Dienstvereinbarung zum IT-Verfahren Kapazitäts- und Strukturplanung plus (KSP$^+$)

Zwischen

der Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB) einschließlich des Landesbetriebs Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB) und des Landesinstituts für Lehrerbildung und Schulentwicklung (LI)

(nachfolgend: Dienststelle[1])

und

1. dem Personalrat der Behörde für Schule und Berufsbildung
2. dem Personalrat des Landesinstituts für Lehrerbildung und Schulentwicklung
3. dem Personalrat des Hamburger Instituts für Berufliche Bildung
4. dem Gesamtpersonalrat für das Personal an staatlichen Schulen

(nachfolgend: Personalräte[2])

1. Gegenstand der Vereinbarung

1.1. Gegenstand der Vereinbarung sind die Einführung, der Betrieb, die Nutzung und die Weiterentwicklung des neuen IT-Verfahrens Kapazitäts- und Strukturplanung plus (KSP$^+$).

1.2. Das IT-Fachverfahren KSP$^+$ löst die bisherige Applikation KSP als weiterentwickelte Software zur Bedarfs- und Personalressourcenplanung an Hamburger Schulen ab.

1.3. KSP$^+$ dient wie bisher KSP der Verwaltung, Planung und Steuerung von Personalbedarfen und unterstützt damit insgesamt den Prozess der Personalorganisation zwischen den allgemein- und berufsbildenden Schulen und der Behörde für Schule für Berufsbildung bzw. dem HIBB und dem LI.

1.4. Die Datenverarbeitung im IT-Fachverfahrens ist in der Beschreibung der Verarbeitungstätigkeit näher beschrieben. Diese bzw. die in ihr beinhaltete Beschreibung der Datenverarbeitung ist Bestandteil der vorliegenden Dienstvereinbarung.

2. Geltungsbereich

Die Vereinbarung gilt für die Behörde für Schule und Berufsbildung einschließlich des Landesbetriebs Hamburger Institut für Berufliche Bildung und des Landesinstituts für Lehrerbildung und Schulentwicklung.

[1] Der Begriff Dienststelle, wie er nachfolgend verwendet wird, bezieht sich auf die Dienststelle BSB im behördenorganisatorischen Sinn. Es sind nicht die einzelnen Dienststellen im personalvertretungsrechtlichen Sinne gemeint.
[2] Der Begriff Personalrat, wie er nachfolgend verwendet wird, umfasst nicht die Schulpersonalräte.

3. Ergonomie und Arbeitsplatzgestaltung

3.1. Die Gestaltung der ergonomischen Eigenschaften des IT-Verfahrens richtet sich nach den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen und orientiert sich am Stand der Technik.

3.2. Die schutzwürdigen Belange besonderer Beschäftigungsgruppen (z.B. Menschen mit Behinderung) werden bei der Softwaregestaltung berücksichtigt, sodass ein barrierefreies Arbeiten ermöglicht wird.

3.3. Im Rahmen der Einführung des IT-Fachverfahrens ist eine Barrierefreiheitsprüfung der Applikation durch einen externen Dienstleister erfolgt. Die BSB setzt die gesetzlichen Grundlagen zur Verpflichtung der digitalen Barrierefreiheit gemäß BITV 2.0 in Verbindung mit EN 301 549 und WCAG 2.1 in der jeweils aktuellen Fassung um. Das Ergebnis zu Barrierefreiheitsprüfungen von KSP$^+$ wird den Personalräten zur Verfügung gestellt.

3.4. Soweit sich aus einer fachlichen, gesetzlichen oder technischen Anforderung neue Änderungsbedarfe ergeben, wird eine Anpassung am IT-Fachverfahren vorgenommen.

4. Datenschutz, Schutz vor Leistungs- und Verhaltenskontrolle

4.1. Das IT-Verfahren KSP$^+$ verarbeitet keine personenbezogenen Daten von Beschäftigten im Sinne einer Personaldatenverarbeitung. Es werden ausschließlich personenbezogene Informationen erhoben, die für den sicheren Betrieb des IT-Verfahrens und die ordnungsgemäße Zuweisung von Benutzerrechten erforderlich sind (Account- bzw. Zugangs- und Berechtigungsinformationen).

4.2. Die personenbezogenen Informationen aus dem Betrieb des IT-Fachverfahrens 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.

4.3. Die im Zusammenhang mit diesem Verfahren verarbeiteten personenbezogenen Informationen der Anwenderinnen und Anwender 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 vorher 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.

5. Einführung des IT-Verfahrens und Einweisung der Anwenderinnen und Anwender in die veränderten Arbeitsprozesse

5.1. Die Einführung des IT-Verfahrens bedeutet für die Anwenderinnen und Anwender, dass die bisherigen Arbeitsweisen sich verändern können. Sie setzt daher sorgfältig organisierte und durchgeführte Einführungsprozesse voraus. Diese erfolgen grundsätzlich im Rahmen der bestehenden Organisation der Dienststelle.

5.2. Die Dienststelle hat aus diesem Grund allen Anwenderinnen und Anwendern vor Inbetriebnahme ein Angebot unterbreitet, sich über die in Bezug auf KSP geänderten Funktionalitäten und Bedienungsabläufe zu informieren sowie sich für Unterweisungen anzumelden. Es wird gewährleistet, dass auch Menschen mit Behinderung qualifiziert werden können, ggf. werden individuell abgestimmte Unterweisungsmaßnahmen angeboten.

5.3. Den Anwenderinnen und Anwendern werden Hilfen zum Umgang mit dem IT-Verfahren bereitgestellt, die sich über das IT-Verfahren oder an zentraler Stelle (z.B. im FHHportal) aufrufen lassen.

5.4. Es wird außerdem gewährleitest, dass für Anwenderinnen und Anwender im Falle auftretender Probleme mit dem zuständigen Fachsupport für IT-Verfahren eine versierte Ansprechstelle zur Verfügung steht.

6. Evaluation des Betriebs

6.1. Spätestens drei Jahre nach Inkrafttreten der Vereinbarung wird durch die fachlich zuständige Stelle eine Befragung der Anwenderinnen und Anwender zur Anwendungs-/Gebrauchstauglichkeit des IT-Verfahrens durchgeführt. Das Ergebnis der Befragung wird den Personalräten zur Verfügung gestellt.

6.2. Die Anwenderinnen und Anwender werden bei den Maßnahmen zur Qualitätssicherung im Rahmen von Fachanwendertests unmittelbar eingebunden.

7. Verfahren bei Änderungen

7.1. Das Verfahren wird bis zum Projektende parallel zum Produktivbetrieb vom IT-Projekt SPMplus in mehreren Entwicklungsstadien (Releases) entwickelt. Bis zum Projektende verantwortet das IT-Projekt die Weiterentwicklung des IT-Verfahrens.

7.2. Vor wesentlichen Änderungen zur inhaltlichen Ausrichtung oder Zweckbindung des IT-Verfahrens[3] werden die beteiligten Personalräte informiert.

7.3. Sofern diese Änderungen der Mitbestimmung nach dem HmbPersVG unterliegen, erhalten die zuständigen Personalräte eine Mitbestimmungsvorlage nach dem § 80 HmbPersVG.

8. Datenverarbeitung bei Dataport AöR

8.1. Das Verfahren wird im Auftrag der Dienststelle bei Dataport AöR betrieben. Die Dienststelle ist gleichwohl für die Einhaltung dieser Dienstvereinbarung verantwortlich.

8.2. Dataport AöR erhält keine eigenständigen Verarbeitungs- oder Nutzungsrechte an den Daten aus dem Verfahren.

---

[3] Beschreibung der Verarbeitungstätigkeit in der Anlage zur Dienstvereinbarung.

9. Schlussbestimmungen

9.1. Die Vereinbarung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

9.2. Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Jahres gekündigt werden.

9.3. Bei Kündigung wirkt die Vereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung nach. In diesem Fall werden die Partner der Vereinbarung unverzüglich Verhandlungen über den Abschluss einer neuen Vereinbarung aufnehmen.

Hamburg, den 11. Juli 2024

Für die Dienststelle:

Herr Staack
(Amt für Verwaltung)

Herr Altenburg-Hack
(Amt für Bildung)

Frau. Dr. Garbade
(Landesbetrieb Hamburger Institut für Berufliche Bildung)

Herr Grasmück
(Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung)

Für die Personalräte:

Herr Varela-Agra
(Gesamtpersonalrat für das Personal an staatlichen Schulen)

Herr Lange
(Personalrat der Dienststelle BSB)

Frau Kreutzer
(Personalrat des Landesbetriebs Hamburger Institut für Berufliche Bildung)

Frau Gudjons
(Personalrat des Landesinstituts für Lehrerbildung und Schulentwicklung)