

# E-Government – Gestaltungsaufgabe für Interessenvertretungen

**Elektronische Verwaltung und Dienstleistungen über das Internet haben weit reichende Auswirkungen für die Beschäftigten in den Ämtern, Behörden und Betrieben des Öffentlichen Dienstes. Neue Qualifikationsanforderungen entstehen, Arbeitsinhalte, Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation ändern sich ...**

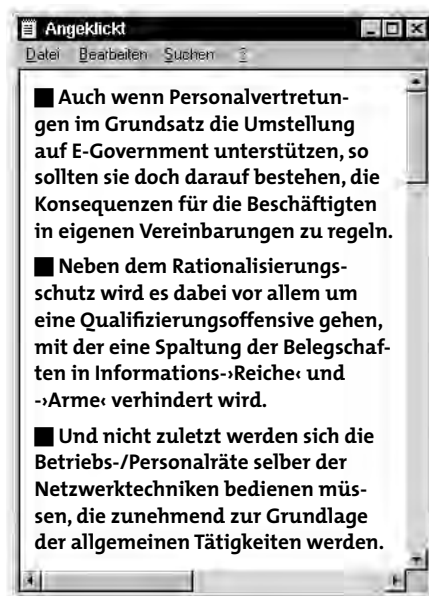
**T**ROTZ DER ZU ERWARTENDEN veränderten Anforderungen an das Personal bekennen sich von der kommunalen bis zur Bundesebene die an der Verwaltungsmodernisierung beteiligten Interessenvertretungen zur konstruktiven Erschließung und Umsetzung der neuen Kommunikations- und Arbeitsstrukturen auf der Grundlage der geltenden E-Government-Masterpläne (siehe: ›E-Government – wie weit ist der Staat schon online?‹ in CF 11/05 ab Seite 9).

Klar ist: In Hinblick auf Rationalisierungsschutz, Arbeitnehmerqualifizierung und Personalentwicklung, wie auch in Hinblick auf Maßnahmen zum Gesundheits- und Persönlichkeitsschutz (Datenschutz) müssen Arbeitnehmervertretungen bei Einführung und Umstellung auf vernetzte elektronische Geschäftsprozesse frühzeitig beteiligt werden und gestaltend eingreifen.

Mancherorts wird zwar versucht, diesbezügliche Vorstöße der Interessenvertretungen abzuwehren, indem auf bereits bestehende Regelungen zu EDV-Einsatz, zur Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) oder zur Verwaltungsmodernisierung verwiesen wird. Die schon im ersten Teil dieser Artikelreihe dargestellte besondere Qualität von E-Government als einem grundlegenden

Umgestaltungsprozess öffentlicher Verwaltung rechtfertigt dennoch das Beharren auf eigenen Vereinbarungen zum Thema E-Government.

Das erfordert allerdings ein Denken und Handeln in größeren Zusammenhängen. Und da inzwischen durch ›Outsourcing‹ [→] und Privatisierung insbesondere bei den Kommunen eine einheitliche Interessenvertretung zunehmend unterlaufen wird, kommt deshalb aus Personalratskreisen die Empfehlung, für den ›Konzern Stadt‹ auch eine ›Konzernarbeitnehmervertretung‹



einzurichten, um so Schutz- und Gestaltungsaufgaben wirksam wahrnehmen zu können...<sup>1</sup>

## Rahmenvereinbarung zur Modernisierung

DIE GRUNDSÄTZLICHE Entscheidung für die schrittweise Einführung elektronischer Vorgangsbearbeitung im Öffentlichen Dienst unterliegt als eine durch Regierung und Parlament zu treffende grundlegende Organisationsentscheidung nicht der Mitbestimmung. Denn das Bundesverfassungsgericht hat 1995 in seiner Entscheidung zum Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein...<sup>2</sup> festgestellt, dass »Entscheidungen, die wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwesen wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt sind, nicht den Stellen entzogen werden dürfen, die der Volksvertretung verantwortlich sind.«

Wenn es allerdings darum geht, wie die Arbeitsbedingungen vor Ort konkret

1... Verwaltungsmodernisierung in Kommunalverwaltungen, Positionspapier der HPR der großen Großstädte; Hrsg.: ver.di – Bundesverwaltung, FB 07 Gemeinden, April 2004

2... BVerfG, Beschluss vom 24. 5. 1995 – 2 BvF 1/92

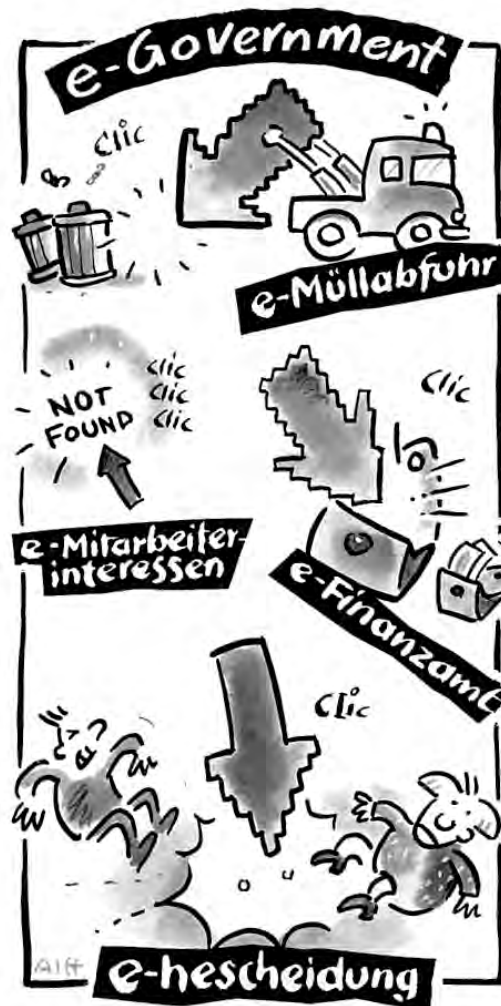
gestaltet werden sollen, greift selbstverständlich die einschlägige Mitbestimmung nach Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) oder den Personalvertretungsgesetzen der Länder.

Angesichts der grundlegenden Änderungsprozesse, die sich mit der Staatsmodernisierung abzeichnen, sind schon in den neunziger Jahren in Tarifverträgen und zum Teil auch in Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern, Personalräten und Gewerkschaften Grundsätze der sozialverträglichen Umgestaltung geregelt worden. Dies auch, um Vorbehalte der Beschäftigten abzubauen und die Modernisierung der Staatsverwaltung voranzutreiben. So ist im Hinblick auf E-Government am 22. August 2002 eine ›Rahmenvereinbarung zur Modernisierung der Bundesverwaltung‹ zwischen Gewerkschaften und dem hier federführenden Bundesinnenministerium in Berlin unterzeichnet worden. Damit wurden für die Reform der Bundesverwaltung ›gemeinsame Spielregeln‹ festgelegt.

Demnach besteht Einigkeit darüber, dass die ›Daueraufgabe Verwaltungsmodernisierung‹ – so der Tenor der Vereinbarung auf Bundesebene – nur zu bewältigen sei, wenn auch die Beschäftigten die Reform als ihr eigenes Anliegen begreifen, mittragen und mitgestalten können. Dazu ist eine sozialverträgliche Gestaltung unerlässlich. Auch sollen die Behörden betriebswirtschaftliche Instrumente wie Zielvereinbarungen, ›Controlling‹, Personal- und Qualitätsmanagement sinnvoll nutzen.

»Die Ziele der Verwaltungsmodernisierung sind«, so die Vereinbarung, »nur im vertrauensvollen Zusammenwirken mit den Beschäftigten und deren Interessenvertretungen zu erreichen. Diese sind in einzelne Projekte rechtzeitig einzubeziehen. Veränderungen von Aufgaben, der Arbeitsweise und der Organisation müssen von den Beschäftigten so weit wie möglich mitentwickelt und dadurch mitgetragen werden.«

Mit der Modernisierungsvereinbarung wird zudem eine zeitgemäße Perso-



nalentwicklung verankert, die auf hohe Qualifikation und Motivation durch zielgerichtete Aus-, Fort- und Weiterbildung, regelmäßige Mitarbeitergespräche, transparente Leistungsbewertung und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen setzt.

Vereinbart wurde ebenfalls, die Motivation der Beschäftigten durch Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu fördern – zum Beispiel durch:

- ▶ Einbeziehung der Beschäftigten in den Modernisierungsprozess,
- ▶ erweiterte Gestaltungs- und Entscheidungsspielräume,
- ▶ Delegation von Verantwortung und Entscheidungsbefugnissen,
- ▶ Hierarchieabbau unter gleichzeitiger Erhöhung der Eigenverantwortlichkeit,
- ▶ kooperativen Führungsstil,
- ▶ Projektarbeit,
- ▶ flexiblere Arbeitszeiten,
- ▶ innovative Arbeitsformen,
- ▶ Optimierung der Arbeitsabläufe.

Entsprechende tarifvertragliche Regelungen und Vereinbarungen wurden auch auf Länder- und kommunaler Ebene geschlossen...<sup>3</sup>

### Rationalisierungsschutz im E-Government

DIE ZAHL DER BESCHÄFTIGTEN bei Bund, Ländern, Gemeinden und Zweckverbänden ist von 5,28 Millionen im Jahre 1991 über 4,05 Millionen Mitte des Jahres 2003 auf inzwischen weniger als 4 Millionen gesunken. Weiterer Beschäftigungsabbau ist programmiert, zumal auch noch die Zahl der Teilzeitbeschäftigten erheblich zugenommen hat. Die schrittweise Umstellung auf elektronische Vorgangsbearbeitung erschloss und erschließt also in der öffentlichen Verwaltung ebenso wie in der Wirtschaft erhebliche Rationalisierungspotenziale.

Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts werden unter einer Rationalisierung im Sinne des BPersVG alle Maßnahmen verstanden, durch die Leistungen des Betriebes oder der

Dienststelle verbessert werden sollen, indem der Aufwand an menschlicher Arbeit oder auch an Zeit, Energie, Material und Kapital herabgesetzt wird...<sup>4</sup>

In diesen Fällen greift dann die uneingeschränkte Mitbestimmung nach § 75 Abs. 3 Nr. 13 BPersVG. Demnach hat der Personalrat – soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht – gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen mitzubestimmen über die Aufstellung von Sozialplänen einschließlich Plänen für Umschulungen

3... Zum Beispiel die Vereinbarung nach § 94 HmbPersVG über den Prozess zur Einführung und Nutzung allgemeiner automatisierter Bürofunktionen und multimedialer Technik (Bürokommunikation) und zur Entwicklung von E-Government zwischen der Freien und Hansestadt Hamburg, vertreten durch den Senat (Personalrat), und dem Deutschen Beamtenbund sowie dem Deutschen Gewerkschaftsbund vom 10. 9. 2001

4... BVerwG vom 17. 6. 1992, ›Personalrat‹ 1992, Seite 405

zum Ausgleich oder zur Milderung wirtschaftlicher Nachteilen für die Beschäftigten – allerdings erst dann, wenn die Rationalisierungsmaßnahme bereits erfolgt ist.

Vorher schon hat der Personalrat ein – wenn auch eingeschränktes – Mitbestimmungsrecht bei allen Maßnahmen, die der Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs (§ 76

Qualifizierungsmaßnahmen gekoppelt werden. Diese werden im Rahmen des von Politik wie Wirtschaft ausgerufenen lebenslangen Lernens von allen Seiten zwar beschworen, nichtsdestotrotz aber immer noch vernachlässigt.

Qualifizierungsprozesse abzusichern, wird deshalb zu den wichtigsten Aufgaben der Interessenvertretung bei der Einführung und Durchsetzung von E-

und Verhaltenskontrolle in Dienstvereinbarungen ausdrücklich ausgeschlossen werden.

Andererseits können und sollten trotzdem Regelungen gefunden werden, um eine wirksame Missbrauchskontrolle etwa im Hinblick auf verbotene Kinderpornografie oder die Verbreitung rassistischer Hetze einzurichten.

## Betriebs- und Personalräte müssen sich anstrengen, um eine ›digitale Spaltung‹ der Belegschaften zu verhindern und die ›digitale Integration‹ zu erreichen!

Abs. 2 Nr. 5 BPersVG) dienen oder bei der Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden (§ 76 Abs. 2 Nr. 7 BPersVG). Als eine solche wurde schon früh die Einführung von Bildschirmarbeit anerkannt (siehe auch: ›Personalrat und neue Technologien‹, dreiteilige Artikelreihe in cf 1/99 bis 3/99). ...<sup>5</sup>

Zusätzlich gibt es in vielen Personalvertretungsgesetzen der Länder noch den Begriff der ›organisatorischen Angelegenheiten‹, die neben organisatorischen Maßnahmen auch IKT-Projekte und andere Mitbestimmungstatbestände umfassen. Ebenfalls greift die Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeitsplätze gemäß § 75 Abs. 3 Nr. 16 BPersVG. Hierunter fallen alle räumlichen Faktoren wie zum Beispiel die Anzahl der Personen in einem Raum, aber auch die Ausstattung eines Arbeitsplatzes mit neuer Hardware. ...<sup>6</sup>

### Qualifizierungsoffensive für die Beschäftigten

ES ZEICHNET SICH AB, dass durch E-Government – neben Rationalisierungseffekten – die Entscheidungsdichte zunehmen wird, während zugleich das Schreiben von Briefen, das Ausfüllen von Formularen und ähnliche Dinge wegfallen. Deshalb muss der Rationalisierungsschutz in Tarifverträgen und Dienstvereinbarungen mit innerbetrieblichen

Government gehören. Paradoxerweise ist davon auszugehen, dass dabei E-Learning, also die systematische Fort- und Weiterbildung durch Nutzung elektronischer Netze, ein zentraler Pfeiler zukünftigen Lernens werden wird.

Der Umgang mit Computern, die frühzeitige Netzanbindung aller Beschäftigten und die angstfreie und routinierte Nutzung elektronischer Informationen und Medien erweisen sich so als sinnvolle Investition in die Zukunft. Hier weit-sichtige Regelungen zu treffen, etwa wenn es in einzelnen Dienststellen um den Zugang zum Internet geht, empfiehlt sich also dringend.

### Persönlichkeitsschutz im virtuellen Rathaus

NACH § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG unterliegen die Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt (sprich: dazu geeignet) sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen, der Mitbestimmung des Personalrats. Damit dürften die für E-Government eingesetzten Datenverarbeitungssysteme auch in dieser Hinsicht grundsätzlich der vorherigen Mitbestimmung des Personalrats unterliegen.

Beim Aufbau behördeninterner Netzwerke (Intranets) und beim Übergang zum E-Government sollte – wie bereits in der Vergangenheit bei einzelnen IKT-Anwendungen – die technische Leistungs-

### Digitale Spaltung verhindern

ES GIBT IM HINBLICK auf die kompetente IKT-Nutzung auch im Öffentlichen Dienst eine Zweiklassenteilung. Diese ›digitale Spaltung‹ zeichnet sich – wie es in einem gewerkschaftlichen Memorandum ...<sup>7</sup> heißt – auch bei der Entstehung ›virtueller [⇒ Rathäuser] ab. Wer von Internet und Intranet im Betrieb ausgegrenzt ist, »wird sich betrieblich nicht optimal in die Arbeitsorganisation einbringen können, Wissensressourcen werden vergeudet, das persönliche Fortkommen der Beschäftigten und die gewerkschaftliche Vertretung ihrer Interessen durch mangelnde Zugangs- und Austauschmöglichkeiten stark eingeschränkt. Das Phänomen der Abkopplung großer Teile der Beschäftigten von wichtigen ›Netz-Informationen jedoch zieht sich quer durch die Dienststellen – hier besteht großer Handlungsbedarf.«

Dabei verschärft die Dynamik des Netzwachstums die Gefahr, dass einzelne gesellschaftliche Gruppen und Schichten von Arbeitnehmern von der Entwicklung zur globalen Informationsgesellschaft abgekoppelt werden. Betriebs- und Personalräte müssen sich deshalb anstrengen, um aus einer ›digitalen Spaltung‹

5... Vergl. auch A. Thannheiser: *Beteiligungsrechte des Personalrates bei Umstrukturierungen / Am Beispiel des Projektes Sparkasse 2010*; in: *Der Personalrat* 3/01, Seite 105–109; ebenfalls: *BVerwG* vom 27. 11. 1991, ›Personalrat‹ 1992, Seite 147

6... Vergl. *BVerwGE* 72, 94 (98 ff)

7... Memorandum ›Online-Arbeiten im virtuellen Rathaus‹ vom 7. 11. 2001, [www.kommforum.de/upload/files/arbeitshilfen/10/Memorandum\\_Online-Arbeiten.pdf](http://www.kommforum.de/upload/files/arbeitshilfen/10/Memorandum_Online-Arbeiten.pdf)

8... *Netzwerk Neue Medien e.V.* – [www.nnm-ev.de/index.html](http://www.nnm-ev.de/index.html) (vom 20. 5. 2003)

von Gesellschaft und Belegschaft eine ›digitale Integration‹ werden zu lassen. Weitsichtige Unternehmen und Dienststellen garantieren deshalb allen Beschäftigten den Zugang zu den weltweiten Informations- und Kommunikationsnetzen.

Die ›Charta der Bürgerrechte für eine nachhaltige Wissensgesellschaft‹<sup>8</sup> verlangt deshalb: »Die ArbeitnehmerInnenrechte müssen auch in der elektronisch vernetzten Arbeitswelt gewährleistet und weiterentwickelt werden. Der Schutz der Würde des Menschen, die freie Entfaltung der Persönlichkeit und das Gleichheitsgebot sind als individuelle Freiheitsrechte von großer Bedeutung auch in der Arbeitswelt.

Die Koalitionsfreiheit einschließlich des Rechts, sich in selbst gewählten Interessenvertretungen zu vereinigen, gehört zu den Voraussetzungen, diese Freiheiten für abhängig Beschäftigte zu verwirklichen. Alle Beschäftigten müssen an ihrem Arbeitsort freien und unzensurierten Zugang zum Internet haben. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und ihre Interessenvertretungen müssen Zugang zum Kommunikationssystem (Intranet) ihrer Betriebe haben. Das Recht auf Privatheit muss auch in der Arbeitswelt geschützt, Überwachung und das Erstellen von Nutzerprofilen verhindert werden.«

---

## Bürger- und Beschäftigten- daten schützen

---

AUFGABE DER PERSONALRÄTE ist die Überwachung und Kontrolle der Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen, die zum Schutz der Beschäftigten erlassen worden sind. Im Falle des Datenschutzes haben die Beschäftigten nicht nur ein Interesse am Schutz ihrer personenbezogenen Daten bei der elektronischen Verwaltungsarbeit, sondern haben gleichzeitig noch Interesse am Datenschutz, wenn sie den Service des E-Government auch selbst als Bürger nutzen.

Mit dem Datenschutzgesetz, dem Telekommunikationsgesetz und Tele-dienststedatenschutzgesetz und weiteren spezialgesetzlichen Datenschutzbestimmungen (wie dem Recht am eigenen Wort, dem Recht auf unbeobachtete Kommunikation, dem Recht am eigenen Bild usw.) wird der Datenschutz weitgehend geregelt. Bei personenbezogener Datenerfassung gilt dabei grundsätzlich das Gebot der Datensparsamkeit und eine enge Zweckbindung. Grundsätzlich ist bei neuen elektronischen Diensten eine datenschützerische Vorabkontrolle vorgeschrieben, die Aufgabe des behördlichen Datenschutzbeauftragten ist. Wo – wie in Baden-Württemberg – im Landesdatenschutzgesetz ein behördlicher Datenschutzbeauftragter nicht

vorgeschrieben ist, ist dies Aufgabe des Landesdatenschutzbeauftragten.

Die Einhaltung dieser Datenschutzbestimmungen unterliegt dem Kontrollrecht des Personalrats. Des Weiteren hat der Personalrat auch zu kontrollieren, ob die Datenschutzbestimmungen für die Beschäftigten auch in der Außendarstellung der Behörde und im elektronischen Kontakt mit dem Bürger eingehalten werden.

So ist darauf zu achten, dass Beschäftigtendaten wie zum Beispiel Bilder und Adressen nur in Ausnahmefällen im ›virtuellen Rathaus‹ offenbart werden. Einzelne Landespersonalvertretungsgesetze sehen hierbei sogar Mitbestimmungsrechte vor.

In jedem Fall ist eine Übermittlung von Beschäftigtendaten an Personen oder Stellen außerhalb des öffentlichen Bereichs nach Sondervorschriften von Bund und Ländern (Beamten-gesetze der Länder usw.) nur dann zulässig, wenn der Dienstverkehr dies erfordert oder die Betroffenen eingewilligt haben. Auch die Bereitstellung vollständiger Geschäftsverteilungspläne oder Telefonverzeichnisse ist in aller Regel nicht erforderlich und damit ohne Einwilligung oder Dienstvereinbarung unzulässig. Sachsen-Anhalt und Thüringen halten die Veröffentlichung von Bediensteten-



daten generell nur mit Einwilligung für zulässig.

Über das unmittelbar Dienstliche hinausgehende Beschäftigendaten (wie z.B. private Telefonnummer oder Fotos) dürfen – auch bei intensiven Außenkontakten – immer nur mit ausdrücklicher Einwilligung der Betroffenen im Internet bereitgehalten werden.

### Wenn die Netzkommunikation zur Grundvoraussetzung des Arbeitens wird, sind auch Personalvertretungen gezwungen, die elektronischen Netze aktiv zu nutzen!

Der datenschutzgerechte Umgang mit den Bürgerdaten unterliegt weder der Mitbestimmung des Personalrats, noch dessen Kontrollrecht. Dennoch wird sich der Personalrat und sollten sich alle Beschäftigten im Öffentlichen Dienst dafür einsetzen, dass die Empfehlungen für ein datenschutzgerechtes E-Government befolgt werden, so wie sie von einer Arbeitsgruppe der Datenschutzbeauftragten des Bundes und der Länder unter Leitung des Landesbeauftragten für den Datenschutz Niedersachsen aufgestellt worden sind.

Diese Datenschutzbeauftragten halten auch eine Referenzliste mit datenschutzgerechten Praxis-Lösungen vor.<sup>9</sup> Darüber hinaus sind natürlich die Sicherheitsmaßnahmen zum Schutz der Beschäftigten- wie der Bürgerdaten zu ergreifen, wie sie vom Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) im IT-Grundschriftbuch für E-Government entwickelt worden sind.

#### Gender-Mainstreaming und Barrierefreiheit

SCHON DAS GEWERKSCHAFTLICHE Memorandum ›Online-Arbeiten im Virtuellen Rathaus‹ aus dem Jahre 2001 forderte, in Dienstvereinbarungen auf allen Ebenen sicherzustellen, »dass die Maßnahmen die Gleichstellung von Männern und Frauen« fördern müssten. Dieses Gebot des ›Gender-Mainstreaming‹ [⇨] bedeu-

tet, dass bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen sind (siehe: ›Hat der Computer ein Geschlecht?‹ in cf 10/02 ab Seite 4).

Die rechtliche Verpflichtung zur Umsetzung einer effektiven Gleichstellungs-

politik in diesem Sinne ergibt sich schon durch den ›Amsterdamer Vertrag‹, der für die EG am 1. 5. 1999 in Kraft getreten ist (Art. 2 und Art. 3 Abs. 2). Auch das Grundgesetz bestimmt nach der Änderung von 1994 nicht mehr nur die Gleichberechtigung von Männern und Frauen (Art. 3 Abs. 2 Satz 1 GG), sondern nimmt den Staat nunmehr ausdrücklich in die Pflicht, »die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern« zu fördern und »auf die Beseitigung bestehender Nachteile« hinzuwirken (Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG).

Das Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz für die Bundesverwaltung sowie die Novellierung der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien (Kabinettsbeschluss vom 26. 7. 2000) haben Gender-Mainstreaming weiter verankert. Auch in verschiedenen Bundesländern wurden bereits Kabinettsbeschlüsse zur konsequenten Umsetzung von Gender-Mainstreaming getroffen, so zum Beispiel in Niedersachsen, Sachsen-Anhalt, Rheinland-Pfalz, Mecklenburg-Vorpommern und Hamburg. Die Bundesregierung stellt hierzu bereits Arbeitshilfen zur Verfügung.<sup>10</sup>

Um diskriminierungsfreie Rahmenbedingungen für eine gleichberechtigte IKT-Nutzung durch Frauen und Männern zu schaffen und darüber hinaus beide Geschlechter gleichermaßen anzusprechen, ist Hintergrundwissen erforderlich. Dazu gehören Kenntnisse wie die, dass etwa 9 Prozent der männlichen und 0,5 Prozent der weiblichen Bevölkerung eine Rot-Grün-Schwäche oder -Blindheit

haben oder dass bei Frauen mit niedrigem Bildungsstand die Internetnutzung nicht sehr weit verbreitet ist.

Dabei geht es nicht etwa darum, spezielle Internetseiten oder eine spezielle Website-Gestaltung nur für Frauen anzubieten (dies wäre diskriminierend), vielmehr geht es darum, beim Design von Internetangeboten verschiedene Benutzervoraussetzungen zu berücksichtigen und entsprechend unterschiedliche Zugangs- und Umgangsmöglichkeiten anzubieten.

Ähnliches gilt hinsichtlich der so genannten ›Barrierefreiheit‹, durch die sichergestellt werden soll, dass Menschen mit speziellen Behinderungen nicht von der Internetnutzung ausgeschlossen sind. Konkretisiert wird dies durch die Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV), die detaillierte Anforderungen und Bedingungen für Internetangebote des Bundes nennt. Dabei orientiert sich die BITV am Zeitrahmen der E-Government-Initiative ›Bund Online 2005‹.<sup>11</sup>

Das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) hat einen mehr als 130 Seiten umfassenden Leitfaden ›Barrierefreies E-Government‹ herausgegeben. Er enthält zahlreiche und ausführliche Hilfen für Programmierer und Grafiker. Für Entscheidungsträger werden die Notwendigkeit eines barrierefreien Internet sowie zentrale Gesetze und Richtlinien besprochen. Der Leitfaden ist Teil des BSI-E-Government-Handbuchs. Das Thema ›Barrierefreiheit‹ wird in einem der folgenden Beiträge dieser Artikelreihe noch ausführlicher behandelt werden.

#### Ergonomie und Gesundheitsschutz

NACH § 75 Abs. 3 Nr.11 BPersVG hat der Personalrat – soweit eine gesetzliche

9... Datenschutzgerechtes E-Government, Stand 30. 11. 2002, [http://cdl.niedersachsen.de/blob/images/C1358174\\_L20.pdf](http://cdl.niedersachsen.de/blob/images/C1358174_L20.pdf)

10... [www.gender-mainstreaming.net/gm/Wissensnetz/instrumente-und-arbeitshilfen, did=16704.html](http://www.gender-mainstreaming.net/gm/Wissensnetz/instrumente-und-arbeitshilfen, did=16704.html)

11... [www.bva.bund.de/aufgaben/win/beitraege/00280/sprungmarke13](http://www.bva.bund.de/aufgaben/win/beitraege/00280/sprungmarke13)

oder tarifliche Regelung nicht besteht – bei »Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen« mitzubestimmen. Dieses Mitbestimmungsrecht greift immer dann, wenn der Dienststelle bei der Ausfüllung entsprechender Vorschriften ein Entscheidungsspielraum bleibt.

Damit unterliegen etwa die Analyse wachsender psychischer Belastungen durch E-Government oder Maßnahmen zum Abbau von übermäßigem Stress der Mitbestimmung.<sup>12</sup> Schon allein die wachsende E-Mail-Flut bewirkt zunehmenden Stress. Ein neuer Forschungsbericht der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin gibt bereits entsprechende Empfehlungen zum Gegensteuern.<sup>13</sup>

Über die Wahrnehmung dieses Mitbestimmungsrechts hat es in den vergangenen Jahren wiederholt Rechtsstreitigkeiten vor Arbeits- und Verwaltungsgerichten gegeben, die allerdings durch das so genannte IBM-Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 8. 6. 2004 (1 ABR 13/03) eindeutig zugunsten der Mitbestimmung entschieden worden sind.

Da es sich bei E-Government-Arbeitsplätzen regelmäßig um Bildschirmarbeit handelt, ist damit vorgezeichnet, dass alle Bestimmungen der Bildschirmarbeitsverordnung wie des Arbeitsschutzgesetzes (z.B. Ruhepausen, Bildschirmbrille, arbeitsmedizinische Vorsorge,

12... Vergl. M. Kiper: Mitbestimmung bei Stress und anderen psychischen Belastungen; in »Personalrat« 2002, Seite 420–427

13... Moser/Preising/Göritz/Paul: Steigende Informationsflut am Arbeitsplatz – belastungsgünstiger Umgang mit den Neuen Medien (E-Mail, Internet), Forschungsbericht Fb 967 der BAuA, [www.baua.de/fors/fb02/fb967d\\_kurz.pdf](http://www.baua.de/fors/fb02/fb967d_kurz.pdf)

Erfassung und Abbau der psychischer Fehlbelastungen) der Mitbestimmung der Personalräte unterliegen. In Hinblick auf Ruhepausen hat schon das Bundesverwaltungsgericht mit Beschluss vom 8. 1. 2001 (6 P 6.00) die Mitbestimmungspflichtigkeit nach § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG unterstrichen.

## Vernetzte Personalratsarbeit

IM RAHMEN DES E-Government werden Intranet- und Internetanbindung zur Standardausrüstung eines Arbeitsplatzes gehören. Wird aber die Netzkommunikation zur Grundvoraussetzung des Arbeitens, so werden auch die Personalvertretungen gezwungen sein, die elektronischen Netze zu nutzen, um die Kommunikation mit den Beschäftigten zu sichern und die Interessenvertretung organisieren zu können.

Inzwischen sind über 250 Personalräte mit einem eigenem Auftritt im Internet zu finden und noch wesentlich mehr dürften in Intranets vertreten sein. Eigene Internet/Intranet-Angebote des Personalrats können den Beschäftigten einen umfangreichen Service bieten, zum Beispiel indem Informationen über den Personalrat, seine Mitglieder und deren Zuständigkeiten bereit gestellt werden, ebenso wie Dienstvereinbarungen, Pressemeldungen, Informationen aus der Personalversammlung, Tarifinformationen, Arbeitsschutzinformationen, Links zu Gewerkschaften und Behörden und so weiter und so fort.

Perspektivisch werden solche Informationsangebote ergänzt werden müssen durch die Organisation der Personalratsarbeit in Form elektronischer »Workflows« ☞ und durch Nutzung des Intranet für die Meinungs- und Willensbildung des Gremiums

Dr. Manuel Kiper, Beratungsstelle für Technologiefolgen und Qualifizierung (BTQ) im Bildungswerk ver.di in Niedersachsen und Bremen e.V., Donnerschweer Straße 84, 26123 Oldenburg, fon 041-82068, [kiper@btq.de](mailto:kiper@btq.de)



☞ Controlling (*control* = steuern, regeln) = Controlling mit Kontrolle zu übersetzen, wäre falsch; es handelt sich um einen (ausschließlich nach innen wirkenden) Teil der Unternehmensführung; konkrete Aufgabe ist die Beschaffung, Aufbereitung und Analyse von Daten zur Vorbereitung von Unternehmensscheidungen

☞ Gender-Mainstreaming = für das englische Wort *gender* gibt es keinen eigenen deutschen Begriff; gemeint ist das »soziale Geschlecht« (im Unterschied zum biologischen = *sex*), also die durch Gesellschaft, Familie und Umgebung geprägten Geschlechtsrollen von Frauen und Männern; *mainstreaming* (Hauptstrom) meint, dass etwas zu einem zentralen Ziel gemacht wird; Gender-Mainstreaming bedeute deshalb, dass bei allen (politischen) Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Vorprägungen von Frauen und Männern so weit wie möglich berücksichtigt werden sollen

☞ Outsourcing = Auslagerung von Unternehmensteilen oder -prozessen

☞ virtuell (der Kraft oder Möglichkeit nach vorhanden) = Sammelbegriff für »Wirklichkeiten«, die nur durch den Einsatz von Computern zustande kommen – Beispiele: Arbeitsgruppen, die nur durch Kommunikation über Computernetzwerke existieren, durch Computerberechnung entstehende Gebäude- und Landschaftsansichten (Virtual-Reality) oder eben »Rathäuser«, die im Internet aufgesucht werden können

☞ Workflow (Arbeitsprozess) = in exakten Schritten festgelegte Tätigkeitsabläufe, die meist mit dem Ziel definiert werden, eine Teilautomatisierung zu erreichen (z.B. durch die automatische Weiterleitung von Arbeitsergebnissen an nachfolgende Sachbearbeiter oder an Vorgesetzte zur Genehmigung)