

Finanzministerium | Postfach 7127 | 24171 Kiel

Staatssekretärin

An den  
Vorsitzenden des Finanzausschusses  
des Schleswig-Holsteinischen Landtages  
Herrn Stefan Weber, MdL  
Landeshaus  
24105 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag  
Umdruck 19/3471

An den  
Vorsitzenden des Bildungsausschusses  
des Schleswig-Holsteinischen Landtages  
Herrn Peer Knöfler, MdL  
Landeshaus  
24105 Kiel

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

24. Januar 2020

**Sitzung des Finanzausschusses am 09.01.2020 zum Sachstandsbericht KoPers;  
Bewerbungs- und Auswahlverfahren für Lehrkräfte (pbON)**

Sehr geehrte Herren Vorsitzende,

mit Bericht vom 25.11.2019 (Umdruck 19/3284) zum Sachstand des Projekts KoPers habe ich u.a. dargelegt, dass das Bewerbungs- und Auswahlverfahren für Lehrkräfte (pbON) anders als geplant und anders als vom Landtag beschlossen (vgl. LT-Drs 18/1355) nicht durch ein KoPers-Modul abgelöst, sondern derzeit weiterentwickelt und über eine Schnittstelle mit KoPers verbunden werden wird.

Hintergrund hierfür ist, dass die Softwarefirma inzwischen erklärt hat, dass das vertraglich geschuldete KoPers-Bewerbungsmodul entgegen der Erwartung des Landes das Leistungsspektrum von pbON doch nicht erfüllen kann. Eine Ablösung von pbON wäre also nur durch eine Fremdsoftware möglich. In jedem Fall liegen die Voraussetzungen für die vom Landtag gewollte Ablösung von pbON durch ein KoPers-Modul nicht vor.

Gemeinsam mit dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (MBWK) hat das Finanzministerium daher alternative Handlungsoptionen für das Bewerbungsportal für das MBWK mit dem erforderlichen, im Lehrkräftebereich besonderen Leistungsspektrum untersucht. Nach Analyse und Bewertung der möglichen Optionen ist im Ergebnis festgestellt worden, dass der Erwerb einer Fremdsoftware (zB Bewerber3 oder das Dataport Portal) zur Ablösung von pbON fachlich und wirtschaftlich nicht vertretbar wäre und außerdem mit einem erheblichen Zeit- und Kostenrisiko verbunden wäre. Die jetzt geplante Weiterentwicklung der bisherigen Software pbON (verbunden mit der Schaffung einer Schnittstelle zwischen KoPers und pbON) ist hingegen wirtschaftlich und fachlich sinnvoll und ermöglicht unverändert den gewünschten digitalen Austausch der relevanten Daten. Auch alle anderen Planungen zum Rollout von KoPers/integriert haben für das MBWK unverändert Bestand.

Aus der beigelegten Anlage ergibt sich die entsprechende Kosten- und Mehrwertbetrachtung vom 29.10.2019; diese enthält ausführliche Hintergrundinformationen zu dieser Entscheidung.

Hierüber hatte ich im Rahmen meiner schriftlichen Berichterstattung auf S. 7 des o. a. Umdrucks bereits informiert. Da es im Rahmen meiner mündlichen Berichterstattung im Finanzausschuss am 09.01.2020 zu dieser Entscheidung aber einige Nachfragen gegeben hat und der Wunsch geäußert worden ist, neben dem Finanzausschuss auch den Bildungsausschuss über die Details, die zu dieser Entscheidung geführt haben, zu informieren, komme ich dieser Bitte hiermit gerne nach.

---

„Der Landtag ist mit Beschluss vom 13.12.2013 der Empfehlung des Finanzausschusses (vgl. Drucksache 18/1355) durch Beschluss gefolgt, dass das bislang für die Lehrpersonalgewinnung eingesetzte IT-Verfahren pbON durch KoPers abzulösen sei. **Dabei sei sicherzustellen, dass KoPers das Leistungsspektrum von pbON erfüllt**“.

In dem mittlerweile eingesetzten Modul Bewerbungsmanagement sind einmalige Onlinebewerbungen möglich und werden anschließend im System weiterverarbeitet. Ein Portal, das einen Mehrfachzugang und die Verwaltung der eigenen Bewerbungsdaten zulässt und damit die Anforderungen an ein mit pbON vergleichbares Portal für die Lehrpersonalgewinnung erfüllt, liegt bisher nicht vor. Eine etwaige Erweiterung des KoPers-Bewerbungsmoduls durch den Hersteller ist nach Prüfung von Dataport keine vertraglich geschuldete Leistung.

Der Softwarehersteller hat daher ein Portal als Zusatzleistung angeboten. Bei der durch das Finanzministerium durchgeführten Kosten-Nutzen-Analyse wurden neben dem von P&I angebotenen Produkt zwei weitere

Handlungsoptionen, die Neuentwicklung eines bedarfsgerechten Portals durch Dataport sowie die Modernisierung und der weitere Betrieb des bislang im MBWK genutzten IT-Verfahrens pbON in die Analyse und Bewertung einbezogen.

In der Gesamtschau der Kosten-Nutzen-Analyse erweist sich eine Weiterentwicklung des Verfahrens pbON als eindeutige Vorzugsalternative. Dies gilt sowohl für die Höhe der kurz- und mittelfristig erforderlichen Investitionen als auch hinsichtlich der zu erwartenden Praxistauglichkeit eines modernisierten pbON im Vergleich zu den mit den beiden alternativen Handlungsoptionen verbundenen Entwicklungs- und Betriebsrisiken.“

Für weitere Nachfragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Silke Schneider

Anlage: Analyse und Bewertung der Handlungsoptionen zur Umsetzung eines Bewerbungsportals für das MBWK vom 29.10.2019

# Analyse und Bewertung der Handlungsoptionen zur **Umsetzung** eines **Bewerbungsportals für das MBWK**

(Entscheidungsvorlage Bewerbungsmanagement Lehrpersonal)

Finanzministerium  
des Landes Schleswig-Holstein  
Projekt KoPers  
Reventloulallee 2-4  
24103 Kiel

Version: 1.0  
Stand: 29.10.2019

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Vorbemerkungen.....</b>	<b>3</b>
1.1	Zweck des Dokuments.....	3
1.2	Dokumenteninformationen .....	4
<b>2</b>	<b>Ausgangslage .....</b>	<b>5</b>
2.1	Ausbaustand des Moduls KoPers-Bewerbungsmanagement.....	5
2.2	Bewerbungs- und Auswahlverfahren für Lehrkräfte.....	5
2.3	Vom KoPers-Hersteller geschuldete Softwareunterstützung .....	7
2.4	Aktuelle Planung des KoPers-Entwicklungspartners Hamburg.....	7
2.5	pbOn-Beschluss des schleswig-holsteinischen Landtages.....	8
2.6	Umsetzungsstand des Auswahlverfahrens für Lehrkräfte.....	8
<b>3</b>	<b>Handlungsoptionen .....</b>	<b>10</b>
3.1	Bewerber <sup>3</sup> als eigenständiges P&I-Produkt.....	10
3.2	Dataport-Portallösung .....	11
3.3	Weiterbetrieb pbOn / elBe .....	13
<b>4</b>	<b>Bewertung der Handlungsoptionen .....</b>	<b>15</b>
4.1	Rahmenbedingungen.....	15
4.2	Bewertungsmatrix .....	16
4.3	Erläuterung der Bewertungskriterien .....	16
<b>5</b>	<b>Budgetbedarf.....</b>	<b>18</b>
5.1	Budgetbedarf der Handlungsoptionen.....	18
<b>6</b>	<b>Gesamtbewertung der Handlungsoptionen.....</b>	<b>20</b>
<b>7</b>	<b>Entscheidungsvorschlag .....</b>	<b>21</b>

# 1 Vorbemerkungen

Die Landesregierung hat beschlossen, die derzeit eingesetzten getrennten Altverfahren im Bereich der Personalverwaltung und -abrechnung durch eine einheitliche Software "KoPers" abzulösen. Die Personalprozesse sollen danach standardisiert, weitestgehend automatisiert und zentralisiert werden, sofern deren dezentrale Wahrnehmung nicht nachweisbar wirtschaftlicher, sachlich oder rechtlich geboten ist (s. Kabinettsbeschluss vom 19.01.2016 - KV Nr. 14/2016 - sowie Sachstandbericht zum Projekt KoPers vom 18.12.2017 - Schl.-Holst. Landtag Umdruck 19/397 -).

Auch das Bewerbungsmanagement der Landesverwaltung gehört zu den Personalmanagementaufgaben, die mit KoPers in einem integrierten Verfahren unterstützt werden sollen. Die in den personalverwaltenden Dienststellen eingesetzten unterschiedlichen Altverfahren/Spezialverfahren sollen zukünftig durch KoPers und - soweit möglich - ein Standardverfahren ersetzt werden.

Entsprechend der Planung im Projekt KoPers umfasst die in 2020 geplante Pilotierung der Lehrkräftepersonalverwaltung im MBWK daher auch das Bewerbungs- und Auswahlverfahren für Lehrkräfte, das derzeit über die Software elBe (elektronische Bewerbung) - Frontend - und pbOn (Personalbeschaffung Online) - Backend - abgewickelt wird, sowie die Verfahren für den Vorbereitungsdienst und für die Schulische Assistenz, die aktuell noch manuell bearbeitet werden. Weitere Bereiche (z. B. Funktionsstellen) sollen zu einem späteren Zeitpunkt folgen.

## 1.1 Zweck des Dokuments

Das vorliegende Papier gibt einen Überblick über die Sachlage und betrachtet und bewertet die derzeit möglichen Optionen, die für das komplexe Bewerbungsverfahren für Lehrkräfte sowie für den Vorbereitungsdienst in Frage kommen.

Ziel ist es, eine Entscheidungsgrundlage zu schaffen, auf der das Finanzministerium gemeinsam mit dem MBWK das weitere Vorgehen beraten und einvernehmlich festlegen kann.

Bei einer Entscheidung zugunsten eines Weiterbetriebs von pbOn / elBe (pbOn SH) sind der Landesrechnungshof Schleswig-Holstein und der Finanzausschuss, die beide 2013 die Ablösung von pbOn SH durch KoPers gefordert haben und deren Empfehlung der Landtag gefolgt ist (s. unter Ziffer 2.5), in geeigneter Weise zu beteiligen.

## 1.2 Dokumenteninformationen

### Autoren

Name	Telefon / E-Mail
Britta Vollertsen	0431-988-1908, <a href="mailto:britta.vollertsen@fimi.landsh.de">britta.vollertsen@fimi.landsh.de</a>
Lorenz Haß	0431-988-1952, <a href="mailto:lorenz.hass@fimi.landsh.de">lorenz.hass@fimi.landsh.de</a>

### Änderungsübersicht

Version	Geändert am	Geänderte Stellen / Grund / Bemerkung	Bearbeiter
0.1	02.08.2019	Initial	B. Vollertsen
0.2	06.08.2019	Allgemeine Ergänzungen und Anpassungen, Formatierungen	B. Vollertsen L. Haß S. Förster J. Törber
0.3	09.09.2019	Weitere Differenzierung der alternativen Optionen, Vorüberlegungen zu den Kriterien für die Leistungspunkte, und der vorzunehmenden Bewertung	B. Vollertsen L. Haß S. Förster J. Törber
0.4	11.09.2019	Erstellung der Kriterien für die Leistungspunkte	B. Vollertsen L. Haß J. Törber D. Plath
0.5	18.09.2019	Ergänzung Kriterien	B. Vollertsen S. Förster
0.6	09.10.2019	Fortsetzung Ergänzung Kriterien	B. Vollertsen D. Plath
0.7	11.10.2019	Erstellung der finanziellen Bewertung, Berechnungen	B. Vollertsen D. Plath
0.8	18.10.2019	Überarbeitung des gesamten Dokumentes, Schwerpunkt Prüfung der Bewertungskriterien und Bewertung	B. Vollertsen J. Törber S. Bremer Th. Höhn D. Plath
1.0	29.10.2019	Finale Redaktion	Th. Höhn B. Vollertsen

## 2 Ausgangslage

### 2.1 Ausbaustand des Moduls KoPers-Bewerbungsmanagement

Mit dem Modul KoPers-Bewerbungsmanagement soll den Ressorts ein IT-Verfahren zur Verfügung gestellt werden, mit dem die beiden Personalverwaltungsprozesse „Dienstposten/Arbeitsplatz ausschreiben“ sowie „Bewerber/innen auswählen“ unterstützt werden können.

Es setzt sich aktuell aus den folgenden Komponenten zusammen:

- das Expertensystem P&I+ (Backend) des Software-Herstellers P&I AG, mit dem die Ausschreibungserstellung, die Bearbeitung der Bewerbungen sowie die Auswahl der einzustellenden Personen abgewickelt werden und
- eine Online-Bewerbungsmaske (Frontend), über die Einzelbewerbungen in ressort- und verfahrensspezifischen Erfassungsmasken zugelassen werden. Aktuelle technologische Grundlage hierfür ist die P&I AG-Lösung DBV-3, die mit ihren technischen Beschränkungen und mangels Erweiterungsmöglichkeiten der Funktionalitäten mittelfristig durch ein Nachfolgeprodukt abgelöst werden muss. Überdies ist davon auszugehen, dass die P&I AG das Produkt nicht weiter entwickeln wird.

Aktuell werden bereits drei Verfahren mit dem Modul Bewerbungsmanagement abgebildet, und zwar die Nachwuchskräfteverfahren Allgemeine Verwaltung der Staatskanzlei und in Teilen der Finanzverwaltung (Soldatenverfahren) sowie als Pilot die Bewerbungsverfahren von Nachwuchskräften bei der Landespolizei für die Laufbahngruppen 1.2 und 2.1.

### 2.2 Bewerbungs- und Auswahlverfahren für Lehrkräfte

Für die Besetzung von unbefristeten Stellen sowie Vertretungsaufgaben für Lehrkräfte sind besondere Anforderungen (s. hierzu nachfolgenden Textverlauf) zu erfüllen, die mit den Bewerbungs- und Auswahlverfahren der übrigen Ressorts nicht vergleichbar sind.

In dem gemeinsam mit dem MBWK erarbeiteten Pilotierungskonzept wurde dem Bildungsministerium daher zugesichert, dass die im aktuell genutzten IT-Verfahren pbOn / elBe bereits vorhandenen Funktionalitäten als Mindestanforderungen für eine zukünftige über KoPers zu realisierende Software-Lösung zu gelten haben.

Bei dem vorgenannten IT-Verfahren pbOn / elBe, mit dem seit 2011 die fachlichen Prozesse des Bewerbungs- und Auswahlverfahrens für Lehrerstellen (einschließlich Vertretungsaufgaben) unterstützt werden, handelt sich um eine an schleswig-holsteinische Gegebenheiten adaptierte Version des in Hamburg eingeführten Verfahrens gleichen Namens, die als Windows-Verfahren unter ASP.NET realisiert wurde und derzeit unter der Version .NET 4.0 läuft.

Das Verfahren gliedert sich in ein Bewerber-Frontend elBe (elektronische Bewerbung) und das Backend für die Sachbearbeitung pbOn (Personalbeschaffung Online). Die Softwarewartung und -pflege erfolgt durch Dataport im Rah-

men eines bestehenden Pflege- und Wartungsvertrages. Das Bewerber-Frontend wird im Rahmen des schleswig-holsteinischen Mandanten des Government Gateway betrieben.

Mit dem Bewerber-Frontend elBe steht ein Bewerbungsportal zur Verfügung, über das Bewerberinnen und Bewerber online einen personalisierten, geschützten Bereich mit einem individuellen Login einrichten und nutzen können, um

- schulbezogene Stellenangebote zu suchen und (vor-)zu merken,
- eine Bewerbung zu mehreren schulbezogenen Stellen und/oder dem zentralen Verfahren (Poolverfahren) zu erstellen,
- ihre Bewerbung nachträglich zu bearbeiten, zu löschen und einzureichen sowie
- den Bewerbungsstatus zu beobachten.

Für die rund 800 öffentlichen allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen in Schleswig-Holstein werden im MBWK jährlich rund 3.000 bis 4.000 Einstellungen vorgenommen.

Ein erheblicher Teil dieser Einstellungen sind befristete Beschäftigungsverhältnisse für Vertretungsaufgaben, für die sich stellensuchende Lehrkräfte im Rahmen des zentralen Verfahrens initiativ und ggf. parallel zu weiteren Bewerbungsverfahren bewerben können.

Um den Unterrichtsausfall so gering wie möglich zu halten, ist es für die Schulen notwendig, aktuell und ohne zeitlichen Verzug auf geeignete Bewerberinnen und Bewerber zugreifen zu können.

Hierbei sind die folgenden Besonderheiten zu beachten:

- Die Bewerbungs- und Auswahlverfahren für Lehrkräfte sind in Schleswig-Holstein dezentral organisiert, d. h., dass die vorgenannten Verfahren beginnend mit der Erstellung des Ausschreibungstextes / des Anforderungsprofils bis zur Auswahlentscheidung in der Verantwortung der jeweiligen Schulleitung der rund 800 Schulen liegen. Das MBWK und die Schulämter üben lediglich eine Kontrollfunktion aus.
- Von der dezentralen Organisation ausgenommen ist die Qualitätssicherung jeder eingereichten Bewerbung, die zentral durch das MBWK erfolgt. Im Rahmen der Qualitätssicherung wird die Bewerbung vor der Zulassung zum Auswahlprozess formal auf Vollständigkeit geprüft und fehlende Angaben und Unterlagen ggf. über pbOn angefordert.

pbOn ist im Zusammenspiel mit dem Frontend elBe auf diese vorgenannten Besonderheiten ausgerichtet. Überdies besteht zwischen pbOn und der Personalverwaltungssoftware Perle (Personalverwaltung Lehrer) eine unidirektionale Schnittstelle, um die Daten der eingestellten Bewerberinnen und Bewerber in die Personalverwaltung übernehmen zu können.

## 2.3 Vom KoPers-Hersteller geschuldete Softwareunterstützung

Das zu KoPers zwischen Dataport und dem KoPers-Hersteller, der P&I AG, geschlossene Vertragswerk sieht sowohl eine Bewerbungsverwaltung als auch eine Bewerbungsplattform vor (s. Anlagen RV 4, RV 13 und RV 14 des Vertragswerks vom 20.04.2011).

Nach Einschätzung der P&I AG wird die Bewerbungsverwaltung aktuell über das Expertensystem P&I+ abgedeckt. Als Online-Frontend steht das Modul DBV-3 zur Verfügung.

Ob und in welchem Umfang die vorgenannten Systeme die vertraglich geschuldeten Anforderungen erfüllen, ist zwischen den Vertragspartnern noch nicht abschließend geklärt. So bietet die DBV-3 beispielsweise nicht den in der Leistungsbeschreibung geforderten personalisierten Zugang in einem geschützten Bereich, in dem sich die Bewerberin / der Bewerber über den aktuellen Stand der Bearbeitung der Bewerbung informieren und die eigenen Daten verwalten und aktualisieren kann. Dataport kommt in seiner vertraglichen Prüfung zum Thema Bewerbungsportal vom 23.07.2018 zum Ergebnis, dass die *„Basis für die vertraglich geschuldeten Funktionalitäten nach Aussage der P&I AG im Rahmen des Projektes KoPers mit dem Modul DBV-3 erfüllt“* seien.

Hinsichtlich der Ablösung von pbOn / elBe hat die P&I AG darauf hingewiesen, dass *„die vertraglich geregelte Ablösung von pbOn ausschließlich innerhalb der P&I+ Anwendung KoPers“* geschehe. *„Das eigentliche Bewerber-Frontend elBe sei hier nicht miteingeschlossen, es sei auch nicht Gegenstand der von der P&I AG geschuldeten Leistung“* (s. Stellungnahme der P&I AG zum Thema Bewerbungsportal vom 13.06.2018).

Nach Einschätzung des Projektes ist ein Bewerbungsportal mit den unter Ziffer 2.2 skizzierten Funktionen derzeit nur für die Bewerbungen von Lehrkräften und den Vorbereitungsdienst erforderlich.

Eine Online-Bewerbung ohne die Zwischenspeicherung der eingereichten Unterlagen in einem Login-geschützten persönlichen Bereich zum Zwecke der mehrmaligen Nutzung der hier abgelegten Dokumente erscheint für alle Ressorts mit Ausnahme des MBWK ausreichend, da es sich im Gegensatz zu den Bewerbungen von Lehrkräften in der Regel um einmalige Bewerbungen handelt.

## 2.4 Aktuelle Planung des KoPers-Entwicklungspartners Hamburg

Die Freie und Hansestadt Hamburg hat sich vor dem Hintergrund der speziellen Anforderungen an das Bewerbungs- und Auswahlverfahren für Lehrkräfte bereits frühzeitig entschieden, pbOn / elBe nicht durch KoPers abzulösen.

Nach Mitteilung der hamburgischen Behörde für Schule und Berufsbildung solle pbOn vielmehr fachlich (Erweiterung auf weitere Personalgruppen, z. B. Vorbereitungsdienst für Lehrkräfte) und technisch (Umstellung auf digital first = OSI, geplant bis 2021) weiterentwickelt werden.

Darüber hinaus hat Hamburg - im Unterschied zu SH - beschlossen, das Bewerbungsmanagement der übrigen Ressorts nicht durch KoPers zu unterstützen, sondern hierfür ein eigenes System zu beschaffen und allen Dienststellen der Hansestadt zur Verfügung zu stellen. Mit den hierfür zur Verfügung gestellten erheblichen Projektmitteln soll das neue Bewerbermanagementsystem bis

Ende 2020 zunächst in rund 20 % der Dienststellen der Hamburger Senatsverwaltung, deren Bewerbungsverfahren keine spezifischen Anforderungen an eine IT-Unterstützung stellen, eingeführt sein.

## 2.5 pbOn-Beschluss des schleswig-holsteinischen Landtages

Die Einführung von pbOn durch das MBWK im Jahr 2011 wurde vom Landesrechnungshof Schleswig-Holstein kritisiert (s. Bemerkungen 2013 des LRH SH vom 23.04.2013). U. a. wurde beanstandet, dass pbOn trotz der Beschlusslage des Landes zur Einführung eines neuen integrierten Personalmanagementverfahren (KoPers) eingeführt und damit eine weitere Insellösung geschaffen worden sei.

Bis zum 31.01.2013 seien u. a. für die Anpassung des Grundverfahrens an die schleswig-holsteinischen Verhältnisse und den laufenden Betrieb Kosten in Höhe von fast 630 T€ angefallen. Dazu kämen Personal- und Schulungskosten in Höhe von 93T€.

Der Finanzausschuss hat sich den Feststellungen des Landesrechnungshofs angeschlossen und eine Strategie für die Ablösung des Verfahrens pbOn SH durch KoPers-Bewerbungsmanagement gefordert. Zum Funktionsumfang hat der Finanzausschuss hierbei Folgendes ausdrücklich festgehalten: „*Dabei ist sicherzustellen, dass „KoPers“ das Leistungsspektrum von „pbOn“ erfüllt*“. Dieser Beschlussempfehlung ist der Landtag gefolgt (s. Schl.-Holst. Landtag Drs. 18/1355 (neu) vom 03.12.2013).

## 2.6 Umsetzungsstand des Auswahlverfahrens für Lehrkräfte

Im Modul KoPers-Bewerbungsmanagement ist auf der Grundlage der verabredeten Pilotierung gemeinsam mit dem MBWK damit begonnen worden, die Ablösung von pbOn SH auf der Basis von KoPers vorzubereiten.

In zahlreichen Workshops wurden die Ist-Prozesse wie auch ein Teil der Soll-Prozesse für die Auswahlverfahren Schulische Assistenz, Vorbereitungsdienst sowie für die Stellenbesetzungsverfahren für Lehrkräfte einschließlich des Zentralen Verfahrens (Vertretungslehrkräfte) aufgenommen sowie die Anforderungen und notwendigen Funktionalitäten beschrieben.

Über die Entwicklungspartnerschaft mit der P&I AG wurden im Expertensystem P&I+ außerdem erste Entwicklungsarbeiten durchgeführt.

Als besonders kritisch - auch hinsichtlich der erforderlichen Einführung eines den aktuellen fachlichen Anforderungen genügenden Bewerbungsmanagements im MBWK bis Jahresende 2020 - ist die weiterhin fehlende technische Lösung für ein personalisierbares Online-Bewerbungsportal auf KoPers-Basis zu werten.

Während für die Schulische Assistenz die derzeitigen Funktionen der DBV-3 ausreichend sein dürften, trifft dies auf die anderen Bewerbungsverfahren im MBWK nicht zu. Denn das P&I AG-Produkt DBV-3 ist im aktuellen, von P&I eingefrorenen Ausbaustand nicht in der Lage, die Portalfunktionen zu bieten, die für den Stellenmarkt Schule analog zu elBe / pbOn erforderlich sind (s. Ziffer 2.2).

Nach derzeitiger Einschätzung kommt eine entsprechende Weiterentwicklung der DBV-3 auf Basis der gegebenen technologischen Grundlage nicht in Frage und wird vom Hersteller P&I AG insoweit auch ausgeschlossen. Die P&I AG hat darüber hinaus klargestellt, dass die Ablösung des Bewerber-Frontends eiBe keine geschuldete Leistung sei. Dataport als Generalunternehmer hat dieser Auffassung nicht widersprochen (s. hierzu Ausführungen unter Ziffer 2.3).

**Gegenwärtig kann somit für das Bewerbungsportal auf keine KoPers-basierende Lösung zurückgegriffen werden.**

Da - wie oben dargestellt - eine Einigung mit der P&I AG über die Auslieferung eines Portals mit dem vom MBWK benötigten Funktionsumfang und im Rahmen des bestehenden Vertragswerks zu KoPers wenig aussichtsreich erscheint, wurden außerhalb des KoPers-Verfahrens folgende Handlungsoptionen betrachtet<sup>1</sup>:

- Bewerber<sup>3</sup> als eigenständiges P&I-Produkt
- Neu zu entwickelnde Portallösung (Dataport)
- Fortgesetzte Nutzung von pbOn / eiBe

---

<sup>1</sup> Die Weiterentwicklung der DBV-3 stellt aus den vorgenannten Gründen keine Alternative dar und wird daher nicht weiter betrachtet.

## 3 Handlungsoptionen

### 3.1 Bewerber<sup>3</sup> als eigenständiges P&I-Produkt

#### Grundsätzliches

Die P&I AG hat Ende Oktober 2018 ein Angebot für Bewerber<sup>3</sup> an Dataport übermittelt. Hierbei handelt es sich um ein Modul, dass innerhalb des Produktes Loga<sup>3</sup> für die Bewerberverwaltung genutzt wird.

Bewerber<sup>3</sup> bietet zahlreiche Funktionen für die Sachbearbeitung, die SH bereits mit dem System P&I+ erworben hat. Gemäß der Angebotsbeschreibung verfügt Bewerber<sup>3</sup> über Online-Portalfunktionen. So soll die Bewerberin / der Bewerber die Bewerbung über den Startbildschirm der offenen Ausschreibungen bzw. der Initiativbewerbung ohne Login oder mit Login (Mehrfachbewerbungen) online verfassen und absenden können.

Bei vorhandenem Login sollen die Aktualisierung der Bewerbungsunterlagen sowie die Information über den Bearbeitungsstand und den Status möglich sein. Statistikmöglichkeiten sowie dynamische FAQ-Funktionalitäten sieht Bewerber<sup>3</sup> als Standard nicht bzw. nur bedingt vor.

Die Freie und Hansestadt Hamburg hat 2018 Bewerber<sup>3</sup> im Rahmen eines mehrere Monate andauernden Projektes für ihre internen Bewerbungs- und Auswahlprozesse getestet und sich gegen den Einsatz dieses P&I-Produktes entschieden.

Die Verfahren der Hamburger Schulbehörde (pbOn) waren dabei **nicht** Gegenstand der Tests, da sich die Freie und Hansestadt Hamburg bereits frühzeitig gegen die Ablösung des spezialisierten Fachverfahrens pbOn entschieden hat.

#### Eignung

Die speziellen Portal- und Backendfunktionalitäten, die für das Bewerbungsverfahren von Lehrkräften benötigt werden und die z. Zt. über pbOn /elBe zur Verfügung stehen, sind in der Grundversion von Bewerber<sup>3</sup> nicht vorhanden. Es ist also absehbar, dass ein erheblicher Entwicklungsaufwand notwendig sein wird, der zusätzlich zu vergüten wäre.

#### Zeitplanung

Hinsichtlich der Zeitplanung bestehen vor dem Hintergrund der noch zu leistenden Entwicklungsarbeit erhebliche Zweifel, dass eine Umsetzung in 2020 realisiert werden könnte.

#### Kosten

Die P&I AG hat eine Kostenaufstellung vorgelegt (vgl. hierzu die beigelegte Wirtschaftlichkeitsbetrachtung). Da weitere Kosten, u. a. für zusätzliche fachlich-funktionale Entwicklungsarbeiten und Schnittstellen, sehr wahrscheinlich sind, besteht ein beträchtliches Kostenrisiko.

Auch Dataport hat darauf hingewiesen, dass Bewerber<sup>3</sup> als „Stand alone“ angeboten werde, so dass weitere Kosten für Schnittstellen und ggf. Kosten für zusätzlich benötigte Hardware (z. B. Kommunikationsserver) anfallen könnten.

## 3.2 Dataport-Portallösung

### Grundsätzliches

Anfang 2019 hat das Projekt KoPers Kontakt zu Dataport aufgenommen, um vor dem Hintergrund der laufenden Aktivitäten zur Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes zu prüfen, ob eine Realisierung des Bewerbungsportals gemeinsam mit Dataport auf Basis der „Online Service Infrastruktur“ (OSI) in Frage kommt. Hierzu haben mehrere Termine mit Dataport und der P&I AG (wegen Schnittstelle zu P&I+) stattgefunden.

Bei der Festlegung des fachlich-funktionalen Handlungsbedarfs wurden die folgenden Kernfunktionalitäten festgelegt, die sich, entsprechend der Vorgabe, dass das Leistungsspektrum von pbOn SH sicherzustellen ist (s. Ziffer 2.5), am derzeitigen Online-Stellenmarkt Schule orientieren:

- Einmalbewerbung
- Bewerbungsmappe für mehrere Bewerbungen (mit Aktualisierungsoption)
- Stellenmarkt
- Onlinebewerbung (mit hinterlegter Bewerbungsmappe)
- Möglichkeit von Initiativbewerbungen
- Template-System für die unterschiedlichen Ressorts
- Qualitätssicherung der eingereichten Bewerbung (mit Vorprüfung)

Für die technologische Umsetzung kommen das System .NET (OSI) oder eine Hybridlösung mit .NET/OSI und AFM (Antrags- und Fallmanagement) als Baustein für das Templatesystem in Frage. Seitens Dataport wurde im Sinne einer durchgängigen Technologie im Frontend-Bereich und der Reduzierung von zusätzlichen Schnittstellen der ausschließliche Einsatz von .NET/OSI empfohlen.

In einer ersten Kalkulation vom Juni 2019 hatte Dataport die Kosten mit 700 T€ (ohne Kosten Schnittstelle durch P&I AG) beziffert. Da dieser Betrag deutlich über dem zur Verfügung stehenden Planansatz lag, wurden die fachlich erforderlichen Anforderungen nochmals geprüft und auf das zwingend notwendige Maß (vgl. Ziffer 2.2 und 2.5) beschränkt. Das insoweit überarbeitete Grobkonzept ging auf dieser Basis von einem Investitionsaufwand in Höhe von 450 T€ aus.

U. a. berücksichtigt es das direkte Bearbeiten der Bewerbungsmappe im Portal sowie eine Qualitätssicherung der Bewerbung nur für Schulbewerbungen. Darüber hinaus ist für die Bewerbungsverfahren der anderen Ressorts ein eigener - deutlich vereinfachter – Bewerbungsprozess vorgesehen, der lediglich Einmalbewerbungen zulässt. Auf Statistikmöglichkeiten sowie dynamische FAQ-Funktionalitäten ist bei der Überarbeitung gänzlich verzichtet worden.

### Eignung

Die speziellen Portalfunktionalitäten, die für das Bewerbungsverfahren von Lehrkräften benötigt werden, sind in der von Dataport vorgeschlagenen Portallösung grundsätzlich berücksichtigt. Ein erheblicher Teil der Kosten bezieht sich maßgeblich auf die Bereitstellung dieser Funktionen.

Dataport hat darauf hingewiesen, dass die Kostenschätzung über 450 T€ keine finanziellen Puffer enthalte. Anforderungen, die sich im laufenden Entwicklungsprozess ergäben, seien in der Schätzung nicht berücksichtigt und müssten ggf. zusätzlich vergütet werden.

Kritisch ist zudem die Umsetzung der bidirektionalen Schnittstelle zur Verbindung des Portals mit dem Backend des P&I+-Systems, insbesondere im Hinblick auf die regelmäßigen Ausfallzeiten des Verfahrens, die sich auf die durchgehende Verfügbarkeit des Portals nicht auswirken dürfen. Hieraus ergeben sich zusätzliche technologische Anforderungen (Datenhaltung in einer Zwischenschicht), die die Entwicklung und Umsetzung der Schnittstelle erschweren und mit deutlich höheren Kosten und einer größeren Umsetzungszeit verbunden sind.<sup>2</sup>

Die vorgeschlagene Portallösung wurde seitens Dataport noch nicht mit der P&I AG abgestimmt. Es ist somit nicht geklärt, dass der gewählte Lösungsansatz aus Sicht beider Partner tatsächlich erfolgreich umgesetzt werden kann. Zu bedenken ist weiterhin, dass die Entwicklung der Bewerbungsverwaltung im Backend P&I+ ebenfalls noch nicht abgeschlossen ist und insbesondere bei der Umsetzung des Zentralverfahrens (Poolverfahren für Vertretungslehrkräfte) ein nicht unerheblicher Entwicklungsbedarf besteht, durch den zusätzliche Kosten entstehen dürften.

### **Zeitplanung**

Hinsichtlich der zeitlichen Umsetzung hat Dataport einen Portalstart in 09/2020 grundsätzlich noch für möglich gehalten (Stand Juni 2019). Notwendig sei hierfür allerdings ein unverzüglicher Vertragsabschluss, damit die Entwicklungsdienstleistungen zeitnah beauftragt werden könnten. Bis zur Verfügbarkeit der benötigten Entwicklungsressourcen sei mit einer Wartezeit von drei Monaten zu rechnen.

Ob die in Aussicht gestellte Umsetzung bis 09/2020 auch für die Schnittstelle zu P&I + zu halten gewesen wäre, ist fraglich. Die P&I AG hat in den bisherigen Gesprächen regelmäßig darauf hingewiesen, dass eine Beurteilung erst erfolgen könne, wenn das detaillierte Portalkonzept feststehe.

### **Kosten**

Trotz Überarbeitung der Kalkulation sind die von Dataport bezifferten Kosten beträchtlich. Da weitere Kosten, insbesondere für die Schnittstelle zwischen Portal und P&I+ und die noch nicht abgeschlossene Entwicklung des Backends (P&I+) anfallen werden bzw. zu erwarten sind, besteht auch für diesen Lösungsansatz ein beträchtliches Kostenrisiko, zumal die Entwicklungspartnerschaft mit der P&I AG seit Oktober 2019 nicht mehr besteht.

---

<sup>2</sup> Die Problematik der Ausfallzeiten trifft auf jedes Portal zu, das an das P&I+-System angebunden werden muss und für die eine bidirektionale Schnittstelle erforderlich ist.

### 3.3 Weiterbetrieb pbOn / eIBe

#### Beschreibung

Gemeinsam mit dem MBWK (Herr Tonnus, MBWK-Ansprechpartner KoPers und pbOn-Verfahrensbeauftragter) und Dataport (Herr Höltje, Leiter Querschnittslösungen und Produktverantwortlicher pbOn) wurden im Juli 2019 die Möglichkeiten eines (zeitlich ggf. begrenzten) Weiterbetriebs von pbOn erörtert.

Das MBWK hat darauf hingewiesen, dass pbOn SH trotz des entstandenen „Renovierungsstaus“, der durch die eigentlich vorgesehene Ablösung durch KoPers-Bewerbungsmanagement entstanden sei, bis heute ein gut funktionierendes System sei, mit dem alle Beteiligten zufriedenstellend arbeiten könnten.

Soweit pbOn mittelfristig bestehen bleiben soll, wurde fachlich-funktional folgender Handlungsbedarf identifiziert:

- Notwendigkeit der Aktualisierung des vorhandenen Verfahrens (technisch und fachlich)
- Möglichkeit der Generierung von Statistiken und Historie (Erhalt von Basisdaten, entkoppelt von bestimmten Personen)
- Einbindung des Vorbereitungsdienstes für Lehrkräfte
- Verlässliche unidirektionale Schnittstelle zum Expertensystem P&I+ (KoPers/Integriert)

Dynamische FAQ-Funktionalitäten sind weiterhin nicht vorgesehen.

#### Eignung

Mit pbOn / eIBe ist ein nachweislich praxisgerechtes Verfahren im Einsatz, mit dem das Bewerbungs- und Auswahlverfahren für Lehrkräfte zuverlässig abgearbeitet wird. Es berücksichtigt und gewährleistet die unter Ziffer 2.2 dargestellten speziellen Portal- und Backendfunktionalitäten.

Bei den Schulleitungen der rund 800 Schulen in Schleswig-Holstein sowie bei den ebenfalls beteiligten 15 Schulämtern und den Personalreferaten im MBWK hat sich das Verfahren eingespielt und ist bewährt.

#### Zeitplanung

Den Zeitaufwand für die Umsetzung der aus heutiger Sicht erforderlichen Zusatzfunktionen hat Dataport hinsichtlich der Bereiche Vorbereitungsdienst und Statistik mit jeweils 3 Monaten veranschlagt, den für die weiteren abgestimmten Anpassungen mit 2 Monaten.

Wie bei den anderen Optionen stellt die Schnittstelle zum Expertensystem P&I+ (KoPers/Integriert) sowohl hinsichtlich der Umsetzung als auch der Kosten ein Risiko dar. Hilfreich könnte hierbei sein, dass die Freie und Hansestadt Hamburg aktuell eine Schnittstelle von pbOn HH zu P&I+ implementiert.

Seitens der Hamburger Behörde für Schule und Bildung gibt es hierzu bereits ein Konzeptpapier und einen entsprechenden Entwicklungsauftrag an die P&I AG. Nach derzeitiger Einschätzung müsste die Schnittstelle lediglich unidirektional sein, da grundsätzlich ausschließlich die Daten der / des ausgewählten Bewerberin / Bewerbers in P&I+ (KoPers/Integriert) zu überführen sind.

Eine Schnittstelle zwischen Portal (Frontend) und der Bewerbungsverwaltung innerhalb des P&I+ -Systems entfällt, da das gesamte Bewerbungs- und Auswahlverfahren in pbOn / eIBe abgewickelt wird.

### **Kosten**

Hinsichtlich der von Dataport angegebenen Kosten ist mit dem MBWK zu klären, inwieweit die zu erbringenden Leistungen über den bestehenden Pflege- und Wartungsvertrag abgedeckt sind.

## 4 Bewertung der Handlungsoptionen

### 4.1 Rahmenbedingungen

Für die Bewertung der Handlungsoptionen sind folgende Prämissen in besonderem Maße zu berücksichtigen:

#### **Funktionalität**

Entsprechend der Beschlussfassung des Landtages (s. Ziffer 2.5) sind die Optionen daran zu messen, ob sie das Leistungsspektrum von pbOn SH erfüllen.

#### **Zeitliche Umsetzung**

Im Hinblick auf die in 2020 geplante Pilotierung von KoPers/Integriert im MBWK und die vorgesehene Ablösung des Lehrkräftepersonalverwaltungssystems Perle muss mindestens für das Bewerbungsmanagement der Lehrkräfte ebenfalls in 2020 eine Lösung zur Verfügung stehen. Mit der Abschaltung von Perle ist die bisherige Übertragung der Grunddaten der / des ausgewählten Bewerberin / Bewerbers von pbOn nach Perle nicht mehr möglich. Ohne eine entsprechende Schnittstelle hätte dies zur Folge, dass neu eingestellte Lehrkräfte manuell nachzutragen sind. Dies wäre vor dem Hintergrund der hohen Einstellungszahlen im MBWK keine sinnvolle Lösung.

#### **Kosten**

Die finanziellen Spielräume im Projekt KoPers sind begrenzt. Sollte sich die Zuweisung der Mittel auf die Eckwerte aus dem Jahr 2018 belaufen, würden keine ausreichenden Mittel für die Realisierung des Bewerbungsportals (außerhalb der KoPers-Lösung) zur Verfügung stehen. Für pbOn SH wurden im Haushaltsjahr 2020 Mittel in Höhe von über 300 T€ veranschlagt. Die derzeitige Zuweisungshöhe an das MBWK liegt nach Auskunft des ZIT SH bei 116 T€.

## 4.2 Bewertungsmatrix

Bewertungskriterium	Varianten		
	Bewerber <sup>3</sup>	Dataport- Portallösung	Weiterbetrieb pbOn / eBe
Umsetzbarkeit bis Q3/2020	0	0	10
Zukunftsfähigkeit	5	10	5
Ressortübergreifende Nutzung	5	10	0
Qualität Prozessunterstützung	5	5	10
Ergonomie und Usability	5	10	5
Umsetzung Talentpool	5	5	10
Qualitätssicherung der Bewerbungen	5	10	10
Akzeptanz aus Anwendersicht	5	5	10
KoPers-Schnittstelle	5	0	10
Auswertungen / Statistik	5	0	10
<b>Gesamtpunkte</b>	<b>45</b>	<b>55</b>	<b>80</b>

## 4.3 Erläuterung der Bewertungskriterien

### Umsetzbarkeit bis Q3/2020

0 Punkte	Unwahrscheinlich
5 Punkte	Unter Umständen
10 Punkte	Sehr wahrscheinlich

### Zukunftsfähigkeit

0 Punkte	Keine Weiterentwicklung möglich
5 Punkte	Weiterentwicklung bedingt möglich
10 Punkte	Flexible Weiterentwicklung möglich

### Ressortübergreifende Nutzung

0 Punkte	Nicht möglich bzw. vorgesehen
5 Punkte	Eingeschränkt möglich
10 Punkte	Universell nutzbar

### **Qualität der Prozessunterstützung**

- 0 Punkte Keine Prozessunterstützung
- 5 Punkte Eingeschränkte Prozessunterstützung
- 10 Punkte Durchgängige Prozessunterstützung

### **Ergonomie und Usability**

- 0 Punkte Lösungsansatz genügt nicht den aktuellen Standards
- 5 Punkte Lösungsansatz genügt eingeschränkt den aktuellen Standards
- 10 Punkte Lösungsansatz entspricht den aktuellen Standards

### **Umsetzung Talentpool**

- 0 Punkte Funktion wird nicht unterstützt
- 5 Punkte Funktion wird eingeschränkt unterstützt
- 10 Punkte Funktion wird vollständig unterstützt

### **Qualitätssicherung der Bewerbung**

- 0 Punkte Qualitätssicherung einer Bewerbung ist ausgeschlossen
- 5 Punkte Qualitätssicherung einer Bewerbung ist nicht im Standard enthalten und nur durch hohen Anpassungsaufwand realisierbar
- 10 Punkte Qualitätssicherung ist Bestandteil der Funktionalität

### **Akzeptanz aus Anwendersicht**

- 0 Punkte Akzeptanz der Anwender\*innen ist nur eingeschränkt zu erwarten
- 5 Punkte Akzeptanz der Anwender\*innen ist unsicher
- 10 Punkte Hohe Akzeptanz der Anwender\*innen ist gesichert

### **KoPers-Schnittstelle**

- 0 Punkte Hoher Anpassungsaufwand zu erwarten
- 5 Punkte Mittlerer Anpassungsaufwand zu erwarten
- 10 Punkte Geringer Anpassungsaufwand zu erwarten

### **Auswertung und Statistik**

- 0 Punkte Auswertung und Statistik werden nicht unterstützt
- 5 Punkte Auswertung und Statistik werden teilweise unterstützt
- 10 Punkte Auswertung und Statistik werden unterstützt.

## 5 Budgetbedarf

Die Maßnahmen zur Umsetzung eines Bewerbungsmanagements sind im Einzelplan Kapitel 1405 veranschlagt. Die IT-Maßnahmennummer lautet 2527030000. Die Mittel zur Umsetzung der IT-Maßnahme wurden ordnungsgemäß im Haushalt veranschlagt. Da die Gesamtkosten zur Umsetzung der Maßnahme nicht abschließend bekannt sind, kann es zu einer Unterdeckung kommen.

### 5.1 Budgetbedarf der Handlungsoptionen

Die Erläuterungen zu den Kostenaufstellungen für die einzelnen Optionen sind in einer gesonderten Excel-Datei als Anlage beigefügt. Die Angaben beruhen auf den Unterlagen der Anbieter, die ebenfalls anliegend beigefügt sind. Soweit keine Informationen zur Verfügung standen, wurden Schätzungen vorgenommen.

#### Handlungsoption: Bewerber<sup>3</sup> (alle Angaben gerundet in Tausend Euro)

Titel	Jahr					Bemerkungen
	2020	2021	2022	2023	2024	
1405.00.533 01	262	262	270	278	287	Kosten für Betrieb der technischen Basis wurden mit 150 T€ p. a. geschätzt.
1405.00.533 01	105					Einmalige Kosten
1405.00.812 01	625					Einmalige Kosten
<b>Gesamt</b>					<b>2.089</b>	

#### Handlungsoption: Dataport-Portallösung (alle Angaben gerundet in Tausend Euro)

Titel	Jahr					Bemerkungen
	2020	2021	2022	2023	2024	
1405.00.533 01	450					Einmalig
1405.00.533 01	494	494	509	524	540	Kosten geschätzt
1405.00.812 01						Entfällt
<b>Gesamt</b>					<b>3.011</b>	

**Handlungsoption: Weiterbetrieb pbOn / eiBe (alle Angaben gerundet in Tausend Euro)**

Titel	Jahr					Bemerkungen
	2020	2021	2022	2023	2024	
1405.00.533 01	358					Einmalig
1405.00.533 01	211	211	217	224	230	
1405.00.812 01						Entfällt
<b>Gesamt</b>					<b>1.451</b>	

## 6 Gesamtbewertung der Handlungsoptionen

Die Gesamtbewertung der Handlungsoptionen unter Berücksichtigung von Nutzwert und Kosten erfolgt in Anlehnung an die einfache Richtwertmethode, die im Rahmen von Ausschreibungen auf Empfehlung des Bundes zur Anwendung kommt (UfAB 2018). Die Methode dient zur Ermittlung der wirtschaftlichsten Vorgehensweise.

		Bewerber <sup>3</sup>	Dataport-Portal	Weiterbetrieb pbOn / elBe
<b>Leistungspunkte (L)</b>		45	55	80
<b>Kosten (P)</b>	<b>in T €</b>	2.089	3.011	1.451
<b>Kennzahl = L/P*100</b>		2,15	1,83	5,51
<b>Kennzahl skaliert*</b>		<b>215</b>	<b>183</b>	<b>551</b>
<b>Rangfolge der Optionen</b>		<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>

\*Höchste Kennzahl = Wirtschaftlichste Handlungsoption

## 7 Entscheidungsvorschlag

Nach der vorgenommenen Kosten- und Nutzenbetrachtung ist die Handlungsoption eines Weiterbetriebs pbOn/elBe die wirtschaftlichste Alternative.

Mit pbOn SH steht ein spezialisiertes Fachverfahren zur Verfügung, das die besonderen Vorgaben an das Bewerbungsverfahren für Lehrkräfte, die sich aus dem Schulgesetz und den Rahmenregelungen für Auswahlverfahren von Lehrkräften und Vertretungslehrkräften für den Schuldienst des Landes Schleswig-Holstein (Einstellungserlass -Schule-) ergeben, berücksichtigt.

In seiner Beschlussempfehlung zur Ablösung von pbOn SH, die der schleswig-holsteinische Landtag übernommen hat (Schl.-Holst. Landtag Drs. 18/1355 (neu) vom 03.12.2013), hat der Finanzausschuss ausdrücklich darauf hingewiesen, dass sicherzustellen sei, dass KoPers das Leistungsspektrum von pbOn SH erfülle (s. Ziffer 2.5).

Festzustellen ist vor dem Hintergrund dieser Vorgabe, dass - wie der Hersteller selbst einräumt - über das vorhandene Verfahren P&I+ (KoPers) mit dem Frontend DBV-3 die Funktionalitäten des über elBe in Verbindung mit pbOn realisierten Bewerbungsportals nicht abgebildet werden können. Die Weiterentwicklung der DBV-3 zu einem Portal mit den unter Ziffer 2.2 dargestellten Funktionen ist auf Basis der derzeit vorhandenen technologischen Grundlage jedoch ausgeschlossen (s. Ausführungen in Ziffer 2.6).

**Hieraus folgt, dass für die Bereitstellung des Bewerbungsportals auf keine KoPers-Lösung zurückgegriffen werden kann, so dass für die Ablösung von pbOn / elBe zwingend eine zusätzliche Fremdsoftware erforderlich ist.**

Die in Betracht gezogenen Optionen Bewerber<sup>3</sup> und das Dataport-Portal sind nach dem Ergebnis der Kosten- und Mehrwertbetrachtung keine wirtschaftlichen Handlungsoptionen. Darüber hinaus sind beide Lösungsalternativen - wie unter Ziffer 3.1 und 3.2 dargestellt - mit einem erheblichen Zeit- und Kostenrisiko verbunden. Dies betrifft insbesondere die Schnittstellen sowie die zusätzlich benötigte Entwicklungsarbeit und infrastrukturelle Investitionen (Hardware).

Zu bedenken ist hierbei, dass nach derzeitiger Einschätzung die unter Ziffer 2.2 dargestellten Anforderungen, die nach dem o. g. Beschluss des Landtages das Mindestmaß für das zu entwickelnde Bewerbungsportal darstellen, zwingend ausschließlich für die Bewerbungs- und Auswahlverfahren von Lehrkräften benötigt werden. Auf die Ausführungen in Ziffer 2.3 wird insoweit Bezug genommen.

**Zusammenfassend erscheint es daher zum jetzigen Zeitpunkt weder fachlich noch wirtschaftlich vertretbar, die Ablösung von pbOn / elBe weiter zu forcieren.**

Es wird daher vorgeschlagen, die Option des mittelfristigen Weiterbetriebs von pbOn / elBe unter der Prämisse der unter Ziffer 3.3 beschriebenen und von Dataport bewerteten Weiterentwicklung von pbOn / elBe mit dem MBWK vertiefend zu erörtern und zeitnah eine Entscheidung zugunsten dieser Option zu treffen.

Da die Freie und Hansestadt Hamburg an pbOn festhält und die Erweiterung des Systems u. a. auf den Vorbereitungsdienst plant, sollte der Kontakt zu Hamburg intensiviert werden, um etwaige Synergien im Zuge der Weiterentwicklung des Systems auszuschöpfen. Dies gilt in besonderem Maße für die in beiden Ländern erforderliche Schnittstelle zwischen pbOn und KoPers.

**Für die Schulische Assistenz, deren Bewerbungs- und Auswahlverfahren mit der Einstellung von Einzelbewerberinnen /-bewerbern vergleichbar ist, und für die Portalfunktionalitäten somit nicht notwendig sind, sollte die bereits begonnene Realisierung über das bestehende Modul KoPers-Bewerbungsmanagement mit den Komponenten DBV-3 und P&I+ weitergeführt werden. Die Pilotierung ist für 2020 geplant.**