

1

Dienstvereinbarung über die Anwendung des EDV Systems LOGA 2001 für die Stiftung Oper in Berlin

Zwischen der Stiftung Oper in Berlin, vertreten durch den Generaldirektor Herrn Michael Schindhelm

- nachstehend Stiftung - genannt

und

dem Personalrat der Stiftung Oper in Berlin, vertreten durch den Vorsitzenden Herrn Klaus Grunow

- nachstehend Personalrat - genannt

wird folgende Dienstvereinbarung abgeschlossen:

1. Gegenstand und Geltungsbereich

Die Dienstvereinbarung regelt die Einzelheiten, die bei der Einführung, Anwendung, Erweiterung, Veränderung und den Einsatz der EDV Software LOGA2001 im Bereich der Lohn- und Gehaltsabrechnung, des Personalmanagements, der Archivierung in einer Client- /Server Umgebung zu beachten sind.

Sie gilt für alle Beschäftigten der Stiftung, deren persönliche Daten mit Hilfe der genannten Systeme verarbeitet werden, sowie der Beschäftigten die das System nutzen.

§ 85 (2) Nr. 8 . LPersVG Berlin bleibt unberührt.

2. Grundsätze der Vereinbarung

Stiftungsvorstand und Personalrat stimmen darüber überein, dass

- a) die datenschutzrechtlichen Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes, des Berliner Datenschutzgesetzes voll zur Anwendung gelangen und der Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informationstechnik vom 23.03.1989 in der Fassung vom 18.10.1996 voll Anwendung findet. Bei Verstößen gegen die Regelungen dieser Vereinbarung ist mit disziplinarischen, arbeitsrechtlichen und strafrechtlichen Konsequenzen zu rechnen. Die Beteiligungsrechte des zuständigen Datenschutzbeauftragten bleiben unberührt.

- b) die EDV- Technik nicht zur Überwachung von Leistung oder Verhalten der Arbeitnehmer eingesetzt wird, dafür geeignete Felder und Codierungen werden dazu nicht genutzt, es findet keine individuelle Leistungs- und Verhaltenskontrolle statt.
- c) durch diese Dienstvereinbarung sollen die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten im Zusammenhang mit der elektronischen Datenverarbeitung geschützt werden.
- d) sollte das System bei Unterzeichnung der Dienstvereinbarung noch nicht in voller Funktionalität zur Verfügung stehen, wird eine prozesshafte Beteiligung des Personalrates vereinbart.

3. Verwendungszweck der Systeme

Das System Loga 2001 dient ausschließlich der Wahrnehmung folgender Aufgaben:

- a. Lohn- und Gehaltsabrechnung
- b. Erfüllung der gesetzlichen oder durch Rechtsverordnung vorgeschriebenen Prüf- und Meldepflichten des Arbeitgebers
- c. die Durchführung der Datenerhebungs- und Übermittlungsverordnung (DEÜV)
- d. Stellenplanung/- Controlling
- e. Personalentwicklungsplanung
- f. Personalsachbearbeitung
- g. Personalkostenplanung/- Controlling
- i. Personalstatistik
- j. Bewerbungsmanagement

Konzeptionen, Erfassung, Auswertung, Zugriffsberechtigungen und Systemberechtigungen sind in den Anlagen zu dieser Dienstvereinbarung festzulegen und zu beschreiben. Für das Modul Scout bedarf es einer besonderen Berechtigung, wer eine Datenerhebung erstellen darf. Hierzu bedarf es jeweils der Zustimmung der Personalvertretung sofern es sich nicht um rechtliche und gesetzliche Pflichtaufgaben handelt. Eine Nutzung zu anderweitigen Zwecken als den vereinbarten ist unzulässig. Die im Rahmen des Systems erfassten Daten dürfen nicht zweckentfremdet werden.

4. Systemnutzung

In Anlage 1 ist die Hardwareausstattung, durch die das System LOGA 2001 genutzt werden kann, dokumentiert. Aus der Anlage gehen die Typenbezeichnungen und Standorte von Servern und Endgeräten sowie Peripheriegeräten hervor. Die Anlage wird halbjährlich aktualisiert.

Anlage 2- Datenkatalog- enthält in Form des Inhaltsverzeichnisses der Datenbanktabellen des Systems die Beschreibung der gespeicherten Daten.

Anlage 3- Auswertungskatalog- enthält je ein Muster für die mit Hilfe des Systems LOGA 2001 erstellten festprogrammierten Auswertungen (Liste, Tabelle oder Bildschirmanzeige, produzierte Ausgabedatei).

Anlage 4 enthält die Schnittstellenbeschreibung des Systems LOGA2001 zu EDV- Systemen außerhalb des Sachbearbeiternetzes der Personalabteilung. Sie umfasst sowohl die Daten, die von anderen Systemen an LOGA 2001 gegeben werden, als auch diejenigen Daten, die LOGA 2001 an andere EDV- Systeme weitergibt. Das Schnittstellenverzeichnis wird in Form der Satzaufbaubeschreibung der jeweils übermittelten Daten geführt.

In Anlage 5 werden die vergebenen Zugriffsberechtigungen bzw. Benutzerprofile nach Personenkreis und Umfang der Berechtigungen festgelegt. Aus ihr geht hervor, welche Personen auf welche Programme bzw. Programmfunktionen und auf welche Daten Zugriff haben.

Änderungen der Anlagen 2 bis 5 sind von der Zustimmungspflicht ausgenommen, soweit sie der Erfüllung einer durch Gesetz, Rechtsverordnung, Tarifvertrag oder Dienstvereinbarung vorgeschriebenen Aufgabe dienen.

Der Personalrat wird über solche Änderungen unverzüglich informiert.

5. Grundsätze der Verarbeitung personenbezogener Daten

Das System LOGA 2001 ist auf einem gesonderten Datenbankserver getrennt von den restlichen Anwendungen der Stiftung installiert. Die Daten des Systems LOGA 2001 werden mit keinem anderen Systemen, außer den in Anlage 4 genannten verknüpft.

Die PC's der Personalabteilung bilden eine eigene Netzwerkzone, die gegenüber dem betriebsweiten Computernetz gegen Zugriffe von außen geschützt wird. Innerhalb dieser Zone können die Netzwerkressourcen (z.B. Drucker) von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt werden. Auf den Einsatz von Notebooknutzern und Modemverbindungen der Endbenutzer wird verzichtet.

In Anlage 2 (Datenkatalog) sind diejenigen Datenbanktabellen besonders gekennzeichnet, die nicht auf Endnutzerebene für den Einsatz von Abfragesprachen oder vergleichbare Softwareinstrumente freigegeben werden; Dies ist durch entsprechende Einrichtung der Benutzerrechte sicherzustellen.

Die Durchführung von Verhaltens- und/oder Leistungskontrollen anhand der im System LOGA 2001 gespeicherten personenbezogenen und personenbeziehbaren Beschäftigtendaten ist unzulässig.

Fehlzeiten der Arbeitnehmer werden nur erfasst, um nach gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen Fehlzeiten abrechnen zu können. Die Erfassung von Fehlzeiten dient nicht der Kontrolle des Verhaltens einzelner Mitarbeiter und wird auch nicht dazu verwendet.

Personenbezogene bzw. personenbeziehbare Daten dürfen nur in dem Umfange erhoben und verarbeitet werden, als es für den Zweck des Arbeitsverhältnisses unbedingt erforderlich ist. Nicht benötigte Daten sind unter Berücksichtigung gesetzlicher Vorschriften zu löschen.

Der Systemadministrator darf ohne Zustimmung des Personalrats die Logfiles nicht löschen.

Zugriffsberechtigten werden entsprechend dem jeweiligen Aufgabenbereich für die Arbeitsgruppen der Abteilung Personalwesen + Controller vergeben.

Benutzernamen und Passwörter dienen lediglich der Überprüfung von Zuzugriffsberechtigungen zum System und zur Gewährleistung der Daten- und Systemsicherheit. Überwachungsfunktionen des Betriebssystems werden nicht zur Leistungs- oder Verhaltenskontrolle der Benutzer verwendet, sondern dienen ausschließlich der Steuerung und Optimierung der Rechenanlage.

Dem Personalrat werden die Namen der zugriffsberechtigten Personen (Sachbearbeiter und Systemadministrator) mitgeteilt.

Eine Remote-control Verbindung zum Softwarehersteller kann im Rahmen einer Auftragsdatenverarbeitung zur Wahrnehmung von Wartungsaufgaben sowie zur Fehleranalyse und Korrektur genutzt werden, wobei die Verbindung nur durch Initiative von Personen der Stiftung aufgebaut werden kann, seitens der Stiftung die Aktivitäten des Softwareherstellers jederzeit sichtbar und kontrollierbar sind und die Verbindung durch Personen der Stiftung jederzeit abgebrochen werden kann.

Eine Übermittlung von Daten an Dritte nach dem Landesdatenschutzgesetzes findet nur im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften statt. Die übermittelten Schnittstellen sind in Anlage 4 dokumentiert.

6. Änderung des Systems

LOGA 2001 wird ausschließlich in der hier abschließend vereinbarten Form eingeführt und betrieben.

Jegliche Veränderung des Systems LOGA 2001 bedürfen einer entsprechenden Zustimmung der Personalvertretung der Stiftung Oper in Berlin.

Änderungen der Anlagen 2 bis 5 dieser Vereinbarung bedürfen der vorherigen Zustimmung des Personalrates.

Hiervon ausgenommen sind Änderungen bzw. Erweiterungen, soweit ein Gesetz, Rechtsordnung, Tarifvertrag oder Dienstvereinbarung festgelegten Aufgabe dienen. Ebenfalls ausgenommen sind systempflegebedingte Änderungen der zuständigen DV- Abteilung.

7. Befugnisse der Mitarbeiter

Jeder Mitarbeiter bzw. ehemalige Mitarbeiter hat das Recht auf Auskunft über sämtliche über ihn gespeicherte Daten in der elektronischen Personaldatenverarbeitung. Das Informationsfreiheitsgesetz findet volle Anwendung.

Für diese Auskunft wird kein Entgelt verlangt.

Auf Verlangen sind unrichtige und unvollständige Daten zu berichtigen bzw. zu ergänzen.

Besteht von Seiten einer/eines Beschäftigten Bedenken über die in LOGA gespeicherten Daten oder Abrechnung, kann er/sie die Personalvertretung um Unterstützung bitten.

Die Qualifizierung der mit der Arbeit an LOGA betrauten Beschäftigten richtet sich nach dem § 7 des TV - Informations- und Kommunikationstechnik.

8. Kontrollrechte des Personalrates

Die Personalvertretung ist jederzeit nach kurzfristiger Anmeldung berechtigt, die Einhaltung der Vereinbarung zu überprüfen.

Der Personalrat hat das Recht, alle Systemunterlagen einzusehen und sich erläutern zu lassen sowie die Inhaltsverzeichnisse der Datenbanktabellen und Schlüsseltabellen online einzusehen und die Speicherung der vergebenen Zugriffsberechtigungen sowie deren Änderungen Einblick zu nehmen und Kenntnis zu erhalten. Dazu ist der Personalvertretung ein/eine ausreichend qualifizierte/r und mit den notwendigen Zugriffsrechten ausgestattete/r Beschäftigte/r zu benennen, die/der ihm für die Durchführung der Arbeiten zur Verfügung steht. Der Personalrat gibt dem/der behördlichen Datenschutzbeauftragten Gelegenheit bei der Durchführung der Kontrolle anwesend zu sein. § 73 Abs. 1 Satz 3 PersVG Berlin ist bei allen Kontrollmaßnahmen zu beachten.

Der Personalrat hat das Recht, der Teilnahme an den regulären Schulungen bzw. speziellen Veranstaltungen zum Thema LOGA 2001 wie sie für bzw. von der Stiftung abgehalten werden.

Der Personalrat kann zur Wahrnehmung seiner Rechte gem. § 2 Abs. 1 LPersVG Berlin auf Antrag einen Sachverständigen hinzuziehen.

9. Arbeitsplatzgestaltung

Neu einzurichtende Arbeitsplätze- soweit sie vom Geltungsbereich dieser DV erfasst werden- sind im Hinblick auf die Geräte und die Arbeitsumgebung so zu gestalten, wie es den neusten gesicherten und anerkannten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen entspricht, wobei eine inhaltliche Anpassung an neue gesicherte und anerkannte Erkenntnisse selbstverständlich ist.

Unter anderem sind folgende Richtlinien, Veröffentlichungen und sonstige Vorschriften zu beachten:

- Deutsche Industrie Norm
- Richtlinien der Zentralstelle für Sicherheitstechnik
- Bildschirmrichtlinien der EG
- Richtlinien der Bundesanstalt für Unfall- und Arbeitsschutz
- Richtlinien der Berufsgenossenschaft

Bereits vorhandene Arbeitsplätze müssen den Anforderungen von Satz 1 angepasst werden, wenn sie in die Verarbeitung von Personaldaten einbezogen werden. In regelmäßigen Abständen sind die Arbeitsplätze darauf zu untersuchen, ob sie den Anforderungen genügen.

7

10. Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmung dieser DV nicht Vertragsbestandteil geworden oder unwirksam sein, so bleibt die DV im übrigen wirksam.
Die Vertragsparteien werden in einem solchen Fall vielmehr unwirksame Bestimmungen durch eine rechtlich wirksame Regelung ersetzen, die dem Zweck der ungültigen Bestimmung möglichst nahe kommt. Entsprechendes gilt auch für etwaige Regelungslücken.


11. Schlussvorschriften

Diese Dienstvereinbarung tritt mit Wirkung vom 17.10.06 nach Genehmigung des Stiftungsrates, gem. § 7 Abs. 6 Nr. 2, Stiftungsgesetz, in Kraft.
Sie kann mit einer Frist von 6 Monaten, frühestens zum 31.12.07 gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung wirkt sie nach bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung.

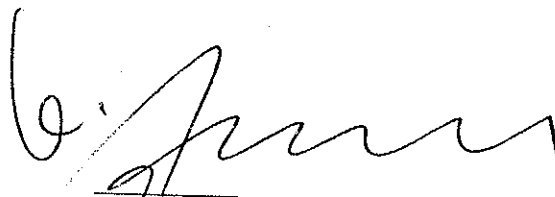
Personelle Maßnahmen die auf Informationen beruhen, welche unter Verletzung dieser Dienstvereinbarung gewonnen wurden, sind unwirksam.

Unstimmigkeiten über Anwendung bzw. Auslegung dieser Dienstvereinbarung bei denen kein Einvernehmen mit dem Personalrat erreicht werden kann, gilt §§ 80 ff. LPersVG.

Berlin, den 1.2.07



Michael Schindhelm
Generaldirektor



Klaus Grunow
Personalratsvorsitzender