

EDV-Betriebsvereinbarung

10 Praxistipps, damit sie gelingt!

Hier lesen Sie

- **Wieso der Betriebsrat auf eine Betriebsvereinbarung nicht verzichten sollte**
- **Was in einer EDV-Betriebsvereinbarung geregelt werden soll**
- **Welche Punkte der Betriebsrat beachten muss**

Viele Betriebsräte wollen ihre Kollegen durch eine Betriebsvereinbarung vor zu weitgehender Überwachung schützen. Hierzu sind sie auch nach § 75 Abs. 2 BetrVG gesetzlich verpflichtet. Bei Berücksichtigung einiger Tipps können Betriebsräte häufig viel mehr für ihre Kollegen rausholen.

Der Arbeitgeber will ein neues EDV-System einführen, mit dem Daten der Arbeitnehmer gespeichert werden. Dazu möchte er nur die Zustimmung des Betriebsrates. Eine Betriebsvereinbarung hierüber lehnt er ab. Die Betriebsräte diskutieren lebhaft, ob eine Betriebsvereinbarung benötigt wird. – Sollte der Betriebsrat zu EDV-Systemen immer eine Betriebsvereinbarung abschließen? Ja!

Verbote regeln! – Nur mit einer Betriebsvereinbarung kann man regeln, dass gewisse Nutzungen der Daten verboten sind.

Nutzungsumfang einschränken! – Nur mit einer Betriebsvereinbarung kann der Umfang der Datenverarbeitung und Auswertungen eingeschränkt werden. Denn der Arbeitgeber will regelmäßig mehr Daten als nötig speichern und auswerten. Nur so kann die Anforderung der Datensparsamkeit durchgesetzt werden. Meist kann auch nur durch eine Betriebsvereinbarung die Verhältnismäßigkeit der Datenverarbeitung sichergestellt werden.

Datenverknüpfung einschränken! – Meist sind einzelne Daten weniger problematisch. Werden aber die Daten aus verschiedenen Programmen zusammengeführt, entsteht ein »gläserner Mitarbeiter«, von dem der Arbeitgeber »alles« weiß. Erst durch eine Betriebsvereinbarung kann dem Arbeitgeber verboten werden, einzelne Daten mit anderen zu verknüpfen, oder die Übermittlung nur zu bestimmten Zwecken zugelassen werden. Denn meist macht der Empfänger der Daten mit ihnen, was er will.

Sanktionen bei Verstößen! – Der Arbeitgeber hält sich nicht an seine Versprechen und nutzt die Daten zu Lasten der Arbeitnehmer. Ohne Regelung in einer Betriebsvereinbarung kann der Arbeitgeber häufig machen, was er will, ohne dass er spürbare Konsequenzen fürchten muss.

Klarheit für Arbeitnehmer! – Eine Betriebsvereinbarung kann den Arbeitnehmern Klarheit verschaffen, wann sie Anspruch auf Auskunft über ihre Daten oder einen Anspruch auf Schadensersatz haben.

Eindeutige Kontrollrechte des Betriebsrats! – Ohne Betriebsvereinbarung ist meist unklar, was der Betriebsrat an dem EDV-System kontrollieren darf.

Datenlöschung! – Ohne Regelung in einer Betriebsvereinbarung werden die Daten meist nicht oder viel zu spät gelöscht.

Einseitige Änderungen? – Der Arbeitgeber installiert ein Software-Update des EDV-Systems mit neuen weitgehenden Überwachungsmöglichkeiten. Zum Betriebsrat sagt er, »Dem System haben Sie ja schon zugestimmt!« – Erst mit einer Betriebsvereinbarung kann man klarstellen, welchem System der Betriebsrat zugestimmt hat und welches Verfahren der Arbeitgeber bei Änderungen einhalten muss.

Tipps 1:

Zu EDV-Systemen sollte der Betriebsrat immer eine Betriebsvereinbarung abschließen!

Bei EDV-Betriebsvereinbarungen kann man sich schnell in Einzelheiten verlieren. Deshalb: Behalten Sie den Überblick! Der erste Schritt ist daher immer, sich Zeit zu nehmen, um im Betriebsrat oder im zuständigen Ausschuss die eigenen Ziele zu besprechen und festzulegen. Da helfen Fragen weiter wie: »Was wollen wir erreichen?« oder »Was wollen wir verhindern?«

Tipps 2:

Die Ziele des Betriebsrats im Vorfeld klären!

Klassische Ziele sind z. B.:

- Überwachung der Arbeitnehmer verhindern,
- Einschränkung der Überwachungsmöglichkeiten auf das Erforderliche,
- Missbrauch der Überwachungsmöglichkeiten verhindern,

- effektive Kontrollmöglichkeiten durchsetzen,
- Rechte für Arbeitnehmer durchsetzen,
- Kein EDV-System ohne angemessenen Gesundheitsschutz (z. B. Bildschirmverordnung, Softwareergonomie, Gefährdungsbeurteilung) und
- Arbeitsplatzabbau durch neues EDV-System verhindern.

Was sollte nun in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden?

Häufig will ein Arbeitgeber nach Einführung der EDV-Anlage die Daten auch für andere Zwecke nutzen, von denen bei Einführung keine Rede war. Daran erinnert sich aber später niemand mehr oder es kann nicht mehr bewiesen werden, dass der Arbeitgeber sagte: »Ich will das EDV-System nur für diesen einen Zweck nutzen und nicht für die Überwachung der Arbeitnehmer.« Deshalb sollte in der Betriebsvereinbarung ausdrücklich geregelt werden: »Das EDV-System ... dient nur den folgenden Zwecken:«

Tipps 3:

Zweckbestimmung: Abschließende Nennung der Zwecke, für die das EDV-System genutzt werden darf.

Durch Software-Updates können problematische Auswertungsmöglichkeiten geschaffen werden. Deshalb muss die Betriebsvereinbarung die Softwareversion ausdrücklich benennen. Es macht einen großen Unterschied, ob ein EDV-System mit dem Zentralrechner verbunden ist und Daten dorthin übertragen werden. Es muss klar sein, ob die Bilder der Videoüberwachung nur im Bedarfsfall in Anwesenheit des Betriebsrates eingesehen werden können oder ob die Videobilder auch auf einem Monitor des Personalleiters ständig angezeigt werden.

Tipps 4:

Vollständige Beschreibung des EDV-Systems mit allen Elementen: vollständige Aufzählung aller Hardware-Elemente, sämtliche Software mit Versionsangabe und Angabe sämtlicher Vernetzungen bzw. Schnittstellen mit anderen EDV-Systemen.

Viele Betriebsräte stöhnen: »Wie sollen wir so eine Beschreibung des EDV-Systems erstellen? Das können wir doch gar nicht!« – Das ist auch nicht erforderlich, denn es ist Aufgabe des Arbeitgebers! Fordern Sie ihn auf, diese Beschreibung schriftlich zu übergeben. Meist können hierfür die System-Dokumentationen verwendet werden. Der Kern einer Betriebsvereinbarung zu einem EDV-System ist die schriftliche Festlegung, welche Daten der Arbeitgeber wie verarbeiten darf. Hierzu gehört etwas Vorbereitung. Fordern Sie Ihren Arbeitgeber auf, folgende Fragen schriftlich zu beantworten:

- Datenerhebung: Welche Arbeitnehmerdaten werden durch das EDV-System erfasst?
- Welche Daten hiervon werden gespeichert und ist die Speicherung erforderlich?
- Wie werden diese Daten verarbeitet?
- Wie sollen diese Daten ausgewertet werden?
- An welche anderen EDV-Systeme sollen diese Daten übertragen werden und zu welchen Zwecken? Womit werden diese Daten verknüpft?
- Kann eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle unterbleiben? Falls eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle notwendig ist: In welchem Umfang ist eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle nötig? Kann das betriebliche Bedürfnis auch ohne eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle durch das EDV-System erreicht werden?

Datenverarbeitung muss verhältnismäßig sein

Überprüfen Sie die Antworten des Arbeitgebers genau, ob der Umfang der Datenverarbeitung für Sie akzeptabel ist oder zu weit geht. Meist will ein Arbeitgeber mehr als ihm selbst nach dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) gestattet ist. Es ist hier Ihre Aufgabe, sämtliche Schritte der Datenverarbeitung auf die Verhältnismäßigkeit zu überprüfen.

Verhältnismäßig ist eine Datenverarbeitung nur wenn sie erforderlich und angemessen ist:

Erforderlichkeit bedeutet: Ist der jeweilige Schritt der Datenverarbeitung zur Erreichung des vom Arbeitgeber verfolgten Zweckes erforderlich? Kann der Arbeitgeber sein Ziel auch erreichen, indem der von der Datenverarbeitung Betroffene weniger belastet wird? – Beispiel: Eine Videoüberwachung zur Verhinderung von Diebstahl ist nicht erforderlich, wenn der Arbeitgeber Taschenkontrollen als milderer Mittel nicht nützt!

Angemessenheit bedeutet: Überwiegen die Interessen des Arbeitgebers an der Datenverarbeitung gegenüber den Interessen des von der Datenverarbeitung betroffenen Arbeitnehmers?

Jede nicht verhältnismäßige Datenverarbeitung verstößt gegen das Bundesdatenschutzgesetz und sollte daher verboten werden. Regeln Sie ein Verbot in der Betriebsvereinbarung, wenn Sie gerade eine bestimmte Datennutzung verhindern wollen. Aber Sie sollten nicht nur Verbote regeln. Denn dann wird der Arbeitgeber sagen: »Alles was nicht verboten ist, ist zulässig!«

Tipps 5:

Vollständige Beschreibung der zulässigen Datenverarbeitung:

- Welche Arbeitnehmerdaten werden erhoben, verarbeitet, ausgewertet, übertragen
- und gelöscht (Positivliste)
- Ausschluss von Leistungs- und Verhaltenskontrollen? Oder: »Eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle ist beschränkt auf ...«

Wenn Sie nur Verbote regeln, führt der Arbeitgeber problematische Datenverarbeitungen durch, an die Sie gar nicht gedacht hatten. Sie sollten daher vor allem konkret regeln, welche Datenverarbeitungen Sie erlauben. Eine Liste mit zulässigen Datenverarbeitungsverfahren nennt man auch »Positivliste«.

Manchmal hält sich aber ein Arbeitgeber nicht an die Regelungen der Betriebsvereinbarung und führt eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle durch, obwohl er dies nicht darf. Es stellt sich dann die Frage: Verstößt der Arbeitgeber gegen die Betriebsvereinbarung, kann er dann noch wirksam kündigen? Das Bundesarbeitsgericht¹ sagt »Ja!« Will man dies verhindern, muss die Betriebsvereinbarung sorgfältig formuliert werden. Auch hierfür ist ein Anwalt als Sachverständiger nach § 80 Abs. 3 BetrVG zu empfehlen. Ist die Formulierung in der Betriebsvereinbarung eindeutig, so ist wegen Verstoß gegen die Betriebsvereinbarung eine Kündigung unwirksam, so das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg².

Ein Verstoß gegen eine EDV-Betriebsvereinbarung kann für den Arbeitgeber viel mehr Vorteile bringen, als Nachteile. Viele Arbeitgeber schulen ihre verantwortlichen Mitarbeiter nicht über die Regelungen der Betriebsvereinbarung, so dass die Betriebsvereinbarung aus Nachlässigkeit nicht eingehalten wird und faktisch in einer Schublade verschwindet und jeder macht, was er will. Hiergegen hilft nur, dass der Arbeitgeber seine Verpflichtungen ernst nimmt. Der Arbeitgeber ist ein guter Rechner, deshalb motiviert ihn nichts so sehr wie die Ersparnis von Kosten, die jeweils entstehen, wenn er die Betriebsvereinbarung nicht einhält. Zur Verhinderung von Verstößen gegen die Betriebsvereinbarung sollte der Arbeitgeber daher zu einer Strafzahlung verpflichtet werden. Auch hier sollte sorgfältig formuliert werden, da sonst eine solche Regelung in der Betriebsvereinbarung von den Gerichten als unwirksam angesehen werden könnte.

Tipp 6:

Unzulässige Leistungs- und Verhaltenskontrollen effektiv verhindern (z. B. Strafzahlungen und Unwirksamkeit einer Kündigung)!

Nicht jeder benötigt Zugriff auf Arbeitnehmerdaten. Zugriff auf personenbezogene Daten sollte nur haben, wer sie für seine konkrete Arbeit benötigt. Die Zugriffsberechtigten sollten mit Namen benannt werden, damit der Arbeitgeber die Nutzer nicht willkürlich austauscht. Bei häufigem Personalwechsel können auch Nutzerrollen bestimmt werden und der Zugriff für Arbeitnehmer mit speziell bestimmten Tätigkeitsinhalten vorgesehen werden. Meist benötigen diese Personen nicht alle Daten. Daher sollte auch der Umfang geregelt werden. Die Personalsachbearbeiterin

¹ BAG v. 13.12.2007 – 2 AZR 537/06.

² LAG Berlin-Brandenburg v. 9.12.2009 – 15 Sa 1463/09.

Eigenanzeige

Michael Bachner, Micha Heilmann

Die Betriebsvereinbarung

Mit Mustervereinbarungen auf CD-ROM

Reihe: Der erfolgreiche Betriebsrat

Bund-Verlag 2011, 525 Seiten, 1. Aufl.

ISBN: 978-3-7663-6002-1

€ 34,90

für die Namen »A bis G« benötigt keinen Zugriff auf die Personaldaten der anderen Mitarbeiter.

Tipp 7:

Zugriffsrechte einschränken: Konkrete Benennung der Personen, die Zugriff auf die Daten haben und in welchem Umfang sie Zugriff haben dürfen.

Papierordner nehmen Platz weg. Deshalb wurden Papierdokumente nach einer gewissen Zeit vernichtet. Dagegen kostet die Speicherung von elektronischen Daten fast nichts. Es droht, dass Arbeitnehmerdaten viel zu lange gespeichert bleiben und dann für nicht gerechtfertigte Auswertungen genutzt werden. Deshalb sollten Sie für alle Daten Löschrufen regeln. Als Löschrufen kann man feste Zeiträume festlegen (z. B. 24 Stunden oder zwei Jahre nach Erfassung) oder auch als Zeitpunkt den Abschluss eines bestimmten Vorgangs vorsehen (z. B. nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, nach Versetzung).

Tipp 8:

Löschrufen für alle Daten regeln!

Eine Betriebsvereinbarung dient vor allem dem Schutz der Arbeitnehmer. Deshalb sollten auch die Rechte der Arbeitnehmer geregelt werden. Die gesetzlichen Rechte der Arbeitnehmer sind meist nicht ausreichend, da sie nicht weit genug gehen. Zudem gibt es über den Umfang der gesetzlichen Rechte in vielen Fällen Streit. Gesetzliche Regelungen helfen auch nicht, wenn der Arbeitgeber sie nicht kennt und nicht einhält. Schließlich weiß kaum ein Arbeitnehmer, welche Rechte er aus dem BDSG hat. Dagegen wissen viele Arbeitnehmer und vor allem auch der Arbeitgeber, welche Rechte sich aus einer Betriebsvereinbarung ergeben. Deshalb sollte der Betriebsrat Schutzrechte für Arbeitnehmer auch in der Betriebsvereinbarung konkret regeln.

Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers: Der Arbeitnehmer sollte erfahren, was alles über ihn gespeichert ist.

Auskunftsrecht: Angenommen der Arbeitgeber wirft einem Arbeitnehmer vor, dass er Daten gespeichert hat, die beweisen, dass der Arbeitnehmer grob seinen Arbeitsvertrag verletzt hat. Dann sollte der Arbeitnehmer aus Chancengerechtigkeit auch eine Kopie der Originaldaten in les-

barer Form vom Arbeitgeber einfordern können, vor allem um sich entlasten zu können.

Schadensersatz: Wenn Persönlichkeitsrechte verletzt werden, indem Arbeitnehmerdaten rechtswidrig verwendet werden, sollte der Arbeitgeber dafür einen angemessenen Schadensersatz an den Arbeitnehmer zahlen müssen. Denn wenn der Arbeitgeber das Eigentum des Arbeitnehmers beschädigt, muss der Arbeitgeber ja auch den Schaden ersetzen. Um Streit über die Höhe des Schadensersatzes zu vermeiden, sollte der Betriebsrat gestaffelte Beträge in der Betriebsvereinbarung festschreiben.

Tipp 9:

Arbeitnehmerrechte regeln!

- Unterrichtung über gespeicherte Daten
- Recht auf die gespeicherten Daten zur eigenen Entlastung
- Schadensersatzansprüche der Arbeitnehmer regeln

»Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser!« oder »Die Überwacher überwachen!« sind gebräuchliche Formulierungen für ein Problem: Die beste Betriebsvereinbarung nützt nichts, sofern sich niemand daran hält. Wo keine Kontrolle ist, werden Regelungen meist nur halbherzig eingehalten. Doch selbst wenn ein Betriebsrat die Einhaltung überprüfen will, gibt es in der Praxis immer wieder Schwierigkeiten: Der Betriebsrat hat keine Zugriffsrechte zur Überprüfung. Dem Betriebsrat wird ein Einblick in das EDV-System verweigert.

Dem Betriebsrat wird der Zugang zu den Räumen, in denen Arbeitnehmerdaten gespeichert sind, verweigert.

Der Arbeitgeber erlaubt nur einmal im Jahr eine Stichprobenprüfung.

Der Betriebsrat versteht nur »Bahnhof«, wenn er die Daten sieht, weil der Betriebsrat gar nicht den Sachverstand hat, die technischen Funktionsweisen des EDV-Systems zu verstehen.

Die Daten werden an ein anderes Unternehmen übermittelt. Dort hat der Betriebsrat keine Kontrollmöglichkeiten. Deshalb sollten Sie in der Betriebsvereinbarung umfassende Kontrollrechte des Betriebsrats regeln. Dabei sollte der Betriebsrat auch das Recht auf Unterstützung durch einen Sachverständigen in angemessenem Umfang haben (§ 80 Abs. 3 BetrVG), ohne dass man sich dann über die Erforderlichkeit monatelang streiten muss. Bei der Übermittlung der Daten an andere Unternehmen muss auch dort eine Kontrolle möglich sein.

Perfekte Betriebsvereinbarung schon morgen wertlos?

Beispiel:

Durch ein Software-Update des Arbeitgebers werden neue Überwachungsfunktionen und zusätzliche Auswertungen möglich. Der Arbeitgeber beteiligt den Betriebsrat nicht, weil die Software noch immer den gleichen Namen hat, der in der Betriebsvereinbarung steht.

Änderungen an einem System (vor allem auch Software-Updates) können aus einem zahnlosen Tiger eine Raubkatze machen. Deshalb sollten Änderungen an dem EDV-System immer nur nach Zustimmung des Betriebsrats erfolgen dürfen. Teilweise wollen Arbeitgeber, dass bei kleineren Änderungen keine Zustimmung des Betriebsrats erforderlich ist. Das führt aber häufig nur zum Streit. Für den Arbeitgeber sind Änderungen meist immer »klein«, für den Betriebsrat immer »groß«. Es droht auch, dass die IT-Abteilung die Betriebsvereinbarung ignoriert und der Arbeitgeber sich dann mit »nur kleinen Änderungen« rausredet. – Den Arbeitgeber kann man häufig beruhigen: »Wenn es tatsächlich nur kleinere Änderungen sind, so wird der Betriebsrat regelmäßig auch diesen Änderungen zustimmen.« Bei häufigen, kleinen Änderungen kommt auch ein erleichtertes Mitbestimmungsverfahren in Betracht.

Tipp 10:

Wichtige Rechte des Betriebsrats regeln:

- umfassende Kontrollrechte des Betriebsrats (mit Unterstützung durch einen Sachverständigen) auch bei anderen Unternehmen
- und Änderungen am EDV-System nur nach Zustimmung des Betriebsrats zulassen

Fazit

Die »10 Tipps für eine gute EDV-Betriebsvereinbarung« sind Ergebnis der täglichen anwaltlichen Beratungspraxis als Sachverständiger für EDV-Systeme und der Anwaltspraxis bei Verletzungen solcher Betriebsvereinbarungen. Wer diese Tipps berücksichtigt, schützt die Kollegen wirksam gegen zu weitgehende Überwachung. Eine letzte Empfehlung: Das gleiche System kann bei unterschiedlichen Arbeitgebern ganz anders eingesetzt werden. Deshalb war es schon immer ein Fehler, eine Betriebsvereinbarung eines anderen Betriebsrats zu kopieren und als eigenen Vorschlag zu verwenden. Oder mal ehrlich: Sie lassen sich doch auch nicht den gleichen Haarschnitt wie Ihr Nachbar verpassen, nur weil das billiger ist? Auf fachliche Unterstützung muss der Betriebsrat nicht verzichten. Denn gerade bei EDV-Angelegenheiten erkennt die Rechtsprechung seit Langem an, dass ein Betriebsrat hierbei Unterstützung durch Sachverständige (§ 80 Abs. 3 BetrVG) benötigt.

THOMAS EBINGER, LL. M. (Rechtsinformatik), ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in Berlin und Partner der Kanzlei Berger Groß Höhmann & Partner. Als Sachverständiger berät und schult er Betriebsräte bundesweit.
www.bghp.de oder ebinger@bghp.de