

## INHALT

Richtlinie Wissenschaftliche Untersuchungen an Schulen .....	12
Zweites Gesetz zur Änderung besoldungsrechtlicher Vorschriften .....	15
Annahme von Belohnungen oder Geschenken .....	17
Neuregelungen im Bereich der geringfügigen und kurzfristigen Beschäftigung sowie im Niedriglohnbereich .....	18
Wiedergabe und Vervielfältigung von urheberrechtlich geschützten Musikwerken in Schulen .....	18
Prozessvereinbarung zur Ausschreibung, Entwicklung und Einführung des IT-Verfahrens Hamburger-Schul-Management-Software (HSMS) .....	19
Bildungsplan für die Berufsoberschule (BOS) .....	22

Die Behörde für Schule und Berufsbildung gibt bekannt:

## Richtlinie Wissenschaftliche Untersuchungen an Schulen

vom 13.05.2013

### 1. Zielsetzung

Diese Richtlinie enthält Regelungen zur Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen an allgemein- und berufsbildenden Schulen, die

- auf Initiative einer Schule oder
- auf Veranlassung der Behörde für Schule und Berufsbildung oder
- des Hamburger Institutes für Berufliche Bildung oder
- auf Antrag von Dritten, d. h. Personen oder Institutionen, die nicht einer Schule oder der Behörde für Schule und Berufsbildung oder des Hamburger Institutes für Berufliche Bildung angehören,

durchgeführt werden.

Ziel dieser Richtlinie ist die Regelung der zulässigen Zwecke wissenschaftlicher Untersuchungen an Schulen sowie der Genehmigungsvoraussetzungen und Zuständigkeiten.

### 2. Allgemeine Bestimmungen

#### 2.1 Datenschutz

Bei wissenschaftlichen Untersuchungen an Schulen, insbesondere auch bei der Durchführung von Evaluationen, mit denen das Maß und die Art und Weise, in dem die Kurse, Klassen, Stunden und Stufen den Bildungs- und Erziehungsauftrag der Schule erfüllt haben, bestimmt werden, gelten hinsichtlich der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen die Regelungen gemäß §§ 98 bis 100 Hamburgisches Schulgesetz (HmbSG).

Im Übrigen sind § 27 (Datenverarbeitung zum Zwecke wissenschaftlicher Forschung) und § 31 (Datenverarbeitung für Planungszwecke) Hamburgisches Datenschutzgesetz (HmbDSG) zu beachten.

Es ist insbesondere zu prüfen, ob

- anstelle einer Verarbeitung personenbezogener Daten auch die Verarbeitung anonymisierter Daten genügt bzw. ob personenbezogene Daten ggf. möglichst frühzeitig anonymisiert werden können,
- eine erforderliche Verarbeitung personenbezogener Daten ohne Einwilligung der Betroffenen zulässig ist, bzw. wie erforderliche Einwilligungen eingeholt und dokumentiert werden können.

Bei Forschungsvorhaben zu Zwecken der Evaluation gemäß § 100 HmbSG sind die Sorgeberechtigten bzw. die volljährigen Schülerinnen und Schüler rechtzeitig, d. h. in der Regel zwei Wochen vor Durchführung der Untersuchung, schriftlich über den Untersuchungsauftrag, die getroffenen datenschutzrechtlichen Festlegungen sowie ggf. über die Freiwilligkeit der Teilnahme zu unterrichten.

Vor allen Forschungsvorhaben, die von der Behörde für Schule und Berufsbildung oder vom Hamburger Institut für Berufliche Bildung zu Zwecken der Evaluation durchgeführt und bei denen personenbezogene Daten verarbeitet werden, ist dem Hamburgischen Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

Forschungsvorhaben, die eine Übermittlung personenbezogener Daten an Dritte vorsehen, bedürfen gemäß § 27 Absatz 2 HmbDSG der Genehmigung durch die Behörde für Schule und Berufsbildung. Diese Genehmigung ist dem Hamburgischen Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit mitzuteilen.

## 2.2 Register

Das Institut für Bildungsmonitoring und Qualitätsentwicklung (IfBQ) führt ein Register, das Auskünfte über Ziele, Verantwortlichkeiten und die Dauer der laufenden wissenschaftlichen Untersuchungen ermöglicht.

## 3. Wissenschaftliche Untersuchungen auf Initiative der Schule

### 3.1 Zulässige Zwecke

Schulen können zur Überprüfung des Erfolges ihrer pädagogischen Arbeit auf der Grundlage ihres Schulprogramms (§ 51 Absatz 3 HmbSG) oder ihres Qualitätsmanagements (§ 76 Absatz 3, HmbSG) wissenschaftliche Untersuchungen in Auftrag geben. Wissenschaftliche Untersuchungen zu anderen Zwecken gehören nicht zu den Aufgaben der Schule und sind unzulässig. § 100 HmbSG ist zu beachten.

### 3.2 Verantwortlichkeit

Verantwortlich für die ordnungsgemäße Planung und den ordnungsgemäßen Ablauf der wissenschaftlichen Untersuchung ist die Schulleitung, die auf Wunsch in Fragen des Datenschutzes von der Rechtsabteilung der zuständigen Behörde und bei methodischen Fragen durch das Institut für Bildungsmonitoring und Qualitätsentwicklung (IfBQ) beraten wird. Im Falle einer Auftragsvergabe ist ein schriftlicher Vertrag zwischen der Schule als Auftraggeberin und dem Auftragnehmer bzw. der Auftragnehmerin abzuschließen, in dem insbesondere sichergestellt wird, dass die datenschutzrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden. Der Auftraggeber hat sich darlegen zu lassen, welche Maßnahmen zum Datenschutz vom Auftragnehmer getroffen werden.

Wissenschaftliche Untersuchungen zum Erfolg der pädagogischen Arbeit sollen nur durchgeführt werden, wenn die Schulkonferenz zugestimmt hat.

Die Durchführung einer wissenschaftlichen Untersuchung ist über die Schulaufsicht der zuständigen Behörde anzuzeigen.

## 4. Wissenschaftliche Untersuchungen auf Veranlassung der Behörde für Schule und Berufsbildung

### 4.1 Zulässige Zwecke

Über die Überprüfung der Erfüllung des Bildungs- und Erziehungsauftrages gemäß § 100 HmbSG hinaus führt die Behörde für Schule und Berufsbildung auch zu anderen Zwecken wissenschaftliche Untersuchungen durch bzw. lässt diese durchführen, z. B. zur Vorbereitung behördlicher Entscheidungen oder zur Planung bestimmter Vorhaben.

### 4.2 Beauftragung von Externen

Die zuständige Behörde oder das Hamburger Institut für Berufliche Bildung können geeignete Personen (z. B. Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler einer Universität oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung) mit der Durchführung einer wissenschaftlichen Untersuchung beauftragen. Dabei ist zu beachten:

- Die Finanzierung des Auftrags muss gesichert sein.
- Bei der Vergabe des Auftrags sind die Vorgaben des Vergaberechts und der Beschaffungsordnung der Freien und Hansestadt Hamburg einzuhalten.
- Über den Auftrag ist ein schriftlicher Vertrag zwischen der zuständigen Behörde als Auftraggeberin bzw. dem Hamburger Institut für Berufliche Bildung als Auftraggeber und dem Auftragnehmer bzw. der Auftragnehmerin abzuschließen, in dem insbesondere sichergestellt wird, dass die datenschutzrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden. Der Auftraggeber hat sich darlegen zu lassen, welche Maßnahmen zum Datenschutz getroffen werden.

## 4.3 Verantwortlichkeiten

Über die Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen nach Maßgabe von Nummer 4.1 entscheidet die Amtsleitung bzw. der Geschäftsführer des Hamburger Instituts für Berufliche Bildung. Sofern bei der Untersuchung personenbezogene Daten verarbeitet werden sollen, ist die bzw. der behördliche Datenschutzbeauftragte der Behörde für Schule und Berufsbildung einzu beziehen.

Das jeweils zuständige Referat ist verantwortlich für die ordnungsgemäße Planung und den ordnungsgemäßen Ablauf der im Auftrag der Behörde oder des Hamburger Instituts für Berufliche Bildung durchgeführten wissenschaftlichen Untersuchungen. Es bereitet die ordnungsgemäße Vergabe von Aufträgen an Dritte auf der Basis einer Stellungnahme des Instituts für Bildungsmonitoring und Qualitätsentwicklung (IfBQ), für die dieses ggf. externe Gutachten einholt, vor und trifft die erforderlichen datenschutzrechtlichen Festlegungen gemäß § 100 Abs. 4 HmbSG in Abstimmung mit der bzw. dem Datenschutzbeauftragten der Behörde für Schule und Berufsbildung. In die Vorbereitung einer solchen wissenschaftlichen Untersuchung ist die zuständige Schulaufsicht einzubeziehen.

## 5. Wissenschaftliche Untersuchungen auf Antrag von Externen

### 5.1 Genehmigungspflicht

Wissenschaftliche Untersuchungen in Schulen, die von Personen oder Institutionen durchgeführt werden, die nicht zu einer Schule oder zur Behörde für Schule und Berufsbildung oder zum Hamburger Institut für Berufliche Bildung gehören (Externe), bedürfen der Genehmigung durch die Behörde für Schule und Berufsbildung. Dies gilt auch für Untersuchungen, die von Bediensteten der Behörde für Schule und Berufsbildung oder des Hamburger Instituts für Berufliche Bildung außerhalb ihrer dienstlichen Belange durchgeführt werden.

Die Genehmigung kann erteilt werden, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Das Forschungsvorhaben muss einen Bezug zum Bildungs- und Erziehungsauftrag der Schule haben.
- Die Untersuchung darf nicht in die Wahrnehmung des Bildungs- und Erziehungsauftrags der Schule eingreifen.

- Die Durchführung der Untersuchung ist so zu planen, dass die Unterrichtsarbeit möglichst wenig beeinträchtigt wird. Zusätzliche Aufgaben für die Schule sind nach Möglichkeit zu vermeiden.
- Die Untersuchung darf nicht in die Erziehungsrechte der Sorgeberechtigten eingreifen.
- Die wissenschaftliche Verantwortung für die Untersuchung muss von einer anerkannten Forschungseinrichtung bzw. von einer ihr angehörenden wissenschaftlich ausgewiesenen Expertin oder von einem ihr angehörenden wissenschaftlich ausgewiesenen Experten übernommen werden.
- Die Untersuchung muss den datenschutzrechtlichen Bestimmungen genügen.

## 5.2 Antrag

Anträge von Externen auf Genehmigung wissenschaftlicher Untersuchungen sind an die zuständige Behörde zu richten.

Aus dem Antrag müssen ersichtlich sein:

- Gegenstand und Ziel der wissenschaftlichen Untersuchung,
- die verantwortliche Leiterin bzw. der verantwortliche Leiter der Untersuchung und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- eine kurze Beschreibung des aktuellen Forschungsstandes,
- die Art und Weise der Durchführung der Untersuchung,
- die Personen (Schülerinnen und Schüler, Lehrkräfte), die an der Untersuchung beteiligt werden sollen,
- die eingesetzten Hilfsmittel (Erhebungsinstrumente); diese sind dem Antrag beizufügen,
- der zeitliche Umfang der Untersuchung, ggf. die Inanspruchnahme von Unterrichtszeit,
- die Beschreibung der technischen und organisatorischen Maßnahmen zur Datensicherheit gem. § 8 HmbDSG,
- die Art und Weise der Datenauswertung,
- die Bereitschaft, die Regeln guter wissenschaftlicher Praxis der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) anzuerkennen und sich daran zu halten,
- die Bereitschaft, das Untersuchungsergebnis der Behörde zur Verfügung zu stellen.

Soweit das Forschungsvorhaben eine Übermittlung personenbezogener Daten an Dritte umfasst, muss der Genehmigungsantrag gemäß § 27 HmbDSG auch

- die empfangende Stelle,
  - die Art der zu übermittelnden personenbezogenen Daten und
  - den Kreis der Betroffenen
- bezeichnen.

## 5.3 Zuständigkeit und Verfahren

Die Entscheidung über Anträge von Externen auf Genehmigung von wissenschaftlichen Untersuchungen trifft die zuständige Behörde auf der Basis von Stellungnahmen der zuständigen Schulaufsichtsbeamtinnen und Schulaufsichtsbeamten sowie der zuständigen Fachreferentinnen oder Fachreferenten und nach einer datenschutzrechtlichen Prüfung durch die behördliche Datenschutzbeauftragte oder den behördlichen Datenschutzbeauftragten der Behörde für Schule und Berufsbildung. Soweit erforderlich werden zusätzlich auch Stellungnahmen externer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eingeholt.

Untersuchungen in Schulen sollen nur durchgeführt werden, wenn die Schulleitung und die Schulkonferenz zugestimmt haben.

## 6. Sonderregelung für Praktika und Prüfungsarbeiten im Rahmen der Lehramtsausbildung

Wissenschaftliche Untersuchungen als Bestandteile von Praktika, Forschungswerkstätten bzw. Prüfungsarbeiten im Rahmen der Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern sind zuzulassen, wenn die Untersuchung

- nicht in die Wahrnehmung des Bildungs- und Erziehungsauftrags der Schule eingreift,
- die Unterrichtsarbeit möglichst wenig beeinträchtigt und
- die Erziehungsrechte der Sorgeberechtigten nicht verletzt.

Über die Zulassung entscheidet die Schulleitung unter Beachtung der Vorgaben zum Datenschutz aus Ziffer 2.1, die auf Wunsch in Fragen des Datenschutzes von der Rechtsabteilung und bei methodischen Fragen durch das Institut für Bildungsmonitoring und Qualitätsentwicklung (IfBQ) beraten wird.

## 7. Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt mit der Veröffentlichung im Mitteilungsblatt der Behörde für Schule und Berufsbildung (MBISchul) in Kraft. Zugleich tritt die „Richtlinie Wissenschaftliche Untersuchungen an Schulen“ vom 02.09.1998 außer Kraft.

## Zweites Gesetz zur Änderung besoldungsrechtlicher Vorschriften

Die Hamburgische Bürgerschaft hat am 27. Februar 2013 ein Zweites Gesetz zur Änderung besoldungsrechtlicher Vorschriften beschlossen. Verkündet wurde das Gesetz am 15. März 2013 (HmbGVBl. S. 79 ff., <http://www.luewu.de/gvbl/>).

### Betroffener Personenkreis:

Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Versorgungsempfängerinnen und -empfänger.

### Zusammenfassung des Inhalts:

- A. Gewährung einer kinderbezogenen Sonderzahlung für sämtliche Beamtinnen und Beamte, die in dem jeweiligen Kalenderjahr in den ersten Abschnitt einer Elternzeit gegangen sind oder einen ersten Elternzeitabschnitt beendet haben.
- B. Regelung zur Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerinnen und Lebenspartner mit Ehepartnern hinsichtlich der Gewährung des kinderbezogenen Familienzuschlags für die im gemeinsamen Haushalt aufgenommenen Kinder der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners.
- C. Streichung der Vorschrift zur Gewährung einer sog. Verwendungszulage im Falle einer längerfristigen Vertretung.
- D. Gewährung einer Ausgleichszulage im Falle eines Dienstherrnwechsels.
- E. Beweiserleichterung bei der Anerkennung psychischer Erkrankungen als Dienstunfall, wenn sie innerhalb von fünf Jahren nach einem Einsatz, bei dem Waffen eingesetzt wurden, auftreten und konkretisierende Regelungen über die bei der Feststellung des Grades der Schädigungsfolgen anzuwendenden (Rechts-)Vorschriften.
- F. Notwendige Bereinigungen und Folgeänderungen des Hamburgischen Beamtenversorgungsrechts.

### Erläuterungen zu den genannten Punkten:

#### A. kinderbezogene Sonderzahlung

Das Hamburgische Sonderzahlungsgesetz (HmbSZG) vom 1. November 2011 ist insbesondere bezüglich der Besonderheiten bei der Gewährung der Sonderzahlung im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Elternzeit geändert worden. § 5 ist Anspruchsgrundlage für die Gewährung einer Sonderzahlung in Verbindung mit der Inanspruchnahme von Elternzeit. Der dort enthaltene Hinweis auf § 2 als allgemeine Anspruchsgrundlage bezieht sich ausschließlich auf die dort genannte Rechtsfolge der Gewährung einer Sonderzahlung in der bestehenden Höhe.

Ansprüche auf Sonderzahlung für weitere berücksichtigungsfähige Kinder bleiben von einem Anspruch nach § 5 unberührt. Wird also für ein Kind Elternzeit genommen und entsteht daraus ein Anspruch auf Sonderzahlung, wird nicht nur für dieses Kind, sondern für alle berücksichtigungsfähigen Kinder die Sonderzahlung gewährt.

Da die Änderungen zum HmbSZG rückwirkend zum 1. Dezember 2012 in Kraft getreten sind, sind daraus resultierende Ansprüche nachzuzahlen.

#### Zu § 5 Absatz 1 HmbSZG – Beginn der Elternzeit

Die Voraussetzung, dass für jedes Kind am Tag vor Beginn der Elternzeit ein Familienzuschlag gewährt wird (Regelfall), findet ebenfalls Anwendung auf Fälle, in denen der Tag der erstmaligen Inanspruchnahme der Elternzeit mit dem Tag der Zahlungsaufnahme des kinderbezogenen Familienzuschlags zusammenfällt.

Dies betrifft insbesondere folgende Konstellationen:

- Väter, die direkt ab dem Tag der Geburt in Elternzeit gehen,
- Elternzeit bei Adoption, wenn die Elternzeit direkt ab dem Tag der Aufnahme des Kindes beginnt,
- Elternzeit für Pflegeeltern, wenn die Elternzeit direkt ab dem Tag der Aufnahme des Kindes beginnt,
- Großeltern, die Elternzeit nehmen, wenn die Elternzeit direkt ab dem Tag der Aufnahme des Kindes beginnt
- Elternzeit für ein zweites Kind, die direkt an eine Elternzeit für ein erstes Kind anschließt.

#### Zu § 5 Absatz 2 HmbSZG – Ende der Elternzeit

In dem Kalenderjahr, in dem die Elternzeit endet und in mindestens einem Kalendermonat Anspruch auf Bezüge besteht, erfolgt eine Sonderzahlung für jedes berücksichtigungsfähige Kind, für das am Tag nach Ende der Elternzeit ein Familienzuschlag gewährt wird. Durch die Voraussetzung „in mindestens einem Kalendermonat“ wird (gegenüber der vorherigen Anknüpfung ausschließlich an die Bezügezahlung im Monat Dezember) bewirkt, dass auch im Fall der Rückkehr aus dem ersten Elternzeitabschnitt und der Inanspruchnahme eines weiteren Elternzeitabschnitts im gleichen Kalenderjahr ein Anspruch auf die Gewährung einer Sonderzahlung besteht.

#### Zu § 5 Absatz 4 HmbSZG –

Elternzeit in mehreren Zeitabschnitten

Durch diese Konkurrenzregelung wird sichergestellt, dass bei Elternzeit, die in mehreren Zeitabschnitten genommen wird, die Sonderzahlung nur einmal, nämlich für den ersten Zeitabschnitt, gewährt wird. Für weitere Elternzeitabschnitte bleibt es bei der Minderung der Sonderzahlung um je ein Zwölftel des zustehenden Betrages für jeden vollen Monat des Kalenderjahres, in dem keine Dienst- oder Anwärterbezüge gezahlt werden. Die Minderung erfolgt wie in § 2 Absatz 2 bei der Beurlaubung ohne Bezüge entsprechend der tatsächlichen Anwesenheit im Dienst.

#### Zu § 6 Absatz 1 HmbSZG

Eine Sonderzahlung nach diesem Gesetz wird nur einmal pro Kind gewährt. Dies gilt auch, wenn der Familienzuschlag mehreren Berechtigten nebeneinander zusteht. In diesen Fällen sind die Konkurrenzregelungen des § 45 Absatz 5 Hamburgisches Besoldungsgesetz (HmbBesG) anzuwenden.

B. Gleichstellung eingetragener Lebenspartnerinnen und Lebenspartner mit Ehepartnern hinsichtlich der Gewährung des kinderbezogenen Familienzuschlags für die im gemeinsamen Haushalt aufgenommenen Kinder

Die Gewährung des kinderbezogenen Familienzuschlags knüpft an die Gewährung des Kindergeldes an. Das (Bundes-)Kindergeldrecht sieht jedoch keine Kindergeldgewährung für die Kinder der Lebenspartnerinnen oder Lebenspartner vor, so dass Beamtinnen, Beamte, Richterinnen, Richter, Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger für die in den gemeinsamen Haushalt aufgenommenen Kinder der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners keinen Familienzuschlag der Stufe 2 oder der folgenden Stufen beanspruchen konnten.

Mit der erfolgten Gesetzesänderung sind hamburgische Beamtinnen und Beamte, die in eingetragener Lebenspartnerschaft leben, rückwirkend zum 1. August 2001 bezüglich der Zahlung des Familienzuschlags für im gemeinsamen Haushalt aufgenommene Kinder der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit Ehepartnern gleich gestellt worden; auf den Umstand, dass sie für diese Kinder kein Kindergeld beanspruchen können, kommt es nicht (mehr) an. Die Konkurrenzvorschriften des § 45 Absatz 5 HmbBesG gelten entsprechend.

Eine Berücksichtigung der im gemeinsamen Haushalt aufgenommenen Kinder der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners von Amts wegen ist nicht möglich, da entsprechende Daten nicht erfasst wurden. Ansprüche sind daher bei

- der Familienkasse ([familienkasse@zpd.hamburg.de](mailto:familienkasse@zpd.hamburg.de)) oder
- den Versorgungsdienststellen ([beamtenversorgung@zpd.hamburg.de](mailto:beamtenversorgung@zpd.hamburg.de))

des Zentrums für Personaldienste geltend zu machen.

C. Streichung der Vorschrift zur Gewährung einer sog. Verwendungszulage im Falle einer längerfristigen Vertretung

Die Regelung zur Gewährung einer Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes (§ 57 HmbBesG) ist mit Wirkung zum 16. März 2013 aufgehoben worden, d. h. dass ab diesem Zeitpunkt kein Anspruch mehr auf Gewährung dieser Zulage besteht. Zahlungen für den Zeitraum vom 16. bis zum 31. März 2013 sind gemäß § 16 Absatz 1 HmbBesG nicht zu erstatten, soweit sie vor dem 16. März 2013 geleistet worden sind. Für die Zeit ab dem 1. April 2013 wird die entsprechende Lohnart gelöscht.

D. Gewährung einer Ausgleichszulage in Falle eines Dienstherrnwechsels

Die Bezüge einer Bundes- bzw. Landesbeamtin oder eines Bundes- bzw. Landesbeamten, die oder der in den hamburgischen Landesdienst versetzt wird, können sich unter Beibehaltung der bisherigen Besoldungsgruppe aufgrund struktureller Abweichungen und unterschiedlicher Besoldungsanpassungen verringern.

Besteht unter dem Aspekt der Gewinnung qualifizierter Fachkräfte ein erhebliches dienstliches Interesse an einer Beamtin, einem Beamten, einer Richterin oder einem Richter des Bundes oder eines Landes, kann deren Wechselbereitschaft durch den Ausgleich von Besoldungsverlusten gefördert werden.

Aus diesem Grund ist mit § 62a eine Regelung zur Gewährung einer Ausgleichszulage bei einem Dienstherrnwechsel in das HmbBesG aufgenommen worden.

Zu § 62a Absätze 1 und 2 HmbBesG

Die Ausgleichszulage ist nur zu gewähren, wenn ein erhebliches dienstliches Interesse an der Versetzung der Beamtin, des Beamten, der Richterin oder des Richters besteht. Ein erhebliches dienstliches Interesse kann zum Beispiel vorliegen, wenn für einen Dienstposten sehr spezielle Fachkenntnisse erforderlich sind oder es in einem Auswahlverfahren keine andere geeignete Kandidatin oder keinen anderen geeigneten Kandidaten gibt und eine erneute Ausschreibung nicht angemessen ist.

Ausgleichsfähig sind das Grundgehalt, die Amtszulagen und die allgemeine Stellenzulage (grundgehaltsergänzenden Zulagen) sowie ggf. vergleichbare Bezügebestandteile nach besoldungsrechtlichen Regelungen anderer Länder, z. B. Strukturzulage nach Artikel 33 des Bayerischen Besoldungsgesetzes. Der Familienzuschlag und seine jeweiligen Veränderungen bleiben bei der Gewährung einer Ausgleichszulage unberücksichtigt.

Jede Erhöhung des Grundgehalts und/oder der grundgehaltsergänzenden Zulagen führt zu einer Verringerung der Ausgleichszulage, bis diese abgebaut ist. Zu diesen Erhöhungen rechnen sowohl Beförderungen, Aufstiege in der Erfahrungsstufen als auch Besoldungsanpassungen. Weitere, im Laufe der Tätigkeit im hamburgischen öffentlichen Dienst bewilligte Zulagen – mit Ausnahme von Erschwerniszulagen – führen ebenfalls zu einem Abbau der Ausgleichszulage.

Zu § 62a Absatz 3 HmbBesG

Bei statusberührenden Versetzungen von einem Amt, für das eine Amtszulage gewährt wird, in ein Amt der gleichen Besoldungsgruppe, für das keine Amtszulage zusteht, ist die Amtszulage von der Ausgleichsregelung des Absatzes 2 ausgenommen. Dies betrifft insbesondere den Bereich der Lehrkräfte; hier finden sich in den Besoldungsordnungen zahlreiche Ämter, für die Amtszulagen ausgebracht sind.

Zu § 62a Absatz 5 HmbBesG

Stellenzulagen, die in der bisherigen Verwendung gezahlt wurden, in der neuen Verwendung aber nicht zustehen, sind von der Ausgleichszulage nach § 62a ausgenommen; für sie ist § 62 entsprechend anzuwenden. § 62 Absatz 1 Satz 4 ist von der entsprechenden Anwendung ausgenommen, damit eine doppelte Anrechnung von neu bewilligten Stellenzulagen ausgeschlossen ist. Diese finden Berücksichtigung bei der Berechnung der Ausgleichszulage nach § 62a Absatz 2 Satz 2.

E. Beweiserleichterung bei der Anerkennung psychischer Erkrankungen als Dienstanfall und konkretisierende Regelungen über die Feststellung des Grades der Schädigungsfolgen

Zu Artikel 3 Nummer 6

Mit § 34 Absatz 6 Hamburgisches Beamtenversorgungsgesetz (HmbBeamtVG) wurde eine Regelung zur widerleglichen Vermutung der Kausalität bei Dienstanfällen geschaffen, bei denen ein erheblich erhöhtes Risiko besteht, an einer der in Satz 1, 2. Halbsatz abschließend aufgeführten psychischen Erkrankungen zu erkranken.

Die Ergänzung des § 34 HmbBeamtVG führt zur Beweiserleichterung für Beamtinnen und Beamte in Hamburg.

Zu Artikel 3 Nummer 7 (§ 39 Absatz 2, Sätze 2 und 3 HmbBeamtVG)

Bei der Beurteilung des Grades der Schädigungsfolgen wird nunmehr die Anwendung der Versorgungsmedizinverordnung (VersMedV) einschließlich der als Anlage zu § 2 VersMedV erlassenen „Versorgungsmedizinischen Grundsätze“ eindeutig verbindlich festgelegt.

Mit Satz 3 wird ausdrücklich die ergänzende Heranziehung wissenschaftlich anerkannter Klassifikationen ermöglicht.

F. Notwendige Bereinigungen und Folgeänderungen des Hamburgischen Beamten-versorgungsrechts

Die weiteren Änderungen des Hamburgischen Beamtenversorgungsgesetzes in Artikel 3 beinhalten ausnahmslos **redaktionelle Änderungen**, die sich durch Zeitablauf oder durch Folgeänderungen vorheriger Gesetzesänderungen ergeben haben.

Zu Artikel 3 Nummer 2, Nummer 3.1 und Nummer 5 (§§ 2, 16 Absatz 4 und 22 HmbBeamtVG)

Der mit dem Gesetz über die jährliche Sonderzahlung und die Besoldungs- und Versorgungsanpassung 2011/2012 vom 1. November 2011 (HmbGVBl. S. 454) zu den Versorgungsbezügen eingeführte Erhöhungsbetrag (§ 61 Absatz 2a HmbBeamtVG), der aus der für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger 2011 zustehenden Sonderzahlung hervorgegangen ist, hat weitere Folgeänderungen erforderlich gemacht, die mit diesem Gesetz nachgeholt werden.

- In Nummer 2 wird klargestellt, dass der Erhöhungsbetrag einen Versorgungsbezug darstellt.
- Mit der Änderung in Nummer 3.1 wird sichergestellt, dass der Erhöhungsbetrag beim Vergleich der erdienten mit der Mindestversorgung außer Betracht bleibt, letztlich aber zur mindestens zu zahlenden erdienten Versorgung hinzutritt.

21.03.2013  
MBISchul 2013, Seite 15

- Bei der Berechnung des Sterbegeldes für verstorbene Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte ist nach Nummer 5 der Erhöhungsbetrag mit einzubeziehen. Dieses entspricht der Regelung für Sterbegeld für verstorbene Beamtinnen und Beamte, bei denen die 2011 zustehende Sonderzahlung ab 2012 in das dem Sterbegeld zugrundeliegende Grundgehalt eingeflossen ist.

Zu Artikel 3 Nummern 3.2, 4, 7, 9, 10, 12 und 14 bis 20 (§§ 16 Absatz 6, 17, 35 Absatz 5, 40 Absatz 3 und 4, 41 Absatz 4, 54 Absatz 5, 59 Absatz 4, 64, 65, 67 Absatz 9, 77 Absatz 2 sowie 83 und 84 HmbBeamtVG)

Die Absenkung des Versorgungsniveaus auf der Grundlage des Versorgungsänderungsgesetzes 2001 vom 20. Dezember 2001 (BGBl. I S. 3926) in den nach dem 31. Dezember 2002 erfolgten Besoldungs- und Versorgungsanpassungen in acht Schritten um 4,33 vom Hundert von maximal 75 % auf maximal 71,75 % wurde mit Artikel 2 des Hamburgischen Gesetzes über die jährliche Sonderzahlung und die Besoldungs- und Versorgungsanpassung 2011/2012 (s.o.) abgeschlossen. Im Beamtenversorgungsgesetz ist die Regelung zur Versorgungsniveaubsenkung in einer Generalvorschrift (§ 69e) enthalten. In dem mit Wirkung vom 1. Februar 2010 in Kraft getretenen Hamburgischen Beamtenversorgungsgesetz wurde diese Regelung abweichend hiervon zentral in § 16 Absatz 6 übernommen, worauf in den weiteren Vorschriften zur Berechnung von Ruhegehaltssätzen oder Höchstgrenzen auf der Grundlage eines fiktiven Ruhegehaltssatzes verwiesen wird. Nach Nummer 3.2 enthält § 16 Absatz 6 lediglich noch die Übergangsregelung der gesetzlich bestimmten Neufestsetzung des Ruhegehaltssatzes für die vor dem 1. Januar 2012 in den Ruhestand getretenen Beamtinnen und Beamten. Für diesen Personenkreis gelten noch die in den Nummern 4, 9.1.1, 12 und 18 geänderten Verweisungen auf § 16 Absatz 6. Die übrigen, nur für die Dauer der Absenkungsphase erforderlichen Regelungsinhalte wurden zum besseren Verständnis herausgenommen.

V 438-1/114-33.47

\* \* \*

Die Personalabteilung informiert:

## Annahme von Belohnungen oder Geschenken

Die Personalabteilung möchte Sie hiermit auf die „Bekanntmachung des Senats über die Annahme von Belohnungen und Geschenken vom 27. März 2001“ sowie das dazu ergangene Rundschreiben der Behörde für Bildung und Sport vom 26. September 2001 hinweisen.

Gemäß § 42 Beamtenstatusgesetz ist die Annahme von Belohnungen, Geschenken oder sonstigen Vorteilen für das Amt untersagt. Ausnahmenregelungen von diesem

Grundsatz sind dem oben genannten Rundschreiben zu entnehmen.

Die o. g. Bekanntmachung ist im MBISchul Nr. 8 vom 12. September 2008, Seite 53 veröffentlicht. Diese können Sie im Internet unter <http://www.hamburg.de/bsb/mitteilungsblaetter/> sowie im Intranet der Behörde für Schule und Berufsbildung unter dem Stichwort „Belohnungen und Geschenke“ finden.

20.03.2013  
MBISchul 2013, Seite 17

V 438-1/111-70.7

\* \* \*

Die Personalabteilung informiert:

## Neuregelungen im Bereich der geringfügigen und kurzfristigen Beschäftigung sowie im Niedriglohnbereich

Folgende wesentliche Änderungen haben sich im Bereich der geringfügigen Beschäftigung sowie im Niedriglohnbereich ergeben:

- 1) Geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse mit einem Arbeitsentgelt bis 450,00 € („Minijobs“)
  - Zum 1. Januar 2013 wird die Entgeltgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) von 400 € auf 450 € angehoben. Dies gilt auch für die kurzfristige Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV).
  - Ab dem 1. Januar 2013 abgeschlossene, geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse sind in der Rentenversicherung versicherungspflichtig. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben dadurch die Möglichkeit mit relativ geringen Beiträgen vollwertigen Pflichtbeitragszeiten zu erwerben und damit die soziale Absicherung im Alter zu erhöhen. Eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ist jedoch auf Antrag möglich.
  - Für die Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung besteht weiterhin Versicherungsfreiheit.
  - Bestandsschutz- und Übergangsregelungen für Beschäftigungsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2013 abgeschlossen wurden:
    - Für geringfügig entlohnte Beschäftigte, die am 31. Dezember 2012 einen Minijob ausgeübt haben, bleibt es dauerhaft bei der bisherigen Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung. Sie können aber auf diese Versicherungsfreiheit durch schriftliche Erklärung gegenüber der BSB verzichten.  
  
Erhöht sich das Arbeitsentgelt auf über 400 €, besteht Versicherungspflicht in der Rentenversicherung. Eine Befreiung auf Antrag ist jedoch möglich.
- 2) Beschäftigungsverhältnisse im Niedriglohnbereich (sog. „Gleitzone“) mit einem Arbeitsentgelt zwischen 450,01 € und 850,00 € („Midijobs“)
  - Die Entgeltgrenze für Beschäftigungsverhältnisse im Niedriglohnbereich wird auf 850,00 € angehoben. Die Gleitzone liegt nunmehr im Bereich zwischen 450,01 € und 850,00 € (bisher zwischen 400,01 € und 800,00 €).
  - Arbeitsentgelte im Niedriglohnbereich sind sozialversicherungspflichtig. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zahlen jedoch einen reduzierten Sozialversicherungsbeitrag. Es besteht die Möglichkeit auf die Reduzierung zu verzichten und die Zahlung des vollen Arbeitnehmerbeitrags zu beantragen.
  - Bestandsschutz- und Übergangsregelungen für Beschäftigungsverhältnisse im Niedriglohnbereich, die vor dem 1. Januar 2013 abgeschlossen wurden:
    - Beschäftigungsverhältnisse mit einem Arbeitsentgelt zwischen 400,01 € und 450,00 € bleiben grundsätzlich bis zum 31. Dezember 2014 sozialversicherungspflichtig. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können sich schon vorher auf Antrag von der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung befreien lassen. Eine Befreiung von der Rentenversicherung ist *nicht* möglich.
    - Beschäftigungsverhältnisse mit einem Arbeitsentgelt zwischen 800,01 € und 850,00 € zahlen weiterhin die regulären Sozialversicherungsbeiträge. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können jedoch die Anwendung der neuen Gleitzone-Regelung und der damit verbundenen Zahlung von verminderten Sozialversicherungsbeiträgen schriftlich bei ihrer Personalabteilung beantragen.

Für die Beantwortung von einzelfallbezogenen Fragestellungen wenden Sie sich bitte an Ihre Personalsachbearbeiterin bzw. Ihren Personalsachbearbeiter.

22.03.2013  
MBISchul 2013, Seite 18

V 438-1/115-24.3

\*\*\*

### Hinweis der Rechtsabteilung:

Die Hinweise „Wiedergabe und Vervielfältigung von urheberrechtlich geschützten Musikwerken in Schulen vom 12. Februar 1990 (MBISchul 1990 S. 13)“ werden geändert.

Die geänderten Hinweise finden Sie tagesaktuell im Internet unter dem Link [www.schulrecht.hamburg.de](http://www.schulrecht.hamburg.de).

02.04.2013  
MBISchul 2013, Seite 18

V 34/186-04.01/17 Bd. 2

Die Personalabteilung informiert:

## **Prozessvereinbarung zur Ausschreibung, Entwicklung und Einführung des IT-Verfahrens Hamburger-Schul-Management-Software (HSMS)**

zwischen

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

(nachfolgend: Dienststelle<sup>1</sup>)

und

1. dem Gesamtpersonalrat für das Personal an staatlichen Schulen
2. dem Personalrat der Dienststelle BSB
3. dem Personalrat des Hamburger Instituts für Berufliche Bildung
4. dem Personalrat des Landesinstituts für Lehrerbildung und Schulentwicklung
5. dem Personalrat der Referendare

(nachfolgend: Personalräte<sup>2</sup>)

### **Präambel**

Im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung strebt die Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB) die Einführung eines zentralen IT-Verfahrens zur Verwaltung von Schülerdaten, Zeugnisdaten und Lehrkräftedaten im Sinne der Schulverwaltung an.

Die BSB löst deshalb im Rahmen des Projektes HSMS die bestehenden IT-Verfahren LUSD, WinSchool und weitere ab und führt ein auszuschreibendes und an die Hamburger Erfordernisse anzupassendes IT-Verfahren ein, dieses IT-Verfahren heißt Hamburger-Schul-Management-Software (HSMS).

Das IT-Verfahren HSMS soll ein modernes, nutzerfreundliches und zukunftsfähiges Schulmanagement ermöglichen.

### **§ 1 Gegenstand**

Diese Prozessvereinbarung regelt gemäß dem Hamburgischen Personalvertretungsgesetz die Beteiligung der Personalräte nach der Ausschreibung, bei der Entwicklung und bei der Einführung des IT-Verfahrens HSMS während der Laufzeit des Projektes. Am Ende des Projektes wird eine Dienstvereinbarung über den Regelbetrieb des IT-Verfahrens HSMS (Regelbetriebs-DV HSMS) abgeschlossen, welche u. a. die Beteiligungsrechte der Personalräte regelt.

### **§ 2 Fortentwicklungsklausel**

Um den Änderungs- bzw. Ergänzungserfordernissen der Entwicklungs-, Pilotierungs- und Einführungsphase gerecht zu werden, kann die Prozessvereinbarung analog zu den Fortschritten innerhalb des Projektes weiter entwickelt werden.

Eine Konkretisierung der Entwicklung, Pilotierung und Einführung des IT-Verfahrens HSMS wird im Laufe des Projektes jeweils im Rahmen des Mitbestimmungs- und Beteiligungsverfahrens erfolgen. Die Mitbestimmungsverfahren sind vor der Inbetriebnahme einzelner Teilverfahren des IT-Verfahrens HSMS durch den Abschluss einer Dienstvereinbarung zu diesem Teilverfahren abgeschlossen. Ohne eine abgeschlossene Vereinbarung findet keine Nutzung von Realdaten durch das jeweilige Teilverfahren oder das IT-Verfahren HSMS statt. Die Vereinbarungen regeln die Einsichts-, Kontroll- und Beteiligungsrechte der Personalräte an den Teilverfahren innerhalb von HSMS.

Dort, wo es möglich oder erforderlich ist, sollen Teile der Prozessvereinbarung sowie die während der Projektphase notwendigen Ergänzungen und Fortschreibungen der Dienstvereinbarungen bereits abschließend gelten und werden in die Dienstvereinbarung über den Betrieb des IT-Verfahrens HSMS übernommen.

### **§ 3 Mitbestimmung und Beteiligung**

Die Personalräte werden während der gesamten Projektphase informiert und beteiligt.

Zur Vorbereitung und Nachbereitung der Verhandlungstermine erfolgt in allen Projektphasen eine regelmäßige Information der Personalräte über relevante Projektstände und -fortschritte durch die Projektleitung.

Zudem werden themenbezogen weitere Maßnahmen zur Information und Beteiligung abgestimmt und durchgeführt. Zur Konkretisierung wird ein Zeit- und Maßnahmenplan (Anlage 1) abgestimmt und fortlaufend aktualisiert.

<sup>1</sup> Dienststelle im behördenorganisatorischen Sinn

<sup>2</sup> Der Begriff Personalräte, wie er nachfolgend verwendet wird, umfasst nicht die schulischen Personalräte.



Die Vertragspartner und das Projekt streben an, dass betroffene Beschäftigte und Personalvertretungen in der Einführungsphase aktiv beteiligt werden, damit sie ihre fachlichen Kompetenzen sowie Vorstellungen und Ideen einbringen können.

#### **§ 4 Grundsätze der Arbeitsgestaltung, Aufgaben- und Organisationsänderungen**

Das Projekt schätzt die voraussichtlichen Auswirkungen und Folgen aller zur Einführung der neuen IT-Unterstützung für das Schulmanagement vorgesehenen Umsetzungsmaßnahmen ab. Die Beschäftigten und ihre Personalräte werden hierzu frühzeitig informiert und beteiligt (Change-Management). Hinsichtlich der Auswirkungen auf Organisation und Beschäftigte werden die Vereinbarungen über die Begleitung der Verwaltungsstrukturreform vom 25.01.2005 der FHH, die Vereinbarungen gemäß § 94 HmbPersVG zum Rationalisierungsschutz für Beamte, zur Verwaltungsmodernisierung, die bestehenden tarifvertraglichen und beamtenrechtlichen Regelungen berücksichtigt.

#### **§ 5 Ergonomie und Anwendungstauglichkeit**

Die Gestaltung der ergonomischen Eigenschaften des IT-Verfahrens HSMS richtet sich nach den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen und orientiert sich an der DIN EN ISO 9241; gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse werden berücksichtigt.

Funktionalitäten der bisherigen IT-Verfahren und ihre ergonomischen Eigenschaften sollen im Falle eines Ersatzes durch das neue Verfahren nicht verschlechtert werden.

Es wird eine barrierefreie Gestaltung des IT-Verfahrens HSMS entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen gewährleistet.

Vor der Einführung der einzelnen Teilverfahren wird im Einvernehmen zwischen der BSB und den Personalräten ein Sachverständiger oder eine Sachverständige beauftragt, die Gestaltung des Verfahrens unter dem Gesichtspunkt der Softwareergonomie zu beurteilen. Die Empfehlungen des bzw. der Sachverständigen werden mit den Personalräten erörtert und einvernehmlich in die Gestaltung des IT-Verfahrens einbezogen. Eine Zertifizierung der Teilverfahren bzw. des IT-Verfahrens HSMS im Sinne der DIN EN ISO 9241 durch das Projekt ist nicht vorgesehen.

Eine Evaluation der Anwendungstauglichkeit der Teilverfahren und der Qualifizierung der Benutzerinnen und Benutzer wird spätestens sechs Monate nach der Einführung des Teilverfahrens durchgeführt. Über die Methode der Evaluation unter Hinzuziehung eines bzw. einer Sachverständigen ist mit den Personalräten Einvernehmen herzustellen. Die Schwerbehindertenvertretung der BSB wird beteiligt.

#### **§ 6 Qualifizierung**

Die Benutzerinnen und Benutzer der Teilverfahren bzw. des IT-Verfahrens HSMS erhalten eine qualifizierte Einweisung in dessen Nutzung. Über Art und Umfang der Einweisung ist mit den Personalräten Einvernehmen herzustellen.

Es wird ein angemessenes Qualifizierungskonzept entwickelt. Das Konzept wird Bestandteil dieser Dienstvereinbarung.

#### **§ 7 Datenschutz, Leistungs- und Verhaltenskontrolle**

Die Anforderungen des Datenschutzes ergeben sich aus dem Hamburgischen Datenschutzgesetz (HmbDSG), dem Hamburgischen Schulgesetz, der Schul-Datenschutzverordnung und dem Hamburgischen Beamtenengesetz. Das Projekt erarbeitet auf Basis des HmbDSG und der weiteren Vorgaben in der FHH ein Datenschutzkonzept und setzt dieses um. Das Konzept wird als Anlage 3 Bestandteil dieser Vereinbarung und wird in die Regelbetriebs-DV HSMS übernommen.

Die Verarbeitung personenbezogener Daten erfolgt ausschließlich im Rahmen konkreter Zweckbestimmungen unter Einhaltung der einschlägigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen.

Eine Verfahrensbeschreibung entsprechend § 9 HmbDSG, die beinhaltet, welche Personalinformationen erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wird angelegt und regelmäßig aktualisiert. Diese kann jederzeit von den zuständigen Personalräten eingesehen werden und wird Bestandteil der Regelbetriebs-DV HSMS.

Als wesentliche Maßnahme des Datenschutzes enthält das IT-Verfahren HSMS ein zentrales Berechtigungssystem, das für alle Verfahrensteile gilt.

Zugriffsberechtigungen (Rollen-/Rechtevergabe) im IT-Verfahren HSMS werden organisatorisch und programmtechnisch geregelt und geprüft. Sie werden gestuft vergeben und möglichst eng gefasst. Jedem Anwender wird eine Rolle zugeordnet, welche jeweils nur Zugriff auf die Daten bzw. Funktionen erhält, die zur Erfüllung der Aufgaben notwendig sind. Die im System vorhandenen Rollen, das Verfahren der Zuweisung der Rollen zu einzelnen Nutzern, die Zuweisung der Zugriffsrechte zu den Nutzern bzw. Rollen und die Einsichtsdauer zu einzelnen Daten in Bezug auf die einzelnen Rollen bzw. Nutzergruppen werden für jedes einzelne Teilverfahren innerhalb des IT-Verfahrens HSMS festgelegt. Diese Beschreibung wird als Anlage 4 Bestandteil jeder Vereinbarung der einzelnen Verfahren. Eine Gesamtbeschreibung über alle Teilverfahren wird in die Regelbetriebs-DV HSMS übernommen.

Die in den Teilverfahren bzw. im IT-Verfahren HSMS genutzten Daten werden in einem abschließenden Positivkatalog beschrieben. Dieser Positivkatalog wird über die einzelnen Verfahrensbestandteile zu einem Gesamtkatalog weiterentwickelt. In diesem Katalog werden die personenbezogenen Daten der Beschäftigten in einem eigenen Abschnitt zusammengefasst. Der Positivkatalog ist Anlage 2 dieser Vereinbarung und wird auch Anlage der Regelbetriebs-DV HSMS. Der Abschnitt des Positivkatalogs mit den personenbezogenen Daten der Beschäftigten ist Bestandteil dieser Vereinbarung und wird Bestandteil der Regelbetriebs-DV HSMS. Log- und Betriebsdaten des IT-Verfahrens sind entsprechend Punkt 4.1. der Telekommunikationsrichtlinie zulässig und werden spätestens nach den dortigen Fristen gelöscht.

Die Architektur des IT-Verfahrens HSMS wird durch das Projekt beschrieben und den Personalräten zur Verfügung gestellt. Diese Beschreibung wird als Anlage in die Regelbetriebs-DV HSMS übernommen.

Die BSB stellt in ihren vertraglichen Regelungen mit externen Unternehmen bzw. Dienstleistern, die mit Aufgaben am IT-Verfahren HSMS befasst werden, die Umsetzung der Regelungsinhalte dieser Vereinbarung sicher.

Daten von Beschäftigten, die im Rahmen der Durchführung der technischen und organisatorischen Maßnahmen (§ 8 (2) HmbDSG) innerhalb des IT-Verfahrens HSMS gespeichert oder in einem automatisierten Verfahren gewonnen werden, werden nicht mit dem Zweck einer individuellen Leistungs- und Verhaltenskontrolle ausgewertet (§ 28 (7) HmbDSG).

Leistungs- und Verhaltenskontrolle ist das Erheben, Nutzen oder Verarbeiten von Informationen, um Erkenntnisse über die Leistung oder das Verhalten einer/eines Beschäftigten zu gewinnen.

### § 8 Anlagen

Die zum Zeitpunkt des Abschlusses dieser Dienstvereinbarung nicht vorliegenden Anlagen werden durch Einvernehmen der Vertragsparteien oder durch Abschluss einer Dienstvereinbarung zu einem Teilverfahren Anlage bzw. Bestandteil dieser Dienstvereinbarung.

Hamburg, den 15.02.2013

Für die Dienststelle:

gez. Dr. Alpheis

\_\_\_\_\_  
Herr Dr. Alpheis  
(Amt für Verwaltung)

gez. Rosenboom

\_\_\_\_\_  
Herr Rosenboom  
(Amt für Bildung)

gez. Schulz

\_\_\_\_\_  
Herr Schulz  
(Landesbetrieb Hamburger Institut  
für Berufliche Bildung)

### § 9 Sachverständigenunterstützung

Die Partner dieser Vereinbarung sind sich darüber einig, dass die Personalräte während der Projektphase von HSMS wegen der Komplexität des Verfahrens durch einen externen Sachverständigen unterstützt werden. Die BSB erklärt sich grundsätzlich bereit, die daraus resultierenden Kosten im notwendigen Umfang nach vorheriger Abstimmung zu übernehmen.

### § 10 Schlussbestimmungen

Diese Vereinbarung tritt nach der vollständigen Unterzeichnung in Kraft.

Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31.12.2012, gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung wirkt diese Vereinbarung in allen Bestandteilen bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung nach.

Für die Personalräte

gez. Tretow

\_\_\_\_\_  
Frau Tretow  
(Gesamtpersonalrat für das Personal  
an staatlichen Schulen)

gez. Sudmann

\_\_\_\_\_  
Frau Sudmann  
(Personalrat der Dienststelle BSB)

gez. Eilert

\_\_\_\_\_  
Herr Eilert  
(Personalrat des Hamburger Instituts  
für Berufliche Bildung)

gez. Tiesler

\_\_\_\_\_  
Frau Tiesler  
(Personalrat des Landesinstituts für Lehrerbildung  
und Schulentwicklung)

*Zustimmungsfiktion gemäß § 79 Abs. 3 HmbPersVG  
eingetreten am 15.02.2013*

\_\_\_\_\_  
Frau Raschke  
(Personalrat der Referendare)

Das Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB) gibt folgenden Hinweis:

Die folgende Verwaltungsvorschrift ist in der Sitzung der Deputation am 22.08.2012 beschlossen worden und ist rückwirkend zum **01.08.2012** in Kraft getreten:

### **Bildungsplan für die Berufsoberschule (BOS)**

Alle betroffenen Schulen sind von der Leitung des HIBB über die Veröffentlichung in Kenntnis gesetzt worden. Der Bildungsplan kann in allen Schulen eingesehen und im Internet unter <http://www.hibb.hamburg.de/index.php/article/detail/145> oder <http://www.hamburg.de/bildungsplaene/> eingesehen bzw. heruntergeladen werden.

Der Bildungsplan gilt für die Jahrgangsstufe 12 und 13 der Berufsoberschule. Da es sich um einen in Hamburg neu geschaffenen Bildungsgang handelt, ist der Bildungsplan zur Erprobung herausgegeben.

19.02.2013  
MBISchul 2013, Seite 22

HI 22

Herausgegeben von der  
Behörde für Schule und Berufsbildung  
der Freien und Hansestadt Hamburg, Hamburger Straße 31, 22083 Hamburg  
(Verantwortlich: V 301-11 – Layout: V 231-4 – Vertrieb: V 231, Fax-Nr. 428 63-2902)  
**Die Mitteilungsblätter sind unter [www.hamburg.de/mitteilungsblaetter/](http://www.hamburg.de/mitteilungsblaetter/) verfügbar**