**Betriebsvereinbarung**

**zwischen**

**der Firma .....................**

**vertreten durch den Vorsitzenden der Geschäftsleitung**

**und**

**dem Betriebsrat ...................**

**vertreten durch den/die Vorsitzende/n**

### zur sicheren Nutzung von Arbeitsmitteln

Vorbemerkung: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde die männliche Sprachform bei der Formulierung dieser Betriebsvereinbarung gewählt. Betriebsrat und Firma versichern, dass sie alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und andere Personen diskriminierungsfrei und gleichberechtigt behandeln werden.

§ 1 Geltungsbereich

1. Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer. Sie findet aber keine Anwendung auf leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG.

§ 2 Regelungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung regelt die Nutzung der Arbeitsmittel und Medien zu dienstlichen Zwecken und deren Überprüfung im Einzelfall bei einem hinreichend begründeten Verdacht des Missbrauchs.

§ 3 Zielsetzung

Mit dieser Vereinbarung wird festgehalten, in welchen Fällen und wie die Firma auf versendete oder abgefragte Informationen einzelner Mitarbeiter zugreifen kann. Außerdem soll sichergestellt sein, dass Protokolldaten über die Arbeitsmittel- und Mediennutzung erhoben bzw. ausgewertet werden können, soweit ein begründeter Verdacht auf Missbrauch der Arbeitsmittel und Medien vorliegt.

§ 4 Missbrauch von Arbeitsmitteln und Medien

Eine missbräuchliche Nutzung der Arbeitsmittel und Medien liegt insbesondere vor, wenn der Arbeitnehmer

1. den IT-Betrieb vorsätzlich oder fahrlässig beeinträchtigt. Bei privater Nutzung der Arbeitsmittel und Medien ist eine fahrlässige Beeinträchtigung ausreichend,

2. Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse unbefugt an Dritte oder aus Eigennutz weiterleitet,

3. rassistische, gewaltverherrlichende, sittenwidrige oder gegen die Firma gerichtete Aktivitäten mit dienstlich zur Verfügung gestellten Arbeitsmitteln und Medien durchführt. Dies umfasst unter anderem die Nutzung des Internet-Zugangs für Besuche auf Homepages mit pornographischen Inhalten oder Inhalten diskriminierender Art bezüglich Rassen, Geschlecht, Religionen, sexistischer oder gesellschaftlicher Orientierung sowie sonstigen rechtswidrigen Inhalten. Mit umfasst von dieser Aufzählung sind Homepages, deren Inhalte als rechtlich unzulässige politische Aktivitäten beurteilt werden. Mitarbeiter sind infolgedessen nicht berechtigt, Material mit oben aufgeführten Inhalten über E-Mail zu versenden,

4. dienstliche Ressourcen zu privaten Zwecken in Anspruch nimmt und dabei einen erheblichen finanziellen direkten oder indirekten Schaden und / oder eine Arbeitsbehinderung der anderen Mitarbeiter verschuldet und / oder dies zu einer Beeinträchtigung der eigenen arbeitsvertraglichen Pflichten führt,

5. eine Rufschädigung des Unternehmens herbeiführt,

6. an externen Diskussionsforen wie etwa in Chatrooms oder ähnlichem, die nicht betrieblichen Zwecken dienen, teilnimmt,

7. Bilder, Musik oder Videofilme oder sonstige Dateien / Programme aus dem Internet herunterlädt und / oder speichert, solange es nicht betrieblichen Zwecken dient.

8. die genannten Arbeitsmittel und Medien für Zwecke nutzt, die im Widerspruch zu geltendem Recht stehen.

§ 5 Kontrolle

1. Jedwede Nutzung von dienstlich zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel und Medien erfolgt aufgrund dienstlicher Veranlassung zu Zwecken der arbeitsvertraglich vereinbarten Aufgabenerfüllung. Insoweit besteht grundsätzlich ein privates Nutzungsverbot.

2. Zum Nachweis und zur Ermittlung im Verdachtsfall werden maschinelle Protokolle erstellt, aus denen hervorgeht, welcher Mitarbeiter welches Medium in welchem Umfang genutzt hat (siehe § 6).

3. Bei dienstlichen Telefonanschlüssen, wie Festnetz, Fax, oder Mobil, werden Nutzungsdaten protokolliert, so dass im Einzelfall Auswertungen erstellt werden können, die inhaltlich einem Einzelgesprächsnachweis entsprechen.

4. Inhalte von Telefongesprächen werden nicht protokolliert oder aufgezeichnet.

5. Alle Mitarbeiter werden darauf hingewiesen, dass insbesondere auch bei privater Nutzung der Arbeitsmittel und Medien eine Protokollierung erfolgt.

6. Die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel und Medien dürfen in ihrer Nutzung überprüft und können in ihrem Umfang so beschränkt werden, dass Services, die offensichtlich nicht dienstlichen Zwecken dienen, für den Abruf oder die Nutzung gesperrt werden. Der Betriebsrat erhält regelmäßig eine Information über die gesperrten Dienste bzw. Angebote.

7. Bei begründetem Verdacht erfolgt eine gezielte personenbezogene Auswertung der Arbeitsmittel- und Mediennutzung anhand der Protokolle. Die Auswertung erfolgt in gemeinsamer Zusammenarbeit mit dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten und dem Betriebsrat.

8. Der Betriebsrat ist bei personenbezogenen Auswertungen rechtzeitig vorab zu informieren, sofern kein akuter Handlungsbedarf besteht, der ein sofortiges Handeln der Firma notwendig macht, um eventuell eintretende Schäden zu verhindern. In diesem Fall ist eine sofortige Benachrichtigung notwendig.

9. Alle Benutzer sind im Rahmen der technischen Möglichkeiten für die unter ihrer Kennung durchgeführten Aktionen, inklusive der Arbeitsmittel- und Mediennutzung, voll verantwortlich und können bei diesbezüglichem Missbrauch arbeitsrechtlich zur Rechenschaft gezogen werden.

10. Eine generelle Leistungs- und Verhaltenskontrolle aufgrund der protokollierten Daten findet nicht statt.

§ 6 Schlussbestimmungen

Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft und kann mit einer Frist von ... Monaten zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Die Nachwirkung ist ausgeschlossen.

Dieser kostenlose Download stammt aus einer Ausgabe von „**Betriebsrat heute**“.

Sollten sie noch kein Abonnent sein, können Sie Ihre **KOSTENLOSE Gratis-Ausgabe** jetzt kostenlos anfordern. Ich bin sicher: Sie werden begeistert sein!

* Ja, ich möchte „**Betriebsrat heute**“ gratis testen und von allen Vorteilen profitieren:
* **Eine Gratis-Ausgabe, die Sie 14 Tage lang testen können.** Diese Gratisausgabe dürfen Sie in jedem Fall behalten.
* Wenn Sie uns innerhalb von 14 Tagen nach Erhalt der Gratis-Ausgabe nichts Gegenteiliges telefonisch, per Fax, Brief oder E-Mail mitteilen, erhalten sie automatisch die weiteren Ausgaben zu einem Preis von nur 19,90 Euro pro Ausgabe + 1,45 Euro für Porto und Versandkosten und MWSt. „Betriebsrat heute“ erscheint 30 mal pro Jahr mit je 8 Seiten pro Ausgabe. Den Bezug können Sie jederzeit zum Ende des Bezugsjahres kündigen.

**Vorname, Name: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Firma: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Straße + Nr.: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Postleitzahl: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Ort: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**E-Mail: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Telefon: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Unterschrift: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Jetzt ausfüllen und absenden an:

* Fax: 0931-4170497
* Telefon: 0931-4170427
* Post: Praktische Medien für Betriebsräte, Winkelhausen 27, 51519 Odenthal
* E-Mail: [kundenservice@praktimedia.de](mailto:kundenservice@praktimedia.de)

Unser Angebot richtet sich nur an Unternehmen, Industrie, Gewerbe, Handwerk, Handel, freie Berufe, öffentliche oder karitative Einrichtungen, den öffentlichen Dienst und Behörden sowie Verbände oder vergleichbare Institutionen und ist ausschließlich zur Verwendung in der beruflichen bzw. gewerblich oder selbständigen Arbeit vorgesehen. Nähere Auskünfte zum Datenschutz finden Sie unter [www.praktimedia.de](http://www.praxispurmedien.de)

BET-Downl.-28/2021