

## **Dienstvereinbarung**

zwischen der

Hochschule für Musik und Theater „Felix Mendelssohn Bartholdy“ Leipzig,

nachstehend „HMT“ genannt,

vertreten durch den Kanzler, Herrn Oliver Grimm,

und dem

Personalrat der Hochschule für Musik und Theater „Felix Mendelssohn Bartholdy“ Leipzig,

nachstehend „Personalrat“ genannt,

vertreten durch den Vorsitzenden, Herrn Karsten Philipp,

zur Einführung eines Enterprise-Resource-Planning-Systems (ERP-Systems) in der Projektphase der Implementierung der Software

### **§ 1 Präambel**

(1) Die Implementierung des ERP-Systems verfolgt das Ziel, den Hochschulen im Freistaat Sachsen eine moderne Verwaltungssoftware zur Verfügung zu stellen, die u. a. die Kosten- und Leistungsrechnung unterstützt und dadurch auch die Transparenz der Verwaltungsabläufe für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschulen erhöht.

(2) Die Projektumsetzung erfolgt unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorgaben und Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten.

(3) Die Implementierung des ERP-Systems wird die internen Verwaltungsabläufe an den Hochschulen auf eine neue, zeitgemäße Basis stellen. Dies setzt voraus, dass die Beschäftigten, welche mit der Implementierung des Systems befasst sind, umfassend über die Strukturen und Inhalte informiert sind, auf denen die Einführung basiert. Hierbei ist es insbesondere erforderlich, dass die auf der Ebene des SMWK vorgegebenen inhaltlichen Projektstrukturen auf der Arbeitsebene der Hochschulen inhaltsgleich nachgezeichnet werden.

(4) Diese Dienstvereinbarung verfolgt insbesondere das Ziel sicherzustellen, dass folgende Rahmenbedingungen eingehalten werden:

- Sicherung der erforderlichen Qualifikation der Projektbeteiligten in einem für die Beschäftigten angemessenen Zeitraum,
- Einhaltung aller dem Schutz der Beschäftigten dienenden Gesetze und Verordnungen,
- ausgewogene Aufgabenverteilung,

- Beibehaltung der Vergütung auch bei Aufgabenneuzuschnitt und die entsprechende Eingruppierung bei Übertragung höherwertiger Tätigkeiten im Einklang mit den tarifrechtlichen Bestimmungen,
- Sicherung der Beteiligungs- und Informationsrechte des Personalrates.

## **§ 2 Gegenstand, Geltungsbereich, Grundsätze**

(1) Diese Dienstvereinbarung gilt für alle das ERP-System einführenden Beschäftigten der HMT in der Implementierungsphase.

(2) Die Dienstvereinbarung regelt unter Berücksichtigung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes die Rahmenbedingungen für die Einführung, Anwendung, den Betrieb, eventuelle Änderungen und mögliche Weiterentwicklungen der integrierten Software ERP in der Implementierungsphase. Die Einführung des ERP-Systems an den sächsischen Hochschulen ist eingebunden in ein kooperatives Projekt der Hochschulen des Freistaates Sachsen unter Leitung des Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst, bei dem ein hochschulweites ERP-Konzept entwickelt wird und eine gemeinsame Implementierung einer entsprechenden Software erfolgen soll.

(3) Die schutzwürdigen Belange der Beschäftigten bei Einführung und Anwendung von ERP werden sichergestellt. Es werden keine Persönlichkeits- und Leistungsprofile erstellt.

## **§ 3 Rechte der Beschäftigten**

(1) Die persönlichen und sozialen Belange der Beschäftigten werden berücksichtigt, insbesondere in arbeitspsychologischer und -physiologischer Hinsicht. Das bedeutet auch, dass zum Schutz der Gesundheit und zur Vermeidung von Arbeitsüberlastungen ein ausreichendes Arbeitszeitkontingent zur Projektbearbeitung gesichert wird sowie unter Beachtung der tarifrechtlichen Bestimmungen keine nachteiligen Änderungen hinsichtlich Beschäftigung und Eingruppierungen vorgenommen werden. Erforderliche Umsetzungen erfolgen unter Beteiligung des Personalrates.

(2) Die betroffenen Beschäftigten werden über den geplanten Einsatz des ERP-Systems und die damit verbundenen organisatorischen sowie eventuellen personellen Veränderungen rechtzeitig und umfassend schriftlich informiert. Die Informationen beziehen sich insbesondere auf das Ziel, den Umfang und die Art der geplanten Maßnahmen, auf die organisatorische und zeitliche Abwicklung, auf die Art der verarbeiteten Daten und auf die Auswirkungen auf Arbeitsplätze, Arbeitsabläufe und Arbeitsinhalte sowie eventuell zusätzliche Qualifikationsanforderungen.

(3) Im Rahmen der Implementierung der Verwaltungssoftware ERP stellt die Hochschulleitung der HMT sicher, dass durch die Einführung des ERP-Systems für die Beschäftigten keine Beeinträchtigung bei der Wahrnehmung der ihnen regelmäßig übertragenen Aufgaben hervorgerufen wird. Gegebenenfalls sind Verantwortlichkeiten und Arbeitsaufgaben neu zu ordnen.

(4) Es ist zu gewährleisten, dass den Beschäftigten, welche in der Implementierungsphase der Einführung des ERP-Systems einbezogen sind, ausreichend Einarbeitungszeit zur Verfügung steht sowie entsprechende Schulungsmöglichkeiten angeboten werden. Durch die HMT ist ein entsprechendes Weiterbildungskonzept für die betroffenen Beschäftigten zu erstellen. Diese Schulungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit. Die Beschäftigten sind zeitnah über Art und Umfang der vorgesehenen Schulungsmaßnahmen zu unterrichten. Die hierfür anfallenden Kosten trägt die HMT.

(5) Um Mehrbelastungen bei der Einführung des ERP-Systems weitestgehend zu vermeiden, sollen alle Möglichkeiten des Personaleinsatzes geprüft werden, insbesondere:

- das Angebot an Teilzeitbeschäftigte, freiwillig bis zur Vollzeitbeschäftigung zu arbeiten sowie
- befristete und dauerhafte Neueinstellungen.

(6) Überschreiten Beschäftigte im Rahmen der Implementierungsphase des ERP-Systems Grenzen der Anrechnung an Mehrstunden, bleiben diese erhalten. Die Dienststellenleitung stellt sicher, dass keine Mehrstunden über 50 h/Jahr hinaus anfallen. Eine Regelung über den Abbau von Mehrstunden ist zu treffen.

#### **§ 4 Informationssicherheit**

(1) Durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen ist sicherzustellen, dass nur Mitglieder und Angehörige der HMT Zugang zu personenbezogenen Daten haben. Insbesondere ist zu gewährleisten, dass nur Mitglieder und Angehörige der HMT die Möglichkeit haben, die im Rahmen der Einführung des ERP-Systems gewonnenen personenbezogenen Daten zu verarbeiten. Auf die §§ 9 und 10 des Sächsischen Datenschutzgesetzes wird verwiesen.

(2) Personenbezogene Daten im ERP-System dürfen ausschließlich zu Zwecken der §§ 6 und 14 des Sächsischen Hochschulfreiheitsgesetzes verarbeitet werden oder wenn eine andere Rechtsvorschrift dies erfordert.

#### **§ 5 Zusammenarbeit zwischen HMT und Personalrat, Rechte des Personalrates**

(1) Im Rahmen der Einführung der Verwaltungssoftware ERP arbeitet die HMT und der Personalrat nach Maßgabe des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes zusammen. Es wird insbesondere auf die Vorgaben des Teils 8 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes verwiesen. HMT und Personalrat verpflichten sich zu einem regelmäßigen Informationsaustausch und zu konstruktiver Zusammenarbeit im Prozess der Entwicklung und Implementierung des ERP-Systems.

(2) Der Personalrat hat das Recht, jeweils ein Mitglied in Schulungsmaßnahmen zu entsenden, die für Beschäftigte angeboten werden, die mit der Implementierung des Systems betraut sind. Er kann sich jederzeit vor Ort in den betroffenen Bereichen über die praktische Verfahrensdurchführung informieren. Auf Anfrage gewährt die HMT dem Personalrat Einsicht in die Projektunterlagen und erläutert diese gegebenenfalls.

(3) Die Vertragsparteien nehmen bei Differenzen über die in dieser Dienstvereinbarung getroffenen Regelungen unverzüglich Verhandlungen auf. Gegebenenfalls ist ein paritätisch besetzter ERP-Ausschuss zu bilden, der aus Mitgliedern der HMT und des Personalrats besteht. Der Ausschuss erarbeitet einen Lösungsvorschlag, welcher durch die HMT umgesetzt wird.

## § 6 Information und Schlussbestimmungen

(1) Diese Dienstvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Ihre Laufzeit endet ein Jahr nach Produktivsetzung des ERP-Systems. Vor dem Einsatz von Echtdateien ist der Abschluss von Dienstvereinbarungen zum Umgang mit Personaldaten und zur allgemeinen Sicherstellung des Datenschutzes gemäß Rahmendienstvereinbarung zum NSM/NHS erforderlich.

(2) Diese Dienstvereinbarung ist in geeigneter Weise an der HMT zur Kenntnis zu geben.

(3) Beide Parteien sind daran interessiert, dass während der Laufzeit dieser Dienstvereinbarung die verfolgten Ziele auch tatsächlich erreicht werden. In einem Auswertungsgespräch zwischen den Parteien, das im dritten Quartal des Jahres 2018 stattfinden wird, findet eine Verständigung statt, ob in Ansehung der täglichen Arbeit auf der Grundlage dieser Dienstvereinbarung eine Änderung und/oder Ergänzung der Vereinbarung erfolgen soll.

(4) Soweit einzelne Regelungen der Dienstvereinbarung auf Grund anderweitiger rechtlicher Regelungen unwirksam sein sollten, wird die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung im Übrigen hierdurch nicht berührt. Die Parteien verpflichten sich jedoch zum Abschluss eines Nachtrages.

Leipzig, 3.4. 2017



Oliver Grimm  
Kanzler

Leipzig, 31.03 2017



Karsten Philipp  
Vorsitzender des Personalrates