

Vereinbarung gemäß § 81 NPersVG über die Durchführung einer Personalstrukturanalyse (PSA) in der niedersächsischen Landesverwaltung

Bek. d. MI v. 1.11.2013 – 14.15-03008 - (Nds. MBl. Nr. 44/2013 S. 873)

1. Die LReg. und die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften haben eine Vereinbarung gemäß § 81 NPersVG über die Durchführung einer Personalstrukturanalyse (PSA) in der niedersächsischen Landesverwaltung abgeschlossen. Diese Vereinbarung vom 8./31.10.2013 wird in der **Anlage** bekannt gemacht.
2. Der Präsident des LT, der Präsident sowie der LfD haben ihr Einvernehmen gemäß § 81 Abs. 5 bis 7 NPersVG erklärt.

Anlage

Vereinbarung gemäß § 81 NPersVG über die Durchführung einer Personalstrukturanalyse (PSA) in der niedersächsischen Landesverwaltung

Zwischen

der Niedersächsischen Landesregierung, vertreten durch das Niedersächsische Ministerium für Inneres und Sport
- einerseits -

und

dem Deutschen Gewerkschaftsbund – Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt –,

dem Niedersächsischen Beamtenbund und Tarifunion (NBB),

dem Niedersächsischen Richterbund – Bund der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte (NRB)

- andererseits -

wird gemäß § 81 des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG) in der Fassung vom 22. Januar 2007 (Nds. GVBl. S. 11), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 30. Juni 2011 (Nds. GVBl. S. 210) folgende Vereinbarung geschlossen:

Präambel

Als größter Arbeitgeber in Niedersachsen beschäftigt das Land im Jahr 2012 rund 200.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese erbringen gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern sowie gegenüber den Unternehmen des Landes öffentliche Dienstleistungen auf hohem Niveau. Damit sind sie der wichtigste Garant für eine leistungsstarke und zukunftsfähige niedersächsische Landesverwaltung.

Die Landesverwaltung hat sich infolge der Verwaltungsmodernisierung als einem kontinuierlichen und sehr grundlegenden Reformprozess strukturell bereits stark verändert. Weitere substantielle Veränderungen werden sich aufgrund des demografischen Wandels für die Landesverwaltung ergeben. Eine zahlenmäßig kleinere und durchschnittlich ältere Bevölkerung wird die öffentlichen Dienstleistungen künftig anders in Anspruch nehmen als bisher. Organisation und Aufgabenwahrnehmung der Landesverwaltung sind kontinuierlich hieran anzupassen. Parallel zur Bevölkerungsentwicklung werden auch in der Landesverwaltung durchschnittlich ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig sein, die professionell auf diese Herausforderungen vorbereitet werden müssen.

Vor diesem Hintergrund hat die Landesregierung zunächst im August 2010 Eckpunkte für ein demografiesicheres und ressourcenbewusstes Personalmanagement in Niedersachsen beschlossen und ein ressortübergreifendes Projekt initiiert. Im Oktober 2012 hat die Landesregierung als Ergebnis dieses Projekts das Personalmanagementkonzept der niedersächsischen Landesverwaltung vorgelegt. Dieses Konzept umfasst u. a. die Themenbereiche Nachwuchsgewinnung, Führungskräftequalifizierung und Fortbildung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Gesundheit am Arbeitsplatz.

Wichtige Grundlage für ein demografiesicheres Personalmanagement ist es, einen detaillierten Gesamtüberblick über die Alters- und Qualifikationsstruktur der Landesverwaltung zu erhalten. Zu diesem Zwecke soll periodisch eine systematische und EDV-basierte Personalstrukturanalyse durchgeführt und in einem Bericht veröffentlicht werden.

Mit der vorliegenden Vereinbarung wollen die Vertragspartner Rechtssicherheit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der niedersächsischen Landesverwaltung im Hinblick auf die für die Personalstrukturanalyse erforderliche Verarbeitung der Beschäftigtendaten schaffen. Beide Seiten sind sich einig, dass die durch die Personalstrukturanalyse gewonnenen Erkenntnisse notwendig sind, um die im Personalmanagementkonzept dargelegten Bausteine für ein demografiesicheres und ressourcenbewusstes Personalmanagement zielgerecht umsetzen zu können.

Im gemeinsamen Dialog möchten die Vertragspartner den Prozess zur Umsetzung des Personalmanagementkonzepts der niedersächsischen Landesverwaltung weiter begleiten. Sie werden dazu einen regelmäßigen, mindestens einmal jährlich stattfindenden Erfahrungsaustausch durchführen.

1. Regelungsgegenstand und Geltungsbereich

1.1 Für die Landesverwaltung wird eine Personalstrukturanalyse (PSA) durchgeführt.

1.2 Die Vereinbarung regelt die Datenverarbeitung, die Zulässigkeit von Auswertungen sowie die Rechte der Personalvertretungen.

Die Vereinbarung dient der ordnungsgemäßen Durchführung der PSA sowie auch als Schutzmaßnahme für die Beschäftigten, z. B. vor unbefugten Auswertungen.

1.3 Die Vereinbarung gilt für alle Dienststellen der niedersächsischen Landesverwaltung, die in die PSA einbezogen werden. Die Vereinbarung gilt auch für den Landtag, den Landesrechnungshof und den Landesbeauftragten für den Datenschutz, wenn der Präsident oder die Präsidentin, der Landesbeauftragte oder die Landesbeauftragte ihr Einverständnis erklären.

2. Begriffsbestimmungen

2.1 Personalstrukturanalyse

Mit dem Begriff Personalstrukturanalyse (PSA) wird das Verfahren zur Ermittlung und Auswertung von Strukturdaten der Beschäftigten in der niedersächsischen Landesverwaltung bezeichnet. Bei ca. 200.000 Beschäftigten ist eine elektronische Datenverarbeitung notwendig.

2.2 Datenverarbeitung

Datenverarbeitung ist gemäß § 3 Abs. 2 Satz 1 NDSG das Erheben, Speichern, Verändern, Übermitteln, Sperren, Löschen und Nutzen personenbezogener Daten. Personenbezogene Daten sind gemäß § 3 Abs. 1 NDSG Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse von bestimmten oder bestimmbar natürlichen Personen.

2.3 Datenstruktur

Für jeden Personalfall wird ein Datensatz erfasst, der in Datenfelder gegliedert ist. Feldname, Feldlänge und Datentyp (numerisch oder alphanumerisch) sind festgelegt. Die Datenfelder enthalten die konkreten Informationen (Daten im allgemeinen Sprachgebrauch, aus technischer Sicht Feldinhalte), die für die Analyse erforderlich sind.

3. Ziele und Grundsätze der Personalstrukturanalyse

3.1 Im Hinblick auf ein demografiesicheres und ressourcenbewusstes Personalmanagement in Niedersachsen sollen durch eine PSA Grundlagen für eine belastbare Personalplanung geliefert werden.

3.2 Dazu wird jährlich ein Bericht zur PSA mit Stichtag 30.06. vorgelegt und fortgeschrieben. Dieser Personalstrukturbericht enthält Standardauswertungen bis zur Ebene der Kapitel. Zusätzliche ressortspezifische Auswertungen sind mit MI und dem jeweiligen Hauptpersonalrat, den Haupttrichterräten oder dem Hauptstaatsanwaltsrat abzustimmen.

3.3 Um den Erhebungsaufwand für die PSA zu minimieren sind vorhandene Datenbestände zu nutzen. Diese sind das Bezügeverfahren KIDICAP PPay und perspektivisch das Personalmanagementverfahren (PMV).

4. Datenverarbeitung im Rahmen der PSA

4.1 In Anlehnung an die Datensatzstrukturen der Personalstandstatistik (PSS), die zum Stichtag 30.06. jeden Jahres erhoben wird, werden in pseudonymisierter Form Datensätze durch die für die Auszahlung der Bezüge und Versorgung zuständige Landesbehörde aus KIDICAP exportiert und in der Landesstatistikbehörde ausgewertet.

4.2 Durch die Pseudonymisierung wird der Name der Beschäftigten oder des Beschäftigten durch die Personalnummer ersetzt, um die Identifizierung der Betroffenen oder des Betroffenen auszuschließen bzw. wesentlich zu erschweren.

4.3 Auswertungen, die Rückschlüsse auf einzelne Personen ermöglichen sollen, sind unzulässig.

4.4 Der Datenexport erfolgt monatlich, um zusätzlich zu den stichtagsbezogenen Bestandsdaten die monatlichen Veränderungen zu ermitteln.

4.5 Von der Landesstatistikbehörde werden die Daten in einer Datenbank für maximal 13 Monate gespeichert, um die letzten 12 Veränderungsläufe (d. h. den Abgleich des Bestandes mit dem Vormonat) ggf. wiederholen zu können. Im Anschluss daran werden sie unwiderruflich gelöscht.

5. Zugriffsrechte, Datenauswertung und -weitergabe;

Zugriff auf die Datenbank in der Landesstatistikbehörde haben nur die unmittelbar mit dieser Aufgabe betrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Bearbeitung erfolgt mit Hilfe der dort vorhandenen Standardprogramme (SAS-System). Die statistischen Ergebnisse werden in Tabellen zusammengefasst und den obersten Landesbehörden zu Zwecken der Planung übermittelt, auch soweit Tabellenfelder nur einen einzigen Fall ausweisen. Die gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen werden über die Liste der Tabellen und ggf. erfolgte Änderungen zeitnah unterrichtet.

6. Datenschutz

Die Bestimmungen des Niedersächsischen Datenschutzgesetzes sowie die datenschutzrechtlichen Spezialnormen und des Niedersächsischen Statistikgesetzes sind einzuhalten.

Die Verarbeitung von personenbezogenen Daten ist so zu gestalten, dass sie Unbefugten nicht zur Kenntnis gelangen können.

7. Rechte der Personalvertretungen, der Richterververtretungen und der Staatsanwaltsvertretungen

Die Personalvertretungen, die Richterververtretungen und die Staatsanwaltsvertretungen haben nach Maßgabe des § 60 NPersVG, § 16 Abs. 2 sowie § 74 NRiG das Recht, zur Unterstützung ihrer Arbeit im Rahmen ihrer Zuständigkeit eigene Auswertungen in Abstimmung mit dem zuständigen Ressort über MI anzufordern.

8. Detailregelungen

Folgende Anlage zu dieser Regelung wird im Einzelnen vereinbart:
Datenstruktur der Personalstrukturanalyse vom 01.12.2012.

9. Schlussbestimmung

9.1 Die Vereinbarung tritt am 1.11.2013 in Kraft.

9.2 Bei Veränderungen am Verfahren sowie bei Änderungen der Anlage zur Datenstruktur werden die an der Vereinbarung beteiligten gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen rechtzeitig vorher beteiligt. Einvernehmliche Änderungen der Vereinbarung einschließlich der Anlagen sind jederzeit möglich und werden als schriftliche Ergänzung hinzugefügt.

9.3 Die Vereinbarung kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden.

Anlage

(zur Vereinbarung gemäß § 81 NPersVG über die Durchführung einer Personalstrukturanalyse - PSA - in der niedersächsischen Landesverwaltung)

Datenstruktur der Personalstrukturanalyse (PSA)

Der Satzaufbau orientiert sich an der Datensatzbeschreibung des Statistischen Bundesamtes (DSB-PS010-2011) für die Personalstandstatistik.

Datenfeld	Feldname	Typ/Stelligkeit	Bemerkung	Quelle, EF-Nr. in Personalstandstatistik
1	PersonalID	Text(12)	Lfd. Nummer der oder des Beschäftigten	Text; aus EF 4
2 a	Berichtsstelle	Text (7)	Berichtsstellen-Nr.	Text; aus EF 3
2 b	Dienstort	Text (8)	Regionalschlüssel der Dienststelle	Text; aus EF 14
3	Geschlecht	Text (1)	Geschlecht (m, w)	Schlüsseltabelle; aus EF 7
4	GebJG	Text (4)	Geburtsjahrgang (z. B. 1965)	Text; aus EF 9
5	BeschUmfang	Text (1)	Beschäftigungsumfang	Schlüsseltabelle; aus EF 10
6	BeschDauer	Text (1)	Beschäftigungsdauer	Schlüsseltabelle; aus EF 11
7	BeschArt	Text (2)	Art des Beschäftigungsverhältnisses	Text; aus EF 12
8	Einstufung	Text (3)	Besoldungsgruppe/Entgeltgruppe (z. B. BesGr. A12/EntgeltGr. 11)	Text; aus EF 13
9	EplKap	Text (4)	Einzelplan/Kapitel, (z. B. 03 01)	Text; aus EF 16U1
10	ArbZeitIst	Text (4)	in Prozent (%)	Text; aus EF 21
11	ArbZeitSoll	Text (4)	in Stunden, (z. B. 39,8)	Text; aus EF 47
12 ¹⁾	Unterbrechung	Text (2)		Schlüsseltabelle neu
13 ¹⁾	Unterbrechung - von	Datum		Freitext, aus KIDICAP
14 ¹⁾	Unterbrechung - bis	Datum		Freitext, aus KIDICAP
15 ²⁾	Abgang	Text (2)	endgültiger Abgang	Schlüsseltabelle neu
16 ³⁾	Zugang	Text (2)	Zugang	Schlüsseltabelle neu

¹⁾ Diese drei Felder können mehrfach aufgeführt werden (maximal für die zwölf zurückliegenden Monate). Der Schlüssel aus KIDICAP für Unterbrechungen wird durch die für die Auszahlung der Bezüge und Versorgung zuständige Landesbehörde exportiert und von der Landesstatistikbehörde umgesetzt.

²⁾ Der Schlüssel für Abgänge aus KIDICAP wird durch die für die Auszahlung der Bezüge und Versorgung zuständige Landesbehörde exportiert und von der Landesstatistikbehörde umgesetzt.

³⁾ Diese Schlüsselvergabe für Zugänge erfolgt durch die Landesstatistikbehörde.