

Betriebsvereinbarung zum Thema Betriebsdatenerfassung BDE

Zwischen der Firma [...]

und

dem Betriebsrat der Firma [...]

wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG der [...].

§ 2 Gegenstand

Die Betriebsvereinbarung regelt die Einführung, Nutzung und Änderung der computergestützten Betriebsdatenerfassung bei der [...]. Es wird die Software [...] eingesetzt.

§ 3 Zweck der EDV-gestützten Betriebsdatenerfassung

Die EDV-gestützte Betriebsdatenerfassung kann eingeführt werden zu folgenden Zwecken (abschließend):

- zur Planung, Steuerung, Überwachung und Kontrolle des Produktionsablaufes,
- zur Materialwirtschaft,
- zur betrieblichen Leistungs- und Kostenrechnung,

Ausdrücklich nicht Zweck der Betriebsdatenerfassung sind:

- Ermittlung der Vorgabezeiten und
- Kontrolle von Leistung und/oder Verhalten der Beschäftigten
- Ermittlung der Arbeitszeiten der Mitarbeiter

§ 4 Information des Betriebsrates

Der Betriebsrat wird rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen bei Änderungen des Systems oder Austausch unterrichtet über:

1. alle geplanten Änderungen im Rahmen der Anlagen zu dieser Betriebsvereinbarung,
2. die Bezeichnung (Name) des BDE-Systems bei Ersetzung,
3. die einzusetzenden Geräte inkl. Standort bei Veränderungen,
4. die zu speichernden Daten,
5. die beabsichtigten zugriffsberechtigten Organisationseinheiten.
6. den Datenfluss,
7. die beabsichtigten Auswertungen,
8. die Schutzmaßnahmen gegen unberechtigten Zugriff auf personenbezogene Daten.

§ 5 Mitbestimmung des Betriebsrates

Der Betriebsrat hat in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

1. Die Systemkonfiguration wird in Anlage 5.1 festgehalten. Darin ist insbesondere die Trennung personaldatenführender Rechner von den PCs, auf denen die PPS-Auswertungssoftware installiert ist, festgehalten. Es wird vereinbart, dass auf Rechnern, auf denen die VPPS verfügbar ist, keine Personaldaten gespeichert werden, insbesondere nicht aus dem Lohn- und Gehaltssystem und dem Arbeitszeiterfassungs- und -verarbeitungssystem (AZEV). Auf der anderen Seite wird auf personaldatenführenden Rechnern keine Auftragsdaten gespeichert/verarbeitet. Freie Auswertesprachen dürfen ebenfalls auf solchen Rechnern nicht installiert sein. Dazu zählt auch die Verfügbarkeit einer Standard-Datenbank mit entsprechenden Programmiermöglichkeiten.
2. Die Programm- und Stammdatenübersicht ist in Anlage 5.0 festgehalten. Die BDE-Meldungen werden in Anlage 5.2 abschließend vereinbart. Zur Beschreibung gehört auch die Angabe der einzelnen Datenfelder in jeder Meldeart. Neben den vereinbarten Meldungen werden keine Produktionsaufschreibungen gemacht.
3. Die Arbeitsplätze/Anlagen in VPPS werden in Anlage 5.4 vereinbart, die Kostenstellen entsprechend in Anlage 5.3. Kostenstellen umfassen zumindest jeweils 5 Mitarbeiter. Insbesondere werden die Kostenstellen 135, 140 und 150 in VPPS nicht unterschieden.
4. In Anlage 5.5 wird für jede ausführbare Liste bzw. Bildschirmauswertung, in der die personenidentifizierende Felder und/oder Arbeitsplatz/Kostenstelle zur Selektion oder Ausdruck verwendet werden, ein Musterausdruck/Hardcopy vereinbart. Die Anlage ist abschließend. In die Anlage werden auch die Listen aufgenommen und gekennzeichnet, auf die der Betriebsrat nach § 6.2 keinen Zugriff hat.
5. Eine DFÜ zur Fernwartung kann installiert werden. Der Arbeitgeber stellt sicher, dass Mitarbeiter fremder Firmen weder im Hause noch über DFÜ Zugang zu Personaldaten der Mitarbeiter haben.
6. Zugangsberechtigungen: eine Liste mit Zugangsberechtigungen mit allen Usern/Personen, welche die Berechtigung zur Erstellung und/oder Veränderung von Listen, Masken und/oder Benutzerrechten sowie den Zugriff auf Personaldaten haben, wird in Anlage 5.6 vereinbart.

§ 6 Kontrollrechte des Betriebsrates

1. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei Änderung des Systems bleiben unberührt. Die Anlagen sind Teil dieser Vereinbarung. Änderungen werden dem Betriebsrat in dem Formular (Anlage 6) mitgeteilt. Anlagen können jedoch gesondert gekündigt und neu vereinbart werden. Dazu ist jeweils Datum und beidseitige Unterschrift erforderlich.
2. Der Betriebsrat hat Einsichtsrecht in alle Auswertungen, Systemunterlagen und Protokolle. Ausnahmen gehen aus Anlage 5.5 hervor.
3. Alle mit dem BDE-System Beschäftigten sind dem Betriebsrat gegenüber zur Auskunft berechtigt und verpflichtet, der Arbeitgeber kann hinzugezogen werden.
4. Es wird vereinbart, dass der Betriebsrat einmalig nach ca. einem halben Jahr nach Einführung des BDE-Systems eine Überprüfung durchführen kann, um zuverlässig festzustellen, dass die EDV-technischen und organisatorischen Lösungen dem Sinn und den Buchstaben dieser Betriebsvereinbarung entsprechen. Sollte ihm nach Anhörung der beauftragten Mitarbeiter die Hinzuziehung eines Sachverständigen erforderlich erscheinen, trägt Arbeitgeber die anfallenden Kosten bis zu einem Beratungstag. Die Erfordernis eines darüber hinausgehenden Aufwandes ist vom Betriebsrat entsprechend § 80 Abs. 3 BetrVG zu begründen.

§ 7 Information und Qualifikation der Arbeitnehmer

Alle Arbeitnehmer der Abteilungen, in denen ein BDE-System eingeführt werden soll, werden über die Arbeitsweise des Systems informiert und die Bedienung der Endgeräte eingewiesen. Im Übrigen wird auf § 81 BetrVG Bezug genommen.

Fortbildungsmaßnahmen gemäß. §§ 96-98 werden einvernehmlich zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung geplant und entschieden (siehe Anlage 7.2).

Sollten Abrechnungsdaten mit Hilfe des BDE-Systems erfasst und/oder verarbeitet werden, ist den Beschäftigten monatlich ein übersichtlicher und Nachvollziehbarkeit gewährleistender Ausdruck kostenfrei zur Verfügung zu stellen. Diese Liste wäre dann in der Anlage 7.1 zu vereinbaren (Mitarbeiterinformation).

§ 8 Gesundheitsförderung und Gestaltung der Bildschirmarbeitsplätze

1. Die Bestimmungen der Bildschirmarbeitsverordnung in ihrer jeweils aktuellen Form werden beachtet. Insbesondere werden ärztlich attestierte Bildschirmbrillen vom Arbeitgeber bezahlt und Positiv-Masken verwendet. Die Bildschirmarbeitsplatzanalyse für die mit VPPS Arbeitenden Mitarbeiter werden nach einem anerkannten Verfahren innerhalb von 6 Monaten durchgeführt und die erforderlichen arbeitsorganisatorischen oder technischen Maßnahmen ggf. umgehend durchgeführt. Das Mitbestimmungsrecht des BR nach § 87, Abs. 1, Nr. 6 bleibt unberührt.
2. Bei einer Arbeitszeit von mehr als zusammenhängend 1 Stunde wird jeweils pro Stunde eine zusätzliche bezahlte Arbeitspause von 6 Minuten gewährt.
3. Die tägliche Arbeitszeit soll die Hälfte der Arbeitszeit nicht überschreiten. Sollte sich herausstellen, dass dieses nicht ohne weiteres sichergestellt werden kann, wird eine Arbeitsgruppe aus GF, BR, betroffenen Mitarbeitern und SiFa gebildet, welche Lösungen zur Verminderung der Bildschirmarbeitszeit erarbeitet. Der Betriebsrat kann bei fortgesetzten Schwierigkeiten Sachverständige hinzuziehen, die Kosten übernimmt entsprechend § 40 BetrVG der Arbeitgeber.
4. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, allen Mitarbeitern an Bildschirmarbeitsplätzen auf Verlangen, bei Arbeitsaufnahme an einem Bildschirmarbeitsplatz und regelmäßig mindestens alle 3 Jahre eine Augenuntersuchung nach der Richtlinie G37 der Berufsgenossenschaften („Siebttest“) durch eine fachkundige Person mit den erforderlichen Hilfsmitteln anzubieten. Bei Abweichungen ist eine Untersuchung bei einem ermächtigten Augenarzt anzubieten. In jedem Falle gilt das Prinzip der freien Arztwahl, auch beim Siebttest. Die Untersuchung ist nicht verpflichtend für den Arbeitnehmer.

§ 9 Schlussbestimmungen

Die Betriebsvereinbarung tritt am [...] in Kraft. Sie kann erstmals nach Ablauf von einem Jahr mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende gekündigt werden.