

I N H A L T

VORWORT

v

A. ÜBERLEGUNGEN ZU PERSONAL-INFORMATIONSSYSTEMEN

| | | |
|------|-------------------------------------------------|----|
| I. | INHALT (BEGRIFFSKLÄRUNG) | 1 |
| II. | AUFGABEN IM BEREICH DES PERSONALWESENS | 2 |
| III. | ZIELSETZUNG VON PERSONAL-VERWALTUNGS-SYSTEMEN | 7 |
| IV. | INTEGRATION EINES PVS IN EIN INFORMATIONSSYSTEM | 11 |
| | 1. Hochschulinterne Verknüpfung | 11 |
| | 2. Interne Verknüpfung | 13 |
| | 3. Hochschulexterne "Personalsysteme" | 15 |

V. PROBLEME DER WIRTSCHAFTLICHKEITSANALYSE FÜR INFORMATIONSSYSTEME

| | | |
|----|-------------------------------------------|----|
| 1. | Zum Begriff "Wirtschaftlichkeit" | 18 |
| 2. | Zum Kostenbegriff | 18 |
| | 2.1 Kostenträger | 18 |
| | 2.2 Kostenarten | 21 |
| | 2.3 Kostenstellen | 21 |
| | 2.4 Kostenerfassung | 22 |
| | 2.5 Zeitliche Differenzierung der Kosten | 32 |
| 3. | Zum Nutzenbegriff | 34 |
| | 3.1 Zur Meßbarkeit des Nutzens | 35 |
| | 3.2 Kriterienkataloge | 35 |
| | 3.3 Nutznießer | 36 |
| | 3.3.1 Nutznießer auf Hochschulebene | 37 |
| | 3.3.2 Nutznießer auf ministerieller Ebene | 37 |

| | |
|------------------------------------------------------------------|--------|
| 3.4 Kombinationsnutzen | 38 |
| 3.4.1 Kombinationsnutzen für die Hochschulebene | 38 |
| 3.4.2 Kombinationsnutzen für die ministerielle Ebene | 39 |
| VI. EINFUEHRUNGSVORAUSSETZUNGEN UND EINFUEHRUNGS-STRATEGIEN | 40 |
| B. <u>PROJEKTBERICHTE</u> | |
| I. BADEN-WUERTTEMBERG | |
| 1. Konzeption | 45 |
| 1.1 Zielvorstellung | 45 |
| 1.2 Die Entwicklung | 46 |
| 2. Organisations- und Informationsbedarfsanalyse | 48 |
| 2.1 Organisationsstruktur | 48 |
| 2.2 Ablauforganisation und Informationsbedarf | 50 |
| 2.2.1 Personalabteilung | 50 |
| 2.2.2 Übrige Verwaltungsabteilungen | 56 |
| 2.2.3 Wissenschaftlicher Bereich | 56 |
| 2.2.4 Verwaltungsrat und Senat | 57 |
| 2.2.5 Kultusministerium/Finanzministerium/ Statistische Ämter | 57 |
| 2.2.6 Landesbesoldungsamt/Regierungsober- kasse/Kasse | 58 |
| 2.2.7 Zusammenfassung | 58 |
| 3. Die Entwicklung des Sollkonzeptes für das PVS | 59 |
| 3.1 Inhaltliche Entwicklung des PVS | 59 |
| 3.1.1 Personaldatei | 60 |
| 3.1.2 Stellendatei | 64 |
| 3.1.3 Archivdatei | 65 |

| | |
|------------------------------------------------------------------------|-----|
| 3.2 Möglichkeiten der Auswertung | 66 |
| 3.3 Grenzen des PVS | 71 |
| 4. Organisation bei Einsatz des PVS | 72 |
| 4.1 Darstellung des Grobablaufs | 72 |
| 4.1.1 Direkte Eingabe über Ablochbeleg | 74 |
| 4.1.2 Indirekte Eingabe über EDFIN-Datei | 74 |
| 4.1.3 Verarbeitung und Informationsnachfrage | 77 |
| 4.2 EDV-Koordination | 79 |
| 4.3 Sachbearbeiter in der Personalabteilung | 79 |
| 4.4 Ablauf einzelner Tätigkeiten bei Einsatz des PVS | 81 |
| 4.4.1 Tätigkeit bei Dateieingabe | 81 |
| 4.4.2 Weitergabe der Ablochbelege an EDV-Koordination | 86 |
| 4.4.3 Kontrolle und Korrektur | 88 |
| 4.4.3.1 Bestandsprotokoll | 91 |
| 4.4.3.2 Änderungsprotokoll | 92 |
| 4.4.3.3 Fehlerprotokoll | 92 |
| 4.5 Schlüsseldatei | 94 |
| 5. Das EDV-Konzept des PVS | 96 |
| 5.1 Systemkonzept Personal und Stelle | 96 |
| 5.1.1 Diagramm Systemkonzept Personal | 96 |
| 5.1.2 Diagramm Systemkonzept Stelle | 96 |
| 5.2 Spezielle Verarbeitungen | 99 |
| 5.2.1 Aufbau der Einzeldateien | 99 |
| 5.2.2 Umsetztabellen | 100 |
| 5.2.3 Plausibilitätsprüfung | 100 |
| 5.2.4 Dateiaufbau und -änderung | 102 |
| 5.2.5 Übertragen von Feldern aus der Personaldatei in die Stellendatei | 103 |
| 5.2.6 Automatische Datumsabfrage | 103 |
| 5.3 Datenschutz | 105 |

| | |
|---------------------------------------------------|-----|
| 6. Aspekte der Wirtschaftlichkeitsberechnung | 106 |
| 6.1 Tätigkeiten in einer Verwaltungsabteilung | 106 |
| 6.2 Wert einer Information | 107 |
| 6.3 Versuch einer Kosten-Nutzen-Gegenüberstellung | 108 |
| 6.3.1 Datengerüst | 110 |
| 6.3.2 Erfassung der Kostenseite | 110 |
| 6.3.2.1 Einführung | 110 |
| 6.3.2.2 Laufender Betrieb | 112 |
| 6.3.3 Erfassung des Nutzens | 113 |

II. BERLIN

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1. Die Verwaltungsorganisation der Freien Universität Berlin | 115 |
| 1.1 Auflösung des Dualismus von akademischer Selbstverwaltung und Wirtschaftsverwaltung | 115 |
| 1.2 Die Zentrale Universitätsverwaltung (ZUV) | 115 |
| 1.2.1 Zuordnung der Verwaltungen der Klinika Westend und Steglitz, Neurologische Klinik und Außenkliniken | 117 |
| 1.2.2 Die Fachbereichsverwaltungsebene | 118 |
| 1.3 Die Trennung von Personalaktenführung (Personalstelle), Personalwirtschaft (Personalwirtschaftsstelle) und Gehalts-, Vergütungs- und Lohnstelle | 119 |
| 2. Haushalts- und Personalentwicklung | 121 |
| 2.1 Entwicklung des Haushaltes von 1969 - 1972 | 121 |
| 2.2 Entwicklung der Stellen für Planmäßiges Personal von 1969 - 1972 | 122 |
| 2.3 Personalbestand 1973 | 124 |
| 2.4 Entwicklung der Studierendenzahlen seit dem SS 1960 bis WS 1972/73 | 125 |
| 3. Personalinformationsbedarf von Verwaltung und Planung an der FUB | 126 |
| 3.1 Planungsbewußtsein, Planungsbereitschaft und Planungsorganisation | 126 |
| 3.2 Informationsnachfrager im Rahmen der Planung | 128 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 4. Aufbau eines Personal-Informations-Systems an der Freien Universität Berlin | 132 |
| 4.1 Zielsetzung der Stufe I der Entwicklung eines Personal-Informations-Systems | 132 |
| 4.2 Projektorganisation | 134 |
| 4.3 Entwicklung und Stand des Projektes in Stufe I | 135 |
| 4.4 Organisatorische Auswirkungen und Maßnahmen in Stufe I | 137 |
| 4.5 Die Stellendatei | 138 |
| 4.5.1 Kurze Eingabebeschreibung | 138 |
| 4.5.2 Kurze Ausgabebeschreibung | 142 |
| 4.5.3 Dateibeschreibung | 145 |
| 4.5.4 Fortschreibungs- und Änderungsdienst | 151 |
| 4.6 Zielsetzung der Stufe II der Entwicklung eines Personal-Informations-Systems | 153 |
| 4.6.1 Grob- und Feinraster von Arbeits- schritten in Stufe II | 154 |
| 5. Dokumentationen und Veröffentlichung zu dem Projekt FUPER | 155 |

III. HAMBURG

| | |
|----------------------------------------|-----|
| 1. Die Stellung der Verwaltung | 156 |
| 2. Der Auftrag der Projektgruppe | 158 |
| 2.1 Zielsetzung | |
| 2.2 Vorgehensweise/Methoden | 158 |
| 2.2.1 Vorstellungsphase | 158 |
| 2.2.2 Orientierungsphase | 161 |
| 2.2.3 Festlegung des Erhebungsumfanges | 162 |
| 2.2.4 Vorbereitung der Ist-Analyse | 162 |
| 2.2.5 Durchführung der Interviews | 166 |
| 2.2.6 Auswertung der Interviews | 166 |
| 2.2.7 Analyse des Ist-Zustandes | 166 |
| 2.2.8 Soll-Entwicklung | 168 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 3. Entwicklungsstand | 168 |
| 3.1 Zusammenfassung der Ergebnisse der Ist-Analyse in der Personal- und Stellenverwaltung | 168 |
| 3.2 Grobsoll-Überlegungen | 177 |
| 3.2.1 Arbeitsweise des Systems | 179 |
| 3.2.2 Personal- und Stellenwesen | 180 |
| 3.2.2.1 Leistungen für die Stellenverwaltung | 180 |
| 3.2.2.2 Leistungen für die Personalverwaltung | 184 |
| 3.2.2.3 Leistungen für die Planungs- und Entscheidungsebenen | 190 |
| 3.2.2.4 Leistungen für angrenzende Bereiche | 192 |
| 3.2.2.5 Organisatorische Konsequenzen | 197 |
| 3.2.2.6 Zusammenfassung | 198 |
| 3.3 Untersuchung der Fachbereichsverwaltungen | 199 |
| 4. Weitere Vorgehensweise | 200 |
| 4.1 Detail-Analyse | 200 |
| 4.2 Soll-Konzeption | 200 |
| 4.3 Kosten-Nutzen-Analyse | 201 |
| 4.4 Genehmigungsverfahren | 201 |
| 4.5 Einführung | 202 |