

Betriebsvereinbarung zum Thema Personaldatenverarbeitung (PDV)

Zwischen der Firma [...]

und

dem Betriebsrat der Firma [...]

wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

1. Zweck der Personaldatenverarbeitung und Grundsatz des Datenschutzes

1. Die Personaldatenverarbeitung (PDV) dient der ordnungsgemäßen Lohn- und Gehaltsabrechnung, der Erfüllung von Verpflichtungen aus Gesetzen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen sowie der Durchführung der in der Anlage 1 aufgeführten administrativen Aufgaben. Die Verarbeitung von Personaldaten ist nur zulässig, soweit sie im Rahmen der Zweckbestimmung des Arbeitsverhältnisses unbedingt erforderlich ist.

Die Verarbeitungszwecke sind im Einzelnen:

- die Lohn- und Gehaltsabrechnung einschließlich Renten,
- die Durchführung der Datenübermittlungsverordnung DÜeVO, DEVO,
- die Erfüllung sonstiger gesetzlicher, tariflicher oder durch Betriebsvereinbarung festgelegter Bestimmungen,
- der Datenaustausch mit den Banken, Sparkassen und sonstigen Geldinstituten für die erforderlichen Überweisungen,
- die Auswertung der Stamm- und Bewegungsdaten ist in einer Anlage, die Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung wird, zu regeln.

Oberster Grundsatz ist das von der Verfassung eingeräumte Recht des Einzelnen, grundsätzlich selbst über Preisgabe und Verwendung seiner persönlichen Daten zu bestimmen. Der Schutz der Arbeitnehmer vor Missbrauch ihrer personenbezogenen Daten ist daher als vorrangiges Ziel der Personaldatenverarbeitung zu betrachten. Ziel des Einsatzes elektronischer PDV sowie dieser Vereinbarung ist die Erhöhung des Transparenz und des Schutzes der betroffenen Mitarbeiter vor Unsachlichkeit, Diskriminierung und Willkür im Rahmen der Entgeltabrechnung.

2. Begriffsbestimmungen

1. "Personaldaten" sind alle personenbezogenen oder personenbeziehbaren Angaben über die in 3 (4) genannten Personen.
2. Unter "Verarbeitung" wird die computergestützte Speicherung (einschließlich Erhebung und Erfassung), Übermittlung (einschließlich der Gewährung des Zugriffs), Auswertung (einschließlich Veränderung und Verknüpfung sowie Ausgabe von Einzeldaten, Listen, Statistiken etc.) sowie Löschung (endgültige physische Vernichtung) von Personaldaten verstanden.
3. Im Übrigen gelten die Begriffsbestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG).

3. Geltungsbereich

1. (1) Diese Vereinbarung gilt für die computergestützte Verarbeitung von Personaldaten sowie für die sonstige Verarbeitung von Personaldaten bei der Firma [...]

Sie gilt

- örtlich:
- sachlich:
- räumlich:

Sonstige Personaldaten, die mit Hilfe nichtautomatisierter Verfahren erhoben oder geführt werden, werden nicht an Dritte außerhalb der Firma weitergegeben.

2. Die Verarbeitung von Personaldaten erfolgt ausschließlich auf dem in Anlage 2 (Systemkatalog) beschriebenen DV-System. Im Systemkatalog sind neben der Zentraleinheit und dem jeweiligen Betriebssystem (inkl. systemnaher Software) auch Art, Anzahl und Standorte der eingesetzten Endgeräte angegeben.
3. Zur Sicherung vor unberechtigten Datenauswertungen dürfen Datenendgeräte nur dann in Verbindung mit dem System arbeiten, wenn die hier für das System beschriebenen Sicherheitsbedingungen (z.B. Zugriffsregelung, Zwangsprotokollierung) möglich sind. Ferner dürfen Systemdaten nicht in externe Dateien zur Verarbeitung übernommen werden. Insbesondere findet keine Verarbeitung von Personaldaten auf Personal Computern (PC) statt.
4. Diese Vereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer und deren Angehörige, für ehemalige Arbeitnehmer und deren Angehörige sowie für Bewerber der Firma [...].
5. Die Speicherung der Daten von Bewerbern ist nicht gestattet.

4. Speicherung von Personaldaten

1. Die im Rahmen der Zweckbestimmung dieser Betriebsvereinbarung erforderlichen Personaldaten (Stammdaten und Bewegungsdaten) sind in Anlage 3 abschließend aufgeführt (Datenkatalog). Andere personenbezogene Daten der Arbeitnehmer werden nicht verarbeitet.

In Anlage 3 sind für alle Datenfelder folgende Angaben enthalten:

- Bezeichnung des Datenfeldes,
- Gegebenenfalls verwendete Schlüssel und deren Bedeutungen
- Feldlänge,
- Zweck der Speicherung (Erforderlichkeit),
- Gegebenenfalls die Stellen innerhalb und außerhalb der Fa., an die die Daten regelmäßig übermittelt werden, unter Nennung der Rechtsgrundlage und der Übermittlungszeitpunkte,
- Auflistung der Vordrucknummern, in denen die Daten verwendet werden,
- Lösungsfristen bzw. Ereignisse, aufgrund derer die Daten automatisch zu löschen sind.

Der Datenkatalog ist jährlich von Vertretern der Personalabteilung und des Betriebsrats (paritätische Kommission) daraufhin zu überprüfen, ob Daten wegen des Wegfalls der Erforderlichkeit zu löschen sind. Geplante Änderungen/Erweiterungen des Datenkataloges sind nur mit Zustimmung des Betriebsrats möglich. Änderungen, die die Erfüllung von Verpflichtungen aus Gesetzen, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen betreffen, sind nachzuweisen. Der Betriebsrat ist hierüber vorab zu informieren und seine Stellungnahme einzuholen.

5. Übermittlung von Personaldaten

1. Eine Übermittlung von Personaldaten innerhalb der Firma ist nur im Rahmen der Lohn- und Gehaltsrechnung zulässig. Eine Datenübermittlung zwischen einzelnen EDV-Systemen bedarf der vorherigen Regelung in Form einer Betriebsvereinbarung.
2. Eine regelmäßige Datenübermittlung an Stellen außerhalb der Fa. [...] ist nur im Rahmen der Zweckbestimmung dieser Betriebsvereinbarung zulässig.
3. Bei einmaligen oder unregelmäßigen Übermittlungen ist die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich. Im Falle gesetzlicher Verpflichtungen ist dies vor derartigen Übermittlungen nachzuweisen und die Stellungnahme des Betriebsrats einzuholen.

6. Auswertung von Personaldaten

1. Auswertungen von Personaldaten zum Zwecke der Leistungs- oder Verhaltenskontrolle sind nur gem. 7 (3), (4), (5) und (6) gestattet.
2. Eine Verknüpfung personenbezogener Daten von Arbeitnehmern mit Daten, welche im Arbeitsprozess als Nebenprodukt anfallen oder aus Daten des Arbeitsprozesses abgeleitet werden können (z.B. aus Logdateien, aus Bedienerstatistiken, aus der Verwendung von Codes etc.), findet nicht statt.
3. Die im Rahmen der Zweckbestimmung dieser Betriebsvereinbarung erforderlichen Auswertungen sind in Anlage 4 (Auswertungskatalog) abschließend aufgeführt.

In Anlage 4 sind für alle Auswertungen folgende Angaben enthalten:

- Vordrucknummer,
- Name der Auswertung/des Programms,
- Kurzbeschreibung,
- Zweck der Auswertung (Erforderlichkeit),
- Gegebenenfalls die Stellen innerhalb und außerhalb der Fa. ..., an die die Auswertungen weitergegeben werden unter Nennung der Rechtsgrundlage,
- Daten, die in die Auswertung eingehen,
- Form der Auswertung (Listenbild etc.),
- Zeitpunkt der Auswertung.

Der Einsatz von Berichtsgeneratoren, Abfragesprachen oder ähnlichen Softwarepaketen einschließlich der entsprechenden Module des Betriebssystems bzw. der betriebssystemnahen Software des Rechners, auf welchem die PDV erfolgt, sind im Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung unzulässig.

4. Der Auswertungskatalog wird jährlich von Vertretern der Personalabteilung und des Betriebsrats (Paritätische Kommission) daraufhin überprüft, ob Auswertungen wegen Wegfalls der Erforderlichkeit in Zukunft unterbleiben müssen. Geplante Erweiterungen des Auswertungskatalogs dürfen nur mit Zustimmung des Betriebsrats eingeführt oder angewendet werden. Änderungen, die die Erfüllung von Verpflichtungen aus Gesetzen, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen betreffen, sind vorab nachzuweisen und die Stellungnahme des Betriebsrats einzuholen.

7. Datenschutzmaßnahmen

1. Die Fa. [...] gewährleistet, dass die personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer umfassend gegen Missbrauch gesichert werden. Dazu gehört mindestens die Erfüllung der in der Anlage zu 9 Satz 1 des Bundesdatenschutzgesetzes genannten Anforderungen. Missbräuchlich ist die

Verarbeitung von Personaldaten dann, wenn sie gegen Datenschutzbestimmungen oder gegen diese Betriebsvereinbarung verstößt.

2. Die Zugriffsberechtigung zu den personenbezogenen Daten wird organisatorisch und programmtechnisch geregelt und geprüft. Die Zugriffsberechtigung ist gestuft zu vergeben und möglichst eng zu fassen. In Anlage 5 sind für die Zugriffsberechtigung folgende Angaben enthalten:
 - - Name des Zugriffsberechtigten,
 - - Umfang des Zugriffsrechts (Datenfelder, Personen),
 - - Art des Zugriffsrechts (Lesen, Auswerten, Ändern).

Geplante Änderungen/Erweiterungen der Zugriffsberechtigungen und der Art des Zugriffs bedürfen der Zustimmung durch den Betriebsrat. Widerrechtliche Zugriffsversuche sind dem Betriebsrat wöchentlich, widerrechtliche Zugriffe unmittelbar nach Feststellung mitzuteilen.

3. Es wird automatisch ein lückenloses Protokoll aller Auswertungsläufe, Datenübermittlungen und Datenzugriffe (einschließlich der Versuche) erstellt. Die Sicherungssoftware bzw. die entsprechenden Module des Betriebssystems müssen mindestens den Zugriff auf die Dateiebene speichern. Es ist technisch zu gewährleisten, dass die DV-Anlage nicht ohne die in Satz 1 genannte Protokollierung betrieben werden kann.
4. Aufgrund der besonderen Bedeutung und Gefahren der DV-gestützten Personaldatenverarbeitung ist eine Verhaltenskontrolle der Zugriffsberechtigten via Zwangsprotokollierung notwendig. Sie ist jedoch auf die Belange einer ordnungsgemäßen Durchführung der Lohn- und Gehaltsabrechnung und des Datenschutzes zu beschränken. Insbesondere dürfen aus entsprechenden Datenschutz-Protokollen keine weitergehenden Leistungs- und Verhaltenskontrollen abgeleitet werden. Deshalb sind außer den in Anlage 6 aufzuführenden Protokollinhalten und in Anlage 7 spezifizierten Protokollauswertprogrammen keine weiteren Nutzerdaten zu speichern bzw. zu verarbeiten.
5. Das Aufrufen der Protokollauswertungsprogramme ist ausschließlich dem Betriebsrat gestattet - in begründeten Ausnahmefällen auch dem Systemverantwortlichen, dem Datenschutzbeauftragten oder der Geschäftsleitung. Dies ist jedoch nur mit Zustimmung des Betriebsrats und technischer Realisierung eines Zwei-Code-Zugriffs-Systems gestattet.
6. Darüber hinaus findet keine Leistungs- und Verhaltenskontrolle der o.g. Beschäftigten statt.
7. Die o.g. Beschäftigten sind vom Datenschutzbeauftragten und dem Betriebsrat über ihre Rechte und Pflichten aus dieser Betriebsvereinbarung sowie über die Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes ausführlich zu unterrichten.
8. Die Einhaltung der Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung über die Ermittlung, Verknüpfung, Auswertung und den Zugriff wird durch technische Datensicherungsmaßnahmen gewährleistet.
9. Das Betriebssystem des Systems laut Systemkatalog incl. der betriebssystemnahen Software darf ausschließlich zu Zwecken des ordnungsgemäßen Betriebs der EDV-Anlage und zur Systempflege (inkl. Wartungsarbeiten) verwendet werden. Der Zugriff auf Personaldaten über Module des Betriebssystems (Lesen, Ändern, Verknüpfen oder Auswerten) ist unzulässig.

8. Rechte des einzelnen Arbeitnehmers

1. Ab [...] erhält jeder Beschäftigte/Auszubildende kostenlos eine vollständige Auflistung aller zu seiner Person gespeicherten Daten in verständlicher Form. In der Folgezeit erhält jeder Beschäftigte/ Auszubildende einmal im Monat [...] eine aktuelle Auflistung aller zu seiner Person gespeicherten Daten. Die

Auflistung enthält die Bezeichnung und den aktuellen Inhalt aller Datenfelder. Jeder Beschäftigte/Auszubildende hat das Recht auf Erläuterung dieses Ausdrucks durch die Personalabteilung. Das Recht des einzelnen Arbeitnehmers zur Einsichtnahme in die Personalakte gem. 83 BetrVG bleibt hiervon unberührt.

2. Unzulässig gespeicherte Daten sind zu löschen. Falsche Daten sind zu berichtigen. Kann der Arbeitgeber die Richtigkeit einzelner Daten nicht nachweisen, so sind diese zu löschen. Die Empfänger von Personaldaten sind über diese Änderungen jeweils zu informieren.
3. Über einmalige oder unregelmäßige Datenübermittlungen ist der betroffene Arbeitnehmer vorab zu benachrichtigen.
4. Alle Arbeitnehmer haben das Recht, vermutete oder tatsächliche Verstöße gegen das Datenschutzrecht oder gegen diese Vereinbarung dem Betriebsrat zu melden.
5. Personelle Maßnahmen, die auf Informationen beruhen, die unter Verletzung der hier getroffenen Vereinbarung gewonnen wurden, sind unwirksam. Die Nachweispflicht über die Rechtmäßigkeit liegt beim Arbeitgeber.
6. Personaldaten von Mitarbeitern, die aus der Firma [...] ausgeschieden sind, sind einmal vollständig auszudrucken. Anschließend sind alle Daten, die nicht zur Berechnung von Ansprüchen erforderlich sind, physikalisch 1) zu löschen. Ehemalige Beschäftigte erhalten unmittelbar nach Endverarbeitung ihrer Personaldaten, spätestens jedoch innerhalb von drei Monaten nach Ausscheiden aus dem aktiven Beschäftigungsverhältnis eine vollständige Liste aller zu ihrer Person verarbeiteten Personaldaten sowie nach Endverarbeitung weiterhin gespeicherten Daten einschließlich des Nachweises der Rechtmäßigkeit. Bei neuerlicher Verarbeitung von Personaldaten nach der abschließenden Abrechnung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird der jeweils Betroffene über Anlass, Art und Umfang schriftlich innerhalb eines Monats informiert und ihm ggf. eine aktualisierte Liste seiner über ihn gespeicherten Daten zugesandt.
7. Im Zusammenhang mit der Einführung und Anwendung der Personaldatenverarbeitung finden keine Kündigungen, Versetzungen oder Abgruppierungen (Entgeltminderungen) statt.

9. Allgemeine Rechte des Betriebsrats

1. Dem Betriebsrat sind sämtliche, die Personaldatenverarbeitung betreffende, Systemunterlagen auf Anforderung zur Verfügung zu stellen. Dazu gehören auch die Systemunterlagen der DV-Anlage, auf der die Personaldatenverarbeitung durchgeführt wird.
2. Der Betriebsrat hat jederzeit Zugang zu den Terminals und Peripheriegeräten des Personaldaten-verarbeitungssystems. Die zugriffsberechtigten Personen des Personaldatenverarbeitungssystems sind ihm zur Auskunft verpflichtet. Dem Betriebsrat werden auf Anforderung die Standardprotokolle der Auswertungsläufe, Datenübermittlungen und Datenzugriffe (7 Abs. 3) in lesbarer Form zur Verfügung gestellt.
3. Der Betriebsrat hat das Recht, an Schulungs- und Informationsveranstaltungen zum Personaldaten-verarbeitungssystem teilzunehmen. Es erfolgen weiterhin Schulungen zur Befähigung der Wahrnehmung seiner Rechte aus 7 (4).
4. Der Betriebsrat hat das Recht, Fragen im Zusammenhang mit dieser Vereinbarung am DV-System selbst zu überprüfen bzw. durch einen Sachverständigen seiner Wahl überprüfen zu lassen. Hierzu erhalten der Betriebsrat bzw. der Sachverständige des Betriebsrats sowie die Geschäftsleitung die Zugriffsmöglichkeiten auf die Log-Datei nach dem Vier-Augen-Prinzip. Die Kosten zu Ziff. (3) und(4) übernimmt der Arbeitgeber.

10. Schlussbestimmungen

Die Vereinbarung tritt am Tage ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann von beiden Seiten mit sechsmonatiger Frist zum Jahresende gekündigt werden. In diesem Fall wirkt sie bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung nach. Bei Streitigkeiten über die Anwendung dieser Betriebsvereinbarung entscheidet die Einigungsstelle gem. § 76 (5) BetrVG.