

Rahmendienstvereinbarung über die Grundsätze der Einführung, des Einsatzes und der Anwendung von IT-Systemen

Zwischen dem Ministerium für Wissenschaft, Energie,
Klimaschutz und Umwelt (MWU) des
Landes Sachsen-Anhalt
vertreten durch Herrn Minister Prof. Dr. Armin Willingmann,

dem Hauptpersonalrat beim Ministerium für Wissenschaft, Energie,
Klimaschutz und Umwelt des Landes Sachsen-Anhalt
vertreten durch den Vorsitzenden, Herrn Bertolt Marquardt,

wird die nachfolgende Rahmendienstvereinbarung gem. § 70 Abs. 1 PersVG LSA über die Grundsätze der Einführung, des Einsatzes und der Anwendung von IT-Systemen für den Geschäftsbereich des Ministeriums für Wissenschaft, Energie, Klimaschutz und Umwelt geschlossen:

Präambel

Die Einführung, der Einsatz und die Anwendung von IT-Systemen bringen tiefgreifende Veränderungen in der Arbeitswelt mit sich.

Durch den technischen Wandel ergeben sich vielfältige Möglichkeiten, die Zusammenarbeit zu erleichtern und Arbeitsabläufe zu optimieren. Für die Bediensteten entstehen Chancen in Bezug auf individuellere Arbeitsorganisation, um persönlichen Fähigkeiten und individueller Lebensführung besser gerecht zu werden.

Vor dem Hintergrund der Chancen und Risiken werden in dieser Rahmendienstvereinbarung Grundsätze der Einführung, des Einsatzes und der Anwendung von IT-Systemen festgelegt, mit denen die Einhaltung einheitlicher Standards im Geschäftsbereich des MWU befördert werden soll.

Geltungsbereich, Begriffsbestimmung und Grundlage:

Diese Rahmendienstvereinbarung gilt für das MWU und alle Behörden und Einrichtungen, welche der Dienst- und Rechtsaufsicht des MWU unterliegen. Sie werden in dieser Rahmendienstvereinbarung „Dienststellen“ genannt.

IT-Systeme im Sinne dieser Rahmendienstvereinbarung sind Technologien der Informations- und Kommunikationstechnik, mit denen Daten unter Verwendung von Hard- und Software erfasst, gespeichert, verarbeitet und archiviert werden. Dies umfasst auch die Anwendung Künstlicher Intelligenz.

Die Grundlage dieser Rahmendienstvereinbarung ist § 70 Abs. 1 PersVG LSA.

Grundsätze:

1. Allgemeines

Diese Rahmendienstvereinbarung soll als Grundlage für die Festlegung von Mindeststandards für die Einführung, den Einsatz und die Anwendung von IT-Systemen dienen, die es ermöglichen, die verwaltungstechnische Leistungsfähigkeit zu optimieren und zu stärken, die Dienstleistungsqualität zu steigern und IT-Systeme für die Qualitätssicherung zu nutzen.

2. Auswirkungen auf das Beschäftigungs- bzw. Dienstverhältnis und die Arbeitsbedingungen

Die Einführung, der Einsatz und die Anwendung von IT-Systemen bei der Arbeitserledigung ist mit Veränderungen in der Gestaltung der Arbeitsplätze verbunden.

Die Bediensteten müssen motiviert werden, mit den Veränderungen umzugehen. Vorteile wie mehr Flexibilität, Schnelligkeit und Nutzerfreundlichkeit stehen dabei im Vordergrund. Risiken, wie übermäßige Arbeitsverdichtung oder Datenmissbrauch, müssen vermieden werden. Dafür ist es sinnvoll, die Interessenvertretungen in die Veränderungsprozesse einzubeziehen.

Ziel der Einführung, des Einsatzes und der Anwendung von IT-Systemen ist eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Bediensteten anzustreben. Die zeitgemäße Ausstattung der Arbeitsplätze mit der entsprechenden Informations- und Kommunikationstechnik soll für eine effiziente und effektive Aufgabenerfüllung von der Dienststelle sichergestellt werden.

3. Arbeitsorganisation und Zusammenarbeit

Der Einsatz und die Anwendung von IT-Systemen ermöglicht auch neue Formen der Arbeitsorganisation. Es können z. B. digitale Tools zur Kommunikation und Zusammenarbeit genutzt werden, die es ermöglichen, die Arbeitserbringung zeitlich und örtlich zu flexibilisieren. Die Bediensteten arbeiten dabei selbstbestimmter und eigenverantwortlicher. Die damit einhergehenden Veränderungen erfordern daher von allen Bediensteten ein hohes Maß an sozialer Kompetenz.

Qualifikationsmöglichkeiten, insbesondere in Bezug auf die Kommunikation zwischen Führungskräften und Bediensteten sollen durch die Dienststelle angeboten werden.

Die Dienststellen werden angehalten, Vorschriften bzw. Regeln für die Nutzung neuer Formen der Arbeitsorganisation, wie z.B. Telearbeit, zu vereinbaren, nach Bedarf zu aktualisieren und bekannt zu machen.

4. Gewährleistung der Trennung von Beruf und Privatleben

Die Unterzeichner dieser Vereinbarung sind sich einig, dass außerhalb der individuellen, kollektivrechtlich oder gesetzlich geregelten Arbeitszeit ein Recht auf Nickerreichbarkeit und das Recht auf Nichtreaktion besteht und Risiken im

Zusammenhang mit der Abgrenzung von Arbeit und persönlicher Zeit zu vermeiden sind.

5. Qualifizierung der Bediensteten

Um die Chancen der Digitalisierung nutzen und deren Herausforderungen meistern zu können, ist eine entsprechende Qualifizierung für alle Beteiligten erforderlich. Gemeinsames Interesse der Dienststellenleitungen und der Bediensteten ist es, die für die Bediensteten notwendige umfassende arbeitgeberfinanzierte Qualifizierung während der Arbeitszeit zu gewährleisten.

Bedienstete, die in ihrem Arbeitsbereich mit IT-Systemen arbeiten, sind jeweils zeitnah vor Aufnahme der Arbeit mit diesen Systemen über deren Zweck und Einsatz umfassend zu informieren, fortzubilden und einzuarbeiten.

6. Gesundheitsförderung und Gesunderhaltung

Die Gestaltung der IT-Arbeitsplätze soll nach dem aktuellen Stand der Arbeitsmedizin sowie sonstigen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen unter Einhaltung der einschlägigen gesetzlichen und betrieblichen Bestimmungen erfolgen.

Für die qualifizierte Erledigung der digitalen Prozesse sollen aktuelle, dem jeweiligen Stand der Technik entsprechende Hard- und Software durch die Dienststelle zur Verfügung gestellt werden.

Den Bediensteten sollen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements Möglichkeiten zum Gesundheitsschutz und zur Gesunderhaltung angeboten werden.

Um physische und psychische Belastungen der Bediensteten zu erkennen und zu bewerten, sind entsprechende Gefährdungsbeurteilungen heranzuziehen.

7. IT-Verantwortliche

Besondere Aufmerksamkeit gilt den Bediensteten, deren Aufgabe es ist, die Digitalisierung voranzutreiben und neue Technologien im Rahmen der Digitalisierung einzuführen, zu administrieren und auf der anderen Seite die zu schützenden Arbeitnehmerrechte umzusetzen. Hierfür ist eine vorausschauende Personalentwicklung erforderlich. Diesen Bediensteten wird die Möglichkeit gegeben, sich entsprechend fortzubilden.

8. Anwendung Künstlicher Intelligenz

Künstliche Intelligenz (KI) kann die Lebens- und Arbeitsbedingungen verbessern.

Bei der Nutzung von Künstlicher Intelligenz müssen unter Berücksichtigung der Entwicklungen im Bereich KI und Ethik der „Leitfaden zur sicheren Nutzung von KI-Systemen gemeinsam mit internationalen Partnerbehörden“ in der jeweils geltenden Fassung sowie die Hinweise „Merkblatt verantwortungsvoller Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) in der öffentlichen Verwaltung“ im Einzelfall beachtet werden.

Die von KI gelieferten Ergebnisse müssen nachvollziehbar und kontrollierbar sein.

Beruhen Texte, Bilder, Videos oder Stimmen auf KI, sind sie entsprechend zu kennzeichnen und durch Quellenangabe kenntlich zu machen.

Für die Anwendung von KI ist vor dem Einsatz jedes neuen Systems eine explizierte Prüfung und Freigabe hinsichtlich der Aspekte der Informationssicherheit und des Datenschutzes erforderlich. Erst nach erfolgter Freigabe ist die Nutzung innerhalb der freigegebenen Grenzen als Schutzmechanismen zulässig.

9. Informationssicherheit, Datenschutz

Datenschutzrechtliche EU-, Bundes- und Landesregelungen sind einzuhalten.

Die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen kann jederzeit durch die/ den Datenschutzbeauftragte/-n kontrolliert werden. Die Einhaltung der Informationssicherheitsbestimmungen kann jederzeit durch die/ den Informationssicherheitsbeauftragte/-n kontrolliert werden.

Daten müssen vor unbefugtem Zugriff geschützt werden. Bei einer Datenverarbeitung durch Dritte (Auftragsdatenverarbeitung) ist zu gewährleisten, dass die datenschutzrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden.

Zugriffsrechte auf IT-Systeme müssen klar und transparent geregelt werden. Zugriffsberechtigungen sollen z. B. durch ein Berechtigungs-/Rollenkonzept mit Zuweisung der jeweiligen Funktion und den entsprechend zugriffsberechtigten Personen bestimmt werden.

Die Dienststellen haben Regelungen zum Umgang mit dem „digitalen Nachlass“ zu treffen.

10. Beteiligung der Personalvertretung

Die Interessenvertretungen sind vor Einführung von digitalen Prozessen, auch bei allen wesentlichen Änderungen oder Erweiterungen von IT-Systemen, automatisierten Verfahren und betrieblichen Informations- und Kommunikationsnetzen, die ihren Arbeitsbereich betreffen oder diesen beeinflussen, rechtzeitig und umfassend zu informieren. Im Übrigen gelten die Regelungen der PersVG LSA.

Darüber hinaus wird vereinbart, dass der Hauptpersonalrat regelmäßig, mindestens einmal im Jahr, über den Stand von Planung und Umsetzung strategischer und übergreifender Digitalisierungsvorhaben im Geschäftsbereich des MWU informiert wird. Werden im Zusammenhang mit solchen Vorhaben Arbeitsgruppen eingerichtet, so ist der Hauptpersonalrat daran zu beteiligen. Zur Begleitung dienststellenübergreifender Digitalisierungsprozesse können die Personalvertretungen ihrerseits gemeinsame Arbeitsgruppen einrichten.

11. Evaluierung

Eine Evaluierung mit dem Ziel, diese Rahmendienstvereinbarung den gesammelten Erfahrungen entsprechend anzupassen und weiterzuentwickeln, kann, soweit notwendig, frühestens zwei Jahre nach Inkrafttreten durchgeführt werden.

Inkrafttreten, Übergangs- und Schlussbestimmungen

Die Rahmendienstvereinbarung tritt mit dem Tag der Unterzeichnung in Kraft.

Sie kann von den Vertragspartnern jederzeit aber mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. Im Falle der Kündigung dieser Rahmendienstvereinbarung gilt sie bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung weiter.

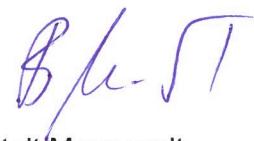
Sollten einzelne Bestimmungen dieser Rahmendienstvereinbarung ganz oder teilweise rechtsunwirksam sein oder werden, so berührt dies nicht die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen.

Die Rahmendienstvereinbarung ist allen Bediensteten gem. § 70 Abs. 2 Pers VG LSA in den einzelnen Dienststellen bekannt zu machen. Die Dienststellen sollen mit dem örtlichen Personalrat unter Beachtung dieser Rahmendienstvereinbarung zur Regelung einrichtungsspezifischer Themen gesonderte Dienstvereinbarungen abschließen. Bestehende Dienstvereinbarung behalten ihre Gültigkeit; sind aber ggf. anzupassen.

Magdeburg, 11.9. 2024



Prof. Dr. Armin Willingmann
Minister
Ministerium für Wissenschaft, Energie,
Klimaschutz und Umwelt



Bertolt Marquardt

Vorsitzender des Hauptpersonalrates
beim Ministerium für Wissenschaft, Energie,
Klimaschutz und Umwelt