

Personalbemessung Leistungsgewährung in den gemeinsamen Einrichtungen SGB II

Stand der Entwicklung des Projektdesigns

Peter Hempel

13. November 2013 - Dortmund



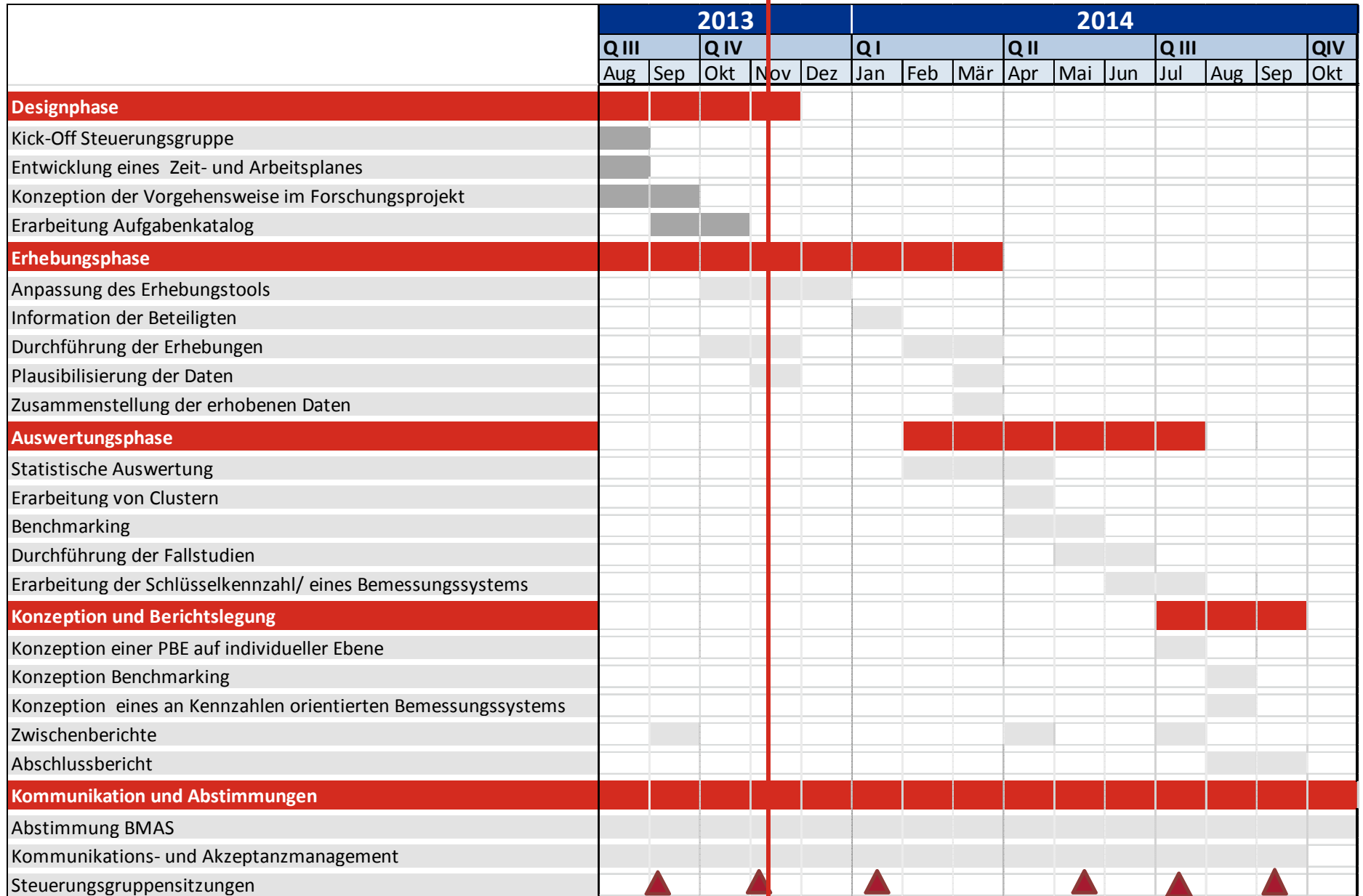


Agenda

■ Projektstatus

- Zielsetzung
- Methodisches Vorgehen und Datenmodell
- Ergebnistypen, Nutzen für die gemeinsamen Einrichtungen
- Durchführung der Jahresarbeitszeitschätzung
- Mitbestimmung, Datenschutz, Datensicherheit
- Nächste Schritte – Start der Erhebungsphase

Das Projekt befindet sich zeitlich und inhaltlich im Plan



Stand des Projekts

Aufbauend auf den Grundüberlegungen der Projektskizze ist die Designphase des Projekts weitgehend abgeschlossen.

- Ausgangsbasis: Projektskizze
- Konkretisierung zum Start des Projektes mit einer Steuerungsgruppensitzung
- Designphase: Detaillierte Ausarbeitung des inhaltlichen und methodischen Vorgehens
 - Einzel- und Gruppeninterviews mit ausgewählten gemeinsamen Einrichtungen
 - Workshops mit insgesamt 61 Praktikern
 - Vervollständigung des Aufgabenkatalogs
 - Identifizierung der externen Rahmendaten sowie
 - der zu erhebenden Organisationsspezifika
 - Statistisches Modell
 - Einbindung Statistik-Experte Uni Dortmund
 - Ausarbeitung des Vorgehens zur Jahresarbeitszeitschätzung
- Akquisition der Projektkoordinatoren und Multiplikatoren in den Jobcentern
- Vorstellung des Designs in einer Steuerungsgruppensitzung
- Weitere Überprüfung des Designs im Ergebnis der GF-Veranstaltungen



Agenda

- Projektstatus
- Zielsetzung
- Methodisches Vorgehen und Datenmodell
- Ergebnistypen, Nutzen für die gemeinsamen Einrichtungen
- Durchführung der Jahresarbeitszeitschätzung
- Mitbestimmung, Datenschutz, Datensicherheit
- Nächste Schritte – Start der Erhebungsphase

Kernzielsetzungen des Projektes¹⁾

Der BLA hat wesentliche Ergebnisse und Rahmenbedingungen definiert:

- Erarbeitung von Empfehlungen für eine **generell** angemessene Personalausstattung unter Berücksichtigung von **Standards zur Optimierung** für eine **nachhaltige und an individuellen Bedarfen** orientierte Steuerung der benötigten Personalausstattung
- Erzielung **empirisch belastbarer Resultate** mit einem hohen Akzeptanzwert
- Erreichung einer möglichst **hohen Datenqualität** bei geringen Erhebungsaufwand
- Heranziehung von **Einflussfaktoren** für die Erklärung unterschiedlicher Personalbedarfslagen
- Einbeziehung der **Qualität** der Leistungsgewährung für einen bedarfsgerechten Betreuungsschlüssel.

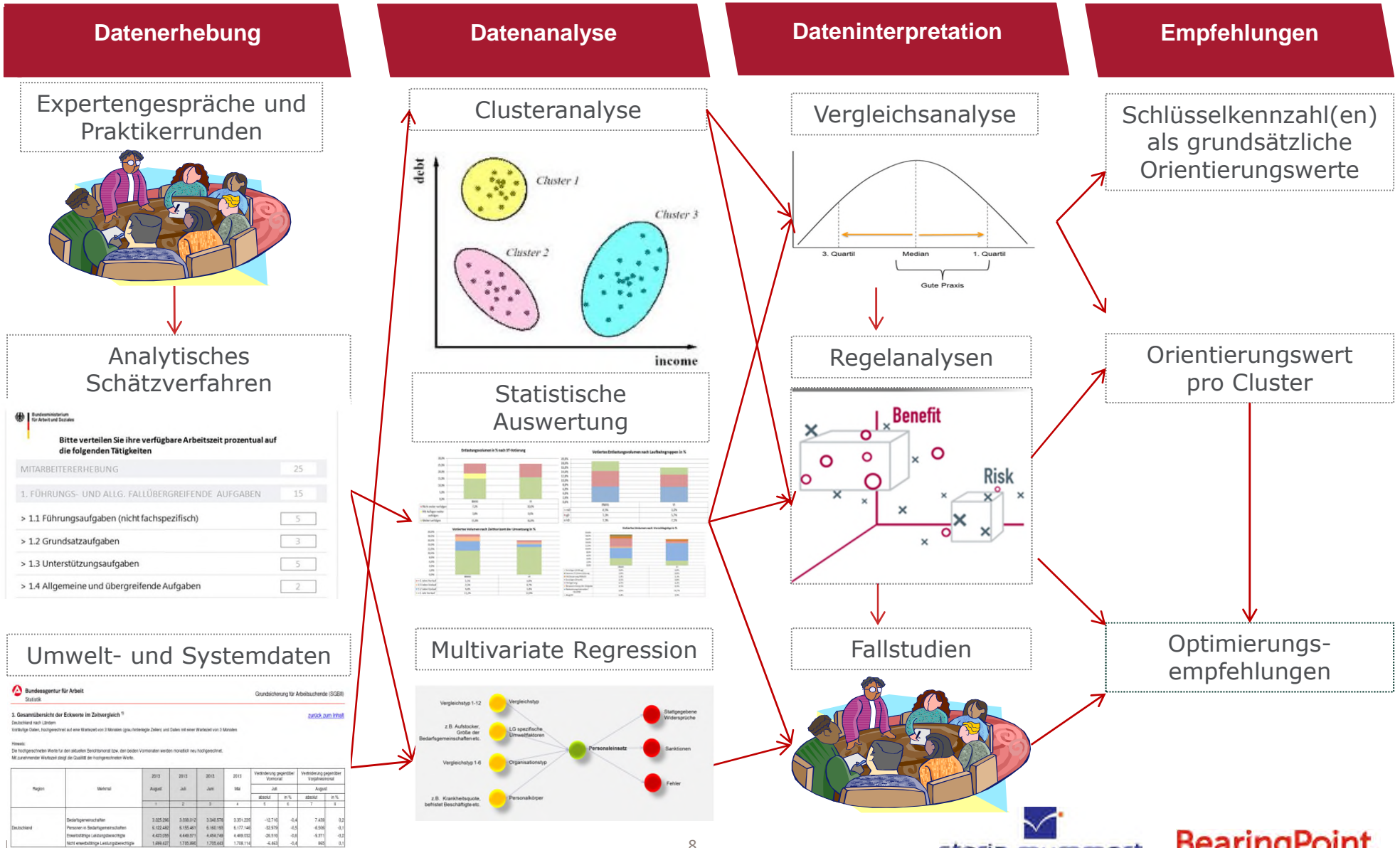
1) Detailinformationen unter: <http://www.sgb2.info/>



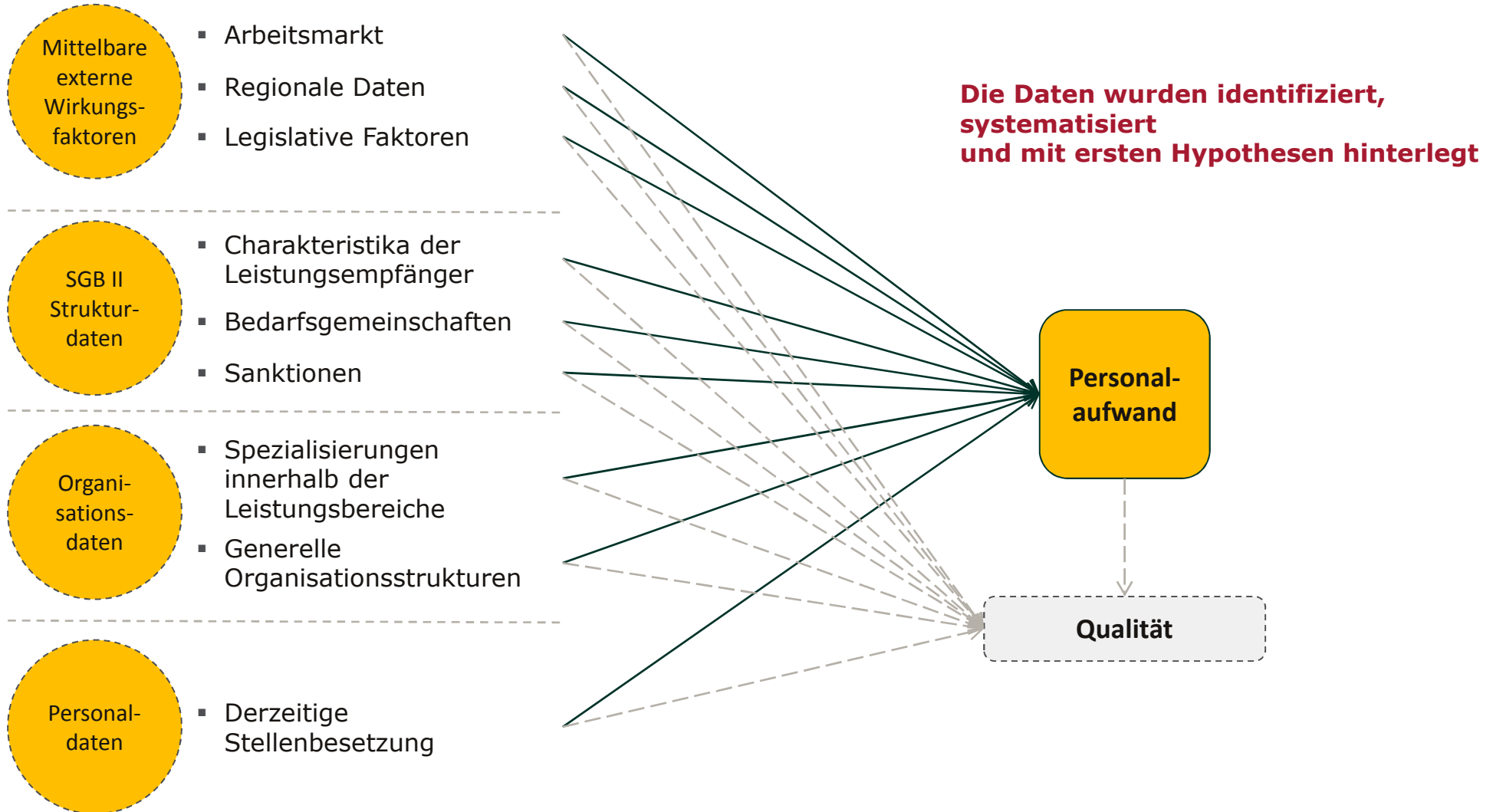
Agenda

- Projektstatus
- Zielsetzung
- Methodisches Vorgehen und Datenmodell
- Ergebnistypen, Nutzen für die gemeinsamen Einrichtungen
- Durchführung der Jahresarbeitszeitschätzung
- Mitbestimmung, Datenschutz, Datensicherheit
- Nächste Schritte – Start der Erhebungsphase

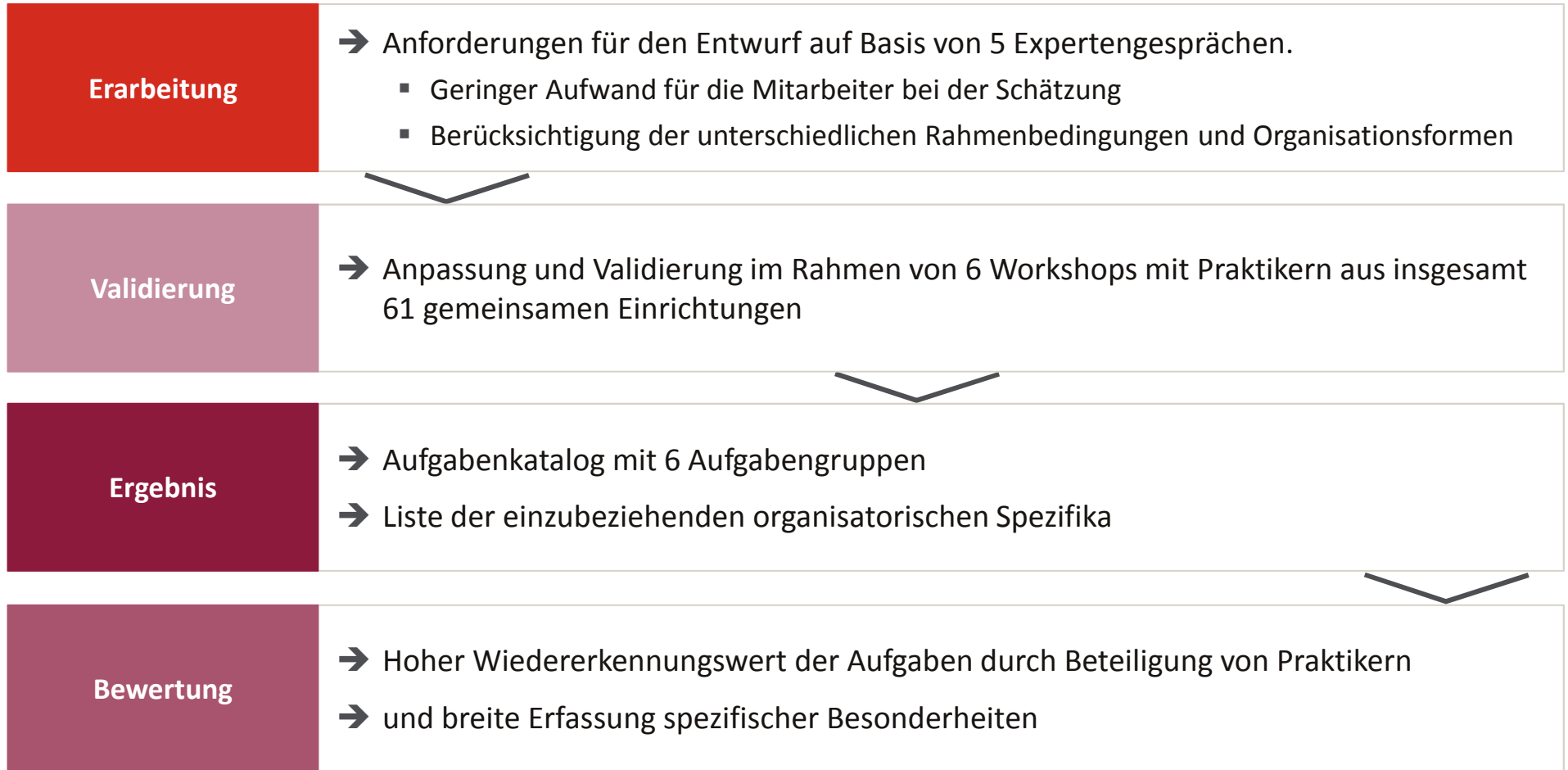
Kernelemente des Vorgehens sind das Schätzverfahren und die statistischen Auswertungen der Umwelt- und Systemdaten



Das Datenmodell ist die Grundlage für die statistischen Auswertungen



Der Aufgabenkatalog und die einzubeziehenden Umwelt- und Systemdaten wurden auf der Basis von 5 Expertengesprächen entworfen und mit 61 gemeinsamen Einrichtungen fortschreibend diskutiert

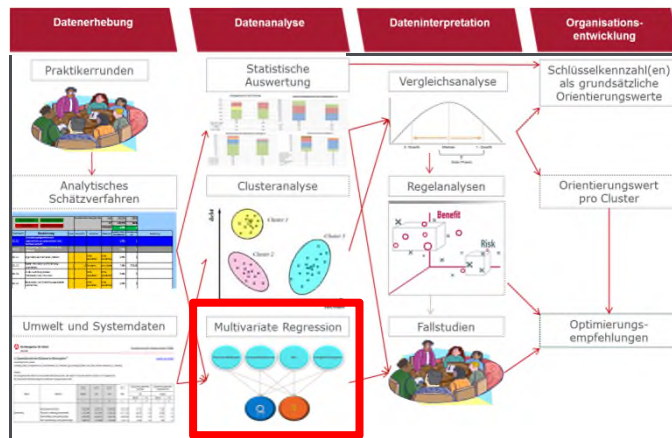




Agenda

- Projektstatus
- Zielsetzung
- Methodisches Vorgehen und Datenmodell
- Ergebnistypen, Nutzen für die gemeinsamen Einrichtungen
- Durchführung der Jahresarbeitszeitschätzung
- Mitbestimmung, Datenschutz, Datensicherheit
- Nächste Schritte – Start der Erhebungsphase

Ermittlung signifikanter Einflüsse durch eine multivariaten Regressionsanalyse



Ziel:

- Identifikation signifikanter Einflussgrößen für den Personalaufwand
- Berechnung der statistischen Einflussstärke
- Auf der Ebene aller gEen

Input:

- Umwelt- und Systemdaten
- Ergebnis der Personalbemessung

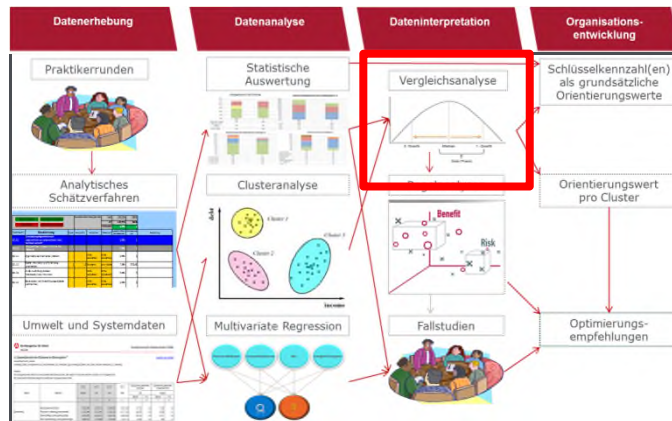
Vorgehen:

- Aufstellung von Untersuchungsthesen
- Entwurf des statistischen Modells
- Berechnung
- Interpretation

Ergebnis:

- Aussagen über signifikante statistische Zusammenhänge auf der Ebene aller gEen

Ermittlung von Orientierungswerten durch Benchmarking



Ziel:

- Benchmarking innerhalb der Vergleichscluster
- Ermittlung eines Orientierungswertes für eine angemessene Personalausstattung pro Vergleichscluster
- Ermittlung einer Bandbreite, innerhalb derer ein konkreter Wert als angemessen eingestuft werden kann

Input:

- Clusterbildung
- Ergebnisse der Personalbemessung

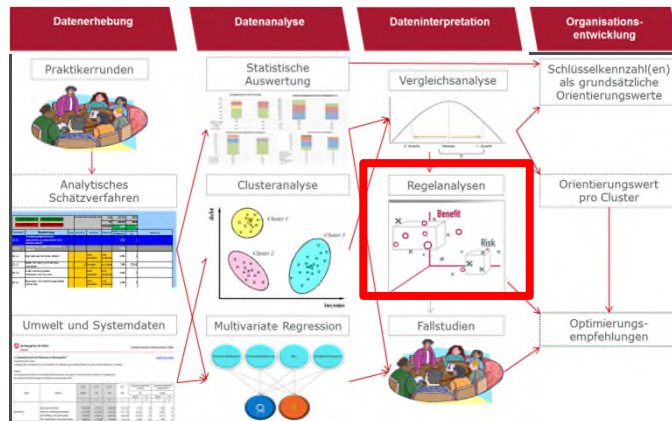
Vorgehen:

- Benchmarking pro Cluster
- Ermittlung eines angemessenen Orientierungswertes (voraussichtlich Median)
- Ermittlung einer angemessenen Bandbreite

Ergebnis:

- Orientierungswertes pro Cluster
- Bandbreite pro Cluster

Ermittlung quantitativer Erfolgsfaktoren durch Regelanalysen



Ziel:

- Ermittlung von Regeln oder (Erfolgs-)Faktoren, die genutzt werden, um den Orientierungswert bzw. die Bandbreite zu erreichen
- Ermittlung der o.a. Regeln pro Cluster

Input:

- System- und Umweltdaten
- Ergebnisse der Personalbemessung
- Ergebnisse der Clusteranalyse

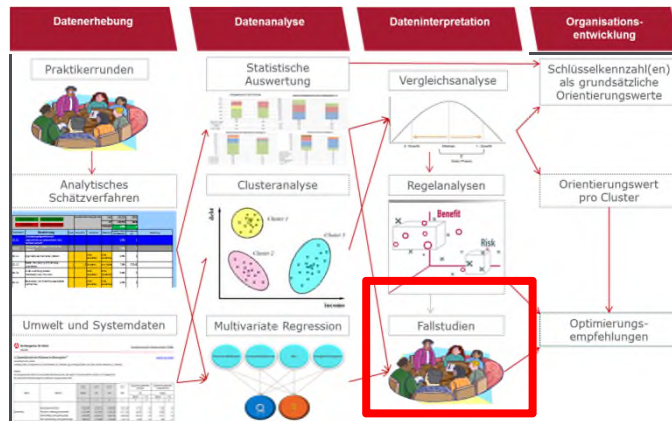
Vorgehen:

- Erstellen von Hypothesen
- Berechnung der Regeln mit HyperCube®

Ergebnis:

- Generelle Erfolgsfaktoren
- Clusterspezifische Erfolgsfaktoren

Ermittlung qualitativer Erfolgsfaktoren durch Fallstudien



Ziel:

- Fallstudien sollen die zuvor ermittelten quantitativen Ergebnisse qualitativ ergänzen
- Ermittlung von qualitativen Erfolgsfaktoren für die angemessene Personalausstattung

Input:

- Ergebnisse der multivariaten Regressionsanalyse (gE übergreifend)
- Ergebnisse der clusterspezifischen Regelanalysen

Vorgehen:

- gEen identifizieren, die innerhalb der Bandbreite einen angemessenen Orientierungswert erzielen
- Auswahl guter Praxis
- Vor-Ort Analysen und Interviews
- Zusammenführung wesentlicher Ergebnisse

Resultat:

- Qualitative Vertiefung der empirischen Erfolgsfaktorenanalyse
- Ergänzende Beobachtungen/ Erfolgsfaktoren aus der „guten Praxis“

Die Ergebnisse der Bemessung müssen als Kennzahl(en) abgebildet werden, um über den Clustervergleich die angemessene Personalausstattung zu ermitteln

- Derzeit werden zwei methodische Ansätze in ihren Vor- und Nachteilen diskutiert. Eine Entscheidung muss bis zur Auswertungsphase (ab Feb 2014) getroffen werden.

Methodischer Ansatz 1 (Kundenbezogen)

- Vergleichskennzahl wird anhand der Betreuungsquote ermittelt
- BG könnte weiterhin ein Indikator sein
- Wenn BG als Indikator dann müsste nach Komplexitätsgrad differenziert werden, z.B.
 - Kleine/große BG
 - BG mit/ ohne erwerbstätigen Personen

Beispiel:

- Durch Gewichtung der BG-Kategorien kann eine „Durchschnitts-BG“ ermittelt werden
- Vergleichskennzahl ist Anzahl Durchschnitts-BG pro Vollzeitäquivalent

Methodischer Ansatz 2 (Aufgabenbezogen)

- Vergleichskennzahl wird anhand von Aufgaben ermittelt
- Beispiele Hauptaufgaben:
 - Bearbeitung Neuantrag
 - Laufende Fallbearbeitung

Beispiel:

- Durchschnittliche Bearbeitungszeit je Neuantrag (inkl. durchschnittlicher Übertrag der
- Durchschnittliche Bearbeitungszeit je laufendem Fall

Nutzen der Teilnahme für die individuelle Bewertung des Ist

Indem alle gE an der Durchführung des Projekts beteiligt sind, wird aus der Ist-Analyse der Daten der individuelle Aufwand vergleichbar

- Grundlage ist die Erstmalige Erhebung des Ist-Aufwands in deutlich detaillierterer Struktur
Individuelle Einflussfaktoren werden einbezogen.
- Die darauf aufbauende Ist-Analyse ermöglicht die
 - Ermittlung der angemessenen Aufwandsgröße
 - Identifikation wesentlicher bestehender Struktur determinanten
 - Ermittlung von Effizienzpotenzialen
- Diese Analyse pro gE wird durch den Vergleich aller gemeinsamen Einrichtungen differenziert dargestellt
 - die Belastungssituation wird objektiviert, sie wird vergleichbar, indem die Einflussfaktoren berücksichtigt werden
Wesentliche Ursachen der derzeit sehr große Bandbreite der Fallmengen zuordnung werden erkennbar.
 - es werden Vorteile und Nachteile sichtbar
 - Veränderungspotenziale werden erkennbar

Nutzen der Teilnahme für die künftige Planung

Die künftige Planung kann sich an konkreten Analysewerten orientieren. Es können sowohl Effizienzpotentiale als auch überdurchschnittliche Belastungen erkannt werden.

- Verbesserung der Steuerungsfähigkeit
Stärken und Schwächen im Vergleich zu anderen gE werden erkennbar.
Die Daten ermöglichen Aussagen über einen Personalmehrbedarf in Abhängigkeit definierter Ziele.
- Rationalisierung der bisher eher politisch geführten Planung
Der Personalbedarf ist mit Daten konkret belegbar.
- Dazu ist ergänzend eine individuelle Analyse des Ist gegenüber dem aus der Analyse erklärten Soll erforderlich.
Nicht alle Einflussfaktoren sind messbar (z.B. die Wirkung einer historisch bedingte Personalausstattung),
so dass ein Teil der Differenzen aus den Zahlen heraus nicht erklärbar sein wird und durch die gE individuell analysiert werden muss.
- Die Personaleinsatzsteuerung kann auf differenziertere Daten zurückgreifen.

Einflussfaktoren (Beispiele)

mengenabhängig	strukturabhängig	organisationsabhängig
Personen pro BG	Erreichbarkeit des Jobcenters	Anzahl Standorte
Anteil Neufälle	Bildungs-, Sozial- und Migrationsstruktur der LB	Größe des JC
Saisonbedingte Schwankungen	Arbeitsmarktsituation	Spezialisierungsorganisation
Beschäftigungsstatus (Anzahl Aufstocker, Selbständige)		Ausprägung der internen Steuerung, Nutzung Organisationsregeln / Standardprozesse,,
Anteil Fälle mit Vermögens- und Einkommensanrechnung		Subjektive Gestaltungsfreiheit, Führungskompetenz, Personal- entwicklung, Schulungen, Weiterbildung), Einarbeitung, Personalfriedenheit
Beitreibungsquote		Personalstruktur (Ausbildung, Ein- gruppierung, Befristungen, Fluktuation),
Zurückgenommene Anträge		
Einkauf von Services Aufgabenteilung BuT		

Personalbemessung

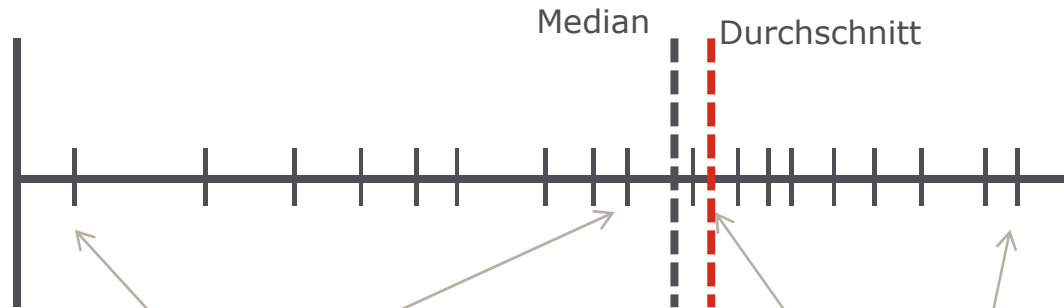
Die individuellen Abweichungen vom Mittelwert werden zum Teil durch die Wirkung der Einflussfaktoren begründbar sein.

Nicht begründbare Abweichungen lassen Handlungsnotwendigkeiten vermuten (Organisation, Personal).

Betreuungs-
schlüssel

Bereitstellung für Vergleichsmöglichkeiten für die angemessene Personalausstattung selbst 95, Durchschnitt 113, Bandbreite zwischen 70 und 160 oder selbst 120, stärker herangenommen

71 108 113 156



Erklärungsfaktoren:

- aufwendige Klientelstruktur
- Mehraufwand für Qualitätsvorteile
- viele Standorte

Erklärungsfaktoren:

- wenig Sanktionen
- Qualitätsdefizite
- hoher Spezialisierungsgrad

Vergleichende Analyse des IST

Beispielhafte Berechnung von Betreuungsschlüsseln in Abhängigkeit von Einflussfaktoren

Variante	Ausprägung	BS
Beispiel (entspricht dem Durchschnitt)	8.200 BG mit 14.875 Personen 72 VZÄ Ist	113
Berücksichtigung der Personen pro BG (statt 1,8 hier 2,1)	8.200 BG mit 17.100 Personen 72 VZÄ Ist	130
Verbesserungspotenzial in Folge kompletter Stellenbesetzung	8.200 BG mit 17.100 Personen 78 VZÄ Soll	120
Nutzung Spezialisierungsorganisation	Effizienzfaktor: 0,025	117



Agenda

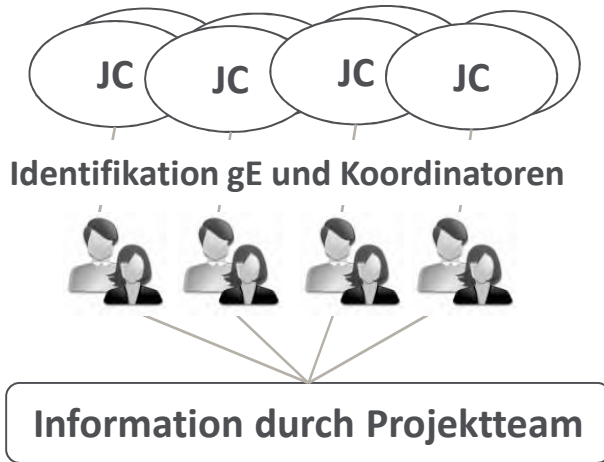
- Projektstatus
- Zielsetzung
- Methodisches Vorgehen und Datenmodell
- Ergebnistypen, Nutzen für die gemeinsamen Einrichtungen
- Durchführung der Jahresarbeitszeitschätzung
- Mitbestimmung, Datenschutz, Datensicherheit
- Nächste Schritte – Start der Erhebungsphase

Die Jahresarbeitszeitschätzung erfolgt zeitversetzt in drei Etappen unter Berücksichtigung der Ferienzeit in den einzelnen Bundesländern

Monat KW	Feb 14				Mrz 14				Anzahl Jobcenter
	5	6	7	8	9	10	11	12	
Erste Etappe									
Einweisung Multiplikatoren									Baden-Württemberg 33
Einweisung Beschäftigte									Bayern 83
Durchführung Befragung									Saarland 3
									Hamburg 1
Zweite Etappe									Summe Etappe 1 120
Schulung Multiplikatoren									Berlin 12
Schulung Beschäftigte									Brandenburg 11
Durchführung Befragung									Bremen 2
									Hessen 10
Dritte Etappe									Niedersachsen 29
Einweisung Multiplikatoren									NRW 35
Einweisung Beschäftigte									Rheinland-Pfalz 26
Durchführung Befragung									Summe Etappe 2 125
									Mecklenburg-Vorpommern 13
									Sachsen-Anhalt 8
									Schleswig-Holstein 13
									Thüringen 19
									Sachsen 8
									Summe Etappe 3 61

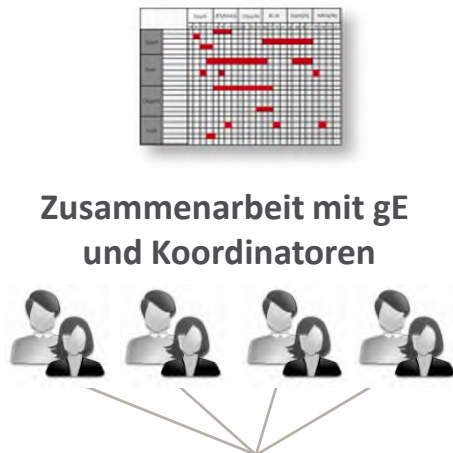
- Zur Sicherung der Ergebnisqualität wird je gE mindestens ein Multiplikator umfassend in die Methodik und Vorgehensweise durch die Auftragnehmer eingewiesen
- Die Einweisung der Multiplikatoren erfolgt in bundesweit angebotenen Informationsveranstaltungen
- Die Einweisung der Beschäftigten erfolgt vor Ort durch den zuständigen Multiplikator. Parallel zur persönlichen Einweisung erhalten alle Beschäftigten umfassende Ausfüllhilfen
- Ggf. Pretest mit gE Bremen

Die Geschäftsführungen und Koordinatoren unterstützen das Projektteam bei der Durchführung der Jahresarbeitszeitschätzung vor Ort



Informationsveranstaltungen durch das Projektteam in der zweiten Novemberhälfte mit dem Ziel:

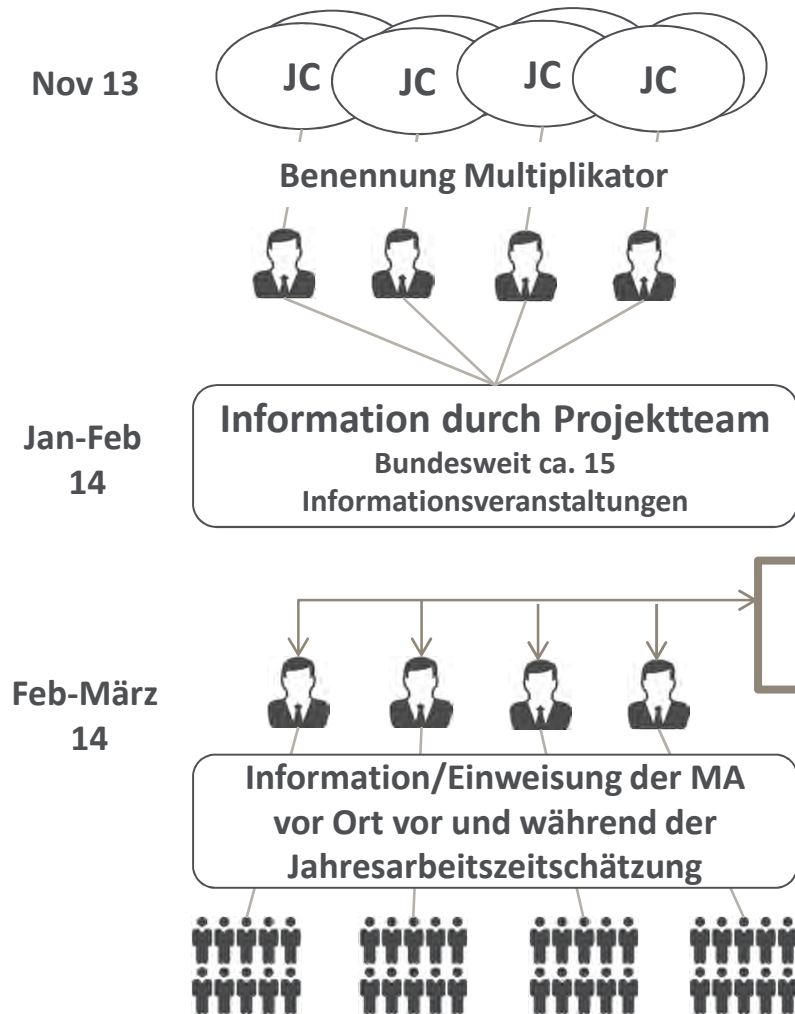
- Projektinformationen (Zeitplan, Methodeneinsatz, Ergebnistypen und Nutzen, Datenschutz & Mitbestimmung, Kernfragen der Erhebung)
- Aufnahme von Anregungen der GF zur Modifizierung des Vorgehens
- Sammlung von Fragen der Koordinatoren zur Datenerhebung



Aufgaben der Koordinatoren:

- Zuarbeit an das Projektteam in der Datenermittlung (eingesetzte Arbeitskapazität, gE spezifische Rahmendaten)
- Organisatorische Vorbereitung der Jahresarbeitszeitschätzung (Planung der Beschäftigteninformation, Koordination der Multiplikatoren)
- Unterstützung bei Sicherstellung der Mitwirkung und des Akzeptanzmanagement

Die Multiplikatoren unterstützen die Jahresarbeitszeitschätzung durch Weitergabe von Informationen, Arbeitshilfen und den First-Level-Support

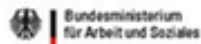


- Multiplikatoren werden von den Jobcentern benannt
- Multiplikatoren werden durch das Projektteam informiert und in die **Jahresarbeitszeitschätzung eingewiesen**
- **Hierfür werden adressatenspezifische Leitfäden bereitgestellt.**
- Die Multiplikatoren informieren und betreuen die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter vor Ort während der Phase „Jahresarbeitschätzung“
- Alle Fragen der Mitarbeiter werden über die Multiplikatoren kanalisiert; die Multiplikatoren werden durch eine Projekt-Hotline unterstützt
- Inhalte der Informationsveranstaltungen
 - Vorstellung der Projekts, der Projektziele und der Vorgehensweise im Projekt
 - Vorstellung Rolle und Aufgabe eines Multiplikators
 - Vorstellung der Methode der Jahresarbeitszeitschätzung
 - Vorstellung des Web-Tools zur Erfassung der Jahresarbeitszeit
 - Vorstellung des Aufgabenkatalogs
 - Klärung von offenen Fragen

Der Aufgabenkatalog hat 6 Aufgabengruppen

- Führungs- und allgemeine Aufgaben
- Bearbeitung Neuantrag
- Laufende Fallbearbeitung
- Fallübergreifende Aufgaben
- Bildung und Teilhabe
- Leistungsbereichsfremde Aufgaben

Der Aufgabenkatalog wird in einen Erfassungsbogen (Web-Tool) übertragen und die Jahresarbeitszeit in Prozenten erfragt



Bitte verteilen Sie ihre verfügbare Arbeitszeit prozentual auf die folgenden Tätigkeiten

MITARBEITERERHEBUNG	<input type="text" value="25"/>
1. FÜHRUNGS- UND ALLG. FALLÜBERGREIFENDE AUFGABEN	<input type="text" value="15"/>
> 1.1 Führungsaufgaben (nicht fachspezifisch)	<input type="text" value="5"/>
> 1.2 Grundsatzaufgaben	<input type="text" value="3"/>
> 1.3 Unterstützungsaufgaben	<input type="text" value="5"/>
> 1.4 Allgemeine und übergreifende Aufgaben	<input type="text" value="2"/>
2. NEUANTRAG	<input type="text" value="10"/>
> 2.1 Erstberatung/Antragsausgabe und -annahme; Antragsverzicht	<input type="text" value="5"/>
> 2.2 Prüfung, Bearbeitung, Bewilligung/Ablehnung des Antrags und Dokumentation	<input type="text" value="5"/>

Drucken

Speichern

Fertigstellen

Exemplarisch

- Schnelle Übersicht
- Informationen einblendbar
- Leicht auszufüllen
- Für alle Arbeitszeitvarianten dieselbe Vorgehensweise
- Die konkreten Daten liegen im Hintergrund
- Ausfüllhilfen und Schätzheuristiken werden zur Verfügung gestellt
- Druckfunktion
- Speicherfunktion
- Sicherheitsabfrage vor Finalisierung

Erhebungsparameter - Teilnehmerkreis

Organisationseinheit	Vorgehensweise im Projekt
Leistungsgewährung	Alle Beschäftigte im Bereich Leistungsgewährung nehmen an der Aufwandsschätzung teil.
Weitere Bereiche des JC (Eingangsbereich, M&I, usw.)	Beschäftigte mit Mischarbeitsplätzen, die lt. Tätigkeits- und Kompetenzprofil auch Aufgaben für LG wahrnehmen nehmen an der Aufwandsschätzung teil.
Zeitweilig unbesetzte Stellen	Werden nur für den Zeitraum der Besetzung berücksichtigt
Befristete Stellen	Werden berücksichtigt

Erhebungsparameter - Abwesenheit

Art der Abwesenheit	Beschreibung	Vorgehensweise im Projekt
Krankheits- und Kurbedingte Fehlzeit (kurz- und langfristig)	Werden durch AU-Meldungen erfasst	Krankenquote wird pro JC gemeldet und als Durchschnitt pro Beschäftigte von der JAZ subtrahiert
Abwesenheit aufgrund von Elternzeit, etc.	Planbare Abwesenheitszeiten	Es werden nur diejenigen Aufwände erfasst, die im Untersuchungszeitraum erbracht wurden

Erhebungsparameter - Nettoarbeitszeit

Begriff	Beschreibung	Vorgehensweise im Projekt
Nettoarbeitszeit	Beinhaltet die Arbeitszeit, die einem Beschäftigten pro Jahr durchschnittlich zur Verfügung steht	Bruttoarbeitstage pro Jahr abzüglich Samstage, Sonntage, Feiertage, Urlaub, durchschnittliche Krankheits- und Kurtage und sonstige Abwesenheitszeiten (z.B. unbezahlten Urlaub, Elternzeit, Mutterschutz) unter Berücksichtigung der jeweiligen Arbeitszeitmodelle
Arbeitszeitmodelle	Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Teilzeitmodelle und der Anstellungsverhältnisse (Beamte, Angestellte etc.)	Angepasst an das Arbeitszeitmodell wird pro Beschäftigte eine individuelle Jahresarbeitszeit ermittelt
Feiertage	Gesetzliche und regionale Feiertage	Anzahl Feiertage wird pro Bundesland berücksichtigt

Erhebungsparameter - Mehrarbeit

Art der Mehrarbeit	Beschreibung	Vorgehensweise im Projekt
Angeordnete Überstunden	Vom GF angeordnet und genehmigt, i.d.R. vergütet	Werden vom JC kumuliert für alle Beschäftigte gemeldet und in der JAZ berücksichtigt
Mehrarbeit	Mehrarbeit ist ein Instrument der persönlichen Arbeitslaststeuerung. Mit der Festlegung von Obergrenzen wird Im Rahmen der flexiblen Arbeitszeitregelung wird die Mehrarbeit i.d.R. durch Freizeit ausgeglichen, nur in Einzelfällen verfallen Überschreitungen der Obergrenze.	Durch Freizeit ausgeglichene Mehrarbeit im Rahmen der flexiblen Arbeitszeitregelung wird nicht berücksichtigt. Sofern anteilig Überstunden zum Stichtag „abgeschnitten“ wurden, ist dies eine individuelle Sondersituation und ein Mangel in der Personaleinsatzsteuerung, die nicht als systematische Mehrarbeit berücksichtigt werden kann.
Zeitkonten	Für BA-Beschäftigte, Lebensarbeitszeit wird berücksichtigt	Wird behandelt wie angeordnete Überstunden, falls eine jahresbezogene Zuordnung möglich ist

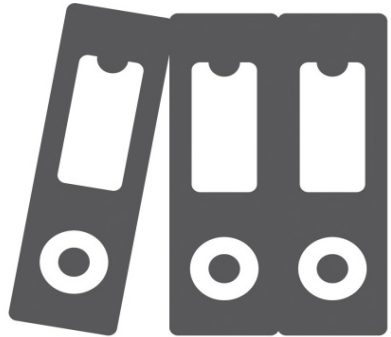
Der Betreuungsschlüssel ist ein Durchschnittswert. Die tatsächliche Belastung und Leistungsfähigkeit ist durch die Personaleinsatzsteuerung auszugleichen.

- 70

Konjunkturrelle Schwankungen

+ 110

Urlaubserholt



**Arbeits-
belastung**

+ 130

Saisonale Schwankungen

**Ø 100
Akten**



**Leistungs-
fähigkeit**

- 90

Erkältungsgeschwächt



Agenda

- Projektstatus
- Zielsetzung
- Methodisches Vorgehen und Datenmodell
- Ergebnistypen, Nutzen für die gemeinsamen Einrichtungen
- Durchführung der Jahresarbeitszeitschätzung
- Mitbestimmung, Datenschutz, Datensicherheit
- Nächste Schritte – Start der Erhebungsphase

Mitbestimmungsnotwendigkeiten bestehen nicht - die Personalvertretungen werden aber umfassend über das Projekt informiert!

Phase der Datenerhebung:

Mitbestimmung nach § 75 Abs. 3 Nr. 8, § 76 Abs. 2 Nr. 2 BPersVG?

- Lediglich gE-interne Erhebung der Personaldaten
- Keine Abfrage personenbezogener Daten von den Beschäftigten
- Vollständige Anonymisierung aller personenbezogenen Daten
- Beim analytischen Schätzen der Arbeitszeitverteilung werden nur sachbezogene Daten erhoben

Phase der Datenverarbeitung:

Mitbestimmung nach § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG?

- Keine Erhebung von Leistungsdaten der Beschäftigten
- Daten ermöglichen keine Leistungs- und Verhaltenskontrolle
- Keine Erhebung der tatsächlichen Arbeitszeiten, sondern Verteilung von 100% der verfügbaren Arbeitszeit
- Daten lassen sich nicht auf individuelle Person rückbeziehen

- In der Summe ergeben sich keine formellen Mitbestimmungsrechte.
- Die Personalvertretungen werden aber umfassend informiert
(Einbindung der Vorstände der AG Personalvertretung und der Schwerbehindertenbeauftragten, Information aller PR in Berlin, weitere allgemeine Informationen im Laufe des Prozesses)

Alle Aspekte des Datenschutzes wurden geprüft und werden in dem Projekt vollumfänglich beachtet

- Es erfolgt keine Verarbeitung personenbezogener Daten i.S.d. § 3 Abs. 1 BDSG.
- Erhebung personenbezogener Daten nur gE-intern aus Personaldaten (z.B. Name, E-Mail, VZÄ)
- Vollständige Anonymisierung aller personenbezogenen Daten vor der Weitergabe an das Projektteam
- Zuordnung der Daten zu einzelnen Personen außerhalb der gE unmöglich
- Keine Erfassung von Identifikationsmerkmalen im Webtool
- Keine Zuordnung durch Merkmalsaggregation möglich
- Datensparsame Erhebung
- Löschung aller individuellen Daten nach gE-bezogener Kumulation
- Speicherung der Daten genügt Anforderungen des Datenschutzes nach EU-Richtlinie 95/46/EG
- Die Vorgehensweise soll noch mit dem Bundesdatenschutzbeauftragten abgestimmt werden

Für die Datenerhebung und Datenverarbeitung wird ein hohes Maß an Datensicherheit garantiert

- Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit aller erhobenen und gespeicherten Daten werden sichergestellt:
 - Datenerhebung: Eindeutige ID und kennwortgeschützte Authentifizierung in das WebTool
 - Datenkommunikation: SSL verschlüsselte Übertragung während Erhebung und Auswertung
 - Datenspeicherung: Anonymisierte und verschlüsselte Ablage in die Datenbank
 - Datenzugriff: Kennwortrichtlinien unterliegende Authentifizierung in die Datenbank
 - Datenverfügbarkeit: Zugesicherte Verfügbarkeit von 99,95% durch Mehrinstanz-Architektur
- Zertifizierungen in EU Safe Harbor, EU Model Clauses, SSAE 16, ISO 27001 bestätigen die Einhaltung international anerkannter Standards für Informationssicherheit
 - ISO/IEC 27001:2005 - umfassender internationaler Standard zur Informationssicherheit. Mit dem Zertifikat wird die Implementation der in diesem Standard definierten, international anerkannten Informationssicherheitskontrollen bestätigt
 - SOC 1- und SOC 2-SSAE 16/ISAE 3402-Attestierungen: Bestätigung der Entwurfs- und Betriebseffektivität der Windows Azure-Kontrollen. Windows Azure wird jährlich geprüft, um zu gewährleisten, dass die Sicherheitskontrollen aufrecht erhalten werden.



Agenda

- Projektstatus
- Zielsetzung
- Methodisches Vorgehen und Datenmodell
- Ergebnistypen, Nutzen für die gemeinsamen Einrichtungen
- Durchführung der Jahresarbeitszeitschätzung
- Mitbestimmung, Datenschutz, Datensicherheit
- Nächste Schritte – Start der Erhebungsphase

Nächste Schritte - Start der Erhebungsphase

Die nächsten Schritte dienen vor allem der Information, der Datenerhebung, Verdichtung und Detaillierung der grundlegenden Konzepte

- Informationsveranstaltungen für Geschäftsführungen und Koordinatoren
- Identifikation und Information der Multiplikatoren
- Beginn der Datenerhebungen
 - in den gE zum Personalgesamtbestand und zu den organisatorischen Besonderheiten
 - in der BA zur Verfügbarkeit der Rahmendaten
- Finalisierung und Test des Web-Tools
- Vorbereitung der Informationsveranstaltungen für die Multiplikatoren und Erarbeitung der Informationsmaterialien
- Erste Datenplausibilisierung und Datendokumentation

Unsere Kontaktdaten

BearingPoint.

Rolf Stellermann
Senior Manager – Public Services

BearingPoint
Oberbaumbrücke 1
220457 Hamburg
Deutschland

T +49 40 4149 2400
F +49 40 4149 2000
M +49 174 308 3231

www.bearingpoint.com

Rolf.stellermann@bearingpoint.com


steria mummert
consulting

Peter Hempel
Senior Manager – Public Services

Steria Mummert
Hans-Henny-Jahnn-Weg 29
22095 Hamburg
Deutschland

T +49 40 22703 7454
F +49 40 22703 3454
M +49 151 24037510

www.steriamummert.de

peter.hempel@steria-mummert.de