

**Hinweis: Folgendes Muster erhebt keinen Anspruch auf Richtigkeit und Vollständigkeit. Es empfiehlt sich, Ihre individuelle Betriebsvereinbarung von einem Anwalt prüfen zu lassen.**

## Betriebsvereinbarung

Zwischen der Firma [...]

und

dem Betriebsrat der Firma [...]

wird gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 und 6 BetrVG vereinbart:

1. Gegenstand der Vereinbarung ist die Nutzung von Intranet, Internet und E-Mail durch die Beschäftigten und den Betriebsrat.
2. Derzeit werden folgende Software-Systeme eingesetzt: [...]
3. Im Falle geplanter Änderungen oder Erweiterungen der elektronischen Kommunikationsmittel informiert der Arbeitgeber den Betriebsrat. Besonders, wenn dies Auswirkungen auf die Beschäftigten hat.
4. Anfallende Benutzerdaten dürfen nicht zu Zwecken der Leistungs- oder Verhaltenskontrolle genutzt werden und jede Weitergabe oder Auswertung dieser Daten bedarf der Zustimmung durch den Betriebsrat. Es wird hierzu eine schriftliche Verpflichtung an die Systemadministratoren gestellt.
5. Der Betriebsrat ist legitimiert dazu, die Absetzung eines Systemadministrators zu fordern, wenn ein begründeter Verdacht von Verstößen vorliegt.
6. Personenbezogene Daten unterliegen der Zweckbindung des § 31 BDSG. Sie dürfen lediglich zur Abrechnung der Internetkosten, Datensicherung, Netzoptimierung, Fehleranalyse und Datenschutzkontrolle erhoben und gespeichert werden.

7. Nur die Systemadministratoren haben Zugriff auf die Protokoll-Daten. Personenbezogene Informationen aus diesen dürfen für personelle Einzelmaßnahmen herangezogen werden.
8. Unternehmensinterne E-Mails und die Nutzung von Telediensten unterliegen nicht der Protokollierung.
9. Protokolldaten sollen innerhalb von [...] Wochen gelöscht werden, Daten zu Abrechnungszwecken innerhalb von [...] Wochen.
10. Wenn dies erforderlich ist, dürfen auf der Arbeitgeber-Homepage personenbezogene Daten der Mitarbeiter veröffentlicht werden.
11. Die Kommunikationsmittel werden vorrangig zu betrieblichen Zwecken zur Verfügung gestellt und die Mitarbeiter sind verpflichtet, mit diesen verantwortungsvoll umzugehen.
12. Es muss eine Unterrichtung der Mitarbeiter über den Datenschutz und über Sicherheitsprobleme in Bezug auf die Nutzung der Kommunikationsmittel erfolgen.
13. Der Arbeitgeber stellt die elektronischen Kommunikationsmittel in einem angemessenen Umfang den Beschäftigten auch zur privaten Nutzung zur Verfügung. Angemessen ist dabei eine Nutzung während der Pausen und außerhalb der Kernarbeitszeit in einem Umfang von bis zu [...] Stunden im Monat.
14. Die private Nutzung ist eine freiwillige Leistung seitens des Arbeitgebers, der diese jederzeit widerrufen kann.
15. Eine unzulässige Nutzung liegt vor, wenn sie gegen Interessen der Belegschaft oder des Unternehmens verstößt. Der Arbeitgeber kann nach Absprache mit dem Betriebsrat die Sperrung bestimmter Seiten veranlassen.
16. Jedem Mitarbeiter ist auf Wunsch eine eigene E-Mail-Adresse auszustellen. Im Falle einer Abwesenheit ist ein Vertreter zu bestimmen, dem eine Zugriffsberechtigung erteilt wird.
17. Die Vertraulichkeit z.B. von Inhalten von E-Mails ist technisch zu garantieren. Dies kann durch Verschlüsselungsverfahren geschehen.

18. Das Intranet ist dafür vorgesehen, dass der Arbeitgeber aktuelle Informationen an alle Mitarbeiter sendet. Er bestimmt, welche Inhalte ins Intranet gestellt werden. Die private Nutzung des Intranets ist nicht zulässig.
19. Downloadzeiten und übertragende Datenmengen dürfen zum Zwecke der Gebührenermittlung für die private Nutzung der Kommunikationsmittel gespeichert werden. Die Daten sind innerhalb von [...] Tagen zu löschen.
20. Wenn der begründete Verdacht besteht, dass ein Mitarbeiter den Internetzugang missbraucht, wird umgehend ein Gespräch mit ihm zur Klärung geführt. Im Wiederholungsfall kann, unter Hinzuziehung des Betriebsrates, das Protokoll der Internet-Nutzung des vergangenen Monats eingesehen werden und eine Auswertung der gespeicherten Daten vorgenommen werden. Der betreffende Mitarbeiter ist über jeden Schritt zu informieren.
21. Fehlen dem Betriebsrat nötige Kenntnisse, kann er in Absprache mit der Geschäftsleitung Sachverständige seiner Wahl hinzuziehen, die ihn bei der Überwachung der Betriebsvereinbarung beraten.
22. Erkenntnisse über Beschäftigte, die unter Verstoß gegen die Vereinbarung gewonnen wurden, dürfen nicht für personelle Maßnahmen genutzt werden.
23. Die vorliegende Betriebsvereinbarung tritt mit dem Tage der Unterzeichnung in Kraft und kann von beiden Seiten innerhalb von [...] gekündigt werden.