

# Rahmenbetriebsvereinbarung



**EUROPÄISCHE UNION**  
**Europäischer Sozialfonds**



**Industriegewerkschaft**  
**Bergbau, Chemie, Energie**



# Rahmenbetriebsvereinbarung

Die Digitalisierung hält in den Unternehmen Einzug und stellt sie vor die Herausforderung mit dem fortwährenden und sich beschleunigenden Wandel umzugehen. Immer schneller wird neue Technologie eingeführt, die einen Einfluss nimmt auf Arbeitsprozesse und Arbeitsorganisation. In dieser schnelllebigen Zeit können Rahmenbetriebsvereinbarungen dabei unterstützen die Gestaltung der betrieblichen Veränderungsprozesse im Rahmen der digitalen Arbeitswelt im beiderseitigen Interesse unter frühzeitiger Einbeziehung der Mitarbeiter- bzw. Anwenderperspektive zu sichern. In diesem Prozess stellen sich für den Betriebsrat Fragen wie:

- Wie wird das Feld aktuell diskutiert?
- Was haben wir schon geregelt?
- Wo sind noch blinde Flecken? Wo besteht Intransparenz?
- Und was muss daraus konkret geregelt werden?

Wenn mit der Formulierung einer Rahmenbetriebsvereinbarung begonnen wird, ist es sinnvoll zunächst einige Grundsätze festzulegen. Beispielsweise sollten die Auswirkungen der Digitalisierung weder zu Personalabbau noch zu einer Abgruppierung der Stammebelegschaft oder zu betriebsbedingten Kündigungen führen. Auch sollte die Auswertung personenbezogener Daten oder Leistungen von Einzelpersonen ausgeschlossen werden, ebenso wie die arbeitsrechtliche Nutzung von Daten.

Um den Prozess der Einführung aktiv zu gestalten und dabei gleichzeitig möglichst zeiteffizient zu arbeiten ist es sinnvoll zunächst einen Prozess zu vereinbaren, der unabhängig von der eingeführten Technologie oder durchgeführten Digitalisierungsprojekt geregelt abläuft. Hier gilt es aus Betriebsratsicht zunächst die wichtigsten Informationen zur neuen Technologie zu erfahren. Dazu bietet sich eine erste Information des Arbeitgebers an, in der alle wichtigen Fragen zur Projektidee, den Verantwortlichen, Auswirkungen auf die Beschäftigten, ihre Gesundheit und Tätigkeiten, die Arbeitsorganisation und den Personalbedarf sowie Angaben zur zeitlichen Planung kurz dargestellt werden. Anschließend kann dann der Betriebsrat entscheiden, inwieweit er seine Mitbestimmungsrechte geltend machen möchte.

# Möglicher Aufbau einer Rahmenbetriebsvereinbarung Digitalisierung



1. Geltungsbereich
2. Gegenstand
3. Verfahren
4. Beteiligung der Mitarbeiter an der Projektentwicklung von Digitalisierungsprojekten
5. Begleitung der Einführung einer Digitalisierungsstrategie
6. Leistungs- und Verhaltenskontrolle, Beweisverwertungsverbot und Begrenzung/Ausschluss der automatisierten Entscheidungsfindung
7. Verarbeitung personenbezogener Daten und Erlaubnistatbestand
8. Arbeitszeit und -ort
9. Ständige Erreichbarkeit
10. Arbeits- und Gesundheitsschutz
11. Überlastung
12. Gefährdungsbeurteilung
13. Berücksichtigung der Belange schwerbehinderter Arbeitnehmer und Gleichgestellter bei der Umsetzung von Digitalisierungsprojekten
14. Personalplanung
15. Schulung und Qualifizierung
16. Auswirkung der Digitalisierung auf das Entgelt/Beteiligung der beschäftigten an Produktivitätsgewinnen
17. Sozialklausel
18. Rechte der Mitarbeiter
19. Die Informations-, Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats
20. Anlagen und Anhänge
21. Inkrafttreten und Kündigung
22. Meinungsverschiedenheiten
23. Schlussbestimmungen

## Gute Praxis Links

**Checkliste zur Bewertung  
und Entscheidung über  
neue EDV-Systeme**

[www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)



**Entwurf einer**

**Rahmenbetriebsvereinbarung**

[www.betriebsrat.com](http://www.betriebsrat.com)

**Veröffentlichung zum Thema  
„IKT-Rahmenvereinbarung“**

[www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)



**Weitere Informationen finden Sie auf der Projekthomepage**

<https://www.digital-in-brandenburg.de/>



### **Kontakt**

**Sandra Saeed**

Telefon: +49 (0) 30 32 60 85 29

Telefax: +49 (0) 30 32 60 85 28

Mobil: +49 (0)177 73 18 925

E-Mail: [sandra.saeed@pcg-projectconsult.de](mailto:sandra.saeed@pcg-projectconsult.de)