

KONZERN-BETRIEBSVEREINBARUNG ZUR EINFÜHRUNG UND VERWENDUNG VON IUK-SYSTEMEN (V1/01.12.2020)

Zwischen der Geschäftsführung der Maschinenfabrik Reinhausen GmbH (MR), der Muttergesellschaft des deutschen Teilkonzerns, und dem Konzernbetriebsrat wird nachfolgende Konzern-Betriebsvereinbarung über die Einführung und Verwendung von Informations- und Kommunikationssystemen (IuK-Systeme) abgeschlossen.

Präambel

Geschäftsführung und Konzernbetriebsrat stimmen darin überein, die Einführung und Anwendung neuer IuK-Systeme bzw. Upgrades von IuK-Systemen (im weiteren Verlauf wird der besseren Lesbarkeit wegen nur von neuen IuK-Systemen gesprochen) in einem definierten Prozess durchzuführen. Sie legen mit dieser Konzern-Betriebsvereinbarung daher Rahmenbedingungen fest, welche auf der Grundlage wechselseitigen Vertrauens den sich im Zeitablauf wandelnden Interessen sowohl des Unternehmens, als auch der Arbeitnehmer (m/w/d) gerecht werden sollen. Ein wesentlicher Beitrag zum nachhaltigen Unternehmenserfolg besteht dabei in der kontinuierlichen Verbesserung von Effektivität und Effizienz der Wertschöpfungsprozesse („end to end“-Optimierung, insbesondere auch durch bewusste Überwindung von Abteilungs- und Unternehmensgrenzen) sowie der Ermöglichung innovativer Anwendungen nach dem Motto „Mit weniger Aufwand schnell gemeinsam mehr erreichen“.

1. Geltungsbereich

Diese Konzern-Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer im Sinne von § 5 BetrVG des deutschen Teilkonzerns, bestehend aus der Maschinenfabrik Reinhausen GmbH und allen deutschen Tochtergesellschaften, in bewusster Anwendung auch auf Praktikanten und Zeitarbeiter. Die Unternehmen gewährleisten die Beachtung dieser Betriebsvereinbarung auch für leitende Angestellte. Diese Konzern-Betriebsvereinbarung inkl. aller Anlagen ist gegenüber lokalen Betriebsräten bindend.

Diese Konzern-Betriebsvereinbarung gilt automatisch auch für alle neu in den deutschen Teilkonzern aufzunehmenden Unternehmen. Im Falle eines Ausscheidens aus dem Konzernverbund wandelt sich diese Konzern-Betriebsvereinbarung automatisch in eine Betriebsvereinbarung des ausscheidenden Unternehmens.

2. Begriffsbestimmungen

IuK-Systeme im Sinne dieser Konzern-Betriebsvereinbarung sind elektronisch datenverarbeitende Systeme und Software, mit denen personenbezogene Daten gespeichert, verarbeitet oder übertragen werden, unabhängig von der hierfür eingesetzten Hardware (z. B. Server, PC, Laptop, Tablet, Smartphone).

Analysesoftware sind Programme, welche aufgrund der erforderlichen Spezialkenntnisse sowie des lediglich fallbezogenen Einsatzerfordernisses nur von wenigen Arbeitnehmern genutzt werden und vor allem der Identifikation von Anomalien bei Produkten, Prozessen und IuK-Systemen dienen, wobei aufgrund der Mächtigkeit der Analysefunktionen eine unbeabsichtigte Einsicht in personenbezogene Zusammenhänge nicht ausgeschlossen werden kann (z. B. Celonis).

Als Anwendungssoftware werden Computerprogramme bezeichnet, die Arbeitnehmer bei deren täglicher Arbeit unterstützen. Standardsoftware ist Anwendungssoftware, welche per Festlegung der MR-Systemtechnik flächendeckend auf Endgeräten vorinstalliert wird (z. B. Office, Outlook, Teams). Infrastruktursoftware ermöglicht den sicheren Betrieb von Anwendungssoftware auf der jeweiligen Hardware (z. B. Betriebssysteme, Internet-Browser, AnyConnect, Firewall).

3. Zielsetzungen

Diese Konzern-Betriebsvereinbarung soll sicherstellen, dass durch den technischen Fortschritt bei IuK-Systemen Persönlichkeitsrechte von Arbeitnehmern nicht unzulässig eingeschränkt werden. Daher werden folgende, zum Teil widerstrebende, Zielsetzungen verfolgt:

- Sicherung der Persönlichkeitsrechte aller Arbeitnehmer und Einhaltung der DSGVO (Datenschutzgrundverordnung), weshalb sich diese Konzern-Betriebsvereinbarung vor allem auf die systematische Erfassung, Speicherung und Verarbeitung personenbezogener Daten konzentriert;
- Ermöglichung einer aufwandsarmen und barrierefreien internationalen Zusammenarbeit durch Nutzung innovativer IuK-Systeme bei Gewährleistung betrieblicher Sicherheitsinteressen (z. B. Geheimhaltung, Cyber Security);
- Schaffung von Transparenz in den Prozessabläufen, Identifikation von Gründen für Häufigkeit und Umfang der Abweichungen von definierten Standards sowie rasche Identifikation von Verbesserungspotentialen betreffend Prozesssicherheit bzw. -vereinfachung und Schulungsbedarfen;
- Unterstützung des Fortschritts und des technischen Wandels im internationalen Konzern zum Zwecke der Steigerung von Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens und Attraktivität der Arbeitsplätze;
- Kürzest mögliche und bestens kalkulierbare Abläufe bei der konzernweiten (insbesondere auch internationalen) Einführung neuer IuK-Systeme.

4. Rahmenbedingungen

- 4.1. Die Einführung von Infrastruktursoftware fällt nicht unter den Geltungsbereich dieser Konzern-Betriebsvereinbarung und ist in jedem Falle mitbestimmungsfrei. Die Entscheidung liegt bei der MR-Systemtechnik, da der Einsatz dieser Systeme aus sicherheitstechnischen Gründen zwingend erforderlich ist. Es besteht Einigkeit darüber, dass bereits etablierte und eingesetzte IuK-

Systeme zum aktuellen Zeitpunkt keiner Anlage im Sinne von 4.3 dieser Konzern-Betriebsvereinbarung bedürfen. Erst bei einem grundlegenden Upgrade wird eine Anlage im Sinne von 4.3. erstellt. Bei cloudbasierten luK-Systemen ist zu beachten, dass die Software stetig durch den Hersteller aktualisiert wird und somit auch der Leistungsumfang nur bedingt seitens MR-Systemtechnik gesteuert werden kann.

- 4.2. Arbeitnehmerdaten können zur Aufdeckung von Verstößen gegen betriebliche Regelungen oder gar Straftaten genutzt werden. Sobald ein konkreter Verdacht besteht, kann mit Zustimmung des MR-Personalleiters (oder eines benannten Vertreters bzw. des Geschäftsführers) und des jeweiligen Betriebsratsvorsitzenden (oder dessen Stellvertreter bzw. eines benannten Betriebsratsmitglieds) eine personenbezogene Auswertung des luK-Systems durchgeführt werden; der Datenschutzbeauftragte ist durch den MR-Personalleiter zu informieren. Maßnahmen, die den Missbrauch von luK-Systemen verhindern oder beweisen helfen, können bei Gefahr in Verzug oder dem konkreten Verdacht einer Straftat, soweit keine gleich geeigneten Mittel zur Verfügung stehen, ausnahmsweise auch unmittelbar durchgeführt werden. Der jeweilige Betriebsratsvorsitzende ist in jedem Fall nachträglich zu informieren. Hat sich der Missbrauchsverdacht bestätigt, erhält die Führungskraft sowie erforderlichenfalls auch die betreffende Geschäftsführung sowie der MR-Personalleiter eine Mitteilung über das Ergebnis der Auswertung. Bei strafrechtlich relevanten Sachverhalten dürfen Daten auch an die Strafverfolgungsbehörden weitergegeben werden; im Falle behördlicher Ermittlungen werden die gesetzlichen Vorgaben befolgt.
- 4.3. luK-Systeme werden zentral über die MR-Systemtechnik bereitgestellt und gesteuert. Die selbständige Installation neuer luK-Systeme mit Relevanz bezüglich der Speicherung personenbezogener Daten durch einzelne Nutzer ist über die Verriegelung von Administratorenrechten grundsätzlich ausgeschlossen. Bei prozesskonformer Einführung eines neuen luK-Systems wird seitens der MR-Systemtechnik in Zusammenarbeit mit der MR-Personalleitung jeweils eine anwendungsbezogene Anlage zu dieser Betriebsvereinbarung hinterlegt. Diese dient u. a. als Grundlage für die Erstellung der Beschreibung von Verarbeitungstätigkeiten gemäß Art. 30 DSGVO und umfasst daher mindestens die folgenden Angaben:
- Beschreibung und Funktion des neuen luK-Systems sowie Bezeichnung der Software (Produktbezeichnung, Version der Erstinstallation sowie Name des Herstellers);
 - Umfang und Zweck der mit dem luK-System systematisch möglichen Erfassung, Speicherung und Verarbeitung von personenbezogenen Daten, erforderlichenfalls auch die Nennung der einschlägigen Rechtsgrundlage sowie Hinweis auf eventuell im (Teil-) Konzern bereits bestehende vergleichbare Anwendungen;
 - Speicherort der personenbezogenen Daten, Berechtigungskonzept, Lösch- und Aufbewahrungsfristen, Datenübermittlung an bzw. Zugriffsmöglichkeiten durch nicht unternehmens- oder gar nicht konzernzugehörige Dritte;
 - Einführungskonzept in zeitlicher und sachlicher Hinsicht, (optional: Auskunft zu Schulungsangeboten/Einführungskommunikation sowie damit verbundener Verhaltenshinweise).

Die betreffende Anlage wird von der MR-Systemtechnik in Zusammenarbeit mit der MR-Personalleitung erstellt und von der MR-Geschäftsführung und dem Vorsitzenden des Konzernbetriebsrats unterschrieben und anschließend veröffentlicht – der Datenschutzbeauftragte erhält durch die MR-Personalleitung hiervon eine Kopie. Ist nur ein Unternehmen von der Einführung eines neuen IuK-Systems betroffen, kann die Freigabe auch weiterhin durch die zuständige Geschäftsführung und den jeweiligen Betriebsrat nach Maßgabe dieser Konzern-Betriebsvereinbarung erfolgen. In diesem Fall ist ebenso eine Anlage zu dieser Konzern-Betriebsvereinbarung gemäß den o. g. Angaben zu erstellen und die Freigabe durch Unterzeichnung der Anlage zu dokumentieren. Im Übrigen gelten die Informations- und Mitbestimmungsrechte nach dem BetrVG. Auf Anfrage werden dem Datenschutzbeauftragten bzw. dem (Konzern-) Betriebsrat Auswertungen der betroffenen IuK-Systeme erläutert. Die Anlagen zu dieser Konzern-Betriebsvereinbarung stellen einen Erlaubnistatbestand für die Verarbeitung personenbezogener Daten zum Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses im Sinne von § 26 Abs. 4 BDSG i.V.m. Art. 88 Abs. 1 DSGVO dar.

- 4.4. Die Erprobung neuer IuK-Systeme kann durch die MR-Systemtechnik in beliebigen konzernzugehörigen Unternehmen frei von vorgenannten Regelungen erfolgen, soweit der einbezogene Personenkreis sowie die Erprobungsdauer angemessen gewählt sind. Vor einer eventuellen Pilotphase ist der Konzernbetriebsrat mit einzubinden. Soweit fachlich möglich, muss einzelnen Betriebsratsmitgliedern die Teilnahme als Anwender bzw. Tester an der Pilotphase angeboten werden. Vor der Einführung des IuK-Systems ist zwingend Punkt 4.3. zu durchlaufen.

5. Verhaltensregeln

Aufgabe jeder Führungskraft ist es die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens sowie die Attraktivität der Arbeitsplätze bei Einhaltung gesetzlicher und betrieblicher Regeln zu steigern. Soweit dies mit Hilfe von IuK-Systemen erfolgt, darf keine systematische Leistungs- und Verhaltenskontrolle von Arbeitnehmern erfolgen. Ausnahmen von diesem Grundsatz sind in (Konzern-) Betriebsvereinbarungen zu regeln (z. B. Mitarbeitergespräch, Entgeltsystem, Zielvereinbarungssystem, Video-/Kameraüberwachung).

Beispiele für erlaubte personenbezogene Auswertungen:

- Auswertung der Anzahl von SAP-Lizenzen auf Arbeitnehmerebene, da eine Anonymisierung erst im zweiten Arbeitsschritt möglich ist; die anonymisierten Daten dürfen dann weiterverarbeitet werden;
- Auswertung der Anwesenheit je Arbeitnehmer in Wertlohngruppen zur Ermittlung der Prämienanteile (Betriebsvereinbarung zum Entgeltsystem);
- Auswertung von Firmenzugangs-/Drehkreuz-Daten (System und Problemanalyse bei zu langen Lesezeiten und technischen Fehlern);
- Auswertung der Zufahrts-/Ausfahrtsdaten für das Parkhaus in Reinhausen (Steuerung von Auslastung und Nutzungsstatistik, z. B. zur Ermittlung starrer Schrankenöffnungszeiten);

- Auswertung von Zutrittsdaten zum Versuchsfeld in Reinhausen zur Sicherstellung der ISO-Akkreditierungsvoraussetzungen.

Beispiele für unerlaubte personenbezogene Auswertungen:

- Auswertung von Drehkreuzdaten in Reinhausen auf Personenebene zur Erstellung einer persönlichen Anwesenheitsanalyse und/oder eines persönlichen Bewegungsprofils;
- Auswertung der Zufahrts-/Ausfahrtsdaten für das Parkhaus in Reinhausen auf Personenebene zur Erstellung eines persönlichen Verhaltensprofils;
- Verknüpfung von SAP-Arbeitnehmerdaten mit Daten aus dem Value Facturing-Statistikportal (Maschinen-, Anlagen- und Betriebsmittelnutzung).

In Ergänzung zu dieser Konzern-Betriebsvereinbarung haben die Arbeitnehmer alle weiteren betrieblichen Regelungen, welche im Zusammenhang mit dieser Konzern-Betriebsvereinbarung stehen, zu beachten (z. B. Sicherheitsrichtlinie der REINHAUSEN-Gruppe, Arbeitsordnung, persönliche Verpflichtungserklärung, Konzern-Betriebsvereinbarung zur privaten Nutzung von IuK-Systemen).

6. Inkrafttreten, Geltungsdauer und Kündigung

Diese Konzern-Betriebsvereinbarung tritt am 01.12.2020 in Kraft und kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden. Nach Ausspruch der Kündigung sind unverzüglich Verhandlungen über eine ersetzende (Konzern-) Betriebsvereinbarung aufzunehmen. Bis zum Abschluss einer ersetzenden (Konzern-) Betriebsvereinbarung wirken die Regelungen der vorliegenden Konzern-Betriebsvereinbarung in vollem Umfang nach.

Diese Konzern-Betriebsvereinbarung ersetzt die Betriebsvereinbarung zur Anwendung Digitaler Instrumente zu Prozess- und Betriebsmittelanalysen der MR vom 06.11.2017.

Sollte eine Bestimmung dieser Konzern-Betriebsvereinbarung ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so wird hiervon die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Anstelle der unwirksamen Bestimmung werden die Parteien eine gesetzlich zulässige Bestimmung vereinbaren, welche dem mit der unwirksamen Bestimmung Gewollten am nächsten kommt. Dasselbe gilt für den Fall der Aufdeckung einer grundlegenden Regelungslücke.

Die Vertragsparteien verpflichten sich zur vertrauensvollen Zusammenarbeit und aktiven Förderung des Einsatzes von neuen IuK-Systemen und damit des technischen Fortschritts sowie der Digitalisierung von Abläufen. Hierzu trägt insbesondere die zeitnahe Einigung zur Einführung von derartigen IuK-Systemen bei.

Regensburg, 23.11.2020