

**Dienstvereinbarung  
zum Betrieb eines Berufungsportals  
an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg  
(DV Berufungsportal)**

**vom 15.02.2024**

Zwischen der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, vertreten durch das Präsidium,  
- im Folgenden „Dienststelle“ genannt –

und

dem Personalrat der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, vertreten durch die Vorsitzende,  
- im Folgenden „Personalrat“ genannt –

wird gemäß § 78 NPersVG die folgende Dienstvereinbarung über den Betrieb des Berufungsportals an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg geschlossen:

**Inhalt**

	Präambel
§ 1	Geltungsbereich
§ 2	Rechtsgrundlagen
§ 3	Systembetrieb
§ 4	Verarbeitung personenbezogener Daten
§ 5	Schutz der Beschäftigten vor unzulässiger Überwachung
§ 6	Qualifizierung
§ 7	Maßnahmen zur Sicherung der Daten, Lösungsfristen, Grundsatz der Datensparsamkeit
§ 8	Rechte des Personalrats
§ 9	Schlussbestimmungen, Inkrafttreten, Kündigung

## **Präambel**

Dienststelle und Personalrat sind übereingekommen, eine Software zur Unterstützung der Durchführung von Berufungsverfahren einzuführen. Die Software dient zur Verbesserung des Schutzes der Bewerbungsdaten, zur weiteren Standardisierung der Abläufe, zur Erhöhung der Rechtssicherheit und der Wettbewerbsfähigkeit der Dienststelle auf dem professoralen Arbeitsmarkt. Zur Einführung und Anwendung des Systems sowie zum Schutz der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten schließen sie folgende Dienstvereinbarung:

### **§ 1 Geltungsbereich**

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Universität Oldenburg im Sinne von § 4 des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG).

### **§ 2 Rechtsgrundlagen**

Diese Dienstvereinbarung erlaubt den Einsatz des Berufungsportals in der Universität Oldenburg gemäß § 78 in Verbindung mit § 67 Abs. 1 Ziffern 2, 4 und 6 NPersVG und hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Daten gemäß den geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen.

### **§ 3 Systembetrieb**

Das Berufungsportal wird von der Firma Valucon zur Verfügung gestellt und mit der Software APTE NG „On-Premise“ betrieben. Es wird grundsätzlich bei allen Berufungsverfahren von den jeweils ausschreibenden Fakultäten und dem Dezernat 1 – Personal/Organisation sowie allen universitätsinternen Stellen und Einrichtungen, die bei Berufungsverfahren zu beteiligen sind, genutzt. Über Ausnahmen entscheidet das Dezernat 1 in Vertretung des Präsidiums.

### **§ 4 Verarbeitung personenbezogener Daten**

- (1) Die im Berufungsportal verwalteten personenbezogenen Daten der Beschäftigten sind die Profildaten (aktuell: Anrede, Titel, Vorname, Nachname, E-Mail, ggf. Organisationseinheit) sowie ein Ereignisprotokoll (siehe Absatz 3). Die angelegten Accounts der Beschäftigten der Universität bleiben für die Dauer der Beschäftigung bestehen. Der Speicherung kann widersprochen werden, sofern keine Mitarbeit an einem aktiven Verfahren besteht.
- (2) Der betroffene Personenkreis der Beschäftigten umfasst die mit dem Portal arbeitenden Personen (etwa Kommissionsmitglieder, Administrator\*innen bei den jeweiligen Fakultäten und beim Dezernat 1).
- (3) Im Ereignisprotokoll wird gespeichert, welche bzw. welcher Beschäftigte welche Änderungen im Verfahren vorgenommen hat (Vorname, Nachname, Datum und Uhrzeit, Art der Tätigkeit (Änderungen mit altem und neuem Wert).)
- (4) Schnittstellen zu anderen Datenquellen:
  - Die Anmeldung zum Portal wird über die zentrale Benutzerauthentifizierung via GitLab der Universität (mit Login abcd1234 & dem bekannten UOL-Passwort) ermöglicht.
  - Außerhalb des Berufungsportals protokolliert ein Webserver, wann von welcher Client-IP-Adresse welche Ressource aufgerufen wird.

### **§ 5 Schutz der Beschäftigten vor unzulässiger Überwachung**

- (1) Die im Rahmen des Betriebes des Berufungsportals verarbeiteten Daten werden nicht zur Leistungs- und/oder Verhaltenskontrolle der Beschäftigten genutzt.
- (2) Eine personenbeziehbare Auswertung der verarbeiteten Daten ist nur bei hinreichendem Verdacht der Verletzung dienstrechtlicher bzw. arbeitsvertraglicher Pflichten oder auf Anordnung eines Gerichts bzw. einer Strafverfolgungsbehörde zum Zwecke der Aufklärung zulässig. Der Umfang der in die Auswertung einzubeziehenden Datensätze ist so gering wie möglich zu halten.
- (3) Vor einer beabsichtigten Auswertung ist die/der betroffene Beschäftigte von der Dienststelle darauf hinzuweisen, dass sie/er die Wahl hat, ob die Dienststelle den Personalrat informiert und/oder ein Mitglied des Personalrats an der Auswertung teilnimmt. Lehnt die/der betroffene Beschäftigte eine Information und/oder Teilnahme des Personalrats ab, unterbleibt eine Information und/oder Teilnahme des Personalrats bezüglich der ablehnenden Person. Eine vorherige Information der/des betroffenen Beschäftigten und damit auch des Personalrates unterbleibt in den Fällen, in denen die Strafverfolgungsbehörden oder Gerichte eine Auswertung anordnen sowie in den Fällen, in denen aufgrund der Information eine Erschwerung bzw. Vereitelung der Beweislage zu besorgen wäre (z.B. arbeits- und disziplinarrechtliche Maßnahmen). Die Information erfolgt unverzüglich sobald die sie hindernden Gründe weggefallen sind. Eine entgegen den vorgenannten Bestimmungen unterbliebene vorherige Information der Beschäftigten bzw. des Personalrats durch die Dienststelle führt zur Unzulässigkeit der Auswertung.
- (4) Aus personenbezogenen Erkenntnissen, die aus einer nach dieser Dienstvereinbarung oder nach höherrangigem Recht unzulässigen Datenverarbeitung, gewonnen wurden, dürfen keine arbeits- oder dienstrechtlichen Maßnahmen zu Ungunsten der betroffenen Beschäftigten resultieren. Maßnahmen, die auf unzulässig durchgeführten Verhaltens- oder Leistungskontrollen beruhen oder aus ihnen resultieren, sind unwirksam und müssen zurückgenommen werden.

### **§ 6 Qualifizierung**

Die Beschäftigten erhalten eine geeignete Einführung in die technischen und organisatorischen Gegebenheiten des Berufungsportals sowie (bei Bedarf) entsprechende Beratung durch die Dienststelle.

### **§ 7 Maßnahmen zur Sicherung der Daten, Lösungsfristen, Grundsatz der Datensparsamkeit**

- (1) Die Daten werden auf gesicherten Systemen der Universität Oldenburg (IT-Dienste) verarbeitet.
- (2) Die technische Administration (Wartung des Portals) erfolgt durch die IT-Dienste der Universität Oldenburg bzw. auf Anfrage durch die Firma Valucon im Rahmen des Auftragsverarbeitungsvertrages.
- (3) Die gespeicherten Daten zum jeweiligen Berufungsverfahren inkl. des Ereignisprotokolls werden grundsätzlich spätestens drei Monate nach Beendigung des Berufungsverfahrens gelöscht. Die Löschung der (Log-)Dateien des Webserver richtet sich nach den jeweils hierfür geltenden Regelungen.
- (4) Besteht die Vermutung eines Missbrauchs des Systems oder eines technischen Fehlers oder stehen sonstige rechtliche Gründe (Klage usw.) entgegen, wird die Aufbewahrungsfrist solange verlängert, bis der entsprechende Sachverhalt geklärt ist. Die/der Datenschutzbeauftragte und die Stabstelle Datenschutz- und Informationssicherheitsmanagement sind unverzüglich zu informieren.
- (5) Soweit Daten zur Durchsetzung arbeits- oder dienstrechtlicher Maßnahmen, zivilrechtlicher Ansprüche gegen den Hersteller des Berufungsportals oder andere externe Dienstleister und Lieferanten der Universität als Beweismittel benötigt werden, sind sie abweichend von Absatz 4 spätestens nach Abschluss der rechtlichen Maßnahmen oder gerichtlicher Verfahren zu löschen. Dies gilt analog bei Erstattung einer Strafanzeige bis zum Abschluss des gerichtlichen Verfahrens oder bis zur Einstellung des Ermittlungsverfahrens.

### **§ 8 Rechte des Personalrats**

(1) Der Personalrat ist berechtigt, die Einhaltung der Dienstvereinbarung zu kontrollieren. Zu diesem Zweck wird ihm insbesondere gestattet Einsicht in die Systeme, die Systemeinstellungen sowie die hinterlegten Berechtigungen zu nehmen. Alle auftauchenden Fragen werden ihm fachkundig erläutert. Er kann Sachverständige seiner Wahl im Rahmen der Regelungen des NPersVG hinzuziehen. Bei Verstößen gegen diese Dienstvereinbarung verpflichtet sich die Dienststelle, Maßnahmen zu ergreifen, die geeignet sind, den weiteren Verstoß zu unterbinden.

(2) Die Rechte des Personalrats aus dem NPersVG bleiben unberührt. Insbesondere erfordern wesentliche Änderungen des Systems ein neues Mitbestimmungsverfahren. Das Aufspielen von Sicherheitsupdates und anderen Updates des Herstellers lösen kein Mitbestimmungsverfahren aus.

### **§ 9 Schlussbestimmungen, Inkrafttreten, Kündigung**

- (1) Die Dienstvereinbarung tritt mit der Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen in Kraft.
- (2) Die Dienstvereinbarung kann mit einer Frist von vier Monaten von beiden Seiten gekündigt werden. Die einvernehmliche Änderung ist jederzeit mögliche. Kündigung und Änderung bedürfen der Schriftform.
- (3) Sollten einzelne Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung unwirksam oder undurchführbar sein oder nach Abschluss unwirksam oder undurchführbar werden, bleibt davon die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung im Übrigen unberührt. Dienststelle und Personalrat verständigen sich unverzüglich auf eine wirksame bzw. durchführbare Bestimmung.