

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
Schleswig-Holstein
Frau Dr. Gaby Schäfer
Berliner Platz 2
24103 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 19/6731

23. November 2021

Sachstandsbericht – Digitales Personalmanagement

Sehr geehrter Herr Weber,

mit Umdruck 19/5030 haben wir zugesagt, im vierten Quartal 2021 einen umfassenden Sachstandsbericht für das digitale Personalmanagement vorzulegen.

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

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Silke Torp

Anlage: Sachstandsbericht Digitales Personalmanagement

Sachstandsbericht Digitales Personalmanagement

Finanzministerium
VI 13
Reventloulallee 2-4
24105 Kiel

Version: Final
Stand: 03.11.2021

Inhaltsverzeichnis

1	Vorbemerkung	3
2	Zusammenfassung der Ergebnisse in 2021	4
3	Status und weiteres Vorgehen	6
3.1	Neue Releaseplanung und Fehlerabbau	6
3.2	Rollout von KoPers/Integriert	7
3.3	KoPers.Digital - Erweiterung des Portfolios für das digitale Personalmanagement	8
4	Zahlen zum Haushalt	10
5	Nächste Berichterstattung	11

1 Vorbemerkung

Die letzten ausführlichen Berichte zum Sachstand von KoPers wurden dem Finanzausschuss mit den Umdrucken 19/5030 und 19/5424 vorgelegt.

*Letzte Berichte an
den Finanz-
ausschuss*

Die Beratung im Finanzausschuss fand am 04.03.2021 statt.

Mit dem Umdruck 19/5030 wurde der nächste schriftliche Bericht für das vierte Quartal 2021 angekündigt.

Mit diesem Bericht entspricht das Finanzministerium der angekündigten Folgeberichterstattung.

2 Zusammenfassung der Ergebnisse in 2021

- Der Softwarehersteller ist in 2021 insbesondere der Forderung der Länder nachgekommen, die hohe Anzahl offener Fehler in der Produktion signifikant zu reduzieren. *Neue Releaseplanung und Fehlerabbau haben sich bewährt*
- Die Qualität der Softwarelieferungen wurde deutlich verbessert.
- Die Länder SH und FHH haben zusammen mit Dataport im Oktober 2021 ein positives Zwischenfazit zur Umsetzung der Releaseplanung und des Fehlerabbaus gezogen.
- Nach der erfolgreichen Pilotierung des integrierten Verfahrens in der Landespolizei (vgl. Umdruck 19/5424) wurde der Rollout planmäßig fortgesetzt. *Rollout des integrierten Verfahrens soll bis Ende 2022 plangemäß abgeschlossen werden*
- Das Verfahren wird nunmehr im MILIG (Umstellung im Dez. 2020), der Muthesius-Kunsthochschule (im Febr. 2021) und seit Mai 2021 in der Staatskanzlei, dem MWVATT und bei der allgemeinen Verwaltung des MBWK (ohne Lehrkräftepersonalverwaltung) eingesetzt.
- Es werden derzeit ca. 14.000 Personalfälle von ca. 220 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalverwaltung mit dem integrierten Verfahren verwaltet und abgerechnet.
- Der Termin der Inbetriebnahme für die Lehrkräftepersonalverwaltung beim MBWK wurde von Oktober 2021 auf April 2022 verschoben.
- Der Abschluss des Rollouts in allen Ressorts kann nach derzeitigem Stand bis Ende 2022 plangemäß erreicht werden.
- Das digitale Bewerbungsmanagement mit einer fast hundertprozentigen Onlinequote aller eingehenden Bewerbungen wurde auch in 2021 fortgeführt. *Das digitale Portfolio von KoPers wird erweitert*
- Die digitale Bereitstellung von Auswertungen und Berichten für das Personalmanagement wurde kontinuierlich verbessert.
- Seit Juni 2021 wird im Finanzministerium die digitale Verdienstabrechnung pilotiert. Die Mitarbeitenden können sich hiermit die Verdienstabrechnungen digital abrufen.
- Das KoPers-Beurteilungsmodul zur digitalen Unterstützung des Regelbeurteilungsverfahrens wurde im MILIG ebenfalls in Betrieb genommen.
- Das Digitale Reisemanagement wird seit dem 01.10.2021 im Finanzministerium pilotiert. Die Reisekostenabrechnungen erfolgen nun vollständig digital. Auf Papiervordrucke zur Abrechnung von Reisekosten kann verzichtet werden.
- Das Stellenmodul zur digitalen Bewirtschaftung von Planstellen und Stellen soll – nach Klärung von Vorgaben für eine

gebündelte Nachweisung – ab dem vierten Quartal 2021 im MILIG erprobt werden.

- Das ULD bietet aktuell keine Zertifizierungen im Sinne des Art. 42 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) an und hat mitgeteilt, dass damit erst in 2022 zu rechnen sei. Das Zertifizierungsverfahren für die KoPers-Abrechnungsmodule wird daher voraussichtlich in 2022 starten.

*Zertifizierungs-
verfahren ab 2022
möglich*

Das digitale Personalmanagement in SH hat auch in 2021 wichtige Meilensteine erreicht.

Gesamtfazit

Die Herausforderungen des laufenden Betriebs und der gleichzeitigen Weiterentwicklung des digitalen Personalmanagements werden weiterhin unter Einbindung aller beteiligter Stellen bewältigt.

Die erfolgreiche Handlungsmaxime des Finanzministeriums ("Qualität vor Zeit") stellt weiterhin die Grundlage für die Aktivitäten dar.

Es zeichnet sich ab, dass das im Herbst 2017 formulierte Hauptziel des Finanzministeriums (Abschluss des Rollouts des integrierten Verfahrens bis Ende 2022) plangemäß erreicht werden kann.

Im Anschluss soll die Umsetzung der Prozessagenda (Zentralisierung von Aufgaben im DLZP) folgen.

3 Status und weiteres Vorgehen

3.1 Neue Releaseplanung und Fehlerabbau

Mit dem Umdruck 19/5030 wurde über die Umstellung der Releaseplanung beim Softwarehersteller berichtet. Der Softwarehersteller hatte angekündigt, nur noch 3 Releases pro Jahr zu liefern und den Ländern jeweils Umsetzungspakete (125 Punkte pro Release für jedes Land) eingeräumt.

*Positives
Zwischenfazit zur
Releaseplanung und
zum Fehlerabbau*

Mit dieser neuen Releaseplanung wollte der Softwarehersteller die Verlässlichkeit und Qualität der Softwarelieferungen verbessern, die von den Ländern in den vergangenen Jahren wiederholt kritisiert worden war.

Die Länder standen dieser Ankündigung skeptisch gegenüber, weil die Befürchtung bestand, dass das zugebilligte Kontingent nicht ausreicht, um alle Anforderungen der Länder umzusetzen.

Aus Sicht der Länder müssen nicht nur geplante gesetzliche oder tarifrechtliche Anpassungen fehlerfrei und pünktlich umgesetzt werden, sondern signifikant vorhandene Fehler abgebaut werden. Dafür müssen ausreichende Entwicklerkapazitäten für die Umsetzung neuer Anforderungen zur Verfügung stehen.

Im Frühjahr 2021 hat der Softwarehersteller eine jahrelange Forderung der Länder umgesetzt und zusätzliche Kapazitäten für die Analyse und den Abbau der Fehler in der Produktion bereitgestellt. Gemeinsames Ziel aller Beteiligten ist ein deutlicher Fehlerabbau bis zum Release 22.2 und eine Verbesserung der gelieferten Qualität.

Für SH liegen derzeit folgende Zahlen vor:

Anzahl der Bestandsfehler, Stand März 2021	843
Davon erledigt bis Oktober 2021	- 389
Neu hinzugekommene Fehler	110
Zwischensumme	554
Lieferung Release 20.10 im Oktober 2021	- 183
Lieferung Release 22.2 im Februar 2022	-93
Verbleiben - noch zu klären	288

Im Rahmen dieser Gesamtbewertung ist – trotz hohem Fehlerabbau – auch zu berücksichtigen, dass seit dem Frühjahr 2021 ca. 110 neue Fehler in SH hinzugekommen sind, die ebenfalls schnell behoben werden müssen.

Die Anzahl der Bestandsfehler wird damit voraussichtlich – planmäßiger Verlauf unterstellt – innerhalb eines Jahres erheblich reduziert (von 843 auf 288 Punkte). Die Qualität der gelieferten Punkte hat sich in 2021 verbessert. Die Fehlerquote der ausgelieferten Korrekturen konnte von ca. 30% auf ca. 11,5% reduziert werden.

Der Softwarehersteller hat hierbei vorrangig Fehler aus niedrigeren Fehlerklassen behoben. Eine größere Zahl von

Korrekturen höherer Fehlerklassen ist für das erste Quartal 2022 angekündigt.

Mit den Reaselieferungen 21.2 und 21.6 hat der Softwarehersteller 593 Punkte statt der ursprünglich geplanten 500 Punkte für beide Länder umgesetzt. Mit dem Release 21.10 werden 521 statt 250 Punkte geliefert.

Der Softwarehersteller hat also im Ergebnis in 2021 eine höhere Quantität und verbesserte Qualität (der Fehlerbehebung) geliefert.

Die Länder und Dataport begrüßen diese positive Entwicklung und werden nach der Lieferung des Releases 22.2 ein Gesamtfazit ziehen. Es ist derzeit absehbar, dass der Fehlerabbau sich zumindest bis in das Release 22.6 hineinziehen wird.

Eine Abnahme des Verfahrens kommt für SH – wie bereits mehrfach im Finanzausschuss dargelegt – daher nur in Betracht, wenn die Anzahl der Fehler tatsächlich signifikant reduziert worden ist.

Diese Betrachtung wird frühestens im Frühjahr 2022 erfolgen.

3.2 Rollout von KoPers/Integriert

Nach der Pilotierung des integrierten KoPers-Verfahrens (=Digitale Verzahnung von Personalverwaltung und Personalabrechnung) in der Landespolizei (vgl. Umdruck 19/5424) wurde der Rollout planmäßig wie folgt umgesetzt:

*Rollout wurde
plangemäß
fortgesetzt.*

- Dezember 2020 im MILIG ca. 1.320 Fälle und 25 Anwenderinnen und Anwender
- Februar 2021 in der Muthesius Kunsthochschule ca. 300 Fälle und 4 Anwenderinnen und Anwender
- Mai 2021 in der Staatskanzlei, im MWVATT, im MBWK (Allg. Verwaltung) ca. 3.000 Fälle und 67 Anwenderinnen und Anwender

Der Bereich der Lehrkräftepersonalverwaltung (LKPV) im MBWK sowie seit 01.01.2021 auch im MWVATT/SHIBB stellt den umfangreichsten Personalkörper mit fast 30.000 Personalfällen innerhalb der Landesregierung dar und besitzt daher eine große Bedeutung bei der Einführung des integrierten Verfahrens. Die besondere Herausforderung bei der Umstellung der LKPV ist dabei, dass ein Spezialverfahren (= PERLE) durch ein Standardverfahren (= KoPers) ersetzt wird.

*Neuer Termin für die
Inbetriebnahme
beim MBWK*

Die ursprünglich für die Lehrkräftepersonalverwaltung avisierte Verfahrensumstellung zu Oktober 2021 wurde auf April 2022 verschoben. Ein wesentlicher Grund für die Verschiebung war für die Verantwortlichen der Lehrkräftepersonalverwaltung die noch nicht finalisierte Schnittstelle für das MBWK-Bewerbungs-

verfahren (pbOn) zum neuen KoPers-Verfahren. Diese Schnittstelle wird voraussichtlich erst im Dezember 2021 geliefert und muss im Anschluss noch getestet werden. Um den Einstellungsprozess für Lehrkräfte zum 01.02.2022 nicht zu gefährden, war es aus Sicht der Lehrkräftepersonalverwaltung erforderlich, das Personalgewinnungsverfahren nicht im laufenden Prozess umzustellen, sondern noch mit der vorhandenen Schnittstelle zum Altverfahren (=PERLE) abzuwickeln. Darüber hinaus stehen noch einige wenige weitere Restarbeiten an, die nunmehr bis zum April 2022 erledigt werden sollen.

Diese Verschiebung ändert in der Gesamtschau nichts an der bisherigen Rolloutplanung für die Jahre 2021 und 2022.

Rolloutplanung für 2021 und 2022 wird fortgesetzt

Im Dezember 2021 soll das FM umgestellt werden. Weitere Rollout-Stufen sind für den April 2022 (MBWK, MSGJFS, LRH, Landtag) und Dezember 2022 (MELUND und MJEV) vorgesehen. Die konkreten Termine für die Inbetriebnahme für die Fachhochschule Westküste und die Musikhochschule Lübeck in 2022 werden noch abgestimmt.

Das Ziel des Rollout-Abschlusses zum 31.12.2022 wird als erreichbar angesehen.

3.3 KoPers.Digital - Erweiterung des Portfolios für das digitale Personalmanagement

Das digitale Portfolio von KoPers soll ständig erweitert werden.

Digitale Verdienstabrechnung ist gestartet

Mit dem Umdruck 19/5030 wurde u.a. angekündigt, die digitale Verdienstabrechnung im Bereich des FM zu pilotieren.

Diese neue digitale Möglichkeit zum Abruf der vorliegenden Verdienstabrechnungen wurde im Juni 2021 im FM, DLZP und AIT bereitgestellt und derzeit von ca. 30% der Beschäftigten genutzt. Der Betrieb dieser neuen digitalen Onlinekomponente verläuft problemlos. Vor diesem positiven Hintergrund soll die Nutzung der Online-Verdienstabrechnung weiter vorangebracht werden, um künftig Druck und Portokosten einsparen zu können.

In 2021 wurde auch die Pilotierung des Beurteilungsmoduls im MILIG gestartet. Das neue Modul hat bei der Durchführung und Dokumentation des Beurteilungsverfahrens unterstützt. Ein weiterer Rollout ist vorgesehen.

Beurteilungsmodul unterstützt beim Beurteilungsverfahren

Ein Ziel von KoPers/Integriert ist die vollständige digitale Abbildung der Personalprozesse, d.h. alle Prozessschritte von der Antragstellung bis zum Bescheid und ggf. der Abrechnung erfolgen digital. Der Versand von Papier-Anträgen und Bescheiden soll der Vergangenheit angehören.

Digitale Reisekostenabrechnung wird pilotiert

Der Probetrieb für das digitale Reisemanagement wurde zum 01.10.2021 im FM gestartet. Die Mitarbeitenden des FM können

nun ihre Reisekostenabrechnungen digital einreichen und erhalten auf diesem Weg auch ihre Bescheide.

Ziel der praktischen Erprobung in diesem abgegrenzten Einsatzgebiet ist die Gewinnung von belastbaren Informationen hinsichtlich der Einsatzreife des zugrundeliegenden Moduls und der Kosten für dessen Betrieb durch Dataport.

Mit dem Umdruck 19/5030 wurde auch die Pilotierung des Stellenmoduls avisiert.

*Erprobung des
Stellenmoduls ist
geplant*

Vor dem Start mussten rechtliche Vorgaben zur Durchführung der Stellenverwaltung getroffen werden. Es ist vorgesehen, eine gebündelte Nachweisung bei der Überwachung der Planstellen und Stellen zu erproben.

Diese Form der Überwachung der Planstellen und Stellen soll im MILIG voraussichtlich ab Mitte November 2021 mit dem KoPers/Stellenmodul erprobt werden.

Mit der Einführung des Moduls KoPers/Stellenverwaltung werden neben den Personendaten auch alle Stellendaten integriert verarbeitet und stehen für Auswertungen oder Berichte zur Verfügung.

4 Zahlen zum Haushalt

Die Haushaltsangelegenheiten zu KoPers werden im Kapitel 1405 veranschlagt.

*Entwicklung der
Kosten seit 2018*

Im Kapitel 1405 werden u.a. Kosten für den Verfahrensbetrieb, für die Pflege und die Weiterentwicklung bewirtschaftet. Dazu gehören auch Kosten für externe Beratungsleistungen.

Die Entwicklung der Plan- und Ist-Ausgaben stellt sich seit der Übernahme des Projekts (Mitte 2017) von der Staatskanzlei in das Finanzministerium wie folgt dar:

Jahr	Plan	Ist	Differenz
2018	12,012 Mio. €	10,977 Mio. €	-1,035 Mio. €
2019	12,254 Mio. €	11,349 Mio. €	-0,905 Mio. €
2020	14,768 Mio. €	10,089 Mio. €	-4,679 Mio. €

Der rückläufige Mittelbedarf im Jahr 2020 resultiert im Wesentlichen aus der Abkündigung von Testmandanten sowie der Reduzierung der Speicherkosten. In 2020 konnten auch Reisekosten bei den externen Beratungsunternehmen eingespart werden.

Mit der fortgesetzten Inbetriebnahme von Modulen und dem gestaffelten Rollout ist zu erkennen, dass sich die Kosten für den Verfahrensbetrieb sukzessive erhöhen. KoPers ist in weiten Teilen kein Entwicklungsprojekt mehr, sondern befindet sich als IT-Verfahren im Normalbetrieb mit kontinuierlicher Pflege und Anpassungserfordernissen. Gleichzeitig sinken die Kosten für externe Beratungs- und Unterstützungsleistungen sukzessive.

Mit Beendigung des Rollout-Projektes zum 31.12.2022 sollen die IT-Maßnahmen in das Kapitel 1402 überführt werden.

5 Nächste Berichterstattung

Nächster schriftlicher Statusbericht: Im 4. Quartal 2022.

*Nächste
Berichterstattung*