

Vereinbarung

nach § 93 des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes (HmbPersVG)

über die im Rahmen des Programms Cupola einzuführenden IT-Verfahren

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 Spitzenorganisation der Gewerkschaften und Berufsverbände des Öffentlichen Dienstes

andererseits

Präambel

Das Programm Cupola besteht aus mehreren Digitalisierungsprojekten und hat im Kern den Auftrag, das Fachverfahren BACom (Behördliche Aufgaben mit Computer-Unterstützung) durch neue IT-Systeme bis Mitte 2023 abzulösen und die umfassende Digitalisierung in den bauprüfenden Dienststellen zu unterstützen. BACom ist bislang im Einsatz für die digitale Vorgangsbearbeitung in den Aufgabenbereichen:

- Baugenehmigungen, Bauaufsicht (BAU)
- Sondernutzung, Wasserrecht, Aufgrabungen und Naturschutz (SWAN), sowie
- Hunderegister

Die Ablösung soll durch die schrittweise Einführung neuer Fachverfahren erfolgen.

Maßgebliche Grundlagen für den Einführungsprozess und die personalvertretungsrechtliche Mitbestimmung sind die Teile 1 und 2 der IT-Rahmenvereinbarung.

Ziel ist es, die Qualität der Arbeitsprozesse für alle Beteiligten zu verbessern und die mit der Bauprüfung und -genehmigung betrauten Beschäftigten bei der effektiven und effizienten Aufgabenerledigung durch durchgängig digitalisierte, nutzerfreundlicher sowie zukunftssichere IT-Verfahren zu unterstützen.

Abschnitt I

§ 1 Gegenstand der Vereinbarung

(1) Gegenstand der Vereinbarung ist die im Rahmen des Programms Cupola vorgesehene Ablösung von BACom durch die schrittweise Einführung von IT-Fachverfahren gemäß **Anhang 1** einschließlich der Begleitung dieses Prozesses durch die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften.

(2) Diese Vereinbarung regelt für die von Absatz 1 erfassten IT-Fachverfahren

- a. die Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften während des Einführungsprozesses (Abschnitt II dieser Vereinbarung),
- b. die jeweils einzuhaltenden inhaltlichen Maßgaben (Abschnitt III dieser Vereinbarung),
- c. das einzuhaltende Verfahren zur Schaffung der personalvertretungsrechtlichen Grundlagen (Abschnitt IV dieser Vereinbarung).

§ 2 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Verwaltungseinheiten der FHH, für die der Senat oberste Dienstbehörde ist.

Abschnitt II

§ 3 Verfahren zur Einführung neuer IT-Fachverfahren

- (1) Die Einführung der im Rahmen des Programms Cupola neuen IT-Fachverfahren gemäß § 1 dieser Vereinbarung erfolgt in einem sorgfältig organisierten und durchgeführten Einführungsprozess. Dabei gliedert sich der Einführungsprozess in Entwicklung des IT-Verfahrens, ggf. Pilotierung (Testphase mit Echtdateien) und Rollout (Beginn des Regelbetriebes).
- (2) Bei Durchführung des Programms sind die Grundsätze über die Einführung von IT-Verfahren gemäß Teil 1 der IT-Rahmenvereinbarung zu beachten:
 - a. Eine datenschutzkonforme Verarbeitung von Beschäftigten und der Schutz vor unzulässigen Verhaltens- und Leistungskontrollen sind zu gewährleisten.
 - b. Ziel ist eine möglichst umfassende barrierefreie Nutzbarkeit der einzusetzenden IT-Verfahren und die Gebrauchstauglichkeit (Usability) auf Basis gültiger Normen entsprechend dem allgemeinen Stand der Technik sowie arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse.
 - c. Die Anwendungsqualifizierung soll eine selbstständige und sichere Nutzung der IT-Verfahren durch möglichst alle Anwenderinnen und Anwender gewährleisten.
 - d. Auswirkungen auf die notwendige Ausstattung und Ausgestaltung der Arbeitsplätze sind zu prüfen. Diese erfolgen nach dem allgemeinen Stand der Technik.
- (3) Es wird seitens des Programms gewährleistet, dass die Anwenderinnen und Anwender, die örtlichen Personalräte und die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände die Möglichkeit erhalten, die zukünftigen IT-Verfahren frühzeitig kennen zu lernen und qualitätssichernde Hinweise zu geben.
- (4) Für die Begleitung des Einführungsprozesses bildet das Programm einen Koordinierungsausschuss, bestehend aus fest benannten Vertreterinnen und Vertretern des Programms, des

Personalamtes, SK-ITD 3 und den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände. Dieser Ausschuss nimmt die Aufgaben

- einer fachlichen Begleitung im Rahmen der Einführung der einzelnen IT-Fachverfahren (Anhang 1) gemäß der Absätze 1 bis 3 sowie
- der Klärung fachlicher Fragen gemäß § 10 Absatz 1 dieser Vereinbarung

wahr.

- (5) Die beim jeweiligen IT-Fachverfahren jeweils beteiligten örtlichen Personalräte und die Partner dieser Vereinbarung werden über die Programmorgane (Koordinierungsausschuss, ggf. Lenkungsgruppe) regelmäßig und bei Bedarf anlassbezogen informiert und – auch bereits während der Entwicklung – beteiligt.
- (6) Sofern im Einzelfall zunächst zeitlich befristete Pilotierungsphasen vorgeschaltet werden, dienen diese im Wesentlichen folgenden Zielen:
- a. Erprobung der Praxistauglichkeit der Gesamtlösung,
 - b. Ermittlung von Verbesserungspotentialen für die Gesamtlösung,
 - c. bei Bedarf Vornahme von Änderungen an der Gesamtlösung auf Basis transparenter Prozesse,
 - d. Grundlage für die Entscheidung über die weitere Einführung bzw. den dauerhaften Betrieb.

Abschnitt III

§ 4 Inhaltliche Maßgaben zur Einführung neuer IT-Fachverfahren

Für alle von § 1 dieser Vereinbarung erfassten IT-Fachverfahren gelten die inhaltlichen Maßstäbe dieses Abschnitts. Grundlage ist Teil 2 der IT-Rahmenvereinbarung, dieser ist auch Maßgabe für eine bis zum Ende des Programms Cupola zu schließende Produktivvereinbarung nach § 12 Absatz 3 dieser Vereinbarung.

§ 5 Ergonomie und Arbeitsplatzgestaltung

- (1) Die Gestaltung der ergonomischen Eigenschaften des IT-Verfahrens und der betroffenen Arbeitsplätze richtet sich nach den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen und orientiert sich

an den Grundsätzen der DIN EN ISO 9241, insbesondere den Teilen -11 (Anforderung an die Gebrauchstauglichkeit) und -110 (Grundsätze der Dialoggestaltung).

- (2) Die schutzwürdigen Belange besonderer Beschäftigtengruppen (z.B. Menschen mit Behinderung) werden bei der Arbeitsplatzgestaltung berücksichtigt (z.B. Einrichtung mit Zusatzsoftware wie Bildschirmausleseprogramm, -vergrößerungsprogramm o.ä.), so dass ein barrierefreies Arbeiten möglich ist.
- (3) Die betroffenen Arbeitsplätze sind mit Endgeräten ausgestattet, die der Fachaufgabe angemessen sind und dem Stand der Technik entsprechen.
- (4) Soweit sich aus einer Anwendung neue technische Anforderungen ergeben, wird eine Anpassung vorgenommen. Die Freie und Hansestadt Hamburg als Arbeitgeber, vertreten durch die jeweils zuständige Behörde bzw. Dienststelle, wird dabei die sich aus den §§ 3-14 Arbeitsschutzgesetz und Anlage 6 der Verordnung über Arbeitsstätten ergebenden Pflichten erfüllen.

§ 6 Arbeitsplatz- und Einkommenssicherung

- (1) Die Einführung und der laufende Betrieb des jeweiligen IT-Fachverfahrens werden nicht zu Kündigung oder Änderungskündigung von Arbeitsverhältnissen mit dem Ziel der tariflichen Herabgruppierung führen. Bei notwendigen Versetzungen oder Umsetzungen werden vorrangig gleichwertige Arbeitsplätze bzw. Dienstposten angeboten, sofern im bisherigen Tätigkeitsbereich eine gleichwertige Tätigkeit nicht weiter möglich ist.
- (2) Bei Versetzungen oder Umsetzungen werden alle Umstände angemessen berücksichtigt, die sich aus der Vor- und Ausbildung, der seitherigen Beschäftigung und persönlicher und sozialer Verhältnisse der bzw. des 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. Auch in diesen Fällen finden betriebsbedingte Kündigungen oder Änderungskündigungen mit dem Ziel der tariflichen Herabgruppierung nicht statt.
- (3) Die Arbeitsplatz- und Einkommenssicherung für die Tarifbeschäftigten richtet sich ferner nach dem Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 09.01.1987.
- (4) Soweit sich aus dem Beamtenrecht nichts anderes ergibt, gilt die Vereinbarung nach § 94 HmbPersVG über den Rationalisierungsschutz für Beamte vom 09.05.1989.
- (5) Auf die Belange der Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung wird besonders Rücksicht genommen.

§ 7 Datenschutz, Schutz vor Leistungs- und Verhaltenskontrolle

- (1) Es werden nur diejenigen personenbezogenen Daten verarbeitet (hierunter fallen auch Auswertungen, vgl. Artikel 4, Ziffer 1 und 2 Verordnung (EU) 2016/679, DSGVO), die für die Erledigung der Fachaufgabe erforderlich sind.
Dabei sollen im Produktivbetrieb keine nutzerbezogenen Auswertungen verwendet werden, die sich auf Gruppen einer zum jeweiligen IT-Fachverfahren festzulegenden Anzahl von Personen bezieht, soweit keine gesetzlichen Verpflichtungen diesem Grundsatz widersprechen.
- (2) 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.
- (3) Die im Zusammenhang mit diesem Verfahren verarbeiteten personenbezogenen Daten der Anwenderinnen und Anwender dürfen grundsätzlich nicht zur Begründung dienst- und/oder arbeitsrechtlicher Maßnahmen verwendet werden. Ausnahmsweise ist dies bei einem (auch zufällig entstandenen) konkreten Verdacht zur Aufklärung von Missbrauchstatbeständen (Dienstvergehen, Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten oder strafbare Handlungen) zulässig. Der auslösende Sachverhalt ist zu dokumentieren. Der zuständige Personalrat ist möglichst¹ 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.
- (4) Die Erteilung von Berechtigungen erfolgt auf der Grundlage eines Berechtigungs- und Rollenkonzepts, in dem die für die verschiedenen Funktionen/Mitarbeitergruppen erforderliche Berechtigungen festgelegt werden um mandantenspezifische (d. h. separat für jede Organisationsstruktur geltende) Berechtigungsstrukturen abzubilden. Das Rechte- und Rollenkonzept wird für das jeweilige IT-Fachverfahren näher beschrieben.

¹ Von der vorherigen Information des Personalrats darf nur abgewichen werden, wenn andernfalls das Ziel der Auswertung nicht erreicht werden kann. Gründe dafür können sich im Einzelfall z.B. ergeben bei Gefahr im Verzuge oder einer Gefährdung des Ermittlungszwecks. Erfolgt die Unterrichtung des Personalrats erst nachträglich, sind ihm die dafür maßgeblichen Gründe zu benennen.

§ 8 Qualifizierung der Anwenderinnen und Anwender

- (1) Mit der Einführung der Verfahren ändern sich die Arbeitsbedingungen der Anwenderinnen und Anwender. Die dafür erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen verfolgen das Ziel, die Anwenderinnen und Anwender entsprechend ihrer Rolle zu einer selbstständigen und sicheren Erledigung ihrer fachlichen neuen Aufgaben zu befähigen.
- (2) Diese Qualifizierungsmaßnahme soll zeitnah vor Einführung des IT-Verfahrens erfolgen. Nach ca. 4 – 6 Monaten Arbeit mit dem jeweiligen IT-Fachverfahren wird den Anwenderinnen und Anwendern Gelegenheit gegeben, durch eine Ergänzungsqualifizierung selbst empfundene Defizite aufzuarbeiten. Für die Qualifizierungsmaßnahmen trägt die zuständige Behörde oder Dienststelle in Verbindung mit der fachlich zuständigen Stelle die Verantwortung.
- (3) Bei der Entwicklung des Qualifizierungskonzepts wird geprüft, ob bei mittelbar von dem IT-Fachverfahren betroffenen Beschäftigten ein Qualifizierungsbedarf besteht. Die Einzelheiten werden für das jeweilige IT-Fachverfahren in einem Qualifizierungskonzept dargestellt.
- (4) Den Anwenderinnen und Anwendern werden Hilfen zum Umgang mit dem jeweiligen IT-Fachverfahren bereitgestellt, die sich über das IT-Fachverfahren oder an zentraler Stelle (z.B. im FHHportal) aufrufen lassen. Es wird außerdem gewährleistet, dass für alle Anwenderinnen und Anwender im Falle auftretender Probleme eine versierte Ansprechstelle zur Verfügung steht.
- (5) Es wird gewährleistet, dass auch Menschen mit Behinderung qualifiziert werden können, ggf. werden individuell angepasste Qualifizierungsmaßnahmen entwickelt.
- (6) Die Spitzenorganisationen und die Personalräte erhalten Gelegenheit an den Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen.

§ 9 Evaluierung

- (1) Zu jedem einzuführenden IT-Fachverfahren wird grundsätzlich durch die fachlich zuständige Stelle eine Evaluation initiiert, deren Zeitpunkt im Vorfeld der Einführung mit der Übersendung der Anlagen zu den IT-Fachverfahren (Anhang 1) festgelegt wird. Einvernehmlich kann auf eine Evaluierung verzichtet werden.
- (2) Die Evaluation umfasst insbesondere die Gestaltung
 - a. der Arbeitsprozesse (z.B. Unterstützung der Aufgabenerledigung durch das Verfahren),
 - b. der Dialogoberfläche (logischer Bildschirmaufbau),

c. die Hardware-Ausstattung (z.B. Angemessenheit der Monitorgröße).

- (3) Bei der Evaluation werden alle Entwicklungsziele zu fachlichen Belangen sowie zu den Zielen des § 3 Abs. 2 dieser Vereinbarung berücksichtigt. Die Einzelheiten des Evaluationsverfahrens werden mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften beraten. Die Anmerkungen werden bei der Durchführung berücksichtigt.
- (4) Die Erhebung erfolgt anonymisiert auf elektronischem Wege. Zur Konkretisierung der Ergebnisse können in begrenzter Zahl Gespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bzw. Anwender-Workshops stattfinden.
- (5) Das Ergebnis wird den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften vorgestellt und mit ihnen erörtert.

Abschnitt IV

§ 10 Verfahren zu den jeweiligen IT-Fachverfahren

- (1) Soll auf der Grundlage dieser Vereinbarung eines der in § 1 genannten IT-Fachverfahren eingeführt werden, erhalten die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften unter Bezugnahme auf diese Vereinbarung folgende Anlagen:
 - a. Beschreibung von Zweck und Zielen des Verfahrens,
 - b. Beschreibung der Verarbeitungstätigkeit,
 - c. Rechte- und Rollenkonzept,
 - d. Qualifizierungskonzept,
 - e. ggf. Evaluierungskonzept (vgl. § 9 Abs. 3 dieser Vereinbarung)

sowie ggf. weitere anlassbezogene Anlagen (z.B. Pilotierungskonzept).

Die Zuleitung an die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften enthält Aussagen dazu, ob

- a. eine befristete Pilotierung oder der sofortige Regelbetrieb,
- b. eine externe fachliche Überprüfung der Ergonomie und / oder der Barrierefreiheit

vorgesehen ist.

- (2) Im Laufe einer ggf. erforderlichen Pilotierung der in Anhang 1 zu dieser Vereinbarung aufgeführten IT-Verfahren werden diese verbessert und weiterentwickelt. Im Zuge dessen werden auch die in Absatz 1 genannten Anlagen zu dieser Vereinbarung bei Bedarf verändert und

fortentwickelt. Spätestens zu Beginn des Regelbetriebs sind die Anlagen zu dem jeweiligen IT-Verfahren zu finalisieren.

- (3) Die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften können innerhalb von vier Wochen nach Übersendung der Unterlagen gemäß Absatz 1 zu grundsätzlichen Aspekten die Aufnahme von Verhandlungen mit dem Personalamt verlangen, ggf. ist eine einvernehmliche Verlängerung einmalig um 2 Wochen möglich. Für die Klärung fachlicher Fragen, einschließlich der Klärung einer etwaigen Pilotierung kann eine Sitzung des Koordinierungsausschusses verlangt werden.
- (4) Äußern sich die Spitzenorganisationen innerhalb der ggf. auch verlängerten Erklärungsfrist nicht oder wurde in dem Verfahren nach Absatz 3 Einvernehmen erzielt, gelten die Unterlagen nach Absatz 1 zu dem jeweiligen IT-Fachverfahren als Bestandteil dieser Vereinbarung.
- (5) Bei einer Pilotierung wird der Einsatz des jeweiligen IT-Fachverfahrens zeitlich befristet. Vor Übergang in den Regelbetrieb ist das Verfahren gemäß Absatz 1 bis 4 auf der Basis aktualisierter Unterlagen nochmals durchzuführen.
- (6) Bei Änderungen von grundsätzlicher inhaltlicher Bedeutung² oder sofern im Programm Cupola neue IT-Fachverfahren hinzukommen, die in Anhang 1 dieser Vereinbarung nicht genannt sind, gelten die Absätze 1 bis 4 entsprechend.

§ 11 Verfahren zur Anpassung des Anhangs 1

Mit der schrittweisen Einführung von IT-Fachverfahren im Rahmen des Programms Cupola wird der Anhang 1 nach § 1 Absatz 1 dieser Vereinbarung ergänzt und aktualisiert. Wesentliche Änderungen des Anhangs 1 sind den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände mitzuteilen. Sie gelten als genehmigt, wenn die Spitzenorganisationen nicht innerhalb von vier Wochen widersprechen, ggf. ist eine einvernehmliche Fristverlängerung einmalig um 2 Wochen möglich.

Abschnitt V

§ 12 Schlussbestimmungen

- (1) Soweit durch die Vereinbarung örtliche Mitbestimmungstatbestände nicht geregelt werden, bleibt die Mitbestimmung der örtlichen Personalvertretung unberührt.

² Sofern Änderungen an den jeweiligen Verfahren über notwendige technische und redaktionelle Anpassungen hinausgehen und einen eigenständigen inhaltlichen Regelungscharakter haben (z.B. Programmerweiterungen, Einführung zusätzlicher Module etc., die eine unmittelbare Auswirkungen auf die Arbeitsweise der Beschäftigten haben).

- (2) 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. In diesem Fall werden die Partner dieser Vereinbarung unverzüglich Verhandlungen über den Abschluss einer neuen Vereinbarung aufnehmen.
- (3) Mit Beendigung des Programms Cupola wird diese Einführungsvereinbarung durch eine Produktivvereinbarung abgelöst. Dabei bilden die Regelungen des Abschnitts III dieser Vereinbarung die Grundlage der Produktivvereinbarung, die um den Anhang 1 und die verfahrensbezogenen Anlagen ergänzt wird. Die Anlagen zu den einzelnen IT-Verfahren werden im Zuge dieser Verhandlungen auf ihre Aktualität überprüft und ggf. angepasst. .
- (4) Bei Beendigung eines einzelnen IT-Verfahrens ist eine Kündigung von einzelnen Anlagen zulässig. In diesem Fall ist eine Kündigung dieser Anlage zum Beendigungszeitpunkt, mindestens jedoch 6 Monate im Vorwege möglich. Die Anlage wird nach Ablauf der Kündigungsfrist unter Angabe des Beendigungsdatums als gekündigt gekennzeichnet. § 12 Absatz 2 Sätze 3 und 4 gelten in diesem Fall entsprechend.

Hamburg, den 03. August 2021

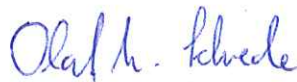
Freie und Hansestadt Hamburg
für den Senat



Volker Wiedemann



Rudolf Klüver
dbb hamburg
beamtenbund und tarifunion



Olaf Schwede
Deutscher Gewerkschaftsbund
-Bezirk Nord -

Anhang 1

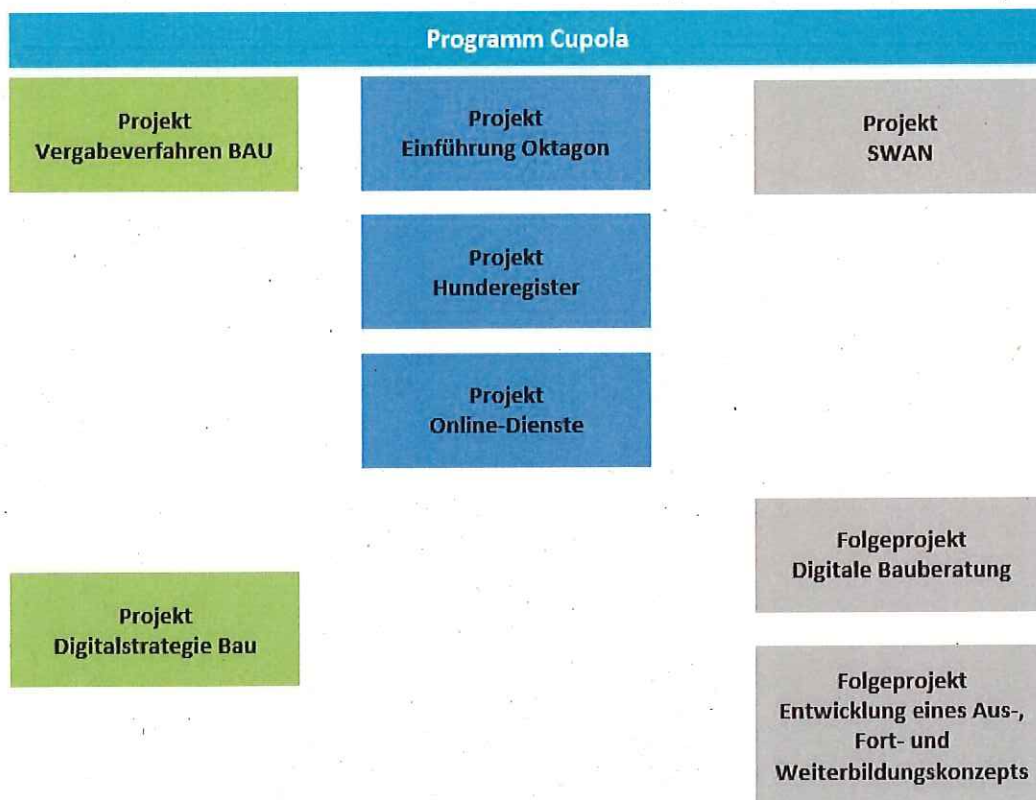
zur Vereinbarung nach §93 HmbPersVG über die im Rahmen des Programms Cupola einzuführenden IT-Verfahren

Beschreibung von Zweck und Ziel der Verfahren

Programm Cupola

Das Programm Cupola besteht aus mehreren Digitalisierungsprojekten.

Der Aufbau ist der folgenden Grafik zu entnehmen (grün = abgeschlossen, blau = in Umsetzung, grau = in Planung).



Im Kern hat das Programm Cupola den Auftrag, das Fachverfahren BACom (Behördliche Aufgaben mit Computer-Unterstützung) durch neue IT-Systeme bis Mitte 2023 abzulösen und die umfassende Digitalisierung in den bauprüfenden Dienststellen zu unterstützen.

BACom ist bislang im Einsatz für die digitale Vorgangsbearbeitung in den Aufgabenbereichen:

- Baugenehmigungen, Bauaufsicht (BAU)
- Sondernutzung, Wasserrecht, Aufgrabungen und Naturschutz (SWAN), sowie
- Hunderegister

Ziel ist es, die Qualität der Arbeitsprozesse für alle Beteiligten zu verbessern und die mit der Bauprüfung und –genehmigung betrauten Beschäftigten bei der effektiven und effizienten Aufgabenerledigung durch durchgängig digitalisierte, nutzerfreundlicher sowie zukunftssichere IT-Verfahren zu unterstützen.

Nach Programmabschluss stehen für die Fachthemen BAU und SWAN sowie Hunderegister neue IT-Systeme bestehend aus den Fachverfahren Oktagon und Hunderegister sowie nutzerorientierte Online-Dienste zur Verfügung. Diese ermöglichen eine vollständig digitale Vorgangsbearbeitung, verbesserte Abläufe sowie eine schnellere Bearbeitung der entsprechenden Vorgänge. In den Fachthemen BAU und SWAN ermöglicht die elektronische Aktenführung zudem eine umfassende Kollaboration zwischen den an der Vorgangsbearbeitung beteiligten Dienststellen. Die Nutzer der IT-Systeme und ihre Führungskräfte sind durch ein umfassendes Veränderungsmanagement auf die Herausforderungen der digitalen Transformation umfassend vorbereitet und haben diese mitgestaltet.

a.) Projekt „Einführung Oktagon“; Einführung IT-System für das Fachthema BAU, hier Fachverfahren Oktagon

Im Zuge der Ablösung von BACom wird im ersten Schritt das Fachverfahren Oktagon eingeführt. Den Schwerpunkt bei der Einführung des Fachverfahrens Oktagon bilden zunächst die Verfahren im Fachthema BAU (u.a. Genehmigungs- und Überwachungsverfahren nach HBauO). Für einen vollständig digitalisierten Vorgangsbearbeitungsprozess besitzt das Fachverfahren Oktagon des Weiteren eine integrierte elektronische Aktenverwaltung (eBauAkte) und zusätzliche Schnittstellen zu verschiedenen anderen IT-Anwendungen (u.a. zu SAP, Eldorado) sowie zu Online-Diensten im Service-Portal der FHH.

Das Projekt Einführung Oktagon befindet sich in der Umsetzung. Der Start der Pilotierungsphase ist für Mitte August 2021 für die Dauer von zehn Monaten geplant. Das Ende des anschließenden Rollouts ist für Quartal vier 2022 avisiert.

b.) Projekt „Hunderegister“; Einführung IT-System für das Fachthema Hunderegister, hier Fachverfahren Hunderegister

Im Zuge der Ablösung von BACom wird auch das IT-Fachverfahren für das Führen eines Hunderegisters neu entwickelt. Das Hunderegister dient zur Bearbeitung aller Anliegen rund um die Hundehaltung (u.a. An- und Abmeldung von Hunden, Anträge z.B. auf Leinenbefreiung) gem. des Hamburgischen Gesetzes über das Halten und Führen von Hunden (Hundegesetz vom 26. Januar 2006). Für einen vollständig digitalisierten Vorgangsbearbeitungsprozess besitzt das Fachverfahren Hunderegister Schnittstellen zu den Online-Diensten im Service-Portal der FHH.

Das Projekt Hunderegister befindet sich in der Umsetzung. Die Pilotierungsphase ist im Zeitraum zwischen Quartal 4/2021 und Quartal 1/2022 für die Dauer von einem Monat avisiert. Danach beginnt der Regelbetrieb.

c.) Projekt „SWAN“; Integration der Fachthemen Sondernutzung, Wasserrecht, Aufgrabungen und Naturschutz (SWAN) in das Fachverfahren Oktagon

Im Zuge der Einführung von Oktagon werden nach dem Fachthema BAU in einem zweiten Schritt die Verfahren aus dem Management des öffentlichen Raums, dazu gehören die Aufgabenbereiche im SWAN-Kontext (u.a. Baumfällgenehmigung, Aufgrabescheine, Sondernutzungen) in Oktagon umgesetzt. Alle in diesem Kontext notwendigen Funktionen und Schnittstellen werden in dem Projekt SWAN realisiert.

Die Vorprojektplanung wird bis Quartal 4/2021 erfolgen. Der Projektstart wird im Rahmen dieser Planung terminiert. Das Projekt wird spätestens Mitte 2023 abgeschlossen sein, wenn auch das Programm Cupola beendet ist.

d.) Projekt „Online-Dienste“, Entwicklung von Online-Diensten mit Schnittstellen zu Fachverfahren Oktagon und Hunderegister

Umsetzung der im ServicePortal der FHH bereitgestellten Online-Dienste, die für die Fachverfahren Oktagon und Hunderegister erforderlich sind sowie Einrichtung der Schnittstellen zu den jeweiligen Fachverfahren. Das Projekt arbeitet in einem fachlich engen Austausch mit dem Programm DigitalFirst zusammen.

Das Projekt befindet sich in der Umsetzung. Es wird voraussichtlich im Quartal 4/2021 abgeschlossen sein.

e.) Projekt „Digitale Bauberatung“ (DIBABE); Folgeprojekt aus dem bereits abgeschlossenen Projekt „Digitalstrategie BAU“

Das Folgeprojekt DIBABE hat zum Ziel, ein Tool zur Terminplanung und digitalen Durchführung der Bauberatung in den Bauprüfenden Dienststellen einzuführen. Im Rahmen der Einführung ist geplant, die beteiligten Beschäftigten sowohl für die Nutzung des Tools als auch für die Durchführung der digitalen Bauberatung umfassend zu befähigen.

Das Projekt wird spätestens Mitte 2023 abgeschlossen sein, wenn auch das Programm Cupola beendet ist.

f.) Projekt „Entwicklung eines Aus-, Fort- und Weiterbildungskonzepts“ (AFW); Folgeprojekt aus dem bereits abgeschlossenen Projekt „Digitalstrategie BAU“

Im Rahmen des Folgeprojektes AFW wird ein Konzept für die Aus-, Fort- und Weiterbildung für die Beschäftigten in den Bauprüfenden Dienststellen entwickelt. Neben den fachlichen Kompetenzen sollen in dem Konzept auch technologische, digitale, methodische und persönliche Kompetenzen berücksichtigt werden, die in Zukunft in der Bauprüfung von Bedeutung sind.

Der Projektstart ist für Quartal 3/2021 geplant. Das Projekt wird voraussichtlich Quartal 3/2022 abgeschlossen sein.