

## BETRIEBS- UND DIENSTVEREINBARUNGEN

Nr. 028 · Februar 2023 · Hans-Böckler-Stiftung

# IT-RAHMENVEREINBARUNG UND DATENSCHUTZ (2023)

Portrait über die Verknüpfung von Mitbestimmung und Datenschutz in der Schaeffler AG

Holger Bargmann

[www.betriebsvereinbarung.de](http://www.betriebsvereinbarung.de)

### Darum geht es:

Die im Jahr 2018 bei der Schaeffler AG abgeschlossene IT-Rahmenvereinbarung konzentriert sich auf die Formulierung allgemeiner Grundsätze zum Ausschluss der Leistungs- und Verhaltenskontrolle sowie zum Datenschutz. Die Beteiligungsrechte und -formen des Betriebsrats bei allen IT-Einführungsprozessen und sein Zusammenspiel mit Arbeitgeber, IT-Security und Datenschutzbeauftragtem wurden auf der Grundlage der praktischen Erfahrungen ergänzend und detailliert geregelt. Das gesetzlich vorgeschriebene Verarbeitungsverzeichnis wird als wirksames Nachverfolgungsinstrument genutzt. So gelang es dem Betriebsrat, die typische Diskrepanz zwischen Regelungen und Realität weitgehend zu schließen.

Wir portraituren die Umsetzung von Vereinbarungen und fragen nach den Hintergründen für das Zustandekommen. Hierzu kommen Betriebsrätinnen und Betriebsräte zu Wort, ebenso wie ihre beratenden Kolleginnen und Kollegen aus den Gewerkschaften.

### Kontakt

Ansprechpartner/in für dieses Portrait: Nils Werner  
[betriebsvereinbarung@boeckler.de](mailto:betriebsvereinbarung@boeckler.de)



Die Schaeffler-Gruppe mit Sitz in Herzogenaurach ist ein Zulieferer der Automobil- und der Maschinenbauindustrie. Das Unternehmen produziert Komponenten und Systemlösungen sowohl für Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor als auch für Elektrofahrzeuge. Dazu gehören u. a. Kupplungssysteme und Getriebekomponenten sowie Wälz- und Gleitlagerlösungen für unterschiedliche Industrieanwendungen (z. B. Windkraftanlagen). In Deutschland verfügt die Schaeffler-Gruppe über mehr als 20 Standorte mit über 30.000 Beschäftigten. Neben den lokalen Betriebsratsgremien gibt es 2 Gesamtbetriebsräte (GBR) und einen Konzernbetriebsrat (KBR). Den Gremien (GBR/KBR) stehen gemeinsam 2 hauptamtliche wissenschaftliche Referenten sowie eine administrative Assistenzstelle zur Verfügung. GBR und KBR haben gemeinsam 5 Ausschüsse, darunter den 11-köpfigen „IT- und Arbeitnehmerdatenschutz-Ausschuss des Gesamt-/Konzernbetriebsrats“ (im Folgenden „IT-Ausschuss“).

## 1 Ziel und Strategie

Die „Konzernbetriebsvereinbarung über Einführung, Betrieb, Nutzung und Erweiterung von Datenverarbeitungs-, Informations- und Kommunikationssystemen“ (im Folgenden „KBV IT-Systeme“) wurde am 17.1.2018 abgeschlossen. Eine Vorläufervereinbarung gab es nicht. Die im Unternehmen angewendeten IT-Systeme entsprachen nicht mehr den Anforderungen, so dass im Rahmen der notwendig gewordenen Modernisierung die IT und der Datenschutz eine immer größere Rolle spielten. Die Mitbestimmungsgremien wurden mit einer Vielzahl von Verfahren konfrontiert. Für deren Behandlung reichten die bis dahin üblichen jährlichen 4 Sitzungen des IT-Ausschusses mit jeweils 1,5 Tagen Dauer nicht aus. Auf Initiative des Betriebsrats begannen 2016 die Verhandlungen über eine IT-Rahmenvereinbarung. Wesentliches Ziel war die dadurch erhoffte Entlastung sowohl des Betriebsrats als auch des Arbeitgebers. Grundlage war ein Textentwurf, den der Betriebsrat vorgelegt hatte. Das Ziel der Entlastung war in keiner Weise strittig, dennoch gab es Widerstände gegen eine solche Vereinbarung, allein weil es ein Novum war, überhaupt eine Rahmenvereinbarung abzuschließen statt einer Vielzahl spezieller Betriebsvereinbarungen zu einzelnen Systemen. Argumentative Unterstützung für den Abschluss einer Rahmenvereinbarung erfuhr der Betriebsrat durch den IT-Bereich: Dieser forderte beim Arbeitgeber zur Orientierung ein Regelwerk ein, an das er sich bei den standardmäßigen IT-Einführungsprozessen halten konnte. Während der etwa 2-jährigen Verhandlungen zeichnete sich die bevorstehende Verabschiedung der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) ab, deren Textentwürfe bereits bekannt waren, die aber noch nicht finalisiert und in Kraft getreten war. In diesem Kontext und gleichsam im Vorgriff darauf wurde in den Vereinbarungsentwürfen umfänglich Bezug genommen.



„Die IT war das notwendige Übel. Hauptsächlich ging es uns um den Arbeitnehmerdatenschutz. Wir wollten alles ausschließen, was zum Nachteil der Arbeitnehmer werden könnte. Zielsetzung war es, in jedem Fall eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle der Beschäftigten auszuschließen, der Rest hat sich eigendynamisch entwickelt.“ – Jürgen Frank, Sprecher des IT-Ausschusses

Die abgeschlossene KBV IT-Systeme entspricht textlich weitgehend dem vom Betriebsrat ursprünglich eingebrachten Entwurf, der mit den lokalen, Gesamt- und Konzernbetriebsratsgremien abgestimmt war. Änderungen im Verlauf der Verhandlungen waren eher redaktioneller als substantieller Natur.

Die IT-Rahmenvereinbarung regelt die Grundsätze, die bei jedem neuen IT-System eingehalten werden müssen. Auf dieser Basis werden sie nach Behandlung im IT-Ausschuss mit oder ohne Auflagen freigegeben. Die Freigaben sind im Verarbeitungsverzeichnis dokumentiert. Der Betriebsrat nutzt es als wirksames Mittel der Sicherstellung seiner Überprüfungs- und Kontrollrechte.



Jeder Verantwortliche (hier: der Arbeitgeber) ist gemäß Artikel 30 DSGVO verpflichtet, ein Verzeichnis aller Verarbeitungen mit personenbezogenen Daten zu führen. Dieses Verzeichnis enthält Pflichtangaben, u. a. den Verarbeitungszweck, die Art der personenbezogenen Daten, die von der Verarbeitung betroffenen Personengruppen, Übermittlungen der Daten an Dritte und ins Ausland, die Aufbewahrungs- bzw. Löschrufen sowie die technischen und organisatorischen Maßnahmen zum Schutz dieser Daten. Dieses Verzeichnis muss vollständig und aktuell sein. Bei Verstößen gegen diese Vorschrift können die Aufsichtsbehörden erhebliche Bußgelder verhängen.

Eigenständige Betriebsvereinbarungen werden nur für spezielle und komplexe IT-Systeme verhandelt und abgeschlossen, so z. B. für die Personalmanagementsysteme Success Factors und Office 365. Auch bei diesen konkreten Verfahren, bei denen – anders als bei der Rahmenvereinbarung – technische Details der Software verhandelt werden könnten, verzichtet der Betriebsrat auf diese Regelungstiefe. Grund ist der dafür erforderliche zeitliche Aufwand. Darüber hinaus wurde die Frage aufgeworfen, ob und warum der Betriebsrat die Arbeit des Arbeitgebers übernehmen sollte.



„Wir verlassen uns auf die Einhaltung der Regelungen und den Ausschluss der Leistungs- und Verhaltenskontrolle. Dafür haben wir das scharfe Schwert der Mitbestimmung, und das ist dem Arbeitgeber durchaus bewusst. Bei Zuwiderhandlungen schwingen wir die Keule, das System abzuschalten.“ – Jürgen Frank, Sprecher des IT-Ausschusses

Nach dem Abschluss der IT-Rahmenvereinbarung wurde diese für eine flächendeckende Umsetzung an die Personalabteilungen aller Standorte verschickt, begleitet von einem erläuternden Kommentartext. Der Betriebsrat schlug eine verbindliche Schulung aller Beteiligten vor, konnte sich aber mit dieser Forderung nicht durchsetzen.

## 2 Die Vereinbarung

Schon in dem etwas sperrigen Titel sowie im sachlichen Geltungsbereich der Vereinbarung wird klargestellt: Der Regelungsgegenstand umfasst explizit auch die Kommunikations- und Kollaborationstools, ohne dass es sich hier um eine Kommunikationsvereinbarung im engeren Sinne handelt. Präzisiert werden Regelungsgegenstand und Zielsetzung in § 2, wobei ausdrücklich die Berücksichtigung der Belange von Beschäftigten mit Schwerbehinderung festgelegt ist. Dieser Passus geht auf die Initiative eines Schwerbehindertenvertreters im IT-Ausschuss zurück.

Die zu regelnden IT-Systeme werden begrifflich erweitert um „Digitalisierung/Industrie 4.0“. Umfasst sind damit nicht nur die Anwendungen auf dem Gebiet von Industrie 4.0 zur Erschließung neuer Geschäftsfelder auf der Basis digitalisierter Produkte und Dienstleistungen, sondern auch deren Nutzung für interne Prozesse. Ausdrücklich genannt werden dafür als Beispiele die Maschinenzustandsüberwachung und die Rückverfolgbarkeit im Rahmen der Qualitätssicherung.

Großen Raum nimmt § 3 „Grundsätze des Datenschutzes“ ein. Die Regelungen der DSGVO (vor allem die Artikel 5 und 6) zur Rechtmäßigkeit der Verarbeitung personenbezogener Daten, zur Zweckbindung, zur Transparenz und zur Datenminimierung werden breit wiedergegeben, jedoch ohne weitere Ausführungsbestimmungen. Dies erklärt sich auf dem Hintergrund der zeitlichen Koinzidenz von Verhandlungen der Vereinbarung und Einführung der DSGVO. Damit wurden im Vorgriff Regelungen dingfest gemacht, die im Falle des Scheiterns des Gesetzgebungsverfahrens ihre angestrebten Inhalte zumindest für das Unternehmen nutzbar gemacht hätten. Dem Betriebsrat war durchaus bewusst, dass die Wiedergabe gesetzlicher Regelungen an sich nicht erforderlich ist. Aber für Beschäftigte ohne juristische Vorbildung dienen Redundanzen dieser Art durchaus der Lesbarkeit der Vereinbarung. Relevant wird die breite Thematisierung des Datenschutzes auch im Kontext der Regelungen in § 6 „Mitbestimmung/Information/Abstimmung zur Weiterentwicklung“ und beim dort formulierten Bezug zum Verarbeitungsverzeichnis.

Ein Kern der Vereinbarung ist § 4 „Auswertungen zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle“. Das ist zwar traditionell in allen IT-(Rahmen-)Vereinbarungen so, weil allein dadurch überhaupt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ausgelöst wird – ohne die Möglichkeit einer Leistungs- und Verhaltenskontrolle kein Mitbestimmungsrecht. Allerdings beschränken sich viele Vereinbarungen darauf, ganz allgemein und grundsätzlich eine solche Kontrolle

auszuschließen oder für unzulässig zu erklären. Eine solche Regelung enthält auch die Vereinbarung bei Schaeffler. Ausnahmen davon sind zulässig bei vorheriger schriftlicher Zustimmung des zuständigen Betriebsrats im Einzelfall, bei Vorliegen einer speziellen Betriebsvereinbarung mit abweichenden Regelungen oder einer „Aufklärung im Rahmen des e-Discovery“. Dabei handelt es sich um ein Verfahren der elektronischen Beweissicherung, das für das Unternehmen aufgrund von Zertifizierungen vorgeschrieben ist. Ausgelöst werden kann dieses Verfahren nur in den Fällen eines begründeten Verdachts auf Verstoß gegen gesetzliche Vorschriften oder eines schwerwiegenden Verstoßes gegen Vertragspflichten (Arbeitsvertrag, betriebliche Regelungen, Verträge mit Geschäftspartnern). Diese Regelung entspricht in Teilen dem Gegenstand des § 26 Abs. 1 Satz 2 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG), das im Zweifel ohnehin Vorrang vor jeder betrieblichen Regelung beansprucht. In dem Verfahren zur e-Discovery ist der zuständige Betriebsrat vorher zu informieren und zu beteiligen, so dass in diesen Fällen ein 4-Augen-Prinzip gewährleistet ist.

### **Innovative Regelungen zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle**

Interessant, innovativ und bei umfassender Digitalisierung von wachsender Bedeutung ist die Regelung zu Zufallsfunden – „Beifang“, wie es der Betriebsrat nennt. Entsteht durch einen Zufallsfund ein begründeter Verdacht auf einen Verstoß gegen gesetzliche Regelungen oder vertragliche Pflichten, so sind die Personalabteilung und der Betriebsrat zu informieren und zu beteiligen. Zufallsfunde dürfen nicht für Zwecke der Sanktionierung von Beschäftigten herangezogen werden; für sie gilt ein Beweisverwertungsverbot, sofern damit keine Straftat aufgedeckt wurde. Daten aller Art werden durch ihre Verknüpfbarkeit mit einer prinzipiell unbegrenzten Vielzahl anderer Daten (z. B. Big Data) ambivalent: Sie können für ganz unterschiedliche Zwecke genutzt werden. Manche davon sind angestrebt und unzulässig, manche hingegen „Beifang“ und könnten für andere, unzulässige Zwecke genutzt werden: z. B. bei Software zum legitimen Schutz der Unternehmensnetze, die Daten erzeugt, mit denen buchstäblich jede/r Beschäftigte bei allen Tätigkeiten gläsern wird. Gleiches gilt für Industrie-4.0-Anwendungen.



„Wir wissen auch, dass der Arbeitgeber die generelle Regelung zum Ausschluss von Leistungs- und Verhaltenskontrolle gar nicht gewährleisten kann. Er darf nur keine Konsequenzen daraus ziehen. Unsere Produkte sind digital und sammeln Daten, insofern wird auch die Hardware schützenswert. Darüber hinaus haben wir ein digitales Shopfloor-Management, das die Steuerungen der Maschinen anzapft. Wenn es Gruppen von mehr als sechs Beschäftigten betrifft, sind wir großzügig mit der Datensammelwut des Unternehmens, alles darunter muss auf einer höheren Ebene aggregiert werden.“ – Jürgen Frank, Sprecher des IT-Ausschusses

Eine weitere Öffnung für Auswertungen zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle wird zugelassen, wenn die Einwilligung des Mitarbeiters vorliegt. Diese auf den ersten Blick befremdlich wirkende Regelung wurde formuliert im Hinblick auf Leistungsbeurteilungen mit Entgeltwirksamkeit, leistungsabhängige Boni (z. B. für AT-Beschäftigte), Provisionsregelungen im Vertrieb und ähnliche Anwendungsfälle, da während der Verhandlungen zur IT-Rahmenvereinbarung noch keine Kollektivvereinbarungen zu diesen Sachverhalten abgeschlossen waren. In § 5 werden Maßnahmen zur IT-Sicherheit im Unternehmen zugelassen und Verbindungen hergestellt zu internen Richtlinien und Prozeduren, soweit sie auch auf personenbezogene Daten zugreifen. Darüber hinaus werden personenbezogene Systemdaten – also Logdaten, interne Protokollierungen etc. – einer besonderen Beschränkung der Nutzungszwecke unterworfen. Sie dürfen nur für technische Optimierungen und für Zwecke der Datensicherheit und des Datenschutzes verwendet werden.

Einen weiteren Kern der Vereinbarung stellt § 6 „Mitbestimmung/Information/Abstimmung zur Weiterentwicklung“ dar. Er gliedert sich in die Regelungsbereiche a) Verarbeitungsverzeichnis, b) Mitbestimmungsprozess, c) Kontrollrechte und sonstige Rechte des zuständigen Betriebsrats sowie d) Einbeziehung des Datenschutzbeauftragten.

Zum Verarbeitungsverzeichnis werden die zu füllenden Gliederungspunkte aufgelistet und die Zugangsrechte des Betriebsrats sichergestellt. Wie bereits angedeutet, stellt dieses Verzeichnis für den Betriebsrat ein zentrales Instrument dar, um die Einhaltung der Regelungen dieser Vereinbarung im betrieblichen Alltag zu überprüfen. Die Vorschriften der DSGVO dazu sind notwendigerweise recht allgemein gehalten, und die betriebliche Umsetzung erfolgt sehr unterschiedlich und meist bloß formal ohne wirkliche Aussagekraft. Das Gesetz lässt sowohl eine Darstellung der Verarbeitungen entlang der Applikationen (also des jeweiligen IT-Systems) zu als auch entlang der damit abgewickelten Geschäftsprozesse. Welche Darstellung gewählt wird, ist für die Aussagekraft nicht unerheblich, da z. B. in einem einzigen System wie SAP eine Vielzahl von Prozessen abgebildet sind mit ganz unterschiedlichen Kategorien von personenbezogenen Daten und damit ganz unterschiedlichen Aufbewahrungs- bzw. Löschrufen. Höchst relevant ist auch das Abstraktionsniveau: das Ausmaß der Verdichtung und Zusammenfassung von Verarbeitungsprozessen. Bei Schaeffler wird das Verarbeitungsverzeichnis sehr granular geführt und vor allem ergänzt um den jeweiligen Versionsstand der Software, so dass der Betriebsrat prüfen kann, ob der freigegebene Umfang noch der tatsächlich gültige oder ein veralteter ist. Auch der Betriebsrat verarbeitet im Rahmen seiner gesetzlichen Aufgaben personenbezogene Daten. Er ist, wie der neue § 79a des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) klarstellt, zwar nicht verpflichtet, ein eigenes Verarbeitungsverzeichnis zu führen. Allerdings ist er zur Kooperation mit dem Arbeitgeber verpflichtet und muss diesem die notwendigen Angaben dafür zur Verfügung stellen. Bei Schaeffler wird dies so gehandhabt, dass der Betriebsrat seine Angaben direkt selbst in das Verarbeitungsverzeichnis des Arbeitgebers einpflegt.

Der Mitbestimmungsprozess ist in § 6 Buchstabe b wiederum nur recht allgemein geregelt mit Hinweisen auf die Rechtsprechung, was unter rechtzeitiger und umfassender Information des Betriebsrats zu verstehen ist. Das Recht des Betriebsrats auf Teilnahme an internen Projektgruppen und Hinweise auf die Mitbestimmungspflichtigkeit auch von Systemänderungen ergänzen die Regelungen dieses Paragraphen. Die Informationspflicht des Arbeitgebers, grundlegende Voraussetzung zur Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte, gehört zu den Klassikern der betrieblichen Konfliktfelder. Informationen kommen aus der Perspektive des Betriebsrats häufig gar nicht, zu spät, zu bruchstückhaft, zu unverständlich; andererseits gefährden zeitraubende Nachfragen des Gremiums enge Terminkorsetts für die Produktivsetzung der Systeme – so lauten oft die gegenseitigen Vorwürfe. Auch bei Schaeffler funktionierte die Umsetzung dieser allgemeinen Regelung nicht von Anfang an reibungslos. Doch Stolpersteine und Lernprozesse führten zu einer stetigen Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten.

### **Ergänzende Vereinbarung zur Zusammenarbeit**

Das Ergebnis dieser Lernprozesse über einen Zeitraum von 3 Jahren wurde schließlich im April 2021 in einer ergänzenden Vereinbarung kodifiziert. Sie trägt den Titel „Prinzipien der Zusammenarbeit zwischen IT- und [Arbeitnehmerdatenschutz]-Ausschuss, Arbeitgeberseite und Datenschutzbeauftragten“. Hier werden die Grundsätze und Ziele der Zusammenarbeit beschrieben, die Kommunikation zwischen dem 11-köpfigen GBR/KBR-Ausschuss, der Arbeitgeberseite (Grundsatzfragen Labour Relations), der IT-Security und dem Datenschutzbeauftragten. Darüber hinaus sind die Abstimmungsprozesse dargestellt einschließlich der Häufigkeit der Sitzungen, der ergänzenden Regelkommunikation, der Beteiligten, der Form der vorzulegenden Informationen etc. Festgelegt wurde auch die Zusammenarbeit des IT-Ausschusses mit anderen Ausschüssen des Konzernbetriebsrats:

- Um Doppelarbeit des Arbeitgebers (z. B. mehrfache Präsentation von mitbestimmungsrelevanten Themen) zu vermeiden, benennt der IT-Ausschuss feste Ansprechpartner für jeden Ausschuss im Gesamt- und Konzernbetriebsrat.
- Diese Ansprechpartner übernehmen die für IT und Datenschutz relevanten Themen aus diesen Gremien zur Beratung in den eigenen Ausschuss und geben Handlungsempfehlungen für die anderen Ausschüsse hinsichtlich der Umsetzung anderer Mitbestimmungsthemen mithilfe von IT-Tools.

Diese Regelung kann als vorbildlich betrachtet werden. § 87 BetrVG nennt 14 Angelegenheiten, die der „harten“ Mitbestimmung unterliegen – die Ausgestaltung von IT-Systemen ist nur *eine* davon. Aufgrund der zunehmenden Digitalisierung hat sich in den letzten Jahren die IT-Thematik mehr oder weniger selbstverständlich in den Vordergrund geschoben: sei es die Ordnung im Betrieb, die Ausgestaltung von Arbeitszeitregelungen, Entgeltthemen, Gruppenarbeit oder Homeoffice – nichts geht mehr ohne IT. Zudem ist bei vielen Arbeitgebervertretern die Tendenz feststellbar, alle möglichen Themen in die IT-Ausschüsse einzubringen, weil alles „irgendwie mit IT“ zusammenhänge. Bei allen aufgeführten Themen liegt



demnach eine Kombination von zwei unabhängigen Mitbestimmungssachverhalten vor, die die Frage der arbeitsteiligen Wahrnehmung der Mitbestimmung in den Betriebsratsgremien aufwirft. Ohne bewusste Steuerung trägt dies zur Überlastung der IT-Ausschüsse bei sowie manchmal zur (meist unbeabsichtigten) „Aneignung“ fremder Themen. Eine solche gezielte und bewusst gesteuerte Abstimmung arbeitsteiliger und speziell professionalisierter Ausschüsse größerer Betriebsratsgremien wird zunehmend relevanter und notwendiger. § 6 Buchstabe c regelt die Kontrollrechte des Betriebsrats in allgemeiner Form, § 6 Buchstabe d die Zusammenarbeit mit dem Datenschutzbeauftragten. Dessen Einbeziehung und die Zusammenarbeit mit ihm hat sich nach anfänglicher Skepsis des Betriebsrats als außerordentlich fruchtbar und konstruktiv erwiesen. Aufgrund der Vielzahl der IT-Verfahren und des damit verbundenen Arbeitsaufwands wird der Datenschutzbeauftragte von 5 weiteren hauptamtlichen Mitarbeitenden unterstützt, so dass aus einer gesetzlichen Funktion praktisch eine Abteilung geworden ist. Die weiteren Regelungen der KBV betreffen die Qualifizierung der Mitarbeitenden und Führungskräfte, Verhaltensregeln im Zusammenhang mit sozialen Medien (Netiquette) sowie die Beilegung von Streitigkeiten.

### **3 Mitbestimmung**

Die über 2 Jahre geführten Verhandlungen erzielten bei Schaeffler den Abschluss einer Vereinbarung, die den Fokus legt auf den Ausschluss einer Leistungs- und Verhaltenskontrolle der Beschäftigten und die Einhaltung des Datenschutzes. Für den Betriebsrat spielt das Verarbeitungsverzeichnis eine wesentliche Rolle als Instrument, um die Einhaltung der Regelungen dieser Vereinbarung zu überprüfen. Die Verbindung von Mitbestimmung und Datenschutz ist nicht nur für die Vereinbarung selbst zentral, sondern auch für die Anwendung und Umsetzung der Vereinbarung im betrieblichen Alltag. Die Erfahrungen mit der Umsetzung sind durchgängig positiv, auch wenn dafür ein mühsamer und mehrjähriger multilateraler Lernprozess notwendig war – für alle Beteiligten: den Betriebsrat, die Personalabteilung als Arbeitgebervertreter, die IT-Projektleitenden, die IT-Security, den Datenschutzbeauftragten. Wichtig ist aus der Sicht aller, dass überhaupt eine Regelung existiert ebenso wie das gegenseitige Vertrauen, dass sich alle daran halten. Das schließt keineswegs aus, dass es vereinzelt zu Verstößen kommt, meist jedoch unabsichtlich oder unwissend. Derartige Fälle wurden in der Vergangenheit durch Gespräche geklärt. Zu kontroversen Diskussionen führte ein eher grundsätzliches Thema im Zusammenhang mit der Konfiguration des Intranets: Laut Projektleitung sollten auf Wunsch der „digital Natives“ die bevorzugten Kontakte der Nutzenden und die zuletzt geöffneten Dateien allgemein sichtbar sein. Dann wäre auch der Betriebsrat als bevorzugter Kontakt einzelner Beschäftigter sichtbar oder die Betriebsratsseite im Intranet als letzte Zielseite. Diese Möglichkeit der Verhaltenskontrolle veranlasste den Betriebsrat, diese Funktion auch gegen den Widerstand der Projektleitung



abschalten zu lassen. Datenschutz und der Ausschluss von Leistungs- und Verhaltenskontrolle werden sowohl von Führungskräften als auch von einzelnen Beschäftigten gelegentlich als Behinderung betrachtet. Hier sieht der Betriebsrat die Notwendigkeit kontinuierlicher Aufklärungsarbeit, die nicht allein durch Kommunizieren der Vereinbarungsinhalte geleistet werden kann. Anhand der in die Jahre gekommenen gesetzlichen Regelung in § 77 Abs. 2 BetrVG („Der Arbeitgeber hat die Betriebsvereinbarungen an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen“) ist erkennbar, dass die Formulierung aus vordigitaler Zeit im vergangenen Jahrhundert stammt und dass sie Regelungsgegenstände von geringer Komplexität mit weitgehender Selbsterklärbarkeit vor Augen hatte. Unabhängig von der Revisionsbedürftigkeit gesetzlicher Regelungen bleibt die Kommunikation und „Übersetzung“ von Betriebsvereinbarungen zum Verständnis der Beschäftigten eine Daueraufgabe für die Mitbestimmungsakteure, sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Betriebsratsseite.

Die Mitbestimmung endet nicht mit der Unterschrift unter eine Vereinbarung. Das gilt vor allem für Rahmenvereinbarungen, die eine mitbestimmte Einführung eines jeden IT-Systems erfordern.



„Mitbestimmung ist immer das, was ich daraus mache. Nicht der Hardliner ist erfolgreich. Ich bin selbst der Gestalter des Prozesses und suche nach einem für beide Seiten gangbaren Weg. Wenn man mit dem Arbeitgeber kooperativ umgeht, ergeben sich große Gestaltungsspielräume, und man kann dadurch auch Mitbestimmungsmöglichkeiten ausweiten. Dazu bedarf es aber der Bereitschaft, sich selbst einzubringen.“ – Jürgen Frank, Sprecher des IT-Ausschusses

Diese Umgangsformen hinsichtlich der Mitbestimmung bei Schaeffler zeigen, wie es gelingen kann, die Diskrepanz zwischen papierener Regelung und gelebter Praxis kleinzuhalten.

## 4 Ausblick

Die Dynamik der IT-Entwicklung und der Anwendungsformen in den Unternehmen stellt die Mitbestimmung vor neue Herausforderungen, die mit der alltäglichen Bewältigung und Abarbeitung durch die Betriebsräte keineswegs geringer werden – im Gegenteil. Auch wenn es mittlerweile wie ein inhaltsleeres Mantra klingt: Die Vielzahl der Systeme, die immer schneller werdenden Änderungen durch Releasewechsel und Evergreen-Strategien, die zunehmende Leistungsfähigkeit der Hard- und Software sowie die Integrationsfähigkeit und Verknüpfbarkeit von Datenbeständen werden auch künftig den Mitbestimmungsalltag dauerhaft und nachhaltig prägen.

Bei Schaeffler sieht dies konkret so aus: Der IT-Ausschuss führt pro Jahr etwa 10 Sitzungen von bis zu 2,5 Tagen Dauer durch. Dabei behandelt er

jeweils 6 bis 10 IT-Verfahren, Tendenz zunehmend. Hinzu kommt der zeitlich-sachliche Aufwand für die Regelkommunikation mit dem Arbeitgeber, der IT-Security und dem Datenschutzbeauftragten sowie die Entsendung einzelner Mitglieder des IT-Ausschusses in andere GBR/KBR-Ausschüsse.



Die Rahmenvereinbarung als solche sowie die Standardisierung der Abstimmungsprozesse und der Zusammenarbeit zwischen IT-Ausschuss und Arbeitgeber reduzierten den Aufwand (pro Fall) deutlich. Das ursprüngliche Ziel einer Aufwandsreduzierung ist – unter sonst gleichen Bedingungen – durchaus erreicht. Da aber die Fallzahlen ständig steigen, nimmt der Gesamtaufwand dennoch zu.

Diese Situation kann leicht in ein Dilemma führen, das sowohl die Formulierung von Regelungen als auch deren Umsetzung betrifft. Beschränkt man sich bei der Verhandlung von Betriebsvereinbarungen auf einige wenige und allgemein formulierte Grundsätze? Oder regelt man umfänglich technische Details? Verläßt man sich nach Abschluss der Betriebsvereinbarung auf die Einhaltung der Regelungen und überlässt die Umsetzung den Fachabteilungen? Oder begleitet man alle Einführungsprozesse engmaschig? Für diese Fragen gibt es keine einfachen Rezepte. Zur Frage, wie eine strategische Neuausrichtung der IT-Mitbestimmung im Betriebsrat aussehen könnte, muss sich jedes Gremium positionieren, wenn es nicht von der Dynamik der Entwicklung überrannt werden will. Bei Schaeffler wurde diese Frage beantwortet und die Erfahrungen damit werden vom Betriebsrat positiv bewertet. Zur Rolle der IT-Mitbestimmung im Kontext der gesamten Mitbestimmungsthemen kommt der Sprecher des IT-Ausschusses zu folgendem Fazit:



„Für mich ist der IT-Ausschuss einer der wichtigsten Ausschüsse des GBR/KBR, weil es hier um die Zukunftsthemen geht. Dabei spielt der Einsatz von KI und die Notwendigkeit von deren Regulierung durch den Betriebsrat eine immer größer werdende Rolle. Hierzu wurde innerhalb des IT-Ausschusses eine eigenständige Projektgruppe gebildet, um für diese Herausforderungen gerüstet zu sein und um als kompetenter Ansprechpartner fungieren zu können.“ – Jürgen Frank, Sprecher des IT-Ausschusses



### **Kontakt**

Jürgen Frank, Sprecher des IT- und  
Arbeitnehmerdatenschutz-Ausschusses des Gesamt- und  
Konzernbetriebsrats (G/KBR) der Schaeffler AG  
frankjge@schaeffler.com

Agnes Conrad, wissenschaftliche Mitarbeiterin des Gesamt-  
und Konzernbetriebsrats  
conraagn@schaeffler.com



### **Ihr seid die Experten – schickt uns eure Vereinbarungen und profitiert voneinander!**

Habt ihr eine gute Vereinbarung zum Thema Digitalisierung  
abgeschlossen? Wir interessieren uns für die Geschichte und  
Fakten dahinter und freuen uns über eure Zusendung,  
elektronisch oder per Post. Wir werten sie aus und stellen euer  
wertvolles Wissen allgemein zur Verfügung – vertraulich,  
anonym und als Beitrag für eine mitbestimmte Arbeitswelt der  
Zukunft.

**Macht mit und nehmt mit uns Kontakt auf!**

[www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen](http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen)



### **Mitbestimmungsportal**

Der Böckler-Infoservice bietet Mitbestimmungsakteurinnen  
und -akteuren spezifisches Handlungs- und  
Orientierungswissen, u. a. Branchenmonitore, Themenradar,  
Wissen kompakt, Szenarien „Mitbestimmung 2035“.

**Jetzt kostenlos anmelden auf:**

[www.mitbestimmung.de](http://www.mitbestimmung.de)