

Finanzministerium | Postfach 7127 | 24171 Kiel

Staatssekretär

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

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 18/4026

nachrichtlich:

Frau Präsidentin
des Landesrechnungshofes
Schleswig-Holstein
Dr. Gaby Schäfer
Hopfenstraße 30
24103 Kiel

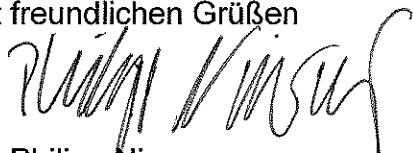
Kiel, 13. Februar 2015

**Personalstruktur und –managementbericht
LT-Drs. 18/1867, Antrag der Fraktion der Piraten vom 6. Mai 2014
Beratung des Finanzausschusses vom 12. Juni 2014**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

anliegend übersende ich Ihnen die Vorlage des Beauftragten der Landesregierung für
Zentrale IT-Organisations- und Personalentwicklung zwecks Unterrichtung des Finanzaus-
schusses. Es handelt sich um die Beantwortung der in der Beratung des Antrages der
Fraktion der Piraten zum Thema „Personalstruktur und –managementbericht des Landes
Schleswig-Holstein einführen“ aufgetretenen Fragen.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Philipp Nimmermann

Anlage

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

Beauftragter der Landesregierung
Zentrale IT-, Organisations- und
Personalentwicklung

Über das
Finanzministerium
an den
Vorsitzenden des Finanzausschusses
des schleswig-holsteinischen Landtages
Herrn Thomas Rother, MdL
- Im Hause -

9 . Februar 2015

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Rother,

der Finanzausschuss hatte anlässlich seiner Beratungen des Antrages der Fraktion der Piraten vom 06. Mai 2014 - LT-Drs. 18/1867 „Personalstruktur und -managementbericht des Landes Schleswig-Holstein einführen“ - in seiner Sitzung vom 12. Juni 2014 die Landesregierung gebeten dazulegen, welche Datengrundlagen für ein Personalmanagement vorhanden sind, welche Daten in welchem Umfang in Zukunft dazukommen, welche Aspekte des PIRATEN-Antrags auf der gegenwärtigen Datengrundlage nicht beantwortet werden können und welche Fragen zukünftig durch KoPers beantwortet werden können (vgl. Protokoll der Sitzung vom 12. Juni 2014).

Die erste Beratung des Finanzausschusses hat nach meinem Eindruck eine große Übereinstimmung dahingehend gezeigt, dass der avisierte Bericht eine sich in den nächsten Jahre aufbauende Struktur erhalten soll. Insoweit bietet es sich an sowohl in der Breite als auch in der Tiefe der Berichterstattung eine Schrittfolge gemeinsam in Aussicht zu nehmen.

In der Startphase könnte das Augenmerk auf die Belange und Struktur des Personals in der unmittelbaren Landesverwaltung einschließlich der Landesbetriebe auf Basis der Abrechnungsdaten gelegt werden. Zum einen sind dort 56tausend Frauen und Männer tätig und die Steuerungsmöglichkeiten am größten, zum anderen konzentrieren sich dort die Herausforderungen des demografischen Wandels und des Stellenabbaupfades in besonderer Weise.

In der Anlage 1 füge ich eine Aufstellung über Daten bei, welche bereits jetzt zentral über die fachliche Leitstelle Permis PCS (angesiedelt im Projekt KoPers) aus dem Personalabrechnungsverfahren PERMIS-A für die unmittelbare Verwaltung des Landesabrufbar sind. Diese Übersicht hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit gibt jedoch einen guten ersten Überblick über die Möglichkeiten von Auswertungen zu Personal(-struktur)daten.

Personalstrukturdaten aus den öffentlich-rechtlichen Unternehmen des Landes, insbesondere GMSH, UKSH, Dataport, Landesforsten, Eichdirektion und Investitionsbank können zum einen teilweise aus den Geschäftsberichten, welche dem Finanzausschuss jährlich vorgelegt werden, entnommen werden, zum anderen können diese aber auch einheitlich und stichtagsbezogen über eine Einzellabfrage bei den zuständigen Ressorts durch die Staatskanzlei in Erfahrung gebracht werden.

Darüber hinaus können weitere Daten bzw. Themen über Einzelabfragen und Systemabfragen zur Verfügung gestellt werden. Da die Erhebungsmodifikationen und Praxis in den Ressorts divergieren und z.B. der personalstarke Schulbereich das speziell auf die Lehrerverwaltung abgestimmte Verfahren PERLE nutzt, muss aber hier davon ausgegangen werden, dass die Datengüte von einer unterschiedlichen Performanzdimension geprägt ist. Insoweit sollte im Einzelfall Nutzen und Aufwand gut abgewogen werden.

Zu der Verfügbarkeit von Daten im Kontext der Gleichstellung von Frauen und Männern nehme ich Bezug auf den gerade vorgelegten Gleichstellungsbericht der Landesregierung (LT-Drs. 18/2498 vom 25. November 2014).

Mit einer besonderen Herausforderung belegt sind zum jetzigen Zeitpunkt die Daten für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung und der interkulturellen Öffnung.

- Anlässlich der jährlichen Feststellung der Schwerbehindertenquote wird zwar die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten in den Ressorts erhoben. Weitere Angaben etwa zu Geschlecht, Alter, Laufbahn werden hierbei nicht abgefragt, diese sollten aber nach Einführung der integrierten Personalsoftware auswertbar vorliegen.
- Daten zur interkulturellen Öffnung liegen ebenfalls nicht vor. Seit 2014 wird bei Neueinstellungen auf freiwilliger Basis und anonym ein eventueller Migrationshintergrund erfragt, erste Erfahrungen hierzu liegen frühestens 2016 vor.

Zusammenfassend möchte ich festhalten, dass ein großer Teil der vom Antrag der Fraktion der PIRATEN geforderten Daten bereits heute auf Basis der Abrechnungsdaten abruf- und auswertbar vorliegen.

Mit Blick auf die Fortentwicklung des Berichts gehe ich davon aus, dass mit der Einführung der integrierten Personalsoftware eine deutlich breite Datengrundlage gegeben sein, da neben den Abrechnungsdaten dann auch Personalverwaltungsdaten einheitlich auswertbar zur Verfügung stehen sollten, beispielhaft nehme ich Bezug auf meine obigen Ausführungen zu der Datenlage der Schwerbehinderten. Auch steht zu erwarten, dass der Betrachtungsradius über die unmittelbare Verwaltung hinausgehen wird. Auch die Auswertungsmöglichkeiten werden deutlich komfortabler sein. Aufgrund der bekannten Herausforderungen des Gesamtprojektes kann eine konkretisierte Zielbeschreibung frühestens im Jahr 2016 erfolgen. Meine Hoffnung wäre, dass mit dem parlamentarischen Beschluss für einen Personalstruktur- und managementbericht zugleich ein Diskussionsprozess eröffnet wird, in welcher Form der Bericht ausgehend von der beschriebenen Startformation hin entwickelt werden kann.

Unabhängig hiervon plädiert das Zentrale Personalmanagement dafür, dass die verschiedenen (Teil-)Berichte innerhalb des Personalwesens der Landesverwaltung zusammengeführt werden und ein einheitlich ausgerichtetes Berichtswesen installiert wird.

Eine detaillierte Übersicht über die aktuelle und zukünftige Datengrundlagen gemäß der Anforderung der Fraktion der PIRATEN an einen Personalstruktur- und Managementbericht ist in der Anlage 2 enthalten.

Für die weiteren Beratungen – auch in fraktionsübergreifendem kleinerem Kreis - stehe ich gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Knud Büchmann

Anlagen

PERMIS-A als Datengrundlage für ein Personalmanagement

1. Datenquelle

Datengrundlage für Auswertungen zum Thema Personalmanagement sind derzeit vornehmlich die in PERMIS-A gespeicherten Daten. Damit stehen grundsätzlich alle abrechnungsrelevanten Informationen zur Auswertung zur Verfügung.

2. Beispielhafte Einzeldaten als Grundlage für Auswertungen

- Beschäftigtenzahlen – Köpfe in den Ministerien/Ressorts und VZÄ
- Vollzeit/Teilzeit (bis hin zum TZ-Faktor)
- Anteil Männer insgesamt / Anteil TZ
- Anteil Frauen insgesamt / Anteil TZ
- Beamte / Tarifbeschäftigte / Anteil TZ
- Beurlaubte (ohne monatliche Bezüge)
- Statuswerte Krankheit:
 - Krankheit ohne Bezüge
 - Krankheit mit Krankengeldzuschuss
 - Aussteuerung durch Krankenkasse
 - Wiederaufn. nach Krankheit mit Krankengeldzuschuss (verm.Std.)
 - Zuschuss Krankengeld - SV-pfl.Bezüge
- IST-Ausgaben für
 - Versorgung (*Migration nach KoPers ist mittlerweile erfolgt*)
 - aktives Personal
- Zuordnung des Personals über
 - Haushaltsstelle (Beamte/Tarifbeschäftigte/Aushilfskräfte)
 - Beschäftigungsdienststelle,
 - Amtsbezeichnung
- Beamte / Tarifbeschäftigte: Beschäftigtenzahlen unterschieden nach jeweiliger Besoldungs- u. Vergütungsgruppe (einschl. jeweiliger monatlicher Personalkosten)
- Anwärter/innen/Referendare: Beschäftigtenzahlen unterschieden nach Ressorts und Besoldungsgruppe
- Auszubildende: Beschäftigtenzahlen unterschieden nach Ressorts und Vergütungsgruppe
- Altersstruktur der Beamten/Angestellten/Anwärter/Referendare: Anzahl pro Kohorte (z.B. Geburtsjahrgänge in fünf Jahresabständen)

- erfolgte Altersabgänge/prognostizierte Altersabgänge, Grundlage der Prognose:
 - Regelaltersgrenze oder
 - durchschnittlicher Eintritt in den Ruhestand
- Ausscheiden wegen Dienstunfähigkeit

Einführung eines Personalmanagement- und -strukturbericht gem. Antrag der Fraktion der Piraten

- Überblick über die aktuelle und zukünftige Datengrundlage

Vorbemerkung

„Erfasste Bereiche“: Ausgewertet werden können über das Personalabrechnungsverfahren Permis-A (und zukünftig über KoPers) grundsätzlich die Personaldaten der unmittelbaren Landesverwaltung (Einzelpläne 01 – 13) sowie die der drei Landesbetriebe (Landeslabor, LKN-SH, LBV-SH).

Ebenso erfasst ist der Bereich der Hochschulen:

- Universität Flensburg
- Musikhochschule Lübeck
- FH Flensburg
- FH Kiel
- FH Lübeck
- FH Westküste
- Muthesius-Kunsthochschule
- CAU

sowie das UKSH (teilweise), Stiftung Landesmuseen, Stiftung Naturschutz, Institut für Weltwirtschaft, Inst. f. Pädagogik d. Naturw., D. Zentralbibliothek f. Wirtsch.

Die Einrichtungen der mittelbaren Landesverwaltung sind nicht vollständig erfasst.

1. Die Entwicklung des Personalbestands aufgeschlüsselt nach Ressorts, Einrichtungen und Behörden des Landes sowie Landesbetriebe inklusive Leiharbeitskräfte und Arbeitskräfte in öffentlich-rechtlichen Unternehmen.

- Diese Daten sind derzeit zentral über die im Projekt KoPers angesiedelte fachliche Leitstelle Permis PCS abrufbar (gilt für „erfasste Bereiche“, s. Vorbemerkung).
- KoPers wird die entsprechenden Daten auch zukünftig zuliefern können für diejenigen Arbeitskräfte, Behörden und Unternehmen, die über KoPers abgerechnet bzw. verwaltet werden.

2. Die Personalabgangsprognose und Personalabbauplanung nach Ressorts, Einrichtungen und Behörden des Landes sowie Landesbetrieben und öffentlich-rechtlichen Unternehmen

- Eine Personalabgangsprognose kann derzeit auf Grundlage der Altersabgänge erstellt werden, welche ebenfalls über die fachliche Leitstelle Permis PCS abzurufen sind (gilt für „erfasste Bereiche“, s. Vorbemerkung).

- Die Personalabbauplanung orientiert sich an den vom Kabinett beschlossenen Stellenabbaupfaden für Staatskanzlei und Ressorts. Inwieweit der Stellenabbau tatsächlich auch zum Personalabbau führt, müsste derzeit und auch in Zukunft über gesonderte Ressortabfragen in Erfahrung gebracht werden.
- KoPers wird auch zukünftig eine Personalabgangsprognose auf Grundlage der jeweiligen Altersstruktur erstellen können für diejenigen Behörden und Unternehmen, die über KoPers abgerechnet bzw. verwaltet werden.

3. Die Entwicklung der Personalkosten aufgliedert nach Ressorts, Einrichtungen und Behörden des Landes sowie Landesbetrieben und öffentlich-rechtlichen Unternehmen

- Auch die Personalkosten können zentral über die fachliche Leitstelle Permis PCS abgerufen werden (gilt für „erfasste Bereiche“, s. Vorbemerkung).
- KoPers wird die entsprechenden Daten auch in Zukunft zuliefern können für diejenigen Behörden und Unternehmen, die über KoPers abgerechnet bzw. verwaltet werden.

4. Die Personalstruktur mit besonderer Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Gleichstellung von Menschen mit Behinderung und der interkulturellen Öffnung

- Personalstrukturdaten insbesondere zu Geschlecht, Alterskohorten, Teilzeitfaktor, Beschäftigungsverhältnis, Besoldungs-/Entgeltgruppe werden regelmäßig über die fachliche Leitstelle Permis PCS abgefragt (möglich für „erfasste Bereiche“, s. Vorbemerkung).
- Daten über Menschen mit Behinderung sind dabei nicht enthalten. Das Innenministerium ist für die Berechnung der jahresdurchschnittlichen Schwerbehindertenquote aller Ressorts der Landesregierung zuständig, führt jedoch keine detaillierten Übersichten über die Verteilung der Menschen mit Behinderung.
- Personalstrukturdaten, welche Aufschlüsse über die interkulturelle Öffnung geben, sind nicht vorhanden.
- KoPers wird gewisse Personalstrukturdaten wie Geschlecht, Schwerbehinderung, Staatsangehörigkeit, Alter, Beschäftigungsverhältnis, Teilzeitfaktor, Laufbahngruppe, Besoldungs-/Entgeltgruppe, Status zuliefern können für diejenigen Behörden und Unternehmen, die über KoPers abgerechnet bzw. verwaltet werden. Voraussetzung ist, dass die entsprechenden Datenfelder zukünftig gepflegt werden.

5. Die Methodik der Landesregierung zur Erfassung sowie die Darstellung einer vergleichenden Fehlzeiten- und Präsentismusanalyse als Grundlage für ein ressortbezogenes Gesundheitsmanagement und Förderung des betrieblichen Gesundheitsmanagements sowie die Darstellung der Ziele, Maßnahmen und der Prozessentwicklung der Landesregierung aufgliedert nach Ressorts in diesem Bereich.

- Der Antrag orientiert sich offensichtlich an einem jährlichen Bericht der FHH. Dort sind unter der Überschrift „BGM“ Daten zur Schwerbehindertenquote (SB-Quote), zur Frühpensionierung und zu Fehlzeiten enthalten. Zudem wird jährlich ein Schwerpunktthema behandelt; Themen, die dem BGM zuzuordnen sind, werden alle 2-4 Jahre behandelt.
- Die im Bericht der FHH dargestellten Daten sind zwar thematisch dem BGM zugeordnet, werden in dem Bericht aber in einem anderen Kontext behandelt: Dort dienen sie als Information zur Einsatzplanung und Abschätzung der Kapazität/ des Bedarfs von MA. So verstanden können diese Daten auch in einem Personalstruktur- und managementbericht SH jährlich aufgeführt werden.
- Diese Daten sind dagegen nicht geeignet, strategische Maßnahmen im Rahmen des BGM zu entwickeln. BGM dient in erster Linie der Prävention unter dem Gesichtspunkt, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass die MA langfristig ihre Arbeitsleistung erbringen können. Das Land verhandelt derzeit mit den SpO der Gewerkschaften eine Vereinbarung zur Einführung eines BGM, die zum 1.1.2015 in Kraft treten wird und folgendes Vorgehen vorsieht:
 - Statuserhebung zum Grad der Arbeitsbewältigungsbefähigung
 - daraus abgeleitet Entwicklung und Umsetzung zielgerichteter Maßnahmen in den DST/Ressorts
 - Evaluation/ neue Statuserhebung.
- Die Daten zur SB-Quote, zur Frühpensionierung und zu Fehlzeiten dienen in diesem Kontext als Spätindikatoren, die bei einer Abweichung im Vergleich zu anderen Bereichen Anlass zur vertieften Betrachtung und Entwicklung von Gegenmaßnahmen geben.
- Dieser Veränderungsprozess ist auf Dauer angelegt, dessen Veränderungen auch erst mittel- bis langfristig festzustellen sein werden. Die Statuserhebung ist alle 3 Jahre geplant und wird in einem Gesundheitsbericht dargestellt, der ebenfalls in diesem zeitlichen Kontext erstellt werden soll.
- Die Daten für eine Fehlzeiten- und Präsentismusanalyse werden nach heutigem Kenntnisstand (Mitzeichnungsverfahren zur Kabinettsvorlage des Referates StK PM 1 zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM)) in Zukunft nicht aus KoPers sondern aus dem elektronischen Zeitsystem kommen.