

Eckpunkte für eine Dienstvereinbarung

Sozialverträgliche Gestaltung von eGovernment

Electronic Government (eGov) ist nach der Definition der Deutschen Verwaltungshochschule Speyer (DVS) „die Abwicklung geschäftlicher Prozesse im Zusammenhang mit Regieren und Verwalten mit Hilfe von Informations- und Kommunikationstechniken über elektronische Medien“.¹⁾ Die DVS hat herausgearbeitet, dass „Electronic Government sich in charakteristischer Weise von herkömmlichen EDV-Anwendungen abhebt“.

Die medienbedingte „Neue Erreichbarkeit“ von Personen, Abläufen, Daten und Objekten als den wesentlichsten Bestimmungsgrößen des Verwaltungshandelns würden für grenzüberschreitende Lösungen genutzt. „Solche Grenzüberschreitungen manifestieren sich in neuen Entwürfen, die durch Raum, Zeit und Organisation als herkömmliche Determinanten für Verwaltungsstrukturen und -verfahren kaum noch behindert werden.“ Mit „Electronic Government“ eröffnet sich, so die DVS „ein bisher unbekanntes Potenzial für Dienstleistungsorientierung, Bürgerbeteiligung, Produktivität und Wirtschaftlichkeit im öffentlichen Sektor.“

eGovernment als qualitativ neue Verwaltungsmodernisierung

Die Sichtweise der DVS belegt damit nachdrücklich die Notwendigkeit, eGovernment als neues Konzept der Verwaltungsmodernisierung **sozialverträglich** zu regeln. Im Mittelpunkt von politischen Vorgaben und konkreten Projekten zum eGovernment auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene steht der Aufbau einer digitalen Verwaltung, einer Verwaltung, die die Möglichkeiten des eBusiness umfassend nutzt und auf elektronischem Workflow basiert. Nach dem neuen „Geschäftsmodell“²⁾ sollen die Daten laufen, nicht die Bürger. Der programmatische Anspruch von eGovernment wie auch dessen technische Konzeption und Realisierung auf der Basis von Internettechnologien und Workflow-Plattformen sind

Beleg und Beweis der neuen Qualität der Umstrukturierung staatlicher Verwaltung.

Deshalb lässt sich eGovernment nicht mehr nur als zeitgemäße IuK und auch nicht mehr nur als Verwaltungsmodernisierung begreifen. Regelungen zu IuK und zur Verwaltungsmodernisierung spiegeln nicht die neue Qualität des elektronisch vernetzten Regierens und Verwaltens wieder. Damit werden **eigene Dienstvereinbarungen eGovernment** nötig, um die Interessen der Beschäftigten angemessen zu wahren.

Bund-Online 2005 und Media@Komm

Mit der Verabschiedung des Programms Bund-Online 2005, den Masterplänen eGovernment der Landesregierungen und der Entwicklung virtueller Rathäuser sind Strategien, Aufgaben und Termine zur Verwaltungsmodernisierung in Hinblick auf elektronische Prozessabwicklung beschlossene Sache bzw. auf der Agenda jeder Verwaltungsebene. Unter dem Titel Deutschland-Online haben Bund und Länder im Jahre 2003 eine neue gemeinsame Strategie für ein **integriertes eGovernment** gestartet.³⁾ Deutschland-Online ist der Rahmen für eine gemeinsame Internet-Strategie aller deutschen Behörden. Bund, Länder und Gemeinden wollen gemeinsam dafür sorgen, dass behördliche Dienstleistungen schnell, einheitlich und effizient ins Internet gebracht werden.

Dazu vereinbarten Bund, Länder und Gemeinden **fünf Säulen** der Zusammenarbeit: Mit Deutschland-Online werden Bund, Länder und Kommunen gemeinsam Verwaltungsdienstleistungen online bereitstellen, ihre Internet-Portale vernetzen, gemeinsame Infrastrukturen und Standards entwickeln sowie den Knowhow-Transfer verbessern. Sie werden ihre Erfahrungen und Entwicklungen in eine gemeinsame eGovernment-Partnerschaft einbringen. Nach dem Grundprinzip „Einige-für-alle“ werden eGovernment-Anwendun-

gen von einigen mit externen Partnern entwickelt und allen anderen zur Verfügung gestellt. Durch koordiniertes Vorgehen und Bündelung der Ressourcen werden Modelllösungen geschaffen, von denen die anderen Partner profitieren. Verwaltungsabläufe der Behörden werden umfassend integriert und optimiert – auf allen Verwaltungsebenen und ebenenübergreifend. Das zumindest ist die erklärte Zielvorstellung, wobei erfahrungsgemäß bei Projekten der elektronischen Prozessgestaltung die Wirklichkeit weit hinterhinkt und funktionstüchtige Lösungen oftmals lange auf sich warten lassen.

Virtuelle Rathäuser wurden seit dem Jahre 2000 mit dem Leitprojekt MEDIA@Komm in den drei Modellregionen Bremen, Esslingen und Nürnberg aufgebaut und dienen anderen Kommunen als Vorbild.⁴⁾ Die Stadt Erlangen z.B. hat das ehrgeizige Ziel, bis zum Jahr 2005 insgesamt 62 Dienstleistungen für die Bürger online im **Internet** anzubieten. Seit dem Jahre 2002 gingen so Bibliotheksbestellungen, Theatertickets, VHS-Anmeldungen, Sperrmüllabholung, Melderegister, Hundesteueranmeldung, Altenheimplätze etc. online.

Mit ihrem zusätzlichen Mitarbeiterportal hat die Stadt Erlangen den Bayerischen Wettbewerb Elektronische Verwaltung 2003 gewonnen. Im Rahmen dieses Projekts wurde eine **Intranet-Webseite** für

1) Jörn von Lucke, Heinrich Reinemann, Speyerer Definition von Electronic Government, 2000, Online-Publikation <http://foev.dhv-speyer.de/ruvii> ;

2) Vgl. die Definition von Ralf Daum, Lehrstuhl für Public & Nonprofit Management, Universität Mannheim: „eGovernment: – Weit gefasste Definition: Abwicklung von Geschäftsprozessen im Zusammenhang mit Regieren und Verwalten mit Hilfe von Informations- und Kommunikationstechnologien. Eng gefasste Definition: eBusiness des öffentlichen Sektors, d.h. insbesondere der Einsatz von Internet-Technologien.“

3) Pressemitteilung des Bundesinnenministeriums vom 27. 6. 2003, Deutschland-Online vernetzt E-Government von Bund, Ländern und Gemeinden, http://www.staat-moder-n.de/E-Government/Pressemitteilungen-,10113.551923/Deutschland-Online-ernetzt-E-.htm?global.back=/E-Government/-%2c10113s0/Pressemitteilungen.htm%3fblink%3ds-mo_liste.

4) Vgl. <http://www.mediakomm.net/index.phtml>.

die Stadtverwaltung Erlangen entwickelt, auf der strukturiert Informationen, Dokumente und Formulare sowie neue Kommunikationsmöglichkeiten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereitgestellt werden. Über das Mitarbeiterportal können die Beschäftigten der Stadt dezentral bereitgestellte Informationen und interne Formulare aus den Fachbereichen abrufen. Die Stadt Erlangen geht davon aus, dass das Projekt eine Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit, verbesserte Informationsmöglichkeiten und qualitativ bessere Informationen, Effizienzsteigerung der internen Kommunikation, Lern- und Motivationseffekte bzgl. der Nutzung neuer Medien, direkter und damit schneller Zugriff auf Verantwortliche und Wissensträger, Arbeitszeiterparnis bei Informationsvorgängen, Arbeitszeiterparnis und Sachkosteneinsparung bei internen Geschäftsprozessen, Einsparung von Druckkosten für Informationsverteilung u.a. erbringen wird.⁵⁾ Kommerziell werden solche Lösungen für kleine Kommunen und Gemeinden zum Beispiel von signum auf Basis SAP angeboten.⁶⁾

Der Erfolg der MEDIA@Komm-Projekte hat das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) veranlasst, die Maßnahme MEDIA@Komm-Transfer⁷⁾ zu initiieren. MEDIA@Komm-Transfer unterstützt im Rahmen von Deutschland-Online die horizontalen Aktivitäten, d.h. eGovernment zur Modernisierung der Kommunalverwaltungen in Deutschland voranzubringen. Ein selbst organisierter Prozess der Entwicklung und Verbreitung von eGovernment-Verfahren durch Standardisierung wird in Gang gesetzt. Realisierte kommunale eGovernment-Anwendungen und Produkte werden als Transferprojekte angeboten.⁸⁾ Verwaltungskommunikation mit der Wirtschaft und umfangreicher Bürgerservice wurden in einzelnen Kommunen bereits in das Internet verlagert. Bürgerbeteiligung bei Flächennutzungs- und Bauplanung, Grundbucheinsicht, Mahnverfahren, Steuererklärungen, Einwohnermeldewesen und viele weitere Verwaltungsvorgänge können inzwischen über das Internet abgewickelt werden.

Grundlegende Aspekte des eGovernment werden mit dem Programm „Bund Online 2005“ seitens der Bundesregierung erarbeitet und allen Behörden in Ländern und Kommunen in Form von Musterlösungen angeboten. So gibt das Bundesamt

für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) ein E-Government-Handbuch⁹⁾ heraus. Im Rahmen dieses Handbuchs hat das Hans-Bredow-Institut (Hamburg) die rechtlichen Rahmenbedingungen für eGovernment zusammengestellt und geklärt. Auch MEDIA@Komm stellt mit dem BMWA gemeinsam Antworten auf rechtliche Kernfragen beim Bau eines virtuellen Rathauses zur Verfügung.¹⁰⁾ Das Handbuch des BSI umfasst Empfehlungen zur Organisation und zum IT-Einsatz im eGovernment. Insbesondere werden auch sicherheitstechnische Empfehlungen abgegeben und Standardisierungsleitlinien (SAGA)¹¹⁾ für eGovernment aufgestellt. Die Länderdatenschutzbeauftragten bieten datenschutzgeprüfte Musterlösungen¹²⁾ für einzelne Ämter und vielfältige Aufgaben des eGovernment an.

Personalratsarbeit der Zukunft

Solch elektronisches Verwaltungshandeln hat **weitreichende Auswirkungen** auf Sicherheit der Arbeitsplätze, Qualifikationsanforderungen, Arbeitsinhalte, Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation der Beschäftigten in den Ämtern und Behörden wie auch auf die Personalratsarbeit. Diese Binnenauswirkungen von eGovernment sind aber nicht losgelöst zu sehen von den Auswirkungen für die BürgerInnen. Im gewerkschaftlichen Modernisierungsansatz, der 1988 zunächst durch die ÖTV-Initiative „Zukunft durch öffentliche Dienste“ bestimmt wurde und auf Partizipation, Qualifikation und Motivation der Beschäftigten fokussierte, werden diese nach wie vor wichtigen Themen durch die strategische Option „BürgerInnen und Beschäftigte gestalten gemeinsam Kommunen der Zukunft“ erweitert. Eingebettet sind diese Überlegungen in ein Konzept einer demokratischen und sozialen Informationsgesellschaft, wie sie unter Beteiligung der deutschen Gewerkschaften in der Lyon-Declaration¹³⁾ im Dezember 2003 eingeklagt wurde.

Im Aufbau neuer kommunaler Verwaltungsarchitekturen sind Personalräte als **Interessenvertreter** und **Reformakteure** gefragt. Das gilt zweifellos auch für den Aufbau der virtuellen Verwaltungsarchitektur. Als Reformakteure und Interessenvertreter haben die Personalräte zwei Aufgaben zu erfüllen: Sie müssen, wie Ralph Greifenstein schreibt, „eine Schutzfunktion wie auch eine neuartige Gestaltungsfunk-

tion ausüben“.¹⁴⁾ Die Gewerkschaften haben mit ihrem Projekt zur „Personalratsarbeit der Zukunft“ systematisch hierfür Grundlagen erarbeitet.

Realistisch müssen wir davon ausgehen, dass die Umsetzung der eGovernment-Ziele auf allen Ebenen Auswirkungen auf die Situation der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst haben wird. Für die Beschäftigten ist eGovernment verbunden mit der Veränderung bisheriger Arbeitsfelder, Verantwortung und Qualifizierungsbedarfe, der Neuorganisation von Arbeitsabläufen, der Beschleunigung der Arbeitsverfahren sowie verstärkter Bildschirmarbeit. Trotz der erwarteten veränderten Anforderungen an das Personal bekennen sich in den Kommunen wie auf Bundes- und Länderebene alle an der Verwaltungsmodernisierung beteiligten Interessenvertreter zur konstruktiven Erschließung und Umsetzung der neuen Kommunikations- und Arbeitsstrukturen auf der Grundlage eines eGovernment-Programms. Persönlichkeitsschutz, Rationalisierungsschutz, Qualifizierung der ArbeitnehmerInnen wie auch Maßnahmen zum Gesundheitsschutz machen eine **frühzeitige Beschäftigung und Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen** bei Einführung bzw. Umstellung auf vernetzte elektronische Geschäftsprozesse notwendig.

Eine neue Organisations- und Vertrauenskultur ist wesentliches Kennzeichen innovativer öffentlicher Verwaltungen. Gezündet auf die umfassende Beteiligung der

5) Vgl. zum Sachstandsbericht eGovernment 08/2004 der Stadt Erlangen: <http://www.erlangen.de/imagdb/pdf/eGovkonzept.pdf>.

6) Vgl. <http://www.rathaus.de>.

7) www.mediakomm-transfer.de.

8) Zu finden unter : http://www.mediakomm-transfer.de/Content/de/Homepage/_GemeinsameDokumente_/de/M_40K/Anwendungskatalog.property=dokument.pdf.

9) Vgl. <http://www.bsi.de/fachthem/egov/3.htm>; vgl. <http://e-government-handbuch.de>.

10) BMWA (Hrsg.), Rechtskonformes E-Government. Antworten auf Kernfragen beim Bau eines virtuellen Rathauses, 2003.

11) SAGA: Standards und Architekturen in eGovernment Anwendungen, vgl. kbs.bund.de/Themen-und-Projekte/eGovernment_182/SAGA.htm.

12) Abrufbar unter http://www.lfd.niedersachsen.de/master/O_C1461366_N1461646_L20_DO_I560,00.html.

13) Weltgipfel der Städte 4./5. Dezember 2003 zur Vorbereitung des UN-Weltgipfels zur Informationsgesellschaft (WSIS) am 10.-12. 12. 2003 in Genf.

14) Ralph Greifenstein, Zur Standortsuche von Personalräten im Modernisierungsprozess, <http://www.uni-oldenburg.de/kooperationsstelle/download/Greifenstein.doc>; vgl. Greifenstein, Ralph; Kibler, Leo, Modernisierung des öffentlichen Sektors, Bd. 17, Berlin: edition sigma 2000.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und auf die sich daraus entwickelnde Motivation können mit **Zielvereinbarungen** sowohl zwischen Organisationseinheiten als auch zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bürgernahe Produkte entwickelt werden. Zielvereinbarungen basieren auf einer „inneren Zustimmung“ (Commitment) zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten. Der Prozess der Zielvereinbarung muss als „partnerschaftliches Gegenstromverfahren“ zwischen Führungskräften und Beschäftigten gestaltet werden, wie es in den Ergebnissen des Projekts *Kommunen-der-Zukunft* heißt.¹⁵⁾

Die Verwaltungsmodernisierung sowie die Einführung einzelner eGovernmentprojekte unterliegt der **Mitbestimmung** (vgl. PersR 2003, S. 91–99). Mitbestimmungspflicht bei eGovernment-Vorhaben ist besonders naheliegend aus dem § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG abzuleiten. Hier geht es um Persönlichkeits- und Datenschutz. Dieses Mitbestimmungsrecht hat sich zur zentralen Norm bei der Einführung und Anwendung von Informationstechnik (IT) herauskristallisiert. Und ohne netzgestützte IT kann eGovernment ja nicht funktionieren. Die Beschäftigten können in Veränderungsprozessen motiviert werden, wenn ihre Interessen gewahrt bleiben. Üblicherweise werden sie dadurch gewahrt, dass die Interessenvertretungen Dienstvereinbarungen als Prozessvereinbarungen abschließen, mit denen die Beschäftigten sich abgesichert und unterstützt fühlen. In diesem Beitrag sollen hierfür einzelne Eckpunkte zusammengestellt werden, um den Personalräten und Betriebsräten in den öffentlichen Dienststellen und vor allem in den kommunalen Betrieben und Dienststellen die Arbeit zu erleichtern und den Abschluss von Dienstvereinbarungen zu unterstützen.

Persönlichkeitsschutz bei eGovernment

Nach dem § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG unterliegt die Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen, der Mitbestimmung des Personalrats. Die Bundesgerichte¹⁶⁾ haben in ihren Entscheidungen den Grundsatz aufgestellt, dass eine technische Einrichtung dazu bestimmt ist, Leistung oder Verhalten zu überwachen,

wenn sie **objektiv und unmittelbar dazu geeignet** ist. Dies gilt unabhängig davon, ob die Dienststelle diese Überwachung beabsichtigt und die durch die Datenerfassung gewonnenen Daten auch tatsächlich auswertet. Für die Mitbestimmungspflichtigkeit reicht es, wenn z.B. die Anschaffung von Kontrollsoftware nicht besonders aufwendig wäre. Damit dürften die für eGovernment eingesetzten Datenverarbeitungssysteme des Workflow grundsätzlich der vorherigen Mitbestimmung des Personalrats unterliegen.

Die Vorschrift dient in erster Linie dem **Schutz der Persönlichkeitsrechte** des einzelnen Beschäftigten gegen technische Kontrolleinrichtungen, da diese stark in den Persönlichkeitsbereich des Arbeitnehmers eingreifen. Das Mitbestimmungsrecht bezweckt nicht, den Schutz der Beschäftigten vor jeglicher Überwachung, wohl aber den Schutz vor den besonderen Gefahren der Überwachung durch automatisierte Datenerhebung. Auch im öffentlichen Dienst kann nicht die grundrechtlich garantierte Persönlichkeitsentfaltung des Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG aufgehoben werden.

Beim Aufbau behördeninterner Intranets und beim Übergang zum eGovernment sollte – wie bereits in der Vergangenheit bei einzelnen IT-Anwendungen – die technisch kaschierte Leistungs- und Verhaltenskontrolle in Dienstvereinbarungen grundsätzlich ausgeschlossen werden. Andererseits können und sollten trotzdem Regelungen gefunden werden, um angesichts bekannt gewordener Fälle von Missbrauch dienstlicher IT und behördlicher eMail- und Internetserver für private Firmen, verbotene Kinderpornografie oder Verbreitung rassistischer Hetze eine wirksame Missbrauchskontrolle zu gewährleisten.¹⁷⁾

Bemerkenswert ist dabei, dass in einigen kommunalen Modellprojekten des eGovernments keine zusätzlichen Dienstvereinbarungen abgeschlossen wurden. So wird in Bremen die Gestaltung von eGovernment auf der Grundlage dreier offensichtlich tragfähiger Dienstvereinbarungen betrieben, die schon 1986 im Zusammenhang mit der Einführung neuer Technologien abgeschlossen worden waren.

Onlinerechte für Beschäftigte

Manche Arbeitgeber beharren darauf, jedwede **private Nutzung** der dienstlichen Informations- und Kommunikationstechnik

zu verbieten und behalten sich strenge Kontrollen vor, um etwaige Verstöße zu ahnden. Argumentiert wird hier mit dem sonst geltenden Fernmeldegeheimnis, das jeglichen Missbrauch zudecken würde. Herhalten muss auch das Argument der Netzkosten und Arbeitszeitverluste. Argumente, die zwar weit verbreitet aber nicht stichhaltig sind.¹⁸⁾

In der Tat gilt das strenge **Post- und Fernmeldegeheimnis** des § 88 TKG¹⁹⁾ ausdrücklich nur für den Fall der erlaubten oder geduldeten privaten Nutzung der betrieblichen Kommunikationstechnik, wenn also der Dienstherr rechtlich gesehen gegenüber seinen Mitarbeitern zum Anbieter sog. geschäftlicher Telekommunikationsdienste wird. Arbeitgeber, die die Geschäftspost und die Arbeit ihrer Beschäftigten auch elektronisch kontrollieren wollen, argumentieren und plädieren deshalb für ein radikales Verbot der privaten Nutzung. Sie vergessen dabei, dass selbst im Falle erlaubter privater Nutzung ihnen als Dienstherr jedoch die Kostenkontrolle möglich bleibt, sowie Kontrollen zum Schutz ihrer Einrichtungen vor Beschädigung. Auch kann, wie es der Bundesbeauftragte für den Datenschutz empfiehlt, der Dienstherr die Nutzung seiner IKT-Einrichtungen für private Zwecke von der Einwilligung des Beschäftigten abhängig machen, eine angemessene Art der Kontrolle zu gestatten. Das rigorose Verbot privater Nutzung ist somit geradezu als Schikane des Arbeitgebers zu verstehen.

Umgekehrt muss der Arbeitgeber selbst bei streng verbotener privater Nutzung seiner Einrichtungen das **allgemeine Persönlichkeitsrecht** seiner Beschäftigten und die Bestimmungen der Datenschutzgesetze beachten. Die Ausklammerung des strengen

15) Mitarbeiterorientierte Zielvereinbarungen – vom Konzept zur Umsetzung, <http://www.kommunen-der-zukunft.de/download/transferprodukte/10/cd./index.htm>.

16) Die wichtigsten Entscheidungen stammen aus den achtziger Jahren. Vgl. u.a. BAG vom 14. 9. 1984, EZA Kontrolleinrichtung Nr. 11; BAG v. 23. 4. 1985, EZA Kontrolleinrichtung Nr. 12; BAG v. 18. 2. 1986, EZA Kontrolleinrichtung Nr. 14; BAG 11. 3. 1986 EZA Kontrolleinrichtung Nr. 15; VerwG 16. 12. 1987, PersR 1988, S. 51; 31. 8. 1988, PersR 1988, S. 271.

17) Vgl. M. Kiper, Dienstvereinbarungen zu Telekommunikations- und Telediensten (DV E-Mail und Internet), PersR, S. 104–109.

18) Vgl. M. Kiper, Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu E-Mail und Internet (1), Computer-Fachwissen 2004, S. 15–24.

19) Bis zur Novellierung des TKG am 25. Juni 2004 war es der § 85.

Post- und Fernmeldegeheimnisses durch das Verbot privater Nutzung bedeutet somit entgegen den Hoffnungen mancher Arbeitgeber nicht die Erlaubnis einer schrankenlosen Kontrolle der Betroffenen. Der Arbeitgeber darf also als persönlich gekennzeichnete oder erkennbare E-Mails in keinem Fall öffnen oder lesen. Erst recht darf er die E-Mails und die Protokolldaten der Interessenvertretung und der besonders geschützten Beschäftigtengruppen (Schwerbehindertenvertretung, Betriebspsychologe, Betriebsarzt, Redakteure der Betriebszeitung usw.) nicht lesen oder auswerten.

Fraglich ist sogar, ob der Arbeitgeber alle dienstlichen E-Mails beliebig kontrollieren darf. Unzweifelhaft hat er ein Anrecht darauf, die den Betrieb verlassende oder eingehende Geschäfts-/Dienstpost komplett zu kontrollieren – ob sie nun auf Papier oder elektronisch erfolgt. Dies gilt aber keineswegs für die Kommunikation der Beschäftigten eines Betriebs untereinander, solange die dabei ausgetauschten E-Mails offensichtlich den Charakter flüchtiger Kommunikation und nicht zu archivierender Geschäfts-/Dienstpost aufweisen.

Das Bundesverfassungsgericht hat 1991 sogar entschieden, dass auch dienstliche Telefongespräche eines Arbeitnehmers von einem Dienstapparat aus dem verfassungsrechtlichen Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts (Recht am eigenen Wort) unterliegen – ein grundrechtlicher Schutz, der auch nicht dadurch beseitigt werden kann, dass der Arbeitgeber seine Absicht bekannt gibt, dienstliche Telefonate stichprobenartig mithören zu lassen.²⁰⁾ Was hier vom Bundesverfassungsgericht in Hinblick auf die Sprach-Telekommunikation festgestellt wurde, sollte in gleicher Weise für die flüchtige schriftliche Telekommunikation (sprich: E-Mail) gelten – auch wenn hierzu eine oberste Rechtsprechung noch nicht erfolgt ist.

Und nicht zuletzt müssen die Grundsätze des Datenschutzes (wie Datensparsamkeit, Zweckbindung der Datenerfassung usw.) auch bei der Überwachung rein dienstlicher E-Mail-/Internet-Nutzung eingehalten werden. Dies spricht dafür, in Hinblick auf private Mitnutzung eher großzügige, die Eigenverantwortung betonende Regelungen auszuhandeln.

Das Verbot privater E-Mail-/Internet-Nutzung ist perspektivisch sogar kontra-

produktiv für den Behördenerfolg. Ist ein Behörden-Netzwerk (Intranet) eingerichtet, ist davon auszugehen, dass viele Dienststellen bei der Weiterentwicklung des eGovernment nicht nur den Bürgern immer mehr Tele- und Mediendienste anbieten, sondern auch ihre Beschäftigten als Kunden entdecken und sie als solche ansprechen werden. So werden in manchen Betrieben über das Intranet abgeschriebene Alt-Computer oder Büromöbel zum Kauf angeboten, Stellenbörsen eingerichtet, Sport- und Freizeitangebote gemacht, Betriebszeitungen ins Netz gestellt und so weiter.

Es ist klar, dass hierbei die Beschäftigten als „Dritte“ im Sinne des TKG und des Telediensteegesetzes angesprochen werden. Damit unterliegen die anfallenden Verkehrsdaten – zum Beispiel über das Leseverhalten der Beschäftigten in Hinblick auf die Betriebszeitung – dem Fernmeldegeheimnis. Dies hat Konsequenzen: Denn wenn die private Nutzung des behördlichen Intranets oder des Internet-Zugangs gewünscht, erlaubt oder geduldet wird, so hat die Dienststelle sicherzustellen, dass entweder private und dienstliche Aktivitäten im Netz strikt voneinander getrennt werden oder dass auch die dienstliche Kommunikation und Information dem Schutz des Post- und Fernmeldegeheimnisses unterworfen werden.

Eine technische Trennung der Verbindungs-/Nutzungsdaten nach dienstlicher und privater Nutzung ist aber auch nach Ansicht des Bundesbeauftragten für den Datenschutz (BfD) keine praktikable Lösung. Vielmehr sollten einheitliche **zweckgebundene und begrenzte Kontrollmaßnahmen** für die gemischte dienstliche und private Nutzung vereinbart werden, „deren Kenntnisnahme jeder Beschäftigte schriftlich bestätigen sollte“.²¹⁾ Wer diese vereinbarten Kontrollmaßnahmen, so der BfD, nicht durch Unterschrift akzeptieren wolle, müsse dann die private Nutzung ganz unterlassen; anderenfalls liefe ein solcher Beschäftigter Gefahr, bei Kontrollen der widerrechtlichen Nutzung der betrieblichen IT für private Zwecke beschuldigt bzw. überführt zu werden.

So bleibt festzuhalten, dass Persönlichkeitsschutz einerseits und berechtigte Kontrolle der betrieblichen Information und Kommunikation andererseits eine nicht einfach auszutarierende **Gratwanderung** bleiben.

Verhinderung der digitalen Spaltung des Personals

Gesetzliche Vorschriften oder ausdrückliche arbeitsrechtliche Regelungen, die einen Anspruch auf Zugang eines Beschäftigten zum Internet/Intranet begründen, gibt es bisher nicht. Die Dynamik des Netzwachstums verschärft die Gefahr, dass einzelne gesellschaftliche Gruppen und Schichten von Arbeitnehmern von der Entwicklung zur globalen Informationsgesellschaft abgekoppelt werden. Von Personalräten sind deshalb Anstrengungen nötig, um die „**digitale Spaltung**“ von Gesellschaft und Belegschaft zu einer „digitalen Integration“ werden zu lassen.

Öffentliche Verwaltungen und Betriebe müssen bei der Einrichtung von Intranet und Internet von vornherein darauf achten, dass nicht ein Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom innerbetrieblichen, berufs- und mitbestimmungsrelevanten Informationsfluss abgekoppelt wird, weil sie bei ihrer Arbeit keinen Computer verwenden. Für diese Beschäftigten ist es notwendig, zentral zugängliche Terminals mit Intranet und Internetanschluss an ihrer Arbeitsstätte zu schaffen.

Schutz der Bürger- und Beschäftigendaten

Aufgabe der Personalräte ist die Überwachung und Kontrolle der Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen, die zum Schutz der Beschäftigten erlassen worden sind (§ 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG). 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 eGovernment auch als Bürger nutzen. Bei personenbezogener Datenerfassung gilt grundsätzlich das Gebot der **Datensparsamkeit** und die enge Zweckbindung des Bundesdatenschutzgesetzes. Grundsätzlich ist bei neuen elektronischen Diensten eine **Vorabkontrolle** vorgeschrieben. Dies ist Aufgabe des behördlichen Datenschutzbeauftragten, oder dort,

²⁰⁾ BVerfG vom 19. 12. 1991 – 1 BvR 382/85.

²¹⁾ Bundesbeauftragter für den Datenschutz, Datenschutzrechtliche Grundsätze bei der dienstlichen/privaten Internet- und E-Mail-Nutzung am Arbeitsplatz, <http://www.bfd.bund.de/information/Leitfaden.pdf>, 14. 3. 2003.

wo wie in Baden-Württemberg im Landesdatenschutzgesetz ein behördlicher Datenschutzbeauftragter nicht vorgeschrieben ist, Aufgabe des Landesdatenschutzbeauftragten.

Die Datenschutzbeauftragten der Länder haben hinsichtlich Kontrollen bei betrieblichem Internetzugang klare Regeln vorgegeben. Erstens sind die Arbeitsplätze mit Internet-Zugang so zu gestalten, dass keine oder möglichst wenige personenbezogene Daten erhoben werden. Die Nutzung des Internet am Arbeitsplatz darf nicht zu einer vollständigen Kontrolle der Bediensteten führen. Präventive Maßnahmen gegen eine unbefugte Nutzung sind nachträglichen Kontrollen vorzuziehen. Zweitens sind die Beschäftigten umfassend darüber zu **informieren**, für welche Zwecke sie einen Internet-Zugang am Arbeitsplatz nutzen dürfen und auf welche Weise der Arbeitgeber die Einhaltung der Nutzungsbedingungen kontrolliert. Drittens sind Fragen der Protokollierung und einzelfallbezogenen Überprüfung bei Missbrauchsverdacht durch **Dienstvereinbarungen** zu regeln.

Die Kommunikation von schweigepflichtigen Personen und Personalvertretungen muss vor einer Überwachung grundsätzlich geschützt bleiben. Viertens dürfen, soweit die Protokollierung der Internet-Nutzung aus Gründen des Datenschutzes, der Datensicherheit oder des ordnungsgemäßen Betriebs der Verfahren notwendig ist, die dabei anfallenden Daten nicht zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle verwendet werden.²²⁾ Auch die Auswertung des gesamten E-Mail-Verkehrs (etwa durch automatisches Scannen) durch den Arbeitgeber wäre deshalb nach Auffassung der Länderdatenschutzbeauftragten „jedenfalls im Regelfall nicht gestattet“.²³⁾ Auch gilt die Bestimmung der Bildschirmarbeitsverordnung: „Ohne Wissen der Benutzer darf keine Vorrichtung zur qualitativen oder quantitativen Kontrolle verwendet werden.“

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, im elektronischen Kontakt mit dem Bürger eingehalten werden. So ist darauf zu achten, dass Beschäftigtendaten wie Bilder, Adressen etc. nur in Ausnahme-

fällen im virtuellen Rathaus offenbart werden. Einzelne Landespersonalvertretungsgesetze sehen hierbei sogar Mitbestimmungsrechte vor. Nach den Sondervorschriften von Bund und Ländern hinsichtlich der Verarbeitung von Bedienstetendaten der öffentlichen Stellen (Beamten-gesetze der Länder etc) ist eine Übermittlung der Daten von Beschäftigten an Personen oder Stellen außerhalb des öffentlichen Bereichs nur zulässig, wenn der Dienstverkehr es erfordert oder die Betroffenen eingewilligt haben. Eine Veröffentlichung von Bedienstetendaten im Internet ist demnach zulässig, wenn der Dienstverkehr eine solche Veröffentlichung erfordert.

Diese Voraussetzungen sind in der Regel erfüllt für die Bekanntgabe des Namens, der dienstlichen Telefon- und Faxnummer, der E-Mail-Adresse und eines Hinweises auf den Aufgabenbereich von Bediensteten, die aufgrund ihres Aufgabenbereichs mit privaten oder anderen Dritten regelmäßig in Kontakt stehen, oder von herausgehobenen Funktionsträgern. Pressesprecher müssen sich z.B. gefallen lassen, dass nicht nur ihr Name, sondern auch ihr Konterfei dem Publikum bekannt gemacht wird. Für Bedienstete, die in der Regel keinen unmittelbaren dienstlichen Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern haben (z.B. Angehörige interner Dienste wie des Schreib- oder Botendienstes), gilt dies nicht. Ob in diesem Zusammenhang eine Übermittlung von Vornamen und Amtsbezeichnung erforderlich ist, wird unterschiedlich beurteilt. In Zweifelsfällen sollte eine Einwilligung eingeholt oder auf eine Veröffentlichung ganz verzichtet werden. In Betracht kommt auch eine Regelung durch Abschluss einer Dienstvereinbarung. Auf jeden Fall müssen die Bediensteten in geeigneter Form vor der Bereitstellung der Daten im Internet informiert werden. Zusätzlich sollte ihnen ein Widerspruchsrecht eingeräumt werden.

Weitere Daten über Beschäftigte mit Außenkontakten, wie private Telefonnummer, Fotos usw., dürfen nur mit Einwilligung der Betroffenen in Internet-Angeboten bereitgehalten werden. Die Bereitstellung von vollständigen Geschäftsverteilungsplänen oder Telefonverzeichnissen ist in aller Regel nicht erforderlich und damit ohne Einwilligung oder Dienstvereinbarung unzulässig. Sachsen-Anhalt und Thüringen halten die

Veröffentlichung von Bedienstetendaten generell nur mit Einwilligung für zulässig.

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 datenschutzgerechtes eGovernment befolgt werden, wie sie von einer Arbeitsgruppe der Datenschutzbeauftragten des Bundes und der Länder unter Leitung des Landesbeauftragten für den Datenschutz Niedersachsen aufgestellt worden sind.²⁴⁾ Diese Datenschutzbeauftragten halten auch eine Referenzliste mit datenschutzgerechten Praxis-Lösungen vor.²⁵⁾ Darüber hinaus sind natürlich die Sicherheitsmaßnahmen zum Schutz der Beschäftigten wie der Bürgerdaten im virtuellen Rathaus zu ergreifen, wie sie vom Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) im IT-Grundschutzhandbuch für eGovernment entwickelt worden sind.

Verwirklichung des Gender Mainstreaming

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 müsse. Das Gebot des Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.

Die rechtliche Verpflichtung zur Umsetzung einer **effektiven Gleichstellungspolitik** im Sinne des Gender Mainstreaming

22) Datenschutzgerechte Nutzung von E-Mail und anderen Internet-Diensten am Arbeitsplatz, Entschließung der 63. Konferenz der Datenschutzbeauftragten des Bundes und der Länder vom 7. 3.-8. 3. 2002

23) Arbeitgeber als Anbieter von Telediensten, Jahresbericht 1998 des Berliner Datenschutzbeauftragten, zitiert nach: GDD-Mitteilungen 3-4/99, S. 3-4.

24) Zu finden unter: http://cdl.niedersachsen.de/blob/images/C1358174_L20.pdf.

25) Datenschutzgerechtes eGovernment, Stand 30. November 2002, http://cdl.niedersachsen.de/blob/images/C1358174_L20.pdf.

ming ergibt sich durch den Amsterdamer Vertrag, der am 1. Mai 1999 in Kraft trat. Art. 2 und Art. 3 Absatz 2 dieses EG-Vertrags verpflichten die Mitgliedstaaten zu einer aktiven Gleichstellungspolitik im Sinne des Gender Mainstreaming. Auch aus dem deutschen Verfassungsrecht ergibt sich eine Verpflichtung des Staates für eine aktive und wirkungsvolle Gleichstellungspolitik. Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz (GG) bestimmt nach der Änderung von 1994 nicht nur: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ (Art. 3 Abs. 2 S. 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 S. 2 GG). Das Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz für die Bundesverwaltung sowie die Novellierung der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO) durch Kabinettsbeschluss vom 26. Juli 2000 haben Gender Mainstreaming weiter verankert. Der neue § 2 GGO stellt alle Ressorts der Bundesregierung vor die Aufgabe, den Gender-Mainstreaming-Ansatz bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesregierung zu berücksichtigen. Auch in verschiedenen Bundesländern wurden bereits Kabinettsbeschlüsse zur konsequenten Umsetzung von Gender Mainstreaming in Landespolitik und -verwaltung getroffen, so z.B. in Niedersachsen, Sachsen-Anhalt, Rheinland-Pfalz, Mecklenburg-Vorpommern, Hamburg. Von der Bundesregierung werden hierzu bereits Arbeitshilfen zur Verfügung gestellt.²⁶⁾

Wie in allen Aufgabenbereichen und Handlungsfeldern der öffentlichen Verwaltung sind auch in die Gestaltung von eGovernment **Gender-Aspekte** einzubeziehen, so z.B. durch Informationen der Öffentlichkeit über Gender Mainstreaming (z.B. die spezielle Website der Bundesregierung www.gender-mainstreaming.net), indem Informations- und Interaktionsangebote auf Männer und Frauen in den verschiedenen Zielgruppen zugeschnitten werden, die im Rahmen von eGovernment notwendigen Schritte der Organisations- und Personalentwicklung diskriminierungsfrei und die Infrastrukturen des Wissensmanagements den Bedürfnissen der Beschäftigten entsprechend gestaltet werden.

Für Inhalte und Formen der Kommunikation ist das Geschlecht der Kommunizie-

renden nicht nur im Kontext neuer Medien bedeutsam. Um diskriminierungsfreie Rahmenbedingungen für eine gleichberechtigte Nutzung der Informations- und Kommunikationstechniken von Frauen und Männern zu schaffen und darüber hinaus beide Geschlechter gleichermaßen anzusprechen, ist Hintergrundwissen erforderlich. Geschlechterdifferenziertes Wissen ist daher für eine an Zielgruppen orientierte Gestaltung von Internetauftritten von großer Bedeutung wie beispielsweise, das etwa 9 % der männlichen und 0,5 % der weiblichen Bevölkerung eine Rot-Grün-Schwäche oder -Blindheit haben oder bei Frauen mit niedrigem Bildungsstand Internetnutzung nicht weit verbreitet ist. Spezielle Seiten bzw. ein spezielles Layout nur für Frauen wäre allerdings diskriminierend, es geht also darum, verschiedene Zugänge und Anwendungen anzubieten und beim Web-Design z.B. zu berücksichtigen.

Berücksichtigung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Nach § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG hat der Personalrat „soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht“ bei „Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen“ mitzubestimmen. Der Personalrat hat immer dann ein Mitbestimmungsrecht, wenn die Dienststelle bei der Ausfüllung der Vorschriften einen Entscheidungsspielraum hat. Damit unterliegen **Maßnahmen** des Arbeitgebers, wie z.B. die Analyse der wachsenden psychischen Belastungen durch eGovernment und Maßnahmen zum Abbau von übermäßigem Stress, der Mitbestimmung.²⁷⁾

In den letzten Jahren hat es über die Wahrnehmung dieses Mitbestimmungsrechts wiederholt Rechtsstreitigkeiten vor Arbeits- und Verwaltungsgerichten gegeben. Seit 1996 ist hier von den zuständigen Gerichten bis hin zum Bundesarbeitsgericht allerdings immer wieder die Mitbestimmungspflichtigkeit betont worden. Da es sich bei eGovernmentarbeitsplätzen um Bildschirmarbeit handelt, ist damit vorgezeichnet, dass alle ausfüllungsbedürftigen Bestimmungen der Bildschirmarbeitsverordnung wie des Arbeitsschutzgesetzes in Hinblick auf Ruhepausen, Bildschirmbrille/ arbeitsmedizinische Vorsorge, Erfassung und Abbau der psychi-

schen Fehlbelastungen etc. der Mitbestimmung der Personalräte zugänglich sind.

Rationalisierungsschutz im eGovernment

Die schrittweise Umstellung auf elektronische Vorgangsbearbeitung erschließt in der öffentlichen Verwaltung erhebliche **Rationalisierungspotentiale**. So lassen sich dadurch wohl nach Angaben der Giga Information Group Einspareffekte von 2 bis 5 % kurzfristig erzielen. Rationalisierungsschutz wird damit zu einer wichtigen Aufgabe der behördlichen Modernisierung, ist doch die Zahl der Beschäftigten bei Bund, Ländern, Gemeinden und Zweckverbänden schon von 5,276 Mio im Jahre 1991 auf 4,221 Mio im Jahre 2001 gesunken und weiterer Beschäftigungsabbau politisch programmiert.

Im öffentlichen Dienst greift bei Rationalisierungsmaßnahmen im Zusammenhang mit eGovernment uneingeschränkte Mitbestimmung nach § 75 Abs. 3 Nr. 13 BPersV bzw. der entsprechenden Vorschriften der Landespersonalvertretungsgesetze. Danach 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 zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen, die dem Beschäftigten infolge von Rationalisierungsmaßnahmen entstehen. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts werden unter einer Rationalisierung im Sinne des BPersVG alle Maßnahmen verstanden, durch die Leistungen des Betriebes bzw. der Dienststelle verbessert werden sollen, indem der Aufwand an menschlicher Arbeit oder auch an Zeit, Energie, Material und Kapital herabgesetzt wird.²⁸⁾

Die Bestimmung des § 75 Abs. 3 Nr. 13 BPersVG greift allerdings erst, wenn die Rationalisierungsmaßnahme erfolgt ist. Ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht greift aber bereits bei allen **Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und Er-**

26) <http://www.gender-mainstreaming.net/gm/Wissensnetz/instrumente-und-arbeitshilfen,did=16704.html>

27) Vgl. M. Kiper, Mitbestimmung bei Stress und anderen psychischen Belastungen, PersR 2002, S. 420-427; BVerwG vom 14. 10. 2002, PersR 2003, S. 113.

28) BVerwG vom 17. 6. 1992, PersR.

leichterung des Arbeitsablaufs (§ 76 Abs. 2 Nr. 5 BPersVG) bzw. bei Einführung **grundlegend neuer Arbeitsmethoden** (§ 76 Abs. 2 Nr. 7 BPersVG). Als solche wurde schon früher zum Beispiel die Einführung von Bildschirmarbeit erkannt.²⁹⁾

Zusätzlich gibt es in vielen Personalvertretungsgesetzen der Länder noch den Begriff der „organisatorischen Angelegenheiten“, die organisatorische Maßnahmen, EDV-Anwendung und andere Mitbestimmungstatbestände betreffen. Auch greift die Mitbestimmung bei der **Gestaltung der Arbeitsplätze** gemäß § 75 Abs. 3 Nr. 16 BPersVG. Hierunter fallen alle räumlichen Faktoren wie z.B. die Anzahl der Personen in einem Raum, aber im Gegensatz zu Software auch die Ausstattung eines Arbeitsplatzes mit neuer Hardware.³⁰⁾

Qualifizierungsoffensive für die Beschäftigten

Innerbetriebliche Qualifizierungsmaßnahmen werden zwar im Rahmen des von Politik wie Wirtschaft ausgerufenen lebenslangen Lernens von allen Seiten beschworen, nichtsdestotrotz offensichtlich immer noch vernachlässigt. In manchen Behörden wurden allerdings in den 90er Jahren unter dem Stichwort „Qualifizieren statt entlassen“ hierzu verstärkt Aktivitäten entfaltet und in Dienstvereinbarungen zur Personalentwicklung die systematische Qualifizierung der Beschäftigten geregelt. Das Leitbild der „Lernenden Verwaltung“³¹⁾ sollte hierbei nicht nur Vision bleiben, sondern als „Programm und Versprechen“³²⁾ umgesetzt werden, den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in den Veränderungsprozessen Perspektiven zu eröffnen und sie mitzunehmen.

Diese Qualifizierungsprozesse abzusichern, wird zu den wichtigsten Aufgaben der Interessenvertretung bei der Einführung und Durchsetzung von eGovernment gehören. Paradoxerweise ist davon auszugehen, dass eLearning, also systematische Fort- und Weiterbildung durch Nutzung elektronischer Netze, ein zentraler Pfeiler zukünftigen Lernens werden wird. Der Umgang mit Computern, die frühzeitige Netz-anbindung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die angstfreie und routinierte Nutzung elektronischer Informationen und Medien erweist sich damit als Investition in die Zukunft.

Eckpunkte einer Dienstvereinbarung eGovernment

Um die Verwaltungsmodernisierung zum Gelingen zu bringen, die notwendige Akzeptanz und Motivation des Personals zur Veränderung zu erhalten und die Rechte der Beschäftigten zu wahren, sind auf Bundes- und Länderebene z.T. unter Einschluss der Gewerkschaften Grundsatzvereinbarungen zum eGovernment getroffen worden.

Die Entwicklung von eGovernment in den Dienststellen berührt **vielfältige Schutzaspekte der Beschäftigten**, die durch gesetzliche Bestimmungen und Tarifverträge nicht abschließend geregelt sind. Die meisten gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen beinhalten lediglich Mindestnormen, von denen je nach den betriebsspezifischen Gegebenheiten zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abgewichen werden kann. Solche ausfüllungsbedürftigen Tatbestände können durch Dienstvereinbarungen innerbetrieblich reguliert werden.

In der Vergangenheit sind vielfach in Rahmenvereinbarungen IT grundsätzlich die Verarbeitung und Nutzung der personenbezogenen Daten der Beschäftigten geregelt worden. Zusätzlich wurden in gesonderten Dienstvereinbarungen z.B. die Telekommunikationsanlage, das Intranet, Einführung von Lotus-Notes, SAP-R/3 oder die Anbindung an das Internet und die eMail-Nutzung geregelt. Andere Dienstvereinbarungen bezogen sich auf Gefährdungsanalyse am Bildschirmarbeitsplatz und Gestaltung aus Sicht des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Wieder andere Aspekte z.B. der Weiterbildung oder der Beschäftigungssicherung und grundsätzlichen sozialverträglichen Gestaltung sind in Rahmenvereinbarungen bei Reorganisationsprozessen geregelt worden. Zum Teil sind aber auch die verschiedensten Einzelaspekte als Unterpunkte in einer DV als kollektive betriebliche Regelung abgeschlossen worden.

Es bietet sich an, bei Bundes- und Landesbehörden wie auf kommunaler Ebene eine **Rahmendienstvereinbarung zur Einführung und Anwendung von eGovernment** abzuschließen. Spezifische Details können danach noch zusätzlich soweit erforderlich in gesonderten Einzelvereinbarungen zu einzelnen zukünftigen Projekten des eGovernment geregelt werden.

Da die technischen und organisatorischen Lösungen zum eGovernment, die in den Dienststellen eingeführt werden, sehr unterschiedlich ausgestaltet sein können und im Fluss sind, gibt es in Bezug auf abzuschließende Dienstvereinbarungen keine allgemeingültigen Patentrezepte oder einfach zu übernehmende Mustervereinbarungen. Wie das Beispiel Bremens zeigt, könnten möglicherweise weitgehende Dienstvereinbarungen aus der Zeit der ersten Computerisierung der Behörden noch immer tragfähig sein. Da eGovernment als langfristiger Prozess zu verstehen ist, bedarf dieser einer kontinuierlichen Begleitung durch die Interessenvertretung. Dabei bietet es sich an, **sachverständige Beratung** hinzuziehen.

Die Hauptpersonalräte und die Landesregierung in Mecklenburg-Vorpommern haben sich z.B. darauf verständigt, in einer Rahmendienstvereinbarung eGovernment mindestens folgende Aspekte zu regeln³³⁾:

- frühzeitige Information des Personals seitens der Verwaltung, systematische Einbeziehung der Beschäftigten und ihrer Vertretungen in die Planungs- und Reorganisationsprozesse, und rechtzeitige und bedarfsorientierte Qualifizierung
- sozialverträgliche Gestaltung der Personalmaßnahmen in Zusammenhang mit dem Umgestaltungsprozess, Personalplanungs- und Personalentwicklungskonzepte
- umfassender Schutz der Persönlichkeitsrechte und nachvollziehbarer Mitarbeiterdatenschutz wegen der Menge der Informationen und der Zugangsmöglichkeiten zu personenbezogenen Daten, die eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle ermöglichen; Beachtung des Gebots der Datensparsamkeit; Missbrauchskontrollen nur im Einvernehmen mit den Personalvertretungen
- Maßnahmen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit des Personals durch Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung, Prävention von Fehlbelastungen, insbesondere Stress, durch die elektronische Verwaltungsführung; präventive Gesundheitsförderung.

29) BVerwG vom 27. 11. 1991, PersR.

30) BVerwGE 72, 94 (98 ff.).

31) Fortbildung im Wandel – Aufgaben, Anforderungen, Entwicklungen, KGSt-Bericht Nr. 5/2000, Köln.

32) Vgl.: Gertrud Kühnlein, Neue Typen betrieblicher Weiterbildung – Arbeitshilfe für Betriebs- und Personalräte, Düsseldorf 1999.

33) Masterplan eGovernment in Mecklenburg-Vorpommern, Strategie der Landesregierung, 2003, S. 41.

KollegInnen der Gesamtpersonalräte der Media@Komm-Städte Bremen, Nürnberg, Esslingen, vom Referat Electronic Government, Neue Medien, Verwaltungsreform des ver.di-Bundesvorstandes und vom Forum Soziale Technikgestaltung beim DGB Landesbezirk Baden-Württemberg haben bereits im Jahre 2001 auf einer Tagung in Esslingen in einem gewerkschaftlichen Memorandum an das Projekt Media@Komm³⁴⁾ Eckpunkte bestimmt, die in DV zum virtuellen Rathaus abgesichert werden sollten. Folgende Eckpunkte werden im Gewerkschaftlichen Memorandum genannt:

1. Auf allen Ebenen muss jeweils sichergestellt werden, dass die Maßnahmen die Gleichstellung von Männern und Frauen fördern (Gender mainstreaming) und die Integration von behinderten und zugewanderten Menschen fördern.
2. Gesundheitsschutz: neue, ergonomische Technikausstattung, Organisationsgestaltung und regelmäßige Evaluation nach der Bildschirmverordnung.
3. Für schnelle Online-Dienste ist der Abbau von Hierarchien und die Delegation von Verantwortung erforderlich (weitere Stichworte für die Arbeitsgestaltung: Aufgabenanreicherung, Handlungs- und Entscheidungsspielräume, Mischarbeit: Online arbeiten und beraten), Förderung von teilautonomem Team- bzw. Gruppenarbeit mit entsprechenden Entscheidungsstrukturen in der Gruppe.
4. Möglichkeit zur regelmäßigen Internet-, Intranet- und E-Mail-Nutzung für **alle** Beschäftigten im Betrieb sicherstellen.
5. Für Personalräte: Bereitstellung eines eigenen sicheren Zugangs zu Internet, Intranet und E-Mail, Erstellung und Anbieten eigener Informationsangebote im Intranet und Internet.
6. Für Beschäftigte: Bedienstete dürfen Online-Angebote der Gewerkschaften nutzen.
7. Für Gewerkschaften: Ermöglichung eines Zugangs zum Intranet der Verwaltung bzw. des Betriebes, um die Beschäftigten durch Netzpräsentationen und direkt per E-Mail erreichen zu können.
8. Beschäftigtenbeteiligung: umfassende Beteiligung der Beschäftigten bei der Planung, Konzeption und Umsetzung der Veränderungen (dafür detailliertere Anforderungen benennen: Freiwilligkeit, Prozessorientierung, Evaluation, mit Regeln, mit professioneller Unterstützung für Gruppenprozesse – Moderation, Beratung, Supervision, Konfliktbearbeitung etc.).

9. Qualifizierung: technologische (Online-) Kompetenz, soziale Kompetenz aufgaben- und zielgruppenorientiert mit dem Ziel, alle „mitzunehmen“.

10. Rationalisierungsschutz: Personal- und Organisationsentwicklung, Besitzstandswahrung, für gering Qualifizierte gesellschaftlich sinnvolle, dauerhafte Tätigkeiten entwickeln.

11. Mitbestimmung der Personalräte: prozessorientierte Mitbestimmung, kollektive Zuständigkeiten (keine Individualabsprachen zulassen), weitergehende Regelungen (z.B. für Telearbeit) per Dienstvereinbarung oder Tarifvertrag.

12. Neue Arbeitsformen (z.B. Telearbeit): Sicherstellung geschützter Arbeitsverhältnisse (plus weitere Anforderungen wie z.B. Vermeidung der Verlagerung des Unternehmensrisikos auf die Arbeitnehmer/innen, Höchstmaß an Zeitsouveränität für die Arbeitnehmer/innen).

13. Beschäftigungskorridore für Neueinstellungen sichern (statt Fremdvergabe).

14. Datenschutz: keine individuelle Leistungs- und Verhaltenskontrolle, gespeicherte Daten schützen.

15. Rahmenbedingungen für veränderte Arbeitszeiten/Öffnungszeiten: Zeitzuschläge, Freiwilligkeit etc.

16. gegenüber den Bürger/innen: vielfältige gleichberechtigte Zugänge zur öffentlichen Verwaltung sichern: persönlich spontan, persönlich mit Termin, telefonisch, schriftlich, per Internet; technologische Kompetenz für Bürger/innen durch öffentlichen Dienst sichern (betreute Internetzugänge); neue Offensive hinsichtlich der Sicherstellung des informationellen Selbstbestimmungsrechtes.

Bausteine einer Dienstvereinbarung eGovernment

Formal könnte eine Rahmen-DV eGovernment in etwa folgendermaßen gegliedert sein:

Gliederung einer DV eGovernment

1. Präambel
2. Zielsetzung
3. Gegenstand und Geltungsbereich
4. Information und Beteiligung der Beschäftigten
5. Information und Beteiligung des Personalrats
6. Daten- und Persönlichkeitsschutz
7. Arbeitsgestaltung und Arbeitsschutz

8. Benutzerbetreuung und -beteiligung
9. Qualifizierung und Schulung
10. Personalentwicklung und Beschäftigungssicherung
11. Outsourcing und Privatisierung
12. Schlussbestimmungen

Ein ausformulierter Vorschlag ist im Kasten zusammengestellt.

Vorschlag für eine DV eGovernment

1. Präambel

Die Verwaltungsmodernisierung mit dem Ziel, höhere Effizienz und Bürgerfreundlichkeit durch Vereinfachung und Beschleunigung aller Verfahren der Öffentlichen Verwaltung in ... durchzusetzen, ist ein Prozess, der seit Jahren läuft und von Stadtverwaltung und den zuständigen Personalvertretungen aktiv vorangetrieben und getragen wird. Stadtverwaltung und Personalvertretung stellen sich der Herausforderung, unter dem Stichwort virtuelles Rathaus/eGovernment die möglichst bruchfreie und besonders bürger- und wirtschaftsfreundliche Abwicklung aller Informations-, Kommunikations- und Verwaltungsvorgänge über elektronische Netze zu ermöglichen. Voraussetzung für die Einführung einzelner eGovernmentverfahren ist nicht nur deren technische Verfügbarkeit und sichere und wirtschaftliche Handhabbarkeit, sondern auch die Akzeptanz und Kompetenz der Beschäftigten in den Dienststellen, um das bereitgestellte Instrumentarium effizient zu nutzen. Stadtverwaltung und Personalvertretung sehen dabei die Notwendigkeit und Chance, die Motivation der Beschäftigten durch Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu erhöhen, indem die Beschäftigten in den Modernisierungsprozess einbezogen, erweiterte Gestaltung- und Entscheidungsspielräume geschaffen, Verantwortung und Entscheidungsbefugnisse delegiert, Hierarchien unter gleichzeitiger Erhöhung der Eigenverant-

³⁴⁾ Online-Arbeiten im Virtuellen Rathaus – Gewerkschaftliches Memorandum an das Projekt „Media@Komm“, 28. September 2001, S. 15 f., http://www.kommforum.de/upload/files/arbeitshilfen/10/Memorandum_Online-Arbeiten.pdf.

wortlichkeit abgebaut und kooperativer Führungsstil, Projektarbeit, flexiblere Arbeitszeiten, innovative Arbeitsformen, Optimierung der Arbeitsabläufe u.a. umgesetzt werden.

Stadtverwaltung und Personalvertretung sehen die Verpflichtung und haben den Willen, die Einführung und Anwendung von eGovernment sozialverträglich für die Beschäftigten zu gestalten. Maßnahmen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit des Personals durch Gesundheitsförderung, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, Qualifizierung und Mobilitätsförderung wird eine zentrale Stellung eingeräumt. Personalmaßnahmen, Personalplanung und Personalentwicklung sollen unter Wahrung bisheriger Ansprüche und unter Beachtung von Rationalisierungsschutzmaßnahmen vollzogen werden. Beide Parteien sehen die besondere Verpflichtung, angesichts der Fülle personenbezogener Beschäftigtendaten bei eGovernment die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten zu wahren und nachvollziehbaren Mitarbeiterdatenschutz zu garantieren.

2. Zielsetzung

Zielsetzung dieser DV ist es, flankierende Maßnahmen zu vereinbaren, um die Umsetzung von eGovernment in der Stadt, Behörde, Dienststelle ... sozialverträglich zu gestalten. Der eGovernment-Prozess, in dem Kommunikations-, Informations- und Bearbeitungsprozesse vereinfacht, effektiviert und bürgerfreundlich und kostengünstig gestaltet werden, soll durch Maßnahmen zum Erhalt der Motivation und Arbeitsfähigkeit des Personals, zur Beschäftigungssicherung, zur sozialen Absicherung und zum Schutz der Persönlichkeitsrechte ergänzt werden.

3. Gegenstand und Geltungsbereich

Diese DV regelt die Umsetzung des Masterplans eGovernment. Diese Rahmendienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten im Bereich der Stadtverwaltung ... mit Ausnahme ... Sie gilt für alle bei der Stadtverwaltung eingesetzten EDV-Systeme (Hardware und Software) einschließlich der Verbindungselemente zwischen den Systemen. Die Rahmenvereinbarung soll nach Bedarf ergänzt werden durch Dienstvereinbarungen zu einzelnen Umsetzungsprojekten im

Rahmen des Masterplans eGovernment. Die Mitbestimmung der weiteren jeweils zuständigen Personalvertretungen nach den Vorschriften des § ... des geltenden Personalvertretungsgesetzes (PersVG) und die Vereinbarung ergänzender Regelungen bleiben unbenommen.

4. Information und Beteiligung der Beschäftigten

Maßnahmen und Projekte des eGovernment sind unter Einbeziehung der betroffenen Beschäftigten zu erarbeiten und umzusetzen. Über Zielsetzungen und Wirkungen von Projekten werden Betroffene kontinuierlich und so rechtzeitig und umfassend unterrichtet, dass diese das angestrebte Ziel erkennen und noch Vorschläge zur Umsetzung und Ausgestaltung einbringen können. Die kontinuierliche Information der Beschäftigten und die Transparenz des Verwaltungshandelns wird durch unmittelbaren Zugriff auf die relevanten Dokumente im Intranet, durch den Zugang zu Instrumenten der Wissenssysteme und des Informationsmanagements erleichtert.

5. Information und Beteiligung des Personalrats

Die für die Benutzer und den Server-Betrieb eingesetzte Hardware und Software ist in der Abteilung ... dokumentiert. Der Personalrat hat das Recht, diese Dokumentation einzusehen und sich erläutern zu lassen. Die Personalvertretungen auf allen Stufen sind so rechtzeitig und umfassend über eGovernmentprojekte zu informieren und nach Maßgabe des LPersVG zu beteiligen, dass eine geeignete Mitgestaltung – ggfs. unter Hinzuziehung von Sachverständigen – möglich ist. Insbesondere werden die Personalvertretungen über geplante Änderungen und Erweiterungen der Verarbeitung personenbezogener Daten und beabsichtigte Personalmaßnahmen frühzeitig anhand schriftlicher Unterlagen informiert. Die Dienststellen werden Mitgliedern der Personalvertretungen in weiter Auslegung des §³⁵ ... LPersVG die Mitarbeit in Projektgruppen gestatten. Die Personalvertretungen werden in ihrer eigenständigen und eigenverantworteten Intranet- und/oder Internetpräsenz durch die Dienststelle unterstützt.

6. Daten und Persönlichkeitsschutz

Die Gestaltung von Verfahren und die Auswahl von informationstechnischen Produkten zum Einsatz in eGovernmentprojekten hat sich entsprechend § ... Landesdatenschutzgesetz am Grundsatz größtmöglicher Datenvermeidung zu orientieren. Entsprechende Datenschutzvorabkontrollen sind grundsätzlich vor Implementierung neuer Verfahren vorzunehmen. Personenbezogene Daten sind zu anonymisieren und hilfsweise zu pseudonymisieren, sobald dies möglich ist und soweit der erforderliche Aufwand in einem angemessenen Verhältnis zu dem angestrebten Zweck steht.

Durch technische und organisatorische Maßnahmen ist sicherzustellen, dass die Vertraulichkeit, Integrität, Verfügbarkeit, Authentizität, Revisionsfähigkeit und Transparenz der Datenverarbeitung gewährleistet bleiben. Beim Einsatz von digitalen Signaturverfahren werden Haftungsansprüche der Zertifizierungsstelle gegen Beschäftigte ausgeschlossen. Biometrische Verfahren werden nur eingesetzt, wenn die Berechtigungsidentität ermittelt wird ohne Identifizierung des Nutzers. Systemadministratoren müssen mit den Bestimmungen des Fernmeldegeheimnisses im TKG und den Vorschriften des BDSG vertraut sein. Sie sind auf das Datengeheimnis gemäß § 5 BDSG mittels einer unterschriebenen Erklärung zu verpflichten. Sie müssen direkte Eingriffe oder Wartung über das Intranet am Einzelplatzrechner vorher dem Beschäftigten anzeigen.

Der Internet-Zugang steht den Beschäftigten als Arbeitsmittel im Rahmen der Aufgabenerfüllung zur Verfügung und dient der Verbesserung der internen und externen Kommunikation und der Beschleunigung der Informationsbeschaffung und Vorgangsbearbeitung. Die Nutzung der Bürokommunikationswerkzeuge einschließlich des Internetzugangs ist grundsätzlich für dienstliche Aufgaben vorgesehen. Gelegentliche Nutzungen für private Zwecke sind zugelassen, sofern dadurch dienstliche Belange nicht verletzt werden.

Leistungs- und Verhaltenskontrollen durch die bei eGovernmentprojekten anfallenden automatisierten Dateien sind grund-

³⁵⁾ Z.B. § 60 Abs. 3 Sätze 2 und 3 NPersVG.

sätzlich ausgeschlossen. Dies unterbindet nicht Kontrollen zur Aufrechterhaltung der Funktionstüchtigkeit und Sicherheit der eingesetzten Systeme, der Kostenkontrolle und der stichprobenartigen anonymisierten Verhaltens- und Leistungskontrolle. Personenbezogene Missbrauchskontrollen sind nur mit Zustimmung und unter Beteiligung der Personalvertretungen zulässig. Bei der Bearbeitung von Bürgerreklamationen wie bei sonstigen Störmeldungen wird auf personenbezogene Merkmale betroffener Beschäftigter möglichst weitgehend verzichtet.

Die enge Zweckbindung der eingesetzten Datenverarbeitung und deren Transparenz wird gewährleistet, indem als Anhang zu dieser DV ein aktuelles Bestandsverzeichnis der eingesetzten Hard- und Software und zugehörige Zwecksetzung personenbezogener Auswertungen geführt wird.

Zu Fragen des Einsatzes digitaler Signaturen, biometrischer Merkmale, elektronischer Personalakten, der Entwicklung von Mitarbeiterportalen und weitere IT-Entwicklungen, die Fragen des Persönlichkeitsschutzes aufwerfen, werden jeweils gesonderte Dienstvereinbarungen abgeschlossen, die auf den Grundsätzen dieser Vereinbarung aufbauen und sie spezifizieren.

Bei konkretem Verdacht auf missbräuchliche Nutzung personenbezogener Daten der Beschäftigten im Rahmen von eGovernment haben die Personalvertretungen das Recht, geeignete Kontrollen der Einhaltung dieser Vereinbarung ggf. unter Hinzuziehung des behördlichen Datenschutzbeauftragten bzw. ggf. anderen externen Sachverständigen zu kontrollieren.

7. Arbeitsschutz im eGovernment

Die gesetzlichen Bestimmungen zur Bildschirmarbeit werden beim eGovernment eingehalten. Die Gefährdungsanalyse nach § 5 Arbeitsschutzgesetz und § 3 Bildschirmarbeitsverordnung werden unter besonderer Berücksichtigung der psychischen Belastungen bei der Arbeit laufend fortgeschrieben und entsprechende Entlastungsmaßnahmen vereinbart. Grundsätzlich werden Mischarbeitsplätze eingerichtet. Bei ausschließlicher Bildschirmarbeit im Rahmen von eGovernment werden bezahlte Arbeitsunterbrechungen von 10 min pro

Arbeitsstunde eingeplant. Den Beschäftigten werden regelmäßige augenärztliche Untersuchungen nach dem G 37 der Unfallkassen und die nach G 37 verordneten Sehhilfen kostenlos im notwendigen Umfang angeboten.

Den wachsenden psychosozialen und psychomentalen Belastungen durch elektronische Verwaltungsführung wie z.B. wachsende E-Mail-Flut wird durch Einrichtung von Entspannungs- bzw. Ruheräumen zum Stressabbau, Angebot körperlicher Ausgleichsübungen und systematischer Gesundheitsförderung entgegengewirkt. Workflow-Systeme sind so zu organisieren, dass die Beschäftigten die Reihenfolge des Dokumenten- oder Aufgabenflusses flexibel gestalten können. Eine zeitliche Bindung zur Aufgabenerfüllung bedarf der beiderseitigen Bestätigung.

Die Bestimmungen des Anhangs Pt. 20–22 der BildscharbV über an Bildschirmarbeitsplätze zu stellende Anforderungen in Hinblick auf Softwareergonomie und der DIN EN ISO Norm 9241 „Ergonomische Anforderungen für Bürotätigkeiten mit Bildschirmgeräten“, insbesondere Teil 10: Grundsätze der Dialoggestaltung, werden befolgt.

Die schutzwürdigen Belange besonderer Beschäftigtengruppen (z.B. Schwerbehinderte) werden bei der Arbeitsplatzgestaltung und beim eGovernmentauftritt berücksichtigt. So werden z.B. die Internetauftritte und -angebote der Stadt entsprechend § 11 Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) gestaltet, so dass sie von sehbehinderten Menschen uneingeschränkt genutzt werden können. Hierbei werden die Empfehlungen des Leitfadens „Barrierefreies E-Government“ des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) berücksichtigt.

8. Benutzerbetreuung und -beteiligung

Die Benutzer von Workflow-Arbeitsplätzen werden rechtzeitig und umfassend mit den elektronischen Arbeitsvorgängen und Arbeitsabläufen vertraut gemacht. Sie bekommen genügend Zeit zur Einarbeitung und können dauerhaft auf technische Unterstützung zurückgreifen. Die angemessene dauerhafte informationstechnische Betreuung der BenutzerInnen wird über dezentralen persönli-

chen Benutzersupport und zusätzliche zentrale Hotlines sichergestellt. Bei Fernwartung oder Änderungen der IT-Arbeitsplatzsysteme werden die Benutzer nach Möglichkeit vorher informiert und ihr Einverständnis eingeholt.

9. Qualifizierung/Schulung

Die Dienststelle wird die für einzelne Beschäftigte erforderlichen Schulungen durchführen (lassen). Dies geschieht grundsätzlich während der Arbeitszeit unter Fortzahlung der Bezüge und auf Kosten der Dienststelle. Allen Beschäftigten wird die für sie notwendige Weiterqualifizierung angeboten. Die Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs erfolgt unter Beteiligung des Personalrats. Soweit notwendig, werden mit dem PR Weiterbildungspläne vereinbart. Wird netzgestütztes eLearning in der Dienststelle eingeführt, wird hierzu eine eigene Dienstvereinbarung abgeschlossen, die auf jeden Fall Freiwilligkeit, Persönlichkeitsschutz und Betreuung (Blended-Learning) garantiert.

10. Personalentwicklung und Beschäftigungssicherung

Personelle und arbeitsorganisatorische Veränderungen, die durch die Einführung von eGovernment entstehen bzw. geplant werden, werden mit den Personalvertretungen rechtzeitig vor Umsetzung der Maßnahmen unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen einvernehmlich geregelt. Dabei sind Nachteile durch eGovernment, v.a. Kündigungen, Herabgruppierungen und Qualifikationsverluste auszuschließen, bzw. durch Maßnahmen der Personalentwicklungsplanung, Qualifizierung, Berücksichtigung des Gender Mainstreamings und der Barrierefreiheit, Förderung der Mobilität und durch Nachteilsausgleich zu kompensieren. Die Beendigung von Arbeits- oder Dienstverhältnissen oder Änderungskündigungen von Arbeitsverhältnissen mit dem Ziel der tariflichen Herabstufung finden bei Umsetzung von eGovernment-Projekten nicht statt.

Bei notwendigen Versetzungen oder Umsetzungen werden gleichwertige Arbeitsplätze bzw. Dienstposten angeboten, sofern im bisherigen Tätigkeitsbereich, auch durch entsprechende Aufgabenzuweisungen, eine gleichwertige Tätigkeit nicht weiter möglich ist. Die Beschäftigten sind zur

Mitwirkung bei der Erhaltung ihrer Beschäftigungsmöglichkeit und zur Annahme eines zumutbaren – ggf. auch nur vorübergehend besetzbaren – anderen Arbeitsplatzes verpflichtet. Bei Versetzungen oder Umsetzungen werden alle Umstände, die sich aus der Vor- und Ausbildung, der seitherigen Beschäftigung einschließlich zurückgelegter Bewährungszeiten und sonstiger persönlicher und sozialer Verhältnisse der Betroffenen ergeben, angemessen berücksichtigt. Gleiches gilt, wenn notwendige personelle Maßnahmen im Einzelfall unvermeidlich sein sollten, weil Beschäftigte auch nach den erforderlichen Fortbildungs- oder Schulungsmaßnahmen den sich aus den neuen Anwendungen ergebenden Anforderungen nicht entsprechen. Da für eine erfolgreiche Umsetzung des Masterplans eGovernment Engagement und Motivation der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unabdingbar sind, werden demotivierende Einstellungs- und Beförderungssperren vermieden.

11. Outsourcing

Bevor Outsourcing ins Auge gefasst wird, wird zunächst auf Verbesserungen innerhalb der gegebenen Strukturen und Rechtsformen gesetzt. Die betroffenen Bereiche erhalten die Möglichkeit, in einem angemessenen Zeitraum ihre Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit unter Beweis zu stellen. Hierzu werden die Gestaltungsspielräume der Mitarbeiter so erweitert, dass persönlich verantwortete Leistung erbracht werden kann.

Um zu einem fairen Vergleich mit privat angebotenen Leistungen zu kommen werden systematisch Prüfungskriterien für den Wettbewerb entwickelt. Zu diesen Prüfungskriterien gehören die Interessen der Leistungsempfänger/innen (z.B. an Gebührenminimierung), die öffentlichen In-

teressen, die öffentliche Kontrolle durch gewählte Volksvertreter/innen (Gemeinderat/Stadtrat) sowie die Interessen der Arbeitnehmer/innen (Absicherung der arbeits- und tarifrechtlichen Regelungen) und die Folgewirkungen für die Kommunen.

Sofern Aufgaben nach einer Prüfung wirtschaftlich und organisatorisch sinnvoller ausserhalb der Verwaltung erledigt werden können, ist bei Ausgründungen anzustreben, die bisherigen Rechte der Beschäftigten zu erhalten und Besitzstände zu wahren.

Bei Auslagerung der Systemadministration oder Zusammenlegung mit anderen Kommunen sind die einschlägigen Bestimmungen des Datenschutzes umfassend einzuhalten.

12. Schlussbestimmungen

Änderungen und Erweiterungen sowie Hinzufügen von eGovernmentprojekten unterliegen dem Mitbestimmungsrecht der Personalvertretung. Dies gilt insbesondere für Maßnahmen des Wissensmanagements, des eLearnings und web-based Trainings (WBT), für die ggf. gesonderte Dienstvereinbarungen abgeschlossen werden.

Diese Vereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, frühestens jedoch zum ... gekündigt werden. Die Bestimmungen dieser Vereinbarung gelten im Falle einer Kündigung weiter bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung.

Anhang 1

Liste der eGovernmentprojekte

Anhang 2

Liste der eingesetzten Hardware, Software und der Zweckbestimmung personenbezogener Daten

Gesamtbetriebsrat bei DESY von 1999 und in der Dienstvereinbarung zur Einführung und Anwendung von Telekommunikations- und Telediensten der Stadt Oldenburg (vgl. PersR 2002, 104–109).

Anmerkung zu 2. Zielsetzung

So wurden z.B. in einer Vereinbarung in Hamburg über den Prozess zur Einführung und Nutzung allgemeiner automatisierter Bürofunktionen und multimedialer Technik (Bürokommunikation) und zur Entwicklung von E-Government³⁶⁾ folgende Zielsetzung angegeben:

- Verbesserung der Arbeitsorganisation und arbeitsplatzübergreifenden Aufgabenerledigung,
- Arbeit in ergebnisorientierten Prozessen mit gegenseitiger Unterstützung,
- Erleichterung des Arbeitsablaufs (z.B. durch Abstimmung von Besprechungen),
- Vermeidung von Doppelarbeit und Medienbrüchen durch schnelle, unkomplizierte Kommunikation und Abstimmung mit den Mitteln der Bürokommunikation,
- Verbesserung der Information der Beschäftigten (z.B. unmittelbarer Zugriff auf Dokumente in gemeinsam genutzten Verzeichnisstrukturen, Bereitstellung neuer Informationsdienste), des Zugangs zu Wissenssystemen und des Informationsmanagements,
- intensivere Kooperationen zwischen den verschiedenen Verwaltungsbereichen,
- Angebote unterschiedlichster Dienstleistungen für Bürger und Wirtschaft und
- anwenderfreundliche und sozialverträgliche Einführung und Nutzung der eingesetzten Informationstechnik und Software.

Anmerkungen zu 1. Präambel

Es macht sich gut, am Anfang einer Dienstvereinbarung den **gemeinsamen Willen** zur Gestaltung der Dienststelle und möglicherweise auch die unmittelbare Zielsetzung der abgeschlossenen DV zu dokumentieren. Dafür eignet sich gut eine mehr oder weniger salbungsvolle Präambel. Insbesondere in kooperativen Dienst-

stellen ist dies möglich. Wird allerdings um die DV heftig gestritten, macht es Sinn, gleich mit der Zielsetzung des gegenseitig sich Abgerungenen ins Haus zu fallen. Beispiele für schlüssige Präambeln finden sich u.a. im Verwaltungsreformabkommen Bremen³⁶⁾, in der Rahmenvereinbarung zum Prozess der Verwaltungsoptimierung³⁷⁾, in der Rahmenvereinbarung EDV zwischen dem Direktorium und dem

36) Verwaltungsreformabkommen der Freien Hansestadt Bremen, September 2000.

37) Rahmenvereinbarung zum Prozess der Verwaltungsoptimierung vom 7. Juli 1999 in der Fassung der 1. Änderung vom 20. Juni 2002, Amtsblatt Brandenburg, Nummer 29 vom 17. Juli 2002.

38) Vereinbarung nach § 94 HmbPersVG zwischen der Freien und Hansestadt Hamburg vertreten durch den Senat Personalamt einerseits und dem Deutschen Beamtenbund – Landesbund Hamburg – dem Deutschen Gewerkschaftsbund – Landesbezirk Nord – als Spitzenorganisationen der Gewerkschaften, vom 10. September 2001.

Anmerkung zu 3. Gegenstand und Geltungsbereich

Rein formal muss der Geltungsbereich der DV angegeben werden. Möglicherweise empfiehlt es sich auch, Begriffsbestimmungen vorneweg zu klären, damit man sich später nicht über die Auslegung streiten muss. Viele DV dokumentieren als Teil der DV oder im Anhang die Beschreibung der eingesetzten IT-Systeme, um Art und Umfang der Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten transparent zu machen. Diese Listen müssen beim behördlichen Datenschutzbeauftragten sowie geführt werden. Sie sind auch jederzeit vom Personalrat einsehbar und müssen nach BAG-Urteil dem BR bzw. PR auf Wunsch ausgehändigt werden. Insofern blähen sie die DV um viele Seiten auf, schaffen aber andererseits für die Beschäftigten mehr Transparenz.

Anmerkung zu 4. Information und Beteiligung der Beschäftigten

„Mitarbeiterbeteiligung“, so die KGSt, ist „neben der Akzeptanz der Führungskräfte der zweite Schlüssel zum Erfolg der Veränderungsprozesse“ und dient als Instrument der Organisations- und Personalentwicklung dazu, Betroffene zu gestaltenden Beteiligten zu machen³⁹⁾.

Sehr detailliert hierzu ist z.B. die Vereinbarung der Stadt Duisburg zur Beteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Veränderungsprozessen vom 10 Juni 1998:

„Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

5.1. Zeitpunkt

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den betroffenen Dienststellen sind frühzeitig und umfassend, d.h., vor Beginn des beabsichtigten Veränderungsprozesses, zu informieren.

5.2. Inhalt/Anlass

Die Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist vorzunehmen, wenn bedeutende organisatorische oder personalwirtschaftliche Veränderungen anstehen, die sich auf die Arbeitssituation der Beschäftigten auswirken und eine Gruppe von Beschäftigten betreffen.

5.3. Form

Beschäftigte in Organisationseinheiten, die unmittelbar von einer Verände-

rungsmaßnahme betroffen sind, werden vor Beginn in einer Mitarbeiterversammlung über Ziele und Zwecke der Maßnahme informiert und auf die Beteiligungsmöglichkeiten nach Ziffer 6 hingewiesen. Darüber hinaus ist eine Information über erreichte Zwischenstände zugewährleisten. Über wichtige Vorhaben wird zusätzlich in der Mitarbeiterzeitung DI berichtet.

6. Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die mit dem jeweiligen Veränderungsprozess beauftragte Dienststelle/Projektgruppe ist gehalten, die Kreativität sowie die berufliche und fachliche Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Umsetzungsphase zu nutzen.

Die Motivation zur Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist von den Führungskräften zu fördern. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden an Entscheidungsfindungen im Rahmen der Veränderungsprozesse beteiligt.

Die Einbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann durch folgende Angebote ermöglicht werden:

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen ihre Anregungen der/dem unmittelbaren Vorgesetzten der von der Veränderung betroffenen Dienststelle vor. Die/der Vorgesetzte bringt in der jeweils geeigneten Form die Anregungen in den Prozeß ein.
- Unmittelbarer Dialog zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der mit der Veränderung beauftragten Projektgruppe/Arbeitsgruppe.
- Behandlung der Thematik in Dienstbesprechungen oder Konzeptionsseminaren der von der Veränderung betroffenen Dienststellen
- Befragungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über die Qualität abgelaufener Veränderungsprozesse.

Die Gründe die Nichtumsetzung von Anregungen werden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unverzüglich erläutert. Die vorhandenen und noch geplanten Instrumente des Personalentwicklungsprogramms sind zu nutzen.“

Anmerkung zu 5. Information und Beteiligung des Personalrats

Umfassende Information des Personalrats, die einen Gleichstand des Wissens ergeben soll, sowie Beteiligung des Per-

sonalrats ist im Personalvertretungsrecht festgeschrieben. Dennoch können hier, wie die beiden hier vorgestellten Beispiele zeigen, unterschiedliche Akzente gesetzt werden.

So ist im Verwaltungsreformabkommen der Freien Hansestadt Bremen vom September 2000 vereinbart:

„Zur Festlegung der politischen Ziele, zur strategischen Steuerung des Reformprozesses, zur Erarbeitung und Festlegung von Grundsätzen, zur Initiierung neuer Vorhaben sowie zur Information über den Reformprozess wird eine „Reformkommission“ eingerichtet.

Der Reformkommission gehören an:

- je ein Vertreter im Amt des Präsidenten des Senats und der Senatoren sowie
- sieben Beauftragte der Vertragsparteien auf Arbeitnehmerseite.

Die Landesbeauftragte für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau und der Gesamtvertrauensmann der Schwerbehinderten können mit beratender Stimme an den Sitzungen teilnehmen. Die Reformkommission kann Beauftragte anderer Dienststellen und Organisationen bitten, an den Beratungen als Gäste teilzunehmen ...

Ziel der Beratungen ist es, einvernehmliche Empfehlungen auszusprechen. Sollte dies nicht möglich sein, werden Empfehlungen mit Stimmenmehrheit gefasst. Die Minderheitsmeinung ist in dem weiteren Verfahren darzustellen...

Zur Steuerung des Reformprozesses, zur Initiierung neuer Vorhaben sowie zur Festlegung der Reihenfolge der zu bearbeitenden Einzelmaßnahmen innerhalb eines Ressorts können in jedem Ressort Lenkungsgruppen eingerichtet werden. Zusammensetzung und Arbeitsweise sollen entsprechend den o.a. Grundsätzen festgelegt werden ...“

In der Dienstvereinbarung zur Verwaltungsreform der Stadt Mettmann⁴⁰⁾ ist eine Lenkungsgruppe vereinbart:

„(1) Lenkungsgruppe (LG):

Die Lenkungsgruppe besteht aus dem Verwaltungsvorstand, den Fachbereichsleiterinnen und -leitern, dem Teamleiter des Steuerungsbereichs, drei vom Personalrat

³⁹⁾ Personalentwicklung im Veränderungsprozess, KGSt Bericht Nr. 3/2000, S. 51.

⁴⁰⁾ <http://www.mettmann.de/rathaus/personalrat/dienstver/04.htm>.

benannten Mitgliedern und der Gleichstellungsbeauftragten.

Der PR kann in Ausnahmefällen für seine Mitglieder auch Beschäftigte, die weder Mitglied noch Ersatzmitglieder des PR sind, entsenden.

(2) Aufgaben:

Die LG berät im Rahmen der Regelung des § 3 (4) über alle Maßnahmen der Verwaltungsreform...

(3) Steuerung:

Die Dienststellenleitung trifft nach vorheriger Beratung in der LG Vereinbarungen mit den Fachbereichen und dem Steuerungsbereich bezüglich der Reformmaßnahmen mit zeitlicher Festlegung. Diese Vereinbarungen werden hinsichtlich ihrer Einhaltung und der Zweckmäßigkeit der getroffenen Reformmaßnahmen regelmäßig überprüft.

(4) Beratende Mitglieder:

Die Jugendvertretung hat nach Absprache Teilnahme- und Rederecht.

(5) Sachverständige:

PR und Dienststellenleitung können nach vorheriger Absprache externe Sachverständige hinzuziehen."

Anmerkungen zu 6. Daten- und Persönlichkeitsschutz

Im Vorangehenden ist dargelegt worden, wie wichtig es ist, Onlinerechte für Beschäftigte durchzusetzen und die kleinliche Unterscheidung zwischen privater und dienstlicher Information und Kommunikation zugunsten **selbstverantwortetem Umgang** mit den Ressourcen des Internet zu unterlassen. Eine Analyse von fast 80 abgeschlossenen Vereinbarungen zu eMail und Internet ergab allerdings, dass nur bei jeder zweiten etwas zur privaten Nutzung des Internet und in noch weniger Fällen etwas zur privaten Nutzung des E-Mail-Dienstes geregelt wurde.⁴¹⁾ In manchen Dienststellen wird durch kleinliche Sperren die souveräne Nutzung dieses Mediums unattraktiv gemacht. In manchen Bundes- wie Landesbehörden, in Hochschulen wie auch in manchen Kommunen wird Kommunikation und Information emanzipativ gehandhabt. In anderen Dienststellen gilt bedauerlicherweise striktes Verbot privater Mitbenutzung des dienstlichen Internetzugangs. Eine private Mitnutzung ohne Missbrauchskontrolle kann dabei nicht Ziel der Vereinbarung sein.

Deshalb sei hier die Musterdienstvereinbarung des Bundesbeauftragten für den Datenschutz über die Nutzung elektronischer Kommunikationssysteme am Arbeitsplatz⁴²⁾ vorgestellt:

„§ 3 Nutzung

(1) Der Internet-Zugang steht den Beschäftigten als Arbeitsmittel im Rahmen der Aufgabenerfüllung zur Verfügung und dient insbesondere der Verbesserung der internen und externen Kommunikation, der Erzielung einer höheren Effizienz und der Beschleunigung der Informationsbeschaffung und der Arbeitsprozesse.

(2) Die private Nutzung im geringfügigen Umfang ist zulässig, soweit die dienstliche Aufgabenerfüllung sowie die Verfügbarkeit des IT-Systems für dienstliche Zwecke nicht beeinträchtigt werden und haushaltsrechtliche Grundsätze dem nicht entgegenstehen. Privater eMail-Verkehr darf nur über die kostenlosen Web-Mail-Dienste abgewickelt werden. Das Abrufen von kostenpflichtigen Informationen für den Privatgebrauch ist unzulässig. Im Rahmen der privaten Nutzung dürfen keine kommerziellen oder sonstigen geschäftlichen Zwecke verfolgt werden.

(3) Eine Unterscheidung von dienstlicher und privater Nutzung auf technischem Weg erfolgt nicht. Die Protokollierung und Kontrolle gemäß § 6⁴³⁾ dieser Vereinbarung erstrecken sich auch auf den Bereich der privaten Nutzung des Internetzugangs.

(4) Durch die private Nutzung des Internetzugangs erklärt der Beschäftigte seine Einwilligung in die Protokollierung und Kontrolle gemäß § 6 dieser Vereinbarung für den Bereich der privaten Nutzung."

Kurz und knapp heißt es hierzu in der Dienstvereinbarung Internet der Stadt Erlangen

„§ 1 Grundsatz

Die Stadt Erlangen wünscht die umfassende Nutzung des neuen Mediums Internet und stellt deshalb allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Zugang zum PC-Netz einen Internetzugang zur Verfügung."

In der Hamburger Vereinbarung über Bürokommunikation und eGovernment heißt es:

„6. Ausstattung der Arbeitsplätze und Nutzung

... Die Nutzung der Bürokommunikationswerkzeuge einschließlich des Internet-

zugangs ist grundsätzlich für dienstliche Aufgaben vorgesehen. Gelegentliche Nutzungen für private Zwecke sind zugelassen, sofern dadurch dienstliche Belange nicht verletzt werden."

Da Vorgänge des elektronischen Workflow im Intranet sowie die gesamte elektronische Kommunikation durch geeignete Software systematisch in Hinblick auf Verhalten und Leistung ausgewertet werden können, wird die Eingrenzung dieser Kontrollmaßnahmen, der Ausschluss von Leistungs- und Verhaltenskontrollen und Regularien für eine eventuelle Missbrauchskontrolle vordringliches Thema einer Dienstvereinbarung zu eGovernment. Ergänzend könnten Beweisverwertungsverbote und Verschwiegenheitspflichten der Systemadministratoren vereinbart werden.

Ein völliger Ausschluss der Leistungskontrolle mittels Protokolldaten ist üblicherweise problemlos durchsetzbar. In vielen Vereinbarungen zu Intranets einigen sich die Betriebsparteien auf einen grundsätzlichen Ausschluss der Verhaltenskontrollen, lassen aber eine gewisse Missbrauchskontrolle zu, die dann allerdings möglichst scharf eingegrenzt werden sollte. Um den Datenschutzforderungen gerecht zu werden, empfehlen sich gestufte Regelungen, die zunächst nur anonymisierte stichprobenartige bzw. saldierte Datenauswertung zulassen. Erst im Falle eines Missbrauchverdachts dürften dann unter Hinzuziehung der Interessenvertretung auch personenbezogene Daten ausgewertet werden.

Die Musterdienstvereinbarung des Bundesbeauftragten für den Datenschutz empfiehlt folgende Regelung:

„§ 6 Protokollierung und Kontrolle

(1) Die Verbindungsdaten für den Internet-Zugang werden mit Angaben von

- Datum/Uhrzeit,
- Adressen von Absender und Empfänger und
- übertragener Datenmenge protokolliert.

(2) Die Protokolle nach Absatz 1 werden ausschließlich zu Zwecken der

- Analyse und Korrektur technischer Fehler

41) Vgl. Karl-Hermann Böker u. Lothar Kamp, Betriebliche Nutzung von Internet, Intranet und E-Mail, FfM 2003, S. 33.

42) Vgl. Fn. 21, S. 7–11.

43) Im nächsten Kapitel dokumentiert.

- Gewährleistung der Systemsicherheit
- Optimierung des Netzes
- statistischen Feststellung des Gesamtnutzungsvolumens
- Stichprobenkontrollen gemäß Absatz 3 und
- Auswertungen gemäß § 7 dieser Vereinbarung (Missbrauchskontrolle) verwendet.

(3) Die Protokolle werden durch einen von der Behördenleitung schriftlich beauftragten Mitarbeiter regelmäßig stichprobenhaft hinsichtlich der aufgerufenen Websites, aber nicht personenbezogen gesichtet und ausgewertet. Die Auswertung der Übersicht des Gesamtdatenvolumens erfolgt monatlich ebenfalls durch diesen Mitarbeiter. Der behördliche Datenschutzbeauftragte wird beteiligt, wenn er dies wünscht.

(4) Der Zugriff auf die Protokolldateien für die Zwecke der Erstellung der Übersicht, der Durchführung der nicht-personenbezogenen Stichproben und der jeweiligen Auswertung ist auf den von der Behördenleitung beauftragten Mitarbeiter begrenzt. Dieser hat eine entsprechende Verpflichtungserklärung zum Datenschutz unterschrieben. Darüber hinaus ist er hinsichtlich der Einhaltung des Fernmeldegeheimnisses und des Datenschutzes auf die strafrechtlichen Konsequenzen bei Verstößen hingewiesen worden.

(5) Die Protokolldaten werden nach einer Woche automatisch gelöscht.

§ 7 Maßnahmen bei Verstößen/ Missbrauchsregelung

(1) Bei Verdacht auf missbräuchliche/unerlaubte Nutzung des Internetzugangs gemäß §§ 3 und 4 dieser Vereinbarung durch einen Mitarbeiter erfolgt unter Beteiligung des behördlichen Datenschutzbeauftragten eine Überprüfung durch eine von der Behördenleitung einzusetzende Untersuchungsgruppe, der auch der nach § 6 Abs. 3 beauftragte Mitarbeiter angehört. Sie veranlasst gegebenenfalls weitere Untersuchungsmaßnahmen (z.B. Offenlegung der IP-Adresse des benutzten PCs oder weitere Überprüfungen). Auf der Basis dieser Untersuchung erstellt sie einen Bericht, der dem Betroffenen ausgehändigt wird. Dieser ist anschließend dazu zu hören.

(2) Im übrigen gelten die einschlägigen Regelungen des Disziplinar- bzw. Tarifrechts.

(3) Ist aufgrund der stichprobenhaften nicht-personenbezogenen Kontrollen bzw. der Auswertung der Übersicht des Datenvolumens eine nicht mehr tolerierbare Häufung von offensichtlich privater Nutzung des Internetzugangs zu erkennen, so werden innerhalb von einer zu setzenden Frist von 2 Wochen die Stichproben weiterhin nichtpersonenbezogen durchgeführt. Ergeben diese Stichproben bzw. die Auswertung der Übersicht des Datenvolumens keine Änderung im Nutzungsverhalten, so werden die Protokolle der folgenden 2 Wochen durch eine Untersuchungsgruppe stichprobenhaft personenbezogen ausgewertet. Hierbei wird wie im Falle des Verdachts einer missbräuchlichen Nutzung (Abs. 1) vorgegangen. Zu den Verfahren nach Satz 1 und Satz 2 erfolgt eine entsprechende vorherige schriftliche Mitteilung an alle Beschäftigten.

(4) Ein Verstoß gegen diese Dienstvereinbarung kann neben den dienst- und arbeitsrechtlichen Folgen auch strafrechtliche Konsequenzen haben.

(5) Die Dienststellenleitung behält sich vor, bei Verstößen gegen diese Vereinbarung die private Nutzung des Internetzugangs im Einzelfall zu untersagen⁴⁴.

In der genannten Hamburger eGovernment-Vereinbarung⁴⁴) haben sich die Parteien auf folgende Bestimmungen geeinigt:

„Automatisierte allgemeine Bürofunktionen sind so zu gestalten, dass bei ihrer Nutzung so wenig personenbezogene Daten wie möglich erhoben und verarbeitet werden. Personenbezogene Daten werden nicht zur Verhaltens- und Leistungskontrolle von Beschäftigten genutzt.

Die Partner dieser Vereinbarung sind sich darüber einig, dass bisher keine hinreichenden Erfahrungen vorliegen, um Erforderlichkeit und Zeitdauer der Erhebung, Speicherung und weiteren Verarbeitung weiterer personenbezogener Daten sicher zu beurteilen. Sie verständigen sich daher auf die folgenden Grundsätze und sind sich darüber einig, dass spätestens nach zwei Jahren die erforderlichen Anpassungen auf der Basis der gewonnenen Erfahrungen in einer ergänzenden Vereinbarung vorzunehmen sind.

Die bei der Nutzung der Bürokommunikation gespeicherten Daten (Protokolldateien, Verbindungs- bzw. Nutzungsdaten) und die für die Kommunikation erforderlichen Daten der Beschäftigten und exter-

nen Teilnehmer (Bestandsdaten) dürfen nur für die nachstehenden Zwecke verarbeitet werden:

- Herstellen von Verbindungen für die elektronische Kommunikation
- Systemverwaltung, einschließlich Benutzerverwaltung und Fehlerbehandlung
- Überprüfung der Rechtmäßigkeit der Nutzung
- Absicherung der Kommunikation, z.B. durch Vertretungsregelungen, elektronische Unterschrift und Verschlüsselung

Die Kostenkontrolle und Kostenverrechnung bestimmt sich gemäß § 10 der Vereinbarung nach § 94 HmbPersVG auf dem Gebiet der Telekommunikation.

Die Beschäftigten sind vor Einführung von Bürokommunikationsdiensten (z.B. Teledienste), die im automatisierten Verfahren Daten speichern, über Art und Umfang der Datenverarbeitung zu unterrichten.

Daten, die aus betrieblichen Gründen insbesondere zu Zwecken der Datensicherheit gespeichert werden, dürfen zur Begründung dienst- und/oder arbeitsrechtlicher Maßnahmen grundsätzlich nicht verwendet werden. Ausnahmsweise ist die Auswertung von gespeicherten Verbindungs- bzw. Nutzungsdaten bei einem (auch zufällig entstandenem) konkreten Verdacht zur Aufklärung von Missbrauchsstatbeständen (Dienstvergehen oder Verletzungen arbeitsvertraglicher Pflichten) zulässig. Der auslösende Sachverhalt ist zu dokumentieren. Der zuständige Personalrat ist möglichst vorher zu unterrichten. Der betroffene Beschäftigte ist zu unterrichten, sobald dies ohne Gefährdung des Aufklärungsziels möglich ist. Daten, die ausschließlich zum Zwecke der Aufklärung erhoben wurden, sind zu löschen, sobald der Verdacht ausgeräumt ist oder sie für Zwecke der Rechtsverfolgung nicht mehr benötigt werden.

Die Verbindungs- und Nutzungsdaten sind zu löschen, sobald sie für die oben genannten Zwecke nicht mehr benötigt werden. Teilnehmerdaten und Bestandsdaten in Verzeichnissen sind soweit technisch

⁴⁴) 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 Personalamt einerseits und dem Deutschen Beamtenbund – Landesbund Hamburg – dem Deutschen Gewerkschaftsbund – Landesbezirk Nord – als Spitzenorganisationen der Gewerkschaften, vom 10. September 2001.

möglich nach Ausscheiden der Teilnehmer unverzüglich zu löschen.“

Noch sind eGovernment-Anwendungen mit **elektronischer Signatur** nicht weit verbreitet. Am 3. April 2003 haben jedoch hochrangige Vertreter aus Wirtschaft und Bundesregierung gemeinsam das „Bündnis für elektronische Signaturen“ ins Leben gerufen.⁴⁵⁾ Diese institutions- und branchenübergreifende Kooperation soll auf Basis gemeinsamer Standards ein investitionsfreundliches Klima für elektronische Signaturen schaffen. Auch auf Länderebene wie in Niedersachsen wurden Signaturbündnisse geschlossen.

So wichtig elektronische Signaturen für den Ausbau von eGovernment sind, aus Arbeitnehmersicht gibt es auch **problematische Aspekte**. Fehlerhafter Umgang mit Signaturkarten kann beispielsweise zu erheblichen **Haftungsproblemen** führen. Unbedingt müssen also bei Signaturverfahren die Haftungsfragen geklärt werden. Sinnigerweise empfiehlt es sich deshalb, eine gesonderte Dienstvereinbarung zu digitalen Signaturen abzuschließen. Zwar sind die Techniken selbst meist nicht zur Kontrolle von Arbeitnehmerverhalten geeignet. Aber zur Handhabung dieser Verfahren sind zahlreiche Verhaltensregeln erforderlich, die zumindest ordnungsrelevant sind und deshalb Mitbestimmungsrechte begründen. Andererseits können Verschlüsselung und Signaturen auch in ihren Grundzügen im Rahmen der DV eGovernment geregelt werden.

So ist z.B. an der Universität Hannover hinsichtlich des Einsatzes digitaler Signaturen und Verschlüsselung in einer DV bestimmt:

„Die Universität Hannover stellt sicher, dass:

- *ausschließlich personenbezogene Daten an die Zertifizierungsstelle weitergegeben werden, die nach dem SigG erforderlich sind*
- *Beschäftigte schriftlich über die digitale Signatur und das Antragsverfahren sowie den Umgang mit der Chipkarte in Verbindung mit der persönlichen Identifikationsnummer (PIN) aufgeklärt werden, dies schließt Hinweise über die haftungsrechtlichen Konsequenzen bei Beschädigung, Verlust bzw. missbräuchlicher Nutzung ein,*
- *keine unmittelbaren vertraglichen Bindungen zwischen Beschäftigten und Zertifizierungsstelle bestehen,*

- *sämtliche Haftungsansprüche der Zertifizierungsstelle gegen Beschäftigte ausgeschlossen werden. Eventuelle Regressansprüche der Universität Hannover gegen Beschäftigte nach den gesetzlichen Vorschriften bleiben davon unberührt*

- *Beschäftigte von sämtlichen Ansprüchen freigestellt werden, die durch die Zertifizierungsstelle verursacht werden.*

- *sämtliche Kosten für Anschaffung und Zertifizierungsdienstleistungen durch die Universität Hannover getragen werden.*

3. *Die Verwendung der Signierkomponenten wird auf dienstliche Zwecke beschränkt. Eine Nutzung für private Zwecke ist ausgeschlossen.*

4. *Die öffentliche Bekanntgabe gültiger und gesperrter Zertifikate erfolgt anonymisiert.*

5. *Aufgaben der Systemverwaltung und -pflege dürfen grundsätzlich nicht zusammen mit Anwendungsaufgaben in einer Rolle vereinigt werden.“*

Sollen biometrische Verfahren zum Einsatz kommen, sollte möglichst ausgeschlossen sein, dass ohne Kenntnis der Betroffenen von diesen ein biometrisches Merkmal technisch erfasst wird, das in die biometrischen Verfahren einfließt. Vielmehr sollte in jedem Fall die willentliche Mitwirkung des Nutzers gefordert werden. Eine aktive Mitwirkung des Nutzers macht das Verfahren für diesen transparenter und dürfte Ängste abbauen sowie zur Akzeptanz des Verfahrens beitragen. Abzulehnen sind Verfahren, bei denen z.B. beim bloßen Passieren einer bestimmten Stelle für die Betroffenen unerkennbar biometrische Merkmale erfasst werden. Werden die biometrischen (Referenz-)Daten beim Nutzer (z.B. auf einer Chipkarte) gespeichert, so hat der Nutzer eher die Möglichkeit der Kontrolle über die Daten. Zum bloßen Feststellen der Identität bzw. Berechtigung ist es häufig nicht erforderlich, die einzelnen Identifikationsvorgänge zu speichern. Wird auf das Anlegen solcher Datenbestände verzichtet, so entsteht von vornherein keine Missbrauchsmöglichkeit der Daten.

Zur Führung der **Personalakten** werden heute bereits vielfach SAP-HR-Systeme eingesetzt. Im Rahmen von BUND Online2005 wurde EPOS entwickelt, das Elektronische Personal-, Organisations- und Stellenmanagement für den öffentlichen Dienst, in dem alle relevanten Personal-, Organisations- und Haushaltsdaten

zusammengefasst sind und 50 Masken für die Personalführung vorgehalten werden. Dies wird über das Bundesverwaltungsamt allen Dienststellen zur Verfügung gestellt.⁴⁶⁾

Wird auf dieses System in Landesverwaltungen oder virtuellen Rathäusern zugegriffen, dann sollten hierzu zusätzlich zur eGovernment-DV konkretisierende Dienstvereinbarungen abgeschlossen werden. Dies erscheint nötig angesichts des Umfangs des Regelungsbedarfs bei der elektronischen Personalakte, dem Wissensmanagement, den Skilldatenbanken und der Gestaltung des Mitarbeiterportals hinsichtlich Zugriffsberechtigung, zulässigen statistischen Verknüpfungen, persönlicher Akteneinsicht, Weitergabe, etc. Dies ist z.B. in Berlin in einer DV über den Betrieb der Integrierten Personalverwaltung (DV-IPV) Berlin 1999⁴⁷⁾ geschehen.

Zu regeln wären auch **elektronische Personalverzeichnisse**. Inhaltlich stimmen alle Bundes- und Landesregelungen darin überein, dass Beschäftigtendaten im Öffentlichen Dienst verarbeitet werden dürfen, wenn dies u.a. zur Eingehung, Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses erforderlich ist oder eine Rechtsvorschrift, ein Tarifvertrag oder eine Dienstvereinbarung dies vorsieht. In Verzeichnisdiensten, auf die nur Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der eigenen Verwaltung zugreifen können, dürfen die erforderlichen Angaben über sämtliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter zur Verfügung gestellt werden. Erstreckt sich die Zugriffsmöglichkeit auch auf andere Stellen im jeweiligen Bundesland, dürfen Familienname, dienstliche Telefonnummer und Hinweise auf den Aufgabenbereich von solchen Personen in den Verzeichnisdienst aufgenommen werden, die den Anschluss aus dienstlichen Gründen nutzen müssen und bei denen die Erreichbarkeit zu ihrer dienstlichen Aufgabe gehört. Unterschiedlich ist die Frage zu beurteilen, ob über diese Angaben hinaus die Amtsbezeichnung oder der Vorname in den Verzeichnisdienst eingestellt werden darf. Hier greifen unterschiedliche Regelungen in den

45) <http://www.bund.de/Aktuelles-aus-der-Verwaltung/Meldungen-.5303.76459/Buendnis-fuer-elektronische-Signatur.htm>

46) Vgl. <http://www.bva.bund.de/aufgaben/epos/entwicklung/index.html>.

47) Vgl. http://berlin.de/HPR/dv_7.html.

einzelnen Bundesländern, so dass auf die gültige Rechtslage verwiesen wird. Bei einer über den Landesbereich hinausgehenden Bereitstellung von Daten, beispielsweise bei einer Verbindung zweier öffentlicher Netze, empfiehlt sich der Abschluss einer Dienstvereinbarung.

Anmerkungen zu 7. Arbeitsgestaltung und Arbeitsschutz

Manche Betriebe und Dienststellen haben systematische Arbeitsschutz- und Gesundheitsschutzvereinbarungen getroffen. In Dienstleistungsbetrieben sind vielfach eigene Vereinbarungen zu **Bildschirmarbeitsplätzen** getroffen worden. Sind solche Vereinbarungen nicht vorhanden oder geplant, bietet es sich grundsätzlich an, entsprechende Passagen auch in die eGovernment-Vereinbarung aufzunehmen. Wichtige Regelungsaspekte sind hierbei der Erhalt von **Mischarbeit** auch bei elektronischem Workflow bzw. alternativ gesonderte Pausenregelungen, die Berücksichtigung der besonderen psychischen Belastungen bei Bildschirmarbeit, Maßnahmen zur Gesundheitsförderung durch Ausgleichsbewegungen, Augenschutz, Berücksichtigung der Softwareergonomie und des Behindertenschutzes mit den Auflagen zur Barrierefreiheit.

Die **gleichberechtigte Teilhabe behinderter Menschen** am gesellschaftlichen Leben und die selbstbestimmte Lebensführung zu fördern ist Ziel des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG) vom 1. Mai 2002. § 11 des Gesetzes fordert, dass Internetauftritte und -angebote der Bundesbehörden so zu gestalten sind, dass sie von behinderten Menschen uneingeschränkt genutzt werden können. Ähnliche Anforderungen enthalten auch die ersten inzwischen verabschiedeten Behindertengleichstellungsgesetze der Länder. Die Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV) vom 24. Juli 2002 konkretisiert die Forderung des § 11 BGG, indem sie detaillierte Anforderungen und Bedingungen für die Präsentation von Inhalten und Funktionalitäten der Webangebote des Bundes nennt. Als Zeithorizont für die Umsetzung der geforderten Standards orientiert sich die BITV am Zeitrahmen der eGovernment-Initiative BundOnline2005⁴⁸⁾. Das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI)

hat einen neuen Leitfaden „Barrierefreies E-Government“ als Teil des E-Government-Handbuchs, herausgegeben.

Die Informationsüberflutung und zunehmende Belastung durch Umgang mit eMail-Flut ist von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) empirisch festgestellt worden. Im Auftrag der BAuA wurden Vorschläge für eMail-Routinen und ein Trainingsprogramm entwickelt, das Mitarbeitern den Umgang mit der steigenden Informationsflut erleichtern soll.⁴⁹⁾

Anmerkung zu 9. Qualifizierung und Schulung

Zu Fragen von Fortbildung, Umschulung und Weiterbildung von ArbeitnehmerInnen gibt es bereits viele Beispiele für Regelungen. Diese schreiben z.T. ausdrücklich die sorgfältige Ermittlung des Bildungsbedarfs vor. Aber nur in wenigen DV wurde bisher ausdrücklich eine gründliche Schulung der Beschäftigten zu EDV, IT und Internet geregelt. Häufig müssen hingegen ausführliche Richtlinien zu eMail, zum PC, zur Internetnutzung etc. unterschrieben werden, die im einzelnen Fragen der Archivierung, Vertretungsregelung, Weiterleitung, Verschlüsselung usw. regeln. Besser ist es aber, auch in der DV zum eGovernment oder virtuellen Rathaus eigene Abmachungen über Weiterbildung und Qualifizierung aufzunehmen.

In Brandenburg wurde z.B. Qualifizierung für den Prozess der Verwaltungsoptimierung⁵⁰⁾ vereinbart:

„Für eine erfolgreiche Umgestaltung der Verwaltung ist die Mitwirkung aller Beteiligten erforderlich. Dies setzt voraus, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie deren Interessenvertretungen über eine ausreichende Qualifizierung auf dem Gebiet der Ziele, Inhalte und Instrumente verfügen, die für den Prozess der Verwaltungsoptimierung relevant sind. Die Landesregierung sichert zu, die Qualifizierung der unmittelbar an diesem Prozess beteiligten Beschäftigten bedarfsgerecht durchzuführen. Ein „Qualifizierungskonzept für den Prozess der Verwaltungsoptimierung“, das weitere Einzelheiten regelt, wird von der Landesregierung erstellt und dem Beirat vorgelegt. Das Qualifizierungskonzept soll unter anderem Bildungsangebote zu den Instrumenten, Vorhaben und Maßnahmen

enthalten, die im Rahmen des Optimierungsprozesses angewandt bzw. eingesetzt werden.

Dazu zählen insbesondere moderne Instrumente der Verwaltungsführung sowie Instrumente zur Optimierung der Aufbau- und Ablauforganisation und der Aufgaben erledigung. Aufgabenkritik, Alternativen der Rechtsform der Aufgabenwahrnehmung, Instrumente zur Stärkung der Kostentransparenz und Wirtschaftlichkeit sowie Lösungen aus der Informationstechnologie können – abhängig vom Verlauf des Optimierungsprozesses – ebenfalls Bestandteil des Qualifizierungskonzeptes sein. Um die notwendige Qualifikation der Beteiligten bei der Gestaltung des Optimierungsprozesses sicherzustellen, enthält das Qualifizierungskonzept insbesondere Angebote zur Methodik bei der Konzeption und Umsetzung von Optimierungsvorhaben. Die Landesregierung verpflichtet sich, ein am Bedarf orientiertes Angebot ihrer landeseigenen Einrichtung für Fort- und Weiterbildung (Landesakademie für öffentliche Verwaltung – LAKöV) auf dem Gebiet der Verwaltungsoptimierung zu schaffen.“

In der Stadt Mettmann wurde zu Qualifizierung im Rahmen einer DV⁵¹⁾ vereinbart:

„(1) Qualifizierung während der Arbeitszeit: Alle Qualifizierungsmaßnahmen sollen während der Arbeitszeit stattfinden. Finden sie außerhalb der Arbeitszeit statt, so sind sie auf die Arbeitszeit anzurechnen. Anfallende Kosten trägt der Arbeitgeber. (2) Teilnahme an den Qualifizierungsmaßnahmen: Die Teilnahme an den Qualifizierungsmaßnahmen wird in Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitergesprächen vereinbart. Bei der Festlegung von Maßnahmen sind die Interessen der Beschäftigten zu berücksichtigen. Die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen erfolgt mit dem Einverständnis der Beschäftigten.“

48) <http://www.bva.bund.de/aufgaben/win/beitraege/00280/sprungmarke13>

49) K. Moser, K. Preisung, A. S. Göritz, K. Paul, „Steigende Informationsflut am Arbeitsplatz: belastungsgünstiger Umgang mit den Neuen Medien (E-Mail, Internet)“ Forschungsbericht Fb 967 der BAuA, http://www.baua.de/fors/fb02/fb967d_kurz.pdf.

50) Rahmenvereinbarung zum Prozess der Verwaltungsoptimierung vom 7. Juli 1999 in der Fassung der 1. Änderung vom 20. Juni 2002, Amtsblatt Brandenburg, Nummer 29 vom 17. Juli 2002.

51) Dienstvereinbarung zur Verwaltungsreform Stadt Mettmann, <http://www.mettmann.de/rathaus/personalrat/dienstver/04.htm>

Hier sei auch verwiesen auf die Empfehlungen zum Schulungsbedarf für IT-Grundschutz des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI), die für Einzelanwendungen wie z.B. eMail von vielen Behörden und Betrieben in entsprechende Vorschriften umgesetzt worden sind, aber geschult werden müssen. Zur Erhöhung der Datensicherheit bietet das BSI einen Web-Kurs „BSI-Schulung IT-Grundschutz“⁵²⁾ an.

In der DV der Stadt Oldenburg zur Einführung und Anwendung von Telekommunikations- und Telediensten ist zur Information und Schulung der Beschäftigten geregelt:

„Die Beschäftigten werden durch die Dienststelle über die besonderen Datensicherheitsprobleme bei der Nutzung von Telekommunikations- und Telediensten unterrichtet. Sie werden für den sicheren und wirtschaftlichen Umgang mit Telekommunikations- und Telediensten qualifiziert (z.B. Internet-Führerschein), über die einschlägigen Rechtsvorschriften informiert und in der Nutzung von Verschlüsselungsverfahren vor deren Einführung geübt.“

Kommt es hierbei zum Einsatz von netzunterstütztem eLearning (WBT), so empfiehlt es sich, dies über eine gesonderte Dienstvereinbarung sozialverträglich zu gestalten, da hierbei zumindest potentiell das Lernen beobachtbar und automatisiert kontrollierbar wird. Im Rahmen von MEDIA@Komm ist zu eLearning z.B. in der Modellregion Esslingen eine eigene Dienstvereinbarung abgeschlossen worden.⁵³⁾

Schon die Zweite Esslinger Erklärung 2003⁵⁴⁾ plädierte dafür, das bisherige Modell des „E-Learning“ zu der ganzheitlichen Lernkultur des „Blended Learning“ fortzuentwickeln: „Die Praxis des „Blended Learning“ geht aus von der Kombination des Präsenzlernens in der Gruppe (im persönlichen Kontakt vor Ort) und des tutoriell (per Tele-Coach) unterstützten Alleinlernens (online über das Netz), z.B. in Selbstlernzentren. „Blended Learning“ beinhaltet betreutes Lernen, ein pädagogisch-didaktisches Vorgehen, die Sicherung einer lernförderlichen Umgebung, ein Mentoring und vermindert die Gefahren der Selbstisolation.“ Es bietet sich an, hauseigene „Virtuelle Akademien“ einzurichten, wie dies z.B. in Niedersachsen geschehen ist.

Die Zweite Esslinger Erklärung forderte dazu auf, Planung, Bedarfserhebung, Zielbe-

stimmung, finanzielle und zeitliche Rahmenbedingungen, die Anrechnung von Lernzeiten als Arbeitszeiten, die Auswahl der Lernprogramme, die Pilotierung und dauerhafte Praxis im Normalbetrieb des „Blended Learning“ im Rahmen einer Dienstvereinbarung zu regulieren. Die Teilnahme am „Blended Learning“ sollte freiwillig sein. Bei der Auswahl von Lernprogrammen sollten die Kriterien der Softwareergonomie, des Qualitätsmanagements, der Zertifizierung der Softwareprodukte, der Anerkennung von möglichen Abschluss-Zertifikaten und entsprechender technischer Standards berücksichtigt werden. Bildungshürden sollten minimiert, Gender-Mainstreaming berücksichtigt, die beruflich-private Vereinbarkeit (ggf. durch die Sicherung von Kinderbetreuung) gewährleistet sowie finanzielle Zusatzbelastungen für die Betroffenen vermieden werden.

Die datenschutzrechtliche Vereinbarung in der Stadt Esslingen zum eLearning⁵⁵⁾ sah bezüglich der mitgeführten Statistik der einzelnen Kurse/Benutzer vor, dass alle von der Hyperwave-Plattform angebotenen Statistiken mitgeführt werden. Von den Trainern/Tutoren sowie den Administratoren dürfen aber an Dritte – so auch an Mitarbeiter aus der Stadtverwaltung Esslingen – keine personenbezogenen Nutzungsdaten – sondern nur die anonymisierten Werte aus der globalen Statistik – weitergegeben werden. „Der Verschwiegenheit“, so die Vereinbarung, „der Trainer/Tutoren und Administratoren unterstehen auch alle per eMail, in Diskussionsforen, Chats und virtuellen Sprechstunden gemachten Äußerungen von Teilnehmern der Lernplattform.“

Anmerkung zu 10. Personalentwicklung und Beschäftigungssicherung

Auf Länderebene wie auf kommunaler Ebene sind zum Teil bereits sehr umfangreiche Tarifverträge bzw. Vereinbarungen zur Personalentwicklung, Rationalisierung und Beschäftigungssicherung abgeschlossen worden. Z.B. ist im Tarifvertrag für den Bereich der Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern (TV M-V 2004) vom 3. Juni 2004⁵⁶⁾ zu Rationalisierung und Umstrukturierung u.a. vereinbart:

„Bei der Sicherung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bei demselben Arbeitgeber gilt folgende Reihenfolge:

- a) Arbeitsplatz in derselben Verwaltung/demselben Betrieb an demselben Ort,
- b) Arbeitsplatz in derselben Verwaltung/demselben Betrieb an einem anderen Ort oder in einer anderen Verwaltung/einem anderen Betrieb an demselben Ort,
- c) Arbeitsplatz in einer anderen Verwaltung/einem anderen Betrieb an einem anderen Ort.

Von der vorstehenden Reihenfolge kann im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer abgewichen werden.

Steht ein gleichwertiger Arbeitsplatz nicht zur Verfügung, soll der Arbeitnehmer entsprechend fortgebildet oder umgeschult werden, wenn ihm dadurch ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei demselben Arbeitgeber zu Verfügung gestellt werden kann. Nach Vollendung des 58. Lebensjahres ist eine Umschulung nur im beiderseitigen Einvernehmen möglich. Die Kosten der Fortbildung, Weiterbildung oder Umschulung trägt der Arbeitgeber, soweit kein anderer Kostenträger die Kosten übernimmt.

(2) Wenn die Realisierung der in Abs. 1 beschriebenen Möglichkeiten erfolglos geblieben ist, hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, dem Arbeitnehmer einen Arbeitsplatz an demselben Ort anzubieten, bei Verringerung der bisherigen Eingruppierung bzw. Einreihung um einmalig eine Vergütungsgruppe bzw. Lohngruppe (Stichtag 30. 4. 2004). Der Arbeitnehmer ist zur Annahme eines zumutbaren Arbeitsplatzes verpflichtet.“

In der Hamburger eGovernment-Vereinbarung heißt es zur Arbeitsplatz- und Einkommenssicherung:

52) <http://www.bsi.de/gshb/webkurs/>.

53) vgl. eLearning in der Stadt Esslingen, http://www.hyperwave.com/d/downloads/documents/success_story_esslingen.pdf.

54) Zweite Esslinger Erklärung 2003 15 Handlungsempfehlungen „Learning E-Government“, <http://www.gewerkschaftshaus.de/coala/zwesserk.pdf>.

55) http://www.lernen.esslingen.de/presse/5091015_erfahrungsbericht_pilot_lernplattform.pdf.

56) Tarifvertrag zu § 3 des Tarifvertrages zur sozialen Absicherung für den Bereich der Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern (TV M-V 2004) vom 3. Juni 2004 zwischen der Regierung des Landes Mecklenburg-Vorpommern vertreten durch die Finanzministerin einerseits und ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – e.V. (ver.di) vertreten durch die Landesbezirksleitung Nord, der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Landesverband Mecklenburg-Vorpommern, der Gewerkschaft der Polizei, Landesbezirk Mecklenburg-Vorpommern, der Industriegewerkschaft Bau- und Agrar-Umwelt, Bundesvorstand.

„Die Verwaltung sichert zu:

- *Beendigungen von Arbeits- oder Dienstverhältnissen oder Änderungskündigungen von Arbeitsverhältnissen mit dem Ziel der tariflichen Herabstufung finden in diesem Zusammenhang nicht statt.*
- *Bei notwendigen Versetzungen oder Umsetzungen werden gleichwertige Arbeitsplätze bzw. Dienstposten angeboten, sofern im bisherigen Tätigkeitsbereich, auch durch entsprechende Aufgabenzuweisungen, eine gleichwertige Tätigkeit nicht weiter möglich ist.*
- *Bei Versetzungen oder Umsetzungen werden alle Umstände, die sich aus der Vor- und Ausbildung, der seitherigen Beschäftigung einschließlich zurückgelegter Bewährungszeiten und sonstiger persönlicher und sozialer Verhältnisse des Betroffenen bzw. der Betroffenen ergeben, angemessen berücksichtigt.*

Gleiches gilt, wenn notwendige personelle Maßnahmen im Einzelfall unvermeidlich sein sollten, weil Beschäftigte auch nach den erforderlichen Fortbildungs- oder Schulungsmaßnahmen den sich aus den neuen Anwendungen ergebenden Anforderungen nicht entsprechen“

Ausführliche DV sind auch auf kommunaler Ebene zur Personalentwicklung abgeschlossen worden, so z.B. eine 37-seitige DV für alle Beschäftigten in der Stadtverwaltung Potsdam.⁵⁷⁾

Anmerkung zu 11. Outsourcing

Die Schuldenkrise aller öffentlichen Haushalte und das offensichtliche bürokratische Eigenleben von Verwaltungen haben seit Jahrzehnten im politischen Raum den Ruf nach Privatisierung öffentlicher Leistungen als Heilmittel laut werden lassen. Gerade auf kommunaler Ebene sind hier mit der Ausgliederung von Versorgungs- und Versorgungsunternehmen und Outsourcing vieler weiterer Aufgaben langjährige Erfahrungen gesammelt worden. eGovernment soll aus Sicht mancher Kreise hier einen weiteren Schub ermöglichen und den öffentlichen Dienst ver-

schlanken. eGovernment bietet aber z.B. mit dem Konzept des Allround-Bürgerbüros auch die Möglichkeit, durch mehr Service die vom öffentlichen Dienst erbrachten Leistungen auszuweiten und dem öffentlichen Dienst neue Chancen auch im Wettbewerb zu erbringen.

Unterstützt von ver.di stellt sich die Arbeitsgemeinschaft „Personalratsarbeit der Zukunft“⁵⁸⁾ der Frage nach der Wettbewerbsfähigkeit von öffentlichen Leistungen.

Schon im Gewerkschaftlichen Memorandum „Online-Arbeiten im Virtuellen Rathaus“ ist allerdings klargestellt worden, dass Outsourcing für die Personalräte nur als Ausnahme in Frage kommt:

„Kommunale Dienstleistungen müssen in kommunaler Hand bleiben. E-Government darf nicht zu Outsourcing führen. Bevor kommunale Dienstleistungen im Rahmen der Einführung neuer Medien und damit verbundener Arbeitsprozesse ausgliedert werden, ist zu beachten: Die Selbstentscheidung über die Aufgabenerfüllung ist der Kern kommunaler Selbstverwaltung. Die Gemeindeordnung bietet eine Reihe von Organisationsmöglichkeiten. Deshalb ist bei geplanten Vergaben von Leistungen oder bei Privatisierungen stets zu prüfen, ob die erwarteten Ergebnisse nicht auch in öffentlich rechtlicher Trägerschaft erreicht werden können. Wenn wirtschaftlichere bzw. effizientere Aufgabenerfüllung durch Vergabe oder Rechtsformänderung angestrebt werden, müssen

- die Interessen der Leistungsempfänger/innen (z.B. Gebührenminimierung),*
- die öffentlichen Interessen,*
- die öffentliche Kontrolle durch gewählte Volksvertreter/innen (Gemeinderat/Stadtrat),*
- sowie die Interessen der Arbeitnehmer/innen (Absicherung der arbeits- und tarifrechtlichen Regelungen) und*
- die Folgewirkungen für die Kommunen als zentrale Kriterien berücksichtigt werden.“*

Hierfür ist inzwischen vom Netzknoten „Kommunale Leistungen im Wettbewerb“, ein Markttestverfahren entwickelt worden. Das Markttestverfahren ermöglicht fairen

Wettbewerb, indem beispielsweise mit systematischen Checklisten mehr Transparenz über Leistungen gesucht wird. Kommunale Arbeitsteilung bzw. interkommunale Zusammenarbeit ist beispielsweise eine Alternative zur kostenbedingten Streichung bzw. Privatisierung öffentlicher Leistungen.⁵⁹⁾

Anmerkung zu 12. Schlussbestimmungen

Eine Dienstvereinbarung muss gewissen Formalitäten genügen, insofern sind Inkrafttreten, Kündigungsfristen und ggf. Nachwirkung zu formulieren. Änderungen und Erweiterungen sind dem Mitbestimmungsrecht des Personalrats zu unterlegen. Dies gilt insbesondere für alle Maßnahmen des Wissensmanagements, des eLearnings/web-based Trainings (WBT) sowie für weitere technische Entwicklungen und Projekte des eGovernment, die personenbezogene Daten liefern.

Dr. Manuel Kiper
Technologie- und Arbeitsschutzberater,
Beratungsstelle für Technologiefolgen
und Qualifizierung (BTQ) im
Bildungswerk ver.di in Niedersachsen,
Donnerschweer Str. 84,
26123 Oldenburg; Tel. 04 41-8 20 68,
eMail: kiper@btq.de

Der Autor hat 2004 im Auftrag der ver.di-Bundesverwaltung ein „Handbuch für Personalräte, Dienstvereinbarung eGovernment – Hintergrundinformationen, Bausteine und Materialien“ verfasst.

⁵⁷⁾ <http://www.oetv-potsdam.de/verdi/docs/POTSDAM.pdf>.

⁵⁸⁾ Vgl. Personalratsarbeit der Zukunft, <http://www.kommunen-der-zukunft.de/download/transferprodukte/15/15.pdf>.

⁵⁹⁾ Vgl. Müller, Susanne Gesa; Müller, Matthias, Betriebs- und Dienstvereinbarungen: Outsourcing, Analyse und Handlungsempfehlungen, 2000 edition der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.