

Muster-Betriebsvereinbarung RFID

Bitte beachten Sie, dass es sich hier um Mustervereinbarungen handelt. Beim Einsatz von neuen Techniken und Systemen müssen immer die betrieblichen Besonderheiten beachtet werden. Eine System Einführung gleicht der anderen kaum, da unterschiedliche Absichten mit der Einführung verfolgt werden. Mustervereinbarungen können diese Individualität nicht leisten!

§1 Gegenstand

Diese BV regelt die Einführung, den Betrieb und die Erweiterung des in der Anlage X vereinbarten Radio Frequenz Identifikation Systems.

Geregelt werden die Erhebung, Verarbeitung, Speicherung und Nutzung von mitarbeiterbezogenen und auf Mitarbeiter beziehbaren Daten, die Ergonomie der RFID-Technik und deren Einsatzmodelle und die personellen und organisatorischen Folgewirkungen des RFID-Einsatz, sowie die regelmäßige Prüfung und Überwachung des Gesundheitsschutzes.

Die Bestimmungen und die Anlagen der Rahmenbetriebsvereinbarung GBV gelten hier, sofern sie in dieser Vereinbarung nicht abweichend geregelt sind. Die zu speichernden mitarbeiterbezogenen oder auf Mitarbeiter beziehbaren Daten sind in Anlage 2 (Datenkatalog), deren Auswertung in Anlage 3 (Auswertungskatalog) und die Zugriffsberechtigungen in Anlage 4 zu dokumentieren und mit dem Gesamtbetriebsrat zu vereinbaren und die Hard- und Software in Anlage 1 zu dokumentieren. Ausgenommen hiervon sind solche Daten, die im Rahmen bestehender Gesamt- und örtlicher Betriebsvereinbarungen geregelt sind. In diesem Falls sind gegebenenfalls solche von RFID-Einsatz betroffene Betriebsvereinbarungen, z.B. Anlagen der... einvernehmlich anzupassen.

§2 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt in örtlicher Hinsicht für alle Betriebe des Unternehmens.

Die Betriebsvereinbarung gilt in persönlicher Hinsicht für alle im Betrieb/Unternehmen beschäftigten Personen, einschließlich der leitenden Angestellten (§5 Abs. (2) Nr. 1, Abs. (3) BetrVG) des Unternehmens sowie dauernd oder vorübergehend in den Betrieben des Unternehmens eingesetzten unternehmensfremden Dritten; soweit diese Personen Zugang zum RFID-System haben.

§3 Gesundheitsschutz / Strahlenschutz

Um auszuschließen, dass die RFID Technik und Einsatzorganisation zur Belastung der Mitarbeiter führt, trägt das Unternehmen dafür Sorge, im Zusammenwirken mit dem BR/GBR/KBR, dass bei der Auswahl der Technik, Lesegeräte, Transponder usw., die Einhaltung von Strahlungsnormen gewährleistet werden und dort, wo es technisch möglich und wirtschaftlich vertretbar ist, diese zu unterschreiten sind.

Was die Auswirkungen dieser Technologie auf die Gesundheit der AN betrifft, so findet man leider wenig konkrete Aussagen. Wozu man den AG jedoch verpflichten kann, sind die unten aufgeführten Punkte:

- regelmäßige Überprüfung, Messung der Strahlenbelastung durch AG, mindestens alle 1-2 Jahre
- Ergebnismitteilung an den BR
- Messung durch unabhängiges Institut
- Messung im ganzen Markt / Lager
- eventuell Mitarbeiteruntersuchungen (Voruntersuchung / Folgeuntersuchung)

§4 Zweckbestimmung und Zielsetzung

Der Einsatz des Systems soll dazu dienen (z.B. im Handel):

- der Vereinfachung der Inventur
- eine deutliche Qualitätsverbesserung der Kundenbeziehung zu erzielen
- die Qualität des Warenflusses zu verbessern
- der Schutz der Persönlichkeitsrechte für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewährleisten

Die Erhebung, Verarbeitung, Speicherung und Verwendung von Personaldaten aus dem RFID-Einsatz zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle ist nicht gestattet. Die Verwendung von Prozessdaten für die Personaleinsatzplanung in den Lägern, muss mit dem GBR/BR abgestimmt werden.

§5 Regelungen zur Einführung von RFID/Phasen der Einführung

Die folgenden Punkte sollten bei der Einführung von RFID überdacht und ggf. geregelt werden.

- Das Einsetzen einer Arbeitsgruppe (Vertreter des BR und AG-Vertreter), die sich nach jedem Schritt im Erprobungsstadiums über die Vor- und Nachteile zeitnah ca. alle 4 Wochen auszutauschen hat.
- Vor der Einführung ist ein begleitender Ausschuss vom BR zu gründen.
- Defizite / Nachteile sind sofort abzustellen.
- Die körperliche Unversehrtheit (Gesundheitszustand) ist in der Einführungsphase ständig zu überwachen.
- Vor der Einführung sind Strahlungen durch eine Berufsgenossenschaft oder andere Organisation zu messen. Während der Einführungsphase ist regelmäßig zu messen.

§6 Dokumentation des Systems / Systembeschreibung

- Die Handbücher der eingesetzten Systeme (Hard- und Software) werden den Betriebsräten ausgehändigt.
- Die Standorte der Hardware bzw. die Vergabe mobiler Geräte wird mit dem örtlichen BR besprochen und festgelegt, weil die örtlichen Gegebenheiten an den Standorten unterschiedlich sind.
- Die Möglichkeiten der Software sind dem GBR vorzustellen. Der GBR ist berechtigt einen von ihm gewählten externen Berater zur Unterstützung hinzuzuziehen.
- Personenbezogene Daten dürfen nicht zu Zwecken der Leistungs- und Verhaltenskontrolle erhoben und gespeichert werden.

§7 Ergonomie

Die Arbeitsplätze werden so gestaltet – Entfernung, Strahlenabschirmung, Abschalttechnik(Standby) usw.-, dass anerkannte ergonomische Anforderungen erfüllt werden. Die konkreten Arbeitsplatzanforderungen werden im Rahmen einer Arbeitsplatzanalyse standortbezogen festgestellt und die Umsetzung mit dem örtlichen Betriebsrat abgestimmt.

§8 Leistungs- und Verhaltenskontrolle

Personenbezogene Daten dürfen nicht zu Zwecken der Leistungs- und Verhaltenskontrolle erhoben werden. Der heimliche Einsatz von RFID ist nicht gestattet.

§9 Datenschutz

Um mit Hilfe der Betriebsvereinbarung eine transparentes Verfahren zu gewährleisten, ist die Dokumentation aller Komponenten des RFID-Systems erforderlich.

Stichworte:

- Hardware Standorte (Tags an welchen Produkten)
- Funktionsbeschreibungen
senden/überschreiben
passiv/aktiv
- Software
Beschreibung
Schnittstellen
Zugriffsrechte
Welche Daten Zeitraum/Ort/Löschung
Kontrollverfahren
Zweck der Datenspeicherung
- Infokzept für die Mitarbeiter
- Integration / Verpflichtung des Datenschutzbeauftragten

§10 Verstöße

Der örtliche Betriebsrat ist unverzüglich bei einem konkreten Missbrauchsverdacht zu informieren, damit er seine Beteiligungsrechte wahrnehmen kann. Über Missbrauchsfälle ist der Gesamtbetriebsrat vorgangsbezogen zu informieren. Das gleiche gilt für den Datenschutzbeauftragten, wenn es sich um Verletzung von Datenschutznormen handelt.

Personelle Maßnahmen, die auf Informationen beruhen, die unter Verstoß gegen diese Vereinbarung gewonnen wurden, sind unwirksam.

§11 Schulungen

Die Schulungen finden so statt, dass sie zeitnah zur Aufnahme der Arbeit mit dem RFID-System liegen. Die Schulungsmaßnahmen werden gemäß der Vorgaben der BV zur Weiterbildung bei der Firma organisiert und durchgeführt. Auch Mitglieder des BR können an den Schulungen teilnehmen.

§12 Rationalisierungsschutz

Sollten sich im Zuge der weiteren RFID-Entwicklung, Erprobung und Einführung Rationalisierungseffekte ergeben die Auswirkungen auf die Personalbesetzung haben, so ist dies mit dem BR/GBR/KBR rechtzeitig abzustimmen. Darüber hinaus wird auf Konzernebene ein Ausschuss gegründet, der paritätisch besetzt wird.

Dieser Ausschuss hat folgende Aufgaben:

- Beratung der technologischen Entwicklung und der daraus resultierenden Folgen für die Beschäftigten
- Beratung der Rationalisierungseffekte
- Ermittlung und Beratung des Qualifizierungsbedarfs

Der Ausschuss setzt sich wie folgt zusammen:

Regelung der Besetzung arbeitnehmerseitig und arbeitgeberseitig.

Der Ausschuss tagt mind. 1x im Halbjahr. Er berichtet einmal im Halbjahr an den GBR. Der Bericht des Ausschusses ersetzt nicht die Informationspflicht der Arbeitgebers nach §80 BetrVG.

§13 Rechte des Betriebsrates

Der örtliche Betriebsrat ist unverzüglich bei einem konkreten Missbrauchsverdacht zu informieren, damit er die Beteiligungsrechte wahrnehmen kann. Über Missbrauchsfälle ist der Gesamtbetriebsrat vorgangsbezogen zu informieren. Das gleiche gilt für den Datenschutzbeauftragten, wenn es sich um Verletzung der Datenschutznormen handelt. Bei Verstößen ist der AG verpflichtet diese unverzüglich abzustellen.

Personelle Maßnahmen, die auf Informationen beruhen, die unter Verstoß gegen diese Vereinbarung gewonnen wurden, sind unwirksam.

Der GBR und der zuständige örtliche Betriebsrat sind berechtigt, jederzeit ohne Vorankündigung zu prüfen, ob die in dieser GBV getroffenen Regelungen eingehalten werden.

Stellen GBR oder BR Verstöße gegen die GBV fest, müssen diese sofort eingestellt werden.

Die Verwendung unerlaubt erhobener bzw. verarbeiteter personenbezogener oder beziehbarer Leistungs- und Verhaltensdaten ist verboten. Die durch die unzulässige Erhebung oder Verarbeitung entstandenen Folgen müssen unverzüglich beseitigt bzw. rückgängig gemacht werden.

§14 Schlussbestimmungen

Dritte, die mit der Umsetzung der RFID-Technik bei der Firma beauftragt werden, sind auf die Einhaltung dieser Gesamtbetriebsvereinbarung zu verpflichten.

Werden Daten, die Leistung und/oder Verhalten von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern beschreiben, unter Verstoß gegen diese Betriebsvereinbarung erhoben oder verarbeitet, so sind die entsprechenden Auswertungen als Beweismittel zur Begründung personeller Maßnahmen nicht zulässig.

Die Anlagen sind Bestandteil dieser BV. Sie können im Einvernehmen geändert werden, ohne dass es einer Kündigung dieser BV bedarf.

Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft und kann mit einer Frist von gekündigt werden.

Bei Kündigung wird sie in all ihren Bestandteilen nach.