



Finanzministerium | Postfach 7127 | 24171 Kiel

Staatssekretär

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

nachrichtlich:

Landesrechnungshof
Schleswig-Holstein
Hopfenstraße 30
24103 Kiel

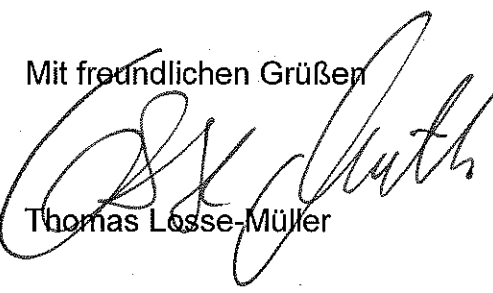
Kiel, 22. Oktober 2013

**Sachstandsbericht zum Projekt KoPers;
Fortschreibung des Berichts vom 09.06.2013 (Umdruck 18/1188)
Vorlage der Staatskanzlei**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

anliegend übersende ich Ihnen die Vorlage der Staatskanzlei i.S. Sachstandsbericht zum Projekt KoPers (IT-Kooperation Personaldienste) als Fortschreibung des Berichts vom 09.06.2013 (Umdruck 18/1188) zur Information des Finanzausschusses.

Mit freundlichen Grüßen


Thomas Losse-Müller

Anlage



Der Ministerpräsident des Landes Schleswig-Holstein
Postfach 71 22 | 24171 Kiel

Vorsitzender des
Finanzausschusses
des Schleswig-
Holsteinischen Landtages
Herrn Thomas Rother, MdL
Landeshaus
24105 Kiel

Beauftragter für
Zentrale IT-, Organisations-
und Personalentwicklung

über das
Finanzministerium des
Landes Schleswig-Holstein
Düsternbrooker Weg 64
24105 Kiel

16. Oktober 2013

Sehr geehrter Herr Rother,

anliegend übersende ich einen aktualisierten **Sachstandsbericht des Projektes KoPers** als Fortschreibung des Berichts vom 09.06.2013 (Umdruck 18/1188) zur Information des Finanzausschusses.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Knud Büchmann

**Sachstandsbericht des Projektes KoPers;
Fortschreibung des Berichts vom 7.6.2013 (Umdruck 18/1188)**

Vorbemerkung

Der Finanzausschuss des Schleswig-Holsteinischen Landtages hat in seiner 43. Sitzung am 8.8.2013 den letzten Sachstandsbericht KoPers auf der Basis des Umdrucks 18/1188 zur Kenntnis genommen. In der Sitzung am 19.9.2013 erfolgte ein mündlicher Bericht des CIO und der Projektleitung. Es wurde beschlossen, das Thema auf der Sitzung am 24.10.2013 auf Basis eines schriftlichen Berichtes zu erörtern. Zwischenzeitlich ist dem Finanzausschuss auch das Gutachten zum Projekt KoPers (Umdruck 18/1750) in der finalen Fassung zugeleitet worden.

Mit diesem Sachstandsbericht werden Informationen gegeben:

- I. zum aktuellen Stand des Projektes
- II. zum Qualitäts- und Risikomanagement
- III. zu datenschutzrechtlichen Aspekten
- IV. zu Konsequenzen aus dem Gutachten
- V. zur Reorganisation der Personalverwaltung
- VI. zur Länderumfrage zum Personalmanagement
- VII. zu den finanziellen Auswirkungen
- VIII. zur Wirtschaftlichkeitsbetrachtung
- IX. zum Stand der Verhandlungen nach § 59 MBG SH
- X. zum weiteren Vorgehen.

I. Aktueller Stand des Projektes

Wie bereits berichtet, hat SH im Projektverlauf entschieden, den Fokus aller Projektaktivitäten zunächst auf die Ablösung der Abrechnungssoftware (PERMIS-A) im FVA zum 31.12.2013 zu legen.

Für die Einführung von KoPers-Abrechnung war zu entscheiden, ob alle Module (Versorgung, Besoldung, Entgelt) zu einem Zeitpunkt oder gestuft in den Echtbetrieb gehen sollen. Die Projektpartner (Dataport, P&I und SH) gehen übereinstimmend davon aus, dass eine **stufenweise** Einführung der Module die Risiken minimiert. Die im Falle einer schrittweisen Verfahrenseinführung mögliche Konzentration auf das jeweils nächste Modul verringert die Einführungsrisiken erheblich, da die verfügbaren Ressourcen jeweils gebündelt zum Einsatz kommen, um die identifizierten Spezifikations- und Implementierungslücken zu schließen und den Einführungsprozess im FVA bestmöglich zu begleiten.

Die Fertigstellung des zum 01.01.2014 zur Einführung im FVA vorgesehenen Moduls KoPers/Versorgung macht gute Fortschritte. In der Simulation des Dialogbetriebs unter Echtbedingungen hat sich die Praxiseignung des neuen Verfahrens grundsätzlich erwiesen. Erforderliche Optimierungen sind veranlasst.

Zeitplan

- 01.01.2014: Aufnahme des Dialogbetriebs Versorgung
- 01.04.2014: Aufnahme des Dialogbetriebs Besoldung
- 01.06.2014: Aufnahme des Dialogbetriebs Entgelt

Die Projektarbeit hat in den letzten Monaten deutlich an Dynamik und Zielorientierung gewonnen, so dass auch hinsichtlich der ausstehenden Arbeiten im Zusammenhang mit den weiteren Modulen aus heutiger Sicht von einer termingerechten Einführung auszugehen ist.

Das integrierte Personalverwaltungssystem soll im Finanz- und Bildungsministerium im 4. Quartal 2014, in den Ressorts ab Januar 2015 pilotiert werden.

II. Qualitäts- und Risikomanagement

Das Projekt unterliegt einem kontinuierlichen Risikomanagement. Auf Vorlage von Dataport werden regelmäßig Risikolisten in den Projektgremien vorgestellt. Ein ge-

sondertes Tool wird nicht eingesetzt. In SH ist eine Fortschrittskontrolle etabliert worden, die alle Arbeitspakete einem wöchentlichen Review unterzieht.

III. Datenschutzrechtliche Aspekte

Für die Einführung des Verfahrens KoPers ist es erforderlich, eine Verfahrensdokumentation zu erstellen. Dabei sollen die Informationsrechte der Beschäftigten und Personalvertretungen erfüllt werden und die Regeln der Verarbeitung weitgehend transparent und nachvollziehbar sein. Die Verfahrensdokumentation ist die Grundlage für die Umsetzung und Einhaltung des Datenschutzes. Sie ist eine Zusammenstellung aller Verfahren oder Prozesse, bei denen personenbezogene Daten verarbeitet werden.

Vorabkontrolle

Die Vorabkontrolle wird durch den Datenschutzbeauftragten der Staatskanzlei durchgeführt. Die Datenschutzaspekte werden gewährleistet, sofern die Anforderungen an die Dokumentation nach LDSG und DSVO eingehalten werden. Die vorhandene Dokumentation weist Schwachstellen auf, die bereits mit dem IT-Dienstleister erörtert wurden. Die Dokumentation wird entsprechend überarbeitet und erneut bewertet.

Datenschutzaudit

§ 43 Abs. 2 Landesdatenschutzgesetz Schl.-H. eröffnet die Möglichkeit, die technischen und organisatorischen Sicherheitsmaßnahmen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten sowie die datenschutzrechtliche Zulässigkeit der Datenverarbeitung im Rahmen eines Datenschutz-Behördenaudits durch das Unabhängige Landeszentrum für Datenschutz (ULD) überprüfen und beurteilen zu lassen. Dazu wurde mit dem ULD ein Audit vertraglich vereinbart. Die Durchführung des Audits wird im März 2014 beginnen.

Datenschutzmanagement

Für den laufenden Betrieb wird ein Datenschutzmanagement eingeführt, um die Einhaltung des Datenschutzes durch organisatorische Vorgaben sicherzustellen.

Mitbestimmung

Die Spitzenorganisationen sind am Prozess der Einführung eines neuen Personalmanagementverfahrens beteiligt. Ziel ist es, die Beschäftigten verlässlich vor einem

missbräuchlichen Zugriff auf ihre Daten und einer missbräuchliche Verarbeitung zu schützen (siehe auch unter VIII.).

IV. Konsequenzen aus dem Gutachten

Die Feststellungen des Gutachters beziehen sich vorwiegend auf folgende Bereiche:

Strukturelle Defizite

- Leistungsbeschreibung an vielen Stellen unpräzise
- Höherer Anteil an Softwareentwicklung als angenommen
- Projektmanagement unzureichend

IT-Verfahren

- Es bestehen noch konzeptionelle Lücken ebenso wie Umsetzungsdefizite
Aber:
- Das IT-Verfahren bietet die geforderte integrierte Funktionalität. Der Gutachter stellt hinsichtlich der funktionalen Eignung und Einführungsreife des Verfahrens eine positive Prognose.

Der eingetretene Projektverzug basiert nach Ansicht des Gutachters darüber hinaus auf vielschichtigen Folgewirkungen aus verfehlter Projektaufstellung und Projektplanung. So wurden z.B. auch Schwachstellen im Zusammenhang mit dem Produktmanagement und dem Vertragsmanagement festgestellt. Die von dem Land SH seit Mai 2013 bereits eingeleiteten Maßnahmen zur Verbesserung der Vorgehensweise im Projekt werden vom Gutachter „als richtig, zielführend und ergebniswirksam eingeschätzt.“ Der Gutachter teilt die Sichtweise der Länder, dass das Projekt einen relativen hohen Anteil an Softwareentwicklung hat und somit eine andere Vorgehensweise bei der Planung und Steuerung des Projektes erforderlich gewesen wäre. Er hat ferner bestätigt, dass die KoPers-Software grundsätzlich die Anforderungen der Leistungsbeschreibung an ein integriertes System erfüllt.

Weitere eingeleitete Korrekturmaßnahmen

- Neuausrichtung der Projektorganisation
- Intensivierung der ausstehenden konzeptionellen Arbeiten
- Praxisevaluierung der Funktionalität durch Simulationsbetrieb

- Reduzierung der Einführungskomplexität durch Stufenkonzept

V. Reorganisation der Personalverwaltung

Termingerecht zum 30.09.2013 hat das Projekt nach vorheriger Abstimmung mit dem Finanzministerium einen „Entscheidungsvorschlag für die Rahmenbedingungen der Reorganisation des Personalmanagements“ vorgelegt, der „Leitplanken“ für die bevorstehende Reorganisation des Personalmanagements formuliert.

Die Eckpunkte des Entscheidungsvorschlags wurden in den letzten Wochen dem Kabinett, den Staatssekretären, den Abteilungsleitern 1, der Personalreferentenkonferenz, Vertretern der Personalräte sowie dem Landesrechnungshof zum Teil ausführlich vorgestellt. Das Mitzeichnungsverfahren für die Kabinettsvorlage wurde am 18.09.2013 eingeleitet, um eine beschlussfassende Kabinettsitzung im Oktober 2013 vorzubereiten. Am 01.10.2013 wurde ein Abstimmungsgespräch mit allen Ressorts durchgeführt. In dieser Abstimmung wurde Einvernehmen darüber erzielt, inwieweit die Hinweise der Ressorts zur Kabinettsvorlage berücksichtigt werden. Alle Ressorts haben in diesem Abstimmungstermin mündlich erklärt, dass sie die Kabinettsvorlage mitzeichnen werden.

Kernelemente des Entscheidungsvorschlags sind:

- Analyse, Optimierung und Standardisierung aller Personalprozesse unabhängig von ihrer zukünftigen dezentralen bzw. zentralen Verortung
- Zentralisierung aller Prozessanteile in einem Shared Service Center Personalmanagement, die dezentral nicht wirtschaftlicher sind unter Bezugnahme auf den Finanzplan 2013-2017
- Prüfung aller Entscheidungsprozesse mit geringem oder gebundenem Ermessen auf Zentralisierbarkeit
- Prüfung der Prozesse hinsichtlich der Nutzung von Self-Service-Optionen für die Beschäftigten z.B. bei der Erfassung von Antragsdaten sowie eines Online-Bewerbungsverfahrens

Hinsichtlich des weiteren Vorgehens bei der Reorganisation wird Folgendes vorgeschlagen:

Bis Ende 2013

- Ausbau des jetzigen Teilprojektes Organisation zu einem Projekt Reorganisation mit angemessenen Personal- und Steuerungsstrukturen

- Verstärkte Einbeziehung der Personalexperten aus den Ressorts im Zuge der Soll-Modellierung der Personalprozesse
- Erarbeitung und Abstimmung eines „Umsetzungskonzeptes Reorganisation“ mit dem Ziel einer Definition der operativen Gestaltungskriterien für die Soll-Prozesse

Bis Mitte 2014

- Konzeption der Soll-Prozesse in enger Zusammenarbeit von Projekt- und Ressortexperten

Ab Mitte 2014

Rollout der neuen standardisierten und optimierten Personalprozesse

VI. Länderumfrage zum Personalmanagement

In der Sitzung des Finanzausschusses am 11.4.2013 wurde das Land gebeten, dem Ausschuss mitzuteilen, wie die Verwaltung und Abrechnung des Personalmanagements in den anderen Bundesländern ausgestaltet ist. Das Projekt hat hierzu eine Länderumfrage durchgeführt. Eine entsprechende Übersicht ist erarbeitet und wurde allen Ländern (auf deren vielfachen Wunsch) mit anl. Schreiben zur Verfügung gestellt.

Bei der Auswertung der eingegangenen Antworten stellt sich heraus, dass ein integriertes Verfahren nur in den Ländern Baden-Württemberg (Eigenentwicklung), Bayern, Berlin, Hessen und Rheinland-Pfalz (alle SAP) im Einsatz ist. Eine vollständige Zentralisierung aller Personalmanagementaufgaben ist in keinem Land umgesetzt.

VII. Finanzielle Auswirkungen

Gemäß ursprünglicher Projektplanung war die Inbetriebnahme des fertiggestellten IT-Verfahrens (Kernbereiche Abrechnung, Verwaltung, Berichtswesen) zum 01.01.2013 vorgesehen.

Infolge des eingetretenen Projektverzugs ist gegenwärtig davon auszugehen, dass die Inbetriebnahme erst mit dem 01.01.2015 und damit 24 Monate später als seinerzeit geplant erfolgen kann.

Durch die Verzögerungen ergibt sich folgender finanzieller Mehrbedarf:

	2013	2014
Weiterbetrieb Altverfahren	1,4 Mio. €	4,8 Mio. €
Interne Personalkosten	0,5 Mio. €	2,0 Mio. €
Miete Projektliegenschaft	-	0,4 Mio. €
Gutachten	0,08 Mio. €	-
Summe	1,98 Mio. €	7,2 Mio. €

Ebenfalls überplanmäßig entstehen in 2013 nicht-verzugsbedingte Mehrkosten für die externe Projektleitung in Höhe von insgesamt 400 T€.

Für die Nachschiebeliste zum Haushalt 2014 sind darüber hinaus folgender finanzieller Zusatzbedarf angemeldet worden:

Erstellung Druckerzeugnisse bei / durch Dataport; parallele Dienstleistung für KoPers analog PERMIS-A	200 T€
Erhöhung der Ausgaben für den Betrieb der technischen Leitstelle bei Dataport	100 T€
Vorsorgliche Bereitstellung von Mitteln für mögliche Gutachten oder für Rechtsberatung in Bezug auf die Vertragsabwicklung	200 T€
Vorsorgliche Bereitstellung von Mitteln für mögliche Change-Request seitens P&I / Dataport	1.000 T€
Verlängerung und Ausweitung des Vertrages mit INFORA für die Gesamtprojektleitung von IT-Projekt und Reorganisationsprojekt (noch offen, Verhandlungen laufen)	offen
Neuverrechnung der Lizenzen zwischen den Projektpartnern FHH, Dataport und SH	170 T€
Summe	1.670 T€

Die Mehrkosten fallen im Jahr 2013 hauptsächlich in den Personaltiteln 422 64 und 428 64 sowie im Titel 812 64 an. Darüber hinaus wird der Titel 518 64 für die Mietkosten zusätzlich belastet. Ab 2014 sind alle Projektkosten – mit Ausnahme der Per-

sonalkosten – aus dem Einzelplan 03 in den Einzelplan 14 übertragen worden. Dort sind weiterhin alle Titel im Kapitel 05 gegenseitig deckungsfähig.

VIII. Wirtschaftlichkeitsbetrachtung

Die letzte Wirtschaftlichkeitsbetrachtung für KoPers wurde zur Zuschlagserteilung im Vergabeverfahren im Jahr 2011 durchgeführt (WiBe 2.0). Das Ergebnis war ein Kapitalwert von 22,3 Mio. €, d. h. Einführung und Betrieb des im Rahmen des Vergabeverfahrens ausgewählten Angebotes ist für Schleswig-Holstein wirtschaftlich.

Seitdem sind die jeweils aktuellen Daten kontinuierlich in die Wirtschaftlichkeitsbetrachtung eingearbeitet worden. Die letzte wesentliche Aktualisierung stellte die neue Einführungsplanung (01.01.2014 Einführung Versorgung, 01.04.2014 Einführung Be-soldung, 01.06.2014 Einführung Entgelt) dar. Diese hat wesentlichen (negativen) Einfluss auf die beiden WiBe-Projektkriterien *Entwicklungskosten/-nutzen* und *Betriebskosten/-nutzen*. Das Projektkriterium *Nutzen für die Organisation* sorgt aber aufgrund unveränderter Annahmen weiterhin dafür, dass der Kapitalwert positiv und damit Einführung und Betrieb des im Rahmen des Vergabeverfahrens ausgewählten Angebotes für Schleswig-Holstein wirtschaftlich bleiben. Der aktuelle Kapitalwert beträgt 12.258.085 € und ist gegenüber der WiBe 2.0 um 45 % gesunken.

IX. Stand der Verhandlungen nach § 59 MBG SH

Erstes Ergebnis der Verhandlungen war die Grundlagenvereinbarung. Sie stellt eine *Verfahrensvereinbarung zur Vorbereitung der noch notwendigen Ergänzungsvereinbarungen/Nachträge* dar und gilt für die Laufzeit des Projektes KoPers. Darüber hinaus dient sie - soweit wie möglich - der einheitlichen Handhabung in SH und FHH, da die Verhandlungen im weiteren Verlauf getrennt fortgesetzt wurden.

Die Staatskanzlei hat mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften bislang zwei Nachträge verhandelt:

- Die 1. Ergänzungsvereinbarung beinhaltet Regelungen zur Qualifizierung im Rahmen der Einführung des neuen Verfahrens.
- Die 2. Ergänzungsvereinbarung beinhaltet Regelungen zur Ergonomie und Gebrauchstauglichkeit.

Es werden weitere Ergänzungsvereinbarungen folgen. Derzeit wird die 3. Ergänzungsvereinbarung mit dem Schwerpunkt Datenschutz, Leistungs- und Verhaltenskontrolle verhandelt.

Es ist vorgesehen, dass gegen Ende des Projektes alle Vereinbarungsinhalte, die nach Projektabschluss weiter gelten sollen, in einer „abschließenden“ Vereinbarung zusammengefasst werden.

X. Weiteres Vorgehen

Vorschlag für den nächsten Bericht: 1. Quartal 2014

Anlage: Länderumfrage zum Personalmanagement



Der Ministerpräsident | Staatskanzlei
Postfach 71 22 | 24171 Kiel

An die Staats- und Senatskanzleien
der Länder

per E-Mail

Projekt KoPers

Ihr Zeichen: -
Ihre Nachricht vom: -
Mein Zeichen: StK KP 113
Meine Nachricht vom: -

Günter Sczasny
guenter.sczasny@stk.landsh.de
Telefon: 0431 988-1898
Telefax: 0431 988-611-1898

10. Okt. 2013

Länderumfrage zum IT-Personalmanagement vom 17. Juni 2013

Sehr geehrte Damen und Herren,

in den Ländern Freie und Hansestadt Hamburg und Schleswig-Holstein werden derzeit durch das Projekt IT-Kooperation der Personaldienste (KoPers) die Kernbereiche der Personalmanagementaufgaben (Personalverwaltung, Bezügeabrechnung) auf ein einheitliches und integriertes IT-Verfahren umgestellt.

Im Juni 2013 wurden die Länder per Umfrage gebeten, Auskunft zu erteilen, ob ähnliche Verfahren bereits existieren oder ob entsprechende Planungen bestehen. Zu folgenden Fragen wurden Antworten erbeten:

1. Benutzen Sie ein integriertes Verfahren?
2. Stellen Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Self-Service-Funktionen zur Verfügung?
3. Ist eine elektronische Personalakte vorhanden?
4. Ausgestaltung Bewerbungsmanagement und Möglichkeiten für eine Online-Bewerbung?
5. Kommen für die Verwaltung der Lehrkräfte eigene Systeme zum Einsatz?
6. Gab es organisatorische Veränderung im Zusammenhang mit der Einführung neuer IT-Verfahren?
7. Bei der Beantwortung der Fragen wurde ländersseitig vielfach der Wunsch geäußert, ebenfalls Kenntnis vom Ergebnis der Umfrage zu erhalten.

Die Antworten wurden zwischenzeitlich in einer Synopse zusammengestellt, die ich Ihnen hiermit zu Ihrer Information übermittle.
Für Ihre Auskunftsbereitschaft und die Beantwortung der Fragen bedanke ich mich bei Ihnen nochmals sehr herzlich.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Günter Sczasny'.

Günter Sczasny

Anlage:
Synopse



Ergebnis der Länderumfrage zum IT-Personalmanagement vom 17. Juni 2013

Mit Schreiben vom 17. Juni 2013 wurden die Länder um die Beantwortung folgender Fragen gebeten:

Einsatz oder Planung von integrierten IT-Verfahren für die Kernbereiche des Personalmanagements und organisatorische Veränderungen im Zusammenhang mit der Einführung dieser Verfahren.

Die Antworten der Länder sind in einer Synopse dargestellt.

Für die Länderbezeichnungen wurden folgende Abkürzungen verwendet:

Bundesland	Kürzel	Bundesland	Kürzel
Baden-Württemberg	BW	Niedersachsen	NI
Bayern	BY	Nordrhein-Westfalen	NW
Berlin	BE	Rheinland-Pfalz	RP
Brandenburg	BB	Saarland	SL
Bremen	HB	Sachsen	SN
Hamburg	HH	Sachsen-Anhalt	ST
Hessen	HE	Schleswig-Holstein	SH
Mecklenburg-Vorpommern	MV	Thüringen	TH



Synopse Länderumfrage IT-Personalmanagement

1. Fragen zum eingesetzten IT-Verfahren

Land	Integriertes IT-Verfahren vorhanden?	Self-Service-Funktionen für Mitarbeiter?	Elektronische Personalakte?	Ausgestaltung Bewerbermanagement
BW	Ja Integriertes System mit den Modulen Personalverwaltung: DIPSY Personalabrech.: DAISY Beihilfeabrechnung: BABSY Dienstreisen: DRIVE-BW Datenaustausch erfolgt mittels Schnittstellenmodulen bzw. Web-Services	Ja Beschäftigten und Versorgungsempfängern stehen im Kundenportal im Internet wie Intranet Funktionen in den Bereichen Beihilfe (Beihilfe-Online), Dienstreisen (DRIVE-BW) Self-Service-Funktionen zur Verfügung, weiterhin können über das Kundenportal Mitteilungen einschließlich Anlagen online an die Bearbeiter des LBV übermittelt werden.	Ja Die Teilakten Zahlfall, Beihilfe, Heilfürsorge, Reisekosten, Pfändung und Prozess sind bereits im Einsatz. Für die Umsetzung der elektronischen Nutzung der restlichen Aktenbestandteile wurde bereits ein technisches Konzept erstellt. Zurzeit wird noch die Finanzierung in den Ressorts abgeklärt. System: DMS (Dokumentmanagementsystem) der Firma SER, sowie PRODEA als Workflowsystem Ohne qualifizierte elektronische Signatur. Mit Langzeitspeichersystem Centera.	Personalverwaltungssystem DIPSY beinhaltet Bewerberonlineverfahren und Bewerberauswahlverfahren, die unabhängig voneinander genutzt werden können. Online-Bewerbung ist möglich mit Bewerberonlineverfahren Anforderungen der Kultusverwaltung sind grundsätzlich in DIPSY integriert. Für Bewerbung auf freie Personalstellen an Schulen als auch für den Referendardienst werden daneben eigene Systeme genutzt. Die einzelnen Verfahren sind webbasiert und in den Programmiersprachen Java bzw. NET programmiert. Über Schnittstellen sind sie an das zentrale Personalverwaltungssystem des Landes, in denen auch die Personalstellen der Lehrer verwaltet werden, angeschlossen, so dass Medienbrüche weitestgehend vermieden werden.



Land	Integriertes IT-Verfahren vorhanden?	Self-Service-Funktionen für Mitarbeiter?	Elektronische Personalakte?	Ausgestaltung Bewerbermanagement
BY	Ja Integriertes System für Bereiche Personalverwaltung und – abrechnung auf Basis des SAP- Verfahrens HCM ECC 6.06. Das Verfahren befindet sich bei allen Ressorts und Obersten Dienstbehörden produktiv im Einsatz und wird von mehr als 5.000 Anwendern genutzt. Hauptanwendungsbereiche sind die Kernprozesse der Personal- und Stellenverwaltung sowie die monatliche Bezügeabrechnung, die in integriertem Prozess zwischen Personaladministration und Personalabrechnung bearbeitet werden.	Nein Aus rechtlichen Gründen bei Personalverwaltung und Bezügeabrechnung nicht angeboten, aber in Planung	Nein Bei den staatlichen Behörden werden derzeit noch keine elektronischen Personalakten geführt. Es ist beabsichtigt, beim Landesamt für Finanzen ein Pilotprojekt mit Anbindung an Personalwirtschaftsverfahren fortzuführen System: Entscheidung offen Signatur: Fortgeschrittene oder qualifizierte Signatur; langfristig qualifizierte elektronische Signatur Langzeitspeichersystem: Entscheidung offen	Für die personalstärksten Ausbildungsbereiche der 2. und 3. Qualifikationsebene ist für alle Ressortbereiche ein vorgelagertes Auswahlverfahren verfassungsgerechtlich vorgeschrieben. Dieses wird von der Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses IT-gestützt landesweit durchgeführt. Weiterhin werden für die Bereiche Polizei, Rechtsreferendare und Lehramtsanwärter eigene Verfahren für das Bewerbermanagement eingesetzt. Online-Bewerbung: Die Anmeldung für das vorgelagerte Auswahlverfahren bei der Geschäftsstelle des Landespersonalausschusses sowie die Bewerbung als Rechtsreferendare ist online möglich. Die Polizei plant, ihr komplettes Bewerbermanagement auf ein e-Recruiting-Verfahren mit Online-Bewerbung umzustellen. IT-Systeme: Ein IT-System für Landespersonalausschuss (LORA), eines für Rechtsreferendare (RAS). Lehrerpersonalverwaltung: Kein eigenes System.



Land	Integriertes IT-Verfahren vorhanden?	Self-Service-Funktionen für Mitarbeiter?	Elektronische Personalakte?	Ausgestaltung Bewerbermanagement
BE	Ja Landesweites Verfahren SAP HCM. Für Installation und Ausgestaltung wird Verfahrensbezeichnung Integrierte Personalverwaltung (IPV) verwendet.	Nein Es wird allerdings in diesem Jahr eine vertiefte Prüfung der Wirtschaftlichkeit und Umsetzungserfordernisse einer möglichen Zurverfügungstellung und Nutzung der Employee Self Service-Funktionen des o.g. Verfahrens (inkl. des zurzeit von der Firma SAP und einem Kundenkonsortium entwickelten Self Services Auskunft zur individuell zu erwartenden Höhe der späteren Versorgungsbezüge) begonnen.	Nein	Ja Senatsverwaltung für Inneres und Sport hat für befristeten Übergangszeitraum behördenübergreifende IT-Unterstützung der Stellenausschreibungen / des Bewerbungsverfahrens in Betrieb. Dauerhaftes Produkt soll sich anschließen. Derzeit hierfür noch keine Auswahl eines IT-Produkts. Lehrpersonalverwaltung: IPV (SAP HCM) im Einsatz. Für Bewerbermanagement gleiches System vorgesehen.
BB	Nein Für Bezügeabrechnung wird momentan das Verfahren KIDICAP der Firma GIP GmbH verwendet. Zentraler IT-Dienstleister des Landes Brandenburg (ZIT-BB) bietet als Software zur Unterstützung der Personalverwaltung das Verfahren PerLS an, welches auf der Software P&I Plus der Firma P&I AG basiert. Geplant ist, diese Software auf der Grundlage einer Kabinettsentscheidung in der gesamten Landesverwaltung verpflichtend einzuführen. Konkrete Planungen für die Einführung einer integrierten Lösung gibt es gegenwärtig nicht.	Nein	Nein	Keine Online-Bewerbung möglich. Für Lehrpersonalverwaltung wird eigenes System genutzt.



Land	Integriertes IT-Verfahren vorhanden?	Self-Service-Funktionen für Mitarbeiter?	Elektronische Personalakte?	Ausgestaltung Bewerbermanagement
HB	kein integriertes Verfahren für die Bereiche Personalverwaltung und -abrechnung	Über das MIP Self-Service-Funktionen für Mitarbeiter zur Verfügung (Module z.B.: Urlaubsantrag, Zeiterfassung, Dienstreiseanträge (Workflow von Antragstellung bis zu Verbuchung in SAP), Fortbildungsbuchung).	Wird bisher nicht eingesetzt (ist aber in einem zukünftigen System geplant).	Über die Plattform bremen.online eine rudimentäre Möglichkeit zur Online Bewerbung, die allerdings nur die Funktionalität eines Email-Postfaches beinhaltet. Lehrpersonalverwaltung nutzt ein eigenes System.
HH	An der Befragung nicht teilgenommen, da HH und SH das Projekt KoPers gemeinsam betreiben!			
HE	Ja. Es wird die Software SAP HCM für die allgemeine Personaladministration eingesetzt.	Derzeit werden im Zuge eines Projekts zur Zentralisierung der Reisekostenabrechnung sowie zur Urlaubsbeantragung ESS-Funktionen in Teilbereichen der Landesverwaltung eingesetzt. Geplant ist, ESS in der gesamten Landesverwaltung verfügbar zu machen. Neben den erwähnten Einsatzbereichen soll ESS letztendlich auch im Bereich der landesinternen Fortbildung und der Personaldatenverwaltung sowie weiteren Anwendungsgebieten aus dem Personalwesen zum Einsatz gelangen	Nein Derzeit wird in einem Projekt jedoch an der Einführung der elektronischen Personalakte im Innenministerium gearbeitet. Die dortige Einführung soll pilotierend für die gesamte Landesverwaltung erfolgen. Das technische Sollkonzept liegt mittlerweile vor und die Beschaffung der Software wird vorbereitet. System: Entscheidung im Vergabeverfahren Qualifizierte elektronische Signatur noch nicht geklärt.	Zentrales Karriereportal der Landesverwaltungen vorhanden. Technische Lösung für Online-Bewerbung in Arbeit. Im Bereich Polizei gesondertes System (BEWEDA) und im Bereich Kultusministerium Einsatz von SAP PB. Systeme sollen über zentral entwickelte Online-Bewerbung angebunden werden. System: Noch offen. System Lehrpersonalverwaltung siehe oben.



Land	Integriertes IT-Verfahren vorhanden?	Self-Service-Funktionen für Mitarbeiter?	Elektronische Personalakte?	Ausgestaltung Bewerbermanagement
MV	Antwort steht noch aus	--	--	--
NI	Projekt Einführung Personalmanagement verfahren: Software P&I Plus wird eingesetzt. Bezügeabrechnung: KIDICAP Pay, Ablösung nicht beabsichtigt. Beide Verfahren sollen über Schnittstelle verbunden werden.	Software P&I Plus wird vor dem Hintergrund unterschiedlicher Anforderungen mit insgesamt vier verschiedenen Ausprägungen (Mandanten) eingeführt. Unterschiedliche Verfahrensausprägungen gelten für die Bereiche Polizeiverwaltung, Lehrkräfteverwaltung, Steuerverwaltung und übrige Landesverwaltung. Zunächst ist nur in einem dieser Mandanten eine Self-Service-Funktion vorgesehen.	Nein	Keine Möglichkeit zur Online-Bewerbung. Im Rahmen Karriereportal wird an ergänzendem Online-Bewerbungsmodul gearbeitet. Bewerbung um Einstellung an allgemeinbildenden Schulen erfolgt ausschließlich online (EIS). Für berufsbildende Schulen neues elektronisches Einstellungsverfahren (EIS-Online-BBS). Für Lehrpersonalverwaltung wird P&I Plus eingesetzt (eigener Mandant).



Land	Integriertes IT-Verfahren vorhanden?	Self-Service-Funktionen für Mitarbeiter?	Elektronische Personalakte?	Ausgestaltung Bewerbermanagement
NW	Nein Für die Personalverwaltung sind im Wesentlichen folgende Lösungen zu nennen: PersNRW (Eigenentwicklung, wird von allen Dienststellen bis auf die unten beschriebenen Ausnahmen genutzt, PersFM (Eigenentwicklung, gesamte Finanzverwaltung), Persis (Standard-Software, Polizei NRW), SAP (Landesbetrieb Strassenbau, Bau- und Liegenschaftsbetrieb, MACH (Landesbetrieb Wald & Holz) Hochschulen sind von der Betrachtung ausgenommen. Bezügeabrechnung wird für 600.000 Zahlfälle seit diesem Jahr komplett mit SAP durchgeführt. Für Personalkostenhochrechnung setzt NRW auch unterschiedliche Lösung ein: PabNRW (Gemeinschaftslösung mit Rip und BaWü), PabFM (Teil von PersFM), Bis/Z (Eigenentwicklung zur Auswertung der Bezügezahlungen), PabMONI (ION AG)	Nein	Nein	Derzeit nur Ressort Finanzen, Justiz, Polizei, Schule. Es werden durchweg Eigenentwicklungen eingesetzt. Eine Neuentwicklung ist in Vorbereitung, diese wird allen Ressorts (außer Schule) zur Verfügung gestellt werden. Lehrpersonalverwaltung: Nein, aber PersNRW wurde an vielen Stellen für diesen Bereich angepasst.



Land	Integriertes IT-Verfahren vorhanden?	Self-Service-Funktionen für Mitarbeiter?	Elektronische Personalakte?	Ausgestaltung Bewerbermanagement
RP	RP hat ein integriertes Personalverwaltungssystem IPEMA® in Produktion gesetzt. Das System basiert auf der Software SAP HCM ERP 6.0. Zur Betreuung und Betriebsunterstützung wurde eine IPEMA Service Center eingerichtet, das zwischenzeitlich die Zertifizierung als Customer Center of Expertise (CCoE) der SAP führt.	In den Bereichen, in denen die Seminarverwaltung eingeführt wurde steht den Mitarbeitern ein Anmeldeverfahren zur Verfügung. Die Einführung eines flächendeckenden Self-Services für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist nicht realisiert.	Nein	Modul „Bewerberverwaltung“ aus SAP HCM wird in einigen Personalbereichen zur Anwendung gebracht. Landesweit einheitliche Nutzung ist angestrebt. Soll mit Aufbau Karrierhomepage realisiert werden. Online-Bewerbung: Ja, einige Ressorts, die an IPEMA angebunden sind. Landeseinheitliches Angebot soll aufgebaut werden. IT-System: Mehrere Systeme, die in Eigenentwicklung betrieben werden. Landesweit einheitliche Struktur nicht aufgebaut. Lehrpersonalverwaltung ist in IPEMA integriert. Portallösung zur Onlinebewerbung ist Eigenentwicklung, die aktuell modernisiert wird, damit ein Datenaustausch zu IPEMA realisiert werden kann.



Land	Integriertes IT-Verfahren vorhanden?	Self-Service-Funktionen für Mitarbeiter?	Elektronische Personalakte?	Ausgestaltung Bewerbermanagement
SL	Ja	Nein	Nein Geplant ist das Dokumentenmanagement- und Vorgangsbearbeitungssystem DOMEA Qualifizierte elektronische Signatur und Langzeitspeichersystem derzeit noch in Prüfung	Das Bewerbermanagement ist derzeit noch unterschiedlich je nach Ressort. Ein Projekt zur Vereinheitlichung und Zentralisierung ist in der Planung. Eine Online-Bewerbung ist teilweise möglich (Pilotbetrieb), und zwar mit dem IT-System Interamt (Firma Vivotto). Für die Lehrpersonalverwaltung wird ein eigenes System genutzt.
SN	Nein Für Personalverwaltung wird einheitliches Verfahren (Eigenentwicklung), das dezentral betrieben wird, eingesetzt. Personalabrechnung erfolgt zentral mit KIDICAP.	Nein	Nein	Papierform und zum Teil elektronisch mit E-Mail. Keine Online-Bewerbung möglich. Grundsätzlich aber per E-Mail. Für Lehrpersonalverwaltung eigenes System: Landes-Personal-Datenbank Kultus.



Ministerpräsident
des Landes
Schleswig-Holstein
Staatskanzlei



Land	Integriertes IT-Verfahren vorhanden?	Self-Service-Funktionen für Mitarbeiter?	Elektronische Personalakte?	Ausgestaltung Bewerbermanagement
ST	Für den Bereich Personalverwaltung, Berichtswesen/Personalcontrolling gibt es ein in Verantwortung des Ministeriums der Finanzen liegendes Projekt, das die Einführung eines landesweiten Personalmanagementsystems (PROMIS) zum Inhalt hat (Software: P&I Plus). Dieses System soll über Schnittstellen u. a. mit dem Bezügeabrechnungsverfahren (KIDICAP P5) zusammenarbeiten. Eine „Verschmelzung“ von Personalmanagement- und Bezügeabrechnungsverfahren ist derzeit nicht beabsichtigt.	Nein	Nein	Nein Für die Lehrpersonalverwaltung ist aktuell noch ein eigenes System im Einsatz, das aber als so genanntes abzulösendes Verfahren definiert wurde, und daher künftig Bestandteil des Personalmanagementsystems werden soll.



Land	Integriertes IT-Verfahren vorhanden?	Self-Service-Funktionen für Mitarbeiter?	Elektronische Personalakte?	Ausgestaltung Bewerbermanagement
SH	Derzeit nicht Ist in Vorbereitung ab 2014	Derzeit nicht Ist in Vorbereitung für 2014/2015	Derzeit nicht Ist in Vorbereitung ab 2014 Geplantes IT-System: P&I Plus Ohne qualifizierte elektronische Signatur Geplantes Langzeitspeichersystem EasyArchiv.x	Jede Behörde nutzt ein eigenes Verfahren gestützt durch MS Access oder MS Excel. Eine Online-Bewerbung ist derzeit nur für Lehrer möglich, und zwar über das IT-System pbOn (elbe). Für die Lehrerverwaltung wird ein eigenes System genutzt, und zwar Perle und pbOn.
TH	Nein	Nein	Nein	Onlinebewerbungen nicht möglich Eigenes System für Lehrpersonalverwaltung

Synopse Länderumfrage IT-Personalmanagement

2. Fragen zu organisatorischen Veränderungen im Zusammenhang mit Einführung IT-Verfahren

Land	Organisatorische Umstellungen?	Bearbeitung an zentraler Stelle?	Kriterien für Personalbemessung
BW	Nicht erforderlich	Abrechnung der Reisekosten, Beihilfen, Bezüge werden zentral im LBV durchgeführt	Orga-Untersuchungen und Erhebung sowie Bemessung der Vorgänge
BY	Die Auswirkungen durch die Einführung eines integrierten Personalwirtschaftssystems haben sich trotz Standardisierung durchweg in Grenzen gehalten, weil Prozesse und Zuständigkeiten in den Personal verwaltenden Stellen durch das IT-Verfahren weitestgehend unberührt blieben. Umstellungen ergaben sich bei der Datenpflege durch Abhängigkeiten zur Bezügeabrechnung. Zudem wurden in einzelnen Verwaltungen zum Zweck der effizienteren Bearbeitung und zur Umsetzung des Vier-Augen-Prinzips bei der Datenvorgabe Zuständigkeiten für die Datenpflege konzentriert.	Zuständigkeit für die Bezügeabrechnung ist schon seit langem auf das Landesamt für Finanzen und die dortigen Bezügestellen konzentriert. Die Personalverwaltung erfolgt dezentral in Dienststellen der Ressorts und Obersten Dienstbehörden	Es bestehen Messzahlen für die Bezügeabrechnung, die immer wieder überprüft und angepasst werden. Für Personalverwaltung keine Aussagen möglich.



Ministerpräsident
des Landes
Schleswig-Holstein
Staatskanzlei



Land	Organisatorische Umstellungen?	Bearbeitung an zentraler Stelle?	Kriterien für Personalbemessung
BE	Ja Die im Jahr 1999 erfolgte Einführung des zentralen integrierten IT-Verfahrens IPV zur Unterstützung der Personalverwaltung wurde explizit als Bestandteil eines Organisationsprojektes betrachtet und durchgeführt. Es wurde seinerzeit ein einheitliches Organisationsmodell für die Personalverwaltung entwickelt und der Einführung der IT-Unterstützung zu Grunde gelegt, das einerseits mit dem IT-System kompatibel ist und andererseits dessen Einsatz unter Zugrundelegung der eigenen Organisationsentscheidungen ausgestaltet hat. Ein besonders erwähnenswertes Element ist die Dezentralisierung der Zahlbarmachung der Bezüge (bei zentraler Bereitstellung und Pflege der Funktions- und Berechnungsweisen des Systems sowie Nutzerinnen- und Nutzerbetreuung).	Für behördenübergreifende Regelungen und Aktivitäten im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung und des Personalmanagements ist die Senatsverwaltung für Inneres und Sport zuständig. Personalmanagementaufgaben Versorgung Ruhestandsbeamten, Beihilfe, Betreuung IT-Verfahren werden durch Landesverwaltungsamt wahrgenommen. Dieses bietet seit 2004 das Dienstleistungsangebot (Shared Service) Personalservice an.	Zentrale Personalbemessungen für einzelne Fachaufgaben erfolgen zu Gunsten des Grundsatzes der dezentralen Fach- und Ressourcenverantwortung grundsätzlich nicht. Abweichend von dem Grundsatz befasst sich die behördenübergreifende Arbeitsgruppe, die die o.g. Ausweitung der Shared-Service-Nutzung für die Personalverwaltung bearbeitet, im Rahmen einer beabsichtigten gesonderten Steuerung auch mit einer Personalbemessung für diese Aufgabenstellung Personalverwaltung.
BB	Ressorts im Land Brandenburg führen IT-Systeme, so auch das Personalinformationssystem PerIS, in eigener Zuständigkeit ein. Denkbar ist, dass in den jeweiligen Personalstellen auch organisatorische Umstellungen vorgenommen wurden. Allerdings reicht der Zeitraum der Einführung des Systems im Einzelfall bis in das Jahr 1997 zurück. Ministerium des Innern in der Landesverwaltung trägt Fachverantwortung für das Verfahren PerIS und hat dafür entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen hat.	Ja Hierbei handelt es sich um die befristete Aufgabe der Umsetzung des Tarifvertrages über Maßnahmen zur Begleitung des Umbaus der Landesverwaltung Brandenburg (TV Umbau), die Bearbeitung von Dienstreiseangelegenheiten und mit Ausnahmen die Bearbeitung von Dienstunfällen.	Fragen der Personalbemessung liegen in der Zuständigkeit der einzelnen Ressorts.



Land	Organisatorische Umstellungen?	Bearbeitung an zentraler Stelle?	Kriterien für Personalbemessung
HB	Für ein zukünftig einzuführendes Verfahren sind organisatorische Änderungen geplant (shared-service).	Zur Zeit wird die Personalabrechnung zentral bearbeitet (Eigenbetrieb Performa Nord), die Personalverwaltung ist dezentralisiert.	Die Personalbemessung wird in der Kernverwaltung grundsätzlich durch die Fortschreibung einer Beschäftigungszielzahl durchgeführt. Diese wird entsprechend der Steigerung der Produktivität und entsprechend der Anforderungen der Haushaltskonsolidierung jährlich um geringe Anteile verringert. Die Verantwortung, diese Vorgaben in den einzelnen Dienststellen umzusetzen wird von den einzelnen Ressorts dezentral wahrgenommen (zentrale Vorgabe, dezentrale Personalverantwortung).
HE	Sind im Rahmen eines Gesamtvorhabens zur Optimierung im Bereich der Personalverwaltung geplant. Umfasst u.a. die Zentralisierung der Reiskosten- Trennungsgeld- und Umzugskostenabrechnung. Mit sukzessiver Zusammenführung der Aufgaben über alle Behörden der Landesverwaltung bei der Hessischen Besoldungsstelle (HBS) wurde begonnen. In den übrigen Teilbereichen werden sich organisatorische Veränderungen voraussichtlich erst nach Verfügbarkeit der technischen Lösung ergeben (e-Personalakte, Fortbildung, e-Recruiting).	Personalabrechnung ist inklusive der Versorgung bei der Hessischen Bezugsstelle (HBS) zentralisiert (Erweiterung um Reisekosten- Umzugs- und Trennungsgeldabrechnung geplant). Landesweit werden darüber hinaus derzeit keine weiteren Aufgaben der Personaladministration an zentraler Stelle wahrgenommen. Im Bereich des Ministeriums für Wissenschaft und Kunst, des Kultusministeriums und Hessen-Mobil (ehemaliges Landesamt für Straßen- und Verkehrswesen) existieren bereits Zentralstellen für die Personaladministration.	Eine Personalbemessung erfolgt nach hiesigem Kenntnisstand nicht systematisch in der gesamten Landesverwaltung, sondern nur in Teilbereichen (z.B. Justiz über PEBBSY - Personalbedarfsberechnungssystem)
MV	Antwort steht noch aus	--	--



Land	Organisatorische Umstellungen?	Bearbeitung an zentraler Stelle?	Kriterien für Personalbemessung
NI	Entfällt, da ein integriertes Personalverwaltungs- und -abrechnungsverfahren nicht zum Einsatz kommt	Die Bezügeabrechnung erfolgt für den weitaus überwiegenden Teil der Landesbediensteten zentral bei der Oberfinanzdirektion Niedersachsen.	Niedersachsen setzt ein Verfahren zur Personalbemessung unter Einsatz eines integrierten IT-Verfahrens für Personalverwaltung und -abrechnung nicht ein. Deshalb erfolgt zu dieser Frage keine Stellungnahme.
NW	Kein integriertes Verfahren vorhanden	Bezügeabrechnung erfolgt beim LBV	Keine Antwort erteilt
RP	Nein, das Verfahren IPEMA® war durch Beschluss des Ministerrates vom 27. November 2007 als IT-Projekt aufgesetzt. Organisatorische Anpassungen wurden insofern innerhalb der Dienststellen im eigenen Ermessen durchgeführt. Das Projekt hatte nicht den Auftrag einer organisatorischen Neukonzeption der Personalverwaltung in Rheinland-Pfalz.	Ja, der Bereich der Bezügeabrechnung, der Versorgungsadministration, der Familienkasse, der Reisekosten und der Beihilfe werden in der Zentralen Besoldungs- und Versorgungsstelle (ZBV) zentral bearbeitet.	Hierzu kann keine allgemeinverbindliche Aussage getroffen werden. Hier werden innerhalb der Ressorts und in größeren Organisationseinheiten, so z.B. bei Polizei und Lehrern mit individuell auf den Personenkreis zugeschnittenen Parametern Werte ermittelt.
SL	Ein Projekt ist derzeit in Planung. Organisatorische Veränderungen sind zu erwarten. Prozessoptimierung und Effizienzsteigerung werden angestrebt.	Zentrales Personal-Service-Center zur Personalvermittlung; Zentrale Besoldungs- und Versorgungsstelle zur Personalabrechnung.	Derzeit befindet sich im Zuge des Projektes „Zukunftssicheres Saarland“ eine landesweite Personalentwicklungsplanung bis 2020 in der Erarbeitung. Diese soll bis Ende 2013 vorliegen.
SN	Entfällt, da kein integriertes Verfahren	Personalmanagement dezentral, Abrechnung zentral	Entfällt, da keine Zentralisierung des Personalmanagements



Land	Organisatorische Umstellungen?	Bearbeitung an zentraler Stelle?	Kriterien für Personalbemessung
ST	Nein Organisatorische Veränderungen im Zusammenhang mit der Einführung des Verfahrens gab es bislang nicht.	--	--
SH	Ist geplant mit dem schrittweisen Ausrollen der Software	Ja, Abrechnung im FVA	Es gibt in SH mit Ausnahme des Justiz-Ressorts bisher keine Personalbemessung
TH	Entfällt, da kein integriertes Verfahren	Entfällt, da kein integriertes Verfahren	Entfällt, da kein integriertes Verfahren