

Betriebsvereinbarung zum Thema Internet und Intranet – private Nutzung

Zwischen der Firma [...]

und

dem Betriebsrat der Firma [...]

wird gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 und 6 BetrVG vereinbart:

1. Gegenstand dieser Vereinbarung ist Nutzung von Intranet, Internet und E-Mail durch die Beschäftigten und den Betriebsrat.
2. Zur Zeit werden folgende Software-Systeme eingesetzt: [...]
3. Der Arbeitgeber wird den Betriebsrat im Falle geplanter Änderungen bzw. Erweiterungen der elektronischen Kommunikationsmittel umfassend und rechtzeitig informieren und diese mit ihm beraten. Dies gilt insbesondere auch für die Auswirkungen auf die Beschäftigten.
4. Die Systemadministratoren werden schriftlich verpflichtet, die bei der Nutzung von Internet und Intranet anfallenden Benutzerdaten nicht zu Zwecken der Leistungs- oder Verhaltenskontrolle zu nutzen. Die Weitergabe dieser Daten und jede Form der Auswertung bedarf der vorherigen Zustimmung des Betriebsrates.
5. Besteht der begründete Verdacht von Verstößen gegen Regelungen in Gesetzen oder in dieser Betriebsvereinbarung, kann der Betriebsrat die Absetzung eines Systemadministrators verlangen.
6. Soweit personenbezogene Daten im Sinne des Datenschutzgesetzes beim ordnungsgemäßen Betrieb erhoben und gespeichert werden, unterliegen diese der Zweckbindung des § 31 BDSG. Erhoben und gespeichert werden dürfen diese Daten ausschließlich zur Abrechnung der Internetkosten, Datensicherung, Netzoptimierung, Fehleranalyse und –korrektur sowie Datenschutzkontrolle.
7. Zugriff auf die Protokoll-Daten haben nur die Systemadministratoren. Sofern in begründeten Fällen Auswertungen und Rückgriffe auf einzelne Protokoll-Zeilen vorgenommen werden müssen, können die daraus gewonnenen personenbezogenen Informationen nicht für personelle Einzelmaßnahmen herangezogen werden.
8. Unternehmensinterne E-Mails und Nutzung von Telediensten unterliegen nicht der Protokollierung.
9. Protokolldaten sind innerhalb von [...] Wochen, Daten, die für Abrechnungszwecke benötigt werden, innerhalb von [...] Wochen zu löschen.
10. Auf der Homepage des Arbeitgebers dürfen personenbezogene Daten der Mitarbeiter veröffentlicht werden, soweit dies erforderlich ist (z. B: Kundendienst, Vertrieb).
11. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, mit den elektronischen Kommunikationsmitteln verantwortungsvoll und im Interesse des Unternehmens umzugehen. Die Kommunikationsmittel werden vorrangig zu betrieblichen Zwecken zur Verfügung gestellt.
12. Die Beschäftigten sind über den Datenschutz und über die Sicherheitsprobleme im Zusammenhang mit der Nutzung von elektronischen Telekommunikationsmitteln zu unterrichten. Sie erhalten außerdem eine Schulung für den sicheren und wirtschaftlichen Umgang mit dem Internet.
13. Der Arbeitgeber stellt die elektronischen Kommunikationsmittel in angemessenem Umfang auch zur privaten Nutzung durch die Beschäftigten zur Verfügung. Als angemessen gilt eine Nutzung während der Pausen und außerhalb der Kernarbeitszeit, wenn der Umfang insgesamt [...] Stunden pro Monat nicht übersteigt.

14. Die private Nutzung ist eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers, die jederzeit widerrufen werden kann.
15. Durch die private Nutzung des Internets dürfen die Interessen des Unternehmens nicht verletzt oder der Arbeitnehmer nicht in seiner Arbeit beeinträchtigt werden.
16. Eine Nutzung der elektronischen Kommunikationsmittel ist unzulässig, wenn sie gegen Interessen der Belegschaft oder des Unternehmens bzw. gegen Gesetze, Verordnungen oder Betriebsvereinbarungen verstößt.
17. Eine unzulässige Nutzung liegt insbesondere vor, wenn es sich um das Abrufen oder Anbieten von politischer und weltanschaulicher Werbung oder beleidigenden, rassistischen oder pornographischen Äußerungen oder Abbildungen handelt. Der Arbeitgeber hat nach Rücksprache mit dem Betriebsrat die Möglichkeit, den Zugriff auf derartige Internet-Seiten zu sperren.
18. Jeder Mitarbeiter erhält auf Wunsch eine eigene E-Mail-Adresse. In Abstimmung mit dem Vorgesetzten ist für den Fall der Abwesenheit ein Vertreter zu bestimmen und ihm eine Zugriffsberechtigung zu erteilen.
19. Soweit dies erforderlich ist, werden ein- und ausgehende E-Mails ausgedruckt und aufbewahrt oder im elektronischen Aktenschrank aufgehoben. Die Einzelheiten sind vom Vorgesetzten zu bestimmen.
20. Auf Wunsch muss die Vertraulichkeit z. B. von Inhalten von E-Mails technisch garantiert werden. Zu diesem Zweck erhält jeder Mitarbeiter persönliche Codes und Verschlüsselungsverfahren. Auf Verlangen des Vorgesetzten sind E-Mails innerhalb und an Externe verschlüsselt zu versenden.
21. Der Vorgesetzte kann bestimmen, dass E-Mails mit dienstlichem Inhalt an ihn weitergeleitet werden. In dringenden Fällen ist der Vorgesetzte berechtigt, die dienstliche Korrespondenz selbst einzusehen. Der betreffende Arbeitnehmer ist unverzüglich zu informieren.
22. Über das Intranet versendet der Arbeitgeber aktuelle Informationen an alle Mitarbeiter. Der Arbeitgeber bestimmt, welche Inhalte er ins Intranet stellen möchte. Eine private Nutzung des Intranets ist nicht zulässig.
23. Der Betriebsrat erhält einen eigenen Internetanschluss und eine eigene E-Mail-Adresse. Ein- und ausgehende Mails sind als privat zu kennzeichnen. Das Intranet steht dem Betriebsrat ebenfalls zur Verfügung. Will der Betriebsrat eine eigene Homepage einrichten, kann er der Belegschaft Informationen ausschließlich in Angelegenheiten bieten, die mitbestimmungspflichtig und für die ganze Belegschaft oder Teile derselben von Bedeutung sind.
24. Um die Gebühren für die private Nutzung der elektronischen Kommunikationsmittel zu ermitteln oder eine interne Leistungsverrechnung vornehmen zu können, dürfen Downloadzeiten und die übertragenen Datenmengen gespeichert werden. Die Daten sind spätestens nach [...] Tagen, gerechnet ab der Rechnungsstellung, zu löschen.
25. Besteht der begründete Verdacht, dass ein Mitarbeiter das Internet missbraucht, ist umgehend ein Gespräch mit dem Ziel der Klärung zu führen. Im Wiederholungsfall kann unter Hinzuziehung des Betroffenen und eines Mitgliedes des Betriebsrates das Protokoll der Internet-Nutzung für den vergangenen Monat eingesehen werden. Mit Zustimmung und im Beisein des Betriebsrates kann eine Auswertung der gespeicherten Daten vorgenommen werden. Die verdächtigten Mitarbeiter sind über die Vorgehensweise zu informieren.
26. Soweit dem Betriebsrat die notwendigen Kenntnisse fehlen, kann er in Abstimmung mit der Geschäftsleitung Sachverständige seiner Wahl hinzuziehen, die ihm bei der Überwachung dieser Betriebsvereinbarung beratend zur Seite stehen. Den Sachverständigen sind alle für die Erledigung dieser Aufgabe erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen sowie entsprechende Kontrollmöglichkeiten einzuräumen.

27. Erkenntnisse über einzelne Beschäftigte, die unter Verstoß gegen diese Vereinbarung gewonnen wurden, dürfen nicht für personelle Maßnahmen verwertet werden.
28. Diese Betriebsvereinbarung tritt mit dem Tage der Unterzeichnung in Kraft und kann von beiden Seiten mit einer Frist von [...] Monaten gekündigt werden.