

Mitteilung

der Landesregierung

**Bericht der Landesregierung zu einem Beschluss des Landtags;
hier: Denkschrift 2004 des Rechnungshofs zur Landeshaus-
haltsrechnung von Baden-Württemberg für das Haus-
haltsjahr 2002 (Nr. 5)
– Einheitliches Personalverwaltungssystem und Füh-
rungsinformationssystem Personal**

Landtagsbeschluss

Der Landtag hat am 12. Oktober 2006 folgenden Beschluss gefasst (Druck-
sache 14/370 Ziffer 2):

Die Landesregierung zu ersuchen,

- a) darauf hinzuwirken, dass der Hochschulbereich in das einheitliche Per-
sonalverwaltungssystem und Führungsinformationssystem Personal mit
aufgenommen wird;
- b) dem Landtag bis Ende 2007 erneut zu berichten.

Bericht

Mit Schreiben vom 7. Dezember 2007 Nr. I 0451.1 berichtet das Staatsminis-
terium wie folgt:

Zu Ziffer 2 a) des Landtagsbeschlusses vom 12. Oktober 2006 (vgl. Drs.
14/370):

1. Bewertung

Zur Klärung der sich mit dem Anschluss des Hochschulbereiches an das vom
Landesamt für Besoldung und Versorgung entwickelte landeseinheitliche
Personalverwaltungssystem DIPSY stellenden technischen, organisatorischen
und finanziellen Fragen haben das FM und das MWK eine Arbeitsgruppe
eingerrichtet. An dieser wirkten neben den beiden betroffenen Ressorts auch
das IM, Vertreter aus dem Hochschulbereich und das LBV mit. Die Arbeits-

gruppe befasste sich in drei Sitzungen sowie einer zweitägigen Klausurtagung intensiv mit der Thematik „Einsatz von DIPSY im Hochschulbereich“.

Im Ergebnis sind sich die Ressorts einig, dass eine vollständige Ablösung des bislang im Hochschulbereich eingesetzten Personalverwaltungssystems HIS-SVA durch DIPSY aufgrund des damit verbundenen enormen Aufwands, ohne dass sich die Funktionalität für den Hochschulbereich erhöhen würde, unwirtschaftlich ist. Der einmalige Entwicklungsaufwand für die Anpassung von DIPSY kann ohne eine detaillierte und aufwändige Feinanalyse nicht konkret beziffert werden, er liegt aber auf jeden Fall im Millionenbereich. Daneben müssten für den laufenden Betrieb zusätzliche Personalstellen im Land geschaffen werden. Allerdings lässt sich die Übermittlung abrechnungsrelevanter Daten zwischen dem Hochschulbereich und dem Landesamt für Besoldung und Versorgung im Sinne einer Medienbruchfreiheit verbessern.

2. Einzelheiten

Die Hochschulen bedienen sich seit vielen Jahren für die Erledigung ihrer Aufgaben der Softwarepalette der Hochschul-Informationssystem GmbH (HIS GmbH). Die HIS GmbH wurde 1969 als gemeinnützige Einrichtung errichtet. Seit 1975 wird sie vom Bund und den Ländern nach Artikel 91 b des Grundgesetzes gemeinsam finanziert. Mit der HIS GmbH wurde bewusst eine Einrichtung geschaffen, die bundesweit den Hochschulen einheitliche Software zur Abbildung ihrer spezifischen Fachanforderungen und Geschäftsprozesse zur Verfügung stellt. Dadurch sind auch Vergleiche zwischen den Ländern möglich. Es können u. a. mit den HIS-Programmen verschiedene Statistiken (insb. Hochschulfinanzstatistik), die bundesweit erstellt werden, auf einer einheitlichen elektronischen Basis erzeugt werden.

Aufgrund dieser Tatsache, dass sich der Hochschulbereich mit seinen spezifischen Anforderungen vom Rest der Landesverwaltung unterscheidet, wurde dieser nach den e-Governmentrichtlinien Baden-Württemberg 2005 (vgl. Bekanntmachung des IM vom 8. Juni 2004, GABl. 2004, S. 510) in Verbindung mit den Standards des e-Government-Konzeptes Baden-Württemberg (vgl. Bekanntmachung des IM vom 19. Dezember 2006, GABl. 2007, S. 3) vom Einsatz des landeseinheitlichen Personalverwaltungssystems vorläufig ausgenommen.

An den Hochschulen des Landes Baden-Württemberg, wie auch in anderen Bundesländern werden die HIS-Programme für ein breites Aufgabenspektrum eingesetzt:

- Personal- u. Stellenverwaltung (HIS-Programm SVA),
- Finanz- u. Sachmittelverwaltung,
- Kostenrechnung/Controlling,
- Studenten- u. Prüfungsverwaltung,
- Bewerbung u. Zulassung,
- Online-Portal für Lehre, Studium, Forschung,
- Gebäude- u. Flächenmanagement.

Wie aus dieser Übersicht zu entnehmen ist, werden die HIS-Programme nicht nur für die Personalverwaltung, sondern für eine Vielzahl weiterer Aufgaben benötigt. Der Einsatz dieser HIS-Programme erfolgt lizenzfrei. Über den Finanzierungsanteil Baden-Württembergs von rd. 750.000 €/Jahr an der HIS GmbH entstehen dem Land für die Pflege und Weiterentwicklung der Programme daher keine weiteren Kosten. Es ist lediglich von den nutzenden Hochschulen eine geringfügige jährliche Gebühr für Beratungs- und Unterstützungsleistungen zu entrichten (für eine Hochschule mittlerer Größe ab

12.000 Studierende fällt für HIS-SVA eine Gebühr i. H. v. ca. 1.000 Euro/Jahr an).

Ein wesentliches Merkmal und eine besondere Stärke der HIS-Softwarepalette ist die Integration der verschiedenen Programmbausteine in ein Gesamtsystem. Das bedeutet, dass die einzelnen Programmbausteine eine gemeinsame Datenbasis benutzen und somit einen medienbruchfreien und tagesaktuellen Datenaustausch zwischen den Bausteinen erlauben. Dadurch reduziert sich der Erfassungs- und Bearbeitungsaufwand im Hochschulbereich auf ein Mindestmaß. Sollte ein Programmbaustein, wie das Personalverwaltungssystem SVA, durch ein HIS-fremdes Verfahren, etwa durch DIPSY ersetzt werden, würde die in sich geschlossene HIS-Softwarestruktur als integriertes System dadurch „aufgebrochen“. DIPSY müsste komplett in die bestehende HIS-Welt integriert werden, damit in den Hochschulen dieselbe Qualität in der Bearbeitung erreicht werden kann wie bisher. Da hier Wechselbeziehungen zwischen den Programmbausteinen bestehen, hätte dies im Hinblick auf die ständige Weiterentwicklung der HIS-Funktionalitäten permanente und zeitaufwändige Abstimmungen zwischen der HIS GmbH und dem LBV zur Folge.

Eine Integration von DIPSY in die HIS-Welt würde voraussetzen, dass die hochschulspezifischen Anforderungen vollständig in DIPSY abgebildet werden. Im Rahmen einer Differenzanalyse des Funktionsumfangs der beiden Verfahren wurde festgestellt, dass das HIS-Verfahren 25 bis 30 hochschulspezifische Funktionen bereitstellt, die in DIPSY nicht zur Verfügung stehen. Diese müssten in DIPSY nachprogrammiert werden. Eine fehlende Funktion ist z. B. die Ermittlung und Überwachung des Vergaberahmens für die Professorenbesoldung (W-Besoldung).

Der Aufwand für die Integration von DIPSY in die HIS-Welt sowie die Realisierung der 25 bis 30 hochschulspezifischen Anforderungen liegt im Millionenbereich. Eine präzise Kostendarstellung ist ohne eine vertiefende und kostenaufwändige Analyse nicht möglich. Nach einer vorsichtigen Schätzung, die sich aus dem bisherigen, von der HIS GmbH erbrachten Aufwand ableitet, ist beim Einsatz von landeseigenem Personal mit mindestens 3 Mio. € zu rechnen. Sofern landeseigenes Entwicklungspersonal nicht zur Verfügung steht und die Programmierarbeiten durch eine externe Firma erbracht werden müssen, erhöhen sich die Kosten um den Faktor zwei bis drei.

Neben dem einmaligen Anpassungsaufwand sind auch die Kosten für die laufende Pflege zu berücksichtigen. In den letzten Jahren sind bei der HIS GmbH zwei Personen (VZÄ) durchgängig mit der Pflege von SVA beschäftigt. Bei einer Erweiterung von DIPSY um die hochschulspezifischen Funktionen ist mit einem laufenden Pflegeaufwand von etwa 2 VZÄ zu rechnen. Dieses Personal müsste im Land zusätzlich auf Dauer bereitgestellt werden.

Daneben würde noch der einmalige Aufwand für die DIPSY-Schulung der Hochschulmitarbeiter anfallen.

Der gesamte Entwicklungsaufwand des Verfahrens SVA wurde von der HIS GmbH im Rahmen der Bund-Länder-Grundfinanzierung erbracht. Bei einer Anpassung von DIPSY müssten die entsprechenden Aufwendungen zusätzlich aus dem Landeshaushalt finanziert werden. Dagegen würde ein Ersatz von SVA durch DIPSY die Zahlungen des Landes für die HIS GmbH (rd. 750.000 Euro/Jahr) nicht reduzieren, da der Anteil der Länder an der Grundfinanzierung der HIS GmbH unabhängig vom Nutzungsumfang nach dem Königsteiner Schlüssel bemessen wird.

Als Ergebnis ist festzuhalten:

Die durchgeführten Untersuchungen haben ergeben, dass mit DIPSY und HIS-SVA zwei mächtige Personalverwaltungssysteme eingesetzt werden, wobei die Verfahren spezielle und individuelle Vorteile für den jeweiligen Kundenkreis bieten. Eine Kopplung zwischen DIPSY und dem HIS-SVA oder gar ein Ersatz des HIS-Verfahrens durch DIPSY ist unwirtschaftlich und im Hinblick auf die Machbarkeit und einen einwandfreien laufenden Betrieb riskant. Daher sollte nach Auffassung der beteiligten Ressorts das einheitliche Personalverwaltungssystem auf der Grundlage des Verfahrens DIPSY im Hochschulbereich nicht eingeführt werden.

3. Weiteres Vorgehen

Ausgehend vom Landtagsbeschluss sehen das FM und das MWK die Notwendigkeit, die Übermittlung abrechnungsrelevanter Daten zwischen den Hochschulen und dem LBV zu optimieren und zu rationalisieren. Vordringlich ist, den derzeit etablierten Datenaustausch in Papierform durch ein elektronisches Datenübermittlungsverfahren zu ersetzen. Damit wäre gewährleistet, dass die für das LBV erforderlichen abrechnungsrelevanten Daten aus dem Hochschulbereich ohne Medienbruch beim LBV weiterverarbeitet werden können. Dabei ist beabsichtigt, elektronische Formulare für alle abrechnungsrelevanten Vorgänge wie Teilzeit, Beförderung, Wegfall usw. dem Hochschulbereich zur Verfügung zu stellen. Diese können aus den HIS-Verfahren automatisch befüllt und dann elektronisch an das LBV gesandt werden. Dem zuständigen Bearbeiter im LBV stehen die Daten dann in elektronischer Form zur weiteren Bearbeitung zur Verfügung.

Von dieser Lösung hätten sowohl der Hochschulbereich als auch das LBV einen wesentlichen Vorteil: Im Hochschulbereich müssten die Formulare nicht mehr per Briefpost an das LBV gesandt werden und im LBV könnten die Daten weitestgehend automatisiert weiterverarbeitet werden. Diese Lösung soll voraussichtlich ab 2009 eingeführt werden.