

## Rahmendienstvereinbarung

### zur Einführung und wesentlichen Änderung von Systemen der Informations- und Kommunikationstechnik an der Hochschule Wismar

Zwischen

der Hochschule Wismar, vertreten durch den Rektor

und

dem Gesamtpersonalrat der Hochschule Wismar, vertreten durch den Vorsitzenden

wird auf der Grundlage des § 66 des Personalvertretungsgesetzes eine Rahmendienstvereinbarung zur Einführung und wesentlichen Änderung von Systemen der Informations- und Kommunikationstechnik an der Hochschule Wismar geschlossen.

#### § 1 Geltungsbereich

Diese Rahmendienstvereinbarung gilt für alle vom Gesamtpersonalrat vertretenen Beschäftigten und alle Arbeitsstätten der Hochschule Wismar.

#### § 2 Gegenstand

Die Rahmendienstvereinbarung regelt die Planung, Einführung, wesentliche Änderung oder Erweiterung sowie Anwendung von Systemen der Informations- und Kommunikationstechnik, mit denen personenbezogene oder -beziehbare Daten der Beschäftigten verarbeitet werden, oder die geeignet sind, das Verhalten bzw. die Leistung der Beschäftigten zu überwachen.

#### § 3 Zielsetzung

(1) Ziel dieser Vereinbarung ist eine generelle Festlegung zum Procedere bei der Einführung und wesentlichen Änderung von Systemen der Informations- und Kommunikationstechnik. Sie soll dazu führen, dass solche Systeme einerseits im Interesse einer Stärkung der Leistungsfähigkeit aller Bereiche der Hochschule Wismar und der Entlastung ihrer Mitarbeiter in einem geordneten Verfahren möglichst reibungslos eingeführt werden können, und andererseits gewährleisten, dass durch die Anwendung der Informationstechnik die Rechte der Mitarbeiter nicht beschnitten werden.

(2) Mit dieser Vereinbarung wird sichergestellt, dass die als Gegenstand aufgeführten Systeme nicht zur Überwachung und Beurteilung des Verhaltens und der Leistung sowie der zeitweiligen oder ständigen Benachteiligung einzelner Beschäftigten dienen. Soweit die als Gegenstand aufgeführten Systeme dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung von Mitarbeitern zu überwachen, stellt diese Vereinbarung sicher, dass nur die nach dem Verwendungszweck erforderlichen Daten erhoben und verarbeitet werden und keine Auswertung der Daten erfolgt, die vom Erhebungszweck nicht mehr gedeckt sind.

#### § 4 Verfahrensweise

(1) Je organisatorischer IT-Angelegenheit, die in den Geltungsbereich des § 70 Absatz 1 Nummer 1 bis 6 des Personalvertretungsgesetzes fällt, wird die Hochschule Wismar dem Gesamtpersonalrat das Verfahren in geeigneter Weise dokumentieren (siehe Anlage 1 „Verfahrensabsprache“). Werden neue Anwendungen, wesentliche Änderungen oder Erweiterungen geplant, so wird die Hochschule Wismar den Gesamtpersonalrat so rechtzeitig vor

Einführung anhand von schriftlichen Unterlagen informieren, dass Empfehlungen und Hinweise des Gesamtpersonalrat noch in der Planungsphase berücksichtigt werden können.

(2) Bereits bestehende mitbestimmungspflichtige Anwendungssysteme, für die bisher kein Mitbestimmungsverfahren durchgeführt wurde, werden von dieser Vereinbarung erfasst. Für sie wird eine entsprechende Betriebsdokumentation erstellt und dem Gesamtpersonalrat zugeleitet.

### **§ 5 Besondere Rechte der Beschäftigten**

(1) Werden Systeme der Informations- und Kommunikationstechnik im Sinne dieser Dienstvereinbarung eingeführt, wesentlich geändert oder erweitert, haben die Beschäftigten, welche mit dem System arbeiten, grundsätzlich Anspruch auf eine entsprechende Schulung während ihrer Arbeits- bzw. Dienstzeit.

(2) Den rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzes, der Arbeitssicherheit und der Arbeitsplatzgestaltung wird bei Maßnahmen nach dieser Dienstvereinbarung Rechnung getragen, das gilt insbesondere für Beschäftigte an Bildschirmarbeitsplätzen.

(3) Im Zusammenhang mit der Einführung, Weiterentwicklung oder Ablösung von DV-Systemen sollen betriebsbedingte Kündigungen nach Möglichkeit vermieden werden.

### **§ 6 Grundsätze für die Verarbeitung mitarbeiterbezogener Daten**

(1) Die Hochschule Wismar und der Gesamtpersonalrat beachten die Persönlichkeitsrechte. Dies gebietet, nicht tiefer in die persönliche Sphäre der einzelnen Beschäftigten einzudringen, als es im Rahmen der Zweckbestimmung der Arbeitsverhältnisse und im Rahmen rechtlicher Vorgaben erforderlich ist.

(2) Eine automatisierte Verknüpfung von Daten der Beschäftigten zum Zweck der Erstellung von Persönlichkeitsprofilen findet nicht statt, ebenso wenig Personalentscheidungen, die ausschließlich auf automatisierten Verfahren basieren.

(3) Eine automatisierte Protokollierung ist in dem Umfang zulässig, wie dies zum sicheren Betrieb der Datenverarbeitungsanlagen und -verfahren erforderlich ist. Protokolldaten sind zu löschen, sobald ihre Speicherung zum o.g. Zweck nicht mehr erforderlich ist.

(4) Mitarbeiterbezogene Daten werden nicht länger als zur Zweckbestimmung erforderlich auf maschinell lesbaren Datenträgern gespeichert.

(5) Die aus der administrativen Tätigkeit gewonnenen Erkenntnisse dürfen nicht für administrationsfremde Zwecke weitergegeben oder verwendet werden.

### **§ 7 Information der zuständigen Personalvertretungen**

(1) Zur Durchführung seiner Aufgaben nach dieser Dienstvereinbarung ist der Gesamtpersonalrat frühzeitig und umfassend zu informieren. Die für die jeweilige Anwendung verfügbaren Informationen bzw. Dokumentationen sind ihm zur Verfügung zu stellen. Der Gesamtpersonalrat ist über die Zugriffsberechtigungen bzw. deren Veränderungen zeitnah zu informieren.

(2) Der Gesamtpersonalrat ist in Absprache mit der Hochschule Wismar jederzeit berechtigt, Kontrollen zur Einhaltung dieser Dienstvereinbarung durchzuführen. Hierzu erhält er auf Verlangen und bei Vorort-Besichtigungen Einsicht in alle Protokolle und Aufzeichnungen. Der Gesamtpersonalrat kann Auskunft bei den fachkundigen Beschäftigten der Hochschule Wismar unter Einhaltung des Dienstweges verlangen.

### **§ 8 Missbrauchsklausel**

Sollten unter Verstoß gegen diese Dienstvereinbarung Daten erhoben oder verarbeitet werden, so können sie nicht als Grundlage für arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen Beschäftigte der

Hochschule Wismar herangezogen werden. Unter Nichtbeachtung dieser Klausel dennoch getroffene Maßnahmen sind unzulässig und ersatzlos aufzuheben.

### § 9 Inkrafttreten

(1) Diese Rahmendienstvereinbarung tritt am Tag nach der letzten Unterzeichnung in Kraft. Gleichzeitig tritt die Rahmendienstvereinbarung zur Einführung und wesentlichen Änderung von Systemen der Informations- und Kommunikationstechnik an der Hochschule Wismar vom 25.05.2012/30.05.2012 und die Anlage zur Rahmendienstvereinbarung zur Einführung und wesentlichen Änderung von Systemen der Informations- und Kommunikationstechnik an der Hochschule Wismar vom 24.01.2013 außer Kraft.

(2) Diese Rahmendienstvereinbarung kann mit einer Frist von einem Monat zum Jahresende gekündigt werden. Nach der Kündigung sind unverzüglich Verhandlungen über eine neue Vereinbarung aufzunehmen.

Wismar,

12.09.2019



Prof. Dr. Bodo Wiegand-Hoffmeister  
Rektor der Hochschule Wismar

Wismar, 16.9.2019



Thomas Fischer  
Vorsitzender des Gesamtpersonalrates der  
Hochschule Wismar

## Anlage 1 zur „Rahmendienstvereinbarung zur Einführung und wesentlichen Änderung von Systemen der Informations- und Kommunikationstechnik an der Hochschule Wismar“

Verfahrensabsprache zur Sicherung der Mitbestimmung des Gesamtpersonalrates bei der Einführung und wesentlichen Änderung von Systemen der Informations- und Kommunikationstechnik an der Hochschule Wismar

Gemäß § 4 wird durch nachfolgende Verfahrensabsprache gesichert, dass bei der Planung neuer Anwendungen, wesentlichen Änderungen oder Erweiterungen von Systemen der Informations- und Kommunikationstechnik an der Hochschule Wismar der Gesamtpersonalrat frühzeitig einbezogen wird und somit vor Einführung anhand von schriftlichen Unterlagen informiert wird, sodass Empfehlungen und Hinweise des Personalrates noch in der Planungsphase berücksichtigt werden können.

1. Die Hochschulleitung informiert den Gesamtpersonalrat rechtzeitig in geeigneter Form über die Absicht und die Zweckbestimmung, ein IuK-System einzuführen oder wesentliche Änderungen oder Erweiterungen daran vorzunehmen. Dazu werden dem Gesamtpersonalrat mindestens folgende Angaben zu dem IuK-System vorgelegt:
  - 1.1. Name der Anwendung
  - 1.2. Hersteller und Bezeichnung des IuK-Systems
  - 1.3. Zweckbestimmung und Kurzbeschreibung der Anwendung
  - 1.4. Ziel der Maßnahme
  - 1.5. Beschreibung der verwendeten Daten und ihrer Verarbeitung
  - 1.6. Maßnahmen zum Schutz der Daten und zur Datensicherheit
    - a) bei der Erstellung von Individualsoftware, bei der Datenverarbeitung für die Rechte und Freiheiten einer Person ein hohes oder ein sehr hohes Risiko zur Folge hat, durch Vorlage der Datenschutzfolgeabschätzung gemäß Art. 35 DSGVO und - soweit erforderlich - des IT-Sicherheitskonzeptes
    - b) bei Standardsoftware durch Vorlage des Verzeichnisses der Verarbeitungstätigkeiten oder durch andere geeignete Unterlagen über die datenschutzkonforme Softwareeinführung
2. Soweit Angaben bereits Bestandteil des Verfahrensverzeichnis gemäß Art. 30 DSGVO sind, müssen diese Angaben nicht erneut aufgeführt werden. Wird von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht, ist das Verfahrensverzeichnis beizufügen.