

Finanzministerium | Postfach 71 27 | 24171 Kiel

Staatssekretärin

An den
Vorsitzenden des Finanzausschusses
des Schleswig-Holsteinischen Landtages
Herrn Lars Harms, MdL
Landeshaus
24105 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/580

Nachrichtlich:

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

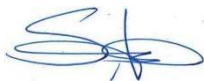
28. Dezember 2022

Regelmäßiger Sachstandsbericht zum digitalen Personalmanagement

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

mit der beigefügten Anlage übersende ich Ihnen den mit Umdruck 19/6731 angekündigten jährlichen Sachstandsbericht zum digitalen Personalmanagement zur Kenntnis.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Silke Torp

Anlage: Sachstandsbericht digitales Personalmanagement

Sachstandsbericht Digitales Personalmanagement

Finanzministerium
VI 13
Reventlouallee 2-4
24105 Kiel

Stand: 21.12.2022

Inhaltsverzeichnis

1	Vorbemerkung	3
2	Umsetzungsstand	3
2.1	Einführung der Abrechnung	3
2.2	Einführung von KoPers/Integriert	3
2.3	Ergebnisse der Task Force Entgelt	6
2.4	Einführung weiterer Module	7
2.4.1	KoPers/Stellenverwaltung	8
2.4.2	KoPers/Digital	8
2.4.3	KoPers/Reisemanagement	8
3	Releaseplanung – Fehlerabbau – Abnahme	9
4	Zahlen zum Haushalt	10
5	Nächste Berichterstattung	11

1 Vorbemerkung

Mit dem letzten ausführlichen Sachstandsbericht (Umdruck 19/6731) im November 2021 hat das Finanzministerium eine Folgeberichterstattung für das digitale Personalmanagement für das vierte Quartal 2022 angekündigt. In der Sitzung des Finanzausschusses am 03.11.2022 hat es Nachfragen zu KoPers gegeben, die mit dem Umdruck 20/398 beantwortet und in der Sitzung des Finanzausschusses am 17.11.2022 erörtert worden sind. Es wurde dort auch angekündigt, dass der angefragte Umsetzungsstand zu KoPers mit dem jährlichen Bericht im Dezember 2022 erfolgen werde. Mit diesem Bericht entspricht das Finanzministerium der angekündigten Folgeberichterstattung im vierten Quartal 2022.

2 Umsetzungsstand

2.1 Einführung der Abrechnung

Die Umstellung der Abrechnung vom Altverfahren (PERMIS-A) zum neuen KoPers-Verfahren wurde in drei Stufen abgeschlossen:



2.2 Einführung von KoPers/Integriert

Nach der Umstellung der Abrechnungsmodule wurde die Inbetriebnahme von KoPers/Integriert geplant und in den Jahren ab 2019 bis heute nahezu abgeschlossen.

Mit KoPers/Integriert wird die Personalverwaltung mit der Personalabrechnung digital verzahnt. Der frühere Austausch von Papiervordrucken zwischen den personalverwaltenden Dienststellen und dem DLZP wird mit KoPers/Integriert durch digitale Formate ersetzt. Nach der erfolgreichen Pilotierung des integrierten Verfahrens in der Landespolizei in 2019 wurde der Rollout in Stufen durchgeführt.

Die ursprüngliche Planung des Finanzministeriums aus 2017 (Abschluss des Rollouts bis Ende 2022) wurde nahezu erreicht. Lediglich der Rollout für das Justizministerium musste wegen einer kritischen Arbeitssituation im Fachbereich Entgelt in das Jahr 2023 geschoben werden (vgl. hierzu auch den Umdruck 20/398).



Mit Abschluss des Rollouts von KoPers/Integriert bei den Ressorts werden ca. 90% aller Personalfälle des Landes mit dem Verfahren KoPers verwaltet und abgerechnet.

Bei den übrigen Personalfällen handelt es sich um das Landespersonal der Hochschulen. Für die Hochschulen des Landes besteht eine Vereinbarung, nach der ein Beitritt zu KoPers/Integriert nicht zwingend ist. Das gesamte Landespersonal der Hochschulen wird seit Mitte 2018 mit KoPers abgerechnet; es wurde jedoch den Hochschulen zugestanden, die bisherigen Verfahren für die Personalverwaltung weiter nutzen zu können. Gleichwohl haben sich bereits einige Hochschulen für einen Beitritt zu KoPers/Integriert entschieden oder prüfen derzeit, ob ein Beitritt erfolgt. Für die Hochschulen, die ihr Personal auch weiterhin mit ihrer eigenen IT-Lösung verwalten wollen, wird ab 2023 geprüft, welche digitale Anbindungsmöglichkeiten zu KoPers bestehen.

Inbetriebnahmen seit der letzten Berichterstattung

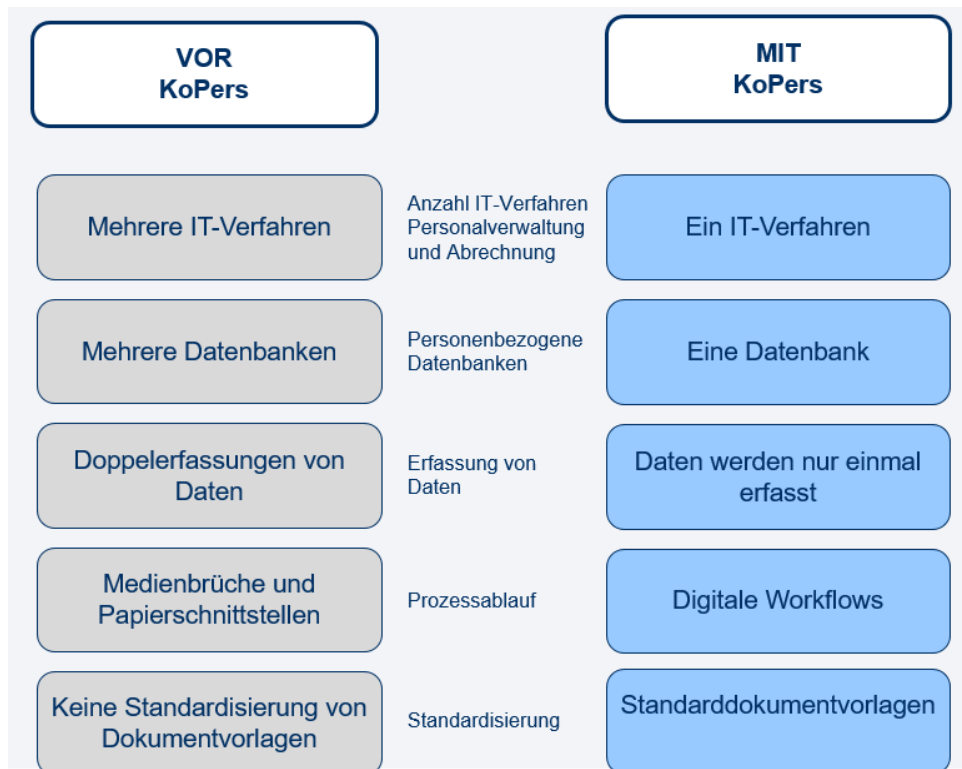
Zeitpunkt	Ressort/ Dienststelle
12.2021	Finanzministerium
04.2022	MBWK (Lehrkräftepersonalverwaltung), MSGJFS, Landtagsverwaltung, Landesrechnungshof
06.2022	Fachhochschule Westküste, Musikhochschule Lübeck
11.2022	Stiftungsmuseen
12.2022	MEKUN, MLLEV, Landtagsverwaltung Servicestelle

Geplante Inbetriebnahmen in 2023:

Zeitpunkt	Ressort/ Dienststelle
05.2023	MJG

Die Machbarkeit des geplanten Rollout-Termins für das MJG im Mai 2023 wird im Laufe des ersten Quartals 2023 zu bewerten sein. Derzeit gehen alle Beteiligten davon aus, dass der Einführungstermin Mai 2023 realisiert werden kann.

Mit der geplanten Inbetriebnahme des MJG wird der letzte Rollout-Meilenstein von KoPers erreicht. Die Digitalisierung der bisher getrennten Bereiche Personalverwaltung und Personalabrechnung kann damit erfolgreich abgeschlossen werden.



2.3 Ergebnisse der Task Force Entgelt

Mit dem Umdruck 20/398 hat das Finanzministerium über die Errichtung einer Task Force Entgelt informiert.

Vor dem Hintergrund einer hohen Belastungs- und Arbeitssituation im Fachbereich Entgelt, die im Ergebnis auch zu einer teilweisen Verschiebung der letzten Rolloutstufe geführt hat, ist im September 2022 eine Task Force Entgelt unter Beteiligung aller betroffenen Arbeitsbereiche (FM, MBWFK, DLZP, AIT) eingerichtet worden, um auf Basis einer umfassenden Ursachenanalyse Lösungsansätze und Maßnahmen zu erarbeiten, die zu einer Verbesserung und Stabilisierung der Arbeitssituation sowie der Prozesse beitragen.

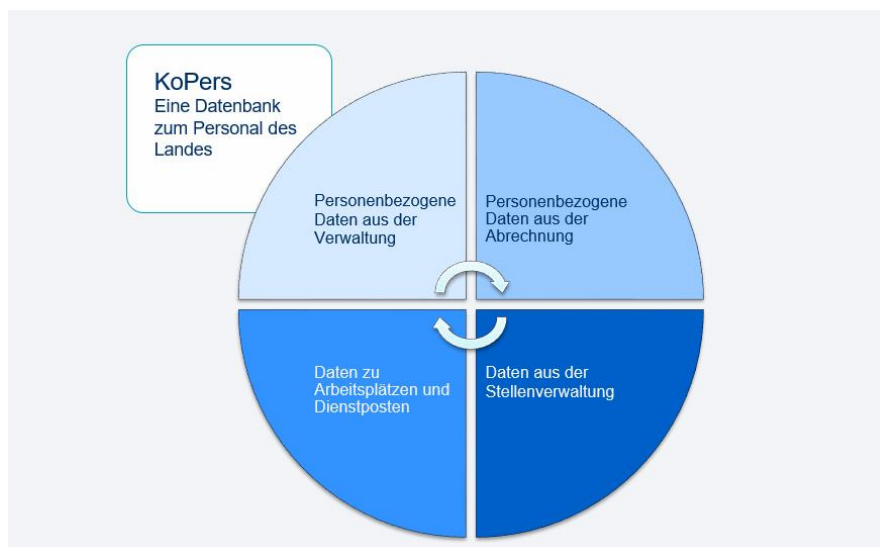
Die Task Force hat in erster Linie Optimierungsmöglichkeiten bei behördenübergreifenden Prozessabläufen festgestellt. Zur Entlastung der Kommunikationskanäle werden Merkblätter für Zahlungsempfänger*innen und Dienststellen entwickelt, um die Kommunikation zielgerichtet zu lenken. Das System der Anfragen an die Anwenderbetreuung wurde vereinfacht. Das Multiplikatorenkonzept in Hinblick auf die Schulämter wird vom MBWFK selbst umgesetzt. Durch

behördenübergreifende Absprachen sowie angeforderte und vom Hersteller bereits gelieferte Softwarekorrekturen wurde der Workflow „Neuanlagemodus“ für die Neueinstellung bzw. Vertragsverlängerung von Lehrkräften vom MBWFK in das DLZP verbessert. Zur Unterstützung werden Lehrfilme erstellt und Leitfäden überarbeitet. Ferner wurden besondere Kommunikationswege zwischen MBWFK und DLZP etabliert, um in Einzelfällen eine priorisierte Bearbeitung zu ermöglichen. Es werden technische Möglichkeiten geschaffen, um regelmäßig die Personalfallzuordnung zu Personalsachbearbeiter*innen zu aktualisieren. Das MBWFK erhält einen operativen Testzugang, um vor Releasewechsel das geänderte Softwareverhalten von KoPers selbst nachvollziehen zu können. Im technischen Bereich finden intensive Performance-Analysen statt, um gezielt einige Prozessschritte zu beschleunigen.

2.4 Einführung weiterer Module

Mit KoPers/Integriert ist eine digitale Datenbasis für das Personalmanagement in der Landesverwaltung geschaffen. Das digitale Portfolio soll ständig erweitert werden.

Es ist das Ziel, nicht nur die vorliegenden personenbezogenen Daten aus der Verwaltung und Abrechnung in KoPers abzubilden. Auch die Daten aus der Organisation (z.B. zu Dienstposten/ Arbeitsplätzen) und der Stellenverwaltung sollen in KoPers aufgenommen werden, so dass im Ergebnis ein zentral und digital gebündelter, umfassender Überblick zum Personal- und Stellenbestand des Landes möglich sein wird.



2.4.1 KoPers/Stellenverwaltung

Mit dem Modul KoPers/Stellenverwaltung wird eine digitale Unterstützung für die Stellenbewirtschaftung in den Ressorts angeboten. Der Abnahmetest für das Modul ist Ende November 2022 gestartet worden. Nach Vorliegen der Praxistauglichkeit erfolgt die Pilotierung, durch die auch Erkenntnisse zur Anwenderfreundlichkeit gewonnen werden sollen, sowie im Anschluss der Rollout.

2.4.2 KoPers/Digital

Ein weiteres Ziel von KoPers ist es, künftig alle Prozessschritte von der Antragstellung bis zum Bescheid und ggf. der Abrechnung digital abzubilden. Bisher papiergebundene Anträge (z.B. auf Teilzeitbeschäftigungen oder Reisekosten) sollen in diesem Zusammenhang durch digitale Lösungen ersetzt werden. Mit KoPers/Digital wird eine moderne Kommunikationsplattform geschaffen, die einen digitalen Prozessablauf zwischen den Beschäftigten der Personalverwaltung und der Personalabrechnung mit dem Landespersonal ermöglicht.

Ziel ist es, dem Landespersonal einfache, medienbruchfreie und digitale Möglichkeiten zum Anlegen, Anzeigen, Ändern eigener personalfallbezogener Daten anzubieten.

In einer ersten Phase der Vorpilotierung besteht für die Beschäftigten des FM, AIT und DLZP bereits die Möglichkeit, sich ihre Verdienstabrechnungen digital anzeigen zu lassen. Mit dem digitalen Abruf der Verdienstabrechnung soll perspektivisch auch das Ziel erreicht werden, in Zukunft auf den Druck und Versand der Abrechnungsblätter zu verzichten.

2.4.3 KoPers/Reisemanagement

Das digitale Reisemanagement mit landesweit mehreren tausend Anträgen auf Reisegenehmigung und Reisekostenabrechnung gehört zu einem der wichtigsten Vorhaben bei der Umsetzung digitaler Prozesse. Der Probetrieb für das digitale Reisemanagement wurde zum 01.10.2021 im FM gestartet. Ziel der praktischen Erprobung in diesem abgegrenzten Einsatzgebiet war die Gewinnung von belastbaren Informationen hinsichtlich der Einsatzreife des zugrundeliegenden Moduls und der Kosten für dessen Betrieb durch Dataport. Im Zuge der ersten produktiven Einsatzphase haben sich noch Optimierungspotenziale ergeben – die Praxistauglichkeit und Anwenderfreundlichkeit muss noch vor einer weitergehenden Pilotierung

verbessert werden. Die vorliegenden Erfahrungen des Probetriebs werden bis zum 28.02.2023 evaluiert. Das weitere Vorgehen wird nach Vorliegen dieser Evaluation abgestimmt.

3 Releaseplanung – Fehlerabbau – Abnahme

Mit den Umdrucken 19/5030 und 19/6731 wurde über die Umstellung der Releaseplanung beim Softwarehersteller berichtet. Der Softwarehersteller hatte angekündigt, nur noch 3 Releases pro Jahr zu liefern und den Kooperationspartnern Freie und Hansestadt Hamburg und Schleswig-Holstein jeweils Umsetzungspakete (125 Punkte pro Release für jedes Land) eingeräumt. Mit dieser neuen Releaseplanung verfolgt der Softwarehersteller das Ziel, die Verlässlichkeit und Qualität der Softwarelieferungen zu verbessern.

Im Frühjahr 2021 hat der Softwarehersteller eine jahrelange Forderung der Länder FHH und SH umgesetzt und zusätzliche Kapazitäten für die Analyse und den Abbau der Fehler in der Produktion bereitgestellt. Die Anzahl der Bestandsfehler aus März 2021 konnte bis heute von 842 auf 246 Fehler reduziert werden.

Zu berücksichtigen ist allerdings auch, dass danach – wie bei jeder anderen Software auch, die sich im Betrieb und der Weiterentwicklung befindet – neue Fehler zum Bestand hinzugekommen sind, so dass die Gesamtzahl offener Fehler aktuell bei ca. 570 liegt. Die Frage der Softwarequalität und der Prozess zum Fehlerabbau wird mit allen Beteiligten (Land SH, Dataport und Softwarehersteller) engmaschig abgestimmt und ständig überwacht. Es wird in diesem Zusammenhang laufend überprüft und bewertet, ob kritische Fehler bestehen und welche Maßnahmen einzuleiten sind.

Die beiden Kooperationspartner (SH und FHH) haben auf Empfehlung von Dataport zwischenzeitlich auch die Abnahme des Verfahrens gegenüber Dataport und dem Softwarehersteller erklärt. Nach der Abnahme durch die FHH im Januar 2022 hatte Dataport dem Land SH auch angeraten, eine Abnahmevereinbarung abzuschließen. Das Land SH ist dieser Empfehlung gefolgt und hat im Dezember 2022 die Abnahme unter der Auflage erteilt, dass über 150 wesentliche noch nicht umgesetzte oder fehlerbehaftete abnahmerelevante Punkte in einem konkreten Zeitfenster vom Softwarehersteller geliefert werden.

4 Zahlen zum Haushalt

Die Haushaltsangelegenheiten zu KoPers werden im Kapitel 1405 veranschlagt. 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	13,496 Mio. €	11,447 Mio. €	-2,048 Mio. €
2020	14,768 Mio. €	10,089 Mio. €	-4,679 Mio. €
2021	14,763 Mio. €	10,141 Mio. €	-4,622 Mio. €

Mit der fortgesetzten Inbetriebnahme von Modulen und dem gestaffelten Rollout ist zu erkennen, dass in weiten Teilen kein Entwicklungsprojekt mehr vorliegt. KoPers befindet sich als IT-Verfahren im Normalbetrieb mit kontinuierlichen Pflege und Anpassungserfordernissen. Das Kapitel 1405 (KoPers) wird daher auch ab 2023 in das Kapitel 1402 MG 07 überführt.

Die geringeren Ausgaben in 2021 sind u.a. darauf zurückzuführen, dass Kosten beim Verfahrensbetrieb (z.B. bei den Speicherkosten) eingespart werden konnten und noch offene Vertragsleistungen im Zusammenhang mit der Abnahme in das Jahr 2022 verschoben worden sind.

Besonders erwähnenswert ist dabei der Umstand, dass die Kosten für externe Beratungs- und Unterstützungsleistungen gesenkt werden konnten. Es wurde für 2023 auch eingeplant, die externe Unterstützung durch eine Beratungsfirma zu beenden. Die anstehenden Aufgaben im Zusammenhang mit dem Rollout im MJG und der weiteren digitalen Anbindung der Hochschulen werden ab 2023 vom Referat VI 13 übernommen.

5 Nächste Berichterstattung

Nach Beendigung des Rollouts befindet sich das digitale Personalmanagement im Linienbetrieb. Die zum 01.04.2020 eingerichtete Projektgruppe Rollout wird zum 31.12.2022 beendet. Damit werden künftig sämtliche Aufgaben im Zusammenhang mit KoPers (Pflege und Fortentwicklung) als Linienaufgabe des Finanzministeriums wahrgenommen.

Vor diesem Hintergrund schlägt das Finanzministerium vor, die bisherige regelmäßige Berichterstattung zu KoPers für den Finanzausschuss zum 31.12.2022 zu beenden.

Das Finanzministerium wird den Finanzausschuss künftig über ggf. entstehende Problemfelder oder besondere Herausforderungen beim digitalen Personalmanagement gesondert und anlassbezogen unterrichten.