

# **Rahmendienstvereinbarung**

zwischen dem

**Sächsischen Staatsministerium  
für Wissenschaft und Kunst (SMWK)**

und dem

**Hauptpersonalrat (HPR)  
beim Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst**

## **zum Neuen Steuerungsmodell (NSM)/ zur Neuen Hochschulsteuerung (NHS)**

Präambel

Auf der Grundlage der Verwaltungsvorschrift der Sächsischen Staatsregierung zur koordinierten Einführung des Neuen Steuerungsmodells in der sächsischen Staatsverwaltung (VwV-NSM) vom 17. Oktober 2008 (SächsABl. S. 1499) werden in der sächsischen Staatsverwaltung betriebswirtschaftliche Methoden angewandt. Für den Hochschulbereich gilt die Neue Hochschulsteuerung, die auf den §§ 10 und 11 des Sächsischen Hochschulfreiheitsgesetzes (SächsHSFG) und den hierzu erlassenen Rechtsverordnungen beruht.

Die Rahmenhandbücher NSM/NHS werden durch spezifische Handbücher auf der Fach-, Behörden- und Einrichtungsebene ergänzt. Zur Gewährleistung der schutzwürdigen Belange der Beschäftigten in der sächsischen Staatsverwaltung schließen das SMWK und der HPR gemäß § 84 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. § 80 Abs. 2 Nr. 7 und 81 Abs. 2 Nr. 12 Sächsisches Personalvertretungsgesetz (SächsPersVG) die folgende Rahmendienstvereinbarung (RDV) ab:

### **§ 1**

#### **Gegenstand und Geltungsbereich**

(1) Diese RDV gilt für alle Beschäftigten innerhalb des Geschäftsbereiches des SMWK, soweit sie von Maßnahmen zur NSM- oder NHS-Einführung, -Umsetzung und -Weiterentwicklung betroffen sind.

(2) Die RDV legt als Rahmenwerk Eckpunkte bei der Vorbereitung, Einführung und Anwendung des Neuen Steuerungsmodells/der Neuen Hochschulsteuerung fest.

(3) Regelungstatbestände dieser RDV sollen durch Dienstvereinbarungen zwischen den betroffenen Einrichtungen im Geschäftsbereich und den jeweils zuständigen Personalvertretun-

gen ergänzt bzw. konkretisiert werden. Durch diese RDV wird die Beteiligung der Personalvertretung bei der Einführung von konkreten Datenverarbeitungsverfahren zu Instrumenten des NSM/der NHS nach § 80 Abs. 2 Nr. 7 SächsPersVG nicht ersetzt.

(4) Das Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst und der Hauptpersonalrat stellen zwei Musterdienstvereinbarungen (MDV) zur Einführung des Systems Enterprise - Resource - Planning (ERP) an den Hochschulen im Freistaat Sachsen zur Verfügung:

- MDV zur Einführung von ERP in der Projektphase der Implementierung der Software.
- MDV zum Umgang mit dem Datenschutz und zum Umgang mit personenbezogenen Daten bei dem Einsatz von ERP an den Hochschulen.

## **§ 2**

### **Ziele der Vereinbarung**

(1) Bei der Einführung, Umsetzung und Weiterentwicklung des NSM/der NHS arbeiten Dienststellenleitung und Personalvertretung mit dem Ziel, zu einvernehmlichen Regelungen zu gelangen, vertrauensvoll zusammen. Dies dient auch der Transparenz und führt zu einer größeren Akzeptanz bei den Beschäftigten.

(2) Die Beschäftigten werden aktiv in den Prozess zum NSM/zur NHS einbezogen. Dazu können auch Zielvereinbarungen abgeschlossen werden.

(3) Das NSM/die NHS ist nicht zur Beurteilung einzelner Beschäftigte heranzuziehen, insbesondere dienen sie nicht zur Leistungsbewertung der Beschäftigten.

## **§ 3**

### **Begriffe**

Für eine ausführliche Darstellung der inhaltlichen NSM-/NHS-Regelungsvorgaben wird auf die Rahmenhandbücher und die ergänzenden fachspezifischen Handbücher auf der Anwenderseite hingewiesen.

## **§ 4**

### **Instrumente des NSM/der NHS**

(1) Instrumente des NSM/der NHS (z. B. Kosten- und Leistungsrechnung) dürfen nicht isoliert von den anerkannten Grundsätzen des NSM/der NHS eingeführt und genutzt werden. Durch den Einsatz entsprechender Arbeitsmittel und durch moderne Gestaltung der Arbeitsplätze sollen verbesserte Arbeitsbedingungen geschaffen werden.

(2) Die Erstellung, Überprüfung und Abänderung der Produkt- und Leistungskataloge erfolgt unter Einbeziehung der davon betroffenen Beschäftigten. Die Beteiligungsrechte der jeweils zuständigen Personalvertretung nach dem Sächsischen Personalvertretungsgesetz bleiben unberührt.

(3) Die jeweils gültigen Produkt- und Leistungskataloge stehen allen Beschäftigten zur Verfügung. Die Beschäftigten können dazu Anregungen und Änderungsvorschläge einbringen.

## **§ 5**

### **Datenschutz**

(1) In den Einrichtungen, die das NSM anwenden, erfassen die Beschäftigten ihre persönlichen Zeit- und Leistungsdaten innerhalb der Arbeitszeit grundsätzlich datenverarbeitungsgeschützt auf der Grundlage des spezifischen NSM-Handbuches. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung der Personalvertretung in örtlichen Beteiligungsverfahren. Datenerhebungen an

Einrichtungen, die die NHS anwenden und eine Stundenrechnung durchführen, erfolgen auf der Grundlage des Rahmenhandbuches NHS.

(2) Die nach Abs. 1 erhobenen Daten dürfen für den Zweck des Controllings nur in anonymisierter Form ausgewertet und verarbeitet werden. Sie dürfen nicht als Grundlage für arbeits- oder dienstrechtliche Maßnahmen verwendet werden. Arbeits- oder dienstrechtliche Maßnahmen, die unter Verwendung der erhobenen Daten getroffen werden, sind unwirksam. Im Rahmen des NSM/NHS dürfen zur Unterstützung der betriebswirtschaftlichen Methoden nur vorab definierte Schnittstellen zu anderen Systemen zum Einsatz kommen. Eine darüber hinausgehende Verknüpfung der gewonnenen Daten mit anderen automatisiert verarbeiteten Daten der Beschäftigten ist unzulässig; insbesondere findet kein Abgleich der von den einzelnen Beschäftigten erfassten Zeitdaten mit den über das Zeiterfassungssystem erfassten Daten statt.

(3) Durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen ist sicherzustellen, dass nur Berechtigte Zugang zu den personenbezogenen Daten haben und Unbefugte keine Möglichkeit erhalten, erfasste Daten zu lesen, zu kopieren, zu verändern, zu löschen oder in sonstiger Weise zu nutzen. Berechtigter in Bezug auf seine/ihre personenbezogenen Daten ist der/die Beschäftigte.

(4) Unter Beteiligung der jeweils zuständigen Personalvertretung sind in den Einrichtungen Berechtigte und deren Stellvertretung zu bestimmen, die im Falle des Auftretens technischer Störungen oder bei der Feststellung einer unvollständigen Datenerfassung aus Krankheits- oder sonstigen Gründen unmittelbar auf die personenbezogenen Zeit- oder Leistungsdaten zugreifen können, soweit dies für die Behebung des Problems erforderlich ist.

(5) Diese Berechtigten und deren Stellvertretung sind zur besonderen Geheimhaltung personenbezogener Daten gemäß Art. 32 Europäische Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) schriftlich zu verpflichten.

(6) Es ist sicherzustellen, dass betroffene Beschäftigte über diese Eingriffe informiert werden. Über jeden Eingriff ist ein Protokoll anzufertigen. Dieses hat Angaben darüber zu enthalten, wann, zu welchem Zweck und in welcher Form eingegriffen wurde.

(7) Es ist sicherzustellen, dass die von den Beschäftigten erfassten nicht anonymisierten Zeit- und Leistungsdaten spätestens zwölf Monate nach der Eingabe automatisch gelöscht werden.

(8) Die betroffenen Einrichtungen haben die erforderlichen Maßnahmen zur Gewährleistung des Datenschutzes gemäß Art 32 EU-DSGVO in Verbindung mit § 11 Sächsisches Datenschutzdurchführungsgesetz zu ergreifen und in einem Datenschutz- und Datensicherheitskonzept schriftlich festzulegen.

## **§ 6**

### **Einweisung und Schulung**

Alle betroffenen Beschäftigten der Einrichtungen sind rechtzeitig und im erforderlichen Umfang in Schulungen oder in vergleichbarer geeigneter Weise mit dem NSM/der NHS vertraut zu machen. Entsprechendes gilt für weiterführende Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen.

## **§ 7**

### **Rechte der Personalvertretung**

Die örtlichen Personalvertretungen können sich vor Ort in den betroffenen Bereichen über die praktische Verfahrensdurchführung informieren. Den zuständigen Personalvertretungen sollen auf Anforderung die mit Hilfe des NSM/der NHS erstellten Auswertungen zur Verfügung gestellt werden.

**§ 8  
Konflikte und Probleme**

Die Klärung von Problemen oder Konflikten, die sich aus der Anwendung dieser RDV ergeben, soll unter Anwendung geeigneter Instrumente zunächst in den Einrichtungen unter Beteiligung der jeweils zuständigen Personalvertretungen mit dem Ziel der Einigung erfolgen.

**§ 9  
Information**

Diese Rahmendienstvereinbarung ist in geeigneter Weise im Geschäftsbereich zur Kenntnis zu geben.

**§ 10  
Schlussbestimmungen**

(1) Sollten einzelne Regelungen der RDV auf Grund anderweitiger rechtlicher Regelungen unwirksam sein oder werden, so wird dadurch die Wirksamkeit der übrigen Regelungen nicht berührt. Für einen solchen Fall verpflichten sich beide Seiten, eine wirksame Regelung zu treffen, die dem Zweck der unwirksamen Regelung möglichst nahe kommt. Dies gilt auch für die abgeschlossenen Dienstvereinbarungen der Einrichtungen.

(2) Die Möglichkeit der Parteien, die Rahmendienstvereinbarung jederzeit in beiderseitigem Einvernehmen zu verändern, bleibt unberührt.

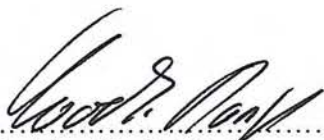
(3) Diese RDV tritt am Tag nach ihrer Unterzeichnung in Kraft. Gleichzeitig tritt die RDV zum NSM/zur NHS vom 25.10.2016 außer Kraft. Bei Kündigung dieser RDV sind Verhandlungen über eine neue RDV aufzunehmen. Bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung gelten die Regelungen dieser Vereinbarung fort.

Dresden, den *19.08.2019*

Dresden, den *31.07.2019*

Für das Sächsische Staatsministerium  
für Wissenschaft und Kunst

Für den Hauptpersonalrat (HPR)



.....  
Dr. Eva-Maria Stange  
Staatsministerin



.....  
Dr. Thomas Raschke  
Vorsitzender des HPR