

IT-Systeme: So kommt Struktur in die Mitbestimmung

DIGITALISIERUNG *Wie gelingt es, effektive Rahmenbedingungen für den Personalrat zu gestalten?*

VON ROMAN ACHMATOW

Die Digitalisierung und die damit einhergehenden, oft unüberschaubaren Prozesse können Personalräte schon mal verunsichern. Handlungsbedarfe und Problemfelder müssen erst erkannt werden und können dann häufig nicht effizient genug abgetragen werden. Die Folge: wachsende Überforderung und Probleme, den Überblick zu behalten. Und Dienststellenleitungen reagieren auch mal nicht auf Anfragen zum Thema Digitalisierung und Mitbestimmung oder mit zu wenig Information. So bleibt zwischen den Parteien vieles ungeklärt:

- Welcher Gesamtstrategie folgt die Digitalisierung in der Dienststelle?
- Welche IT-Vorhaben sind aus Sicht der Mitbestimmung am folgenreichsten?
- Welche Informationen benötigt der Personalrat, um sich ein Urteil zu bilden und hat die Dienststellenleitung beim Aufbereiten erforderlicher Unterlagen die »Mitbestimmungs-Brille« auf?
- Wird das Gremium frühzeitig informiert und einbezogen? Oder erst kurz vor Inbetriebnahme eines neuen Systems unter Zeitdruck, mit der Bitte, einer Einführung möglichst aufwandsarm zuzustimmen?
- Nimmt die Dienststelle einfach neue Systeme in Betrieb, ohne überhaupt auf den Personalrat zuzugehen?

Auf die richtige Spur kommen: Kommunikation als Schlüssel

Mit diesen Fragestellungen muss sich die Interessensvertretung – sowohl eigenständig als auch

im Tandem mit der Dienststellenleitung – auseinandersetzen. Das Gremium muss Klarheit darüber bekommen, wie sich der Austausch derzeit gestaltet und wie er in Zukunft zur Stärkung der Beschäftigteninteressen optimiert werden kann. Erfahrungswerte des Gremiums – ob fachlich oder betrieblich – helfen dabei weiter. Doch auch das Etablieren konkreter Prozesse und die klare Kommunikation darüber erleichtern es, Ziele genau anzusteuern und konstruktiven Austausch zu fördern. Hierfür müssen entsprechende Prozesse von allen Parteien verstanden und akzeptiert werden. Um an diesen Punkt zu gelangen, braucht es eine Form der zielorien-

ÜBERSICHT

Fragen an den Personalrat

- Was ist das zentrale Ziel unserer IT-Mitbestimmung?
- Wie bilden wir unsere IT-Landschaft mitbestimmungstechnisch adäquat ab und wie behalten wir dabei den Überblick?
- Welche Vereinbarungen sollten wir abschließen und womit fangen wir überhaupt an?
- Welche Regelungspunkte sind besonders wichtig?
- Benötigen wir externen Sachverstand?
- Wo müssen wir die Leitung miteinander beiziehen, um Spannungen und Hürden möglichst frühzeitig zu erkennen und aus dem Weg zu räumen?

DARUM GEHT ES

1. Das Personalratsgremium muss die Digitalisierungsstrategie und die damit verbundenen Ziele in der Dienststelle kennen.
2. Dabei kommt es regelmäßig zu Problemen bei der Informationsweitergabe und Mitbestimmungsprozesse laufen nicht optimal.
3. Abhilfe schaffen Instrumente, mit deren Einsatz Gremien effektiv mitbestimmen können.

tierten Auseinandersetzung. Dabei stellen sich aus Sicht des Personalrats viele Fragen (siehe S. 33), auf die es umso mehr – nicht selten auch behördenspezifische – Antworten gibt. Doch in unterschiedlichen Ansätzen verschiedener Gremien gibt es auch immer wieder Gemeinsamkeiten.

Wo bestimmen wir wie mit?

Grundsätzlich gilt: Mitbestimmung hat kein Ablaufdatum! Das bedeutet, auch bei bereits eingesetzter IT kann der Personalrat auf seine Mitbestimmungsrechte pochen. Doch die Möglichkeiten, Systeme maßgeblich mitzugestalten, sind vielfältiger, je früher der Personalrat mit an Bord ist. Um herauszufinden, wie der Personalrat in Bezug auf IT-Mitbestimmung handeln will, muss er folglich wissen, wie die IT-Landschaft aussieht und wohin sie sich in Zukunft entwickeln wird. Welche Systeme werden bereits genutzt und von welchen davon hat das Gremium zuvor noch nie gehört? Was kommt zusätzlich an Veränderungen und Neueinführungen auf den Personalrat zu und welche Pläne gibt es dazu bereits? Um diese Fragen zu beantworten, sollte das Gremi-

um im Rahmen seines Informationsrechtes ein sog. »Bestandsverzeichnis« anfragen. Sobald das Bestandsverzeichnis vorliegt, könnte das Gremium aktiv werden. Dabei ist allerdings zu prüfen:

- Hat das Gremium genügend Fachkenntnis, um Systeme und Digitalisierungsstrategien im Hinblick auf wesentliche mitbestimmungsrelevante Aspekte beurteilen zu können?
- Wenn ja, wie lassen sich diese Kompetenzen einsetzen?
- Und wie können die Personalratsmitglieder zeitgleich möglichst vernünftig mit den Kapazitäten haushalten?

HINWEIS

An dieser Stelle sei die Möglichkeit erwähnt, zur Bewältigung gremieninterner Aufgaben eigens hierzu Arbeitsgruppen bzw. Ausschüsse ins Leben zu rufen.

Dienstvereinbarung im Zentrum der IT-Mitbestimmung

Das zentrale Instrument für die IT-Mitbestimmung ist und bleibt die Dienstvereinbarung. Ihre Vorteile liegen auf der Hand: Sie bietet Personalräten die Möglichkeit, gute Bedingungen für Beschäftigte auszuhandeln und anhand konkreter Regelungspunkte mit der Dienststellenleitung zu verabreden – beispielsweise den Schutz vor unzulässiger Leistungs- und Verhaltenskontrolle. Noch wichtiger: Bei Abschluss einer solchen Vereinbarung einigen sich beide Parteien rechtsbindend auf die Einhaltung dieser Regelungen.

Das Gremium sollte also überlegen, welche IT-Dienstvereinbarungen erforderlich sind und wie man diesen Bedarf gemeinsam mit der Leitung erörtert bzw. verhandelt. Denn vom Ausgang dieser Diskussion hängt maßgeblich das weitere Vorgehen ab.

Rahmen- oder Einzelvereinbarung? Oder beides?

Welche Formen der Dienstvereinbarung sind passend und welche Vor- und Nachteile gehen mit der jeweiligen Variante einher?

Das ABC des Datenschutzes



Haverkamp

Datenschutz

Grundlagen, Empfehlungen und Arbeitshilfen für Betriebs- und Personalräte 3., aktualisierte Auflage 2022. 420 Seiten, kartoniert € 32,- ISBN 978-3-7663-7072-3

HINWEIS

Das Bestandsverzeichnis

Hier werden sämtliche mitbestimmungsrelevante IT-Systeme und Prozesse festgehalten und von Seiten der Dienststelle laufend aktualisiert.

Bei der Definition der Inhalte dieses Verzeichnisses ist vor allem die Flughöhe entscheidend. Prinzipiell gilt, dass fast jedes IT-System, inklusive der eingesetzten Hardware, theoretisch zur Überwachung von Beschäftigten eingesetzt werden kann. Allerdings kann aus praktischen Gründen darauf verzichtet werden, in regelmäßigen Abständen die Anzahl der im Lager verstauten (und eventuell verstaubten) LAN-Kabel ermitteln zu lassen. Das Ziel der Abfrage des Bestandsverzeichnisses sollte sein, gemeinsam mit der Dienststellenleitung eine pragmatische, praktikierbare und auch hilfreiche Lösung abzustimmen und bei Bedarf weiterzuentwickeln.

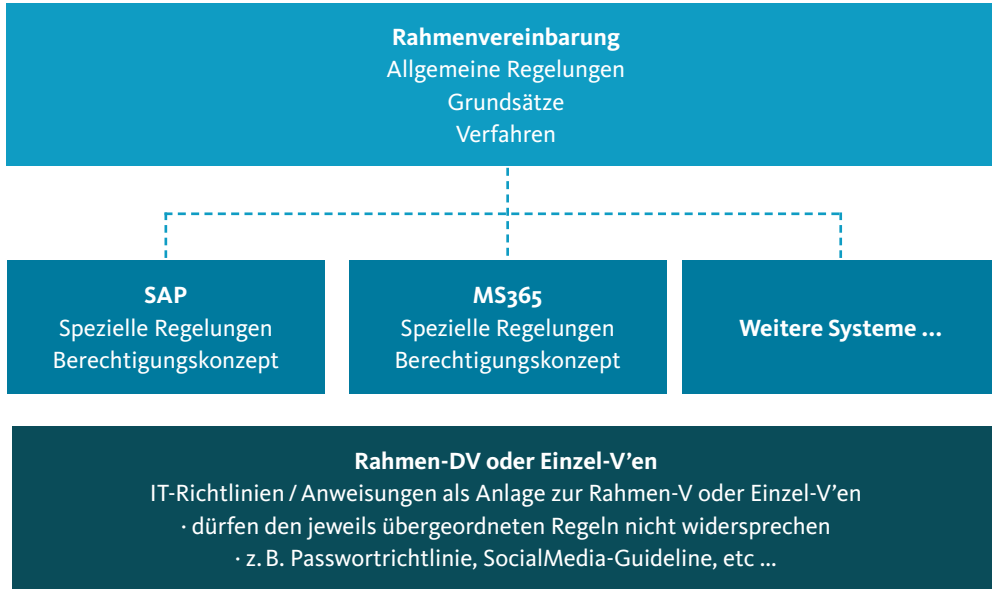
bund-shop.de/7072



service@bund-shop.de
Info-Telefon: 069/95 20 53-0

ÜBERSICHT

Die Mitbestimmungslandschaft



Quelle: eigene Darstellung

Die *IT-Rahmendienstvereinbarung* hat den Vorteil, allgemein gültige Regelungen, Grundsätze und Verfahren festlegen zu können (z. B. Datenschutz, Qualifizierung oder Gesundheitsschutz), die anschließend nicht mehr spezifisch für jedes einzelne System neu geregelt werden müssen. Wer eine gute

Rahmenvereinbarung abschließt, nimmt sich den Druck, grundsätzliche Themen immer wieder verhandeln zu müssen und stellt für die Kolleginnen und Kollegen ein angemessenes Grundsicherheitsniveau her.

- Einzelne Systeme können im Nachgang per wesentlich kürzerer *Einzeldienstvereinbarung* mitbestimmt werden. Dort gilt es dann vor allem, Systemspezifika mitzubestimmen, z. B. den zugelassenen Funktionsumfang zu definieren, kritische Funktionen zu benennen, Rollen- und Berechtigungen zu klären und Schnittstellen zu anderen Systemen festzuhalten. Die Prozesse zur Information und Abstimmung bei Neueinführungen oder Änderungen von IT-Systemen können jedoch bereits in der Rahmenvereinbarung gemeinsam geklärt und für alle Beteiligten transparent aufgestellt werden.
- Nach erfolgreicher Verhandlung wissen beide Parteien, was sie zu welchem Zeitpunkt in welcher Form voneinander zu erwarten oder beieinander abzuliefern haben. Dies ist gerade in einem dynamischen, sich ständig verändernden Feld wie der IT-Mitbestimmung Gold wert (hilfreich dafür: Ampelsysteme).

PRAXISHINWEIS

Ampelsystem erarbeiten

Ziel davon ist, verschiedene Einführungs- oder Änderungsszenarien zu skizzieren:

- Grüne Ampel: Der Personalrat muss nicht mehr gesondert informiert werden.
- Gelbe Ampel: Der Personalrat erhält einen standardisierten Steckbrief zur geplanten Änderung und fragt ggf. weitere Unterlagen an (z. B. Rollen- und Berechtigungskonzept).
- Rote Ampel: Der Personalrat fordert nach Sichtung der Unterlagen eine Einzeldienstvereinbarung ein.

www.dprp.de

DEUTSCHER PERSONALRÄTE-PREIS 2023

Machen Sie mit!

Sichern Sie sich die Anerkennung Ihrer Personalratsarbeit.



Ihre Teilnahme zählt

Als Personalrat laden wir Sie herzlich ein, sich jetzt für den »Deutschen Personalräte-Preis 2023« zu bewerben. Melden Sie Ihr Projekt ganz einfach hier an: www.dprp.de

Eine Initiative der Zeitschrift

In Kooperation mit



Problem: Freiwilligkeit der Rahmendienstvereinbarung

Die Rahmendienstvereinbarung ist eine freiwillige Vereinbarung, die der Personalrat nicht gegen den Willen der Dienststelle einfordern kann. Sie liegt somit, im Gegensatz zur Einzeldienstvereinbarung, nicht in der »harten« Mitbestimmung.

Welches Interesse könnte die Dienststellenleitung also haben, eine solche Vereinbarung abzuschließen? Die Lösung erscheint offensichtlich, wenn wir uns die aktuelle Ausgangslage in vielen Dienststellen anschauen: Eine Vielzahl eingesetzter, unregelter Systeme, für die der Personalrat zur Durchsetzung seiner Interessen und Rechte jeweils eine eigene umfangreiche, detaillierte Einzeldienstvereinbarung einfordern und erzwingen kann.

Ein solches Vorgehen würde beiden Parteien einen enormen Arbeitsaufwand und enorme Anstrengung bescheren, gerade in einem kostenintensiven und zeitsensiblen Arbeitsbereich wie der Informationstechnik. Vor diesem Hintergrund erscheint die Rahmendienstvereinbarung als der effizientere Schritt. Das allein ist auch für die Dienststellenleitung in der Praxis häufig Ansporn genug, um sich auf Verhandlungen einzulassen.

Die (freiwillige) Rahmenvereinbarung hilft dabei, allgemeine Regelungen, Grundsätze und Verfahren abzustimmen, die für sämtliche mitbestimmungspflichtige IT-Systeme gelten. Systemspezifische Regelungen können zusätzlich per Einzeldienstvereinbarung (harte Mitbestimmung) festgelegt werden. Rahmen- sowie Einzeldienstvereinbarungen sind rechtlich verbindlich. IT-Richtlinien und Anweisungen können ergänzend abgeschlossen werden, entfalten aus Mitbestimmungs-Perspektive aber nur Rechtsbindung, wenn sie als Anlage Bestandteil einer Dienstvereinbarung werden.

IT-Mitbestimmung im Blick

Die Themen rund um Digitalisierung und IT sind mit ihrem direkten Bezug zur Arbeit der Beschäftigten und den damit verbundenen Risiken wie etwa der Leistungskontrolle wesentlich. Daher ist es besonders wichtig, angestrebte Mitbestimmungsprozesse möglichst effektiv zu gestalten und sich zu diesem Zweck in angemessener Form produktiv mit der Dienststellenleitung auszutauschen.

CHECKLISTE

IT-Mitbestimmung richtig angehen

- Mithilfe eines durch die Dienststelle erstellten und laufend aktuell gehaltenen Bestandsverzeichnisses kann der Personalrat im Rahmen seines Informationsrechts auf Anfrage eine Übersicht darüber erhalten, welche IT-Systeme in der Dienststelle eingesetzt werden. Dies kann die Basis dafür sein zu entscheiden, an welcher Stelle Mitbestimmung angegangen wird.
- Um mit Kapazitätsengpässen im Gremium umzugehen, empfiehlt es sich gerade für IT-spezifische Themen, einzelne Aufgaben und Arbeitspakete an speziell hierfür einberufene Ausschüsse abzugeben.
- Durch eine Rahmendienstvereinbarung können zentrale IT-Themen grundsätzlich verhandelt und ein angemessenes Grundschutzniveau für Beschäftigte sichergestellt werden. Spezielle Regelungen zu einzelnen Systemen sollten darauf aufbauend mithilfe von Einzeldienstvereinbarungen umgesetzt werden.
- Die Auseinandersetzung mit der Dienststelle bleibt zentral. Durch klare Absprachen und Prozesse steigt das gegenseitige Verständnis, was eine konstruktive Auseinandersetzung und eine angemessene Information bzgl. Neuerungen und Änderungen fördern kann.

Fazit

Die IT-Mitbestimmung bleibt auf absehbare Zeit dynamisch. Laufende Veränderungen bleiben Alltag und Personalräte sind dazu angehalten, nicht nur Schritt zu halten, sondern im besten Fall vor die Prozesse zu kommen. Das gelingt nur, wenn sich der Personalrat im Sinne aktiver Mitbestimmung einbringt und mitgestaltet. So lassen sich die Digitalisierungshürden Schippe für Schippe abtragen. ◀



Roman Achmatow, Berater für Personalräte und Seminar-Manager bei der TBS NRW. Schwerpunkt externe Sachverständigkeit: IT-Mitbestimmung.

SEMINAR-HINWEIS

Wollen Sie mehr wissen zur IT-Mitbestimmung? Dann schauen Sie beim aktuellen Seminarprogramm »von profis für profis« der TBS NRW in Kooperation mit dem DGB Bildungswerk NRW vorbei. Mehr Infos unter: [▶ www.tbs-nrw.de/seminare/](http://www.tbs-nrw.de/seminare/)

