

Betriebsvereinbarung zum Thema EDV (2. Vorschlag)

Zwischen der Firma [...]

und

dem Betriebsrat der Firma [...]

wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

Präambel

Mit dem Abschluss dieser Rahmenbetriebsvereinbarung wollen die Parteien Regelungen für die [...] bereitstellen, die beim IT-Einsatz neben Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit die Interessen der Beschäftigten berücksichtigen sowie die Rechte der Arbeitnehmervertretung hierbei wahren.

Die Parteien handeln mit dem Willen,

- das Recht der Beschäftigten auf informationelle Selbstbestimmung zu achten,
- die Beschäftigten vor Missbrauch ihrer erfassten und verarbeiteten persönlichen Daten zu schützen,
- die Qualifikation der mit IT-Systemen Beschäftigten zu sichern und ggf. zu erweitern sowie
- gesundheitliche Gefahren von den Beschäftigten abzuwenden und Überforderungen zu verhindern.

Sie handeln ferner in dem Bemühen, den Einsatz von IT-Systemen als Instrument zur Unterstützung der menschlichen Arbeit zu planen und zu organisieren mit dem Ziel, die Arbeit ganzheitlich zu gestalten.

§ 1 Geltungsbereich

1. Diese Rahmenbetriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitsstätten der [...].
2. Diese Rahmenbetriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der [...] unabhängig von der mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit. Außerdem gilt sie für Auszubildende, Praktikanten und Beamte sowie ABM-Beschäftigte oder Leiharbeitnehmer.
3. Diese Rahmenbetriebsvereinbarung gilt für alle IT-unterstützten Arbeitsplätze und alle technischen und organisatorischen Entwicklungen bzw. Maßnahmen, die mit der Einführung, Anwendung, Erweiterung und Veränderung von IT-Systemen verbunden sind. Dies gilt unabhängig davon, ob diese Maßnahmen betriebsintern oder durch externe Institutionen durchgeführt werden.
4. Weitergehende Regelungen werden durch diese Rahmenbetriebsvereinbarung nicht berührt.
5. Ergänzend zu dieser Rahmenbetriebsvereinbarung hat die Arbeitnehmervertretung ein Initiativrecht, weitere Betriebsvereinbarungen abzuschließen. Bei den Einzelvereinbarungen gelten außerdem alle Bestimmungen der Rahmenbetriebsvereinbarung.

§ 2 Begriffsbestimmungen

1. IT-Systeme im Sinne dieser Rahmenbetriebsvereinbarung sind alle technischen Einrichtungen und Hilfsmittel (Arbeitsmittel, Datenverarbeitungsanlagen, Datenverarbeitungssysteme etc.), die dazu dienen, Daten zu erfassen, zu

speichern und zu verarbeiten (Informationstechnik) sowie diese zu übertragen und zu vermitteln (Kommunikationstechnik). Dabei sind auch Bilder, Sprache, Grafik, Zeichnungen und Texte als Daten zu verstehen.

IT-Systeme sind z.B.:

- Arbeitsplatzrechner (inkl. Textverarbeitungsanlagen),
 - zentrale Rechner mit angeschlossenen Ein- und Ausgabegeräten,
 - tragbare Rechner (z.B. Notebooks),
 - jede Art von Peripheriegeräten (z.B. Bildschirmgeräte, Drucker, Plotter, Scanner etc.),
 - jede Art von Software-Produkten (Programme aller Art),
 - Kommunikationstechniken wie Sprachspeicher, digitale Nebenstellenanlagen (Telefonanlagen), Speichermedien etc.,
 - jede Art von Netzen und Netzanschlüssen.
2. Bildschirmgeräte sind Geräte zur veränderlichen Anzeige von Zeichen oder graphischen Bildern, wie Bildschirmgeräte mit Kathodenstrahl- oder Plasmaanzeige oder vergleichbare Geräte. Als Bildschirmgerät im Sinne dieser Rahmenbetriebsvereinbarung gelten auch Mikrofilmlesegeräte für Rollfilme, Mikrofiches, Monitore, Fernsehgeräte und vergleichbare Systeme. Hierzu gehören ebenfalls alle textverarbeitenden Systeme.
 3. Bildschirmarbeitsplätze sind Arbeitsplätze, bei denen die Arbeitsvorgänge, die mit und an Bildschirmgeräten zu erledigen sind, einen nicht unwesentlichen Teil der normalen Arbeit einnehmen.
 4. Personenbezogene Daten sind Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbarer natürlichen Person (Betroffener). Die Verarbeitung personenbezogener und personenbeziehbarer Daten richtet sich nach den datenschutzrechtlichen Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG).
 5. Soweit in dieser Rahmenbetriebsvereinbarung verwandte Begriffe im BDSG definiert sind, so gelten diese Definitionen im Sinne der jeweils gültigen Fassung des BDSG sowie der Datenschutzrichtlinie der [...] auch für diese Rahmenbetriebsvereinbarung.

§ 3 Beteiligung der Arbeitnehmervertretung und ihre Kontrollrechte

1. Alle Maßnahmen, die mit der Einführung, Erweiterung, Anwendung oder Änderung von IT-Systemen im Zusammenhang stehen, sind so rechtzeitig und umfassend bekannt zu geben, dass die Möglichkeit zur Gestaltung/Veränderung gegeben ist. Rechtzeitig bedeutet, dass die Information der Arbeitnehmervertretung und die Erörterung der Maßnahme zu einem Zeitpunkt stattfinden, der die Planung und Verwirklichung von Gestaltungsalternativen noch ermöglicht. Umfassend bedeutet, dass die Information anhand von schriftlichen Unterlagen oder in sonstiger geeigneter Weise gegeben werden. Die Unterrichtung ist von der Arbeitgeberseite in allgemein verständlicher Form zu gestalten und ggf. mündlich zu erläutern. Zu den umfassenden Informationen gehören z.B. und soweit vorhanden: Vorstudien einschl. Zielbestimmungen und Ist-Analyse, Gesamtkonzept einschl. projektbezogener Arbeitsorganisation, Arbeitssystemplanung, Pflichtenheft, Soll-Konzepte, Qualifizierungskonzepte, Datenschutzkonzepte, Detailplanung und Realisierung einschl. Programmunterlagen, Zeit- und Mittelplanung für die Umorganisation, Raumplanung und Dokumentation und Ergebnisse der Probeläufe, Beschreibung der technischen Komponenten, Beschreibung der zu erwartenden Auswirkungen auf die betroffenen Bereiche, betroffenen Beschäftigten, Arbeitsabläufe, Gefährdungen.

2. Die Zustimmung der Arbeitnehmervertretung zu Voruntersuchungen oder Probeläufen besitzt keine präjudizierende Wirkung für die spätere Einführung des Systems oder Teilen davon.
3. Jede Einführung, Erweiterung, Anwendung und Veränderung der IT-Systeme bedarf der vorherigen Zustimmung der Arbeitnehmervertretung. In Ausnahmefällen können Maßnahmen, die zur Aufrechterhaltung des ordnungsgemäßen Betriebs der IT-Systeme unabdingbar sind (z.B. Störungsbeseitigung an Hard- und Software), vorab durchgeführt werden. In diesen Fällen müssen die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertretung nachträglich gewahrt werden.
4. Die Arbeitnehmervertretung ist jederzeit berechtigt, die Einhaltung dieser Rahmenbetriebsvereinbarung und der Einzelbetriebsvereinbarungen zu überprüfen. Sie hat unter Berücksichtigung der jeweils geltenden Sicherheitsbestimmungen ein unangemeldetes Zutrittsrecht zur IT-Abteilung und allen Geräten der Informationstechnik. Dazu gehören auch die Möglichkeiten, Programme aufrufen und sich die Erfassungs- und Ausgabemasken anzeigen bzw. sich die direkte Arbeit mit dem System zeigen zu lassen. Diese Möglichkeiten bedeuten nicht, dass beispielsweise Datensicherungsläufe, Jahresabschlußlauf, Datenreorganisation, Systemgenerierung oder ähnliches für die Überprüfung zu unterbrechen sind, da diese betrieblichen Belange zu berücksichtigen sind. Alle Beschäftigten, die an oder mit Informationstechnik arbeiten, sind gegenüber der Arbeitnehmervertretung auskunftsberechtigt. Diese Auskunft darf für die Beschäftigten zu keiner Benachteiligung führen.
5. Sofern ein erhöhter Arbeitsaufwand durch die mit dieser Rahmenbetriebsvereinbarung zusammenhängenden Aufgaben vorliegt, ist der zeitweilige Mehraufwand gegebenenfalls durch zusätzliche Freistellungen entsprechend § 37 Abs. 2 BetrVG auszugleichen.

§ 4 Einbeziehung von Sachverständigen

1. Es besteht Einvernehmen darüber, dass die Arbeitnehmervertretung nach Ausnutzung der ihr zur Verfügung stehenden bzw. von der [...] zur Verfügung gestellten Informationsressourcen, falls erforderlich, Sachverständige ihrer Wahl zur Wahrnehmung der mit dieser Rahmenbetriebsvereinbarung zusammenhängenden Aufgaben hinzuziehen kann. Die Arbeitnehmervertretung unterrichtet die [...] vorher über die beabsichtigte Hinzuziehung. Die Kosten werden gemäß den Bestimmungen des BetrVG von der [...] getragen.
2. Der Sachverständige unterliegt der Geheimhaltungspflicht nach § 79 BetrVG. Er hat gemäß § 2 Abs. 2 BetrVG Zugang zur [...].

§ 5 Projektbegleitende Arbeitsgruppe

1. Soweit es nach Art und Umfang der Maßnahme erforderlich ist, bildet die [...] bei der Einführung neuer IT-Systeme eine projektbegleitende Arbeitsgruppe, die entsprechend dem Handlungsrahmen für die projektbegleitende Arbeitsgruppe (Anlage 1) verfährt. § 3 Ziffer 1 bleibt hiervon unberührt.
2. Die zuständige Arbeitnehmervertretung ist berechtigt, mindestens einen Vertreter als Mitglied der Arbeitsgruppe zu entsenden. Das formelle Beteiligungsverfahren nach dem Betriebsverfassungsgesetz bleibt hiervon unberührt.

§ 6 Bestandsverzeichnis

1. Es wird ein Bestandsverzeichnis geführt, in dem sowohl die Hardware- als auch die Softwarekomponenten der in [...] eingesetzten IT-Systeme dokumentiert werden. Die Arbeitnehmervertretung kann das jährlich ausgedruckte Bestandsverzeichnis jederzeit einsehen. Das Bestandsverzeichnis ist für die Arbeitnehmervertretung einsehbar; bei Bedarf können entsprechend gewünschte Ausdrücke erzeugt werden.
2. Das IT-Bestandsverzeichnis wird bei Ergänzungen und Änderungen der IT-Systeme, der IT-Technik und der IT-Anwendungen fortlaufend weitergeführt.

§ 7 Rechte der Beschäftigten

1. Die [...] hat nach Maßgabe der projektbegleitenden Arbeitsgruppe (§ 5) sowie im weiteren Verlauf des Ausbaus des Systems die Beschäftigten der betroffenen Bereiche umfassend über die eventuell notwendigen Untersuchungs- und Gestaltungsmaßnahmen mit ihren möglichen Konsequenzen für die Beschäftigten zu unterrichten. Vor der Unterrichtung der Beschäftigten ist die zuständige Arbeitnehmervertretung zu informieren. Die zuständige Arbeitnehmervertretung hat das Recht an den Unterrichtungen teilzunehmen.
2. Das Unterrichtsrecht der Arbeitnehmervertretung an die Beschäftigten bleibt hiervon unberührt.
3. Jeder Beschäftigte hat das Recht auf Auskunft über alle über ihn gespeicherte Daten. Jeder Beschäftigte erhält einmal einen Ausdruck sämtlicher bisher über ihn gespeicherten Stammdaten. Der Ausdruck wird so gestaltet, dass er allgemeinverständlich gelesen werden kann. Die Stammdaten sind unter Angabe des Zwecks der Speicherung, ggf. der Übermittlung an Dritte, des Empfängers innerhalb und außerhalb der Betriebsstätte zu dokumentieren. Der Ausdruck kann auf Wunsch jährlich neu angefordert werden.
4. Werden von Beschäftigten gespeicherte Daten begründet beanstandet, so ist der Arbeitgeber unverzüglich zur Korrektur verpflichtet.

§ 8 Gesundheitsschutz

1. Die (Name des Betriebes) wirdn die Vorschriften der EU, das Arbeitsschutzgesetz, die Bildschirmarbeitsverordnung, die Sicherheitsregeln der Berufsgenossenschaften und die entsprechenden DIN-Normen beachten und anwenden.
2. Schwangere werden gegen ihren Willen nicht an Bildschirmarbeitsplätzen eingesetzt. Durch die zeitweise Umsetzung an einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz darf keine Verdienstminderung oder sonstiger Nachteil eintreten.
3. Beschäftigte dürfen nicht mit der Arbeit an Bildschirmgeräten betraut werden, wenn ein Arzt ihrer Wahl attestiert, dass gegen die Ausübung dieser Tätigkeit aus in der Person liegenden medizinischen Gründen erhebliche Bedenken bestehen. Die [...]ist berechtigt, ein Gutachten über die Einsatzfähigkeit einzuholen. In Streitfällen wird zur abschließenden Beurteilung ein amts- oder fachärztliches Gutachten eingeholt.
4. Die ärztlichen Untersuchungen werden grundsätzlich von ermächtigten Fachärzten durchgeführt.
5. Die ärztlichen Untersuchungen sind während der Arbeitszeit durchzuführen. Können die ärztlichen Untersuchungen aus dienstlichen Gründen nur außerhalb der Arbeitszeit des Beschäftigten durchgeführt werden, wird für die insoweit aufgewandte Zeit Arbeitsbefreiung in entsprechendem Umfang gewährt.
6. Die Kosten der ärztlichen Untersuchung nach den Ziffern 4 und 5 werden von der [...] getragen. Hierunter fallen auch die notwendigen Kosten für ärztlich

verordnete Brillen, die für die Arbeit an Bildschirmgeräten zusätzlich benötigt werden, sofern nicht ein anderer Kostenträger zuständig ist.

§ 9 Unterbrechung der Bildschirmarbeit

1. Erfordert die Tätigkeit in der Regel arbeitstäglich mindestens 2 Stunden ständigen (fast dauernden) Blickkontakt zum Bildschirm oder laufenden Blickwechsel zwischen Bildschirm und Vorlage, muss für jede Stunde dieser Tätigkeit Gelegenheit zu einer Unterbrechung der Bildschirmarbeit von 10 Minuten oder alle 2 Stunden von 15 Minuten gegeben werden.
Unterbrechungen nach Satz 1 entfallen für die jeweils letzte Arbeitsstunde und wenn Pausen oder sonstige Arbeitsunterbrechungen sowie Tätigkeiten, die die Beanspruchungsmerkmale im Sinne des Satz 1 nicht aufweisen, anfallen. Die Unterbrechungen dürfen nicht zusammengezogen und nicht an den Beginn oder das Ende der täglichen Arbeitszeit gelegt werden. Die Unterbrechungen werden auf die Arbeitszeit angerechnet. Auf die Arbeitszeit regelmäßig angerechnete Zeiten der Nichtarbeit (z.B. Erholungszeiten) sind - auch wenn sie nicht am Arbeitsplatz zu verbringen sind - auf den Zeitanpruch der Arbeitsunterbrechung anzurechnen.
2. Wartezeiten bei der Eingabe oder Ausgabe von Daten, die sich
 - aus dem Antwortzeitverhalten,
 - aus kurzfristigen technischen Störungen, soweit ein Verbleib am Bildschirmgerät erforderlich ist,
 - aufgrund von kurzfristigen Tätigkeiten, die mit der Bildschirmarbeit zusammenhängen ergeben,

gelten als Beschäftigung und nicht als Arbeitsunterbrechung der Arbeit im Sinne des Abs. 1.

§ 10 Ergonomische Gestaltung der Bildschirmarbeitsplätze

In der [...] ist ein Musterbildschirmarbeitsplatz als Ausstattungsvorbild und als Demonstrationsarbeitsplatz eingerichtet (entsprechend Anlage 2), an dem auch gearbeitet wird. Dieser bedarf bezüglich der Gestaltung der Zustimmung der Arbeitnehmervertretung.

§ 11 Arbeitsplatzanalysen

1. Es sind Arbeitsplatzanalysen durchzuführen, zu dokumentieren und geeignete Maßnahmen zur Belastungsminderung zu ergreifen. Es sind Mindestanforderungen (vgl. Anlage 3) und Verfahren zur Durchführung von Arbeitsplatzanalysen zu vereinbaren.
2. Bestehende Bildschirmarbeitsplätze werden innerhalb von 6 Monaten nach Abschluss dieser Rahmenbetriebsvereinbarung hinsichtlich der Belastungen der Augen, körperlicher und psychischer Belastungen untersucht. Neue Bildschirmarbeitsplätze werden vor Inbetriebnahme untersucht (Arbeitsplatzanalyse) und erst nach Erfüllung der Mindestanforderungen entsprechend Anlage 4 in Betrieb genommen. Diese Arbeitsplatzanalyse erfolgt durch einen Gutachter, der im Einvernehmen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber beauftragt wird.
3. Die Ergebnisse der Untersuchungen werden dem Betriebsrat und den betroffenen Beschäftigten vorgelegt sowie gemeinsam von Geschäftsführung, Betriebsrat und betroffenen Beschäftigten beraten. Der DV-Ausschuss erhält die Ergebnisse ebenfalls. Die Maßnahmen zum Abbau von Belastungen werden einvernehmlich entschieden und innerhalb des nächsten halben Jahres

umgesetzt. In besonders begründeten Fällen kann diese Frist vorbehaltlich der Zustimmung des jeweiligen örtlichen Betriebsrats verlängert werden.

4. Die Untersuchungen werden bei Bedarf (Änderung der Arbeitsplätze, der Arbeitsinhalte, Beschwerden der Beschäftigten) oder stichprobenartig alle 2 Jahre wiederholt.

§ 12 Qualifizierung

1. Vor dem Einsatz von Geräten und Anwendungen der IT-Systeme im Sinne von § 2 sowie vor technischen und organisatorischen Änderungen beim Einsatz dieser Geräte sind die betroffenen Beschäftigten rechtzeitig und umfassend über die Arbeitsmethoden und über ihre Aufgaben zu unterrichten und zu qualifizieren.
2. Vor der Einführung der IT-Systeme im Sinne von § 2 ist dem zuständigen Betriebsrat ein Qualifizierungskonzept zur Mitbestimmung vorzulegen. Hierin sind mindestens die Lernziele, Lerninhalte, Teilnehmer, Termine und Ort der Bildungsmaßnahme enthalten.
3. Die nach dem Konzept vorgesehenen Maßnahmen sind Arbeitszeit. Lehrgangskosten werden nicht von den Beschäftigten getragen. Sonstige anfallende Kosten werden im Rahmen der für die [...] geltenden Bestimmungen erstattet.
4. Die Einweisung, Fort- bzw. Weiterbildung sollte folgende Bestandteile beinhalten:
 - a. Anwendungsbezogene Einführung in die Datenverarbeitungstechnik
 - b. Anwendungsbezogene Programmgrundkenntnisse
 - c. Fachspezifische Grundlagen der eingesetzten Anwendungsprogramme
 - d. Fachliche Einweisung und praktische Übungen zum eingesetzten Anwendungsprogramm
 - e. Möglichkeit zu kontinuierlichen Nachschulungen
 - f. Ergonomische Einweisung in den Bildschirmarbeitsplatz
 - g. Einweisung in datenschutzrechtliche Grundsätze
 - h. Ggf. Kenntnisse der Ablauf- und Aufbauorganisation und Erläuterung des Zusammenhanges der zu bearbeitenden Arbeitsaufgaben mit vor- und nachgelagerten Arbeitsbereichen

Art und Umfang der Fortbildungsmaßnahmen richten sich nach den betrieblichen Erfordernissen und der Vorbildung bzw. Vorkenntnissen der Teilnehmer. Bedürfnisse von Teilzeitarbeitnehmern sind zu berücksichtigen.

5. Hierbei sind folgende Grundsätze zu beachten (siehe Anlage 4):
 - a. Die Qualifizierungsmaßnahmen sind in sinnvoll aufeinander abgestimmten Schulungseinheiten zu gliedern und angemessen auf die Einführungszeit zu verteilen.
 - b. Die Qualifizierungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass theoretische Inhalte in praktischen Übungen am Bildschirm ausprobiert werden können. Theorie und praktische Übungen orientieren sich an den konkreten Arbeitsaufgaben der Beschäftigten.
 - c. Die Qualifizierungsmaßnahmen sollen den neuesten Erkenntnissen der Erwachsenenbildung entsprechen und die Dozenten/Dozentinnen sollen selbst fachlich und pädagogisch ausgebildet sein. Wünschenswert sind darüber hinaus branchenbezogene Kenntnisse.
6. Es werden erforderlichenfalls Nach- und Vertiefungsschulungen zur Wiederholung bzw. Vertiefung der erworbenen Kenntnisse ermöglicht. Dies gilt insbesondere auch, wenn Programmänderungen anstehen.
7. Den Beschäftigten ist ausreichend Zeit und Gelegenheit zur Einarbeitung zu geben. Den Anwendern stehen kontinuierlich Ansprechpartner zur Verfügung.

8. Die Schulungsmaßnahmen werden in Form einer Befragung der Teilnehmer in der Regel ausgewertet.
9. Die Arbeitnehmervvertretung ist berechtigt, im Rahmen des § 37 Abs. 6 BetrVG an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen teilzunehmen, soweit dies zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben aus dieser Rahmenbetriebsvereinbarung erforderlich ist.

Die Arbeitnehmervvertretung ist berechtigt, an innerbetrieblichen Schulungs- und Bildungsmaßnahmen jederzeit zumindest begleitend teilzunehmen.

Möchte die Arbeitnehmervvertretung an einer internen Schulungs- oder Bildungsmaßnahme vollständig teilnehmen, muss sie dies dem Arbeitgeber rechtzeitig mitteilen.

§ 13 Arbeitsplatz- und Einkommenssicherung

1. Im Rahmen der Einführung und des Einsatzes von IT-Systemen werden keine Arbeitsplätze wegrationalisiert oder heruntergruppiert.
2. Können Beschäftigte nicht oder nicht mehr auf Bildschirmarbeitsplätzen eingesetzt werden, so sind ihnen möglichst gleichwertige Arbeitsplätze anzubieten. Etwaige Umschulungen sind auf Kosten des Arbeitgebers durchzuführen und haben während der Arbeitszeit stattzufinden. Den Beschäftigten ist ausreichend Zeit und Gelegenheit zur Einarbeitung zu geben. Über Inhalt, Umfang und Dauer der Umschulungsmaßnahme hat der Betriebsrat mitzubestimmen.

§ 14 Leistungs- und Verhaltenskontrollen

1. Eine automatisierte Verarbeitung von Daten zur Leistungs- und/oder Verhaltenskontrolle von Beschäftigten ist unzulässig. Ausnahmen hiervon sind in gesonderten Betriebsvereinbarungen zu regeln.
2. Jegliche automatisierte Verarbeitung von personenbezogenen oder personenbeziehbaren Daten ist nur im Rahmen einer festgelegten Zweckbestimmung zulässig. Sie bedarf mit Ausnahme bei der Datenschutzkontrolle, der Datensicherung oder bei der Sicherstellung des ordnungsgemäßen Betriebes einer Datenverarbeitungsanlage der vorherigen Zustimmung der Arbeitnehmervvertretung.
3. Personalmaßnahmen, die auf Informationen beruhen, die unter Verletzung dieser Rahmenbetriebsvereinbarung gewonnen wurden, sind unwirksam und rückgängig zu machen.

§ 15 Stillschweigen über die Leistung und das Verhalten von Mitarbeitern

Die mit den Systemen arbeitenden Mitarbeiter werden von der [...] ausdrücklich verpflichtet, über die ihnen zugänglichen personenbezogenen und -beziehbaren Daten, auch von Leistung und Verhalten von Mitarbeitern, Stillschweigen zu bewahren.

§ 16 Private Datenverarbeitungsanlagen und Software

1. Der Einsatz privater Datenverarbeitungsanlagen der Beschäftigten zur Erledigung dienstlicher Aufgaben ist nicht erlaubt. Ausnahmefälle bedürfen der ausdrücklichen Genehmigung durch (Name des Betriebes). Personenbezogene oder -beziehbare Daten von Mitarbeitern dürfen nicht verwendet werden.

2. Es ist den Beschäftigten untersagt, Fremddaten mitzubringen oder in das Datenverarbeitungssystem einzugeben, sofern die Fremddaten von der [...] für den Dienstgebrauch nicht genehmigt worden sind. Fremddaten sind Daten bzw. Software, die nicht zur Erledigung dienstlicher Angelegenheiten erforderlich sind.
3. Es ist den Beschäftigten ferner untersagt, Daten bzw. Software aus jeglichen Systemen der [...] für außerdienstliche Zwecke zu entnehmen. Für dienstliche Zwecke ist die Genehmigung des Vorgesetzten erforderlich. Eine Genehmigung zur Entnahme personenbezogener oder -beziehbarer Daten darf nicht erteilt werden.

§ 17 Datenschutzbeauftragter

1. Der Datenschutzbeauftragte wird nach vorheriger Unterrichtung der Arbeitnehmervertretung bestellt bzw. abberufen. Er ist an die Vorschriften der Datenschutzgesetze gebunden und bei der Ausübung der Tätigkeit weisungsfrei.
2. Die [...] wird den Datenschutzbeauftragten umfassend und rechtzeitig über die Einführung, Änderung oder Erweiterung von IT-Systemen informieren, um sicherzustellen, dass er die ihm nach dem Bundesdatenschutzgesetz übertragenen Aufgaben wahrnehmen kann.
3. Der Datenschutzbeauftragte berät die Arbeitgeberseite und die Arbeitnehmervertretung gleichermaßen.
4. Der Datenschutzbeauftragte hat ein Datenschutzkonzept zu entwickeln. Bei allen Erweiterungen oder Veränderungen von Informations- und Kommunikationstechnik ist dieses anzupassen und dessen Einhaltung zu überwachen bzw. zu kontrollieren.

§ 18 Konfliktregelung und Verstöße gegen diese Betriebsvereinbarung

1. Die Vertragsparteien dieser Rahmenbetriebsvereinbarung verpflichten sich, bei Streitigkeiten über die Auslegung dieser Rahmenbetriebsvereinbarung unverzüglich Verhandlungen aufzunehmen.
2. Ist über einzelne Fragen der Auslegung dieser Rahmenbetriebsvereinbarung kein Einvernehmen zu erzielen, so entscheidet die Einigungsstelle. Die Einigungsstelle besteht aus jeweils drei Vertretern der Arbeitgeberseite und der Arbeitnehmervertretung. Der Vorsitzende der Einigungsstelle wird in gegenseitigem Einvernehmen bestellt. Die Einigungsstelle ist angerufen, sobald eine der beiden Vertragsparteien dies schriftlich fordert. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die einvernehmliche Einigung.

§ 19 Inkrafttreten, Kündigung, Weitergeltung

1. Die Anlagen sind Bestandteil dieser Rahmenbetriebsvereinbarung. Die Anlagen können einvernehmlich geändert bzw. aktualisiert werden.
2. Diese Rahmenbetriebsvereinbarung tritt am [...] in Kraft.
3. Die Rahmenbetriebsvereinbarung kann einvernehmlich geändert werden. Änderungen bedürfen der Schriftform.
4. Sie kann von jeder Vertragspartei mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform.
5. Nach Eingang der Kündigung sind unverzüglich Verhandlungen über eine neue Rahmenbetriebsvereinbarung aufzunehmen.
6. Bis zum Abschluss einer neuen Rahmenbetriebsvereinbarung gilt diese Vereinbarung weiter.

Anlage 1

Handlungsrahmen für die projektbegleitende Arbeitsgruppe

Die projektbegleitende Arbeitsgruppe soll bei der Auswahl von EDV-Produkten und der Entwicklung von Programmen neben der Funktionalität (Leistungsumfang) immer die Benutzungsfreundlichkeit (Hard- und Software-Ergonomie) prüfen.

Prüfkriterien sind:

- Aufgabenangemessenheit
- hoher Selbsterklärungswert, Hilfefunktion und möglichst leichte Erlernbarkeit
- einheitliche, an Standards orientierte Benutzungsführung
- jederzeit Rückmeldung über die vom Benutzer bzw. von der Benutzerin ausgelöste Aktionen
- problemloses "Wechseln können" zwischen verschiedenen Programmen
- Fehlerrobustheit und Rücknahmemöglichkeit der/s letzten Bearbeitungsschritte/s
- Werkzeugcharakter der IT-Systeme

Die projektbegleitende Arbeitsgruppe hat daneben die Aufgabe, ein Qualifizierungskonzept für die Arbeitnehmer zu erarbeiten, die mit den neuen Programmen arbeiten sollen.

Sie hat zu prüfen, ob die in der Präambel dieser Rahmenbetriebsvereinbarung genannten Ziele bei den jeweiligen Projekten eingehalten werden.

Anlage 2

(ist zu formulieren)

Anlage 3

Mindestanforderungen an die Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen

Die hier formulierten Grundsätze sind jährlich unter Berücksichtigung neuester arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse zu erörtern und ggf. zu aktualisieren.

Bildschirm:

- Die Bildschirmgeräte müssen strahlungsarm sein, d.h. mindestens die MPR II - Werte aus der "Schweden - Norm", nach Möglichkeit jedoch die TCO II-Werte einhalten.
- Verstellbarkeit des Bildschirms in Höhe, Seite (drehbar) und Bildschirmwinkel (neigbar), (Aufstellung auf Schwenkarm ist zu empfehlen).
- Grundsätzlich sind Monitore mit einer Mindestgröße von 17" einzusetzen. Bei CAD oder Fotolichtsatz soll die Bildschirmgröße mind. 20" betragen.
- Positivdarstellung auf dem Bildschirm (dunkle Schrift auf hellem Grund), Bildwiederholfrequenz über 70 Hz, und non-interlaced Modus.

- Randzone darf nicht zur Anzeige benutzt werden, um die Anzeigefläche darf kein dunkler Rand sein, Einsatz von Overscan- oder vergleichbaren Techniken.
- Hochwertige Antiblendbeschichtung des Bildschirms.

Mobiliar:

- Der Arbeitstisch muss höheneinstellbar sein, bei wechselnder Besetzung stufenlos höhenverstellbar sein, und mindestens eine Plattengröße von 160 cm x 90 cm aufweisen.
- Der Bürodrehstuhl soll eine durchgehende höhenverstellbare Rückenlehne aufweisen, die bis zwischen die Schulterblätter reicht und eine Abstützung des gesamten Rückens gewährleistet.
- Eine große und beliebig verstellbare Fußstütze (bei Bedarf mit integrierter Fußschaltung für die Bedienung von Diktiergeräten) muss zur Verfügung stehen. Bei Bedarf müssen die Arbeitsplätze auch mit einem geeigneten Vorlagenhalter ausgestattet werden.

Licht und Raumgröße:

Die organisatorische Anordnung im Arbeitsraum sollte mit den betroffenen Beschäftigten erfolgen und muss sicherstellen:

- Maßnahmen zur Regulierung des Lichteinfalls (vertikale Jalousien, Klarglas),
- blendfreie Deckenbeleuchtung (Spiegelrasterleuchten)
- Lampen mit Tageslichtspektrum
- eine Horizontalbeleuchtungsstärke 500 - 1000 Lux im gesamten Raum (in Tischhöhe)
- eine Grundfläche pro Arbeitsplatz von mindestens 10 m²,
- Aufstellung der Bildschirme parallel zur Fensterfront

Lärm:

Der Geräuschpegel an Bildschirmarbeitsplätzen soll 40 dBA nicht überschreiten.

Werden an Bildschirmarbeitsplätzen Drucker (z.B. Matrixdrucker oder Typenraddrucker) eingesetzt, so sind diese mit Schallschutzhauben oder vergleichbaren Maßnahmen lärmindernd zu installieren.

Tintenstrahl- oder Laserdrucker sind wegen der geringen Lärmbelastung zu bevorzugen.

Anlage 4:

Mindestanforderungen für die Planung und Durchführung von Arbeitsplatzanalysen

Durchführung von Arbeitsplatzanalysen

Arbeitsplatzanalysen werden in der (Name des Betriebes) entsprechend den Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes und der Bildschirmarbeitsverordnung vorgenommen.

Bildung einer Ergonomie-Gruppe

In der (Name des Betriebes) wird eine Ergonomie-Gruppe gebildet. Sie setzt sich zusammen aus je einem Mitarbeiter der Zentralen Organisation, der Arbeitssicherheit und aus dem zu untersuchenden Bereich, dem Betriebsarzt und einem Mitglied des Betriebsrats. Die Ergonomie-Gruppe kann sich nach Bedarf weitere Mitglieder hinzuziehen.

Aufgaben der Ergonomie-Gruppe

Sie plant Art, Umfang und zeitliche Reihenfolge der Durchführung von Arbeitsplatzanalysen, führt sie -ggf. unter Hinzuziehung von Sachverständigen - durch und unterbreitet Vorschläge zur Beseitigung festgestellter Mängel und zur Arbeitsplatz- und Arbeitsgestaltung. Alle Mitglieder der Ergonomie-Gruppe werden zum Thema Arbeitsplatzanalyse qualifiziert.

Gegenstand der Arbeitsplatzanalyse

Die Arbeitsplatzanalyse umfasst folgende Bereiche:

- allgemeine Beschreibung des Arbeitsplatzes
- Analyse der Arbeitsaufgaben
- Analyse der Hardware-Ergonomie
- Analyse der Arbeitsmittel und der Arbeitsumgebung
- Analyse der Software-Ergonomie
- Analyse der Arbeitsorganisation

Ziele der Arbeitsplatzanalyse

Die Arbeitsplatzanalyse dient der Beurteilung physischer und psychischer Belastungen am Arbeitsplatz sowie ihrer Kombinationswirkungen. Sie soll Verbesserungsmöglichkeiten bezüglich der gesundheitlichen Belastungen aufzeigen und die gesundheitsschädlichen Einflüsse minimieren bzw. ausschalten helfen.

Die Arbeitsplatzanalyse berücksichtigt die individuellen Belange der Arbeitnehmer und den Schutz ihrer Persönlichkeitssphäre. Sie darf nicht zu einer Leistungs- und Verhaltenskontrolle benutzt werden.

Die Analysekriterien sind folgende:

- Entscheidungsspielraum
- Zeitspielraum
- Strukturierbarkeit
- körperliche Aktivität
- Kontakt
- Kommunikation
- Variabilität

Phasen der Arbeitsplatzanalyse

Bei einer großen Anzahl von Bildschirmarbeitsplätzen ist ein zweistufiges Verfahren sinnvoll:

- eine Grobanalyse, um Belastungsschwerpunkte zu ermitteln
- eine Feinanalyse der Arbeitsplätze mit Belastungsschwerpunkten und dort, wo die Grobanalyse gravierende Mängel aufgezeigt hat

Auswahl der Untersuchungsverfahren

Für die folgenden Untersuchungsbereiche müssen jeweils geeignete Verfahren ausgewählt werden:

- Ermittlung der Augenbelastungen
- Ermittlung der körperlichen Belastungen
- Ermittlung der psychischen Belastungen

Beteiligung der Arbeitnehmer bei der Arbeitsplatzanalyse

Die Arbeitnehmer, deren konkreter Arbeitsplatz einer Arbeitsplatzanalyse unterzogen wird, werden wie folgt beteiligt:

- Die betroffenen Arbeitnehmer werden über das Ziel und die verwendeten Verfahren vor der Durchführung informiert.
- Die Daten werden mit Hilfe eines Fragebogens entweder von einem in dem jeweils angewendeten Verfahren geschulten Mitglied erhoben oder von dem Betroffenen selbst, wenn dieser vorher qualifiziert worden ist.
- Die Ergebnisse der Arbeitsplatzanalyse und die Gestaltungsvorschläge der Ergonomie-Gruppe werden mit den Betroffenen, deren konkreter Arbeitsplatz untersucht wurde, erörtert. Sie können eine Stellungnahme dazu abgeben, die ebenfalls dokumentiert wird.

Dokumentation

Die Ergebnisse der Arbeitsplatzanalyse und die Gestaltungsvorschläge werden von der Ergonomie-Gruppe dokumentiert und in regelmäßigen Abständen fortgeschrieben.

Anlage 5

Anforderungen an eine moderne Didaktik in der Erwachsenenbildung

Hinsichtlich der Didaktik werden die neuesten Erkenntnisse der Erwachsenenbildung beachtet, insbesondere:

Teilnehmerorientierung

- Teilnehmerorientierung (Orientierung an deren täglichen Erfahrungen und Vorkenntnissen)
- homogene Gruppenzusammensetzung, gleiche EDV-Vorkenntnisse
- maximale Gruppengröße von 8 Teilnehmern
- für jeden Teilnehmer ein eigener Bildschirm
- Lernen im Team, z.B. Bildung von 2er-Teams
- Handbücher und Seminar-Unterlagen in deutscher Sprache

Aufgabenorientierung

- Orientierung an den tatsächlichen Problemen und Arbeitsaufgaben, Besprechung der möglichen Veränderung der Arbeitsweise
- direkte Übertragbarkeit der Schulungsergebnisse auf die Arbeitsbedingungen hinsichtlich Hard- und Software
- Integration von Elementen der Grundlagen-, der Ergonomie- und der Datenschutzbildung in einen aufgabenorientierten Zusammenhang

Handlungsorientierung

- Orientierung der Lernaufgaben an der wechselseitigen Abhängigkeit von Handeln und Denken, d.h. bestimmte Sachverhalte werden dadurch leichter gelernt, dass sie selbst ausgeführt werden
- das Gelernte muss auch bei anspruchsvollen Arbeitsaufgaben praktisch anwendbar sein
- kein Frontalunterricht, sondern praktische Übungen
- Wechsel von Theorie und praktischer Anwendung

Lernprozeßorientierung

Sinnvoll aufeinander aufbauende Qualifizierungsschritte, d.h. einerseits muss das Gelernte unmittelbar anwendbar sein, andererseits bauen die weiteren Qualifizierungsschritte auf dem bereits Gelernten auf - vom Einfachen zum Komplizierten - wobei der Lösungsweg jeweils von dem vorangegangenen Lernschritt abgeleitet werden kann.

Unter dem Begriff Informationstechnik (abgekürzt IT) wird jegliche computergestützte Datenverarbeitung verstanden. Darunter fallen sowohl Informations- als auch Kommunikationstechnologien.