

## Anlage 5.5

# Beteiligung der AN/Betroffenenrechte der Arbeitnehmer

### **Mitarbeiterbezogene Daten**

Ist die Speicherung mitarbeiterbezogener Arbeitsablaufdaten vorgeschrieben oder zur Erfüllung gesetzlicher oder behördlicher Auflagen erforderlich, dürfen diese Daten nur vorgangsbezogen im Rahmen der Erfüllung gesetzlicher Dokumentationsvorschriften ausgegeben werden.

Werden in Anwendungsprogrammen Namen oder Kürzel von Mitarbeitern gespeichert, so bleibt die Verwendung dieser Information auf die Kenntlichmachung zuständiger oder verantwortlicher Personen begrenzt.

### **Leistungs- und Verhaltenskontrolle**

Eine automatisierte Verarbeitung von Daten zur Leistungs- und / oder Verhaltenskontrolle von Mitarbeitern ist unzulässig. Ausnahmen bedürfen der Vereinbarung.

Daten, die vom Mitarbeiter eingegeben werden oder die vom Programm selbstständig erstellt werden, dürfen ebenfalls nicht zur Leistungs- oder Verhaltenskontrolle herangezogen werden.

Besondere Regeln für die Überwachung von Arbeitnehmern

Überwachungen des Verhaltens und/oder der Leistungen der Arbeitnehmer, die heimlich, das heißt nicht transparent offengelegt, angefertigt werden, bedürften einer ausdrücklichen Gestattung durch eine zwischen den Betriebsparteien getroffene Einigung unter Beachtung des § 26 Abs. 1 BDSG

### **Personelle Auswirkungen**

Geschäftsleitung und Betriebsrat sind sich darüber einig, dass durch die Einführung und Anwendung von computergestützten Anwendungssystemen keine negativen Folgen für die Arbeitnehmer entstehen

Können Beschäftigte nicht oder nicht mehr auf den Hermeski- Systemarbeitsplätzen eingesetzt werden, so sind ihnen möglichst gleichwertige Arbeitsplätze anzubieten. Etwaige Umschulungen sind auf Kosten des Arbeitgebers durchzuführen und haben während der Arbeitszeit stattzufinden. Den Beschäftigten ist ausreichend Zeit und Gelegenheit zur Einarbeitung zu geben. Über Inhalt, Umfang und Dauer der Umschulungsmaßnahme hat der Betriebsrat mitzubestimmen.

### **Pflichten der Arbeitnehmer**

Die Arbeitnehmer sind zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Grundsätze des Art. 5 Abs. 1 DSGVO sowie des BDSG und den Regelungen dieser Betriebsvereinbarung verpflichtet.

Der Arbeitgeber ist als verantwortliche Stelle berechtigt und verpflichtet zur Umsetzung dieser Pflichten gemäß Art. 4 Abs. 7 DSGVO Weisungen, Anordnungen und verbindliche Regeln anzuordnen. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bleiben hiervon unberührt.

### **Arbeitsrechtliche Maßnahmen**

Werden bei der Überprüfung gravierende Verstöße gegen diese Betriebsvereinbarung festgestellt, so kann dies arbeitsrechtliche Maßnahmen zur Folge haben.

Der Betriebsrat kann Maßnahmen nach § 104 BetrVG einleiten.