

**Geschäftsführung und Betriebsrat
der Alfried Krupp von Bohlen und Halbach
Krankenhaus gem. GmbH**

schließen nachstehende

RAHMENBETRIEBSVEREINBARUNG

ab:

1. Geltungsbereich

Diese Rahmenbetriebsvereinbarung gilt

- persönlich
für alle Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes einschließlich der Auszubildenden/Schüler und der dort temporär Tätigen des Alfried Krupp Krankenhauses (nachfolgend AKK).
- fachlich
für alle Arbeitsplätze an Bildschirmgeräten

2. Gegenstand

- 2.1 Gegenstand dieser Rahmenbetriebsvereinbarung sind alle Planungen und Maßnahmen, die im Zusammenhang mit der Einführung, und der Anwendung bestehender und zukünftiger EDV-Systeme, ihrer einzelnen Programme und deren Datenbestände stehen, soweit dadurch gemäß §§ 87 Abs. 1 Ziff. 6, 90, 91 BetrVG die Beteiligungsrechte des Betriebsrates berührt werden.
- 2.2 Gegenstand dieser Rahmenbetriebsvereinbarung sind auch Planungen und Durchführungen, durch die mit Hilfe der EDV-Systeme Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufe oder Arbeitsplätze geändert werden (sollen) und/oder mit der Speicherung, Verarbeitung und Auswertung betrieblicher Daten verbunden sind, soweit hierdurch die Beteiligungsrechte des Betriebsrates gemäß §§ 87 Abs. 1 Ziff. 6, 90, 91 BetrVG berührt werden.

3. Begriffsbestimmungen

- 3.1 EDV-Anlagen, -Systeme und -Programme im Sinne dieser Betriebsvereinbarung sind alle Hardware- und Softwaresysteme, die geeignet sind, Daten aus betrieblichen Abläufen zu erfassen, zu speichern, zu verarbeiten und/oder zu übermitteln.
- 3.2 Auswerten ist die Ausgabe von gespeicherten Daten sowie die Ausgabe von Ergebnissen von Datenverknüpfungen durch Auswertungsprogramme.
- 3.3 Übermittlungen im Sinne des Bundes-Daten-Schutz-Gesetzes (BDSG) werden wie Auswertungen behandelt.
- 3.4 Ein lokales EDV-Kommunikationssystem verbindet EDV-Anlagen innerhalb des AKK miteinander zum Zwecke der Datenübermittlung.
- 3.5 Ein Bildschirmarbeitsplatz liegt vor, wenn die gesamte Tätigkeit eines Arbeitnehmers während der regelmäßigen Arbeitszeit durch das Tätigwerden am oder mit dem Bildschirm bestimmt wird, so daß die Bildschirmarbeit dem Tätigkeitsbild des Arbeitnehmers das entscheidende Gepräge gibt. Bei mehr als 50% an oder mit dem Bildschirm sind diese Voraussetzungen gegeben, bei mehr als 1/3 der Arbeitszeit nur dann, wenn durch die Konzentration der Arbeitstätigkeit am Bildschirm das entscheidende Gepräge der Gesamttätigkeit gegeben wird.

4. Beteiligungsrechte des Betriebsrates

- 4.1 Die Geschäftsführung oder von ihr beauftragte fachkundige Personen werden den Betriebsrat rechtzeitig, umfassend und allgemein verständlich über die geplante Einführung, den Betrieb, den Ausbau und die Änderung von EDV-Systemen sowie über deren Auswirkungen

auf Arbeitsplätze, Arbeitsinhalte, Arbeitsabläufe, Organisationsstrukturen mit den Folgen für die dort Beschäftigten – eventuelle Veränderungen der Einkommenssituation – unterrichten.

- 4.2 Die Unterrichtung des Betriebsrates ist so zeitig und umfassend vorzunehmen, daß ihm genügend Zeit bleibt, seine ihm gesetzlich zustehenden Beratungs- und Mitbestimmungsrechte auszuüben.
- 4.3 Die von dieser Rahmenbetriebsvereinbarung erfaßten Arbeitsplätze müssen den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit entsprechen (s. Ziff. 8.4 dieser Vereinbarung). Dies gilt auch für die Installation neuer Geräte, sowohl für die Ersatzbeschaffung als auch bei der Schaffung neuer Arbeitsplätze.
- 4.4 Um die aus dieser Rahmenbetriebsvereinbarung resultierenden Rechte und Pflichten wahrnehmen zu können, sind Mitgliedern des Betriebsrates Schulungen gemäß § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG zu ermöglichen, die ihnen die entsprechenden Qualifikationen im erforderlichen Umfang vermitteln.
- 4.5 Der Betriebsrat kann zur Durchführung seiner Aufgaben im Rahmen des § 80 Abs. 3 BetrVG – nach näherer Vereinbarung in jedem Einzelfall mit dem Arbeitgeber – Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung erforderlich ist; Sachverständige sind in 1. Linie der Technische Aufsichtsdienst der für das AKK zuständigen Berufsgenossenschaft.
- 4.6 Der Betriebsrat ist jederzeit berechtigt, die Einhaltung der Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung zu überprüfen. Dabei hat er das Recht, sich bei der Personalabteilung – ggf. unter Hinzuziehung der Fachabteilung – darüber zu informieren, ob die Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung eingehalten werden.
- 4.7 Die eingesetzten Computerprogramme dürfen nicht dazu benutzt werden, vergleichende Leistungs- oder Verhaltenskontrollen der Arbeitnehmer durchzuführen. Sofern eine Leistungs- oder Verhaltenskontrolle der Arbeitnehmer im Sinne des § 87 Abs. 1 Ziff. 6 BetrVG vorgenommen werden soll, ist dies nur dann möglich, wenn der Betriebsrat im Einzelfall hierzu seine Zustimmung vorab erteilt hat.

5. Datenverarbeitung

- 5.1 Die Verarbeitung von personenbezogenen und/oder personenbeziehbaren Daten von Mitarbeitern erfolgt nur insoweit, als dies für die Zweckbestimmung des Arbeitsverhältnisses erforderlich ist. Über jede weitere Verwendung der Daten ist mit dem Betriebsrat zu beraten.
- 5.2 Eine Auslagerung von personenbezogenen und/oder personenbeziehbaren Mitarbeiterdaten in systemexternen Dateien und/oder Systemen über die gesetzlichen Vorschriften hinaus bedarf der Zustimmung des Betriebsrates.

6. Schutz der Persönlichkeitsrechte

- 6.1 Die EDV-Systeme dürfen in der Programmierung und Verknüpfung mit anderen Programmen nicht dazu benutzt werden, Leistungs- oder Verhaltenskontrollen (s. Pkt. 4.7), bezogen auf einen Arbeitnehmer oder Gruppe von Arbeitnehmern, durchzuführen.
- 6.2 Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, einmal jährlich auf Wunsch und aus wichtigem Grunde kostenlos eine schriftliche Auskunft von den über ihn gespeicherten und verwendeten Daten zu verlangen.
- 6.3 Jeder Mitarbeiter hat das Recht, sofern die Unrichtigkeit von Daten festgestellt wurde, diese korrigieren zu lassen. Über eine Korrektur erhält der Mitarbeiter einen Nachweis.
- 6.4 Jeder Mitarbeiter, der sich insbesondere durch
 - Arbeitsbelastungen und –beanspruchungen
 - Arbeitsinhalte
 - Arbeitsverfahren
 - Arbeitsmethoden
 - Arbeitsablauf

beeinträchtigt fühlt oder andere Verstöße gegen die menschengerechte Gestaltung der Arbeit geltend macht, hat das Recht, sich gemäß § 84 BetrVG zu beschweren und Vorschläge für Verbesserungen zu machen.

- 6.5 Dies gilt auch für gewünschte Änderungen von Mitarbeiterdaten, welche die o. g. Merkmale beschreiben und festlegen.
- 6.6 Sofern der Arbeitgeber nicht bereits Abhilfe schafft, wird die Beschwerde in einer paritätisch zusammengesetzten Kommission beraten. Einem mehrheitlich für begründet erachteten Beschwerdegrund ist unverzüglich abzuhelpfen.

7. Auswirkungen auf die Mitarbeiter

- 7.1 Vor Einführung eines EDV-Systems oder Teilprojektes werden die davon betroffenen Arbeitnehmer über die Anwendung und Anwendungshandhabung sowie über die sich hieraus ergebenden Auswirkungen informiert.
Die §§ 81 bis 84 BetrVG bleiben unberührt.
- 7.2 Verändert sich die Tätigkeit eines Mitarbeiters infolge der EDV-Einführung und –Anwendung und erfordert sie den Erwerb neuer tätigkeitsbezogener Kenntnisse und Fertigkeiten, so ist dem Mitarbeiter Gelegenheit zu geben, sich diese innerhalb der Arbeitszeit kostenlos anzueignen. Die erforderlichen Maßnahmen werden mit dem Betriebsrat abgestimmt. Ansprüche nach dem AWbG werden hierdurch nicht berührt.
Die §§ 96 bis 98 BetrVG bleiben unberührt.
- 7.3 Mitarbeitern, die infolge der Anwendung der eingeführten EDV-Systeme in ihren bisherigen Tätigkeiten nicht weiter beschäftigt werden können oder ggf. veränderte Kenntnisse und Fertigkeiten nicht erweitert oder erwerben können, werden zumutbare andere Tätigkeiten angeboten, sofern dies betrieblich möglich ist. Zumutbar steht insbesondere für Beibehaltung von Qualifikation und Vergütung. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei personellen Einzelmaßnahmen bleiben hiervon unberührt.
- 7.4 Durch die Zuweisung von Misch Tätigkeiten soll der Aufgabenbereich des an einem Bildschirmarbeitsplatz eingesetzten Mitarbeiters organisatorisch möglichst so gestaltet werden, daß Tätigkeiten, die überwiegend Blickkontakt zum Bildschirm erfordern, nicht länger als vier Stunden je Arbeitstag dauern.
- 7.5 Erfordert die Tätigkeit in der Regel arbeitstäglich mindestens vier Stunden ständigen (fast dauernden) Blickkontakt zum Bildschirm oder laufenden Blickwechsel zwischen Bildschirm und Vorlage, **kann** innerhalb einer jeden Stunde einer solchen Tätigkeit Gelegenheit zu einer Unterbrechung dieser Tätigkeit bis zu zehn Minuten gegeben werden.
- 7.6 Unterbrechungen nach Ziff. 7.5 entfallen, wenn Pausen und sonstige Arbeitsunterbrechungen sowie Tätigkeiten, die die Beanspruchungsmerkmale nach Ziff. 7.5 nicht aufweisen, anfallen.
- 7.7 Im Ausnahmefall kann die zeitliche Lage der Arbeitsunterbrechung ab der dritten Stunde betrieblich vereinbart werden. Soweit für die Tätigkeit an Bildschirmarbeitsplätzen in gesetzlichen oder tariflichen Regelungen bereits zusätzliche Arbeitsunterbrechungen vereinbart sind, werden diese auf die vorstehenden Arbeitsunterbrechungszeiten angerechnet. Werden in Zukunft durch übergreifende Regelungen gesonderte Arbeitsunterbrechungen für die Tätigkeit an Bildschirmarbeitsplätzen zwingend, so sind die nach dieser Vereinbarung zu gewährenden Arbeitsunterbrechungszeiten hierauf anzurechnen.

8. Gestaltung des Bildschirmarbeitsplatzes und seiner Umgebung

- 8.1 Der Gestaltung der Bildschirmarbeitsplätze und seiner Umgebung kommt für die Gesundheit des Mitarbeiters wie für die Erhaltung der Leistungsfähigkeit und der Qualität der Aufgabenerledigung hohe Bedeutung zu.
- 8.2 Die Geräteauswahl hat sicherzustellen, daß die Beschaffenheit den ergonomischen Erkenntnissen entspricht und die psychische Beanspruchung reduziert wird.

- 8.3 Bei der Auswahl des Bildschirmgerätes einschließlich möglicher Tastaturen muß gewährleistet sein, daß durch die technologische Konzeption und die Ausgestaltung mit den entsprechenden Qualifikationsmerkmalen die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse für menschenwürdige Behandlung beachtet werden.
- 8.4 Die vom Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften –Zentralstelle für Unfallverhütung und Arbeitsmedizin- herausgegebenen „Sicherheitsregeln für Bildschirmarbeitsplätze im Bürobereich“ (ZH 1/618 Ausgabe 10. 1980) sind richtungsweisend und gelten als Anlage 1 als Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung.
- 8.5 Geschäftsführung und Betriebsrat sind sich darüber einig, die Arbeitsbedingungen an Bildschirmgeräten – unter Zugrundelegung der ergonomisch und arbeitswissenschaftlichen neuesten Erkenntnissen – in regelmäßigen Abständen, mindestens einmal jährlich, zu überprüfen und ggf. zu verändern.
- 8.6 Es werden nur Bildschirmgeräte verwendet, die den gesetzlichen Vorschriften entsprechen.
- 8.7 Die Benutzerführung am Bildschirm innerhalb der Anwendung sollte möglichst in deutscher Sprache erfolgen.

9. Gesundheitliche Voraussetzungen und Überwachung

- 9.1 Vor der Aufnahme einer Beschäftigung an einem Bildschirmarbeitsplatz muß durch eine Überprüfung des Sehvermögens des Mitarbeiters durch einen ermächtigten Arzt die Unbedenklichkeit für diese Tätigkeit bescheinigt werden.
- 9.2 In regelmäßigen Abständen (mindestens alle fünf Jahre, bei über 45-jährigen Mitarbeitern alle drei Jahre) sind die Untersuchungen durch einen ermächtigten Arzt zu wiederholen. Die Untersuchungen erfolgen durch den Betriebsarzt. Dieser kann, sofern er die Untersuchungen nicht selbst durchführen kann, Fachärzte hinzuziehen. Der untersuchende Arzt kann auch kürzere Abstände festlegen. Die Untersuchungsergebnisse sind ausschlaggebend für die Weiterbeschäftigung am Bildschirmgerät.
- 9.3 Die Kosten der vorgenannten Untersuchungen sowie etwaiger zu benutzender Hilfsmittel (z. B. Brillen) werden von der Krankenkasse übernommen.
- 9.4 Die ärztlichen Untersuchungen werden während der Arbeitszeit ausgeführt.

10. Personalplanung

- 10.1 Bei jedem Projekt EDV-gestützter Verfahren ist eine Personalplanung vorzunehmen. Auf der Basis dieser Personalplanung ist zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat darüber zu beraten, ob und wie Mitarbeiter, deren Arbeitsplätze entfallen oder die – trotz der Qualifikationsmaßnahmen – an den neuen Arbeitsplätzen nicht einsetzbar sind, innerbetrieblich auf anderen Arbeitsplätzen eingesetzt werden können.
- 10.2 Geschäftsführung und Betriebsrat vereinbaren, alle vorhandenen Möglichkeiten zu nutzen, um eine Weiterbeschäftigung im AKK zu erreichen.

11. Dokumentation der Einzelsysteme

11.1 Anwendungen im AKK

Sämtliche Einzelsysteme, die zur Verarbeitung personenbezogener Daten von Mitarbeitern dienen, werden entsprechend nachfolgender Systematik dokumentiert.

Es wird ein Datenkatalog angelegt, in welchem die Anwendungen und die zugehörigen Satzarten aufgelistet werden. Dieser Datenkatalog wird beim Datenschutzbeauftragten hinterlegt und kann dort eingesehen werden.

Alle Zugriffe auf die zu schützenden Datenfelder und Dateien sind einem automatischen Identifizierungsverfahren unterworfen, wobei unberechtigte Zugriffe abgewiesen werden.

11.2 Datenübermittlung an Dritte

Eine Datenübermittlung an Dritte findet nur unter Einhaltung des Datenschutzgesetzes statt. Eine Auflistung der Datenübermittlungen wird beim Datenschutzbeauftragten hinterlegt und kann dort eingesehen werden. Sie enthält:

- datenempfangende Stellen
- feldweise Klartextbezeichnung der übermittelten Einzeldaten
- Rechtsgrundlage und Verwendungszweck der Übermittlung
- betroffener Personenkreis
- Zeitpunkt bzw. Ereignis, bei dem eine Übermittlung erfolgt.

12. Schlußbestimmungen

- 12.1 Streitigkeiten aus der Anwendung dieser Rahmenbetriebsvereinbarung sollen durch Verhandlungen einer paritätisch besetzten Kommission belegt werden. Soweit in dieser Rahmenbetriebsvereinbarung Fragen der erzwingbaren Mitbestimmung geregelt sind, kann von jeder Seite im Rahmen der betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmungen die Einigungsstelle angerufen werden.
- 12.2 Die Bestimmungen dieser Rahmenbetriebsvereinbarung sind neuen technischen, arbeitswissenschaftlichen und medizinischen Erkenntnissen und Bestimmungen anzupassen.
- 12.3 Diese Rahmenbetriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft und ersetzt die am 23.04.1982 abgeschlossene Betriebsvereinbarung. Sie kann unter Einhaltung einer Frist von sechs Monaten zum Halbjahresende gekündigt werden.
- 12.4 Nach Eingang der Kündigung sind unverzüglich Verhandlungen für eine neue Betriebsvereinbarung einzuleiten. Nach Ablauf der Kündigungsfrist haben nur noch die Regelungen Nachwirkung, in denen ein Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen den Parteien ersetzt.

Essen, den 03. Juni 1993 / 27. Oktober 1993

ALFRIED KRUPP VON BOHLEN UND HALBACH
KRANKENHAUS GEM. GMBH

Geschäftsführung

Betriebsrat

- Marheineke -

- Wippersteg -

- Meier-Schellersheim -

- Ahlbrecht -