

Finanzministerium | Postfach 71 27 | 24171 Kiel

Staatssekretärin

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

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 19/2534

nachrichtlich:
Präsidentin des Landesrechnungshofs
Schleswig-Holstein
Frau Dr. Gaby Schäfer
Berliner Platz 2
24103 Kiel

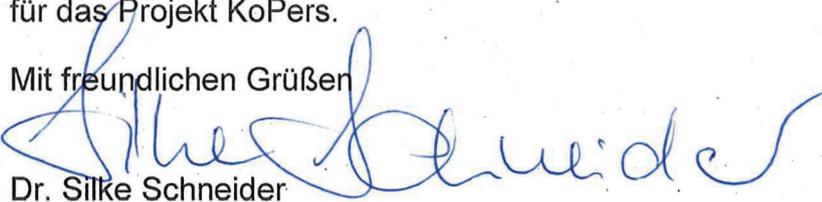
29. Mai 2019

Sachstandsbericht des Projektes KoPers

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

anbei übersende ich Ihnen den mit Umdruck 19/1488 angekündigten Sachstandsbericht für das Projekt KoPers.

Mit freundlichen Grüßen


Dr. Silke Schneider

Anlage:
Sachstandsbericht des Projektes KoPers

Sachstandsbericht KoPers für den Finanzausschuss am 6. Juni 2019

Berichtsstand: 27. Mai 2019

Finanzministerium
Projekt KoPers
Reventlouallee 2-4
24105 Kiel

Version: 1.0
Stand: 27.05.2019

Inhaltsverzeichnis

1	Vorbemerkung.....	3
2	Überblick.....	4
3	Aktuelle Situation im KoPers-Produktivbetrieb.....	7
4	Einführung weiterer KoPers-Module	12
5	Weiteres Vorgehen.....	15

1 Vorbemerkung

Mit dem vorliegenden Sachstandsbericht entspricht das Finanzministerium der Ankündigung einer Folgeberichterstattung zum Sachstand des Projektes KoPers im 2. Quartal 2019 (vgl. Umdruck 19/1488 und mündlicher Bericht der Finanzstaatssekretärin Frau Dr. Schneider im Finanzausschuss am 02.05.2019 mit ergänzender Beantwortung der Rückfragen aus dem FzA im Umdruck 19/2467).

*Erfüllung der
Berichtszusagen
des FM*

Ergänzend sei verwiesen auf die Information des Bildungsausschusses durch Frau Dr. Schneider am 13.09.2018 und am 21.03.2019 sowie den mündlichen Bericht des Abteilungsleiters 1 des Finanzministeriums, Herrn Stöcker, im Finanzausschuss am 10.01.2019.

2 Überblick

Im Mittelpunkt der KoPers-Aktivitäten bis Jahresende 2019 stehen folgende Ziele:

Projektziele 2019

- Bereits mit den Mai-Bezügen setzt Schleswig-Holstein als eines der ersten Bundesländer für die ca. 25.000 Tarifbeschäftigten des Landes einen Großteil des Tarifabschlusses 2019 um.
- Ab dem 27.05.19 wird KoPers für über 8.000 Beamt*innen der Polizei erstmals als integriertes Verfahren genutzt, das eine durchgängige digitale Bearbeitung von der Personalverwaltung bis zur Personalabrechnung auf der Basis eines einzigen Verfahrens und auf einem gemeinsam genutzten Datenbestand ermöglicht.
- Ab August 2019 wird das Einstellungsverfahren für die Nachwuchskräfte der Landespolizei durch KoPers unterstützt. Bis zu 3.500 Bewerbungen jährlich werden ab diesem Zeitpunkt online von den Bewerber*innen über KoPers übermittelt und von der Landespolizei medienbruchfrei digital weiterbearbeitet.
- Ab Herbst 2019 wird das Finanzministerium zusammen mit dem Bildungsministerium einen auf 6 Monate angelegten Praxistest des KoPers-Verfahrens beginnen, um die Ablösung des bislang für die Personalverwaltung der über 30.000 Beschäftigten im Bildungsbereich genutzten IT-Verfahrens PERLE bis Ende 2020 vorzubereiten. Gegenstand des Praxistests wird in Erweiterung der Pilotierung in der Landespolizei auch die integrierte Personalarbeit im Bereich der Tarifbeschäftigten bilden.
- Parallel zu den vorgenannten Planungen werden die erfolgreichen Maßnahmen zur nachhaltigen Verbesserung der Stabilität und des Antwortzeitverhaltens des KoPers-Produktsystems als Grundvoraussetzung für eine wirkungsvolle KoPers-Unterstützung der Personalarbeit fortgesetzt.

Mit diesen aus heutiger Sicht erreichbaren Zielen verbindet sich für KoPers ein außerordentlich bedeutsamer Schritt:

Nach einer sich über mehrere Jahre erstreckenden Phase, die weitgehend von Entwicklungs- und Testaktivitäten in der Personalabrechnung geprägt war, überschreitet das neue IT-Verfahren 2019 die Schwelle zu einer durchgängigen Digitalisierung der Personalarbeit.

Damit erfüllt das KoPers-Projekt nunmehr die Erwartungen, die Auslöser seiner Initiierung gewesen sind.

Seit der Umstellung der Entgeltabrechnung am 01.07.2018 werden alle rund 100.000 Personalfälle des Landes mit KoPers abgerechnet.

*Rückblick Einführung
KoPers/Entgelt*

Nach der Einführung von KoPers/Entgelt hat sich im Fachbereich Entgelt des DLZP insbesondere vor dem Hintergrund einer stark eingeschränkten Verfügbarkeit des neuen Verfahrens infolge ungeplanter Ausfallzeiten des KoPers-Systems ein hoher Arbeitsrückstand aufgebaut, der sukzessive abgebaut wird.

Dieser positive Trend wird wesentlich durch die Fortschritte im Projekt zur Stabilisierung der Produktion unterstützt. Hier wurden die gesetzten Ziele seit dem letzten Finanzausschussbericht im November 2018 weitestgehend erreicht.

In Verbindung mit der Einführung von KoPers/Entgelt wurde KoPers im August 2018 für die Erfassung krankheitsbedingter Fehlzeiten eingeführt. Damit wurde für mittlerweile rd. 2.200 Anwender*innen aus der Landesverwaltung erstmals die Möglichkeit geschaffen, diese Daten elektronisch zu erfassen und automatisiert im DLZP weiterzuverarbeiten, um ggf. Entgeltersatzzahlungen der Krankenkassen auszulösen.

*Erfassung
krankheitsbedingter
Fehlzeiten*

Diese in der gesamten Landesverwaltung und den Hochschulen erstmals einheitliche Erfassung krankheitsbedingter Fehlzeiten auf einer gemeinsamen Datenbasis bildet zukünftig auch die Grundlage für übergreifende statistische Auswertungen.

Nicht unerwähnt bleiben soll, dass sich der Entwurf der Landesverordnung über die Zentrale Stelle für das Verfahren KoPers derzeit in Abstimmung mit den entsprechenden Entwürfen anderer Ressorts befindet.

*LVO
Zentrale Stelle
KoPers*

Neben der Landesverordnung über die Zentrale Stelle KoPers existieren auf Landesebene weitere Rechtsverordnungen zu zentralen Stellen für gemeinsame Verfahren im Sinne des § 7 Abs. 3 LDSG. Diese Rechtsverordnungen sind aufgrund der umfassenden Neuregelungen im Datenschutzrecht allesamt aktualisierungsbedürftig. Das MELUND hat sich daher für eine einheitliche Fassung der Landesverordnungen über die zentralen Stellen ausgesprochen. Diesem Anliegen wird aus Vereinheitlichungsgründen gefolgt.

Nach einem mehrjährigen Moratorium hat die Hansestadt Bremen den KoPers-Kooperationsverbund verlassen, um die Modernisierung der Personalverwaltung auf der Basis eines bereits seit Jahren genutzten IT-Verfahrens für die Personalabrechnung voranzutreiben.

*Aktuelle
Entwicklungen
bei den KoPers-
Partnerländern
Bremen und
Hamburg*

Unser langjähriger Kooperationspartner die Freie und Hansestadt Hamburg beabsichtigt, das dortige Projekt Mitte 2019 zu beenden, nachdem KoPers bereits in allen Dienststellen der Stadt eingesetzt wird.

Hierzu ist das Folgende anzumerken:

- In Hamburg beschränkt sich der Rollout von KoPers auf die Ablösung des bislang genutzten Verfahrens PAISY. Tiefgreifende organisatorische Veränderungen der Personalarbeit sind in Hamburg nicht erforderlich, weil dort nur das alte integrierte Verfahren (PAISY) durch KoPers ersetzt wird, was die Komplexität des KoPers-Rollouts (und damit die erforderliche Projektlaufzeit) deutlich verringert.
- Die Folgen der beabsichtigten Beendigung des Projektes durch die Freie und Hansestadt Hamburg werden derzeit vom gemeinsamen Vertragspartner und Dienstleister Dataport geprüft und bewertet. Dabei spielen auch aus Sicht Schleswig-Holsteins die durch das Softwarehaus im Rahmen des bestehenden Vertrages nach wie vor zu liefernden Funktionen und Nachbesserungen eine wesentliche Rolle.

3 Aktuelle Situation im KoPers-Produktivbetrieb

Durch die Maßnahmen des AIT-Projektes zur Stabilisierung der Produktion ist der KoPers-Betrieb deutlich stabiler als zum letzten Berichtszeitpunkt im November 2018.

Gesamtbewertung der Systemstabilität von KoPers

Während im Herbst letzten Jahres den Anwender*innen aufgrund von Fehlersituationen KoPers teilweise nur zu 50 % zur Verfügung gestanden hat, konnte die Systemverfügbarkeit in den letzten Monaten auf ca. 98 % erhöht werden.

Gleichzeitig wurde der Zeitaufwand für den Monatsabschluss, der der Zahlbarmachung der Bezüge und Gehälter dient, von ca. 160 Stunden im November 2018 auf aktuell ca. 40 Stunden verringert.

Damit wurde eine Stabilität erreicht, die es erlaubt, weitere KoPers-Module einzuführen.

Die seit November erreichte Verbesserung der Verfügbarkeit des KoPers-Verfahrens geht wesentlich auf die konsequente Konzentration auf die Unterstützung der Aufgaben zurück, die für die Zahlbarmachung der Bezüge und Gehälter unverzichtbar waren und insoweit die Kernaufgaben der (bisherigen) KoPers-Nutzung bilden.

Verbesserung der Systemverfügbarkeit durch Konzentration auf die Kernaufgaben

In der Konsequenz konnten insbesondere statistische Auswertungen der bereits jetzt sehr umfassenden KoPers-Datenbank bislang nicht im geplanten und den Ressorts zum Teil zugesagten Umfang zur Verfügung gestellt werden.

Beim Betrieb der Schnittstellen wurden erhebliche Fortschritte erzielt. So konnten die Jahressteuerbescheinigungen statt wie im Vorjahr bis in den Oktober hinein in 2019 zu 99,3 % bis Mitte März erstellt werden.

Situation der Schnittstellen zu externen Verfahren

Der Betrieb der Schnittstellen ist zwar deutlich stabiler, aber immer noch nicht zufriedenstellend. Neben weiteren Fehlern bei der Erstellung der Jahressteuerbescheinigungen ist die Übertragung zur Zusatzversorgung (VBL), zur Zentralen Zulagenstelle für Altersvermögen („Riester-Behörde“) sowie zu den Landesbetrieben und Universitäten fehlerbehaftet und bedarf zu vieler manueller Eingriffe (vgl. hierzu auch die ergänzenden Informationen im Umdruck 19/2467).

Die Anzahl offener Fehler, die beim Softwarehaus in Bearbeitung sind, ist im Berichtszeitraum etwa gleich geblieben. Zwar wurde ein guter Teil der gravierenden Fehler behoben, aber es kamen Fehler von niedrigerer Priorität hinzu.

Offene Softwarefehler

Für die aktuell ca. 500 ausstehenden Korrekturen muss mit dem Softwarehaus eine konkrete, an den Prioritäten orientierte Stufenplanung erarbeitet und umgesetzt werden.

Obwohl das Projekt zur Stabilisierung der Produktion mit Erfolg die Voraussetzung für die Einführung weiterer KoPers-Module geschaffen hat, müssen noch weitere wichtige Aufgaben bearbeitet werden.

Hier ist neben dem unerlässlichen und nachhaltigen Abbau der noch bestehenden zahlreichen Softwarefehler v. a. auf die Optimierung der Systemarchitektur zu verweisen.

Vor diesem Hintergrund wurde das Projekt zur Stabilisierung der Produktion bis zum Jahresende 2019 verlängert. Einen entscheidenden Erfolgsbeitrag zur Erreichung der dem Projekt nunmehr gesteckten Ziele erwartet das FM vom Landesdienstleister Dataport in seiner Rolle als (Rechenzentrums-)Betreiber des KoPers-Verfahrens.

Die anfänglichen Rückstände in Höhe von monatlich rund 7.000 Vorgängen, die nicht rechtzeitig zum jeweiligen Monatsabschluss bearbeitet werden konnten, sind inzwischen auf rund 3.200 reduziert worden. Die weitere Planung sieht eine Normalisierung auf einen monatlichen Grundbestand von durchschnittlich rd. 1.500 Vorgängen im Sommer 2019 vor.

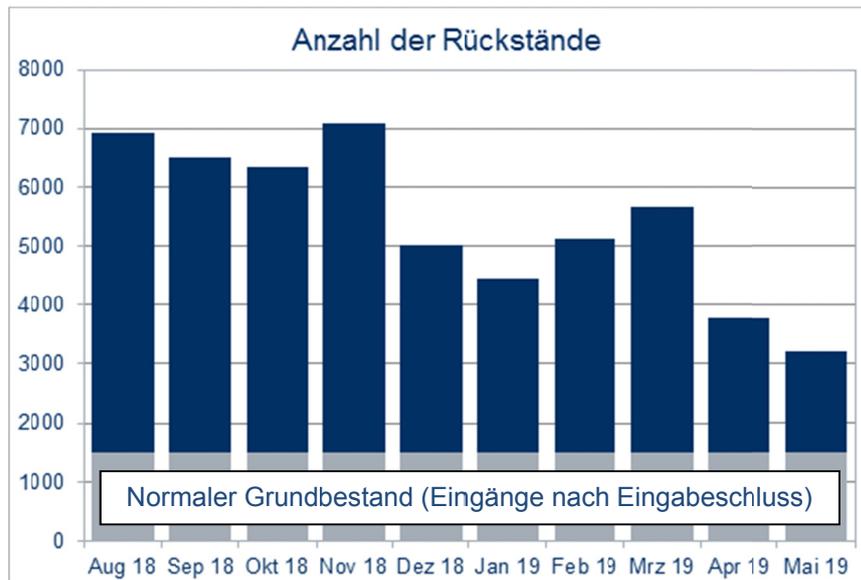
Dabei ist zu beachten, dass auch vor Einführung von KoPers/Entgelt nicht alle Vorgänge zum jeweiligen Wirksamkeitsdatum einer zahlungsrelevanten Änderung umgesetzt werden konnten. In den davon betroffenen Zahlfällen (die geringer sind, weil mehrere Vorgänge zu einem Zahlfall gehören können), liegen in der Regel die zahlungsbegründenden Unterlagen aus den Dienststellen nicht rechtzeitig im DLZP vor. Ursachen dafür sind insbesondere kurzfristig notwendige Personalmaßnahmen in den Dienststellen, noch fehlende Unterlagen oder Postlaufzeiten. Letzteres wird mit dem Einsatz von KoPers/Integriert entfallen.

Der Abbau der Rückstände wird weiterhin mit einer Reihe von Maßnahmen unterstützt. Dazu gehören der Einsatz von studentischen Aushilfskräften und Unterstützung aus anderen Bereichen des DLZP. Neueinstellungen oder Wiederaufnahmen von Zahlungen behandelt das DLZP weiterhin mit höchster Priorität.

Nachstehende Übersicht zeigt die auf den jeweiligen Monat bezogene Anzahl der im DLZP nicht mit Wirkung auf den betreffenden Auszahlungsmonat bearbeiteten Änderungsmitteilungen im Fachbereich Entgelt:

*Systemstabilisierung:
Ausblick auf die
weiteren Maßnahmen*

*Situation im
Fachbereich Entgelt
nach der
KoPers-Einführung*



Die Spitzen um den März 2019 ergeben sich durch die jährlich hohen Einstellungsphasen im Lehrer- und Hochschulbereich.

Als eine entlastende Maßnahme für den Fachbereich Entgelt war dieser bis zum 31.03.2019 telefonisch nur eingeschränkt erreichbar. Stattdessen übernahm ein professionelles Callcenter die Telefonate. Diese Maßnahme hat zu Unmut bei Tarifbeschäftigten geführt, aber den Fachbereich spürbar entlastet. Bis zum 31.03.2019 verzeichnete diese Hotline über 20.000 Anrufe, von denen über 30 Prozent unmittelbar geklärt werden konnten. Die übrigen Anfragen wurden nach Priorität entweder telefonisch an Sonderarbeitsplätzen oder überwiegend per Mail an das DLZP weitergeleitet. Seit dem 01.04.2019 ist wieder die direkte und damit auch bessere Erreichbarkeit des Fachbereichs Entgelt gegeben.

Nach den Fortschritten bei der Stabilisierung der Produktion und der Schnittstellen stehen als weitere Schritte der Abbau noch vorhandener Fehler und die Umsetzung von Anforderungen an, die die Arbeit mit dem neuen Verfahren auch im Tariffbereich noch effizienter gestalten sollen.

Nächste Schritte

Schleswig-Holstein gehört zu den ersten Bundesländern, die große Teile des Tarifabschlusses im TV-L umsetzt. Nach Abschluss der Tarifverhandlungen am 02.03.2019 erfolgten bis Mitte April noch Detailabstimmungen der Tarifgemeinschaft der Länder mit den Gewerkschaften.

Nun erhalten die rd. 25.000 Tarifbeschäftigten des Landes Ende Mai rückwirkend zum Jahresbeginn 2019 die Erhöhung der Tabellenlöhne. Die Auszahlung weiterer Bestandteile der Tarifierhöhung ist gemeinsam mit der Erhöhung der Bezüge für Beamt*innen sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger für Ende Juli 2019 vorgesehen.

Die zügige Umsetzung der Tarifierhöhung kommt den Tarifbeschäftigten des Landes zu Gute. Maßgeblich hierfür waren das Engagement der verantwortlichen Mitarbeiter*innen des Landes,

der deutlich verbesserte Betrieb des Personalsystems KoPers infolge des Projektes zur Stabilisierung der Produktion und eine gute Zusammenarbeit mit dem Softwarehaus.

Das Modul KoPers/Versorgung ist seit April 2014 im Einsatz. 2017 kam das Modul Versorgungsfestsetzung hinzu, zunächst auf die Versorgungsauskunft begrenzt.

*Situation
im Fachbereich
Versorgung*

Seit Mai 2018 unterstützt dieses Modul auch die Festsetzung von Versorgungsansprüchen. Nach erheblichen Schwierigkeiten bei der Einführung 2014 stehen dem Fachbereich Versorgung nun alle Funktionalitäten für seine Aufgaben zur Verfügung. Für vorhandene Fehler werden Übergangslösungen genutzt.

Der KoPers-Versorgungsrechner wird seit seiner Einführung zum 23.11.2016 sehr gut angenommen. Dieser Self Service zur Berechnung des individuellen Versorgungsanspruchs hat mit über 20.000 Auskünften einen wesentlichen Anteil daran, dass die förmlichen Anträge auf Versorgungsauskunft, die seit Einführung des gesetzlichen Anspruchs auf Versorgungsauskunft im DLZP eingehen, vom Fachbereich in angemessener Frist bearbeitet werden können.

Auch die Abrechnung der Bezüge der Beamt*innen, für die seit Januar 2017 das KoPers-Verfahren eingesetzt wird, läuft in der Regel problemlos.

*Situation
im Fachbereich
Besoldung*

Der Fachbereich ist personell und organisatorisch auf die Pilotierung von KoPers/Integriert vorbereitet.

Aufgrund des mittlerweile erreichten Reifegrades der technischen Unterstützung durch KoPers-Module und der Routine in der Bearbeitung können in den Fachbereichen Versorgung inzwischen vier kw-Stellen und im Fachbereich Besoldung drei kw-Stellen für Sachbearbeitung entfallen.

*Erste Personal-
einsparungen
nach KoPers-
Einführung*

Durch eine konsequente Weiterentwicklung des IT-Verfahrens sowie die stufenweise Einführung der integrierten, KoPers-unterstützten Personalprozesse bis 2022 werden weitere Synergieeffekte erwartet.

Flankierend zum Rollout des Moduls KoPers/Entgelt wurden am 01.08.2018 die KoPers-Prozesse zur Bearbeitung von krankheitsbedingten Abwesenheiten (kurz Krankheit/Kur) für Beamt*innen und Tarifbeschäftigte in Betrieb genommen.

*Situation der
KoPers-Erfassung
krankheitsbedingter
Fehlzeiten*

Auch hier bietet sich durch KoPers erstmals die Möglichkeit einer durchgängigen Digitalisierung einer krankheitsbedingten Fehlzeit von ihrer Online-Erfassung durch die Personalverwaltung bis zu automatisiert veranlassten Entgeltfortzahlung der Krankenkassen im Falle längerfristig erkrankter Tarifbeschäftigter.

Die dezentrale Online-Erfassung folgt dem Prinzip der integrierten Personalprozesse, demzufolge Daten dort erfasst und dem Prozess zugeführt werden, wo diese eingehen.

Nach 6 Monaten im produktiven Betrieb wurden die Krank-

heit/Kur-Prozesse einem Review unterzogen. Die bisherigen Praxiserfahrungen zeigen dabei, dass bei der Umsetzung der Prozesse nach dem oben beschriebenen Prinzip das Folgende zu beachten ist:

- Die intensive Schulung und Betreuung der Anwender*innen ist unerlässlich. Wo künftig die maßgebliche Erfassung abrechnungsrelevanter Daten nicht mehr – wie bislang – durch die Fachbereiche des DLZP erfolgt, sondern durch die Personalverwaltung, ist dieser die fehlerfreie Handhabung des KoPers-Verfahrens ebenso nahezubringen wie die Tragweite des neuen Aufgabenzuschnitts.
- Insbesondere Anwender*innen ohne Kenntnisse in der Personalverwaltung bedürfen bei der Erfassung von krankheitsbedingten Fehlzeiten einer intensiveren Systemunterstützung. Erfahrungen des DLZP aus der Bearbeitung von Personalfällen im Zusammenhang der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sind in die Beauftragungen zur Optimierung der Systemunterstützung eingegangen und werden sukzessive in Zusammenarbeit mit dem Hersteller umgesetzt.
- Personalverwaltung und Personalabrechnung müssen sich der engen Verzahnung ihrer neuen Aufgabenteilung mit KoPers bewusst sein. Die Digitalisierung der Krankheit/Kur-Prozesse hat die Abläufe und Zusammenarbeit der beteiligten Stellen in der dezentralen Erfassung, den Personalverwaltungen und dem DLZP nachhaltig verändert. Es bestehen direkte Abhängigkeiten innerhalb des Prozesses. So ist ohne die unverzügliche und vollständige Erfassung der einer Dienststelle bekannten krankheitsbedingten Abwesenheiten in KoPers die korrekte Erstellung der Monatsabrechnung durch das DLZP nicht möglich. Die Schärfung der Prozessübergänge und die Sensibilisierung der beteiligten Stellen hinsichtlich der ihnen obliegenden Aufgaben erfolgen fortlaufend und finden ebenfalls Eingang in die bereits genannten Dokumente.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Prozesse zur Bearbeitung von Krankheit/Kur ungeachtet der Anlaufschwierigkeiten und anfänglichen Akzeptanzprobleme etabliert sind und in Zusammenarbeit aller Prozessbeteiligten stetig verbessert werden.

4 Einführung weiterer KoPers-Module

Die zentralen Meilensteine für die Einführung weiterer KoPers-Module sind

*KoPers-Meilensteine
2019 im Überblick*

- die am 27.05.19 begonnene Pilotierung (d. h. Produktivbetrieb bei Landespolizei und DLZP) sowie der ab Herbst 2019 im MBWK geplante Praxistest (d. h. Testbetrieb ohne produktive Relevanz) von KoPers/Integriert sowie
- die Inbetriebnahme von KoPers/Bewerbungsmanagement für die Nachwuchskräftegewinnung der Landespolizei ab August 2019.

Nachdem seit November 2018

*Übergreifend:
Systemstabilität des
KoPers-Verfahrens*

- die in aller Regel richtige und rechtzeitige Auszahlung der Bezüge und Gehälter

und

- die deutliche Verbesserung der Verfügbarkeit des KoPers-Verfahrens für die Sachbearbeitung in DLZP und Ressorts erreicht werden konnten,

steht einer Einführung der oben genannten KoPers-Module aktuell nichts mehr im Wege. Dabei bleibt allerdings festzuhalten, dass eine exakte Prognose des Systemverhaltens bei einem Zuwachs an Funktionalität und Anwenderanzahl nicht möglich ist. Daher wird das AIT diesen Prozess genau überwachen, um erforderlichenfalls Systemressourcen bzw. Systemkonfiguration der Entwicklung anzupassen.

Die Migration der polizeilichen Personalfälle aus PERMIS-V ist in Abstimmung mit dem Softwarehaus über mehrere Monate vorbereitet und am 24.05.2019 abgeschlossen worden. Hierbei sind verschiedene Abweichungen identifiziert worden, deren mutmaßliche Auswirkungen nach übereinstimmender Einschätzung aller Projektbeteiligten jedoch beherrschbar erscheinen.

*Sachstand
KoPers/Integriert:
Migration der Altdaten*

Da dabei nicht alle Altdaten automatisiert in das KoPers-Verfahren überführt werden konnten, werden zurzeit die Vorgaben für die manuellen Nacharbeiten durch die Personalverwaltung der Landespolizei vervollständigt. Diese Nacharbeiten haben aber keinen Einfluss auf die korrekte Abrechnung der betroffenen Personalfälle und können verteilt über einen längeren Zeitraum erfolgen.

Die Migration der für den Praxistest des MBWK erforderlichen Daten aus dem bislang nur im Bildungsbereich genutzten IT-Verfahren PERLE befindet sich zurzeit in der finalen Abstimmung mit dem Softwarehaus.

Die Funktionalität des neuen Moduls KoPers/Integriert wurde vor der Pilotierung bei der Landespolizei und vom DLZP umfassend getestet. Im Ergebnis wurden lediglich kleinere Fehler identifiziert, denen noch vor Beginn der Pilotierung am 27.05.2019 weitgehend abgeholfen werden konnte.

*Sachstand
KoPers/Integriert:
Funktionalität*

Mit dem im Rahmen der Tests zur Vorbereitung der Pilotierung bei der Landespolizei ermittelten Fehlerbild weist KoPers/Integriert im Vergleich zu allen anderen bislang in Betrieb genommenen KoPers-Modulen das mit Abstand höchste Qualitätsniveau auf, was nicht zuletzt den intensiven mehrstufigen Tests der letzten 12 Monate zu verdanken ist. Auch hier kann daher festgestellt werden, dass der für die KoPers-Einführung wichtige Grundsatz „Qualität vor Zeit“ des FM eine wichtige und richtige Maxime ist.

*Maxime des FM
„Qualität vor Zeit“
bewährt sich*

Hinsichtlich des um die Personalprozesse für die Tarifbeschäftigten erweiterten Praxistests im MBWK können zurzeit noch keine belastbaren Aussagen zur Qualität der Funktionalität getroffen werden, da sich diese noch in der finalen Abstimmung zwischen den Projektbeteiligten befindet.

Es ist jedoch anzunehmen, dass sich hier zu Beginn des Praxistests im MBWK ein vergleichbar positives Bild zeigen wird.

Unabhängig von der Feststellung der Pilotierungsreife von KoPers/Integriert aufgrund der landesseitigen Tests haben auch Dataport und Softwarehaus mit gemeinsamem Schreiben vom 14.05.2019 die Aufnahme der Pilotierung am 27.05.2019 ausdrücklich empfohlen, die noch bestehenden Risiken als beherrschbar bewertet und im Bedarfsfall kurzfristige Unterstützung bei der Problemlösung verbindlich zugesagt.

*Dataport hat den
Beginn der Pilotierung
am 27.05.2019
empfohlen*

Die Vorbereitungen für die für August 2019 geplante Inbetriebnahme von KoPers/Bewerbungsmanagement zur Gewinnung von Nachwuchskräften auf der Basis von bis zu 3.500 Bewerbungen jährlich sind zwischenzeitlich sehr weit gediehen. Der erreichte Stand rechtfertigt die Erwartung, dass auch dieser Meilenstein planmäßig erreicht wird.

*Einführung von
KoPers/Bewerbungs-
management bei der
Landespolizei:
Planung und Stand*

Mit der Inbetriebnahme von KoPers/Bewerbungsmanagement bei der Landespolizei eröffnet sich auch in diesem Bereich die Perspektive einer durchgehend digitalen Arbeitsweise, da KoPers im Unterschied zu dem bislang genutzten IT-Verfahren die – absehbar gerade von Nachwuchskräften intensiv genutzte – Möglichkeit einer Online-Bewerbung bietet.

Daten, die bisher aufwändig und fehlerträchtig aus Papierbewerbungen übernommen werden mussten, stehen somit bereits mit Eingang der Online-Bewerbung für die weitere Bearbeitung zur Verfügung.

Im Anschluss an die – im 4. Quartal 2019 auf die Tarifbeschäftigten erweiterte – Pilotierung von KoPers/Integriert bei der Landespolizei sowie den Praxistest beim MBWK soll ab Mitte 2020 der Rollout des neuen integrierten IT-Verfahrens in der Landesverwaltung erfolgen.

*Ausblick auf
Strategie und
Planung des
KoPers-Rollouts
ab 2020*

Wie bereits ausgeführt, liegt die Herausforderung dabei etwa im Unterschied zur Ausgangssituation unseres KoPers-Kooperationspartners Hamburg darin, die bisher isoliert für die Personalverwaltung genutzten Altverfahren PERMIS-V und PERLE in Verbindung mit einer weitreichenden Veränderung der Personalprozesse durch KoPers abzulösen. Dabei gilt es, bei jedem Ressort-Rollout in enger Abstimmung mit den Ressortverantwortlichen zu einem Wechsel von einer z. T. jahrzehntelangen ressortspezifischen Praxis der Personalarbeit zu einer mit KoPers standardisierten, neuen Arbeitsweise zu kommen.

5 Weiteres Vorgehen

Nächster schriftlicher Statusbericht: Im 4. Quartal 2019.