

Betriebsvereinbarung „Datenschutz“

zwischen

der Geschäftsführung der Schäflein Firmengruppe

Am Etzberg 1, 97520 Röthlein

- im Folgenden „Unternehmen“

und

dem Betriebsrat der Unternehmensgruppe Schäflein

Am Etzberg 1, 97520 Röthlein

- im folgenden „Betriebsrat“

genannt

wird nachfolgende Betriebsvereinbarung zum Thema Datenschutz geschlossen.

1. Ziel

Schutz der personenbezogenen Daten der Mitarbeiter der Unternehmensgruppe Schäflein

2. Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für die gesamte Unternehmensgruppe Schäflein.

3. Grundsatz

Die Schäflein-Firmengruppe sorgt für einen besonderen Schutz der personenbezogenen Mitarbeiterdaten und achtet besonders darauf, dass nur notwendige Daten (z.B. für das Beschäftigungsverhältnis) im Sinne der Datensparsamkeit gemäß §3a BDSG erhoben werden.

Sämtlich in der Unternehmensgruppe Schäflein erhobenen, verarbeiteten und genutzten mitarbeiterbezogenen Daten unterliegen den gesetzlichen Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) in seiner jeweils gültigen Fassung, soweit nicht andere Rechtsvorschriften, Rechtsprechung oder Vereinbarungen Regelungen enthalten die für den Betroffenen günstiger sind.

Jegliche Erhebung personenbezogener Daten von Mitarbeitern benötigt als Grundlage eine gesetzliche/ behördliche Notwendigkeit, wird durch eine Betriebsvereinbarung gerechtfertigt oder unterliegt dem Zwecke eine strafbare Handlung aufzudecken.

Die Mitarbeiter können Einsicht in ihre personenbezogenen Daten verlangen und diese bei Fehlern korrigieren lassen.

4. Technisch-organisatorische Maßnahmen

Die Geschäftsleitung ist dafür verantwortlich, dass für alle personenbezogenen Daten der Mitarbeiter ausreichende und dem Stand der Technik entsprechende technische und organisatorische Maßnahmen ergriffen werden (vgl. Anlage zu §9 BDSG).

5. Datenschutzbeauftragter

Für jedes Unternehmen bestellt die Geschäftsleitung einen fachkundigen Datenschutzbeauftragten.

Unterweisung und Verpflichtung der Mitarbeiter

Alle Mitarbeiter, die Zugang zu personenbezogenen Daten haben, werden unterwiesen und auf das Datengeheimnis (§5 BDSG) verpflichtet.

6. Vermeidung besonderer personenbezogener Daten

Daten, die unter §3 Abs. 9 BDSG fallen, werden möglichst vermieden. Sollte es dennoch für das Arbeitsverhältnis notwendig sein, dass solche Daten erhoben werden (z.B. im Rahmen einer Erkrankung), werden sie mit besonderer Sorgfalt behandelt.

7. Auftragsdatenverarbeitung

Die Bearbeitung von personenbezogenen Daten darf an Dritte teilweise ausgelagert werden. Im Rahmen einer solchen Auftragsverarbeitung ist ein entsprechender Vertrag nach § 11 BDSG zu

schließen. Die Geschäftsleitung muss die den Datenschutz überwachen und sicherstellen. Der Betriebsrat darf auf Verlangen sich bei der Auslagerung gemäß BetrVG beteiligen.

8. Verhaltens- und Leistungskontrolle

Technische Einrichtungen die zur Verhaltens- und Leistungskontrolle der Mitarbeiter genutzt werden können, unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrates.

9. Zulässige Datenverarbeitungen

Alle Datenverarbeitungen, die unmittelbar zur Begründung, Aufrechterhaltung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses notwendig sind, sind im Rahmen des § 32 BDSG zulässig. Dies schließt auch die Übermittlung der Daten ein, sofern dies durch Gesetze vorgeschrieben ist (z.B. an die Träger der Sozialversicherung).

10. Dauer der Datenspeicherung

Sämtlich personenbezogenen Daten der Mitarbeiter werden nicht länger aufbewahrt als wie es die jeweilige gesetzliche Regelung vorsieht oder sich eine Notwendigkeit aus Nachweisen gegenüber Behörden und öffentlichen Stellen ergibt.

11. Flexibilisierung der Betriebsvereinbarung

Müssen Teile dieser Betriebsvereinbarung aus gesetzlichen Gründen geändert werden, so bedarf es nicht der Kündigung dieser Betriebsvereinbarung.

Die Sachverhalte werden zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber verhandelt und abschließend geregelt.

Die abgeschlossene Regelung wird schriftlich gefasst, mit den Unterschriften von Betriebsrat und Arbeitgeber als Anlage dieser Betriebsvereinbarung beigelegt und ist somit dann Teil dieser Betriebsvereinbarung.

12. Inkrafttreten, Kündigungsfristen u. Nachwirkung

Diese Betriebsvereinbarung tritt zum 01. Februar 2012 in Kraft. Diese Betriebsvereinbarung kann mit einer Frist von drei Monaten erstmals zum 31.12.2012 gekündigt werden. Die Kündigung dieser Betriebsvereinbarung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Diese Betriebsvereinbarung wirkt nach ihrer Kündigung bis zum Abschluss einer Folgebetriebsvereinbarung in Gänze nach.

13. Einigungsstelle

Kommt eine Einigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber im Zusammenhang mit dieser Betriebsvereinbarung nicht zustande, ist eine Einigungsstelle anzurufen, die aus gleicher Anzahl an Vertretern des Arbeitgebers und des Betriebsrats und einem neutralen Vorsitzenden besteht.

14. Schlussbestimmung

Sollte eine Bestimmung dieser Betriebsvereinbarung ganz oder teilweise unwirksam sein oder später unwirksam werden, so bleibt hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen unberührt. Anstelle der ungültigen Regelungen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

Röthlein, den 01.02.2012


Betriebsrat


Unternehmen