

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

zwischen

**der Freien und Hansestadt Hamburg
vertreten durch den Senat
Personalamt**

**dem Ministerpräsident
des Landes Schleswig-Holstein
vertreten durch die Staatskanzlei**

einerseits

und

**dem DBB Hamburg
Beamtenbund und Tarifunion
und**

**dem DBB Beamtenbund und Tarifunion
Landesbund Schleswig-Holstein
und**

**dem Deutschen Gewerkschaftsbund
- Bezirk Nord -**

als Spitzenorganisationen der Gewerkschaften

andererseits

Präambel

Im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung und Realisierung der E-Government-Strategie ist eine Neuausrichtung der IT-Unterstützung von Personalmanagementaufgaben notwendig. Hierzu besteht ein Kooperationsprojekt der Länder Freie und Hansestadt Hamburg und Schleswig Holstein.

Vor dem Hintergrund dieses Kooperationsprojektes wird angestrebt, für die Länder gleichlautende Vereinbarungen abzuschließen, soweit nicht unterschiedliches Landesrecht abweichende Regelungen erforderlich macht.

Gemeinsames Ziel der Vertragspartner ist, 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 das IT-System zu unterstützen.

Dazu ist das Vorhalten eines modernen, nutzerfreundlichen und zukunftsfähigen Personalmanagementverfahrens erforderlich.

Die Freie und Hansestadt Hamburg (FHH) löst deshalb im Rahmen des Projektes KoPers das bestehende Personalinformationssystem PAISY ab und führt das integrierte HR IT-Personalmanagementverfahren der Firma P&I ein. Das Land Schleswig-Holstein (SH) löst deshalb die derzeit getrennten IT-Verfahren Permis Personalverwaltung, PERLE und Permis Bezügeabrechnung im Rahmen des Projektes KoPers ab und führt das integrierte HR IT-Personalmanagementverfahren der Firma P&I ein.

Zudem plant SH die Zentralisierung von Personalverwaltungsaufgaben in einem Shared Service Center (SSC). Mit Einführung des integrierten HR IT-Personalmanagementverfahrens sollen die Bereiche Personalverwaltung und Abrechnung enger miteinander verzahnt werden. Maßgabe ist dabei, Aufgaben nur dann in das SSC zu verlagern, wenn dadurch eine Verbesserung der bisherigen Arbeitsprozesse erzielt werden kann. Die Entscheidungskompetenz der Ressorts über Personalangelegenheiten in ihren Geschäftsbereichen bleibt davon unberührt.

Die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften distanzieren sich von der Einrichtung von Shared Service Centern. Unbeschadet ihrer Kritik an der Organisationsform SSC gestalten die Spitzenorganisationen zur Wahrung der sozialen Belange der Beschäftigten diese Vereinbarung mit.

Gegenstand

Diese Grundlagenvereinbarung regelt gemäß § 94 Hamburgisches Personalvertretungsgesetz (HmbPersVG) / § 59 Gesetz über Mitbestimmung der Personalräte (Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein - MBG Schl.-H.) die Einführung und Nutzung des HR IT-Personalmanagementverfahren der Firma P&I bei der FHH / im Land SH sowie die Grundsätze für die laufende Beteiligung der Spitzenorganisationen während der Laufzeit des Projektes KoPers.

Geltungsbereich

Schleswig-Holstein:

Der Geltungsbereich erstreckt sich auf alle Beschäftigten der unmittelbaren Landesverwaltung im Sinne des § 3 MBG Schl.-H., die im Personalmanagement tätig sind oder deren Daten im Personalmanagementverfahren verarbeitet werden. Sie gilt entsprechend für die Landtagsverwaltung und den Landesrechnungshof, wenn deren Präsidentinnen oder Präsidenten ihr Einvernehmen nach § 59 Abs. 4 MBG Schl.-H. vom 11. Dezember 1990 (GVObI. Schl.-H. S. 577), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 28. Februar 2007 (GVObI. Schl.-H. S. 184), erklärt haben.

Freie und Hansestadt Hamburg:

Der Geltungsbereich erstreckt sich in persönlicher Hinsicht auf alle Beschäftigten im Sinne des § 4 Hmb PersVG, 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 nach §15 LHO und § 26 LHO sowie Landeseinrichtungen) der FHH.

Fortentwicklungsklausel

Die Grundlagenvereinbarung gilt für beide Länder gleichermaßen und ist die Basis für die abschließenden ländereigenen Vereinbarungen zur Nutzung des HR IT-Personalmanagementverfahrens der Firma P&I bei der FHH / in SH.

Um den Änderungs- bzw. Ergänzungserfordernissen aus der Einführungsphase (Pilotierung) gerecht zu werden, kann die Grundlagenvereinbarung analog zu den Fortschritten innerhalb des Projektes weiter entwickelt werden.

Eine Konkretisierung der Einführung und Nutzung des Verfahrens wird im Laufe des Projektes jeweils im Rahmen des Mitbestimmungs- und Beteiligungsverfahrens erfolgen.

Dort, wo es möglich oder erforderlich ist, sollen Teile der Grundlagenvereinbarung sowie die während der Projektphase notwendigen Ergänzungen und Fortschreibungen der Vereinbarung bereits abschließend gelten und in die länderspezifischen Vereinbarungen übergehen.

Da es länderbezogen unterschiedliche Regelungsbedarfe gibt, ist zumindest in Teilen eine länderspezifische Verhandlung der Vereinbarung vorgesehen.

Mitbestimmung und Beteiligung

Die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände sowie die Personalräte werden in der Einführungsphase im Rahmen der länderspezifischen Personalvertretungsgesetze informiert und beteiligt.

Zur Vorbereitung und Nachbereitung der Verhandlungstermine erfolgt in allen Projektphasen eine regelmäßige Information der Spitzenorganisation über relevante Projektstände und -fortschritte durch die Gesamtprojektleitung.

Zudem werden themenbezogen weitere Maßnahmen zur Information und Beteiligung abgestimmt und durchgeführt. Zur Konkretisierung wird der Zeit- und Maßnahmenplan (Anlage) abgestimmt und fortlaufend aktualisiert.

Die Vertragspartner und das Projekt streben an, dass betroffene Beschäftigte und Personalvertretungen in der Einführungsphase aktiv beteiligt werden, damit sie ihre fachlichen Kompetenzen sowie Vorstellungen und Ideen einbringen können.

Grundsätze der Arbeitsgestaltung, Aufgaben- und Organisationsänderungen

Die Einführung und der Betrieb der Software greifen nicht in die Personalverantwortung der Dienststellen ein.

Das Projekt schätzt die voraussichtlichen Auswirkungen und Folgen aller zur Einführung der neuen IT-Unterstützung für die Personalabrechnung und -verwaltung vorgesehen Umsetzungsmaßnahmen ab. Die Beschäftigten und ihre Personalräte werden hierzu frühzeitig informiert und beteiligt (Changemanagement). Hinsichtlich der Auswirkungen auf Organisation und Beschäftigte gelten die diesbezüglichen länderspezifischen Vereinbarungen (in SH: Modernisierungsvereinbarung vom 14. Dezember 1998 und die Vereinbarung über die Begleitung der Verwaltungsstrukturreform vom 25. Januar 2005 / in der FHH die Vereinbarungen gemäß § 94 HmbPersVG zum Rationalisierungsschutz für Beamte und zur Verwaltungsmodernisierung) und die bestehenden tarifvertraglichen Regelungen fort.

Ergonomie und Anwendungstauglichkeit

Die Gestaltung der ergonomischen Eigenschaften des Verfahrens richtet sich nach den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen; gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse werden berücksichtigt.

Funktionalitäten der bisherigen IT-Systeme und ihre ergonomischen Eigenschaften sollen im Falle eines Ersatzes durch das neue Verfahren nicht verschlechtert werden.

Es wird eine barrierefreie Gestaltung des integrierten Personalmanagement-Systems entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen gewährleistet.

Qualifizierung

Durch geeignete Maßnahmen der Qualifizierung sollen die Beschäftigten zu einer selbständigen und sicheren Nutzung der eingesetzten Software befähigt werden.

Datenschutz, Leistungs- und Verhaltenskontrolle

Die Anforderungen des Datenschutzes ergeben sich aus den Datenschutzgesetzen der Länder. Datenschutzkonzepte auf Basis der Datenschutzgesetze/-vorgaben der Länder sind zu erarbeiten und umzusetzen.

Die Verarbeitung personenbezogener Daten erfolgt ausschließlich im Rahmen konkreter Zweckbestimmungen unter Einhaltung der einschlägigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen.

Eine Verfahrensbeschreibung entsprechend § 9 HmbDSG/ein Verzeichnis entsprechend § 7 LDSG SH, die/das beinhaltet, welche Personalinformationen erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wird angelegt und regelmäßig aktualisiert. Diese/s kann jederzeit von den zuständigen Personalräten eingesehen werden.

Als wesentliche Maßnahme des Datenschutzes enthält das integrierte HR IT-Personalmanagementverfahren ein zentrales Berechtigungssystem, das für alle Verfahrensteile gilt.

Zugriffsberechtigungen (Rollen-/Rechtevergabe) zu den Personalinformationen werden organisatorisch und programmtechnisch geregelt und geprüft. Sie werden gestuft vergeben und so gefasst, dass jeder Anwender ausschließlich Zugriff auf die Daten bzw. Funktionen erhält, die er zur Erfüllung seiner Aufgaben benötigt.

Die FHH/SH stellt in ihren/seinen vertraglichen Regelungen mit externen Dienstleistern, die mit Aufgaben am System befasst werden, die Umsetzung der Regelungsinhalte dieser Vereinbarung sicher.

Daten von Beschäftigten, die im Rahmen der Durchführung der technischen und organisatorischen Maßnahmen (§§ 5 und 6 LDSG SH/ § 28 (7) HmbDSG) gespeichert oder in einem automatisierten Verfahren gewonnen werden, werden nicht mit dem Zweck einer individuellen Leistungs- und Verhaltenskontrolle ausgewertet.

Beratung der Spitzenorganisationen

Die Partner dieser Vereinbarung sind sich darüber einig, dass die Spitzenorganisationen während der Einführungsphase des integrierten HR IT-Personalmanagementverfahrens - P&I wegen der Komplexität dieser Maßnahme durch externe Berater unterstützt werden. Die Freie Hansestadt Hamburg und das Land SH haben sich grundsätzlich bereit erklärt, die daraus resultierenden Kosten im notwendigen Umfang nach vorheriger Abstimmung zu übernehmen.

Schlussbestimmungen

Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft.

Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31. Dezember 2013 gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung wirkt diese Vereinbarung in allen Bestandteilen bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung nach.

In Schleswig-Holstein gilt diese Vereinbarung für die Einführungsphase des neuen integrierten IT-Verfahrens in den von der Einführung betroffenen Behörden. Bis zur Einführung und Inbetriebnahme des neuen Verfahrens in den übrigen Landesbehörden gilt die Vereinbarung nach § 59 des Mitbestimmungsgesetzes vom 3. Februar 1998 zum Einsatz eines IT-gestützten Personalverwaltungs-Systems (PVS-Richtlinie) entsprechend fort.

Anlage

Zeit- und Maßnahmenplan

Hamburg und Kiel, den 13.6.2012

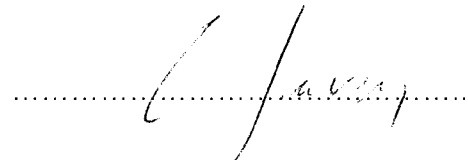
Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
- Personalamt -



Der Ministerpräsident des Landes Schleswig-Holstein
Staatskanzlei -



Deutscher Gewerkschaftsbund
- Landesbezirk Nord -



Deutscher Beamtenbund
- Landesbund Hamburg -

.....

Deutscher Beamtenbund
- Landesbund Schleswig-Holstein -

.....

Zeit- und Maßnahmenplan zur Gestaltung der Mitbestimmung und Beteiligung der Spitzenorganisationen im Rahmen KoPers („Meilensteinplan“)

Stand: 28.03.2012

	Maßnahmen / Aktivitäten				
	Länderübergreifende Maßnahmen	Länderspezifische Maßnahmen			
		FHH	Abschluss gemäß Projektzeitplan in FHH	SH	Abschluss gemäß Projektzeitplan in SH
Meilensteine und Themen für Verhandlungen	Konkretisierung				
Mitbestimmung und Beteiligung	- Sachstand laufend: - 6.10.2011 - 19.12.2011 - 24.02.2012 - 11.04.2012 - 13.06.2012 - 8.08.2012 - 10.10.2012 - 12.12.2012	- Verhandlungen zum Abschluss der § 94 HmbPersVG - Vereinbarung für das Gesamtsystem (Beginn 2012)	Q1/2013	- Regelmäßige Gespräche/ Veranstaltungen zum Thema Mitbestimmung und Beteiligung mit Change-Management-Team SH für Personalvertretungen und Spitzenorg. - Vorstellung Feinkonzept Change Management	12/2012 (abschließende Vereinbarung zur Mitbestimmung)

		Maßnahmen / Aktivitäten				
		Länderübergreifende Maßnahmen	Länderspezifische Maßnahmen			
Meilensteine und Themen für Verhandlungen	Quickwin Bewerbungsmanagement (FHH)	Regelmäßige Gesprächsrunde zwischen Spitzenorganisationen und Gesamtprojektleitung	FHH	Abschluss gemäß Projektzeitplan in FHH	SH	Abschluss gemäß Projektzeitplan in SH
		2/2012	- Interimsvereinbarung für Quick-Win FHH (1. Entwurf November 2011)	12/2011		
			- 19.12.2011 Beschreibung Leistungsumfang			
			- 20.01.2012 Systempräsentation			
			- 27.01. + 15.02.2012 Verhandlungen			
		</				

Maßnahmen / Aktivitäten		Länderspezifische Maßnahmen			
Meilensteine und Themen für Verhandlungen	Länderübergreifende Maßnahmen	Länderspezifische Maßnahmen			
		FHH	Abschluss gemäß Projektzeitplan in FHH	SH	Abschluss gemäß Projektzeitplan in SH
Anwenderschulungen	Konkretisierung der Meilensteine Und Themen	Regelmäßige Gesprächsrunde zwischen Spitzenorganisationen und Gesamtprojektleitung			
	Schulungskonzept Abrechnung und Personalverwaltung	- Sachstand Schulung in 2. Infoveranstaltung am 19.12. 2011 - 3. Infoveranstaltung Anfang Februar	- Präsentation Konzept Anwenderschulung Quick Win (Verhandlung 19.12.2011) - WS für Spitzenorg. und PV zur Vorstellung Schulungskonzept Personalverwaltung Personalabrechnung 12/2012	- WS für Spitzenorg. und PV zur Vorstellung Schulungskonzept Abrechnung Q1/2012 - WS für Spitzenorg. und PV zur Vorstellung Schulungskonzept Personalverwaltung Q4/2012	- ab Q2/2012 Start Schulung für Einführung Abrechnung - Q2/2012 Start Schulung Pilotanwender - im Q3/2012 Start Schulung für Einführung Pwv.

		Maßnahmen / Aktivitäten			
		Länderübergreifende Maßnahmen	Länderspezifische Maßnahmen		
			FHH	Abschluss gemäß Projektzeitplan in FHH	Abschluss gemäß Projektzeitplan in SH
Meilensteine und Themen für Verhandlungen	Konkretisierung der Meilensteine Und Themen	Regelmäßige Gesprächsrunde zwischen Spitzenorganisationen und Gesamtprojektleitung			
	Abrechnung	Fortlaufend: - Informationen zum Projektstand - Systembeschreibung - Systemvorführung - Verbuchungslogik	-	Einführung zum 01.04.2013	Einführung zum 01.01.2013
Personalverwaltung	Regelungsbedarf: Vereinbarung zum Produktivbetrieb der Abrechnung (Interimsvorgehen und Einführung für den Regelbetrieb)				
	Informations- und Beratungsbedarfe				
Personalverwaltung	Regelungsbedarf: Vereinbarung zum Produktivbetrieb der Personalverwaltung (Pilotierung sowie Roll-Out und Regelbetrieb)	Fortlaufend: - Informationen zum Projektstand - Systembeschreibung - Systemvorführung Info über Wiedervorlage- und Workfloweigenschaften des Systems	-	Einführung zum 01.04.2013	Beginn Pilotierung 01.02.2013 MBK: 01.03.2013
	Informations- und Beratungsbedarfe				Beginn Roll-Out 01.06.2013 MBK: 01.09.2013

	Maßnahmen / Aktivitäten				
	Länderübergreifende Maßnahmen	Länderspezifische Maßnahmen			Abschluss gemäß Projektzeitplan in SH
		FHH	Abschluss gemäß Projektzeitplan in FHH	SH	
Meilensteine und Themen für Verhandlungen	Regelmäßige Gesprächsrunde zwischen Spitzenorganisationen und Gesamtprojektleitung				
Konkretisierung der Meilensteine Und Themen	- Sachstand laufend, beginnend am 19.12.2011 - Bereitstellung vorhandener Unterlagen zu relevanten Prozessen	- Präsentation und Information PR-relevante Prozesse (WS im Q3. und Q4. 2012 ggf. gemeinsam mit SH)	Q2/2013	- Information in regelmäßigen Veranstaltungen/ Gesprächen mit Personalvertretungen (Start am 16.11.) - Workshop im Q3/ Q4/2012	12/ 2012 (Pilot 01.10.2012)
Personalprozesse vor Produktivbetrieb Personalverwaltung					
Produktivbetrieb Abrechnung und Personalverwaltung!	- Sachstand 6/2012 - Bereitstellung vorhandener Unterlagen	Themenbezogene Regelungen im Rahmen der Verhandlungen	Q1/2013	Praktische Präsentation des Systems im Hinblick auf Ergonomie und Barrierefreiheit Q3/2012	12/2012
Ergonomie/ Barrierefreiheit					

		Maßnahmen / Aktivitäten			
		Länderübergreifende Maßnahmen	Länderspezifische Maßnahmen		
Meilensteine und Themen für Verhandlungen	Konkretisierung der Meilensteine Und Themen	Regelmäßige Gesprächsrunde zwischen Spitzenorganisationen und Gesamtprojektleitung	FHH	Abschluss gemäß Projektzeitplan in FHH	Abschluss gemäß Projektzeitplan in SH
			- Sachstand laufend, beginnend 12/2011 - Anforderungen des Datenschutzes, Einbeziehung des Datenschutzbeauftragten. - Info über zu verarbeitende, personenbezogene Daten, ihre Verwendung und Verwendungszwecke, - Info über Anforderungen des Datenschutzes und ggf. die Stellungnahme des Datenschutzbeauftragten	12/2011 Q1/2013	12/2012 Zus. Information über Datenschutz und -sicherheit für PV und Spitzenorg. Q3/2012
Datenschutz/Schutz vor Leistungs- und Verhaltenskontrolle	Migration und Verwendung von Echtzeiten Datenschutz beim Produktivbetrieb Abrechnung und Personalverwaltung Zugriffskontroll- und berechtigungskonzept		Abstimmung Datenschutz für Quick-Win FHH Abstimmung Datenschutz Gesamtsystem FHH		

	Maßnahmen / Aktivitäten			
	Länderübergreifende Maßnahmen	Länderspezifische Maßnahmen		
		FHH	Abschluss gemäß Projektzeitplan in FHH	Abschluss gemäß Projektzeitplan in SH
Meilensteine und Themen für Verhandlungen Organisation/ SSC (SH)	Konkretisierung der Meilensteine Und Themen	Regelmäßige Gesprächsrunde zwischen Spitzenorganisationen und Gesamtprojektleitung		
	Veränderungen der Arbeitsprozesse und der Arbeitsorganisation Auswirkungen auf Arbeit, Arbeitsaufgaben und Arbeitsplätze	- Regelmäßige Information		- Sachstand laufend, beginnend im Q1/2012 Q2/2012 (Pilot) 12/2012 (SH)
Personalkonzept SSC (SH)		- Sachstand laufend, beginnend 3/2012 - Bereitstellung Unterlagen		Start WS-Reihe 2/2012 Zusätzliche Absprachen bzgl. Pilotbehörden 12/ 2012

Maßnahmen / Aktivitäten					
Meilensteine und Themen für Verhandlungen	Länderübergreifende Maßnahmen	Länderspezifische Maßnahmen			
		FHH	Abschluss gemäß Projektzeitplan in FHH	SH	Abschluss gemäß Projektzeitplan in SH
Konkretisierung der Meilensteine Und Themen	Regelmäßige Gesprächsrunde zwischen Spitzenorganisationen und Gesamtprojektleitung				
Weitere Themen	• Produktivbetrieb des endgültigen Bewerbungsmanagements • e-Personalakte	-			