Evangelische Kirche
im Rheinland

73. LS 2020 Drucksache 28

Vorlage der Kirchenleitung an die Landessynode

Projekt Perseus II

A

BESCHLUSSANTRAG

1. Die Anliegen der Kreissynoden Jülich, An Nahe und Glan, Obere Nahe sowie Simmern-Trarbach werden in der Stellungnahme der zuständigen Abteilung des Landeskirchenamts aufgegriffen und beantwortet. Der Ständige Finanzausschuss sowie der Ständige Innerkirchliche Ausschuss erhalten zukünftig halbjährliche Statusberichte über die Entwicklung des Projekts.
2. Die Anträge der Kreissynoden Obere Nahe vom 26.05.2018, Simmern-Trarbach vom 9.6.2018, Jülich vom 17.11.2018 und An Nahe und Glan vom 17.11.2018 sowie Beschlüsse 8.7, 8.14, 8.15 und 8.16 der Landessynode vom 06.01.2019 sind erledigt.

B

BEGRÜNDUNG

Die Kreissynoden der Kirchenkreise Jülich, An Nahe und Glan, Obere Nahe und Simmern-Trarbach haben betreffend das Projekt PERSEUS II auf Empfehlung des Ausschusses für die Gemeinsame Personalverwaltung Nahe-Hunsrück-Mosel gleichlautend einen Prüfauftrag an die Landessynode 2019 beschlossen.

Das Projekt hat folgende Genese:

Die Landessynode 2011 hat beschlossen: „Auf der Ebene der Landeskirche soll eine neue Personalverwaltungssoftware (Personalmanagementsystem) eingeführt werden.“ (DS 4, LS 2011, Kap. 3, S. 34)

Mit Drucksache 21 („Finanzierung der Implementierung der Personalwirtschafts-software Personal Office im Landeskirchenamt – Projekt Perseus“) lag in Ausführung des Beschlusses der Landessynode 2011 der Landessynode 2013 eine Vorlage der Kirchenleitung zur Beratung und Beschlussfassung vor. Darin war festgelegt: „Das IT-System soll zunächst im Landeskirchenamt installiert und erprobt werden und dann den Kirchenkreisen zur Nutzung für ihre Zwecke angeboten werden.“ (DS 21, LS 2013, S. 2). Weiter führt die beschlossene Vorlage aus: „Nach (erfolgreicher) Implementierung und Bewährung der Personalwirtschaftssoftware im Landeskirchenamt soll in einem zweiten Schritt das System den Kirchenkreisen zur Nutzung für ihre eigenen Zwecke angeboten werden. Sie haben dann die Möglichkeit, ihre eigene Personalplanung und -verwaltung komplett über dieses Personalwirtschaftssystem zu betreiben. Damit wäre der Weg für eine methodische Vereinheitlichung der kirchlichen Personalplanung eröffnet. Angesichts der bestehenden Beschlusslage (noch keine Entscheidung zu einem IT-Konzept u.ä.) kann die Personalwirtschaftssoftware in einem zweiten Schritt von den Kirchenkreisen genutzt werden. Zur Reduzierung des gesamtkirchlichen Aufwandes wäre eine Vereinheitlichung hier sinnvoll.“ (DS 21, LS 2013, S. 6).

Nach erfolgreicher Implementierung und Abschluss des Projektes Perseus im Zeitrahmen und unterhalb des Kostenrahmens wurde Vertreterinnen und Vertretern der Kirchenkreise im Rahmen einer Informationsveranstaltung am 2. Juli 2015 ein erstes Konzept für die Ausweitung aus dem Landeskirchenamt auf die Kirchenkreise vorgestellt. Die ersten Reaktionen reichten von nachdrücklichem Interesse an einer schnellen Umsetzung (ca. ein Drittel der Teilnehmenden) über verhaltene Skepsis (ca. zwei Drittel) bis zur Ablehnung (Einzelstimme). Auf diesem Hintergrund wurde eine Machbarkeitsstudie durchgeführt. Der Abschlussbericht der dazu eingesetzten Arbeitsgruppe wurde der Landessynode 2017 vorgelegt (DS 01, S. 52-62). Dem Vorschlag

zum weiteren Vorgehen einschließlich der Finanzierung (BV/0069/2017) stimmte die Kirchenleitung nach Vorberatung im federführenden Innerkirchlichen Ausschuss (23. März 2017, 15 Ja-Stimmen, 3 Nein-Stimmen und 1 Enthaltung) sowie im Finanzausschuss (6. April 2017, einstimmig) in ihrer Sitzung am 28. April 2017 einstimmig zu.

Flankierend wurde das weitere Vorgehen in der Konferenz der Superintendentinnen und Superintendenten am 20 Februar 2017 abgestimmt sowie die Konferenz für Verwaltungsangelegenheiten laufend, zuletzt am 2. März 2018 über die Planung und Entwicklung des Projekts informiert.

Im April 2018 wurden mit den Pilot-Kirchenkreisen Bonn/Bad Godesberg-Voreifel, Kleve, Trier und Wuppertal die Vorarbeiten für die Umstellung zum 1.01.2019 begonnen. Gegen Ende des Jahres 2018 zeichnete sich ab, dass bedingt durch personelle Ausfälle von Leistungsträgern seitens COMRAMO eine fehlerfreie Produktivstellung der Pilotkirchenkreise zum 1. Januar 2019 nicht gewährleistet werden konnte. In Abstimmung mit den betroffenen Kirchenkreisen wurde dann entschieden, das Jahr 2019 für die weitere Konsolidierung der Benutzer- und Personendaten zu nutzen und eine Testphase für das 4. Quartal 2019 vorzusehen. Die Produktivstellung erfolgt dann zum 1. Januar 2020 für die Pilotkirchenkreise und die 2. Welle. Aus dem Kreis der Pilotkirchenkreise hat sich die Personalverwaltung Bonn entschieden, vorerst aus dem Projekt auszuscheiden. Ausschlaggeben dafür waren in erster Linie Ressourcen- und Strukturfragen innerhalb der Verbandsverwaltung. Neben den Kirchenkreisen Kleve, Trier und Wuppertal als Piloten sind die Personalverwaltungen der Kirchenkreise Dinslaken, Leverkusen, An Sieg und Rhein sowie Wied an der Teststellung im 4. Quartal und der Produktivstellung zum 1. Januar 2020 beteiligt. Damit sind rd. 3.700 Personalfälle angelegt und von der Produktivstellung erfasst.

Zu den Fragen der Kreissynoden wird wie folgt Stellung genommen:

Welche wirtschaftlichen, personellen und unternehmerischen Pflichten geht die Ev. Kirche im Rheinland im Zusammenhang mit diesem Projekt ein?

Die Evangelische Kirche im Rheinland, vertreten durch Abteilung 2 hat in Abstimmung mit dem Rechtsdezernat im Landeskirchenamt nach Beratung einer Fachanwaltskanzlei mit der COMRAMO KID GmbH einen Vertrag über die Implementierung der Personalwirtschaftssoftware KIDICAP.Personal Office bzw. deren Weiterentwicklung KIDICAP.neo abgeschlossen. Ferner wurden die Bedingungen für den laufenden Betrieb in einem Vertrag niedergelegt. Beide Verträge beinhalten im Wesentlichen eine Abrechnung nach Aufwand, der abhängig ist von der Zahl der teilnehmenden Kirchenkreise und der dort verwalteten Personalfälle. COMRAMO KID GmbH hat bei Vertragsabschluss betont, alle Parameter des Vertrags jederzeit an die Bedürfnisse und Notwendigkeiten anzupassen, um das Projekt

gemeinsam mit den Kirchenkreisen zum Erfolg zu führen. Der Aufbau der Supportstruktur im Landeskirchenamt und in Verbindung mit COMRAMO wurde und wird ebenfalls an die Nachfrage durch teilnehmende Kirchenkreise angepasst.

Sind der personelle und finanzielle Aufwand und insbesondere das unternehmerische Risiko für die Bereitstellung einer speziell für das Personalwesen im Bereich der EKiR entwickelten IT-Plattform wirtschaftlich gerechtfertigt? Der Landessynode 2020 ist der personelle wie finanzielle Aufwand darzulegen.

Durch die Zuspitzung der zweiten Frage geben die Kreissynoden zu erkennen, dass sie in der „Bereitstellung einer speziell für das Personalwesen im Bereich der EKiR entwickelten IT-Plattform“ ein unternehmerisches Risiko sehen.

Im Rahmen des Projektes kommt mit KIDICAP.Personal Office (bzw. demnächst KIDICAP.neo) eine Software zum Einsatz, die von etlichen Servicedienstleistern und Rechenzentren angeboten wird und in vielen staatlichen und kirchlichen Körperschaften, darunter neben der Evangelischen Kirche im Rheinland auch im Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland sowie in weiteren Landeskirchen im Einsatz ist oder gerade implementiert wird: z.B. Evangelische Landeskirche in Württemberg, Evangelische Kirche in Hessen und Nassau, Evangelische Kirche von Westfalen. Zudem bearbeiten in der rheinischen Landeskirche 22 von 31 Personalverwaltungen auf Kirchenkreisebene die Gehaltsabrechnung mit KIDICAP.PPay. Die gemeinsame Personalverwaltung der antragstellenden Kirchenkreise hat bereits KIDICAP.PPay und KDICAP.Personal Office im Einsatz.

Anders als es die Fragestellung impliziert, wird mit dem Projekt PERSEUS II keine spezielle Personalwesen-IT-Plattform für die Evangelische Kirche im Rheinland entwickelt, sondern mit den oben genannten Modulen die auch von anderen Kunden genutzte Plattform zum Einsatz gebracht. Soweit sich im gemeinsamen Interesse und in Absprache mit den Kirchenkreisverwaltungen dabei kundenspezifische Anpassungen als notwendig und sinnvoll erweisen, können diese von einem großen Kunden gegenüber Dienstleister und Software-Hersteller schneller und kostengünstiger durchgesetzt werden, als wenn dies individuell geschieht. Mit anderen Groß-Kunden erfolgt zudem ein informeller Austausch über kundenspezifische Anpassungen, die bei Bedarf gegen Beteiligung an den Entwicklungskosten gegenseitig zur Verfügung gestellt werden können (so bereits mit der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau geschehen).

Die Anwendung einer einheitlichen Software durch eine möglichst große Zahl von Personalverwaltungen verringert daher die unternehmerischen Risiken sowohl des Software-Herstellers, als auch des Dienstleisters und damit letztlich auch die der Kunden. Zudem ist darauf hinzuweisen, dass so-

wohl der Hersteller, die Gesellschaft für innovative Personalwirtschaftssysteme mbH (GIP) als auch der ausgewählte Servicepartner COMRAMO KID GmbH weit überwiegend bzw. ausschließlich von kirchlichen Körperschaften getragen wird, die ein gesamtkirchliches Interesse an einer gemeinsamen, langfristigen und konstruktiven Zusammenarbeit haben. Die Verantwortung für das Projekt trägt auf Seite der COMRAMO deren oberste Führungsebene.

Vertragsbestandteil mit COMRAMO ist die vorgelegte Versicherungspolice.

Die gewünschten Aufwandsdarstellungen finden sich weiter unten.

Wie ist die Verhältnismäßigkeit von Mitteleinsatz zu den wirtschaftlichen Vorteilen im Vergleich zu einem Rahmenvertrag für die gleiche Personalwirtschaftssoftware zu beurteilen?

In der Beratung und Beschlussfassung zum Projekt waren folgende Ziele handlungsleitend:

- Deutliche Kostensenkung sowohl für die Landeskirche insgesamt als auch für die beteiligten Kirchenkreise,
- Senkung der Risiken für die Ablösung älterer Software, die in einigen Kirchenkreisen in den nächsten Jahren ansteht,
- Schaffung einer gemeinsamen Datenbasis für Zwecke der Personalplanung und -entwicklung,
- einheitliche, kostengünstige Erstellung von Auswertungen und rechtskonformen Dokumentvorlagen für Schriftverkehr und Formulare,
- Förderung des Know-how-Austauschs der Kirchenkreise mit dem Landeskirchenamt und untereinander,
- einheitliche Standards für Datenschutz und Datensicherheit.

Durch einen Rahmenvertrag könnte bei Dienstleistern und Rechenzentren allenfalls eine Rabattstaffel nach Anzahl der insgesamt abgerechneten Personalfälle erzielt werden. Eine solche Preisgestaltung ist auch Bestandteil des Servicevertrages mit der COMRAMO. Die mit dem Erreichen der übrigen genannten Ziele verbundenen Vorteile sind dagegen kaum zu beziffern. Da sie allein mit dem Abschluss eines Rahmenvertrags jedoch gar nicht zu verwirklichen sind, ist die Verhältnismäßigkeit in jedem Fall gegeben.

Wie wird die personelle Ausstattung in qualitativer und quantitativer Hinsicht sowohl für die Implementierung, als auch für eine dauerhafte Bewirtschaftung der angestrebten „Gemeinsamen Lösung“ beim Landeskirchenamt sichergestellt?

Mit dem Beschluss zur Umsetzung des Projektes wurde ein Projektbudget beschlossen, das einen im Laufe des Projektes nach Entwicklungsfortschritt

wachsenden Personalbedarf vorsieht. Dieser Bedarf wird im ersten Jahr mit 0,8 VZÄ und bei Teilnahme aller rheinischen Personalverwaltungen auf 1,8 VZÄ geschätzt. Diese Stellenumfänge gliedern sich in verschiedene Rollen im Bereich Projektmanagement und Serviceorganisation auf.

Im Landeskirchenamt liegt die Verantwortung für das Implementierungsprojekt. Der Leiter der Personalabteilung, Vizepräses Pistorius, ist der Projektverantwortliche. LKOVR Meis hat die Projektleitung inne. Er hat bei der Einführung von Personal Office im Landeskirchenamt das Teilprojekt Stellenplan/Pfarrstellenplan geleitet, die Phase der Machbarkeitsstudie begleitet. Er verfügt zudem über langjährige Erfahrung im Bereich Personalverwaltung und Gehaltsabrechnung sowie über vertiefte Kenntnisse der Funktionalität des eingesetzten Programms. Er hat zudem das Landeskirchenamt Bielefeld gemeinsam mit weiteren Kolleginnen aus der Personalabteilung in Düsseldorf beratend bei der dortigen Einführung von Personal Office unterstützt.

Die Planung sieht vor, dass Fachteams des Landeskirchenamts nach Produktivstart Unterstützungs- und Beratungsaufgaben leisten (Personalverwaltung, Gehaltsabrechnung, Vorlagen, Auswertungen, Technik). Dafür sollen Mitarbeitende zum Einsatz kommen, die über die notwendigen Kenntnisse verfügen und in den jeweiligen Arbeitsgebieten tätig sind. Aufgrund von diversen personellen Veränderungen im Dezernat wird der Aufbau dieses Teams in mehreren Schritten erfolgen müssen. Mit COMRAMO wurde eine einvernehmliche Lösung getroffen, dass ein ergänzender Support durch deren Mitarbeitende erfolgt. Die Lösung ist innerhalb des kalkulierten Rahmens kostenneutral. Damit wird einerseits zum Start der Produktivphase die Kompetenz des Dienstleisters genutzt, andererseits eine Einarbeitung des Supportteams in die neuen Rollen bis hin zur völligen Übernahme der Aufgaben durch das Landeskirchenamt erleichtert.

Ein Stellenanteil des Support-Managements entfällt auf dessen Koordination. Diese Aufgabe wird durch Frau Heldmann wahrgenommen, die zugleich die stellvertretende Projektleitung innehat und das Vorlagenprojekt leitet.

Sofern technische und fachliche Fragen über Anwendungsprobleme hinausgehen, steht COMRAMO als 2nd-Level-Support zur Verfügung. Der Support wird über ein Ticket-System abgewickelt, durch das eine schnellstmögliche Resonanz und Vereinfachung erzielt werden kann. Daneben stehen aber auch Ansprechpartner telefonisch zur Verfügung.

Die Abrechnung der Dienstleistungen mit dem Rechenzentrum erfolgt über die Personalabteilung des Landeskirchenamts.

Mit HLP ist ein erfahrenes Beratungsunternehmen unter Vertrag, das bereits erfolgreich das Projekt Perseus I im Landeskirchenamt sowie die Machbarkeitsstudie begleitet hat und darüber hinaus auch das ähnlich gelagerte Projekt PETRUS im Landeskirchenamt in Bielefeld unterstützte.

Unter Leitung des Projektverantwortlichen finden regelmäßige (durchschnittlich vierzehntägig) Statusmeetings mit der Projektleitung, der Dezernatslei-

tung, dem Supportteam und HLP im Landeskirchenamt statt. Die interne Kommunikation zwischen Projekt und Linie wurde dadurch deutlich verbessert.

Landeskirchliche Umlage zu rechtfertigen, obwohl längst nicht alle Kirchenkreise Interesse an der Teilnahme bekundet haben?

Unabhängig davon, dass im Rahmen des Projektzeitraums um eine Beteiligung möglichst vieler Kirchenkreise geworben wird, beinhalten die landeskirchliche Umlage wie auch kreiskirchliche Umlagen Positionen, von denen die an der Umlage beteiligten Körperschaften selten in genau dem Maß profitieren, das der Höhe ihrer Beteiligung entspricht. Durch diese Art der Finanzierung kommt das gesamtkirchliche Interesse an der Umsetzung der o.g. Ziele zum Ausdruck.

Wie hoch belaufen sich die bisherigen Projektkosten (auch für das eingesetzte landeskirchliche Personal, Beratungshonorare, Reisekosten, etc.) seit Beginn des Projekts, die über landeskirchliche Umlage finanziert wurden und in welcher Höhe ist eine zukünftige Kostenfinanzierung über landeskirchliche Umlage geplant?

Der durch landeskirchliche Umlage zu finanzierende Betrag liegt lt. Planung insgesamt bei ca. 1,152 Mio. € und verteilt sich wie folgt auf die Projektlaufzeit:

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Summe
Projekt-kosten	121,38	186,83	185,64	83,30	76,16	21,42	65,45	740,18
Betriebs-kosten	113,05	129,71	119,00	14,28	35,70	-	-	411,74
	234,43	316,54	304,64	97,58	111,86	21,42	65,45	1.151,92

Anm: Zahlenangaben in dieser Tabelle in Tsd. € und brutto (incl. Ust.)

Die bisherige Finanzierung stellt sich wie folgt dar:

	2018 Plan	2018 IST	2019 Plan	2019 IST (bis 31.07.2019)
Erträge				
Restmittel Perseus I	0	-113.053	0	
Erstattung durch beteiligte Kirchenkreise	0	-10.710	0	-9.639
Summe		-123.763		-9.639
Aufwand				
Personalkosten	77.865	46.026	119.516	11.670
Wirtschafts- und Verwaltungsaufwand	137.000	80.123	174.000	24.933
verrechnete Infrastruktur- und Gemeinkosten	0	29.143	41.810	0
Summe	214.865	155.291	335.326	36.604
Ergebnis	**214.865**	**-92.236**	**335.326**	**17.326**

Ein Teil der Personalkosten (Versorgungskassenbeiträge, Beihilfen) sowie die Verrechnungskosten werden erst am Jahresende durch Umbuchung den jeweiligen Kostenträgern zugeordnet. Durch Verschiebung des Produktivstarts ergeben sich in 2019 insgesamt deutlich geringere Personalkosten als geplant, da kein Support zu leisten ist.

Ab dem Jahr 2020 soll keine Umlagefinanzierung mehr vorgesehen werden. Die Projekt- und Betriebskosten sollen ab diesem Zeitpunkt vollständig von den beteiligten Kirchenkreisen getragen werden.

Das im Abschlussbericht (DS 1, LS 2017, S. 56) beschriebene Preismodell bezieht sich auf die gesamte Laufzeit des Projektes. Eine nachträgliche Veränderung durch Wegfall der Teil-Finanzierung durch Umlage wäre gegenüber den Pilot-Kirchenkreisen nicht vertretbar. Zudem würde es den Rahmenbedingungen des Projektes den in allen bisherigen Beschlüssen zum Ausdruck kommenden Charakter des solidarischen Miteinanders nehmen.

Wie passt das Drängen zu einer gemeinschaftlichen Personalbewirtschaftung zu dem ebenfalls initiierten Projekt „Leichtes Gepäck“ und insbesondere der AG „Unterschiede Wahrnehmen“?

Die o.g. Ziele fügen sich nahtlos in die Überlegungen zum Projekt „Leichtes Gepäck“ ein, da weitgehend einheitliche Prozesse, gemeinsame Parameter für die Datenstruktur, eine zentrale Benutzerdaten- und Vorlagenpflege und ein Erfahrungs- und Wissensaustausch zur Verwaltungsvereinfachung, zur

Qualitätsverbesserung und zu kürzeren Kommunikationswegen führen können. Im bisherigen Verlauf des Projekts wurden bereits Optimierungsmöglichkeiten identifiziert, die zunächst gar nicht im Blick waren (z.B. bei der Überleitung von Buchungsdaten aus der Gehaltsabrechnung in die Finanzbuchhaltung). Der Austausch der Mitarbeitenden der beteiligten Kirchenkreise hat im Sinne des best-practice zudem bereits zur Anpassung von Arbeitsprozessen geführt.
Die Teilnahme am Projekt ist freigestellt. Zudem besteht Wahlfreiheit bzgl. des Zeitpunktes einer Beteiligung in einem Zeitkorridor bis 2024 sowie inhaltlich zwischen verschiedenen Leistungspaketen. Die unterschiedlichen Rahmenbedingungen und Wünsche der Kirchenkreise werden bei der Implementierung sorgfältig kommuniziert und im von allen Projektpartnern gemeinsam erarbeiteten und verantworteten Rahmen berücksichtigt.

Vorschlag der Kirchenleitung:

Überweisung an den Innerkirchlichen Ausschuss (IV) – federführend – und den Finanzausschuss (VI)