

Vereinbarung

nach § 93 Hamburgisches Personalvertretungsgesetz (HmbPersVG)

über die Einführung und Nutzung des integrierten Personalmanagementverfahrens (KoPers)

Zwischen

der Freien und Hansestadt Hamburg – vertreten durch den Senat –

– Personalamt –

einerseits

und

dem dbb hamburg

- beamtenbund und tarifunion -

sowie

dem Deutschen Gewerkschaftsbund

- Bezirk Nord -

als Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände

des öffentlichen Dienstes

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

Präambel

Gemeinsames Ziel der Vertragspartner ist es, die Qualität der Personalmanagementprozesse für alle Beschäftigten zu verbessern und die mit Personalmanagementaufgaben betrauten Beschäftigten bei der effektiven, effizienten und zufrieden stellenden Aufgabenerfüllung wirksam durch ein modernes, nutzerfreundliches und zukunftsfähiges Personalmanagementverfahren zu unterstützen. Im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung und Realisierung der E-Government-Strategie der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) wird damit die von der Bürgerschaft beschlossene Drucksache vom 13.11.2007 zur Modernisierung der Personalarbeit und Neuausrichtung der IT-Unterstützung von Personalmanagementaufgaben (Nr.18/7345) umgesetzt. Außerdem soll auch die Attraktivität des Dienstherrn und Arbeitgebers FHH in einem enger werdenden Arbeitsmarkt für qualifizierte Fachkräfte nachhaltig erhöht werden.

Die Freie und Hansestadt Hamburg (FHH) löst deshalb im Rahmen des Projektes KoPers das bestehende Hamburgische Personalverfahren auf der Basis der Standardsoftware PAISY ab und führt das integrierte HR IT-Personalmanagementverfahren KoPers ein.

Die Auswahl, Beschaffung und Implementierung eines an diesen Zielen ausgerichteten Personalmanagementverfahrens erfolgt in Kooperation mit dem Land Schleswig-Holstein im Rahmen des Projektes „Kooperation zur Neuausrichtung der IT-Unterstützung von Personalmanagementaufgaben“ (KoPers). Das Projekt steht im Gesamtkontext der Verwaltungsmodernisierung und der Realisierung der E-Government-Strategie der FHH.

Die Spitzenorganisationen erwarten, dass das neue System die Dezentralität der Personalverwaltung stärkt.

§ 1

Gegenstand

- (1) Gegenstand dieser Vereinbarung sind die Einführung und Nutzung des Personalmanagementverfahrens KoPers, das von der FHH und Schleswig-Holstein im Rahmen der bestehenden Kooperation gemeinsam eingeführt und genutzt wird. Diese Vereinbarung schließt an die bereits bestehende Grundlagenvereinbarung¹ an.
- (2) Die Nutzung des Personalmanagementverfahrens KoPers gilt insbesondere folgenden Zwecken:
 - Bezüge- und Versorgungsabrechnung,

Grundlagenvereinbarung zur Einführung und Nutzung des integrierten HR IT-Personalmanagementverfahrens - P&I als Grundlage für Vereinbarungen nach § 93 Hamburgisches Personalvertretungsgesetz (HmbPersVG)/§ 59 Gesetz über Mitbestimmung der Personalräte (Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein - MBG Schl.-H.)

- Erfüllung bestehender Verpflichtungen aus Gesetzen, Verordnungen, Tarifverträgen, Vereinbarungen gemäß § 93 HmbPersVG, Dienstvereinbarungen und einzelvertraglichen Zusagen,
 - Unterstützung der Personalberichterstattung und des Personalcontrollings,
 - Bewerbungsabwicklung,
 - Unterstützung der Arbeitsabläufe des Personalmanagements und anderer Stellen der FHH, soweit diese zur Erledigung der ihnen übertragenen Aufgaben Personalinformationen nutzen müssen.
- (3) Um die Aufgaben des Personalmanagements in der FHH erledigen zu können, ist die Unterstützung durch das IT-System mit folgenden Modulen und Funktionalitäten vorgesehen:
- „Personaladministration“ für die Unterstützung der Personalverwaltung,
 - „Workflowmanagement“ zur Unterstützung elektronischer Beteiligungs- und Mitzeichnungsverfahren,
 - „Personalabrechnung“ und Folgeverarbeitung (inklusive Unterstützung von Prozessen der Arbeitgeberfunktion und Integration der automatisierten Verfahren für das Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesen des Bundes (HKR-Verfahren),
 - „Organisationsmanagement“ zur Abbildung organisatorischer Strukturen,
 - „Stellenplan“ zur Abbildung von Haushaltsstrukturen und Stellenwirtschaft,
 - „Elektronische Dokumentenverwaltung“ zur Ablage der aus automatisierten Personalprozessen (Geschäftsfällen) generierten personalaktenrelevanten Vorgänge,
 - „Online-Bewerbungsplattform“ und „Bewerbungsverwaltung“,
 - „Employee Self Service“ (ESS) und „Management Self Service“ (MSS) zur elektronischen aktiven Nutzung durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Vorgesetzte,
 - „Human Resources Business Connector (HRBC)“ zur Generierung von Auswertungen, Schnittstellen und funktionalen Abläufen,
 - Schnittstellen zu allen verbleibenden Fachverfahren, die im Rahmen der integrierten Personalwirtschaft erforderlich sind (z.B. eZeit, Permis-B (Beihilfe), Data Warehouse für das Personalberichtswesen) und zur Unterstützung der internen Kontrollsysteme – IKS –, soweit diese nicht integraler Bestandteil des IT-Systems sind.
- (4) Die in Absatz 3 genannten Module und Funktionalitäten werden während der KoPers-Projektlaufzeit eingeführt. Im Anschluss an diese Projektlaufzeit ist darüber hinaus in einem weiteren Schritt die Einführung des Moduls „Reisemanagement“ vorgesehen.

§ 2

Geltungsbereich

- (1) Der Geltungsbereich erstreckt sich auf alle Beschäftigten im Sinne des § 4 HmbPersVG, die im Personalmanagement tätig sind oder deren Daten im Personalmanagement verarbeitet werden sowie auf den Einsatz des Personalmanagementverfahrens in allen Bereichen (Behörden und Ämtern, Landesbetrieben und Sondervermögen nach § 106 LHO) der FHH.

- (2) Diese Vereinbarung gilt entsprechend dem Tarifvertrag für die Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg e. V. (TV-AVH) vom 19. September 2005 auch für selbständige öffentliche Einrichtungen, die sich dem Personalmanagementverfahren KoPers anschließen, wenn sie Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg sind.

§ 3

Datenschutz und Zugriffsrechte

- (1) Die im Rahmen des Personalmanagementverfahrens verarbeiteten personenbezogenen Daten werden nur entsprechend ihren Zwecken, den mit dieser Vereinbarung geschaffenen Grundlagen und gemäß den Anforderungen des Datenschutzrechts verarbeitet. Mit Wegfall der Zwecke werden die Daten gelöscht.
- (2) Es werden nur diejenigen personenbezogenen Daten verarbeitet, die für die Erledigung der Fachaufgabe erforderlich sind.
- (3) Die personenbezogenen Daten werden gemäß der Vereinbarung nach § 94 HmbPersVG über den Prozess zur Einführung und Nutzung allgemeiner automatisierter Bürofunktionen und multimedialer Technik und zur Entwicklung von E-Government vom 10.09.2001 nicht zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle der Anwenderinnen und Anwender genutzt. Dies gilt sowohl unmittelbar über das IT-Verfahren als auch mittelbar über andere IT-Verfahren.
- (4) Die im Zusammenhang mit diesem Verfahren verarbeiteten personenbezogenen Daten der Anwenderinnen und Anwender dürfen grundsätzlich nicht zur Begründung dienst- und/oder arbeitsrechtlicher Maßnahmen verwendet werden. Ausnahmsweise ist dies bei einem (auch zufällig entstandenen) konkreten Verdacht zur Aufklärung von Missbrauchstatbeständen (Dienstvergehen, Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten oder strafbare Handlungen) zulässig. Der auslösende Sachverhalt ist zu dokumentieren. Der zuständige Personalrat ist möglichst vorher zu unterrichten. Die bzw. der betroffene Beschäftigte ist zu unterrichten, sobald dies ohne Gefährdung des Aufklärungsziels möglich ist. Daten, die ausschließlich zum Zwecke der Aufklärung erhoben wurden, sind zu löschen, sobald der Verdacht ausgeräumt ist oder sie für Zwecke der Rechtsverfolgung nicht mehr benötigt werden.
- (5) Personenbezogene Daten von Beschäftigten, die ausschließlich zu Zwecken der Datenschutzkontrolle, der Aufgabenunterstützung von Prüfinstanzen, Datensicherung oder Sicherstellung eines ordnungsgemäßen Betriebes der Datenverarbeitungsanlage und Programmen gespeichert werden, dürfen nur für diese Zwecke verarbeitet werden.
- (6) Eine Verfahrensbeschreibung entsprechend § 9 HmbDSG, die beinhaltet, welche Personalinformationen erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, ist Bestandteil dieser Vereinbarung und wird regelmäßig aktualisiert. Die Verfahrensbeschreibung ist als Anlage 1 beigelegt. Die Spitzenorganisationen erhalten auf Anforderung die jeweils aktuelle Fassung.

- (7) Es wird ein Datenkatalog für alle Module und Funktionalitäten mit allen im Personalmanagementverfahren erforderlichen personenbezogenen Daten angelegt und fortlaufend aktualisiert (Datenkatalog als Anlage 2).
- (8) Ein Protokollierungskonzept sowie ein Archivierungs-, Historien- und Löschkonzept sind in ihrer jeweils aktuellen Fassung Bestandteil dieser Vereinbarung (Protokollierungskonzept und Archivierungs- und Löschkonzept als Anlagen 3 und 4).
- (9) Als wesentliche Maßnahme des Datenschutzes enthält das Personalmanagementverfahren ein zentrales Berechtigungs- und Rollenkonzept. Das Berechtigungs- und Rollenkonzept hat auch die dezentralen Erfordernisse zu berücksichtigen und ist bei dezentralen Besonderheiten gegebenenfalls ergänzend durch dezentrale Mitbestimmung zu regeln. Zugriffsberechtigungen zu den Personalinformationen werden organisatorisch und programmtechnisch geregelt und geprüft. Sie werden gestuft vergeben und möglichst eng gefasst, d. h. jeder Anwender erhält jeweils nur Zugriff auf die Daten bzw. Funktionen, die zur Erfüllung der Aufgaben im Rahmen der Zuständigkeit erforderlich sind. Die Zugriffsberechtigungen ergeben sich aus dem Berechtigungs- und Rollenkonzept (Berechtigungs- und Rollenkonzept als Anlage 5).
- (10) Es wird ein Katalog mit allen zentral erstellten personenbezogenen Auswertungen angelegt und fortlaufend aktualisiert (Katalog der Auswertungen als Anlage 6). Dezentrale Auswertungen über die universelle Ausgangsschnittstelle sind zulässig, sofern diese im Rahmen des § 28 HmbDSG i. V. m. §§ 85 bis 92 HmbBG erfolgen oder deren Zulässigkeit in einer örtlichen Dienstvereinbarung mit dem Personalrat beschlossen wurde. Der behördliche Datenschutzbeauftragte ist in das Verfahren einzubeziehen.
- (11) Schnittstellen zu anderen Systemen (Datenimport, Datenexport) werden in einem Katalog zusammengefasst und beschrieben (Katalog der Schnittstellen als Anlage 7) sowie fortlaufend aktualisiert. Das gilt auch für dezentrale Systeme, für die Schnittstellen zum Personalmanagementverfahren KoPers eingerichtet werden.

§ 4

Ergonomie/Anwendungstauglichkeit

- (1) Die Gestaltung der ergonomischen Eigenschaften des Systems (Hardware- und Software) richtet sich nach den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen und den einschlägigen DIN-Normen, zurzeit DIN EN ISO 9241.
- (2) Das System hält die Web Content Accessibility Guidelines 2.0 Level AA zur Barrierefreiheit ein.

§ 5

Evaluation

Das Konzept zur Evaluation der Gebrauchstauglichkeit ist als Anlage 8 Bestandteil dieser Vereinbarung.

§ 6

Qualifizierung

- (1) Durch geeignete Maßnahmen der Qualifizierung sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einer selbständigen und sicheren Nutzung des Personalmanagementverfahrens KoPers befähigt werden (Qualifizierungskonzept als Anlage 9).
- (2) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststellen erhalten frühzeitig vor Einführung des Personalmanagementverfahrens KoPers umfassende Informationen. Diese werden so gestaltet, dass sie entweder auf zentralen Schulungen aufbauen oder, falls keine Schulungsnotwendigkeiten bestehen, die einfache Bedienung des Systems gewährleisten.
- (3) Die Mitbestimmung der örtlichen Personalräte bleibt unberührt.

§ 7

Fortgeltung bestehender Vereinbarungen

Bestehende Vereinbarungen nach § 93 HmbPersVG bleiben unberührt, soweit in dieser Vereinbarung nichts Abweichendes geregelt ist.

§ 8

Verfahren bei Änderungen

- (1) Diese Vereinbarung wird laufend aktualisiert und fortgeschrieben. Die Spitzenorganisationen werden über wesentliche Änderungen so rechtzeitig informiert, dass sie noch Einfluss auf die Änderungen nehmen können². Das gilt auch für die Anlagen. Wesentliche Änderungen sind solche, die über notwendige technische und redaktionelle Anpassungen hinausgehen und einen eigenständigen Regelungsinhalt haben. Die Spitzenorganisationen erhalten die Gelegenheit, sich binnen vier Wochen nach Zugang der Information zu der wesentlichen Änderung zu äußern. Äußern sie sich innerhalb dieser Frist nicht, gilt

²Über Anpassungen ohne einen eigenständigen Regelungsinhalt (z. B. redaktioneller Art wie aufgrund der aus der DSGVO folgenden Neufassung des HmbDSG zum 25.05.2018) erfolgt eine Information an die beteiligten Spitzenorganisationen.

Anlagen:

1. Verfahrensbeschreibung
2. Datenkatalog
3. Protokollierungskonzept
4. Archivierungs- und Löschkonzept
5. Berechtigungs- und Rollenkonzept
6. Katalog der Auswertungen
7. Katalog der Schnittstellen
8. Evaluationskonzept Gebrauchstauglichkeit
9. Qualifizierungskonzept

die Zustimmung als erteilt. Im Falle abweichender Stellungnahmen einer oder beider Spitzenorganisationen nehmen die Beteiligten Verhandlungen auf.

- (2) Für die Module und Funktionalitäten, deren Einführung nicht während der Laufzeit des Projektes ePers/KoPers vorgesehen sind (vgl. § 1 Abs.4), wird die Vereinbarung jeweils vor Einführung fortgeschrieben.
- (3) Soweit System-Funktionalitäten nur für einzelne Behörden eingeführt werden, werden dezentrale Vereinbarungen mit den jeweiligen Personalräten getroffen. Die Dienststellen werden im jeweiligen Einzelfall die Personalräte rechtzeitig informieren und die Verhandlungen zum Abschluss einer Dienstvereinbarung aufnehmen.
- (4) Die Anlagen dieser Vereinbarung werden unverzüglich in weiteren Verhandlungen an die sich durch die DSGVO ergebenden Änderungen angepasst. Sie sind in diesem Sinne vorläufig.

§ 9

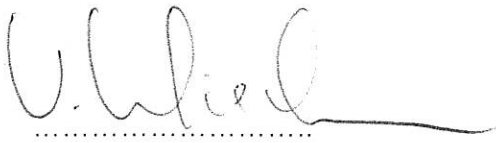
In-Kraft-Treten

- (1) Die Vereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung/Wirkung vom heutigen Tag in Kraft.
- (2) Die Vereinbarung kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31.12.2018, gekündigt werden. In diesem Fall werden die Partner der Vereinbarung unverzüglich Verhandlungen über den Abschluss einer neuen Vereinbarung aufnehmen.

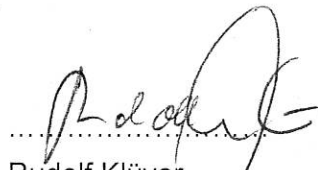
Im Falle einer Kündigung wirkt diese Vereinbarung in allen Bestandteilen bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung nach.

Hamburg, den 9. April 2018

Freie und Hansestadt Hamburg,
für den Senat



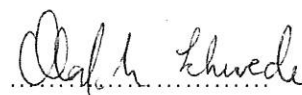
Volker Wiedemann



Rudolf Klüver

dbb hamburg

beamtenbund und tarifunion



Olaf Schwede

Deutscher Gewerkschaftsbund

- Bezirk Nord -