

Dienstvereinbarung

zwischen
**dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur
 des Landes Mecklenburg-Vorpommern**
 und
dem Hauptpersonalrat (K) beim Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern
 zum Betrieb und zur Weiterentwicklung des landeseinheitlichen Systems zur Bibliotheksautomatisierung
 in den wissenschaftlichen Bibliotheken im Geschäftsbereich
 des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern

Auf Grundlage von § 66 in Verbindung mit §§ 68-70 des PersVG des Landes Mecklenburg-Vorpommern wird Folgendes vereinbart:

I. Präambel

Diese Vereinbarung führt die Dienstvereinbarung zur Einführung des landeseinheitlichen Bibliotheksautomatisierungssystems PICA in den wissenschaftlichen Bibliotheken im Geschäftsbereich des Kultusministeriums Mecklenburg-Vorpommern vom 8. September 1995 fort und gibt einen landesweiten Rahmen für zukünftige Systemerweiterungen vor. Damit wird kommenden Entwicklungen in der Informationstechnologie und im Bibliothekswesen Rechnung getragen.

1. Definitionen

Das System der landeseinheitlichen Bibliotheksautomatisierung besteht aus mehreren Funktionsmodulen und unterliegt einer dynamischen Entwicklung. Die Teilnahme Mecklenburg-Vorpommerns am Gemeinsamen Bibliotheksverbund (GBV) schafft den Rahmen für eine abgestimmte Automation, die Entwicklung neuartiger Bibliotheks- und Informationsdienstleistungen und die Förderung ihrer Anwendung. Durch koordinierte Datenerfassung und -verwaltung sowie Recherche im Rahmen eines einheitlichen Informationsmanagements werden optimale Informationsbeschaffung und -vermittlung und damit die Bereitstellung zuverlässiger und hochwertiger Dienstleistungen für den Bibliotheksbenutzer angestrebt.

2. Grundsätze

Die Vertragspartner sind sich bei Vertragsabschluss der Dienstvereinbarung darüber einig, dass

- die Weiterentwicklung des landeseinheitlichen Systems notwendige neue und bessere Dienstleistungen für die Nutzer auf wirtschaftliche Weise realisiert,
- das System der besseren Aufgabenbewältigung und Arbeitsgestaltung in den Bibliotheken dient
- und dessen Dynamik und Komplexität eine ständige Fort- und Weiterbildung erfordert,
- alle Belange des Datenschutzes gewahrt werden müssen.

Die Vertragspartner sind sich weiter einig, dass der Erfolg aller Maßnahmen von der Identifikation des Bibliothekspersonals mit den sich ständig ändernden Aufgaben und Arbeitsweisen in den wissenschaftlichen Bibliotheken abhängt. Dazu ist eine intensive Zusammenarbeit zwischen den Hochschulen,

den Bibliotheksleitungen, den Beschäftigten und den Personalvertretungen erforderlich.

Das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur stellt dem Hauptpersonalrat im Rahmen seiner Informationspflicht nach § 68 PersVG M-V alle für Betrieb und Weiterentwicklung des Systems relevanten Unterlagen zur Verfügung.

II. Geltungsbereich

Diese Rahmendienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der wissenschaftlichen Bibliotheken im Geschäftsbereich, deren Arbeitsvorgänge vom Betrieb und der Weiterentwicklung des landeseinheitlichen Bibliotheksautomatisierungssystems betroffen sind.

III. Allgemeine Regelungen

1. Zur Klärung wichtiger Fragen, die über den Rahmen einer örtlichen Regelung hinausgehen und unmittelbare Auswirkungen auf die Tätigkeit der betroffenen Beschäftigten haben, wird eine Arbeitsgruppe gebildet, die sich aus je einem Vertreter des Ministeriums und des Hauptpersonalrats sowie je einem Vertreter der beteiligten Bibliotheken und der örtlichen Personalräte zusammensetzt.
2. Die versuchsweise Einführung neuer Funktionsmodule im Land oder an einzelnen Bibliotheken, die unmittelbare Auswirkungen auf die Tätigkeit der Beschäftigten hat, wird von der unter III. 1 benannten Arbeitsgruppe durch eine Pilotierung begleitet.
3. Vor und während der Einführung neuer Funktionsmodule informiert die Bibliotheksleitung alle Beschäftigten der Bibliothek in Veranstaltungen, an denen auch der Personalrat teilnimmt. Deren Ablauf wird von der Bibliotheksleitung im Benehmen mit dem zuständigen Personalrat geregelt. Die Möglichkeit zur zusätzlichen Herausgabe schriftlicher Informationen durch die Bibliotheksleitung ist örtlich zu prüfen und ebenfalls mit dem Personalrat abzustimmen.
4. Betrieb und Weiterentwicklung des landeseinheitlichen Systems der Bibliotheksautomatisierung stärken die Leistungsfähigkeit

higkeit der wissenschaftlichen Bibliotheken und sind keine Instrumente zum Personalabbau. Werden durch die Weiterentwicklung Personalkapazitäten frei, so sind diese zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der bibliothekarischen Dienstleistungen zu nutzen.

5. Bei Umsetzung von Beschäftigten infolge der Weiterentwicklung des Systems sind den Beschäftigten Aufgabengebiete zu übertragen, die ihrem Qualifikationsniveau und der Wertigkeit der bisherigen Tätigkeit entsprechen. Die dazu erforderlichen Maßnahmen werden rechtzeitig eingeleitet. Die Beschäftigten erhalten ausreichend Zeit und Gelegenheit zur Einarbeitung; soweit es erforderlich ist, bietet die Dienststelle Gelegenheit zu Umschulungs- und/oder Fortbildungsmaßnahmen.
6. Der durch Schulungsmaßnahmen und während der Einführungs- und Umstellungsphase entstehende Mehraufwand an Personal soll nicht durch Mehrarbeit bzw. Überstunden der vorhandenen Beschäftigten gedeckt werden, sondern in den Dienststellen durch Prioritätensetzung, durch Einstellung von Hilfskräften oder andere personalwirtschaftliche Maßnahmen aufgefangen werden.
7. Betrieb und Weiterentwicklung des Verfahrens haben nicht zwingend Auswirkungen auf die bestehenden Regelungen über die tägliche Arbeitszeit. Ergeben sich in der Bibliothek neue Anforderungen, werden die erforderlichen Maßnahmen unter Beachtung der gesetzlichen Rechte der Personalvertretung getroffen. Ein besonderes Augenmerk gilt dabei der Wahrung der Interessen der Teilzeitbeschäftigten.
8. Arbeitsplätze und Arbeitsorganisation sind so zu gestalten, dass die tarifvertraglichen Regelungen und die Rahmendienstvereinbarung eingehalten werden.

IV. Schulungen

1. Jeder mit dem System Beschäftigte muss befähigt sein, seine spezifischen Aufgaben zu erfüllen. Für vergleichbare Arbeit muss ein vergleichbarer Kenntnisstand bei den Beschäftigten in den Bibliotheken gewährleistet sein.
2. Die Bibliotheken stellen sicher, dass für die von der Weiterentwicklung des Systems betroffenen Beschäftigten Fortbildungsveranstaltungen nach gleicher Konzeption und mit gleicher Qualität durchgeführt werden.
3. Die Schulung der Beschäftigten wird von speziell ausgewählten und zentral geschulten Beschäftigten (Multiplikatoren) übernommen. Die Multiplikatoren sind hierfür im erforderlichen Umfang von den sonstigen dienstlichen Aufgaben freizustellen.
4. Der Rahmenschulungsplan ist vom Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur zu erstellen und dem Hauptpersonalrat (K) zur Beteiligung vorzulegen. Spezielle Regelungen für die Aufgabenbereiche sowie die Festlegung der zu schulenden Beschäftigten werden von den betroffenen Dienststellen/Bibliotheken in Abstimmung mit den zuständigen Personalräten getroffen.

5. Allgemeine Regelungen über Schulungen:

- Die Multiplikatoren sollen in der Lage sein, ihr Fachwissen geordnet und in verständlicher Form weiterzugeben. Sie erhalten im Anschluss an die Erstschulung eine methodisch-didaktische Unterweisung, verbunden mit einer Übungs- und Festigungsphase.
 - Alle Beschäftigten erhalten eine Grundschulung sowie fortlaufende Schulungen am Arbeitsplatz zur Vertiefung und Aktualisierung. Ein allgemeiner Ablaufplan ist Bestandteil des Rahmenschulungsplanes. Dieser ist auf Grund der Erfahrungen bei der Einführung und Weiterentwicklung in regelmäßigen Abständen fortzuschreiben.
 - Die Schulungen erfolgen in der Regel während der Dienstzeit. Ausnahmen sind mit den zuständigen Personalräten abzustimmen. Auf die Interessen der Teilzeitbeschäftigten ist besondere Rücksicht zu nehmen.
6. Die Bibliotheken stellen für jeden Aufgabenbereich Ansprechpartner zur Klärung aktueller Probleme bereit.

V. Schutz der personenbezogenen Daten der Beschäftigten

1. Für die Verarbeitung der personenbezogenen Daten ist das Landesdatenschutzgesetz Mecklenburg-Vorpommern (DSG M-V) vom 28. März 2002 (GVOBl. M-V S. 154), zuletzt geändert am 20. Mai 2011 (GVOBl. M-V S. 277, 278 f.), in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.
2. Eine Verhaltens- und Leistungskontrolle mittels personenbezogener Daten, die zur Sicherstellung des ordnungsgemäßen Betriebes der Datenverarbeitung gespeichert werden, ist unzulässig.
3. Bei einem ausreichend begründeten Verdacht auf missbräuchliche Nutzung des Systems kann mit Zustimmung des zuständigen Personalrats und unter Heranziehung des zuständigen Datenschutzbeauftragten die gezielte Überprüfung personenbezogener Daten erfolgen.
4. Die Dienststellenleitung informiert den Personalrat, welche Maßnahmen zur Verhinderung einer Verhaltens- und Leistungskontrolle getroffen sind.
5. Die im lokalen Bibliothekssystem aus Gründen der Betriebs- und Verfahrenssicherheit vorhandenen Protokolldaten werden nicht für regelmäßige oder stichprobenartige personenbezogene Auswertungen herangezogen.
6. Die Struktur der Zugriffsberechtigungen zum System sowie deren Änderung wird dem zuständigen Personalrat zur Einsichtnahme vorgelegt. Hierbei sind auch diejenigen Personen aufzuführen, die berechtigt sind, die Zugriffsberechtigungen zu vergeben und/oder zu verändern. Der Personalrat ist berechtigt, die Struktur der Zugriffsberechtigungen zu prüfen. Die Zugriffsrechte der Mitarbeiter sind so zu vergeben, dass nur zu aufgabenbezogene Daten eingesehen werden können.

VI. Inkrafttreten, Übergangs- und Schlussbestimmungen

1. Diese Dienstvereinbarung tritt am Tag nach ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie wird im Mitteilungsblatt des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur des Landes Mecklenburg-Vorpommern veröffentlicht. Gleichzeitig tritt die Dienstvereinbarung zwischen dem Kultusministerium des Landes Mecklenburg-Vorpommern und dem Hauptpersonalrat (K) beim Kultusministerium Mecklenburg-Vorpommern zur Einführung des landeseinheitlichen Bibliotheksautomatisierungssystems PICA in den wissenschaftlichen Bibliotheken im Geschäftsbereich des Kultusministeriums Mecklenburg-Vorpommern vom 8. September 1995 außer Kraft.
2. Diese Rahmendienstvereinbarung wird auf unbestimmte Zeit geschlossen und kann von beiden Seiten mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende schriftlich gekündigt werden.
3. Einvernehmliche Änderungen sind jederzeit möglich.
4. Es bleibt den Dienststellen und örtlichen Personalvertretungen unbenommen, zur Regelung einrichtungsspezifischer Probleme gesonderte Dienstvereinbarungen abzuschließen.

Schwerin, den 3.08.2012

Mathias Brodkorb

**Minister für Bildung,
Wissenschaft und Kultur
Mecklenburg-Vorpommern**

Gabriele Schmidt

**Hauptpersonalrat (K) beim
Ministerium für Bildung,
Wissenschaft und Kultur
Mecklenburg-Vorpommern**