

Karl-Hermann Böker / Ute Demuth

IKT-Rahmen- vereinbarungen

2. Auflage



mit CD-ROM

**Betriebs- und
Dienstvereinbarungen**

Analyse und Handlungsempfehlungen


**BUND
VERLAG**

Hans **Böckler**
Stiftung 

Karl-Hermann Böker/Ute Demuth
IKT-Rahmenvereinbarungen

Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Analyse und Handlungsempfehlungen

Eine Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung

Karl-Hermann Böker/Ute Demuth

IKT-Rahmen- vereinbarungen

2., aktualisierte und erweiterte Auflage



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation
in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische
Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

2., aktualisierte und erweiterte Auflage
© 2013 by Bund-Verlag GmbH, Frankfurt am Main
Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung
Herstellung: Birgit Fieber
Umschlaggestaltung: Neil McBeath, Stuttgart
Satz: Dörlemann Satz, Lemförde
Druck: CPI books Ebner & Spiegel, Ulm
Printed in Germany 2013
ISBN 978-3-7663-6208-7

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

www.bund-verlag.de
www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	9
Abkürzungsverzeichnis	11
1. Rahmenbedingungen	13
2. Regelungsinhalte der Vereinbarungen	16
2.1 Ziele der Vereinbarungspartner	16
2.2 Geltungsbereich	23
2.2.1 Räumlicher Geltungsbereich	23
2.2.2 Persönlicher Geltungsbereich	26
2.2.3 Sachlicher Geltungsbereich	29
2.2.4 Zeitlicher Geltungsbereich	34
2.3 Prozess- und Projektgestaltung	35
2.3.1 Projektmanagement	37
2.3.2 Analysen und Lasten- bzw. Pflichtenhefte	38
2.3.3 Beteiligung der Beschäftigten	39
2.3.4 Extern durchgeführte IKT-Projekte.	41
2.3.5 Bestehende IKT-Anwendungen neu verhandeln	42
2.4 Datenschutz	43
2.4.1 Grundsätze des Datenschutzes	44
2.4.2 Verfahrensdokumentation/Systembeschreibung	46
2.4.3 Personenbezogene und -beziehbare Daten	47
2.4.4 Zugriffsrechte/Berechtigungsverwaltung	50
2.4.5 Rechte der Beschäftigten gemäß Datenschutzgesetz	53
2.4.6 Betriebliche Datenschutzbeauftragte	54
2.4.7 Personendatenverarbeitung auf PC, mobilen Geräten und im Internet	55
2.4.8 Auftragsdatenverarbeitung	56
2.4.9 Datensicherheit	58

2.5	Leistungs- und Verhaltenskontrolle	59
2.5.1	Leistung und Verhalten – Begriffsdefinition	60
2.5.2	Daten zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle	61
2.5.3	Leistungs- und Verhaltenskontrolle verbieten	63
2.5.4	Einsatz von Kontrollsoftware verbieten	65
2.5.5	Zulässige Auswertungen	66
2.5.6	Verwertungsverbot	67
2.6	Gesundheitsschutz bei Bildschirmarbeit	69
2.6.1	Grundsätze/Rahmenrichtlinien	69
2.6.2	Arbeitsplatz- und Gefährdungsanalysen	71
2.6.3	Vorsorge- bzw. Augenuntersuchungen, Sehhilfen	72
2.6.4	Bildschirmpausen	73
2.6.5	Schwerbehinderte	74
2.7	Qualifizierung zur IKT-Nutzung	75
2.7.1	Grundsätze	75
2.7.2	Schulungskonzepte	77
2.7.3	Anwenderinnen und Anwender betreuen	79
2.7.4	Spezielle Gruppen	80
2.8	Arbeitsplatzsicherung und Arbeitsgestaltung	82
2.8.1	Arbeitsplatzsicherung	82
2.8.2	Besitzstandswahrung	83
2.8.3	Arbeitsgestaltung	85
2.9	Verhaltensregeln für die Beschäftigten	87
2.9.1	Verhaltensregeln	87
2.9.2	Internet, E-Mail und weitere betriebliche IKT-Systeme privat nutzen	88
2.9.3	Private IKT-Systeme dienstlich nutzen	90
3.	Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente	91
3.1	Institutionelle Mitbestimmung des Betriebs- oder Personalrates	91
3.1.1	Zuständigkeiten von KBR, GBR und BR	91
3.1.2	Informationsrechte	94
3.1.3	Beratungs-, Mitwirkungs- und Beteiligungs- rechte	98
3.1.4	Mitbestimmungsrechte	103
3.1.5	Einhaltung der Vereinbarung kontrollieren	106

3.1.6	Nutzung der IKT-Anwendungen durch die Arbeitnehmervertretungen	108
3.1.7	Qualifizierung des Betriebs- oder Personalrates	110
3.1.8	Interne und/oder externe Sachverständige hinzuziehen	111
3.2	Rahmenregelungen und Schlussbestimmungen	113
3.2.1	Mit Konflikten umgehen	113
3.2.2	Zusätzliche und ergänzende Einzelverein- barungen	115
3.2.3	Schlussbestimmungen	118
4.	Offene Probleme	122
5.	Zusammenfassende Bewertung	125
6.	Beratungs- und Gestaltungshinweise	129
6.1	Gestaltungsraster	129
6.2	Ausgangspunkte für die gestaltende Einflussnahme durch die Interessenvertretung	133
6.3	Wesentliche rechtliche Grundlagen	134
7.	Bestand der Vereinbarungen	136
Glossar	139
Literatur- und Internethinweise	142
Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung	145
Stichwortverzeichnis	147

Vorwort

Vor rund zehn Jahren wurden Rahmenvereinbarungen zur Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) erstmals in dieser Reihe ausgewertet. Damals waren Ängste vor der Technik und Sorgen vor möglichem Arbeitsplatzverlust aufgrund neu eingeführter Systeme noch recht häufig anzutreffen. Heute sind sie selten geworden. Auch der ursprünglich verwendete Begriff EDV ist inzwischen nicht mehr gebräuchlich.

Technik zur Information und Kommunikation gehört zu unserem Alltag: privat, in der Freizeit und natürlich in Unternehmen und Verwaltungen. Der häufig sorglose und freizügige Umgang mit eigenen persönlichen Daten im Internet lässt den Datenschutz oft in den Hintergrund treten. Always on im Internet! Forderungen nach ergonomischen Geräten, IKT-Arbeitsplätzen sowie ergonomisch eingerichteter Software wirken fast altmodisch. Und die kinderleichte Handhabung – ein Versprechen der Werbung – lässt Qualifikation und Weiterbildungsmaßnahmen überflüssig erscheinen.

Betriebs- und Personalräte haben es angesichts dieser Tendenzen durchaus schwer, in Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen zur IKT gute Regelungen zu entwickeln. Sie sollen einerseits die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schützen, Mitbestimmungsrechte sichern, zugleich den Einzelnen nicht zu sehr einengen und Handlungsspielraum eröffnen. Datenschutzskandale, Entgrenzung von Arbeits- und Freizeitphasen und somit hohe Arbeitsbelastungen, die mit IKT-Anwendungen in Verbindung stehen, sind weitere wichtige Ansatzpunkte für die Interessenvertretungen.

Wird eine alte EDV-Rahmenvereinbarung aktualisiert, stellt sich auch die Frage: Welche Regelung ist heute noch aktuell? Wie können Regelungen aussehen, die mit der rasanten technischen Entwicklung mithalten? Geht das überhaupt?

Für die Analyse wurden 140 betriebliche Vereinbarungen, abgeschlossen zwischen 2000 und 2010, ausgewertet. Es wird gezeigt, welche Rege-

lungstrends bestehen und wie die betrieblichen Akteure Rahmenvereinbarungen zur IKT aufsetzen. Die Auswertung verfolgt dabei nicht das Ziel, Regelungen zu bewerten, denn 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. Gerade der Vergleich mit Regelungen aus der ersten Auswertung verdeutlicht Trends und Entwicklungen.

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

Wir wünschen eine anregende Lektüre!

Dr. Manuela Maschke

Abkürzungsverzeichnis

ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
BAG	Bundesarbeitsgericht
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BildscharbV	Bildschirmarbeitsverordnung
BR	Betriebsrat
BV	Betriebsvereinbarung
BYOD	Bring Your Own Device – Arbeiten mit privaten IKT-Systemen
CD-ROM	Compact Disc – Read Only Memory, CD mit ausschließlich lesendem Zugriff
CPU	Central Processing Unit, zentrale Recheneinheit eines Computers
DIN EN	Deutsche Industrienorm – Europäische Norm
bDSB	betrieblicher Datenschutzbeauftragter
DV	Datenverarbeitung
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
GBR	Gesamtbetriebsrat
GBV	Gesamtbetriebsvereinbarung
GL	Geschäftsleitung
GPR	Gesamtpersonalrat
IKT	Informations- und Kommunikationstechnik
ISO	International Organization for Standardization
IT	Informationstechnik/-technologie
IuK	Information und Kommunikation
IV	Informationsverarbeitung
KBR	Konzernbetriebsrat
KBV	Konzernbetriebsvereinbarung
LAG	Landesarbeitsgericht

PC	Personal-Computer
PDA	Persönlicher Digitaler Assistent
PersVG	Personalvertretungsgesetz
PR	Personalrat
RBV	Rahmenbetriebsvereinbarung
RFID	Radio-Frequency Identification
SaaS	Software as a Service – Software als Dienstleistung
TKG	Telekommunikationsgesetz

1. Rahmenbedingungen

Im Jahr 2003 erschien die erste Auswertung von Rahmenbetriebs- und Dienstvereinbarungen zur Informations- und Kommunikationstechnik, damals noch EDV-Rahmenvereinbarungen genannt. Der Begriff EDV (Elektronische Datenverarbeitung) ist inzwischen nicht mehr gebräuchlich. Da keine einheitliche Bezeichnung mehr besteht, wird im Titel mit »IKT« beliebig eine der gebräuchlichen Abkürzungen für Informations- und Kommunikationstechnik gewählt. In der vorliegenden Auswertung werden gleichbedeutend auch die Abkürzungen IT-Systeme und IuK-Technik verwendet. Informations- und Kommunikationstechnik gehört zu unserem Alltag, nicht nur in Unternehmen und Verwaltungen, sondern auch im Privat- und Freizeitbereich. Ängste vor der Technik sowie Sorgen der abhängig Beschäftigten vor Arbeitsplatzverlust aufgrund neuer Anwendungssysteme werden nur noch selten öffentlich thematisiert. Jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stellen andere Erwartungen an die Technologien, mit denen sie beruflich arbeiten. Dies stellt auch einen Wettbewerbsfaktor dar in der Konkurrenz um Fachkräfte. Angesichts des permanenten Umgangs mit Computern bzw. computergestützter Alltagstechnik erscheinen Fragen nach der Ergonomie von IKT-Arbeitsplätzen fast altmodisch. Die Versprechen der Werbung, moderne IKT sei spielerisch leicht zu handhaben, machen betrieblichen Schulungsaufwand scheinbar überflüssig.

Betriebs- und Personalräte haben es angesichts dieser aktuellen Entwicklungen oft schwer, den Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen zur IKT die notwendige Aufmerksamkeit zu schenken und dafür Unterstützung aus der Belegschaft zu erhalten. Sie sind einerseits per Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) aufgefordert, die Einhaltung von Schutzgesetzen für die Beschäftigten zu überwachen und ihre Mitbestimmungsrechte wahrzunehmen. Dies umfasst auch, Regelungen zu IKT-Anwendungen abzuschließen – wobei sie diesbezüglich eher für den Rückhalt in der Belegschaft kämpfen.

Aktuelle Datenschutzskandale und die stets zunehmende Anzahl psychischer Erkrankungen durch schlechte Arbeitsbedingungen und Arbeitsverdichtung sind eng mit dem Einsatz von IKT verwoben. Sie stellen gewichtige Gründe für Arbeitnehmervertretungen dar, sich um Regelungen zu bemühen. Hoffnungen, dass auf breiter Basis bessere Arbeitsbedingungen und mehr Zufriedenheit erreicht werden, haben sich bisher nicht erfüllt. Daher muss auch weiterhin ständig daran gearbeitet werden. Zudem klagen immer noch zahlreiche Nutzer über mangelndes Anwendungswissen bezüglich der einzelnen IKT-Systeme. Dies verwundert nicht angesichts der Tatsache, dass die verschiedenen Unternehmensbereiche zunehmend von IKT-Anwendungen durchdrungen werden, deren Anzahl und Komplexität weiterhin steigen.

In diesem Spannungsfeld bewegen sich die Betriebs- und Personalräte, wenn sie sich daran machen, alte EDV-Rahmenvereinbarungen zu aktualisieren oder erstmals eine derartige Vereinbarung abzuschließen. In der Regel sind sie es, die die Initiative dazu ergreifen. Nur selten kommt seitens des Unternehmens ein entsprechender Vorstoß. Doch: Was soll wie geregelt werden? Welche Inhalte der EDV-Rahmenvereinbarungen, die vor mehr als zehn Jahren abgeschlossen wurden, sind heute noch aktuell und für die nächsten zehn oder mehr Jahre tragfähig? Wie sehen Regelungen aus, die mit der rasanten Technikentwicklung mithalten und auch die übernächste Generation der betrieblichen IKT-Anwendungen noch »in den Griff« bekommen? Inwiefern hat sich der Regelungsbereich weiterentwickelt? Welche Trends sind erkennbar? Diese und weitere Fragen beantwortet die vorliegende Auswertung.

Die Mitbestimmung nach den §§ 87, 97 und 98 BetrVG bzw. vergleichbaren Paragrafen im jeweiligen Personalvertretungsgesetz (PersVG) ist ein effektives Instrument der Arbeitnehmervertretung bei der Ausgestaltung von IKT-Systemen und deren Einsatzbedingungen. Betriebs- und Personalräte können damit

- die Nutzung von Computersystemen, die personenbezogene Daten (→ Glossar) der Beschäftigten verarbeiten und/oder an deren Arbeitsplätzen eingesetzt werden, weitgehend zum Schutz der Betroffenen beeinflussen oder sogar verhindern.
- bei der Systemauswahl und der Arbeitsplatzgestaltung darauf hinwirken, dass Gesundheitsaspekte berücksichtigt werden.
- die Qualifizierungsmaßnahmen entscheidend beeinflussen.

Inzwischen ist beinahe jeder Arbeitsplatz und jede Arbeitsaufgabe in irgendeiner Art und Weise durch IuK-Technik unterstützt. Diesbezüglich werden in der betrieblichen Praxis die Grenzen der Mitbestimmung zunehmend sichtbar: Die Telefontechnik wurde computerisiert; das Internet wurde als Arbeitsmittel in den Unternehmen eingeführt; die netzbasierte Kommunikation hat viele andere Kommunikations- und Datenübermittlungstechniken und -formen weitgehend ersetzt; Notebooks und Mobiltelefone wurden zur Selbstverständlichkeit – zunächst für Angestellte auf höheren Ebenen, später für fast alle Beschäftigten; die Funktionalität der mobilen Geräte wuchs stetig an – moderne Smartphones sind heute ebenso leistungsfähig wie ehemalige stationäre Computer- und Bildschirmarbeitsplätze; Daten werden in der so genannten Cloud (→ Glossar) gespeichert und verarbeitet; mit den sozialen Medien (→ Glossar) werden Grenzen zwischen privat und beruflich, nah und fern sowie zeitliche Unterschiede weitgehend aufgehoben.

Die IuK-Technik unterstützt die Beschäftigten nahezu aller Bereiche eines Unternehmens bzw. einer Verwaltung in zunehmendem Maße. Einführungs- und Modernisierungsprozesse von IKT-Systemen stehen daher immer öfter auf der Tagesordnung. Dies belastet die Betroffenen zusätzlich zu ihren eigentlichen Arbeitsaufgaben. Sie erwarten zwar Erleichterungen und qualitative Verbesserungen der Arbeit in jedem Einzelprojekt. Diese können jedoch in der Gesamtheit der IT-Projekte die zusätzlichen Belastungen oft nicht ausgleichen. Es stellt eine große Herausforderung dar, den Überblick zu behalten und alle Systeme in die Regelungen einzubeziehen bzw. die Beschäftigten in jeder Hinsicht durch betriebliche Vereinbarungen zu schützen. Mithilfe von allgemeinen und umfassenden IKT-Rahmenvereinbarungen lässt sich ein solider Basisschutz regeln. Damit muss nicht jede einzelne neue IKT-Anwendung erneut in einer Vereinbarung geregelt werden.

2. Regelungsinhalte der Vereinbarungen

Die Regelungsinhalte von IKT-Rahmenvereinbarungen sind vielfältig. Sie unterscheiden sich nach den Jahren, in denen die Vereinbarungen abgeschlossen wurden. Aktuelle technische Entwicklungen beeinflussen den Duktus der Vereinbarung. Die vorliegende Auswertung konzentriert sich auf die Trends der letzten zehn Jahre. Diese spiegeln sich in den traditionellen Regelungsbereichen wider:

- Ziele der Vereinbarungspartner
- Geltungsbereich und Systemdokumentation
- Prozess- und Projektgestaltung
- Datenschutz
- Leistungs- und Verhaltenskontrolle
- Gesundheitsschutz bei Bildschirmarbeit
- Qualifizierung zur IKT-Nutzung
- Rechte der Arbeitnehmervertretungen.

2.1 Ziele der Vereinbarungspartner

Alle Vereinbarungen beschreiben Ziele, die durch ihren Abschluss erreicht werden sollen. Mitunter wird dem Datenschutz höchste Priorität eingeräumt.

»Diese Vereinbarung ist die verbindliche Basis aller Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz im [...] Konzern. Ihr Ziel ist es, einen rechtskonformen, sicheren und nachhaltigen Beschäftigtendatenschutz im gesamten [...] Konzern zu gewährleisten. Diesem Ziel dürfen Budgetzwänge oder wirtschaftliche Interessen nicht entgegengestellt werden.«

🔑 LANDVERKEHR, 010502/54/2000

Darüber hinaus wird auf übergreifende Ziele hingewiesen.

»Diese Vereinbarung soll Handlungssicherheit für den Beschäftigtendatenschutz im [...] Konzern schaffen. Deshalb enthält sie klare Gebote und Verbote.«

🔑 LANDVERKEHR, 010502/54/2000

Die Ziele sind in der Präambel oder, wie in vielen neueren Vereinbarungen, im ersten Paragraphen formuliert. Indem sie die Ziele in die Paragraphen aufnehmen, verfolgen die betrieblichen Vertragspartner möglicherweise eine höhere Bindungswirkung und Einklagbarkeit.

Die anfangs genannten Ziele stecken zunächst einen groben Rahmen ab. Sie werden häufig in weiteren Regelungen der Vereinbarungen präzisiert. Beispielsweise wird genauer beschrieben, wie die Beteiligung der Beschäftigten oder deren Qualifikation gestaltet sein soll. Dies spiegelt sich auch im Aufbau dieser Auswertung wider: An dieser Stelle werden viele Themen lediglich aufgezeigt, um sie später in entsprechend benannten Kapiteln zu vertiefen. Zur besseren Übersicht wird unterschieden zwischen Zielen des Unternehmens, der Beschäftigten, der Interessenvertretung und der Einführung der IT selbst. Die Grenzen sind allerdings fließend. Die Ziele lassen sich außerdem grob ordnen in Formulierungen zur Zusammenarbeit bzw. Gemeinsamkeit der Betriebsparteien bzw. in übergreifende, organisatorische sowie inhaltliche Ziele. Letztere werden in den folgenden Kapiteln ausführlicher beschrieben. Bisweilen stehen gemeinsame Ziele im Vordergrund. Der Wille, den Mitbestimmungsprozess gemeinsam zu gestalten, ist hier besonders ausdrücklich formuliert.

»Arbeitgeber und BR stimmen darin überein, die Einführung und Anwendung des [...] Systems in einem gemeinsam getragenen Prozess durchzuführen. Um diese gemeinsamen Ziele zu erreichen, werden Arbeitgeber und BR eine kooperative Zusammenarbeit praktizieren, in der sich beide Partner von ihren Interessen leiten lassen und sich in die Interessen und Ziele des Vertragspartners hineindenken, um eine für beide Seiten gewinnbringende Lösung zu finden.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 090400/194/2002

Nachstehend wird betont, dass die Interessen der Beschäftigten berücksichtigt werden müssen, damit der Einsatz von IT gelingt (vgl. Kap. 2.3).

»Geschäftsleitung (GL) und Standort-Betriebsrat (BR) der [...]-Gruppe am Standort [...] sind sich darin einig, dass ein zukunftsorientierter Einsatz der Informationstechnik dem Wohle des Unternehmens sowie seiner Mitarbeiter zu dienen hat. Dieses Ziel kann nur erreicht werden, wenn GL, BR und Mitarbeiter gleichermaßen die Anwendung neuer Technologien mittragen und mitgestalten.«

🔑 NACHRICHTENTECHNIK/UNTERHALTUNGS-, AUTOMOBILELEKTRONIK,
090201/360/2000

Bei den inhaltlichen Zielen steht der Schutz der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten oft gleichberechtigt neben den wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers. In Ausnahmefällen wird gefordert, dass wirtschaftliche Interessen den schutzwürdigen Belangen der Beschäftigten unterzuordnen seien.

»Zweck dieser Vereinbarung ist es, sicherzustellen, dass [...] – der Schutz der Beschäftigten vor unzulässiger und unnötiger Verarbeitung der über sie erfassten und gespeicherten Daten Vorrang vor wirtschaftlichen Überlegungen hat [...].«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 090201/265/2004

Oft bleiben Formulierungen dazu eher vage: Beispielsweise soll der Schutz der Beschäftigten »angemessen« berücksichtigt werden. Viele Vereinbarungen nennen ein übergeordnetes Ziel: Bestehende Rechte und Pflichten sollen konkretisiert bzw. die Umsetzung bestehender Verordnungen und Gesetze geregelt werden.

»Ziel dieser IT-RBV ist somit nicht, eine Datenverarbeitung zu verhindern, sondern diese auf eine rechtlich zulässige Basis zu stellen, auf der die Rechte der Mitarbeiter gesichert werden.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 090201/470/2010

Es werden weitere übergeordnete Ziele genannt: Das Wissensmanagement und die Kundenkommunikation sollen mit dem Einsatz von IKT

verbessert werden; zudem gilt es, die Weiterentwicklung der IT-Systeme intern zu kommunizieren sowie fortschreitend nur noch virtuell ablaufende Prozesse zu veranschaulichen. Die Aufgaben des Datenschutzbeauftragten sollen unterstützt werden und Vereinbarungen als Leitfaden zur Beurteilung von EDV-Systemen dienen. Handlungssicherheit für alle Beteiligten soll geschaffen und die Einführung von neuer Software berechenbar werden. Auch organisatorische Ziele werden aufgeführt: Beispielsweise sollen Prozesse bei der Planung, Einführung und Anwendung beschleunigt werden. Erreichen möchte man dies z. B. mithilfe einheitlicher Standards. Idealerweise sind die Mitbestimmungsverfahren »flexibel und unbürokratisch« gestaltet (090201/461/2009), um so die Entwicklungsgeschwindigkeit neuer Systeme zu fördern.

Ziele des Unternehmens

Auch die Ziele, die das Unternehmen verfolgt, werden in Vereinbarungen formuliert: z. B. unternehmerisch sinnvoll handeln können, die Wettbewerbsfähigkeit erhalten, die zügige Entwicklung der EDV-Systeme sichern und insgesamt die Effizienz erhöhen.

- »Nutzen für den Unternehmensverband
- Wirtschaftliche Zukunftssicherung, insbesondere Qualitäts- und Effizienzverbesserungen
- Erhalt und Ausbau einer qualifizierten Belegschaft
- Erhalt und Ausbau flexibler Reaktionsfähigkeit auf dem Markt
- Kalkulierbarer Zeitablauf bei Einführung neuer IV-Systeme.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 090201/273/2003

Ziele der bzw. für die Beschäftigten

Die Vereinbarungen formulieren in erster Linie Ziele, die schutzwürdige Interessen der Beschäftigten sicherstellen sollen: Datenschutz definieren sie als vorrangiges Ziel; Persönlichkeitsrechte gilt es zu schützen und das Recht auf informationelle Selbstbestimmung sicherzustellen. Ebenso müssen der Schutz personenbezogener Daten sowie der Gesundheits- und Arbeitsschutz gewährleistet sein. Laut allen Vereinbarungen sollen Leistungs- bzw. Verhaltenskontrollen verhindert bzw. entsprechende Ausnahmen geregelt werden (siehe Kap. 2.5). Vereinzelt finden sich dazu weitergehende Zielformulierungen.

- »Geschäftsleitung und Betriebsrat sind sich darüber einig, [...] – dass die Weiterentwicklung der Beschäftigten und ihre Laufbahn im Unternehmen nicht durch IKT-Systeme vorbestimmt oder beeinflusst werden [...].«

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 090201/495/0

Klarheit und Transparenz zu schaffen, sobald IuK-Technologien eingeführt und genutzt werden, gilt oft als übergeordnetes Ziel. Idealerweise werden die Beschäftigten hieran beteiligt.

- »Zweck dieser Vereinbarung ist es daher, Grundsätze und Regelungen zu treffen, die unter Berücksichtigung der schutzwürdigen Belange der Beschäftigten und unter Beachtung aller maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen für die Zukunft eine flexible, unbürokratische und von den Beschäftigten verantwortlich mitgetragene Entwicklung sichern.«

🔑 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN, 090201/461/2009

Weitere konkrete inhaltliche Ziele für die Beschäftigten werden vereinbart: Arbeitsplätze sollen mit dem Einsatz der IT zukunftssicher gestaltet werden; Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen verstärkt qualifiziert werden; Schwerbehinderte sollen besser integriert sowie Arbeitsplätze für sie geschaffen und erhalten werden. Die Qualität der Arbeit zu sichern, spielt eine wesentliche Rolle. Nachstehend werden die bisher genannten Ziele formuliert. Zusätzlich wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie angestrebt

- »Die Parteien handeln mit dem ausdrücklichen Willen, insbesondere
 - das Recht der Beschäftigten auf informationelle Selbstbestimmung zu achten,
 - die Beschäftigten vor Missbrauch ihrer persönlichen Daten zu schützen,
 - die Qualifikation der mit IT-Systemen Beschäftigten zu sichern und ggf. zu erweitern,
 - gesundheitliche Gefahren von den Beschäftigten abzuwenden und Überforderungen zu verhindern,

- durch Entlastung von Routinearbeiten Arbeitskapazitäten zur Erledigung anderer qualifizierter Aufgaben zu gewinnen,
- die Durchlauf- und Reaktionszeiten zu verkürzen,
- die Informationsbeschaffung und -verarbeitung sowie die Kommunikationsprozesse zu unterstützen,
- die Zusammenarbeit zwischen den Organisationseinheiten zu verbessern
- und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen.«

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 090201/482/2002

Bei der Einführung von neuen IuK-Systemen wird durchaus mit negativen Auswirkungen für die Beschäftigten gerechnet. Darauf deutet das Stichwort »sozialverträglich« hin, das in diesem Zusammenhang häufig bemüht wird. Deutlicher sind Formulierungen wie »Vermeidung negativer Auswirkungen« oder »Ausgleich von Nachteilen«. Einige Vereinbarungen stellen die IT in den Dienst besserer Arbeitsbedingungen.

- »IT-Systeme sollen so gestaltet werden, dass
- Arbeit in ganzheitlichen, für die Beschäftigten in sinnvollen und zusammengehörenden Einheiten organisiert wird,
 - Formen von Zusammenarbeit unterstützt werden (Teamorientierung),
 - der Anteil ausführender und sich wiederholender Tätigkeiten zugunsten dispositiver und kreativer Tätigkeiten zurückgedrängt wird,
 - dabei stark differenzierenden oder hierarchisierenden Arbeitsteilungen entgegengewirkt (ganzheitliche Arbeitsweise) und möglichst viele Verantwortlichkeiten auf der direkten Arbeitsebene angesiedelt werden,
 - in den Arbeitsabläufen genügend soziale Kontakte erhalten bleiben. Die anzustrebende Mischarbeit soll ausführende, planende, kontrollierende und mit Entscheidungen verbundene Tätigkeiten umfassen. Einseitige Spezialisierungen bis hin zu reinen Datenerfassungstätigkeiten sind zu vermeiden.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 090201/445/2008

Auch im Folgenden wird der Gedanke aufgegriffen, Arbeit gerecht zu gestalten.

»Der Grundgedanke dieser Vereinbarung ist es, für alle Mitarbeiter gleiche Bedingungen zu schaffen und somit eine gleiche Qualität der Arbeitsplätze und eine Qualifizierung der Mitarbeiter zur Nutzung von IT-Systemen sicherzustellen.«

🔑 KREDITGEWERBE, 090201/439/2007

Ziele der Arbeitnehmersvertretung

Allgemein wird oft als Ziel genannt, die Rechte des Betriebsrats zu wahren und zu präzisieren. Das bedeutet im Wesentlichen, seine Beteiligung zu sichern. Oft sind die Instrumente, mit denen dies erreicht werden soll, bereits konkretisiert. Beispielsweise wird in Vereinbarungen erläutert, wie Arbeitskreise organisiert und Informationsflüsse gesichert werden sollen (vgl. Kap. 3).

Der Wunsch nach mehr Effektivität bezieht sich auch auf die Arbeit des Betriebsrates: beispielsweise auf die Vereinbarungen selbst.

»Das Hauptziel der Rahmenvereinbarung ist es, eine Regelung für alle bereits im Betrieb eingesetzten EDV-Systeme zu vereinbaren, ohne über jedes einzelne System eine BV abschließen zu müssen.«

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 090201/444/2006

Ziele der Einführung, der Nutzung und des Ausbaus der IKT

Die IT soll die Wettbewerbsfähigkeit garantieren bzw. Forschung und Lehre unterstützen und für mehr Effektivität sorgen. Insbesondere dient sie dazu, Aufgaben funktional erledigen zu können. Zudem wird IT oft als Hilfsmittel gesehen, um die Qualität der Arbeit zu verbessern. Mitunter wird dies sehr umfassend formuliert.

»Die IT ist ein die Tätigkeit der Mitarbeiter unterstützendes Hilfsmittel und wird unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Notwendigkeiten so eingesetzt, dass die freie Entfaltung der Persönlichkeit der Mitarbeiter im Sinne von §75 Abs.2 BetrVG gefördert wird. Die Arbeitsplätze, die Arbeitsorganisation und die Technik werden so gestaltet, dass diese Anforderungen erfüllt werden können.«

🔑 WASSERVERSORGER, 090201/411/2006

Die formulierten Ziele lassen auf das Verhältnis der Betriebspartner schließen. Dies wird vor allem in den gemeinsamen Zielen deutlich, sofern es sie gibt. Zudem lassen sich unterschiedliche Perspektiven hinsichtlich des Einsatzes von IuK-Technologien ablesen: Überwiegend geht es darum, die Beschäftigten zu schützen und negative Auswirkungen zu verhindern. Neuere Vereinbarungen formulieren bisweilen – branchenübergreifend – Ziele, die darauf hindeuten, dass Interessenvertretungen sowie Beschäftigte umfassender einbezogen werden sollen – gemäß der Idee: mehr beteiligt werden, weniger betroffen sein.

2.2 Geltungsbereich

Das BetrVG legt eindeutig fest, für welchen räumlichen und personellen Geltungsbereich eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden darf. Die Zuständigkeit eines (Konzern-, Gesamt-, Einzel-) Betriebsrats endet grundsätzlich an den Grenzen der Betriebsgelände in Deutschland und ist auf die Beschäftigten beschränkt, die den Betriebsrat wählen dürfen. Neuere Entwicklungen in der Informations- und Kommunikationstechnik stellen diese Grenzen jedoch in Frage. Sie scheinen die betrieblichen Vertragspartner mitunter zu verunsichern.

Vergleichbares gilt für den sachlichen und zeitlichen Geltungsbereich. Die Anzahl, Komplexität und Vernetzung der IuK-Anwendungen nimmt stetig zu. Einzelne IT-Systeme sind heutzutage oft nicht mehr eindeutig abzugrenzen und zu lokalisieren. Zur Verunsicherung gesellt sich zudem oft eine gefühlte oder tatsächliche Überforderung der Arbeitnehmervertretungen. Dies führt durchaus dazu, dass die Mitbestimmung und Mitwirkung in IT-Projekten eingeschränkt wird.

2.2.1 Räumlicher Geltungsbereich

Die Mitbestimmung bei der Einführung von Informations- und Kommunikationstechnik ergibt sich u. a. aus §87 Abs.1 Nr.6 BetrVG. Sie obliegt zunächst regelmäßig dem örtlichen Betriebsrat. Ist der Betrieb

Teil eines Unternehmens mit mehreren Standorten und entsprechend mehreren örtlichen Betriebsräten und einem Gesamtbetriebsrat, kann die Mitbestimmung auf den Gesamtbetriebsrat übergehen. Dies gilt insbesondere, wenn die örtlichen Betriebsräte dies beschließen oder wenn ein IT-System an mindestens zwei Standorten eingeführt wird. Vergleichbares gilt für Konzerne und Konzernbetriebsräte. Im Bereich der Personalräte bestehen derartige Konflikte nach aktuellem Kenntnisstand nicht.

Über die Frage der Zuständigkeit entstehen in der Praxis regelmäßige Konflikte, die teilweise bis vor das Bundesarbeitsgericht (BAG) getragen werden (z. B. BAG, Beschluss vom 14. 11. 2006 – 1 ABR 4/06; BAG, Beschluss vom 14. 2. 2007 – 7 ABR 26/06). Die BAG-Urteile sind jedoch nicht in jedem Fall verallgemeinerbar, so dass keine grundsätzlichen Lösungen entstehen. Daher versuchen Konzern- bzw. Gesamtbetriebsvereinbarungen, eindeutige Regelungen zu treffen, wie am folgenden Beispiel zu erkennen ist.

»Diese Vereinbarung gilt räumlich für den Verantwortungsbereich des zuständigen Betriebsrates. Grundsätzlich ist der Gesamtbetriebsrat der »zuständige Betriebsrat«. Ist nur der Zuständigkeitsbereich eines Betriebsrates betroffen, ist dieser Betriebsrat der »zuständige Betriebsrat«.

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 090201/228/2002

Im Jahr 2001 hat der Gesetzgeber das BetrVG neu gestaltet und einer umfassenden Reform unterzogen. Im Zuge dessen wurde auch § 3 BetrVG grundlegend neu gefasst und erweitert (vgl. Heinkel 2008). Es entstanden neue Betriebsratsstrukturen sowie entsprechender Regelungsbedarf hinsichtlich des Geltungsbereiches und der Mitbestimmung (vgl. ebd.). Die folgende Vereinbarung stellt lediglich ein Beispiel für die Notwendigkeit spezieller Regelungen dar.


»Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter des gemeinsamen Betriebes [...], im weiteren »Betrieb« genannt.«

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 090201/444/2006

Datenverarbeitung im Ausland

Europa- oder weltweit aufgestellte Konzerne stellen für den räumlichen und persönlichen Geltungsbereich grundsätzlich keine Herausforderung dar. Denn die deutschen Betriebsräte sind nur für die Betriebe und Beschäftigten hierzulande zuständig. Als zu regelndes Problem erweist sich jedoch die zunehmende Verlagerung der Datenverarbeitung (Outsourcing) ins Ausland. Dabei werden regelmäßig auch personenbezogene Daten der deutschen Beschäftigten im Ausland verarbeitet. Dies ist aus datenschutzrechtlicher Sicht äußerst problematisch und regelungswürdig. Denn das Datenschutzniveau ist in fast allen Ländern geringer ausgeprägt als in Deutschland. In den vorliegenden IKT-Rahmenvereinbarungen finden sich allerdings nur sehr wenige Regelungen zu dieser Thematik. Möglicherweise haben die betrieblichen Partner andere Regelungsorte oder -wege gefunden. Die folgende Konzernbetriebsvereinbarung zum Datenschutz zeigt einen möglichen Regelungsweg.

»Der Arbeitgeber verpflichtet sich bei Auslandsdatenverarbeitung im internationalen Bereich mit durchaus unterschiedlich ausgeprägten Datenschutz-Anforderungen im [...] Konzern eine für die jeweilige Landesgesetzgebung vorbildliche Handhabung des Datenschutzes einzuführen. Bei dem grenzüberschreitenden Umgang mit Daten darf durch die niedrigeren Standards in ausländischen Standorten keine Beeinträchtigung oder Umgehung der deutschen Beschäftigtendatenschutzbestimmungen eintreten.«

 LANDVERKEHR, 010502/54/2000

Das vollständige Zitat ist auf der beigefügten CD-ROM und in der Online-Datenbank enthalten.

Die Auswertung der vorliegenden IKT-Rahmenvereinbarungen zeigt deutlich, dass es zunehmend schwieriger geworden ist, den räumlichen Geltungsbereich einer Betriebsvereinbarung juristisch korrekt zu regeln. Einige Regelungen scheinen den Anforderungen an Klarheit nicht zu genügen, was jedoch im Einzelfall nicht geprüft werden konnte.

2.2.2 Persönlicher Geltungsbereich

Nicht nur der räumliche, auch der persönliche Geltungsbereich ist mitunter schwierig zu formulieren. Letzterer definiert, welche Personen innerhalb des räumlichen Geltungsbereichs von der Vereinbarung betroffen sind. Unklarheiten im räumlichen Geltungsbereich setzen sich demnach im persönlichen Geltungsbereich fort.

Mit IT Arbeitende und von IT Betroffene

Grundsätzlich gilt eine Betriebsvereinbarung gemäß § 77 BetrVG für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Betriebes gemäß § 5 Abs. 1 BetrVG. Damit werden leitende Angestellte, Geschäftsführer und andere Personengruppen aus dem Geltungsbereich ausgeschlossen, da sie nicht vom Betriebsrat vertreten werden. Eine Betriebsvereinbarung hat jedoch immer die Möglichkeit, den Geltungsbereich weiter einzuschränken. Davon machen IT-Rahmenvereinbarungen häufig Gebrauch – und drücken damit eine offenbar weit verbreitete Unsicherheit aus. Die betrieblichen Vertragspartner möchten keine Lücken oder Schlupflöcher offen lassen, um auf diese Weise eventuell einzelne Beschäftigte(ngruppen) zu benachteiligen. Laut folgender Regelung fallen sowohl jene unter den Schutz der Rahmenvereinbarung, deren Daten in den IT-Systemen gespeichert und verarbeitet werden, als auch diejenigen, die an und mit den IT-Systemen arbeiten.

»Die Rahmenbetriebsvereinbarung IuK gilt für alle Mitarbeitende, die mit IuK-Systemen arbeiten oder deren Daten durch solche Systeme verarbeitet werden.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 090201/465/2009

Diese Unterscheidung kann sinnvoll sein, wenn damit ausgedrückt wird, dass sich der Schutz einerseits aus dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) bzw. einem Landesdatenschutzgesetz (LDSG) und dem BetrVG (insbesondere aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG) ableitet, andererseits aus dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), der Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV) und den §§ 87 Abs. 1 Nr. 7, 96 bis 98 BetrVG. Hinsichtlich der umfassenden Regelungsthemen von IT-Rahmenvereinbarungen empfiehlt sich eine derartige Formulierung zum persön-

lichen Geltungsbereich. Doch auch ohne diesen Zusatz ist die Regelung lückenlos.

Leitende Angestellte

Leitende Angestellte können nicht in eine Betriebsvereinbarung einbezogen werden. Daraus leiten Betriebsräte gelegentlich ab, dass sich diese Gruppe nicht an eine geschlossene Vereinbarung halten muss. Demnach würde der Beschäftigtenschutz ins Leere laufen. Die folgende Regelung soll dem entgegenwirken.

»Das Unternehmen stellt sicher, dass alle Leitenden Angestellten auf die Einhaltung dieser Rahmenbetriebsvereinbarung verpflichtet werden.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 090201/428/2007

Derartige Formulierungen sind hilfreich, um der Geschäftsführung und den leitenden Angestellten diese Verpflichtung unmittelbar vor Augen zu führen. Juristisch notwendig sind sie jedoch nicht, da eine Betriebsvereinbarung immer für alle handelnden Personen im Unternehmen bindende Wirkung entfaltet. Anders geht folgende Regelung vor.

»Zur Verfolgung des Zieles dieser Vereinbarung verpflichtet sich der Arbeitgeber unwiderruflich, deren Inhalte mit ihren Schutz- und Verantwortungsaspekten auch über den Geltungsbereich des BetrVG hinaus für leitende Angestellte durch entsprechende vertragliche Gestaltungen im gesamten [...] Konzern verbindlich zu machen. Dazu wird eine entsprechende Vereinbarung mit dem Konzernsprecherausschuss geschlossen.«

🔑 LANDVERKEHR, 010502/54/2000

Hier möchten die betrieblichen Vertragspartner erreichen, dass auch die leitenden Angestellten durch die Konzernbetriebsvereinbarung geschützt sind. Der Schutz ergibt sich vermutlich überwiegend aus Arbeits- und Gesundheitsschutz- sowie aus Persönlichkeits- und Datenschutzregelungen. Diese Selbstverpflichtung des Arbeitgebers ist vermutlich vom Konzernbetriebsrat nicht einklagbar, ohne dass Fristen oder Sanktionen vereinbart werden. Als Appell ist sie jedoch unterstüt-

zenswert. Nachstehend wird klargestellt, dass auch ohne einen derartigen Appell für leitende Angestellte gesetzlicher Schutz besteht, den der Arbeitgeber beachten muss.

»Ausnahmen für leitende Angestellte sind insbesondere wegen der Verpflichtungen aus dem Datenschutzgesetz und dem Schutz der Persönlichkeitsrechte einzelner Mitarbeiter nicht zulässig.«

☛ DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 090201/444/2006

Leiharbeitskräfte, Beschäftigte von Fremdfirmen, Praktikanten etc.

Neben dem Stammpersonal sind in Unternehmen oft weitere Beschäftigtengruppen anzutreffen. Die folgende Vereinbarung listet die im Betrieb vorhandenen Arten der Vertragsgestaltung auf, um auch diese Beschäftigten in den Schutzbereich der Betriebsvereinbarung aufzunehmen.

»Die Betriebsvereinbarung gilt persönlich: Für alle [...] beschäftigten Personen, einschließlich der Leiharbeitnehmer, für die im Wege der Konzernüberlassung [...] beschäftigten Poolmitarbeiter [...] sowie für Praktikanten und Werkstudenten.«

☛ METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 010502/69/2010

Grundsätzlich ist es nicht notwendig, den Geltungsbereich derart detailliert zu behandeln. Es schafft jedoch Klarheit und kann evtl. juristische Auseinandersetzungen vermeiden. Allerdings muss dann darauf geachtet werden, dass alle Gruppen von Beschäftigten berücksichtigt sind. Denn fehlt eine Gruppe auf der Liste, könnte dies als Ausschluss interpretiert werden.

Beschäftigte als Kunden

In einigen Branchen ist nicht ausgeschlossen, dass Beschäftigte gleichzeitig als Kunden auftreten: z. B. in Banken, Versicherungen, im Gesundheitswesen oder Einzelhandel. Ihre personenbezogenen Daten werden somit in entsprechenden Kundendatenbanken gespeichert und verarbeitet. Dies greifen einige Vereinbarungen auf: Sie grenzen klar ab zwischen der Datenverarbeitung und den jeweiligen Zwecken, zu denen sie vorgenommen wird.

»Diese Vereinbarung gilt für alle Mitarbeiter/innen, die unter §5 Abs.1 BetrVG fallen. Soweit durch die elektronische Datenverarbeitung ein/e Mitarbeiter/in als Kunde und nicht als Arbeitnehmer/in betroffen ist, gilt diese Betriebsvereinbarung nicht.«

🔑 KREDITGEWERBE, 090201/419/2008

In diesen Situationen sollte unter allen Umständen vermieden werden, dass Mitarbeiter- und Kundendaten verknüpft werden (vgl. Kap. 2.4.3).

Ehemalige Beschäftigte und Angehörige

Der Umfang gespeicherter personenbezogener Daten hat in den vergangenen Jahren stetig zugenommen. In der Regel werden dabei die Datenschutzbestimmungen eingehalten. Üblicherweise werden in Personalinformationssystemen bzw. -managementsystemen zusätzlich zu den Beschäftigtendaten auch Daten von Angehörigen gespeichert. So ist in Notfällen sofort ein Ansprechpartner verfügbar. Zudem bleiben die Daten mindestens ein halbes Jahr nach dem Ausscheiden von Beschäftigten gespeichert, um Entgeltabrechnungen korrekt ausführen und ggf. Einsprüche bearbeiten zu können (vgl. Bergmeier/Hoppe 2006). Vereinzelt greifen IT-Rahmenvereinbarungen auch diese personenbezogenen Daten auf. Meist wird dabei der persönliche Geltungsbereich entsprechend vergrößert.

»Die Vereinbarung gilt für alle Mitarbeiter [...] einschließlich der Auszubildenden, die unter das BetrVG fallen und ehemalige Beschäftigte bzw. deren Hinterbliebene, von denen noch Daten gespeichert sind, sowie Fremdfirmenmitarbeiter.«

🔑 WASSERVERSORGER, 090201/411/2006

2.2.3 Sachlicher Geltungsbereich

Den sachlichen Geltungsbereich einer IT-Rahmenvereinbarung bildet die Informations- und Kommunikationstechnik eines Betriebes, Unternehmens, Konzerns oder einer Verwaltung. Ihn umfassend und abschließend zu beschreiben, scheitert regelmäßig an dessen Umfang und Unüberschaubarkeit. Systemdokumentationen herkömmlicher Art

sind daher vergleichsweise selten anzutreffen. Aktuelle Vereinbarungen versuchen dies auszugleichen, indem sie Begriffe möglichst eindeutig bestimmen und/oder die IT-Systeme klassifizieren. Mit einer Klassifizierung ist zugleich ein jeweils unterschiedliches Mitwirkungs- und Mitbestimmungsverfahren verbunden. Auch damit versuchen die betrieblichen Vertragspartner, der Komplexität angemessen zu begegnen.

Systemdokumentation

In früheren IT-Rahmenvereinbarungen wurden üblicherweise alle betrieblich genutzten IT-Systeme aufgelistet und diese Liste als Anlage der Vereinbarung beigefügt. Bei jedem Systemwechsel und -neuzugang musste sie aktualisiert werden. Dieses Prinzip verfolgen einige Vereinbarungen weiterhin. Doch ist zu bezweifeln, dass in größeren Organisationen eine vollständige Auflistung möglich ist.

Die IT-Abteilungen verwenden längst spezielle Softwaresysteme, mit denen sie die Systemlandschaft dokumentieren. Nachstehend wird auf Papierdokumente als Anlage der Vereinbarung verzichtet – zugunsten eines lesenden Zugriffs auf die entsprechenden Dokumentationsdatenbanksysteme. Diese werden jedoch nicht konkret benannt.

»Anlage [...] kann auch durch ein DV-Verzeichnis/eine Datenbank mit Lesezugriff durch die Betriebsräte realisiert werden.«

☛ VERSICHERUNGSGEWERBE, 090201/464/0

Damit ist der sachliche Geltungsbereich der Vereinbarung konkret umrissen. Man kann davon ausgehen, dass er stets aktuell gepflegt ist. Diesen Weg beschreiten bisher jedoch nur wenige IT-Rahmenvereinbarungen. Die meisten versuchen hingegen, über Begriffsdefinitionen oder Clusterbildung den Rahmen abzustecken. Zur Dokumentation von IuK-Systemen siehe auch Kap. 2.4.2.

Begriffsdefinition

Die folgende Definition bezieht in zwei Sätzen alles ein, was zum Zeitpunkt der Vereinbarung an IuK-Technik benennbar gewesen ist. Damit ist der sachliche Geltungsbereich dieser Rahmenvereinbarung maximal ausgedehnt.

»IT-Systeme im Sinne dieser Vereinbarung sind Betriebs- und Anwendungssysteme, mit denen personenbezogene und personenbeziehbare Daten [→ Glossar] i. S. v. § 3 Abs. 1 BDSG aus Konstruktions-, Vertriebs- und Verwaltungsabläufen unter Verwendung von CPUs oder Rechnernetzwerken erfasst, gespeichert, verarbeitet oder übertragen werden, einschließlich Schnittstellen [→ Glossar] und Netzwerke. Dazu zählen alle IT-Systeme der Datenerfassung, Datenspeicherung, Datenverarbeitung, und Datenübertragung, wie z. B. PC (Server, Workstations, Notebooks, PDAs etc.), PC-Netzwerke, Multimedia, Telefonanlagen, Netzwerksysteme sowie Systeme und Geräte zur Kommunikation und Datenübertragung sowie deren Schnittstellen.«

🔑 ANONYM, 090201/423/2005

Im letzten Textauszug fehlen einige aktuelle technische Systembezeichnungen, z. B. Smartphone oder Cloud Computing, da die Vereinbarung mehr als fünf Jahre alt ist. Dies verdeutlicht das Problem: eine abschließende Beschreibung zu formulieren, die langfristig Gültigkeit besitzen soll. Ähnliche Ansätze verfolgen mehrere IT-Rahmenvereinbarungen, die lange Auflistungen von IT-Systemen bzw. -Systemtypen enthalten. Beispiele finden sich auf CD-ROM bzw. in der Online-Datenbank. Die folgende Regelung verdeutlicht, dass die betrieblichen IT-Systeme nicht auf den räumlichen Geltungsbereich beschränkt sind. Mobile Systeme sowie Fernwartungssysteme unterliegen der Regelung auch außerhalb des Betriebsgeländes.

»Sie gilt [...] für alle [...] eingesetzten DV-Systeme, insbesondere auch für alle [...] im Einsatz befindlichen Fernadministrations- und Fernwartungsprogramme.«

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 090201/221/2002

Neue Schlagworte wie Software as a Service (SaaS) und Cloud Computing verweisen auf betrieblich genutzte IT-Systeme, die nicht zu lokalisieren sind bzw. nur als Dienstleistung zur Verfügung stehen. Dennoch müssen sie in einer IT-Rahmenvereinbarung berücksichtigt werden. Spezielle Regelungen dazu sind in den vorliegenden Vereinbarungen nicht enthalten.

Gruppierung

Die folgende Vereinbarung beschreibt die technischen Systeme in drei Gruppen jeweils möglichst abstrakt, um damit jede denkbare konkrete Ausprägung auch zukünftig einzuschließen. In der ersten Gruppe sind die zentralen betrieblichen IT-Systeme (hier: IV = Informationsverarbeitung) zusammengefasst.

»IV-Systeme im Sinne dieser Vereinbarung sind Technologien der Informationsverarbeitung, mit denen Daten aus Produktions-, Vertriebs- und Verwaltungsabläufen unter Verwendung von Rechnern erfasst, gespeichert und verarbeitet werden.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGER FAHRZEUGE, 090201/393/2003

Die nächste Gruppe widmet sich den Systemen der individuellen Informationsverarbeitung. Sie reichen vom herkömmlichen PC bis hin zu jeglicher mobiler Technik. Die Formulierungen »z. B.« und »etc.« öffnen die Liste, führen jedoch eventuell zu unerwünschter Unschärfe.

»Systeme der individuellen Datenverarbeitung im Sinne dieser Vereinbarung sind Arbeitsplatzrechner und sonstige Systeme der individuellen Datenverarbeitung, mit denen Daten aus Produktions-, Vertriebs- und Verwaltungsabläufen sowie Personaldaten [→ Glossar] erfasst, gespeichert und verarbeitet werden können (z. B. PCs, Notebooks, Handheld-Computer etc.).«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGER FAHRZEUGE, 090201/393/2003

In der dritten Gruppe werden alle Anwendungen von Kommunikationstechnik ohne nähere Beschreibung oder Begrenzung in den Geltungsbereich einbezogen.

»Applikationen der Kommunikationstechnik fallen ebenfalls unter den Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGER FAHRZEUGE, 090201/393/2003

Klassifizierung

Einige Rahmenvereinbarungen gehen mit der Klassifizierung von IT-Systemen einen Schritt weiter: Sie berücksichtigen gleichzeitig das Verfahren zur Einführung neuer IT-Systeme.

»Um u. a. das Ziel einer vereinfachten und beschleunigten Einführung von IT-Systemen – bei gleichzeitiger verbesserter Einbindung der Betriebsräte – zu realisieren, ordnen die Vertragsparteien jedes IT-System den nachfolgenden Regelungsgruppen zu.«

🔑 TELEKOMMUNIKATIONSDIENSTLEISTER, 090201/242/2003

Die Klassifizierung selbst unterteilt die IT-Systeme wiederum in drei Gruppen. Jedoch steht hier die Regelungsnotwendigkeit und -tiefe im Vordergrund, nicht wie im vorherigen Beispiel die technische Ausprägung.

»[...]

- personaldatenverarbeitende IT-Systeme, d. h. solche, die personenbezogene Daten von Beschäftigten verwenden, um zielgerichtet Informationen über Beschäftigte zu erhalten
- betriebsdatenverarbeitende IT-Systeme, d. h. solche, bei denen die Identifizierung nicht im Vordergrund steht, sondern die personenbezogenen Daten über Arbeitsabläufe oder nähere Umstände der von Beschäftigten geleisteten Arbeit erfassen und/oder verarbeiten
- sonstige IT-Systeme, d. h. solche, die personenbezogene Angaben von Beschäftigten ausschließlich zum Zwecke der Datenschutzkontrolle, der Datensicherung oder der Sicherstellung eines ordnungsgemäßen Betriebes einer Datenverarbeitungsanlage verwenden.«

🔑 TELEKOMMUNIKATIONSDIENSTLEISTER, 090201/242/2003

Laut dieser Regelung muss jedes neu einzuführende IT-System einer der drei Klassen zugeordnet werden. Dies bedarf einer Auffangregelung für den Konfliktfall.

»Über die Zuordnung ist zwischen den Vertragsparteien Einvernehmen zu erzielen. Bei Nichteinigung wird in Anwendung des BetrVG eine diese GBV ergänzende Vereinbarung abgeschlossen.«

🔑 TELEKOMMUNIKATIONSDIENSTLEISTER, 090201/242/2003

Die Regelungsbeispiele zum sachlichen Geltungsbereich bzw. zur Systemdokumentation mögen einen Eindruck davon vermitteln, wie schwierig es mittlerweile geworden ist, eine angemessene Regelungsebene zu finden. Ihr Ziel, ansatzweise einen Überblick zu behalten, um mitreden und auch kontrollieren zu können, verfolgen die Arbeitnehmervertreter auf unterschiedlichen Wegen. Mit den Klassifizierungen von IT-Systemen – d. h. die mitbestimmungspflichtigen Systeme von den Systemen zu trennen, bei denen Informations- oder Beratungsrechte ausreichend erscheinen – wird ein neuer Weg der Komplexitätsbewältigung beschritten. Bereits früher verfolgten IT-Rahmenvereinbarungen größtenteils das Ziel, die Regelungen zu den Einzelsystemen zu vereinfachen. Dies scheint heute zunehmend wichtiger zu werden: Die Komplexität steigt an; die Anzahl der IT-Systeme sowie deren Vernetzung und weltweite Ausprägung etc. nehmen zu. Daher neigen betriebliche Regelungen immer mehr dazu, nur noch »das Wichtigste« zu regeln. Doch bleibt die Frage offen, wie entschieden wird, was das Wichtigste ist.

2.2.4 Zeitlicher Geltungsbereich

IT-Rahmenvereinbarungen werden regelmäßig auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Ihre Regelungen sollen nach Abschluss möglichst lange Gültigkeit haben. Ein Testlauf der Vereinbarung selbst ist in den vorliegenden Dokumenten nicht vorgesehen. Über die gefundenen Kompromisse soll demnach möglichst nicht mehr diskutiert werden.

Ein zeitlicher Geltungsbereich ist mitunter anzutreffen, wenn gelegentlich Phasen der Software-Einführung bzw. Pilot- und Testphasen geregelt werden.

»Die [...] Vereinbarung regelt den Einführungsprozess, den Betrieb, die Änderung und allgemeine Gesichtspunkte des IT-Einsatzes. Dazu gehören auch Probe- und Testläufe.«

🔑 WASSERVERSORGER, 090201/411/2006

Offensichtlich geht man davon aus, dass die Durchführung von Probe- und Testläufen an anderer Stelle beschrieben wird. Dabei wird deutlich gemacht, dass die sonstigen Regelungen zum Schutz der Beschäftigten auch in diesen Phasen gelten.

2.3 Prozess- und Projektgestaltung

Die Beschäftigten sind durch immer mehr Einführungs- und Modernisierungsprozesse von IKT-Systemen zusätzlich zu ihren eigentlichen Arbeitsaufgaben teilweise extrem belastet. Sie erwarten zwar Erleichterungen und qualitative Verbesserungen ihrer Arbeit in jedem Einzelprojekt. Doch in der Gesamtheit der IT-Projekte kann dies die zusätzlichen Belastungen oft nicht ausgleichen. Jüngere IKT-Rahmenvereinbarungen widmen sich daher zunehmend intensiv der Gestaltung dieser Prozesse und Projekte. Sie versuchen, einen gewissen Schutz und Ausgleich zu erreichen: Dafür regeln sie insbesondere die frühzeitige Mitbestimmung, die Einbeziehung und Entlastung von Betroffenen und eine kontrollierte Projektgestaltung.

Die Einführung einer neuen Anwendungssoftware wird überwiegend in Projektform realisiert. Nachstehend wird definiert, was darunter zu verstehen ist.

»Ein Projekt umfasst den Zeitraum der Planung und Einführung eines EDV-Systems und alle damit verbundenen Aktivitäten bis zu seinem Produktivbetrieb, sowie Austausch, Erweiterungen und sonstige Änderungen bereits bestehender EDV-Systeme.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 090201/263/2004

Eine derartige Definition dient vor allem dazu, mitwirkungs- und mitbestimmungspflichtige IT-Projekte einzuschränken. Ausnahmen werden explizit genannt.

»[...]

- Der Regelaustausch von Hardware und Betriebssystem einschließlich neuer Serverkomponenten sowie der Einsatz jeweils neuer Technologie im Bereich Datenspeicher und Archivierung.
- Die Aufstockung von Kapazitäten jeglicher Art.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 090201/263/2004

Zumindest größere Unternehmen führen IT-Projekte anhand standardisierter Verfahren bzw. Methoden durch. Teilweise greifen Betriebs- und Dienstvereinbarungen dies ergänzend auf (vgl. Kap. 2.3.1). Dabei ist die Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen ein wesentlicher Regelungsgegenstand (vgl. Kapitel 3.1.3).

Die Beteiligungsformen sind gefährdet, sobald externe Dienstleister mit der Projektdurchführung beauftragt werden. Zunehmend werden aus unternehmensinternen IT-Abteilungen durch Outsourcing selbstständige Dienstleistungsanbieter. Spezielle Regelungen sollen die Betriebs- bzw. Personalratsrechte auch unter diesen Bedingungen wahren (vgl. Kap. 2.3.4).

Wie bereits erwähnt, dienen heutzutage die IKT-Projekte überwiegend dazu, bisher genutzte Anwendungssoftware abzulösen. Sie sollen so neuen Anforderungen der Anwender und neuen technischen Gegebenheiten Rechnung tragen. Vielfach nehmen Unternehmens- bzw. Verwaltungsleitungen und ihre Betriebs- bzw. Personalräte dies zum Anlass, erstmalig eine IKT-Rahmenvereinbarung abzuschließen oder eine vorhandene Vereinbarung zu aktualisieren (Gründe dafür vgl. Kap. 2.1). Wie mit bestehenden und weiter genutzten IKT-Systemen umzugehen ist, die eventuell nicht den neuen Regelungen entsprechen und auch nicht angepasst werden können, wird bisweilen ausdrücklich geregelt (vgl. Kap. 2.3.5).

2.3.1 Projektmanagement

Größere Unternehmen und Konzerne wenden regelmäßig Standards oder Normen (DIN, ISO etc.) für IKT-Projekte an. Demgemäß kann jedes Projekt einheitlich strukturiert ablaufen. Einige Vereinbarungen greifen dies auf oder definieren selbst die Standards. Nachstehend werden die einzelnen Projektphasen ausführlich beschrieben.

»Projekte laufen in der Regel in vier Hauptphasen ab:

- einer Planungsphase (Vorhaben)
- einer Konzeptionsphase
- einer Umsetzungsphase (Realisierung)
- einer Einführungsphase.

Nach Abschluss der Einführungsphase beginnt der Echtbetrieb.«

☛ MASCHINENBAU, 090201/272/2004

Solche Standards und Normen können auch als Grundlage für weitergehende Regelungen dienen, um die Beteiligung von Betriebs- bzw. Personalaräten zu berücksichtigen. Dies ist besonders wichtig, da übliche Projektstandards in der Regel keine Hinweise auf Mitbestimmung und Arbeitnehmervertretungen enthalten. Es sei denn, sie werden als »Risikofaktoren« erwähnt (Schelle 2010).

»Die betriebsrätliche Rolle ist im IT-Management-Prozess mit Prozessschritten definiert. Änderungen an dieser Rollendefinition können nur einvernehmlich erfolgen.«

☛ TELEKOMMUNIKATIONSDIENSTLEISTER, 090201/242/2003

Zudem umfasst ein IT-Projekt durchaus mehr als nur technische Aspekte.

»Arbeitgeber und Betriebsrat stimmen darin überein, dass dem Einsatz neuer EDV-Systeme ein Planungs- und Einführungsprozess zu Grunde liegt, der neben der Technik (Hard- und Software) auch die Organisation der Arbeit, die Qualifizierung der Beschäftigten und deren Beteiligung an diesem Prozess umfasst.«

☛ ELEKTRO, 090201/430/2000

Einzelne Rahmenvereinbarungen verweisen darauf, dass spezielle Projektvereinbarungen abgeschlossen werden müssen, bevor ein Projekt starten darf (vgl. Kap. 3.1.4).

2.3.2 Analysen und Lasten- bzw. Pflichtenhefte

Das BetrVG verpflichtet den Arbeitgeber dazu, dem Betriebs- bzw. Personalrat rechtzeitig notwendige Informationen zukommen zu lassen (vgl. Kap. 3.1). IKT-Rahmenvereinbarungen greifen dies auf, indem sie einzelne Projektaktivitäten regeln, die vor dem eigentlichen Projektstart stattfinden sollen. Beispielsweise wird der Arbeitgeber aufgefordert, vor jeder IT-Einführung mehrere Analysen durchzuführen und diese dem Betriebsrat zur Verfügung zu stellen.

»Grundsatzentscheidungen für die Einführung von IT setzen eine Analyse der Arbeitsorganisation, eine Bedarfs- und Aufgabenanalyse sowie eine Wirtschaftlichkeitsberechnung voraus. Diese Analyse wird dem Betriebsrat bei Bedarf zur Verfügung gestellt.«

🔑 WASSERVERSORGER, 090201/411/2006

Analyseergebnisse bilden eine wesentliche Grundlage, um die Anforderungen an IT-Systeme beschreiben zu können. Lasten- bzw. Pflichtenhefte (die Sprachregelung ist nicht eindeutig) dokumentieren diese Anforderungen in der Regel so, dass Anbieter ihre IT-Systeme entsprechend konzipieren und anpassen können. In der Praxis fehlen häufig derart klare Anforderungen. Demnach erscheint die folgende Regelung in einer Rahmenvereinbarung durchaus als nötig.

»Vor Kauf/Einführung eines speziellen Programms zur Verarbeitung personenbezogener Daten ist die Erstellung eines Pflichtenheftes zwingend erforderlich. Dieses Pflichtenheft ist dem BR vorzulegen.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 090201/425/0

Andere Vereinbarungen gehen einen Schritt weiter. Sie regeln, dass die Forderungen aus Betriebs- bzw. Personalratssicht in die Lasten- bzw.

Pflichtenhefte aufgenommen werden. Dies wird in der folgenden Vereinbarung als Soziales Pflichtenheft bezeichnet.

»Soziales Pflichtenheft

[...] Nach der Vorstellung [des IT-Projekts] beim jeweils zuständigen Betriebsrat muss, je nach Art und Größe des Projekts, eine Vereinbarung (Soziales Pflichtenheft) zu diesem Thema geschrieben werden. Im Wesentlichen werden folgende Aspekte darin zu berücksichtigen sein: [...].«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 090201/273/2003

Die Inhalte des Sozialen Pflichtenheftes sind ausführlich auf CD-ROM und in der Online-Datenbank dargestellt.

2.3.3 Beteiligung der Beschäftigten

Eine wesentliche Frage in den Vereinbarungen lautet: Wie können die Beschäftigten geregelt in Projektarbeit einbezogen werden? Grundsätzlich wird dieser Ansatz nachstehend ausgeführt.

»Geschäftsleitung (GL) und Standort-Betriebsrat (BR) der [...]-Gruppe am Standort [...] sind sich darin einig, dass ein zukunftsorientierter Einsatz der Informationstechnik dem Wohle des Unternehmens sowie seiner Mitarbeiter zu dienen hat. Dieses Ziel kann nur erreicht werden, wenn GL, BR und Mitarbeiter gleichermaßen die Anwendung neuer Technologien mittragen und mitgestalten. Dazu ist es notwendig:

- dass der Betriebsrat und die betroffenen Mitarbeiter sich konstruktiv und qualifiziert am Entscheidungs- und Gestaltungsprozess beteiligen können, [...]
- dass die mit der Projektabwicklung befassten IT-Stellen durch diese Regelungen nicht behindert werden, bzw. dass auf die Belange der hier Beschäftigten Rücksicht genommen wird.«

🔑 NACHRICHTENTECHNIK/UNTERHALTUNGS-, AUTOMOBILELEKTRONIK,
090201/360/2000

Dieser – hier gekürzte – Textauszug befindet sich ebenfalls vollständig in der Online-Datenbank und auf CD-ROM. In dieser gekürzten Fassung wird deutlich, dass einerseits die Beteiligung der Mitarbeiter als wichtig erkannt wird. Andererseits wird der Befürchtung entgegen gewirkt, sie könnte die Projektarbeit behindern. In einigen vergleichbaren Vereinbarungen werden die Beschäftigten weniger intensiv beteiligt. Mitunter müssen sie lediglich ausführlich informiert werden. In anderen Fällen dürfen sie Vorschläge, Beschwerden oder Sorgen einbringen, die berücksichtigt werden müssen.

»Die betroffenen Mitarbeiter können zu den vorgesehenen Maßnahmen Stellung nehmen und Vorschläge für die Gestaltung ihres Arbeitsplatzes, des Arbeitsablaufs und der Arbeitsumgebung machen. Die Mitarbeiter werden darüber unterrichtet, ob ihr Vorschlag verwirklicht wird. Weitergehende gesetzliche und tarifvertragliche Bestimmungen bleiben unberührt.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN,
090201/414/2010

Wie es scheint, binden zunehmend mehr Vereinbarungen Beschäftigte aus betroffenen Bereichen aktiv in die Projektarbeit ein. Im Folgenden ergibt sich daraus wiederum eine weitere Aufgabe.

»In alle Projektgruppen sind auch Beschäftigte aus den betroffenen Bereichen als Projektgruppenmitglieder zu entsenden. Der Arbeitgeber sorgt für die hierfür erforderliche Freistellung von der Tagesarbeit. [...] Die betroffenen Beschäftigten sollen in die Projektentwicklung aktiv einbezogen werden. Über die Projektarbeit berichten die Projektmitglieder der Fachabteilung regelmäßig in Abteilungs- bzw. Gruppenbesprechungen.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 090201/464/0

Im Rahmen der Auswertung von EDV-Rahmenvereinbarungen aus dem Jahr 2003 wurde festgestellt, dass Betroffene fast ausschließlich im öffentlichen Dienst und im Kredit- und Versicherungsgewerbe beteiligt werden. Die aktuelle Auswertung zeigt, dass dies inzwischen in weiteren Branchen vermehrt praktiziert wird. Bisweilen wird nicht nur die Betei-

ligung geregelt, sondern zudem die Auswahl der zu beteiligenden Personen beeinflusst.

»Insbesondere soll darauf geachtet werden, dass Lösungen für die Probleme von solchen Mitarbeitern erarbeitet werden, die Schwierigkeiten im Umgang mit Computern und/oder neuen Anwendungen haben.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 090201/414/2010

2.3.4 Extern durchgeführte IKT-Projekte

Immer häufiger sind IT-Abteilungen nicht mehr Bestandteil des Unternehmens, sondern nach einem Outsourcing selbstständige Unternehmen. Für die Regelung bringt dies neue Probleme mit sich.

Aus datenschutzrechtlicher Sicht handelt es sich in diesen Fällen um Auftragsdatenverarbeitung. Sie muss gemäß § 11 BDSG behandelt und vertraglich abgesichert werden (vgl. Kap. 2.4.8).

Einige Betriebs- und Personalräte legen großen Wert darauf, dass sie ihre Rechte in vollem Umfang auch bei den Auftragnehmern wahrnehmen können. Nachstehend ist dies in allgemeiner Form geregelt.

»Die Informations-, Mitbestimmungs- und Kontrollrechte des Betriebsrats und die individuellen Rechte der Mitarbeiter dürfen nicht dadurch beeinträchtigt werden, dass ein IT-System oder einzelne Komponenten ganz oder teilweise im Auftrag der [Firma] durch andere Personen oder Firmen innerhalb oder außerhalb von Deutschland eingeführt oder betrieben wird.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 090201/470/2010

Konkreter lautet folgende Formulierung. Sie greift direkt in die Vertragsgestaltung ein. Zudem involviert sie den betrieblichen Datenschutzbeauftragten. Dies ist allerdings auch durch das Datenschutzrecht gesichert.

»Aufträge an Dritte dürfen dieser Vereinbarung nicht widersprechen, Verträge mit Dritten sind so zu gestalten, dass die Kontrollrechte des Betriebsrates und des Datenschutzbeauftragten auch gegenüber Dritten wahrgenommen werden können.«

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 090201/431/2004

2.3.5 Bestehende IKT-Anwendungen neu verhandeln

Mitunter werden IKT-Rahmenvereinbarungen aktuell neu verhandelt und abgeschlossen, um aktuelle Entwicklungen angemessen aufzugreifen. Dabei stellt sich oft die Frage: Wie geht man insbesondere mit den bereits bestehenden Regelungen und IKT-Systemen um? Durch neue Regelungen können Widersprüche zu früheren Vereinbarungen entstehen. Vereinzelt könnte dies dazu führen, dass ältere Vereinbarung unwirksam werden und das entsprechende IT-System abgeschaltet werden muss. Die folgende Vereinbarung zeigt, dass die Vertragspartner das Problem erkannt haben. Sie dient als Grundlage, auf der die bisherigen IT-Systeme weiter genutzt werden können. Zudem zeigt sie einen erhöhten Handlungs- und Regelungsbedarf für die Zukunft auf, ohne dafür Fristen zu setzen.

»Den Parteien ist bekannt, dass zum Zeitpunkt des Abschlusses dieser Vereinbarung eine große Anzahl von IT-Systemen im Einsatz sind, die möglicherweise personenbezogene Daten verarbeiten und dazu geeignet sind, Verhalten oder Leistungen der Beschäftigten zu kontrollieren oder zu überwachen. Um den Betriebsablauf nicht zu gefährden, vereinbaren die Parteien, dass diese IT-Systeme bis auf weiteres weiterbetrieben werden dürfen. Es ist beabsichtigt, sie in einem angemessenen Zeitraum zu regeln, sollten personenbezogene Daten verarbeitet werden.«

🔑 ANONYM, 090201/423/2005

Die folgende Vereinbarung hingegen setzt eine Frist. Sie verlangt, dass auch Alt-Systeme gemäß den neuen Regelungen behandelt werden. Dies wird jedoch als Kompromiss eingeschränkt – vermutlich um den Aufwand in angemessenem Rahmen zu halten.

»Behandlung vorhandener EDV-Systeme

Seitens der Geschäftsleitung wird bis 2 Monate nach Abschluss der Rahmen-BV eine Liste der eingesetzten Systeme erstellt und dem Betriebsrat ausgehändigt. Sowohl der Betriebsrat als auch die Geschäftsleitung können für einzelne EDV-Systeme Betriebsvereinbarungen nach Anlage 1 oder Anlage 2 dieser Rahmen-BV initiieren. Für die vorhandenen Systeme wird nicht der gesamte Beteiligungsprozess nach §5 durchlaufen, sondern nur Betriebsvereinbarungen nach Anlage 1 oder Anlage 2 dieser Rahmen-BV vereinbart.«

 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 090201/444/2006

Betriebs- und Personalräte widmen sich zunehmend intensiver der Gestaltung von IT-Projekten und -Anwendungen. Häufiger als noch vor zehn Jahren werden sie sehr früh in die Prozesse einbezogen (vgl. ausführlich Kap. 3.1.3). Die Beschäftigten werden ebenfalls in mehreren Branchen und stärker als früher einbezogen. Regelungen wie diese finden sich jedoch nur in rund einem Viertel der vorliegenden IKT-Rahmenvereinbarungen. Dabei handelt es sich überwiegend um Vereinbarungen, in denen die gesetzlichen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte den Regelungsrahmen nicht einschränken. In diesen Fällen haben sich die Vertragspartner durch freiwillige Vereinbarung über die Grenzen hinweggesetzt. Dasselbe gilt beispielsweise für Regelungen zum Outsourcing oder zu bereits seit langer Zeit genutzten EDV-Systemen. An vielen von ihnen ist erkennbar, dass die betrieblichen Vertragspartner vorrangig an praktischen Problemen und deren Lösung gearbeitet haben.

2.4 Datenschutz

Der Betriebsrat ist verpflichtet darauf zu achten, dass die zum Schutz der Beschäftigten geltenden Gesetze eingehalten werden. Dazu gehört auch das Recht auf informationelle Selbstbestimmung. Bei allen IuK-Systemen fallen personenbezogene oder -beziehbare Daten an. Daher nimmt der Datenschutz einen großen Raum in den vorliegenden Vereinbarungen ein. Die meisten von ihnen führen das gesetzlich – z. B.

im BDSG – Festgelegte aus und definieren einschlägige Begriffe wie Zweckbestimmung oder Personenbezogene Daten mit eigenen Worten für ihre Zielgruppen.

In diesem Kapitel werden vornehmlich Vereinbarungen herangezogen, die die geltenden Gesetze nicht nur auszugsweise und wortgleich übernehmen, sondern sie für das spezielle Unternehmen konkretisieren – d. h. an ihre betriebliche Praxis anpassen.

2.4.1 Grundsätze des Datenschutzes

Vielfach werden in den Vereinbarungen Grundsätze wie Zweckbindung, Verhältnismäßigkeit, Normenklarheit, Datenvermeidung, Datensparsamkeit für das entsprechende Unternehmen ausgearbeitet. Oft handelt es sich dabei um Definitionen, die aus dem BDSG übernommen oder leicht abgewandelt wurden.

Nachstehend wird die informationelle Selbstbestimmung als zentraler Grundsatz aufgegriffen: Es wird zusammengefasst, was er auf den Betrieb bezogen bedeutet.

»Der Grundsatz der informationellen Selbstbestimmung bedeutet, dass jeder Mitarbeiter die Befugnis hat, grundsätzlich selbst über die Preisgabe und Verwendung seiner persönlichen Daten zu bestimmen. Daher dürfen Inhalt und Umfang der Datenverarbeitung nicht weiter gehen, als der Grundsatz der Zweckbindung unter Beachtung des Persönlichkeitsrechts der Mitarbeiter dies gestattet.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 090201/273/2003

Grundsätzliche Vorgaben für die Datenverarbeitung werden beispielsweise wie folgt formuliert. Demnach müssen Vorgaben gut zu handhaben und kommunizierbar sein.

»Grundsätzliche Vorgaben für DV-Systeme

Alle verwendeten Systeme müssen klar strukturiert und transparent sowie abschließend und vollständig dokumentiert sein.

Die Zugriffsberechtigungen und die Schnittstellen zu anderen Systemen müssen abschließend und vollständig (mandantengerecht) fest-

geschrieben werden. Sie sind auf das objektiv Notwendige zu beschränken.

Die vorstehenden Voraussetzungen werden durch wenige zentrale Systeme besser erfüllt als durch zahlreiche Einzelsysteme. Deshalb sollen personenbezogene Daten in wenigen zentralen Systemen verarbeitet werden, die besonders gesichert sind.«

🔑 LANDVERKEHR, 010502/54/2000

Die Zweckbindung der Daten nimmt in den vorliegenden Vereinbarungen großen Raum ein. Einige von ihnen thematisieren die Grenzen der technischen Lösbarkeit dieser Vorgabe. Bezüglich der Änderung von Zweckbestimmungen wird häufig konkret vereinbart, wie die Interessenvertretung und die Beschäftigten einbezogen werden.

»Die Änderung einer Ziel- und Zweckbestimmung, die zunächst einer Datenverwendung zugrunde gelegt war, ist nur erlaubt, wenn die folgenden drei Voraussetzungen gemeinsam erfüllt sind:

- unstrittige Erforderlichkeit unter Beachtung datenschutzrechtlicher Vorgaben
- Beteiligung der Interessenvertretungen, Durchführung der kollektivrechtlichen Verfahren
- vorherige schriftliche Information der betroffenen Beschäftigten, z. B. auch per E-Mail [...].«

🔑 LANDVERKEHR, 010502/54/2000

Mitunter wird festgelegt, wie die Datenschutzgrundsätze im Betrieb kommuniziert werden. Bei den Datenschutzunterweisungen geht es beispielsweise um mehr als nur konkrete Handlungsanweisungen.

»Im Vordergrund steht dabei die Sensibilisierung im Umgang mit [...] Daten zur Wahrung des Persönlichkeitsrechts der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.«

🔑 INFORMATIONSTECHNIKERSTELLER, 010502/52/2005

2.4.2 Verfahrensdokumentation/Systembeschreibung

Viele Vereinbarungen räumen den Interessenvertretungen auf Verlangen Einsicht in die vom BDSG vorgeschriebene Verfahrensdokumentation ein. In anderen Fällen obliegt dem Arbeitgeber eine Bringschuld. Außerdem wird unter diesem Aspekt geregelt, wie oft die entsprechenden Passagen in den Vereinbarungen aktualisiert werden: beispielsweise einmal jährlich.

Besonderes Augenmerk liegt bisweilen auf der Verständlichkeit der Dokumentation.

»Die eingesetzten luK-Systeme sind so zu dokumentieren, dass sie ein sachverständiger Dritter in angemessener Zeit vollständig verstehen kann.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 090201/412/2000

Im Folgenden wird definiert, was konkret in der Dokumentation aufgeführt sein muss und wer für die Pflege zuständig ist.

»Dieser Vereinbarung ist als Anlage eine Dokumentation beigelegt, in der alle im Einsatz befindlichen Anwendungssysteme verzeichnet sind. Aus ihr gehen hervor

- Name des Anwendungssystems einschließlich Versionsnummer,
- Kurzbeschreibung des Leistungsumfangs,
- Einsatzort (Konzern, Gesellschaft, Organisationsbereich),
- Datum der Einführung.
- Die Anlage wird dem Betriebsrat und dem Datenschutzbeauftragten zur Verfügung gestellt.
- Die Anlage ist vom Unternehmen fortzuschreiben.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 090201/216/2002

Welchen Sinn es hat, die eingesetzten Systeme zu dokumentieren, und wie dies den Beschäftigten dienen soll, wird wie folgt erläutert.

»Die Dokumentation dient der Transparenz gegenüber den betroffenen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern und der Revision der zweckgebundenen Verarbeitung von Daten. Für Erweiterungen der Systeme

im Geltungsbereich dieser Vereinbarung wird die Dokumentation dementsprechend fortgeschrieben. Sie hat den jeweils aktuellen Stand der vereinbarten Datenverarbeitung verständlich und übersichtlich zu dokumentieren. Ihre Änderung in Struktur und Inhalt ist unter Einhaltung der Regelungen zum Änderungsverfahren mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 090201/435/2004

Klarheit darüber, wer auf welche Daten der Beschäftigten zugreifen kann, ist wichtig, damit die Systeme breit akzeptiert werden.

»Transparenz für die Beschäftigten

Um die Akzeptanz der eingesetzten IT-Systeme zu erhöhen, sind die Anwendungen für die Beschäftigten transparent zu gestalten. Die Anwendungen bzw. die Prozesse, die den Systemen zugrunde liegen, sind an geeigneter Stelle zu dokumentieren. Die Beschäftigten sollen im Hinblick auf die zum Einsatz kommenden IT-Systeme wissen können, wer wann und unter welchen Bedingungen welche Daten über sie zur Kenntnis nimmt. Insbesondere muss allen Betroffenen klar sein, wer zu ihren Leistungs- bzw. Verhaltensdaten Zugriff hat (>Wer bekommt mit, was ich wie bearbeitet habe?<).«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 090201/415/2008

2.4.3 Personenbezogene und -beziehbare Daten

Zunächst stellt sich im Betrieb die Frage: Wie sollen die Daten erhoben werden? Viele Vereinbarungen sehen ausschließlich eine Direkterhebung vor. Demnach ist es unzulässig, Daten anderweitig zu beschaffen, z. B. von ehemaligen Arbeitgebern oder über das Internet, ohne Zustimmung der bzw. des Beschäftigten. Einen weiteren Regelungsbereich stellen die besonders schutzwürdigen Daten dar. Einige von ihnen sind im BDSG festgelegt. Andere, die insbesondere für das Arbeitsverhältnis bedeutsam sind, werden mitunter zusätzlich vereinbart.

- »Als wegen ihrer Überwachungseignung besonders schutzwürdig im Sinne dieser Vereinbarung gelten Daten über
- Zeiten für einzelne Arbeitsschritte,
 - Fehlzeiten,
 - arbeitsmedizinische Tatbestände, Behinderung und Arbeitseinschränkungen,
 - Beurteilung,
 - Freizeit und öffentliches Leben,
 - Details über Qualifizierungsmaßnahmen und erworbene Qualifikationen.

Der Vorstand [...] und der Konzernbetriebsrat werden gemeinsam über die Einhaltung der vorgenannten Grundsätze wachen.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 090201/417/2008

Oft besteht Unsicherheit darüber, welche Daten kommuniziert werden dürfen. Die Kommunikationsdaten der Beschäftigten sind Grundlage für die Zusammenarbeit. In einem Fall wird daher explizit vereinbart, dass diese Basisdaten ausgetauscht werden dürfen.

Personenbezogene Daten fallen bereits bei der Bewerbung an. Nachstehend wird der Umgang mit Beschäftigtendaten in jeder Phase des Beschäftigungsverhältnisses geregelt.

»Umfassende Gewährleistung des Datenschutzes von der Anbahnung bis nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses
Ein vorbildlicher Beschäftigtendatenschutz im [...] Konzern umfasst alle Phasen des Beschäftigungsverhältnisses (von seiner Anbahnung bis nach dessen Beendigung). Der Arbeitgeber verpflichtet sich, nur diejenigen Bewerberdaten (auch solche von Azubis) zu verwenden, die unmittelbar und persönlich vom jeweiligen Bewerber stammen. Dazu gehören Daten, die der Bewerber zwecks Abrufes seitens des Arbeitgebers in eine Jobbörse eingestellt oder aber eigens zur Weitergabe an den Arbeitgeber einem Personalvermittler übergeben hat. Vor der automatisierten und gegebenenfalls auch konzernweiten Verwendung seiner personenbezogenen Daten wird der Bewerber darüber bereits in der Stellenausschreibung informiert. Die Datenweitergabe in Abweichung von der konkreten Stellenausschreibung geschieht nur im zuvor eingeholten ausdrücklichen Einverständnis

des Betroffenen. Bei Initiativbewerbungen werden Bewerber unter Bezeichnung einer Widerspruchsfrist über das vorstehende Verfahren informiert.

Bei Nichteinstellung sind die Unterlagen zurückzureichen und die Bewerberdaten unverzüglich zu löschen. Abweichungen hiervon sind nur möglich, wenn die Betroffenen einer längerfristigen Speicherung für eine eventuelle spätere Einstellung zugestimmt haben.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die personenbezogenen Daten ausgeschiedener Beschäftigter grundsätzlich unverzüglich zu löschen bzw. datenschutzrechtlich ordnungsgemäß zu entsorgen.

Stehen gesetzliche Anforderungen oder vertragliche Aufbewahrungspflichten der Löschung entgegen, sind die Daten für andere Zwecke zu sperren.«

🔑 LANDVERKEHR, 010502/54/2000

Sobald die Beschäftigtendaten einmal erfasst sind, müssen drei wichtige Fragen geklärt werden: In welchen Systemen werden sie verarbeitet? Wer hat Zugriff? Über welche Schnittstelle dürfen sie an andere Systeme übergeben werden?

»Personaldaten dürfen nur über die vereinbarten, definierten Schnittstellen an andere Systeme zur zweckgebundenen Verwendung übergeben werden. Weitergehende Verarbeitungen oder Verknüpfungen dieser Daten mit anderen Daten sind nicht zulässig.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 090201/244/2005

Ein weiterer Regelungspunkt lautet: Wie wird mit den Protokolldaten umgegangen, die bei der Nutzung von IuK-Systemen anfallen? Für welche Zwecke vorhandene Protokolle verwendet werden dürfen, ist beispielsweise in Positivlisten festgelegt. Einige Vereinbarungen schreiben vor, dass die Beschäftigtendaten anonymisiert (→ Glossar) bzw. pseudonymisiert werden, wenn Protokolldaten verwendet werden. Wer Einsicht in die Protokolle hat und wie die Interessenvertretung involviert ist, ist in den meisten Vereinbarungen festgelegt. Beispiele für zulässige Auswertungen (→ Glossar) finden sich in Kap. 2.5.5.

In einigen Branchen kommt es vor, dass Beschäftigte zugleich Kunden des Arbeitgebers sind oder sein können (vgl. Kap. 2.2.2). In diesem Fall müssen Regelungen verhindern, dass Daten aus beiden Bereichen zusammengeführt werden (vgl. Bergmeier/Hoppe 2006).

»Beschäftigte als Kunden

Die Daten der Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis sind konsequent von Daten aus einer eventuellen Geschäftsbeziehung als Kunde [...] zu trennen.«

🔑 KREDITGEWERBE, 090201/404/2010

2.4.4 Zugriffsrechte/Berechtigungsverwaltung

Gelegentlich werden Maßnahmen vereinbart, mit denen das Prinzip der minimalen Berechtigungen umgesetzt werden kann. Das bedeutet: Die Beschäftigten bekommen nur jeweils die Berechtigungen, die sie benötigen, um ihre Arbeitsaufgaben zu erledigen. Damit wird ausgeschlossen, dass die Berechtigungen mit dem hierarchischen Aufstieg anwachsen.

»Für die Vergabe von Zugriffsberechtigungen auf AN-Daten in IKT-Systemen gilt das im Datenschutzbereich allgemein anerkannte Prinzip der minimalen Berechtigung: Es besteht kein Automatismus für aufsummierte/additive Berechtigungen entlang der Hierarchie. Hier muss im Rahmen der jeweiligen Berechtigungskonzepte die Erforderlichkeit nachgewiesen werden.«

🔑 ANONYM, 090201/275/2005

Die Doppelfunktion Systemverwaltung und Vorgesetzte kann sich durchaus als problematisch erweisen. Dem wird hier Rechnung getragen: Es wird festgelegt, dass Systemverwaltungsfunktionen und Personalverantwortung getrennt werden müssen.

»Die Wahrnehmung von Systemverwaltungsfunktionen und Personalverantwortlichkeit in einer Person ist grundsätzlich zu vermeiden. Sollte in begründeten Einzelfällen dennoch eine solche Kombi-

nation vereinbart werden, gilt: Für die Vorgesetztenfunktion dürfen keine Informationen verwendet werden, die aus der Systemverwaltungsfunktion erwachsen.«

🔑 ANONYM, 090201/275/2005

Diese Trennung der Funktionen lässt sich in der Praxis sicher nicht einfach umsetzen. Die Betriebsvereinbarung kann hier zur Sensibilisierung beitragen.

Die Zugriffsmöglichkeit von Systemadministratoren auf Daten von Nutzerinnen und Nutzern weckt immer wieder Begehrlichkeiten. In der Vergangenheit kam es sogar zu fristlosen Kündigungen, weil Administratoren über ihre Aufgabenbereiche hinaus Daten eingesehen oder weitergegeben haben (z. B. LAG München, Urteil vom 8.7.2009 – 11 Sa 54/09 – und LAG Köln, Urteil vom 14.5.2010 – 4 Sa 1257/09). Die oft schwierige Rolle der Administratoren wird in folgenden Vereinbarungen thematisiert.

»Es ist den Systemadministratoren nicht erlaubt, Personaldaten oder Dateien von einem Berechtigungskreis in einen anderen zu übertragen. Dienstliche Anweisungen dieser Art sind nicht erlaubt und von der Systemadministration abzulehnen.«

🔑 METALLVERARBEITUNG, 090201/421/2005

»Die Systemberechtigten sind zur Verschwiegenheit auch gegenüber Vorgesetzten berechtigt, falls sie auf Erkenntnisse stoßen, die Rückschlüsse auf das Verhalten oder die Leistung von Mitarbeitern oder Mitarbeiterkleingruppen ermöglichen.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 090201/470/2010

Die Aufgabe der Administratoren geht mit einem besonderen Maß an Vertrauen einher. Dies veranschaulicht folgende Vereinbarung. Darin wird der Betriebsrat an der Auswahl der Administratoren beteiligt.

»Die Vergabe von Systemberechtigungen (d. h. Berechtigungen im Zusammenhang mit der Betriebsführung und Systemverwaltung) wird besonders restriktiv gehandhabt. Dabei werden folgende Grundsätze beachtet:

- Systemberechtigte bedürfen des Vertrauens sowohl des Betriebes als auch des BR. Deshalb erfolgt die Ernennung von Systemberechtigten im Benehmen mit dem BR.
- Jeder Systemberechtigte wird auf eine mit dem BR abgestimmte Aufgabenbeschreibung verpflichtet. Diese Aufgabenbeschreibung soll einerseits aussagekräftig sein, andererseits kann sie so allgemein gefasst werden, dass sie über längere Zeit ohne Änderung Bestand hat. Ihm dürfen keine Weisungen erteilt werden, die nicht im Rahmen seiner Aufgabenbeschreibung liegen.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 090201/209/2001

Oft können Administratoren oder Beschäftigte im Support auf die Rechner der Anwenderinnen und Anwender zugreifen. Viele Vereinbarungen legen fest, dass dies nur mit dem Einverständnis der Betroffenen zulässig ist.

»Zugriffe des Administrators auf lokale Rechner erfolgen nur einvernehmlich mit dem Benutzer. Ausgenommen von diesen Regeln sind sicherheitsrelevante sowie zur Erhaltung des Betriebes notwendige Aktivitäten [...].«

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 090201/494/2008

Nachstehend ist in einem Handbuch festgelegt, wie Zugriffsberechtigungen organisatorisch umgesetzt und verwaltet werden.

»Die Grundsätze für die Beantragung, Vergabe, Pflege, Verwaltung, den Entzug von Zugriffsberechtigungen sowie deren technische/organisatorische Umsetzung sind im Zugriffsschutzhandbuch geregelt.«

🔑 KREDITGEWERBE, 090201/391/2006

Mitunter wird vereinbart, wie bei unberechtigten Zugriffen auf beschäftigtenbezogene Daten reagiert wird. Im Folgenden stehen weniger Sanktionen zur Diskussion, als vielmehr eine Lösung, die gemeinsam mit der Interessenvertretung erarbeitet werden soll.

»Sollten dem Arbeitgeber Zugriffe bekannt werden, die gegen die vorstehenden Regelungen verstoßen, wird der Betriebsrat vom Arbeitgeber informiert. Ferner wird mit dem Betriebsrat erörtert, wie einer Wiederholung derartiger Vorfälle begegnet werden kann.«

🔑 KREDITGEWERBE, 090201/419/2008

2.4.5 Rechte der Beschäftigten gemäß Datenschutzgesetz

Laut BDSG müssen Betroffene freiwillig einwilligen, bevor personenbezogene Daten erhoben werden können. In diesem Zusammenhang wird seit vielen Jahren diskutiert, ob Freiwilligkeit in einem Arbeitsverhältnis gegeben sein kann. Die folgende Vereinbarung verneint dies.

»Eine Einwilligung gemäß § 4a BDSG kann nur dann Rechtsgrundlage einer Verwendung von personenbezogenen Beschäftigtendaten sein, wenn sie freiwillig erfolgt ist. Im Arbeitsverhältnis kann Freiwilligkeit nicht unterstellt werden.

Zum Schutze der Beschäftigten kommt eine Datenverwendung auf Basis einer Einwilligung ausnahmsweise deswegen nur dann in Betracht, wenn der zuständige Betriebsrat jeweils bezogen auf einen konkreten Regelungstatbestand der Bitte um Einholung einer Einwilligung zugestimmt hat und die folgenden datenschutzrechtlichen Voraussetzungen eingehalten werden:

- für den Beschäftigten muss es tatsächlich möglich sein, seine Einwilligung zu verweigern bzw. diese später ohne Angabe von Gründen ohne für ihn negative Konsequenzen zu widerrufen,
- der Beschäftigte muss vor Abgabe seiner Einwilligung auf die Freiwilligkeit seiner Erklärung sowie auf die Folgen der Verweigerung der Einwilligung hingewiesen und dies muss protokolliert werden und
- die Einwilligung muss schriftlich erfolgen.«

🔑 LANDVERKEHR, 010502/54/2000

Ein weiterer wesentlicher Regelungsgegenstand ist das Recht der Beschäftigten auf Auskunft über von ihnen gespeicherte Daten sowie auf Löschen, Sperren bzw. Berichtigen nicht korrekter Daten. Die Mitteilung an die Beschäftigten über die gespeicherten Daten wird sowohl zeitlich als auch formal geregelt.

»Jeder Arbeitnehmer erhält bei Ersterfassung und anschließend mindestens einmal jährlich kostenlos eine schriftliche Mitteilung, über die über ihn gespeicherten und verwendeten Daten. Unzulässig und unrichtig gespeicherte Daten sind zu berichtigen, zu sperren und gegebenenfalls zu löschen.«

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 090201/289/2005

In einigen Fällen ist zusätzlich festgelegt, dass Schlüsselbegriffe verständlich erklärt werden müssen.

2.4.6 Betriebliche Datenschutzbeauftragte

Die betreffenden Vereinbarungen beschreiben nicht nur die Aufgabenbereiche des betrieblichen Datenschutzbeauftragten. Sie thematisieren auch das Verhältnis zum Betriebsrat, die Überschneidung der Aufgabenbereiche und die Ausgestaltung der Zusammenarbeit. Bei der Berufung einer externen Fachkraft zum Datenschutzbeauftragten hat der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht. Wird ein Datenschutzbeauftragter intern berufen, ist der Betriebsrat beteiligt: Er kann der personellen Einzelmaßnahmen zustimmen oder sie ablehnen. Ungeachtet dessen räumen viele Vereinbarungen dem Betriebsrat ein Beteiligungsrecht bei der Auswahl des Datenschutzbeauftragten ein.

»Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht bei der Auswahl des Datenschutzbeauftragten.«

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 090201/323/0

Allgemeine Grundsätze zur Zusammenarbeit lauten beispielsweise wie folgt. Im ersten Beispiel liegt die Verantwortung für die Kooperation eher bei der Interessenvertretung.

»Der Gesamtbetriebsrat arbeitet eng mit dem Datenschutzbeauftragten zusammen, um die schutzwürdigen Belange der Beschäftigten zu wahren.«

🔑 BAUGEWERBE, 090201/492/2010

Im zweiten Beispiel soll auch der Arbeitgeber für die entsprechenden Rahmenbedingungen sorgen.

»Der Betrieb arbeitet darauf hin, dass der betriebliche Datenschutzbeauftragte hinsichtlich des Datenschutzes eng mit dem BR zusammenarbeitet.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 090201/209/2001

Oft ist festgelegt, dass die Berichte des Datenschutzbeauftragten auch stets dem Betriebsrat übermittelt werden.

»[...] dass der BR] bei der Prüfung der Zulässigkeit der beabsichtigten Datenverarbeitung die Empfehlungen des betrieblichen Datenschutzbeauftragten in seine Entscheidungsfindung einbezieht.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 090201/263/2004

2.4.7 Personendatenverarbeitung auf PC, mobilen Geräten und im Internet

Vielfach dürfen vereinbarungsgemäß keine personenbezogenen Daten auf dem Arbeitsplatzrechner lokal gespeichert werden. Dies ist in erster Linie eine Maßnahme der Datensicherheit: Man möchte ausschließen, dass Daten auf dem lokalen PC weiterverarbeitet oder mit dem Firmenlaptop aus dem Betrieb getragen werden. Ausnahmen sind oft nur im Rahmen einer Extra-Regelung erlaubt.

»Die Verarbeitung personenbezogener und -beziehbarer Daten auf Systemen der individuellen Datenverarbeitung (PC) ist nur im Rahmen einer gesonderten Einzel-Betriebsvereinbarung zum PC-Einsatz zulässig.«

🔑 NACHRICHTENTECHNIK/UNTERHALTUNGS-, AUTOMOBILELEKTRONIK,
090201/360/2000

Andere Vereinbarungen verbieten zudem explizit das Herunterladen von personenbezogenen Daten auf eigene (lokale) Rechner sowie ihre Verarbeitung mit Standardanwendungen wie Tabellenkalkulation oder Textverarbeitung.

Das Verarbeiten von personenbezogenen Daten mit mobilen Endgeräten – folglich ortsunabhängig – wird von einigen Vereinbarungen mitgeregelt. Nachstehend sind Geräte eingeschlossen, die Beschäftigte mitbringen und für berufliche Zwecke nutzen. In einigen Unternehmen ist dies bereits üblich und wird unter dem Schlagwort »Bring your own device« (BYOD) kontrovers diskutiert.

»Mobile Geräte, welche für betriebliche Zwecke an wechselnden Einsatzorten oder auf Reisen eingesetzt werden und die geeignet sind Daten zu speichern, zu verwalten oder auszuwerten, unterliegen dieser Betriebsvereinbarung. Dabei sind die Eigentums- oder Besitzverhältnisse unerheblich.

Das Unternehmen stellt durch geeignete Maßnahmen sicher, dass der Datenschutz (z. B. bei Geräteverlust) gewährleistet ist.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 090201/216/2002

Zur Gestaltung der Arbeit mit mobilen Endgeräten und hier speziell zum Persönlichkeitsschutz der Beschäftigten vgl. Kiper 2011.

2.4.8 Auftragsdatenverarbeitung

Häufig wird vereinbart, dass die Regelungen – ebenso wie die einschlägigen Gesetze – auch für externe Dienstleister gelten, die im Auftrag Daten verarbeiten. Mitunter wird die Zulässigkeit der externen Datenverarbeitung davon abhängig gemacht, ob die Verträge entsprechend ausgestaltet sind und die Interessenvertretung einbezogen ist.

»Aufträge an Dritte dürfen dieser Vereinbarung nicht widersprechen, Verträge mit Dritten sind so zu gestalten, dass die Kontrollrechte des Betriebsrates und des Datenschutzbeauftragten auch gegenüber Dritten wahrgenommen werden können.«

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 090201/431/2004

»Besteht keine Einbeziehung der Interessenvertretung, darf eine Datenverarbeitung im Auftrag nicht stattfinden.«

🔑 LANDVERKEHR, 010502/54/2000

Bisweilen wird geregelt, wie vorgegangen wird, wenn die Datenverarbeitung nur ausnahmsweise an Externe vergeben wird.

»Die Bank verpflichtet sich, die Verarbeitung der Mitarbeiterdaten grundsätzlich im eigenen Haus vorzunehmen. Eine Übermittlung von Daten an Externe bedarf einer vorhergehenden Prüfung durch den betriebl. Datenschutzbeauftragten und bei Mitarbeiterdaten der Zustimmung durch den Betriebsrat.«

🔑 KREDITGEWERBE, 090201/419/2008

Der Betriebsrat kann kontrollieren, ob die Vereinbarung eingehalten wird und die Daten gesetzeskonform verarbeitet werden. Im Folgenden ist die Interessenvertretung berechtigt, den externen Dienstleister vor Ort zu kontrollieren.

»Der Auftragnehmer hat nach Abstimmung mit dem Auftraggeber dem Gesamtbetriebsrat bzw. Personen, die von ihm beauftragt sind, das Recht einzuräumen, die Einhaltung der Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung auch beim Auftragnehmer zu kontrollieren und ihm insbesondere entsprechenden Zutritt zu gewähren und die einschlägigen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGER FAHRZEUGE, 010502/41/2001

Mitunter regeln die vorliegenden Vereinbarungen die Gestaltung der Verträge mit den externen Dienstleistern und das Mitspracherecht des Betriebsrats. Beispielsweise muss Einvernehmen mit der Interessenvertretung über die Inhalte hergestellt werden, die die Arbeitnehmerdatenverarbeitung betreffen.

2.4.9 Datensicherheit

Einige Vereinbarungen beschreiben Maßnahmen, die den Datenschutz organisatorisch und technisch sicherstellen sollen. Sie legen etwa fest, dass personenbezogene Daten nur verschlüsselt übermittelt werden dürfen. Teilweise machen die Vereinbarungen detaillierte Angaben zur Authentifizierung und Schlüsselverwaltung. Andere verbieten den Austausch personenbezogener Daten per E-Mail. Weitere Maßnahmen sind: keine Speicherung auf PC, kein Anschluss externer Geräte an das Firmennetzwerk bis hin zur Vorschrift, dass USB-Sticks nur unter Aufsicht eingesetzt werden dürfen.

Diese teils sehr detaillierten Regelungen werden häufig in einer separaten Richtlinie festgehalten, die unabhängig von der Rahmenvereinbarung existiert.

Allgemein genießen Maßnahmen zur Datensicherheit in den Vereinbarungen hohe Priorität. Dem aktuellen Stand der Technik entsprechend sollen oft insbesondere Maßnahmen ergriffen werden, die beispielsweise Schutz vor Angriffen aus dem Internet bieten. Geregelt wird auch der Umgang mit Bedrohungen der Sicherheit der Informationssysteme aus dem firmeneigenen Netz und wie dabei mit Beschäftigtendaten umgegangen wird.

»Die durch den Einsatz derartiger Programme bzw. Filter gewonnenen Erkenntnisse, die auf Beschäftigte bezogen werden können, werden nicht verwendet. Die Verwendung der Erkenntnisse in begründeten Ausnahmefällen [...] muss zuvor mit dem lokalen Betriebsrat und dem Datenschutzbeauftragten besprochen werden.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 090201/415/2008

Die IuK-Technik gestaltet sich immer komplexer und vernetzter. Damit rückt zunehmend das Internet mit seinen Sicherheitsrisiken in den Fokus. An vielen Regelungen ist der Betriebsrat über die gesetzlichen Mitbestimmungsprozesse hinaus als Gestalter der betrieblichen Information und Kommunikation beteiligt. Bei Verstößen gegen die Datenschutzregelungen sind vorrangig das Gespräch mit dem Betriebsrat und die gemeinsame Suche nach Lösungen gefragt. Erst danach kommen die Sanktionen. Insgesamt messen die Vereinbarungen Faktoren wie

Transparenz und Vertrauen große Bedeutung bei für eine gelingende Umsetzung des betrieblichen Datenschutzes.

2.5 Leistungs- und Verhaltenskontrolle

Viele ausgewertete Rahmenbetriebs- bzw. Dienstvereinbarungen grenzen die Regelungen zum Datenschutz (siehe Kap. 2.4) und zur Verhinderung von Leistungs- und Verhaltenskontrolle nicht deutlich voneinander ab. Daher treten teilweise Überschneidungen in den Regelungen auf. Im Rahmen der vorliegenden Auswertung werden die Regelungsbereiche getrennt dargestellt.

Aus dem § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ergibt sich für Betriebsräte das stärkste Recht zur Mitbestimmung bei der Einführung von IT-Systemen. Entsprechend haben Personalräte meistens im jeweiligen PersVG ähnliche Anknüpfungspunkte für ihre Mitbestimmung. Rahmenvereinbarungen werden regelmäßig den freiwilligen Vereinbarungen zugeordnet. Um sie durchzusetzen, sind die genannten gesetzlichen Grundlagen jedoch von Arbeitnehmervertretungen nicht direkt nutzbar. Es ist jedoch sinnvoll, die Grundzüge zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle global in einer IT-Rahmenvereinbarung zu regeln, wenn man zugleich darauf verweist, dass es sich dabei um einen zentralen Regelungspunkt jeder verpflichtenden Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung zu IT-Systemen handelt.

Der folgende Satz drückt aus, warum Leistungs- und Verhaltenskontrolle mittels IT-Systemen verhindert werden soll: Aufgaben von Führungskräften können nicht durch Datenauswertung ersetzt werden.

»Verhaltens- und Leistungskontrolle ist eine Führungsaufgabe.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 090201/408/2004

Doch scheint das Ziel, jegliche Leistungs- und Verhaltenskontrolle auszuschließen, nicht mehr wie in vielen früheren Vereinbarungen das eigentliche Ziel zu sein und nicht mehr höchste Priorität zu genießen. Vielmehr sind sich die betrieblichen Vertragspartner in fast allen vorlie-

genden Vereinbarungen einig, dass in bestimmten Fällen derartige Auswertungen zulässig sein müssen. Die folgenden Abschnitte beleuchten, wie dies im Einzelnen geregelt ist.

2.5.1 Leistung und Verhalten – Begriffsdefinition

Den Regelungsbereich Leistungs- und Verhaltenskontrolle leiten einige Vereinbarungen mit einer Begriffsdefinition ein.

»Unter den Begriffen ›Leistung‹ und ›Verhalten‹ wird Folgendes verstanden:

- Leistung‹ ist das Arbeitsverhalten eines Mitarbeiters zur Erfüllung des Arbeitsvertrages,
- Verhalten‹ ist jede Handlung eines Mitarbeiters, die von einem Willensentschluss getragen ist.«

🔑 ANONYM, 090201/423/2005

Damit knüpfen diese und andere Vereinbarungen mit ähnlichen Formulierungen an die Definitionen an, die das BAG bereits vor mehr als 25 Jahren vorgenommen hat. Sie bringen somit keine neuen Akzente ein. Auch die folgende Definition des Begriffs Auswerten orientiert sich an früheren Techniken, indem sie auf »standardisierte Auswertungsprogramme« verweist.

»Auswerten ist die Ausgabe von Ergebnissen einer Datenverknüpfung durch standardisierte Auswertungsprogramme oder entsprechende Verwendung der geeigneten Teile des Betriebssystems oder betriebssystemnaher Tools/Utilities.«

🔑 NACHRICHTEN TECHNIK/UNTERHALTUNGS-, AUTOMOBILELEKTRONIK,
090201/360/2000

Moderner und aus aktueller Sicht realitätsnäher lautet die folgende Formulierung, obwohl sie aus demselben Jahr stammt.

»[...] Onlineüberwachung und Monitoring zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle ist auszuschließen.«

🔑 ELEKTRO, 090201/430/2000

Damit wird zumindest angedeutet, dass Mitarbeiterdaten heutzutage auf vielfältige Weise zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle ausgewertet werden können.

Einige Vereinbarungen begründen zusätzlich, was sie mit den Regelungen zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle bezwecken.

»[...] – dass durch EDV-Systeme generierte Informationen nicht dazu geeignet sind, Menschen und ihr Verhalten umfassend zu beurteilen.«

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 090201/463/2010

Mit dem Begriff »umfassend« wird zugegeben, dass Beurteilungen in gewissem, nicht näher definiertem Umfang möglich sind. Die folgende Regelung drückt dies mit der Formulierung »nicht allein« noch deutlicher aus.

»Die Betriebspartner stimmen [...] darin überein, dass die Leistung und das Verhalten des Arbeitnehmers nicht allein durch die Anwendung von IT-Verfahren beurteilt werden kann und auch der berufliche Werdegang des Arbeitnehmers nicht allein hiervon abhängig gemacht werden darf.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 090201/426/2007

Damit stecken derartige Regelungen einen Rahmen ab, der – anders als früher – nicht mehr auf ein vollständiges Verbot der Kontrollen ausgerichtet ist.

2.5.2 Daten zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle

Im Fokus stehen hier nicht – wie bei den Regelungen zum Datenschutz (siehe Kap. 2.4) – die in IT-Systemen gespeicherten Mitarbeiterdaten. Im Zentrum stehen hier die von den IT-Systemen erzeugten Protokolldaten

und Mitarbeiterkennzeichen. IT-Systeme zeichnen auf allen Ebenen (Betriebs- und Netzwerksysteme, Datenbanksysteme, Internet- und E-Mail-Systeme, Anwendungssysteme etc.) deren Nutzung umfangreich auf und speichern sie in so genannten Log-Protokollen. Mitarbeiterkennzeichen (teilweise auch Sachbearbeiterkennzeichen genannt) entstehen immer dann, wenn bei der Bearbeitung eines Datensatzes automatisch gespeichert wird, welche Person die Bearbeitung vorgenommen hat.

Mitarbeiterkennzeichen sind zu unterschiedlichen Zwecken notwendig. Sie sind teilweise sogar gesetzlich gefordert. Viele Anwendungssysteme müssen heutzutage revisionssicher gestaltet sein. Das bedeutet: Jeder Bearbeitungsvorgang muss im Zweifelsfall nachvollziehbar sein, um eventuelle Fehler aufdecken zu können. Dies wird insbesondere – aber nicht nur – von Softwaresystemen verlangt, die Finanz- und Rechnungsdaten verarbeiten. Rechtliche Basis bilden die so genannten Grundsätze ordnungsgemäßer DV-gestützter Buchführungssysteme (GoBS, → Glossar). Folgende Regelung nimmt darauf allgemein Bezug. Da es sich um eine IT-Rahmenvereinbarung handelt, werden Kennzeichen und Zwecke, zu denen sie notwendig sind, nicht genauer bezeichnet.

»Falls Anwendungsprogramme Mitarbeiterkennzeichen in Bewegungsdateien speichern, darf dieses Merkmal nur benutzt werden, um dieses im Einzelfall, auf den einzelnen Vorgang bezogen, einer zuständigen oder verantwortliche Person kenntlich zu machen.«

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 090201/289/2005

Protokolldateien sind einerseits ebenfalls für Revisionsaufgaben nötig – vorrangig, um technische Fehler zu lokalisieren. Andererseits enthalten sie oft Daten, die zum Monitoring, zur Optimierung und/oder zur Abrechnung der Systemleistungen verwendet werden. Die stark eingeschränkte Nutzung dieser Daten ist grundsätzlich im § 31 BDSG geregelt. Zielgruppe sind insbesondere die Administratoren von IT-Systemen: Ihre Aufgabe ist es, die Systeme »am Laufen zu halten« und für die Anwender die jeweils optimale Konfiguration einzurichten. Nachstehend werden die zulässigen Zwecke in allgemeiner Form aufgelistet. Jegliche darüber hinausgehende Nutzung ist damit verboten.

»Soweit im Einsatz befindliche IuK-Systeme Aktivitäten der Benutzer aufzeichnen, dürfen diese nur

- zur Gewährleistung der Systemsicherheit
- zur Gewährleistung von Datenschutz und Datensicherheit
- zur Überprüfung der Einhaltung von Betriebsvereinbarungen und gesetzlichen Vorschriften
- zur Analyse und Korrektur technischer Fehler in den Systemen zur Steuerung und Optimierung der Systeme
- zur Abrechnung verbrauchter Systemleistungen
- zur Wahrung gesetzlicher Aufbewahrungsvorschriften
- zur Wahrung von Prüfungsaufgaben durch Finanzbehörden und Wirtschaftsprüfer

benutzt werden.«

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 090201/494/2008

Die Notwendigkeit derartiger Aufzeichnungen und Datensammlungen wird somit nicht angezweifelt. Die Vereinbarungen begrenzen lediglich die Verwendung auf einen oder mehrere Zwecke.

2.5.3 Leistungs- und Verhaltenskontrolle verbieten

Die meisten vorliegenden IT-Rahmenvereinbarungen verbieten Leistungs- und Verhaltenskontrollen grundsätzlich.

»Ein IT-System darf grundsätzlich nicht zur Leistungs- oder Verhaltenskontrolle genutzt werden. Abweichungen sind mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.«

🔑 WASSERVERSORGER, 090201/411/2006

An das im ersten Satz ausgesprochene Verbot schließt sich im zweiten Satz die Ausnahme vom Grundsatz an. So oder ähnlich sind die meisten aktuellen IT-Rahmenvereinbarungen formuliert. Ein absolutes Verbot wird heutzutage offenbar nicht mehr ausgesprochen. Die betrieblichen Vertragspartner einigen sich hingegen auf eine Kompromissformel, die Leistungs- und Verhaltenskontrolle im begrenzten Rahmen zulässt.

Die folgende Regelung enthält zwei beachtenswerte Erweiterungen: Zum einen wird nicht nur die Kontrolle einzelner Beschäftigter ausgeschlossen, sondern auch die von Mitarbeitergruppen. In diesem Zusammenhang wird häufig eine Gruppengröße (meist 5 Personen) definiert, bis zu der einzelne Personen identifizierbar sind. Zum anderen wird das Verbot eingeschränkt: Es wird nicht ausgeschlossen, dass gesetzliche oder tarifliche Bestimmungen bestehen, die eine Kontrolle zulassen würden.

»Eine Kontrolle der Leistung oder des Verhaltens einzelner Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen unter Nutzung elektronisch gespeicherter personenbezogener Daten wird [...] nicht einseitig durchgeführt, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht.«

🔑 BAUGEWERBE, 090201/475/2010

Mit dieser Formulierung stellen die betrieblichen Vertragspartner auf eine Prüfung im Einzelfall ab. Vergleichbar drückt es folgende Regelung aus. Sie benennt zudem explizit die betrieblichen Organe, die im Einzelfall einbezogen werden müssten: Betriebsrat und Datenschutzbeauftragter.

»Es ist ausdrücklich ausgeschlossen, dass die erhobenen und verarbeiteten personenbezogenen oder beziehbaren Daten zum Zwecke der Verhaltens- und/oder Leistungskontrolle, bezogen auf eine/n MitarbeiterIn oder eine Gruppe MitarbeiterInnen, eingesetzt werden, es sei denn, der BR und der Datenschutzbeauftragte stimmen dem im Einzelfall gesondert zu.«

🔑 KREDITGEWERBE, 090201/438/2006

Im Zusammenhang mit dem Outsourcing der IT-Systeme und deren Organisation werden Regelungen notwendig, die auch den Dienstleistern alle Maßnahmen untersagen, die der Leistungs- und Verhaltenskontrolle dienen könnten. Entsprechende vertragliche Regelungen gemäß § 11 BDSG gehen nach Ansicht der betrieblichen Vertragspartner offenbar nicht weit genug. Sie halten daher eine Regelung wie die folgende für notwendig.

»Der Arbeitgeber unterlässt es, ohne ausdrückliche Zustimmung des Betriebsrates Auswertungen von personenbezogenen Daten, die durch diese BV ausgeschlossen sind, durch Dritte vornehmen zu lassen bzw. zu verwenden.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 090201/269/2005

2.5.4 Einsatz von Kontrollsoftware verbieten

Vereinzelt gehen Vereinbarungen in der Regelungstiefe einen Schritt weiter: Sie verbieten explizit den Einsatz spezieller Software, die vorrangig oder ausschließlich dazu dient, Beschäftigte zu kontrollieren. Nachstehend werden zudem Kriterien bzw. Funktionen angeführt, die in zulässiger Software nicht enthalten sein darf.

»Es werden keine Programme zugelassen, die eine statistische oder zeitlich zurückverfolgende Auswertung erlauben, in denen solche Kennzeichen erscheinen oder als Sortier-/Auswahlkriterien verwendet werden.«

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 090201/289/2005

In der Praxis könnte dies zu erheblichen Problemen führen. Denn sehr viele System- und Anwendungsprogramme beinhalten derartige Funktionen standardmäßig. Die Programme müssen dann trotzdem genutzt werden dürfen, nicht jedoch die speziellen Funktionen. Im Gegensatz dazu benennt die folgende Regelung beispielhaft einige Vertreter der speziellen Kontrollsoftware. Sie drückt damit aus, dass diese und ähnliche Programme nicht eingesetzt werden dürfen.

»Der Einsatz jeglicher spezieller Kontrollsoftware zur Aufzeichnung des Verhaltens von Mitarbeitern, wie z. B.: Bizguard, CyberSentinel, Investigator, Spector oder Watchdog sowie weitere Software mit ähnlichem Arbeitsinhalt, unabhängig davon, ob offen (sichtbarer Modus) oder passiv (im Hintergrund) betrieben, ist nicht zulässig.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 090201/383/2004

2.5.5 Zulässige Auswertungen

Fast alle vorliegenden Vereinbarungen lassen in Einzelfällen zu, dass personenbezogene Daten der Beschäftigten ausgewertet werden. Wie die folgende Regelung exemplarisch zeigt, setzen die betrieblichen Vertragspartner jedoch Grenzen. Somit darf keine heimliche oder von der Arbeitnehmervertretung nicht zugelassene Auswertung durchgeführt werden.

»Eine Überwachung von Leistung und Verhalten einzelner Beschäftigter unter Nutzung elektronisch gespeicherter Daten in andere Systeme über entsprechende Schnittstellen steht unter der Voraussetzung, dass die Weitergabe datenschutzrechtlich zulässig ist und bestehende Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates beachtet worden sind. In begründeten Fällen kann in Abstimmung mit dem Betriebsrat eine Missbrauchskontrolle durchgeführt werden.«

☛ MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 090201/406/2010

Die Vereinbarungen setzen meist sehr enge Grenzen. Sie orientieren sich im Wesentlichen an den Datenschutz-Grundsätzen Zweckbestimmung, Verhältnismäßigkeit und Transparenz. Fast immer wird auf den Einzelfall abgestellt, in dem ein konkreter Anlass vorliegen muss. Regelmäßig handelt es sich hierbei um strafbare Handlungen, für die ein begründeter Verdacht besteht. Laut folgender Regelung muss darüber hinaus der Verdacht von beiden Vertragspartnern festgestellt werden.

»Nur in Ausnahmefällen, in denen ein/e von der Personalabteilung benannte/r Mitarbeiter/in und ein vom zuständigen GBR/BR benanntes Mitglied übereinstimmend feststellen, dass ein begründeter Verdacht auf Fehlverhalten besteht, kann ausschließlich die Personalabteilung die Nutzung von IT-Systemen zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle bei den zuständigen Stellen beauftragen.«

☛ DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 090201/261/2002

Ohne Betroffene zu informieren und ohne den Betriebs- bzw. Personalrat vorher zu beteiligen, sind Leistungs- und Verhaltenskontrollen regelmäßig unzulässig. Die entsprechenden Regelungen formulieren dies

allerdings recht unterschiedlich. Nachstehend ist beispielsweise keine einseitige Auswertung zugelassen, zudem wird neben dem Betriebsrat auch der Datenschutzbeauftragte einbezogen.

»Eine personenbezogene Auswertung der Systemdaten erfolgt nur gemeinsam mit dem Betriebsrat und dem Datenschutzbeauftragten.«

🔑 WASSERVERSORGER, 090201/411/2006

Andere Vereinbarungen verzichten auf eine Beteiligung des Betriebsrates, verlangen jedoch, dass er im Rahmen der Mitbestimmung generell einer Datenauswertung zustimmt. Einige Vereinbarungen enthalten keine Regelungen zur Information oder Einbeziehung der Betroffenen.

2.5.6 Verwertungsverbot

Aktuelle und auch ältere IT-Rahmenvereinbarungen verbieten überwiegend die Verwertung von Daten und Informationen, wenn diese entgegen den Regeln der Vereinbarung gewonnen wurden.

»Werden Erkenntnisse über Leistung und Verhalten von Beschäftigten unter Missachtung oder Verletzung dieser Vereinbarung gewonnen, so sind sie zur Begründung personeller Maßnahmen als Beweismittel nicht zulässig. Dies gilt auch bei arbeitsgerichtlichen Streitigkeiten. Evtl. hierauf gestützte personelle Maßnahmen werden zurückgenommen.«

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 090201/261/2002

Andere Vereinbarungen gehen darüber hinaus. Sie verbieten etwa, Erkenntnisse aus einer Leistungs- oder Verhaltenskontrolle zu verwenden, wenn sie unter Missachtung weiterer Betriebs- oder Dienstvereinbarungen oder geltender gesetzlicher Bestimmungen erlangt wurden. Die folgende Regelung verschärft das Verwertungsverbot, indem sie dem Arbeitgeber die Beweispflicht auferlegt. Dies wird juristisch als Beweislastumkehr bezeichnet, da es der üblichen Rechtsauffassung widerspricht.

»Missbräuchlich gewonnene Informationen und Erkenntnisse dürfen nicht verwendet werden. Die Beweispflicht dafür, dass Informationen oder Erkenntnisse nicht missbräuchlich gewonnen wurden, liegt bei [dem Arbeitgeber].«

☛ GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 090201/463/2010

Einerseits deuten derartige Regelungen darauf hin, dass in neueren Vereinbarungen häufig schärfere Verbote formuliert werden. Andererseits finden sich einzelne Vereinbarungen, die das Verwertungsverbot wie folgt aufweichen.

»Sollten Daten, die die Leistung oder das Verhalten von Mitarbeiterinnen beschreiben, unter Verstoß gegen diese Dienstvereinbarung erhoben oder verarbeitet werden, so sind sie als Beweismittel nur bei gegenseitigem Einvernehmen (Vorstand und Personalrat) zulässig.«

☛ KREDITGEWERBE, 090201/402/2004

Es mag jedoch sein, dass sich an dieser Stelle typische Unterschiede zwischen Betriebs- und Dienstvereinbarungen bzw. zwischen den unterschiedlichen Durchsetzungsmöglichkeiten von Betriebs- und Personalräten zeigen. Sie beruhen auf den verschiedenen Rechtsgrundlagen. Welchen Einfluss die aktuelle BAG-Rechtsprechung (z. B. BAG, Urteil vom 13. 12. 2007 – 2 AZR 537/06) besitzt, ist im Rahmen dieser Auswertung nicht feststellbar. Das BAG hatte im zitierten Fall Beweismittel nicht grundsätzlich abgelehnt, obwohl der Arbeitgeber sie unter Missachtung einer Betriebsvereinbarung erlangt hatte.

Zusammenfassend lässt sich feststellen: Bei Leistungs- und Verhaltenskontrolle handelt es sich weiterhin um eines der wichtigsten Themen in IT-Rahmenvereinbarungen. Kategorische Verbote, wie sie in der Anfangszeit der Informationstechnik regelmäßig ausgesprochen wurden, finden sich heute immer seltener. Differenziertere Regelungen lassen in unterschiedlichen Ausprägungen Kontrollen zu und sichern der Arbeitnehmervertretung ein Mitspracherecht.

2.6 Gesundheitsschutz bei Bildschirmarbeit

Ähnlich wie in anderen Kapiteln der Vereinbarungen werden zum Thema Gesundheitsschutz bei Bildschirmarbeit die gesetzlichen Regelungen, z. B. die BildscharbV, genannt und konkretisiert. Im Untersuchungsmaterial wird eher beschrieben, wie ein guter Bildschirmarbeitsplatz grundsätzlich aussieht und organisiert ist, als dass Gefährdungen benannt werden (vgl. Kap. 2.6.2). Als mögliche Belastung werden z. B. zu lange Antwortzeiten der Systeme genannt. Häufig wird geregelt, dass dadurch oder durch technische Störungen verursachte Wartezeiten keine Bildschirmpausen darstellen (vgl. ausführlich Romahn 2006).

2.6.1 Grundsätze/Rahmenrichtlinien

Häufig wird vereinbart, dass neueste gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse berücksichtigt werden müssen. Im Wesentlichen beschreiben die Grundsätze, wie die Arbeitsplätze technisch und organisatorisch gestaltet sein sollen, um Belastungen und Gefährdungen der Beschäftigten zu vermeiden. Alle Komponenten sollen aufeinander abgestimmt sein.

»Unter dem Gesichtspunkt des Gesundheitsschutzes sind folgende Bestandteile der Arbeit mit Informationstechnologien zu berücksichtigen:

- Geräte
- Programme
- Mobiliar (Arbeitsplatz)
- Organisation der Arbeit am jeweiligen Arbeitsplatz
- Prozessgestaltung der Arbeitsaufgaben
- Qualifikation der Mitarbeiter

In ihrer wechselseitigen Beziehung zueinander bilden diese Bestandteile ein Arbeitssystem. Sie sind in geeigneter Weise aufeinander abzustimmen.«

 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 090201/212/2001

Großen Raum nimmt das Verhältnis von Bildschirmarbeit zu anderen Tätigkeiten an so genannten Mischarbeitsplätzen (→ Glossar) ein. Wie die Mischung aussehen soll, ist je nach Vereinbarung unterschiedlich. Regelmäßig sind maximal 50 bis 70 Prozent Bildschirmarbeit festgelegt. Laut allgemeineren Formulierungen sollen körperliche und psychische Dauerbelastungen vermieden werden.

Die Anforderungen an die Software legen allgemein Benutzerfreundlichkeit als Kriterium fest. Einige Vereinbarungen definieren sie im Verhältnis zu anderen Merkmalen. Nachstehend wird die Bedeutung der Software-Ergonomie der des Leistungsumfangs gleichgesetzt.

»Bei der Softwareauswahl werden Leistungsumfang und Benutzerfreundlichkeit als gleichgewichtige Anforderung betrachtet.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 090201/451/2000

Mitunter wird Benutzerfreundlichkeit näher definiert.

»Die einzusetzenden Programme sollen möglichst leicht erlernbar und verständlich sein und sich weitgehend selbst erklären (anwenderfreundliche Benutzerführung).«

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 090201/431/2004

Viele Vereinbarungen nennen konkret die betrieblichen Akteure, die mit der Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben aus dem ArbSchG und der BildscharbV betraut sind. Zudem definieren sie die Rolle der Betriebsräte.

»Die Werkärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben bei der Erfüllung ihrer Aufgaben beim Einsatz von IT-Systemen mit dem Betriebsrat zusammenzuarbeiten. Sie haben den Betriebsrat über wichtige Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung beim Einsatz von IT-Systemen zu unterrichten und ihn auf sein Verlangen in diesen Angelegenheiten zu beraten.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 090201/414/2010

Laut einer Vereinbarung müssen die Vorgesetzten prüfen, ob Richtlinien eingehalten werden.

Auch die Beschäftigten gestalten ihren Arbeitsplatz bisweilen aktiv mit – etwa beim Schutz der eigenen Gesundheit.

»[...] sind dazu aufgefordert, bei der ergonomischen Gestaltung des Arbeitsplatzes mitzuwirken und werden hierbei vom Arbeitgeber unterstützt.«

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 090201/406/2010

Die Ergonomie mobiler IuK-Technik (Laptop, Notebook, Smartphone etc.) wird in den vorliegenden Vereinbarungen nicht geregelt. Hardwareergonomie wird mitunter lediglich allgemein als ein Faktor im Gesundheitsschutz bezeichnet (vgl. Kap. 4).

2.6.2 Arbeitsplatz- und Gefährdungsanalysen

An einer Analyse der Arbeitsplätze beteiligen sich Werksarzt oder -ärztin, die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die Interessenvertretung. Die Vereinbarungen legen fest, wie regelmäßig und aus welchen Anlässen die Arbeitsplätze geprüft werden. Des Weiteren wird vereinbart, wie im Betrieb vorgegangen wird, wenn die Arbeitsplätze den Anforderungen nicht genügen.

»Vorhandene Arbeitsmittel, die den geltenden Vorschriften nicht entsprechen, sind gemäß dem aktuellen Stand der Technik unverzüglich zu ersetzen.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 090201/397/2009

Bisweilen sind für einen solchen Fall Fristen festgelegt. Um die Betriebsräte einzubeziehen, werden sie entweder an der Arbeitsplatzanalyse beteiligt, nehmen an Begehungen teil oder werden darüber unterrichtet. Vereinzelt verfügt die Interessenvertretung explizit über das Recht, zu prüfen, ob entdeckte Mängel abgestellt sind. Nachstehend wird das Verfahren der Einigung mit dem Arbeitgeber beschrieben.

»Die Ergebnisse der Arbeitsplatzanalysen werden dem Gesamtbetriebsrat und den betroffenen Beschäftigten vorgelegt und gemeinsam mit der Geschäftsführung beraten.«

☛ GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN, 090201/460/2007

Ein kooperatives Verfahren sieht auch folgende Rahmendienstvereinbarung vor. Zudem werden die Beschäftigten beteiligt.

»Die Ergebnisse der Untersuchungen werden den Personalräten und den betroffenen Beschäftigten vorgelegt sowie auf Wunsch gemeinsam von Dienststelle, Personalräten und betroffenen Beschäftigten beraten. Die Maßnahmen zum Abbau von Belastungen der Gefährdungen werden einvernehmlich entschieden [...]«

☛ BILDUNGSEINRICHTUNG, 090201/482/0

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind auch über die vorgesehenen Gefährdungsanalysen hinaus aufgefordert, an der Gestaltung des Arbeitsplatzes mitzuwirken.

»Die Beschäftigten haben das Recht, Verbesserungsvorschläge zur Softwareergonomie einzubringen.«

☛ VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 090201/269/2005

2.6.3 Vorsorge- bzw. Augenuntersuchungen, Sehhilfen

Standardmäßig wird in den vorliegenden Vereinbarungen festgelegt, in welchem Zeitraum ärztliche Untersuchungen stattfinden, aus welchem Anlass und wie häufig untersucht wird.

»Der Arbeitgeber muss für alle Beschäftigten an Bildschirmarbeitsplätzen eine Untersuchung nach den neuesten medizinisch wissenschaftlichen Erkenntnissen durchführen:

- Vor Aufnahme der Tätigkeit
- Regelmäßige Kontrolluntersuchungen, alle drei Jahre
- Jederzeit beim Auftreten von Beschwerden, die auf die Bildschirmarbeit zurückgeführt werden können.«

☛ GESUNDHEIT UND SOZIALES, 090201/425/0

Geklärt wird auch, wer die Kosten übernimmt.

»Die Kosten der Untersuchung trägt die Dienststelle, soweit kein anderer Kostenträger zuständig ist. Das gleiche gilt für die notwendigen Kosten der Beschaffung von Sehhilfen, die aufgrund der Untersuchungen für die Arbeit an Bildschirmarbeitsplätzen erforderlich sind.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090201/227/2002

Meist finden die Untersuchungen vereinbarungsgemäß während der Arbeitszeit statt. Ob zunächst der Werksarzt bzw. die Werksärztin die Untersuchung durchführt oder die Beschäftigten ihren behandelnden Arzt selbst wählen können, wird ebenso geregelt. Mitunter wird Näheres zu den Untersuchungen festgelegt: z. B. dass nicht nur eine ärztliche Untersuchung stattfindet, sondern auch Gespräche mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu möglichen Gefährdungen geführt werden sollen. Laut folgender Vereinbarung können Beschäftigte von sich aus Untersuchungen veranlassen.

»Hat der Beschäftigte das Empfinden nachlassender Sehkraft bzw. orthopädische Probleme, so kann er abweichend eine Untersuchung verlangen. Die Auswahl des Arztes obliegt dem Beschäftigten.«

🔑 GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN, 090201/461/2009

2.6.4 Bildschirmpausen

Die Regelungen zu Bildschirmpausen wurden seit der letzten Auswertung im Jahr 2003 kaum verändert. Allgemein wird hier festgelegt: Bildschirmarbeit sei so zu organisieren, dass die Phasen ununterbrochener Rechnerarbeit nicht zu lang werden. Dies betrifft Arbeitsplätze, die keine Mischarbeitsplätze darstellen, oder Arbeitsphasen, in denen keine Mischarbeit möglich ist.

Die bestehenden gesetzlichen Regelungen werden unterschiedlich ausgelegt. Als längste Pause ist in den vorliegenden Vereinbarungen eine Unterbrechung der Arbeit von 15 Minuten pro Stunde vorgesehen. Nahezu alle Vereinbarungen schließen aus, dass Pausenzeiten angesam-

melt werden. Bildschirmpausen sind bezahlte Arbeitszeit. Damit sie tatsächlich wahrgenommen werden können, wird mitunter entsprechend geplant.

»Die Zeiten sind bei der Kapazitätsplanung zu berücksichtigen, damit sich kein Zeitdruck aufbaut.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 090201/212/2001

Die Vereinbarungen unterscheiden sich darin, wer für die Durchführung der Pausen verantwortlich ist. Laut einer Regelung »darf« eine Pause von fünf Minuten pro Stunde in Anspruch genommen werden. In einem anderen Fall tragen die Führungskräfte die Verantwortung.

»Die Vorgesetzten haben die Tätigkeit der Mitarbeiter so zu organisieren, dass die tägliche Arbeit an Bildschirmarbeitsplätzen regelmäßig durch andere Tätigkeiten oder durch Pausen unterbrochen wird, die jeweils die Belastungen durch die Arbeit am Bildschirm verringern.«

🔑 MASCHINENBAU, 090201/272/2004

2.6.5 Schwerbehinderte

Insgesamt ist im aktuellen Untersuchungsmaterial wenig zum Thema Schwerbehinderte zu finden. Die Formulierungen sind weniger darauf ausgelegt, diese Beschäftigtengruppe zu schützen. Vielmehr wird der IT-Einsatz als Möglichkeit gesehen, sie (besser) in den Arbeitsprozess zu integrieren.

»Bei der Einrichtung von IT-Systemen ist darauf zu achten, ob Arbeitsplätze behindertengerecht gestaltet werden können und die Tätigkeiten für behinderte Mitarbeiter geeignet sind.«

🔑 MASCHINENBAU, 090201/272/2004

»Der Einsatz von IT-Systemen soll auch dazu dienen, Schwerbehinderte so zu beschäftigen, dass sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll einbringen und weiterentwickeln können.«

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 090201/431/2004

Psychische und physische Belastungen gelten in den vorliegenden Vereinbarungen durchgehend als gleichbedeutend. Im Vergleich zu früheren Regelungen übertragen sie den Beschäftigten selbst mehr Verantwortung für einen Arbeitsplatz, der ihre Gesundheit nicht gefährdet.

2.7 Qualifizierung zur IKT-Nutzung

Die Regelungen zur Qualifizierung nehmen heute – wie in älteren Vereinbarungen – breiten Raum ein. Schwerpunktmäßig konzentriert sich die vorliegende Auswertung auf neuere Aspekte (vgl. ausführlich in Busse/Heidemann 2012).

2.7.1 Grundsätze

Die meisten Regelungen zu Grundsätzen verlangen, dass die Beschäftigten vor der Einführung neuer Systeme geschult werden, um sie vor Belastungen zu schützen. Einige Vereinbarungen thematisieren allgemein »erforderliche« Qualifizierungsmaßnahmen. Andere nennen konkret verschiedene Wege: Handbücher, E-Learning oder Schulungen.

Häufig wird berücksichtigt, dass im Laufe der Einführung neuer Software unvorhersehbare Fragen auftauchen. Daher sind Nach- und Vertiefungsschulungen vorgesehen. Lernen wird als langfristiger Prozess begriffen, bei dem kommunikative und soziale Prozesse eine große Rolle spielen. Das zeigt sich in Formulierungen, die den Benutzerinnen und Benutzern die Möglichkeit bieten, Erfahrungen auszutauschen hinsichtlich der Anwendung und den möglicherweise auftretenden Problemen.

»Zur Qualitätssicherung erfolgt nach abgeschlossener Einarbeitungsphase, spätestens jedoch nach 6 Monaten ein Erfahrungsaustausch.«

 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 090201/231/2002

Mitunter werden die Beschäftigten beteiligt, wenngleich dies nachstehend nur vage formuliert ist.

»Dabei sollen die von den Belegschaftsmitgliedern geäußerten Anregungen und Verbesserungen auf ihre Realisierbarkeit überprüft werden.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 090201/244/2002

Mehrere Vereinbarungen betonen, dass es sich bei der Einführung neuer Software nicht allein um eine technische Maßnahme handelt. Daher sollen die Beschäftigten vor der Einführung umfassend informiert werden. Bei den Schulungen soll zudem auch Hintergrundwissen vermittelt werden.

»Mit der Einführung bzw. Produktivsetzung eines neuen oder veränderten EDV-Systems im Rahmen eines Projekts und damit zusammenhängenden technischen und organisatorischen Änderungen werden die betroffenen Mitarbeiter rechtzeitig und umfassend über die Arbeitsmethode, über ihre Aufgaben und die Arbeit mit dem neuen EDV-System theoretisch und praktisch geschult.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 090201/263/2004

Dazu gehört gelegentlich auch der gesundheitliche Aspekt.

»Die Schulung/Qualifizierung schließt Maßnahmen zur Prävention von gesundheitlichen Beschwerden ausdrücklich ein.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090201/227/2002

In den Grundsätzen wird auch geregelt, wie möglichst alle Beschäftigten an den Schulungsmaßnahmen teilnehmen können.

»Im Sinne der Gleichbehandlung und Chancengleichheit aller Arbeitnehmer soll der Zugang zu und die Qualifikation für die Systeme in möglichst breitem Umfang ermöglicht werden.«

🔑 ANONYM, 090201/275/2005

Gemäß einigen Vereinbarungen müssen auch explizit z. B. Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte in Elternzeit die Möglichkeit haben, an den Schulungen teilzunehmen, bzw. bei der Qualifizierungsplanung berücksichtigt werden.

Die Partizipation der Betriebsräte ist unterschiedlich geregelt. Laut nachstehender Formulierung muss die Interessenvertretung umfassend informiert werden.

»Vor Einführung oder wesentlicher Änderung der IT-Systeme ist dem GBR ein Qualifizierungskonzept zur Mitbestimmung vorzulegen. Hierin sind mindestens die Lernziele, Lerninhalte, Termine, Ort der Bildungsmaßnahmen sowie die vorgesehenen Referentinnen und Referenten enthalten.«

☛ GESUNDHEIT UND SOZIALES, 090201/397/2009

Auch zu personenbezogenen Daten (vgl. Kap. 2.4), die bei Qualifizierungsmaßnahmen anfallen, werden bisweilen Regelungen getroffen.

»Die Erfahrungen aus der Anwenderunterstützung sind für eine Weiterentwicklung des Systems einschließlich des Schulungskonzeptes zu verwerten. Dabei ist auf die berechtigten Interessen der Beschäftigten Rücksicht zu nehmen (z. B. Anonymisierung).«

☛ GESUNDHEIT UND SOZIALES, 090201/397/2009

In nahezu allen Vereinbarungen gelten die Qualifizierungsmaßnahmen in vollem Umfang als Arbeitszeit.

2.7.2 Schulungskonzepte

Die Schulungskonzepte werden unterschiedlich beschrieben: Das Spektrum reicht von sehr allgemeinen Formulierungen bis hin zu konkreten Anforderungen: Beispielsweise müssen praktische Übungen an der Software, wie sie tatsächlich eingesetzt wird, Bestandteil der Schulungen sein. Allgemeine Anforderungen lauten z. B. wie folgt.

»Vor der Einführung von IT/EDV-Systemen [...] ist mit dem Betriebsrat ein Qualifizierungskonzept [...] abzustimmen. [...] Das Qualifizierungskonzept enthält, abhängig von den Bedingungen des jeweiligen Systems, auch Anteile von ergonomischer Gestaltung und Grundsätze des Datenschutzes in vernetzten Systemen.«

🔑 METALLVERARBEITUNG, 090201/421/2005

Vielfach wird vereinbart, dass die unterschiedlichen Voraussetzungen der Teilnehmenden für die Schulungen berücksichtigt werden müssen.

»Schulungen werden in verschiedenen Varianten angeboten, die die unterschiedlichen Kenntnisse und Erfahrungen sowie die spezifischen Anforderungen der Arbeitnehmer berücksichtigt.«

🔑 ANONYM, 090201/275/2005

Gelegentlich werden die Beschäftigten an der Schulungskonzeption beteiligt.

»Alle mit und an informationstechnischen Systemen arbeitenden Beschäftigten sind ihrer Aufgabe entsprechend je nach Bedarf rechtzeitig und umfassend zu schulen und bei Bedarf an Analyse und Konzeption der Schulungsinhalte zu beteiligen.«

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 090201/481/2008

Einige Vereinbarungen verweisen zudem auf die Notwendigkeit, dass die Schulungskonzepte weiterentwickelt werden.

»Das IKT-Schulungskonzept ist gegebenenfalls auf Grund von Erfahrungen mit den bereits durchgeführten Schulungen sowie den Anfragen der Arbeitnehmer an den Support weiterzuentwickeln. Zu diesem Zweck ist unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte der BR eine angemessene Form der Qualitätssicherung (z. B. Befragungen der Teilnehmer nach der Schulung) zu entwickeln und die Ergebnisse dem jeweiligen BR zur Kenntnis zu bringen.«

🔑 ANONYM, 090201/275/2005

2.7.3 Anwenderinnen und Anwender betreuen

Die Formulierungen zur Betreuung der Anwender können unterteilt werden in a) Regelungen zu neu eingeführter Software und b) Regelungen zum dauerhaften Support bzw. Benutzerservice. Mitunter ist bei der Einführung die Unterstützung durch so genannte Key-User vorgesehen.

»Während einer nicht zu kurz zu bemessenden Einarbeitungsphase, insbesondere aber in den ersten drei Monaten ab Aufnahme der Arbeit mit den IT-Systemen, stehen den Mitarbeitern in ausreichender Anzahl fachlich kundige Ansprechpersonen (z. B. Mitarbeiter aus der Projektgruppe, Key-User) zur Verfügung, an die sie sich mit Fragen und Problemen wenden können.«

🔑 MASCHINENBAU, 090201/379/2004

Diese Maßnahmen gilt es organisatorisch zu flankieren.

»Die Ansprechpersonen sind im erforderlichen Umfang von ihren üblichen Tagesaufgaben freizustellen.«

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 090201/289/2005

Eine beispielhafte Regelung zum dauerhaften Support der Beschäftigten lautet wie folgt.

»Zur laufenden Unterstützung der IT-Anwender steht den Mitarbeitern dauerhaft ein Benutzerservice zur Verfügung, der sicherstellt, dass sie fachkundige Unterstützung zur Lösung von IT-Problemen erhalten.«

🔑 WASSERVERSORGER, 090201/411/2006

Nachstehend wird den Beschäftigten ein Vorschlagsrecht zugesprochen.

»Alle Arbeitnehmerinnen u. Arbeitnehmer haben das Recht, in der Form von Vorschlägen ihre Anforderungen an eine IT-Unterstützung ihrer Arbeit zu äußern.«

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 090201/289/2005

2.7.4 Spezielle Gruppen

Einige Vereinbarungen sehen Schulungsangebote für Computer-Neulinge vor. Beispielsweise wird die Möglichkeit eingeräumt, vor den eigentlichen Anwenderschulungen den Umgang mit einer grafischen Benutzeroberfläche zu erlernen. Nachstehend werden die Beschäftigten umfassend auf den neuen Arbeitsplatz vorbereitet.

»Bei Mitarbeitern, die erstmals an einem Bildschirmarbeitsplatz arbeiten, bzw. mit der Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechnologie konfrontiert sind, beinhaltet die Schulung/Information zusätzlich:

- Verpflichtungserklärung IuK-Benutzerrichtlinien
- Grundlagen der Informationstechnik
- Grundsätze ergonomischer Bildschirmarbeitsplätze
- Grundlagen des eingesetzten Betriebssystems
- Grundlagen zu Datenschutz und Datensicherheit.«

☛ PAPIERGEWERBE, 090201/305/2006

Mehr Vereinbarungen als in der ersten Auswertung zum Thema berücksichtigen, dass auch die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter Schulungsbedarf haben. Denn auch sie üben ihre Arbeit regelmäßig und zunehmend am Computer aus (vgl. Kap. 3.1.7).

Auf die besondere Rolle der Systemadministratoren wurde bereits in Kapitel 2.4 hingewiesen. Auch hinsichtlich der Qualifizierung wird diese Gruppe besonders berücksichtigt. Beispielsweise wird sie in folgenden Bereichen qualifiziert.

»[...]

- Kenntnisse der einschlägigen gesetzlichen Regelungen (z. B. BDSG, TKG)
- Kenntnisse der betrieblichen Regelungen zur IT-Sicherheit und zum Datenschutz
- Kenntnisse über die relevanten Betriebsvereinbarungen.«

☛ ENERGIEDIENSTLEISTER, 090201/428/2007

Der übergreifenden Rolle der Projektverantwortlichen nimmt sich diese Vereinbarung an.

»Die Projektverantwortlichen und die Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter werden nachhaltig zu den Regelungen dieser GBV und dabei insbesondere zu den Verfahrensweisen der Beteiligung der Beschäftigten, der Betriebsräte und der Schwerbehindertenvertretung qualifiziert. Hierzu werden einvernehmlich Konzepte (weiter-)entwickelt und entsprechende Qualifizierungen durchgeführt.«

🔑 TELEKOMMUNIKATIONSDIENSTLEISTER, 090201/242/2003

Die folgende Regelung soll verhindern, dass Schwerbehinderte bei der Qualifizierung benachteiligt werden.

»Sofern schwerbehinderte Menschen auf Grund ihrer Behinderung nicht an den allgemeinen Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen können, wird ihnen die Teilnahme an besonderen, gleichwertigen Maßnahmen ermöglicht. Für die Bedienung behinderungsbedingter Zusatzgeräte und -anlagen ist – falls erforderlich – eine eigene, zusätzliche Qualifizierung [...] anzubieten.«

🔑 WASSERVERSORGER, 090201/411/2006

Qualifizierungsmaßnahmen wird bei der Einführung neuer Software große Bedeutung beigemessen. Erfahrungen in Unternehmen zeigen: Nur gute Schulungsangebote sorgen dafür, dass die neuen Systeme ausreichend akzeptiert werden. Unterstützende Maßnahmen sind oft langfristig und flexibel angelegt. Sie berücksichtigen die Bedürfnisse der Beschäftigten und können im Laufe des Prozesses angepasst werden.

2.8 Arbeitsplatzsicherung und Arbeitsgestaltung

2.8.1 Arbeitsplatzsicherung

Die Sorge vor massenhaften Arbeitsplatzverlusten durch Einführung neuer Informationstechnik hat sich in den letzten Jahrzehnten nicht bestätigt. Doch auch aktuelle Vereinbarungen enthalten Regelungen, mit denen die Beschäftigten vor Arbeitsplatzverlust geschützt werden sollen.

»Aus Anlass der Einführung und Anwendung von EDV-Systemen oder damit zusammen hängenden organisatorischen Maßnahmen sind betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 090201/265/2004

Dabei geht es vielen betrieblichen Vertragspartnern nicht vorrangig um einzelne Arbeitsplätze, sondern um größere Rationalisierungsmaßnahmen, die gemäß §§ 111 ff. BetrVG als Betriebsänderungen zu behandeln sind. In diesem Zusammenhang konkretisieren bzw. verbessern einige Vereinbarungen die gesetzlichen Vorschriften im Sinne der Beschäftigten.

»Sollten sich aufgrund der Einführung eines IT-Systems betriebsbedingte Kündigungen nicht vermeiden lassen, ist vor dessen Einführung mit dem jeweiligen örtlichen Betriebsrat ein Interessenausgleichsverfahren gemäß § 111 BetrVG durchzuführen, unabhängig von der Anzahl der betroffenen Mitarbeiter.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 090201/414/2010

Andere Vereinbarungen zielen hingegen auf eine langfristige Betrachtung der Personalmaßnahmen, die mit IT-Systemen möglicherweise verbunden sind. Die folgende Regelung verpflichtet in diesem Sinne den Arbeitgeber zu einer langfristigen und vorausschauenden Personalplanung und -entwicklung.

»Durch geeignete und frühzeitige Personalplanung wird sichergestellt, dass durch den Einsatz von EDV-Systemen der Erhalt der Arbeitsplätze bei allen Maßnahmen höchste Priorität hat.«

🔑 BAUGEWERBE, 090201/492/2010

Die folgende Regelung aus einer Vereinbarung mit vergleichbarem Inhalt wird konkreter: Sie benennt die wesentlichen Elemente der Personalplanung.

- »Das Planungskonzept muss insbesondere folgende Punkte umfassen:
- die frühzeitige Information der Betroffenen
- Umschulungs- und Weiterbildungsangebote
- Regelungen für eine umfassende Einarbeitung von versetzten Beschäftigten.«

🔑 KREDITGEWERBE, 090201/438/2006

Arbeitsplatzsicherung ist also auch in aktuellen Betriebs- und Dienstvereinbarungen ein relevantes Thema. In Bereichen, in denen die EDV vorrangig als Rationalisierungsinstrument eingeführt wird, ist dies auch berechtigt: z. B. bei automatischen Kassensystemen im Einzelhandel oder RFID-Systemen (→ Glossar) in der Logistik. Der Hintergrund bei den vorliegenden Vereinbarungen ist nicht bekannt.

Die zuletzt zitierten Vereinbarungen weisen möglicherweise auf einen Regelungstrend hin: Im Gegensatz zu den meisten früheren Vereinbarungen wird der Arbeitgeber zu vorausschauender Personalplanung aufgefordert. Es wird konkret festgelegt, welche Schritte zu befolgen sind.

2.8.2 Besitzstandswahrung

Die Einführung neuer IT-Systeme ist fast immer verbunden mit einer Veränderung des Arbeitsplatzes, der Arbeitsorganisation und -abläufe, der Tätigkeitsmerkmale und damit der Qualifikationsanforderungen. IKT-Rahmenvereinbarungen fordern in diesem Zusammenhang grundsätzlich gleichwertige Arbeitsbedingungen: Die Änderungen sollen demnach nicht zu einer qualitativen Abwertung und damit geringeren Vergütung führen. Die folgende Regelung sichert den betroffenen Beschäftigten beispielsweise einen dauerhaften finanziellen Ausgleich. Hingegen gewährleisten andere Vereinbarungen einen finanziellen Ausgleich nur für begrenzte Zeit.

»Sollte der Arbeitsplatz tarifvertraglich niedriger eingruppiert werden, wird dem Mitarbeiter ein Ausgleich zwischen bisherigem und neuem tariflichen Arbeitsentgelt als persönliche Zulage für die Dauer der Beschäftigung beim Unternehmen gezahlt. Die Zulage unterliegt den tariflichen Anpassungen. Die Einzelheiten werden zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung vereinbart.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 090201/265/2004

Ohne eindeutige und damit starre Festlegung kommt folgende Gesamtbetriebsvereinbarung aus. Sie ermöglicht dem zuständigen Betriebsrat, in jedem Einzelfall aufgrund der gesetzlichen Regelungen (§§ 111 ff: BetrVG) mitzubestimmen.

»Ist eine Verschlechterung im Zusammenhang mit der Einführung und Nutzung des [IT-Systems] unumgänglich, ist der Arbeitgeber zu einem angemessenen Ausgleich zugunsten der betroffenen Mitarbeiter verpflichtet.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 090201/397/2009

Abschließend sei auf eine IT-Rahmendienstvereinbarung hingewiesen, die eine Regelung zur Besitzstandswahrung ganz anderer Art enthält: Neben dem Arbeitsplatz und der Vergütung bleibt den Beschäftigten auch das soziale Umfeld erhalten.

»Beschäftigte werden wegen der Änderung ihrer Arbeitsbedingungen nicht von ihrem sozialen betrieblichen Umfeld isoliert.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090201/403/2005

In diesem Regelungsbereich zeigen sich wenige Unterschiede zur früheren Auswertung von EDV-Rahmenvereinbarungen aus dem Jahr 2003. Dies könnte darauf hinweisen, dass andere Aspekte heute im Vordergrund stehen.

2.8.3 Arbeitsgestaltung

Wie die Arbeit mit IuK-Technik gestaltet werden soll, damit beschäftigen sich etliche IT-Rahmenvereinbarungen. Insbesondere in öffentlichen Verwaltungen und auf der Grundlage des PersVG sind Regelungen zur Arbeitsgestaltung üblich. Dabei stehen oft die positiven Aspekte im Vordergrund.

»Die Neuorganisation der Arbeit soll insbesondere auch als Chance begriffen werden, einseitige Spezialisierungen, wo praktikabel und zweckmäßig, aufzuheben. Die Zugriffsrechte werden so vergeben, dass die Ganzheitlichkeit von Arbeitszusammenhängen gewahrt und unbegründete Spezialisierungen vermieden werden.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090201/403/2005

Vergleichbare Grundsätze formulieren auch IT-Rahmenbetriebsvereinbarungen von Wirtschaftsunternehmen. Sie enthalten jedoch häufiger Vorbehalte wie z. B. »soweit möglich«.

»Die eingesetzten IT-Systeme folgen, soweit möglich, den Prinzipien der Ganzheitlichkeit, Teamorientierung und der Mischarbeit, die den Wechsel zwischen computergestützten und computerfreien Tätigkeiten ermöglichen.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 090201/294/2007

Einige Regelungen werden konkreter bzw. formulieren anstatt der Grundsätze direkt umsetzbare Anforderungen. Diese sollten bereits bei der Systemauswahl bzw. -gestaltung berücksichtigt werden.

»Bei der Auswahl von IT-Systemen und bei der Entwicklung von Software ist neben deren Funktionalität (Leistungsumfang) ihre Benutzungsfreundlichkeit zu beachten. Kriterien dafür sind vor allem:

- hoher Selbsterklärungsgrad und leichte Erlernbarkeit
- einheitliche, an Standards orientierte Benutzerführung
- Förderung des Einsatzes interaktiver IT-Systeme
- Möglichkeit der Rückmeldung über die von Benutzern/Benutzerinnen ausgelösten Aktionen

- Erklärungsfunktionen, die dem/der Benutzer/Benutzerin auf die aktuelle Arbeitssituation bezogene Hilfe anbieten
- einfaches problemloses ›Wechseln können‹ zwischen verschiedenen Programmen.«

☛ ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090201/457/2003

Als alternativen Ansatz kann man es bezeichnen, wenn Verfahrensweisen neu geregelt werden. Gemäß folgender Vereinbarung soll die Umsetzung der geforderten Grundsätze der Arbeitsgestaltung durch Analysen sichergestellt werden.

»Bei Einführung neuer Verfahren erfolgt durch die entsprechenden Abteilungen bzw. Referate eine umfassende Analyse der zu erwartenden Auswirkungen auf die Beschäftigten und Arbeitsabläufe. In diesem Zusammenhang sind auch mögliche Alternativen zum geplanten Technikeinsatz zu prüfen.«

☛ ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090201/215/2002

Mit der Einführung neuer IuK-Systeme geht oft eine Arbeitsverdichtung einher. Diese Problematik wird ebenfalls in IT-Rahmenvereinbarungen aufgegriffen. Frühere, eher allgemein gehaltene Regelungen forderten üblicherweise, dass Leistungsverdichtung zu vermeiden sei. Hingegen wird in jüngeren IT-Rahmenvereinbarungen häufiger das Beschwerderecht der Beschäftigten als Ausgangspunkt weiterer Maßnahmen vereinbart. Teilweise wird dabei auf die §§ 84, 85 BetrVG hingewiesen.

»Mit der Anwendung von IuK-Systemen entstehende zusätzliche Arbeitsbelastungen dürfen nicht zu einer auf Dauer unzumutbaren Verdichtung der Arbeitsaufgaben führen. Auf Antrag des betroffenen Belegschaftsmitgliedes wird eine Überprüfung mit Unterstützung des werksärztlichen Dienstes stattfinden und gegebenenfalls eine veränderte Verteilung der Arbeitsaufgaben mit dem Betrieb vereinbart.«

☛ METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 090201/244/2002

Damit deuten die Vereinbarungen möglicherweise auf einen Trend hin: Weniger sollen pauschal Missstände im Arbeits- und Gesundheitsschutz aufgedeckt werden; vielmehr lösen individuelle Beschwerden das Handeln aus.

2.9 Verhaltensregeln für die Beschäftigten

Einige der Verhaltensregeln überschneiden sich inhaltlich mit anderen Kapiteln, z. B. mit Kapitel 2.4 zum Datenschutz. Im Rahmen des folgenden Überblicks werden Regelungen zitiert, die keinem anderen Themenbereich zuzuordnen sind.

2.9.1 Verhaltensregeln

Einige Vereinbarungen sehen vor, dass sich alle Beschäftigten (regelmäßig) mit den festgelegten Regelungen vertraut machen sollen. Das dient im Wesentlichen dazu, sie zu sensibilisieren. Betroffen sind vor allem die Bestimmungen zum Datenschutz: z. B. zum Umgang mit personenbezogenen Daten und zur Verschlüsselung von vertraulichen E-Mails. Die Formulierungen zum Verhalten konkretisieren auch die Umsetzung der technischen und organisatorischen Maßnahmen zum Datenschutz aus § 9 BDSG.

»Computerausdrucke oder externe Datenträger müssen vor Zugriff geschützt sein, wenn Besucher anwesend sind. [...] Jeder User ist verpflichtet, durch die zur Verfügung stehenden Maßnahmen die Nutzung der IT-Arbeitsgeräte durch Unbefugte zu verhindern (z. B. durch Absperren der Zimmertür).«

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 090201/463/2010

»Die zur Nutzung überlassenen dienstlichen Laptops, Handheld/Pocket-PCs o. Ä. sind außerhalb der [Bank] unter Verschluss zu halten. Im Umgang mit diesen haben die Mitarbeiterinnen eine beson-

dere Sorgfaltspflicht walten zu lassen. Es ist nicht gestattet, diese in anderen Netzwerken (Firmennetzen, Internet o.Ä.) zu nutzen.«

🔑 KREDITGEWERBE, 090201/402/2004

Die Regeln zum Verhalten im Internet fassen meistens zusammen, was geltendem Recht entspricht: Das Ansehen des Unternehmens darf nicht geschädigt und die geschäftlichen Interessen des Arbeitgebers müssen berücksichtigt werden.

»Jede Internetnutzung, die [...] gegen geltende Rechtsvorschriften, Richtlinien und Arbeitsanweisungen verstößt, ist zu unterlassen.«

🔑 KREDITGEWERBE, 090201/385/2009

Netzbasierte Anwendungen, die die Arbeitsorganisation unterstützen, machen Beschäftigte potenziell kontrollierbar. Laut folgender Regelung könne sie selbst steuern, inwieweit sie diese Instrumente nutzen.

»Die Nutzung des Terminkalenders ist für die Mitarbeiter freiwillig; mit der Nichtbenutzung sind keine Nachteile für den Mitarbeiter verbunden. Jeder Mitarbeiter entscheidet selbst, welche Termine in seinem Terminkalender er für den allgemeinen Zugriff freigeben will.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 090201/209/2001

2.9.2 Internet, E-Mail und weitere betriebliche IKT-Systeme privat nutzen

Die meisten vorliegenden Regelungen reglementieren die private Nutzung von Internetdiensten, besonders E-Mail, stark. Gemäß der bestehenden Rechtslage nach § 88 TKG werden die Überwachungsbefugnisse der Arbeitgeber erheblich eingeschränkt, wenn die private Nutzung erlaubt ist. Überwiegend ist eine Nutzung in den Pausen erlaubt. Um die Systeme doch überwachen zu können, wird die private Nutzung vielfach nur unter einer Bedingung genehmigt: Die Beschäftigten müssen eine Einverständniserklärung unterschreiben, die es dem Arbeitgeber erlaubt, Kontrollen durchzuführen. Mitunter bestehen komplette Verbote, deren Einhaltung vereinbarungsgemäß stichprobenartig geprüft

wird. Diese allgemeinere Regelung überlässt den Beschäftigten einen Spielraum, in dem sie selbst entscheiden können, ob sie das Internet privat nutzen oder nicht.

»Die Nutzung der IuK-Systeme dient grundsätzlich zur Erfüllung der betrieblichen Aufgabe. Eine geringfügige Verwendung (z. B. Nutzung der E-Mail und Internet-Funktion) ist möglich, wenn der Arbeitsablauf nicht gestört wird.«

🔑 NACHRICHTENTECHNIK/UNTERHALTUNGS-, AUTOMOBILELEKTRONIK,
090201/234/2002

In vielen Unternehmen ist die Belegschaft geteilt: Einige Beschäftigte haben an ihrem Arbeitsplatz Zugriff auf Intra- und Internet, andere nicht. Nachstehend wird das Problem aufgegriffen. Vermutlich ist auch hier die private Nutzung eingeschlossen.

»Soweit räumlich und technisch möglich soll für Mitarbeiter ohne direkte Zugriffsmöglichkeiten die Nutzung des Internets ermöglicht werden.«

🔑 NACHRICHTENTECHNIK/UNTERHALTUNGS-, AUTOMOBILELEKTRONIK,
090201/234/2002

Viele der vorliegenden Vereinbarungen verbieten das Aufspielen privater Dateien und die Installation privater Software auf Firmenrechnern. Ebenso ist geregelt, dass dienstlich zur Verfügung gestellte Hardware nur zu diesem Zweck genutzt werden und nicht Dritten überlassen werden darf.

Die Problematik von Formulierungen, die sich auf bestimmte Dienste beziehen, wird nachstehend deutlich. Aufgrund der Geschwindigkeit, mit der neue Anwendungen entwickelt werden, veralten solche Regelungen schnell. Im Folgenden werden soziale Netzwerke nicht erwähnt, sind aber wahrscheinlich eingeschlossen. Das kann für Unsicherheiten im betrieblichen Miteinander sorgen (vgl. Böker 2008).

»Die Teilnahme an Chat und Foren oder die aktive Teilnahme an Internetauktionen zu privaten Zwecken ist unzulässig.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090201/433/2006

2.9.3 Private IKT-Systeme dienstlich nutzen

Die vorliegenden Vereinbarungen schließen die dienstliche Nutzung privater Hardware überwiegend aus.

»Private Hardware darf nicht verwendet werden.«

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 090201/463/2010

Bisweilen wird der Einsatz von privater Hardware ausführlicher geregelt.

»Der Einsatz privater IT-Komponenten zur Verarbeitung allgemeiner Daten ist nur zulässig, wenn keine Anbindung an das [...]Netzwerk erfolgt. Die Anbindung privater IT-Komponenten an das [...]Netzwerk ist unzulässig. Der Schutz von Betriebsgeheimnissen und vertraulichen Betriebsdaten ist zu gewährleisten.«

🔑 MASCHINENBAU, 090201/281/2002

Mitunter werden Sonderregelungen vereinbart, wenn die IT-Abteilung oder andere Stellen Ausnahmen zulassen. Eine Vereinbarung erlaubt eine Ausnahme, wenn PDAs als reine Notizbuch- und Kalenderfunktion genutzt werden. Dies erscheint angesichts der Verbreitung von Smartphones, deren Funktionsumfang jederzeit erweitert werden kann, veraltet.

3. Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente

3.1 Institutionelle Mitbestimmung des Betriebs- oder Personalrates

3.1.1 Zuständigkeiten von KBR, GBR und BR

Originär zuständig ist zunächst regelmäßig der örtliche Betriebsrat. Dies ändert sich, a) wenn dieser per Beschluss seine Zuständigkeit an den Gesamt- oder Konzernbetriebsrat überträgt oder b) wenn eine Software eingeführt wird, die in mehreren Betriebsstätten bzw. Betrieben gleichzeitig eingeführt wird.

»Der Gesamtbetriebsrat ist für Angelegenheiten der Informationstechnologie zuständig, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe [...] betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können, § 50 Abs. 1 BetrVG. Ferner besteht die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats, wenn ihm die betreffende Angelegenheit nach § 50 Abs. 2 BetrVG übertragen wurde.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 090201/386/2010

Ergänzend sei eine weitere Regelung erwähnt.

»Für betriebsratsfähige Betriebe und Betriebsteile, für die kein Betriebsrat besteht, werden die Rechte und Pflichten aus dieser GBV vom Gesamtbetriebsrat wahrgenommen.«

🔑 TELEKOMMUNIKATIONSDIENSTLEISTER, 090201/459/2006

Detailliert und abschließend bestimmend äußert sich folgende Regelung.

»Ist der Einsatz eines neuen IT-Systems geplant, hat die Firmenseite die zuständigen Betriebsratsgremien über das IT-System zu informieren.

Ansprechpartner ist

- Örtlicher Betriebsrat: Einsatz des IT-Systems an nur einem Standort
- Gesamtbetriebsrat: Einsatz an mehreren Standorten innerhalb derselben Gesellschaft
- Konzernbetriebsrat: Gesellschaftsübergreifender Einsatz an mehreren Standorten innerhalb der [...] -Gruppe.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 090201/414/2010

Aus dem Bereich der öffentlichen Verwaltungen mit Personalratsstrukturen liegen keine vergleichbaren Regelungen vor. Hier sind die Zuständigkeiten von örtlichen Personalräten und Hauptpersonalräten stärker gesetzlich vorgegeben.

Ziele dieser Zuständigkeitsregelungen sind: Information und Kommunikation zu erleichtern, Kosten einzusparen, Doppelarbeit zu vermeiden, Zuständigkeiten klar zu definieren und Konflikte zu verhindern.

»Die Parteien sind gehalten im Vorfeld der jeweiligen Informationsmaßnahme, Beratung oder Verhandlung die Zuständigkeiten der möglichen Organe – Gesamtbetriebsrat oder örtlicher Betriebsrat – zu prüfen, um Kompetenzen eindeutig festzulegen und doppelten Aufwand zu vermeiden.«

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 090201/431/2004

Aufgrund der aktuellen BAG-Rechtsprechung (vgl. Kap. 2.2.1) bestehen teilweise Unsicherheiten, welche Regelungskompetenzen den unterschiedlichen Ebenen obliegen: Muss eine Vereinbarung auf Konzern- oder Gesamtbetriebsratsebene abschließende Regelungen treffen? Ist es zulässig, Teile davon der örtlichen Ebene zu übertragen? Viele IT-Rahmenvereinbarungen, die auf der Ebene des Konzern- oder Gesamtbetriebsrats geschlossen wurden, lassen spezielle Regelungen auf örtlicher Ebene zu oder verlangen diese ausdrücklich. Dabei beschränken sie oft die Regelungskompetenz der örtlichen Ebene.

»Auf der Grundlage dieser Vereinbarung können vom jeweils zuständigen BR weitere spezielle Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden, die spezifische Regelungen zu den Fragen der Arbeitnehmerdatenverarbeitung, des Daten- und Persönlichkeitsschutzes, der Qualifizierung, des Arbeitsumwelt- und Gesundheitsschutzes, des betrieblichen Handelns und Planens und/oder der sozialen Sicherung enthalten.«

🔑 ANONYM, 090201/275/2005

Auf jeden Fall muss gesichert sein, dass auf örtlicher Ebene keine Regelungen getroffen werden, die der Rahmenvereinbarung zuwiderlaufen.

Unklar ist gelegentlich auch, wer aktiv werden kann oder muss, wenn gegen die Vereinbarung verstoßen wird.

»Bei Verstößen gegen diese RBV und/oder die vorhandenen I&K-Betriebsvereinbarungen [...], insbesondere dann, wenn eine ungenehmigte Leistungs- und/oder Verhaltenskontrolle [...] durchgeführt wurde, kann der GBR und/oder der zuständige Standortbetriebsrat die Unterlassung dieser Anwendung herbeiführen.«

🔑 MASCHINENBAU, 090201/281/2002

Nachstehend ist dies klarer geregelt, indem ausschließlich der örtliche Betriebsrat aktiv werden darf.

»Der jeweils zuständige lokale Betriebsrat überprüft die Einhaltung der korrekten Anwendung dieser Vereinbarung, ggf. stichprobenartig unter Hinzuziehung des bDSB.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGER FAHRZEUGE, 010502/51/2007

Eine derartige Regelung ist sinnvoll, wenn der lokale Betriebsrat sich ebenfalls intensiv mit der jeweiligen Software befasst hat und durch seine größere Nähe zum betrieblichen Geschehen besser und schneller aktiv werden kann.

3.1.2 Informationsrechte

Der zuständige Betriebsrat muss über IT-Projekte gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG rechtzeitig und umfassend informiert werden. Gleiches gilt für Personalräte gemäß dem jeweils anzuwendenden PersVG. Diese Pflicht des Arbeitgebers greifen viele IT-Rahmenvereinbarungen auf und definieren möglichst genau die Begriffe »rechtzeitig« und »umfassend«. Im Wesentlichen geschieht dies in der Art und Weise, wie es bereits in der Auswertung aus dem Jahr 2003 dargelegt ist: Der Begriff »rechtzeitig« aus dem BetrVG im Zusammenhang mit IuK-Technik bedeutet, dass die Information des Betriebs- bzw. Personalrates über eine geplante Maßnahme zu einem Zeitpunkt stattfindet, der die Planung und Verwirklichung von Gestaltungsalternativen noch ermöglicht. Umfassende Information bedeutet, dass diese an Hand schriftlicher Unterlagen oder in sonstiger geeigneter Weise in einer Form gegeben wird, die einen Sachverhalt komplett überschaubar und verstehbar macht. Die Unterrichtung ist vom Arbeitgeber in allgemein verständlicher Form zu gestalten oder bei technischen Dokumentationen mit entsprechenden Erläuterungen zu versehen. Zu den umfassenden Informationen gehören z. B. Vorstudien (mit Zielbestimmungen und Ist-Analyse), Gesamtkonzept (mit Arbeitssystemplanung, Pflichtenheft, Soll-Konzept), Detailplanung und Realisierung (mit Programmunterlagen, Zeit- und Mittelplanung für die Umorganisation, Raumplanung und Dokumentation der Probeläufe), Beschreibung der technischen Komponenten, Anwendungsbereiche der Systeme, zeitlicher Ablauf der Maßnahme, zu erwartende Auswirkungen (betroffene Bereiche, betroffene Beschäftigte, Arbeitsabläufe, Gefährdungen), Konzepte zur Regelung negativer Folgen.

Einige aktuelle Vereinbarungen gehen jedoch darüber hinaus. Nachstehend wird beispielsweise der Arbeitgeber verpflichtet, Vertragsdaten offenzulegen – eine eher seltene Regelung, die jedoch dem Betriebsrat wichtige Zusatzinformationen liefern kann.

»Die Arbeitgeberin hat dem GBR gegenüber unaufgefordert offenzulegen, welche vertraglichen Absprachen mit den Drittfirmen in Bezug auf Verarbeitung von personenbezogenen Daten und in Bezug auf technische Einrichtungen im Sinne des § 87 Abs. 6 BetrVG

bestehen, von denen Mitarbeiter der Arbeitgeberin betroffen sein können.«

🔑 TELEKOMMUNIKATIONSDIENSTLEISTER, 090201/459/2006

Andere Vereinbarungen versuchen, das betreffende Gremium erstmals bereits in einem frühen Stadium der Planung zu informieren.

»Darüber hinaus ist der [Arbeitgeber] verpflichtet, den Betriebsrat im Vorfeld beteiligungsrelevanter Maßnahmen über Untersuchungen und Projektarbeiten in Kenntnis zu setzen.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 090201/425/0

In der betrieblichen Praxis wird der Betriebsrat nicht selten »vergessen«. Mitunter kommen die Informationen zu neuen IT-Projekten entweder zu spät oder gar nicht bei ihm an. Indem regelmäßige Termine vereinbart werden, soll dies vermieden werden. Die folgende Regelung sieht einen jährlichen Rhythmus vor.

»Im zweiten Halbjahr wird der IT-Ausschuss des Gesamtbetriebsrats durch einen Vertreter der [Firma] über die für die folgenden Jahre geplanten IT-Vorhaben (d.h. neue IT-Systeme und wesentliche Änderungen bestehender IT-Systeme) und die IT-Strategie informiert.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 090201/470/2010

Nachstehend ist zu Informationszwecken ein jährlicher Workshop vorgesehen. Dies garantiert möglicherweise, dass ein ganzer Tag dafür reserviert wird und so genügend Zeit für die geplanten Inhalte verfügbar ist.

»Zur Sicherung und Vereinfachung eines gleichmäßigen Informationsaustausches trifft sich der EDV-Ausschuss einmal jährlich mit der zuständigen Bereichsleitung [...] zu einem Workshop. Hier sollen vor allem die Weiterentwicklungen oder Veränderungen besprochen werden, die im nächsten Jahr geplant sind. Der Termin findet nach Möglichkeit im 1. Quartal des jeweiligen Jahres statt. Die Mitbestimmungsrechte des BetrVG sind gesondert zu beachten.«

🔑 BAUGEWERBE, 090201/492/2010

Wird die IuK-Technik sehr dynamisch weiterentwickelt, sind häufigere Informationstreffen angeraten.

»Zur Koordinierung des Informationsflusses zwischen den AG und GBR/BR wird ein regelmäßiges quartalsweises Treffen (DV-Jour-Fixe) vereinbart [...].«

🔑 KREDITGEWERBE, 090201/391/2006

In der Vergangenheit führte die Forderung vieler Betriebs- und Personalräte nach umfassenden Informationen dazu, dass sie mit Handbüchern, Prospekten, Projektprotokollen etc. übersorgt wurden. Zugleich war nicht selten alles in englischer Sprache gehalten, so dass es für viele Betriebsräte nicht lesbar war. Darauf reagieren Regelungen, indem sie auf verständliche Informationen setzen.

»Die Information des Betriebsrats ist allgemein verständlich zu gestalten und, falls erforderlich (z. B. bei technischen Dokumentationen), mit entsprechenden Erläuterungen zu versehen. Unterlagen werden dem IT-Ausschuss des Betriebsrats schriftlich oder elektronisch zur Verfügung gestellt. Die Information erfolgt in Deutsch. Technische Dokumentationen werden, soweit dies der Betriebsrat für erforderlich hält, übersetzt.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 090201/470/2010

Häufiger als früher rückt in den Vordergrund, dass die Informationen für die Arbeitnehmervertretung verständlich und angemessen sein sollen. Diese Aspekte verdrängen mithin sogar die Forderung nach Rechtzeitigkeit und Vollständigkeit der Informationen. Zudem ist festzustellen, dass vermehrt auf die bereits im BetrVG vorgesehenen Auswirkungen neuer IuK-Technologien Bezug genommen wird. Besonders wichtig aus Sicht der Betriebs- und Personalräte ist der oft enge Zusammenhang zur Personalplanung des Unternehmens.

»Der Arbeitgeber legt dem Betriebsrat mit der regelmäßigen Stellenplanung seine Personalplanung vor. Aus dieser sollen aufgrund technologischer Veränderungen entfallene, neu zu gestaltende oder veränderte Arbeitsplätze sowie deren Qualifikationsanforderungen hervorgehen.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 090201/263/2004

Zugriff der Arbeitnehmervertretung auf betriebliche IKT-Systeme

In systembezogenen Betriebs- und Dienstvereinbarungen ist mittlerweile häufig geregelt, dass die Arbeitnehmervertreter ein Recht auf lesenden Zugriff auf alle Funktionen und Daten der jeweiligen Systeme erhalten. Sie können somit von ihrem Arbeitsplatz aus stichprobenartige Kontrollen vornehmen oder die Systeme für eigene Zwecke nutzen. Auch in Rahmenvereinbarungen finden sich vermehrt derartige Regelungen, die den Zugriff auf alle IT-Systeme zulassen. Das folgende Beispiel ist sehr allgemein formuliert.

»Der Betriebsrat hat das Recht, durch lesenden Zugriff auf alle Systemfunktionen jederzeit die Einhaltung dieser Vereinbarung zu kontrollieren und zu überprüfen.«

🔑 METALLVERARBEITUNG, 090201/421/2005

Zusätzlich bietet die folgende Regelung den Arbeitnehmervertretungen Zugang zu allen Unterlagen von IT-Projekten, was für die Betriebsräte sicherlich sehr wertvoll ist. Derartige Vereinbarungen gehören zu den positiven Ausnahmen im Rahmen der vorliegenden IT-Rahmenvereinbarungen.

»Um sich über die aktuell laufenden IT-Projekte und -vorhaben informieren zu können, erhalten die IT-Ausschüsse der Betriebsräte und des Gesamtbetriebsrats einen lesenden Online-Zugriff auf die Daten der i. S. d. Vereinbarung relevanten Projekte.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 090201/470/2010

Die Zugriffsrechte gelten regelmäßig für das gesamte Gremium. Deswegen interne Organisation ist allein Sache des Betriebs- bzw. Personalrates. Trotzdem lassen einzelne Regelungen bestimmten Teilen oder

Mitgliedern der Gremien besondere Rechte zukommen. Beispielsweise ist das Recht auf Zugriff auf die betriebliche Software im Folgenden auf eine Projektgruppe des Gremiums beschränkt.

»Der Betriebsrat, vertreten durch die Mitglieder der Projektgruppe [...], hat zum Zweck der Kontrolle der Betriebsvereinbarung praktikablen Zugang zu allen Geräten und Systemen.«

☛ GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 090201/480/2001

Eine vergleichbare Einschränkung für einen Personalrat enthält die folgende Dienstvereinbarung. Zusätzlich einschränkend wirkt sich hier der unbestimmte Hinweis auf das BDSG aus.

»Zwei vom GPR benannte Personalratsmitglieder erhalten ein Lese-recht und Zugang zu allen in der [Firma] genutzten Systemen der elektronischen Datenverarbeitung, sofern dem nicht zwingende Re-gelungen des BDSG entgegenstehen.«

☛ VERSICHERUNGSGEWERBE, 090201/443/2005

Die Auswertung der Informationsrechte der Arbeitnehmervertretungen lässt vermuten, dass diese in den letzten Jahren besser umgesetzt werden. Dies entspricht ebenfalls einem Trend: Arbeitgeber erkennen zunehmend, dass sie ohne oder gegen die Arbeitnehmervertretung ihre IT-Projekte nicht erfolgreich umsetzen können. Trotzdem enthalten einige ausgewertete Vereinbarungen unverständliche Einschränkungen für die Arbeitnehmervertretung und laufen damit dem Trend zuwider: Beispielsweise wird der Informationsumfang oder die Anzahl der beteiligten Arbeitnehmervertreter begrenzt bzw. auf den zu hohen Aufwand hingewiesen.

3.1.3 Beratungs-, Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte

Die vorliegenden IT-Rahmenbetriebs- und dienstvereinbarungen zeigen, dass die Arbeitnehmervertretungen zunehmend direkt und umfassend an ihrer Gestaltung beteiligt werden (vgl. Kap. 3.2.1). Häufig werden gemeinsame Ausschüsse bzw. Kommissionen geregelt, in denen

Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter die IT-Entwicklung des Unternehmens gemeinsam beraten. Die folgende Regelung benennt den ausschlaggebenden Grund für eine gemeinsame Kommission, ohne diese jedoch näher zu definieren.

»Zur unbürokratischen Form der Bearbeitung von Fragen, Informationen und Planungen im Zusammenhang mit IT-Systemen und zur Einarbeitung von Regelungsvorschlägen wird durch Vertreter des Gesamtbetriebsrates und des Unternehmens eine gemeinsame Kommission gebildet die im Konsens arbeitet. Die Kommission tagt nach Bedarf bzw. auf Antrag einer der beiden Seiten innerhalb eines Monats.«

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 090201/431/2004

Bisweilen ist die Zusammenarbeit detaillierter festgelegt, z. B. in einer Konzernrahmenvereinbarung.

»Es wird [...] eine paritätisch besetzte EDV-Kommission eingesetzt. Hierzu benennen [Arbeitgeber] und Konzernbetriebsrat jeweils drei sachkundige Mitglieder und drei Ersatzmitglieder, die bei Verhinderung nachrücken. Die vom Konzernbetriebsrat benannten Mitglieder müssen nicht zwingend Mitglieder des Konzernbetriebsrates sein. Es muss sich aber um Arbeitnehmer von Unternehmen des [...] Konzerns im räumlichen Geltungsbereich gemäß Ziff. 2 handeln. Für alle Mitglieder und Ersatzmitglieder gelten die Schweigepflichten gemäß §§ 79, 120 BetrVG unmittelbar oder entsprechend.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 090201/250/2001

Die Aufgaben dieser Kommission sind ebenfalls aufgeführt.

- »Die EDV-Kommission ist zuständig für die:
- Koordinierung, Unterstützung und Beratung der [...] zuständigen Betriebspartner bei mitbestimmungsrechtlichen Fragen im EDV-Bereich;
 - Schlichtung von Konflikten zwischen den Betriebspartnern in mitbestimmungsrechtlichen Angelegenheiten im EDV-Bereich sowie

bei Unklarheiten zu Inhalt oder Anwendung dieser Betriebsvereinbarung.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 090201/250/2001

Welcher Vertragspartner ist an der gemeinsamen Kommission mit wie vielen Personen beteiligt? Welche Themen werden besprochen? Welche Entscheidungsbefugnisse bestehen? In welchem Turnus tagt die Kommission? Diese drängenden Fragen bezüglich des gemeinsamen Gremiums werden meist vorab geregelt. Eine Vereinbarung enthält eine ausführliche Geschäftsordnung der gemeinsamen Kommission. Sie ist in der Online-Datenbank und auf der beiliegenden CD-ROM dokumentiert.

Einen anderen Weg wählen die betrieblichen Partner im Folgenden: Sie dokumentieren konkret, wie die Arbeitnehmervertretung beteiligt wird. Dies geschieht in Form einer Verfahrensbeschreibung, insbesondere anhand einer Checkliste.

»Zur Konkretisierung der Beteiligungsrechte wird ein/e Checkliste/ Verhandlungsfahrplan (Anlage 1) vereinbart und durch die Vertragspartner fortgeschrieben. Diese Checkliste beinhaltet Formulare, Beschreibungen und Hilfestellungen zu den verpflichtenden und optionalen Elementen der zu regelnden Aspekte.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 090201/428/2007

Neben diesen Regelungen zu gemeinsamen Gremien sind seltener solche zur internen Organisation von Betriebs- bzw. Personalrat anzutreffen. Zwar muss die interne Organisation der Arbeitnehmervertretung nicht in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung festgelegt sein. Dennoch ist es für beide Vertragspartner sicherlich hilfreich, wenn damit die Zuständigkeiten und Ansprechpersonen geklärt sind.

»Der Betriebsrat hat ein Projektteam [...] gegründet. Die Mitglieder dieses Projektteams werden dem Arbeitgeber jeweils namhaft gemacht. Die Mitglieder dieses Projektteams, der Betriebsratsvorsitzende und der Stellvertretende Vorsitzende vertreten den Betriebsrat in allen Angelegenheiten dieser Betriebsvereinbarung und sind inso-

weit Ansprechpartner des Arbeitgebers in der jeweiligen Reihenfolge der Namhaftmachung.«

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 090201/480/2001

Gelegentlich greifen Betriebsräte auf die Regelungen des § 28 BetrVG zurück, durch die eine selbständige Entscheidung der Ausschüsse ermöglicht wird.

»Sofern der Betriebsrat einen IT-Ausschuss bildet, werden ihm durch diese Betriebsvereinbarung die Beteiligungsrechte im Zusammenhang mit IuK-Technologien zur selbstständigen Wahrnehmung in den Grenzen des § 28 BetrVG übertragen.«

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 090201/406/2010

Arbeitnehmervertretungen in die Projektarbeit einbinden

Dass die Arbeitnehmervertretung IT-Projekte nicht nur begleitet, sondern auch aktiv an der Projektarbeit mitwirkt, war früher eher ein Privileg von Personalräten in öffentlichen Verwaltungen. Die folgende IT-Rahmendienstvereinbarung kann somit fast als Regelfall angesehen werden.

»Jede Einführung neuer oder grundlegende Änderung bestehender IT-Systeme wird als Projekt durchgeführt. Der Personalrat hat das Recht, an Projektgruppen u. Ä. teilzunehmen.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090201/457/2003

Mittlerweile wird diese intensive Beteiligung auch in der Privatwirtschaft praktiziert. Dies geht aus relativ vielen Regelungen hervor.

»Dem Betriebsrat wird die Möglichkeit eingeräumt, in Abstimmung mit dem Arbeitgeber mit bis zu zwei Vertretern in Projektgruppen u. Ä. kontinuierlich mitzuarbeiten. Die Vertreter des Betriebsrats sind in diesen Fällen den regulären Projektgruppenmitgliedern gleichgestellt (z. B. Einladungen, Informationen, Beratungen ...).«

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 090201/480/2001

Diese Art der Beteiligung könnte von Arbeitgeberseite quasi als Zustimmung zum jeweiligen IT-System aufgefasst werden. Mehrere Vereinbarungen verhindern dies: Sie weisen deutlich darauf hin, dass die Mitarbeit keine präjudizierende Wirkung hat und den Arbeitgeber nicht aus den Pflichten gemäß BetrVG entlässt.

»Die Teilnahme des Betriebsrats an den Projektgruppen berührt nicht seine Rechte nach dem BetrVG und den einschlägigen Betriebsvereinbarungen und bedeutet nicht seine Zustimmung zu den einzelnen Maßnahmen oder dem IT-System.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 090201/470/2010

Erfahrungen gemeinsam auswerten

Es besteht eine weitere Form, wie Arbeitnehmervertretungen an der Einführung von IT-Systemen mitwirken: die gemeinsame Auswertung von Erfahrungen. Laut folgender Regelung werden laufende Projekte regelmäßige überprüft. So können ggf. rechtzeitig zusätzliche Vereinbarungen initiiert und getroffen werden.

»Während des Projekts finden regelmäßig, mindestens jedoch auf Initiative des Betriebsrats Beratungen zwischen Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat und Arbeitgeber statt. Bei dieser Gelegenheit prüfen beide Seiten, ob die Grundsätze dieser Rahmen-Vereinbarung eingehalten sind, und nehmen ggf. Verhandlungen über den Abschluss einer ergänzenden Betriebsvereinbarung über das einzuführende IuK-System auf.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 090201/479/2008

Nachstehend bezieht sich die gemeinsame Analyse direkt auf die IT-Rahmenvereinbarung.

»[Arbeitgeber] und Betriebsrat werden 1 Jahr nach Abschluss dieser Betriebsvereinbarung die mit dieser Betriebsvereinbarung gemachten Erfahrungen gemeinsam analysieren.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 090201/470/2010

Darüber hinaus wird vereinbart, dass Erfahrungen ausgetauscht und die Ergebnisse gemeinsam analysiert werden – insbesondere nachdem Pilotphasen bzw. Projekte abgeschlossen sind. Allerdings bleibt regelmäßig offen, welche Konsequenzen ggf. gezogen werden sollen: z. B. falls Projekte scheitern oder Vereinbarungen bzw. IT-Systeme unterschiedlich beurteilt werden.

3.1.4 Mitbestimmungsrechte

Eine IT-Rahmenvereinbarung stellt regelmäßig eine freiwillige Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung dar. Grundsätzlich haben Betriebs- und Personalräte bei der Einführung von IT-Systemen das Recht, mitzubestimmen. Die Rahmenvereinbarung dient u. a. dazu, die einzelnen Mitbestimmungsverfahren zu den speziellen IT-Systemen zu vereinfachen und zu verkürzen – nicht jedoch dazu, sie überflüssig zu machen. Dies betonen einige Rahmenvereinbarungen, indem sie explizit auf die geltende Rechtslage hinweisen.

»Die Einführung oder wesentliche Änderung eines IT-Systems im Sinne von §87 Abs. I Ziff. 6 BetrVG bedarf der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats.«

☛ VERSICHERUNGSGEWERBE, 090201/470/2010

Hier wurde nicht berücksichtigt, dass die Mitbestimmung darüber hinausgeht, wie im Folgenden hervorgehoben.

»Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen kann zum Beispiel aufgrund folgender Sachverhalte bestehen:

- Technische Einrichtungen, welche dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung von einzelnen Arbeitnehmern zu überwachen
- Ergonomie bzw. Bedienbarkeit von Software
- Ergonomie von Hardware bzw. Arbeitsplätzen
- Schulungsmaßnahmen.«

☛ DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 090201/444/2006

Leider wird nur selten auf das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei Qualifizierungsmaßnahmen hingewiesen (vgl. Kap. 2.7).

»Die erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen werden gemäß § 98 BetrVG rechtzeitig mit dem Betriebsrat vereinbart.«

☛ WASSERVERSORGER, 090201/411/2006

Im Zusammenhang mit größeren IT-Projekten kann zudem eine Betriebsänderung vorliegen, die gemäß §§ 111, 112 BetrVG mit dem Betriebsrat bearbeitet werden muss.

Relativ häufig regeln die vorliegenden IT-Rahmenvereinbarungen Verfahrensweisen, die die Einführung und Änderung von IT-Systemen auch zulassen, ohne dass der Betriebsrat mitbestimmt. In Kapitel 2.2.3 wurde bereits darauf hingewiesen, dass die IT-Rahmenvereinbarungen die IT-Systeme teilweise eingruppiieren bzw. klassifizieren. Gemäß dieser Einteilung behandeln die betrieblichen Vertragspartner das Mitbestimmungsrecht. Das Ziel ist offensichtlich: Die Komplexität und der Arbeitsaufwand soll verringert werden, um die Mitbestimmung bei wichtigen IT-Systemen umso besser gestalten zu können. Die folgende Regelung definiert ein derartiges Verfahren, ohne allerdings auf eine Klassifizierung zurückzugreifen.

»Nach Abschluss der Beratung prüft das zuständige Betriebsratsgremium unter Berücksichtigung der in dieser Vereinbarung dargestellten Grundsätze, ob das System einer schriftlichen Regelung bedarf (z. B. Betriebsvereinbarung, gemeinsame Erklärung, Eckpunktepapier usw.). Die Firmenseite erhält Gelegenheit zur Stellungnahme. Wenn das System nach Auffassung des zuständigen Betriebsratsgremiums zunächst keiner schriftlichen Regelung bedarf, wird Einvernehmen mit den zuständigen Firmenstellen hergestellt, wie und in welcher Form das System vorläufig eingesetzt werden kann. In diesem Falle ist das ggf. bestehende Mitbestimmungsrecht nicht verbraucht.«

☛ FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 090201/414/2010

Einen anderen Weg, die Komplexität zu reduzieren, wählen IT-Rahmenvereinbarungen, die auf so genannte Querschnittsvereinbarungen verweisen.

»Themen, die regelmäßig im Rahmen der Mitbestimmung des Betriebsrates beim Einsatz von Systemen der IuK-Technologien Gegenstand der Beratung zwischen der Geschäftsführung und dem Betriebsrat sind, sollen mit Hilfe von Querschnittsvereinbarungen geregelt werden, um redundante Vereinbarungen zu vermeiden.«

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 090201/481/2008

In diesen Fällen sind demnach z. B. die Themen Datenschutz, Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen oder IT-Qualifizierung nicht in der IT-Rahmenvereinbarung selbst abschließend geregelt. Sie bedürfen spezieller Vereinbarungen. Einige ausgewertete Vereinbarungen reduzieren den Aufwand, den die Regelung der IT-Systeme mit sich bringt, indem sie Fristen festlegen. Dies birgt sicherlich ein gewisses Risiko, dass wichtige Vereinbarungen »übersehen« werden.

»Hat der Personalrat sein Verlangen, die Einführung und Anwendung des IT-Verfahrens bzw. die mitbestimmungspflichtige Änderung bestehender Verfahren zu begleiten und mitzubestimmen, der Dienststelle nicht innerhalb von zwei Wochen mitgeteilt, gilt seine Zustimmung zu dem Verfahren gemäß der überreichten Dokumente als erteilt.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090201/280/2001

Projekt-Vereinbarungen

Im vorigen Abschnitt wurden Regelungen vorgestellt, die der Arbeitnehmervertretung die Mitarbeit in IT-Projekten ermöglichen. Einen Schritt weiter gehen Vereinbarungen, die dem Betriebs- bzw. Personalrat sogar bei der Gestaltung der Projekte eine Mitbestimmung einräumen. Die folgende IT-Rahmendienstvereinbarung fordert in diesem Sinne dazu auf, vor Beginn eines jeden Projekts eine Vereinbarung abzuschließen, die auf die Projektlaufzeit begrenzt ist.

»Für die [...] Projektarbeit sollen spezielle Dienstvereinbarungen erarbeitet und abgeschlossen werden, welche als Ergänzungen zu dieser Rahmendienstvereinbarung und für die Laufzeit des jeweiligen [...] Projektes zu betrachten sind.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090201/233/2000

Bisweilen werden zusätzlich die Inhalte einer derartigen Projektvereinbarung festgelegt.

»Mit dem Betriebsrat werden auf Wunsch der [Firma] oder des Betriebsrats vor Projektbeginn in einer Projektvereinbarung folgende Punkte festgelegt:

- Art und Umfang der Teilnahme des Betriebsrats an den Projektsitzungen und dem Lenkungsausschuss
- Meilensteine oder Projektabschnitte, die einer Beratung oder Zustimmung des Betriebsrats bedürfen, bevor das Projekt weitergeführt werden kann
- lesender online-Zugriff auf die vollständige Projektdokumentation und die Sitzungsprotokolle.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 090201/470/2010

Teilweise sind die Inhalte bereits in den IT-Rahmenvereinbarungen festgelegt. Hier besteht die Möglichkeit, dies in speziellen Vereinbarungen vor jedem IT-Projekt jeweils spezifisch zu vereinbaren. Beide Seiten erhalten dadurch einen wesentlich größeren Spielraum in der Projektgestaltung und -beteiligung.

3.1.5 Einhaltung der Vereinbarung kontrollieren

Laut den meisten IT-Rahmenvereinbarungen kann die Arbeitnehmervertretung kontrollieren, ob die Rahmenvereinbarung und ggf. einzelne systemspezifische Vereinbarungen eingehalten werden. Meist sind Stichprobenverfahren vorgesehen, die nicht oder nur kurzfristig angekündigt werden. Die Anwender und Systembetreuenden sind zur Auskunft verpflichtet. Alle Systeme und Unterlagen müssen zur Einsichtnahme verfügbar sein. Dies wurde grundsätzlich auch in früheren Vereinbarungen so geregelt.

In der Praxis entstanden jedoch offenbar Probleme, die durch zusätzliche Regelungen abgemildert werden sollen. So ist in folgender Vereinbarung als Voraussetzung genannt, dass die IT-Systeme überprüfbar sein müssen.

»EDV-Systeme sind überprüfbar zu gestalten. Der Betriebsrat muss erkennen können, in welchen Punkten und zu welchen Zeitpunkten ein derartiges System geändert wurde.«

🔑 ELEKTRO, 090201/430/2000

Zudem besteht eine weitere Voraussetzung für die Kontrollen: Die Arbeitnehmervertreter müssen über die dazu notwendige Qualifikation verfügen. Darauf weisen einige Vereinbarungen hin, indem sie geeignete Schulungsmaßnahmen festlegen.

»Ein Mitglied des Gesamtbetriebsrats wird auf Antrag vor der Einführung sowie wesentliche Änderung oder Erweiterung von IT-Verfahren auf Kosten [der Firma] über das jeweilige IT-Verfahren fortgebildet. Die Fortbildungsmaßnahmen sollen dem Mitglied des Gesamtbetriebsrats Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln, die zur Überwachung des IT-Verfahrens erforderlich sind.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 090201/426/2007

Zusätzliche Qualifikationen sind notwendig, da den Betriebs- und Personalräten häufiger als früher erlaubt wird, auf die IT-Systeme durch eigene Benutzerkennung lesend zuzugreifen (vgl. Kap. 3.1.2) und auf diesem Wege Kontrollen durchzuführen.

»Zur Wahrnehmung seiner Aufgaben hat der örtliche Betriebsrat als eingetragener Benutzer Zugriff auf Listen und Auswertungsmöglichkeiten. Er kann zu diesem Zweck Einsicht nehmen in alle erforderlichen Unterlagen und Systemprotokolle usw. und dazu verständliche Erläuterungen verlangen. Es ist ihm als Benutzer die Einsicht in alle Systemprotokolle zu gewähren. Dazu erhält er ausreichend Unterweisung.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 090201/231/2002

Durch Outsourcing und Cloud-Computing wird es für die Betriebs- und Personalräte jedoch zunehmend schwieriger, die IT-Systeme zu kontrollieren. In diesem Zusammenhang stellt die folgende Regelung zumindest eine notwendige Voraussetzung dar.

»Der Konzern stellt vertraglich sicher, dass die genannten Überprüfungen erforderlichenfalls auch in den Räumen des externen Dienstleisters durchgeführt werden können.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 090201/417/2008

Einige Vereinbarungen zeigen eine Alternative auf: Sie übertragen die Durchführung von Kontrollen anderen Organen – möglicherweise angesichts der Erkenntnis, dass Betriebsräte nur selten Zeit und Gelegenheit haben, die IT-Systeme zu kontrollieren.

»Die Prüfung der Einhaltung dieser Betriebsvereinbarung ist Aufgabe der Revision. Der Prüfbericht ist dem Betriebsrat vorzulegen.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 090201/425/0

Zuletzt ist die Kontrolle offenbar als regelmäßige Aufgabe der Revision gedacht ist. Die folgende vergleichbare Regelung geht von einzelnen Aufträgen an die Revision im Sinne von Stichprobenkontrollen aus.

»Der Betriebsrat und/oder der bDSB können verlangen, dass eine Revision einzelner IV-Systeme durch die Unternehmens-Revision vorgenommen wird.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGER FAHRZEUGE, 090201/393/2003

Oft wird im Zusammenhang mit den Kontrollmöglichkeiten vereinbart, dass interne und/oder externe Sachverständige hinzugezogen werden können (vgl. Kap. 3.1.8).

3.1.6 Nutzung der IKT-Anwendungen durch die Arbeitnehmervertretungen

Einige IT-Rahmenvereinbarungen legen fest, was eigentlich eine Selbstverständlichkeit sein sollte: Die Nutzung der betrieblichen IuK-Technik durch die Arbeitnehmervertretung, um ihre Aufgaben effektiv zu erledigen.

»Als Nutzer der Informations- und Kommunikationssysteme haben die zuständigen Betriebsräte das Recht, bei entsprechendem Bedarf und unter Beachtung der Zustimmungserfordernisse im jeweiligen Unternehmen die Systeme zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben einzusetzen.«

🔑 METALLERZEUGUNG UND -BEARBEITUNG, 090201/256/2001

Die gewährte Freizügigkeit wird hier stellenweise ungenau eingeschränkt. Nachstehend sind die Anwendungsmöglichkeiten der betrieblichen IT-Systeme genauer geregelt. Ob und inwieweit dadurch wiederum Einschränkungen entstehen, kann nicht beurteilt werden.

»Die Betriebsräte können zur Information der Beschäftigten und zur Unterstützung ihrer Arbeit die EDV-Systeme nutzen. Sie erhalten jeweils einen Zugang in das Firmennetzwerk und eine E-Mail-Adresse. Die Betriebsräte haben die Möglichkeit, im Rahmen des Intranets ein eigenes Intranetangebot für die Beschäftigten des Unternehmens aufzubauen, wenn diese Informationsplattform eingerichtet wird. Sie werden hierbei inhaltlich und personell von der Fachabteilung [...] unterstützt.«

🔑 BAUGEWERBE, 090201/492/2010

Die Nutzung der betrieblichen IT-Systeme sehen einige Betriebsräte kritisch. Denn damit sind ihre Daten auf betrieblichen Servern gespeichert und somit potenziell für die Arbeitgeberseite einsehbar. Dies versucht die folgende Regelung zu verhindern.

»Daten, die die Tätigkeit des Betriebsrats betreffen, dürfen von keinem anderen Nutzer außer den Mitgliedern des Betriebsrats eingesehen werden. Zu diesem Zweck werden auf den Servern, die diese Daten aufnehmen, Verzeichnisse eingerichtet, auf die allein Mitglieder des Betriebsrats zugreifen können.«

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 090201/463/2010

3.1.7 Qualifizierung des Betriebs- oder Personalrates

Die Qualifizierung von Betriebs- und Personalräten stellt häufiger als in früheren Vereinbarungen ein Regelungsthema dar. Dies wurde im Zusammenhang mit den Kontrollrechten (vgl. Kap. 3.1.5) bereits kurz beschrieben, geht jedoch in einigen Vereinbarungen darüber hinaus. Laut folgender IT-Rahmendienstvereinbarung setzt eine qualifizierte Mitgestaltung der IT-Systeme voraus, dass die Beteiligten entsprechend ausgebildet sind.

»[...] periodischen oder spezifischen Ausbildungsmaßnahmen für den PR, die als Voraussetzung für eine qualifizierte Mitgestaltung gelten.«

☛ ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090201/227/2002

Der Betriebsrat muss die Schulungen, die für Beschäftigte angeboten werden, beurteilen können. Auch hierfür sollte er entsprechend qualifiziert sein.

»Um sich von der ordnungsgemäßen Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen selbst ein Bild machen zu können, ist dem BR der Zugang zu den Schulungsmaßnahmen zu ermöglichen. Für die Teilnahme an Schulungen, um das fragliche System kennen zu lernen, gilt § 37 (6) BetrVG.«

☛ ANONYM, 090201/275/2005

Dass Schulungsmaßnahmen für Arbeitnehmervertreter sinnvoll und notwendig sind, scheint weitgehend anerkannt zu sein. Dennoch finden sich in den vorliegenden Vereinbarungen immer wieder Einschränkungen.

»Dem BR wird die Möglichkeit zur Teilnahme an den Qualifizierungsmaßnahmen – für mindestens ein Betriebsratsmitglied und eine Vertreterin/einen Vertreter – eröffnet.«

☛ VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 090400/194/2002

3.1.8 Interne und/oder externe Sachverständige hinzuziehen

Regelungen in IT-Rahmenvereinbarungen, nach denen die Arbeitnehmervertretung externe Sachverständige hinzuziehen kann, sind weiterhin wenig einheitlich gestaltet. Mitunter sind sie deutlich als Kompromisse erkennbar und demonstrieren jeweils die Stärke bzw. Schwäche der Verhandlungspartner. Nur selten enthalten Regelungen keinerlei Einschränkungen.

»Zu seiner Unterstützung bei der Wahrnehmung seiner Rechte aus dieser Rahmenvereinbarung ist der GBR/BR berechtigt, Sachverständige nach seiner Wahl hinzuzuziehen. Die Kosten hierfür trägt die [Firma].«

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 090201/221/2002

Die folgende Regelung wiederholt die Bestimmungen des BetrVG hinsichtlich externer Sachverständiger. Demnach muss der Betriebsrat zunächst den internen Sachverständigen ausschöpfen. Anschließend kann er mit dem Arbeitgeber verhandeln, ob ein Sachverständiger genehmigt wird. In begrenztem Umfang und nur vage formuliert gewährt der Arbeitgeber dem Betriebsrat Freizügigkeit.

»Es besteht Einigkeit darüber, dass der BR gemäß § 80 Abs. 3 BetrVG Sachverständige seiner Wahl zur Wahrnehmung der mit dieser Rahmenbetriebsvereinbarung zusammenhängenden Aufgaben hinzuziehen kann. Soweit der Arbeitsumfang 5 Tage pro Jahr nicht übersteigt und das Honorar sich im üblichen Rahmen hält, bedarf es keiner weiteren Zustimmung des Arbeitgebers. Ansonsten ist vor der Hinzuziehung jeweils das Einvernehmen mit dem Betrieb herzustellen. Die Kosten des Sachverständigen trägt der Betrieb.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 090201/209/2001

Nachstehend wird sowohl das Budget für externen Sachverständigen beschränkt sowie dessen Zweck.

»[...] externe Sachverständige zur Durchführung von Ad-hoc-Revisionen ohne vorherige Absprache mit der Arbeitgeberin zu verpflichten. Hierfür stehen maximal 2000 € inklusive Nebenkosten jährlich zur Verfügung.«

🔑 ANONYM, 090201/275/2005

Laut folgender Vereinbarung nutzen Dienststelle und Personalrat denselben externen Gutachter – was kaum im Interesse des Personalrats liegen dürfte.

»Bedient sich die Dienststelle externer Gutachter, so stellt sie sicher, dass auch die Personalräte deren Sachverstand in Anspruch nehmen.«

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 090201/482/2002

Häufig wird die Arbeitnehmervertretung auf internen Sachverstand verwiesen.

»Der Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat kann zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben nach dieser Gesamtbetriebsvereinbarung in Abstimmung mit dem zuständigen Verhandlungspartner Arbeitnehmer des Betriebes als Sachverständige hinzuziehen.«

🔑 ERNÄHRUNGSGEWERBE, 090201/431/2004

Auch andere Vereinbarungen formulieren ähnliche Einschränkungen, wonach die Arbeitnehmervertretung selbst dann nicht gänzlich freie Hand hat, wenn sie internen Sachverstand nutzt. Mitunter muss zunächst abgestimmt werden, ist die Anzahl begrenzt oder haben betriebliche Belange Vorrang. Im folgenden Textauszug wird der interne Sachverstand mit dem Datenschutzbeauftragten (DSB) direkt benannt.

»Der Betriebsrat wird, bevor externer Rat gemäß §80 Abs. 3 BetrVG in Datenschutzthemen eingeholt wird, den DSB zwecks Beratung ansprechen.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 090201/470/2010

Eine Besonderheit stellt folgende Regelung dar. Hier stellt der Arbeitgeber einen speziellen Ansprechpartner für den Betriebsrat zur Verfügung. Mit ihm sollen alle weiteren Fragen hinsichtlich interner und externer Sachverständiger geklärt werden.

»Die [Firma] benennt einen verantwortlichen Ansprechpartner für alle IT-Angelegenheiten. Falls erforderlich, kann dieser für die konkrete Information weitere fachkundige Personen hinzuziehen.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 090201/470/2010

Insgesamt ergibt die Auswertung der vorliegenden IT-Rahmenvereinbarungen neueren Datums einen Eindruck: Immer häufiger werden Regelungen so konkretisiert, dass kein großer Interpretationsspielraum bleibt und damit auch wenig Konfliktpotenzial. Dies kann, muss aber nicht zum Vorteil der Arbeitnehmervertretungen ausfallen. Jedoch lassen die Vereinbarungen den vorsichtigen Schluss zu, dass sich die Ausübung der Rechte von Betriebs- und Personalräten in den letzten Jahren positiv entwickelt hat.

3.2 Rahmenregelungen und Schlussbestimmungen

3.2.1 Mit Konflikten umgehen

Im Zusammenhang mit einer IT-Rahmenvereinbarung können erfahrungsgemäß Konflikte entstehen, etwa bei Meinungsverschiedenheiten der Betriebspartner hinsichtlich der Frage: Wie soll die IT-Rahmenvereinbarung oder die darauf basierende Einzelvereinbarung ausgelegt bzw. angewendet werden? Konflikte werden auch provoziert, indem eine Vereinbarung offensichtlich nicht eingehalten wird bzw. wurde. Je nach Gegenstand der Streitigkeit kann grundsätzlich das Arbeitsgericht oder die Einigungsstelle angerufen werden (§ 98 ArbGG, § 76 f BetrVG). Viele vorliegende Vereinbarungen sehen zunächst innerbetriebliche Verfahren vor, um Konflikte zu lösen. Der Konfliktfall muss mindestens von einem der betrieblichen Partner behauptet werden, damit er als solcher benannt ist. Erst dann kommt die entsprechende Regelung in der

IT-Rahmenvereinbarung zum Tragen. Die meisten IT-Rahmenvereinbarungen legen für diese Fälle fest, dass der Konflikt zunächst innerbetrieblich behandelt wird. Oft wird vereinbarungsgemäß der (paritätisch besetzte) Ausschuss zu diesem Zweck einberufen.

»Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen den Betriebspartnern über die Auslegung und Anwendung einer der [...] Vereinbarungen soll zunächst im IuK-Ausschuss versucht werden, eine Lösung zu finden.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 090201/255/2003

Dies führt in der Praxis unter Umständen zu Patt-Situationen. Möglicherweise um dies zu vermeiden, bestimmen andere Vereinbarungen, dass ein neutraler Vorsitzender dem Konfliktlösungsgremium vorsitzen soll. In einigen Fällen wird hierzu der betriebliche Datenschutzbeauftragte benannt, in anderen Fällen ein externer Jurist. Um die Verfügbarkeit sicherzustellen, sind mitunter mehrere Namen in einer Prioritätenliste aufgeführt.

»Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten über Anwendung und Durchführung dieser Vereinbarung wird eine interne Schlichtungsstelle gebildet. Sie setzt sich zusammen aus zwei Vertretern des Unternehmens, zwei vom zuständigen Betriebsrat zu bestellenden Arbeitnehmervertretern und dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten. Der Datenschutzbeauftragte hat kein Stimmrecht.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 090201/263/2004

»[...] als Vorsitzender wird in 1. Priorität Herr Direktor des Arbeitsgerichts [...] festgelegt.«

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ.), 090201/283/2005

Mehreren Vereinbarungen ist zu entnehmen, dass die betrieblichen Vertragspartner Konflikte vor allem schnell bereinigen möchten. Sie betonen dies, indem sie enge Fristen setzen, in denen die Verhandlungen stattfinden sollen. Werden die Fristen überschritten, tritt automatisch die nächste Eskalationsstufe in Kraft. Meist handelt es sich dabei gleich um die Einigungsstelle gemäß §76 BetrVG bzw. um eine Schlichtung gemäß PersVG.

»Das interne Schlichtungsverfahren kann nur maximal 8 Wochen dauern.«

☛ GESUNDHEIT UND SOZIALES, 090201/425/0

»Die Einigungsstelle hat unverzüglich, spätestens jedoch nach 21 Kalendertagen zusammenzutreten und eine Entscheidung herbeizuführen.«

☛ ELEKTRO, 090201/440/2008

Derartige Regelungen wurden vermutlich auf Wunsch der Arbeitgeberseite getroffen. Sie sollen vermeiden, dass durch ungelöste Konflikte hoher wirtschaftlicher Schaden entsteht. Auch aus Sicht der Arbeitnehmervertretung spricht offenbar wenig dagegen, die Prozesse zu beschleunigen.

3.2.2 Zusätzliche und ergänzende Einzelvereinbarungen

IT-Rahmenvereinbarungen sollen für alle oder zumindest möglichst viele betriebliche IT-Systeme die Erlaubnisnorm gemäß BDSG darstellen. Demgemäß legen einige von ihnen fest, dass keine zusätzlichen Vereinbarungen zu einzelnen IT-Systemen abgeschlossen werden.

»AG und BR sind sich einig, dass diese Vereinbarung einen möglichst umfassenden Rahmen zur Planung, Einführung, Anwendung, Änderung, Wegfall und Nutzung von IT-Systemen bildet, sodass die im Einzelfall erforderlichen ergänzenden Betriebsvereinbarungen auf das notwendige Mindestmaß begrenzt werden.«

☛ KREDITGEWERBE, 090201/391/2006

Eine Öffnung enthält die folgende Regelung. Sie lässt im seltenen Einzelfall eine Einzelvereinbarung zu.

»Soweit die Funktionalität einzelner Systeme nicht über die Grundsätze dieser Rahmenbetriebsvereinbarung hinausgeht, bedarf es keiner weiteren Vereinbarungen.«

☛ VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 090201/294/2007

Mehrheitlich wird in den ausgewerteten IT-Rahmenvereinbarungen jedoch geregelt, dass zu einzelnen IT-Systemen getrennte Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen abgeschlossen werden. Oft werden sie der Rahmenvereinbarung als Anhang beigefügt. Laut folgender Vereinbarung werden nur Einzelvereinbarungen abgeschlossen, wenn besonders schutzwürdige Daten, wie sie durch § 3 Abs. 9 BDSG definiert sind, verarbeitet werden.

»Eine gesonderte Vereinbarung kommt in Betracht, wenn im Sinne des Datenschutzgesetzes besonders schutzwürdige Daten von Mitarbeitern verarbeitet werden.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 090201/407/2007

Einzelvereinbarungen werden zudem regelmäßig abgeschlossen, wenn

- personenbezogene Daten verarbeitet werden
- Leistungs- und Verhaltenskontrollen möglich sind
- Arbeitsabläufe geändert werden
- spezielle Nutzungsvereinbarungen getroffen werden oder
- Informationstechnik ausgelagert wird.

Wesentlich weiter geht die folgende Vereinbarung. Sie formuliert nur eine sehr niedrige Hürde für den Abschluss von Einzelvereinbarungen.

»Der Betriebsrat kann über diese Rahmen-BV hinaus für Systeme oder Module, die aus seinen Mitbestimmungsrechten heraus eine besondere Relevanz haben, den Abschluss einer speziellen Betriebsvereinbarung verlangen.«

🔑 ELEKTRO, 090201/430/2000

Hier hat der Betriebsrat das Recht, die Initiative zu ergreifen. Andere Vereinbarungen verlangen hierzu Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretern. Mitunter haben beiden Seiten das Recht, zusätzliche Vereinbarungen zu fordern.

Wichtig ist den Vertragspartnern, dass die Einzelvereinbarungen nicht im Widerspruch zur Rahmenvereinbarung stehen.

»Zusätzliche Regelungen als auch Einzelregelungen innerhalb von Gesellschaften sind möglich, sollen aber nicht im Widerspruch zu dieser Rahmenbetriebsvereinbarung stehen.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 090201/216/2002

Einige Rahmenvereinbarungen, insbesondere wenn sie als Konzern- oder Gesamtvereinbarung abgeschlossen wurden, gehen besonders weit. Sie schreiben den Einzelvereinbarungen Struktur und Inhalte vor.

»In Einzelbetriebsvereinbarungen sind folgende Mindestinhalte zu regeln bzw. in Verbindung mit dieser RV [Rahmenvereinbarung] zu konkretisieren:

- Geltungsbereich
- Zweckbestimmungen
- Systemdokumentation
- Rechte der Beschäftigten
- Rechte der Beschäftigten im IT-Bereich
- Arbeitszeitgestaltung
- Rechte des Betriebsrats
- Aus- und Weiterbildung
- Begriffsbestimmungen
- Datenschutz
- Arbeitsgestaltung.«

🔑 NACHRICHTENTECHNIK/UNTERHALTUNGS-, AUTOMOBILELEKTRONIK,
090201/360/2000

Neben diesen speziellen Vereinbarungen zu einzelnen IT-Systemen regeln einige neuere IT-Rahmenvereinbarungen den Abschluss so genannter Querschnittsvereinbarungen. Diese sollen übergreifende Grundsätze festlegen, die in den meisten IT-Vereinbarungen enthalten sind. Man erreicht auf diesem Weg, dass die systembezogenen Vereinbarungen inhaltlich entlastet werden und zugleich eher einheitliche Regelwerke entstehen.

»Zumindest zu folgenden Themenkomplexen werden Querschnittsvereinbarungen entwickelt und abgeschlossen:

- Vermeidung unzulässiger Leistungs- und Verhaltenskontrollen und Gewährleistung des Datenschutzes im Umgang mit den Daten der Beschäftigten
- Grundsätze und Verfahren zum Arbeits- und Gesundheitsschutz beim Einsatz von IuK-Systemen, insbesondere auch bei der Bildschirmarbeit
- Grundsätze zur Qualifizierung der Anwender aller Systeme der IuK-Technologien.«

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 090201/481/2008

Mit diesen noch relativ jungen Querschnittsvereinbarungen versuchen die betrieblichen Vertragspartner offenbar auch, die IT-Rahmenvereinbarungen relativ schlank zu halten. So können sie die Regelungen unabhängig von sonstigen Rahmenbestimmungen anpassen, was in der dynamischen IT-Entwicklung häufig erforderlich ist.

Wie bereits bei den Konfliktregelungen scheint auch bei diesen Einzel- und Querschnittsvereinbarungen der Wunsch im Vordergrund zu stehen, den Aufwand und die Anzahl der Vereinbarungen zu minimieren und somit die Wirtschaftlichkeit zu steigern. Dies liegt durchaus in beiderseitigem Interesse.

3.2.3 Schlussbestimmungen

Regelungen, die eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung abschließen, werden Schlussbestimmungen genannt. Sie enthalten meist die Kündigungsfristen und die Nachwirkung nach einer Kündigung sowie die salvatorische Klausel.

Kündigung

Die gesetzliche Frist für die Kündigung von Verträgen liegt bei drei Monaten. In Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen können andere Fristen festgelegt werden. Auch begrenzte Laufzeiten sind zulässig. Dies kann sinnvoll sein, falls beide Verhandlungspartner hinsichtlich der Thematik unsicher sind. Regelmäßig werden sechs oder zwölf Monate und

damit eine längere Frist als die gesetzliche Kündigungsfrist vereinbart. Einige Vereinbarungen sind erst nach zwei oder drei Jahren erstmalig kündbar.

»Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten frühestens zum [...] gekündigt werden. Die Parteien werden die Regelungen dieser Betriebsvereinbarung und deren Auswirkungen in fünfjährigen Abständen, beginnend mit dem Jahr 2015, gemeinsam bewerten. Teilkündigungen sind ausgeschlossen.«

🔑 KREDITGEWERBE, 090201/404/2010

Nachwirkung

Eine erzwingbare Betriebs- oder Dienstvereinbarung wirkt nach einer Kündigung weiter bis eine Vereinbarung abgeschlossen wird, die sie ersetzt. Bei freiwilligen Vereinbarungen ist gesetzlich keine Nachwirkung vorgesehen. Sinnvoll ist es, die Nachwirkung in der Vereinbarung ausdrücklich zu regeln, was überwiegend getan wird.

»[...] Im Falle der Kündigung dieser Vereinbarung oder von Teilen dieser Vereinbarung wirken diese Bestimmungen bis zum Abschluß einer neuen Vereinbarung nach. Die Nachwirkung trifft auch auf Beschäftigte, die nach Kündigung dieser Dienstvereinbarung neu in ein Beschäftigungsverhältnis beim [Arbeitgeber] eintreten, zu.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090201/13/1988

Einige Vereinbarungen begrenzen die Nachwirkung auf 1 oder 2 Jahre – vermutlich um dadurch den Druck auf die Verhandlung einer neuen Vereinbarung zu erhöhen.

Salvatorische Klausel

Oft enthalten die Schlussbestimmungen eine so genannte salvatorische Klausel. Sie erlaubt, dass die Vereinbarung ergänzt oder korrigiert wird, sofern ein Fehler oder ein Widerspruch zu geltenden Gesetzen festgestellt wird. Die Vereinbarung muss deshalb nicht gekündigt werden.

»Salvatorische Klausel

Sollten Bestimmungen dieser BV oder eine künftige in sie aufgenommene Bestimmung ganz oder teilweise nicht rechtswirksam oder nicht durchführbar sein oder ihre Rechtswirksamkeit oder Durchführbarkeit später verlieren, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen dieser BV nicht berührt werden. Das gleiche gilt, soweit sich herausstellt, daß diese BV eine Regelungslücke enthält. Anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung oder zur Ausführung der Lücke soll eine angemessene Regelung gelten, die, soweit rechtlich möglich, dem am nächsten kommt, was die Vertragsparteien gewollt haben oder nach dem Sinn und Zweck dieser BV gewollt hätten, sofern sie bei Abschluß dieser BV oder bei der späteren Aufnahme einer Bestimmung das Problem bedacht hätten.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 090201/185/1999

Auf eine spezielle salvatorische Klausel sei an dieser Stelle noch hingewiesen. Mit ihr kann der Schutz der Beschäftigten verbessert werden.

»Sollte eine in dieser RBV enthaltene Regelung nicht eindeutig auszulegen sein, so muss sie so ausgelegt werden, dass ein maximaler Schutz für die Beschäftigten gewährleistet ist.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 090201/397/2009

Mit Verstößen gegen die Vereinbarung umgehen

Zusätzlich zur fristgerechten Kündigung regeln einzelne IT-Rahmenvereinbarungen die Bedingungen einer fristlosen Kündigung. Teilweise wird dabei auf § 314 BGB verwiesen. Als Grund für fristlose Kündigung der IT-Rahmenvereinbarung wird stets der nachweisbare und bewusste Verstoß des Arbeitgebers gegen eine der Regelungen angegeben.

»Daneben kann der Gesamtbetriebsrat, unabhängig der Regelung [...], bei vorgenannten Verstößen und nach erfolgloser Schlichtung [...] diese Betriebsvereinbarung fristlos und ohne Nachwirkung kündigen.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER SONSTIGER FAHRZEUGE, 010502/41/2001

Die folgende Regelung gewährt in diesen Fällen dem Gesamtbetriebsrat zusätzliche Rechte. Die Vereinbarung zu kündigen ist jedoch nicht möglich.

»Für den Fall, dass der Arbeitgeber die Normen dieser Gesamtbetriebsvereinbarung offensichtlich nicht einhält, steht dem Gesamtbetriebsrat ein Vetorecht in der Form zu, dass er die Regelung etwaiger mitbestimmungsrechtlicher Rechte, die bisher nicht erfasst oder durch Neueinführung verletzt werden, fordern kann, bzw. einen entsprechenden Unterlassungsanspruch durchsetzen kann.«

🔑 EINZELHANDEL (OHNE Kfz.), 090201/283/2005

Die folgende Vereinbarung hebt die individuellen Rechte der Beschäftigten hervor.

»Eine missbräuchliche Nutzung von Mitarbeiterdaten stellt unter den gesetzlich geregelten Voraussetzungen einen Eingriff in das gesetzlich geschützte Persönlichkeitsrecht dar und kann zum Schadensersatz verpflichten.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 090201/414/2010

Besonderes Misstrauen gegenüber externen Beschäftigten bzw. negative Erfahrungen mit ihnen drückt möglicherweise die folgende Regelung aus.

»Erfolgt der Missbrauch durch einen externen Mitarbeiter, wird der externe Mitarbeiter auf Antrag des zuständigen Betriebsrats von allen Aufgaben im Rahmen des betroffenen Systems ausgeschlossen.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 090201/228/2002

Diese Regelungen drohen mit unmittelbaren Sanktionen in klar umrissenen Fällen, in denen die Vereinbarung missbraucht oder gegen sie verstoßen wird. Wie die Vereinbarungen im Einzelnen zu Stande gekommen sind, ist ungewiss. Sie drücken möglicherweise das Bedürfnis der Arbeitnehmervertretungen aus, mit den IT-Rahmenvereinbarungen mehr als nur einen »zahnlosen Tiger« in den Händen zu haben. Indem sie solche Formulierungen unterschreibt, verdeutlicht die Arbeitgeberseite, dass sie es ernst meint.

4. Offene Probleme

Im Folgenden werden wesentliche Fragestellungen genannt, die in den ausgewerteten betrieblichen Regelungen nicht oder sehr unterschiedlich gelöst wurden.

Geltungsbereich

Betrachtet man Geltungsbereich, Präambel und Ziele, werden IT-Rahmenvereinbarungen meist aus zwei Aspekten abgeschlossen: a) unter dem Blickwinkel des betrieblichen Daten- und Persönlichkeitsschutzes oder b) um Leistungs- und Verhaltenskontrolle zu verhindern. Die Vereinbarungen selbst regeln jedoch umfassend weitere Themen: z. B. Arbeitsgestaltung, Ergonomie und Qualifizierung. Diese übrigen Themen sollten in der Praxis nicht vernachlässigt werden.

Den räumlichen und persönlichen Geltungsbereich von IT-Rahmenbetriebsvereinbarungen juristisch korrekt zu regeln, wurde in den letzten Jahren zunehmend schwieriger. Dies lässt sich aus unterschiedlichen und oft unklaren Regelungen ableiten. Weltweit agierende Unternehmen, virtuelle Projektteams, IT-Outsourcing und Cloud Computing sind Gründe dafür, dass »Räume« nicht mehr eindeutig abgrenzbar ist. Regelungen zum räumlichen Geltungsbereich deuten jedoch auch auf Konflikte um die Machtverteilung zwischen Konzern-, Gesamt- und örtlichen Betriebsräten hin. Ein Trend zu übergreifenden Regelungen auf Konzern- und Gesamtbetriebsratsebene scheint erkennbar zu sein – sofern sich dies aus dem begrenzten Ausgangsmaterial dieser Auswertung ableiten lässt.

Systemdokumentation

Bereits die Auswertung aus dem Jahr 2003 ergab: Die Dokumentation von IT-Systemen wird zunehmend schwieriger, da diese nur noch selten als fertige und abgeschlossene Produkte identifizierbar sind. Ein einheitlicher Ansatz, um das Problem zu lösen, ist nicht erkennbar. Inzwi-

schen wird deutlich: Einige IT-Rahmenvereinbarungen verzichten auf entsprechende Regelungen. Sie setzen mehr darauf, dass Arbeitnehmervertretungen auf Datenbanken und Online-Dokumentationen des Unternehmens zugreifen. Papiergebundene Anlagen werden zunehmend durch elektronische Dokumente ersetzt werden. Doch auch dies wird möglicherweise zukünftig an Grenzen stoßen: etwa wenn Unternehmen – zumindest in einigen Bereichen – mit flexiblen und virtuellen Softwaresystemen (Apps, Cloud Computing) arbeiten.

System- bzw. Einzelvereinbarungen

IT-Rahmenvereinbarungen haben meist das Ziel, die Regelungen zu den einzelnen IT-Systemen zu vereinfachen und einheitliche Regelungsstandards zu definieren. Die aktuell ausgewerteten Vereinbarungen zeigen: Diese Aspekte werden zunehmend wichtiger. Viele vorliegende Vereinbarungen tendieren dazu, nur noch das Wichtigste zu regeln. Doch bleibt die Frage unbeantwortet: Wie wird darüber entschieden, was das Wichtigste ist? Einige Unternehmen und Verwaltungen verzichten auf detaillierte Vereinbarungen zu Einzelsystemen – zumindest dann, wenn es sich nicht um zentrale und unternehmensweit bedeutende IT-Systeme handelt. Dies mag aus Aspekten der Wirtschaftlichkeit sinnvoll sein. Es birgt jedoch stets die Gefahr, dass die Beschäftigten bei der praktischen Umsetzung weniger geschützt sind.

Datenschutz

Sowohl das deutsche als auch das europäische Datenschutzrecht befinden sich derzeit in der Entwicklung. Einerseits wird seit längerer Zeit an einem speziellen deutschen Beschäftigtendatenschutzgesetz gearbeitet. Andererseits wird auf europäischer Ebene über eine Datenschutzverordnung diskutiert. Bei Redaktionsschluss (Anfang September 2012) ist nicht klar, ob und wann das Gesetz zum Beschäftigtendatenschutz verabschiedet werden wird; neue verbindliche Vorgaben der EU sind frühestens 2014 zu erwarten.

Für die betrieblichen Verhandlungspartner bedeutet dies, dass sie sich nicht an klaren Leitlinien orientieren können. Die Haltung des DGB und der Einzelgewerkschaften zum neuen Beschäftigtendatenschutzgesetz lässt sich aus nachvollziehbaren Gründen wie folgt zusammenfassen: Lieber keines als dieses.

Gesundheitsschutz

Die Regelungen zum Gesundheitsschutz bei Bildschirmarbeit beziehen sich allesamt auf die traditionellen Büroarbeitsplätze. Zwar beziehen die sachlichen Geltungsbereiche vieler Vereinbarungen die modernen mobilen IuK-Techniken (Laptop, Notebook, Smartphone etc.) in die Regelungen ein. Dennoch werden deren spezifische ergonomische Eigenschaften und Nutzungsformen beim Gesundheitsschutz nicht aufgegriffen. Doch gerade hier ist es notwendig, die Grenzen der Anwendung dieser Systeme zu definieren: Meist sind die Bildschirme klein, die Tastatur um etliche Tasten reduziert, miniaturisiert oder überhaupt nicht vorhanden. Die Nutzung ist in jeder noch so ungünstigen Situation oder Umgebung (Sitzhaltung, Störungen, Blendung, Lärm etc.) und zu jeder Tages- und Nachtzeit möglich. Zudem geht mit der mobilen Nutzung von IKT einher, dass sich Arbeitszeit und Freizeit immer weniger abgrenzen lassen. Nicht zuletzt deshalb nehmen die psychischen Belastungen zu. Darauf verwies jüngst auch das Bundesarbeitsministerium (siehe Internethinweise).

Rechte der Arbeitnehmervertretung

Diese Auswertung von IT-Rahmenvereinbarungen vermittelt den Eindruck, dass die Betriebs- und Personalräte, aber auch die Beschäftigten zunehmend und frühzeitig in die IT-Projekte eingebunden werden. Scheinbar finden nach Projektabschluss bzw. gegen Ende von Pilotphasen häufiger als früher gemeinsame Auswertungen und regelmäßige Besprechungen zur IT-Situation statt. Allerdings bleibt regelmäßig offen, welche Konsequenzen ggf. gezogen werden, wenn z. B. Projekte scheitern oder IT-Systeme in der Anwendung bzw. die IT-Vereinbarungen unterschiedlich beurteilt werden. Häufig wird geregelt, dass die Arbeitnehmervertretung stärker in die strategische IT-Entwicklung einbezogen und ihre Mitwirkung an IT-Projekten intensiviert wird. Dem steht gegenüber, dass IT-Projekte sowie die IKT selbst häufiger durch externe Auftragnehmer abgewickelt werden, dass virtuelle Hard- und Software-systeme eingesetzt werden etc. Für Betriebs- und Personalräte wird es daher zunehmend schwieriger, den Überblick zu bekommen bzw. zu behalten, die IT-Systeme bzw. die dazu abgeschlossenen Vereinbarungen zu kontrollieren und somit ihre Rechte gemäß BetrVG, BDSG, ArbSchG etc. wahrzunehmen.

5. Zusammenfassende Bewertung

Anlässlich der zweiten Auswertung von Rahmenvereinbarungen zur Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) in einer sich rasant ändernden IKT-Landschaft kommt unweigerlich die Frage auf: Stellen Rahmenbetriebs- und Dienstvereinbarungen auch heute noch das angemessene Instrument dar, um Regeln für die IKT-Nutzung aufzustellen? Die vorliegende Analyse verdeutlicht, dass sich in den vergangenen zehn Jahren einige Regelungspunkte verändert haben. Die Rahmenvereinbarungen bilden jedoch insgesamt eine stabile Grundlage. Als Leitfaden für die oft schnelle Weiterentwicklung der IKT erweisen sie sich als durchaus sinnvoll. Bei IKT-Rahmenvereinbarungen handelt es sich regelmäßig um freiwillige Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung. Grundsätzlich haben Betriebs- und Personalräte bei der Einführung von IKT-Systemen das Recht zur Mitbestimmung. Die IKT-Rahmenvereinbarung dient u. a. dazu, die einzelnen Mitbestimmungsverfahren zu den speziellen IKT-Systemen zu vereinfachen und zu verkürzen – nicht jedoch, sie überflüssig zu machen (vgl. Kap. 4). In so genannten System- oder Einzelvereinbarungen werden Details ausgehandelt: Sie ordnen sich den Grundsätzen der Rahmenvereinbarung unter bzw. sind aus diesen ableitbar. Damit ergibt sich im Idealfall eine Vereinbarungshierarchie mit aufeinander abgestimmten Einzelregelungen.

Einige Unternehmen und Verwaltungen beschreiten mit den so genannten Querschnittsvereinbarungen einen neuen Weg: Sie regeln in der Rahmenvereinbarung im Wesentlichen die grundsätzliche Zusammenarbeit der betrieblichen Akteure in Bezug auf IKT-Projekte und -Systeme. Darüber hinaus verweisen sie auf spezielle Vereinbarungen zu Datenschutz, Ergonomie, Qualifizierung etc., die quer über alle IKT-Systeme umfassende und angemessen detaillierte Regelungen aufstellen. Dies scheint angesichts der Vielfalt und schnellen Weiterentwicklung von IKT-Systemen und deren Anwendung eine mögliche Lösung

zu sein. Der Versuch hingegen, z. B. bei einem SAP-System mit mehreren Modulen detaillierte Regelungen zum Datenschutz aufzustellen und diese technisch unterstützt und kontrollierbar umzusetzen, scheitert in der Praxis regelmäßig: Das System ist zu komplex und entwickelt sich zu dynamisch fort; daher ist es der Arbeitnehmervertretung letztlich quasi unmöglich, es vollständig zu überwachen. Moderne komplexe IKT-Systeme scheinen nur angemessen regelbar zu sein, wenn die betrieblichen Akteure vertrauensvoll zusammenarbeiten und wenn auch Vertrauen zu den Systemadministratoren besteht. Letztere müssen durch Rahmen- und Querschnittsvereinbarungen angemessene Arbeitsrichtlinien erhalten.

Aktuelle IKT-Rahmenregelungen scheinen insgesamt anzustreben, den Aufwand und die Anzahl der Vereinbarungen zu minimieren und so die Wirtschaftlichkeit von Verhandlungs- und Regelungsprozessen zu steigern. Dies gilt vor allem für Wirtschaftsunternehmen und -konzerne. Hingegen lassen Dienstvereinbarungen der öffentlichen Verwaltungen eine stärkere Beteiligung der Beschäftigten erkennen. In jedem Fall lassen die IKT-Rahmenvereinbarungen Rückschlüsse auf das Verhältnis der Vertragspartner zueinander und ihren Umgang miteinander zu. Auch eine veränderte Perspektive auf die Technik lässt sich ableiten: Im Vordergrund steht, den Technikeinsatz zu gestalten – weniger ihn zu kontrollieren und zu beherrschen.

Betriebs- und Personalräte scheinen sich zunehmend intensiv darum zu kümmern, IKT-Projekte und -Anwendungen mitzuformen. Häufiger als noch vor zehn Jahren werden sie frühzeitig daran beteiligt. Vielfach wird vereinbart, dass die Arbeitnehmervertretung über die gesetzliche Mitbestimmung hinaus betriebliche IuK-Techniken (mit)gestaltet. Bei Verstößen gegen Regelungen bzw. bei unterschiedlichen Interpretationen werden vorrangig das Gespräch mit dem Betriebs- bzw. Personalrat und die gemeinsame Suche nach Lösungen als erste Stufe geregelt. Erst danach kommen Sanktionen, Einigungsstellen etc. in Betracht.

Auch die Beschäftigten werden verstärkt einbezogen. Die Erkenntnis, dass die Akzeptanz neuer IKT-Anwendungen für deren Erfolg entscheidend ist, spiegelt sich somit in vielen Rahmenvereinbarungen wider. Dies gilt nicht mehr überwiegend für den öffentlichen Dienst, sondern für Regelungen über alle Branchen hinweg.

Die zentralen Regelungspunkte aktueller IKT-Rahmenvereinbarungen

sind die gleichen, wie bereits in den früheren Vereinbarungen: Datenschutz, Leistungs- und Verhaltenskontrolle, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Rechte der Arbeitnehmervertretungen. Der Trend scheint dabei zu mehr grundsätzlichen und weniger technischen Regeln zu gehen. So spielen Faktoren wie Transparenz und Vertrauen beim betrieblichen Datenschutz eine bedeutende Rolle. Auch scheint das Ziel früherer Vereinbarungen, jegliche Leistungs- und Verhaltenskontrolle auszuschließen, nicht mehr höchste Priorität zu genießen. Vielmehr sind sich die betrieblichen Vertragspartner in fast allen vorliegenden Vereinbarungen einig, dass im Grundsatz keine Kontrollen gewollt sind, in bestimmten Fällen jedoch Auswertungen zulässig sein müssen. Differenziertere Regelungen lassen in unterschiedlichen Ausprägungen Kontrollen zu, allerdings nie ohne das Mitspracherecht der zuständigen Arbeitnehmervertretung.

Die aktuellen Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz erkennen psychische und physische Belastungen als gleichbedeutend an. Im Vergleich zu früheren Regelungen wird den Beschäftigten heute öfter selbst ein Teil der Verantwortung übertragen für einen Arbeitsplatz, der die Gesundheit nicht gefährdet. Viele Vereinbarungen sehen vor, dass Begehungen zur Analyse der Arbeitsplätze und standardisierte Analyseverfahren dies unterstützen. In Dienstvereinbarungen setzt man stärker auf umfassende Analysen: umfassende und standardisierte Verfahren sollen alle Beschäftigten gleichermaßen schützen.

Die Regelungen zu den Informationsrechten der Arbeitnehmervertretungen lassen vermuten, dass diese in den letzten Jahren besser umgesetzt werden. Dies entspricht dem Trend, dass Arbeitgeber zunehmend erkennen, dass sie ohne oder gegen die Arbeitnehmervertretung ihre IKT-Projekte nicht erfolgreich umsetzen können. Häufiger als früher rücken Regelungen in den Vordergrund, nach denen Informationen für die Interessenvertretung verständlich und angemessen gestaltet sein müssen. Angesichts dessen geraten die rechtlichen Begriffe »rechtzeitig« und »vollständig« in diesem Zusammenhang in den Hintergrund. Zudem ist festzustellen, dass vermehrt auf die bereits im BetrVG vorgesehenen Auswirkungen neuer IuK-Technologien Bezug genommen wird. Besonders wichtig aus Sicht der Betriebs- und Personalräte ist eine enge Verbindung zur Personalplanung des Unternehmens. Insgesamt mehren sich die Regelungen, nach denen Interessenvertretungen

umfassend beteiligt werden und mitwirken können: Häufig werden gemeinsame Ausschüsse bzw. Kommissionen geregelt, in denen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter die IKT-Entwicklung des Unternehmens gemeinsam beraten. Durchweg lassen die vorliegenden IKT-Rahmenvereinbarungen neueren Datums den Schluss zu, dass es hinsichtlich der Rechte der Arbeitnehmervertretungen positive Entwicklungen gegeben hat.

6. Beratungs- und Gestaltungshinweise

Die Auswertung von Rahmenvereinbarungen zur betrieblichen IuK-Technik ergibt zahlreiche Hinweise für die betriebliche Gestaltung, welche in folgendem Gestaltungsraster zusammengefasst sind. Es bietet eine Übersicht über die unterschiedlichen Gesichtspunkte bei der Regelung und Organisation der IuK-Technik. Es soll keinen geschlossenen Gestaltungsvorschlag für einen speziellen Betrieb, sondern Anregungen für eigene Überlegungen liefern.

6.1 Gestaltungsraster

Ziele der Vereinbarungspartner

- gemeinsame Ziele
z. B. vertrauensvoll zusammenarbeiten, gemeinsam gestalten, Einigkeit über die Ziele
- Ziele der Arbeitgeberseite
z. B. effiziente Arbeits- und Kommunikationsmöglichkeiten, Wettbewerbsfähigkeit erhalten, Kundenorientierung, IuK-Technik wirtschaftlich und effizient nutzen, Entwicklungsmöglichkeiten der IuK-Technik und deren Anwendung
- Ziele der Beschäftigten
z. B. Gesundheitsschutz, Daten-/Persönlichkeitsschutz, keine Leistungs- und Verhaltenskontrolle, Qualifizierung, Arbeitsgestaltung, Arbeitsplätze sichern, soziale Besitzstände sichern, negative Auswirkungen vermeiden, soziale Kommunikation sichern
- Ziele der Arbeitnehmervertretung
z. B. Arbeitsplätze und Arbeitsqualität sichern, Beteiligung sichern, Mitbestimmung sichern, Verfahrensregelungen zu Informations-, Be-

teiligungs- und Mitbestimmungsprozessen entwickeln, gemeinsame Ausschüsse bilden übergeordnete Ziele

z. B. IKT-Systeme einführen, nutzen und ausbauen

- organisatorische Ziele

z. B. Projektphasen festlegen

z. B. Rahmenvereinbarung mit Verweis auf Querschnitts-, Einzel- oder Systemvereinbarungen entwickeln, Gültigkeit anderer Vereinbarungen prüfen, Tarifverträge und Gesetze berücksichtigen

Grundsätze

- Bewertungsgrundsätze, Auswahlgrundsätze, Gestaltungsgrundsätze: Systemgestaltung, Arbeitsgestaltung, Arbeitsplatzgestaltung, Schutzstandards, Projektgestaltungsgrundsätze, Prozessgestaltung, Projektdurchführungsverfahren, Beteiligungsverfahren, Test-, Erprobungs- und Pilotphasen, Gremien, die Vereinbarung fortentwickeln

Geltungsbereich und Systemdokumentation

- räumlicher Geltungsbereich

Betrieb/Unternehmen, Konzernbetriebe, Home-Office, mobile IuK-Technik, Datenverarbeitung im Ausland

- persönlicher Geltungsbereich

alle Personengruppen: Regelungen für die mit IT Arbeitenden oder von IT Betroffenen, leitende Angestellte, Leiharbeitskräfte, Fremdfirmen-Beschäftigte, Praktikanten, Auszubildende etc., Beschäftigte als Kunden, ehemalige Beschäftigte und Angehörige

- sachlicher Geltungsbereich

Systemdokumentation, Hard- und Software, möglichst gruppiert oder klassifiziert private IuK-Technik nutzen, betriebliche IuK-Technik für private Zwecke nutzen

- zeitlicher Geltungsbereich

unbegrenzt oder befristet, Pilot- und Testphasen

Prozess- und Projektgestaltung

- Was ist ein Projekt?

- Projektmanagement

- Analysen und Lasten-/Pflichtenhefte, Beschäftigte beteiligen, extern durchgeführte IKT-Projekte, bestehende/alte IKT-Anwendungen

Datenschutz

- Datenschutz-Grundsätze, Einhaltung der Datenschutzgesetze, betriebliches Datenschutzkonzept, Verfahrensdokumentation/Systembeschreibung, Datenschutz-Audit, personenbezogene und -beziehbare Daten, Löschrufen
- Benutzerverwaltung, Zugriffsrechte, Berechtigungskonzept
- Rechte der Beschäftigten gemäß Datenschutzgesetz, betrieblichen Datenschutzbeauftragten benennen und einbeziehen, Verantwortliche für den Datenschutz im Unternehmen benennen
- Rechte der Systemadministration benennen und begrenzen
- Verpflichtungserklärung zum Datenschutz
- Personendatenverarbeitung auf PC, mobilen Datenträgern, mobilen Geräten und im Internet
- Auftragsdatenverarbeitung, Fernzugriff, Fernwartung
- Datensicherheit

Leistungs- und Verhaltenskontrolle

- Begriffe Leistung und Verhalten definieren
- Daten zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle benennen: Protokollierungen, Leistungs- und Verhaltenskontrolle verbieten, grundsätzliche Regelung, zulässige Auswertungen, Ausnahmeregelungen, zulässige Auswertung von Protokollen regeln, Löschrufen, Einsatz von Kontrollsoftware verbieten, Verwertung von unzulässig erworbenen Informationen absolut verbieten

Gesundheitsschutz bei Bildschirmarbeit

gesetzliche Grundlagen:

- ArbSchG, BildscharbV
 - Grundsätze/Rahmenrichtlinien
 - Bildschirmarbeitsplätze identifizieren
 - Verantwortliche für den Gesundheitsschutz und Aufgaben benennen
 - Arbeitsplatz- und Gefährdungsanalysen
 - Vorsorge-, Augenuntersuchungen und Sehhilfen, Kostenübernahme, Nachuntersuchungen
 - Bildschirmpausen, Mischarbeit
- besondere Beschäftigtengruppen schützen: Schwangere, ältere Beschäftigte, für Bildschirmarbeit Ungeeignete, Schwerbehinderte

Qualifizierung zur IKT-Nutzung

- Grundsätze, Lernziele
- Schulungskonzepte
- Anwender/innen betreuen
- spezielle Gruppen

Arbeitsorganisation

- Ablaufsteuerung, Workflow, Souveränität der Beschäftigten
- Verantwortlichkeiten, Hierarchien, transparente Prozesse

Beschäftigungs- und Bestandsschutz

- Arbeitsplätze sichern
- sozialen Bestand wahren
- Arbeitsgestaltung, Arbeitszeitgestaltung bei Systemeinführung, Mehrarbeitsausgleich

Rechte und Verhaltensregeln für die Beschäftigten

- Datenschutzrechte, Transparenz, Informations- und Auskunftsrechte
- Arbeitsschutzrechte, Unterweisung
- Beteiligungsmöglichkeiten: gemeinsame Gremien mit dem Arbeitgeber
- mit gespeicherten persönlichen Dokumenten umgehen und sie schützen
- Verhaltensregeln zur E-Mail-Nutzung und zur Nutzung des Internet inkl. sozialer Medien
- Internet, E-Mail und weitere betriebliche IKT-Systeme privat nutzen
- private IKT-Systeme dienstlich nutzen

Rechte der Interessenvertretung

- Informations-, Beratungs-, Beteiligungs-, Mitbestimmungs- und Kontrollrechte sowie Zuständigkeiten KBR, GBR, BR regeln
- Informationsrechte
rechtzeitige und umfassende Information
Zugriff auf betriebliche IKT-Systeme
- Beteiligungs- und Beratungsrechte
Beteiligungsrechte, -formen und -gremien konkret regeln
Einbindung in die Projektarbeit

- Erfahrungen gemeinsam auswerten
- Mitbestimmungsrechte
Projektvereinbarungen
- Kontrollrechte
Einhaltung der Vereinbarung(en) kontrollieren
interne und externe Sachverständige hinzuziehen, Qualifizierung
IKT-Anwendungen nutzen

Rahmenregelungen/Schlussbestimmungen

- Konfliktregelungen, Einigungsstelle
- Geltungsbeginn, Kündigungsfrist mit/ohne Nachwirkung, Möglichkeiten der fristlosen Kündigung ohne Nachwirkung
- Übergangsregelungen für frühere oder weiter bestehende Vereinbarungen
- Möglichkeiten von Einzel-, System oder Querschnittvereinbarungen
- salvatorische Klausel

6.2 Ausgangspunkte für die gestaltende Einflussnahme durch die Interessenvertretung

Die Vereinbarungen der vergangenen zehn Jahre zeigen: Die Gestaltung der IuK-Technik durch Betriebs- und Personalräte wird in den Vordergrund gestellt. Auch betroffene Beschäftigte werden in die Projekte eingebunden. Um gestaltend Einfluss nehmen zu können, muss die Arbeitnehmervertretung eine Zielsetzung erarbeiten, aus der sie wiederum die Regelungsdetails der Vereinbarungen entwickelt. Die Leitlinien dazu können aus den Ergonomie-Kriterien, aus arbeitswissenschaftlichen und modernen arbeitspsychologischen Erkenntnissen sowie aus dem Datenschutzrecht abgeleitet werden.

Die betriebliche Interessenvertretung sollte anstreben, dass die Vereinbarung den Entwicklungsprozess der Informationstechnik und deren Nutzungsmöglichkeiten adäquat abbildet. Dazu sollte eine regelmäßige Überprüfung vereinbart werden, die Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter gemeinsam vornehmen. Aufgabe der Arbeitnehmervertretung

ist es, die durch die Vereinbarung erzielten Vorteile für die Beschäftigten zu sichern.

Vereinbarungen zur IuK-Technik werden oft erarbeitet, indem interner und externer Sachverstand hinzugezogen wird. Dies hat zu einer erkennbaren Professionalisierung der Regelungen geführt. Es kann nicht Aufgabe der Arbeitnehmervertretung sein, eigene Expertinnen und Experten für die unterschiedlichsten Informationssysteme auszubilden. Vielmehr muss sich der Betriebs- bzw. Personalrat auf seine Kernkompetenz konzentrieren: den Interessenausgleich mit dem Arbeitgeber. Sie gilt es auch im Umgang mit der Informationstechnik zu nutzen.

6.3 Wesentliche rechtliche Grundlagen

Betriebliche IuK-Technik unterliegt in einigen Punkten der Mitbestimmung durch den Betriebsrat. Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen) hat dabei zentrale Bedeutung. Durch gesicherte Rechtsprechung wurde »bestimmt« wie folgt interpretiert: Um dafür »bestimmt« zu sein, genügt es, wenn ein Softwaresystem zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle »geeignet« ist. Geeignet ist eine Software bereits, wenn Anwender identifizierbar sind. Dies ist heute bei Betriebssystemen (→ Glossar) durch die notwendige Benutzeranmeldung ebenso gegeben wie bei den meisten Anwendungssystemen. Letztere protokollieren die einzelnen Aktionen, damit sie ggf. revisionsfähig sind, und lassen sie auf Anwender zurückführen.

Weitere Mitbestimmungsrechte aus § 87 BetrVG und entsprechenden Paragraphen des jeweiligen PersVG kommen je nach Art der IuK-Technik zur Anwendung. Regelmäßig dürfte die Mitbestimmung beim Gesundheitsschutz (§ 87 Abs. 1 Nr. 7) anzuwenden sein, wie es zahlreiche Regelungen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen darlegen. Bei einem Zeitwirtschaftssystem sind zudem die Ordnung des Betriebs und das Verhalten der Arbeitnehmer (§ 87 Abs. 1 Nr. 1) sowie die Arbeitszeitregelung (§ 87 Abs. 1 Nr. 2) Mitbestimmungstatbestände. Die Mitbestim-

mungs-, Beratungs- und Mitwirkungsrechte im jeweiligen PersVG lauten ähnlich, teilweise sogar weitergehend.

Rahmenvereinbarungen zur IKT sind regelmäßig als freiwillige Vereinbarungen (§ 88 BetrVG und vergleichbare Regelungen im PersVG) anzusehen. Nur einzelne Regelungen davon fallen unter das Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 BetrVG. In Einzelfällen stellen sie jedoch vollständig erzwingbare Vereinbarungen im Sinne des § 87 BetrVG dar. Im Zweifelsfall muss dies durch juristische Prüfung entschieden werden.

Bei der Ausarbeitung von Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen sind insbesondere das jeweils anzuwendende Bundes- oder Landesdatenschutzgesetz sowie die BildscharbV zu beachten. Im Gegensatz zu den frühen Jahren der Informationstechnik stehen diese Themen durch die Novellierung von Arbeits- und Datenschutzgesetzen heute auf einer sicheren Basis, die es betrieblich zu konkretisieren gilt.

Neue IKT-Systeme bewirken teilweise gravierende Veränderungen der Arbeitsabläufe und der Arbeitsorganisation. Dies verunsichert meist die Belegschaft in hohem Maße. Dies kann die Arbeitnehmervertretung verstärkt in die Vereinbarungen einbeziehen. Dasselbe gilt für das äußerst wichtige Thema Qualifizierung von Beschäftigten für die Nutzung der IKT-Anwendungen. Hier kann der Betriebsrat entsprechend den §§ 92a, 96 und 98 BetrVG (vergleichbar Personalrat gemäß PersVG) im Rahmen von Beratungs-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten einen wesentlichen Einfluss ausüben. Die Nutzung der IKT für die Arbeit der Betriebsräte konnte nach der Novellierung des BetrVG leichter als zuvor rechtlich durchgesetzt werden. Der Gesetzgeber hat neben anderen sachlichen Mitteln ausdrücklich IuK-Technik als erforderliches Sachmittel eingeführt. Leider ist dies bis heute nicht in jedem Einzelfall problemlos gegenüber den Arbeitgebern durchsetzbar. Doch weit überwiegend handelt es sich heute bei einer guten IKT-Ausstattung der Betriebsräte und Personalräte um eine Selbstverständlichkeit.

7. Bestand der Vereinbarungen

Art der Vereinbarung	Anzahl
Betriebsvereinbarung	28
Rahmenbetriebsvereinbarung	52
Gesamtbetriebsvereinbarung	11
Gesamtrahmen- bzw. Rahmengesamtbetriebsvereinbarung	5
Konzernbetriebsvereinbarung	10
Konzernrahmenbetriebsvereinbarung	6
Dienstvereinbarung	8
Gesamtdienstvereinbarung	2
Rahmendienstvereinbarung	8
Gesamtrahmendienstvereinbarung	2
Sonstige	8
Gesamt	140

Table 1: Art und Anzahl der Vereinbarungen

Branche	Anzahl
Industrie und verarbeitendes Gewerbe	42
Metallerzeugung, -bearbeitung, -verarbeitung	20
Chemische Industrie, Gummi- und Kunststoffherstellung	10
Verlags- und Druckgewerbe	4
Baugewerbe	3
Elektro	3
Ernährungsgewerbe	2
Privatwirtschaftliche Dienstleistungen	59
Kreditgewerbe	24
Energiedienstleister	8
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	8
Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung	6
Telekommunikationsdienstleister	4
Sonstige Verkehrsdienstleister	4
Grundstücks- und Wohnungswesen	3
Einzelhandel, Großhandel (ohne Kfz.)	2
Öffentlicher Bereich und Verbände	37
Öffentliche Verwaltung	18
Gesundheit und Soziales	15
Verbände und Gewerkschaften	2
Bildungseinrichtungen, Forschung und Entwicklung	2
Anonym	2
Gesamt	140

Tabelle 2: Verteilung der Vereinbarungen nach Branchen

Jahr	Anzahl
2000	13
2001	18
2002	19
2003	9
2004	10
2005	12
2006	9
2007	14
2008	11
2009	9
2010	10
Unbekannt	6
Gesamt	140

Tabelle 3: Verteilung der Vereinbarungen nach Abschlussjahr

Glossar

Anonymisieren

Gemäß § 3 Abs. 7 BDSG das Verändern von personenbezogenen Daten derart, dass die Einzelangaben über die persönlichen oder sachlichen Verhältnisse nicht mehr oder nur mit unverhältnismäßig großem Aufwand an Zeit, Kosten und Arbeit einer bestimmten Person oder Personengruppe zugeordnet werden können.

Auswerten

ist die visuelle oder drucktechnische Ausgabe von Ergebnissen aufgrund einer Selektion, Sortierung, Verarbeitung und/oder Verknüpfung von Daten durch Auswertungsprogramme, entsprechende Verwendung der geeigneten Teile des Betriebssystems, betriebssystemnaher Werkzeuge oder Abfragesprachen, ggf. unter Einbeziehung auch anderer Dateien auch im Sinne der Datenveränderung (§ 28 BDSG). Übermittlungen im Sinne des BDSG werden wie Auswertungen behandelt.

Bestimmbar

ist eine Person, wenn ihre Identität zwar nicht aus den unmittelbar vorhandenen Angaben, aber mittels Zusatzwissen festgestellt werden kann (→ Anonymisieren und → Personenbezogene Daten).

Betriebssystem

Programme, die als Teil der Rechnersoftware die Verbindung zwischen Anwendungssoftware und Hardware (Ein- und Ausgabegeräte, Kommunikationshardware und -verbindungen) erst ermöglichen sowie für deren Einrichtung und Verwaltung erforderlich sind. Zugänge über das Netzwerk zu gemeinsam nutzbaren Dateien oder Geräten anderer Benutzer sind ebenfalls Bestandteil eines Betriebssystems. Weiterhin gehören eine Reihe zusätzlicher Dienste, z. B. zur Druckersteuerung oder

zum Suchen von Dateien, zum Betriebssystem. Das Betriebssystem umfasst Steuer-, Übersetzungs- und Dienstprogramme.

Cloud Computing

Englisch für »Rechnerwolke«. Beschreibt Verfahren, die Informationstechnik-Anwendungen und -Infrastrukturen (z.B. Rechenkapazität, Datenspeicher, Netzwerkkapazitäten oder auch fertige Software) über das Internet zur Verfügung stellen und nutzen.

GoBS

»Grundsätze ordnungsmäßiger DV-gestützter Buchführungssysteme«: Regeln zur Buchführung mittels Datenverarbeitungssysteme. Erlass der Finanzverwaltung aus dem Jahr 1995.

Mischarbeitsplatz

Arbeitsplätze, die sowohl Arbeiten mit IuK-Technik als auch andere Tätigkeiten beinhalten.

Personaldaten

Alle Daten im Sinne des BDSG, die auf einzelne Beschäftigte (einschließlich ausgeschiedener Beschäftigter) oder auf eine Beschäftigtengruppe bezogen oder beziehbar sind.

Personendatenverarbeitung

Erheben, Speichern, Verändern, Übermitteln, Sperren und Löschen von personenbezogenen Daten im Rahmen von IuK-Systemen; eingeschlossen sind so genannte Benutzerdaten.

Personenbeziehbare Daten

Daten, die in Kombination mit anderen Daten Erkenntnisse über einzelne Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten zulassen.

Personenbezogene Daten

Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder → bestimmbaren natürlichen Person (vgl. § 3 Abs. 1 BDSG). Personenbezug kann sich im Sinne der Rechtsprechung auch bei Kleingruppen ergeben.

RFID

Radio-Frequency Identification, auch »Funk-Etiketten« genannt. Ermöglicht die automatische Identifizierung und Lokalisierung von Gegenständen und Lebewesen. Dies dient zur berührungslosen Erfassung von Daten.

Schnittstellen

Die Stellen, an denen Daten aus anderen IuK-Systemen in ein IuK-System übernommen werden oder von einem IuK-System an andere IuK-Systeme übergeben werden.

Social Media

Auch als »soziale Medien« oder »Web 2.0« bezeichnet. Gesamtheit der digitalen Medien wie Weblogs, Wikis und sozialen Netzwerke (z. B. Facebook), über die Nutzerinnen und Nutzer im Internet miteinander kommunizieren, Inhalte austauschen und gemeinsam entwickeln können.

Literatur- und Internethinweise

Literatur

Bachner, Michael/Heilmann, Micha (2010): Die Betriebsvereinbarung, 5. Auflage, Frankfurt am Main.

Bergmeier, Edgar/Hoppe, Andreas (2006): Personalinformationssysteme, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Frankfurt am Main.

Böker, Karl-Hermann (2003): EDV-Rahmenvereinbarungen, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Frankfurt am Main.

Böker, Karl-Hermann (2008): E-Mail-Nutzung und Internetdienste, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Frankfurt am Main.

Busse, Gerd/Heidemann, Winfried (2012): Betriebliche Weiterbildung, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Frankfurt am Main.

Däubler, Wolfgang/Kittner, Michael/Klebe, Thomas/Wedde, Peter (2012): BetrVG – Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung und EBR-Gesetz, 13. Auflage, Frankfurt am Main.

Heilmann, Micha (2008): Die Betriebsvereinbarung, Handlungshilfe für Betriebsräte, 4. Auflage, Frankfurt am Main.

Heinkel, Ronny (2008): Neustrukturierung von Betriebsratsgremien nach §3 BetrVG, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Frankfurt am Main.

Hessling, Marc/Hold, Dieter/Anzinger, Rudolf (2011): Betriebsvereinbarungen, Muster und Hilfen für Betriebsräte, Kissing.

Hold, Dieter/Kleinsorge, Georg/Müller, Marion (2011): Betriebsvereinbarungen in der betrieblichen Praxis, Eine Sammlung von Muster-Betriebsvereinbarungen mit Erläuterungen für Arbeitgeber und Betriebsräte, München.

Kiper, Manuel (2011): Umgang mit Bordcomputern, Ortungssystemen und Smartphones, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen/Kurz- auswertung, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Download unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

Rohde, Silke (2006): Betriebsvereinbarungen. Was Sie als Betriebsrat über Betriebsvereinbarungen wissen müssen, Kissing.

Romahn, Regine (2006): Gefährdungsbeurteilungen, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Frankfurt am Main.

Schelle, Heinz (2010): Projekte zum Erfolg führen. Projektmanagement systematisch und kompakt, München.

Schulzki-Haddouti, Christiane unter Mitwirkung von Lorenz Lorenz-Meyer (2008): Kooperative Technologien in Arbeit, Ausbildung und Zivilgesellschaft. Analyse für die Innovations- und Technikanalyse (ITA) im Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen eines Forschungsprojekts am Fachbereich Media der Hochschule Darmstadt, Förderkennzeichen 16 | 1557, Berlin, Download unter <http://blog.kooptech.de/KoopTech.pdf>.

Internethinweise

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS 2012)

Meldung vom 12.06.2012: »Erreichbarkeit von Beschäftigten verantwortlich regeln«. Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen plädiert in einem Audio-Pressesstatement dafür, dass Arbeitgeber dafür sorgen sollen, dass Arbeitnehmer verlässlich abschalten können, weil sie sonst auf Dauer ausbrennen:

<http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsschutz/Meldungen>

Bundesbeauftragter für Datenschutz und Informationsfreiheit

Informationsseite rund um den Datenschutz, z. B. zur Modernisierung des europäischen und nationalen Datenschutzrechts:

http://www.bfdi.bund.de/DE/Home/homepage_node.htm

Onlinerechte für Beschäftigte

Von ver.di und der IG Metall getragenes Online-Projekt mit dem Ziel,

Zugangsbarrieren für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu digitalen Netzwerken abzubauen und grundlegende Rechte zur Kommunikation in diesen Netzen zu schaffen. FAQs, Urteile und aktuelle Pressemeldungen:

<http://www.onlinerechte-fuer-beschaefigte.de>

Deutsche Vereinigung für Datenschutz e.V. (DVD)

Der DVD hat Materialien zu Gesetzesentwürfen, Anhörungen und Urteilen zusammengestellt, u. a. zum Gesetz zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes:

<http://www.datenschutzverein.de/materialien.html>

SoliServ.de

Gesammelte Dienst- und Betriebsvereinbarungen. SoliServ.de ist ein privat betriebener Internetauftritt mit vielen Angeboten für Arbeitnehmervertretungen, darunter auch Diskussionsforen:

<http://www.soliserv.de>

ergo online

Arbeitnehmerorientierte Online-Informationenplattform zum betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz mit dem Schwerpunkt Büro- und Bildschirmarbeit:

<http://www.ergo-online.de>

Subjektkonstruktionen und digitale Kultur (SKUDI)

Forschungsprojekt zur webbasierten Erwerbsarbeit: Untersuchung der Ausdifferenzierung von Arbeitsformen und -inhalten, Arbeitszeiten und -orten und welche Auswirkungen das auf das arbeitende Individuum hat.

http://dimeb.informatik.uni-bremen.de/skudi/?page_id=11

Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt über die bundesweit einzige bedeutende Sammlung betrieblicher Vereinbarungen, die zwischen Unternehmensleitungen und Belegschaftsvertretungen abgeschlossen werden. Derzeit enthält unser Archiv etwa 14 000 Vereinbarungen zu ausgewählten betrieblichen Gestaltungsfeldern.

Unsere breite Materialgrundlage erlaubt Analysen zu betrieblichen Gestaltungspolitiken und ermöglicht Aussagen zu Trendentwicklungen der Arbeitsbeziehungen 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 Mitarbeiterinnen des Archivs und Autorinnen und Autoren 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

Stichwortverzeichnis

- Anwenderbetreuung 79
Arbeitsorganisation 22, 38, 83,
88, 132, 135
Arbeitsplatzsicherung 82, 83
Auftragsdatenverarbeitung 41,
56, 131
Auskunftsrecht 54
- Berechtigungsverwaltung 50
Beschäftigtendaten 29, 48, 49, 53,
58
Beweislastumkehr 67
Bildschirmpause 69, 73
BYOD 11, 56
- Cloud Computing 31, 122, 123,
140
- Datenschutz 9, 14, 16, 19, 25, 43,
55, 56, 58, 59, 61, 63, 64, 66, 67,
80, 87, 105, 114, 117, 123, 125,
127, 131, 143, 144
Datenschutzbeauftragter, betrieb-
licher 54, 64, 112, 114, 131
Datenschutzgesetz 28, 53
- Einigungsstelle 113, 114, 115,
133
Einverständniserklärung
88
- E-Mail 45, 58, 62, 87, 88, 89, 109,
132, 142
externe Datenverarbeitung
56
- Gefährdungsanalyse 72
Geltungsbereich 16, 23, 25, 26,
27, 28, 29, 30, 31, 32, 34, 47, 99,
117, 122, 130
Gesundheitsschutz 16, 27, 69, 71,
87, 118, 124, 127, 129, 131, 134,
144
GoBS 62, 140
- Informationelle Selbst-
bestimmung 43
- Kontrollsoftware 65, 131
- Lasten-/Pflichtenheft 38
Leistungs- und Verhaltens-
kontrolle 16, 59, 60, 61, 63, 64,
66, 68, 116, 118, 122, 127, 129,
131, 134
- Mischarbeitsplatz 140
mobile Geräte 31, 56
- Outsourcing 25, 36, 41, 43, 64,
107, 122

Personalplanung 82, 83, 96, 97,
 127
 Personalverantwortung 50
 Pilotphase 103, 124, 130
 private Nutzung 88, 89
 Projekt 35, 37, 38, 101, 105, 106,
 130, 143

 Qualifizierung 16, 22, 37, 75, 76,
 80, 81, 93, 105, 110, 118, 122,
 125, 129, 132, 133, 135
 Querschnittsvereinbarung 104,
 117, 118, 125, 133

 Rationalisierung 82, 83

 Sachverständige 108, 111, 112,
 133
 Schlichtungsverfahren 115

 Schulung 76, 78, 80
 Schwerbehinderte 20, 74, 81,
 131
 Sehhilfe 72, 131
 Software as a Service 12, 31
 Software-Ergonomie 70
 Soziales Pflichtenheft 39
 Systemdokumentation 16, 30, 34,
 117, 122, 130

 Telekommunikationsgesetz 12

 Verfahrensdokumentation 46,
 131
 Verwertungsverbot 67, 68
 Vorsorgeuntersuchung 72, 131

 Zugriffsrechte 50, 85, 97, 131
 Zuständigkeit 23, 24, 91

Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Bereits erschienen:

Karl-Hermann Böker · Ute Demuth IKT-Rahmenvereinbarungen	978-3-7663-6208-7	2012
Manuela Maschke · Gerburg Zurholt Chancengleich und familienfreundlich	978-3-7663-6095-3	2012
Gerd Busse · Winfried Heidemann Betriebliche Weiterbildung	978-3-7663-6207-0	2012
Karl-Hermann Böker · Christiane Lindecke Flexible Arbeitszeit – Langzeitkonten	978-3-7663-6215-5	2012
Detlef Ullenboom Toleranz, Respekt und Kollegialität	978-3-7663-6190-5	2012
Rudi Rupp Restrukturierungsprozesse in Betrieben und Unternehmen	978-3-7663-6206-3	2012
Michaela Dälken Managing Diversity	978-3-7663-6204-9	2012
Thomas Breisig Grundsätze und Verfahren der Personalbeurteilung	978-3-7663-6117-2	2012
Kerstin Hänecke · Hiltraud Grzech-Sukalo Kontinuierliche Schichtsysteme	978-3-7663-6174-5	2012
Marianne Giesert · Adelheid Weßling Betriebliches Eingliederungsmanagement in Großbetrieben	Fallstudien 978-3-7663-6118-9	2012
Sven Hinrichs Personalauswahl und Auswahlrichtlinien	978-3-7663-6116-5	2011
Edgar Rose · Roland Köstler Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE)	978-3-7663-6088-5	2011
Hiltraud Grzech-Sukalo · Kerstin Hänecke Diskontinuierliche Schichtsysteme	978-3-7663-6061-8	2011
Nikolai Laßmann · Rudi Rupp Beschäftigungssicherung	978-3-7663-6076-2	2010
Regine Romahn Betriebliches Eingliederungsmanagement	978-3-7663-6071-7	2010
Gerd Busse · Claudia Klein Duale Berufsausbildung	978-3-7663-6067-0	2010
Karl-Hermann Böker Zeitwirtschaftssysteme	978-3-7663-3942-3	2010
Detlef Ullenboom Freiwillige betriebliche Sozialleistungen	978-3-7663-3941-6	2010

Nikolai Laßmann · Dietmar Röhricht Betriebliche Altersversorgung		978-3-7663-3943-0	2010
Marianne Giesert Zukunftsfähige Gesundheitspolitik im Betrieb	Fallstudien	978-3-7663-3798-6	2010
Thomas Breisig AT-Angestellte		978-3-7663-3944-7	2010
Reinhard Bechmann Qualitätsmanagement und kontinuierlicher Verbesserungsprozess		978-3-7663-6012-0	2010
Berthold Göritz · Detlef Hase · Nikolai Laßmann · Rudi Rupp Interessenausgleich und Sozialplan		978-3-7663-6013-7	2010
Thomas Breisig Leistung und Erfolg als Basis für Entgelte		978-3-7663-3861-7	2009
Sven Hinrichs Mitarbeitergespräch und Zielvereinbarung		978-3-7663-3860-0	2009
Christine Zumbeck Leiharbeit und befristete Beschäftigung		978-3-7663-3859-4	2009
Karl-Hermann Böker Organisation und Arbeit von Betriebs- und Personalräten		978-3-7663-3884-6	2009
Ronny Heinkel Neustrukturierung von Betriebsratsgremien nach § 3 BetrVG		978-3-7663-3885-3	2008
Christiane Lindecke Flexible Arbeitszeiten im Betrieb	Fallstudien	978-3-7663-3800-6	2008
Svenja Pfahl · Stefan Reuyß Gelebte Chancengleichheit im Betrieb	Fallstudien	978-3-7663-3799-3	2008
Karl-Hermann Böker E-Mail-Nutzung und Internetdienste		978-3-7663-3858-7	2008
Ingo Hamm Flexible Arbeitszeit – Kontenmodelle		978-3-7663-3729-0	2008
Werner Nienhüser · Heiko Hoßfeld Verbetrieblichung aus der Perspektive betrieblicher Akteure	Forschung für die Praxis	978-3-7663-3905-8	2008
Martin Renker Geschäftsordnungen von Betriebs- und Personalräten		978-3-7663-3732-0	2007
Englische Ausgabe Integrating Foreign National Employees		987-3-7663-3753-5	2007
Karl Hermann Böker Flexible Arbeitszeit – Langzeitkonten		978-3-7663-3731-3	2007
Hartmut Klein-Schneider Flexible Arbeitszeit – Vertrauensarbeitszeit		978-3-7663-3725-2	2007
Regine Romahn Eingliederung von Leistungsveränderten		978-3-7663-3752-8	2007
Robert Kecskes Integration und partnerschaftliches Verhalten	Fallstudien	978-3-7663-3728-3	2006
Manuela Maschke · Gerburg Zurholt Chancengleich und familienfreundlich		978-3-7663-3726-2	2006

Edgar Bergmeier · Andreas Hoppe Personalinformationssysteme	978-3-7663-3730-6	2006
Regine Romahn Gefährdungsbeurteilungen	978-3-7663-3644-4	2006
Reinhild Reska Call Center	978-3-7663-3727-0	2006
Englische Ausgabe Occupational Health Policy	978-3-7663-3753-5	2006
Gerd Busse · Winfried Heidemann Betriebliche Weiterbildung	978-3-7663-3642-8	2005
Englische Ausgabe European Works Councils	978-3-7663-3724-6	2005
Berthold Göritz · Detlef Hase · Anne Krehnker · Rudi Rupp Interessenausgleich und Sozialplan	978-3-7663-3686-X	2005
Maria Büntgen Teilzeitarbeit	978-3-7663-3641-X	2005
Werner Nienhüser · Heiko Hoßfeld Bewertung von Betriebsvereinbarungen durch Personalmanager	Forschung für die Praxis 978-3-7663-3594-4	2004
Hellmut Gohde Europäische Betriebsräte	978-3-7663-3598-7	2004
Semiha Akin · Michaela Dälken · Leo Monz Integration von Beschäftigten ausländischer Herkunft	978-3-7663-3569-3	2004
Karl-Hermann Böker Arbeitszeiterfassungssysteme	978-3-7663-3568-5	2004
Heinz Braun · Christine Eggerdinger Sucht und Suchtmittelmissbrauch	978-3-7663-3533-2	2004
Barbara Jentgens · Lothar Kamp Betriebliches Verbesserungsvorschlagswesen	978-3-7663-3567-7	2004
Wilfried Kruse · Daniel Tech · Detlef Ullenboom Betriebliche Kompetenzentwicklung*	Fallstudien 978-3-935145-57-8	2003
Judith Kerschbaumer · Martina Perreng Betriebliche Altersvorsorge	978-3-9776-3514-6	2003
Frank Havighorst · Susanne Gesa Umland Mitarbeiterkapitalbeteiligung	978-3-7663-3516-2	2003
Barbara Jentgens · Heinzpeter Höller Telekommunikationsanlagen	978-3-7663-3515-4	2003
Karl-Hermann Böker EDV-Rahmenvereinbarungen	978-3-7663-3519-7	2003
Marianne Giesert · Heinrich Geißler Betriebliche Gesundheitsförderung	978-3-7663-3524-3	2003
Ferdinand Gröben Betriebliche Gesundheitspolitik	978-3-7663-3523-5	2003
Werner Killian · Karsten Schneider Umgestaltung des öffentlichen Sektors	978-3-7663-3520-0	2003
Hartmut Klein-Schneider Personalplanung*	978-3-935145-19-5	2001

Winfried Heidemann Hrsg. Weiterentwicklung von Mitbestimmung im Spiegel betrieblicher Vereinbarungen*	978-3-935145-17-9	2000
Hans-Böckler-Stiftung Beschäftigung – Arbeitsbedingungen – Unternehmensorganisation*	978-3-935145-12-8	2000
Englische Ausgabe Employment, working conditions and company organisation*	978-3-935145-12-6	2000
Lothar Kamp Telearbeit*	978-3-935145-01-2	2000
Susanne Gesa Umland · Matthias Müller Outsourcing*	978-3-935145-08-X	2000
Renate Büttner · Johannes Kirsch Bündnisse für Arbeit im Betrieb*	Fallstudien 978-3-928204-77-7	1999
Winfried Heidemann Beschäftigungssicherung*	978-3-928204-80-7	1999
Hartmut Klein-Schneider Flexible Arbeitszeit*	978-3-928204-78-5	1999
Siegfried Leittretter Betrieblicher Umweltschutz*	978-3-928204-77-7	1999
Lothar Kamp Gruppenarbeit*	978-3-928204-77-7	1999
Hartmut Klein-Schneider Leistungs- und erfolgsorientiertes Entgelt*	978-3-928204-97-4	1998

Die in der Liste nicht gekennzeichneten Buchtitel gehören insgesamt zu den »Analysen und Handlungsempfehlungen«.

Die mit einem *Sternchen gekennzeichneten Bücher sind über den Buchhandel (ISBN) oder den Setzkasten per Mail: mail@setzkasten.de (Bestellnummer) erhältlich. Darüber hinaus bieten wir diese Bücher als kostenfreie Pdf-Datei im Internet an: www.boeckler.de.