

Dienstvereinbarung

zur Einführung, Betrieb und Änderung von HISinOne an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

zwischen
dem Personalrat für wissenschaftlich Beschäftigte,
dem Personalrat für Beschäftigte aus Technik und Verwaltung – im Folgenden **Personalräte** genannt
–
und
der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn, vertreten durch Rektor und Kanzler
– im Folgenden **Dienststelle** genannt –

– beide gemeinsam im Folgenden **Parteien** genannt –

Präambel

Diese Dienstvereinbarung wird im Einvernehmen zwischen den Personalräten sowie der Hochschulleitung der Universität Bonn in der gemeinsamen Überzeugung geschlossen, mit dem Einsatz des Campus-Management-Systems HISinOne die Verwaltungsprozesse von Lehre und Studium während des gesamten Student-Life-Cycle zu unterstützen und eine hohe Servicequalität für Studienbewerber*innen, Studierende, Promovierende Lehrende und Beschäftigte zu bieten.

Die Einführung von HISinOne verfolgt ferner das Ziel, die Entwicklung von Studienprogrammen im Sinne der forschungsgeleiteten Lehre zu begleiten und die Grundlage für ein Qualitätssicherungssystem an der Universität Bonn zu schaffen, das die Universitätsleitung sowie alle Verantwortlichen in den Fakultäten und in der zentralen Universitätsverwaltung darin unterstützt, auch in Zukunft fundierte und transparente Entscheidungen zu treffen.

Dabei ist es gemeinsames Ziel der Parteien, dass durch die Einführung von HISinOne ein zielgerichtetes, komfortables, ergonomisches und rechtssicheres Arbeiten für die Beschäftigten möglich ist. Bei dem Einsatz von HISinOne wird daher – dem Selbstverständnis der Universität Bonn entsprechend – sichergestellt, dass die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten, das Recht auf informationelle Selbstbestimmung, die laufende Beteiligung der Personalräte sowie die Anwendung der einschlägigen Mitbestimmungsrechte sowohl im Einführungs- als auch im Veränderungsprozess von HISinOne gewahrt werden.

§ 1 Gegenstand und Geltungsbereich

1. Diese Dienstvereinbarung regelt die Einführung, Anwendung und Änderung der in Anlage 3 (Konzept Technologie, Operationales Modell und Schnittstellenlandkarte) beschriebenen Software HISinOne. Feinkonzepte werden sukzessive noch für die Module Studierendenverwaltung (STU), Promovierendenverwaltung (DOC) sowie Veranstaltungs- und Prüfungsmanagement (EXA) erarbeitet und entsprechend sukzessive den Personalräten vorgelegt. Hierzu kann ggf. eine Ergänzung zu dieser Vereinbarung geschlossen werden. Die Anlagen 1a/b (Projektplan und Projektbeschreibung), Anlagen 3 (Kernsegment), Anlagen 6a/b (Bewerbung und Zulassung/ Modul APP) und Anlage 7 (Beschreibung Modul BI) sind bereits Gegenstand dieser Vereinbarung.
2. Änderungen und Erweiterungen der zum Produktivstart eingeführten HISinOne-Module und Funktionen sowie Schnittstellen zu anderen Systemen werden als Zusatzvereinbarung dieser Dienstvereinbarung geregelt, sofern sie der Mitbestimmung unterliegen.
3. Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Universität Bonn im Sinne des Landespersonalvertretungsgesetzes NRW (§ 5 LPVG).

§ 2 Grundsätze

(1) Datenschutz

- a) Der Betrieb von HISinOne erfolgt gemäß den geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen, insbesondere der EU-DSGVO, dem LDSG NRW und, soweit einschlägig, dem BDSG sowie dem Satzungsrecht der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn in der jeweils aktuell gültigen Fassung.
- b) Leistungs- und Verhaltenskontrollen mittels HISinOne sind weder zulässig noch beabsichtigt. Ausnahmen sind nur zulässig, wenn sie mit den Personalräten vereinbart wurden und die Betroffenen darüber informiert wurden. Die zulässigen Auswertungen werden als Anlage 4 dokumentiert. Unzulässige Auswertungen dürfen nicht zu arbeitsrechtlichen oder disziplinarrechtlichen Konsequenzen führen.
- c) Von der Dienststelle sind ein IT-Sicherheitskonzept mit Darstellung der technisch-organisatorischen Maßnahmen gemäß Art. 32 EU-DSGVO (Anlage 2a), ein Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten gemäß Art. 30 EU-DSGVO (Anlage 2b), ein Konzept zu Rollen und Rechten (Anlage 2c) sowie ein Konzept zur Technologie, Operationalem Modell und Schnittstellenlandkarte (Anlage 3) vorzulegen. Es gilt § 5.
- d) Die Regelungen hinsichtlich des Datenschutzes gelten auch für den Testbetrieb im Rahmen des Einführungsprojekts sowie für den Betrieb des Qualitätssicherungssystems nach Start des Produktivbetriebs zum 01.12.2019. Das Testvorgehen wird in Anlage 8 (Testkonzept) beschrieben.
- e) Die Dienststelle passt die technisch-organisatorischen Maßnahmen zum Schutz der Datenverarbeitung in HISinOne regelmäßig an den aktuellen Stand der Technik an und informiert den Datenschutzbeauftragten über die Anpassungen.

(2) Zugriffsberechtigungen und Kontrolle

- a) Zugriffsrechte auf Daten und Funktionen in HISinOne werden über ein rollen- und gruppenbezogenes Berechtigungskonzept gesteuert (Anlage 2c).
- b) Die Zugriffe sind so zu vergeben, dass jede Person nur Zugriffe auf Daten in ihrem Verantwortungsbereich hat und der Zugriff auf Module, Funktionen und Auswertungen die jeweiligen Arbeitsaufgaben beschränkt ist.

- c) Zugriffe in HISinOne erfolgen in der Regel über personenbezogene User und Kennungen. Ausnahmen hierzu sind im Rollen- und Rechtekonzept geregelt.
- d) Administrative Zugriffe, die der Pflege des Systems dienen und personenbezogene Daten der Beschäftigten verarbeiten, sind in geeigneter Weise zu protokollieren.
- e) Die Vergabe von Berechtigungen erfolgt mindestens im Rahmen eines Vier-Augen-Prinzips und ist vollständig zu dokumentieren.
- f) Die vergebenen Berechtigungen werden regelmäßig überprüft und aktualisiert. Die Berechtigungsprüfung wird systematisch im Rahmen interner Revision und/oder durch externe Sachverständige durchgeführt und die Ergebnisse sowie die Methode werden in einem Kontrollbericht schriftlich dokumentiert (in der Regel alle 2 Jahre). Dieser wird den Personalräten auf Anfrage vorgelegt.

(3) Auswertungen

- a) Die Auswertungen, die personenbezogene oder personenbeziehbare Daten von Mitarbeiter*innen enthalten, sind in Anlage 4 („Zulässige Auswertungen“) aufgeführt.
- b) Neue personenbezogene wesentliche Auswertungen oder Veränderungen bestehender personenbezogener Auswertungen, die zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle geeignet sind, werden den Personalräten im Vorfeld zu Mitbestimmung vorgelegt. Die Dienststelle füllt hierzu die Anlage 11 („Steckbrief neue personenbezogene Auswertungen“) aus.

(4) Verwertungsverbot

- a) Daten, die unter Verstoß gegen diese Dienstvereinbarung gewonnen wurden, werden nicht für personelle Einzelmaßnahmen und nicht in arbeitsgerichtlichen Verfahren verwendet werden.
- b) Im Einzelfall können abweichende Regelungen zwischen Dienststelle und den Personalräten getroffen werden.

(5) Missbrauchskontrolle

- a) Liegt der Verdacht einer Straftat durch eine*n Beschäftigte*n vor, gilt Artikel 88 der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung bzw. § 26 des BDSG neu.
- b) Die Dienststelle informiert die Personalräte über ihren Verdacht. Stimmen die Personalräte einer Überprüfung zu, so findet die Auswertung unter Beteiligung der Personalräte sowie der*des Datenschutzbeauftragte*n statt.

(6) Auftragsverarbeitungs-Vertrag

- a) Für Verträge zur Auftragsverarbeitung durch Dritte sind die Verfahren und Grundsätze des Rollen- und Berechtigungskonzepts in HISinOne uneingeschränkt anzuwenden.

(7) Arbeitsschutz und Arbeitsabläufe

- a) HISinOne trägt den dem Arbeitsschutz zugeordneten Gesetzen, nachgelagerten Verordnungen, den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen und den Anforderungen an die Barrierefreiheit nach dem Stand der Technologie Rechnung.
- b) Zum Produktivstart wird ein Verfahren installiert, das es den Beschäftigten ermöglicht, Hilfestellung bei der Bedienung von HISinOne zu erlangen und Fehlerbehebungen oder Verbesserungsvorschläge für HISinOne anzustoßen (siehe hierzu Anlage 10 „Supportkonzept“, z.B. Ticketsystem, Helpdesk, etc.).

- c) Die schutzwürdigen Belange besonderer Beschäftigtengruppen (z. B. Menschen mit Behinderungen) werden bei der Arbeitsplatzgestaltung im Zusammenhang mit HISinOne berücksichtigt. So werden die Programmoberflächen im Bereich der elektronischen Datenverarbeitung entsprechend § 10 Abs. 1 Behindertengleichstellungsgesetz (BGG NRW) und der aktuell gültigen Verordnung für barrierefreie Informationstechnik (BITV) so gestaltet, dass sie von Menschen mit Behinderungen uneingeschränkt genutzt werden können.

(8) Personal- und Organisationsentwicklung

- a) Die Administration von HISinOne wird in der Regel Beschäftigten in unbefristeten Arbeitsverhältnissen übertragen, um einen nachhaltigen Systembetrieb zu gewährleisten.
- b) Verzögerungen und Beeinträchtigungen des Tagesgeschäfts aufgrund des HISinOne-Einführungsprojektes werden den Beschäftigten von den Vorgesetzten nicht angelastet.
- c) Im Rahmen der Einführung von HISinOne sind Veränderungen in der Ablauforganisation zu erwarten. Hieraus resultierende mitbestimmungspflichtige Personalmaßnahmen werden den Personalräten im Rahmen der prozessbegleitenden Mitbestimmung vorgelegt.
- d) Betriebsbedingte Kündigungen sind nach § 34 (4) HG in Nordrhein-Westfalen ausgeschlossen. Die Dienststelle wird in dem Fall, dass Tätigkeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch die Einführung von HISinOne derart geändert werden, dass sie niedriger zu bewerten wären, Herabgruppierungen bestehender Beschäftigungsverhältnisse vermeiden, indem das Aufgabengebiet unter Beteiligung des Personalrates so umgestaltet wird, dass die Gesamtbewertung unverändert bleibt.
- e) Bei Umsetzungen ist analog wie in d), Satz 2 zu verfahren.

(9) Transparenz und Kommunikation

- a) Die betroffenen Beschäftigten sind über beabsichtigte Maßnahmen, insbesondere über den geplanten Einsatz von HISinOne und die damit verbundenen organisatorischen sowie personellen Veränderungen rechtzeitig und umfassend zu informieren. Die Durchführung der Maßnahmen wird dokumentiert. Näheres wird in Anlage 9 (Kommunikationskonzept) beschrieben.
- b) Alle Beschäftigten werden durch die Dienststelle über diese Dienstvereinbarung informiert.

(10) Qualifizierung

1. Vor dem Einsatz von HISinOne bzw. vor einer nicht unerheblichen Änderung werden die Betroffenen rechtzeitig und umfassend über ihre neuen Aufgaben, über die neuen Arbeitsmethoden und über die neue Funktion bzw. Module unterrichtet und dafür qualifiziert (vgl. Anlage 5). Ziel der Qualifizierung ist nicht nur das Erlernen einer Abfolge von Bearbeitungsschritten, sondern das grundsätzliche Verständnis des jeweiligen IT-Systems im Hinblick auf die Anforderungen des Arbeitsplatzes.
2. Bei der Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen werden besondere persönliche Bedingungen, wie z.B. eine Behinderung oder eine Teilzeitbeschäftigung, berücksichtigt.
3. Den Beschäftigten wird ausreichend Zeit und Gelegenheit zur Einarbeitung gegeben. Die Beschäftigten haben bei Bedarf Anspruch auf ergänzende Nach- und Vertiefungsschulungen. Dieses kann z.B. durch die Vermittlung des Wissens durch besonders qualifizierte Kolleginnen oder Kollegen (Key-User) erfolgen. Die Key-User sind für die Einarbeitung der Kolleginnen und Kollegen in angemessenem Umfang von ihren sonstigen Aufgaben zu entlasten.
4. Die erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen werden rechtzeitig vor ihrer Durchführung mit dem Personalrat abgestimmt.
5. Die für die Qualifizierungsmaßnahmen erforderliche Zeit ist Arbeitszeit. Alle Qualifizierungsmaßnahmen finden in der Regel während der üblichen Arbeitszeit statt.

§ 3 Verfahren bei Einführung und Änderungen

- (1) HISinOne wird anhand des in Anlage 1 angefügten Projektplanes modulweise eingeführt.
- (2) Die Personalräte werden prozessbegleitend in die Einführung und Weiterentwicklung von HISinOne eingebunden. Von ihnen benannte Mitglieder der Personalräte nehmen an Besprechungen des Lenkungskreises bzw. diesen beratender Gremien teil. Die Vorlage mitbestimmungspflichtiger Tatbestände für HISinOne erfolgt anhand des in Anlage 9 aufgestellten Zeitplans ("Mitbestimmungsfahrplan").
- (3) Bei Änderung oder Erweiterung von HISinOne nach Projektende werden die Personalräte vorab informiert und prozessbegleitend beteiligt. Die Information umfasst insbesondere den Zweck der Änderungen sowie die betroffenen Mitarbeiter*innen. Der Mitbestimmungsfahrplan wird laufend fortgeschrieben.
- (4) Vor einer Produktivsetzung neuer Funktionen von HISinOne ist eine Einigung zwischen den Parteien herbeizuführen und sind die Anlagen zu dieser Vereinbarung und gegebenenfalls die Inhalte dieser Vereinbarung schriftlich anzupassen oder durch eine Zusatzvereinbarung zu ergänzen.
- (5) Lösungen von Problemen bei der Umsetzung dieser Dienstvereinbarung sowie Erörterung von Planungen zur Weiterentwicklung von HISinOne und des Datenschutzes werden im gegenseitigen Einvernehmen getroffen.

§ 4 Rechte der Personalräte

- (1) Die Personalräte haben das Recht, den Einsatz von HISinOne auf Einhaltung der Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung zu prüfen, wenn ein entsprechender Beschluss des Gremiums vorliegt.
- (2) Hierzu können die Personalräte in die erforderlichen Feinkonzepte und einschlägigen Dokumentationen Einsicht nehmen; sie können jederzeit unter Wahrung des Datenschutzes
 - sich an den Arbeitsplätzen, an denen Personaldaten verarbeitet werden, vom vereinbarungsgemäßen Zustand überzeugen,
 - Auskünfte sowie die Demonstration von Reports, die an dem Arbeitsplatz im Zugriff sind, beanspruchen,
 - sich alle Funktionen anzeigen bzw. ausdrucken lassen, die Aufschluss über den Systemzustand geben (Berechtigungen und deren Änderungen, sonstige Reports und Berechtigungsgruppen, Tabellen, Dokumentationen etc.),
 - an Schulungen ihrer Wahl über Aufbau, Funktionsweise und Gestaltungsmöglichkeiten des Systems teilnehmen,
 - Sachverständige ihrer Wahl im Rahmen des LPVG hinzuziehen.
- (3) Stellen sie bei einer Überprüfung fest, dass Bestandteile von HISinOne nicht entsprechend den Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung betrieben werden, so können sie für den Fall von Verstößen die unverzügliche Abstimmung/Klärung des Sachverhaltes mit der Dienststelle verlangen. Der Arbeitgeber wird im gebotenen Einzelfall die Nutzung der betroffenen Funktionalität von HISinOne unter Aufrechterhaltung des ordnungsgemäßen Betriebes bis zu einer Einigung unterlassen.
- (4) Die Personalräte können jederzeit Verbesserungen des Systems HISinOne vorschlagen.

§ 5 Schlussbestimmungen

- (1) Aufgrund noch ausstehender fachlicher Planungen, die prozeduraler Bestandteil des Einführungsprojekts selbst sind, können nicht alle mitbestimmungspflichtigen Punkte mit

- Unterzeichnung der Vereinbarung abschließend geklärt werden. Dies betrifft die Anlagen 2a, 2c, 4, 5 und 8,9,11,12 – die weitere Befassung hiermit regelt der Mitbestimmungsfahrplan.
- (2) Die Anlagen zu dieser Dienstvereinbarung sind deren Bestandteil. Für die in Absatz 1 genannten Anlagen gilt dies mit Abschluss des jeweiligen Mitbestimmungsverfahrens bzw. Information der Personalräte.
 - (3) Spätere Änderungen die Anlagen betreffend, die mitbestimmungspflichtige Tatbestände des LPVG zum Gegenstand haben (Anlagen 2a, 2c, 4, 5 und 8), können im beiderseitigen Einvernehmen vorgenommen werden. Spätere Änderungen die Anlagen mit nicht mitbestimmungspflichtigen Tatbeständen betreffend (Anlagen 1a/b, 2b, 3, 6a/b,7, 9, 11 und 12) können einseitig von der Dienststelle vorgenommen werden. Über entsprechende Änderungen wird die Dienststelle die Personalräte unverzüglich informieren.
 - (4) Die Dienstvereinbarung kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Bei einer Kündigung wirkt sie bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung in all ihren Bestandteilen fort.

§ 6 Salvatorische Klausel

Sollten Bestimmungen dieser Vereinbarung ganz oder teilweise nicht rechtswirksam sein oder ihre Rechtswirksamkeit später verlieren, so wird hierdurch die Gültigkeit der übrigen Regelungen der Vereinbarung nicht berührt.

Bonn, den 17. 07. 2020

Der Rektor
(Prof. Dr. Dr. h.c. Michael Hoch)

Der Kanzler
(Holger Gottschalk)

Personalrat der wissenschaftlich
Beschäftigten
(Dr. Hans Hubert Kirch)

Der Personalrat
der Rhein. Friedr. Wilh.-Universität
Bonn

Personalrat der Beschäftigten
aus Technik und Verwaltung
(Christel Müller)

Anlagen

- 1a Projektplan
- 1b Projektbeschreibung
- 2a IT Sicherheitskonzept mit Darstellung der technischen und organisatorischen Maßnahmen gemäß Art. 32 DSGVO
- 2b Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten
- 2c Konzept zu Rollen und Rechten
- 3 Konzept zur Technologie, Operationalem Modell und Schnittstellenlandkarte (Kernsegment)
- 4 Zulässige Auswertungen
- 5 Qualifizierungskonzept
- 6a fachliches Feinkonzept APP grundständig
- 6b fachliches Feinkonzept APP Master
- 7 Beschreibung Modul BI
- 8 Testkonzept
- 9 Kommunikationskonzept
- 10 Mitbestimmungsfahrplan
- 11 Supportkonzept
- 12 Steckbrief neue personenbezogene Auswertung