

Vereinbarung

nach § 93 des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes (HmbPersVG)

über den Einsatz eines Verfahrens zur Unterstützung des Internen Kontrollsystems
(IKS) unter Nutzung von SAP

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

Die Kasse.Hamburg (K.HH) führt zur Unterstützung des Internen Kontrollsystems (IKS) die Software SAP Fraud Management (SAP-FM) ein. SAP-FM wird ausschließlich in der K.HH angewendet.

Die Spitzenorganisationen haben den Einführungsprozess mit dem Ziel der Wahrung der Interessen der Beschäftigten, insbesondere einer anwenderfreundlichen und sozialverträglichen Einführung der Software, begleitet und unterstützt. Beide Seiten haben die Absicht, auch den laufenden Betrieb gemeinsam zu begleiten und sich über die weitere Umsetzung dieser Vereinbarung zu beraten.

1. Gegenstand der Vereinbarung

Gegenstand der Vereinbarung sind der Betrieb und die Nutzung des IT-Verfahrens innerhalb der K.HH zur Unterstützung des IKS für die Kernverwaltung der Freien und Hansestadt Hamburg unter Nutzung von SAP-FM.

Das SAP-FM deckt folgende Funktionen ab:

- Anzeigen von Alarmmeldungen aufgrund vordefinierter Regeln,
- Revisionssichere Dokumentation der Abarbeitung.

Prüfungsinstanzen, die behördlichen Datenschutzbeauftragten und die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften können die Regeln auf Anfrage und nach Abstimmung vor Ort (K.HH) einsehen. Von einem Versand bzw. der Aushändigung der konkreten Regelungen an die genannten Institutionen wird abgesehen, um die Wirksamkeit des Fraud Managements nicht zu beeinträchtigen. Zu den definierten Regeln gilt eine Verschwiegenheitspflicht.

2. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt

- für alle Beschäftigten, die Aufgaben unter Nutzung des unter Nr. 1 genannten SAP-Systems wahrnehmen,
- für alle Beschäftigten, die Dienstleistungs-, Service- und Kontrollfunktionen in Bezug auf den Einsatz von SAP-FM ausüben.

Die Verwaltung wird durch vertragliche Regelungen für die Einrichtung und den Betrieb des SAP-Systems mit Dataport die Einhaltung dieser Vereinbarung durch die Vertragspartner sicherstellen.

3. Anwendung von gesetzlichen Vorschriften, Tarifverträgen und bestehenden 93er-Vereinbarungen

Bestehende gesetzliche Vorschriften, Tarifverträge, Vereinbarungen über ihre entsprechende Anwendung auf Beamte sowie Vereinbarungen nach § 93/§94 (alt) HmbPersVG bleiben von dieser Vereinbarung unberührt.

4. Arbeitsplatz- und Einkommenssicherung

Die Einführung und der laufende Betrieb von SAP-FM für die Geschäftsvorfälle der Kernverwaltung der Freien und Hansestadt Hamburg führen nicht zu Kündigung oder Änderungskündigung von Arbeitsverhältnissen mit dem Ziel der tariflichen Herabstufung. Bei notwendigen Versetzungen oder Umsetzungen werden mindestens gleichwertige Arbeitsplätze bzw. Dienstposten angeboten, sofern im bisherigen Tätigkeitsbereich eine gleichwertige Tätigkeit nicht weiter möglich ist.

Bei Versetzungen oder Umsetzungen werden alle Umstände angemessen berücksichtigt, die sich aus der Vor- und Ausbildung, der seitherigen Beschäftigung und sonstigen persönlichen und sozialen Verhältnissen der bzw. des Betroffenen ergeben.

Gleiches gilt, wenn notwendige personelle Maßnahmen im Einzelfall unvermeidlich sein sollten, weil Beschäftigte auch nach den erforderlichen Fortbildungs- oder Schulungsmaßnahmen den sich aus dem neuen Verfahren ergebenden Anforderungen nicht entsprechen. Auch in diesen Fällen finden betriebsbedingte Kündigungen oder Änderungskündigungen mit dem Ziel der tariflichen Herabstufung nicht statt.

Die Arbeitsplatz- und Einkommenssicherung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer richtet sich ferner nach dem Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 09.01.1989.

Soweit sich aus dem Beamtenrecht nichts anderes ergibt, gilt die Vereinbarung nach § 94 HmbPersVG über den Rationalisierungsschutz für Beamte vom 09.05.1989.

Auf die Belange der schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen wird besondere Rücksicht genommen.

5. Datenschutz, Leistungs- und Verhaltenskontrollen

Eine für die Einsichtnahme der Spitzenorganisationen und der Personalräte bestimmte Verfahrensbeschreibung (Anlage 1) entsprechend § 9 HmbDSG wird bei der Fachlichen Leitstelle des Verfahrens in der Kasse.Hamburg abgelegt und regelmäßig – bei wesentlichen Änderungen unverzüglich – aktualisiert.

Datenschutzaspekte sowie Fragen der Leistungs- und Verhaltenskontrolle werden im Folgenden geregelt. Sollte es zu Problemen bei der Anwendung der nachfolgenden Regelungen oder zu Fällen missbräuchlicher Datennutzung kommen, werden die Partner dieser Vereinbarung nach § 93 HmbPersVG über mögliche Ergänzungen oder Veränderungen dieser Regeln beraten.

Alle beschäftigtenbezogenen Daten werden ausschließlich im Rahmen der unter Punkt 5.1 und 5.2 genannten Zwecke genutzt.

5.1 Daten von Anwendern¹

Daten von Anwendern dienen ihrer Identifizierung in den Quellsystemen und umfassen die User-Kennung sowie die Namensdaten.

Zu ihrer Verwendung einigen sich die Partner auf folgende Punkte:

- Die User-Kennung zum Geschäftsvorfall im Quellsystem erscheint auch in den von SAP-FM ausgegebenen Alarmmeldungen. Diese werden im Rahmen der Aufgabenerledigung benötigt, dienen der Systemsicherheit und der Fehlerverfolgung.

¹ Der Begriff „Anwender“ wird synonym für die weibliche und männliche Form verwendet.

Im Sinne von § 28 HmbDSG dürfen diese Daten nicht zu anderen Zwecken, insbesondere nicht zu Zwecken der Leistungs- und Verhaltenskontrolle, genutzt werden. Zugriff auf diese Daten haben ausschließlich die Anwendende Stelle (Kasse.Hamburg), die Fachliche Leitstelle (Kasse.Hamburg), die Programmierende Stelle (Dataport) und Mitarbeiter/innen von Prüfungseinrichtungen im Rahmen ihrer Aufgaben².

- Zugriff auf die Daten haben ausschließlich die Mitarbeiter/innen, die diese Daten zwingend zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen. Zwingend benötigen diese Daten folgende Mitarbeiter/innen:
 - Mitarbeiter/innen, die in der K.HH mit dem SAP-FM arbeiten,
 - Mitarbeiter/innen, die die Informationen über vermeintlich echte Alarmer in der K.HH erhalten (Bereichs- und Kassenleiter) und
 - Mitarbeiter/innen, die die Informationen über vermeintlich echte Alarmer in der betroffenen Behörde erhalten (Beauftragter für den Haushalt).

Daten zu echten Alarmen müssen aus Gründen der Revisionssicherheit für mindestens 10 Jahre gespeichert werden. Unberechtigte Alarmer werden nach einem Jahr gelöscht.

Beschäftigtenbezogene Daten werden nicht zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle genutzt.

Mitarbeiterbezogene oder mitarbeiterbeziehbare Auswertungen dürfen nicht zur Begründung dienst- und/oder arbeitsrechtlicher Maßnahmen verwendet werden. Ergeben sich aus mitarbeiterbezogenen oder mitarbeiterbeziehbaren Auswertungen Anhaltspunkte für ein mögliches dienst-/arbeitsrechtliches Fehlverhalten, sind die Umstände aufzuklären. Im Falle des Verdachts strafbarer Handlungen sind die verdachtsauslösenden Momente zu dokumentieren und der örtliche Personalrat zu informieren, sobald dies ohne Gefährdung der Ermittlungsergebnisse möglich ist.

5.2 Keine systembezogene Leistungs- und Verhaltenskontrolle

- Berichte oder andere Systemnutzungen können auch ohne die Verwendung von personenbezogenen Daten einen direkten Bezug zu einzelnen Beschäftigten aufweisen und zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle geeignet erscheinen. Entsprechende Berichte sind für die Parametrisierung des Systems zulässig. Leistungsbezogene Kontrollmaßnahmen, -versuche und personenbezogene Analysen sind nicht zulässig.

² Rechnungshof, Vorprüfungsstellen, Innenrevision der Finanzbehörde, Hamburgischer Beauftragter für den Datenschutz und Informationsfreiheit

6. Berechtigungsvergabe

Die Berechtigungsvergabe wird durch ein Berechtigungskonzept (Anlage 2) rollenbasiert geregelt. Die Zuweisung der Rollen wird ebenfalls dokumentiert. Sowohl das Berechtigungskonzept als auch die spezifischen Berechtigungszuweisungen folgen den „Allgemeinen Regeln zur Berechtigungsvergabe“.

7. Qualifizierung der Anwenderinnen und Anwender

7.1 Ziele der Qualifizierungsmaßnahmen

Ziel der Qualifizierungsmaßnahmen ist es, die Anwender des SAP-FM zu einer selbstständigen und sicheren Erledigung ihrer fachlichen Aufgaben zu befähigen und dazu die Beherrschung des SAP-Systems in allen notwendigen Funktionen sicherzustellen.

Der Umfang der durchzuführenden Maßnahmen orientiert sich in erster Linie an der tatsächlichen Erreichung dieses Zieles.

Die Qualifizierung der Anwender wird als ein fortdauernder Prozess betrachtet, der die fachliche und technische Weiterentwicklung des SAP-FM-Systems begleitet.

7.2 Grundsätze

Alle Anwender des SAP-FM nehmen an einer angemessenen Qualifizierungsmaßnahme teil. Beschäftigte erhalten einen Systemzugang erst dann, wenn eine Qualifizierungsmaßnahme besucht wurde oder eine entsprechende Anmeldung dafür vorliegt.

In den Veranstaltungen werden Datenschutzaspekte besonders thematisiert.

Die Veranstaltungen werden aufgabenorientiert durchgeführt, d.h. Ausgangspunkt und „roter Faden“ von Stoffvermittlung und Übung sind zusammenhängende fachliche Aufgabenstellungen aus der Praxis.

Es wird gewährleistet, dass auch behinderte/schwerbehinderte Beschäftigte qualifiziert werden können. Hier muss von Fall zu Fall nach einer behindertengerechten Lösung gesucht und ggf. individuell in die Abläufe eingewiesen werden.

7.3 Veranstaltungsorganisation

Es wird gewährleistet, dass die Teilnahme an der jeweiligen Maßnahme für neue SAP-FM Anwender zeitnah vor Arbeitsaufnahme am SAP erfolgen kann. Es wird gewährleistet, dass in der Veranstaltung für jede Teilnehmerin und jeden Teilnehmer ein PC zur Verfügung steht.

8. Ergonomie der Mensch-System-Interaktion, Barrierefreiheit und Anwendungsunterstützung

8.1 Ergonomie und Barrierefreiheit

Die Gestaltung der ergonomischen Eigenschaften des Verfahrens SAP-FM richtet sich nach den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen und orientiert sich an den Grundsätzen der DIN EN ISO 9241, insbesondere den Teilen -11 (Anforderung an die Gebrauchstauglichkeit) und -110 (Grundsätze der Dialoggestaltung).

Das SAP-System kann nach Bedarf nach Art des Hilfsmittels bzw. Art der Einschränkung so konfiguriert werden, dass barrierefreies Arbeiten möglich ist. Die Einstellungen werden vorgenommen für Benutzer, die ein Bildschirmausleseprogramm oder ein Bildvergrößerungsprogramm verwenden, Benutzer mit visuellen Einschränkungen, die kein Hilfsmittel verwenden, und Benutzer mit motorischen Einschränkungen.

Zur Umsetzung der Anforderungen an Ergonomie und Barrierefreiheit ist im Bedarfsfall auch externe Expertise hinzuzuziehen.

8.2 Unterstützung der Anwenderinnen und Anwender

Es wird dauerhaft gewährleistet, dass für alle Anwender im Falle auftretender Probleme eine versierte Ansprechpartnerin oder ein versierter Ansprechpartner erreichbar ist, um bei der Problemlösung zu unterstützen. Auch hierbei sollen die besonderen Belange schwerbehinderter Beschäftigter berücksichtigt werden.

8.3 Evaluation

Die Arbeitssituation der Anwender ist regelmäßig auszuwerten und zu überprüfen. Gleiches gilt auch für die Gebrauchstauglichkeit von SAP-FM. Dazu sind beispielsweise die bei Dataport und der Fachlichen Leitstelle auflaufenden Fragestellungen auszuwerten. Über die Ergebnisse werden die Spitzenorganisationen informiert.

9. Anlassbezogene Beratung über Umsetzungsfragen, Weiterentwicklung

Zur Bearbeitung auftretender Fragen bei der Qualitätssicherung nach Ziffer 7 (3) und bei der Umsetzung dieser Vereinbarung nutzen die Verwaltung und die Spitzenorganisationen den als Arbeitsebene für die Begleitung dieser Vereinbarung fachkundigen Koordinierungsausschuss „Haushaltsmodernisierung“. Dieser wird bei Bedarf alle Fragen und Themen diskutieren und bearbeiten, die von gemeinsamem Interesse sind oder die Bestimmungen dieser Vereinbarung berühren. Er dient darüber hinaus der Erfolgskontrolle für die Ziele und Regelungen dieser Vereinbarungen sowie der Konfliktregelung und steht als Ansprechpartner der Spitzenorganisationen bei anstehenden Erweiterungen des SAP-FM-Systems zur Verfügung.

Sofern sich in den Beratungen des Koordinierungsausschusses Änderungsbedarf an der zu SAP-FM bestehenden § 93 Vereinbarung nach dem HmbPersVG ergibt, streben die Beteiligten an, dass diese im Koordinierungsausschuss so weit vorbereitet werden, dass die Änderungsvereinbarungen ohne weitere förmliche Verhandlungen unterzeichnet werden können. In nicht zu klärenden Kontroversen kann der Koordinierungsausschuss die Beratung auf Ebene der Partner dieser Vereinbarung initiieren.

Die Beteiligten gehen gemeinsam davon aus, dass die eingesetzte Software auch in Zukunft einer Weiterentwicklung (z.B. Release-Wechsel, Optimierung der implementierten Geschäftsprozesse etc.) unterliegt, wobei immer wieder auch die Belange der Beschäftigten zu beachten sein werden.

Die Spitzenverbände der Gewerkschaften werden über wesentliche Änderungen des Verfahrens rechtzeitig und umfassend informiert. Die Änderungen werden frühestens sieben Wochen nach der schriftlichen Information der Spitzenorganisation umgesetzt. Beabsichtigten Änderungen, die der Mitbestimmung unterliegen und nicht durch diese Vereinbarung abgedeckt sind, können die Spitzenorganisationen innerhalb von sechs Wochen nach dem Zugang des Informationsschreibens widersprechen. Widerspricht innerhalb von 4 Wochen keine der Spitzenorganisationen, gilt die Zustimmung als erteilt.

Die Finanzbehörde und die Spitzenorganisationen treffen sich zum Informationstausch regelmäßig mindestens zweimal im Jahr. Hierfür können die Verwaltung sowie die jeweiligen Spitzenorganisationen bis zu zwei fachkundige Vertreterinnen oder Vertreter benennen. Weitere Personen können bei Bedarf hinzugezogen werden.

10. Schlussbestimmungen

Soweit durch die Vereinbarung örtliche Mitbestimmungstatbestände nicht geregelt werden, bleibt die Mitbestimmung der örtlichen Personalvertretung unberührt.

Diese Vereinbarung tritt zum 01.01.2017 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Jahres gekündigt werden. Bei Kündigung wirkt diese Vereinbarung ein Jahr nach. Verhandlungen über den Abschluss einer neuen Vereinbarung sind unverzüglich aufzunehmen. Diese Vereinbarung wird regelmäßig evaluiert und ggf. inhaltlich angepasst.

Hamburg, den 29.11.2016

Freie und Hansestadt Hamburg
für den Senat



Bettina Lentz



Rudolf Klüver

dbb hamburg

beamtenbund und tarifunion



Olaf Schwede

Deutscher Gewerkschaftsbund

-Bezirk Nord -