

Betriebsvereinbarung zum Thema Einführung eines neuen EDV-Systems

Zwischen der Firma [...]

und

dem Betriebsrat der Firma [...]

wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

§ 1 Ist-Analyse

Findet beim Arbeitgeber bzw. bei einem von ihm beauftragten Dritten durch Projektantrag einer Abteilung bzw. durch eigene Aufgabenstellung eine Untersuchung eines gegebenen Zustandes (Ist-Analyse) mit dem Ziel statt, diesen Zustand durch Einführung neuer und/oder wesentlicher Änderung/Erweiterung vorhandener Hard- und/oder Software zu verändern (Projekt), so ist der Gesamtbetriebsrat vorher darüber zu unterrichten (s. Anlage 1).

§ 2 Unterrichtung und Prüfung des Mitbestimmungsrechtes

Nach Abschluss der Problemanalyse (Ermittlung von Lösungsansätzen für den zu erreichenden Sollzustand) wird der Gesamtbetriebsrat anhand der vorhandenen Unterlagen unterrichtet. Der Arbeitgeber prüft, ob bei Verwirklichung des Projekts ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates gegeben ist. Das Ergebnis der Prüfung wird dem Gesamtbetriebsrat mitgeteilt. Bei Meinungsstreit setzt das Verfahren gem. § 5 ein.

§ 3 Soll-Konzeption

Die Soll-Konzeption über den Einsatz von neuer bzw. wesentlich geänderter vorhandener Hard- und/oder Software wird mit dem Gesamtbetriebsrat beraten, bevor diese Konzeption vom Arbeitgeber endgültig schriftlich festgelegt wird. Hierzu wird dem Gesamtbetriebsrat die Konzeption präsentiert. Die Präsentation kann durch formlose Besprechung oder in gemeinsamer Sitzung erfolgen. Dazu sind dem Gesamtbetriebsrat die vorhandenen Unterlagen vorzulegen (s. Anlage 2).

§ 4 Test

Ist nach der DV-technischen Fertigstellung des Projekts eine Testphase erforderlich, so teilt der Arbeitgeber dem Gesamtbetriebsrat dies vorher mit. Ein Test im Sinne dieser Vereinbarung liegt nur vor, wenn der Beginn der Phase vom Arbeitgeber ausdrücklich als Test deklariert worden ist und der Gesamtbetriebsrat zugestimmt hat.

Der Test gilt nach sechs Monaten ab Deklaration als beendet, sofern nichts anderes schriftlich zwischen den Betriebspartnern vereinbart worden ist.

§ 5 Feststellung des Mitbestimmungsrechtes

Nach Abschluss der Testphase, über deren Ergebnis der Gesamtbetriebsrat unterrichtet wird, bzw. vor Einführung des Projektes findet zwischen den Betriebspartnern die endgültige Klärung über das Bestehen eines Mitbestimmungsrechtes statt.

Besteht Einvernehmen über das Mitbestimmungsrecht, wird dessen Inhalt und Umfang bestimmt.

Besteht Streit über das Bestehen bzw. den Inhalt und Umfang des Mitbestimmungsrechtes, ist über die strittigen Fragen mit dem ernststen Willen zur Einigung zu verhandeln und sind Vorschläge für die Beilegung der Meinungsverschiedenheiten zu machen. Kommt keine Einigung zustande, so entscheidet die ständige Einigungsstelle.

§ 6 Zulässigkeit der Einführung

Die Einführung neuer bzw. wesentlich geänderter vorhandener Hard- und/oder Software ist erst zulässig, wenn die Voraussetzungen gem. § 5 erfüllt sind, es sei denn, der Gesamtbetriebsrat stimmt der Einführung schriftlich zu.

§ 7 Schlussbestimmung

Die Betriebsvereinbarung tritt am Tage ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann von beiden Seiten mit 6-monatiger Frist zum Ende eines Kalenderjahres, jedoch frühestens zum [...] gekündigt werden. In diesem Falle wirkt sie bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung nach. Eine einvernehmliche Beendigung ist jederzeit möglich.

Anlage 1

Die Unterrichtung ist anhand des Projektantrages oder anderer gleichwertiger Unterlagen, aus denen sich insbesondere

- die Zielbestimmung
- die betroffenen Arbeitnehmer
- die grobe Zeitbedarfsschätzung
- der Beginn und Form der Erhebung

der Untersuchung ergeben, vorzunehmen.

Anlage 2

Die Informationen müssen erkennen lassen, welche arbeitstechnischen, organisatorischen und personellen Veränderungen beabsichtigt sind und wie geplant ist, sie durchzuführen.

Sie müssen enthalten:

- Auftragsbeschreibung (Ausgangssituation, Problemstellung, Zielsetzung etc.)
- Kosten-/Nutzenanalyse (Ermittlung der Wirtschaftlichkeit)
- Zusammenhänge mit anderen Aufträgen
- Benutzung/Verwendung personenbezogener Daten von Arbeitnehmern
- Aussagen über die Auswirkungen auf
 - die Arbeitsplätze
 - die Arbeitsinhalte
 - die Arbeitsqualifikationen
 - die Arbeitsabläufe und

- die Arbeitsplatzgestaltung
- Darstellung der Vor- und Nachteile/Alternativkonzepte
- EDV-Sachlogisches Konzept
- Sachmitteleinsatz
- Aussagen über Softwareergonomie und Arbeitsgestaltung
- Nennung der sämtl. betroffenen Abteilungen und Arbeitsplätze
- Realisierungszeitplan/Prioritätenvergabe