Betriebsvereinbarung

zur Einführung und Anwendung von EDV-Systemen

zwischen der

Rettungsdienst Ammerland GmbH,
vertreten durch den Geschäftsführer Michael Peter
(nachfolgend - Arbeitgeber - genannt)

und dem

Betriebsrat der Rettungsdienst Ammerland GmbH,
vertreten durch den Vorsitzenden Uwe Heiderich-Willmer
(nachfolgend - Betriebsrat - genannt)

Präambel

Zur Wahrung schutzwürdiger Belange und Rechte der Mitarbeiter in der Planung, Einführung, Änderung und Nutzung von EDV-Systemen werden mit dieser Betriebsvereinbarung Grundsätze zur Beachtung der Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter aufgestellt. Dies beinhaltet insbesondere den Schutz der personenbezogenen Daten sowie den Schutz vor einer unzulässigen Leistungs- und Verhaltensüberwachung.

1. Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt persönlich für alle Arbeitnehmer der Rettungsdienst Ammerland GmbH i.S.d. § 5 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes einschließlich der Auszubildenden.

Die Betriebsvereinbarung gilt fachlich für alle im Betrieb eingesetzten EDV-Systeme.

2. Grundsätze des Systemeinsatzes

2.1 Regelungssystematik

Diese Betriebsvereinbarung enthält Rahmenregelungen für den Einsatz von EDV-Systemen. Soweit die hier beschriebenen Regelungen eingehalten werden, sind für die eingesetzten Systeme keine weiteren Vereinbarungen notwendig.

Abweichungen, Ergänzungen und präzisierende Regelungen zu dieser Rahmenvereinbarung sind jedoch möglich. Sie sind einvernehmlich in ergänzenden Einzelvereinbarungen zu dieser Betriebsvereinbarung zu vereinbaren. Das mitbestimmungsrechtliche Beteiligungsverfahren ist in Ziffer 6 vereinbart.

2.2 Leistungs- und Verhaltenskontrolle

Die Systeme werden nicht zum Zweck einer Leistungs- und Verhaltenskontrolle verwendet, es sei denn, dies wird explizit vereinbart.

2.3 Zweckbindung und Verhältnismäßigkeit, Speicherfristen

Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten gelten die Grundsätze der Zweckbindung und Verhältnismäßigkeit.

Der Grundsatz der Zweckbindung bedeutet, dass nur solche Verarbeitungen erfolgen, für die vorher der Verwendungszweck im Detail festgelegt worden ist. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit bedeutet, dass der Umfang der zu verarbeitenden persönlichen Mitarbeiterdaten auf das zur jeweiligen Zweckerfüllung erforderliche Maß begrenzt bleibt.

Die Speicherdauer wird so kurz gehalten, wie es für die Erreichung der Zwecke unbedingt nötig ist oder gesetzliche Vorschriften vorschreiben. Nicht mehr benötigte Daten werden unverzüglich gelöscht. Nach Möglichkeit werden zur Löschung automatisierte Verfahren verwendet.

3 Infrastruktur- und Betriebssysteme

3.1 Umgang mit Logdateien, Systemprotokollen und Software zur Systemsicherheit

Aufzeichnungen des Betriebssystems und der systemnahen Software über das Benutzerverhalten bezüglich eines EDV-Systems sowie Systeme, die zur Gewährleistung der Systemsicherheit des Computernetzwerks eingesetzt werden (z.B. Virenscanner, Firewall, Spamfiler, Intrusion Detection Systeme), werden im Bedarfsfall nur benutzt

- zur Analyse und Korrektur von technischen Fehlern
- zur Optimierung der Systemleistung
- zur Gewährleistung der Systemsicherheit und -verfügbarkeit

Der Zugriff auf diese Daten ist auf die mit der technischen Administration der Systeme betrauten Personen begrenzt. Dem Betriebsrat werden auf Anforderung die Namen der Administratoren mitgeteilt.

Aus den Zugriffen gewonnene Informationen dürfen nur im Rahmen der Zweckbestimmung aufbereitet und weitergegeben werden. Erlangen Personen Informationen, die sie gemäß den Bestimmungen dieser Vereinbarung nicht erhalten sollen, so sind sie verpflichtet, hierüber Stillschweigen zu wahren.

4 Anwendungssysteme

4.1 Umgang mit Sachbearbeiterkennzeichen

Sofern bei der Bearbeitung von Vorgängen in den Systemen ein die Person des Mitarbeiters identifizierendes Kennzeichen in den Datensätzen gespeichert wird, dient es lediglich der Kenntlichmachung einer verantwortlichen oder zuständigen Person im jeweiligen Einzelfall.

Es werden keine Programmfunktionen eingerichtet oder genutzt, die Statistiken oder Listen erstellen, in denen solche Mitarbeiterkennzeichen verwendet werden. Nur dem jeweiligen Mitarbeiter selbst können Anzeigen zur Verfügung gestellt werden, aus denen die von ihm zu bearbeitenden bzw. bearbeiteten Vorgänge ersichtlich sind.

4.2 Veränderung von Arbeitsabläufen

Falls mit Einführung eines Systems Arbeitsabläufe, insbesondere die Abgrenzung von Tätigkeiten und deren Zuordnung zu Personen, verändert werden sollen, so werden diese zuvor ausführlich mit den jeweils betroffenen Mitarbeitern erörtert.

Dieses Verfahren gilt auch für wesentliche Änderungen von Arbeitsabläufen nach Einführung des Systems.

Die Mitarbeiter haben die Möglichkeit sich im Bedarfsfall an den zuständigen Betriebsrat zu wenden, damit dieser, z.B. bei Unstimmigkeiten, mit der Unternehmensleitung eine einvernehmliche Lösung herbeiführen kann.

4.3 Auswertungen

Personenbezogene und kleingruppenbezogene (Gruppen mit weniger als fünf Mitarbeitern) Auswertungen sind nicht gestattet, es sei denn, dass sie durch gesonderte Betriebsvereinbarungen im Einzelfall zugelassen sind.

Der Betriebsrat wird vor deren Durchführung über Auswertungen anonymisierter Datenbestände unterrichtet. Die Ergebnisse dieser Auswertungen werden dem Betriebsrat mitgeteilt und erläutert. Dies gilt insbesondere für alle Auswertungen und Übersichten über betriebswirtschaftliche Kennziffern, die für Vergleiche der Rettungswachen verwendet werden sollen.

4.4 Berechtigungsvergabe

Das Unternehmen stellt dem Betriebsrat für jedes System das Berechtigungskonzept vor. Die Zugriffsrechte in den Systemen werden so vergeben, dass jede berechtigte Person nur Zugriff auf den Datenbestand hat, der ihrem Verantwortungsbereich entspricht.

5. Mitarbeiter

5.1 Qualifizierung

Schulungen zur Nutzung neuer Systeme erfolgen rechtzeitig vor Inbetriebnahme und durch fachlich und pädagogisch qualifizierte Multiplikatoren. Schulungen werden innerhalb der Arbeitszeit durchgeführt.

Bei Änderungen und Erweiterungen von Systemen werden die betroffenen Anwender auf die sie betreffenden Änderungen hingewiesen.

Handelt es sich um umfangreichere Änderungen, so finden für alle Betroffenen entsprechende Schulungen statt.

Den betroffenen Mitarbeitern stehen in der Einführungsphase, bei komplexen Softwaresystemen auch darüber hinaus, Ansprechpartner zur Verfügung, an die sie sich bei Fragen und Problemen wenden können.

5.2 Auskunftsrechte

Die Mitarbeiter haben gemäß BDSG das Recht auf Auskunft über alle Daten, die in den Systemen über sie gespeichert werden. Die Auskunft wird schriftlich erteilt. Auf Wunsch wird den Mitarbeitern Einsichtnahme in die entsprechenden elektronischen Formulare, ggf. im Beisein einer qualifizierten Person, gewährt.

Bei dieser Gelegenheit erhalten die Mitarbeiter auch Informationen darüber, wo die sie betreffenden Daten gespeichert sind und welche Personen Zugriffsrechte auf diese Daten besitzen.

Über Daten in personalwirtschaftlichen Systemen erhalten die Mitarbeiter auf Wunsch eine aktuelle Auflistung aller zu ihrer Person gespeicherten Daten in schriftlicher Form.

Unzulässig gespeicherte Daten sind zu löschen. Falsche Daten sind zu berichtigen.

6 Verfahrensregelungen

6.1 Kontrollrechte des Betriebsrats

Der Betriebsrat ist jederzeit berechtigt, die Einhaltung der Betriebsvereinbarung zu kontrollieren. Zu diesem Zweck wird ihm insbesondere gestattet Einsicht in die Systeme, die Systemeinstellungen sowie die hinterlegten Berechtigungen zu nehmen. Alle auftauchenden Fragen werden ihm fachkundig erläutert. Auf Wunsch werden ihm die entsprechenden Dokumentationen (für die Software und/oder Hardware) zur Verfügung gestellt.

Bei Verstößen von Mitarbeitern gegen diese Rahmenvereinbarung oder eine Einzelvereinbarung verpflichtet sich das Unternehmen, Maßnahmen, z.B. die Außerbetriebnahme von Teilen des Systems oder Abschalten des Reportings zu ergreifen. Maßnahmen sind abhängig von der Schwere des Verstoßes und im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zu treffen.

6.2 Einsatz neuer Systeme

Über ein geplantes neues System wird der Betriebsrat rechtzeitig informiert.

Auf Verlangen erhält der Betriebsrat vom Arbeitgeber ein Konzept, aus dem folgende Informationen hervorgehen:

- Name des Systems, Version
- stichwortartige Systembeschreibung (1 bis 2 DIN A4 Seiten) mit Aussagen u.a. zum
    - Zweck des Systems
    - personellen Auswirkungen
    - arbeitsorganisatorische Auswirkungen
    - dem Zeitplan der Systemeinführung und der Projektplanung
    - physischer Server-Standort
    - Einsatzbereich (betroffene Abteilungen und Mitarbeiter)
    - Umfang der personenbezogenen Daten im System, Speicherdauer
    - Auswertungen von personenbezogenen Daten mit Empfängerkreis, Zweck und Häufigkeit der Erstellung
    - Umfang der Nutzung von Tools zur freien, individuellen Reporterstellung
    - Schnittstellen mit personenbezogenen Daten
    - Berechtigungskonzept (Rollenkonzept)
    - Anwender-Schulung erforderlich ja/nein
    - falls ja: Schulungskonzept
    - falls nein: Begründung
    - Abweichungen von den Bestimmungen dieser Rahmenbetriebsvereinbarung

Bei den anschließenden Beratungen wird überprüft, ob die in dieser Rahmenvereinbarung getroffenen Regelungen ausreichend sind oder für das System eine ergänzende Einzelbetriebsvereinbarung abgeschlossen werden muss.

Kommt eine einvernehmliche Regelung nicht zustande, so entscheidet eine Einigungsstelle gem. Ziffer 6.5..

6.3 Veränderungen oder Erweiterungen bestehender Systeme

Vor Veränderungen oder Erweiterungen bestehender Systeme informiert die Geschäftsführung den Betriebsrat insbesondere über die Abweichungen zur alten Version.

Ergeben sich durch geplante Veränderungen Abweichungen von den Bestimmungen dieser Vereinbarung bzw. einer ggf. abgeschlossenen Einzelvereinbarung, so nehmen die Parteien Verhandlungen mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung auf.

Macht eine Seite geltend, dass bei der Nutzung eines Systems neue Probleme und Gefahren für die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter entstanden sind, so wird über diese Angelegenheit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung verhandelt.

6.4 Ergänzende Betriebsvereinbarungen, Altsysteme

Für neue Systeme werden gem. Ziffer 6.2 auf Verlangen einer Partei Einzel-Betriebsvereinbarungen abgeschlossen.

Systeme, für die nach Auffassung beider Seiten keine Einzelbetriebsvereinbarung erforderlich ist, werden in Anlage 1 mit einem entsprechenden Vermerk dokumentiert.

Der Betriebsrat erhält vor Unterzeichnung dieser Rahmen-Betriebsvereinbarung eine Liste, die diejenigen Systeme aufführt, die zum Zeitpunkt der Unterzeichnung bereits verwendet werden. Jede Partei kann zu diesen Systemen Regelungsbedarf geltend machen und Verhandlungen mit dem Ziel einer einvernehmlichen, ergänzenden Betriebsvereinbarung verlangen.

6.5 Konfliktregelung

Kommt das Einvernehmen in den durch diese Rahmenvereinbarung bzw. den Einzelvereinbarungen vorgesehen Fällen nicht zustande, so entscheidet eine gemäß § 76 Abs. 5 BetrVG zu bildende Einigungsstelle.

7. Datenschutz, externe Dienstleister

Die Grundlage für die Handhabung von personenbezogener Daten regelt das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Die Datenspeicherung, -übermittlung und -nutzung ist gemäß § 28 BDSG geregelt. Unabhängig von allen hier getroffenen Vereinbarungen ist die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu gewährleisten.

Personenbezogene Daten werden ausschließlich auf hierfür eingerichteten Servern in Deutschland gespeichert und verarbeitet.

Externe Dienstleister werden vom Unternehmen vertraglich auf die Einhaltung der Bestimmungen dieser Vereinbarung verpflichtet. Der Betriebsrat erhält auf Verlangen eine Kopie der entsprechenden Vereinbarung.

8. Schlussbestimmungen

Werden Informationen unter Verletzung von Bestimmungen dieser Rahmenbetriebsvereinbarung oder von Einzelbetriebsvereinbarungen gewonnen oder weiterverarbeitet, so sind sie zur Begründung personeller Maßnahmen nicht zugelassen; eventuell ergriffene Maßnahmen sind zurückzunehmen.

Diese Rahmenvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Im Falle der Kündigung wirkt sie nach bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung.

Westerstede, den 01.04.2014	Westerstede, den 01.04.2014
gez. Michael Peter *	gez. Uwe Heiderich-Willmer *
Geschäftsführer	Betriebsratsvorsitzender

*) Im Original unterschrieben.