

Rechte von ArbeitnehmerInnen und ihrer Interessenvertretungen bei Einführung und Nutzung von IKT am Arbeitsplatz



**Staatliche Verantwortung und Öffentliche Daseinsvorsorge
in der Informationsgesellschaft**

Systematischer Handlungsplan der betrieblichen Interessenvertretung

- ◆ **Erster Schritt: Informationen beschaffen zur betrieblichen IKT-Einführung und Nutzung**
- ◆ **Zweiter Schritt: Auswirkungen abschätzen**
- ◆ **Dritter Schritt: Zielsetzung der Interessenvertretungen festlegen**
- ◆ **Vierter Schritt: Informations-, Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte erkennen und nutzen**
- ◆ **Fünfter Schritt: Dienstvereinbarung entwerfen und verhandeln**

Persönlichkeitsrechte

- ◆ Verbot privater Nutzung von Internet-Diensten
- ◆ zunehmende Flut von Nutzungsdaten
- ◆ Kontrolle und Auswertung e-Mail-Verkehr
- ◆ digitale Spaltung
- ◆ Einschränkung der gewerkschaftlichen Vertretung
- ◆ Auswertung elektronischer Kontakte der Bürger
- ◆ geschlechtsspezifische Wirklichkeiten werden ausgeblendet





- ◆ Verwaltungsübergreifende Vernetzung: Arbeiten in neuen Verbänden
- ◆ neue Tätigkeiten (Screen-Designer, Projektmanager) entstehen
- ◆ elektronische Aktenführung: Verfügbarkeit vs. Selbstbestimmung
- ◆ Belastung durch Arbeitsverdichtung
- ◆ flexible Arbeitsformen (Zeit, Ort)
- ◆ Tätigkeiten ohne direkten Bürgerkontakt möglich (Telearbeit)

Zielsetzungen der Interessenvertretungen bei IKT-Projekten

- ◆ 1. Rechtzeitige und umfassende Unterrichtung des Personalrats erzwingen!
- ◆ 2. Persönlichkeitsschutz auch im virtuellen Rathaus durchsetzen!
 - Onlinerechte für Beschäftigte durchsetzen!
 - Digitale Spaltung der Belegschaft verhindern!
 - Bürger- und Beschäftigtendaten schützen!
 - Gender Mainstreaming verwirklichen!
- ◆ 3. Autonomie und Kompetenzen in der Arbeitsorganisation stärken!
 - Formen der autonomen Arbeitsgestaltung wie Telearbeit ausbauen!
 - Teilautonome Gruppenarbeit mit qualifizierten Beschäftigten entwickeln!
- ◆ 4. Arbeits- und Gesundheitsschutz ausbauen!
- ◆ 5. Rationalisierungsschutz bei IKT vereinbaren!
- ◆ 6. Neue Formen der Führung und Personalentwicklung erproben!
- ◆ 7. Qualifizierungsoffensive für die Beschäftigten einfordern!
- ◆ 8. Die Personalratsarbeit im Beteiligungsprozess strategisch angehen!

Mitwirkungsrechte der Interessenvertretung

Mitwirkungsrecht	BPersVG
Beantragung von Maßnahmen	§ 68 Abs. 1 Nr. 1
Überwachung und Kontrolle der Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen	§ 68 Abs. 1 Nr. 2
Unterrichtungspflicht	§ 68 Abs. 2
Mitbestimmung beim Arbeits- und Gesundheitsschutz	§ 75 Abs. 3 Nr. 11
Mitbestimmung bei Betriebsänderungen, Sozialplan, Umschulung und Nachteilsausgleich	§ 75 Abs. 3 Nr. 13
Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeitsplätze	§ 75 Abs. 3 Nr. 16
Mitbestimmung bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, Leistung und Verhalten der Arbeitnehmer zu überwachen	§ 75 Abs. 3 Nr. 17
Eingeschränkte Mitbestimmung bei Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung	§ 76 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5
Eingeschränkte Mitbestimmung bei Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden	§ 76 Abs. 2 Satz 1 Nr. 7



- ◆ § 65 Abs. 1: rechtzeitige und umfassende Unterrichtung des Personalrats zur Durchführung seiner Aufgaben
- ◆ § 66 Abs. 2: Unterrichtung des Personalrats von der beabsichtigten Maßnahme und Beantragung seiner Zustimmung (**verkürzte Fristen**)
- ◆ § 69 Abs. 1: Erörterung mit dem Ziel einer Verständigung, soweit der Personalrat an Entscheidungen mitwirkt
- ◆ **§ 73 Nr. 8: Mitwirkung bei einer Wirtschaftlichkeitsuntersuchung durch Dritte (gestrichen im neuen LPVG)**
- ◆ § 75 (1) Anhörung von Entwürfen zu Stellenplänen, Änderung von Arbeitsabläufen und Grundsätzen der Personalplanung
- ◆ § 77: Hinzuziehung des Personalrates bei allen Fragen des Arbeitsschutzes

Mitbestimmungsrechte nach LPVG NRW (Auswahl)

- ◆ § 72 Abs. 3 Nr. 1: technische Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, Verhalten oder Leistung der Beschäftigten zu überwachen
- ◆ § 72 Abs. 3 Nr.2: Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden
- ◆ § 72 Abs. 3 Nr.3: Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufes
- ◆ § 72 Abs. 4 Nr.1: Beginn und Ende sowie die Verteilung der Arbeitszeit
- ◆ § 72 Abs. 4 Nr. 5: Entgeltgestaltung, Entgeltgrundsätze und Entgeltmethoden
- ◆ § 72 Abs. 4 Nr.10: Gestaltung der Arbeitsplätze
- ◆ § 72 Abs. 4 Nr. 16: Qualifizierung und Teilnehmerauswahl

§ 80 (1): Überwachungsrecht über Durchführung von Gesetzen (BDSG, ASG),
■ Verordnungen, UVV, TV, ...

§ 80 (2): Unterrichtsrecht mit Unterlagen

§ 90: Unterrichtsrecht über die Planung (von technischen Anlagen, Arbeitsverfahren, Arbeitsplätzen,..) anhand von Unterlagen;
Beratungsrecht über Maßnahmen und Auswirkungen auf Arbeitnehmer

§ 92: Informations- und Beratungsrecht über Personalplanung

§ 106: Informationsrecht des Wirtschaftsausschuß bezüglich Investitionsprogramme, Rationalisierungsmaßnahmen, Einführung neuer Arbeitsmethoden


§ 111: Beratungsrecht über geplante Betriebsänderung bei grundlegender Änderung der Betriebsanlagen und der Einführung neuer Arbeitsmethoden

Mitbestimmungsrechte nach BetrVG (Auswahl)

- § 87 (1) 6: Mitbestimmung über die Einführung und Anwendung von technischen
 - Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen
- § 87 (1) 2,3: Mitbestimmung bei der Arbeitszeit
- § 87 (1) 1; Mitbestimmung bei Fragen der Ordnung des Betriebes
- § 87 (1) 10,11: Mitbestimmung bei betrieblicher Lohngestaltung
- § 94: Mitbestimmungsrecht bei Personalfragebögen und Beurteilungsgrundsätzen
- § 95: Mitbestimmung bei Auswahlrichtlinien
- § 98: Mitbestimmung bei der betrieblichen Berufsbildung
- § 91: Korrigierendes Mitbestimmungsrecht, wenn Änderungen den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Kenntnissen widersprechen
- § 111-113: Betriebsänderung mit Interessenausgleich oder Sozialplan

- ◆ Welche Regelungen existieren bereits, welche fehlen?
 - IT-Rahmenvereinbarung, Verarbeitung und Nutzung der personenbezogenen Daten, Telekommunikationsanlage, das Intranet, Einführung von Lotus-Notes, SAP-R/3, Anbindung an das Internet und eMail-Nutzung
 - Gefährdungsanalyse am Bildschirmarbeitsplatz, Arbeits- und Gesundheitsschutz
 - Rahmenvereinbarungen bei Reorganisationsprozessen mit Weiterbildung, Beschäftigungssicherung und grundsätzlicher sozialverträglicher Gestaltung
- ◆ Welchen Projektzusammenhang verfolgt der Arbeitgeber?
- ◆ Welche strategischen Zielsetzungen verfolgt der PR?
- ◆ Was soll in einer Rahmenvereinbarung, was in Einzelvereinbarungen geregelt werden?

Gliederung einer Dienstvereinbarung IKT

- 
- A decorative graphic in the top-left corner of the slide, consisting of a grid of squares in shades of gray and white, arranged in a pattern that tapers to the right.
- ◆ 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
 - ◆ 8. Arbeitsschutz
 - ◆ 9. Benutzerbetreuung und –beteiligung
 - ◆ 10. Führung und Personalentwicklung
 - ◆ 11. Qualifizierung und Schulung
 - ◆ 12. Beschäftigungssicherung
 - ◆ 13. Outsourcing und Privatisierung
 - ◆ 14. Schlussbestimmungen

Regelungsbeispiel: Internet-Zugang

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 großzügig und zensurfrei gestattet, sofern dadurch dienstliche Belange nicht verletzt werden. ArbeitnehmerInnen, die bei ihrer Arbeit keinen Computer verwenden, dürfen nicht vom allgemeinen Informationsfluß abgekoppelt werden. Für diese Beschäftigten werden zentral zugängliche Terminals mit Intranet- und Internetanschluß arbeitsplatznah bzw. leicht erreichbar (z.B. Kantine, Aufenthaltsräume) zur Verfügung gestellt. Der freie Internet-Zugang aller Beschäftigten umschließt auch den Zugriff auf Gewerkschafts-Seiten und auf andere Informationen, die für ihre Rechte am Arbeitsplatz wichtig sind sowie zum Kompetenzerwerb in ihrem Arbeitsumfeld. Den Gewerkschaften ist ein Zugang zum Intranet des Betriebes zu ermöglichen, um die Beschäftigten durch Netzpräsentationen und direkt per E-Mail erreichen zu können.

... Infos und Beratung.....

- ◆ „Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema eGovernment“, ver.di Bundesverwaltung/TBS NRW
- ◆ „Das virtuelle Rathaus“: Broschüre (ver.di NRW/TBS) in der Reihe Sozialstaatskampagne
- ◆ Dienstvereinbarungen eGovernment (Zielsetzungen, Bausteine und Materialien), Handbuch für Personalräte; wird auf dem ver.di-Forum www.governet.de online gestellt.
- ◆ Beratungsangebote für Personalräte im TBS Netz
- ◆ Für weitere Auskünfte, Beratungen, Seminare für Personalräte:
Klaus Heß, TBS NRW, klaus.hess@tbs-nrw.de