

Vereinbarung nach § 94 HmbPersVG
über den
Prozess zur Einführung eines Verfahrens
zur integrierten Ressourcensteuerung (SAP R/3)

zwischen

der Freien und Hansestadt Hamburg
vertreten durch den Senat
Personalamt

einerseits

und

der Deutschen Angestelltengewerkschaft
– Landesverband Hamburg –

dem Deutschen Beamtenbund
– Landesbund Hamburg –

dem Deutschen Gewerkschaftsbund
– Landesbezirk Nord –

-

als Spitzenorganisationen der Gewerkschaften

andererseits

wird folgendes vereinbart:

Präambel

In der Rahmenvereinbarung zur Verwaltungsmodernisierung und in der Vereinbarung zur Einführung von Kosten- und Leistungsrechnung vom 11.3.1997 haben sich die Partner dieser Vereinbarung über wesentliche Ziele und Eckpunkte des Modernisierungsprozesses verständigt. Wesentliche Bausteine sind ergebnisorientierte Verwaltungslenkung und Steigerung der Transparenz von Kosten und Leistung. Um dieses Ziel zu erreichen, plant die Verwaltung¹, die verschiedenen gegenwärtig zur Ressourcensteuerung eingesetzten IuK-Verfahren durch ein integriertes Verfahren auf der Grundlage von SAP R/3 zu ersetzen.

Damit werden insbesondere folgende Ziele verfolgt:

- Vermeidung von Schnittstellen zwischen den verschiedenen Verfahren.
- Sicherung konsistenter Datenbestände bei den unterschiedlichen Verfahren.
- Reduzierung der Kosten für die Beschaffung der Software und die Administration der Verfahren.
- Bereitstellung eines zeitgemäßen, zukunftssicheren und bedienerfreundlichen IuK-Verfahren.
- Optimierung von Geschäftsprozessen.

Die Spitzenorganisationen werden diesen Prozess zur Wahrung der Interessen der Beschäftigten unterstützen.

1.

Rahmenbedingungen des Einführungsprozesses

SAP R/3 soll in einem systematischen Prozess, der für alle Beteiligten zeitlich und inhaltlich nachvollziehbar ist, eingeführt werden. Dabei wird ein Höchstmaß an Transparenz angestrebt. Die Beteiligten sind darüber einig, dass sich die Einführung in einem offenen Prozess vollziehen wird, dessen zeitliche und sachliche Dimension noch nicht in allen Einzelheiten planbar ist.

Die Einführung erfolgt im Rahmen eines Projekts, das entsprechend den Grundsätzen zur Organisation von Projekten in der Verwaltung der Freien und Hansestadt Hamburg vom 1.7.1993 aufgebaut ist und unter Beachtung insbesondere der in § 4 der Rahmenvereinbarung zur Verwaltungsmodernisierung enthaltenen Beteiligungsregeln. Der Aufbau des Projekts ist in Anlage 1 dargestellt. Das Projekt ist bei der Finanzbehörde angesiedelt. Grundlage für die Arbeit des Projektes ist die Einsetzungsverfügung vom 6. Dezember 1999 (Anlage 2).

Den zeitlichen und inhaltlichen Rahmen der Einführung bildet ein Meilensteinkonzept. Nach dem Abschluss der Machbarkeitsstudie für die kameralistischen SAP-Module (vgl. 4.) wird als erster Referenzmandant der für die Kosten- und Leistungsrechnung fertiggestellt werden. Weitere Meilensteine des Einführungsprozesses werden z.B. sein:

- Fertigstellung der kameralistischen Lösung durch die SAP AG als Voraussetzung für die Einführung dieser Lösung in den Dienststellen,

¹ Der Senat ist über dieses Vorhaben in seiner Sitzung am 29./30.06.1998 unterrichtet worden.

- Weitere Referenzmandanten für SAP-Module, die in der Hamburger Verwaltung eingeführt werden sollen (vgl. 4.),
- Berechtigungskonzepte
- Schulungskonzepte
- Einführungskonzepte

Mit der Fortschreibung der Projektplanung werden weitere überbehördliche Meilensteine definiert.

Der gegenwärtige Zeitplan der Einführung ergibt sich aus Anlage 3.

Die Finanzbehörde stellt den Behörden und Ämtern neben der technisch-fachlich orientierten SAP R/3-Beratung auch ein erstes Beratungsangebot für den Themenkomplex "Auswirkung der Veränderung von Arbeitsabläufen in den Dienststellen (Change Management)" zur Verfügung.

2.

Begleitung des Einführungsprozesses durch die Spitzenorganisationen

Für die Begleitung des Einführungsprozesses bilden die Verwaltung und die Spitzenorganisationen gemeinsam einen Koordinierungsausschuss, bestehend aus fest benannten Vertreterinnen und Vertretern der Spitzenorganisationen oder von ihnen benannten fachkundigen Vertreterinnen und Vertretern und der Verwaltung. Im gegenseitigen Einvernehmen können weitere Personen hinzugezogen werden. Die Federführung für den Koordinierungsausschuss hat die Finanzbehörde.

Der Koordinierungsausschuss dient dem Ziel einer anwenderfreundlichen und sozialverträglichen Einführung von SAP R/3. Er soll alle Fragen und Themen diskutieren und bearbeiten, die von gemeinsamen Interesse sind, die Bestimmungen dieser Vereinbarung berühren oder in die Mitbestimmung der örtlichen Personalräte eingreifen. Er dient darüber hinaus der Erfolgskontrolle für die Regelungen dieser Vereinbarungen und der Konfliktregelung.

Der Koordinierungsausschuss tagt regelmäßig und gibt sich einen Arbeits- und Zeitplan. Er kann von beiden Vertragspartnern jederzeit, insbesondere wenn eine Verletzung dieser Vereinbarung angenommen wird, mit angemessener Vorlaufzeit einberufen werden.

Der Koordinierungsausschuss hat insbesondere folgende Aufgaben:

- Laufende Information der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften über das Projekt und seinen Fortgang
- Beteiligung an der Abnahme der Meilensteine aus der überbehördlichen Projektplanung (Schulungskonzept, Berechtigungskonzept, Referenzmandanten, Einführungskonzept, Fortschreibung des Zeitplanes bzw. der Projektmeilensteine, etc.).
- Beratung der sich aus einschlägigen Rechtsvorschriften, insbesondere arbeitschutzrechtlichen und tariflichen Regelungen, ergebenden Konsequenzen
- Beteiligung bei Veränderungen der Projekteinsatzverfügung

- Erste Eskalationsebene bei Differenzen.

Der Koordinierungsausschuss legt den Verhandlungspartnern dieser Vereinbarung gem. § 94 HmbPersVG die Probleme oder gewichtigen Themen vor, deren Lösung ihm selbst nicht möglich ist bzw. die er aufgrund ihrer Tragweite nicht abschließend diskutieren kann. Den Mitgliedern des Koordinierungsausschusses werden alle erforderlichen Projektunterlagen zugänglich gemacht, einschließlich der Aufträge an externe Berater.

Die Finanzbehörde wird dafür Sorge tragen, dass die Ergebnisse des Koordinierungsausschusses Eingang in die laufende Projektarbeit finden.

3.

Einführungsprozess in den einzelnen Dienststellen

Die Verwaltung sichert zu, den Einführungsprozess von SAP R/3 in den Behörden und Ämtern jeweils unter Anwendung der Projektgrundsätze für die Hamburger Verwaltung zu organisieren.

4.

Gegenstand des Verfahrens

Das Verfahren zur integrierten Ressourcensteuerung umfasst folgende Funktionen:

- Haushaltsaufstellung (einschließlich mittelfristiger Aufgabenplanung und Finanzplan, Sollbewirtschaftung und Abschluss des Haushaltsplanes), R/3-Modul IS-PS
- Mittelbewirtschaftung, R/3-Modul IS-PS
- Kassenverfahren (Buchhaltung, Zahlungsverkehr, Mahnwesen und Vollstreckung), R/3-Modul IS-PS und
- Kosten- und Leistungsrechnung, R/3-Modul CO.

Das Verfahren zur integrierten Ressourcensteuerung wird die bisher für diese Zwecke eingesetzten Verfahren ablösen.

In Abhängigkeit von den spezifischen Bedarfen einzelner Dienststellen können weitere Module, insbesondere Anlagenbuchhaltung (R/3-Modul FI/AA), Materialwirtschaft (R/3-Modul MM), Instandhaltungssteuerung (R/3-Modul PM), Projektsteuerung (R/3-Modul PS), Investitionsmanagement (R/3-Modul IM) und Schuldenverwaltung/Kreditmanagement/Geldwirtschaft (R/3-Module TR und IS-B) eingesetzt werden. Zur Zeitaufschreibung für Zwecke der Kosten- und Leistungsrechnung kann ein Teilmodul aus der SAP R/3-Personalwirtschaft (R/3-Modul HR), CATS (Cross Application Time Sheet) eingesetzt werden.

Die Personalwirtschaft, insbesondere die Bezügeabrechnung, ist nicht Gegenstand dieses Verfahrens.

Zum besseren Verständnis ist das Verfahren zur integrierten Ressourcensteuerung, sein Leistungsspektrum, Aufbau, grober Funktionsumfang, Softwareergonomie, besondere Anforderungen auch hinsichtlich des Berechtigungskonzepts und des Daten

schutzes und die Gestaltungsmöglichkeiten der Behörden entsprechend dem heutigen Entwicklungsstand in Anlage 4 näher beschrieben.

5. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt

- für alle Beschäftigten, die Aufgaben in den in Nr. 4 genannten Funktionsbereichen wahrnehmen,
- für alle am Einführungsprozess beteiligten Beschäftigten und
- Beschäftigte, die im Rahmen der künftigen Verfahren Dienstleistungs-, Service- und Kontrollfunktionen ausüben sowie an Maßnahmen der Schulung, Aus- und Fortbildung und Einarbeitung teilnehmen.

6. Ausstattung der Arbeitsplätze

Der Einsatz von SAP R/3 erfolgt an Arbeitsplätzen mit PC-Ausstattung. Soweit im Einzelfall diese Ausstattung noch nicht vorhanden ist, sind die Partner dieser Vereinbarung darüber einig, dass diese Arbeitsplätze mit PC ausgestattet werden. Die Mitbestimmungsrechte der jeweiligen Personalräte hinsichtlich der Gestaltung der Arbeitsplätze bleiben unberührt.

7. Arbeitsplatz- und Einkommenssicherung

Der Planung für die Einführung von SAP R/3 liegt die Erwartung zu Grunde, dass die Einführung nicht unmittelbar zu Stelleneinsparungen in den Fachbereichen führt. Sie eröffnet jedoch erfahrungsgemäß - abhängig von der spezifischen Situation einzelner Behörden oder Aufgabenbereiche - die Möglichkeit, Arbeitsabläufe und Geschäftsprozesse wirtschaftlicher zu gestalten, wodurch in der Folge Einsparpotentiale erschlossen werden können. Wenn sich diese Effekte ergeben, wird die Verwaltung die entsprechenden personellen Maßnahmen unter Wahrung der erworbenen Rechte der betroffenen Beschäftigten umsetzen. Gleiches gilt, wenn notwendige personelle Maßnahmen im Einzelfall unvermeidlich sein sollten, weil Beschäftigte auch nach den erforderlichen Schulungsmaßnahmen den sich aus dem neuen Verfahren ergebenden Anforderungen nicht entsprechen.

8. Information der Beschäftigten

Die von der SAP R/3-Einführung betroffenen Beschäftigten werden von der Verwaltung rechtzeitig und umfassend informiert.

Die Finanzbehörde trägt für die Information über die zentralen Aspekte der Einführung Sorge; dazu gehören insbesondere Informationen über:

- Art, Umfang und Zeitpunkt der geplanten Einführung der jeweiligen Module in den betroffenen Bereichen,
- Leistungsspektrum, Aufbau, grober Funktionsumfang und ggf. Anforderungen bei den jeweiligen Modulen,
- Schulungs- und Berechtigungsrahmenkonzepte,
- Empfehlungen zur Arbeits- und Ablaufgestaltung,
- Erfahrungen in den Pilotbereichen.

9. Schulungsmaßnahmen

Zur Einführung von SAP R/3 finden in dem erforderlichen Umfang Benutzerschulungen und -einweisungen statt. Zum Sachstand vgl. Anlage 5. Das Konzept wird entsprechend Nr. 2. der Vereinbarung konkretisiert.

10. Beratung der Spitzenorganisationen

Die Partner dieser Vereinbarung sind sich darüber einig, dass die Spitzenorganisationen zur Unterstützung ihrer Meinungsbildung und zur Organisation des Erfahrungsaustausches unter den beteiligten Personalräten externen Beratungsbedarf haben. Die Verwaltung wird die erforderlichen Kosten für eine sachverständige Beratung der Spitzenorganisationen nach entsprechender Konsultation im dafür notwendigen Umfang übernehmen.

11. Anwendbarkeit gesetzlicher Vorschriften und von Tarifverträgen, Weitergeltung bestehender Vereinbarungen gem. § 94 HmbPersVG

Neben den allgemeinen gesetzlichen Vorschriften bleiben insbesondere die folgenden Verträge und Vereinbarungen unberührt:

- der Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 9. Januar 1987 sowie die dazu ergangenen Durchführungsvorschriften;
- die Vereinbarung gem. § 94 HmbPersVG über den Rationalisierungsschutz für Beamte vom 9. Mai 1989;
- der Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen der an den in der Verwaltung der Freien und Hansestadt Hamburg eingerichteten Bildschirmarbeitsplätzen tätigen Angestellten vom 21. Oktober 1981;

- die Vereinbarung gem. § 94 HmbPersVG über die Anwendung des Bildschirm-TV auf Beamte vom 28. Juni 1982.

Die Partner streben an, rechtzeitig zum Abschluss des Einführungsprozesses eine Vereinbarung gem. § 94 HmbPersVG zu schließen, die die bestehenden Vereinbarungen zu Verfahren der Ressourcensteuerung ersetzt. Diese soll schrittweise, aufbauend auf den Ergebnissen des Koordinierungsausschusses und auf den Erfahrungen der Einführungszeit erarbeitet werden. Die neue Vereinbarung wird der örtlichen Mitbestimmung Gestaltungsspielräume lassen, z.B. für

- die Vereinbarung örtlicher Fachkonzepte mit den dort zu treffenden Entscheidungen über Ablaufänderungen,
- die örtliche Umsetzung des zentralen Berechtigungskonzeptes,
- die Ermittlung des tatsächlichen Schulungsbedarfes der Anwender/innen und ggf. Ergänzung der zentral bereitgestellten Schulungen,
- die Ausgestaltung der Beteiligung von Personalräten nach § 4 der Vereinbarung über die Verwaltungsmodernisierung.

Die Vereinbarungen gem. § 94 HmbPersVG

- ADV-Verfahren Haushalt vom 1. August 1985,
- Anordnungs-, Kassen- und Rechnungswesen vom 1. August 1991,
- Einführung von Kosten- und Leistungsrechnung vom 11.3.1997²

einschließlich der dazu geschlossenen Ergänzungsvereinbarungen bleiben bis zu diesem Zeitpunkt in Kraft.

12. Schlussbestimmungen

Diese Vereinbarung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Jahres gekündigt werden.

Bei Kündigung wirkt diese Vereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung nach.

Gegenstand dieser Vereinbarungen ist u.a. der Ausschluss der Nutzung von Daten zur individuellen Leistungskontrolle²

Hamburg, den

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
-Personalamt-

.....

Deutsche Angestellengewerkschaft
- Landesverband Hamburg -

.....

Deutscher Beamtenbund
-Landesbund Hamburg-

.....

Deutscher Gewerkschaftsbund
-Landesbezirk Nord-