

Vereinbarung

nach § 94 des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes (HmbPersVG) a.F.

über die Einführung, Anpassung und den laufenden Betrieb
des IT-Verfahrens Herakles
in der Fassung der Änderungsvereinbarung vom 15. Juni 2018

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 Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg hat mit Drucksache 19/5094 vom 19.01.2010 die Finanzbehörde beauftragt, die Buchhaltungsorganisation der Hamburgischen Verwaltung zu optimieren und die Bewirtschaftungsprozesse in den Fachbehörden und Bezirksämtern der Freien und Hansestadt Hamburg elektronisch zu unterstützen.

Die Partner dieser Vereinbarung sind sich einig, dass die Bewirtschaftungsprozesse in den Fachbehörden und Ämtern der Freien und Hansestadt Hamburg durch das neu einzuführende IT-Verfahren des Projektes Herakles elektronisch unterstützt und dabei teilweise automatisiert werden sollen.

Diese Vereinbarung ergänzt die bereits bestehende Vereinbarung nach § 94 HmbPersVG über den Prozess zur Einführung und Nutzung allgemeiner automatisierter Bürofunktionen und multimedialer Technik (Bürokommunikation) und zur Entwicklung von E-Government vom 10.09.2001.

Das IT-Verfahren Herakles soll die Anwender bei deren jeweiliger Aufgabenwahrnehmung unterstützen. Es soll ergonomisch ausgestaltet und sinnvoll in den Gesamtprozess der Mittelbewirtschaftung integriert sein. Um dies zu gewährleisten, erfolgte bereits die Entwicklung des Verfahrens unter enger Einbeziehung eines Anwender-Arbeitskreises.

1.

Gegenstand dieser Vereinbarung

Gegenstand dieser Vereinbarung ist die verbindliche Einführung, Nutzung und Weiterentwicklung sowie der laufende Betrieb der IT-Verfahren Herakles. Die IT-Verfahren Herakles umfassen zum gegenwärtigen Zeitpunkt folgende Anwendungen:

- Vorgangsbuch (mit einer Übersicht zahlungsrelevanter Vorgänge, einem elektronischen Genehmigungsworkflow zur Ausübung kassenrechtlicher Befugnisse und einer Schnittstelle zum SAP RVP-System),
- Formular-Server (Online-Plattform für Kassenformulare),
- WEB - Buchungsassistent (Unterstützung bei der Bescheiderstellung in MS-Word),
- Capturing (Kofax10 und Xtract zur elektronische Erfassung und Verifizierung eingehender Rechnungen im zentralen Rechnungseingang),
- dezentrales Scannen unter Einbeziehung des Formular-Servers.

Im Hintergrund stützen sich diese Anwendungen auf eine Reihe von Webservices (Vertragsgegenstandsnummer, Rechtsgrundlagen/Kontierungen, Kontierungshandbuch, Geschäftspartner, Benutzer und Berechtigungsverwaltung) sowie ein ELDORADO-Archiv zur elektronischen und revisionssicheren Ablage zahlungsbegründender Unterlagen. Das ELDORADO-Archiv für das IT-Verfahren Herakles ist technisch getrennt von den ELDORADO-Instanzen der elektronischen Registraturen. Die für die elektronische Registratur benötigte Client-Anwendung (teraDoc-Client) wird nicht benötigt. Das ELDORADO-Archiv dient dem Dokumentenmanagement für buchungsbegründende Unterlagen im Hintergrund. Der Endanwender hat darauf keinen direkten Zugriff.

Zweck und Ziel des IT-Verfahrens Herakles sind in der Anlage Verfahrensbeschreibung näher beschrieben.

2.

Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Behörden, Ämter und Gerichte mit Ausnahme der Hochschulen, Landesbetriebe und Sondervermögen der Freien und Hansestadt Hamburg, sowie in den Verwaltungen der ihrer Aufsicht unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts, soweit der Senat als oberste Dienstbehörde für deren Personal allgemeine Regelungen erlassen kann. Für Hochschulen, Landesbetriebe und Sondervermögen sowie sonstige Einrichtungen der Freien und Hansestadt Hamburg gilt diese Vereinbarung nur, soweit diese die IT-Verfahren Herakles oder Teile davon zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben einsetzen.

3.

Ergonomie und Arbeitsplatzgestaltung

Die betroffenen Arbeitsplätze sind mit Computern nach dem Standardersatzbedarf ausgestattet. Sie sind so zu gestalten, dass für die Beschäftigten eine möglichst geringe physische und psychische Belastung entsteht.

Die Einhaltung bestehender Normen (DIN EN ISO 9241) zur Gebrauchstauglichkeit von IT-Verfahren und zur Arbeitsplatzgestaltung wird gewährleistet.

Es wird unter Hinzuziehung sachkundiger Experten geprüft, welche der durch die IT-Verfahren Herakles unterstützten Tätigkeiten auch von behinderten/schwerbehinderten Beschäftigten vorgenommen werden könnten und wie die IT-Verfahren hierfür barrierefrei ausgestaltet werden können.

Für alle unter 1. genannten Teile des Verfahrens werden die Gebrauchstauglichkeit und die Barrierefreiheit bis spätestens 6 Monate nach Produktivsetzung evaluiert. Dies erfolgt unter Anwendung etablierter Verfahren und maßgeblicher Beteiligung von Personen, die in der Prüfung und Anwendung der genannten Normen fachkundig sind. Die Ergebnisse der Evaluation werden gegenüber den Anwendern und Anwenderinnen veröffentlicht und mit den Spitzenorganisationen beraten.

Die Evaluation umfasst die Gestaltung der Dialogoberfläche und der Arbeitsprozesse ebenso wie die Hardware-Ausstattung. Grundlage der Evaluation ist eine dieser Vereinbarung beigelegte Anlage „Erhebung zur Ergonomie“. Diese wird vorab im Einvernehmen mit der Gesamtvertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten der FHH hinsichtlich der Barrierefreiheit ergänzt. Die Erhebung erfolgt anonymisiert auf elektronischem Wege. Zur Konkretisierung der Ergebnisse finden in begrenzter Zahl Gespräche mit einzelnen Mitarbeitern statt. Den Gewerkschaften wird die Teilnahme an der Evaluation angeboten.

Ansonsten bleibt die örtliche Mitbestimmung bzgl. der Arbeitsplätze unberührt.

4.

Arbeitsplatz- und Einkommenssicherung

Die Einführung und der laufende Betrieb des IT-Verfahrens Herakles werden nicht zu Kündigung oder Änderungskündigung von Arbeitsverhältnissen mit dem Ziel der tariflichen Herabstufung führen. Bei notwendigen Versetzungen oder Umsetzungen werden 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 sonstiger persönlicher und sozialer Verhältnisse des bzw. der 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.

In diesen Fällen wird die Verwaltung eventuelle notwendig werdende personelle Maßnahmen ohne betriebsbedingte Kündigung und ohne Änderungskündigung mit dem Ziel der tariflichen Herabstufung umsetzen.

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 besonders Rücksicht genommen.

5.

Datenschutz, Leistungs- und Verhaltenskontrollen

Bei dem Einsatz des IT-Verfahrens werden über die Anwender nur diejenigen personenbezogenen Daten erhoben und verarbeitet, die für die Erledigung der Fachaufgabe erforderlich sind. Diese werden zu folgenden Zwecken genutzt:

- Identifikation und Aufruf des Verfahrens,
- Protokollierung der Zugriffe und Veränderungen sowie
- die revisionssichere Identifikation und dauerhafte Speicherung freigebender, anordnender und buchender Personen sowie der das Verfahren administrierenden Personen.

Im Einzelnen handelt es sich um folgende personenbezogene Daten der Beschäftigten:

- Name, Vorname
- Windows-Kennung
- Leitzeichen
- Organisationseinheit

- haushaltsrechtliche Befugnisse bzw. Funktion eines Buchhalters oder Administrators.
- sowie personenbezogene Daten der Geschäftspartner im Rahmen des Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesen.

Diese personenbezogenen Daten müssen aus Gründen der Revisionsicherheit für mindestens 10 Jahre gespeichert werden.

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.

In den Auswertungen wird zwischen

- anonymisierten Auswertungen zur Optimierung der Arbeitsabläufe und
- Protokollierung zur Beweissicherung eines ordnungsgemäßen Ablaufs von DV-Aktionen

unterschieden.

Daten aus dem Vorgangsbuch sollen jedoch für eine anonymisierte statistische Auswertung zur Optimierung der Arbeitsabläufe sowie zur Verbesserung der Anwenderfreundlichkeit genutzt werden können. Leistungsdaten dürfen dabei nur Organisationseinheiten mit mindestens fünf Mitarbeitern zurechenbar sein.

Ausnahmen hiervon sind, falls organisatorisch erforderlich, möglich. Diese Ausnahmen sind in der Anlage „Auswertungen“ unter Nennung der auszuwertenden Daten sowie des Adressatenkreises explizit zu definieren. Diese Anlage ist Bestandteil dieser Vereinbarung. Sie ist fortschreibungsfähig. Bei einer Fortschreibung werden den Gewerkschaften die Beschreibung der Abfrage, ihr Verwendungszweck und eine Erläuterung übermittelt. Die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften erhalten die Gelegenheit, sich binnen 4 Wochen nach Zugang der Fortschreibung zu äußern. Wenn keine der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften der Änderung innerhalb dieser Frist widerspricht, gilt die Zustimmung als erteilt. Nach Zustimmung durch die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften darf die Auswertung genutzt werden.

Stichprobenkontrollen zur Einhaltung datenschutzrechtlicher oder kassenrechtlicher Zugriffsbeschränkungen sind grundsätzlich zulässig. Die Durchführung der Kontrollen zur Einhaltung gesetzlicher, insbesondere datenschutzrechtlicher Regelungen unterliegt strengen Maßstäben. Die Auswertungen der Protokollierung werden ausschließlich automatisiert und zentral in der Fachlichen Leitstelle durchgeführt.

Die Ergebnisse der Auswertungen dürfen nur den unmittelbaren Vorgesetzten in den Verwaltungsbereichen vor Ort über die jeweiligen Herakles-Chiefs zugänglich gemacht werden. Die Informationen sind so aufzubewahren, zu versenden oder zu vernichten, dass sie unbefugten Dritten nicht zugehen und/oder nicht zur Kenntnis gelangen können. Die Entscheidung über die Einleitung dienstrechtlicher Schritte obliegt ausschließlich den Vorgesetzten vor Ort.

Die im Zusammenhang mit diesem Verfahren verarbeiteten personenbezogenen Daten dürfen grundsätzlich nicht zur Begründung dienst- und /oder arbeitsrechtlicher Maßnahmen verwendet werden. Ausnahmsweise ist dies bei einem (auch zufällig entstandenem) 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.

6.

Qualifizierung

Alle Beschäftigten, die mit den IT-Verfahren Herakles arbeiten, werden gemäß dem in der Anlage beigefügtem Qualifizierungskonzept qualifiziert. Alle von der Einführung der IT-Verfahren betroffenen Beschäftigten haben Anspruch auf Präsenzs Schulungen, die Teilnahme hieran ist jedoch nicht verpflichtend.

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

Die Spitzenorganisationen und die Personalräte erhalten Gelegenheit an diesen Qualifizierungen teilzunehmen. Die Mitbestimmung der örtlichen Personalräte bleibt unberührt.

7.

Einführung und laufender Betrieb

Einführung und Inbetriebnahme der IT-Verfahren Herakles werden durch Roll-Out-Manager und Mitarbeiter des Projektes Herakles begleitet und erfolgen zeitlich parallel zur Umstellung auf die doppische Rechnungslegung durch das Projekt SNH.

Die IT Verfahren werden durch den IT-Dienstleister der FHH (Dataport) zentral betrieben. Es handelt sich um Web-Anwendungen, die am lokalen Arbeitsplatz lediglich eine aktuelle Browser-Umgebung voraussetzen. Dataport übernimmt im Produktivbetrieb auch den Support und die Störungsbeseitigung.

Die § 93-Verhandlungspartner sind sich darüber einig, dass die Spitzenorganisationen Sachverständige im Rahmen der eigenen Organisation in Anspruch nehmen oder zu ihrer allgemeinen Beratung hinzuziehen können. Die Verwaltung wird die erforderlichen Kosten für eine sachverständige Beratung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften nach entsprechender Konsultation in Anlehnung an § 47 HmbPersVG übernehmen.

8.

Dienstanweisung

Die Abläufe in den Behörden und Ämtern werden durch Dienstanweisung des jeweiligen Beauftragten für den Haushalt geregelt. Eine entsprechende Muster-Dienstanweisung ist beigefügt (siehe Anlage „Dienstanweisung“). Der örtliche Personalrat erhält von seiner Dienststelle die jeweils für seinen Zuständigkeitsbereich auf der Grundlage der Mustervereinbarung konkretisierte Dienstanweisung mit der Gelegenheit zur Stellungnahme nach § 87 Abs. 5 HmbPersVG vorgelegt.

Weicht die Dienststelle in der Organisation der Arbeitsabläufe von der beigefügten Musterdienstvereinbarung ab, so bleibt die Mitbestimmung durch den örtlichen Personalrat unberührt.

Die Muster-Dienstanweisung ist fortschreibungsfähig. Bei einer Fortschreibung wird die fortgeschriebene Dienstanweisung den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften übermittelt. Nach Zustimmung durch die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften darf entsprechend der fortgeschriebenen Muster-Dienstanweisung verfahren werden.

9.

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.

Hamburg, den 15. Juni 2018

Freie und Hansestadt Hamburg
für den Senat

gez.



gez.



dbb hamburg
beamtenbund und tarifunion

gez.



Deutscher Gewerkschaftsbund
-Bezirk Nord -