



Finanzministerium | Postfach 7127 | 24171 Kiel

Staatssekretär

An den
Vorsitzenden des Finanzausschusses
des Schleswig-Holsteinischen Landtages,
Herrn Peter Sönnichsen, MdL
Landeshaus
24105 Kiel

nachrichtlich:

Herrn Präsidenten
des Landesrechnungshofes
Schleswig-Holstein
Dr. Aloys Altmann
Hopfenstraße 30
24103 Kiel

Kiel, 4. Januar 2012

Vorlage der Staatskanzlei i.S. Sachstandsbericht zum Projekt KoPers

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

anliegend übersende ich Ihnen die Vorlage der Staatskanzlei i.S. Sachstandsbericht zum Projekt KoPers (IT-Kooperation Personaldienste) mit der Bitte um Zustimmung zu dem Vorschlag der Staatskanzlei, den nächsten Sachstandsbericht mit dem Stand Juni 2012 vorzulegen.

Mit freundlichen Grüßen

In Vertretung
Roland Scholze

Anlage



Der Chef der Staatskanzlei des Landes Schleswig-Holstein
Postfach 71 22 | 24171 Kiel

An den
Vorsitzenden des Finanzausschusses
des Schleswig-Holsteinischen Landtages
Herrn Peter Sönnichsen, MdL
Landeshaus
24105 Kiel

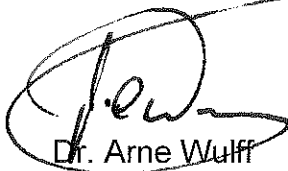
Über das
Finanzministerium
des Landes Schleswig-Holstein
Düsternbrooker Weg 64
24105 Kiel

7.12.2011

Sehr geehrter Herr Sönnichsen,

anliegend übersende ich einen neuen **Sachstandsbericht des Projektes KoPers als Fortschreibung des Berichts vom 8.9.2011 (Umdruck 17/2702)** zur Information des Finanzausschusses.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Arne Wulff

Staatssekretär

**Sachstandsbericht des Projektes KoPers;
Fortschreibung des Berichts vom 8.9.2011 (Umdruck 17/2702)**

Der Finanzausschuss des Schleswig-Holsteinischen Landtages hat in seiner 45. Sitzung am 16. September 2011 den letzten Sachstand KoPers (Kooperation zur Neuausrichtung der IT-Unterstützung von Personalmanagementaufgaben in der FHH und in SH unter Beteiligung der Kommunen in SH) auf der Basis des Umdrucks 17/2702 zur Kenntnis genommen.

Mit diesem Sachstandsbericht werden Informationen gegeben

- I. zum aktuellen Stand der Phasen „Herbeiführung der Betriebsbereitschaft“ (abgeschlossen) und „Feinkonzeptionierung“
- II. zum aktuellen Stand der Planungen der zukünftigen Aufbau- und Ablauforganisation der Personalverwaltung in Schleswig-Holstein

I. Phasen „Herbeiführung der Betriebsbereitschaft“ (abgeschlossen) und „Feinkonzeptionierung“

Die mit der Zuschlagserteilung im Mai 2011 begonnene Phase der „Herbeiführung der Betriebsbereitschaft“ ist abgeschlossen. Im Oktober 2011 ist die nächste Planungsphase bis zum 31.01.2012 gestartet. Mit Dataport wurden basierend auf dem Rahmenvertrag diverse Abrufvereinbarungen erstellt und erste Zahlungen (insbes. Lizenzkosten an P&I) veranlasst.

a. Phase „Herbeiführung der Betriebsbereitschaft“ (abgeschlossen)

Die Phase der Herbeiführung der Betriebsbereitschaft zeichnete sich durch folgende Kernaktivitäten aus:

- Bereitstellung der Standardsoftware (technische Installation und Integration in die Dataport-IT- und Rechenzentrums-Infrastruktur)

- Schulung des Projektpersonals
- Projektarbeit mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von P&I, Dataport und den Ländern SH und FHH in mehreren Teilprojekten
 - Vorbereitung der Migration von pseudonymisierten Abrechnungsdaten
 - Grundlagenarbeit zur Konzeption von Funktionalitäten und Abläufen in der Software.

b. Phase „Feinkonzeptionierung ab 1.10.2011“

Der Fokus der Phase ab 01.10.2011 liegt auf folgenden Themen

- Migration von Abrechnungsdaten: Die PERMIS-A-Daten nahezu aller Bezügeempfängerinnen und -empfänger werden pseudonymisiert monatlich in eine Entwicklungsumgebung migriert. Das Migrations-Rechenergebnis der P&I-Software wird verglichen mit dem Abrechnungsergebnis von PERMIS-A. Bis zum 31.01.2012 soll das Ziel einer maximalen Abrechnungsidentität erreicht werden.
- Vorbereitung der (insbesondere datenschutzrechtlichen) Voraussetzungen zum Einsatz des Produktionssystems
- Erarbeitung von Konzepten für Berechtigungen und Zugriffsschutzaktivierung
- Abstimmung der Funktionalitäten der Standardsoftware
- Implementierung der Organisations-, Arbeitgeber-, und Stellenstrukturen in der Software und
- Fortführung der Schulungen.

In der Projektorganisation wurden für das Teilprojekt „Bereitstellung des HR IT-Systems“ IT-Teams eingerichtet und mit Projektaufträgen für die in dieser Phase notwendigen Arbeitsschritte versehen.

Im Projektmanagementbüro wurden eine Gesamtprojektzeitplanung und ein Risikomanagement aufgesetzt. Der Projektstrukturplan wurde fortgeschrieben. Der Kosten- und Zeitplan ist weiterhin im grünen Bereich. Die gemeinsamen Verhandlungen mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände haben begonnen.

Am 9.9.2011 wurden im Rahmen einer Informationsveranstaltung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der personalverwaltenden Dienststellen des Landes Schleswig-Holstein zusammen mit dem Projektpartner P&I das Projekt und die weiteren Schritte vorgestellt.

II. Stand der Planungen der zukünftigen Aufbau- und Ablauforganisation der Personalverwaltung in Schleswig-Holstein

Im Januar 2008 hat das Kabinett einen Untersuchungsauftrag für eine neue Organisationsstruktur im Bereich der Personalverwaltung (KV 08/2008) erteilt.

Mit dem Kabinettsbeschluss zum Nachtragshaushalt 2009 vom 22.06.2009 wurde dieser Auftrag dahingehend konkretisiert, dass alle Personalverwaltungsaufgaben die ressortübergreifend zentral erledigt werden können, beim Finanzverwaltungsamt (FVA) angegliedert werden sollen.

Mit Kabinettsbeschluss vom 05.04.2011 hat die Landesregierung die Staatskanzlei beauftragt, in enger Abstimmung mit dem Finanzministerium bis zum Ende des Projektes KoPers in Zusammenarbeit mit den Ressorts und dem Finanzverwaltungsamt einen Vorschlag zur Einrichtung eines Shared ServiceCenters (SSC) für die Zentralisierung von Personalverwaltungsaufgaben zu entwickeln. Dabei sollen möglichst alle Synergien und Qualitätssteigerungen durch die Nutzung einer integrierten Personalmanagementlösung realisiert werden. Eine entsprechende Aufbau- und Ablauforganisation ist zu entwerfen und ein Konzept für die Überführung des SSC in die Linienorganisation vorzulegen.

Im Rahmen der Pilotierung findet eine ausführliche Erprobung und Optimierung der Aufbauorganisation des SSC und der Zusammenarbeit mit dezentralen Behörden und Dienststellen außerhalb der Linienorganisation im Rahmen des Projektes KoPers statt.

Im Teilprojekt Organisation wurden alle Personalmanagementprozesse sowohl der dezentralen Personalverwaltung der Ressorts als auch die Abrechnungsprozesse

des Finanzverwaltungsamtes erhoben, in einem standardisierten Verfahren visualisiert und um die Papierschnittstelle zwischen Permis V und Permis A bereinigt.

Mit Fachexperten aus den Behörden wurden für ausgewählte Prozesse detaillierte IST-Prozesse unter Betrachtung der Pilotbehörden aus dem Finanz- und Bildungsbereich sowie des Finanzverwaltungsamtes zusammengestellt. Unter Berücksichtigung der derzeitigen Kenntnisse der neuen Software wurden diese zu zukünftigen Soll-Modellen mit unterschiedlichen SSC-Varianten fortentwickelt.

Entsprechend dem Auftrag wird das Projekt KoPers anschließend in enger Zusammenarbeit mit den Ressorts und dem Finanzverwaltungsamt die Konkretisierung der zukünftigen Ablauf- und Aufbauorganisation vornehmen und entsprechende Vorschläge unterbreiten. Dabei werden die organisatorischen Veränderungen genauso wichtig angesehen, wie die Einführung des IT-Systems.

Wie bereits berichtet, wird die Freie und Hansestadt Hamburg (FHH) kein SSC einführen, sondern an den bestehenden Prozessen festhalten. Synergien können in SH trotzdem gehoben werden, weil

- die notwendigen Funktionalitäten für die Bearbeitung von Geschäftsfällen des Personalwesens in FHH und SH einen hohen Überdeckungsgrad haben (dies entspricht der Prognose des Projekts)
- die Workflows der Personalprozesse eine geringere Auswirkung auf den wirtschaftlichen Betrieb der Software haben, als bisher angenommen
- die größeren Effizienzgewinne aus einer straffen Reorganisation der Personalverwaltung zu ziehen sind. Die hierzu erforderlichen Entscheidungen muss SH alleine treffen.

Die Einführung bei den Kommunen (Migration Permis-A zu KoPers) wird von Dataport in ausgewählten Kommunen bereits pilotiert. Ziel der Pilotierung ist es, die Migration und den Roll-Out vorzubereiten. Die kommunalen Anforderungen werden im Rahmen eines kommunalen „Set-Up`s“ in KoPers abgebildet. Ziel von Dataport ist es, den Kommunen eine zukunftsorientierte WEB-Oberfläche auf der Basis des Produktes HCM (Human Capital Management) von P&I anzubieten. Die Anforderungen an die Funktionalität der Software sind bei den Kommunen grundsätzlich geringer als

beim Land, insbesondere weil die kleineren Verwaltungseinheiten mit geringeren Fallzahlen deutlich weniger Prozesse abbilden müssen. Die von P&I gelieferte Standardsoftware ist für den kommunalen Markt bereits besser aufbereitet, als für die Anforderungen der Länder.

Nachdem durch die Projektpartner die Betriebsbereitschaft hergestellt wurde, arbeiten seit dem 1.10.2011 mehrere IT-Teams daran, unabdingbare länderspezifische Anforderungen (i.d.R. aufgrund rechtlicher Vorgaben) in der Standardsoftware anzupassen. Für die Firma P&I ist das Projekt ein strategischer Partner für die Weiterentwicklung der Software hin zu einem neuen Standard. Durch diesen Know-How-Transfer war es möglich, das Verfahren zu einem besonders günstigen Preis zu erwerben. Ziel des Projektes ist es, gemeinsam mit der FHH den vorhandenen Standard so weiter zu entwickeln, dass alle Behörden Personalarbeit einheitlich abwickeln können.

Der wirtschaftliche Betrieb des Verfahrens setzt voraus, dass nur einheitliche und weitgehend nur Standardfunktionalitäten für alle personalverwaltenden Stellen eingesetzt werden. Die Ressorts müssen sich bei der Forderung nach Besonderheiten beschränken. Kostenpflichtige und/oder langfristig Aufwand produzierende Anpassungen kommen nur in Frage, wenn nachweislich die Aufgaben mit den Standardfunktionen nicht korrekt erledigt werden können. Das gilt sowohl für das abzulösende Verwaltungsverfahren Permis-V als auch für die das Lehrer-Verwaltungssystem Perle.

Der Bericht ist mit dem Landesrechnungshof abgestimmt. Der Landesrechnungshof weist ausdrücklich darauf hin, dass die Änderungen der Aufbau- und Ablauforganisation der Personalverwaltung bereits vor Projektabschluss entschieden und eingeleitet sein müssen. Messbare Synergieeffekte müssen aus der Verfahrenseinführung generiert werden.

Vorschlag für den nächsten Bericht: Juni 2012.