



# Senat der Freien und Hansestadt Hamburg

## Personalamt

Personalamt, Steckelhörn 12, 20457 Hamburg

E-Mail-Verteiler

VL FHH Personalabteilungsleitungen

Dienst- und Tarifrecht

P1

Steckelhörn 12  
20457 Hamburg



08. Juni 2018

### Leitlinien für die Nutzung des HIM-Workflows für Personalverwaltungsprozesse

<b>Bekanntgabe:</b>	In betriebsüblicher Weise
<b>Wesentlicher Inhalt:</b>	Rahmenbedingungen für die Nutzung des HIM-Workflows für Personalverwaltungsprozesse
<b>Vom Inhalt betroffener Personenkreis:</b>	Personalabteilungen, Personalräte, Beschäftigte der Behörden und Ämter
<b>Veröffentlichung online:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Profikanal</li><li>• MittVw</li></ul>

#### I. Anlass

Der HIM-Workflow wurde in der FHH seit 2012 stufenweise eingeführt. Personalvertretungs- und datenschutzrechtliche Grundlagen sind die § 94er-Vereinbarung über die Einführung des HIM-Workflows vom 18. Januar 2012 in Verbindung mit der § 94er-Vereinbarung „Bürokommunikation“ vom 10. September 2001.

Gemäß Risikoanalyse zum HIM-Workflow 2.0 (Stand: November 2017) wird technisch ein Schutzniveau gewährleistet, das es grundsätzlich ermöglicht, den HIM-Workflow auch für Personaldaten, deren besondere Schutzwürdigkeit für Beamtinnen und Beam-

Öffentliche Verkehrsmittel:  
Buslinien 3, 4 und 6 Bei St. Annen  
U1 Meißberg



te sowie Tarifbeschäftigte aus den §§ 85 ff. HmbBG bzw. § 10 HmbDSG folgt, zu nutzen. Dies bietet bis zur umfassenden Einführung von KoPers (und nachfolgend der elektronischen Personalakte) einen im Hinblick auf den Datenschutz angemessenen Sicherheitsstandard. Im Unterschied zu PAISY (bzw. künftig KoPers) bestimmen bei der HIM-Nutzung allerdings allein die Anwenderinnen und Anwender den Adressatenkreis. Eine PAISY- bzw. KoPers vergleichbare Steuerung bzw. Begrenzung des Kreises der Nutzerinnen und Nutzer der personenbezogenen Daten durch technisch klar definierte Zugriffs- / Bearbeitungs- / Leserechte besteht nicht. Dies erfordert für eine Nutzung des HIM-Workflows für Personalverwaltungsprozesse eine besondere Sorgfalt.

## II. Leitlinien

1. Unter Berücksichtigung dieser Rahmenbedingungen ist die Nutzung des HIM-Workflows für die Behörden und Ämter bis auf weiteres für Personalverwaltungsprozesse grundsätzlich möglich.
2. Ausgeschlossen sind aber folgende Vorgänge, die besonders schützenswerte Personaldaten enthalten:
  - a) Ärztliche Gutachten (einschließlich der PÄD-Mitteilung der tragenden Feststellungen und Gründe des Ergebnisses),
  - b) Disziplinarverfahren und vergleichbare arbeitsrechtliche Verfahren (Kündigungen, Abmahnungen),
  - c) Verfahren zur Versetzung in den Ruhestand wg. Dienstunfähigkeit und vergleichbare arbeitsrechtliche Verfahren (§ 34 TV-L),
  - d) BEM-Verfahren,
  - e) weitere Personalvorgänge, bei denen Vorgesetzte in der Hierarchie ausnahmsweise nicht einzubeziehen sind (z.B. Dienstaufsichtsbeschwerden).
3. In diesem Rahmen können die Behörden und Ämter in eigener Verantwortlichkeit den Beschäftigten ein nicht verpflichtendes Angebot zur Nutzung des HIM-Workflows eröffnen. Eine Information des Personalrates im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit sowie ggf. eine Beteiligung der oder des behördlichen Datenschutzbeauftragten wird empfohlen.
4. Wird der HIM-Workflow genutzt, ist sicherzustellen, dass keine Veraktung in ELDORADO erfolgt, sondern der Vorgang ausgedruckt (ggf. künftig - sofern möglich - auch digital) zur Personalakte genommen wird.

5. Sofern zwischen Dienststelle und Personalrat grundsätzlich im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit ein Einvernehmen besteht, kommt die Nutzung des HIM-Workflows bei PR-Vorlagen in dem beschriebenen Rahmen sowie bei abstrakt-generellen Regelungen oder allgemein gehaltenen Inhalten in Betracht (z.B. Dienstvereinbarungen, Organisationsverfügungen, Stellenpläne der Dienststellen, Stellenausschreibungen).

