

**Richtlinie zur Ergänzung der Rahmendienstvereinbarung IT bzgl.
der Einführung, Anwendung und Erweiterung
technischer Einrichtungen
gemäß § 72 Abs. 4 Nr. 2 LPVG NRW
an der Universität Duisburg-Essen
Vom 04. September 2025**

Präambel

Digitalisierung und neue Technologien verändern zunehmend die Arbeitsprozesse und die Zusammenarbeit. Führungskräften und Mitarbeitenden der Universität Duisburg-Essen (UDE) sind Chancen und Risiken digitaler Möglichkeiten bewusst. Insbesondere im Hinblick auf Möglichkeiten der Überwachung von Verhalten und Leistung der Beschäftigten durch technische Einrichtungen wird ein einheitlicher, vorbeugender Regelungsrahmen zur Ergänzung der IT-Rahmendienstvereinbarung der Universität Duisburg-Essen festgelegt.

§ 1 Allgemeine Grundsätze

1. Technische Systeme werden primär zur Optimierung von Arbeitsprozessen, Kommunikation und Zusammenarbeit eingesetzt. Die Kontrolle von Verhalten oder Leistung ist ausdrücklich kein zulässiger Zweck der Einführung.
2. Die Ausgestaltung technischer Systeme erfolgt im Rahmen des geltenden Datenschutz- und Arbeitsrechts sowie unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte aller Beschäftigten.
3. Informationen, die im Zuge technischer oder organisatorischer Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der IT-Sicherheit, der Gefahrenabwehr oder Ähnlichem erhoben werden, werden grundsätzlich nicht zu Leistungs- oder Verhaltenskontrollen herangezogen.

§ 2 Umgang mit IT-gestützten Kontrollmöglichkeiten

1. Soweit IT-Systeme potentiell in der Lage sind, personenbezogene Daten oder Tätigkeiten einzelner Beschäftigter automatisch nachvollziehbar zu machen (z.B. Zeitstempel, Logfiles, Kollaborationsübersichten), wird technisch und organisatorisch darauf hingewirkt, eine individuelle Leistungs- oder Verhaltenskontrolle auszuschließen oder auf das notwendige Maß zu minimieren.
2. In Fällen, in denen die vollständige Unterdrückung technischer Erfassungen nicht möglich oder im Zuge der Einführung als ausdrücklich erwünscht festgelegt worden ist (z.B. zur Sicherstellung der Kollaboration/Arbeitsorganisation), sind die Funktionen

so zu gestalten, dass sie nicht zur heimlichen Überwachung dienen. Die Beschäftigten werden über Art, Umfang und Zweck etwaiger Erfassungen informiert.

3. Die systematische Auswertung personenbezogener Daten zur Leistungs- oder Verhaltenskontrolle ist unzulässig, es sei denn, eine solche Überwachung ist gesetzlich ausdrücklich zugelassen oder ausdrücklich im Rahmen dieser Vereinbarung geregelt.

§ 3 Verhaltensregeln für Führungskräfte und Beschäftigte

1. Führungskräfte und Beschäftigte sind gleichermaßen verpflichtet, personenbezogene Daten und Systeme ausschließlich im vorgesehenen und genehmigten Rahmen zu nutzen.
2. Führungskräfte und Beschäftigte sind verpflichtet, technische Möglichkeiten nicht zur stillschweigenden individuellen Kontrolle zu nutzen. Sie handeln transparent und informieren den zuständigen Personalrat frühzeitig über Vorhaben mit potenziellem Kontrollcharakter.
3. Die UDE bietet interne Fortbildungs- und Schulungsmaßnahmen an.

§ 4 Verfahren bei vermutetem oder festgestelltem Überschreiten

1. Bei Verdacht auf unzulässige Nutzung technischer Einrichtungen zur Verhaltens- oder Leistungskontrolle können sich Beschäftigte und/oder der Personalrat an das Dezernat Personal und Organisation wenden (personal.zv@uni-due.de) wenden.
2. Die Sachlage wird in einem gemeinsamen Termin zwischen Dienststelle, zuständigem Personalrat und Datenschutzbeauftragten geklärt.
3. Stellt sich heraus, dass die Maßgaben der §§ 1-3 dieser Richtlinie verletzt worden sind, werden die beanstandeten Maßnahmen umgehend beendet und die gewonnenen Daten unverzüglich gelöscht.
4. Die Dienststelle prüft darüber hinaus arbeits- bzw. dienstrechtliche Maßnahmen.

§ 5 Geregelt und zulässige Kontrollfälle

1. Ist im Einzelfall eine gezielte Verhaltens- oder Leistungskontrolle durch technische Einrichtungen erforderlich (z. B. zur Aufklärung schwerwiegender Pflichtverletzungen), sind der Personalrat - sowie ggf. weitere Beauftragte (z.B. Datenschutzbeauftragter, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung, CISO) - frühzeitig zu informieren und soweit durch die Maßnahme ein Tatbestand der §§ 72-75 LPVG erfüllt sein sollte entsprechend zu beteiligen. Die Maßnahme ist transparent und verhältnismäßig zu begrenzen.
2. Folgende Schritte sind darüber hinaus zu beachten:
 - a) Darlegung des Anlasses und der Notwendigkeit
 - b) Prüfung der Verhältnismäßigkeit der Maßnahme (Zweck, Dauer, Personenkreis,

Alternativen)

c) Entscheidung und schriftliche Dokumentation

d) Information der betroffenen Beschäftigten, soweit möglich und zulässig

e) Abschlusskontrolle und anschließende Vernichtung der gewonnenen Daten

3. Permanente oder anlasslose Überwachungen sind unzulässig.
4. Kontrollen dürfen ausschließlich von qualifizierten Führungskräften oder besonders legitimierten Stellen (z. B. Sicherheitsbeauftragte, Anwendungsbetreuenden) durchgeführt werden. Die durchführende Person muss nachweislich datenschutzrechtlich geschult sein.

§ 6 Schlussbestimmungen

Diese Richtlinie gilt als allgemeine Grundlage und ersetzt Einzelverhandlungen zu Kontrollfragen, sofern keine Besonderheiten im Einzelfall vorliegen. Eine Evaluation soll erstmalig nach 3 Jahren erfolgen.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Rektorats vom 20.08.2025.

Duisburg und Essen, den 04. September 2025

Für die Rektorin
der Universität Duisburg-Essen
Der Kanzler
Ulf Richter

