

**Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 16/271**

Finanzministerium · Postfach 7127 · 24171 Kiel

**Finanzministerium
des Landes
Schleswig-Holstein**

An den
Vorsitzenden des Finanzausschusses
des Schleswig-Holsteinischen Landtages
Herrn Günter Neugebauer, MdL
Landeshaus
24105 Kiel

**Personalmanagement- und –informationssystem PERMIS;
hier: a) Beratung in der 5. Sitzung des Finanzausschusses am 11.08.2005
b) Beratung in der 1. Sitzung der Arbeitsgruppe Haushaltsprüfung am
11.08.2005**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

in der 1. Sitzung der Arbeitsgruppe „Haushaltsprüfung“ des Finanzausschusses am 11.08.2005 ist der Punkt 18 zu den Bemerkungen 2005 des Landesrechnungshofs Schleswig-Holstein mit Bericht zur Landeshaushaltsrechnung 2003 offen geblieben. Der Landesrechnungshof hat für die weiteren Beratungen im Finanzausschuss und in der Arbeitsgruppe Haushaltsprüfung einen Katalog zusammengestellt, der die aus Sicht des Landesrechnungshofs offenen Fragen enthält (s. Schreiben des LRH Pr

Postanschrift: Postfach 71 27, 24171 Kiel
Dienstgebäude: Düsterbrookener Weg 64, 24105 Kiel
Telefon (0431) 988-0
Telefax (0431) 988-4172
e-mail: christian.boeheim@fimi.landsh.de
Internet: www.schleswig-holstein.de
Bus: Linie 41, 42

1325/2002 vom 12.08.2005 - Umdruck 16/151). Im Hinblick auf die anstehenden Beratungen in der Arbeitsgruppe Haushaltsprüfung am 24.10.2005 nimmt die Landesregierung zu diesem Sachverhalt wie folgt Stellung:

1. Der Landesrechnungshof hat in seinen Bemerkungen 2003 hinsichtlich PERMIS-Verwaltung zu Recht Verfahrensmängel festgestellt und die erheblichen Verzögerungen bei der Bereitstellung der neuen Verfahrensteile und die noch nicht erfolgte Integration der Verfahrensteile gerügt. Zu diesem Sachverhalt hat sich die Landesregierung in dem Sachstandsbericht vom 17.09.2005 (s. Umdruck 45/4970) geäußert. In den Bemerkungen 2005 weist der Landesrechnungshof darauf hin, dass es der Landesregierung bisher nicht gelungen sei, ein integriertes Personalmanagement- und –informationssystem für die Landesverwaltung zu schaffen. Er empfiehlt, dass das Land Schleswig-Holstein und die Freie und Hansestadt Hamburg (FHH) nach dem Scheitern der 5-Länder-Kooperation zeitnah organisatorische Entscheidungen über die künftige Personalverwaltung und die Auswahl eines einheitlichen integrierten Verfahrens treffen sollten.

Die Landesregierung stimmt dieser Bewertung des Landesrechnungshofes zu. Sie beabsichtigt, in Kooperation mit der FHH zeitnah ein gemeinsames IT-Verfahren für das Personalmanagement auszuwählen und einzusetzen. Ferner wird sie entsprechende organisatorische Konsequenzen untersuchen und gemeinsam mit der FHH oder allein die erforderlichen organisatorischen Entscheidungen treffen. Die Struktur des Vorhabens und der bislang noch grobe Zeitplan ergeben sich aus dem als Anlage 2 beigefügten Entwurf der gemeinsamen Projekteinsatzungsverfügung, die im Oktober/November von dem zuständigen Staatsrat in der Senatskanzlei Hamburg und Staatssekretär im Finanzministerium unterzeichnet werden soll.

Das aktuelle Kooperationsprojekt beginnt im Oktober/November 2005 mit der Untersuchung und wird im zweiten Halbjahr 2006 mit einem Untersuchungsbericht und einem Entscheidungsvorschlag enden. Die Landesregierung wird das Projekt mit Nachdruck verfolgen und darauf achten, dass der geplante Abgabetermin für den Untersuchungsbericht (01.10.2006) eingehalten wird.

2. Für einen mittelfristigen Übergangszeitraum sind allerdings beide Länder auf den Fortbestand der derzeitigen IT-Verfahren angewiesen, d.h. es werden in der Zwischenzeit Kosten für die Produktion und Pflege der laufenden IT-Verfahren weiterhin anfallen. Parallel hierzu werden ggf. Aufwendungen für das ausgewählte neue IT-Verfahren entstehen, wenn ein drittes IT-Verfahren als das gemeinsam anzustrebende ausgewählt werden sollte. Und es können in Ausnahmefällen auch Aufwände für Anpassungsprogrammierungen (z.B. zusätzliche Auswertungen) entstehen, sofern ein dringender Bedarf der Personaldienststellen besteht und die Realisierung für die Zwischenzeit wirtschaftlich ist.

Die ursprünglich für 2005 beantragte Freigabe von Haushaltsmitteln für Weiterentwicklungsmaßnahmen von PERMIS-V (s. das Schreiben FM VI 527 – 0256.16.2 vom 19.07.2005 – Umdruck 16/92) wird in diesem Jahr nicht weiter verfolgt. Ob entsprechende Maßnahmen in 2006 umgesetzt werden müssen oder ob auf diese Maßnahmen verzichtet werden kann, wird zurzeit in Abstimmung mit dem Vorsitzenden der Personalreferentenkonferenz untersucht.

3. Die Landesregierung ist sehr daran interessiert, die noch offenen Punkte hinsichtlich des Personalmanagement- und -informationssystem PERMIS aufzuklären und die Erörterung in der Arbeitsgruppe Haushaltsprüfung am 25.10.2005 abzuschließen. Um die Erörterung zu erleichtern, enthält die Anlage 1 zu diesem Schreiben eine Zusammenstellung der Fragen und Antworten.

Die Landesregierung würde es zudem sehr begrüßen, wenn der Landesrechnungshof und der Finanzausschuss das Kooperationsvorhaben unterstützen würden. Sie wird den Landesrechnungshof und den Finanzausschuss über den Verlauf der Kooperation regelmäßig informieren.

Dieses Schreiben wurde mit dem Landesrechnungshof abgestimmt.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Dr. Arne Wulff

**Fragenkatalog
des LRH lt. Schreiben LRH-Pr 1325/2002 vom 12.08.2005
(Umdruck 16/151)**

1. Mehrländerkooperation

1.1 Sind neben der FHH weitere Länder für die Kooperation vorgesehen?

Z.Z. nicht, aber der Beitritt anderer Länder ist offen gehalten worden (s. CdS-AG-Beschluss vom 18.5.2005)

1.2 Liegt ein konkreter Zeit- und Maßnahmenplan für die Auswahl eines gemeinsamen Personalabrechnungs- und –verwaltungsverfahrens vor?

s. den beigefügten Entwurf der Projekteinsatzungsverfügung mit Meilenstein-Tableau.

1.3 Zu welchem Zeitpunkt soll ein gemeinsames Verfahren eingeführt werden?

Nach Abschluss der Untersuchung in der zweiten Jahreshälfte 2006 soll schrittweise mit der Umsetzung des Untersuchungsergebnisses begonnen werden. Der Untersuchungsbericht wird einen Umsetzungsplan (Arbeits- und Zeitplan) enthalten, der dem Finanzausschuss und dem Landesrechnungshof rechtzeitig vorgelegt wird.

1.4 Welche Maßnahmen werden von der Projektsteuerung vorgesehen, um weitere Verzögerungen zu verhindern?

SH und die FHH setzen jeweils mindestens die Personalkapazität von vier Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern im Projekt ein. Durch eine straffe Projektorganisation soll sichergestellt werden, dass die geplanten Meilensteine erreicht werden (s. den beigefügten Entwurf der Projekteinsatzungsverfügung mit Meilenstein-Tableau).

1.5 Gibt es Vorstellungen, zu welchem Zeitpunkt der unwirtschaftliche Parallelbetrieb von mehreren Personalverfahren beim gemeinsamen Dienstleister Dataport eingestellt wird?

Siehe Antwort zu Nr. 1.3.

2. Aufbau- und Ablauforganisation der Personalverwaltung

2.1 Wurden die organisatorischen Auswirkungen auf die Aufgabenwahrnehmung in den Personal verwaltenden Stellen untersucht und bewertet?

2.2 Wurden die organisatorischen Auswirkungen auf die Aufgabenwahrnehmung im LBesA untersucht und bewertet?

Noch nicht, aber ab November 2005 sollen die organisatorischen Auswirkungen – sowohl im als auch parallel zum Kooperationsprojekt mit der FHH – untersucht werden. Bereits im November beginnt die Untersuchung und Optimierung der Prozesse der Familienkassenaufgaben im LBesA. Dabei werden auch die organisatorischen Auswirkungen auf die verbleibenden Aufgaben der Entgeltzahlung untersucht. In diesem Zusammenhang wird zu entscheiden sein, wo die Trennlinie der zentralen und dezentralen Aufgabenwahrnehmung in Zukunft verlaufen soll. Deshalb müssen die sog. „durchgängigen“ Prozesse untersucht werden, und es muss entschieden werden, welche dieser Aufgaben zentral oder dezentral wahrgenommen werden müssen. Dabei wird auch die Organisationsstruktur in der FHH eine Rolle spielen.

Im Übrigen werden im Rahmen des aufgabenkritischen Prozesses der Landesregierung auch grundsätzliche Anregungen (z.B. politische Absichten, Änderungen des Dienst- und Tarifrechts, Änderungen des Entgelt- und des Familienleistungsausgleichsrecht, die Auswirkungen auf die Verwaltungsstrukturen haben können) aufgegriffen und in den weiteren Untersuchungen berücksichtigt.

2.3 Wurden die organisatorischen Auswirkungen auf die künftige Aufgabenwahrnehmung in einer länderübergreifenden Organisationseinheit („gemeinsame Behörde“) untersucht und bewertet?

s. den beigefügten Entwurf der Projekteinsatzungsverfügung mit Meilenstein-Tableau

2.4 In welcher Weise und in welchem Umfang sind die Erfordernisse der schleswig-holsteinischen Kommunalverwaltungen und die Vorstellungen des Bundes zur wirtschaftlichen Organisation des Familienleistungsausgleichs (Kindergeld) berücksichtigt worden?

Die Kommunalen Landesverbände (KLV) und die Versorgungsausgleichskasse (VAK) sind über das kooperative Vorgehen mit der FHH und über mögliche Auswirkungen informiert worden. Ein Vertreter der VAK wird im Kooperationsprojekt mitarbeiten, um Informationen aus der Nähe beziehen zu können und um die kommunalen Aspekte in die Untersuchung einbringen zu können.

Über das Vorhaben des Bundes, die Familienkassenaufgaben neu zu organisieren, wurden die KLV und die VAK ebenfalls informiert. Das Finanzministerium verfolgt das Ziel, für den Bereich der öffentlichen Arbeitgeber nur zwei Landes-Familienkassen zu benennen: das LBesA für den Bereich der unmittelbaren Landesverwaltung und die VAK für den übrigen Bereich der öffentlichen Arbeitgeber. Hierzu wurde zunächst im kommunalen Bereich eine Umfrage gestartet. Im Herbst 2005 wollen sich die KLV zum weiteren Vorgehen aus ihrer Sicht äußern.

Anmerkung: Es gibt neben Land und Kommunen als Gebietskörperschaften noch weitere öffentliche Arbeitgeber (z.B. Sparkassen, Anstalten etc.).

3. Sicherstellung des laufenden Verfahrensbetriebs PERMIS

3.1 Werden über die gesetzlich und tarifrechtlich erforderlichen Anforderungen hinaus Verfahrensanpassungen und –veränderungen durchgeführt?

In Ausnahmefällen können auch Aufwände für Anpassungsprogrammierungen (z.B. zusätzliche Auswertungen) entstehen, sofern ein dringender Bedarf der Personaldienststellen besteht und die Realisierung in der Zwischenzeit wirtschaftlich ist.

3.2 Wenn ja, welche und von welcher Einsatzdauer der Module wird dabei ausgegangen?

Einige geplante Maßnahmen sind im Umdruck 16/92 dargestellt worden, weitere werden mit dem Vorsitzenden der Personalreferentenkonferenz abgestimmt werden. Die Einsatzdauer ist abhängig davon, wann ein gemeinsames Verfahren mit der FHH eingesetzt wird. Der Kalkulationszeitraum für die Wirtschaftlichkeitsbetrachtung beträgt zurzeit vier Jahre.

3.3 Bei welchen Geschäftsprozessen ist nach der Mittelfreigabe durch den Finanzausschuss am 18.11.2004 der Wegfall der Doppelerfassung („Ablösung der sog. AP-Vordrucke“) realisiert und in den Produktionsbetrieb eingeführt worden?

Bei keinem. Die Maßnahme stand nicht im neuesten Maßnahmenplan, der dem Finanzausschuss vorgelegt wurde.

Bei diesen Vorhaben handelt es sich um aufwändige Maßnahmen der Verfahrensintegration, die aus Zweckmäßigkeits- und Wirtschaftlichkeitserwägungen wegen der Kooperation mit der FHH vermieden werden.

3.4 Wann und mit welchem Aufwand ist der vollständige Wegfall der Doppelerfassung vorgesehen?

Es wird zurzeit untersucht, wie durch eine einfache und kostengünstige Schnittstellenlösung die Doppelerfassung für die Übergangszeit vermieden werden kann.

4. Wirtschaftlichkeit der Verfahrensentwicklung

4.1 Liegen Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen für die in den Jahren 2004 und 2005 entwickelten Verfahrensmodule vor?

Für die nach Vorlage des Sachstandsberichtes vom 17.09.2005 - Umdruck 45/4970 entwickelten Verfahrensmodule wurden Kosten-/Nutzen-Betrachtungen im Rahmen der Versionsplanung durchgeführt.

Anpassungsprogrammierungen (Verfahrensmodule) müssen zu einem erkennbaren Nutzen im Personalmanagement führen. Sie werden in Zukunft nur in dringenden Fällen durchgeführt und nur, wenn sie für den Zwischenzeitraum wirtschaftlich sind. In diesen Fällen wird zeitnah eine Wirtschaftlichkeitsbetrachtung nach § 7 LHO durchgeführt und die Umsetzung der Maßnahmen vorher mit dem LRH abgestimmt.

4.2 Liegen Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen für die noch im Jahr 2005 vorgesehenen Verfahrensmodule, z.B. Schichtdienstmanagement der Polizei, vor?

Es sind zurzeit keine HH-Mittel für Entwicklungsmaßnahmen in 2005 vorhanden. Deshalb wird diese Maßnahme zurzeit nicht weiter verfolgt.

4.3 Reichen auch unter Berücksichtigung des Entwurfs zum Nachtragshaushalt 2005 – Drucksache 16/177 – (Reduzierung des Ansatzes um 180 T€ im Rahmen der Auflösung der globalen Minderausgabe des Einzelplans 09) die dann noch verfügbaren Mittel aus, um die im Jahr 2005 vorgesehenen Arbeiten durchzuführen?

Bei der Haushaltsaufstellung wurde der Mittelansatz für PERMIS irrtümlich um Fortbildungsmittel des MJAE in Höhe von 180 T€ höher ausgewiesen. Die nachfolgende Korrektur berührt deshalb den ursprünglich geplanten Ansatz nicht. Da Weiterentwicklungsmaßnahmen in 2005 nicht mehr durchgeführt werden sollen, wird auf eine Beantragung der Mittelfreigabe für 2005 verzichtet.



Entwurf

Projekt „Kooperation Personaldienste SH und FHH“ Projekteinsetzung

1. Ausgangslage und Ziele

Die Chefs der Staats- und Senatskanzleien der norddeutschen Länder haben am 18. Mai 2005 folgenden Beschluss gefasst: "Die Chefs der Staats- und Senatskanzleien der Länder Bremen, Freie und Hansestadt Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein nehmen den Bericht zur Kenntnis. Sie erklären das gemeinsame Projekt aller fünf norddeutschen Länder für beendet. Des Weiteren nehmen sie zur Kenntnis, dass die Ziele des Projektes bilateral von der Freien und Hansestadt Hamburg und Schleswig-Holstein weiterverfolgt werden und sich die anderen norddeutschen Länder zu gegebener Zeit unter den dann gegebenen Voraussetzungen an dieser Kooperation beteiligen können."

Unter „Ziele des Projekts“ werden in diesem Zusammenhang die Ziele und Vorgaben des CdS-Beschlusses vom 5. Mai 2004 verstanden, mit externer methodischer Unterstützung eine ergebnisoffene Hauptuntersuchung zu folgenden Prüfungsthemen durchzuführen:

- Gemeinsame Einrichtung
- Alternative Kooperationen unterhalb einer gemeinsamen Einrichtung
- Einheitliche Verfahren auf der Basis eines Vergleichs unter Berücksichtigung unterschiedlicher Organisationsstrukturen.

Eine Kooperation soll alle Möglichkeiten einer Effizienz- und Effektivitätssteigerung ausschöpfen, aber keinen Selbstzweck bilden.

Damit zielt der Untersuchungsauftrag auf den Gesamtkomplex von Aufgaben, Organisation und IT der zentralen Personaldienste beider Länder. Dies umfasst alle unterstützenden Personalmanagementaufgaben (inkl. umfassender IT-Unterstützung aller Personalprozesse sowie Durchführung von zentraler Bezügeabrechnung, Beihilfe, Versorgung, Ruhegeld, Pfändungen und Familienkasse). Die Analyse soll auch die bereits absehbare Konkurrenzsituation gegenüber anderen Anbietern von personalwirtschaftlichen IT-Dienstleistungen berücksichtigen. Die Vorteilhaftigkeit der Kooperation wird auch davon abhängen, ob sie mittelfristig die Innovationskraft für personalwirtschaftliche Dienstleistungen deutlich erhöhen und damit die Effizienz der Personalprozesse der beiden Länder insgesamt steigern kann.

2. Erfolgs- und Wirkungsindikatoren

Die maßgeblichen Kriterien / Indikatoren sind die „Gesamtwirtschaftlichkeit“ und „win-win-Situation“ je Land. Diese sollen mit Hilfe der externen methodischen Unterstützung ermittelt werden. Dabei sollte gegenüber dem bisherigen Status quo der strategische Mehrwert durch die Kooperation der beteiligten Länder deutlich werden.

3. Vorgehen, Meilensteine, Hauptaktivitäten und Zeitrahmen

Die Durchführung der Hauptuntersuchung erfolgt unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Voruntersuchung der fünf norddeutschen Länder vom 24. März 2004. Sie beinhaltet alle Aktivitäten aus dem Vertrag mit Mummert Consulting (Anlage 1), richtet sich nach dem anliegenden Meilensteinplan (Anlage 2) und umfasst die folgenden Hauptaktivitäten:

- Strategieworkshop zur Konkretisierung der gemeinsamen Ziele (Zielbild) und Indikatoren zur Zielerreichung
- Begleitung der externen methodischen Unterstützung nach Beauftragung durch das Finanzministerium Schleswig-Holstein
- Ermittlung und Bewertung der Aufgaben für eine gemeinsame Aufgabenerledigung
- Ermittlung und Bewertung der Aufgaben für eine Standort- und /oder branchenspezifische Wahrnehmung
- Beschreibung und Bewertung der organisatorischen Varianten
- Klärung der Rolle von dataport als IT-Dienstleister; Entwicklung eines gemeinsamen Geschäftsmodells, das insgesamt die Wettbewerbsfähigkeit der personalwirtschaftlichen IT-Leistungen sicherstellt
- Unterstützung bei der Umsetzung priorisierter Teilvorhaben und deren Realisierung in einem Stufenkonzept (z. B. Beihilfe in einem ersten Schritt)
- Zusammenführung der Pflichtenhefte für die IT-Unterstützung und Bewertung der IT-Verfahren
- Bewertung der IT-Verfahren vor dem Hintergrund der IT-Architektur und -Strategie der Länder
- Durchführung der Wirtschaftlichkeitsberechnung auf der Basis der genannten Kriterien und unter Berücksichtigung organisatorischer Varianten
- Bewertung von rechtlichen Rahmenbedingungen auf der Basis der Prüfaufträge.

Die Zusammenarbeit der beiden Länder erfolgt ohne Vorfestlegungen konstruktiv, kooperativ und ergebnisorientiert. Das gemeinsame Zielbild und die Grundsätze für eine erfolgreiche Zusammenarbeit werden im Strategieworkshop festgelegt und konkretisiert.

Die Lenkungsgruppe wird durch Schleswig-Holstein und die Projektgruppe durch die Freie und Hansestadt Hamburg geleitet. Die Hauptuntersuchung beginnt mit Unterzeichnung der Projekteinsatzung durch die beiden Länder und endet mit der Abnahme der Hauptuntersuchung durch die Lenkungsgruppe. Den konkreten Zeitplan beschließt die Lenkungsgruppe in ihrer konstituierenden Sitzung.

4. Ressourcen

Für die Durchführung der Hauptuntersuchung steht pro Land die Kapazität von vier Vollkräften zur Verfügung. Für die externe methodische Unterstützung steht ein Betrag von max. 80.000 € bereit.

5. Beteiligungen, Informationen

An der Durchführung sind neben der externen methodischen Unterstützung weitere Institutionen beteiligt. Eine weitergehende Information obliegt den Beteiligten „vor Ort“. Des Weiteren sollen die Personalräte unterrichtet werden.

6. Abhängigkeiten

Zwischen den einzelnen Hauptaktivitäten bestehen interne Abhängigkeiten und einzuhalten- de Reihenfolgen, die auf Vorschlag der Projektgruppe durch die Lenkungsgruppe beschlos- sen werden.

7. Projektorganisation

Es werden eine Lenkungs-, Projektgruppe und mehrere Arbeitsgruppen gebildet.

Aufgabe der Lenkungsgruppe ist es, die Ziel- und Zeitvorgaben des Projekts zu konkretisie- ren und deren Einhaltung zu überwachen. Sie ist zentrales Entscheidungsorgan in allen fachlichen, inhaltlichen und organisatorischen Fragen, sofern Entscheidungen nicht auf die Projektleitung übertragen worden sind. Sie tritt nach eigenem Ermessen oder auf Wunsch der Projektgruppe zusammen. Sie nimmt Zwischenberichte entgegen und beschließt über den Projektabschlussbericht. Sie unterstützt die Projektleitung bei der verbindlichen Bereit- stellung von Ressourcen.

Die Lenkungsgruppe setzt sich zusammen aus:

Dr. Utz Schliesky	Finanzministerium, SH	Vorsitzender der Lenkungs- gruppe
Ursel Hoppe	Staatskanzlei, SH	Mitglied der Lenkungsgruppe
Dr. Volker Bonorden	Personalamt, FHH	Vertretung des Vorsitzenden der Lenkungsgruppe
Klaus Schimitzek	Zentrum für Personaldienste, FHH	Mitglied der Lenkungsgruppe

Beschlüsse der Lenkungsgruppe werden einvernehmlich getroffen. Sollte es im Ausnahme- fall keine Einigung geben, hat der Vorsitzende der Lenkungsgruppe eine Entscheidung der Staatssekretäre der zuständigen Fachressorts / des Staatsrats der Senatskanzlei und des Personalamts Hamburg herbeizuführen.

Die Projektleitung ist für die Einhaltung der Projektziele und –vorgaben im Rahmen der Be- schlüsse der Lenkungsgruppe verantwortlich. Sie ist gegenüber der Lenkungsgruppe be- richtspflichtig und nimmt an den Sitzungen der Lenkungsgruppe ohne Stimmrecht teil. Sie ist für die fachliche und inhaltliche Führung sowie die Koordination aller am Projekt beteiligten Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter und Stellen verantwortlich; insoweit ist sie auch weisungsbefugt

und kann Aufgaben delegieren. Die Projektleitung beruft die Sitzungen der Projektgruppe ein.

Die Projektgruppe setzt sich wie folgt zusammen:

Dr. Eva-Maria Thöne-Wille	Zentrum für Personaldienste, FHH	Projektleitung
Thorsten Pommerening	Zentrum für Personaldienste, FHH	Mitglied der Projektgruppe
Ulrich Baden	Zentrum für Personaldienste, FHH	Mitglied der Projektgruppe
N.N.	Zentrum für Personaldienste, FHH	Mitglied der Projektgruppe
N.N.	Personalamt, FHH	Mitglied der Projektgruppe
Bodo Seewald	Finanzministerium, SH	Vertretung der Projektleitung
Werner Dibbern	Landesbesoldungsamt, SH	Mitglied der Projektgruppe
Christoph Bönninger	Staatskanzlei, SH	Mitglied der Projektgruppe
Wilfried Adamzik	Staatskanzlei, SH	Mitglied der Projektgruppe
Dr. Tjark Kunstreich	Landesbesoldungsamt, SH	Mitglied der Projektgruppe

Bei der Projektleitung ist die Begleitung der externen methodischen Unterstützung angebunden. Die Projektleitung ist gegenüber der externen methodischen Unterstützung weisungsbefugt und kann Schwerpunkte der Beratungstätigkeit innerhalb des vorgegebenen zeitlichen Rahmens verschieben.

Die Projektleitung und die -gruppenmitglieder nehmen die Aufgaben zusätzlich zu ihren Hauptaufgaben wahr. Die Projektgruppenmitglieder führen eigenverantwortlich und termingerecht die erforderlichen Aktivitäten durch und legen die Ergebnisse der Projektgruppe vor. Beschlüsse und Entscheidungen der Projektgruppe werden einvernehmlich getroffen; sie sind für die Projektleitung, die Projektgruppe und die Arbeitsgruppen bindend. Sollte ein Einvernehmen im Ausnahmefall nicht zu erzielen sein, erfolgt die Befassung der Lenkungsgruppe. Die Projektgruppe bereitet die Beschlüsse der Lenkungsgruppe vor, erteilt den Arbeitsgruppen Aufträge und beschließt über die Ergebnisse der Arbeitsgruppen und der externen methodischen Beratung.

Die Projektgruppe bestimmt in der Regel aus ihrem Kreis die jeweiligen Vorsitzenden der Arbeitsgruppen. Die Mitglieder der Arbeitsgruppen werden je nach Bedarf von den Ländern gestellt. Sie treffen Beschlüsse ebenfalls einvernehmlich und können Experten anhören. Bei Nichteinigung in den Arbeitsgruppen entscheidet die Projektgruppe. Folgende Arbeitsgruppen sind mit folgenden vorläufigen Aufträgen denkbar:

- AG Organisation (Bewertung möglicher organisatorischer Kooperationen)
- AG IT-Verfahren, -Architektur und -Strategie (Bewertung der IT-Verfahren vor dem Hintergrund einer gemeinsamen IT-Strategie)
- AG Wirtschaftlichkeitsberechnung (Durchführung der Berechnung unter Berücksichtigung der o.g. Kriterien nach WiBe 21)
- AG rechtliche Rahmenbedingungen (Bewertung der rechtlichen Rahmenbedingungen).

8. Berichtswesen und Unterstützungsaufgaben

Zu den regelmäßig stattfindenden Sitzungen der Lenkungsgruppe werden Projektfortschrittsberichte vorgelegt. Die Projektleitung und die Vorsitzenden der Arbeitsgruppen dokumentieren die Sitzungsergebnisse. Sie werden dabei durch die Geschäftsstelle Schleswig-Holsteins (Lenkungsgruppe) und die Projektassistenz Hamburg (Projektleitung) unterstützt.

Die Lenkungsgruppe beschließt nach Vorlage des Projektabschlussberichts über den Grad der Zielerreichung und erteilt ggf. Folgeaufträge.

Kiel und Hamburg, den 2005

Für die Projektauftraggeber:

Finanzministerium Schleswig Holstein

ZPD Freie und Hansestadt Hamburg

Klaus Schlie Staatssekretär	Dr. Volkmar Schön Staatsrat

Anlage

Meilensteintableau

	Okt 05	Nov 05	Dez 05	Jan 06	Feb 06	Mrz 06
Strategieworkshop		x				
Begleitung ex. meth. Unterstützung				x	x	x
Definition gemeinsame Aufgaben		x	x	x	x	x
Definition Aufgaben standort- / branchenbezogen		x	x	x	x	x
Bewertung organisatorischer Alternativen				x	x	x
Rollenklärung dataport			x	x	x	
Unterstützung Teilprojekte		x	x	x	x	x
Bewertung IT-Verfahren		x	x	x	x	x
Einpassung in IT-Architektur und -Strategie		x	x	x	x	x
Wirtschaftlichkeitsberechnung				x	x	x
Rechtl. Rahmenbedingungen			x			
Projektfortschrittberichte				x		

	Apr 06	Mai 06	Jun 06	Jul 06	Aug 06	Sep 06
Begleitung ex. meth. Unterstützung						
Bewertung organisatorischer Alternativen	x					
Aufbau- und Ablauforganisation						
Stellenausstattung (sofern gemeinsame Einrichtung vorgesehen)						
Unterstützung Teilprojekte	x	x	x			
Bewertung IT-Verfahren						
Einpassung in IT-Architektur und -Strategie						
Wirtschaftlichkeitsberechnung	x					
Rechtl. Rahmenbedingungen	x	x	x			
Projektfortschrittberichte		x				
Abschlussbericht				x	x	x