

IKT-Rahmenvereinbarung

über die Einführung, Anwendung, Änderung oder Erweiterung von technischen Einrichtungen und technischen Arbeitsabläufen (informations- und kommunikationstechnischen (IKT) Systemen), die geeignet sind, personenbezogene Daten von Mitarbeiter*innen zu verarbeiten oder zu nutzen.

Präambel

Der Digitale Wandel verändert unsere Arbeitswelt fortlaufend. ambulante dienste e. V. und der Betriebsrat von ambulante dienste e. V. sind sich einig, dass die digitale Transformation eine bewusst zu gestaltende Aufgabe darstellt und die Einführung, Nutzung und Weiterentwicklung von Informations- und Kommunikationstechnologien in den verschiedenen betrieblichen Einsatzfeldern unter der Maßgabe erfolgt, Arbeitsprozesse zu erleichtern und die betriebliche Zusammenarbeit und Kommunikation zu verbessern.

Um diesem permanenten Veränderungsprozess gerecht zu werden, soll die vorliegende Betriebsvereinbarung zwischen ambulante dienste e. V., vertreten durch die Geschäftsführung, und dem Betriebsrat von ambulante dienste e. V. Rahmenbedingungen für den betrieblichen Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien festlegen. Sie konkretisiert das Beteiligungsverfahren sowohl bei der Einführung, Nutzung und Änderung neuer IKT-Systeme als auch bei der Anwendung und Änderung bereits vorhandener IKT-Systeme.

Grundsätzlich sind für den betrieblichen Einsatz von IKT-Systemen datenschutzrechtliche Maßgaben sowie die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter*innen, insbesondere deren informationelles Selbstbestimmungsrecht, zu beachten. Die betriebliche Mitbestimmung diesbezüglich ergibt sich aus § 87 Nr. 6 BetrVG.

§1 Ziele der Vertragsparteien

1.1. Ziele dieser IKT-Rahmen-Betriebsvereinbarung (im Folgenden Rahmen-BV) sind es,

- einschlägige Gesetze, insbesondere die EU DS-GVO, das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), und das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) einzuhalten und zu konkretisieren,
- Grundsätze zu schaffen bei der Einführung, Anwendung und Änderung bzw.

Erweiterung von technischen Einrichtungen und technischen Arbeitsabläufen, die geeignet sind, personenbezogene Daten von Mitarbeiter*innen (im Folgenden auch: pbDM) zu verarbeiten oder zu nutzen,

- den Umgang bei der Verarbeitung von pbDM im Rahmen der Einführung, Anwendung und Änderung bzw. Erweiterung von technischen Einrichtungen zu regeln,
- den Sachverhalt der Auftragsdatenverarbeitung durch andere Stellen oder Personen zu regeln sowie
- die Rechte der Mitarbeiter*innen zu präzisieren und zu wahren, insbesondere das Recht auf informationelle Selbstbestimmung.

Die Geschäftsführung des ambulante dienste e. V. und der Betriebsrat sind sich darüber einig,

- dass die Einführung und Nutzung von IKT-Systemen dazu dient, die Unternehmensprozesse zu unterstützen und rechtliche Anforderungen zu erfüllen,
- dass IKT-Systeme effektiv eingesetzt werden und als Hilfsmittel (Arbeitsmittel) die Mitarbeiter*innen bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten unterstützen sollen,
- dass personenbezogene Daten aller Mitarbeiter*innen vor Missbrauch geschützt werden,
- dass die Ziele, die mit dem Einsatz von IKT-Systemen angestrebt werden, den Mitarbeiter*innen transparent gemacht werden und
- dass der Einsatz von IKT-Systemen unter Abwägung schutzwürdiger Belange von ambulante dienste e. V. und den Interessen der Mitarbeiter*innen auf Schutz vor unverhältnismäßigen Beeinträchtigungen der Persönlichkeitsrechte erfolgt.

1.2. Für die Mitarbeiter*innen vereinbaren die Geschäftsführung des ambulante dienste e. V. und der Betriebsrat folgende gemeinsamen Ziele:

- das Recht der Mitarbeiter*innen auf informationelle Selbstbestimmung zu achten,
- die Mitarbeiter*innen vor Missbrauch ihrer persönlichen Daten zu schützen,

- die Qualifikation der Mitarbeiter*innen im Hinblick auf die Nutzung von IKT-Systemen zu sichern und gegebenenfalls zu erweitern,
- Barrierefreiheit zu ermöglichen,
- die Informationsbeschaffung und -verarbeitung sowie die Kommunikationsprozesse zu unterstützen,
- die Einhaltung von Arbeitszeiten zu gewährleisten und
- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen.

1.3. Beide Seiten stimmen darin überein, dass diese Ziele fortlaufend Informations-, Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates im Rahmen der betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen auslösen.

§2 Begriffsdefinitionen

2.1. Auswertung pbDM

Eine Auswertung ist eine nach bestimmten Kriterien dargestellte Kombination von Daten, unabhängig von der Art ihrer Erstellung bzw. ihrer Ausgabe. Auswertungen sind dann personenbezogen, wenn sie persönliche oder sachliche Verhältnisse einer oder mehrerer bestimmter oder bestimmbarer natürlicher Personen enthalten. Im Hinblick auf die Beteiligungsrechte des Betriebsrates sind insbesondere als Auswertungen zu betrachten:

- die Darstellung eines Ergebnisses auf dem Bildschirm, das durch den Aufruf eines Programms/Reports aktuell hinsichtlich pbDM errechnet wird,
- die Speicherung eines Ergebnisses von pbDM als Datei,
- der Ausdruck des Ergebnisses bezogen auf pbDM auf Papier.

2.2. Rechtzeitig

Rechtzeitig bedeutet, dass die Unterrichtung des Betriebsrates und die Erörterung der IKT-Maßnahme zu einem Zeitpunkt stattfinden, der die Planung und Verwirklichung von Gestaltungsalternativen noch ermöglicht.

2.3. Umfassend

Umfassend ist eine Unterrichtung nur dann, wenn der Betriebsrat in die Lage versetzt wird, dem ambulante dienste e. V. als gleichgewichtiger Verhandlungspartner gegenüberzutreten. ambulante dienste e. V. muss den Betriebsrat also über Inhalt, Gründe und Auswirkungen der beabsichtigten Maßnahme möglichst ausführlich anhand von nachvollziehbaren Informationen

und Unterlagen in Kenntnis setzen. Die Unterrichtung des Betriebsrates erfolgt in der Regel in deutscher Sprache. Liegen Dokumente, die für die Einhaltung des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG erforderlich sind, nicht in deutscher Sprache vor, entscheidet der Ausschuss nach Ziffer 13.3 dieser BV, ob und wodurch die Inhalte der Dokumente bekannt gemacht werden sollen (z. B. kann anderweitig Sachverstand oder ein Übersetzungsdienst angefragt werden).

2.4. Technische Einrichtungen

Technisch ist die Einrichtung dann, wenn sie ein optisch, mechanisch, akustisch oder elektronisch funktionierendes Gerät darstellt.

2.5.

Im Übrigen gelten die Begriffsdefinitionen der EU DS-GVO, des BDSG und des BetrVG.

§3 Geltungsbereiche

3.1. Räumlicher Geltungsbereich

Die Vereinbarung gilt für alle Standorte des ambulante dienste e. V. Sie gilt auch bei Telearbeit bzw. mobiler Arbeit außerhalb der Geschäftsräume.

3.2. Persönlicher Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle beim ambulante dienste e. V. beschäftigten Personen, entsprechend der Definition gemäß BetrVG § 5 Abs. 1, einschließlich der Teilnehmenden der Basisqualifikation (BQ), ehemaligen Mitarbeiter*innen, von denen noch Daten gespeichert sind, sowie Leiharbeitnehmer*innen.

3.3. Sachlicher Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für die Einführung, Anwendung, Änderung oder Erweiterung von technischen Einrichtungen und Verfahren, die geeignet sind, pbDM zu verarbeiten oder zu nutzen. Dies gilt auch für Probe- und Testläufe. Sie gilt für alle beim ambulante dienste e. V. eingesetzten IKT-Systeme, insbesondere auch für alle mit Betriebssystemen jeweils im Einsatz befindlichen Fernadministrations- und Fernwartungsprogramme, unabhängig davon, ob die Systeme vom ambulante dienste e. V. oder von Dritten betrieben werden. Sie gilt damit auch in Bezug auf externe Systeme, sofern dort pbDM verarbeitet werden.

Zu Informations- und Kommunikationssystemen (IKT-Systeme) zählen insbesondere Systeme und Programme der Datenerfassung, Datenspeicherung, Datenverarbeitung und Datenübertragung, wie z. B.:

- PC (Server, Workstations (Arbeitsplatzrechner) etc.),
- zentrale Rechner mit angeschlossenen Ein- und Ausgabegeräten,
- tragbare Rechner (Laptops, Notebooks, Palmtops etc.),
- jede Art von Peripheriegeräten (z. B. Bildschirme, Drucker, Plotter, Scanner, Kameras, Multimedia),
- jede Art von Software-Produkten,
- jede Art von Netzen und Netzanschlüssen,
- Telefonanlagen (einschließlich Nebenstellenanlagen),
- Telefongeräte, Handys, Smartphones, Navigationsgeräte etc.,
- Telefaxgeräte,
- Anrufbeantworter und Sprachspeicher

im Folgenden auch technische Einrichtungen genannt.

3.4. Zeitlicher Geltungsbereich

Diese Vereinbarung regelt die Planung, Einführung, Anwendung, Erweiterung und Änderung bestehender und zukünftiger IKT-Systeme einschließlich vor- und nachgeschalteter Systeme und Netzwerke, in denen pbDM verarbeitet werden.

§4 Regelungsgrundsätze

4.1. Diese Rahmen-BV beinhaltet systemunabhängige Grundsätze, die für jede einzelne technische Einrichtung in ihrem Geltungsbereich von der Planung über die Einführung und Nutzung bis hin zu Systemänderungen zu beachten und einzuhalten sind.

4.2. Die Umsetzung der Grundsätze für eine konkrete technische Einrichtung erfolgt dadurch, dass zwischen ambulante dienste e. V., vertreten durch die Geschäftsführung, und Betriebsrat entweder eine gesonderte Einzel-Betriebsvereinbarung (im Folgenden „Einzel-BV“) oder ein gemeinsam abgestimmter Steckbrief (gemäß Anlage II – Vorlage Steckbrief) nach Maßgabe dieser Rahmen-BV abzuschließen ist oder ein Eintrag in die Lizenzübersicht (Anlage I) vorzunehmen und vom Betriebsrat freizugeben ist. Geschäftsführung

und Betriebsrat verpflichten sich, die entsprechenden Einzel-Betriebsvereinbarungen zeitnah gemäß dem als Anlage IV beigefügten Muster zu erstellen und abzuschließen. Alternativ können auch Anlagen zu dieser Rahmenvereinbarung erstellt werden.

Die Anhänge zu dieser Rahmen-BV bzw. zu den Einzel-Betriebsvereinbarungen sind Bestandteile der jeweiligen Betriebsvereinbarung. Die Anhänge können einvernehmlich geändert werden, ohne dass es einer Kündigung der ganzen Rahmen- oder Einzel-BV bedarf. Alle Änderungen bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform.

Einzel-Betriebsvereinbarungen sind kündbar, ohne dass dadurch diese Rahmen-BV als gekündigt gilt.

4.3. Jede Änderung einer bestehenden technischen Einrichtung, die Auswirkungen auf pbDM oder Funktionen hat, löst das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats erneut aus und erfordert die Änderung bzw. Ergänzung der jeweiligen Einzel-BV bzw. ihrer Anlagen (siehe Anlage III - Mitbestimmungsprozess). Eine Änderung liegt auch dann vor, wenn sich daraus eine Änderung des in der Einzel-BV geregelten Systemzustandes ergibt.

4.4. Folgende Maßnahmen sind von Ziffer 4.3 ausgenommen (siehe Anlage III – Mitbestimmungsprozess Seite 4 Ziffer 4):

- Fehlerbehebung,
- Einspielen von alternativlosen Anpassungen, die aufgrund rechtlicher Bestimmungen geändert werden müssen,
- Komfortverbesserungen für die Mitarbeiter*innen, die nicht geeignet sind, die Leistung oder das Verhalten der Mitarbeiter*innen zu überwachen,
- Schließen von Sicherheitslücken,
- System-Updates, die nicht als eine Änderung im Sinne des Punktes 4.3 zu werten sind,
- Schutz der IKT vor Angriffen von Außen,
- Sicherstellung der Integrität der IKT-Systeme.

Im Hinblick auf eine durch die Maßnahmen nach 4.3. geänderte Funktionalität der jeweiligen technischen Einrichtung ist dem Betriebsrat im Rahmen des IKT-Ausschusses eine Deltaliste über alle vom ambulante dienste e.V. veranlassten oder diesem bekannten Änderungen mit Auswirkungen auf die

Verarbeitung von pbDM oder eingesetzten Funktionen vorzulegen.

§5 Prozess- und Projektgestaltung

Sind in Anlage III geregelt.

§6 Verfahrensdokumentation / Systembeschreibung

6.1. Alle verwendeten Systeme müssen klar strukturiert sowie abschließend und vollständig dokumentiert sein.

6.2. Um Transparenz über die Art und Weise sowie den Umfang der Verarbeitung personenbezogener Daten der Mitarbeiter*innen zu schaffen, wird dem BR der Zugriff auf die dem ambulante dienste e. V. vorliegenden, datenverarbeitungs-spezifischen Verzeichnisse und Dokumentationen ermöglicht. Dies sind aktuell:

- Lizenzübersicht (Anlage I)
- Verfahrensbeschreibungen laut EU DS-GVO (aktuelle Bezeichnung: Verzeichnis DSGVO) / Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten lt. DSGVO
- Programmbeschreibungen und Handbücher, soweit voransprechpartneren
- Informationen zu Art und Umfang von Vernetzungsmaßnahmen z.B. Schnittstellen, Datenfluss, etc. (siehe Anlage V - Schaubild Systemlandschaft)
- Informationen zu Einsatz und Ausstattung von Serversystemen und Diensten
- Informationen zur Ausstattung von Arbeitsplatzsystemen
- Informationen über aktuelle und geplante Sicherheitsmaßnahmen (bezogen auf pbDM), sofern die Information die Wirksamkeit der Sicherheitsmaßnahme nicht gefährdet und zeitlich möglich ist. Bei unmittelbarem Handlungszwang wird der BR ohne schuldhaftes Verzögern nachträglich informiert!

6.3. Sofern zu den unter 6.2 genannten Punkten bei ambulante dienste e. V. keine spezifischen Dokumentationen vorliegen, steht die Geschäftsführung oder ein von ihr beauftragter Dritter dem BR zwecks entsprechender Auskunftserteilung zur Verfügung, soweit dies für die Erfüllung der Aufgaben des BR nach dem Betriebsverfassungsgesetz erforderlich ist.

6.4. Jede technische Einrichtung im Geltungsbereich dieser Rahmen-BV ist in einer Einzel-BV gemäß den folgenden Anforderungen vollständig zu dokumentieren, sofern dies aus Sicht der Geschäftsführung oder des Betriebsrates erforderlich ist. Die Dokumentationen der technischen Einrichtungen finden sich in den jeweiligen Einzel-Betriebsvereinbarungen bzw. in den dazugehörigen Anlagen. Ein Register aller dokumentierten technischen Einrichtungen befindet sich in Anlage I - Lizenzübersicht dieser Rahmen-BV. Das Register ist fortlaufend zu führen. Die Anlage I - Lizenzübersicht - wird dementsprechend fortgeschrieben.

6.5. Jede Systemdokumentation ist abschließend im Sinne einer Positivliste, d.h. eine über die Dokumentation hinausgehende Datenverarbeitung und -übertragung, mit Ausnahme der Änderungen gemäß 4.4., ist ohne die schriftliche Zustimmung des Betriebsrates nicht zulässig. Eine Systemdokumentation umfasst alle Informationen, die über den Steckbrief (gemäß Anlage II - Vorlage Steckbrief) bei der Einführung eines Systems erfasst werden müssen.

6.6. Alle beantragten zusätzlichen Auswertungen werden unbeschadet eines möglichen Personenbezugs dokumentiert und können durch den Betriebsrat zur stichprobenartigen Überprüfung, ob seine Mitbestimmungsrechte eingehalten werden, eingesehen werden. Unberührt hiervon bleiben Überprüfungen durch den Betriebsrat in begründeten Einzelfällen. Exporte sind nach Wegfall des Verwendungszweckes unverzüglich zu löschen.

6.7. Der Einsatz freier Abfragesprachen (z.B. Listgeneratoren, SQL-Abfragesprachen, Queries) mit deren Hilfe personenbezogene Daten der Mitarbeiter*innen verarbeitet werden können, ist in den jeweiligen Einzel-Betriebsvereinbarungen zu regeln. Aus Datenschutz- und Revisionsgründen ist hier insbesondere von Protokollierungsfunktionen Gebrauch zu machen. Die Regelung gemäß 6.6. ist anzuwenden.

6.8. Extern durchgeführte IKT-Projekte

Aufträge an Dritte, die die Auswertung von pbDM zum Gegenstand haben, dürfen dieser Vereinbarung nicht widersprechen. Verträge mit Dritten sind so zu gestalten, dass die Kontrollrechte des Betriebsrates und des Datenschutzbeauftragten auch gegenüber Dritten wahrgenommen werden können. Dabei ist es ausreichend, wenn die Kommunikation des Betriebsrats mit den beauftragten Dritten über den*die Datenschutzbeauftragte*n oder die Geschäftsführung als Boten wahrgenommen wird. Diese sind verpflichtet, umgehend alle berechtigten Anliegen des Betriebsrats weiterzuleiten und alle

an den Betriebsrat gerichteten Nachrichten an diesen weiterzuleiten. Die Geschäftsführung hat darüber hinaus die Pflicht, die jeweiligen Ergebnisse der Mitbestimmung gegenüber den beauftragten Dritten durchzusetzen.

6.9. Bestehende IKT-Anwendungen vor Abschluss der Betriebsvereinbarungen

Den Parteien ist bekannt, dass zum Zeitpunkt des Abschlusses dieser Vereinbarung eine große Anzahl von IKT-Systemen im Einsatz sind, die möglicherweise pbDM verarbeiten und dazu geeignet sind, Verhalten oder Leistungen der Mitarbeiter*innen zu kontrollieren oder zu überwachen.

Um den Betriebsablauf nicht zu gefährden, vereinbaren die Parteien, dass diese IKT-Systeme bis auf weiteres weiterbetrieben werden dürfen. Sie sind umgehend als Einzel-Betriebsvereinbarungen zu dieser BV zu regeln, sofern pbDM verarbeitet werden. Alles Weitere regelt der mit dieser Rahmenvereinbarung einzusetzende IKT-Ausschuss (vgl. Ziffer 13.3).

§7 Datenschutz

Zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter*innen verpflichtet sich ambulante dienste e. V., vertreten durch die Geschäftsführung, angemessene Vorkehrungen und Maßnahmen zu treffen, um die personenbezogenen Daten der Mitarbeiter*innen umfassend zu schützen. Hierzu zählen insbesondere:

7.1. Datenschutz-Grundsätze

- Um dem Grundsatz der Zweckbindung Rechnung zu tragen, wird in jeder Einzelbetriebsvereinbarung der jeweilige Zweck festgelegt.
- Zur Einhaltung der Grundsätze der Datenvermeidung und Datensparsamkeit sind Zugriffsberechtigungen auf personenbezogene Daten und Auswertungen restriktiv zu vergeben.
- Zugriffsberechtigte auf personenbezogene Daten und Auswertungen sind zur Einhaltung der Bestimmungen der geltenden Betriebsvereinbarungen, des betrieblichen Datenschutzkonzeptes, von Arbeitsanweisungen sowie der Vorschriften zum Datengeheimnis gemäß BlnDSG und BDSG verpflichtet. Über Inhalte außerhalb der persönlichen Aufgabenwahrnehmung haben sie Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt auch gegenüber Vorgesetzten. Ausgenommen sind strafrechtlich relevante Informationen sowie Sachverhalte, die die gesetzliche Aufgabenerfüllung des ambulante dienste e. V. gefährden. In diesen Fällen ist das definierte Verfahren nach

Paragraph 14 einzuhalten.

- Zugriffsrechte auf personenbezogene Daten werden nur an Nutzer*innen vergeben, die nachweislich zum BDSG (Bundesdatenschutzgesetz) und zur EU DS-GVO belehrt worden sind und eine Verpflichtungserklärung auf Einhaltung des Datenschutzes unterschrieben haben.

7.2. Personenbezogene Daten

Neben den in Art. 9 EU DS-GVO definierten Daten gelten folgende personenbezogene Daten als besonders schutzwürdig im Sinne dieser Betriebsvereinbarung, ohne dass der Anwendungsbereich des Art. 9 EU DS-GVO erweitert wird:

- Daten des Arbeitszeit- und Leistungsverhaltens einschließlich Fehlzeiten und Mehrarbeit,
- Beurteilungen,
- Darlehen, Vorschüsse, Pfändungen,
- Nutzungsdaten aus Telekommunikationssystemen (Festnetz/Mobiltelefonie, E-Mail, Intranet, Internet etc.),
- Protokolldateien über den Zugriff auf personenbezogene Daten.

Ihr qualitativer und quantitativer Umfang in Anwendungssystemen bedarf der Zustimmung des Betriebsrats, soweit ambulante dienste e. V. nicht aufgrund rechtlicher Vorgaben zur Datenverarbeitung verpflichtet ist. Dies gilt auch für Auswertungen, in denen solche Daten verarbeitet werden.

PbDM in Test- und Schulungssystemen sind zu anonymisieren.

Unzulässig gespeicherte Personaldaten dürfen weder weiterverarbeitet noch ausgewertet werden. Sie sind umgehend zu löschen. Eine unzulässige Speicherung liegt beispielsweise bereits dann vor, wenn schon die Erhebung unzulässig war, etwa weil der Betriebsrat nicht entsprechend beteiligt war.

7.3. Einwilligung

Eine Einwilligung gemäß § 26 BDSG kann nur dann Rechtsgrundlage einer Verwendung von pbDM sein, wenn sie freiwillig erfolgt ist. Im Arbeitsverhältnis kann Freiwilligkeit nicht unterstellt werden.

Zum Schutze der Mitarbeiter*innen kommt deswegen eine Datenverwendung auf Basis einer Einwilligung ausnahmsweise nur dann in Betracht, wenn der Betriebsrat jeweils bezogen auf einen konkreten Regelungsstatbestand der Bitte um Einholung einer Einwilligung zugestimmt hat und die folgenden datenschutzrechtlichen Voraussetzungen eingehalten werden:

- Für die Mitarbeiter*innen muss es tatsächlich möglich sein, seine*ihre Einwilligung zu verweigern bzw. diese später ohne Angabe von Gründen ohne negative Konsequenzen für sich zu widerrufen,
- der*die Mitarbeiter*in muss vor Abgabe seiner*ihrer Einwilligung auf die Freiwilligkeit seiner*ihrer Erklärung sowie auf die konkludenten Folgen der Verweigerung der Einwilligung hingewiesen werden. Dies muss protokolliert werden.

Die Einwilligung muss schriftlich und im Sinne der EU DS-GVO erfolgen. (Vgl. Anlage VII – Muster Freiwillige Einverständniserklärung zur Verarbeitung personenbezogener Daten)

7.4. Zugriffsrechte/Berechtigungsverwaltung

Die Zugriffsberechtigungen und die Schnittstellen zu anderen Systemen müssen abschließend und vollständig festgeschrieben werden. Sie sind auf das objektiv Notwendige zu beschränken und im fortlaufenden Betrieb zu prüfen und anzupassen (z.B. bei Versetzungen).

Es gilt das Minimalprinzip:

Es werden nur so viel Zugriffsbefugnisse und Rechte wie nötig und so wenig wie möglich vergeben (Need-to-know-Prinzip).

Das Minimalprinzip ist ebenso auf die Anbindung von anderen Systemen anzuwenden und entsprechend in der jeweiligen System-BV in der Anlage IV.III Schnittstellen zu dokumentieren.

Ebenso gilt dieses Prinzip für Auswertungen und Exporte. Bei Exporten und Auswertungen von personenbezogenen Daten ist sicherzustellen, dass diese nach Erfüllung des Verwendungszwecks gelöscht werden. Dies ist durch eine organisatorische Anweisung sicherzustellen.

7.5. Rechte der Mitarbeiter*innen gemäß Datenschutzgesetz

Die Auskunfts- und sonstigen Rechte der Arbeitnehmer*innen gemäß der

EU DS-GVO, dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sowie dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bleiben unberührt. Hierzu gehören das Recht der Mitarbeiter*innen auf Auskunft über alle zu ihrer Person gespeicherten Daten, ihrer Verwendung, den Zweck ihrer Verwendung und die Empfänger oder Kategorien von Empfängern, sowie das Recht, unrichtige oder zur Erfüllung der genannten Zweckbindung nicht mehr erforderliche Daten korrigieren bzw. löschen zu lassen, wenn dem keine gesetzlichen oder vertraglichen Aufbewahrungsfristen entgegenstehen (Anlage VI – Muster Antwort Auskunftersuchen nach Art. 15 EU DS-GVO). Verlangt ein*e Mitarbeiter*in rechtmäßiger Weise die Korrektur bzw. Löschung von Daten erhält er*sie vom Arbeitgeber eine Bestätigung.

7.6. Betriebliche*r Datenschutzbeauftragte*r

ambulante dienste e. V. arbeitet darauf hin, dass der*die betriebliche Datenschutzbeauftragte (DS-BA) hinsichtlich der Einhaltung des Datenschutzes eng mit dem BR zusammenarbeitet.

Bei der Ernennung und Abberufung des*der internen Datenschutzbeauftragten hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht im Rahmen der betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen.

Im Fall der Beauftragung externer Datenschutzbeauftragter wird ambulante dienste e.V. den Betriebsrat - sofern keine Eile geboten ist - so rechtzeitig über die Person des externen Datenschutzbeauftragten informieren, dass etwaige Vorschläge und Bedenken des Betriebsrates berücksichtigt werden können. Es gilt eine zeitliche Befristung von bis zu 12 Monaten.

Mitarbeiter, die zum vertraulichen Umgang mit Personaldaten befugt sind, werden vor Aufnahme ihrer Tätigkeit unterwiesen und schriftlich auf den Datenschutz verpflichtet. Dieser Vorgang wird dokumentiert.

Sofern der*die DS-BA aufgrund von gesetzlich vorgeschriebenen Prüfungen Berichte fertigt, oder von externen Gutachtern erhält, wird dem Betriebsrat eine Abschrift übersendet.

7.7. Auftragsdatenverarbeitung

Bei Auftragsdatenverarbeitung i. S. v. Art. 28 EU DS-GVO wird ambulante dienste e.V. Aufträge nur unter der Berücksichtigung der mitbestimmungsrechtlichen Regelungen dieser Rahmenbetriebsvereinbarung vergeben. Es wird vertraglich sichergestellt, dass die Daten nur entsprechend der Weisungen von ambulante dienste e. V. verarbeitet und nicht unberechtigt

verwendet und weitergegeben werden. Die Auftragnehmer*innen müssen die Datenschutzverpflichtung ihrer Mitarbeiter*innen sicherstellen.

7.8. Datenschutz und Datensicherheit

Daten auf IT-Systemen im Sinne vom 3.3 sind gegen Verlust, Manipulation und unberechtigten Zugriff zu sichern. Um einen Datenverlust zu vermeiden, müssen die Daten grundsätzlich zentral gespeichert werden; eine lokale Speicherung ist nur in Ausnahmefällen und nach Absprache mit der IT-Abteilung und dem*r betrieblichen DS-BA bei gleichzeitiger Information des BR zulässig. Das Unternehmen stellt durch geeignete Maßnahmen sicher, dass der Datenschutz (z. B. bei Geräteverlust) gewährleistet ist.

7.9. Technisch organisatorische Maßnahmen

Personenbezogene Daten sind durch organisatorische und technische Maßnahmen gemäß EU DS-GVO gegen unzulässige Verarbeitung und Nutzung sowie gegen Kenntnisnahme durch Unbefugte zu sichern.

ambulante dienste e. V., vertreten durch die Geschäftsführung, wird alle Mitarbeiter*innen über die vereinbarten datenschutzrechtlichen Regelungen und Grundsätze dieser Betriebsvereinbarung informieren und zur Einhaltung verpflichten. Soweit erforderlich, sind darüber hinaus Arbeitsanweisungen für die technischen Einrichtungen in Textform zu erteilen und bei Bedarf zu aktualisieren.

Entsprechendes gilt für externe Dienstleister.

Von den Möglichkeiten der Anonymisierung und Pseudonymisierung ist Gebrauch zu machen.

§8 Leistungs- und Verhaltenskontrolle

8.1. Verbot der Leistungs- und Verhaltenskontrolle

Ausgehend von den Grundsätzen zum Schutz der Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter*innen findet keine Überwachung und Kontrolle der Leistung oder des Verhaltens der Mitarbeiter*innen mit Komponenten oder Erweiterungen von IT-Systemen statt, es sei denn, dies ist durch eine gesetzliche oder tarifliche Regelung, durch diese Vereinbarung oder eine andere Betriebsvereinbarung ausdrücklich gestattet oder der Betriebsrat hat im konkreten Fall seine vorherige Zustimmung erteilt.

Abweichungen von diesem Grundsatz werden in den Einzel-Betriebsvereinbarungen bzw. Anlagen / Steckbrief zu dieser Betriebsvereinbarung näher definiert, geregelt und bedürfen in jedem Einzelfall der Zustimmung des Betriebsrates.

8.2. Verwertungsverbot

Informationen und Daten, die unter Verstoß gegen Grundsätze dieser Betriebsvereinbarung gewonnen wurden bzw. werden, dürfen nicht gegen die Mitarbeiter*innen verwendet werden und darauf beruhende Maßnahmen sind gegenüber der/dem Mitarbeiter*in unwirksam. Es sei denn, der Betriebsrat stimmt zu.

Dies gilt auch bei arbeitsgerichtlichen Streitigkeiten.

8.3. Daten der Mitarbeiter*innen, die ausschließlich zu Zwecken des Datenschutzes, der Datensicherung oder zur Sicherstellung eines ordnungsgemäßen Betriebes der jeweiligen technischen Einrichtung gespeichert werden, dürfen nur für diese Zwecke verarbeitet und genutzt werden. Insbesondere dürfen Daten, die im Rahmen der Durchführung der technischen und organisatorischen Maßnahmen gemäß § 5 BlnDSG bzw. § 10 BbgDSG gespeichert werden, nicht zu Zwecken der Leistungs- und Verhaltenskontrolle ausgewertet werden. Dies gilt insbesondere für Logfiles und Protokolldateien.

8.4. Verbot des Einsatzes von Kontrollsoftware

Der Einsatz jeglicher Kontrollsoftware zur Aufzeichnung der Arbeitsweise / des Verhaltens von Mitarbeiter*innen, wie z. B.: Keylogger, Monitoringtools oder weitere Software mit ähnlichem Arbeitsinhalt, unabhängig davon, ob offen (sichtbarer Modus) oder passiv (im Hintergrund) betrieben, ist nicht zulässig.

8.5 Zur Aufdeckung von Straftaten oder schwerwiegenden Pflichtverletzungen dürfen personenbezogene Daten von Mitarbeiter*innen verarbeitet werden, wenn

- zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass die betroffene Person im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat oder eine sonstige schwerwiegende Pflichtverletzung begangen hat,
- die Verarbeitung zur Aufdeckung oder Aufklärung erforderlich ist und
- das schutzwürdige Interesse der Mitarbeiter*innen nicht das Interesse von ambulante dienste e. V. an der Verarbeitung von Daten überwiegt,

insbesondere Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sind.

Schwerwiegend ist eine Pflichtverletzung, wenn sie den Arbeitgeber zur außerordentlichen, verhaltensbedingten Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigen würde.

ambulante dienste e. V. wird in diesem Fall den Betriebsrat vorab über das Vorgehen in Textform informieren. § 102 BetrVG bleibt unberührt.

Arbeitgeber und Betriebsrat führen unverzüglich eine Güterabwägung durch, in der ermittelt wird, ob die Überwachung und die Maßnahmen verhältnismäßig, das heißt geeignet, erforderlich und zumutbar waren. Ist eine Kontrolle des Verhaltens von Mitarbeiter*innen unverhältnismäßig, war sie unzulässig im Rahmen dieser Vereinbarung.

Die Verwendung von Erkenntnissen über das Verhalten oder die Leistung von Mitarbeitern, die ambulante dienste e. V. bei dieser Gelegenheit gewinnt, und die mit dem ursprünglichen Anlass für die Kontrolle in keinem Zusammenhang stehen, ist unzulässig, es sei denn, es geht um Abrechnungsbetrug.

8.6 Besondere Eilbedürftigkeit

8.6.1 Für den Fall, dass ambulante dienste e. V. gezwungen ist, unverzüglich zu handeln, um einen erheblichen wirtschaftlichen Schaden für das Unternehmen oder Gefahr für Leben oder Gesundheit von Menschen abzuwenden oder bei Vorliegen einer Straftat (gemäß § 26 BDSG), und es dem Arbeitgeber nicht möglich ist, gemäß der Vorgaben nach 8.5 dieser Betriebsvereinbarung zu handeln, wird das im Folgenden beschriebene Verfahren angewendet:

- ambulante dienste e. V. hat die Tatsachen, die ihn an der Einhaltung der Betriebsvereinbarung hindern unverzüglich zu dokumentieren.
- Er darf dann im Rahmen der in 8.6.1 benannten Grundlage die mit der Durchführung der entsprechenden Maßnahmen zu betrauende Abteilung beauftragen diese durchzuführen.
- Gleichzeitig wird der Betriebsrat darüber informiert,
 - dass ambulante dienste e. V. die Abteilung, die dabei zu benennen ist, mit der Durchführung der Maßnahmen beauftragt hat, und
 - welche Tatsachen den Arbeitgeber dazu gezwungen haben diese Schritte einzuleiten.

8.6.2 ambulante dienste e. V. hat alle beteiligten Stellen zu verpflichten, nur solche Maßnahmen durchzuführen, die für die unmittelbare Abwehr des Schadens bzw. der Gefahr erforderlich sind.

8.6.3 ambulante dienste e. V. hat dem Betriebsrat und der*dem Datenschutzbeauftragten unverzüglich mitzuteilen,

- in welcher Weise das System genutzt wird oder wurde, um das Verhalten oder die Leistung von Arbeitnehmern zu überwachen,
- welche Maßnahmen ggf. ergriffen wurden, um den Schaden bzw. die Gefahr abzuwehren.

8.7 Soweit freie Auswertungen für die Zwecke der Planung, Steuerung und Bewertung erforderlich sind, dürfen diese nur in nachweislich anonymisierter Form kommuniziert werden.

8.8 Zur Aufdeckung von Straftaten und schweren Vertragsverletzungen bei konkretem und zu dokumentierendem Verdacht sowie zur Gewährleistung der Systemsicherheit sind - sofern erforderlich - abweichend zu den vorstehenden Regelungen auch weitere systematische Auswertungen zulässig, zu denen der Betriebsrat sowie der*die betriebliche Datenschutzbeauftragte hinzuzuziehen sind. Sind sie kurzfristig nicht erreichbar, werden sie unverzüglich nachträglich über die Auswertung informiert.

Schwerwiegend ist eine Vertragsverletzung, die für den Arbeitgeber ambulante dienste e. V. einen Grund zur außerordentlichen Kündigung gem. § 626 BGB darstellen könnte.

8.9 pbDM, die entgegen diesem Verfahren gewonnen wurden, werden nicht zur Begründung disziplinarischer Maßnahmen oder arbeitsgerichtlicher Verwertung herangezogen.

§9 Gesundheitsschutz bei Bildschirmarbeit und Nutzung von IKT

9.1. Grundsätze / Rahmenrichtlinien

Die Grundsätze, wie sie in der Bildschirmarbeitsverordnung und in den einschlägigen DIN/EN/ISO-Normen (insbesondere DIN/EN/ISO 9241) niedergelegt sind, sind für die Gestaltung der IKT-Systeme und der IKT-Arbeitsplätze einzuhalten.

9.2. Arbeitsplatz- und Gefährdungsanalysen

ambulante dienste e. V. führt für alle Arbeitsplätze, auch bei denen IKT-

Systeme zum Einsatz kommen, eine Gefährdungsbeurteilung nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) durch, nimmt die Dokumentation nach § 6 ArbSchG vor und führt Maßnahmen zur Behebung von Mängeln durch. Der Betriebsrat wird entsprechend seiner gesetzlichen Rechte beteiligt.

9.3. Mitarbeiter*innen mit Behinderung

Auf die Bedürfnisse von Mitarbeiter*innen mit Behinderung ist beim Einsatz von IKT-Systemen angemessen Rücksicht zu nehmen.

§10 Qualifizierung zur Nutzung von IKT

10.1. Nachfolgendes erweitert die >Ergänzende Vereinbarung zur Betriebsvereinbarung Entgeltsystematik vom 01.10.2011, Qualifizierung & Fortbildungen (11.2015)<:

Bei neuen informations- und kommunikationstechnologischen Systemen sollen die Konzepte zur Schulung und Einarbeitung der Mitarbeiter*innen im IKT-Ausschuss besprochen und geplant werden. Bestandteile der Konzeptplanung sind Inhalt, Umfang, Lernziel und Zielgruppe. Schulungen und Einarbeitung der Mitarbeiter*innen schließen Maßnahmen zur Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsbeeinträchtigungen und Berufskrankheiten mit ein.

10.2. Schulungen zur Bedienung und zum Verständnis der Funktionsweise neuer Systeme werden allen Mitarbeiter*innen angeboten, die diese zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen.

10.3. Die Maßnahmen zur Qualifizierung und Einarbeitung finden während der Arbeitszeit statt. Dabei ist auf Teilzeitmitarbeiter*innen Rücksicht zu nehmen.

10.4. Für neu eingestellte Mitarbeiter*innen werden individuelle Lösungen gesucht, die zu einer entsprechenden Qualifizierung führen. Die Organisation der Nachqualifizierung obliegt den jeweiligen Vorgesetzten.

10.5. Für Nachfrage und Nachbetreuung der Anwender*innen stehen zur Verfügung:

- eine Ansprechperson und
 - die im gemeinsamen Verzeichnis abzulegende Systemanleitung (Handbuch)
oder
 - eine an ambulante dienste e.V. angepasste Online-Hilfe / Online-

Anleitung.

10.6. Die Mitbestimmungsrechte gemäß §§ 96 – 98 BetrVG bleiben hiervon unberührt.

§11 Auswirkung auf Arbeitsplätze und Arbeitsgestaltung

11.1. Sofern infolge der Einführung eines IKT-Systems Arbeitsplätze entfallen, was durch ambulante dienste e. V. nicht angestrebt wird, erörtert ambulante dienste e. V. mit dem Betriebsrat, ob eine Versetzung der betroffenen Mitarbeiter*innen auf einen anderen Arbeitsplatz, gegebenenfalls zusammen mit einer Fortbildungsmaßnahme, in Betracht kommt. Die Betriebsparteien setzen sich gemeinsam für eine sachgerechte Lösung ein, um betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden.

11.2. Arbeitsgestaltung

Die von der Einführung und der Nutzung neuer IKT-Systeme von wesentlichen Auswirkungen betroffenen Mitarbeiter*innen werden frühzeitig über die Änderungen von Tätigkeits- und Arbeitsabläufen unterrichtet. Dabei werden insbesondere mögliche Auswirkungen bezüglich:

- Arbeitsbelastung,
- Arbeitsinhalten,
- Standortwechsel,
- Arbeitsverfahren,
- Arbeitsmethode,
- und Arbeitsmitteln

berücksichtigt.

§12 Rechte und Verhaltensregeln für die Mitarbeiter*innen

Private Nutzung von Internet, E-Mail und weiterer betrieblicher IKT-Systeme ist in der Regel unzulässig.

§13 Institutionelle Mitbestimmung des Betriebsrates - IKT-Ausschuss

13.1. Zur Sicherstellung des notwendigen Beteiligungs- und Mitbestimmungsverfahrens nach BetrVG erhält der Betriebsrat alle notwendigen Informationen nach Punkt 6 dieser Rahmen-BV zum Aufbau, zur Nutzung und Anwendung der geplanten technischen Einrichtungen. Die Beteiligung des

Betriebsrates erfolgt dabei so rechtzeitig und umfassend, dass zusätzliche Kriterien, Anregungen und Bedenken bei der Auswahl bzw. Veränderung der technischen Einrichtung zur Berücksichtigung vorgebracht werden können. Dies beinhaltet insbesondere die rechtzeitige und umfassende Unterrichtung und Beteiligung des Betriebsrates zu folgenden Themen (siehe auch Anlage III Mitbestimmungsprozess):

- Ziele, Umfang und zeitliche Planung der neuen oder zu erweiternden technischen Einrichtung,
- (Neue) Funktionalitäten und Möglichkeiten der technischen Einrichtung,
- Auswirkungen auf die Kontrolle bzw. Überwachung der betroffenen Mitarbeiter*innen: personenbezogene Daten und Auswertungen insbesondere hinsichtlich Zweckbestimmung, Zugriffsberechtigungen und Speicherdauer,
- geplante bzw. zu erwartende Änderungen der Arbeitsinhalte und technischen Arbeitsabläufe.

13.2. Sollte der Betriebsrat zu der Meinung gelangen, dass die erhaltenen Informationen nicht ausreichen, so hat er das Recht, weitergehende Informationen einzufordern.

13.3. Betriebsrat und ambulante dienste e. V. bilden einen IKT-Ausschuss, der mindestens zweimal jährlich, sowie zusätzlich auf Anforderung einer der beiden Parteien zusammentritt. Der IKT - Ausschuss setzt sich aus jeweils zwei Vertreter*innen des Betriebsrates sowie des ambulante dienste e. V.s zusammen. Nur sie haben im Streitfall Stimmrecht. Bei Parität wechselt das Letztentscheidungsrecht. Der Betriebsrat hat das erste Letztentscheidungsrecht. Interne und externe Sachverständige können von beiden Parteien jederzeit hinzugezogen werden.

13.4. Zur Wahrnehmung der Aufgaben aus dieser Rahmen-BV ist der Betriebsrat berechtigt, vorhandene Systemunterlagen sowie Protokolle etc. einzusehen. Er kann in Absprache mit der Geschäftsführung die Einhaltung der Regelungen der Rahmen-BV und der Einzel-Betriebsvereinbarungen an den technischen Einrichtungen stichprobenartig und in begründeten Einzelfällen überprüfen. Der betriebliche Datenschutzbeauftragte kann bei Bedarf entsprechend eingebunden werden.

13.5. Stellt der Betriebsrat Abweichungen vom dokumentierten Systemzustand bzw. von den Regelungen dieser Rahmen-BV bzw. der jeweiligen Einzel-BV

fest, verpflichtet sich die Geschäftsführung, unverzüglich die vereinbarten Regelungen einzuhalten und geeignete Maßnahmen zu treffen, die gewährleisten sollen, dass eine Wiederholung ausgeschlossen ist.

13.6 Umgang mit automatischen Updates und Verfahren zur regelmäßigen Überprüfung der Vereinbarung.

Arbeitgeber und Betriebsrat ist bewusst, dass SAAS (Software as a Service, oder auch Cloud-Software)-Anbieter regelmäßig Updates im Rahmen von Funktionserweiterungen und Fehlerbehebungen in ihren Systemen durchführen. Der Arbeitgeber hat keinen Einfluss auf Umfang und Zeitpunkt der Updates. Aufgrund der dynamischen Weiterentwicklung von Cloud-Software ist es notwendig, dass die Parteien sich regelmäßig zu den mitbestimmungsrelevanten Änderungen austauschen und überprüfen, ob die bestehende Vereinbarung alle relevanten Aspekte ausreichend und korrekt regelt.

Hierzu vereinbaren Arbeitgeber und Betriebsrat, dass im Rahmen der stattfindenden IT-Ausschusssitzungen und auf Anforderung des Betriebsrats im Einzelfall in gesonderten Terminen die organisatorischen und technischen Veränderungen und die betrieblichen Erfahrungen im Umgang mit dem jeweiligen System besprochen und gegebenenfalls geregelt werden.

13.7 Geschäftsführung und Betriebsrat vereinbaren, dass der Betriebsrat (die am IKT-Ausschuss beteiligten BR-Mitglieder) an Qualifizierungsmaßnahmen für die Anwender teilnehmen kann.

§14 Verstoß gegen Vertragspflichten und Auswertung

Wird gegen die vereinbarten Grundsätze dieser Rahmen-BV bzw. einer Einzel-Betriebsvereinbarung die jeweilige technische Einrichtung anderweitig genutzt, verpflichtet sich die Geschäftsführung, unverzüglich die vereinbarten Regelungen einzuhalten und geeignete Maßnahmen zu treffen, die gewährleisten sollen, dass eine Wiederholung ausgeschlossen werden kann.

§15. Rahmen-Regelungen/Schlussbestimmungen

15.1. Diese Rahmen-BV tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende von beiden Parteien gekündigt werden. Frühestens jedoch zum 31.12.2027 Die Kündigung bedarf der Schriftform. Die Kündigung dieser Rahmenvereinbarung berührt nicht die Wirksamkeit der Einzel-Betriebsvereinbarungen.

15.2. Da die tatsächlichen Auswirkungen der in dieser Betriebsvereinbarung getroffenen Regelungen zum Zeitpunkt der Einführung teilweise nur vage abgeschätzt werden können, soll eine Evaluation nach einem festzulegenden Zeitraum helfen, die bisher vereinbarten Regelungen zu überprüfen und ggf. Ergänzungs-, Änderungs- bzw. Verbesserungsbedarf zu identifizieren.

Im Rahmen der Evaluation soll betrachtet werden, welche Auswirkungen der Einsatz der Regelungen auf Arbeitsinhalte, Arbeitsprozesse, Arbeitsbedingungen, Führungsverhalten und den Mitbestimmungsprozess hat. Diese Vorgehensweise soll es den Betriebsparteien ermöglichen, die Einführung von IKT-Systemen und Erweiterungen zu beschleunigen und gemeinsam zu begleiten und anschließend Erfahrungen auszutauschen und falls erforderlich Korrekturen an den vereinbarten Regelungen vorzunehmen.

Der Evaluationsprozess wird zwischen den Betriebsparteien vereinbart. Regelungsrelevante Ergebnisse der Evaluation werden in dieser Betriebsvereinbarung verhandelt und ergänzt.

Soweit nichts anderes vereinbart ist, ist der IKT-Ausschuss nach § 13.3 dieser Rahmen-BV das zuständige Gremium für die Evaluation.

15.3. Die Rahmen-BV kann einvernehmlich zwischen ambulante dienste e. V., vertreten durch die Geschäftsführung, und Betriebsrat geändert werden. Alle Änderungen bedürfen der Schriftform.

15.4. Im Vorfeld einer Kündigung verpflichten sich die vertragsschließenden Parteien, eine einvernehmliche Regelung zu suchen, um den Kündigungsgrund auszuräumen und die Rahmen-BV entsprechend anzupassen.

15.5. Im Falle einer einseitigen Kündigung der Rahmen-BV verpflichten sich die vertragsschließenden Parteien, umgehend neue Verhandlungen aufzunehmen mit dem Ziel, den Grund der Kündigung zu beseitigen und eine neue Rahmen-BV abzuschließen. Im Falle einer Kündigung wirkt diese Betriebsvereinbarung bis zu 1 Jahr nach.

15.6. Sollten einzelne Punkte der Rahmen-BV unwirksam sein oder ihre Gültigkeit aufgrund neuer Gesetzgebung oder Rechtsprechung verlieren oder eine Regelungslücke enthalten, so bleiben die übrigen Bestimmungen hiervon unberührt. In diesem Falle werden beide Parteien, für die unwirksamen Punkte der Rahmen-BV eine neue, gültige Formulierung vereinbaren, deren Wirkungen der Zielsetzung beider Parteien am nächsten kommen, die diese mit der unwirksamen Regelung verfolgt haben. Dies hat auch entsprechende Geltung für den Fall, dass sich die Rahmen-BV als lückenhaft erweist.

Anlagen:

- Anlage I – Lizenzübersicht (digital)
- Anlage II – Vorlage Steckbrief
- Anlage III – Mitbestimmungsprozess
- Anlage IV – Muster Einzel-BV für Systemvereinbarungen
- Anlage IV.I – Anlage Löschfristen - Auswertungen - Schnittstellen - Logs
- Anlage IV.II – Berechtigungsmatrix
- Anlage V – Schaubild Systemlandschaft
- Anlage VI – Muster Antwort Auskunftersuchen nach Art. 15 EU DS-GVO
- Anlage VII – Muster Freiwillige Einverständniserklärung zur Verarbeitung personengebundener Daten
- Anlage VIII – Abkürzungsverzeichnis

X

Geschäftsführung/Vorstand

X

Betriebsrat