugriffs staatlicher Kontrollbehörden sowie der autorisierten Werkstätten bleibt von dieser Regelung unberührt.“

🔑 UNBEKANNT, 090501/129/0

Betriebsvereinbarungen können auch Auflagen hinsichtlich der Kundenbeziehungen enthalten.

„Da Kunden das Recht eingeräumt werden soll, im Rahmen von Aufträgen die Standorte einzelner Fahrzeuge in Echtzeit ermitteln zu können, wird ihnen der automatisierte Zugriff auf die Positionsdaten ausgewählter Fahrzeuge eingeräumt. Vertraglich wird mit diesen Kunden festgelegt, dass keine Verknüpfung dieser Fahrzeugpositionsdaten mit den dem Kunden bekannt werdenden personenbezogenen Daten der Fahrer zulässig sind. Vertraglich werden Kunden zur sofortigen Löschung der Positionsdaten nach Auftrags Erfüllung verpflichtet.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ), 091000/10/2009

Laut dem geplanten Arbeitnehmerdatenschutzgesetz müssen Arbeitgeber voraussichtlich die Auftragsdatenverarbeitung kontrollieren. Insofern liegt es nahe, dass die Interessenvertretung ihr Kontrollrecht bezüglich abgeschlossener Verträge bei einer Datenweitergabe wahrnimmt.

„Der Betriebsrat erhält in Hinblick auf die Kontrolle der Einhaltung (des Persönlichkeitsschutzes) Einblick in die diesbezüglichen Regelungen der Verträge mit Kunden.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ), 091000/10/2009

Notwendigerweise werden auch Dritte, die im Unternehmen tätig werden, auf die geltenden Schutzbestimmungen verpflichtet.

„Dritte, die mit der Umsetzung der RFID-Technik bei der Firma beauftragt werden, sind auf die Einhaltung dieser Gesamtbetriebsvereinbarung zu verpflichten.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 090800/13/0

2.7 Ergonomische Gestaltung der Arbeit am Bord-/Handcomputer

Die BildscharbV greift im Falle von Bord- und Handcomputern ausdrücklich nicht. Dennoch sind Arbeitgeber verpflichtet, die grundsätzlichen Bestimmungen des Arbeitsschutzes einzuhalten. Hinsichtlich Ergonomie und Gesundheitsschutz müssen sowohl der Stand der Technik als auch arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse berücksichtigt werden. Andererseits muss bei neuen Arbeitsmitteln und bei Änderung der Arbeitsorganisation durch eine Gefährdungsbeurteilung ermittelt und dokumentiert werden, welche Maßnahmen des Gesundheitsschutzes notwendig sind.

Bezüglich Bordcomputer haben die Unfallversicherungsträger Ende 2009 bereits einschlägige Informationen zur ergonomischen Gestaltung publiziert. Die neue Informationsschrift (BGI/GUV-I 8696) beschreibt auf über 50 Seiten den Stand der Technik beim „Einsatz von bordeigenen Kommunikations- und Informationssystemen mit Bildschirmen an Fahrerarbeitsplätzen“. Zukünftig werden sich Vereinbarungen sicher verstärkt an diesen Vorschlägen orientieren. Ein-

zelne Aspekte werden bereits in früher abgeschlossenen Vereinbarungen aufgegriffen: Beispielsweise wird möglichen Augenproblemen, die bei der Nutzung der Kleinstbildschirme entstehen können, vorgebeugt. Dies entspricht den Vorschriften für Bildschirmarbeitsplätze.

„Außendienstmitarbeiter, die mit dem Arbeitsmittel der mobilen Datenerfassung arbeiten müssen, sind entsprechend den Vorschriften über Bildschirmarbeitsplätze augenärztlich zu untersuchen.“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 090203/21/0

Neben den Kosten für augenärztliche Untersuchungen übernimmt der Arbeitgeber nachstehend auch die Kosten für spezielle augenärztlich verordnete Sehhilfen, die für die Arbeit mit Bordcomputer oder Smartphones notwendig sind.

„Bei Augenproblemen bei der Bedienung von Bordcomputern werden den Beschäftigten arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen nach dem G 37 der Berufsgenossenschaften angeboten. Der Arbeitgeber übernimmt die Kosten für die nach G 37 arbeitsmedizinisch verordneten Leistungen.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ), 091000/10/2009

Auch die Strahlenbelastung wird in Vereinbarungen reguliert.

„Um auszuschließen, dass die RFID Technik und Einsatzorganisation zur Belastung der Mitarbeiter führt, trägt das Unternehmen dafür Sorge, im Zusammenwirken mit dem BR/GBR/KBR, dass bei der Auswahl der Technik, Lesegeräte, Transponder usw. die Einhaltung von Strahlungsnormen gewährleistet werden und dort, wo es technisch möglich und wirtschaftlich vertretbar ist, diese zu unterschreiten sind.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG/090800/13/0

In einigen Fällen bietet sich die Fahrzeugklimatisierung als Regelungspunkt an.

„Zum Schutz der Bordcomputer vor Überhitzung und zur Erhöhung der Leistungsfähigkeit und Sicherheit der Fahrzeugführer wird gemäß BGI 7005 der DGUV (vom Juni 2007) bei der Beschaffung von Neufahrzeugen die Klimatisierung der Fahrerkabine gewährleistet.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ), 091000/10/2009

Andere Vereinbarungen regeln ergonomische Anforderungen, die an neue Technologien gestellt werden, grundsätzlicher.

„Werden ergonomische Mängel im Systemeinsatz bekannt, verpflichtet sich das Unternehmen, diese schnellstmöglich zu beheben. Hierfür gelten die einschlägigen Beteiligungsrechte des Betriebsrats und die Mitbestimmung nach § 87 (1) Pt. 7 BetrVG.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ), 091000/10/2009

Im Rahmen des ArbSchG fungiert heute die Gefährdungsbeurteilung als zentrales Element, um Gesundheitsbeeinträchtigungen bei der Arbeit abzustellen. Insofern eignet sich eine Arbeitsplatz- bzw. Tätigkeitsanalyse als Ausgangspunkt für konkrete Verbesserungsmaßnahmen.

„Die konkreten Arbeitsplatzanforderungen werden im Rahmen einer Arbeitsplatzanalyse standortbezogen festgestellt und die Umsetzung mit dem örtlichen Betriebsrat abgestimmt.“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ), 090800/12/2004

2.8 Verantwortliche Zeit- und Aufgabenplanung

Verfügen Disponenten in den Unternehmenszentralen jederzeit über Standort- und Fahrzeugdaten, können sie die Fahrer und Außendienstmitarbeiter just-in-time steuern. Dies führt zu erheblichen Unfallgefahren, wenn Aufträge während der Fahrt angenommen werden. Zudem können rigide Auftragsvorgaben Arbeitsverdichtung und Stress hervorrufen. Hier könnten entsprechende Regelungen die Arbeitssituation entschärfen: z. B. Regelungen zu breiten Zeitfenstern und zur selbstbestimmten und verkehrssicheren Annahme von Aufträgen und Weisungen. In den ausgewerteten Vereinbarungen finden sich erste Ansätze hierfür. Beispielsweise werden gesetzliche Bestimmungen als Mindeststandards anerkannt und Verschlechterungen ausdrücklich ausgeschlossen.

„Um die Interessen der betroffenen Mitarbeiter bei der Realisierung dieses Vorhabens zu wahren, werden die nachstehenden Grundsätze festgelegt: Die gesetzlichen Bestimmungen, wie z. B. EG-Richtlinien, Arbeitszeitgesetz, Sozialvorschriften für das Fahrpersonal im Straßenverkehr usw., werden bei der Einführung der o. g. Maßnahme nicht negativ beeinträchtigt.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ), 090202/1/1996

Bisweilen kann es für die Beschäftigten wichtig sein, dass die persönliche Mobilität beim flexiblen Arbeitseinsatz berücksichtigt wird.

„Zum Zwecke der Auftragsdisposition und des optimalen Einsatzes der Außendienstmitarbeiter wird manuell eine Ableserkartei geführt, in der Name, Vorname, Geburtsdatum, Wohnort, private Rufnummer, Lohn- und Vergütungsgruppe (zur Veranlassung der Ausgleichszahlung bei vorübergehender höherwertiger Tätigkeit) und die Art des verkehrsmäßigen Einsatzes (Fußgänger, öffentliches Verkehrsmittel, Fahrrad, Motorrad, Pkw) festgehalten sind.“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 090203/21/0

2.9 Personelle Auswirkungen

Angesichts des hohen Rationalisierungspotentials und der entsprechenden Arbeitsverdichtung ist es oft notwendig, Regelungen zu treffen, um den Besitzstand zu wahren und Arbeitsplätze abzusichern. Dies gilt insbesondere bei gesundheitlichen Problemen von Beschäftigten.

„Führt der Einsatz der mobilen Datenerfassung bei einem Beschäftigten nachweislich zu gesundheitlichen Unverträglichkeiten, so ist er ohne wirtschaftliche Nachteile in einem anderen Aufgabengebiet einzusetzen.“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 090203/21/0

Die Auswirkungen auf den Personalbedarf können auch allgemein thematisiert und Kündigungen ausgeschlossen werden.

„Sollten sich im Zuge der weiteren RFID-Entwicklung, Erprobung und Einführung Rationalisierungseffekte ergeben, die Auswirkung auf die Personalbesetzung haben, so ist dies mit dem Gesamtbetriebsrat rechtzeitig abzustimmen. Die unterzeichnenden Parteien sind sich darüber einig, dass es in der Erprobungsphase bis Ende 2005 keine betriebsbedingten Personalreduzierungen aus diesem Titel heraus gibt. Bei personellen Maßnahmen gelten die Bestimmungen [...] der Gesamtbetriebsvereinbarung ‚Einsatz der Informationstechnik (IV)‘ [...]. Sofern Standortregelungen gelten, ist das Günstigkeitsprinzip für die Mitarbeiter anzuwenden.“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ), 090800/12/2004

Idealerweise werden im Rahmen von Rationalisierungsmaßnahmen auch Einkommensgarantien festgeschrieben.

„Bei Personaleinsparungen im Zusammenhang mit der Einführung und Anwendung von Bordcomputern und Logistiksoftware verpflichtet sich das Unternehmen, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um den betroffenen ArbeitnehmerInnen Arbeitsplätze mit mindestens gleichen Qualifikationsanforderungen und Einkommen anzubieten.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ), 091000/10/2009

2.10 Schulung der Anwender

Neue Arbeitsmittel sowie zahlreiche aktuelle und zukünftige Applikationen setzen eine grundlegende Schulung und Einweisung bei ihrer Einführung voraus. Zudem ist es oft notwendig, dass ihr weiterer Betrieb begleitend betreut wird. Die Vereinbarungen klären vielfach die näheren Modalitäten dieser Schulungen bzw. Einweisungen. Wichtig ist, dass deren Zeitpunkt festgelegt ist.

„Die von der Anwendung des Verfahrens betroffenen Mitarbeiter/innen sind rechtzeitig einzuweisen und zu schulen.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090203/30/2007

Wird ein neues System eingeführt, eignet sich neben einer theoretischen insbesondere eine praktische Schulung.

„Alle Transportfahrzeuge werden mit dem System Telematic ausgestattet und die Mitarbeiter werden in der Handhabung geschult.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ), 091000/11/2009

Idealerweise wird ein umfassendes Verständnis für die Funktionen des neuen Systems vermittelt.

„Vor der Umstellung der Arbeitszeiterfassung auf das System erhalten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Einweisung zur Funktionsweise des Zeiterfassungssystems und Bedienung der Bordcomputer.“

🔑 BAUGEWERBE, 090501/98/2004

Gemäß gesetzlichen Vorgaben sind Schulungen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz obligatorisch. Dies spiegelt sich auch in Vereinbarungen wider.

„Die Schulungen finden so statt, dass sie zeitnah zur Aufnahme der Arbeit mit dem RFID-System liegen. Die Schulungsmaßnahmen werden gemäß der Vorgaben der BV zur Weiterbildung bei der Firma organisiert und durchgeführt. Auch Mitglieder des BR können an den Schulungen teilnehmen.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 090800/13/0

Mitunter werden die Beschäftigten nicht nur für die Bedienung neuer Geräte geschult, sondern z. B. auch hinsichtlich des Datenschutzes.

„Für den Umgang mit dem System ist ein Qualifizierungsplan zu erstellen, um die betroffenen ArbeitnehmerInnen ausreichend im Umgang mit den Bordcomputern und der integrierten Logistiksoftware sowie über den Umgang mit personenbeziehbaren Daten zu informieren und zu schulen.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ), 091000/10/2009

2.11 Bedienung von Bordcomputern während der Fahrt

Oft werden Bord- und Handcomputer während der Fahrt oder anderweitiger Auftragsbearbeitung bedient. Dies erhöht Fehlerraten und die Unfallgefahr. Laut einschlägiger Gerichtsurteile tragen die Fahrer die Schuld bei Verkehrsverstößen, wenngleich sie die Geräte gezwungenermaßen während der Fahrt bedienen. Betriebliche Vereinbarungen könnten die Benutzung klar regeln. Die folgende Vereinbarung lässt diesen Aspekt allerdings offen.

„Der einzelne Außendienstmitarbeiter ist verpflichtet, das Satelliten-Ortungssystem bei Arbeitsbeginn einzuschalten und bis zum Ende seiner täglichen Arbeitszeit in Betrieb zu halten. Das Gleiche gilt für die Funkübertragungsstrecke (Funkverbindung) sowie für das Handytelefon.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 090203/38/0

Die Verkehrssicherheit muss auch in dringenden Fällen Vorrang vor einer Auftragsbestätigung oder Annahme neuer Instruktionen haben. Eine Vereinbarung sollte demnach folgendermaßen formuliert sein: „Nutzer von Smartphones oder Bordcomputern können die Geräte so einstellen bzw. bedienen, dass Eingang neuer Aufträge oder Instruktionen erst dann bestätigt werden müssen, wenn die Situation es erlaubt. Beschäftigten dürfen durch zeitweilige Nichterreichbarkeit keine Nachteile erwachsen.“

2.12 Haftung

Die Frage der Haftung für Geräte im Außendienst wird ebenso in Vereinbarungen geregelt. Hierbei muss jedoch kein Neuland betreten werden. Regelungen, wie sie auch für andere Arbeitsmittel gelten, können angewandt werden. Beispielhaft steht hier eine Formulierung, die in einer kommunalen Rahmendienstvereinbarung zum landesweiten Einsatz mobiler Endgeräte und mobiler Dienste geprägt wurde. Die Stadt Berlin war Vorreiterin des so genannten Mobilen Bürgerdienstes: Öffentlich Bedienstete besuchen – ausgerüstet mit Laptop und Drucker – Altenheime, Krankenhäuser, Stadtteilzentren etc., um Bürgerinnen und Bürgern Behördengänge zu ersparen.

„Den Nutzer/innen mobiler Endgeräte sind die Nutzungsrisiken sowie Maßnahmen zu deren Reduzierung mündlich und schriftlich zu erläutern. Für Verlust oder Beschädigung der mobilen Endgeräte haftet der/die berechnigte Nutzer/in nur ab grober Fahrlässigkeit. Für sonstige Schäden, die durch fahrlässigen oder grobfahrlässigen Umgang mit mobilen Endgeräten entstehen, haftet die Dienststelle. Der Rückgriff ist ausgeschlossen.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090202/137/2009

„Die für die Identifikation erforderlichen Ausweiskarten werden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kostenlos zur Verfügung gestellt, auch Ersatz bei Verlust oder Beschädigung erfolgt kostenlos (Einschränkung bei absichtlichem Missbrauch/Beschädigung).“

🔑 BAUGEWERBE, 090501/98/2004

3 Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente

Der Einsatz von Bord- und Handcomputern berührt zahlreiche Mitbestimmungsrechte. Sie betreffen zentral den Persönlichkeits- und Gesundheitsschutz. Darüber hinaus sind u. a. die Aspekte Betriebsänderung, Weiterbildung, Ordnung im Betrieb, Arbeitszeit relevant. Bisher wurden nur wenige Vereinbarungen zu Bord- und Handcomputern abgeschlossen. Dass sie der erzwingbaren Mitbestimmung unterliegen, ist jedoch nicht umstritten. Gegebenenfalls wären auch tarifvertragliche Regelungen zu berücksichtigen. Für die Verwaltung der Stadt Berlin gilt beispielsweise noch der Tarifvertrag „Infotechnik Berlin“ von 1989, auf den beim Abschluss der Rahmendienstvereinbarung Bezug genommen werden musste.

3.1 Potentielle Kontrolle von Verhalten und Leistung

Sind technische Systeme potentiell geeignet, Verhalten oder Leistung von Beschäftigten zu kontrollieren, greift nach gefestigter Rechtsprechung die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bzw. entsprechender Bestimmungen der Personalvertretungsgesetze. Allerdings haben die Länder Berlin und NRW ihre diesbezüglichen Bestimmungen jüngst modifiziert: Die Mitbestimmung greift erst, wenn Technik ausdrücklich dazu bestimmt ist, Verhalten und Leistung zu kontrollieren. Einige Vereinbarungen regeln auch das Vorgehen bei Verfahrensänderungen, Updates, neuen Applikationen, Kontrollen etc.

„Änderungen am System und an den Schnittstellen sind zu dokumentieren.

Der Personalrat ist hierüber zu informieren.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090203/30/2007

„Änderungen am Verfahrensverzeichnis bedürfen einer einvernehmlichen Regelung zwischen Arbeitgeber und dem Gesamtbetriebsrat.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ), 091000/11/2009

Mitunter wird die Interessenvertretung vereinbarungsgemäß an der Durchführung der Kontrolle beteiligt.

„Kontrollen über die Nutzung des Systems dienen der Nachvollziehbarkeit der rechtmäßigen Datenverarbeitung. Bei der Durchführung der Kontrollen ist der Personalrat zu beteiligen.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090203/30/2007

„Sofern eine Speicherung von Daten in Form von EDV-Protokollen sich als notwendig erweisen sollte, ist das Unternehmen verpflichtet, sich zunächst mit dem Betriebsrat zu beraten und mit diesem ggf. eine entsprechende Regelung, die ebenfalls in einer Betriebsvereinbarung niederzulegen wäre, zu verhandeln.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 090203/38/0

3.2 Grundlegende Änderung der Arbeitsbedingungen bei besonderer Beanspruchung

Laut den Personalvertretungsgesetzen greift die Mitbestimmung grundsätzlich bei der Arbeitsgestaltung. § 91 BetrVG schreibt Mitbestimmung lediglich für den Fall vor, dass Arbeitnehmer in besonderer Weise belastet werden: durch Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung, die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen.

Der Betriebsrat kann angemessene Maßnahmen fordern, die die Belastungen abwenden, mildern oder ausgleichen. Hier bestehen Spielräume für erzwingbare Regelungen, wenn z. B. Bordcomputer entgegen den berufsgenossenschaftlichen Bestimmungen (BGI/GUV-I 8696) betrieben werden sollen.

3.3 Maßnahmen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes

Für mobile Computer gilt die BildschirmV nicht. Es stehen auch keine anderen gesetzlichen Vorschriften zur Verfügung. Deshalb greift bezüglich Ergonomie und Gesundheitsschutz der umfassende Mitbestimmungstatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Das BAG-Urteil vom 8.6.2004 (Az 1 ABR 13/03) bestätigt die Mitbestimmung im Rahmen der unabdingbaren Gefährdungsbeurteilung von neuer Technik, Arbeitsorganisation, Verfahrensabläufen und Belastungen. Gemäß allen Personalvertretungsgesetzen greift die Mitbestimmung bei Maßnahmen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Zusätzlich besteht bei der Einführung von Bordcomputern eine Beratungspflicht nach § 90 (2) BetrVG, wonach „Arbeitgeber und Betriebsrat dabei auch die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit berücksichtigen sollen“.

Regelungs- und Gestaltungsbedarf hinsichtlich Bord- und Handcomputer wird bereits von Unfallversicherungsträgern benannt. Eine gesetzliche Regelung steht jedoch noch aus. Immerhin wurden für Bordcomputer bereits Gestaltungs- und Sicherheitshinweise in der Informationsschrift der DGUV (BGI/GUV-I 8696) veröffentlicht. Die empfohlenen Ergonomieregelungen wurden bereits in Kap. 2.7 erläutert. Hier sei ergänzend eine Vereinbarung zur frühzeitigen Einbeziehung der Interessenvertretung vorgestellt.

„Die Geschäftsleitung verpflichtet sich, den Betriebsrat bei der Beschaffung des Ortungssystems und der Funkeinrichtung beratend hinzuzuziehen. Der Betriebsrat kann auch selbst Vorschläge für ein bestimmtes System dem Arbeitgeber machen.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 090203/38/0

3.4 Schulung

Nach § 98 BetrVG obliegt dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei betrieblichen Bildungsmaßnahmen. Mitbestimmung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 greift darüber hinaus laut dem BAG-Urteil vom 16.06.1998 1 ABR 68/97 auch bei Arbeitsanweisungen, Unterweisungen, Belehrungen und Schulungen, die Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes berühren. Die Vereinbarungen regeln diesbezüglich die Einflussnahme der Interessenvertretung.

„Alle zugriffsberechtigten Mitarbeiter erhalten vor der erstmaligen Nutzung eine ihren Vorkenntnissen entsprechende Schulung unter Berücksichtigung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates.“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 090203/31/2005

„Die Schulungsmaßnahmen sind mit dem BR abzustimmen.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ), 091000/10/2009

3.5 Kontrolle der Einhaltung der Schutzbestimmungen

Nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 überwacht der Betriebsrat, dass die Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, die zugunsten der Arbeitnehmer gelten, durchgeführt werden. Die Personalvertretungsgesetze enthalten entsprechende Regelungen. Dieses Kontrollrecht wird in vielen Vereinbarungen konkretisiert.

„Der Betriebsrat hat das Recht, die Einhaltung aller Regelungen dieser Vereinbarung und der Arbeitszeitregelungen jederzeit auch anhand der Auswertungen und der Protokolle zu kontrollieren. Die Protokolle sind auf Wunsch dem Betriebsrat auszuhändigen.“

🔑 BAUGEWERBE, 090501/98/2004

„Der Gesamtbetriebsrat und der zuständige örtliche Betriebsrat können jederzeit die Einhaltung dieser Gesamtbetriebsvereinbarung prüfen.“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ), 090800/12/2004

Gelegentlich wird auch die Zusammenarbeit einzelner Funktionsträger mit dem Betriebsrat festgeschrieben.

„Der Betriebsrat hat jederzeit das Recht, die Einhaltung dieser Betriebsvereinbarung am System zu überprüfen. Das mit der Betreuung und Pflege des Logistiksystems beauftragte Unternehmen sowie die mit der Auswertung beauftragten MitarbeiterInnen sind berechtigt und verpflichtet, Auskunft über Angelegenheiten zu geben, die mit dem Logistiksystem in Zusammenhang stehen. Sie haben auf Verlangen bestimmte Auswertungen zu Prüfzwecken durchzuführen.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ), 091000/10/2009

„Der Gesamtbetriebsrat bzw. der örtliche Betriebsrat hat das Recht, kurzfristig in Begleitung einer zur Administration dieser Einrichtung berechtigten Person mit Administratorenrechten sich anzumelden, um die erfassten Daten und somit die Einhaltung der Betriebsvereinbarung zu überprüfen. Alle Mitarbeiter, die mit diesem oder im Zusammenhang mit diesem System arbeiten, sind gegenüber dem Gesamtbetriebsrat/örtlich zuständigen Betriebsrat und Datenschutzbeauftragten zu Auskünften über den Datenschutz und die Aufzeichnungen und Auswertungen verpflichtet.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ), 091000/11/2009

3.6 Sachverständige

Gemäß § 80 Abs. 3 BetrVG kann der Betriebsrat, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist, Sachverständige hinzuziehen, nachdem dies mit dem Arbeitgeber vereinbart worden ist. Damit unterliegt die Bestellung von Sachverständigen des Betriebsrats der Kontrolle und dem Einverständnis des Arbeitgebers. Dies kann in Vereinbarungen konkretisiert werden.

„Der Betriebsrat kann jederzeit Sachverständige seiner Wahl zur Überprüfung der Systeme oder der Überprüfung von Planungen zur Änderung der Systeme hinzuziehen. § 80 Abs. 3 BetrVG findet insoweit keine Anwendung.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 090203/38/0

„Der Gesamtbetriebsrat/örtliche Betriebsrat erhält die Möglichkeit, bei Bedarf einen Sachverständigen sowie den Datenschutzbeauftragten hinzuzuziehen, der ihn bei der Beurteilung und Kontrolle der Einhaltung dieser Betriebsvereinbarung und seinen sonstigen gesetzlichen Aufgaben im Zusammenhang mit dem Datenschutz und dem eingesetzten Telematic-System unterstützt.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ), 091000/11/2009

3.7 Schulung der Interessenvertretung

Zusätzlich zur Schulung der Anwender wird mitunter auch die Schulung der Interessenvertretung gesondert vereinbart.

„Zur Wahrnehmung ihrer Rechte nehmen die Mitglieder des Betriebsrats an Schulungsmaßnahmen bzw. Seminaren teil, die entsprechende Qualifikationen vermitteln. Die Kosten hierfür trägt der Arbeitgeber.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 090203/38/0

4 Zusammenfassende Bewertung und offene Probleme

Bisher sind nur wenige Regelungen von Bord- und Handcomputern in Verbindung mit Ortungssystemen bekannt und konnten im Rahmen der vorliegenden Auswertung analysiert werden. Andererseits ist davon auszugehen, dass in vielen Branchen wie Handel und Transport, Baugewerbe, Versorgung und Entsorgung, Pflege, Polizei, Wach- und Sicherheitsdiensten solche Systeme zum Einsatz kommen.

Die technische Entwicklung ist rasant. Erst in jüngster Zeit sind Unfallversicherungsträger dazu übergegangen, erste Vorgaben für die Gestaltung und Benutzung mobiler Computer zu formulieren. Gleichzeitig konstatieren sie den Mangel rechtsverbindlicher Vorgaben für Bord- und mobile Computer analog der BildscharbV für ortsfeste Computer. Gesetzliche Lücken sind hier nicht nur hinsichtlich Ergonomie und Gesundheitsschutz, sondern auch hinsichtlich des Kontrollpotenzials zu beklagen. Die BildscharbV schreibt im Anhang unter Punkt 22 immerhin vor: „Ohne Wissen der Benutzer darf keine Vorrichtung zur qualitativen oder quantitativen Kontrolle verwendet werden.“ Die umfassende logistische Ortung von Personen, Fahrzeugen, Waren und der Fernabruf von Computerdaten an Bord von Fahrzeugen bzw. Handgeräten eröffnen der systematischen Überwachung sowie der Just-in-time-Kontrolle völlig neue Möglichkeiten. Erfreulicherweise scheint die Geschäftsgrundlage vieler Betriebe und Dienststellen bei der Einführung der neuen Arbeitsmittel zu sein, dass deren Kontrollpotenzial nur für die kundensorientierte Einsatzoptimierung der Außendienstkräfte und für die Kontrolle der Warenströme genutzt wird – und nicht zur umfassenden Kontrolle von Verhalten und Leistung der Beschäftigten. Dies mag erklären, dass bisher nur wenige Vereinbarungen abgeschlossen bzw. publik wurden.

Die ausgewerteten Vereinbarungen regeln grundsätzlich zahlreiche ausfüllungsbedürftige Aspekte der neuen Logistik, insbesondere die Schulung zu Einführung, Datenschutz und Missbrauchskontrolle. Jedoch bleiben Fragen der Bedienbarkeit, Ergonomie, Unfallverhütung und Arbeitsverdichtung weitgehend ausgespart. Insbesondere befasst sich keine der untersuchten Vereinbarungen mit der Frage der Arbeitsverdichtung und Arbeitsqualität bei potenzieller Just-in-time-Steuerung der Außendienstmitarbeiter. Die Dringlichkeit, hier Schutzregelungen zu treffen, stellt sich heute, in der Phase der Entwicklung neuer Logistikkonzepte, für viele Interessenvertretungen offensichtlich noch nicht. Die neuen Logistiktechnologien verfügen jedoch über ein erhebliches Rationalisierungspotenzial. Angesichts dessen wäre es wünschenswert, die Vereinbarungen diesbezüglich stärker vorausschauend und absichernd auszurichten.

5 Beratungs- und Gestaltungshinweise

Das Vereinbarungsmaterial, das für diese Auswertung zur Verfügung stand, war knapp bemessen. Zudem befindet sich die untersuchte Technik in einer Phase intensiver Entwicklung. Daher muss die Dynamik dieses Untersuchungsgebietes beachtet werden, insbesondere hinsichtlich der Beratung der Interessenvertretungen und der Gestaltung von Vereinbarungen.

5.1 Wie kann der BR/PR vorgehen?

Moderne Ortungsmethoden und vielfältige Applikationen für Bord- und Handcomputer bieten den Dienststellen bzw. Betrieben zahlreiche Möglichkeiten, Personal, Fahrzeuge und Waren zu kontrollieren und zu steuern. Die Einführung der Systeme vollzieht sich meist schrittweise: Fahrzeuge werden nach und nach mit Bordcomputern ausgerüstet, das Personal verfügt nach und nach über Handcomputer, Steuerungs- und Auswertungssoftware wird nach und nach entwickelt. Die Einführung der neuen Technik ist vielfach mit einer Phase der Entzerrung und Gewöhnung verbunden. Daher sind notwendige Schutzvorkehrungen für die Beschäftigten nicht von vornherein offensichtlich.

Für die Interessenvertretung empfiehlt es sich daher, zulässige Applikationen streng zu regulieren sowie Auswertungen und den Zugriff auf logistische Daten stark einzugrenzen. Die Auswirkungen auf Arbeitsabläufe, Arbeitsgestaltung, Arbeitsqualität und Rationalisierungseffekte lassen sich vermutlich erst in Pilotphasen erfassen. Hierfür würden sich befristete Lösungen eignen. Dies spricht stark dafür, dynamische Vereinbarungen abzuschließen, die nur Prinzipien formulieren. Soll im Einzelfall davon abgewichen werden, müssen sich Arbeitgeber und Betriebs- bzw. Personalrat erneut auf eine Lösung einigen.

5.2 Wie könnte eine Vereinbarung zum Thema Bord- oder Handcomputer aussehen?

Betriebs- und Dienstvereinbarungen müssen bestimmten gestalterischen Anforderungen genügen und etwa den Geltungsbereich, die Zielsetzung und Schlussbestimmungen formulieren. Ansonsten sind sie in der Ausgestaltung offen und spiegeln die Besonderheiten der jeweiligen Betriebe und Dienststellen wider.

Vielfach werden Vereinbarungen durch wohlformulierte Präambeln als versöhnliche Einstimmung in die Regelungen eröffnet. Eine Präambel kann bei späteren Interpretationsstreitigkeiten die Auslegung der Vereinbarung erleichtern. Sind sich die Betriebsparteien darin einig, könnte bereits die Präambel postulieren, dass Bord- und Handcomputer lediglich eingeführt werden, um die Logistik zu unterstützen bzw. zu effektivieren und Kundenfreundlichkeit zu optimieren, nicht aber, um die Belegschaft zu überwachen. Üblicherweise umfasst der Geltungsbereich einer Vereinbarung alle Beschäftigten einer Dienststelle bzw. eines Betriebes.

Im Rahmen der Zweckbestimmung (auch Zielsetzung genannt) sollte der Zweck der Vereinbarung klar benannt werden. Nicht verfolgte Ziele können definitiv ausgeschlossen werden. Absichten können positiv und ausführlich formuliert sein: Neue Systeme können beispielsweise die allgemeine Transportsicherheit optimieren, Diebstahlsicherung garantieren, die Disposition und Auftragsverwaltung erleichtern, die Kommunikation mit den Fahrzeugen ermöglichen, die Flotte steuern, Fahrtrouten planen, die Kommunikation zwischen Disposition und Servicetechnikern zulassen, die Kommunikation zwischen Kunden und Fahrzeugen begünstigen und Kundenwünsche erfüllen. Zudem könnte darauf abgezielt werden, dass die Einhaltung von Gesetzen überprüft wird und dass diesbezüglich Anordnungen für das LKW-Fahrpersonal erlassen werden. Dabei handelt es sich zwar durchaus um Verhaltenskontrolle. Sie stellt jedoch für Arbeitgeber eine Pflicht dar, der sich die Interessenvertretung nicht verweigern kann.

Als wichtige Komponente der Vereinbarung sollte die zulässige Datenverarbeitung eingegrenzt werden. Es bietet sich an, eine technische Systembeschreibung in den Anhang der Vereinbarung aufzunehmen. In weiteren Anhängen sollten grundlegende Faktoren dargestellt werden, z. B. zulässige Applikationen und Fernzugriffe, berechnete Personen und die zulässige Datenverarbeitung, d. h. insbesondere die Verknüpfung von Zustandsdaten mit personenbezogenen Daten. Diese Anhänge können – ohne Kündigung der Vereinbarung – flexibel im gegenseitigen Einvernehmen der Betriebsparteien bedarfsweise geändert werden, sofern die Vereinbarung eine Aktualisierung der Anhänge vorsieht.

Besteht die Pflicht, sich bei Arbeitsbeginn bzw. -ende im System an- bzw. abzumelden, muss auch die Arbeitszeiterfassung reguliert werden. Hier spielen nicht nur Probleme mit Systemausfällen und mögliche Korrekturen der erfassten Arbeitszeiten eine Rolle, sondern auch Verknüpfungen mit Leistung und Verhalten.

Datenschutzmaßnahmen sollten gesondert zur bereits genannten zulässigen Datenverarbeitung angesprochen werden. Es gilt, zusätzliche Maßnahmen zu treffen, um die erfassten Daten zu sichern, die Datenspeicherung zu befristen, das Löschen von Daten zu kontrollieren sowie Systeme und Zugriffe zu dokumentieren.

Betriebs- und Personalräte können sich üblicherweise dem Anliegen des Dienstherrn bzw. Arbeitgebers nicht verschließen, Missbrauchskontrollen zuzulassen. Die anonymisierte Auswertung von Daten kann seitens der Interessenvertretung letztlich nicht unterbunden werden. Hierbei registrierten Auffälligkeiten muss im Sinne einer rechtmäßigen und guten Betriebsführung nachgegangen werden. Im Interesse des Betriebsfriedens und zum Schutz der Beschäftigten sollte diesbezüglich allerdings nicht vorschnell durchgegriffen werden. Insbesondere eignet sich ein angemessenes und abgestuftes Vorgehen im Einvernehmen mit der Interessenvertretung, wie er in mehreren Beispielen in Kap. 5.2 vorgestellt wurde.

Werden personenbezogene Daten verarbeitet oder gespeichert, müssen auch die Rechte der Beschäftigten klar benannt werden. Hierzu bestehen verbrieft Rechte in den Datenschutzgesetzen, die auf die neuen Technologien übertragen werden sollten. Zudem sollten der Einblick in die gespeicherten personenbezogenen Daten sowie Korrekturmöglichkeiten schriftlich festgehalten werden.

Als besonders wichtig erweist es sich bei der Einführung neuer Technik, dass die Beschäftigten sorgfältig eingewiesen und geschult werden. Arbeitgeber erfüllen hierbei nicht nur Pflichten hinsichtlich der Arbeitssicherheit nach § 12 ArbSchG. Sie müssen auch beachten, dass neue Technik mitunter Stress und psychische Belastungen insbesondere bei gealterten Belegschaften auslöst. Dies kann in Vereinbarungen berücksichtigt werden: beispielsweise können die Betriebsparteien ausreichende Zeit veranschlagen, um die neue Technik zu erproben, kollegiale Hilfestellungen bei Nutzungsproblemen fördern und Schulungen regelmäßig wiederholen.

Ergonomie und Gesundheitsschutz sind zentrale Gestaltungsaspekte neuer Technik. Dabei geht es nicht nur um die Bedienbarkeit der Geräte, sondern um die gesamte Arbeitsorganisation, Gewährleistung von Arbeits-/Verkehrssicherheit, Arbeitskomfort und Wohlbefinden. Jüngst haben die Unfallversicherungsträger diesbezüglich zumindest für Bordcomputer Checklisten und Gestaltungserfordernisse formuliert. Für Handcomputer fehlt Entsprechendes noch gänzlich. Insofern tragen die Betriebsparteien hier die große Verantwortung, angemessene Vorgaben zu formulieren.

Bord- und Handcomputer sowie Funketiketten bergen im Rahmen von Transport, Vor-Ort-Service und Lagerhaltung ein enormes Rationalisierungspotenzial. Derzeit findet in vielen Betrieben eine enorme Technisierung statt: Beispielsweise könnten zukünftig Inventuren automatisiert werden. Damit wird es eine herausragende Gestaltungsaufgabe betrieblicher Vereinbarungen, freiwerdendes Personal umzuschulen und weiterzubeschäftigen. Verstärkt sollten in Vereinbarungen Regelungen zur Besitzstandswahrung und die Garantie aufgenommen werden, dass Beschäftigte, die neue Aufgaben übernehmen, am Rationalisierungsgewinn teilhaben.

Die Beteiligungs- und Kontrollrechte des Betriebsrats werden vielfach gesondert aufgeführt. Dies ist nicht zwingend erforderlich, sofern sie nicht über das BetrVG hinausreichen. Andererseits kann die Wiederholung dieser Rechte in einer Betriebsvereinbarung bewirken, dass die Arbeit der Interessenvertretung transparent wird und die Belegschaft technische Umwälzungen im Betrieb besser akzeptiert.

Die Haftung für die Geräte, die im Außendienst genutzt werden, wird kaum in Vereinbarungen geregelt. Dies erweist sich als unproblematisch, da in diesem Fall die allgemeinen Grundsätze der Haftung für betriebliches Eigentum greifen. Andererseits könnte die Regelung in einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung die Akzeptanz erhöhen, dass neue Technik eingesetzt wird. Abschließend sollte eine Vereinbarung die Geltungsdauer definieren sowie übliche Schlussbestimmungen und Anlagen enthalten.

6 Rechtliche Grundlagen

Bei der Einführung von Bord- und Handcomputern mit zusätzlicher Ortung müssen zahlreiche gesetzliche Bestimmungen beachtet werden. Selbstverständlich gelten Regelungen des Arbeitszeitgesetzes, der Straßenverkehrsordnung u. v. m. auch bei der automatisierten Datenerfassung über Bord- oder Handcomputer. Im Folgenden werden erneut zwei Aspekte beleuchtet, die grundlegend in betrieblichen Vereinbarungen geregelt werden sollten.

6.1 Datenschutz

Zunächst müssen die Datenschutzgesetze des Bundes und der Länder beachtet werden. Sie enthalten bezüglich der Nutzung von personenbezogenen Daten zahlreiche allgemeine Vorgaben. Beispielsweise müssen Vorabkontrolle durch den Datenschutzbeauftragten, Datensparsamkeit und Zweckbindung der gewonnenen Daten gewährleistet sein. Zudem gelten die grundlegenden Prinzipien zur Sicherung der Daten vor unzulässigem Zugriff. Werden personenbezogene Daten erfasst, muss hierfür eine Rechtsgrundlage bestehen. Die individuelle Zustimmung der Betroffenen, aber auch eine Betriebsvereinbarung oder gar gesetzliche Vorgaben können die Erfassung legitimieren. Der Arbeitnehmerdatenschutz ist seit Kurzem in § 32 BDSG (Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses) geregelt. Der Entwurf für ein eigenes Arbeitnehmerdatenschutzgesetz befindet sich bereits im gesetzgeberischen Verfahren. Hierdurch könnten zukünftige Datenerfassungen bei Bord- und Handcomputern tangiert sein.

6.2 Gesundheitsschutz und Ergonomie

Weiterhin gelten hinsichtlich Arbeits- und Gesundheitsschutz a) Bestimmungen des ArbSchG, der Betriebssicherheitsverordnung, des Arbeitszeitgesetzes, b) untergesetzliche Bestimmungen der Unfallversicherungsträger sowie c) Normen z. B. zur Softwareergonomie bei neuen Applikationen. Bei Bordcomputern müssen die Bestimmungen zu digitalen Tachografen, Lenk- und Ruhezeiten etc. eingehalten werden.

Das ArbSchG regelt in allgemeiner Form die Gefährdungsbeurteilung der Tätigkeit, des Arbeitsortes, der persönlichen Arbeitsumstände etc. Konkretisiert wird diese Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung in diversen Verordnungen, z. B. in der Betriebssicherheitsverordnung (bei Geräteein-satz). Die Unfallversicherungsträger haben 2009 in der Informationsschrift BGI/GUV-I 8696 eine hilfreiche Checkliste veröffentlicht, die für Bordcomputer auch bezüglich Arbeitsablauf, Arbeitsorganisation, Zeitfenster etc. zahlreiche mögliche Gefährdungen und präventive Gestaltungsaspekte abfragt.

Das ArbSchG schreibt aber nicht nur eine Gefährdungsbeurteilung und die Dokumentation der Ergebnisse vor. Es enthält zudem notwendige Unterweisungen, um die Gesundheit im Arbeitsalltag zu schützen. Auf Wunsch der Beschäftigten bietet es in allgemeiner Form arbeitsmedizinische Vorsorge, sofern Beschwerden möglicherweise auf die Arbeitsbedingungen zurückzuführen sind. Diese Regelung gilt zusätzlich zu verpflichtenden Angeboten des Arbeitgebers gemäß BildscharbV bzw. gemäß Vorschriften zu arbeitsmedizinischen Untersuchungen bei Fahrpersonal. All diese Aspekte des Arbeitsschutzes unterliegen der Mitbestimmung nach § 87 (1) 7 BetrVG.

Der moderne Arbeitsschutz überlässt dem Arbeitgeber relativ großen Gestaltungsspielraum. Daher ist die grundsätzliche Auffangregelung des § 4 Nr. 3 ArbSchG bedeutsam: Sie verpflichtet den Arbeitgeber dazu, den Stand der Technik sowie gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen. Weichen Lösungen des Arbeitgebers davon ab, muss er im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung beweisen, dass er ein gleich hohes Niveau an Sicherheit und Gesundheitsschutz gewährleistet. Im Rahmen des allgemeinen Kontrollrechts können Interessenvertretungen somit auf die Einhaltung der berufsgenossenschaftlichen Vorgaben sowie der DIN-Normen bestehen bzw. dringen: z. B. bezüglich der Softwareergonomie der Bordcomputer.

7 Bestand der Vereinbarungen

Tabelle 1: Art und Anzahl der Vereinbarungen

Art der Vereinbarung	Anzahl absolut
Betriebsvereinbarung	8
Richtlinie/Rundschreiben	4
Gesamt	12

Tabelle 2: Branchenverteilung der Vereinbarungen

Branche	Anzahl absolut
Großhandel (ohne Kfz)	3
Einzelhandel (ohne Kfz)	1
Gesundheit und Soziales	1
Energiedienstleister	2
Forschung und Entwicklung	2
Öffentliche Verwaltung	1
Baugewerbe	1
Unbekannt	1
Gesamt	12

Tabelle 3: Abschlussjahr der Vereinbarungen

Abschlussjahr	Anzahl absolut
1996	1
2003	1
2004	2
2007	2
2009	5
2010	1
Gesamt	12

Literatur- und Internethinweise

DGUV (Hg.) (2009): BGI/GUV-I 8696, Einsatz von bordeigenen Kommunikations- und Informationssystemen mit Bildschirmen an Fahrerarbeitsplätzen, Berlin, Download unter http://dguv.de/inhalt/praevention/fachaus_fachgruppen/fa_org/formen/I_8696.pdf

Kohn, Markus/Stamm, Roger (2009): Ist die BildscharbV noch zeitgemäß? Ansätze zu einer Regelung des betrieblichen Arbeitsschutzes für mobile IT-gestützte Arbeitsformen. Arbeit, Beschäftigungsfähigkeit und Produktivität im 21. Jahrhundert. 55. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Vortrag), Dortmund, Download unter www.dguv.de/bgia/de/pub/grl/pdf/2009_028.pdf

Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (Hg.) (2004): Risiken und Chancen des Einsatzes von RFID-Systemen (Studie), Download unter https://www.bsi.bund.de/cln_174/ContentBSI/Themen/elekausweise/rfid/RFIDStudie/rfidstudie.html

15. Bericht der Landesregierung Brandenburg über die Tätigkeit der für den Datenschutz im nicht-öffentlichen Bereich zuständigen Aufsichtsbehörde, Landtag Brandenburg Drucksache 5/1803, 4.4 Standortbestimmung von Kundendienstfahrzeugen mittels eines Global Positioning Systems (GPS), S. 18/19

Entwurf eines Gesetzes zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes vom 25.08.2010, § 32g Ortungssysteme unter http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetzes-texte/Entwuerfe/Entwurf_Beschaeftigtendatenschutz.pdf;jsessionid=3CD7054A891D7777F4CB7BA3A089B7A?__blob=publicationFile

Gola, Peter/Wronka, Georg (2010): Handbuch zum Arbeitnehmerdatenschutz, 5. Aufl., Heidelberg

Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt über die bundesweit einzige bedeutsame Sammlung betrieblicher Vereinbarungen, die zwischen Unternehmensleitungen und Belegschaftsvertretungen abgeschlossen wurden. Derzeit enthält unser Archiv etwa 10.000 Vereinbarungen zu ausgewählten betrieblichen Gestaltungsfeldern.

Unsere breite Materialgrundlage erlaubt Analysen zu betrieblichen Gestaltungspolitiken und ermöglicht Aussagen zu Trendentwicklungen der industriellen Beziehungen in deutschen Betrieben.

Regelmäßig werten wir betriebliche Vereinbarungen in einzelnen Gebieten aus. Leitende Fragen dieser Analysen sind: Wie haben die Akteure die wichtigsten Aspekte geregelt? Welche Anregungen geben die Vereinbarungen für die Praxis? Wie ändern sich Prozeduren und Instrumente der Mitbestimmung? Existieren ungelöste Probleme und offene Fragen? Die Analysen betrieblicher Vereinbarungen zeigen, welche Regelungsweisen und -verfahren in Betrieben bestehen. Die Auswertungen verfolgen dabei nicht das Ziel, Vereinbarungen zu bewerten, die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen und Gestaltungshinweise zu geben.

Bei Auswertungen und Zitaten aus Vereinbarungen wird streng auf Anonymität geachtet. Die Kodierung 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 und Autoren der Auswertungen Zugang.

Zusätzlich zu diesen Auswertungen werden vielfältige anonymisierte Auszüge aus den Vereinbarungen auf der beiliegenden CD-ROM und der Online-Datenbank im Internetauftritt der Hans-Böckler-Stiftung zusammengestellt.

Unser Ziel ist es, anschauliche Einblicke in die Regelungspraxis zu geben und Vorgehensweisen und Formulierungen anzuregen.

Darüber hinaus gehen wir in 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:

betriebsvereinbarung@boeckler.de

oder direkt an

Dr. Manuela Maschke

0211-7778-224, E-Mail: Manuela-Maschke@boeckler.de

Jutta Poesche

0211-7778-288, E-Mail: Jutta-Poesche@boeckler.de

Henriette Pohler

0211-7778-167, E-Mail: Henriette-Pohler@boeckler.de