

Finanzministerium | Postfach 7127 | 24171 Kiel

Staatssekretär

An den
Vorsitzenden des Finanzausschusses
des Schleswig-Holsteinischen Landtages,
Herrn Thomas Rother, MdL
Landeshaus
24105 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 18/3868

nachrichtlich:
Frau Präsidentin
des Landesrechnungshofes
Schleswig-Holstein
Dr. Gaby Schäfer
Hopfenstraße 30
24103 Kiel

Kiel, 23. Januar 2015

Sachstandsbericht zum Projekt Reorganisation sowie einen Bericht zur aktuellen Wirtschaftlichkeitsbetrachtung des Programms KoPers; Vorlage der Staatskanzlei

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

anliegend übersende ich Ihnen ein Schreiben des Beauftragten der Landesregierung für Zentrale IT-Organisations- und Personalentwicklung, einen Sachstandsbericht zum Projekt Reorganisation sowie einen Bericht zur aktuellen Wirtschaftlichkeitsbetrachtung des Programms KoPers zur Information des Finanzausschusses.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Philipp Nimmermann

Anlage

Der Ministerpräsident des Landes Schleswig-Holstein
Postfach 71 22 | 24171 Kiel

Beauftragter der Landesregierung
Zentrale IT- Organisations- und
Personalentwicklung

Vorsitzender des Finanzausschusses
des Schleswig-Holsteinischen Landtages
Herrn Thomas Rother, MdL
Landeshaus
24105 Kiel

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

23.01.2015

Sehr geehrter Herr Rother,

das Projekt KoPers hat den letzten Sachstandsbericht (Umdruck 18/3242) in der Sitzung des Finanzausschusses am 18.09.2014 vorgestellt. Im Rahmen dieser Sitzung haben der LRH und der Abgeordnete Koch das Projekt um ergänzende Informationen insbesondere zum Weiterbetrieb der Altverfahren gebeten, die mit dem Umdruck 18/3823 zur Verfügung gestellt worden sind.

In der Sitzung des Finanzausschusses am 29.01.2015 wird über den aktuellen Programmstatus berichtet.

Das Projekt ist darüber hinaus aufgefordert worden, im Januar 2015 einen Sachstandsbericht zum Projekt Reorganisation abzugeben und die Wirtschaftlichkeitsbetrachtung bei Veränderungen unverzüglich zu aktualisieren (Landtagsbeschluss vom 11.12.2014 zur Drucksache 18/2514 (neu) vom 04.12.2014).

Der Sachstandsbericht Reorganisation ist beigefügt. Die ebenfalls vorgenommene Aktualisierung der Wirtschaftlichkeitsbetrachtung berücksichtigt die Veränderungen, die mit Umdruck 18/3823 mitgeteilt worden sind.

Aufgrund der aktuellen Entwicklung im Programm KoPers sehen wir uns veranlasst, die beigefügten Sachstandsberichte an den Finanzausschuss wie folgt zu kommentieren.

Am 13. Januar 2015 wurde der Vorstandsvorsitzende von Dataport im Rahmen eines Spitzengesprächs vom Chef der Staatskanzlei, dem Staatssekretär des Finanz-

ministeriums und mir aufgefordert, die im Umdruck 18/3823 dargestellten Plantermine zu überprüfen, nachdem ...

- verschiedene neue Fehler mit weitreichender Auswirkung auf die korrekte Berechnung und Auszahlung der Versorgungsbezüge erneut nur auf dem Eskalationsweg bearbeitet werden konnten und
- die im Sachstandsbericht genannten Voraussetzungen für die Einführung der weiteren Verfahrensmodule KoPers/Besoldung und KoPers/Entgelt absehbar nicht plangerecht vom Softwarelieferant erfüllt werden können.

Vor diesem Hintergrund wurde der Staatskanzlei seitens Dataport am 22. Januar 2015 die erbetene Stellungnahme übersandt, in der Dataport folgende Planänderungen vorschlägt:

	Plantermin laut Umdruck 18/3823	Plantermin laut Dataport-Stellungnahme vom 22. Januar 2015
Stabilisierung KoPers/Versorgung	Spätestens im Januar 2015	Spätestens im April 2015
Produktivstart KoPers/Besoldung	Spätestens im März 2015	Spätestens im Oktober 2015
Produktivstart KoPers/Entgelt	Spätestens im September 2015	Spätestens im April 2016
Produktivstart KoPers/Verwaltung	Januar 2016	In Abstimmung

Die von Dataport vorgeschlagenen Planänderungen berücksichtigen die Hinweise des KoPers-Programm-Managements insoweit, als ...

- zusätzliche Maßnahmen und Aufwände für die Qualitätssicherung der einzuführenden Module vorgesehen sind,
- dem Softwarehaus mehr Zeit für die Umsetzung und Fehlerbereinigung der erforderlichen Fachfunktionen und Schnittstellen zu benachbarten IT-Verfahren eingeräumt und
- der fortgesetzte Betrieb der Altverfahren PERMIS-A, PERMIS-V und PERLE bis zum Jahresende 2016 zugesichert wird, was die Umsetzung aktueller gesetzlicher bzw. tariflicher Änderungen einschließt.

Im Hinblick auf die Altverfahren geht Dataport damit deutlich über die in dem am 31. Oktober 2014 vorgelegten „Konzept zum Weiterbetrieb der Altverfahren“ getroffenen Zusagen hinaus.

Das Programm-Management wird die im Umdruck 18/3823 vorgestellte Planung auf der Grundlage der Dataport-Empfehlungen überprüfen und in geeigneter Weise anpassen.

Dabei sind – in Abstimmung mit Dataport – auch weitere Maßnahmen zur Sicherstellung einer verbesserten Produktqualität und Termintreue des Softwarehauses vorzusehen.

Die absehbar erforderliche Anpassung der Einführungsstermine des neuen IT-Verfahrens hat zwangsläufig die Aktualisierung der Arbeits- und Meilensteinplanung der Nachbarprojekte „Reorganisation“ und „DLZP“ zur Folge.

Das Programm KoPers geht davon aus, alle angesprochenen Plananpassungen bis zum 28. Februar 2015 abzuschließen und einen aktuellen Gesamtplan im März im Finanzausschuss vorstellen zu können.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Knud Büchmann

Anlagen:

Sachstandsbericht Projekt Reorganisation

Bericht zur Wirtschaftlichkeitsbetrachtung

Sachstandsbericht des Programms KoPers Projekt Reorganisation

Der Ministerpräsident
des Landes Schleswig-Holstein
– Staatskanzlei –
Projekt KoPers
Hopfenstraße 29
24103 Kiel

Stand: 22.01.2015

Version: 1.0

Inhaltsverzeichnis

1	Vorbemerkung	3
2	Ausgangslage	4
2.1	Kabinettsbeschluss vom 29.10.2013	4
2.2	StB-Beschluss vom 16.12.2013	6
3	Entwicklung optimierter Personalprozesse	7
3.1	Das Vorgehen	7
3.2	Ergebnisse der Ressortabstimmung zu den SOLL-Prozessen	8
3.3	Ergebnisse der Standardisierung von Dokumentvorlagen	10
3.4	Ausblick.....	11
3.4.1	Auswirkungen der neuen Prozesskategorien.....	11
3.4.2	Prozess-Werkstatt.....	11
4	Reorganisation der Ressorts	12
5	Zusammenfassung	13

1 Vorbemerkung

Das Programm KoPers umfasst das Projekt Reorganisation und die Projekte zur Einführung eines neuen IT-Verfahrens und Dienstleistungszentrums Personal (DLZP).

Der Finanzausschuss und der Landesrechnungshof (LRH) werden über den Sachstand des Programms laufend unterrichtet.

Der LRH hat sich im Rahmen seiner Bemerkungen 2014 mit dem Projekt KoPers befasst (Bemerkung Nr. 9: „*Projekt KoPers: Die Weichen sind gestellt – nun heißt es, in der Spur zu bleiben!*“).

Mit Landtagsbeschluss vom 11.12.2014 zur Drucksache 18/2514 (neu) wurde um einen Sachstandsbericht zum Projekt Reorganisation im Finanzausschuss im Januar 2015 gebeten (vgl. Seite 5 der Drucksache zum Bericht und Beschlussempfehlung des Finanzausschusses zu den Bemerkungen 2014 des Landesrechnungshofs Schleswig-Holstein vom 04.12.2014).

2 Ausgangslage

Die Landesregierung hat im Januar 2008 mit dem Beschluss zur Einrichtung eines Kooperationsprojektes mit der FHH zur Beschaffung und Einführung eines integrierten IT-Verfahrens für die Kernbereiche des Personalmanagements auch die Gründung eines Organisationsprojektes für das Land Schleswig-Holstein beschlossen. Ziel war es, die notwendigen und die durch den Einsatz integrierter IT-Verfahren möglichen organisatorischen Veränderungen im Bereich des Personalmanagements nach Maßgabe einer noch zu treffenden politischen Grundsatzzentscheidung zu Eckpunkten künftiger Organisationsstrukturen zu prüfen.

Damit wurde die Notwendigkeit anerkannt, in enger Verzahnung mit den Möglichkeiten des zukünftigen, integrierten IT-Verfahrens bestehende Organisationsstrukturen zu überprüfen und – wo wirtschaftlich nutzbringend und fachlich vertretbar – neu zu ordnen, um identifizierte Einsparungspotenziale zu realisieren.

Die Kernaufgaben der Personalverwaltung und Personalabrechnung in der Landesverwaltung werden heute folgendermaßen wahrgenommen:

- Die Personalverwaltung erfolgt in über 400 Dienststellen in teils dezentraler, teils zentraler Struktur.
- Die Personalabrechnung (Festsetzung und Zahlbarmachung der Bezüge, Versorgung und Beihilfe) dagegen übernimmt das Finanzverwaltungsamt (FVA) ressortübergreifend als zentraler Dienstleister.

Zur Unterstützung der jeweiligen Arbeiten in der Verwaltung und Abrechnung werden unterschiedliche – nicht miteinander verknüpfte – IT-Verfahren eingesetzt: Im FVA wird das IT-Verfahren „PERMIS-Abrechnung“ (PERMIS-A) eingesetzt. Für die allgemeine Personalverwaltung ist überwiegend das Verfahren „PERMIS-Verwaltung“ (PERMIS-V) im Einsatz. Eine Ausnahme bildet das PERLE-Verfahren im MSB, das speziell für die Personalverwaltung der Lehrkräfte entwickelt wurde.

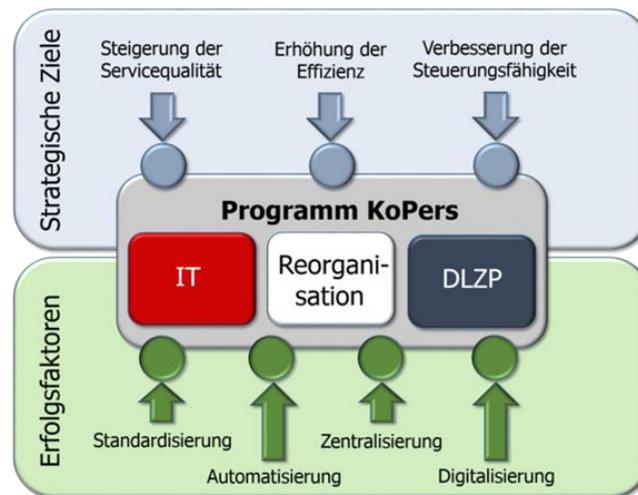
Personalverwaltung und Personalabrechnung sind damit bislang nicht nur verfahrenstechnisch, sondern auch organisatorisch getrennt. Der zentralen Struktur in der Personalabrechnung steht eine jeweils ressortspezifische, unterschiedlich ausgeprägte Organisation bei Aufbau und Ablauf der Personalverwaltung gegenüber.

2.1 Kabinettsbeschluss vom 29.10.2013

Ein wichtiges Ziel von KoPers ist die Aufhebung dieser Trennung und eine Neuordnung der Aufgabenerledigung im Personalbereich, die konsequent ...

- effiziente Prozesse dienststellenübergreifend optimiert und standardisiert,
- die Vorteile weitestgehend „automatisierter“ Abläufe nutzt,
- Skaleneffekte durch Aufgabenzentralisierung realisiert,
- überflüssige Doppelarbeiten vermeidet,

- aufwandsträchtigen und fehleranfälligen Medienbrüchen vorbeugt,
- höhere Ergebnisqualität durch zentrale Spezialistenteams ermöglicht und
- den Landesbediensteten moderne „Self-Service-Optionen“ bietet.



Die Landesregierung hat im Oktober 2013 u.a. folgende neue Leitlinien für die Reorganisation des Personalmanagements beschlossen (KV 202/2013, Umdruck 18/2642): ...

- Alle Personalprozesse werden überprüft, ob sie optimiert, standardisiert und weitestgehend automatisiert werden können, um Synergien und Skaleneffekte zu erzielen.
- Diese Personalprozesse werden, soweit verfassungsrechtlich zulässig, zentralisiert, sofern deren dezentrale Wahrnehmung nicht nachweisbar wirtschaftlicher, sachlich oder rechtlich geboten ist.
- Die zentralisierten Personalprozesse sollen grundsätzlich in einem Shared Service Center Personalmanagement im Finanzverwaltungsamt wahrgenommen werden. Der besonderen Stellung der Justiz als eine der drei Staatsgewalten wird Rechnung getragen.
- Bei der Konzeption der integrierten Personalprozesse sollen Self-Service-Optionen für die Landesbeschäftigten konsequent berücksichtigt werden.
- Im Zuge der Ablösung der Altverfahren PERMIS-V und PERLE durch das integrierte Verfahren KoPers wird die Personalverwaltung in den Ressorts reorganisiert, um die notwendigen Effizienzsteigerungen zu erreichen.....

2.2 StB-Beschluss vom 16.12.2013

Die Staatskanzlei wurde mit der o. g. Kabinettsvorlage auch beauftragt, einen präzisierten Zeit- und Aufgabenplan sowie ein mit den Ressorts abgestimmtes Personalkonzept für das Reorganisationsprojekt zur Beschlussfassung in der Staatssekretärs-Runde zu entwickeln.

Die Staatskanzlei hat hierzu ein Umsetzungskonzept erarbeitet, das in der Staatssekretärs-Runde am 16.12.2013 beschlossen wurde. Mit dem Umsetzungskonzept wurden nicht nur die Aufgaben und Rahmenbedingungen für eine gleichermaßen sachgerechte wie zügige Definition der künftigen SOLL-Personalprozesse identifiziert, sondern auch die mit dieser Definition eng verzahnte Standardisierung der zurzeit noch über 3.000 in den Ressorts eingesetzten unterschiedlichen Dokumentvorlagen berücksichtigt.

3 Entwicklung optimierter Personalprozesse

3.1 Das Vorgehen

Für alle Personalprozesse wurden auf Basis des o.a. Kabinettsbeschlusses und der im nachfolgenden Schaubild dargestellten Gestaltungsoptionen der Reorganisation idealtypische Abläufe erarbeitet.

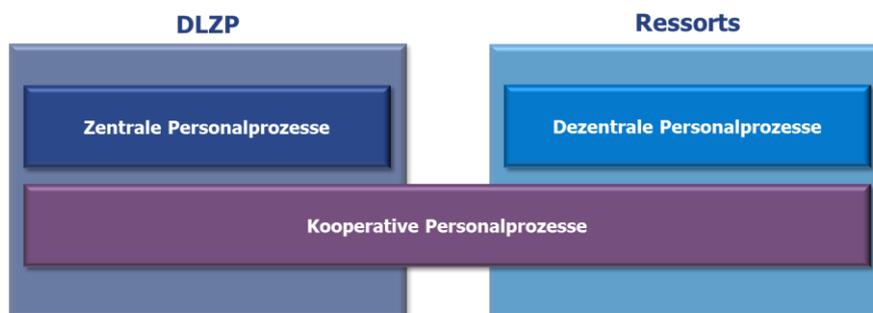


Die Prozessmodelle wurden den Ressorts zur Verfügung gestellt. Die Anmerkungen der Ressorts wurden in mehreren gemeinsamen Workshops erörtert und abgestimmt.

Im Rahmen der Abstimmung wurde gemeinsam festgelegt, zu welcher künftigen Prozesskategorie der einzelne Prozess zugeordnet werden soll:

Zentralisierte Personalprozesse
... sind die Personalprozesse, die vollständig, d.h. einschließlich der Entscheidung in das DLZP verlagert werden.

Dezentrale Personalprozesse
... sind Personalprozesse in weiterhin ausschließlicher Verantwortung der Ressorts, die ressortübergreifend standardisiert sind.

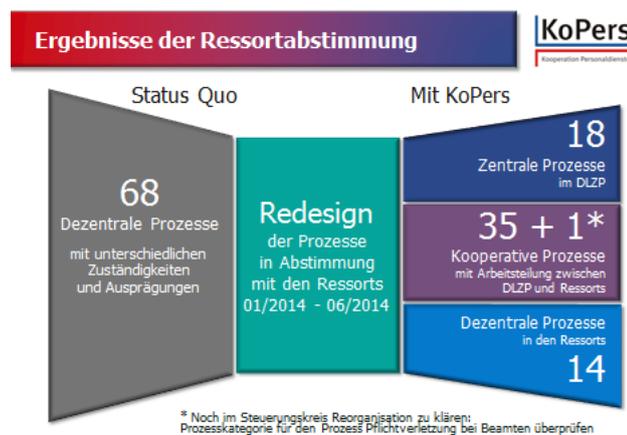


Kooperative Personalprozesse
... sind teilzentralisierte Personalprozesse in einer prozessspezifischen Arbeitsteilung zwischen Ressorts und DLZP

3.2 Ergebnisse der Ressortabstimmung zu den SOLL-Prozessen

Die ursprünglich zu untersuchenden über 90 Personalprozesse wurden im Zuge der Überprüfung und Optimierung auf 68 Personalprozesse verdichtet. Die bisher zentral durchgeführten reinen Abrechnungsprozesse aus den Bereichen Pfändung, Familienkasse, Versorgung, Nachversicherung und Versorgungslastenteilung wurden bei dieser Betrachtung nicht mit einbezogen, da diese auch künftig zentral bearbeitet werden.

Für die 68 Personalprozesse ergibt sich folgende künftige Einteilung:



Die Grundlagen für eine zukünftige Arbeitsteilung im Personalmanagement des Landes sind damit geschaffen.

In über 80% aller Personalprozesse wird es zu einer Veränderung der Aufgabenwahrnehmung durch Zentralisierung und Aufgabenbündelung im DLZP kommen.

Die Personalarbeit wird nicht – wie bisher – klassisch zwischen Verwaltung und Abrechnung getrennt sein. Das Projekt hat zusammen mit den Ressorts eine neue Form der Arbeitsteilung zwischen dezentralen Einheiten und einem zentralen Dienstleistungszentrum definiert (Kooperatives Personalmanagement).

Für insgesamt 2 Fälle konnte keine ressortübergreifende gemeinsame Prozesskategorie vereinbart werden. Für diese Fallkonstellationen wurde mit dem o.a. Umsetzungskonzept ein Steuerungskreis Reorganisation gebildet, der nach Prüfung aller in Rede stehenden Positionen und unter Beachtung der gesetzten Rahmenvorgaben verbindliche Festlegungen über den einzelnen Prozess, zu dem kein Einvernehmen erzielt werden konnte, treffen soll.

Für den einen Fall (Prozess „Tarifbeschäftigte eingruppiieren“) hat der Steuerungskreis bereits entschieden und eine kooperative Ausprägung empfohlen. Für den zweiten Fall (Prozess „Pflichtverletzung bei Beamten überprüfen“) liegt noch keine Entscheidung vor – hierzu laufen noch Abstimmungsgespräche.

che mit dem MSB (alle anderen Ressorts haben sich auf ein kooperatives Prozessmodell verständigt).

Die Ergebnisse der neuen Prozesskategorien im Einzelnen:

Zentralisierbare Prozesse	
1. Freistellung bei Beamten bearbeiten (MuSchu)	10. Beamte einstellen
2. Freistellung Tarifbeschäftigte (MuSchu) bearbeiten	11. Tarifbeschäftigte einstellen
3. Jubiläumsdienstzeit/ Beschäftigungszeit berechnen	12. Regelmäßige Untersuchung beim Betriebsarzt /AMD veranlassen
4. Vorschuss bewilligen	13. Rückkehr Beamte
5. Entgeltumwandlung bei Tarifbeschäftigten bearbeiten	14. Rückkehr Tarifbeschäftigte
6. Riester-Rente bearbeiten	15. Reisekosten abrechnen
7. Ruhegehaltfähige Vordienstzeiten anerkennen	16. Umzugskosten bearbeiten (inkl. Auszahlung)
8. Erfahrungsstufe festsetzen (Beamte)	17. Trennungsgeld bearbeiten
9. Stufenzuordnung (Tarifbeschäftigte)	18. Pflichtverletzung bei Tarifbeschäftigten überprüfen

Kooperative Prozesse	
1. Dienstreise genehmigen	20. Ausscheiden eines Beamten durch Tod bearbeiten
2. Versetzung in den Ruhestand bearbeiten (Dienstunfähigkeit)	21. Ausscheiden eines Tarifbeschäftigten durch Tod bearbeiten
3. Arbeitszeit bei Beamten ändern	22. Erwerbsminderungsrente bearbeiten
4. Arbeitszeit bei Tarifbeschäftigten ändern	23. Wiedereintretende Tarifbeschäftigte aufnehmen (aus befristeter Erwerbsminderung)
5. Arbeitsplatz, Dienstposten ausschreiben	24. Versetzung in den Ruhestand bearbeiten (auf Antrag)
6. Bewerber auswählen	25. Renteneintritt bearbeiten
7. Tarifbeschäftigte verbeamten	26. Eintritt in den Ruhestand bearbeiten
8. Beurlaubung Beamte genehmigen	27. Heimarbeit genehmigen
9. Beurlaubung Tarifbeschäftigte genehmigen	28. Zulagen gewähren
10. Ärztliche Untersuchung veranlassen (Arzt)	29. Nebentätigkeit bearbeiten
11. Länderübergreifende Versetzungen bearbeiten	30. Reaktivierung von Beamten
12. Krankheitsausfall Beamte bearbeiten	31. Beamte über die Altersgrenze hinaus beschäftigen
13. Krankheitsausfall Tarifbeschäftigte bearbeiten	32. Pflichtverletzung bei Beamten überprüfen
14. Dienstunfall_Berufskrankheit bearbeiten	33. Tarifbeschäftigte eingruppiieren
15. Arbeitsunfall bearbeiten	34. Stammdaten ändern
16. Rechtsverhältnis bei Beamten ändern	35. Dienstposten bewerten
17. Kündigung bei Tarifbeschäftigten bearbeiten	36. Arbeitsplatz bewerten
18. Beamte auf Antrag entlassen	
19. Auflösungsvertrag schließen	

Dezentrale Prozesse	
1. Beamte, Tarifbeschäftigte umsetzen	8. Beurteilung erstellen
2. Aufgabenzuweisung ändern	9. Beförderungen durchführen
3. Beamte, Tarifbeschäftigte abordnen	10. Nebentätigkeit anordnen
4. Beamte (landesintern), Tarifbeschäftigte versetzen	11. Jubiläum durchführen
5. Stufenweise Wiedereingliederung Beamte	12. Stellen bewirtschaften
6. Stufenweise Wiedereingliederung Tarifbeschäftigte	13. Stellenanfragen bearbeiten
7. Betriebliches Eingliederungsmanagement	14. Stellenplan bearbeiten

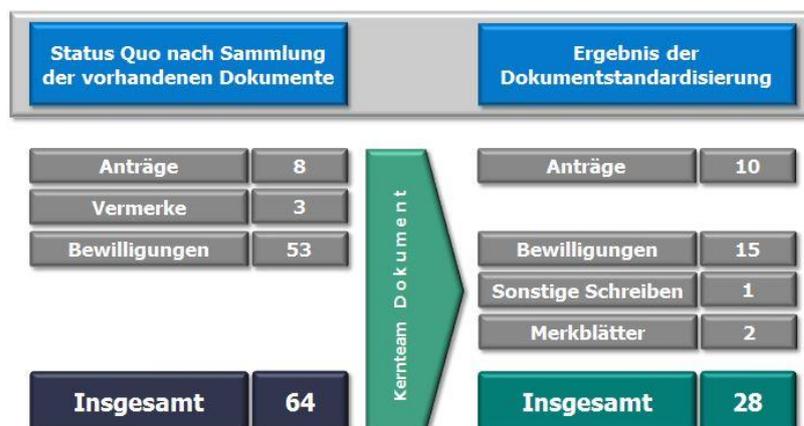
Alle Prozesse für Beamte gelten entsprechend für Richterinnen und Richter des Landes.

3.3 Ergebnisse der Standardisierung von Dokumentvorlagen

Mit dem StB-Beschluss vom 16.12.2013 wurde auch festgelegt, die über 3.000 eingesetzten unterschiedlichen Dokumentvorlagen der Ressorts zu standardisieren. Auch bei der Standardisierung der Dokumentvorlagen haben die Ressorts aktiv mitgewirkt.

Initial wurden die zu allen Prozessen in den Ressorts vorhandenen Dokumente im Projekt gesammelt und daraus Standard-Dokumentvorlagen für jeden Prozess aller Prozessgruppen erarbeitet.

Als Zwischenergebnis ist zu konstatieren, dass sich die Zahl der bisher in den Ressorts verwendeten Dokumente zu den Prozessen durch die Erarbeitung von Standard-Dokumentvorlagen deutlich reduzieren lässt (vgl. nachfolgendes Beispiel für die Dokumente für den Prozess „Arbeitszeit bei Beamten ändern“).



3.4 Ausblick

3.4.1 Auswirkungen der neuen Prozesskategorien

Die mit den Ressorts abgestimmten neuen Prozesskategorien werden zu einer erheblichen Aufgabenverlagerung und einer damit notwendigerweise einhergehenden Ressourcenverlagerung in das künftige DLZP führen. Es ist vorgesehen, dass Aufgaben komplett oder in Teilen auf das DLZP übergehen oder auch durch eine möglichst weitgehende Automatisierung entfallen werden.

Die damit verbundenen Synergieeffekte werden in der Wirtschaftlichkeitsbetrachtung des Projektes berücksichtigt (vgl. hierzu den Bericht an den Finanzausschuss am 18.09.2014, Umdruck 18/3242).

Das Projekt DLZP wird die notwendigen aufbau- und ablauforganisatorischen Schritte der neuen Aufgabenanteile im zukünftigen DLZP beschreiben. Die rechtliche Ausgestaltung der geplanten Zuständigkeitsverzahnung zwischen den Ressorts und dem DLZP wird derzeit noch weiter geprüft.

Mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften konnte im Dezember 2014 eine gemeinsame Sichtweise zur Beteiligung der Personalräte in einer reorganisierten Personalverwaltung in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein erreicht werden. Die Wege der Mitbestimmung der zukünftigen zentralen und kooperativen Prozesse werden danach ausgestaltet.

3.4.2 Prozess-Werkstatt

Innerhalb des Projektes Reorganisation wurde eine sog. Prozess-Werkstatt eingerichtet. Dort werden die mit den Ressorts abgestimmten Prozessmodelle weiter entwickelt und die vorliegenden Softwarefunktionalitäten aus Sicht des integrierten Personalmanagements überprüft und falls notwendig angepasst. Das bisher papierbasierte Mitzeichnungsverfahren soll dabei in der KoPers-Software weitestgehend durch elektronische Workflows ersetzt werden.

In der Prozesswerkstatt wirken verschiedene Fach- und IT-Spezialisten interdisziplinär zusammen, um durch einen ganzheitlichen Blick auf die neuen Prozessabläufe und Workflows möglichst alle betroffenen Aspekte (Organisation, Funktionalität, Ergonomie) in ihrer engen Wechselbeziehung zu berücksichtigen. Mit der Prozesswerkstatt findet die Entwicklung bzw. Anpassung des integrierten IT-Verfahrens KoPers für den Einsatz in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung einen geeigneten methodischen und projektorganisatorischen Rahmen.

4 Reorganisation der Ressorts

Laut Kabinettsbeschluss vom 29.10.2013 soll im Zuge der Ablösung der Altverfahren PERMIS-V und PERLE durch das integrierte Verfahren KoPers die Personalverwaltung in den Ressorts reorganisiert werden, um die notwendigen Effizienzsteigerungen zu erreichen.

Die Ressorts sollen bei der bevorstehenden internen Reorganisation durch externe Berater unter Federführung des Fachbereichs ZOD der Staatskanzlei unterstützt werden. Der Bedarf an Haushaltsmitteln für die externe Unterstützung des DLZP und der Ressorts durch KPMG sind zwischen FM und StK abgestimmt und bereitgestellt worden.

Mit der Einführung des integrierten IT-Verfahrens KoPers sind strukturelle und zum Teil weitreichende Änderungen der bisherigen Zuständigkeiten und Arbeitsabläufe verbunden. Nach Umsetzung der neuen Prozesskategorien werden in den Ressorts nur noch die dezentralen Prozesse und die dezentralen Anteile der kooperativen Prozesse verbleiben. Dabei sind die Voraussetzungen und Erfordernisse dieser Änderungen in den Ressorts sehr unterschiedlich, da die organisatorische Ausgestaltung des Personalmanagements bislang in der ausschließlichen Zuständigkeit der Ressorts lag (Delegationserlass). Insoweit hat die Konzeption und Umsetzung der einem KoPers-Verfahrensrollout vorausgehenden vorbereitenden Maßnahmen ebenfalls im Rahmen ressortspezifischer Reorganisationsprojekte zu erfolgen.

- Die Reorganisationsprojekte in den Ressorts sollten sich an der Vorgehensweise, ggf. auch an den Ergebnissen der Organisationsuntersuchung des Personalmanagements im Geschäftsbereich des Finanzministeriums orientieren.
- Die aktuelle Programm-Planung sieht vor, dass die Ressorts bei der (organisatorischen) Vorbereitung der KoPers-Einführung in ihren Geschäftsbereichen durch den Fachbereich ZOD der Staatskanzlei unterstützt werden, der sich seinerseits für diese Aufgabe personell durch externe Berater aus dem Rahmenvertrag Reorganisation des Finanzministeriums verstärken wird.

5 Zusammenfassung

Die Staatskanzlei hat mit dem Projekt Reorganisation...

- die bisherigen Arbeitsabläufe von Personalverwaltung und Personalabrechnung umfassend untersucht und auf dieser Basis
- mit den Ressorts neue Prozessabläufe strukturiert,
- die im Ergebnis zu einer erheblichen Zentralisierung von Aufgaben und Aufgabenanteilen im DLZP führen werden.

Die Basis für eine neue Form des Personalmanagements in der Landesverwaltung ist damit geschaffen.

Wirtschaftlichkeitsbetrachtung des Programms KoPers auf Basis der aktuellen Roadmap

29.1.2015

Der Ministerpräsident
des Landes Schleswig-Holstein
– Staatskanzlei –
Projekt KoPers
Hopfenstraße 29
24103 Kiel

Version: 1.0
Stand: 20.1.2015

Inhaltsverzeichnis

1	Zusammenfassung	3
2	WiBe Ergebnis.....	4
2.1	Monetäre Bewertung.....	4
2.2	Qualitativ-strategische Bewertung	4
2.3	Gesamtbewertung.....	4

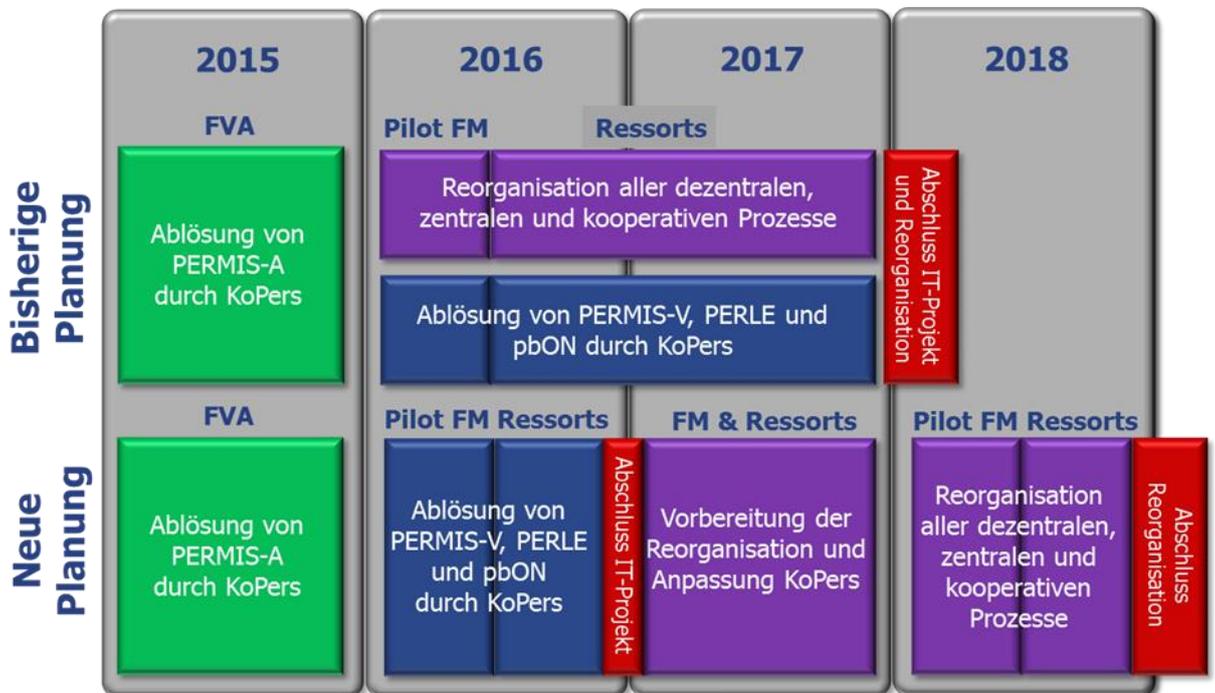
1 Zusammenfassung

Im Sachstandsbericht des Programms KoPers für den Finanzausschuss am 18.9.2014 war umfassend auch über die aktualisierte WiBe berichtet worden (Umdruck 18-3242). Seitdem hat es weitere gravierende Veränderungen (vgl. Umdruck 18-3823) gegeben, so dass die WiBe aktualisiert werden muss.

Zur Unterstützung der Erstellung hat in der Zeit vom 7. – 9.1.2015 ein Workshop unter Leitung von Herrn Dr. Peter Röthig vom WiBe-Team Weimar stattgefunden. Herr Dr. Röthig hat das Projekt bei der Aktualisierung und Anwendung des WiBe-Konzeptes „handwerklich“ beraten (Dr. Röthig ist Entwickler des WiBe-Konzeptes und unterstützt die Einführung und Anwendung der WiBe im Bund, in den Ländern und den Kommunen und ist seit Jahren auch in den SH Behörden als WiBe-Experte anerkannt.).

Die zum Jahresabschluss 2014 deutlich gewordene verzögerte Einführung des KoPers-Verfahrens ist dem Finanzausschuss mit Umdruck 18-3823 erläutert und eine neue Zeitplanung vorgelegt worden. Die Steuerungsgremien haben der Änderung zugestimmt. Die WiBe wird jetzt entsprechend angepasst.

Bedingt durch die Projektverzögerungen und die daraus resultierende neue Zeitplanung wird der Betrachtungszeitraum für die WiBe um zwei Jahre verlängert und auf die Zeit vom 1.1.2014 bis 31.12.2028 festgelegt. Projektkosten und -nutzen der Jahre 2009 bis 2013 werden jeweils als Pauschalsumme angesetzt.



Roadmap vom 3.12.2014

2 WiBe Ergebnis

2.1 Monetäre Bewertung

Die WiBe 2015 für das Programm KoPers weist einen negativen Kapitalwert in Höhe von 23,1 Mio € aus:

- Der haushaltswirksame Kapitalwert ist mit 15,6 Mio € negativ.
- Der nicht haushaltswirksame Kapitalwert ist mit 7,5 Mio € negativ.
- Der Risikowert entspricht dem Kapitalwert

Im Jahr 2015 sind Projektkosten (u.a. für Projektpersonal, Miete, Beratungskosten, Lizenzzahlungen, Customizing etc.) i.H.v. rd. 9,0 Mio € im Haushalt eingeworben. Sollten weitere Kosten anfallen, müssen sie aus dem IT-Budget des EP 14 gedeckt werden.

Der Aufwand für die Pflege der Altverfahren beträgt in 2015 weiterhin ca. 4,1 Mio €.

Der Personalkostensatz für VZÄ im Landesdienst ist analog zu den Einsparvorgaben der Landesregierung einheitlich mit 50 T€ p.a. angesetzt.

2.2 Qualitativ-strategische Bewertung

Die qualitativ-strategische Bedeutung (WiBe Q) der Maßnahme fließt in die erweiterte Wirtschaftlichkeit ein. Sie bezieht sich auf die Priorität der IT-Maßnahme, auf behördeninterne Qualitätsverbesserungen und auf die Wirkung auf Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung. Die vorgegebenen 13 Kriterien wurden qualitativ in einer Punkteskala mit Begründung bewertet.

Die WiBe Q wurde jetzt erstmals angewandt.

Der qualitativ-strategische Nutzen der Maßnahme erreicht eine Bewertungszahl von 51 (von 100 maximal möglichen Punkten) und überschreitet damit die im WiBe-Konzept vorgegebene Hürde von 50 Punkten, ab denen eine Maßnahme trotz negativem Kapitalwert als im erweiterten Sinne wirtschaftlich gewertet werden kann.

2.3 Gesamtbewertung

Der Kapitalwert des Projektes ist weiterhin negativ, hat sich gegenüber der letzten WiBe vom September 2014 aber verbessert (23,1 Mio € zu 30,7 Mio €). Die Veränderung zur vorherigen WiBe ist zum Teil durch die notwendige Verlängerung des Betrachtungszeitraumes um zwei Jahre bis Ende 2028 ent-

standen. Dadurch verändern sich die Nutzenwerte mehr als die Kosten. Zudem sind einige Plankosten im letzten Jahr nicht abgeflossen und verbessern dadurch die Kostenwerte. Sofern sich weitere Vorgaben und Annahmen im laufenden Betrieb ändern sollten, wird die WiBe angepasst.

Die Fortführung des Projektes/Programms ist trotzdem weiterhin notwendig (siehe Erklärung in Drucksache 18-3242). Der bewertete qualitative Nutzen (WiBe Q mit 51 Punkten) weist in dieselbe Richtung. Einzelheiten ergeben sich aus dem Landtagsumdruck vom 18.9.2014. Kosten des Projektes DLZP sind weiterhin nur insoweit ausgewiesen, wie sie der Programmsteuerung zugerechnet werden können.