

Betriebsvereinbarung

zwischen der Firma vertreten durch den/die Vorsitzende/n der Geschäftsleitung vertreten durch den/die Vorsitzende/n über die und dem Betriebsrat

Rahmenbedingungen zum Datenschutz im Betrieb

Präambel

- Die Firma und der Betriebsrat legen mit dieser Betriebsvereinbarung Rahmenbedingungen zum Datenschutz fest.
- Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist es, die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter unter Beachtung aller maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen zu sichern und dennoch den Einsatz weitreichender technischer Möglichkeiten sicherzustellen. Ergänzend werden vor dem Einsatz neuer Techniken anzuwendende betriebliche Regeln vereinbart, die den Datenschutz im Einzelfall konkretisieren.

§ 1 Geltungsbereich

- Diese Betriebsvereinbarung gilt für die Verarbeitung von personenbezogenen und / oder personenbeziehenden Daten unabhängig davon, in welchen Systemen diese Daten gespeichert sind und ob die Verarbeitung in standort-, papier- oder individueller Form erfolgt.
- Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter der Firma, mit Ausnahme der leitenden Angestellten gemäß § 5 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

§ 2 Grundsätze und Ziele

- Die Betriebsparteien stimmen darüber ein, dass beim Einsatz neuer Techniken der Datenschutz einzuhalten und die Persönlichkeitsrechte des einzelnen Mitarbeiters zu achten sind.
- Die automatisierte Verarbeitung von Daten ist nur im Rahmen der jeweiligen Zweckbestimmung und der gesetzlichen Bestimmungen zulässig.
- Datenverarbeitungs- und IT-Systeme dürfen nicht als ausschließliches Mittel für die Kontrolle von Mitarbeitern und als Grundlage für disziplinarische Maßnahmen benutzt werden.
- Nachteile auf Grund des Einsatzes von Datenverarbeitungs- oder IT-Systemen dürfen nicht alleinige Grundlage von Kündigungen, Abgängen, geringen, Qualifikations- oder Kompetenzanmaßen sein.
- Eine automatisierte Verarbeitung von Daten zur Leistungs- oder Verhaltenskontrolle von Mitarbeitern ist nicht erlaubt. Ausnahmen sind möglich, bedürfen aber einer gesonderten Vereinbarung.
- Im Rahmen des Projektmanagements erfasste Daten und durchgeführte Auswertungen dienen ausschließlich der Planung, Zeit- und Kostenkontrolle des Projekts.
- Jede Verarbeitung von schutzwürdigen personenbezogenen oder personenbeziehenden Daten, auch der unberechtigte Zugriff, wird revidierbar kontrolliert.
- Der betriebliche Datenschutzbeauftragte erstattet dem Betriebsrat eine Datenschutzkonzeption, in der die technischen und organisatorischen Maßnahmen zum Schutz der personenbezogenen oder personenbeziehenden Daten berücksichtigt sind.
- Die Firma verpflichtet sich zur schonenden Nutzung, Speicherung und Verarbeitung von Daten. Sie verarbeitet Personaldaten innerhalb von Datenverarbeitungs- und IT-Systemen nur, soweit dies auf Grund gesetzlicher oder tarifvertraglicher Vorschriften oder von Adressierungen erforderlich ist.

§ 3 Definitionen

Die Betriebsparteien haben sich auf folgende Definitionen beim Thema Datenschutz geeinigt:

- Personenbezogene und / oder personenbeziehende Daten sind Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbarer natürlichen Person im Sinne des Bundesdatenschutzgesetzes.

Verfasser: Stumper Thema: Textfeld Datum :24.03.2015 08:23:02

Quelle: arbeitsrecht.org

aus dem Jahr 2015

Verfasser: Stumper Thema: Notiz Datum :24.03.2015 08:31:20
Ein Vertrag kann nur mit einem Unternehmen und nicht mit einer Firma geschlossen werden. Die Firma ist lediglich der Name eines Unternehmens. Das Unternehmen ist die Verkörperung der juristischen Person im gesellschaftsrechtlichen Sinn, mit der ein Vertrag wirksam geschlossen werden kann.

Verfasser: Stumper Thema: Notiz Datum :24.03.2015 08:33:34

Die Geschäftsführung hat gesellschaftsrechtlich keinen Vorsitzenden. Entweder gibt es einen Geschäftsführer oder einen Vorstand. Der wiederum kann einen Vorsitzenden haben. Was jeweils gemeint ist, muß dann aber auch exakt benannt werden. Das hier ist Kindergartensprache, die zeigt, daß der Autor keine hinreichenden Kenntnisse des Gesellschafts- und Vertragsrechts aufweist.

Verfasser: Stumper Thema: Notiz Datum :24.03.2015 08:36:27

Dieser Sprachgebrauch zeigt, daß der Autor im Datenschutzrecht nicht bewandert ist. Der Begriff "personenbezogenes Datum" enthält bereits in der gesetzlichen Definition solche Daten, deren Bezug zu einer Person nicht unmittelbar besteht. Damit ist die Formulierung "beziehbare zusätzlich zu "bezogenen" überflüssig und sinnlos.

Verfasser: Stumper Thema: Notiz Datum :24.03.2015 08:39:53

Diese Begriffe sind datenschutzrechtlich nicht gebräuchlich; es ist unklar, was der Autor damit sagen möchte.

Verfasser: Stumper Thema: Notiz Datum :24.03.2015 08:41:36

Ein Beispiel für eine "Verschlüsselungsbereinigung": das BetrVG benutzt bereits den Begriff des Arbeitnehmers bzw. des Beschäftigten. Nun noch einen anderen anderen Begriff zu benutzen, der dem Autor möglicherweise umgangssprachlich auf der Zunge liegt, ist nicht nur überflüssig, sondern schädlich.

Verfasser: Stumper Thema: Notiz Datum :24.03.2015 08:45:09

Das ist schon unfreiwillig komisch:

Wenn der Arbeitgeber seine Mitarbeiter mithilfe von EDV-Systemen kontrollieren möchte, dann soll er also bitte zusätzlich auch noch andere Kontrollmechanismen einsetzen.

Das ist natürlich nicht gemeint, aber was hat jemand von einer sog. "Muster"-BV, wenn es der Autor noch nicht einmal schafft, das zu sagen, was er meint ?

Verfasser: Stumper Thema: Notiz Datum :24.03.2015 08:48:37

siehe den vorherigen Kommentar. Das ist so wie es hier steht, Nonsens.

Gemeint ist ungeachtet, daß Nachteile wie z.B. Abmahnungen oder Kündigungen nicht ausschließlich auf dem Einsatz von EDV beruhen sollen.

Verfasser: Stumper Thema: Notiz Datum :24.03.2015 09:01:52

"Nicht erlaubt" ist nett gesagt. Worum es hier eigentlich geht, ohne daß der Autor es selbst merkt, ist die Verankerung des "Verbots mit Erlaubnisvorbehalt".

Allerdings wird hier die Zuordnung dieser Figur zum Datenschutzrecht aufgelöst und stattdessen eine Zuordnung mit dem Mitscheidungsrecht des BR aus § 87 I Nr. 6 BetrVG hergestellt. Das ist ein handwerglich in einer Rahmen-BV sinnloser Eingriff, der vermutlich noch nicht einmal gewollt ist. Sinnlos ist er, weil es zwar Sinn macht, die Datenverarbeitung zunächst zu verbieten, um sie sodann in bestimmten Grenzen (die durch eine BV definiert werden) wieder zu erlauben; es macht jedoch keinen Sinn, die Leistungs- und Verhaltenskontrolle in einer gleichartigen Logik zu verbieten.

Denn solange dann keine flächendeckende Abklärung von BV zu sämtlichen Ausnahmen besteht, müßte der Arbeitgeber sein Unternehmen schließen. Beispiel: Wird dieses BV hier am 1.1. eines Jahres unterzeichnet und besteht z.B. ein Zeiterfassungssystem, zu dem es noch keine BV gibt, so müßte der AG dieses System sofort stilllegen. Und das es ja i.d.R. mehr als nur ein Zeiterfassungssystem gibt, geht die Tendenz dieses Gedankenspiels dann tatsächlich zu einer Betriebschließung.

Verfasser: Stumper Thema: Notiz Datum :24.03.2015 09:02:13

Welche Daten sind denn schutzwürdig und wer beurteilt das ?

Verfasser: Stumper Thema: Notiz Datum :24.03.2015 09:03:49

Was soll dieses Wort bedeuten ? Es gibt zahlreiche fachliche Ebenen, die den Begriff "Revision" benutzen: Steuerrecht, Qualitätsmanagement, Controlling etc.

Verfasser: Stumper Thema: Notiz Datum :24.03.2015 09:05:55

Das ist eine beschreibende ontologische Setzung, die nicht juristisch ist.

Erschallt er sie oder nicht ? Wenn er nicht tut, was passiert dann ? Antwort: nichts, denn es besteht mit dieser Formulierung keine Rechtspflicht.

Klassischer Fehler von Autoren, die keine juristische Vorbildung haben.

Verfasser: Stumper Thema: Notiz Datum :24.03.2015 09:07:04

Beschäftigten kann alles und nichts bedeuten. Damit sind die Anforderungen an diese Konzeption gleich Null.

Verfasser: Stumper Thema: Notiz Datum :24.03.2015 09:07:21

Was bitte sind "Adressierungen" ???

- Das Verarbeiten sind das Speichern, Verändern, Übermitteln, Sperren und Löschen personenbezogener und/oder personenbeziehbarer Daten im Sinne des Bundesdatenschutzgesetzes.
- Systemfunktionen sind Programme und Programmenteile, Auswertungen, Datenfelder, Verarbeitungsanweisungen, Listings und Ähnliches.
- Informations- und Techniksysteme (IT-Systeme) sind Hard- und Software einschließlich sämtlicher Peripheriegeräte, digitale Nebeneinrichtungen, Netze oder webbasierter Systeme.

§ 4 Allgemeine Datenschutzregeln im Betrieb

Die Datenverarbeitung erfolgt auf der Grundlage der gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere des Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) in der jeweils gültigen Fassung.

1. Alle Mitarbeiter werden eine gesonderte Datenschutzerklärung (Anlage 1) unterzeichnen und vorab eine Einweisung in die wichtigsten Grundregeln des Datenschutzes erhalten. Diese Datenschutzerklärung wird in den **Personalakten** der Mitarbeiter abgelegt.
2. Projektmitglieder dürfen Informationen zu personenbezogenen oder personenbeziehbaren Daten, die sie im Rahmen ihrer Projektarbeit erhalten, nicht nach außerhalb ihres Arbeitsbereichs weitergeben.
3. Die Systemadministratoren dürfen innerhalb ihrer Organisationseinheit alle die Maßnahmen selbstständig ergreifen, die in ihrem Aufgabenbereich zur Aufrechterhaltung des Systembetriebs notwendig sind. Sie dürfen jedoch betriebliche oder persönliche Informationen nicht nach außerhalb ihres Arbeitsbereichs weitergeben. Es ist den Systemadministratoren nicht erlaubt, personenbezogene oder personenbeziehbare Daten oder Dateien aus einem Berechtigungskreis in einen anderen zu übertragen.
4. Alle Systemadministratoren unterzeichnen eine gesonderte, erweiterte Verpflichtungserklärung zum Datenschutz, die in der Personalakte abgelegt wird.
5. Ausnahmen von diesen Datenschutzregeln bedürfen einer gesonderten Vereinbarung.
6. Maßnahmen, die zur Aufrechterhaltung des ordnungsgemäßen Betriebs von Datenverarbeitungs- oder IT-Systemen unaufschiebbar sind, beispielsweise Störungsbeseitigung an Hard- und Software, können vorab durchgeführt werden. Der Betriebsrat ist nachträglich zu informieren.

§ 5 Grundsätze zur Mitarbeiterdatenverarbeitung

1. Bei der Verarbeitung von Personaldaten ist das Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiter und das Recht auf informationelle Selbstbestimmung zu beachten. Das bedeutet, dass nicht tiefer in die Persönlichkeitsphäre der Mitarbeiter eingedrungen werden darf, als es im Rahmen der Zweckbestimmung des Arbeitsverhältnisses erforderlich ist. Darüber hinaus ist das berechnete Interesse der Firma zu berücksichtigen, wonach die Personaldatenverarbeitung in wirtschaftlich sinnvoller Weise im Rahmen der technischen Möglichkeiten durchgeführt werden muss.
2. Das Erheben, Verarbeiten und Auswerten (Nutzen) personenbezogener Daten durch personaldatenverarbeitende Systeme erfolgen nur, soweit dies zur Begründung, Durchführung, Abwicklung und Dokumentation von Arbeitsverhältnissen sowie zur Erfüllung von durch Rechtsvorschriften begründeten Verpflichtungen oder zum Erstellen von eindeutig anonymisierten Auswertungen erforderlich ist.
3. Der Zweck der jeweiligen Anwendung wird dokumentiert. Systeme, die Personaldaten verarbeiten, dürfen nicht zu dem Zweck eingesetzt werden, personenbezogene Daten auf Vorrat, das heißt für einen noch nicht bestimmten oder bestimmbar Zweck zu erheben, zu verarbeiten oder auszuwerten. Sensible Personaldaten, beispielsweise über die religiöse oder politische Gesinnung, werden nicht erhoben. Daten über die Zugehörigkeit zu Religionsgemeinschaften, Parteien oder politischen Vereinigungen dürfen nur verarbeitet werden, soweit dies durch eine Rechtsvorschrift ausdrücklich angeordnet wird.
4. Eine automatisierte Verknüpfung von Daten der Mitarbeiter zum Zweck der Erstellung von Persönlichkeitsprofilen findet nicht statt.
5. Personaldaten sollen nicht länger als erforderlich auf maschinell verwertbaren Datenträgern gespeichert werden. Die erforderlichen Festlegungen werden unter Berücksichtigung rechtlicher Vorgaben, betrieblicher Erfordernisse, von Nachweispflichten gegenüber dem einzelnen Mitarbeiter sowie unter Berücksichtigung der verfügbaren alternativen Form der Datenspeicherung gemeinsam mit dem Betriebsrat vorgenommen.
6. Unzulässig gespeicherte Daten dürfen weder weiterverarbeitet noch ausgewertet werden. Sie sind umgehend zu löschen. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats.

§ 6 Rechte der Mitarbeiter

1. Die Mitarbeiter werden über den Inhalt dieser Betriebsvereinbarung via Intranet informiert. Sie wird zusätzlich allgemein zugänglich am Schwarzen Brett veröffentlicht.

Verfasser: Stumper	Thema: Notiz	Datum: 24.03.2015 09:11:03
Programme weisen Funktionen auf, aber daß jetzt Funktionen Programme sind, ist neu. Hier stimmt die Logik nicht. Siehe auch den nächsten Punkt: dort ist plötzlich Software ein Beispiel für ein IT-System. Zusammengefaßt heißt das, daß Software gleichzeitig eine Systemfunktion sein kann, aber auch Teil eines IT-Systems. Das ist abwegig.		
Verfasser: Stumper	Thema: Notiz	Datum: 24.03.2015 09:11:16
Sprachlich vermürkst.		
Verfasser: Stumper	Thema: Notiz	Datum: 24.03.2015 09:12:20
Sprachlich vermürkst.		
Verfasser: Stumper	Thema: Notiz	Datum: 24.03.2015 09:15:16
Ausgerechnet hier wird das Wort "muß" benutzt, das ist wenig geschickt.		
Verfasser: Stumper	Thema: Notiz	Datum: 24.03.2015 09:18:29
Alle Grundsätze, die hier niedergelegt sind, stehen in ähnlicher Weise im Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Daher wirkt diese Station hier sehr umfangreich und geschweh, ist aber komplett sinnlos und enthält keine neuen, eigenen Gedanken. Das ist nicht Sinn einer BV. Im Obigen sind Grundsätze nicht justizierbar, so daß man sogar behaupten könnte, daß die gesetzliche Verbindlichkeit hier reduziert wird. Eine BV hat sicherlich die Aufgabe, genau das Gegenteil zu leisten.		

2. Jeder Mitarbeiter erhält auf Wunsch einen Ausdruck aller über ihn gespeicherten relevanten Daten in verständlicher Form. Im Übrigen gelten die im Bundesdatenschutzgesetz geregelten „Rechte der Betroffenen“ in der jeweils gültigen Fassung.

§ 7 Schlussbestimmungen

1. Gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen, die den Anwendungsbereich dieser Betriebsvereinbarung betreffen, gehen vor.
2. Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft.
3. Diese Vereinbarung kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
4. Eine Nachwirkung  ausgeschlossen.

(Ort/Datum)

Für die Geschäftsleitung Für den Betriebsrat

Fazit:
Eine "Mogelpackung", die den Eindruck erweckt, viel Substanz zu haben, aber in Wirklichkeit ganz überwiegend aus sinnloser Wiederholung von Gesetzestext besteht. Außerdem enthält sie schwere sprachliche und handwerkliche Mängel.

Verfasser: Stumper Thema: Notiz Datum: 24.03.2015 09:19:29

Es ist ausgesprochen gefährlich, die Nachwirkung auszuschließen und gerade hier ist nicht ersichtlich, warum das geschehen soll.

Verfasser: Stumper Thema: Textfeld Datum: 24.03.2015 09:21:32

Fazit:

Eine "Mogelpackung", die den Eindruck erweckt, viel Substanz zu haben, aber in Wirklichkeit ganz überwiegend aus sinnloser Wiederholung von Gesetzestext besteht. Außerdem enthält sie schwere sprachliche und handwerkliche Mängel.