Projekt "Transfer Arbeitsweltberichterstattung | Betriebliche Mitbestimmung"

Gute Praxis
Auswirkungen neuer EDV-Systeme

Die Themen:

- Auswirkungen neuer EDV-Systeme auf schwerbehinderte Menschen,
- Gefährdung von Arbeitsplätzen,
- notwendige Schulungen,
- besondere Einarbeitungszeiten,
- Berücksichtigung älterer Beschäftigter,
- Regelungsinhalte für Betriebsvereinbarung / Dienstvereinbarung

:

Gefördert durch HESSEN Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales

Die Themen:

- Auswirkungen neuer EDV-Systeme auf schwerbehinderte Menschen,
- Gefährdung von Arbeitsplätzen,
- notwendige Schulungen,
- besondere Einarbeitungszeiten,
- Berücksichtigung älterer Beschäftigter,

finden sich verteilt an mehreren Stellen des BetrVG sowie ergänzend im SGB IX.

Relevante Vorschriften im BetrVG

1. § 90 BetrVG – Planung von Arbeitsverfahren und Arbeitsplätzen

Hier ist der wichtigste Bezug zur Einführung neuer EDV-Systeme.

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat rechtzeitig informieren und beraten über:

- Arbeitsverfahren,
- Arbeitsabläufe,
- Arbeitsplätze,
- technische Anlagen,
- neue Arbeitsmethoden.

Das umfasst ausdrücklich auch neue EDV-Systeme.

Besonders wichtig:

Der Betriebsrat soll darauf achten, dass die Gestaltung der Arbeit den „gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen“ entspricht.

Daraus werden in der Praxis auch folgende Themen abgeleitet:

- ergonomische Gestaltung,
- Überforderung vermeiden,
- barrierefreie Software,
- ausreichende Schulung,
- angemessene Einarbeitung,
- Berücksichtigung älterer oder beeinträchtigter Beschäftigter.

Das steht zwar nicht wortwörtlich „Schulung schwerbehinderter Menschen“, wird aber aus § 90 BetrVG und Arbeitsschutzpflichten hergeleitet.

2. § 91 BetrVG – Belastungen der Arbeitnehmer

Wenn neue EDV-Systeme Beschäftigte „besonders belasten“, kann der Betriebsrat Maßnahmen verlangen.

Das betrifft z. B.:

- Überforderung durch komplexe Software,
- psychische Belastung,
- Zeitdruck,
- digitale Kontrolle,
- mangelnde Barrierefreiheit,
- fehlende Einarbeitung.

Auch ältere oder schwerbehinderte Beschäftigte können hiervon besonders betroffen sein.

3. § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG – Förderung schwerbehinderter Beschäftigter

Der Betriebsrat hat ausdrücklich die Aufgabe:

- die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern,
- ihre Interessen zu vertreten,
- die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu sichern.

Das bedeutet:
Wenn ein neues EDV-System Arbeitsplätze gefährdet oder schwerbehinderte Beschäftigte benachteiligt, muss sich der Betriebsrat damit befassen.

4. § 80 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG – Förderung älterer Arbeitnehmer

Hier wird ausdrücklich genannt:

Der Betriebsrat soll die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer fördern.

Das ist wichtig bei:

- Schulungsbedarf,
- längeren Einarbeitungszeiten,
- digitalen Umstellungen,
- altersgerechter Arbeitsgestaltung.

Auch das ist kein ausdrücklicher „Anspruch auf längere Einarbeitung“, aber eine klare gesetzliche Aufgabe des Betriebsrats.

5. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG – Technische Überwachung

Dieser Paragraph betrifft die Mitbestimmung bei technischen Einrichtungen, die Verhalten oder Leistung überwachen können.

Neue EDV-Systeme fallen oft darunter:

- Microsoft 365,
- Zeiterfassung,
- Ticketsysteme,
- Logfiles,
- Leistungsstatistiken.

Der Betriebsrat kann dadurch Regelungen verlangen, die auch schwerbehinderte oder ältere Beschäftigte schützen.

Ergänzend wichtig: SGB IX

Viele konkrete Schutzrechte schwerbehinderter Menschen stehen nicht direkt im BetrVG, sondern im:

Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)

Besonders relevant:

§ 164 SGB IX – Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber muss Arbeitsplätze so gestalten, dass schwerbehinderte Menschen ihre Fähigkeiten möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können.

Dazu gehören:

- behinderungsgerechte Gestaltung,
- technische Hilfen,
- Qualifizierung,
- Fortbildung,
- angepasste Arbeitsorganisation.

Das kann auch bedeuten:

- längere Schulungszeiten,
- barrierefreie Software,
- individuelle Einarbeitung.

Das BetrVG enthält mehrere Vorschriften, aus denen sich ergibt, dass bei Einführung neuer EDV-Systeme besonders auf:

- schwerbehinderte Beschäftigte,
- ältere Arbeitnehmer,
- Belastungen,
- Qualifizierung,
- Arbeitsplatzgestaltung

geachtet werden muss.

Aber:

Es gibt im BetrVG keinen Paragraphen, der ausdrücklich sagt:

„Bei Einführung neuer EDV-Systeme müssen längere Einarbeitungszeiten für schwerbehinderte oder ältere Beschäftigte vorgesehen werden."

Das wird vielmehr hergeleitet aus:

- § 80 BetrVG,
- § 90 BetrVG,
- § 91 BetrVG,
- Arbeitsschutzrecht,
- SGB IX.

Schutz vor Leistungs- und Verhaltenskontrolle der Beschäftigten

Betriebs- und Personalräte haben bei der Einführung und Nutzung von EDV-Systemen erhebliche Möglichkeiten, Beschäftigte vor unzulässiger Leistungs- und Verhaltenskontrolle zu schützen. Die wichtigsten Rechte ergeben sich aus dem Betriebsverfassungsrecht, den Personalvertretungsgesetzen sowie dem Datenschutzrecht.

1. Mitbestimmung bei technischen Überwachungseinrichtungen

Der wichtigste Paragraph ist:

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

Der Betriebsrat hat mitzubestimmen bei:

„Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen."

Entscheidend ist dabei:

Es reicht bereits aus, dass ein System objektiv geeignet ist, Verhalten oder Leistung auszuwerten. Eine tatsächliche Überwachungsabsicht des Arbeitgebers ist nicht erforderlich.

Für Personalräte im öffentlichen Dienst gilt vergleichbar:

§ 78 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 HPVG

Mitbestimmung bei technischen Einrichtungen, die geeignet sind, Verhalten oder Leistung der Beschäftigten zu überwachen. (rv.hessenrecht.hessen.de)

2. Welche Möglichkeiten haben Betriebs- und Personalräte konkret?

A) Zustimmung verweigern

Ohne Mitbestimmung darf ein überwachungstaugliches System häufig nicht eingeführt werden.

Beispiele:

- Zeiterfassungssysteme
- Microsoft 365-Auswertungen
- GPS-Ortung
- Ticketsysteme
- Call-Center-Software
- Logfile-Auswertungen
- KI-gestützte Leistungsanalysen

Der Betriebs-/Personalrat kann:

- die Einführung stoppen,
- Nachbesserungen verlangen,
- Datenschutzregelungen fordern.

B) Betriebs- oder Dienstvereinbarungen abschließen

Das wichtigste Schutzinstrument in der Praxis.

Darin können konkrete Grenzen festgelegt werden.

Beispiele für Regelungen

Verbot personenbezogener Leistungsauswertungen

Beispiel:

- Keine individuelle Auswertung von Bearbeitungszeiten
- Keine Rankinglisten
- Keine Produktivitätsstatistiken einzelner Beschäftigter

Begrenzung der Datenspeicherung

Beispiel:

- Logdaten werden nach 30 Tagen gelöscht
- Keine dauerhafte Speicherung von Bewegungsdaten

Einschränkung von Zugriffsrechten

Beispiel:

- Nur Administratoren dürfen bestimmte Daten sehen
- Führungskräfte erhalten keine Rohdaten

Verbot verdeckter Überwachung

Beispiel:

- Keine heimliche Kontrolle
- Keine verdeckte Aktivitätsanalyse

Transparenzpflichten

Beispiel:

- Beschäftigte müssen informiert werden:
    - welche Daten erhoben werden,
    - warum,
    - wie lange gespeichert wird.

Ausschluss automatisierter Leistungsbewertungen

Beispiel:

- KI-Systeme dürfen keine automatisierten Leistungsbewertungen erstellen.

C) Datenschutzbeauftragte einbinden

Betriebs- und Personalräte können:

- Datenschutzbeauftragte beteiligen,
- Datenschutz-Folgenabschätzungen verlangen,
- Löschkonzepte prüfen lassen.

Grundlagen:

- DSGVO
- BDSG

D) Sachverständige hinzuziehen

§ 80 Abs. 3 BetrVG

Der Betriebsrat kann externe Sachverständige hinzuziehen, wenn komplexe EDV-Systeme eingeführt werden.

Beispiele:

- IT-Sachverständige
- Datenschutzexperten
- Arbeitspsychologen

E) Belastungen der Beschäftigten thematisieren

§ 91 BetrVG

Wenn EDV-Systeme:

- psychische Belastungen,
- Überwachungsdruck,
- Arbeitsverdichtung

verursachen, kann der Betriebsrat Maßnahmen verlangen.

3. Typische Praxisbeispiele

Beispiel 1 – Microsoft Teams

Mögliche Überwachung:

- Onlinezeiten
- Aktivitätsstatus

- Chat-Auswertungen
- Nutzungsstatistiken

Mögliche Regelungen:

- Keine individuelle Auswertung
- Keine Verhaltenskontrolle
- Keine Nutzung für Leistungsbeurteilungen

Beispiel 2 – GPS-Ortung von Dienstfahrzeugen

Mögliche Risiken:

- Bewegungsprofile
- permanente Kontrolle

Mögliche Schutzmaßnahmen:

- Ortung nur während Arbeitszeit
- keine Pausenkontrolle
- automatische Löschung

Beispiel 3 – Zeiterfassungssysteme

Risiken:

- minutengenaue Kontrolle
- Leistungsdruck

Regelungen:

- keine Leistungsbewertung anhand der Zeiten
- beschränkter Zugriff
- feste Löschfristen

Beispiel 4 – Ticketsysteme / Helpdesksoftware

Risiken:

- Vergleich einzelner Beschäftigter
- Rankinglisten
- Bearbeitungsdruck

Regelungen:

- nur Teamstatistiken
- keine individuellen Rankings
- keine disziplinarische Nutzung

4. Wichtige Rechtsprechung

Bundesarbeitsgericht (BAG)

Das BAG sagt seit Jahren:

Bereits die objektive Eignung eines Systems zur Überwachung reicht aus.

Das bedeutet:
Auch wenn der Arbeitgeber sagt:
„Wir wollen gar nicht überwachen“,
besteht trotzdem Mitbestimmung.

5. Personalräte im öffentlichen Dienst

Für Personalräte gelten vergleichbare Rechte aus:

- Hessisches Personalvertretungsgesetz (HPVG)
- anderen Landespersonalvertretungsgesetzen
- Bundespersonalvertretungsgesetz

Auch dort:

- Mitbestimmung,
- Datenschutz,
- Schutz vor Überwachung,
- Dienstvereinbarungen.

Betriebs- und Personalräte können:

- die Einführung überwachungsgeeigneter Systeme mitbestimmen,
- Schutzregelungen verlangen,
- Betriebs-/Dienstvereinbarungen abschließen,
- Leistungs- und Verhaltenskontrolle einschränken,
- Datenschutz durchsetzen,
- Löschfristen festlegen,
- Transparenz verlangen,
- psychische Belastungen thematisieren,
- externe Sachverständige hinzuziehen.

Wichtig:

Sie können Überwachung nicht immer vollständig verhindern, aber sie können sie:

- begrenzen,
- transparent machen,
- datenschutzkonform ausgestalten,
- missbräuchliche Nutzung untersagen.

Zeitabläufe und Fristen bei Einführung neuer EDV-Systeme

1. Betriebsrat – § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

Gesetzestext:

Nach § 87 Abs.1 Nr.6 BetrVG hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei:

„Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen."

Was bedeutet das bei EDV-Systemen?

Der Begriff wird seit Jahren weit ausgelegt:

Nicht nur Kameras oder Stechuhren, sondern auch:

- SAP-Systeme
- Microsoft 365
- Zeiterfassung
- Ticketsysteme
- KI-Software

- ERP-Systeme
- Telefon-/Logdaten
- digitale Personalakten

fallen darunter, wenn personenbezogene Leistungs- oder Verhaltensdaten erfasst werden können.

Zeitablauf im Betrieb

Schritt 1:

Arbeitgeber plant Einführung

↓

Schritt 2:

Betriebsrat muss VORHER beteiligt werden

↓

Schritt 3:

Verhandlungen

↓

Schritt 4:

Betriebsvereinbarung oder Einigungsstelle

↓

Schritt 5:

Einführung

Fristen in § 87 Abs.1 Nr.6 BetrVG

Keine feste gesetzliche Tagesfrist.

Im Gesetz steht nicht:

- 1 Woche
- 2 Wochen
- 1 Monat

Stattdessen gilt:

Der Arbeitgeber muss **rechtzeitig vor Einführung** beteiligen. Führt er das System vorher ein, verletzt er Mitbestimmungsrechte.

Was passiert bei Nichteinigung?

Bei §87 handelt es sich um **erzwingbare Mitbestimmung**:

Wenn Arbeitgeber und Betriebsrat sich nicht einigen:

→ Einigungsstelle (§76 BetrVG)

Bis dahin darf der Arbeitgeber die mitbestimmungspflichtige Maßnahme grundsätzlich nicht einfach einführen.

Praxisproblem

Arbeitgeber sagen oft:

„Wir haben die Software schon gekauft."

Das ersetzt die Mitbestimmung nicht.

Die reine Anschaffung kann möglich sein – die Anwendung gegenüber Beschäftigten kann aber blockiert sein.

2. Personalrat Hessen – § 78 Abs.1 Satz1 Nr.5 HPVG

Die hessische Vorschrift liegt im Bereich organisatorischer und wirtschaftlicher Angelegenheiten.

Bei Einführung neuer EDV-Systeme greift daneben häufig zusätzlich die Beteiligung zu automatisierter Datenverarbeitung und Beschäftigtendaten.

Bedeutung für EDV-Einführung

Der Personalrat ist zu beteiligen, wenn organisatorische Maßnahmen Beschäftigte betreffen.

Typische Fälle:

- Einführung neuer Software
- digitale Arbeitsverfahren
- elektronische Akten
- IT-Umstellungen
- digitale Leistungssteuerung
- Datenverarbeitungssysteme

Zeitablauf im öffentlichen Dienst

Schritt 1:

Dienststelle plant EDV-System

↓

Schritt 2:

Unterrichtung des Personalrats

↓

Schritt 3:

vollständige Unterlagen vorlegen

↓

Schritt 4:

Beratung

↓

Schritt 5:

Entscheidung oder Stufenverfahren

Fristen im §78 HPVG

Auch hier:

Im §78 selbst stehen keine konkreten Tagesfristen.

Die Fristen ergeben sich erst aus den allgemeinen Verfahrensvorschriften des HPVG.

Entscheidend:

Die Beteiligung muss **rechtzeitig und vor Durchführung** erfolgen.

Nachträgliche Information genügt nicht.

Gegenüberstellung

Thema	Betriebsrat (§87 Abs.1 Nr.6 BetrVG)	Personalrat Hessen (§78 Abs.1 Nr.5 HPVG)
Bereich	Privatwirtschaft	Öffentlicher Dienst Hessen
Art	zwingende Mitbestimmung	Beteiligung/Mitwirkung
EDV-Systeme	Ja	Ja
Überwachungsgeeignet	zentral	relevant
feste Frist im Paragraphen	Nein	Nein
Einführung ohne Beteiligung	rechtswidrig	rechtswidrig
Einigungsstelle	ja	Stufen-/Einigungsverfahren

Wichtiger juristischer Punkt

Die oft gesuchte „Frist" steht nicht im Mitbestimmungstatbestand selbst.

Sie ergibt sich aus Verfahrensvorschriften:

- beim Betriebsrat zusätzlich aus Informationspflichten wie §90 BetrVG (Planung technischer Anlagen) und Verfahrensregeln des BetrVG
- beim Personalrat aus den Beteiligungsvorschriften des HPVG

Die Mitbestimmung muss **vor der Entscheidung und nicht erst kurz vor dem Rollout** stattfinden.

Rechtsquellen:
§87 BetrVG
§78 HPVG Hessen

Zeitablauf mit Fristen Übersicht:

Betriebsrat (BetrVG)

Bei EDV-Einführungen greifen häufig **mehrere Paragraphen gleichzeitig**:

- § 90 BetrVG → Planung technischer Anlagen / Arbeitsverfahren
- § 87 Abs.1 Nr.6 BetrVG → Mitbestimmung bei Überwachungseignung
- § 76 BetrVG → Einigungsstelle

Frühphase – Planung

§ 90 BetrVG

Gesetz:

Arbeitgeber hat den Betriebsrat „rechtzeitig" über die Planung von Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufen und technischen Anlagen zu unterrichten.

Bedeutung

Nicht erst:

- kurz vor Go-Live
- nach Kauf
- nach Vertragsabschluss

sondern bereits bei:

- Auswahlphase
- Lastenheft
- Testphase
- Projektplanung

Frist:

Keine feste Tagesfrist im Gesetz

Es steht ausschließlich:

„rechtzeitig“

Gerichte verstehen darunter: so früh, dass Einflussnahme noch möglich ist.

Typischer Zeitstrahl

Tag 0
Projektidee
↓
Tag 10–30
Anbieterauswahl
↓
Tag 30–60
Unterrichtung Betriebsrat nach §90
↓
Tag 60–120
Verhandlungen
↓
Tag 120–180
Betriebsvereinbarung
↓
Go-Live

Mitbestimmung

§87 Abs.1 Nr.6 BetrVG

Gesetz:

Mitbestimmung bei technischen Einrichtungen, die Verhalten oder Leistung überwachen können.

Frist:

Keine feste Frist.

Aber:

Einführung **vor Abschluss des Mitbestimmungsverfahrens** ist unzulässig.

Der Arbeitgeber darf nicht einfach starten.

Wenn keine Einigung entsteht

§76 BetrVG

Einigungsstelle

Fristen

Im Gesetz:

keine feste Bearbeitungsfrist.

Die Einigungsstelle entscheidet nach Verhandlungen.

Praktisch:

- wenige Wochen
- komplexe IT-Projekte oft mehrere Monate

Bis dahin kann die Einführung blockiert sein.

Personalrat

Bei EDV-Einführungen greifen meist:

- §78 HPVG
- allgemeine Beteiligungsvorschriften HPVG
- ggf. Datenschutz-/IT-Regelungen

Schritt 1

Planung EDV-System

↓

Schritt 2

Unterrichtung Personalrat

↓

Schritt 3

vollständige Unterlagen

↓

Schritt 4

Fristenlauf beginnt

Entscheidender Punkt:

Im HPVG laufen Fristen regelmäßig **erst ab vollständiger Vorlage aller Unterlagen.**

Unvollständige Unterlagen → Frist startet oft nicht.

§61 HPVG (Beteiligungsverfahren)

Für mitbestimmungspflichtige Maßnahmen enthält das Verfahren Fristen.

Typischer Ablauf:

Unterlagen vollständig

↓

Personalrat prüft

↓

Beschluss

↓

Zustimmung / Ablehnung

↓

ggf. Stufenverfahren

Praxisfristen

Im HPVG finden sich je nach Beteiligungsart häufig Fristen wie:

- 2 Wochen
- verlängerte Fristen in besonderen Verfahren

Aber:

Das hängt vom jeweiligen Beteiligungstatbestand ab.

§78 selbst enthält keine Frist.

Direkter Vergleich

Thema	**Betriebsrat**	**Personalrat Hessen**
Mitbestimmungstatbestand	§87	§78
Planungsbeteiligung	§90	Beteiligungsvorschriften
feste Frist im Mitbestimmungsparagraph	nein	nein
Fristbeginn	rechtzeitige Unterrichtung	vollständige Unterlagen
Einführung vor Abschluss	unzulässig	unzulässig
Eskalation	Einigungsstelle	Stufenverfahren

Juristisch wichtiger Punkt

Viele Arbeitgeber machen den Fehler:

„Wir informieren euch zwei Wochen vor Einführung."

Das genügt oft nicht.

Die Rechtsprechung verlangt bei komplexen EDV-Projekten eine Beteiligung in einer Phase, in der der Betriebs- oder Personalrat noch tatsächlich Einfluss nehmen kann.

Deshalb ist **Projektbeginn → frühe Unterrichtung → Verhandlung → Vereinbarung → Einführung** der rechtssichere Ablauf.

Regelungsinhalte für Betriebsvereinbarung / Dienstvereinbarung

§1 Zweck des Systems

Regelungsinhalt:

- Beschreibung des einzuführenden Systems
- Benennung des konkreten Einsatzbereichs
- Definition des Nutzungszwecks
- Festlegung, welche Aufgaben unterstützt werden
- Ausschluss einer Nutzung zu anderen Zwecken ohne erneute Beteiligung

Beispiel:

Das System dient ausschließlich der Unterstützung von Arbeitsabläufen, Dokumentation, Kommunikation und Prozesssteuerung. Eine Nutzung zur Verhaltens- oder Leistungskontrolle ist ausgeschlossen, soweit nicht gesetzlich vorgeschrieben.

§2 Welche Daten werden erhoben und wo werden diese gespeichert?

Regelungsinhalt:

Erhebung nur notwendiger Daten:

- Stammdaten
- Anmeldedaten
- Nutzungsdaten
- Protokolldaten
- Zeitstempel
- technische Logdaten

Zusätzlich:

- Speicherort benennen
- Cloud oder lokale Server
- Standort Deutschland/EU
- Verantwortliche Stelle
- Datenübermittlung an Dritte

Ergänzungen:

- Datensparsamkeit
- Zweckbindung
- DSGVO-Konformität
- Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten

Beispiel:

Eine Speicherung außerhalb der EU ist unzulässig, sofern keine gesetzlichen Ausnahmen bestehen.

§3 Zugriffsrechte

Regelungsinhalt:

Festlegung:

Wer darf auf welche Daten zugreifen?

z. B.

- Beschäftigte
- Vorgesetzte
- Administratoren
- Personalabteilung
- Datenschutzbeauftragte

Zusätzlich:

- Rollen- und Berechtigungskonzept
- Protokollierung administrativer Zugriffe
- Vier-Augen-Prinzip bei Sonderzugriffen
- regelmäßige Überprüfung

Beispiel:

Administrationsrechte sind auf das erforderliche Minimum zu beschränken.

§4 Löschfristen

Regelungsinhalt:

Konkrete Fristen festlegen:

Beispiele:

- Login-Protokolle: 30–90 Tage
- Nutzungsprotokolle: 6 Monate
- Supportdaten: nach Abschluss
- Mitarbeiterdaten: nach Wegfall des Zwecks

Festlegen:

- automatische Löschung
- Anonymisierung
- Verantwortlichkeit

Beispiel:

Nach Ablauf der Frist erfolgt automatisiert die Löschung oder datenschutzkonforme Anonymisierung.

§5 Schutz vor Leistungs- und Verhaltensüberwachung

Dieser Punkt ist regelmäßig der wichtigste.

BetrVG:

§ 87 Abs.1 Nr.6 BetrVG

Öffentlicher Dienst:

§ 78 HPVG bzw. entsprechende Mitbestimmungsvorschriften

Regelungsinhalt:

Ausschließen:

- individuelle Leistungsprofile

- Bewegungsprofile
- dauerhafte Auswertung
- Ranking
- automatisierte Bewertung
- heimliche Überwachung

Erlaubt nur:

- technische Fehleranalyse
- IT-Sicherheit
- Missbrauchsaufklärung unter engen Voraussetzungen

Beispiel:

Aus den erhobenen Daten dürfen keine Leistungs- oder Verhaltensbewertungen einzelner Beschäftigter erstellt werden.

Zusatz:

Ausnahmen nur:

- bei Straftatverdacht
- mit Beteiligung von Betriebs-/Personalrat
- Datenschutzbeauftragten
- Verhältnismäßigkeitsprüfung

§6 Beteiligungsrechte

Hier unterscheiden sich Betriebs- und Dienstvereinbarung etwas.

Betriebsvereinbarung (BetrVG)

Verweis auf:

- §87 Abs.1 Nr.6 BetrVG
- §90 BetrVG
- §91 BetrVG

Regelungen:

- frühzeitige Information
- Vorlage technischer Unterlagen
- Testphase
- Beteiligung bei Änderungen
- Mitbestimmung bei Updates

Dienstvereinbarung (öffentlicher Dienst, z. B. HPVG)

Verweis auf:

- §78 Abs.1 Satz 1 Nr.5 HPVG

Regelungen:

- rechtzeitige Unterrichtung
- Vorlage der Systembeschreibung

- Pilotbetrieb nur nach Beteiligung
- Änderungsverfahren

Weitere empfehlenswerte Paragraphen

§7 Schulung und Qualifizierung

- verpflichtende Einweisung
- Schulungen während Arbeitszeit
- Nachschulungen

§8 Datenschutz und Informationssicherheit

- DSGVO
- Zugriffsschutz
- Verschlüsselung
- Passwortrichtlinien
- Meldeverfahren bei Datenschutzvorfällen

§9 Evaluation

- gemeinsame Überprüfung nach 6–12 Monaten
- Anpassungsrecht
- regelmäßige Wirksamkeitskontrolle

§10 Schlussbestimmungen

- Inkrafttreten
- Kündigungsfrist
- Nachwirkung
- Verfahren bei Änderungen