

(Rahmen-)Betriebsvereinbarung zur Einführung und Nutzung elektronischer Hard- und Softwaresysteme

**Zwischen der Hans-Wendt Stiftung / Hans Wendt gGmbH vertreten durch den
Vorstand / Geschäftsführer**

- - nachfolgend *Arbeitsgeberin* -

und dem Betriebsrat der Hans-Wendt Stiftung, vertreten durch die Vorsitzende,

- - nachfolgend *Betriebsrat* –
- Beide Seiten gemeinsam nachfolgend *Betriebsparteien* genannt

**wird folgende Betriebsvereinbarung über die Einführung und Nutzung elektro-
nischer Hard- und Softwaresysteme geschlossen**

Präambel

Zwischen den Parteien besteht Einigkeit, dass die Einführung und Nutzung von Hard-
ware- und Softwaresystemen, die eine Verarbeitung personenbezogener Daten von
Arbeitnehmern/innen im Sinne des Artikels 4 Nrn. 1 und 2 DSGVO ermöglichen, sen-
sibel geregelt werden müssen. Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist daher die Wahrung
der Persönlichkeitsrechte in Übereinstimmung mit der DSGVO.

1. Gegenstand der Rahmenbetriebsvereinbarung

Die Betriebsvereinbarung regelt Einführung und Anwendung (§87 Abs. 1Nr 7 Be-
trVG) von elektronischen Hard- und Softwaresystemen. Die Einführung und Nutzung
einzelner Systeme wird in spezifischen Einzelbetriebsvereinbarungen geregelt.

2. Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer*innen der Hans-Wendt Stiftung und
der Hans Wendt gGmbH (einschließlich Auszubildende).

3. Begriffsbestimmung

1. Hard- und Softwaresysteme im Sinne dieser Vereinbarung sind alle Systeme, die geeignet sind, Daten aus den Arbeits-, Produktions- und Verwaltungsprozessen zu erfassen, zu verarbeiten und auszuwerten bzw. zu nutzen, soweit in diesem System gleichzeitig personenbezogene Daten der Beschäftigten mitverarbeitet werden.

2. Personenbezogene Daten sind alle Informationen, die sich auf eine im Sinne des Art 4 Abs.1 DSGVO identifizierte bzw. identifizierbare Arbeitnehmer*in beziehen.

3. Verarbeitung ist jeder mit oder ohne Hilfe automatisierter Vorgang oder jede solche Vorgangsreihe im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten wie das Erheben, das Erfassen, die Organisation, das Ordnen, die Speicherung, die Anpassung oder Veränderung, das Auslesen, das Abfragen, die Verwendung, die Offenlegung durch Übermittlung, Verbreitung oder eine andere Form der Bereitstellung, der Abgleich oder die Verknüpfung, die Einschränkung, das Löschen oder die Vernichtung. (Artikel 4 Abs.2 DSGVO).

4. Schutz der Persönlichkeitsrechte und Verarbeitung der Daten

Durch diese Betriebsvereinbarung soll die Erstellung von personenbezogenen Nutzerprofilen der Arbeitnehmer*innen ausgeschlossen werden. Ortungen oder das Erstellen von Bewegungsprofilen sind unzulässig.

Eine automatisierte Verarbeitung von Daten zur Leistungs- und/oder Verhaltenskontrolle von Beschäftigten ist unzulässig. Ausnahmen hiervon sind in gesonderten Betriebsvereinbarungen zu regeln.

Jegliche automatisierte Verarbeitung von personenbezogenen oder personenbeziehbaren Daten von Mitarbeitenden ist nur im Rahmen einer festgelegten Zweckbestimmung zulässig und muss auf das für hierfür notwendige Maß beschränkt sein (Datenminimierung). Sie bedarf mit Ausnahme bei der Datenschutzkontrolle, der Datensicherung oder bei der Sicherstellung des ordnungsgemäßen Betriebes eines Hard- und/oder Softwaresystems der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats.

Werden arbeitnehmerbezogene Daten auf autonome (oder unternehmensfremde) Systeme übertragen, so gelten die in den Einzelvereinbarungen festzulegenden Datenverarbeitungs- und Ausgaberegeln.

Der einzelne Arbeitnehmer hat gem. den gesetzlichen Bestimmungen das Recht auf Einsicht und Erläuterungen erfasster und ausgewerteter Daten, die seine Person betreffen.

Maßnahmen, die auf Informationen beruhen, die unter Verletzung dieser Betriebsvereinbarung gewonnen wurden, sind unwirksam und rückgängig zu machen. Erkenntnisse aus solchen Informationen dürfen weder bei internen Beurteilungen noch bei arbeitsgerichtlichen Verfahren als Beweismittel verwendet werden.

5. Programmbasis

Alle in den Systemen ablauffähigen Anwenderprogramme mit personenbezogenen Daten werden mit ihren Zielsetzungen und ihrer verwendeten Datenbasis als Anlage zu jeder Einzelvereinbarung aufgeführt. Diese Anlagen enthalten mindestens folgende Aussagen:

1. Ziel und Grundsätze dieses Systems:

- betriebsorganisatorische Zwecke;
- welche Einrichtung (Standort) nutzt das System;
- welche arbeitnehmerbeziehbaren oder arbeitnehmerbezogenen Daten werden verarbeitet.

2. Struktur des Systems

- integriert / gegliedert / autonom;
- Konfiguration (Hard- und Software);
- Zugriffssicherung
- Zugriffskontrolle.

3. Dateien

- Dateibeschreibung;
- Datenspeicherung;
- Passwortschutz;
- Zugriffsberechtigung (funktionsbezogen);
- Datensicherung;
- Datentransfer (Schnittstellen zu anderen Dateien).

Sobald entsprechende Systeme im Betrieb installiert sind, hat der Arbeitgeber entsprechende Übersichten vorzuhalten.

6. Qualifizierung

Zur systematischen Vorbereitung der Arbeitnehmer für die neuen Tätigkeiten, die sich bei der Einführung und Anwendung von elektronischen Hard- und Softwaresystemen ergeben, wird zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ein Bildungsmaßnahmenplan vereinbart. Der Bildungsmaßnahmenplan legt die Maßnahmen nach Art, Dauer, Inhalt, Methoden und die betroffenen Personen fest. Insbesondere werden sie auch über Missbrauchsmöglichkeiten und Gefahren sowie über Maßnahmen zum Schutz ihrer Persönlichkeitsrechte aufgeklärt. Bestandteil dieser Maßnahmen ist u.a. ein Hinweis und die Vorstellung dieser BV. Die Kosten für diese Qualifizierungs- und Bildungsmaßnahmen trägt die Arbeitgeberin. Die Zeit, in der die Bildungsmaßnahmen erfolgen, ist Arbeitszeit. Der Betriebsrat erhält bei allen Modulen bzw. Programmen eine Grundschulung. Der Betriebsrat hat das Recht die Schulungen zu evaluieren.

7. Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates

Beteiligungsrechte des Betriebsrates

1. Der Betriebsrat wird rechtzeitig und umfassend in verständlicher Form an allen Planungsvorhaben beteiligt. Die Beteiligung erfolgt insbesondere in folgenden Phasen:

- Planungsphase
- Systemauswahl
- Systemeinführung
- Systemänderung
- Erweiterung des Systems

2. Er ist insbesondere zu unterrichten über:

- Ziel, Art, Umfang und Einsatzzeiträume des Vorhabens;
- die sich aus dem Vorhaben ergebenden Maßnahmen mit ihren personellen Auswirkungen;
- Auswirkungen und Arbeitsinhalte, Arbeitsumfang, Arbeitsverfahren und Arbeitsmethoden;

- Auswirkungen auf technische Anlagen und Arbeitsplätze, kurz-, mittel-, und langfristige Qualifikationsveränderungen;
- vorgesehene Einsatzfelder
- technische-, organisatorische Rationalisierungsmaßnahmen.

3. Die Unterrichtung über die Vor- und Nachteile verschiedener in Frage kommender Systeme - insbesondere technische, wirtschaftliche, personelle und qualifikationsbezogene Fragen - wird so rechtzeitig vor einer Auswahlentscheidung vorgenommen, dass der Betriebsrat Stellung nehmen kann-

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates

Eine Einführung, Änderung und/oder Erweiterung von elektronischen Hard- und Softwaresystemen die geeignet sind, Verhalten und/oder Leistung zu kontrollieren erfolgt stets erst nach Zustimmung des Betriebsrats.

8. Prüfungsrechte des Betriebsrats

Der Betriebsrat kann die Einhaltung dieser Betriebsvereinbarung jederzeit überprüfen. Er kann zur Durchführung seiner aus dieser Betriebsvereinbarung resultierenden Aufgaben einen Sachverständigen seiner Wahl nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist.

9. Absicherung der Arbeitnehmer gegen negative soziale Folgen

Geschäftsleitung und Betriebsrat sind sich darüber einig, dass durch die Einführung und Anwendung von elektronischen Hard- und Softwaresystemen möglicherweise entstehende negative Folgen für die Arbeitnehmer sozialverträglich zu gestalten sind. Sollten jedoch hierdurch Arbeitsplätze wegfallen oder einzelne Arbeitnehmer hiervon negativ betroffen sein, werden nach folgenden Kriterien sozialverträgliche Lösungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart:

- Arbeitnehmer*innen, deren Arbeitsplatz entfällt, müssen bei voller Lohn- bzw. Gehaltssicherung entsprechend ihren Lohn- bzw. Gehaltsgruppen auf einen anderen vergleichbaren Arbeitsplatz versetzt werden.

- Sind entsprechende Arbeitsplätze nicht vorhanden, sollen vom Arbeitgeber Um-
schulungsmaßnahmen nachhaltig geprüft werden, damit die Beschäftigten auf
entsprechende Arbeitsplätze in anderen Betriebsbereichen eingesetzt werden
können
- Bei innerbetrieblichen Stellenausschreibungen sind die Betroffenen bevorzugt
zu berücksichtigen.

Die aufgrund der Einführung, Anwendung oder Änderung von elektronischen Hard-
und Softwaresystemen unmittelbar von einem Arbeitsplatzwegfall betroffenen Arbeit-
nehmer können nur betriebsbedingt gekündigt werden, wenn vorher alle zumutbaren
Versetzungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten ausgeschöpft worden sind. Hier ist
gem. § 111, 112 BetrVG zu verfahren

10. Beilegung von Meinungsverschiedenheiten

Für den Fall, dass es Meinungsverschiedenheiten über die Durchführung dieser Be-
triebsvereinbarung geben sollte, versuchen Arbeitgeber und Betriebsrat zunächst,
eine innerbetriebliche Einigung herbeizuführen. Sollte dies nicht gelingen, vereinbaren
Arbeitgeber und Betriebsrat das Zusammentreten einer freiwilligen Einigungsstelle.
Beide Seiten unterwerfen sich von vornherein dem Spruch der Einigungsstelle.

11. Schlussbestimmungen

Die Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von
6 Monaten frühestens zum 31.12.2022 gekündigt werden. Bis zum Abschluss einer
neuen Vereinbarung bleiben die Bestimmungen dieser Vereinbarung gültig.

Bremen, den 16.12.2021

A. Ruck

