

Finanzministerium | Postfach 71 27 | 24171 Kiel

Staatssekretärin

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

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

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 19/5424

25. Februar 2021

**Sachstandsbericht – Digitales Personalmanagement - an den Finanzausschuss vom
15.12.2020 (Umdruck 19/5030)**

**Evaluationsbericht zur Pilotierung von KoPers/Integriert in der Landespolizei und
dem Dienstleistungszentrum Personal**

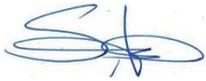
Sehr geehrter Herr Weber,

mit dem Umdruck 19/5030 haben wir angekündigt, einen Evaluationsbericht zur Pilotierung von KoPers/Integriert in der Landespolizei und dem Dienstleistungszentrum Personal vorzulegen.

Den beigefügten Bericht vom 18.02.2021 übersende ich Ihnen mit der Bitte um Kenntnisnahme.

Es bietet sich aus unserer Sicht an, diesen Bericht zusammen mit dem vorliegenden Um-
druck 19/5030 in einer Sitzung des Finanzausschusses zu beraten.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Silke Torp

Anlage: Evaluationsbericht vom 18.02.2021

Evaluation der
**Pilotierung von KoPers/Integriert für die
integrierte Personalverwaltung und -abrechnung
bei der Landespolizei und im DLZP**

Februar 2021

Federführung
Thomas Höhn
Rico Brauer

Version: 1.0
Stand: 24.02.2021

Inhaltsverzeichnis

1	Vorbemerkungen	3
2	Gesamtbewertung.....	4
3	Eckdaten der Pilotierung.....	5
4	Systembetrieb	9
5	Funktionalität	10
6	Dokumentengenerierung	14
7	Auswertungen.....	15
8	Schulung und Betreuung	16
9	Personalbedarf.....	19

1 Vorbemerkungen

Zur Einordnung des vorliegenden Dokuments

In Vorbereitung der zweistufigen Pilotierung von KoPers/Integriert bei der Landespolizei - Umstellung von 8.300 BeamtInnenfällen zum 27.05.2019 sowie weiterer 1.100 Tarifbeschäftigtenfälle zum 21.12.2019 – wurden mit Redaktionsstand 13.05.2019 bzw. 12.12.2019 zwei Berichte zur Bewertung der Pilotierungsreife des Verfahrens vorgelegt, auf deren Grundlage jeweils die Freigabe von KoPers/Integriert für die produktive Nutzung zunächst für die BeamtInnen, später für die Tarifbeschäftigten erfolgt ist.

Nachdem die genannten, der Pilotierung vorausgehenden Berichte eine Prognose der Praxistauglichkeit des Verfahrens KoPers aus damaliger Sicht formuliert haben, bewertet der vorliegende Evaluationsbericht die diesbezüglichen Erfahrungen im Pilotierungsverlauf.

Im Mittelpunkt stehen dabei die Fragen, ...

- inwieweit ein Rollout des Verfahrens in der Landesverwaltung vor dem Hintergrund der Erkenntnisse aus der Pilotierung bei der Landespolizei vertretbar erscheint bzw.
- welche identifizierten Optimierungserfordernisse zuvor noch mit Priorität umzusetzen sind.

2 Gesamtbewertung

Seit Mitte 2019 wurde KoPers/Integriert in zwei Stufen an ca. 120 Arbeitsplätzen der Personalverwaltung der Landespolizei für rd. 9.400 Personalfälle eingeführt.

Damit konnte für einen signifikanten Teil der Landesverwaltung erstmals der bislang papiergebundene Austausch abrechnungsrelevanter Informationen zwischen den personalverwaltenden Dienststellen und dem DLZP entfallen.

Stattdessen werden diese Informationen gemäß dem KoPers-Konzept der „integrierten“, d. h. bereichs-/ dienststellenübergreifenden Datenspeicherung und -verarbeitung von den PersonalverwalterInnen in dasselbe System eingegeben, das auch die Personalabrechnung des DLZP nutzt.

Hier zeigt sich ein Grundprinzip der KoPers-Philosophie: Daten werden da erfasst, wo sie erstmals vorliegen, um dann für die jeweilige Anschlussbearbeitung digital zur Verfügung zu stehen.

Die mittlerweile mehr als einjährigen Erfahrungen aus dem produktiven Einsatz von KoPers/Integriert bei der Landespolizei erlauben eine positive Prognose der Praxistauglichkeit des Verfahrens für dessen bis 2022 geplante Einführung in allen Dienststellen der Landesverwaltung. Daher ist der Pilotbetrieb von KoPers/Integriert in der Personalverwaltung der Landespolizei und im DLZP als Erfolg zu werten. Die der Pilotierung gesteckten Ziele wurden ganz überwiegend erreicht.

Ungeachtet dessen hat die Pilotierung erwartungsgemäß verschiedene Optimierungspotenziale bzw. -erfordernisse aufgezeigt, die zum Teil die Software selbst betreffen, aber auch die Randbedingungen für ihre Einführung (etwa in den Bereichen Schulung, Betreuung und Koordination der Aktivitäten während des Monatsabschlusses). Es besteht Einvernehmen unter den Pilotierungsbeteiligten, dass die identifizierten Defizite so schnell wie möglich behoben werden sollen.

3 Eckdaten der Pilotierung

3.1 Ziele

Mit der Pilotierung von KoPers/Integriert an rund 120 Arbeitsplätzen der Personalverwaltung mit der Zuständigkeit für rund 8.300 BeamtInnen und ca. 1.100 Tarifbeschäftigte der schleswig-holsteinischen Landespolizei sollte die Praxistauglichkeit der integrierten Bearbeitung von Personalverwaltung und Personalabrechnung mit KoPers unter Produktivbedingungen erprobt werden.

Auf der Grundlage der hierbei gewonnenen Erkenntnisse sollten Optimierungserfordernisse sowohl hinsichtlich der Software selbst als auch mit Blick auf ihre geplante Einführung in der gesamten Landesverwaltung und ausgewählten Hochschulen identifiziert werden, um ihnen – soweit vor einem Flächenrollout geboten – zeitnah Rechnung zu tragen.

3.2 Umfang

Die Pilotierung erfolgte mit einer zwischen den beteiligten Pilotierungspartnern eng abgestimmten KoPers-Basisversion (im hier betrachteten Nutzungszeitraum in den Release-Ständen 19.0, produktiv ab Ende Mai 2019, bis 20.6, produktiv ab Ende September 2020), durch die das bisher genutzte IT-Verfahren PERMIS-V abgelöst wurde.

Die Datenbestände von KoPers und PERMIS-V wurden in zwei zeitlich auseinanderliegenden Migrationen (1. Stufe: BeamtInnenfälle, 2. Stufe: Personalfälle der Tarifbeschäftigten) zu einem gemeinsamen Datenbestand mit den Abrechnungsdaten auf der Produktionsumgebung zusammengefasst.

Alle abrechnungsrelevanten Daten werden mittlerweile nur noch einmal erfasst und stehen damit allen zu beteiligenden Dienststellen zur Verfügung. Das DLZP wird bezüglich der abrechnungsrelevanten Vorgänge über elektronische Workflows informiert und kann grundsätzlich die notwendigen Folgearbeiten in der Abrechnung digital in KoPers fortführen.

3.2.1 Personalfälle

- Ab 27.05.2019 ca. 8.300 BeamtInnenfälle
- Ab 20.12.2019 zusätzlich ca. 1.100 Tarifbeschäftigtenfälle

3.2.2 SachbearbeiterInnen

Auf Seiten der Landespolizei:

- Für Beamtenfälle: ca. 110 MitarbeiterInnen
- Für Tarifbeschäftigtenfälle: ca. 10 MitarbeiterInnen

Auf Seiten des DLZP:

- Für BeamtInnenfälle: 5 MitarbeiterInnen
- Für Tarifbeschäftigtenfälle: 2 MitarbeiterInnen

3.2.3 Unterstützte Personalprozesse

- Beamtenprozesse: 32 in 46 Varianten
- Tarifbeschäftigtenprozesse: 22 in 37 Varianten

3.2.4 Einbezogene Standorte

- Polizeiabteilung des MILIG
- Landespolizeiamt
- Landeskriminalamt
- Acht Polizeidirektionen

3.3 Vorgehen

3.3.1 Lenkungsgruppe

Die Pilotierung wurde durch eine gemeinsame Lenkungsgruppe aus Vertretern des MILIG, der Landespolizei, des DLZP und des Projektes KoPers begleitet.

Neben einer regelmäßigen Information über den operativen Stand der Pilotierung von KoPers/Integriert wurden dabei auch aktuelle Problemlagen und Handlungserfordernisse erläutert.

Erforderliche Entscheidungen wurden in diesem Gremium – mitunter auch im Umlaufverfahren – rasch und pragmatisch getroffen, was den Fortgang der Pilotierung wesentlich befördert hat.

3.3.2 Information des Landesrechnungshofs

In den Jour-Fixe-Terminen des Finanzministeriums zur Information des Landesrechnungshofs über die jeweils aktuelle Entwicklung im Zusammenhang mit dem Betrieb bzw. der weiteren Planung des KoPers-Einsatzes wurde auch der Verlauf der Pilotierung vorgestellt und diskutiert.

3.3.3 Beteiligung der Gewerkschaften und Personalvertretungen

Die KoPers-Pilotierung erfolgte unter Berücksichtigung der Grundlagenvereinbarung zu KoPers mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften nach § 59 MBG vom 13.02.2012 und der nachgelagert abgeschlossenen Zusatzvereinbarungen.

Die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften begleiteten die Pilotierung der einzelnen Module und wurden hierbei in geeigneter Weise einbezogen.

Im Rahmen regelmäßiger Informationsveranstaltungen für die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften wurde die Vorgehensweise hierzu vorgestellt.

Die von der Einführung der Module betroffenen jeweiligen Personalvertretungen wurden im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit über die Planungen frühzeitig, fortlaufend und umfassend informiert.

Dies geschah z.B. über die regelmäßigen Sitzungen der Lenkungsgruppe zur Pilotierung von KoPers/Integriert bei der Landespolizei/DLZP.

3.3.4 1. Stufe: KoPers unterstützt die Personalprozesse für BeamtInnen

Migration der Altdaten

Die Migration der Altdaten erfolgte mit einem deutlichen Zeitverzug, so dass das KoPers-Produktivsystem drei Arbeitstage über das geplante Zeitfenster hinaus nicht zur Verfügung stand. Der Grund hierfür war ein seitens Dataport nicht planmäßig ausgeführter Prozessschritt, der eine wichtige Voraussetzung für die finale Qualitätssicherung der migrierten Altdaten vor ihrer Freigabe für die Produktivnutzung bildet.

Vor Ort Betreuung

- Eine Vor-Ort-Betreuung wurde für 11 Organisationseinheiten an 9 Standorten sichergestellt, im Landespolizeiamt durchgängig vom 27.05.2019 bis 31.07.2019, in den dezentralen Personalverwaltungen der Polizeidirektionen über regelmäßige Präsenztermine
- Zusätzlich erfolgte Ende Juli 2019 eine Unterstützung der PDAFB sowohl durch das Projekt als auch das DLZP zur Bearbeitung der ersten mit KoPers zu bewältigenden Einstellungswelle von ca. 360 AnwärtlerInnen.
- Flankierend erfolgte eine regelmäßige Telefonkonferenz mit VertreterInnen aller Pilotbeteiligten zur Aufnahme und Bewertung aktueller Probleme sowie zur Abstimmung von Lösungsoptionen (zunächst wöchentlich, dann alle zwei Wochen, anschließend alle vier Wochen)
- Die gewonnenen Erkenntnisse wurden arbeitstäglich in einem „Tagebuch zur Betreuung“ sowie einem Fehlertagebuch dokumentiert
- Für die skizzierten Betreuungsaktivitäten standen 7 DLZP-MitarbeiterInnen (davon jeweils 5 im Wechsel vor Ort), 3 MitarbeiterInnen des Projektes KoPers sowie ein P&I-Mitarbeiter zur Verfügung

3.3.5 2. Stufe: KoPers unterstützt die Personalprozesse für Tarifbeschäftigte

Migration der Altdaten

Die zweite PERMIS-V Migration verlief bereits ohne Probleme, da aufgrund der Erfahrungen aus der ersten Migration ein Standardprozessablauf abgeleitet und mit allen an der Migration beteiligten Stellen vorab ausführlich abgestimmt wurde.

Dadurch gelang es, die Produktionsumgebung lediglich einen Tag Downtime mehr als üblich rund um den Monatsabschluss für die NutzerInnen zu sperren.

Vor-Ort-Betreuung

- Eine Vor-Ort-Betreuung des im Dezember 2019 umgestellten Tarif-Sachgebietes (LPA 314) war vom 06.01.2020 bis zum 12.02.2020 sichergestellt.
- Auch bei dieser Umstellung wurden ein „Tagebuch zur Betreuung“ sowie ein Fehlertagebuch geführt.
- Unterstützt wurde die Umstellung erneut durch 2 DLZP-MitarbeiterInnen, 3 MitarbeiterInnen des Projektes KoPers sowie einem P&I-Mitarbeiter.

Das Format der Vor-Ort-Betreuung war analog zur Begleitung der Pilotierung der Beamtenprozesse ausgelegt und trug erneut zur nahezu reibungslosen Pilotierung der Tarifprozesse bei.

4 Systembetrieb

Aus Sicht des AIT ist die Pilotierung von KoPers/Integriert bei der Landespolizei und dem DLZP positiv verlaufen. Negative Auswirkungen auf den Systembetrieb wurden – mit der nachfolgend erläuterten Ausnahme – nicht festgestellt. Dies gilt sowohl für die Anzahl und Dauer der „Downtimes“ (geplante Nichtverfügbarkeit des Systems für Installations- und Monatsabschlussarbeiten) als auch für das beobachtete Antwortzeitverhalten.

Auszunehmen von diesem positiven Gesamturteil sind die Erfahrungen des AIT mit der im Zuge der Pilotierung um mehr als 100 Personen gewachsenen Zahl der KoPers-NutzerInnen im Zusammenhang der monatlichen Abrechnung der Gehälter und Bezüge („Monatsabschluss“):

- Im Rahmen der finalen Qualitätssicherung der abrechnungsrelevanten Daten unmittelbar vor Start der für die Auszahlung maßgeblichen Abrechnung („Hauptlauf“) sind lediglich schreibende Zugriffe ausschließlich des AIT statthaft.
- Im aktuellen Verfahrensstand erlaubt das System in dieser kritischen Phase jedoch auch Änderungen des Datenbestands durch die KoPers/Integriert-nutzenden Dienststellen.
- Ungeachtet der Aufforderung an die KoPers-NutzerInnen, von Systemzugriffen in den kommunizierten Zeitfenstern unmittelbar vor der finalen Abrechnung abzusehen, sind diese in Einzelfällen dennoch regelmäßig zu beobachten. Dieses Phänomen nimmt mit steigender Nutzerzahl zu. Negative Auswirkungen auf die Abrechnungsqualität insgesamt konnte das AIT bisher nur mit hohem Einsatz abwenden.
- Das Risiko ist hoch, dass sich diese unerwünschten Systemzugriffe durch KoPers-NutzerInnen mit der Zunahme ihrer Gesamtzahl erhöhen.
- Eine wirksame Vermeidung dieses Risikos – im Extremfall eines Abbruchs des Monatsabschlusses und einer verzögerten Auszahlung der Bezüge der Landesbediensteten – verbindet sich mit der seitens des Softwareherstellers grundsätzlich umgesetzten, aber noch nicht fehlerfreien Funktionalität einer „Warteschlange“, die einen Zugriff der SachbearbeiterInnen in dem Zeitfenster unmittelbar vor der Monatsabrechnung ausschließt und stattdessen deren Eingaben bis zum Abschluss der Abrechnung zwischenspeichert.

Vor dem Hintergrund der skizzierten Situation ist die Verfügbarkeit dieser Warteschlange von zentraler, mit jedem auf KoPers/Integriert umgestellten Ressort wachsender Bedeutung für einen störungsfreien System- und Abrechnungsbetrieb. Angesichts der Priorität der Warteschlangen-Funktionalität wurde mit P&I deren fehlerfreie Nutzbarkeit mit Auslieferung des Release 21.2 vereinbart.

5 Funktionalität

5.1 Funktionsumfang

Aus Sicht der Landespolizei stehen mit der pilotierten Version von KoPers/Integriert alle für die Personalarbeit erforderlichen Funktionen und Daten zur Verfügung. Als besonders hilfreich werden insbesondere die Suchfunktionen von KoPers/Integriert wahrgenommen.

Die grundsätzlich positive Einschätzung teilt auch das DLZP. Alle Personalfälle konnten im Zuge der nunmehr elektronischen Datenübergabe zwischen Landespolizei und DLZP abgerechnet werden. Ein wesentliches Ziel der integrierten Personalarbeit, die Vermeidung von Medienbrüchen zwischen Personalverwaltung und Personalabrechnung, konnte damit im Rahmen der Pilotierung nachweislich erreicht werden: Mit KoPers/Integriert werden abrechnungsrelevante Informationen zwischen den Ressorts und dem DLZP – nachdem sie über Jahrzehnte in Papierform ausgetauscht wurden – in Form einer elektronischen Vorgangsübergabe geteilt.

Über die Funktionsfähigkeit einzelner elektronischer Arbeitsübergaben (Workflows) hinaus ist auch die Übersichtlichkeit des „Eingangskorbs“ der DLZP-SachbearbeiterInnen für eine effiziente Bearbeitung von großer Bedeutung. Hier waren Nachjustierungen notwendig, die jedoch bereits erfolgreich umgesetzt wurden.

Die sich an diese Vorgangsübergabe anschließenden originären Abrechnungsaufgaben des DLZP, die bereits seit längerem mit KoPers unterstützt werden, waren durch die Pilotierung der zusätzlichen Funktionen von KoPers/Integriert nicht betroffen.

5.2 Benutzungsfreundlichkeit

Die Benutzungsfreundlichkeit von KoPers wird von den Kolleginnen und Kollegen der Landespolizei, die täglich oder häufiger mit KoPers arbeiten, insgesamt als gut bewertet. Prozesse und Geschäftsfälle sind weitgehend selbsterklärend und die Anwendung selbst wird als benutzerfreundlich bewertet.

Im Bereich der BeamtInnen ist das Verfahren KoPers/Integriert bereits rolloutfähig. In der Pilotierung aufgetretene Fehler wurden bisher schnell behoben. Das DLZP geht davon aus, dass dies auch für die noch vereinzelt auftretenden Fehler bei der Übergabe von Workflows gilt.

Im Tarifbereich ist der Umfang der auf das DLZP entfallenden Folgearbeiten generell deutlich größer als bei den BeamtInnen. Dieses begründet sich durch die erforderlichen Folgearbeiten im Bereich der Sozialversicherung.

Unabhängig davon ist im Bereich der Tarifbeschäftigten aus Sicht des DLZP die Praxistauglichkeit von KoPers/Integriert noch nicht vollständig gegeben (siehe Optimierungserfordernisse).

Die Arbeit mit KoPers/Integriert bedeutet sowohl für PersonalverwalterInnen als auch für die SachbearbeiterInnen in der Abrechnung eine erhebliche Veränderung der Arbeitsabläufe.

Die ersten Erfahrungen der integrierten Arbeitsweise im Fachbereich Besoldung waren überwiegend positiv:

- Durch Wegfall des größten Teils der AP-Vordrucke erfolgt die direkte Eingabe bereits in der Personalverwaltung und die Abtipparbeit im DLZP entfällt.
- Die entfallenden AP-Vordrucke bedeuten im DLZP auch eine maßgebliche Aufwandsreduzierung bei der Veraktung. Bisher mussten alle AP-Vordrucke als begründende Unterlagen nachlaufend gescannt und der digitalen Personalteilakte zugeordnet werden. Ebenso entfallen die bisherigen Rückläufer der vom DLZP abgearbeiteten AP-Vordrucke und die entsprechende Veraktung bei der Landespolizei.
- Die elektronische Datenübergabe (Workflow) führt zudem zu einer deutlich schnelleren Arbeitsübergabe zwischen Personalverwaltung und -abrechnung. Dienstwege und Zuständigkeiten sind hierdurch klar geregelt.
- Die digitale Arbeitsweise unterstützt dabei deutlich flexible Arbeitsformen und Wohnraumarbeit.

Auch die Möglichkeit, einzelne Vorgänge der Dienststellen direkt an die Abrechnung zu übergeben, ohne dass Abrechnungs-SachbearbeiterInnen sich damit beschäftigen müssen, ist als Vorteil zu werten.

Aktuell ist dies jedoch nur für den Prozess „Jubiläumsszuwendung“ möglich. Alle anderen Prozesse mit Abrechnungsrelevanz müssen noch in den DLZP-Fachbereichen Besoldung und Entgelt darauf geprüft werden, ob im Rahmen der Abrechnung Folgearbeiten notwendig sind.

Als nachteilig hat sich in etlichen Fallkonstellationen die verringerte Transparenz der elektronischen Vorgänge erwiesen. Auf dem Papierweg erreichte das DLZP mit dem AP-Vordruck ein Vorgang, der alle Änderungen auf einen Blick enthielt und zugleich alle notwendigen begleitenden Dokumente.

In den elektronischen KoPers-Workflows dagegen sind diese Informationen zum Teil auf mehrere Ansichten (Geschäftsfälle) verteilt und begleitende Dokumente bisher nicht in den Workflow integriert.

Stattdessen müssen die Begleitdokumente von den Dienststellen parallel zum Workflow per E-Mail übersandt werden. Beide Umstände erzeugen Such- und Prüfaufwand im DLZP sowie Nachfragen bei den Dienststellen, da die Abrechnungs-SachbearbeiterInnen sicherstellen müssen, dass sie alle relevanten Informationen und Unterlagen erhalten haben, um dann die Eingaben im Verfahren durchzuführen und die Abrechnungen anzustoßen.

5.3 Optimierungserfordernisse

In der Pilotierung wurden verschiedene funktionale Optimierungserfordernisse festgestellt, die – neben den noch zu behebenden Fehlern – mit hoher Priorität umgesetzt werden sollen.

Neuanlagemodus

Die wichtigste Optimierung ist die Bereitstellung eines „Neuanlagemodus“, der insbesondere den Massenprozess „Einstellung“ von BeamtInnen und Tarifbeschäftigten unterstützen wird, in dem er eine der Praxis entsprechende sukzessive Erfassung der einstellungsrelevanten Daten sowie eine bessere Übersicht über die in Bearbeitung befindlichen Vorgänge ermöglicht.

Aus Sicht des DLZP muss der Neuanlagemodus angesichts der damit verbundenen Fallzahlen spätestens zu der für Oktober 2021 geplanten Einführung von KoPers/Integriert im MBWK fehlerfrei nutzbar sein. Ferner weist das DLZP darauf hin, dass in der Übergangszeit das Risiko nicht rechtmäßiger Abrechnungen neu anzulegender Personalfälle besteht.

Auswertung Workflow-Aufkommen

Für das Controlling im DLZP müssen noch technische Möglichkeiten für automatische Auswertungen des Workflow-Aufkommens geschaffen werden (z. B. Wie viele Workflows wurden von welchen Behörden in welchem Zeitraum ausgelöst? Wie viele Vorgänge waren verspätet im Hinblick auf das Wirksamkeitsdatum der beabsichtigten Maßnahme?).

Abrechnungsfehlerlisten

In der Pilotierung hat sich auch Änderungsbedarf in der Bearbeitung der Abrechnungsfehlerlisten gezeigt, die durch Abrechnungsvorläufe vom AIT erzeugt werden. Diese Fehlerlisten werden bisher allein vom DLZP – und in Ausnahmefällen vom AIT – bearbeitet. Hier ist künftig ein Verfahren notwendig, das die ermittelten Fehler je nach Zuständigkeit dem/der jeweiligen Bearbeiter/in in der Personalverwaltung oder im DLZP zuweist. Eine entsprechende Lösung wird derzeit zwischen dem Finanzministerium (Projekt Rollout), dem AIT und dem DLZP erarbeitet.

Plausibilitätsprüfungen

Der Umfang der nachträglich zu korrigierenden Fehler – nicht nur derjenigen mit Abrechnungsrelevanz – könnte nach Einschätzung aller Beteiligten durch Online-Plausibilitätsprüfungen der von den BenutzerInnen eingegebenen Daten signifikant verringert werden. Der diesbezügliche Optimierungsbedarf bezieht sich auf weite Teile der Verfahrensfunktionalität und sollte in priorisierten Stufen sukzessive umgesetzt werden.

Datenübergabe KoPers/Integriert – KoPers/Bewerbung

Die Funktionalität der Datenübergabe vom Modul KoPers/Bewerbung zum Modul KoPers/Integriert ist aktuell noch nicht möglich. Daher müssen Personalfälle bisher manuell als Neuanlage in KoPers eingegeben werden. Vor dem

Hintergrund dieser „Massen-Datenverarbeitung“ hinsichtlich anstehender Ernennungen mit nachfolgenden Versetzungen (250 - 300 Personalfälle) und Einstellungsphasen (350 Personalfälle) mussten und müssen teils erhebliche Ressourcen dafür aufgebracht werden.

6 Dokumentengenerierung

Mit der Piloterweiterung in der Landespolizei ab Dezember 2019 um die Fälle der Tarifbeschäftigten wurde auch die digitale Generierung von KoPers-Standarddokumenten mit dem Ziel in Betrieb genommen, erste Erfahrungen auf dem Gebiet zu sammeln.

Aufgrund der Ressourcen im Projekt, der zu Jahresbeginn begleitenden Pilotierung der Tarifbeschäftigtenprozesse sowie der ab März bestehenden Pandemie-Auswirkungen auf das dienstliche Geschehen war eine umfassende Einweisung zu diesen Funktionalitäten in den personalverwaltenden Dienststellen der Landespolizei bisher nicht möglich. Die Bereitstellung von Informationsmaterial und Kommunikationswegen genügte ebenfalls nicht, um die Nutzung der Dokumentengenerierung anzuschieben. Dies führte zu entsprechenden Verzögerungen.

Im September 2020 fand ein vom Projekt initiiertes eintägiges Workshop für die PersonalverwalterInnen im Landespolizeiamt statt, um das entsprechende Verständnis und Basiswissen zur Nutzung dieser Funktionalität zu vermitteln.

Gleichwohl wurde schnell deutlich, dass ohne ein dokumentspezifisches Schulungsangebot für alle PersonalverwalterInnen des Landespolizeiamts die Akzeptanz zur Nutzung der KoPers Dokumente nicht erreicht wird. Eine entsprechende nachlaufende Maßnahme wird derzeit geprüft, um die häufigsten Fehlerquellen (Fehlbedienung und fehlende Dateneingabe) zu minimieren.

Auf diesen Erkenntnissen basierend wurde das KoPers-Schulungskonzept des Integrierten Verfahrens in Bezug auf die Dokumenterstellung bereits praxisnah adaptiert.

Als wesentliche Nutzungsvoraussetzung und Ergebnis der Kommunikation mit dem Landespolizeiamt konnten zwischenzeitlich die besonderen Erfordernisse an die Briefkopfgestaltung mit dem MILIG, Referat IV 14 Organisation, E-Akte und Gestaltung, abgestimmt werden. Insofern steht einem Einsatz der KoPers-Dokumente grundsätzlich nichts entgegen.

Naturgemäß können die ressortübergreifend abgestimmten Standarddokumentvorlagen in der Breite nicht allen Ressortspezifika Rechnung tragen. Insofern ist es essentiell, künftig intensiv und anwendungsfallbezogen die etablierten Kommunikationspfade und -mittel zu nutzen, um zeitnah erforderliche Anpassungen und Dokumente im Wege der spezifischen Einzelbeauftragung bereitstellen zu können.

Bereits angefordert wurde eine Serienbrieffunktion, z.B. hinsichtlich Ernennungen. Eine solche ist aktuell nicht vorhanden. Diese benötigte Funktion wird gegenwärtig konzipiert und in einem ersten Schritt beauftragt.

Die jüngst mit der Landespolizei abgestimmten ergänzenden Qualifizierungsmaßnahmen der PersonalsachbearbeiterInnen zur gezielten Vermittlung der dokumentspezifischen KoPers-Funktionen lassen erwarten, dass die Akzeptanz und Nutzung der neuen Möglichkeiten zeitnah Teil der Routine werden.

7 Auswertungen

Die Zuständigkeit für die Bereitstellung von Auswertungen ist zum 01.01.2020 vom ehemaligen Projekt KoPers an das DLZP in das Sachgebiet 13 „Landesweite Auswertungen, Statistiken und Reports“ (LASuR) gewechselt.

Der organisatorische Wechsel des bisherigen Projekt-Moduls Analyse und Statistik ist verbunden mit einer strategischen Neuausrichtung der Auswertungserstellung und dem Aufbau einer von KoPers eigenständigen zentralen Auswertungsinfrastruktur auf Basis von Oracle und PowerBI. Bis zur Freigabe dieses neuen Systems müssen den AnwenderInnen im LPA temporär Auswertungen mit dem KoPers-Werkzeug „Informationsgenerator“ (Infogen) zur Verfügung gestellt werden.

Die Freigabe von Infogen-Auswertungen stellt auf der KoPers-Produktionsumgebung ein Risiko dar, weil die Ausführung das System belasten kann. Das AIT gibt die Nutzung nur frei, wenn der Benutzerkreis klein und die Nutzungsfrequenz niedrig sind.

Vor diesem Hintergrund wurden mit dem LPA fünf als unabdingbar erforderliche Infogen-Auswertungen identifiziert (Schwerbehinderte Menschen, Ende Probezeit, Nebentätigkeit, Dienstjubiläen, Ende des Arbeitsverhältnisses) und für aktuell insgesamt 16 PersonalsachbearbeiterInnen (inkl. Vertretung) freigegeben.

Die Zufriedenheit der AnwenderInnen mit den zur Verfügung gestellten Infogen-Auswertungen ist unterschiedlich. Es liegen fachliche Änderungswünsche vor. Eine Anpassung der in Benutzung befindlichen Infogen-Auswertungen wird allerdings nicht erfolgen.

Stattdessen sind die o.g. Auswertungen auf der neuen Infrastruktur neu entwickelt worden und können der Landespolizei zur Verfügung gestellt werden. Die bereits vorgestellten Prototypen wurden laut Einschätzung der Landespolizei sehr positiv aufgenommen.

8 Schulung und Betreuung

8.1 Schulung

Zum Start der beiden Pilotierungen (27.05.2019 / 21.12.2019) im Bereich der Landespolizei SH wurden die künftigen AnwenderInnen unmittelbar vor dem Wirkbetrieb in Intensivschulungen im Umgang mit dem neuen Verfahren vertraut gemacht, nachdem im Rahmen jeweils vorausgegangener Bedarfsermittlungen Schulungsziele, -inhalte und -umfang für die teilnehmenden Zielgruppen ermittelt worden waren.

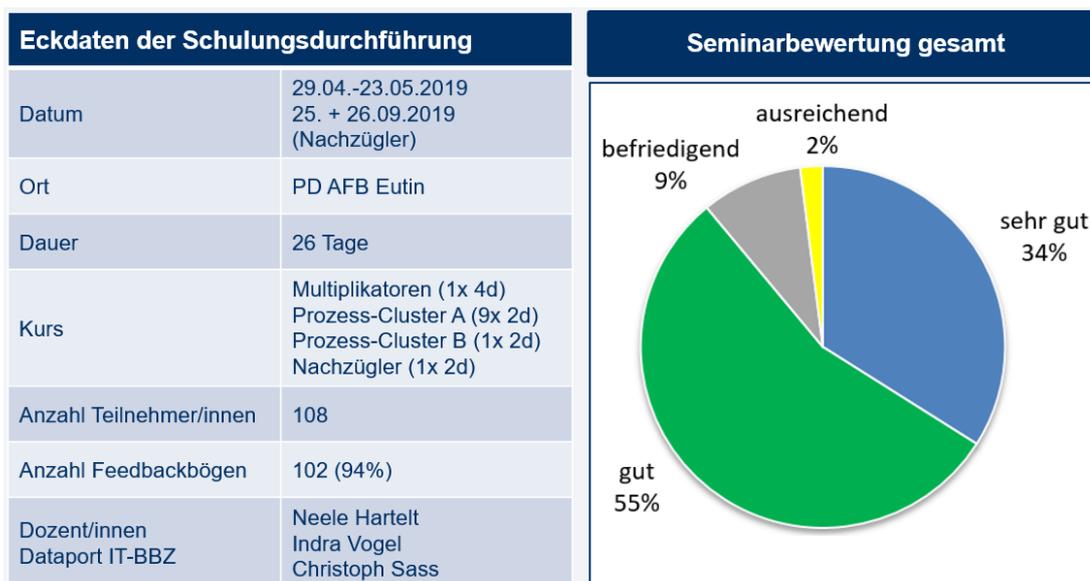
Die den Schulungen zugrundeliegenden Qualifizierungskonzepte, die im Detail die Ziele und Maßnahmen der Schulungen beschreiben, wurden vor Beginn der Schulungsmaßnahmen durch die Lenkungsgruppe und den Hauptpersonalrat der Landespolizei freigegeben.

In den Schulungen wurde der „Leitfaden KoPers/Integriert“ eingeführt und intensiv genutzt, da er auch die Begleitunterlage für die weitere Nutzung von KoPers/Integriert darstellt. Nach Aussage der Landespolizei waren die als Schulungsunterlage bereitgestellten Leitfäden für KoPers/Integriert sehr gut ausgearbeitet und trafen auf breite Akzeptanz in der Sachbearbeitung.

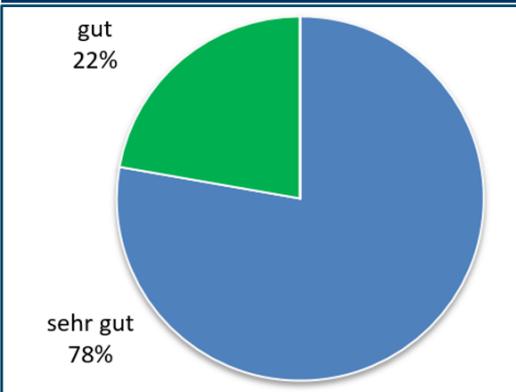
Neben der Qualifizierung der AnwenderInnen stellte sich der Schulungskonzeption und -planung die Aufgabe, in speziell geschnittenen Schulungen sogenannte MultiplikatorInnen (aktuell 14 in der Landespolizei) auf ihre wichtige Rolle im Rahmen der Vor-Ort-Betreuung der KoPers-Nutzung vorzubereiten.

Wie die nachfolgenden Übersichten verdeutlichen, wurden sowohl die Schulungen im Bereich der BeamtInnen- als auch der Tarifbeschäftigten positiv bewertet:

Schulungen der PersonalsachbearbeiterInnen und MultiplikatorInnen im Bereich der BeamtInnenprozesse



Schulungen der PersonalsachbearbeiterInnen und MultiplikatorInnen im Bereich der Tarifbeschäftigten-Prozesse

Eckdaten der Schulungsdurchführung		Seminarbewertung gesamt	
Datum	15. 01. bis 17.01.2020	 <p>gut 22%</p> <p>sehr gut 78%</p>	
Ort	FM, Raum 26		
Dauer	3 Tage		
Kurs	KoPers/Integriert (TB)		
Anzahl Teilnehmer*innen	10		
Anzahl Feedbackbögen	10 (100%)		
Dozent*innen	Stefan Kulz (FM) Doreen Witt (FM) Alexander Buschjäger (P&I)		

Ergänzend zu den durchgeführten Ersts Schulungen regt die Landespolizei an, nach Inbetriebnahme von KoPers/Integriert Seminare zur Auffrischung bzw. Vertiefung der initial vermittelten Kenntnisse zu etablieren. Solche Seminare sind aus Sicht der Landespolizei geeignet, der Sachbearbeitung Informationen über Änderungen oder Neuerungen in der Software adressatengerecht zukommen zu lassen.

Allerdings sind die KoPers-Schulungen zu Schulungen im Kontext der Personalverwaltung abzugrenzen. KoPers-Schulungen haben nicht das Ziel der fachlichen Qualifizierung der Personalverwaltung, sondern dienen der Erlernung der Bedienung des Fachverfahrens.

8.2 Betreuung

Die Einführungsphase ist vom Fachbereich Besoldung und Entgelt des DLZP intensiv begleitet worden. Die betroffenen Personalfälle aus der Landespolizei wurden in beiden Fachbereichen entsprechend ihrem Umfang auf wenigen Arbeitsplätzen konzentriert: Im Entgelt werden die insgesamt rund 1.100 Fälle der Polizei auf zwei Arbeitsplätzen gebündelt. In der Besoldung verteilen sich die rund 8.400 Fälle der Polizei auf zunächst fünf, später vier SachbearbeiterInnen.

In beiden Bereichen waren die zuständigen DLZP-SachbearbeiterInnen in den ersten Monaten regelmäßig in der Landespolizei (und in der PD AFB zur Unterstützung bei den Neueinstellungen) und pflegen jetzt vor allem regelmäßig telefonische und E-Mail-Kontakte. Unterstützend tätig waren zeitweilig außerdem erfahrende Kräfte des gehobenen Dienstes aus beiden Fachbereichen der Landespolizei.

Die intensive Zusammenarbeit von Landespolizeiamt, DLZP und Projekt vor Ort wurde von allen Beteiligten als sehr positiv und hilfreich empfunden.

Mit Beginn des Flächenrollouts müssen jedoch ressourcenschonendere Formate für den notwendigen Austausch zwischen PersonalsachbearbeiterInnen und DLZP-Abrechnungs-SachbearbeiterInnen entwickelt und erprobt werden.

Aus Sicht des DLZP könnte beispielsweise die Betreuung vor Ort verstärkt von den KoPers-MultiplikatorenInnen der jeweiligen Dienststellen übernommen werden.

Die Etablierung von MultiplikatorInnen vor Ort in den Dienststellen ist auch aus Sicht der Landespolizei positiv hervorzuheben und ein für weitere Rollouts geeignetes Erfolgsmodell, da über die mit der Situation in der Dienststelle vertrauten MultiplikatorInnen hilfreiche Informationen zur optimierten Softwarenutzung eingesteuert werden können. Gleichzeitig ergibt sich über die MultiplikatorInnen auch ein effizienter Kanal zur Bündelung der Hinweise zur Optimierung der Software (oder ihrer Handhabung) aus dem praktischen Einsatz. Für die MultiplikatorInnen könnte das DLZP überdies feste Ansprechpersonen zur Verfügung stellen, um diese bestmöglich in Abrechnungsfragen zu unterstützen.

Aus den Erfahrungen im Rahmen der zwei Pilotierungen in der Landespolizei entwickelte das Projekt bereits ein Standard-Betreuungsmodell für den Rollout. Dieses teilt sich in die Nachbetreuung direkt nach der Umstellung und die Regelbetreuung. Dabei wird die Nachbetreuung phasenweise umgestellt auf die Regelbetreuung.

So startet direkt nach der Umstellung eine vierwöchige intensive Nachbetreuung, in der durch das Projekt die neuen NutzerInnen bei ihren ersten Schritten mit der neuen Fachanwendung engmaschig begleitet werden. Außerdem werden in dieser Phase Nutzerberechtigungen geprüft und ggf. nachjustiert. Aber auch Nacharbeiten zur Migration (Log-File für das Ressort und Log-File Kind für das DLZP) stehen im Fokus der Bearbeitung in dieser ersten Phase der Nachbetreuung.

An die intensive Phase der Nachbetreuung schließt sich eine vierwöchige Übergangsphase an. Diese dient dem langsamen Heranführen an den Standardprozess der Regelbetreuung im Produktiv-Betrieb.

Ergänzend zur skizzierten Betreuung fanden flankierend regelmäßige Telefonkonferenzen unter Beteiligung aller Pilotpartner statt. Diese anfangs täglichen Abstimmungen (sog. Daily Stand-Up Meetings) wurden später wöchentlich und anschließend monatlich durchgeführt.

Die telefonische Abstimmung wurde von allen Beteiligten als zielführend empfunden und bietet sich auch für künftige Einführungen an, um aktuelle einführungsbezogene Problemlagen – gleich welchen Ursprungs – schnell und pragmatisch zu bereinigen.

9 Personalbedarf

9.1 Auftrag

Das Finanzministerium hat im Herbst 2017 neuen Leitlinien für die Projektarbeit formuliert (vgl. auch Umdruck 19/397).

Mit dieser Entscheidung wurde ein gestuftes Verfahren bei der Umsetzung des digitalen Personalmanagements beschlossen.

Es wurde u.a. festgelegt, dass die Zentralisierung von Personalaufgaben im DLZP („Reorganisation/Umsetzung der Prozessagenda) grundsätzlich nachlaufend zur Softwareeinführung umgesetzt wird. Vorrangiges Ziel bis Ende 2022 ist die Pilotierung und der anschließende Rollout von KoPers/Integriert in der gesamten Landesverwaltung.

Die Einführung des integrierten Verfahrens erfolgt in den bisherigen Status Quo der vorhandenen Ablauf- und Aufbauorganisationen. Die bestehenden Altverfahren für die Personalverwaltung (PERMIS-V und PERLE) sollen durch KoPers/Integriert abgelöst werden.

Mit der Einführung von KoPers/Integriert ergeben sich – wie bereits dargestellt – Veränderungen in den Arbeitsabläufen der Prozesse. Die daraus resultierenden Effekte sollen evaluiert werden.

Neben der Untersuchung der Auswirkungen auf die Fachbereiche Besoldung und Entgelt im DLZP ist auch eine Betrachtung bei der Personalverwaltung vorgesehen.

Die Personalbedarfsermittlungen für den Bereich der Personalverwaltung sollen beim MBWK und der Landespolizei durchgeführt werden.

Für das MBWK wird diese Betrachtung im ersten Halbjahr 2021 durchgeführt.

Für den Bereich der Landespolizei besteht die Besonderheit, dass es keinen Vorher-Nachher-Vergleich geben wird, weil vor der Einführung von KoPers/Integriert keine Personalbedarfszahlen ermittelt worden sind. Hier können die Auswirkungen der Einführung nur überschlägig geschätzt werden.

Das genaue Zeitfenster für die Personalbedarfsermittlung bei der Landespolizei muss noch mit allen Beteiligten abgestimmt werden.

9.2 DLZP

Die personellen Effekte im DLZP lassen sich derzeit noch nicht exakt beziffern. Zum einen stehen noch die Ergebnisse der Organisationsuntersuchungen in den Fachbereichen Besoldung und Entgelt aus, mit denen vereinbarungsgemäß erste Effekte ermittelt werden sollen. Aber auch diese Ergebnisse können zum jetzigen Zeitpunkt nur erste Anhaltspunkte bieten, weil insbesondere im Entgelt die Fallzahl der pilotierten integrierten Arbeit sehr gering ist.

In der Besoldung könnte nach ersten Einschätzungen ein Entlastungseffekt in Höhe von etwa zehn Prozent erreicht werden. Zu berücksichtigen ist, dass

KoPers/Integriert aus guten Gründen mit einer stark zentralisierten Personalverwaltung und einem relativ homogenen Personalkörper pilotiert wurde.

Es wird im Verlaufe des Flächenrollouts daher zu prüfen sein, inwieweit die Erfahrungen aus der Pilotierung bei der Landespolizei sich auf stärker dislozierte Behörden mit einer ggf. höheren Arbeitsteiligkeit in der Personalverwaltung übertragen lassen.

9.3 Landespolizei

Die geplante Personalbedarfsbemessung (PBE) im Bereich der Personalverwaltung der Landespolizei nach Umstellung der Personalarbeit auf KoPers/Integriert konnte aufgrund verschiedener Erschwernisse (Corona-Situation, Ressourcenengpässe, technische Restriktionen) bislang noch nicht erfolgen.

Es ist Folgendes vorgesehen:

Die Einmessung der Prozesse soll nicht in allen Polizeibehörden, sondern punktuell und gemäß folgender, bereits mit den Behördenleitern abgestimmter Sondierung erfolgen:

- PD Bad Segeberg große dezentrale Behörde
- PD Ratzeburg kleine dezentrale Behörde
- PD AFB Einstellungsbehörde
- Landespolizeiamt zentralisierte Organisation

Noch offen ist aufgrund der angespannten Ressourcensituation des Projektes sowie der pandemiebedingten Restriktionen die Bearbeitung folgender Aufgaben als Voraussetzung der Durchführung der geplanten PBE:

- Erstellung eines Messkonzeptes
- Kontaktaufnahme mit den an der PBE beteiligten Behörden
- Enge Einbindung der Mitbestimmungsgremien
- Kick Off zur Etablierung einer Arbeitsgruppe (AG)
- Definition des Aufgabenkataloges durch die AG
- Finalisierung des Messkonzeptes durch die AG
- Bereitstellung / Einrichtung eines IT-Tools für die PBE-Messung