

Rahmendienstvereinbarung für Informationstechnik
der Landeshauptstadt München
(RDVfIT)

Zwischen

der Landeshauptstadt München,
vertreten durch den Oberbürgermeister,
Herrn Dieter Reiter

und

dem Gesamtpersonalrat der Landeshauptstadt München,
vertreten durch die Vorsitzende,
Frau Ursula Hofmann

wird aufgrund von Art. 73 Abs. 1 i. V. m.
Art. 75a Abs. 1 und Art. 76 Abs. 2 Nrn. 1 bis 3 BayPVG folgende
Rahmendienstvereinbarung geschlossen:

Präambel

Diese Rahmendienstvereinbarung und alle weiteren auf ihr basierenden Vereinbarungen dienen vor allem dazu, der technologischen Entwicklung Rechnung zu tragen und einen Interessensausgleich zwischen Arbeitgeberin/Dienstherrin und den Beschäftigten sicherzustellen. Beide Seiten sind sich einig, dass nur ein zukunftsorientierter Einsatz von Informations- und Telekommunikationstechnik (in Folge „Informationstechnik“ genannt) die Basis für eine moderne und effiziente Stadtverwaltung bildet und dieser gleichzeitig den Interessen ihrer Beschäftigten dienen muss. Dabei ist ein zentraler Aspekt eine flexible, unbürokratische und von den Beschäftigten verantwortlich mitgetragene Entwicklung jetzt und in Zukunft sicherzustellen. Dieses Ziel kann nur erreicht werden, wenn sich die Vertragspartner gleichermaßen konstruktiv und qualifiziert am Entscheidungs- und Gestaltungsprozess beteiligen. Leitgedanken für jeden Einsatz von Informationstechnik müssen sein, dass diese die Arbeit der Beschäftigten unterstützt und gesundheitliche Gefährdungen vermieden werden. Insbesondere soll eine unmittelbare Kommunikation untereinander in hinreichendem Maß gewährleistet werden. Diese Rahmendienstvereinbarung und alle weiteren auf ihr basierenden Vereinbarungen nehmen die Durchführung eines Mitbestimmungs- oder Mitwirkungsverfahrens nicht vorweg.

KAPITEL I

Allgemeines

Geltungsbereich, Hinweise zur Handhabung, Ausführungsdienstvereinbarungen

Artikel 1

Geltungsbereich

(1) Diese Rahmendienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Landeshauptstadt München, einschließlich der Eigenbetriebe und des Jobcenters, für die Planung, Einführung und den Betrieb sowie die Weiterentwicklung von Informationstechnik inklusive Pilotversuche und Probeläufe. Sie umfasst ebenso die Benutzung dienstlicher Endgeräte wie auch die dienstliche Verwendung privater Endgeräte.

(2) Die Arbeitgeberin/Dienstherrin verpflichtet alle sonstigen Personen, die nicht von Absatz 1 erfasst werden und Aufgaben für die Landeshauptstadt München erfüllen, im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten auf die Beachtung dieser Rahmendienstvereinbarung. Vorgaben dieser Rahmendienstvereinbarung können nicht durch die Übertragung von Aufgaben auf Dritte umgangen werden.

Artikel 2

Hinweise zur Handhabung

(1) Mit dieser Rahmendienstvereinbarung wird ein hierarchisches IT-Dienstvereinbarungsmodell mit den folgenden vier Ebenen eingeführt:

1. Rahmendienstvereinbarung für Informationstechnik
2. themenbezogene Ausführungsdienstvereinbarungen
3. Anlagen zu themenbezogenen Ausführungsdienstvereinbarungen
4. referatsweit und örtlich geltende Dienstvereinbarungen

Die Regelungen werden, ausgehend von der abstrakt gehaltenen Rahmendienstvereinbarung für Informationstechnik, immer konkreter. Dienstvereinbarungen einer höheren Ebene gehen grundsätzlich Dienstvereinbarungen einer niedrigeren Ebene vor. Redundanzen sind zu vermeiden und eine Widerspruchsfreiheit ist anzustreben.

(2) In dieser Rahmendienstvereinbarung sind den betroffenen Adressaten spezielle Kapitel zugeordnet. Kapitel II enthält wesentliche Regelungen für die Beschäftigten, Kapitel III für die

Arbeitgeberin/Dienstherrin sowie Kapitel IV für die Personalvertretungen. Besondere Themengebiete werden in Kapitel V geregelt.

(3) Diese Rahmendienstvereinbarung und alle auf ihr basierenden weiteren Vereinbarungen enthalten keine eigenständigen Regelungen zur IT-Sicherheit sowie zum Datenschutz.

(4) Um einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess dieses IT-Dienstvereinbarungsmodells zu gewährleisten, sind Änderungsbedarfe der Fachgruppe IT-Dienstvereinbarungen (Art.14) mitzuteilen.

(5) Wichtige Begriffsbestimmungen befinden sich im Glossar.

Artikel 3

Ausführungsdienstvereinbarungen

(1) Auf Basis dieser Rahmendienstvereinbarung können zwischen der Arbeitgeberin/Dienstherrin und dem Gesamtpersonalrat themenbezogene Ausführungsdienstvereinbarungen abgeschlossen werden.

(2) Zeitgleich mit dieser Rahmendienstvereinbarung treten Ausführungsdienstvereinbarungen zu den Themengebieten „Personalverwaltungssysteme“, „Fachverfahren“ und „Technik“ in Kraft.

KAPITEL II

Beschäftigte

Schutzbestimmungen, Rechte und Gestattungen, Pflichten

Artikel 4

Schutzbestimmungen

(1) Bei der Planung, Einführung und dem Betrieb sowie der Weiterentwicklung von Informationstechnik sind die persönlichen und sozialen Belange der Beschäftigten, zu berücksichtigen. Darunter fällt insbesondere die Ergonomie und Barrierefreiheit.

(2) Alle IT-gestützten Arbeitsplätze werden unter Beachtung sicherheitstechnischer, arbeitsmedizinischer und arbeitspsychologischer Erkenntnisse im Rahmen der geltenden Vorschriften über den Arbeits- und Gesundheitsschutz entwickelt, eingerichtet und angepasst. Für das Arbeiten am häuslichen IT-Arbeitsplatz sowie für mobiles Arbeiten beschränkt sich dies auf die dienstlich bereit gestellte IT-Ausstattung. Näheres zum Arbeiten am häuslichen IT-Arbeitsplatz sowie für mobiles Arbeiten, regelt eine entsprechende Dienstvereinbarung.

(3) Die Gestaltung des Einsatzes von Informationstechnik soll am Wissens- und Erfahrungsstand der Beschäftigten anknüpfen.

(4) Sofern eine Verpflichtung zur Nutzung von Informationstechnik im Rahmen der dienstlichen Aufgabenerledigung besteht, muss der Zugang mittels geeignetem dienstlichen Endgerät zur Verfügung gestellt werden.

(5) Eine Verpflichtung zur dienstlichen Nutzung von privaten Endgeräten ist unzulässig.

(6) Die Auswertung von Daten zum Zwecke einer Leistungsbemessung, des Leistungsvergleichs oder der Leistungs- und/oder Verhaltenskontrolle, ist nur nach Maßgabe des Artikel 11 zulässig.

Artikel 5 **Rechte und Gestattungen**

(1) Alle Beschäftigten haben das Recht,

1. auf einen geeigneten Zugang zu ihnen angebotenen Informationsquellen,
2. auf geeignete Information bzw. Schulungen bei Einführung und Veränderung von Informationstechnik, die unmittelbar und wesentlich ihre Tätigkeit und/oder ihren Arbeitsplatz betrifft,
3. auf Einarbeitung im individuell erforderlichen Rahmen,
4. sich bei Fragen zur Auslegung dieser Rahmendienstvereinbarung, der Ausführungsdienstvereinbarungen und der zugehörigen Anlagen in persönlichen und sozialen Belangen direkt an die Fachgruppe IT-Dienstvereinbarungen (Art.14) zu wenden.

(2) Allen Beschäftigten wird seitens der Arbeitgeberin/Dienstherrin freiwillig und jederzeit widerruflich gestattet,

1. im bescheidenen Rahmen städtische IT-Ressourcen privat zu nutzen, sofern diese an der jeweiligen Dienststelle vorhanden sind.
2. freiwillig private Endgeräte, im Rahmen der zur Verfügung stehenden IT-Services der LHM, dienstlich zu nutzen.

Näheres zu Art und Umfang der Gestattungen regelt die Dienstanweisung zur Nutzung von Informationstechnik in der Landeshauptstadt München.

Artikel 6 **Pflichten**

Alle Beschäftigten sind verpflichtet, insbesondere bei der Inanspruchnahme der in Artikel 5 genannten Rechte und Gestattungen, die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht zu beeinträchtigen, die gesetzlichen sowie die von der Arbeitgeberin/Dienstherrin vorgegebenen Rahmenbedingungen zu beachten und die zur Verfügung gestellte IT-Infrastruktur, IT-Ressourcen und IT-Services nicht missbräuchlich zu nutzen.

KAPITEL III **Arbeitgeberin/Dienstherrin** Rechte und Pflichten

Artikel 7 **Rechte**

(1) Die Arbeitgeberin/Dienstherrin hat das Recht, nach Maßgabe des Artikel 11 Auswertungen durchzuführen.

(2) Die Arbeitgeberin/Dienstherrin hat das Recht, den Umgang mit Informationstechnik nach Maßgabe der Schutzbestimmungen (Art. 4) und eingeräumten Rechte und Gestattungen (Art. 5) der Beschäftigten zu regeln.

(3) Die Dienststellen haben das Recht, sich an die Fachgruppe IT-Dienstvereinbarungen (Art.14) zu wenden.

Artikel 8 **Pflichten**

- (1) Bei der Planung, Einführung und dem Betrieb sowie der Weiterentwicklung von Informationstechnik sind die Vorgaben zur Technologiefolgeabschätzung (Art. 13) einzuhalten.
- (2) Die Beschäftigten sind in geeigneter Weise über Einführung und Veränderung von Informationstechnik zu informieren, die unmittelbar und wesentlich ihre Tätigkeit und/oder ihren Arbeitsplatz betreffen.
- (3) Bei der Planung, Einführung und dem Betrieb sowie der Weiterentwicklung von Informationstechnik ist die zuständige Personalvertretung rechtzeitig und umfassend durch die jeweils zuständige Stelle zu informieren. Rechtzeitig bedeutet, dass die Information der Personalvertretung und die Erörterung zu einem Zeitpunkt stattfinden, der die Planung und Verwirklichung von Gestaltungsalternativen noch ermöglicht. Dies gilt auch für alle Pilotversuche und Probeläufe.
- (4) Bei der Planung, Einführung und dem Betrieb sowie der Weiterentwicklung von Informationstechnik sind die unmittelbaren organisatorischen Auswirkungen durch die Arbeitgeberin/Dienstherrin sorgfältig zu beobachten und frühzeitig mit der betroffenen Personalvertretung zu erörtern. Daraus abgeleitete Maßnahmen sind mit Beteiligung der Personalvertretung zu entwickeln. Insbesondere sind hierbei auch die Vorgaben zur Technologiefolgeabschätzung (Art. 13) zu beachten.

KAPITEL IV **Personalvertretungen** Rechte und Pflichten

Artikel 9 **Rechte**

- (1) Die Personalvertretungen haben das Recht, bei der Planung, Einführung und dem Betrieb sowie der Weiterentwicklung von Informationstechnik rechtzeitig und umfassend durch die jeweils zuständige Stelle informiert zu werden. Rechtzeitig bedeutet, dass die Information der Personalvertretung und die Erörterung zu einem Zeitpunkt stattfinden, der die Planung und Verwirklichung von Gestaltungsalternativen noch ermöglicht. Dies gilt auch für alle Pilotversuche und Probeläufe.
- (2) Die Personalvertretungen haben das Recht, die Vereinbarkeit der Methoden und Verfahren der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten städtischer Beschäftigter mit den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen sowie mit den Bestimmungen der abgeschlossenen Dienstvereinbarungen zu überprüfen.
- (3) Die Personalvertretungen haben das Recht, soweit erforderlich, an allen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen der Einführung oder Veränderung von Informationstechnik teilzunehmen.
- (4) Den Personalvertretungen steht das Kontrollrecht über die Einhaltung der Bestimmungen innerhalb dieses IT-Dienstvereinbarungsmodells zu. Hierzu erhalten sie auf Anforderung Einsicht in alle für diesen Zweck benötigten Unterlagen. Bei Bedarf ist den Personalvertretungen durch die Dienststelle eine kompetente Ansprechperson zur Verfügung zu stellen. Diese Ansprechperson ist den Personalvertretungen für ihre Aufgabenerfüllung im Rahmen der Überprüfung voll auskunftspflichtig.
- (5) Den Personalvertretungen steht das Recht zu, im Einvernehmen mit ihrer Dienststelle, Sachverständige eigener Wahl zur Beratung hinzuzuziehen, soweit dies zur sachgerechten Wahrnehmung ihrer in dieser Rahmendienstvereinbarung aufgeführten Rechte erforderlich ist. Die

Kosten trägt die jeweilige Dienststelle.

(6) Die Personalvertretungen haben das Recht, sich an die Fachgruppe IT-Dienstvereinbarungen (Art.14) zu wenden.

Artikel 10 **Pflichten**

(1) Um die kontinuierliche Verbesserung des IT-Dienstvereinbarungsmodells zu gewährleisten, sind die Personalvertretungen zur Ausübung ihrer Kontrollrechte angehalten. Erlangen sie im Rahmen der Ausübung dieser Rechte Kenntnis von Abweichungen, so ist die Fachgruppe IT-Dienstvereinbarungen (Art. 14) davon zu unterrichten.

(2) Bei der Planung, Einführung und dem Betrieb sowie der Weiterentwicklung von Informationstechnik sind die unmittelbaren organisatorischen Auswirkungen, die durch die Arbeitgeberin/Dienstherrin dargelegt werden, seitens der betroffenen Personalvertretung mit der Arbeitgeberin/Dienstherrin zu erörtern. Insbesondere sind hierbei auch die Vorgaben zur Technologiefolgeabschätzung (Art. 13) zu beachten.

(3) Die Personalvertretungen unterstützen die Arbeitgeberin/Dienstherrin bei der Erfüllung der sich aus Artikel 13 ergebenden Pflichten.

(4) Die Personalvertretungen verpflichten sich, bei der Inanspruchnahme der in Artikel 9 genannten Rechte sowie bei der Erfüllung der in Artikel 10 genannten Pflichten, das Gebot der sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel und den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten.

KAPITEL V

Besondere Themengebiete

Auswertungen, Anforderungen an Anzeigen, Technologiefolgeabschätzung,
Fachgruppe IT-Dienstvereinbarungen

Artikel 11 **Auswertungen**

(1) IT-gestützte personenbezogene Auswertungen von Daten städtischer Beschäftigter sind grundsätzlich unzulässig, wenn sie zur Leistungsbemessung, der Leistungs- und/oder Verhaltenskontrolle oder des Leistungsvergleichs geeignet sind.

(2) Abweichend von Absatz 1 können derartige Auswertungen mittels Anzeige gemäß Artikel 12 eingebracht und vom Oberbürgermeister¹, nach Zustimmung² des Gesamtpersonalrates, für zulässig erklärt und in die Anlage der einschlägigen themenbezogenen Ausführungsdienstvereinbarung aufgenommen werden. Eine automatisierte Weiterverarbeitung von Ausgabeformaten solcher Auswertungen in weiteren Systemen ohne Protokollierung (der Aktivitäten) ist grundsätzlich unzulässig.

(3) Alle nicht unter Absatz 1 fallenden Auswertungen sind zulässig und ihre Nutzung ist grundsätzlich zeitlich unbegrenzt möglich.

(4) Ergibt sich aufgrund konkreter Verdachtsmomente gegenüber einzelnen Beschäftigten ein hinreichender Verdacht auf einen dienst-, arbeits- oder datenschutzrechtlichen Verstoß, können, unter Beachtung der Verhältnismäßigkeit sowie der datenschutzrechtlichen Vorschriften, durch die zuständige Dienstaufsicht führende Stelle (Personal- und Organisationsreferat, P1, soweit nichts

¹ Die Möglichkeit zur Delegation durch die Oberbürgermeisterin / den Oberbürgermeister wird durch das IT-Dienstvereinbarungsmodell nicht eingeschränkt.

² unbeschadet der Regelungen des Art. 70 Abs. 6 BayPVG

anderes geregelt ist), zum Zwecke der Dienstaufsicht, im Einzelfall IT-gestützte personenbezogene Auswertungen veranlasst werden. Die/Der behördliche Datenschutzbeauftragte ist ohne Offenlegung der Identität der betroffenen Beschäftigten über die einzelnen Auswertungsanforderungen zu informieren, auf Wunsch hinzuzuziehen und abschließend zu informieren, ob die Auswertungen den Verdacht bestätigen konnten. Der Gesamtpersonalrat ist zeitgleich mit der Erstinformation der/des behördlichen Datenschutzbeauftragten in gleicher Art und Weise zu informieren. Ihm sind die datenschutzrechtlichen Einwände zukommen zu lassen, sobald diese vorliegen. Darüber hinaus ist der Gesamtpersonalrat über das Ergebnis in gleicher Weise wie die/der behördliche Datenschutzbeauftragte zu informieren.

(5) Weitere spezifische Regelungen zu den Auswertungen sind in den themenbezogenen Ausführungsdienstvereinbarungen enthalten.

Artikel 12 **Anforderungen an Anzeigen**

(1) Anzeigen nach Art. 11 Abs. 2 zielen auf die Erstellung, Änderung oder Löschung von Auswertungen und deren Dokumentation ab. Jede Änderung oder Löschung einer solchen Auswertung erfordert eine erneute Anzeige. Eine Anzeige wird durch die Dienststelle oder die zuständige Personalvertretung bei der Fachgruppe IT-Dienstvereinbarungen (Art. 14) in geeigneter Form bekanntgegeben und damit initiiert.

(2) Sämtliche Auswertungen nach Art. 11 Abs. 2 sind funktional nachvollziehbar zu dokumentieren. Die Erstellung und das Vorhalten der Dokumentation zu Auswertungen obliegt der jeweiligen Stelle, die die Anzeige initiiert hat. Die Dokumentation muss alle Informationen beinhalten, um die Auswertungen angemessen bewerten zu können. Die Dokumentationen werden zeitlich unbefristet aufbewahrt, solange die Auswertung existiert, keine andere Frist vereinbart ist oder keine gesetzlichen Fristen dem entgegenstehen.

Artikel 13 **Technologiefolgeabschätzung**

(1) Die Arbeitgeberin/Dienstherrin führt im Rahmen der Planung, Einführung sowie der Weiterentwicklung von Informationstechnik eine Technologiefolgeabschätzung durch, sofern diese bereits konkret beabsichtigt und nicht mehr in der Vorbereitungsphase sind.

(2) Hierbei sind die erwarteten Auswirkungen des IT-Vorhabens in Bezug auf die Schutzbestimmungen des Artikel 4 zusammen mit der betroffenen Personalvertretung zu bewerten. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Gestaltung des Arbeitsplatzes, der Gestaltung der Tätigkeit, organisatorischen Auswirkungen, Veränderung der Arbeitsbelastung und der Veränderungen der Personalkapazitäten. Grundsätzlich sind bestehende Fachstellen einzubinden.

(3) Ergibt sich bei der Bewertung der Auswirkungen auf die Schutzbestimmungen (Art. 4) ein Handlungsbedarf, so sind durch die Arbeitgeberin/Dienstherrin, gegebenenfalls unter Einbindung bestehender Fachstellen, Maßnahmen zur Einhaltung der Schutzbestimmungen zu definieren. Art und Umfang der Maßnahmen richten sich dabei nach der Bedeutung der Auswirkungen und sind mit der betroffenen Personalvertretung festzulegen. Können einzelne Schutzbestimmungen nur mit unverhältnismäßigem Aufwand eingehalten werden, so kann, mit entsprechender Begründung und unter Einbindung der betroffenen Personalvertretung, auf die Durchführung dieser Maßnahmen verzichtet werden.

(4) Im weiteren Verlauf des IT-Vorhabens ist die Technologiefolgeabschätzung ggf. anzupassen.

Artikel 14**Fachgruppe IT-Dienstvereinbarungen**

- (1) Die Fachgruppe IT-Dienstvereinbarungen ist die vorberatende Instanz im Rahmen dieses IT-Dienstvereinbarungsmodells, soweit ihr keine entsprechenden Entscheidungsbefugnisse eingeräumt werden.
- (2) Die Fachgruppe setzt sich aus Vertretern der Arbeitgeberin/Dienstherrin sowie des Gesamtpersonalrates zusammen, verantwortet den Fortschreibungsprozess der stadtweiten IT-Dienstvereinbarungen bis zur Ebene 3 des IT-Dienstvereinbarungsmodells und ist beratend und auslegend für alle vier Ebenen tätig.

KAPITEL VI

Schlussvorschriften

Inkrafttreten, Ablösung und Kündigung, Salvatorische Klausel und Schlussbestimmungen

Artikel 15**Inkrafttreten, Ablösung und Kündigung**

- (1) Diese Rahmendienstvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft.
- (2) Für die Ablösung der bisherigen IT-Dienstvereinbarungen tritt zeitgleich mit dieser Rahmendienstvereinbarung eine Übergangsdienstvereinbarung in Kraft. Diese benennt die abzulösenden IT-Dienstvereinbarungen und enthält entsprechende Regelungen zu deren Ablösung.
- (3) Die Rahmendienstvereinbarung kann von beiden Parteien gekündigt werden. Die Parteien verpflichten sich, in der Folge unverzüglich Verhandlungen aufzunehmen. Im Falle der Kündigung wirkt diese Rahmendienstvereinbarung solange nach, bis sie durch eine neue Dienstvereinbarung ersetzt wird.

Artikel 16**Salvatorische Klausel und Schlussbestimmungen**

- (1) Sofern einzelne Bestimmungen dieser Rahmendienstvereinbarung unwirksam sind oder werden, wird davon die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Unwirksame Regelungen sind unverzüglich durch neue Regelungen zu ersetzen, die dem gewollten Sinn und Zweck soweit wie möglich entsprechen.
- (2) Sollten Tatbestände durch diese Rahmendienstvereinbarung nicht geregelt sein, die den Parteien bekannt werden, so verpflichten sie sich, unverzüglich einvernehmlich eine Regelung ergänzend zu vereinbaren, die den Grundsätzen dieser Rahmendienstvereinbarung entspricht.

München, 21. Juni 2018

- im Original gezeichnet -

Dieter Reiter
Oberbürgermeister

- im Original gezeichnet -

Ursula Hofmann
Vorsitzende des Gesamtpersonalrates