

Dienstvereinbarung (DV) zur Einführung, Anwendung, Änderung oder Erweiterung des SAP R/3 Systems Modul HR

DV gemäss Art. 73 i.V. mit Art. 75a Abs. 1 BayPVG

Zur Gewährleistung der schutzwürdigen Belange der Beschäftigten schließen die Technische Universität München und der Gesamtpersonalrat gemäss Art. 73 in Verbindung mit Art. 75 a folgende Dienstvereinbarung:

§ 1 Gegenstand und Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung regelt die Einführung, Anwendung, Änderung oder Erweiterung des SAP R/3 Systems, Modul HR in der Version 4.6 C für die Technische Universität München. Sie gilt für alle Beschäftigten der Technischen Universität München.

§ 2 Verfahrenszweck

Das Modul HR dient ausschließlich den Zwecken der Personalverwaltung, Stellenverwaltung, Mittelverwaltung einschliesslich Drittmittelverwaltung. Es dient insbesondere nicht Zwecken der Überwachung und Kontrolle der Beschäftigten.

§ 3 Umfang des Systems (Datenkatalog, Datenauswertung, Datenspeicherung, Datenaustausch)

- (1) Es werden ausschließlich die SAP-Komponenten Personaladministration und Stellenwirtschaft incl. Organisationsmanagement genutzt (Anlage 5).
In Anlage 1 sind alle verwendeten personenbezogenen Daten und Transaktionen komplett dokumentiert, in Anlage 2 alle Berichte und Auswertungen (Zweck, Muster).
Weitere personenbezogene bzw. personenbeziehbare Daten sind nicht erlaubt.
- (2) Die in diesem System gespeicherten Daten werden nicht mit Daten aus anderen DV-Systemen verknüpft. Ein Datenaustausch findet nur mit den in der Anlage 3 genannten Stellen statt, wobei jeweils der Verwendungszweck anzugeben ist.
Eine Weiterverarbeitung der in SAP R/3 erhobenen Daten zum Beispiel mit MS Excel, Access und anderen Auswertungstools ist nicht gestattet.
Eine Verknüpfung von Daten der Mitarbeiter zum Zwecke der Erstellung von Persönlichkeitsprofilen findet nicht statt.

§ 4 Rechte der Beschäftigten

- (1) Das Recht der Beschäftigten auf informationelle Selbstbestimmung wird strikt gewahrt. Mit der Einführung von SAP R/3 HR erhält jede(r) Beschäftigte(r) eine Auflistung aller zu seiner Person gespeicherten Daten in verständlicher Form. Bei Neueinstellungen mit Aushändigung des Arbeitsvertrages. Dies ist spätestens zum 31.12.02 gewährleistet.
Nach jeweils 3 Jahren werden die gespeicherten Daten erneut mitgeteilt.
- (2) Die Beschäftigten können Berichtigungen bzw. Ergänzungen der gespeicherten Daten verlangen, wenn sich ihre Unrichtigkeit bzw. Unvollständigkeit erweist. Die Beschäftigten haben die Personalverantwortlichen zu informieren, wenn ihnen bekannt wird, dass Daten falsch gespeichert oder fehlerhaft verarbeitet wurden. Über die Datenberichtigungen sind die betroffenen Beschäftigten zu informieren.
- (3) Die Daten werden gelöscht, wenn ihre Speicherung nicht mehr erforderlich ist und Rechtsvorschriften nicht entgegenstehen.
Schutzrechte nach dem BayDSG und anderen Rechtsvorschriften bleiben unberührt.

§ 5 Leistungs- und Verhaltenskontrolle

- (1) Die in SAP R/3 HR erfaßten und mit dem SAP-System oder anderweitig gewonnenen Daten werden nicht für Persönlichkeits- und Leistungsprofile der einzelnen Beschäftigten verwendet.
- (2) Zur individuellen Leistungs- und Verhaltenskontrolle der Beschäftigten werden im SAP R/3 HR Programme weder entwickelt noch eingesetzt. Auch der Inhalt von Dateien, die aus Gründen der Datensicherheit erstellt werden, wird nicht als Hilfsmittel zur individuellen Leistungs- und Verhaltenskontrolle verwandt.

§ 6 Zugriffsberechtigung – Berechtigungskonzept

- (1) Der Zugriff auf die personenbezogenen bzw. personenbeziehbaren Daten wird auf die Mitarbeiter/innen und Personalverantwortlichen begrenzt, die sie im Rahmen ihrer Aufgabenstellung benötigen. Die entsprechenden Profile und Berechtigungen ergeben sich aus dem Berechtigungskonzept der Anlage 4.
- (2) Durch die strikte Trennung von Systembetreuung und Anwendungsbetreuung wird sichergestellt
 - dass die vorhandenen Programme, Auswertungsmöglichkeiten und Zugriffsberechtigungen vom Anwender nicht verändert werden können,
 - dass keine neuen Programme, Auswertungsmöglichkeiten und Zugriffsberechtigungen vom Anwender installiert werden können.
- (3) Mitarbeiter/innen, die zur Systembetreuung Berechtigungen benötigen, werden eigens auf die Verantwortlichkeit zum datenschutzrechtlich einwandfreien Umgang mit den personenbezogenen Daten verpflichtet.

§ 7 Rechte des Gesamtpersonalrats

- (1) Der Gesamtpersonalrat hat das Recht, jederzeit die Einhaltung dieser Dienstvereinbarung zu kontrollieren. Er kann insbesondere
- sich an den Arbeitsplätzen, an denen Personaldaten verarbeitet werden, vom vereinbarungsgemässen Zustand überzeugen;
 - Auskünfte sowie die Demonstration von Transaktionen und Reports, die an dem Arbeitsplatz im Zugriff sind, verlangen;
 - 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 seiner Wahl über Aufbau, Funktionsweise und Gestaltungsmöglichkeiten des Systems teilnehmen;
 - Sachverständige seiner Wahl im Rahmen des BayPVG hinzuziehen.

§ 8 Betriebliche Kommission

Es wird eine gemeinsame Kommission aus Vertreterinnen/Vertretern der Zentralen Verwaltung, in der mindestens die Abteilungen Personal, Finanzen und EDV vertreten sind und aus Vertreterinnen/Vertretern des GPR sowie der Personalvertretungen Garching, Hauptdienststelle und Weihenstephan gebildet. Die Kommission wird bei Bedarf, im Einzelfall auch auf Wunsch, erweitert.

Die Kommission tritt jeweils auf Antrag der Zentralen Verwaltung bzw. des GPR unverzüglich zusammen. Ihre Aufgabe ist es, die praktische Umsetzung der DV zu verfolgen sowie Konflikte, die aus der Auslegung oder Anwendung dieser DV resultieren, zu behandeln (§ 7 RDV SAP gilt entsprechend).

§ 9 Datenschutz und Datensicherheit

- (1) Der betriebliche Datenschutzbeauftragte überwacht die Einhaltung der Vorschriften des Bayer. Datenschutzgesetzes und anderer Rechtsvorschriften über den Datenschutz.
- (2) Personenbezogene bzw. personenbeziehbare Daten dürfen nur in dem Umfang erhoben und verarbeitet werden, als es für den Zweck der Arbeits- bzw. Dienstverhältnisse unbedingt erforderlich ist.
- (3) Die TU-München gewährleistet die personenbezogenen bzw. personenbeziehbaren Daten der Beschäftigten gegen Missbrauch zu sichern. Dazu gehört mindestens die Erfüllung der in Art. 7 BayDSG bzw. Art. 100 ff. BayBG genannten Anforderungen sowie die Realisierung aller von SAP R/3 zur Verfügung gestellten Datenschutz- und Datensicherungsmaßnahmen.
- (4) Missbräuchlich ist die Verarbeitung von Personaldaten dann, wenn sie gegen Rechtsvorschriften oder gegen diese Dienstvereinbarung verstösst.

Informationen, die unter Verletzung der hier getroffenen Vereinbarung gewonnen wurden, dürfen nicht genutzt werden.

§ 10 Schlussbestimmungen

Diese Dienstvereinbarung tritt am Tag der Unterzeichnung in Kraft. Sie ist mit einer Frist von 3 Monaten kündbar.

Im Falle einer Kündigung gilt diese Dienstvereinbarung bis zum Abschluß einer neuen Vereinbarung. Nach Eingang der Kündigung verpflichten sich die TUM und der GPR, unverzüglich Verhandlungen über eine neue Dienstvereinbarung aufzunehmen.

Die Anlagen sind Bestandteil dieser Dienstvereinbarung.

Im übrigen gilt die Rahmendienstvereinbarung SAP R/3.

[Anmerkung der Webredaktion]

Alle Anlagen können auf Wunsch bei der Projektleitung, dem Gesamtpersonalrat oder der jeweiligen örtlichen Personalvertretung (Garching, Weihenstephan, Stammgelände) eingesehen werden.

Anlage 1 Dokumentation der personenbezogenen Daten und Transaktionen (§ 3)

Anlage 2 Dokumentation der Berichte und Auswertungen (§ 3)

Anlage 3 Auflistung über Stellen, die Daten aus SAP R/3 Modul HR erhalten (§ 3)

Anlage 4 Berechtigungskonzept (§ 6)

Anlage 5 Benutzerhandbuch: Personaladministration, Stellenwirtschaft

München, den 15.04.2002

gez.
Dr. Ludwig Kronthaler
Kanzler
Technische Universität München
München

gez.
Reiner Hart
Vorsitzender des Gesamtpersonalrats
Technische Universität