

# IV-Tarifvertrag

## Präambel

Ziel des Tarifvertrages ist es, Unfälle bei der Arbeit zu verhüten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefährdungen zu vermeiden, die Arbeit menschengerecht zu gestalten und die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten zu wahren.

Gleichzeitig wollen die Tarifvertragsparteien mit diesem Tarifvertrag den Belangen des Bundesdatenschutzgesetzes unter besonderer Berücksichtigung des Volkszählungsurteils des Bundesverfassungsgerichts auf informationelle Selbstbestimmung Rechnung tragen.

## § 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmer die unter den Geltungsbereich des MTV bzw. MTV Azb fallen und in einem Arbeitsverhältnis bei der Deutschen Telekom AG beschäftigt sind, soweit sie Mitglied der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft e.V. sind.

*Ergebnisniederschrift zu § 1:*

*Die Deutsche Telekom AG wird ihre inländischen Beteiligungsgesellschaften über den IV-Tarifvertrag informieren, um einen einheitlichen Standard im Konzern zur Beschäftigung an Bildschirmgeräten fördern.*

## § 2 Begriffsbestimmungen

(1) Bildschirmgeräte sind Geräte, die über eine Mensch-Maschine-Schnittstelle verfügen, die zur Ausgabe bzw. Darstellung von Zeichen, Grafiken oder bewegten Bildern fähig sind und in der Informations- oder Kommunikationsverarbeitung eingesetzt werden. Zu den Bildschirmgeräten im Sinne dieses Tarifvertrages gehören nicht

- Datenverarbeitungsanlagen, die hauptsächlich für die Benutzung durch die Öffentlichkeit bestimmt sind,
- Arbeitsmittel mit einer kleinen Daten- oder Messwertanzeigevorrichtung, die zur unmittelbaren Benutzung des Arbeitsmittels erforderlich ist.

Bildschirmgeräte an Bedienerplätzen von Maschinen oder an Fahrerplätzen von Fahrzeugen.

*Ergebnisniederschrift zu § 2 Absatz 1:*

*Beide Parteien sind sich darüber einig, dass nach dem heutigen Stand der Technik und ihrer Anwendung im Rahmen des Tarifvertrages folgende Geräte bzw. Gerätetypen nicht Gegenstand der Vereinbarung sind und der*

- Gruppe PDA (Personal Digital Assistants): Casiopeia, Sharp Organizer, Rex, I-Books



- Mobiltelefone: WAP GPRS Handys GSM Mobiltelefone , Nokia Communicator
- Messgeräte: Insoweit die Funktionalität die Funktion eines analogen Messgerätes abbildet Prozesssteuerungsrechner soweit Sie nicht in der Form eines typischen PC-Arbeitsplatzes realisiert sind.

Die vorstehende Aufzählung ist exemplarisch und nicht abschließend.

- (1) Ein Bildschirmarbeitsplatz ist ein Arbeitsplatz mit einem Bildschirmgerät , der ausgestattet sein kann mit Einrichtungen zur Erfassung von Daten, Software, die den Arbeitnehmern bei der Ausführung ihrer Aufgaben zur Verfügung steht, Zusatzgeräten und Elementen, die zum Betreiben oder Benutzen des Bildschirmgerätes gehören oder sonstigen Arbeitsmittel, sowie die unmittelbare Arbeitsumgebung.
- (2) Arbeitnehmer an Bildschirmgeräten sind Arbeitnehmer, die zu Ihrer Aufgabenerledigung ein Bildschirmgerät nutzen.

**Protokollnotiz zu Absatz 2 und 3:**

Arbeitsplätze von Schwerbehinderten, die über kein Bildschirmgerät verfügen, jedoch alle Kennzeichnungen von IV-Arbeitsplätzen aufweisen, sind Bildschirmarbeitsplätze i.S.d. Begriffsbestimmung. Soweit diese Voraussetzungen vorliegen; zählen Schwerbehinderte zu Arbeitnehmern an Bildschirmgeräten.

### § 3

#### **Inkrafttreten, Laufzeit, Kündigung**

- (1) Der Tarifvertrag tritt am 01.01. 2002 in Kraft und ersetzt den TV Nr. 366.

**Protokollnotiz zu Absatz 1:**

Betriebliche Regelungen, die Sachverhalte dieses Tarifvertrages beinhalten und vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages abgeschlossen werden, sollen die Regelungen dieses Tarifvertrages übernehmen.

Ergebnisniederschrift zu § 3 Absatz 1:

Bereits abgeschlossene Regelungen treten mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages außer Kraft.

- (2) Der Tarifvertrag Nr. 366 tritt mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages außer Kraft.
- (3) Die Regelungen zu den Arbeitsunterbrechungen (§ 7) werden flächendeckend bis zum 31.12.2003 pilotiert. Die Tarifvertragsparteien werden die Wirkungen der Regelungen beobachten und begleiten und ggf. erforderliche Anpassungen im Sinne der vertrauensvollen Zusammenarbeit vornehmen.

Ergebnisniederschrift zu § 3 Absatz 3:

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren, sich für die Dauer der Pilotierung im regelmäßigen Abstand von sechs Monaten zu einem Dialoggespräch zu treffen.

- (4) Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende des Kalendermonats, frühestens aber zum 31.12.2003, gekündigt werden.

#### **1. Abschnitt: Bestimmungen über Bildschirmarbeitsplätze**

### § 4



## Beurteilung der Arbeitsbedingungen

- (1) Für jeden Bildschirmarbeitsplatz wird entsprechend den gesetzlichen Vorgaben eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen vorgenommen. Im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen sollen, soweit erforderlich, Maßnahmen vorgeschlagen werden, die dem Ziel dienen, die Arbeitsbedingungen an Bildschirmarbeitsplätzen zu verbessern.
- (2) Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen bei Bildschirmarbeitsplätzen sowie die daraus abzuleitenden Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes richten sich nach den jeweiligen betrieblichen Regelungen über das Verfahren zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen. Bei Bildschirmarbeitsplätzen sind die Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen insbesondere hinsichtlich einer möglichen Gefährdung des Sehvermögens sowie körperlicher Probleme und psychischer Belastungen zu ermitteln und zu beurteilen.

### **Protokollnotiz zu Absatz 2:**

Das Verfahren berücksichtigt die Empfehlungen der Unfallkasse Post und Telekom.

Ergebnisniederschrift zu § 4 Absatz 2:

Es wird eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen angestrebt. Bestehende Strukturen des Arbeitsschutzes bleiben von der Regelung in Absatz 2 unberührt.

- (3) Aus der Beurteilung der Arbeitsbedingungen kann sich die Notwendigkeit zu Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung ergeben. Die Ausgestaltung richtet sich nach den hierfür geltenden betrieblichen Regelungen.
- (4) Die Beteiligungsrechte der örtlichen Betriebsräte gemäß BetrVG bleiben hiervon unberührt.

## § 5

### **Ausstattung und Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen**

- (1) Bildschirmarbeitsplätze müssen den Anforderungen des § 4 der Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten vom 04.12.1996 (Bildschirmarbeitsverordnung einschließlich Anhang) entsprechen. Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes den Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen.
- (2) Bildschirmgeräte für den ortsveränderlichen Gebrauch, sofern sie regelmäßig an einem Arbeitsplatz eingesetzt werden, müssen die im Anhang zur Bildschirmarbeitsverordnung befindlichen Anforderungen erfüllen.

### **Protokollnotiz zu Absatz 2:**

Der erforderlichen Trennung von Tastatur und Bildschirm wird ausreichend dadurch Rechnung getragen, dass dem Arbeitnehmer eine externe Tastatur zu Verfügung gestellt wird, sofern das Gerät keine frei aufstellbare (herausnehmbare) Tastatur hat.

*Ergebnisniederschrift zu § 5 Absatz 2:*

*Bildschirmgeräte zum ortsveränderlichen Gebrauch sind Laptops und Notebooks.*

- (3) Absatz 2 gilt entsprechend beim Einsatz von Bildschirmgeräten für den ortsveränderlichen Gebrauch im häuslichen Bereich des Arbeitnehmers, soweit der Einsatz dieser Bildschirmgeräte auf Veranlassung des Arbeitgebers erfolgt.

## **§ 6 Arbeitsgestaltung**

- (1) Durch die Arbeit an Bildschirmgeräten darf keine Gesundheitsgefährdung durch psychische und/oder physische Belastung entstehen.
- (2) Die Arbeit an Bildschirmarbeitsplätzen soll unter Berücksichtigung der Arbeitsaufgabe so gestaltet werden, dass eine direkte und arbeitsbezogene Kommunikation sowie der soziale Kontakt zwischen den Arbeitnehmer erhalten beziehungsweise ermöglicht wird.

*Ergebnisniederschrift zu § 6 Absatz 2:*

Zur Förderung der direkten Kommunikation sollen soweit nach den gegebenen baulichen Gegebenheiten möglich und wirtschaftlich vertretbar z.B. Kommunikationsinseln eingerichtet werden.

- (3) Arbeitnehmern an Bildschirmgeräten soll ein Überblick und eine Einschätzung der Arbeitszusammenhänge ermöglicht werden.
- (4) Zur Erleichterung des Umgangs mit Bildschirmgeräten wird Arbeitnehmern an Bildschirmgeräten, die an Bildschirmarbeitsplätzen beschäftigt sind, im ausreichenden Umfang ein qualifizierter Benutzerservice zur Verfügung gestellt.
- (5) Mischarbeitsplätzen ist grundsätzlich der Vorrang einzuräumen. Mischarbeitsplätze sind Arbeitsplätze, die nicht die Voraussetzungen des § 7 Absatz 1 erfüllen.
- (6) Die Arbeitnehmer sind über die Veränderung der Arbeitsinhalte, der Arbeitsorganisation und über die Planung und Entwicklung ihrer IV-Arbeitsplätze rechtzeitig zu informieren. Sie sind berechtigt dem Arbeitgeber diesbezügliche Vorschläge zu unterbreiten.

## **§ 7 Arbeitsunterbrechungen**

- (1) Erfordert die Arbeitsaufgabe ablauforganisatorisch arbeitstäglich eine Tätigkeit von mindestens zwei zusammenhängenden Stunden an Bildschirmgeräten, muss für jede geleistete Arbeitsstunde Gelegenheit zu einer Bildschirmpause in Form einer achtminütigen Arbeitsunterbrechung und einer zweiminütigen Blockfreistellung gegeben werden. Der Anspruch besteht nur für jeweils ganze geleistete Stunden.

*Ergebnisniederschrift zu § 7 Absatz 1:*

*Ablauforganisatorisch meint, dass dem Arbeitnehmer durch ein IV-System oder prozessbedingt vorgegeben wird, wann und/oder in welcher Reihenfolge Arbeiten am Bildschirmgerät zu erledigen sind.*

- (2) Arbeitsunterbrechungen und Blockfreistellungen nach Satz 1 entfallen für die jeweils vierte und letzte Arbeitsstunde der Regelarbeitszeit.

Ergebnisniederschrift zu § 7 Absatz 1 Satz 2 und Absatz 2:

Für jede volle Stunde erwirbt der AN einen Anspruch auf 8 Min. Arbeitsunterbrechung. D.h., nach 52 Minuten geleisteter Bildschirmtätigkeit hat AN den Anspruch auf 8 Min. erworben.

- (3) Die Arbeitsunterbrechungen für 2 Stunden dürfen arbeitstäglich einmal zusammengezogen werden. Sie dürfen nicht an den Beginn der Arbeitszeit gelegt werden.
- (4) Arbeitsunterbrechung und Blockfreistellung nach Absatz 1 werden auf die Arbeitszeit angerechnet.
- (5) Die Zeiten der Blockfreistellung werden in der Regel wöchentlich gebündelt. Eine anderweitige Zusammenfassung der Blockfreistellungszeiten kann vor Ort geregelt werden. Sie werden unter Einbeziehung der bisher in der Personalfestsetzung enthaltenen Zeiten zu betriebsnotwendigen Qualifizierungsmaßnahmen genutzt. Als betriebsnotwendig gelten auch Zeiten der Qualifizierung auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Ergebnisniederschrift zu § 7 Absatz 4:

Unterstützende elektronische Medien sollten in der Blockfreistellung optimiert hinsichtlich Entlastung der Arbeitnehmer einerseits und zu vermittelnder Inhalte andererseits eingesetzt werden.

Inhalte können sein:

- betriebliche Weiterbildung/Qualifizierung zu betrieblichen Sachverhalten
- Qualitätszirkel
- Information/Qualifizierung/Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes: Inhalte auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes können sein:
  - Rückenschule
  - Entspannungsübungen
  - Stressbewältigungsseminare, evtl. Teile: Umgang mit schwierigen Kunden, Zeitmanagement, Emotionale Belastungen
  - Ergonomie

Die weitere Ausgestaltung der beispielhaften Inhalte und Aufgabenstellung der Betriebsparteien erfolgt im Rahmen der Einführungsanweisung.

- (1) Blockfreistellungen sollen zeitnah, spätestens innerhalb von zwei Monaten in Anspruch genommen werden. Ein Ansparen von Zeiten für längere Blockfreistellungen ist bis zu vier Monaten möglich. Werden diese nicht im vorgenannten Sinne genutzt, werden sie dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

**Protokollnotiz zu Absatz 6 Satz 2:**

Falls nach zwei Monaten keine Planung hinsichtlich der Verwendung der Blockfreistellungen seitens des Arbeitgebers vorgelegt worden ist, erfolgt eine Gutschrift im Arbeitszeitkonto. Die Erfassung und technische Umsetzung dieser nicht gewährten Zeiten ist noch festzulegen.

**Protokollnotiz zu § 7:**

Auf die Arbeitszeit regelmäßig angerechnete Zeiten der Nichtarbeit, wie zum Beispiel Erholungs- und Verteilzeiten kommen, auch wenn sie nicht am Arbeitsplatz zu verbringen sind, nicht zur Anwendung. Die Regelung zur Arbeitsunterbrechung und Blockfreistellung ist insoweit abschließend. Der TV Nr. 397 findet keine Anwendung.

Bei einer nicht ständigen Tätigkeit an Bildschirmgeräten findet neben § 7 der TV Nr. 397 Anwendung. Bei der betrieblichen Umsetzung ist sicherzustellen, dass die Arbeitsunterbrechung nach § 7 dieses



Tarifvertrages in diesen Fällen die nach diesem Tarifvertrag maximal zu gewährenden Zeiten nicht überschreitet.

Ergebnisniederschrift zu § 7:

Die entstehenden rechnerischen Personalmehrbedarfe werden mit dem Faktor 0,5 umgesetzt.

## **§ 8 Ärztliche Untersuchung**

(1) Vor der erstmaligen Aufnahme der Tätigkeit ist bei Arbeitnehmern an Bildschirmgeräten eine ärztliche Untersuchung entsprechend dem berufsgenossenschaftlichen Regelwerk für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen durchzuführen.

Ergebnisniederschrift zu § 8 Absatz 1:

Eine ärztliche Untersuchung muss auf die besonderen Belastungen der Bildschirmarbeit insgesamt zielen und nicht nur die Augen der Arbeitnehmer zum Untersuchungsgegenstand machen und – soweit erforderlich – Aussagen über die Notwendigkeit der Durchführung von präventiven und therapeutischen Maßnahmen umfassen.

(2) Wiederholungsuntersuchungen sind nach fünf Jahren - nach Vollendung des 40. Lebensjahres nach drei Jahren - seit der jeweils letzten Untersuchung vorzunehmen.

(3) Die Untersuchungen nach den Absätzen 1 und 2 werden vom ärztlichen Dienst Telekom vorgenommen, der erforderlichenfalls eine augenfachärztliche Untersuchung veranlasst. Nachuntersuchungen aus gegebenem Anlass oder auf Verlangen des Arbeitnehmers sind ebenfalls vom ärztlichen Dienst Telekom entsprechend Absatz 1 durchzuführen.

(4) Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber. Die Untersuchungen nach den Absätzen 1 bis 3 werden auf die Arbeitszeit angerechnet.

(5) Ergibt die Untersuchung, dass eine spezielle Sehhilfe für die Arbeit am Bildschirm erforderlich ist (Bildschirmbrille) erstattet der Arbeitgeber, soweit nicht ein Versicherungsträger ganz oder teilweise dafür aufkommt, die notwendigen Kosten für die ärztlich verordneten Brillengläser und pauschal 80,--DM für das Brillengestell.

### **Protokollnotiz zu Absatz 5:**

Die medizinische Notwendigkeit einer verordneten Sehhilfe sowie deren Zweckdienlichkeit und Angemessenheit werden – soweit erforderlich - vom ärztlichen Dienst Telekom geprüft. Eine Prüfung ist grundsätzlich nicht erforderlich, wenn die Verordnung durch einen vom Ärztlichen Dienst Telekom benannten Augenfacharzt erfolgt. Eine Kostenerstattung ohne ärztliche Verordnung ist ausgeschlossen.

## **§ 9 Unterweisung**

(1) Arbeitnehmer an Bildschirmgeräten sind nach den gesetzlichen Regelungen (insbesondere nach den Regelungen der Bildschirmarbeitsverordnung und des BetrVG) vor dem ersten Einsatz an Bildschirmgeräten, bei Veränderungen im Aufgabenbereich sowie bei Einführung neuer Arbeitsmittel rechtzeitig in angemessener Weise mit der ergonomisch gebotenen Anpassung und



Handhabung der Arbeitsmittel vertraut zu machen. Die Unterweisung wird erforderlichenfalls regelmäßig wiederholt und kann durch geeignete Maßnahmen (in der Regel in der Beschäftigungsstelle) ergänzt werden, wenn dies wegen der Besonderheit der Aufgabenerledigung mit dem Bildschirmgerät erforderlich ist. Die insoweit aufgewendete Zeit ist Arbeitszeit.

(2) Dem Arbeitnehmer ist ausreichend Zeit und Gelegenheit zur Einarbeitung zu geben.

## **§ 10 Schutzvorschriften**

(1) Kann ein Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen trotz einer organisatorisch und wirtschaftlich vertretbaren Anpassung des Bildschirmarbeitsplatzes an die Gesundheitsbedingungen nicht mehr an einem Bildschirmarbeitsplatz eingesetzt werden, soll er, soweit möglich, auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz umgesetzt werden. Ist eine Unterbringung auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz nicht möglich, erfolgt eine Umsetzung unter Anwendung der Regelungen des TV Nr. 33/93. Falls erforderlich, erhält er eine entsprechende Einweisung oder Weiterbildung.

(2) Bei der Einrichtung und Ausstattung von neuen Arbeitsplätzen mit Bildschirmgeräten sind im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten die grundsätzlichen Voraussetzungen zur Beschäftigung von Schwerbehinderten (z.B. Kompatibilität von IV-Systemen) zu schaffen und bei Bedarf diese hinsichtlich ihrer Eignung zur Schaffung behindertengerechter Arbeitsplätze einzurichten.

(3) Zur Vermeidung psychomentaler Belastungen durch Bildschirmarbeit ist werdenden oder stillenden Müttern auf Wunsch der Wechsel auf einen anderen gleichwertigen Arbeitsplatz zu ermöglichen, soweit dies betrieblich umsetzbar ist.

## **2. Abschnitt: Einführung von IV-Anwendungen / Verhaltens- oder Leistungskontrolle**

### **§ 11 Verhaltens- oder Leistungskontrolle**

(1) Zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer dürfen deren personenbezogenen bzw. personenbeziehbare Daten nicht für Zwecke einer individuellen Verhaltens- oder Leistungskontrolle erhoben, verarbeitet oder genutzt werden. Etwas anderes gilt in nachfolgenden Sachverhalten:

- Ermittlung leistungsbezogener Gehaltsbestandteile, sofern diese anderweitig tarifvertraglich vereinbart sind,
- Erfassung und Abrechnung von Arbeitszeit,
- Für Zwecke des Datenschutzes, der Datensicherheit und des ordnungsgemäßen Betriebes einer Datenverarbeitungsanlage,
- Zur Kontrolle des Lernerfolges in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.



Die Handhabung regeln insoweit die jeweils zuständigen Betriebsparteien durch Betriebsvereinbarung.

- (2) Darüber hinaus dürfen mit Wissen der Arbeitnehmer personenbezogene bzw. personenbeziehbare Daten, die dazu geeignet oder bestimmt sind, Verhaltens- oder Leistungskontrollen durchzuführen, aufgrund einer gesetzlichen, tarifvertraglichen oder auf Grundlage einer betrieblichen Regelung zwischen Arbeitgeber und dem jeweils zuständigen Konzern-, Gesamt- oder Betriebsrat, erhoben, verarbeitet oder benutzt werden.

Ergebnisniederschrift zu § 11 Absatz 2:

Mit "Wissen" ist eine allgemeine Information des Arbeitnehmers gemeint. Die Bestimmungen des BDSG bleiben hiervon unberührt

## **§ 12 Qualifizierung**

- (1) Arbeitnehmer müssen für ihre Tätigkeit an Bildschirmgeräten rechtzeitig qualifiziert werden. Der Umfang der Qualifizierung ist aus den gestellten Qualifizierungsanforderungen unter Berücksichtigung eines planmäßigen Kompetenzaufbaus abzuleiten.

Ergebnisniederschrift zu § 12 Absatz 1:

Mit "Qualifizierungsanforderungen" sind die Qualifikationscluster gemeint.

- (2) Eine Anwendungs-, und IV-System übergreifende, Qualifizierung muss auch darauf abstellen, über Sicherheit und Gesundheitsschutz am jeweiligen Arbeitsplatz und Aufgabenbereich zu unterweisen. Dazu gehört auch die Information über den IV-Tarifvertrag, die Gesetze und Vorschriften insbesondere aus den Bereichen Datenschutz, Ergonomie und Arbeitsgestaltung.

### **3. Abschnitt: Datenschutz**

## **§ 13 Rahmenbedingungen für die Datenverarbeitung**

- (1) Für die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von personenbezogenen bzw. personenbeziehbaren Arbeitnehmerdaten sind folgende Rahmenbedingungen unmissverständlich und abschließend zu definieren:

- ? Datenfelder,
- ? zugelassene Auswertungen,
- ? detaillierte Zweckbestimmungen und deren rechtliche Grundlage,
- ? Speicherdauer,
- ? Schnittstellen zu anderen IV-Systemen,
- ? funktionsbezogene Zugangsberechtigungen,
- ? verwendete Hardware,
- ? verwendete Programme,
- ? sowie technisch-organisatorische Maßnahmen zum Datenschutz.





- (2) Dies gilt auch, soweit personenbezogene bzw. personenbeziehbare Arbeitnehmerdaten im Rahmen einer Funktionsübertragung auf der Basis vertraglicher Vereinbarungen mit der Deutschen Telekom AG außerhalb des Unternehmens erhoben, verarbeitet oder genutzt werden. Insbesondere sind die zu übermittelnden Daten auf das notwendige Maß zu beschränken und bei der Auswahl der verantwortlichen Stellen die Belange des Arbeitnehmerdatenschutzes zu beachten. § 11 des Bundesdatenschutzgesetzes bleibt unberührt.
- (3) Die Deutsche Telekom AG stellt sicher, dass die Bestimmungen dieses Tarifvertrages und der betrieblichen Vereinbarungen Bestandteil der Auftragsdatenverarbeitung sind.

## § 14

### Datenschutzbeauftragter und Datenschutzberater

- (1) Zur Sicherstellung des Datenschutzes ist ein unabhängiger Datenschutzbeauftragter zu bestellen.

#### **Protokollnotiz zu Absatz 1:**

Der Vorstand entscheidet im Benehmen mit dem Gesamtbetriebsrat über die Besetzung. Der Gesamtbetriebsrat ist berechtigt, eigene Vorschläge zu machen.

- (2) In allen Betrieben im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages werden Datenschutzberater als Hilfspersonal des betrieblichen Datenschutzbeauftragten benannt. Sie sind für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben in ausreichendem Umfang von sonstigen Arbeitstätigkeiten zu befreien und haben ebenso wie der Datenschutzbeauftragte Anspruch auf Aus- und Weiterbildung. Ihnen ist Zugang zu allen Hard- und Softwarekomponenten im Betrieb, mit deren Hilfe personenbezogene bzw. personenbeziehbare Arbeitnehmerdaten verarbeitet werden, zu gewähren, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben als Hilfspersonal des Datenschutzbeauftragten erforderlich ist und spezialgesetzliche Regelungen nicht entgegenstehen. Ebenso müssen ihnen diesbezüglich erforderliche Informationen und Unterlagen überlassen werden. Die Datenschutzberater haben insbesondere die Aufgabe

- ? Beschwerden von Arbeitnehmern nachzugehen,
- ? Verstöße gegen den Datenschutz auszustellen und gegenüber dem Leiter des Betriebes anzuzeigen,
- ? Unterweisungen im Datenschutz durchzuführen und Arbeitnehmer zu beraten,
- ? Stichproben zur Einhaltung von Datenschutzvorgaben durchzuführen.

In ihrer Funktion als Hilfspersonal des Datenschutzbeauftragten unterliegen sie ausschließlich dessen Weisungen.

#### **Protokollnotiz zu Absatz 2 S.1:**

Die Entscheidung über die Besetzung der Datenschutzberater, deren Aufgabenbereich sich nicht über den jeweiligen Betrieb hinaus erstreckt, erfolgt durch den jeweiligen Leiter des Betriebes im Einvernehmen mit dem zuständigen Betriebsrat.

Kommt eine einvernehmliche Entscheidung nicht zustande, entscheidet der Datenschutzbeauftragte im Einvernehmen mit dem Gesamtbetriebsrat.



Die Entscheidung über die Besetzung der Datenschutzberater, mit dezentralen und betriebsübergreifenden Aufgaben, erfolgt durch den Datenschutzbeauftragten im Einvernehmen mit dem Gesamtbetriebsrat.

Kommt eine einvernehmliche Entscheidung zwischen dem Datenschutzbeauftragten und dem Gesamtbetriebsrat nicht zustande, entscheidet der Arbeitsdirektor.

Ergebnisniederschrift zur Protokollnotiz zu § Absatz 2 Satz 1:

Gemeint sind die bisher regionalen bzw. bezirklichen Datenschutzberater ("DSBb" bzw. DSBr").

### **Protokollnotiz zu Absatz 2 Satz 3:**

Dies betrifft insbesondere gesetzliche Regelungen zur Verschwiegenheitsverpflichtung bestimmter Berufsgruppen, z.B. der Ärzte.

(3) Der Datenschutzbeauftragte und die Datenschutzberater dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

Ergebnisniederschrift:

Für den Fall, dass hinsichtlich der Besetzung des Datenschutzbeauftragten und der Datenschutzberater eine abweichende gesetzliche Regelung erfolgt, wird die tarifvertragliche Übernahme der Regelung im Dialoggespräch vereinbart.

## **§ 15 Informationsrechte**

(1) Arbeitnehmer, deren Daten erhoben, verarbeitet oder genutzt werden sollen, sind unentgeltlich und in angemessener Weise über die Art der Daten sowie die Zweckbestimmung der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung in Kenntnis zu setzen.

Ergebnisniederschrift zu § 15:

Hinsichtlich der Umsetzung der diesbezüglichen Informationspflichten wird die Deutsche Telekom AG ein Informationskonzept unter Beteiligung des Datenschutzbeauftragten und des Gesamtbetriebsrats entwickeln und nach Bedarf fortschreiben.

(2) Die Auskunftsrechte der Arbeitnehmer nach den datenschutzrechtlichen Vorschriften bleiben hiervon unberührt.

## **§ 16 Persönlichkeitsrecht**

Zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer dürfen sich personelle Entscheidungen, die eine rechtliche Folge nach sich ziehen oder den einzelnen erheblich beeinträchtigen, soweit ansonsten zulässig, nicht allein auf Auswertungen und Ausgaben von Informationsverarbeitungssystemen stützen.

## **§ 17 Beschwerderechte**

(1) Arbeitnehmer, die sich durch eine tatsächliche oder vermutete Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von personenbezogenen bzw. personenbeziehbare



Daten in ihrem Persönlichkeitsrecht beeinträchtigt fühlen, haben das Recht, sich beim Datenschutzbeauftragten bzw. seinem Hilfspersonal oder dem Betriebsrat ihres Betriebs zu beschweren. Diese haben die Berechtigung der Beschwerde zu überprüfen und den Arbeitnehmer im Hinblick auf seine Rechte zu beraten. Dabei sind sie zur Geheimhaltung über die Person des Beschwerdeführers verpflichtet, soweit dieser sie nicht hiervon befreit. Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann bei Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Beschwerde oder die Rechtsfolgen einer berechtigten Beschwerde unter Beteiligung des Arbeitgebers, des Datenschutzbeauftragten bzw. seines Hilfspersonals und des Betriebsrats, soweit die Beschwerde an ihn gerichtet wurde oder der Arbeitnehmer seiner Beteiligung nicht widerspricht, eine Einigung versucht werden. Sie enthält auch eine Empfehlung über einen etwaigen Ersatz, eines durch Verletzung des Persönlichkeitsrechts erlittenen Schadens, die, sofern eine einvernehmliche Empfehlung zustande kommt, für den Arbeitgeber verbindlich ist. Das Widerspruchsrecht nach § 35 Absatz 5 BDSG bleibt unberührt.

- (2) Anderweitige Korrektur-, Beschwerde- sowie Widerspruchs- und Klagerechte bleiben bei dieser Regelung unberührt.

## **§ 18 Schadensersatz**

- (1) Wird durch unrichtige oder unzulässige Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener bzw. personenbeziehbarer Daten der Arbeitnehmer den Betroffenen ein Schaden zugefügt, so ist der Arbeitgeber zum Ersatz des daraus entstandenen Schadens verpflichtet. Dies gilt auch für Schäden aus einer schweren Verletzung der Persönlichkeitsrechte, die nicht Vermögensschäden sind. Die Ersatzpflicht entfällt, soweit der Arbeitgeber die nach den Umständen des Falles gebotene Sorgfalt beachtet hat.

Ergebnisniederschrift:

Bei Meinungsverschiedenheiten über die Einhaltung der gebotenen Sorgfalt kann unter Beteiligung des Betriebsrates und des DSB mit der verantwortlichen Stelle ein klärendes Gespräch geführt werden.

- (2) Weitergehende gesetzliche Ansprüche bleiben unberührt.