

**Vereinbarung nach § 94 HmbPersVG  
zur Einführung von  
PaulaGO (!)**

**Auf der Grundlage der Rahmenvereinbarung zur Verwaltungsmodernisierung vom 11. März 1997, insbesondere zur Konkretisierung der dort vereinbarten Beteiligungsregeln, wird zwischen**

**der Freien und Hansestadt Hamburg  
vertreten durch den Senat  
Personalamt**

**einerseits**

**und**

**dem  
Deutschen Gewerkschaftsbund  
-Landesbezirk Nord-**

**sowie**

**dem  
DBB Hamburg  
-Beamtenbund und Tarifunion-**

**andererseits**

Folgendes vereinbart:

### **Präambel**

Die Partner dieser Vereinbarung sind sich darüber einig, dass das gegenwärtig in den Ausländerdienststellen der Freien und Hansestadt Hamburg eingesetzte luK-Verfahren PAULA erneuerungsbedürftig ist.

Mit der Einführung von PaulaGO (!) werden insbesondere folgende Ziele verfolgt:

- die schnellere und einfachere Sachbearbeitung durch Maskenzusammenfassung, Bildlaufleisten, Direkthilfen in Bearbeitungsmasken mittels der Einführung der graphischen Oberfläche statt der bisherigen PAULA - Masken,
- die Anwendung von MS Word als moderner und komfortabler Textverarbeitung statt der veralteten Textverarbeitung mit HIT,
- die Anpassung der automatisierten AZR-Meldungen an die gesetzlichen Erfordernisse,
- die Realisierung bereits angemeldeter Änderungsvorhaben und -anträge sowie
- eine einfachere und kostengünstigere Pflege, Wartung und Bereitstellung der fachlich benötigten Funktionalitäten

Die § 94-Vereinbarungspartner sind sich darüber einig, dass sich die Einführung in einem offenen Prozess vollziehen wird. Sie werden die weitere Realisierung der Erneuerung des luK-Verfahrens PaulaGO (!) deshalb prozesshaft begleiten.

## 1.

### **Gegenstand dieser Vereinbarung**

Gegenstand dieser Vereinbarung ist der Prozess der Umstellung des bestehenden Bildschirm-Dialogverfahrens PAULA auf ein erweitertes Verfahren (PaulaGO (!) ), das auf dem bisherigen Verfahren aufbaut, zusätzliche fachliche und technische Anforderungen abdeckt sowie für künftige Anforderungen und Entwicklungen offen bleibt.

Die Zielsetzungen der Umstellung und die Umstellungskonzeption sind in der Anlage 1 (als Verfahrensbeschreibung PaulaGO (!) ) zu dieser Vereinbarung entsprechend dem derzeitigen Stand der Projektarbeit beschrieben. Diese Anlage ist Bestandteil der Vereinbarung.

## 2.

### **Geltungsbereich**

Diese Vereinbarung gilt

- für alle Beschäftigten in den Dienststellen der Bezirksämter und im Einwohner-Zentralamt der Behörde für Inneres, soweit diese das Verfahren PAULA für ihre Aufgabenwahrnehmung einsetzen, sowie
- für Beschäftigte, die im Rahmen des künftigen IuK-Verfahrens PaulaGO (!) Dienstleistungs-, Service- und Kontrollfunktionen ausüben sowie an Maßnahmen der Schulung, Aus- und Fortbildung und Einarbeitung teilnehmen werden.

## 3.

### **Ausgestaltung der Arbeitsplätze**

Die Verwaltung wird die bisher an den betroffenen Arbeitsplätzen in den Bezirken und im Einwohner-Zentralamt eingesetzten PC und Paula-Terminals durch PC ersetzen, die dem aktuellen Stand der Technik entsprechen und nach derzeitigem Kennt-

nisstand auch künftige Anforderungen moderner Verwaltungs-Fachanwendungen abdecken. Soweit sich daraus neue Anforderungen ergeben, wird sie die bisherigen Arbeitsplätze hieran anpassen. Die Arbeitsplätze sind so auszustatten und zu gestalten, dass für die Beschäftigten eine möglichst geringe physische und psychische Belastung entsteht.

In den übrigen Bereichen wird ein evtl. notwendiger Hardwareaustausch jeweils einzelfallbezogen geprüft.

Die Verwaltung wird hierbei den Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes und der Bildschirmarbeitsverordnung vom 20.12.1996 entsprechen. Die Einzelheiten zur Vereinbarung über

- Kriterien für die Auswahl der in eine Arbeitsplatzanalyse einzubeziehenden Arbeitsplätze,
- das Verfahren für die Arbeitsplatzanalyse sowie
- die sich aus der Arbeitsplatzanalyse ergebenden Maßnahmen

ergeben sich aus Anlage 2.

Im Übrigen unterliegt die Ausgestaltung der Arbeitsplätze der Mitbestimmung des jeweiligen Personalrates, sofern sich gegenüber der heutigen Ausgestaltung wesentliche Veränderungen ergeben.

#### 4.

### Schulung

Alle an dem heutigen IuK-Verfahren PAULA beteiligten Beschäftigten werden auf den Übergang zum neuen Verfahren PaulaGO (!) durch Schulungsveranstaltungen vorbereitet. Die Verwaltung wird hierfür auf der Grundlage der in Anlage 3 (Schulungskonzeption PaulaGO (!)) beschriebenen Eckpunkte das Konzept analog zum Projektfortschritt konkretisieren. **In der Einführungsphase** entscheidet die Verwaltung im Konsens mit der unter Punkt 5 zu bildenden Arbeitsgruppe über ggfls. not-

wendige Ergänzungs-, Wiederholungs- und Vertiefungsschulungen sowie über die Berücksichtigung der Belange älterer Kolleginnen und Kollegen.

Die Spitzenorganisationen und die Personalräte erhalten Gelegenheit, an diesen Veranstaltungen teilzunehmen.

## 5.

### **Begleitung des Einführungsprozesses**

Zusätzlich zur „§ 94 PaulaGO (!) -Verhandlungsrunde“ begleiten die Verwaltung und die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften den weiteren Einführungsprozess. Hierzu wird eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die sich insbesondere mit der Durchführung und Auswertung der Arbeitsplatzanalysen befasst. Dieser Arbeitsgruppe sollen angehören

- zwei Vertreter der Personalräte der Bezirksämter,
- ein Vertreter des Personalrats -E-,
- ein externer arbeitswissenschaftlicher Berater der Gewerkschaften,
- ein Vertreter des arbeitsmedizinischen Dienstes,
- eine Fachkraft für Arbeitssicherheit der Behörde für Inneres,
- ein Vertreter der Verwaltungsabteilung des Amtes -E-,
- zwei Vertreter der IuK-Abteilungen der Bezirke oder des SfB,
- der Leiter des Projekts PaulaGO(!) sowie
- weitere Projektmitglieder nach Bedarf und Themenschwerpunkt.

Die Leitung der Arbeitsgruppe erfolgt durch H/luk und E 10.

Die § 94-Vereinbarungspartner treffen auf der Grundlage der bisherigen Ergebnisse des Projekts und von weiteren Teilergebnissen Vereinbarungen. Diese Vereinbarungen werden von beiden Seiten als verbindlich betrachtet und - soweit nicht nur von begrenzter zeitlicher Bedeutung - Gegenstand einer späteren § 94 Vereinbarung.

Die § 94-Vereinbarungspartner sind sich darüber einig, dass die Spitzenorganisationen Sachverständige im Rahmen der eigenen Organisation in Anspruch nehmen oder zu ihrer allgemeinen Beratung hinzuziehen können. Die Verwaltung wird die erforderlichen Kosten für eine sachverständige Beratung der Spitzenorganisationen nach entsprechender Konsultation in Anlehnung an § 46 Hamburgisches Personalvertretungsgesetz übernehmen.

## 6.

### **Arbeitsplatz- und Einkommenssicherung**

Der Planung für die Einführung von PaulaGO (!) liegt die Erwartung zu Grunde, dass die Einführung nicht unmittelbar zu Stelleneinsparungen in den betroffenen Fachbereichen führt. Die Einführung eröffnet jedoch erfahrungsgemäß die Möglichkeit, Arbeitsabläufe und Geschäftsprozesse wirtschaftlicher zu gestalten. Wenn sich diese Effekte ergeben, werden die entsprechenden Maßnahmen unter Wahrung der erworbenen Rechte der betroffenen Beschäftigten umgesetzt. Die Verwaltung sichert zu:

- Beendigungen von Arbeits- oder Dienstverhältnissen oder Änderungskündigungen von Arbeitsverhältnissen mit dem Ziel der tariflichen Herabstufung finden in diesem Zusammenhang nicht statt.
- Bei notwendigen Versetzungen oder Umsetzungen werden gleichwertige Arbeitsplätze bzw. Dienstposten angeboten, sofern im bisherigen Tätigkeitsbereich, auch durch entsprechende Aufgabenzuweisungen, eine gleichwertige Tätigkeit nicht weiter möglich ist. Ein neuer Arbeitsplatz ist gleichwertig, wenn die neue Tätigkeit der bisherigen Besoldungs-/Vergütungsgruppe und der Umfang der neuen Tätigkeit der bisherigen Arbeitszeit entspricht.
- Bei Versetzungen oder Umsetzungen werden alle Umstände, die sich aus der Vor- und Ausbildung, der seitherigen Beschäftigung einschließlich zurückgelegter Bewährungszeiten und sonstiger persönlicher und sozialer Verhältnisse des Betroffenen bzw. der Betroffenen ergeben, angemessen berücksichtigt.

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.

Wenn sich diese Effekte ergeben, wird die Verwaltung eventuell notwendig werdende personelle Maßnahmen ohne betriebsbedingte Kündigungen und ohne Änderungskündigungen mit dem Ziel der tariflichen Herabstufung umsetzen.

Soweit sich aus dem Beamtenrecht nichts anderes ergibt, gilt für Beamtinnen und Beamte die Vereinbarung nach § 94 HmbPersVG über den Rationalisierungsschutz für Beamte vom 9. Mai 1989.

## 7.

### **Datenschutz, Schutz der Beschäftigten vor Überwachung und Kontrolle**

Die datenschutzrechtlichen Bestimmungen werden wie im bisherigen System beachtet, Einzelheiten werden mit dem Hamburgischen Datenschutzbeauftragten abgestimmt und vereinbart.

Das System ist so zu gestalten, dass über die Anwender so wenig personenbezogene Daten wie möglich erhoben und verarbeitet werden. Im Einzelnen sind dies:

- Funktionsbezeichnung ( SB, 1. SB., SGL, AbL, Abt.L, AmtsL )
- Nachname
- Telefonnr.
- Gebäude und Zimmernr.
- Leitzeichen
- Benutzerkennung

Diese Daten werden zu folgenden Zwecken benötigt:

- Identifikation und Aufruf des Verfahrens
- Versorgung des Textsystems mit Sachbearbeitungsdaten

- Protokollierung der Zugriffe

Personenbezogene Daten werden nicht zur Verhaltens- und Leistungskontrolle von Beschäftigten genutzt.

Gespeicherte Daten dürfen zur Begründung dienst- und /oder arbeitsrechtlicher Maßnahmen nicht verwendet werden. Ausnahmsweise ist die Auswertung von gespeicherten Verbindungs- bzw. Nutzungsdaten bei einem (auch zufällig entstandenen) konkreten Verdacht zur Aufklärung von Missbrauchstatbeständen (Straftaten, Dienstvergehen oder Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten) zulässig. Der auslösende Sachverhalt ist zu dokumentieren. Der zuständige Personalrat ist möglichst vorher zu unterrichten, sobald dies ohne Gefährdung des Aufklärungszieles möglich ist. 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.

Personenbezogene Daten der Anwender sind zu löschen, sobald sie für die obengenannten Zwecke nicht mehr benötigt werden.

Über die Zulässigkeit elektronischer Auswertungsmöglichkeiten ( z.B. Fachcontrolling, Ermittlung von Kennzahlen, Data-Ware-House-Konzepte ) von nicht mitarbeiterbezogenen Daten sind im Vorwege gesonderte Vereinbarungen zu treffen. Es ist sicherzustellen, dass bei Auswertung dieser Daten grundsätzlich keine Rückschlüsse auf persönliches Verhalten und Leistung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern möglich sind.

## 8.

### **Abschluss einer neuen Vereinbarung**

Die § 94-Vereinbarungspartner streben an, binnen 6 Monaten nach Abschluss des Umstellungsprozesses (Mitte 2002 ) eine neue bzw. veränderte § 94 Vereinbarung zu treffen, in der die Nutzung des neuen luK-Verfahrens PaulaGO (!) durch die Beschäftigten der beteiligten Dienststellen geregelt wird.



Die bestehende Regelung über die Übernahme der IuK-unterstützten Erledigung der ausländerrechtlichen Verfahren mit dem IuK-Verfahren PAULA im Rahmen der § 94-Vereinbarung zur (Teil-)Dezentralisierung ausländerbehördlicher Aufgaben bleibt insofern unberührt.

## 9.

### Schlussbestimmungen

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.

Hamburg, den .....

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg  
-Personalamt-

.....

Deutscher Gewerkschaftsbund  
-Landesbezirk Nord-

.....

DBB Hamburg  
-Beamtenbund und Tarifunion-

.....