

Rahmendienstvereinbarung

zwischen der

UNIVERSITÄT LEIPZIG

und dem

GESAMTPERSONALRAT DER UNIVERSITÄT LEIPZIG

über den **Einsatz von IT**

in der Fassung vom 12.04.2024

Präambel

Der Einsatz von Informationstechnik (IT) ist für die Universität Leipzig ein zentrales Mittel zur Unterstützung ihrer Prozesse und Abläufe. Im Zuge der Digitalisierung von Lehre, Forschung und Verwaltung wird die Verarbeitung und Speicherung von Daten immer umfangreicher und komplexer.

Diese Dienstvereinbarung regelt die Einführung, Veränderung und Nutzung von IT-Systemen an der Universität Leipzig (UL). Durch den Abschluss dieser Dienstvereinbarung sollen die schutzwürdigen Belange der Beschäftigten bei der Verwendung von IT und der Verarbeitung ihrer Daten sichergestellt werden. Sie dient:

- der Wahrung des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung der Beschäftigten,
- dem Ausschluss einer zweckfremden Leistungs- und Verhaltenskontrolle,
- der Sicherung der Beteiligungs- und Informationsrechte der Personalvertretung,
- der Regelung der privaten Nutzung von IT-Systemen und
- der Festlegung des Verfahrens bei Einführung oder Anpassung von IT-Systemen.

Diese Dienstvereinbarung regelt den datenschutzrechtlichen Umgang mit und die Verarbeitung von personenbezogenen Daten der Beschäftigten der UL sofern nicht bereits eine rechtliche Grundlage dafür besteht.

Diese Dienstvereinbarung regelt des Weiteren als Rahmenvereinbarung die Verfahrensweise zu den Mitbestimmungsrechten der Personalvertretung nach §§ 80 Abs. 2 Nr. 2, Nr. 5 und Nr. 7 sowie 81 Abs. 2 Nr. 12 und Nr. 9 Sächsisches Personalvertretungsgesetz (SächsPersVG) bei der Weiterentwicklung der IT der UL. Diese Vereinbarung dient dazu, Grundsätze, Regelungswege und Beteiligungsinstrumente festzulegen, die eine zügige, unbürokratische und von den Personalvertretungen sowie von den Beschäftigten mitgetragene Weiterentwicklung der IT sicherstellen.

§ 1 Ziele und Zweckbestimmung der IT

- (1) Beim Einsatz und bei der Nutzung von IT sind gesetzliche, dienstliche und ethische Grundsätze zu beachten und der informationellen Selbstbestimmung, dem Persönlichkeitsschutz und Datenschutz der Beschäftigten Rechnung zu tragen.
- (2) Mit der Einführung neuer oder der Anpassung bestehender IT-Systeme sollen Prozesse an der UL unter besonderer Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit (Effizienz) und Wirksamkeit (Effektivität) verbessert werden. Digitalisierung optimiert Abläufe in Forschung, Lehre und Verwaltung.

§ 2 Geltungsbereich

- (1) Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der UL (im Sinne des SächsPersVG), die IT-Systeme im Rahmen ihrer dienstlichen Aufgaben nutzen oder personenbezogene Daten verarbeiten. Für Beschäftigte in der medizinischen Fakultät gilt diese Vereinbarung für den Fall, dass sie IT-Systeme der UL nutzen.¹
- (2) Die Universität verpflichtet sich, soweit andere Personen als die in Absatz 1 genannten, im Folgenden als Externe bezeichnet (z. B. Studierende, Betriebsfremde, Servicepersonal, Beschäftigte von Dienstleistern), IT-Systeme der Universität benutzen oder Daten von Beschäftigten verarbeiten, über die für die jeweilige Nutzung relevanten Regelungen zu informieren und dafür Sorge zu tragen, dass diese Regelungen auch von Externen anerkannt und eingehalten werden.

§ 3 Grundsätze

- (1) Die Verarbeitung und Auswertung personenbezogener Daten von Beschäftigten in den IT-Systemen der Universität erfolgt ausschließlich innerhalb der Zweckbestimmung des Arbeits-/Dienstverhältnisses oder anderer Rechtsgrundlagen nach Art. 6 DSGVO. Die Datenverarbeitung ist grundsätzlich auf das für die Dienstzwecke erforderliche Mindestmaß zu beschränken (Datenvermeidung und -sparsamkeit). Eine Datenspeicherung auf Vorrat ist unzulässig.
- (2) Zugriffe auf IT-Systeme² der UL sind grundsätzlich mit technischen Maßnahmen zur Autorisierung und Authentifizierung abzusichern. Bei der Veröffentlichung und der Freigabe von Informationen über Beschäftigte, die auch von Externen eingesehen werden können, sind die Auswirkungen auf die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten zu prüfen und das Ergebnis zu dokumentieren. Der Datenschutzbeauftragte kann beratend hinzugezogen werden.
- (3) Die Universität Leipzig stellt sicher, dass nur die zuständigen Beschäftigten auf die jeweils für ihren Aufgabenbereich erforderlichen Daten zugreifen können. Dies ist in einem Berechtigungskonzept zu dokumentieren.
- (4) Die Beschäftigten werden zum vertraulichen Umgang mit personenbezogenen Daten verpflichtet und entsprechend belehrt und geschult.

¹ Für Beschäftigte, die IT-Systeme des UKL nutzen, gelten die einschlägigen Festlegungen und Nutzungsbedingungen des UKL vorrangig.

² Mit Ausnahme öffentlicher IT-Systeme wie Webseiten oder öffentliche IT-Dienste.

§ 4 Rechte der Beschäftigten

- (1) Diese Rahmendienstvereinbarung schränkt die datenschutzrechtlichen Betroffenenrechte der Beschäftigten nicht ein. Die Rechte aller Betroffenen sind Bestandteil der Datenschutzordnung der UL und darüber hinaus in der DSGVO Art. 12ff geregelt.
- (2) Die Beschäftigten wenden sich zur Wahrung ihrer Rechte gemäß Absatz 1 zunächst an die IT-Verfahrensverantwortlichen. Ziel ist es, eine einvernehmliche Lösung, ggf. unter Hinzuziehung des Datenschutzmanagements bzw. im Eskalationsfall des Datenschutzbeauftragten zu erreichen.
- (3) Alle Beschäftigten, die mit IT-Systemen arbeiten, werden vor der Einführung von IT-Systemen vorab angemessen, dem System, der Aufgabenstellung und den persönlichen Voraussetzungen entsprechend geschult und eingearbeitet. Die eigenständige Bearbeitung von Aufgaben mit diesen IT-Systemen durch den/die Beschäftigte/n sollte nach Möglichkeit erst nach der Schulung erfolgen. Neuen Beschäftigten sind, falls erforderlich, umgehend spezifische Schulungen zu ermöglichen. Die Teilnahme an den Schulungen sollte dokumentiert werden. Zumindest erhalten sie eine angemessene Einweisung in alle sie betreffenden IT-Systeme.
- (4) Beschäftigte, deren Aufgaben durch die Einführung von IT-Systemen wegfallen, erhalten unter Beachtung der entsprechenden tariflichen Regelungen andere Aufgaben zugewiesen, die gleichwertig und zumutbar sind und durch welche sich die Entgeltgruppe und der Beschäftigungsumfang nicht ändern. Sie werden hierfür erforderlichenfalls entsprechend qualifiziert.

§ 5 Interessenvertretungen des Personals und Verfahren Mitbestimmung

- (1) Die Personalvertretung ist im Sinne einer prozessbegleitenden Mitbestimmung an IT-bezogene Planungen in angemessener Weise zu beteiligen. Die Personalvertretung ist in Gremien, die die IT-Entwicklung an der UL beraten, als Beobachter/innen und Berater/innen vertreten. Im Übrigen bleiben die Verfahren der Mitbestimmung der Personalvertretung nach SächsPersVG von der Mitwirkung in einem solchen Gremium unberührt.
- (2) Sofern ein IT-System eingeführt oder angepasst werden soll, das ausdrücklich nicht zur Leistungs- oder Verhaltenskontrolle vorgesehen ist, kann die Mitbestimmung der Personalvertretung nach § 81 Abs. 2 Nr. 12 SächsPersVG unter Verweis auf alle in dieser Rahmendienstvereinbarung festgelegten Regelungen vereinfacht werden. Bedarf es keiner weiteren, über die in dieser Rahmendienstvereinbarung hinausgehenden Regelungen und Festlegungen, wird die Personalvertretung über die Einführung, die Art und den Einsatzzweck des IT-Systems informiert. In einer von beiden Seiten unterschriebenen Protokollnotiz³ wird der Ausschluss einer Leistungs- und Verhaltenskontrolle durch das IT-System vereinbart. Werden innerhalb von 8 Wochen keine Einwände geltend gemacht, kann das IT-System eingeführt werden.

³ „Mit dem Verfahren/ IT-System <...> wird ausdrückliche keine Leistungs- und Verhaltenskontrolle der Beschäftigten durchgeführt. Es gelten die Bestimmungen der Rahmendienstvereinbarung zum IT-Einsatz § 5 Abs. 3.“

- (3) Eine etwaige Leistungs- und Verhaltenskontrolle mit IT-Systemen, die gemäß Abs. 2 eingeführt wurden, ist unzulässig. Vorliegende Daten dürfen nicht für Zwecke der Verhaltens- oder Leistungskontrolle verwendet werden. Personelle Maßnahmen, die auf Informationen beruhen, die unter Verletzung dieser Rahmendienstvereinbarung oder der sie ergänzenden Einzeldienstvereinbarungen gewonnen wurden, sind unwirksam und rückgängig zu machen. Liegt ein Verdacht auf Verletzung vor, hat die Dienststelle die Personalvertretung auf dessen Anforderung alle den Sachverhalt betreffende Informationen und Unterlagen umfassend zur Verfügung zu stellen.
- (4) Soll ein bestehendes oder neu einzuführendes IT-System zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle von Beschäftigten genutzt werden, ist die Personalvertretung in die Planungen einzubeziehen und die Mitbestimmung der Personalvertretung nach § 81 Abs. 2 Nr. 12 SächsPersVG vollständig zu durchlaufen. Informationen haben so rechtzeitig zu erfolgen, dass durch die Personalvertretung vorgeschlagene Alternativlösungen bzw. Korrekturen noch realistisch berücksichtigt werden können, d. h., bevor sich die Dienststelle gegenüber Dritten bereits verbindlich festlegt. In den Diskussionsprozess sind auch Alternativlösungen sowie absehbare personelle und arbeitsorganisatorische Auswirkungen einzubeziehen.
- (5) Ziel der Mitbestimmung nach Abs. 4 können systembezogene Einzeldienstvereinbarungen sein, die Umfang und Art der Leistungs- bzw. Verhaltenskontrolle und die Art und Weise der Datenverarbeitung regeln. IT-Systeme dürfen grundsätzlich erst nach dem jeweiligen Abschluss solcher Vereinbarungen genutzt werden. Erprobungsläufe sind nach einvernehmlicher schriftlicher Vereinbarung, die mindestens Ziel und Zeitdauer der Erprobung enthalten müssen, möglich. Wird nach der Erprobung Einvernehmen darüber hergestellt, dass zu einem IT-System eine Einzeldienstvereinbarung nicht nötig ist, ist dies zusammen mit eventuellen Bedingungen zu protokollieren.
- (6) IT-Systeme sind dann erneut zu behandeln, wenn wesentliche Funktionsänderungen vorgenommen werden, die beispielsweise eine Ausweitung des betroffenen Kreises der Beschäftigten oder der erfassten Daten sowie eine maßgebliche Veränderung von Arbeitsabläufen und -inhalten oder Veränderungen von Besitzständen die Qualifikation und Eingruppierung der Beschäftigten zur Folge haben. Als unwesentliche Änderungen sind z. B. anzusehen:
 - a) Updates/Releasewechsel ohne wesentliche Funktionsänderungen
 - b) Hardwarewechsel ohne wesentliche Auswirkungen auf Arbeitsabläufe,- inhalte etc.
 - c) Änderungen, die ausschließlich den Betrieb der IT-Systeme betreffen (z. B. Infrastrukturkomponenten, Betriebssysteme und betriebssystemnahe Software).
- (7) Die Personalvertretung kann sich in Abstimmung mit den zuständigen IT-Verfahrensverantwortlichen über die praktische Arbeit mit den IT-Systemen informieren. Die Personalvertretung darf jederzeit die Einhaltung dieser Rahmendienstvereinbarung und der ergänzenden Einzeldienstvereinbarungen überprüfen.

§ 5 a Leistungs- bzw. Verhaltenskontrolle

- (1) Die in den IT-Systemen nach § 5 Abs. 4 erfassten bzw. anderweitig mit diesen IT-Systemen gewonnenen Daten werden nicht für Persönlichkeits- und Leistungsprofile

verwendet. Die Universität trifft technische und organisatorische Maßnahmen, die unzulässige Auswertungen ausschließen. Eine geplante Auswertung ist nur im Einklang mit den Ergebnissen der Abstimmungen nach § 5 Abs. 4 und 5 zulässig.

- (2) Auswertungen von personenbezogenen Daten, einschließlich der Protokoll- und Kommunikationsdaten aus Netzwerk- und Kommunikationsdiensten, die ausschließlich eine Leistungs- und/oder Verhaltenskontrolle der Beschäftigten zum Zweck haben, sind untersagt.
- (3) Auswertungen zur Verfolgung von Straftaten und/oder in Veranlassung durch gesetzlich berechnigte Stellen/Behörden bleiben davon unberührt. Bei einem ausreichend begründeten Verdacht auf Verstöße gegen diese Dienstvereinbarung oder Vergehen gegen arbeitsrechtliche Vorschriften bleiben Auswertungen im Auftrag der Universitätsleitung und im Einvernehmen mit der Personalvertretung und unter Wahrung der Rechte des Betroffenen zulässig. Der Datenschutzbeauftragte kann beteiligt werden.
- (4) In den IT-Systemen vorhandene, personenbezogene Zeit- und Mengendaten von Beschäftigten dürfen ausschließlich für den vorher bestimmten Zweck der Erhebung verarbeitet und ausgewertet werden. Eine Verknüpfung der gewonnenen Daten mit anderen automatisiert verarbeiteten Daten der Beschäftigten muss durch die Zweckbestimmung abgedeckt sein.

§ 6 Interne und externe Veröffentlichung von persönlichen Daten

- (1) Folgende personenbezogene Daten der Beschäftigten werden von der UL ohne Zustimmung des Beschäftigten für den internen Gebrauch (z. B. innerhalb eines Verzeichnisdienstes oder des Intranets) bereitgestellt:
 - Vor- und Nachname
 - Titel
 - Funktion(en)
 - Organisationseinheit(en)
 - Dienstliche Adresse(n)
 - dienstliche Telefon- und Faxnummer(n) sowie weitere dienstliche Kontaktdaten,
 - dienstliche E-Mail-Adresse(n)
 - dienstliche Signaturinformationen (Public Keys)
- (2) Die Bereitstellung weiterer persönlicher Daten bedarf der Zustimmung der betroffenen Beschäftigten. Diese kann auch konkludent durch aktive Handlung der Betroffenen erfolgen.
- (3) Die externe Veröffentlichung personenbezogener Daten der Beschäftigten auf Veranlassung der Universität hin ist nur für Funktionsträger:innen mit maßgeblicher Außenwirkung zulässig. Dieser Personenkreis muss über die Veröffentlichung und die veröffentlichten Daten informiert werden. Für alle anderen Personen bedarf es einer schriftlichen Einverständniserklärung.

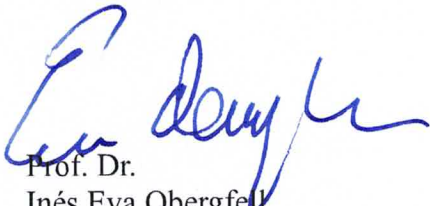
§ 7 Private Nutzung

- (1) Die private Nutzung der dienstlichen IT-Infrastruktur, einschließlich der zur mobilen Arbeit gestellten Endgeräte, durch die Beschäftigten ist grundsätzlich untersagt. Unter folgenden Voraussetzungen wird diese jedoch geduldet:
 - a) Die Erfüllung dienstlicher Aufgaben – insbesondere der Bestimmungszweck der IT-Infrastruktur, genau diese Aufgabenerfüllung zu ermöglichen – darf nicht beeinträchtigt werden.
 - b) Für die Universität dürfen sich aus der privaten Nutzung keine zusätzlichen Erfordernisse ergeben, insbesondere keine zusätzlichen Gewährleistungspflichten, Gefährdungen oder Risiken.
 - c) Die private Nutzung der dienstlichen IT-Infrastruktur erfolgt außerhalb der geschuldeten, vereinbarten Arbeitszeit.
- (2) Die Beschäftigten werden darauf hingewiesen, dass durch diese private Nutzung dienstlicher IT-Systeme persönliche Daten der Dienststelle oder anderen Beschäftigten bekannt werden können.
- (3) Die private Nutzung dienstlich gestellter IT kann in begründeten Fällen ausdrücklich untersagt werden. Begründete Fälle sind insbesondere spezifische Sicherheitsanforderungen der Dienststelle oder etwaiges Fehlverhalten der Beschäftigten.


§ 8 Inkrafttreten, Kündigung und Schlussbestimmung

- (1) Diese Rahmendienstvereinbarung tritt am Tag der Unterzeichnung in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit geschlossen.
- (2) Die Rahmendienstvereinbarung wird nach 3 Jahren evaluiert und bei Bedarf angepasst. Änderungen und Ergänzungen der Rahmendienstvereinbarung müssen als solche gekennzeichnet sein, bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform und sind nur nach erfolgter schriftlicher Zustimmung beider Parteien zulässig.
- (3) Diese Rahmendienstvereinbarung kann von den Vertragsparteien mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden.
- (4) Im Falle ihrer Kündigung wirkt diese Rahmendienstvereinbarung ein Jahr nach.
- (5) Die Universität und die Personalvertretung verpflichten sich, bei Kündigung und Differenzen unverzüglich Verhandlungen über eine neue Rahmendienstvereinbarung aufzunehmen.
- (6) Gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen, die über die Regelungen dieser Rahmendienstvereinbarung hinausgehen, bleiben unberührt.
- (7) Soweit einzelne Regelungen der Rahmendienstvereinbarung aufgrund anderweitiger rechtlicher Regelungen unwirksam sein sollten, wird die Wirksamkeit der Rahmendienstvereinbarung im Übrigen hierdurch nicht berührt. Die Parteien verpflichten sich jedoch zum Abschluss eines Nachtrages.

Leipzig, den 05.07.2024
für die UL



Prof. Dr.
Inés Eva Obergfell
Rektorin



Dr.
Jörg Wadzack
Kanzler

Leipzig, den 05.07.2024
für den Gesamtpersonalrat



Imre Bösze
Vorsitzender