

Dienstvereinbarung

zwischen der

Universität Erfurt

vertreten durch den Präsidenten,
dieser wiederum vertreten durch den Kanzler
(nachfolgend: Dienststelle)

und dem

Personalrat der Universität Erfurt

vertreten durch die Vorsitzende
(nachfolgend: Personalrat)

über die

Einführung und Nutzung des Enterprise-Resource-Planning-Systems „MACH“

Präambel

Die Universität Erfurt beabsichtigt in einem gemeinsamen Verbundprojekt aller Thüringer Hochschulen die Einführung, die Nutzung und den Betrieb des Enterprise-Ressource-Planning-Systems „MACH“ (im Weiteren: ERP-System) zur Verwaltung und Steuerung der Hochschulressourcen. Die Einführung und Nutzung des ERP-Systems soll dazu dienen, die Qualität der Ergebnisse und Informationen zu verbessern sowie die Dienststellenleitung und die Beschäftigten bei ihrer Arbeit zu unterstützen.

Die Dienstvereinbarung hat das Ziel, in kooperativer Zusammenarbeit zwischen Dienststellenleitung, Personalrat und Beschäftigten, die Interessen aller Beteiligten in angemessener Form zu berücksichtigen.

Der Einsatz des ERP-Systems erfolgt unter Berücksichtigung der aktuellen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse sowie der ergonomischen Standards.

Die Dienststellenleitung und der Personalrat sind sich darüber einig, dass mit der Einführung und Nutzung des ERP-Systems nicht das Ziel verfolgt wird, die Anzahl und/oder die Wertigkeit der Arbeitsplätze zu verringern.

Eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle findet nicht statt.

§ 1 Geltungsbereich, Gegenstand, Ziele und Zweckbestimmung

(1) Die Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Universität Erfurt im Sinne des § 4 Thüringer Personalvertretungsgesetz (ThürPersVG).

(2) Gegenstand dieser Dienstvereinbarung ist das in der Anlage beschriebene ERP-System einschließlich aller Module und Komponenten, die im Zusammenhang mit dem ERP-System in den Strukturbereichen der Universität Erfurt eingeführt werden (Anlage 1).

(3) In dieser Dienstvereinbarung werden mitbestimmungspflichtige Tatbestände bei der Planung, Konzeption, Einführung, Anwendung sowie hochschulspezifischen Änderungen des ERP-Systems an der Universität Erfurt geregelt. Sie soll die schutzwürdigen Belange der Beschäftigten sicherstellen und dient zudem der Ausgestaltung der Beteiligungsrechte des Personalrats in Zusammenhang mit der Wahrung der Interessen und Rechte der Beschäftigten der Universität Erfurt, insbesondere des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung.

(4) Mit der Einführung und Nutzung des ERP-Systems wollen Dienststelle und Personalrat das gemeinsame Ziel erreichen, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten und die Funktionalität sowie die Qualität der ERP-gestützten Arbeitsprozesse zu verbessern. Ziel des Einsatzes ist die Erfüllung gesetzlicher Vorgaben und verwaltungstechnischer Regelungen sowie eine Erhöhung der Transparenz und Effizienz des Verwaltungshandelns.

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Personenbezogene Daten sind Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbaren natürlichen Person (§ 3 Abs. 1 Thüringer Datenschutzgesetz - ThürDSG). Dazu zählen insbesondere auch alle Informationen, die Aussagen darüber erlauben, was Beschäftigte zu einem bestimmten oder unbestimmten Zeitpunkt getan oder unterlassen haben (sog. Daten über das Verhalten oder die Leistung von Beschäftigten). Dies sind auch solche Daten, die durch EDV-, IT- oder andere Systeme erzeugt werden und Zwecken des Datenschutzes oder der Sicherstellung des ordnungsgemäßen Betriebs des Systems dienen (z.B. Log-Dateien).

(2) Sämtliche Auswertungen, Abfragen, Statistiken und Berichte werden in dieser Dienstvereinbarung mit dem Begriff „Bericht“ bezeichnet.

(3) Das Verarbeiten von Daten ist jedes Eingeben, Ermitteln, Speichern, Verändern, Übermitteln, Sperren, Löschen, Auswerten und Lesen von Daten.

§ 3 Grundsätze

(1) Die Dienststelle stellt sicher, dass im Falle von Auftragsdatenverarbeitung sowie anderer Leistungen Dritter, die im Zusammenhang mit dem ERP-System erbracht werden, die gesetzlichen Regelungen zum Datenschutz eingehalten werden.

(2) Die Verarbeitung personenbezogener Daten mit dem ERP-System dient ausschließlich den in Anlage 2 genannten Zwecken. Sie ist nur zulässig, soweit sie zum Erreichen dieser Zweckbestimmung erforderlich ist. Änderungen oder Erweiterungen der Zwecke der Verarbeitung personenbezogener Daten bedürfen einer Änderung der Anlage 2 und müssen einvernehmlich zwischen Dienststellenleitung und Personalrat vereinbart werden.

(3) Eine Verknüpfung von personenbezogenen Daten aus verschiedenen Systemen darf nur im Rahmen der in Anlage 2 genannte Zwecke erfolgen und nur im Rahmen der Schnittstellen, die in Anlage 3 dokumentiert sind.

(4) Die im Rahmen der Zweckbestimmung der Datenverarbeitung erforderlichen und zulässigen Berichte, die personenbezogene Daten enthalten, sind in der Anlage 4 beispielhaft aufgeführt (Auswertungskatalog). Frei definierbare Berichte sollen nur von explizit dazu berechtigten Mitarbeitern mit ERP-Zugang erstellt werden können. Über Mitarbeiter, denen eine solche besondere Berechtigung erteilt wurde, ist der Personalrat in Kenntnis zu setzen.

§ 4 Rechte der Beschäftigten

(1) Die Beschäftigten werden über den geplanten Einsatz des ERP-Systems und die damit verbundenen organisatorischen sowie eventuellen personellen Veränderungen rechtzeitig und umfassend informiert.

(2) Jede/r Beschäftigte hat das Recht, jederzeit beim Dezernat 2 Personal und Recht Auskunft über ihre/seine im ERP-System gespeicherten personenbezogenen Daten zu verlangen. Diese erfolgt durch Aushändigung einer vollständigen Übersicht zu den über die/den Beschäftigte/n im Rahmen des Systems gespeicherten Daten in unverschlüsselter und lesbarer Form. Im Übrigen wird auf das in § 13 ThürDSG normierte Auskunfts- und Akteneinsichtsrecht verwiesen.

(3) Unrichtige Personalstammdaten sind auf Antrag der/des betroffenen Beschäftigten umgehend zu berichtigen. Die/Der Beschäftigte ist über jede Datenberichtigung unverzüglich zu unterrichten. Im Übrigen wird auf den Berichtigungsanspruch in § 14 ThürDSG verwiesen.

(4) Darüber hinaus werden die Rechte der Beschäftigten durch die Regelungen in den §§ 15 bis 18 ThürDSG ergänzt (Anspruch auf Sperrung; Anspruch auf Löschung, Benachrichtigungsanspruch; Anspruch auf Schadensersatz).

(5) Ausscheidende Beschäftigte erhalten auf Antrag nach dem Ausscheiden aus dem aktiven Beschäftigungsverhältnis eine Liste aller weiterhin zu ihrer Person gespeicherten Personalstammdaten.

(6) Die pauschale und flächendeckende Erhebung von Daten über das Verhalten oder die Leistung von Beschäftigten zum Zwecke der Verhaltens- und Leistungskontrolle ist unzulässig. Aus einer dementsgegen vorgenommenen Erhebung gewonnene Informationen unterliegen einem Verwertungsverbot. Eine Überprüfung und Auswertung von Daten über das Verhalten oder die Leistung von Beschäftigten (einschließlich der Überprüfung von ERP-Zugängen) erfolgt nur im Ausnahmefall (bspw. zur Gefahrenabwehr, im Falle einer schwerwiegenden Beeinträchtigung der Rechte anderer, bei begründetem Missbrauchsverdacht oder bei anderen sicherheitsrelevanten Ereignissen, z.B. Datendiebstahl) und nur auf Anordnung der Kanzlerin/des Kanzlers. Die/Der betroffene Beschäftigte sowie der Personalrat sind grundsätzlich vorab über die beabsichtigte Auswertung zu informieren.

Die Auswertung der Daten erfolgt nur durch mehrere Personen gemeinsam:
- ein/eine Systemadministrator/in

- ein/e Vertreter/in der Dienststelle
- ein/e Vertreter/in des Personalrats
- eine weitere von der Kanzlerin/ von dem Kanzler zu benennende Person sowie
- bei Vorliegen eines begründeten Anfangsverdachts wegen Verstoßes gegen das Datenschutzgesetz auch die/der Datenschutzbeauftragte der Universität.

Hierbei werden den genannten Personen die Ereignisdaten nur in der Weise und in dem Umfang zugänglich gemacht, wie es die Besonderheit der Situation erfordert. Über jeden derartigen Zugriff ist ein schriftliches Protokoll anzufertigen und dem Personalrat sowie der/dem Datenschutzbeauftragten zu übergeben.

(7) Personenbezogene Abrufe sämtlicher zu einer Person im ERP-System gespeicherten Daten dürfen in der Regel nur mit Zustimmung der/des betroffenen Beschäftigten erfolgen (§ 4 Abs. 1 ThürDSG).

§ 5 Soziale Absicherung/Qualifizierungsmaßnahmen

(1) Im Zusammenhang mit der Einführung des ERP-Systems notwendige strukturelle und organisatorische Umstellungen, die direkt oder indirekt Auswirkungen auf Beschäftigte und Beschäftigungsverhältnisse haben, sind von der Dienststelle umfassend und rechtzeitig bekanntzumachen. Dabei sollten die Beschäftigten unter Berücksichtigung ihres Erfahrungs- und Wissensstands frühzeitig bei einer möglichen Personal- und Organisationsentwicklung einbezogen werden.

(2) Verändern sich Arbeitsabläufe und Aufgaben durch die Einführung des ERP-Systems so stark, dass Beschäftigte unter Beachtung individuell zumutbarer Anstrengungen und erkennbarer Bemühungen im Einzelfall eine erfolgreiche Einarbeitung nicht leisten können, wird die Dienststelle im begründeten Einzelfall prüfen, ob dem Beschäftigten eingruppierungsäquivalente Aufgaben in anderen Bereichen der Universität angeboten werden können.

(3) Die Einführung und der Betrieb des ERP-Systems stellen keinen Grund für betriebsbedingte Kündigungen und Herabgruppierungen in bestehenden Beschäftigungsverhältnissen dar. Der Personalrat wird rechtzeitig und umfassend darüber in Kenntnis gesetzt, ob sich Umstrukturierungen und eingruppierungsrelevante Änderungen von Tätigkeiten von einzelnen Beschäftigten ergeben.

(4) Die notwendige Schulung der von der Einführung des ERP-Systems betroffenen Beschäftigten erfolgt rechtzeitig und umfassend vor der Einführung und kontinuierlich während des Betriebes. Die Schulungen finden während der Arbeitszeit und auf Kosten der Dienststelle statt. Eine über Schulungen hinausgehende Beschäftigung mit dem ERP-System (Training, Übungsphase und Selbststudium) wird innerhalb der Arbeitszeit ermöglicht. Das Schulungskonzept ist als Anlage Bestandteil der Dienstvereinbarung (Anlage 5).

(5) Um die zu erwartende Mehrbelastung bei der Einführung des ERP-Systems weitestgehend zu vermeiden bzw. zu kompensieren, werden von der Dienststelle alle Möglichkeiten des Personaleinsatzes ausgeschöpft. Dazu zählen insbesondere:

- a. befristete und dauerhafte Neueinstellungen,
- b. befristete und unbefristete Abordnungen/Versetzungen,
- c. auf Freiwilligkeit basierende zeitlich befristete Vollzeitbeschäftigungen von bisher Teilzeitbeschäftigten, wobei die übrigen Regelungen im jeweiligen Arbeitsvertrag davon unberührt bleiben, oder
- d. die Flexibilisierung bestehender Arbeitszeitregelungen für die Dauer der Einführung des ERP-Systems.

Erachtet es die Dienststelle für erforderlich, zur Bewältigung der Mehrbelastung bei der Einführung des ERP-Systems eine Urlaubssperre zu verhängen, so ist dies mit dem Personalrat rechtzeitig vorher abzustimmen.

§ 6 Rechte des Personalrates

(1) Der Personalrat wird in alle beteiligungsrelevanten Prozesse rechtzeitig und umfassend eingebunden. Diese Prozesse und auch spätere Veränderungen (z. B. im Zuge der Aufnahme des Betriebs oder der Neueinführung oder Erweiterung von Modulen) werden gemeinsam dokumentiert und als Anlage 6 der Dienstvereinbarung beigelegt.

(2) Der Personalrat erhält Zugang zur vollständigen Systemdokumentation und hat das Recht, sich jederzeit zu Prüfzwecken vollständige Angaben über das Data Dictionary, die Transaktionsliste und Transaktionsprotokolle der im Einsatz befindlichen Systeme anzeigen oder ausdrucken zu lassen, soweit die Dienststelle auf der Grundlage der bestehenden Rahmenvereinbarung der Thüringer Hochschulen zur Auftragsdatenverarbeitung aus dem Jahr 2016 ihrerseits Zugriff auf diese Unterlagen und Informationen hat.

(3) Der Personalrat wird im Vorfeld über alle von der Dienststelle angebotenen Schulungsmaßnahmen im Rahmen der Einführung des ERP-Systems informiert, seine Mitglieder erhalten die Möglichkeit der Teilnahme.

(4) Der Personalrat hat das Recht, von der Dienststelle zu verlangen, im Falle eines begründeten Verdachts im Sinne des § 4 Abs. 6 eine Überprüfung bzw. Auswertung nach dem dort geregelten Verfahren zu verlangen. Hierzu kann der Personalrat gegebenenfalls externe Sachverständige hinzuziehen.

(5) Wird vom Personalrat die Notwendigkeit gesehen, externe Sachverständige mit geeigneter Qualifikation in den Prozess einzubeziehen, ist dies im Vorfeld bei der Dienststelle anzuzeigen.

(6) Mit der Einführung des ERP-Systems wird die Dienststelle prüfen, ob und wenn ja, welche Möglichkeiten des Systemzuganges mit Berechtigungen und Rollen für den Personalrat im Rahmen seiner gesetzlichen Aufgabenerfüllung bestehen.

§ 7 Datensicherheit/Datenschutz

(1) Die Dienststelle gewährleistet, dass die personenbezogenen Daten der Beschäftigten umfassend gegen Missbrauch gesichert werden. Dazu gehört mindestens die Erfüllung der in der Anlage zu § 9 BDSG genannten Anforderungen.

(2) Die/Der Datenschutzbeauftragte und der Personalrat wirken im Rahmen ihrer Pflichten auf die Einhaltung des ThürDSG und anderer Rechtsvorschriften über den Datenschutz hin und nehmen die gemeinsame Verantwortung durch eine intensive Zusammenarbeit wahr. Zu diesem Zweck werden sich die/der Datenschutzbeauftragte und der Personalrat regelmäßig und umfassend zu Problemsituationen im Zusammenhang mit der vorliegenden Dienstvereinbarung informieren und austauschen.

(3) Konfiguration und Auswertung von Protokollen sowie manuelle Änderungen, die sich ausschließlich auf das System der Universität Erfurt beziehen, sind mit dem Datenschutzbeauftragten und dem Personalrat abzustimmen.

Das Archivierungs- und Löschkonzept ist dem Personalrat vor seiner Einführung vorzulegen.

(4) Die Weitergabe von personenbezogenen Daten ist nur im Rahmen der Zweckbestimmungen zulässig. Welche Daten an welche Stellen zu welchem Zweck regelmäßig übermittelt werden, wird in den beim Datenschutzbeauftragten geführten Verzeichnissen gemäß § 10 ThürDSG niedergelegt.

(5) Mit der Inbetriebnahme des ERP-Systems gelten ein IT-Sicherheits- und Datenschutzkonzept. Bei der Erstellung bzw. erforderlichen Anpassung/Änderung ist der Personalrat rechtzeitig und umfassend zu beteiligen.

§ 8 Transaktionsprotokollierung

(1) Für alle im Dialogbetrieb durchgeführten Arbeiten (Transaktionen) werden durch das ERP-System Protokolle erstellt und gespeichert (Transaktionsprotokolle). Die Protokollierung wird kontinuierlich über einen Zeitraum von jeweils 3 Monaten gesichert. Die aus der Protokollierung entstehenden Daten sind jeweils nach Ablauf von 3 Monaten vollständig zu löschen, sofern dem keine gesetzlichen Vorschriften entgegenstehen.

(2) Vom IT-Dienstleistungszentrum als zentralem Betreiber des ERP-Systems wird technisch gewährleistet, dass die DV-Anlage nicht ohne diese Protokollierung betrieben werden kann. Es werden nur die in der Anlage 7 (Protokollinhalte) aufgeführten Daten gespeichert.

(3) Vom ERP-System, den vor- und nachgelagerten und anderen Systemen, die mit dem ERP-System im Zusammenhang stehen, erzeugte Daten der Universität Erfurt dürfen nicht zu Verhaltens- und Leistungskontrollen oder -beurteilungen bzw. als Begründung oder Anlass für personelle Maßnahmen verwendet werden. Durch technische Einrichtungen gewonnene Informationen sind als Beweismittel bei rechtlichen Streitigkeiten nicht zulässig.

§ 9 Konfliktregelung

Im begründeten Verdachtsfall, wenn gegen Regelungen dieser Dienstvereinbarung verstoßen worden ist, werden beide Parteien gemeinsam unverzüglich geeignete und erforderliche Maßnahmen ergreifen, um den Verdacht zu prüfen und weitere Verstöße zu verhindern. Gegebenenfalls werden rechtliche Konsequenzen geprüft.

§ 10 Schlussbestimmungen

(1) Änderungen und Erweiterungen des beschriebenen ERP-Systems sind im Rahmen der Mitbestimmungsrechte der Personalvertretung mit dem Ziel der Einigung zu erörtern.

(2) Die Dienstvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft und ist erstmals nach 24 Monaten mit einer Frist von 3 Monaten zum Quartalsende kündbar, gilt jedoch weiter bis eine neue Dienstvereinbarung für das ERP-System abgeschlossen worden ist.

(3) Die Anlagen dieser Dienstvereinbarung sind Bestandteil der Dienstvereinbarung. Die Dienstvereinbarung wird fortlaufend aktualisiert und kann ohne Kündigung einvernehmlich geändert werden. Eine Erweiterung der Teilsysteme im Rahmen dieser Dienstvereinbarung ist möglich. Der Personalrat wird bei jeder Veränderung der Teilsysteme des ERP-Systems entsprechend dem ThürPersVG beteiligt.


(4) Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung ganz oder teilweise rechtsunwirksam werden, so wird dadurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Unwirksame Bestimmungen sind unverzüglich rechtskonform zu gestalten.

(5) Das Büro der Kanzlerin / des Kanzlers und der Personalrat führen ein aktuelles Verzeichnis zu den jeweils gültigen Anlagen und Administratoren.

Erfurt, den 14.07.2017

Erfurt, den 19.07.2017


Jan Gerken
Kanzler


Andrea Scholz
Vorsitzende des Personalrates

Anlagen:

Anlage 1 – Beschreibung ERP System

Anlage 2 – (hier: mögliche) Zwecke der Datenverarbeitung

- Verwaltung der Personalstammdaten,
- Lohn- und Gehaltsabrechnung,
- Reisekostenabrechnung,
- Lohn- und Gehaltspfändung,
- Einzelne Arbeitsabläufe im Personalwesen wie Einstellung, Versetzung etc.
- Erfüllung besonderer Verpflichtungen aus Gesetzen und anderen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen, Dienstvereinbarungen und einzelvertraglichen Zusagen,
- Personaleinsatzplanung,
- Seminarverwaltung,
- Datenschutz,
- Verwaltung von Darlehen an Arbeitnehmer,
- [ggf. weitere Zwecke]

Anlage 3 – Schnittstellen zu anderen Systemen

Anlage 4 – Auswertungskatalog und Datenübermittlung, Berichte

Anlage 5 – Schulungskonzept

Anlage 6 – Prozessdokumentation

Anlage 7 – Protokollinhalte