Betriebsvereinbarung zum Thema Personalinformationssystem

Zwischen der Firma […]

und

dem Betriebsrat der Firma […]

wird folgende Rahmenvereinbarung über die computergeschützte Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten geschlossen:

§ 1 Gegenstand der Betriebsvereinbarung

1. Diese Vereinbarung regelt jede Verarbeitung Personenbezogener Daten von Arbeitnehmern in computergestützten betrieblichen Informationssystemen sowie die Einführung und den Einsatz dieser Systeme. Personenbezogene Daten sind alle Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse bestimmter oder bestimmbarer Arbeitnehmer und ihrer Angehörigen. Die Art der zulässig speicherbaren Arbeitnehmerdaten ist in einem besonderen Katalog in Anlage A näher bezeichnet. Daten ohne Personenbezug sind nicht Gegenstand dieser Vereinbarung. Daten mit diesem Personenbezug werden auch insoweit erfasst, als sie zwischen verschiedenen, innerbetrieblich eingesetzten EDV-Systemen ausgetauscht werden.
2. Zum Zwecke dieser personenbezogenen Datenverarbeitung im Betrieb eingeführte Systeme sowie sonstige, arbeitsplatzbezogene EDV-Systeme unterliegen der betrieblichen Mitbestimmung im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes und dieser Vereinbarung.
3. Diese Vereinbarung gilt auch für die Zweigstellen und Tochterfirmen der Firma.

§ 2 Aufgabe des EDV-Systems

1. Art des Systems.
   Das EDV-System dient zur Verwaltung von Arbeitnehmerdaten. Verarbeitet werden hierbei nur solche Daten, die aufgrund gesetzlicher Bestimmungen oder behördlicher Auflagen oder aufgrund von gesetzlichen Ansprüchen der Arbeitnehmer zu Zwecken der Personalverwaltung benötigt werden. Das EDV-System […] dient neben der Verwaltung von Arbeitnehmerdaten, die durch gesetzliche Bestimmungen, behördliche Auflagen erfordert werden, der Lohn- und Gehaltsabrechnung.
   Alternative 2: System für Lohn- und Gehaltsabrechnung, verbunden mit computergestützter Leistungskontrolle.
2. Personalakten und Dateien
   Alle für die Durchführung eines Arbeitsverhältnisses wichtigen Unterlagen wie Bewerbungen, Arbeitsverträge, Zeugnisse etc. sind für jeden Mitarbeiter in der jeweils zuständigen Personalabteilung in einer Personalakte zusammenzufassen. Diese Akte ist als solche nicht Teil einer Datei. In Personaldateien werden Arbeitnehmerdaten nur aufgenommen, soweit deren Verarbeitung im Rahmen der Zweckbestimmung des jeweiligen Arbeitsverhältnisses bzw. zur Wahrung berechtigter Interessen der Speicherstelle erforderlich ist. Eine Verknüpfung von den in Personaldateien des Informationssystems gespeicherten Daten mit solchen, die auf anderen Datenbanken oder in anderen Dateien des Unternehmens gespeichert sind, findet nicht statt.

§ 3 Einführung und Einsatz von computergestützten betrieblichen Informationssystemen

1. Informationsrecht des Betriebsrates
   Der Betriebsrat wird über die Entwicklung oder Einführung sowie den Einsatz elektronischer Informationssysteme im Betrieb rechtzeitig vor der Entscheidung informiert. Der Betriebsrat wird außerdem rechtzeitig davon in Kenntnis gesetzt, wenn durch eine entsprechende Maßnahme der Entwicklung, Einführung oder des Einsatzes solcher Informationssysteme ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates zum Tragen kommt.

Die Unterrichtung umfasst

- - eine Beschreibung des Systems nach Zielsetzung, Aufbau und Funktionsweise, - ein Verzeichnis aller zu erfassender Daten mit entsprechenden Erläuterungen,
- - eine Erläuterung der vorgesehenen Auswertungsprogramme mit Angaben zum Verwendungszweck,
- - eine Übersicht über die zum Schutz der Daten vorgesehenen organisatorischen Maßnahmen.

- Einsichtnahmerecht des Betriebsrates

Der Betriebsrat hat jederzeit das Recht, Einsicht in alle System- und Programmdokumentationen zu nehmen. Seine weitergehenden betriebsverfassungsrechtlichen Befugnisse bleiben unberührt. Der Betriebsrat wird außerdem auf Verlangen über Arbeitsabläufe in den geplanten oder eingesetzten betrieblichen Informationssystemen unterrichtet.

- Abfragerecht des Betriebsrates

Der Betriebsrat ist berechtigt, folgende Datenarten aus dem Informationssystem abzufragen:

- Kostenstellendaten
- Tätigkeitsstrukturdaten
- Personaldaten von Mitarbeitern
- Möglichkeiten der Verknüpfung von Arbeitnehmer-Daten

Weitere, für seine gesetzliche Aufgabenerfüllung erforderliche Daten erhält der Betriebsrat auf besondere Anforderung von der Personalabteilung.

- Status des Betriebsrates

Der Betriebsrat ist im Sinne des Datenschutzrechtes Teil der jeweiligen Speicherstelle und nicht Dritter. Der Betriebsrat gewährleistet im Einvernehmen mit dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten die Einhaltung des Schutzes der bei ihm gespeicherten bzw. ihm zugänglichen Arbeitnehmerdaten.

- Personenbezogene Datenverarbeitung durch den Betriebsrat

Eigene personenbezogene Datenverarbeitung des Betriebsrates findet nur im Rahmen der betriebsverfassungsrechtlichen Aufgabenstellung statt.

- (6) Schulungen des Betriebsrates

Die zuständigen Betriebsratsmitglieder sind berechtigt, an Schulungen gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG teilzunehmen, die den Datenschutz bei Einführung und Betrieb von Informationssystemen sowie betriebsverfassungsrechtliche Fragen hierzu betreffen.

§ 4 Verarbeiten von Arbeitnehmerdaten

1. Das Unternehmen ist berechtigt, Arbeitnehmerdaten in betrieblichen Informationssystemen zu verarbeiten, d.h. zu erfassen, zu speichern, zu nutzen, zu verändern und zu löschen, soweit es diese Daten zur ordnungsgemäßen Durchführung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund gesetzlicher Bestimmungen und behördlicher Anordnungen, aufgrund von Tarifverträgen und bestehenden Betriebsvereinbarungen, Arbeitsverträgen und sonstigen vertraglichen Vereinbarungen mit den Arbeitnehmern benötigt.

2. Andere bzw. zusätzliche Daten über den in Anlage 1 bzw. Ziff. 4.1 bezeichneten Katalogs hinaus dürfen ohne vorherige Vereinbarung mit dem Betriebsrat nur verarbeitet werden, wenn deren Verarbeitung aufgrund neuer gesetzlicher Bestimmungen oder behördlicher Anordnungen, neuer Tarifverträge oder anderer Betriebsvereinbarungen erforderlich wird. Über eine derartige Ausweitung der betrieblichen Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten wird der Betriebsrat bei Beginn dieser Verarbeitung informiert.
3. Jede über die Ziff. 4.1 und Ziff. 4.2 hinausgehende Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten
    - bedarf der Vereinbarung mit dem Betriebsrat,
    - kann aufgrund von besonderen Interessen des Arbeitgebers erfolgen, wenn schutzwürdige Belange des betroffenen Arbeitnehmers nicht entgegenstehen.
4. Werden nach Einführung des Informationssystems Arbeitnehmerdaten verändert oder nur neu aufgenommen, so ist dies dem Betriebsrat unter Angabe der geplanten Verwendungszwecke mitzuteilen. Widerspricht der Betriebsrat nicht innerhalb von zwei Wochen ab der nächsten ordentlichen Sitzung, gilt dies als erforderliche Zustimmung.
5. Alle personenbezogenen Daten sind zu löschen, wenn deren weitere Speicherung für die Erfüllung einer Aufgabe nach Ziff. 4.1 nicht mehr erforderlich ist. Die gesetzlichen Datenschutzrechte der Arbeitnehmer bleiben unberührt.

§ 5 Besondere Leistungs- und Verhaltenskontrollen

1. Das Gewinnen von Leistungs- und Verhaltensdaten der Arbeitnehmer zum Zwecke der Verarbeitung in betrieblichen computergestützten Informationssystemen erfolgt nur nach entsprechender Vereinbarung mit dem Betriebsrat. Unter "Datengewinnung" wird hierbei jeder technische Vorgang verstanden, der eine eindeutige Zuordnung zwischen der Person des Arbeitnehmers und seiner Leistung bzw. seinem Verhalten erlaubt.
2. Eine entsprechende Vereinbarung ist auch dann zu schließen, wenn die tatsächliche Systemanwendung zwar noch keine solche Datenverknüpfung vorsieht, diese jedoch objektiv möglich ist. Es wird ein besonderes Verzeichnis derjenigen Dateien erstellt, in denen leistungs- und verhaltensbezogene Arbeitnehmerdaten gespeichert werden.

§ 6 Unzulässige Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten

1. Unzulässig ist jede Verarbeitung oder sonstige Nutzung personenbezogener Daten oder sonstiger personenbezogener Informationen, wenn und soweit sie

- zu einer Diskriminierung von Arbeitnehmern führen oder diese in ihren Persönlichkeitsrechten beeinträchtigen kann,
- medizinische, psychologische, strafrechtliche, politische oder gewerkschaftliche Sachverhalte betrifft sowie Informationen, die nicht mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen,
- an Dritte ohne Zustimmung des Arbeitnehmers weitergegeben werden und keine gesetzliche Auskunftspflicht des Arbeitgebers besteht.

- Ein Verstoß gegen die vorgenannten Verarbeitungsverbote durch einen Mitarbeiter hat als Verletzung von dessen Dienstvertrag eine Abmahnung zur Folge und bei schweren Verstößen dessen Kündigung.

§ 7 Laufzeit

Diese Vereinbarung tritt zum […] in Kraft und kann mit einer Frist von […] Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres gekündigt werden, erstmals zum ..... .