

Windows 10 und Office 2016 - die Einführung beider Programme unterliegt der **Mitbestimmung** der örtlichen Personalräte!

1. Das bedeutet:

Weil ein solches „*Mitbestimmungsrecht*“ des Personalrats besteht, muss die Dienststellenleitung den Personalrat immer

- **vor** einer solchen Einführung und Anwendung

- rechtzeitig und

- umfassend

informieren, eigentlich sogar unaufgefordert, dabei immer unter Vorlage sämtlicher Unterlagen, die der Dienststelle zur Verfügung stehen, grundsätzlich in schriftlicher Form. Es gilt das Prinzip der „*gleichen Augenhöhe*“.

deutlich:

Bundesverwaltungsgericht 19.12.2018 - 5 P 6.17 - PersR 7-8/2019, S. 40 ff.



Mitbestimmungsrecht
bei der Einführung von
Standardsoftware



Bei Standardsoftware handelt es sich um Softwaresysteme, die einen deutlich definierten Anwendungsbereich abdecken und als fertige Produkte erworben werden können.

Windows 10 und Office 2016

- » Mitbestimmung bedeutet weiterhin, dass die Dienststellenleitung die von ihr geplante Maßnahme, hier also die Einführung und Anwendung der neuen Programme **nicht starten darf**, bevor nicht der Personalrat dazu seine Zustimmung erteilt hat (bzw. ein Verfahren bis zur Einigungsstelle abgeschlossen ist). Alles andere wäre **rechtswidrig**.
- » Schließlich bedeutet „*Mitbestimmung*“, dass der Personalrat seine Mitbestimmung auch dadurch ausüben kann, dass er mit der Dienststellenleitung eine **Dienstvereinbarung** abschließt nach § 85 Abs. 1 S. 1 Einleitungssatz PersVG Berlin. In ihr können alle Punkte geregelt werden, die bei der Einführung und Anwendung der beiden Programme zum Schutz der Beschäftigten erforderlich sind. Dazu gehören mindestens Regelungen, welche Informationen zu welchen Zeitpunkten auch in Zukunft der Personalrat erhält, welche Grundinstallationen des Herstellers vorhanden sind und wer wann welche Grundinstallationen abschalten darf/muss, weiterhin: wann gespeicherte Daten gelöscht werden („*Löschkonzept*“, Art. 17 EU-DSGVO), wer mit wem und wann welche der gespeicherten Daten einsehen und ggf. löschen darf; schließlich kann/muss festgelegt werden, dass aus den gespeicherten Daten keine nachteiligen Maßnahmen für Beschäftigte getroffen werden dürfen usw. Solange die Verhandlungen über eine Dienstvereinbarung nicht abgeschlossen sind, d. h. diese nicht von beiden Seiten unterschrieben ist, dürfen die Programme auch nicht freigeschaltet werden.



2. Es gibt **mehrere** gesetzliche Tatbestände, nach denen dem Personalrat ein Mitbestimmungsrecht zusteht:

➤ a) Mitbestimmungsrecht gem. [§ 85 Abs. 1 S. 1 Nr. 13 a\) und Nr. 13 b\)](#) PersVG Berlin

Nach diesen Regelungen hat der Personalrat ein Mitbestimmungsrecht, wenn eine Dienststellenleitung

- eine „*technische Einrichtung einführt oder anwendet*“, die
- „*dazu bestimmt ist*“, entweder
- „*Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit zu erfassen*“, oder
- „*das Verhalten oder die Leistung der Dienstkräfte zu überwachen*“.

- „*Dazu bestimmt*“ ist eine solche technische Einrichtung bereits, wenn sie auch nur **geeignet** ist, die Arbeitszeit zu erfassen oder das Verhalten bzw. die Leistung der Beschäftigten zu überwachen. Ob die Dienststelle diese Funktion(en) wirklich nutzt oder nicht, spielt für das Mitbestimmungsrecht keine Rolle.

- Eine „*technische Einrichtung*“ ist auch die Einführung und Anwendung von Windows 10 bzw. Office 2016. Mit diesen Programmen werden mithilfe von „*Technik*“, also auch Elektronik Daten erfasst, aufgezeichnet oder verarbeitet, entweder automatisch oder aufgrund entsprechender Einstellungen in den Anlagen. Wenn also Arbeitszeit-, Verhaltens- und/oder Leistungsdaten durch Elektronik gesammelt und gespeichert werden, ermöglicht dies vielfältige Kontrollmöglichkeiten.

Nach der Rechtsprechung ist Grund für die Mitbestimmung des Personalrats bezüglich beider Mitbestimmungstatbestände, dass - ganz allgemein - technische Einrichtungen besonders geeignet sind, in den Persönlichkeitsbereich der Beschäftigten einzugreifen. Die Mitbestimmung dient dazu, diese Eingriffe auf ein möglichst kleines Maß absolut notwendiger Maßnahmen zu beschränken.

Bundesverwaltungsgericht 22.10.2013 - 6 PB 22.13

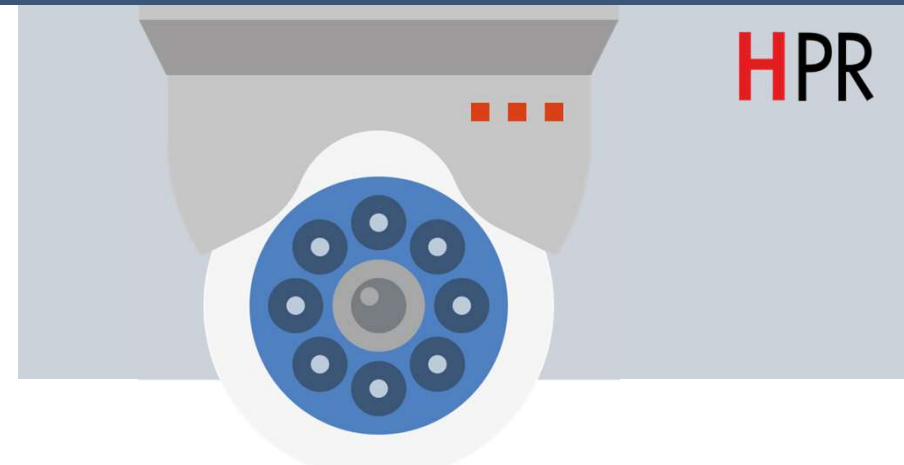
Datenschutzregelungen

Mitbestimmungspflichtig ist deshalb auch die Speicherung von Nutzerdaten in einer Anwendungssoftware, wenn die Speicherung **bei einem Dritten** erfolgt

so schon *Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg 02.03.2011 – OVG 60 PV 10.10*

Durch die beiden Programme **kann** eine große Menge von Daten der Beschäftigten und ihrer Arbeitsweise, teilweise durch das System automatisch, teilweise durch entsprechende Einstellungen gesammelt werden (s. „Handreichung des HPR Nr. 3“). Bereits diese **Möglichkeit** löst das **Mitbestimmungsrecht** des Personalrats aus.

Es geht in einem solchen Mitbestimmungsverfahren nicht darum - was manche Dienststellenleitungen zu befürchten scheinen bzw. als Einwand gegen ein Mitbestimmungsrecht geltend machen -, die Einführung von Windows 10 oder Office 2016 generell abzulehnen. Es geht ausschließlich darum, s. oben, wer wann welche Informationen überprüfen/insbesondere auch löschen/einsehen kann, wer abfragen und miteinander verknüpfen kann, wie den Belangen des Datenschutzes Rechnung getragen werden kann etc., und zwar **jeweils unter Beteiligung** des Antragstellers. Sobald hierüber entsprechende Regelungen einvernehmlich getroffen wurden, steht der Einführung und Anwendung der Programme aus personalratlicher Sicht nichts mehr entgegen.



» b) Mitbestimmungsrecht gem. § 85 Abs. 1 S. 1 Nr. 12 PersVG Berlin

Danach hat der Personalrat u. a. auch mitzubestimmen über die „*Gestaltung der Arbeitsplätze*“.

Zum „**Arbeitsplatz**“ gehört die unmittelbare räumliche Umgebung des Arbeitsplatzes. (Möbiliar, Beleuchtung etc.). Dazu gehören alle genutzten technischen Geräte und, nicht zuletzt auch unter dem Aspekt der Ergonomie, die zu nutzende **Software**.

s. die Darstellung von Rundnagel PersR 9-2015, S. 8 ff. 15

Dies gilt besonders und erst recht dort, wo die Anwendung der beiden Programme **App-basiert** erfolgen soll/wird: Dann müssen die Beschäftigten über ihr Smartphone mit dem PC/den Programmen kommunizieren. Dies ist eine ganz wesentlich andere Bedienung als nur an der Tastatur des PC. Der „*Arbeitsplatz*“ wird also eindeutig verändert - was **mitbestimmungspflichtig** ist.

» c) Mitbestimmungsrecht gem. § 85 Abs. 2 Nr. 8 PersVG Berlin

Danach hat der Personalrat ein Mitbestimmungsrecht u. a. *„bei der Änderung oder Erweiterung von automatisierter Verarbeitung personenbezogener Daten der Dienstkräfte außerhalb von Besoldungs-, Gehalts- ... und Versorgungsleistungen, wenn sie aufgrund ihres Umfangs einer Einführung vergleichbar sind“*.

Dieses Mitbestimmungsrecht gilt ausdrücklich **unabhängig** von und **neben** dem o. g. Mitbestimmungsrecht wegen der Einführung überwachungsgeeigneter technischer Einrichtungen.

Durch die Einführung und Anwendung von Windows 10 und Office 2016 findet eine Sammlung und Speicherung auch von Daten der Beschäftigten statt, die nichts mit der Verarbeitung ihrer Bezüge zu tun haben. Dabei handelt es sich um derart viele Daten, dass die Einführung und Anwendung der beiden Programme *„einer Einführung vergleichbar sind“*.

» d) Mitbestimmungsrecht gem. § 85 Abs. 2 Nr. 9 PersVG Berlin

Danach hat der Personalrat ein Mitbestimmungsrecht u. a. *„bei der Änderung oder Ausweitung von Arbeitsmethoden, wenn sie aufgrund ihres Umfangs einer Einführung vergleichbar sind“*.

Dieses Mitbestimmungsrecht „korrespondiert“ mit dem Mitbestimmungsrecht bei *„Maßnahmen zur Erleichterung des Arbeitsablaufs“* (§ 85 Abs. 2 Nr. 2 Pers VG Berlin) besteht neben der diesem. Die *„Arbeitsmethode“* ist das Arbeitsverfahren zur Ausführung eines bestimmten Arbeitsablaufs. Dieses wird im Rahmen der gesamten IKT durch die Einführung und Anwendung von Windows 10 und Office 2016 deutlich derart geändert und ausgeweitet, dass es aufgrund ihres Umfangs einer Einführung vergleichbar ist. Die Veränderungen sind so groß, die Arbeitsabläufe deutlich anders werden, sodass auch dieser Mitbestimmungstatbestand gegeben ist.



Windows 10
&
Office 2016



Erstellt von

Rechtsanwalt Wolfgang DANIELS
Fachanwalt für Arbeitsrecht

www.danielsanwalt.de

und

Marcel Mudrich (CAIDAO GmbH)

marcel.mudrich@caidao.de

im Auftrag des Hauptpersonalrats Berlin