

Rahmendienstvereinbarung

zur Einführung und wesentlichen Änderung von Systemen der Informations- und Kommunikationstechnik an der Hochschule Wismar

In der Fassung vom 16.04.2026

Zwischen

der Hochschule Wismar, vertreten durch den Rektor

und

dem Gesamtpersonalrat der Hochschule Wismar, vertreten durch den Vorsitzenden

wird auf der Grundlage des § 66 des Personalvertretungsgesetzes eine Rahmendienstvereinbarung zur Einführung und wesentlichen Änderung von Systemen der Informations- und Kommunikationstechnik an der Hochschule Wismar geschlossen.

Präambel

(1) Der Einsatz von Informationstechnik (IT) ist heute unverzichtbar für eine leistungsfähige und effiziente Verwaltung. Er erfordert ein hohes Maß an Investitionen und erhebliche Mittel für den Betrieb. Die Planung, die Entwicklung und der Betrieb der IT sind daher so zu gestalten, dass einerseits die Erledigung der diversen Fachaufgaben der Hochschule unter Berücksichtigung der Belange der Beschäftigten unterstützt und erleichtert wird sowie andererseits die Kosten so gering wie möglich gehalten werden. Der Aufwand für einzelne Maßnahmen muss unter Berücksichtigung des Standes der Technik in einem angemessenen Verhältnis zu dem angestrebten Zweck stehen.

(2) Mit der vorliegenden Vereinbarung wollen die Hochschule Wismar und der Gesamtpersonalrat der Hochschule Wismar einen Rahmen für die Wahrung der Belange der Beschäftigten bei der Einführung und dem Einsatz von IT-Verfahren zur Erledigung der Aufgaben festlegen. Insbesondere die weitreichende Begrifflichkeit der IT-Verfahren und die komplexen Prozesse im IT-Bereich machen eine dauerhafte personalvertretungsrechtliche Beteiligung für die bestehenden und zukünftigen Informations- und Kommunikationstechnologien notwendig. Die Einführung und der Einsatz von IT-Verfahren können objektiv geeignet sein, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen, zu einer umfangreich veränderten Ausgestaltung der Arbeitsplätze für eine Vielzahl der Beschäftigten führen, Maßnahmen zur dauerhaften Hebung der Arbeitsleistung mit der Folge einer erhöhten körperlichen oder geistig-psychischen Inanspruchnahme der Beschäftigten umfassen oder zur Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden mit körperlichen oder geistig-psychischen Auswirkungen für die Beschäftigten, die über die Anpassung an die Entwicklung der IT hinausgehen, führen.

(3) Beide Seiten sind sich einig, dass die Wahrung der Belange der Beschäftigten und die damit verbundene menschengerechte Gestaltung der durch IT unterstützten und gestalteten Arbeit wesentlich zu einer ordnungsgemäßen und effizienten Erledigung der diversen Fachaufgaben beiträgt.

(4) Den Vertragsparteien ist bewusst, dass neben dieser Regelung weitere spezielle Regelungen gelten (z.B. für schwerbehinderte oder gleichgestellte Personen auf Basis der Inklusionsvereinbarung, Schutz vor Benachteiligung aufgrund des Geschlechts oder Familienaufgaben).

§ 1 Gegenstand

Die IT-Rahmendienstvereinbarung (im folgenden auch „IT-RDV“ genannt) regelt die Planung, Einführung, wesentliche Änderung oder Erweiterung sowie Anwendung von Systemen der Informations- und Kommunikationstechnik, mit denen personenbezogene oder -beziehbare Daten der Beschäftigten verarbeitet werden, oder die geeignet sind, das Verhalten bzw. die Leistung der Beschäftigten zu überwachen.

§ 2 Ziele

(1) Die Vereinbarung dient der ordnungsgemäßen Einführung und dem ordnungsgemäßen Einsatz von IT-Verfahren zur effizienten Erfüllung der der Hochschule Wismar obliegenden Aufgaben sowie der Wahrung der Belange der Beschäftigten der Hochschule und deren Schutz vor z. B. unbefugten Auswertungen oder Verhaltens- und Leistungskontrollen als Anwenderinnen oder Anwender.

(2) Neben der Einhaltung eines ordnungsgemäßen Mitbestimmungsverfahrens sind die Ziele dieser Rahmendienstvereinbarung insbesondere die Schaffung von Regelungen für:

- die jeweilige Einführung, Anwendung und wesentliche Änderung von IT-Verfahren und deren Einsatz unter Berücksichtigung der Datensicherheit und des Datenschutzes,
- die Gestaltung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in Bezug auf die Nutzung von IT-Verfahren.

(3) Grundsätzlich sind bei der Einführung oder Änderung von IT-Systemen neben dem Gesamtpersonalrat die Gleichstellungsbeauftragte, die Behindertenbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Eine Zustimmung des Gesamtpersonalrates zu dem entsprechenden Verfahren kann erst nach Vorliegen entsprechender Stellungnahmen der aufgeführten Vertretungen erfolgen.

§ 3 Geltungsbereich

Die Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Hochschule Wismar, soweit diese dem Personalvertretungsgesetz M-V unterliegen. Die Beauftragung von Dritten entbindet die Hochschule nicht von der Verpflichtung an diese Vereinbarung.

§ 4 Verantwortliche Stelle

(1) Verantwortliche Stelle ist das für das IT-Ressort zuständige Rektoratsmitglied. Für IT-Verfahren die ausschließlich in der Verantwortung der Fakultäten liegen, ist das Dekanat die verantwortliche Stelle.

(2) Die Evaluation dieser Dienstvereinbarung wird vom für das IT-Ressort zuständige Rektoratsmitglied federführend durchgeführt.

§ 5 Aufbau dieser Dienstvereinbarung und Erläuterung der Anlagen

(1) Die IT-RDV beinhaltet alle Regelungen, die für die im Geltungsbereich dieser Vereinbarung abgeschlossenen IT-Verfahren anzuwenden sind.

(2) **Anlage 1:** Hier wird der Verfahrensablauf, der für jedes IT-Verfahren einzuhalten ist, dokumentiert.

(3) **Anlage 2:** Eine gesonderte Einzelvereinbarung wird bei jeder Einführung und wesentlichen Änderung von IT-Verfahren abgeschlossen.

(4) **Anlage 3:** Als Checkliste zur Barrierefreiheit ist diese Bestandteil der Einzelvereinbarung. Diese, so wie die für das jeweilige IT-Verfahren zu erstellende Dokumentation im Sinne von § 10 dieser Dienstvereinbarung, ist der Einzelvereinbarung beizufügen.

(5) **Anlage 4:** Enthält ein Glossar, in dem Begriffsbestimmungen für die von dieser Dienstvereinbarung umfassten IT-Verfahren festgelegt werden. Weitere, über das Glossar hinausgehende Begriffsbestimmungen, können zusätzlich für einzelne IT-Verfahren in der entsprechenden Vereinbarung festgelegt werden.

§ 6 Ausschluss von Verhaltens- und Leistungskontrollen

(1) Die IT-Verfahren werden nicht eingesetzt, um das Verhalten und die Leistung von Beschäftigten zu kontrollieren oder deren Arbeitsleistung zu intensivieren. Es werden insbesondere keine Auswertungen über Leistungen oder Verhalten einzelner Personen durchgeführt.

(2) Ergeben sich Daten aus IT-Verfahren, werden diese weder rechtsgrundlos ausgewertet noch rechtsgrundlos zur Verhaltens- und Leistungskontrolle herangezogen.

(3) Arbeits- und/oder dienstrechtliche Maßnahmen aufgrund unzulässiger Datenauswertung (insbesondere bei Verstoß gegen Absatz 1) sind unwirksam. Die auf diese Art und sonst rechtswidrig (insbesondere Verstoß gegen den Datenschutz und/oder diese Dienstvereinbarung) erlangten Informationen dürfen nicht verwertet werden.

§ 7 Zulässige Auswertungen

(1) Abweichend von § 6 sind Auswertungen durch die Dienststelle zulässig, wenn zureichende tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht einer erheblichen Dienst- bzw. Arbeitspflichtverletzung vorliegen. In diesen Fällen informiert die Dienststelle vorher den zuständigen Personalrat sowie den Gesamtpersonalrat über die vorliegenden Tatsachen und Verdachtsmomente sowie die geplanten Kontrollmaßnahmen. Bei Sofortmaßnahmen wegen „Gefahr im Verzug“ sind die zuständigen Personalräte unverzüglich über den Grund sowie die eingeleiteten Sofortmaßnahmen zu informieren.

(2) Die oben genannten Personalräte haben das Recht an diesen Auswertungen teilzunehmen. Bei jeder dieser Auswertungen ist ein Protokoll anzufertigen, aus dem sich der Anlass der Auswertung, die an der Auswertung beteiligten Personen, der Zeitraum und das verwendete IT-System ergeben müssen. Die Personalräte sowie der unter §2 Abs. 3 genannte Personenkreis erhalten eine Kopie der Auswertungsprotokolle.

(3) Die Verarbeitung von Daten aus IT-Verfahren durch die Dienststelle ist überdies unter Beachtung der geltenden Rechtsvorschriften zulässig:

- wenn Rechtsvorschriften dies vorsehen (z.B. § 109 Telekommunikationsgesetz) oder
- zur Aufzeichnung und Auswertung quantitativer und qualitativer Daten von Hard- oder Software, soweit diese zur Erstellung und Pflege von Bestandsverzeichnissen unerlässlich sind, oder
- zur Durchführung von Auslastungsuntersuchungen von Hard- oder Software oder
- zum Zwecke der Gewährleistung des Datenschutzes und der Informationssicherheit.

(4) Informationen bzw. Daten sind gemäß den anzuwendenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen unverzüglich zu löschen, sobald ihre Kenntnis für die Erfüllung dieses Verarbeitungszwecks nicht mehr erforderlich ist.

§ 8 Zugriffsrechte

Die Zugriffsrechte der Anwenderinnen und Anwender sowie der Administratorinnen und Administrato-

ren auf IT-Verfahren werden im Rahmen der datenschutzrechtlichen Vorschriften entsprechend der jeweils übertragenen Aufgaben begrenzt. Die Dienststelle gewährleistet die regelmäßige Überprüfung.

§ 9 Dokumentation Hard-/Software und Verfahren

(1) Die verantwortliche Stelle (siehe § 4 Abs. 1) führt ein aktuelles Bestandsverzeichnis der IT-Verfahren und Vereinbarungen einschließlich der Dokumentation im Sinne von § 10 der vom Geltungsbereich dieser DV erfassten IT-Verfahren.

(2) Das Bestandsverzeichnis aller an der Hochschule Wismar eingesetzten IT-Verfahren ist im Intranet zu veröffentlichen. Hier ist zu vermerken, ob für das entsprechende IT-Verfahren eine Einzeldienstvereinbarung abgeschlossen wurde. Diese kann ggf. auf Anfrage persönlich beim Gesamtpersonalrat eingesehen werden.

§ 10 Information, Dokumentation, Schulung und Betreuung

(1) Die von der Einführung neuer oder wesentlich geänderter IT-Verfahren mittel- oder unmittelbar betroffenen Beschäftigten werden von der Dienststelle rechtzeitig und umfassend informiert. Vor und während der Einführung neuer oder wesentlich geänderter IT-Verfahren sind die Anwenderinnen und Anwender zielgerichtet und in einem der Komplexität des jeweiligen IT-Verfahrens angemessenen Umfang in technischen, fachlichen und rechtlichen Aspekten zu unterweisen bzw. zu schulen.

(2) Die Dienststelle stellt eine diesen Anforderungen entsprechende Dokumentation zur Verfügung.

(3) Überdies werden Unterweisungen oder Schulungen von der Dienststelle angeboten. Der Gesamtpersonalrat ist über Zeitpunkt, Bedarf und Umfang der Schulungsmaßnahmen zu unterrichten.

(4) Die Dienststelle stellt eine angemessene technische und fachliche Betreuung der Anwenderinnen und Anwender sicher.

§ 11 Gestaltung von ergonomischen Arbeitsplätzen und Verfahren

Arbeitsplätze mit IT-Unterstützung sind nach dem aktuellen Stand der Technik und den gesicherten ergonomischen, arbeitsmedizinischen, arbeitsphysiologischen und arbeitspsychologischen Erkenntnissen entsprechend auszustatten.

§ 12 Datenschutz und Informationssicherheit

(1) Die Dienststelle ist verantwortlich für die Gewährleistung des Datenschutzes und der Informationssicherheit. Die Dienststelle stellt den Beschäftigten die erforderlichen Informationen zu Verfügung, damit IT-Verfahren von den Beschäftigten datenschutzkonform genutzt werden können.

(2) Die Beschäftigten, welche IT-Verfahren nutzen, tragen durch ein angemessenes Verhalten dazu bei, dass Verstöße gegen Datenschutzbestimmungen und Bestimmungen zur Gewährleistung der Informationssicherheit verhindert werden.

(3) Auch wenn ein IT-Verfahren nach dem Datenschutzrecht Einwilligungserklärungen von Beschäftigten vorsieht, bleiben die Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung davon unberührt.

(4) Soweit die Einschränkung von Betroffenenrechten der Beschäftigten aus Art. 12 bis 21 DSGVO gesetzlich zulässig ist, erfolgt eine Einschränkung nicht ohne Zustimmung des Gesamtpersonalrates.

§ 13 Auftragsverarbeitung

Die IT-RDV findet auch auf Verarbeitungsvorgänge Anwendungen, welche durch Dritte im Auftrag der Dienststelle gemäß Art. 28 DSGVO vorgenommen werden.

§ 14 Rechte des Gesamtpersonalrats

(1) Vor der geplanten Einführung, Anwendung oder wesentlichen Änderung von IT-Verfahren ist der Gesamtpersonalrat rechtzeitig und umfassend durch die Dienststelle zu informieren. Rechtzeitig bedeutet, dass dem Gesamtpersonalrat die Sichtung der Unterlagen mit Blick auf deren Umfang sowie die Planung und Verwirklichung von Gestaltungsalternativen möglich ist. Umfassend bedeutet, dass der Gesamtpersonalrat durch die zur Verfügung gestellten Informationen eine qualifizierte Bewertung des IT-Verfahrens in Bezug auf seine Mitbestimmungsrechte vornehmen kann.

(2) Spätestens nach dem Antrag auf Mitbestimmung gemäß § 70 Abs. 1 PersVG M-V stellt die Dienststelle dem Gesamtpersonalrat alle notwendigen Informationen und Unterlagen zu dieser IT-RDV zur Verfügung.

(3) Der Gesamtpersonalrat hat das Recht, von der verantwortlichen Stelle (siehe § 4 dieser DV) weitergehende Informationen (einschließlich Funktionsbeschreibungen und -darstellungen) zu erhalten, welche der Gesamtpersonalrat für die Bewertung des jeweiligen IT-Verfahrens benötigt.

(4) Der Gesamtpersonalrat kann nach Abstimmung mit der Hochschulleitung eine externe Sachverständige bzw. einen externen Sachverständigen seiner Wahl zur Beratung hinzuziehen. Die Beauftragung erfolgt durch den Gesamtpersonalrat.

(5) Dienstanweisungen von grundsätzlicher Bedeutung für die Nutzung und Arbeit mit den IT-Verfahren erhält der Gesamtpersonalrat zur Kenntnis.

(6) Werden zur Planung und Begleitung von IT-Verfahren im Geltungsbereich dieser IT-RDV Projektgruppen gebildet, soll gemäß § 60 Abs. 1 & 2 PersVG M-V einem Mitglied des Gesamtpersonalrates die Teilnahme ermöglicht werden. Sofern dem Gesamtpersonalrat die Teilnahme an der Arbeit der Projektgruppe nicht möglich ist, wird ihm eine Einsichtnahme in die Projektdokumentation gewährt.

(7) Gutachterliche Stellungnahmen, die die Dienststelle im Zusammenhang mit dem betroffenen IT-Verfahren erstellen lässt, werden dem Gesamtpersonalrat zur Kenntnis gegeben.

(8) Soweit bei der Einführung, Anwendung oder bei wesentlich geänderten IT-Verfahren weitergehende Beteiligungsrechte der Personalvertretungen berührt sind, werden diese durch diese Vereinbarung nicht ersetzt.

§ 15 Experimentierklausel

(1) Zur zeitlich befristeten oder örtlich beschränkten Erprobung neuer oder wesentlich geänderter oder erweiterter IT-Verfahren mit einem zuvor festgelegten Kreis von Beschäftigten ist die vereinfachte Vereinbarung eines Pilotbetriebs möglich. Gemäß § 70 Abs. 2 PersVG M-V ist dazu beim Gesamtpersonalrat ein formloser Antrag auf Mitbestimmung nach den Vorgaben des § 14 Abs. 1 dieser Dienstvereinbarung zu stellen, § 5 dieser Dienstvereinbarung entfällt für den Zeitraum des Pilotbetriebs.

(2) Ein Pilotbetrieb ist zeitlich zu begrenzen und darf keine unumkehrbare Tatsachenlage auslösen.

(3) §2 (3) Satz 1 dieser Dienstvereinbarung gilt ebenfalls für den Fall eines Pilotbetriebes.

§16 Barrierefreiheit

Die Landesverwaltung und die nachgeordneten Einrichtungen sind verpflichtet, ihre Verwaltungsleistungen über Verwaltungsportale auch digital und somit barrierefrei anzubieten. Daher muss das IT-System die Kriterien der Anlage 3 (Checkliste) je nach Art und Einsatzzweck erfüllen.

§ 17 Schlussbestimmungen / Salvatorische Klausel

- (1) Die Anlagen (siehe §5 dieser DV) sind Bestandteil dieser Vereinbarung.
- (2) Diese Dienstvereinbarung wird in einem Turnus, der einen Zeitraum von drei Jahren nicht überschreiten darf, von beiden Seiten überprüft.
- (3) Sollten sich Änderungen ergeben, können diese im Einvernehmen zwischen Dienststelle und dem Gesamtpersonalrat ohne Kündigung in die Dienstvereinbarung aufgenommen werden. Dabei ist sicherzustellen, dass das entsprechende IT-System bzw. IT-Verfahren barrierefrei bleibt und Beschäftigte mit verschiedenen Bedürfnissen Zugriff haben.
- (4) Sollten einzelne Punkte dieser Dienstvereinbarung ungültig sein, oder ihre Gültigkeit aufgrund neuer Gesetzgebung, Tarifverträge und/oder Rechtsprechung verlieren, so wird dadurch die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung im Übrigen nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen oder ungültigen Bestimmung soll diejenige wirksame und gültige Regelung treten, deren Wirkungen der Zielsetzung möglichst nahekommen, die die Vertragsparteien mit der unwirksamen beziehungsweise ungültigen Bestimmung verfolgt haben.
- (5) Diese Rahmendienstvereinbarung kann von jeder Seite unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten gekündigt werden.

Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung durch beide Vertragspartner in Kraft.

Wismar, den

Wismar, den

Prof. Dr. Bodo Wiegand-Hoffmeister
Rektor

Thomas Fischer
Vorsitzender des Gesamtpersonalrates

- Anlage 1: Verfahrensablauf
- Anlage 2: Einzelvereinbarung (Muster)
- Anlage 3: Checkliste mit Kriterien zur Barrierefreiheit
- Anlage 4: Glossar

§16 Barrierefreiheit

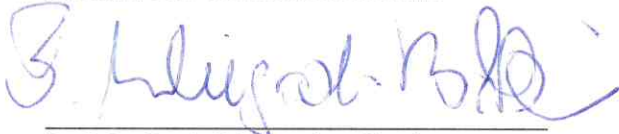
Die Landesverwaltung und die nachgeordneten Einrichtungen sind verpflichtet, ihre Verwaltungsleistungen über Verwaltungsportale auch digital und somit barrierefrei anzubieten. Daher muss das IT-System die Kriterien der Anlage 3 (Checkliste) je nach Art und Einsatzzweck erfüllen.

§ 17 Schlussbestimmungen / Salvatorische Klausel

- (1) Die Anlagen (siehe §5 dieser DV) sind Bestandteil dieser Vereinbarung.
- (2) Diese Dienstvereinbarung wird in einem Turnus, der einen Zeitraum von drei Jahren nicht überschreiten darf, von beiden Seiten überprüft.
- (3) Sollten sich Änderungen ergeben, können diese im Einvernehmen zwischen Dienststelle und dem Gesamtpersonalrat ohne Kündigung in die Dienstvereinbarung aufgenommen werden. Dabei ist sicherzustellen, dass das entsprechende IT-System bzw. IT-Verfahren barrierefrei bleibt und Beschäftigte mit verschiedenen Bedürfnissen Zugriff haben.
- (4) Sollten einzelne Punkte dieser Dienstvereinbarung ungültig sein, oder ihre Gültigkeit aufgrund neuer Gesetzgebung, Tarifverträge und/oder Rechtsprechung verlieren, so wird dadurch die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung im Übrigen nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen oder ungültigen Bestimmung soll diejenige wirksame und gültige Regelung treten, deren Wirkungen der Zielsetzung möglichst nahekommen, die die Vertragsparteien mit der unwirksamen beziehungsweise ungültigen Bestimmung verfolgt haben.
- (5) Diese Rahmendienstvereinbarung kann von jeder Seite unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten gekündigt werden.

Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung durch beide Vertragspartner in Kraft.

Wismar, den 20.5.2026



Prof. Dr. Bodo Wiegand-Hoffmeister
Rektor

Wismar, den 20.05.2026



Thomas Fischer
Vorsitzender des Gesamtpersonalrates

- Anlage 1: Verfahrensablauf
- Anlage 2: Einzelvereinbarung (Muster)
- Anlage 3: Checkliste mit Kriterien zur Barrierefreiheit
- Anlage 4: Glossar