

Gemeinsame Absichtserklärung

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

wird folgendes vereinbart:

Die Beteiligten sind sich einig, dass die Regelungen der Grundlagenvereinbarung zur Einführung und Nutzung des integrierten HR IT-Personalmanagementverfahrens zu *Ergonomie und Anwendungstauglichkeit, Qualifizierung und Datenschutz, dem Ausschluss von Leistungs- und Verhaltenskontrolle* weiterer länderspezifischen Konkretisierungen bedürfen und diese im Rahmen der jeweiligen Beteiligungsverfahren mit den Spitzenorganisationen im Einvernehmen mit den Spitzenorganisationen erfolgen sollen.

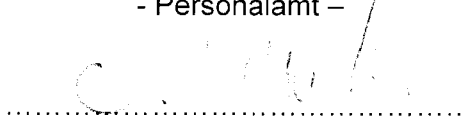
Hier sind von den Beteiligten Gespräche zu nachfolgenden Themenfeldern beabsichtigt:

- In einem Schulungskonzept werden die erforderlichen Maßnahmen der Schulung und der Evaluation der Zielerreichung beschrieben.
- Es werden Vorgehensweisen zur Gewährleistung der Softwareergonomie/ Anwendungstauglichkeit im Rahmen der einzusetzenden Standardsoftware unter Nutzung der darin enthaltenen Anpassungsmöglichkeiten festgelegt. Hierzu gehören Überprüfungen und ggf. Anpassungen im laufenden Einführungsprozess unter Beteiligung entsprechend qualifizierter Mitarbeiter/innen oder Sachverständiger. Nach der Produktivsetzung, wird eine Evaluation nach einem abgestimmten Verfahren durchgeführt.
- Die grundlegende IT-Architektur des integrierten HR IT-Personalmanagementverfahrens wird beschrieben und die Beschreibung als Anlage in eine den Regelbetrieb des Personalmanagement-Systems abdeckende Vereinbarung übernommen.

- Zur Konkretisierung der bisherigen Regelungen gehören einheitliche zentrale Rahmenbegründungsgrundsätze und -verfahren. Sie sollen in einer für interessierte Laien verständlichen Sprache beschreiben
 - wie Rollen, Anwender und Berechtigungen in kontrollierter und nachvollziehbarer Weise eingerichtet werden,
 - wie dabei administrative Aufgaben zwischen dezentralen und zentralen Stellen aufgeteilt werden,
 - welchen Grundsätzen die Gestaltung von Rollen folgt,
 - wie die Einhaltung der formulierten Grundsätze technisch und organisatorisch gewährleistet und auch kontrolliert wird/ werden kann.
- Das Berechtigungskonzept wird als Anlage Teil der den Regelbetrieb des Personalmanagement-Systems abdeckenden Vereinbarung.
- Ebenso gehört zur Konkretisierung die Verständigung über die Erstellung eines Positivkatalogs, der die personenbezogenen Daten und Auswertungen enthält. Der Positivkatalog wird als Anlage einer den Regelbetrieb des IT-Verfahrens abdeckenden Vereinbarung übernommen.

Hamburg und Kiel, den 13.12.2012

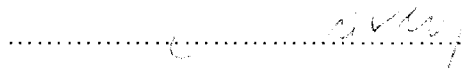
Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
- Personalamt -



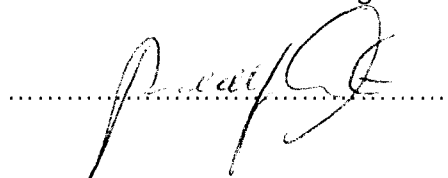
Der Ministerpräsident des Landes Schleswig-Holstein
- Staatskanzlei -



Deutscher Gewerkschaftsbund
- Landesbezirk Nord -



Deutscher Beamtenbund
- Landesbund Hamburg -



Deutscher Beamtenbund
- Landesbund Schleswig-Holstein -

