

Dienstvereinbarung

zwischen

der Georg-August-Universität Göttingen Stiftung öffentlichen Rechts Universitätsmedizin Göttingen, vertreten durch den Vorstand,

und

dem Personalrat der Universitätsmedizin Göttingen, vertreten durch die/den Vorsitzende/n,

wird gemäß § 78 NPersVG in Verbindung mit § 67 NPersVG nachstehende Rahmen-Dienstvereinbarung über die Einführung und Anwendung datenverarbeitender Systeme abgeschlossen.

Präambel

Mit Abschluss dieser Dienstvereinbarung wollen die Parteien Regelungen für die Universitätsmedizin Göttingen bereitstellen, die beim IT-Einsatz neben Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit die Interessen der Beschäftigten berücksichtigen sowie die Rechte des Personalrats hierbei wahren. Der Einsatz von IT soll vor allem dazu dienen, Forschung, Lehre und Krankenversorgung wirkungsvoll zu unterstützen, Arbeitsvorgänge und -abläufe wirksamer zu gestalten sowie Arbeitsergebnisse in ihrer Qualität zu verbessern, die Arbeitslast gerechter zu verteilen und Überlastungen zu vermeiden.

Die Parteien handeln mit dem ausdrücklichen Willen, insbesondere

- das Recht der Beschäftigten auf informationelle Selbstbestimmung zu achten,
- die Beschäftigten vor Missbrauch ihrer personenbezogenen Daten zu schützen
- die Qualifikation der mit IT-Systemen Beschäftigten zu sichern und zu erweitern,
- gesundheitliche Gefahren und Überforderungen abzuwenden und zu verhindern,
- durch Entlastung von Routinearbeiten Arbeitskapazitäten zur Erledigung anderer qualifizierter Aufgaben zu gewinnen,
- die Durchlauf- und Reaktionszeiten zu verkürzen,
- die Informationsbeschaffung und -verarbeitung sowie die Kommunikationsprozesse zu unterstützen,
- die Zusammenarbeit zwischen den Organisationseinheiten zu verbessern und
- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen.

Um dies sicherzustellen, wird folgendes vereinbart:

§ 1 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle in der Universitätsmedizin Göttingen (UMG) eingesetzten IT-Systeme (Hard- und Software) unabhängig davon, ob sie von der UMG selbst, von Dritten oder anderen Unternehmen/Personen betrieben werden.

Sie gilt für alle aktiven Mitarbeiter/innen der Dienststelle sowie ehemalige Mitarbeiter/innen soweit datenschutzrechtliche Bestimmungen dieses erforderlich machen.

§ 2 Zweck der Vereinbarung

Diese Vereinbarung regelt die Einführung von IT-Systemen einschließlich der dafür eingesetzten anwenderrelevanten Hard- und Software sowie die damit im Zusammenhang stehenden und daraus folgenden Maßnahmen und Regelungen für die Universitätsmedizin Göttingen.

Diese Vereinbarung hat den Zweck, ein vereinfachtes Verfahren und Grundsätze festzulegen, die die Mitbestimmung des Personalrats der Universitätsmedizin Göttingen bei Planung, Einführung und Veränderungen von IT-Systemen im Bereich der Dienststelle regeln.

§ 3 Begriffsbestimmungen

Die Begriffsbestimmungen sind in Anlage 1 niedergelegt.

§ 4 Allgemeine Grundsätze

1. Die Verarbeitung personenbezogener Daten richtet sich nach den datenschutzrechtlichen Bestimmungen der anzuwendenden Datenschutzgesetzgebung (wie etwa Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), Niedersächsisches Landesdatenschutzgesetz (NDSG), europäische (EU-DSGVO) und nationale Regelungen).
2. Die Einführung von IT-Systemen muss sozialverträglich geschehen. Nachteile für die Beschäftigten, insbesondere bezüglich der geforderten Qualifikation und der Eingruppierung sind soweit möglich zu vermeiden. Dabei sind die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen zum Schutze der Beschäftigten einzuhalten.
3. Arbeitsplatz und Arbeitsablauf sind so zu organisieren, dass körperliche und psychische Fehlbeanspruchungen unterbleiben.
4. Leistungs- und Verhaltenskontrollen mittels IT-Systemen sind grundsätzlich nicht zulässig.
5. Daten, die im Arbeitsprozess erfasst werden, dürfen nur in begründeten Fällen nach vorheriger Beteiligung und Zustimmung des Personalrats gem. § 67 Abs. 1 Nr. 2 NPersVG zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle genutzt werden. Zuvor sind diese Fälle der Dienststelle zur Prüfung und zur Weitergabe an den Personalrat vorzulegen.
6. Unter Verstoß gegen diese Dienstvereinbarung erfasste Daten und deren Auswertung dürfen grundsätzlich nicht zum Anlass von personalrechtlichen Maßnahmen genommen werden.
7. Begründete Anträge auf Auswertung personenbezogener Daten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus den IT-Systemen müssen der Leitung des Geschäftsbereichs Personal (G3-2) vorgelegt werden. Diese entscheidet in Abstimmung mit dem Personalrat, ob – dem Antrag entsprechend – nach dem Sechs-Augen-Prinzip eine Überprüfung unter Beteiligung des Personalrats, der Personalabteilung und des Datenschutzbeauftragten durch den G3-7 durchgeführt wird.
8. Die betroffenen Beschäftigten sind über den geplanten Einsatz von neuen IT-Systemen und die damit verbundenen organisatorischen Veränderungen umfassend zu informieren. Dazu gehören Informationen über die geplante Einführung, Arbeitsinhalte und die damit im Zusammenhang stehenden Prozessabläufe sowie Qualifikationsanforderungen.

§ 5 Datenschutz

1. Bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten sind die Grundsätze der Rechtmäßigkeit, Verarbeitung nach Treu und Glauben, Transparenz, Zweckbindung, Datenminimierung, Richtigkeit, Speicherbegrenzung, Integrität und Vertraulichkeit (NDSG, BDSG und EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO), Erforderlichkeit bzw. Verhältnismäßigkeit und Überprüfbarkeit sowie Vertragsmäßigkeit einzuhalten.
2. Werden personenbezogene Daten von Beschäftigten und/oder Patienten im IT-System verarbeitet, dann sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um die Daten entsprechend den gesetzlichen Anforderungen zu schützen.
3. Die Umsetzung von generellen Datenschutzmaßnahmen wird, soweit Beschäftigte betroffen sind, unter Mitwirkung des Personalrats und des/der zuständigen Datenschutzbeauftragten der Universitätsmedizin durchgeführt. Dies erstreckt sich sowohl auf die Speicherung und Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten als auch auf den Umgang mit Zugangs- und Verarbeitungsberechtigungen.

§ 6 Arbeitsschutz und Arbeitsabläufe

- Die eingesetzte Software muss den zugeordneten Gesetzen, nachgelagerten Verordnungen, Arbeitsschutznormen und gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen entsprechen.
- Bei der Projektierung von Änderungen sind die zeitlichen Aufwände der Beschäftigten zu berücksichtigen. Dies bezieht sich sowohl auf die Beschäftigten aus den Fachabteilungen im Anwendungsbereich als auch auf die Beschäftigten, die im Rahmen der Umsetzung beteiligt sind. Bei einem hohen zeitlichen Aufwand sind die betroffenen Mitarbeiter/innen von anderen Tätigkeiten zu entlasten. Ggf. erforderliche Überstunden sind rechtzeitig beim Personalrat zu beantragen.

§ 7 Schulung und Qualifizierung

- Die Dienststelle verpflichtet sich, die Mitarbeiter/innen für die sich verändernden Aufgaben und Anforderungen zu qualifizieren. Sämtliche Schulungsmaßnahmen sind in vollem Umfang Arbeitszeit.
- Für die Mitarbeiter/innen der Universitätsmedizin Göttingen werden Anwendungsbeschreibungen zur aufgabenbezogenen Hilfestellung bei der Arbeit mit den Systemen zur Verfügung gestellt.

§ 8 Rechte der Beschäftigten

Die Beschäftigten haben ein Recht auf Auskunft hinsichtlich der über sie gespeicherten personenbezogenen Daten.

§ 9 Verfahren zur Einführung von IT-Systemen

1. Eine qualifizierte Beteiligung des Personalrats setzt bei der rechtzeitigen und umfassenden Information schon im Planungsstadium ein, so dass Gestaltungsalternativen noch möglich sind.
2. Die Einführung eines IT-Verfahrens hat entsprechend der Anlage 2 (Übersichtsdiagramm Informations- und Antragsverfahren) unter Zuhilfenahme der Anlage 3 (First-Contact-Protokoll) und Anlage 4 (IT-Systemerfassungsformular) zu erfolgen. Durch das First-Contact-Protokoll wird der Personalrat von dem Projektvorhaben unterrichtet. Bei der erstmaligen Übersendung enthält das Protokoll mindestens die Angabe der Projektbezeichnung, eine kurze Beschreibung des Projekts und die Angabe des geplanten Start- und Abschlusstermins. Soweit für das Projekt vorgesehen, werden auch der verantwortliche Nutzer bzw. IT Koordinator der Fachabteilung, weitere Ansprechpartner und der Ansprechpartner

- der IT benannt. Im Übrigen wird das Formular gegebenenfalls mit der Fortentwicklung des Projekts laufend weiter ausgefüllt und die Festlegungen dem Personalrat jeweils sukzessive mitgeteilt.
3. Soweit im Zusammenhang mit der Vorbereitung und Durchführung der Einführung neuer IT-Systeme oder Teilsysteme bei der Dienststelle IT-Projektgruppen gebildet werden, wird der Personalrat informiert und kann an den Sitzungen teilnehmen. Weiterhin kann die Einbeziehung von Beschäftigten aus den betroffenen Bereichen einvernehmlich vereinbart werden, insbesondere soweit dies zur frühzeitigen Abschätzung der Auswirkungen des neuen Systems auf die Beschäftigten sachgerecht erscheint.
 4. Dem Antrag auf Mitbestimmung werden die ausgefüllten Anlagen 3 und 4, ggf. Berichte der Arbeitsgruppe und die Stellungnahme des Datenschutzbeauftragten beigelegt. Der Personalrat kann bei Unklarheiten weitere Angaben oder Unterlagen verlangen.
 5. Generell ist vor der Einführung von IT-Systemen durch die Dienststelle und die Personalvertretung zu prüfen, ob für die Einführung, Anwendung oder Weiterentwicklung eines IT-Systems eine gesonderte Vereinbarung notwendig ist. Der Personalrat kann Verhandlungen über ergänzende Regelungen zu dieser Rahmendienstvereinbarung oder über den Abschluss einer systembezogenen Dienstvereinbarung initiieren.
 6. Von allen wesentlichen Änderungen oder wesentlichen Erweiterungen von IT-Systemen, die Auswirkungen auf die Beschäftigten oder deren Arbeitsplätze haben, ist der Personalrat zu informieren. Hält der Personalrat die Veränderungen für mitbestimmungspflichtig, so teilt er dies der Dienststelle mit. In diesem Fall finden die Bestimmungen der vorherigen Absätze entsprechende Anwendung.

Protokollerklärung: Wesentliche Änderungen im Sinne des § 9 Nr. 6 sind solche, die das Gepräge des eingeführten IT-Systems oder Teilsystems erheblich verändern, z. B. eine über die im Rahmen eines Updates/Upgrades hinausgehende Erweiterung oder Veränderung des Funktionsumfangs.

§ 10 Fernzugriff

1. Eine Liste aller externen Firmenzugänge in die IT-Systeme der UMG wird dem Personalrat einmal im Kalenderjahr zur Verfügung gestellt
Die Liste enthält:
 - Firmenname
 - Zugangsart (VPN, RSA-Token, Citrix usw.)
 - Anzahl und Funktion der Zugriffsberechtigten
2. In den Auftragsverarbeitungsverträgen werden die Firmen auf die Einhaltung von bestehenden Dienstvereinbarungen verpflichtet. Für Tochtergesellschaften gilt dies entsprechend.
3. Für medizintechnische Geräte, die personenbezogene Daten von Beschäftigten erfassen, gelten die Punkte 1 und 2 entsprechend.
4. Einmal im Kalenderjahr erhält der Personalrat eine Liste über die Anzahl der externen Zugänge über
 - Citrix mit RSA-Token
 - VPN Cisco (WissLAN)
 - VPN Cisco (PatLAN)
 - usw.Diese enthält die Anzahl der Zugänge für Mitarbeiter der UMG (IT-Mitarbeiter, Telearbeit, Notdienste etc.).

§ 11 Rechte des Personalrats

1. Dem Personalrat der Universitätsmedizin Göttingen wird das Recht eingeräumt, die Einhaltung der getroffenen Regelungen im Sinne dieser Vereinbarung zu überprüfen. Die Mitarbeiter/innen und Sachbearbeiter/innen werden auf Verlangen des Personalrats nach Absprache mit der Dienststelle zwei von diesem beauftragten Personen die Abläufe der Verfahren vollumfänglich demonstrieren.
2. Dem Personalrat ist im Rahmen der Vorschriften des NPersVG die Möglichkeit zu geben, an internen und externen Schulungen und Einführungsmaßnahmen teilzunehmen, um die Wahrnehmung der aus dieser Vereinbarung resultierenden Rechte und Pflichten des Personalrats zu gewährleisten. Die Kosten trägt die Dienststelle.
3. Der Personalrat kann im Rahmen des § 30 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2. NPersVG und der dazu ergangenen Rechtsprechung im Einvernehmen mit der Dienststelle zu seiner fachlichen Unterstützung einen externen Sachverständigen hinzuziehen. Die entstehenden Kosten werden von der Dienststelle getragen.

§ 12 Regelung zur Datenverarbeitung

Auf der Grundlage der vorliegenden Dienstvereinbarung werden personenbezogene Beschäftigtendaten verarbeitet.

Die Vertragsparteien sind sich darüber einig, dass diese Dienstvereinbarung als datenschutzrechtliche Erlaubnis zum Umgang mit personenbezogenen Daten wirkt. Soweit im Geltungsbereich dieser Dienstvereinbarung personenbezogene Daten von Beschäftigten verarbeitet werden, gilt diese Dienstvereinbarung als Erlaubnisvorschrift i. S. v. Art. 6 Abs. 1 lit. c. i.V. m. Art. 88 Abs. 1 DS-GVO.

Die vorliegende Dienstvereinbarung regelt den Umgang mit personenbezogenen Daten der Beschäftigten nicht abschließend. Der UMG bleibt vorbehalten, personenbezogene Daten auch auf der Grundlage sonstiger Dienstvereinbarungen, Tarifverträge oder auf der Grundlage einschlägiger gesetzlicher Regelungen zu verarbeiten.

§ 13 Allgemeine Grundsätze des Umgangs mit personenbezogenen Beschäftigtendaten im Rahmen dieser Dienstvereinbarung

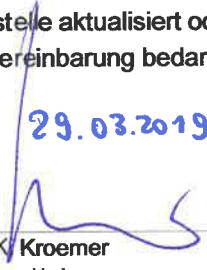
- **Rechtmäßigkeit, Verarbeitung nach Treu und Glauben, Transparenz der Verarbeitung personenbezogener Daten:** Personenbezogene Daten müssen auf rechtmäßige Weise, nach Treu und Glauben und in einer für die betroffene Person nachvollziehbaren Weise verarbeitet werden.
- **Zweckbindung der Verarbeitung personenbezogener Daten:** Personenbezogene Daten müssen für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erhoben werden und dürfen nicht in einer mit diesen Zwecken nicht zu vereinbarenden Weise weiterverarbeitet werden.
- **Datenminimierung bei der Verarbeitung personenbezogener Daten:** Personenbezogene Daten müssen dem Zweck angemessen und erheblich sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein.
- **Richtigkeit der Verarbeitung personenbezogener Daten:** Personenbezogene Daten müssen sachlich richtig und erforderlichenfalls auf dem neuesten Stand sein. Es sind alle angemessenen Maßnahmen zu treffen, damit personenbezogene Daten, die im Hinblick auf die Zwecke ihrer Verarbeitung unrichtig sind, unverzüglich gelöscht oder berichtigt werden.
- **Speicherbegrenzung bei der Verarbeitung personenbezogener Daten:** Personenbezogene Daten müssen in einer Form gespeichert werden, die die Identifizierung der betroffenen Personen nur so lange ermöglicht, wie es für die Zwecke, für die sie verarbeitet werden, erforderlich ist.

- Integrität und Vertraulichkeit der Verarbeitung personenbezogener Daten: Personenbezogene Daten müssen in einer Weise verarbeitet werden, die eine angemessene Sicherheit der personenbezogenen Daten gewährleistet, einschließlich Schutz vor unbefugter oder unrechtmäßiger Verarbeitung und vor unbeabsichtigtem Verlust, unbeabsichtigter Zerstörung oder unbeabsichtigter Schädigung durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen.

§ 14 Schlussbestimmungen

1. Diese Dienstvereinbarung tritt nach Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen in Kraft
2. Sie kann von beiden Seiten mit einer Frist von vier Monaten zum Jahresende, frühestens jedoch zum 31.12.2019 gekündigt werden. Beide Parteien werden sich bemühen, in diesem Fall innerhalb eines halben Jahres eine neue Vereinbarung abzuschließen. Bereits laufende IT-Einführungen werden analog der gekündigten Vereinbarung fortgeführt. Eine einvernehmliche Änderung ist jederzeit möglich. Kündigung und Änderung bedürfen der Schriftform.
3. Dienststelle und Personalrat streben an, die vorliegende Dienstvereinbarung nach Ablauf von 12 Monaten nach Inkrafttreten zu evaluieren.
4. Sollten einzelne Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung unwirksam oder undurchführbar sein oder nach Abschluss unwirksam oder undurchführbar werden, so wird dadurch die Wirksamkeit der Vereinbarung im Übrigen nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung soll diejenige wirksame und durchführbare Regelung treten, deren Wirkungen der Zielsetzung möglichst nahekommen, die die Vertragsparteien mit der unwirksamen beziehungsweise undurchführbaren Bestimmung verfolgt haben.
5. Die Anlagen 3 und 4 zu dieser Dienstvereinbarung können im Einvernehmen zwischen Personalrat und Dienststelle aktualisiert oder geändert werden, ohne dass es einer Änderung oder Kündigung dieser Dienstvereinbarung bedarf.

Göttingen, den 29.03.2019


 Prof. Dr. Heyo K. Kroemer
 Vorstand Forschung und Lehre
 Sprecher des Vorstands


 Erdmuthe Bach-Reinert
 Vorsitzende des Personalrats


 Dr. Martin Siess
 Vorstand Krankenversorgung


 Dr. Sebastian Freytag
 Vorstand Wirtschaftsführung u.
 Administration

Anlagen:

- Anlage 1: Begriffsbestimmungen
- Anlage 2: Übersichtsdiagramm Informations- und Antragsverfahren
- Anlage 3: First-Contact-Protokoll
- Anlage 4: IT-Systemerfassungsformular