

**Vereinbarung zu den Grundsätzen
der Einführung und des Einsatzes von Hard- oder Software
der Informations- und Kommunikationstechnik
in der niedersächsischen Landesverwaltung**

Zwischen der Niedersächsischen Landesregierung,
vertreten durch das Niedersächsische Ministerium für Inneres und Sport,

einerseits

und

dem Deutschen Gewerkschaftsbund
DGB - Landesbezirk Niedersachsen – Bremen - Sachsen-Anhalt -

sowie

dem Niedersächsischen Beamtenbund und Tarifunion (NBB),

andererseits

wird gemäß § 81 des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG) in der Fassung vom 22.1.2007 (Nds. GVBl. S. 11), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 30.6.2011 (Nds. GVBl. S. 210), folgende Vereinbarung geschlossen:

Präambel

Der Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnik (IuK) ist heute unverzichtbar für eine leistungsfähige und effiziente Verwaltung. Er erfordert ein hohes Maß an Investitionen und erhebliche Mittel für den Betrieb. Die Planung, die Entwicklung und der Betrieb der IuK sind daher so zu gestalten, dass einerseits die Erledigung der diversen Fachaufgaben der Verwaltung unter Berücksichtigung der Belange der Beschäftigten unterstützt und erleichtert wird sowie andererseits die Kosten so gering wie möglich gehalten werden. Der Aufwand für einzelne Maßnahmen muss unter Berücksichtigung des Standes der Technik in einem angemessenen Verhältnis zu dem angestrebten Zweck stehen.

Mit der vorliegenden Vereinbarung wollen die Vertragspartner einen Rahmen für die Wahrung der Belange der Beschäftigten bei der Einführung und dem Einsatz von Hard- oder Software zur Erledigung der Aufgaben der Verwaltung festlegen. Insbesondere die weitreichende Begrifflichkeit von Hard- und Software und die komplexen Prozesse im IuK-Bereich machen eine dauerhafte personalvertretungsrechtliche Beteiligung für die bestehenden und zukünftigen Informations- und Kommunikationstechnologien notwendig. Die Einführung und der Einsatz von Hard- oder Software können

- objektiv geeignet sein, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen,
- zu einer umfangreich veränderten Ausgestaltung der Arbeitsplätze für eine Vielzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern führen,
- Maßnahmen zur dauerhaften Hebung der Arbeitsleistung mit der Folge einer erhöhten körperlichen oder geistig-psychischen Inanspruchnahme der Beschäftigten umfassen oder
- zur Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden mit körperlichen oder geistig-psychischen Auswirkungen für die Beschäftigten, die über die Anpassung an die Entwicklung der IuK hinausgehen, führen.

Beide Seiten sind sich einig, dass die Wahrung der Belange der Beschäftigten und die damit verbundene menschengerechte Gestaltung der durch IuK unterstützten und gestalteten Arbeit wesentlich zu einer ordnungsgemäßen und effizienten Erledigung der diversen Fachaufgaben der Verwaltung beiträgt.

1. Regelungsgegenstand und Geltungsbereich

1.1 Die Vereinbarung trifft im Sinne der Präambel allgemeine Regelungen zur Wahrung der Belange der Beschäftigten (Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) bei der Einführung und dem Einsatz von Hard- oder Software der IuK.

Die Vereinbarung dient insoweit der ordnungsgemäßen Einführung und dem ordnungsgemäßen Einsatz von Hard- oder Software zur effizienten Erfüllung der der Landesverwaltung obliegenden Aufgaben sowie auch zur Wahrung der Belange der Beschäftigten der Landesverwaltung und deren Schutz vor z. B. unbefugten Auswertungen oder Verhaltens- und Leistungskontrollen als Anwenderinnen oder Anwender.

1.2 Die Vereinbarung gilt für alle Dienststellen der niedersächsischen Landesverwaltung mit Ausnahme des Justizressorts und seiner Dienststellen sowie der Hochschulen und Einrichtungen, die dem Bereich Forschung und Lehre zuzuordnen sind. Die Vereinbarung gilt auch für den Landtag, den Landesrechnungshof und den Landesbeauftragten für den Datenschutz, wenn der Präsident oder die Präsidentin, der Landesbeauftragte oder die Landesbeauftragte ihr Einvernehmen erklären.

1.3 Besteht für ressortübergreifende spezielle Hard- oder Software über die Vereinbarung hinausgehender Regelungsbedarf können vor Einführung oder wesentlich verändertem oder erweitertem Einsatz Vereinbarungen nach § 81 NPersVG abgeschlossen werden. Diese sowie auf ihnen aufbauende Dienstvereinbarungen nach § 78 NPersVG können in begründeten Fällen von dieser Vereinbarung abweichen. Bereits bestehende Regelungen haben weiterhin Geltung.

1.4 Bei der Beauftragung von Dritten, die nicht unter den Geltungsbereich dieser Vereinbarung fallen, sind die Regelungen dieser Vereinbarung von den unter den Geltungsbereich dieser Vereinbarung fallenden Dienststellen zu beachten.

1.5 Soweit bei der Einführung neuer oder wesentlich geänderter oder erweiterter Hard- oder Software weitergehende Beteiligungsrechte der Personalvertretungen berührt sind, werden diese durch diese Vereinbarung nicht ersetzt. § 64 Abs. 4 Nr. 3 NPersVG bleibt unberührt.

2. Begriffsbestimmungen

2.1 Hardware

Hardware ist der Oberbegriff für die mechanische und elektronische Ausrüstung eines IuK-Systems. Zur Hardware gehören z.B. die einzelnen Rechnerkomponenten, aktive Netzwerkkomponenten, Speicherwerke und Peripheriegeräte wie Ein- und Ausgabegeräte, Einlesegeräte und Erweiterungskarten. IuK-Hardware ist nur mit entsprechender Software benutzbar.

2.2 Software

Hardware enthält u. a. programmierbare Elemente, z. B. Prozessoren. Diese Elemente führen eine Abfolge von Instruktionen (Programme) aus, die vorgegeben wird, und verarbeiten dementsprechend Daten. Ausführbare Programme und die zugehörigen Daten werden als Software bezeichnet. Vereinfacht gesagt sind dies die immateriellen Bestandteile der IuK, die sich „nicht anfassen lassen“. Umfangreiche ausführbare Programme gliedern sich in verschiedene Module bzw. Komponenten, die ggf. gesondert zu betrachten sind.

2.3 Verfahren

Ein Verfahren ist ein technisches System zur Unterstützung der Bearbeitung einer abgegrenzten Fachaufgabe. Es bildet eine Untermenge der Software. Umfangreiche Verfahren gliedern sich in verschiedene Module bzw. Komponenten, die ggf. gesondert zu betrachten sind.

3. Rechte der Personalvertretungen

3.1 Die zuständigen Personalvertretungen werden im Rahmen ihrer gesetzlich zustehenden Beteiligungsrechte frühzeitig und umfassend über die geplante Einführung oder wesentliche Änderungen oder Erweiterungen des Einsatzes von Hard- oder Software informiert. Produktinformationen, die den Stand und die Funktionalitäten der Hard- oder Software dokumentieren, werden vor dem Einsatz zur Verfügung gestellt.

3.2 Die zuständigen Personalvertretungen haben nach Maßgabe des § 60 NPersVG das Recht, zur Unterstützung ihrer Arbeit erforderliche Auswertungen für Softwaredaten (z. B. Softwarebestand, Verfügbarkeit oder Antwortzeitverhalten der Software) in Abstimmung mit der zuständigen Dienststelle anzufordern.

3.3 Die zuständigen Personalvertretungen sind berechtigt, Protokolldateien unter Hinzuziehung von sachkundigen Personen nach Maßgabe des § 60 NPersVG im Einvernehmen mit der Dienststelle zu prüfen.

3.4 Die zuständigen Personalvertretungen haben das Recht mit einzelnen Mitgliedern an Fortbildungen, Schulungen und Einweisungen teilzunehmen, die im Zusammenhang mit der Einführung oder wesentlichen Änderung oder Erweiterung des Einsatzes von Hard- oder Software stehen.

4. Zugriffsbestimmungen

4.1 Daten aus der Software werden weder ohne rechtliche Verpflichtung ausgewertet noch zu einer individuellen Verhaltens- und Leistungskontrolle herangezogen, es sei denn, die zuständige Personalvertretung hat der Heranziehung zugestimmt. Sie hat das Recht an den ihrer Zustimmung unterliegenden Auswertungen teilzunehmen.

4.2 Davon abweichend ist eine personenbezogene Auswertung von Protokolldateien oder Mitschnitten bei zureichenden tatsächlichen Anhaltspunkten, die den Verdacht der Verletzung dienstrechtlicher oder arbeitsvertraglicher Pflichten rechtfertigen oder auf Anordnung eines Gerichts oder einer Strafverfolgungsbehörde zulässig.

Die Verarbeitung von Daten aus der Software durch die Dienststelle ist unter Beachtung der geltenden Rechtsvorschriften zulässig:

- wenn Rechtsvorschriften dies vorsehen oder
- zur Aufzeichnung und Auswertung quantitativer und qualitativer Daten von Hard- oder Software, soweit diese zur Erstellung und Pflege von Bestandsverzeichnissen unerlässlich sind, oder
- zur Durchführung von Auslastungsuntersuchungen von Soft- oder Hardware oder
- zum Zwecke der Gewährleistung der Informationssicherheit.

4.3 Die Zugriffsrechte der Anwenderinnen und Anwender sowie der Administratorinnen und Administratoren auf Hard- oder Software werden im Rahmen der datenschutzrechtlichen Vorschriften entsprechend der jeweils übertragenen Aufgaben begrenzt. Die zuständige Personalvertretung ist auf Anforderung über das jeweilige Rollen- und Berechtigungskonzept zu unterrichten. Nummer 1.5 bleibt unberührt.

5. Information der Beschäftigten

Die von der Einführung neuer oder wesentlich geänderter oder erweiterter Hard- oder Software mittel- oder unmittelbar betroffenen Beschäftigten werden von der Dienststelle rechtzeitig und umfassend informiert. Dies umfasst auch die Information über Zweck, Art und Umfang der Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten.

6. Schulung und Betreuung

6.1 Vor und während der Einführung neuer oder wesentlich geänderter oder erweiterter Hard- oder Software sind die Anwenderinnen und Anwender zielgerichtet in der Handhabung der Hard- oder Software zu unterweisen. Die zuständige Personalvertretung ist über Bedarf und Umfang der Schulungsmaßnahmen zu unterrichten. Nummer 1.5 bleibt unberührt.

6.2 Eine angemessene technische und fachliche Betreuung der Anwenderinnen und Anwender ist sicherzustellen.

7. Dokumentation von Hard- und Software

Die Dienststellen haben dafür zu sorgen, dass aktuelle Bestandsverzeichnisse für ihre Hard- und Software vorhanden sind.

8. Gestaltung von ergonomischen Arbeitsplätzen und Abläufen

Arbeitsplätze mit IuK-Unterstützung sind nach dem Stand der Technik und den gesicherten ergonomischen, arbeitsmedizinischen, arbeitsphysiologischen und arbeitspsychologischen Erkenntnissen entsprechend auszustatten. Mindestens sind die auf die Arbeitsschutzgesetze gestützten Rechtsverordnungen, insbesondere die Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Bildschirmarbeitsverordnung – BildschArbV), sowie die jeweils gültigen Vorschriften über die Arbeitsbedingungen an Bildschirmgeräten insbesondere der „Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik“ vom 25.01.1990 zu beachten.

9. Barrierefreiheit

Die Hard- und Software einsetzenden Dienststellen sind verpflichtet, von sich aus allen Beschäftigten mit Behinderungen die barrierefreie Nutzung und Bedienung zu gewährleisten. Es gelten die Regelungen des Niedersächsischen Behindertengleichstellungsgesetzes.

10. Datenschutz und Informationssicherheit

Besondere datenschutzrechtliche Rechtsvorschriften sowie die Bestimmungen des Niedersächsischen Datenschutzgesetzes sind einzuhalten. Besondere Vorschriften zur Informationssicherheit sowie die Bestimmungen der Niedersächsischen Leitlinie zur Gewährleistung der Informationssicherheit sind zu beachten.

11. Experimentierklausel

Zur Erprobung neuer oder wesentlich geänderter oder erweiterter Hard- oder Software mit einem begrenzten Personenkreis, können die Dienststellen mit ihren Personalvertretungen eine abweichende Regelung treffen, die auf eine Dauer von längstens drei Jahren zu befristen ist.

12. Schlussbestimmungen

12.1 Die Vereinbarung tritt mit dem Zeitpunkt der Unterzeichnung in Kraft.

12.2 Einvernehmliche Änderungen der Vereinbarung sind jederzeit möglich und werden als schriftliche Ergänzung hinzugefügt.

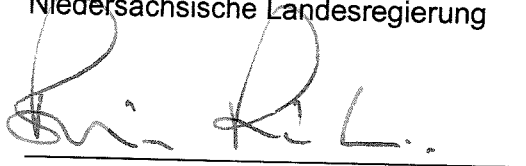
12.3 Die Vereinbarung kann mit einer Frist von vier Monaten zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden.

12.4 Bis zum Ablauf des Jahres 2016 ist durch das Niedersächsische Ministerium für Inneres und Sport mit einer Evaluation zu beginnen. Es sind im Einvernehmen mit den Vereinbarungspartnern die Erfahrungen mit der Vereinbarung, insbesondere der Aufwand zur Erfüllung der Regelungen der Vereinbarung und die durch die Regelungen der Vereinbarung für die Personalvertretungen erreichte Transparenz, zu erheben und bewerten. Außerdem ist die Ausnahme von Teilen der Landesverwaltung aus dem Geltungsbereich der Vereinbarung gemäß Nummer 1.2 zu überprüfen.

Hannover 25.08.2014

Ort Datum

Niedersächsische Landesregierung



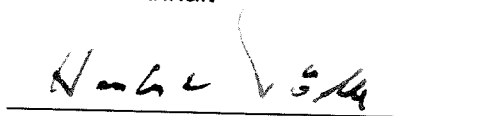
Boris Pistorius

Niedersächsischer Minister
für Inneres und Sport

Hannover 19.08.14

Ort Datum

Deutschen Gewerkschaftsbund DGB
– Landesbezirk Niedersachsen Bremen
Sachsen-Anhalt -



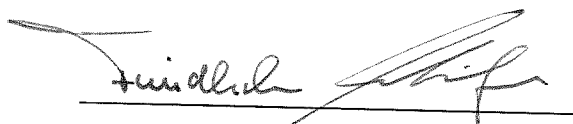
Hartmut Tölle

Bezirksvorsitzender

Hannover 19.8.2014

Ort Datum

NBB Niedersächsischer Beamtenbund und
Tarifunion



Friedhelm Schäfer

Landesvorsitzender