

Vorlage für die Sitzung des Senats am 14.06.2022

„Digitalisierung der Personalarbeit“

„Ausweitung digitaler Prozesse und Ablösung der Personalsysteme PuMa und MiP“

A. Problem

Mit dem Beschluss des Senats und des Haushalts- und Finanzausschusses wurde im Jahr 2017 die „Digitalisierungsstrategie zur Prozessoptimierung in der Personalarbeit“ (D9) im Rahmen der Verstärkungsmittel für die Handlungsfelder Sichere und Saubere Stadt, Digitale Verwaltung und Bürgerservice beschlossen. Für die Personalarbeit wurde die Umsetzung der folgenden Prozesse beschlossen:

- Die Einführung einer elektronischen Personalakte (ePa) als Kern papierloser Prozesse im Personalbereich
- Die Einführung eines Verfahrens zum Prozess des Bewerbungsmanagements (mit Anbindung an das Karriereportal)
- Eine Prüfung, welche Funktionen des Personalverwaltungssystems PuMa-Online und der Selfservices des Mitarbeiter:innenportals in ein neues System implementiert werden können
- Eine Darstellung, inwieweit weitere Prozesse der Personalarbeit zusammengeführt werden können.

Hierbei soll – wo wirtschaftlich sinnvoll – eine zunehmende Bündelung und Zentralisierung von Aufgaben bei Performa Nord erfolgen, unter gleichzeitiger Beibehaltung der dezentralen Entscheidungsbefugnis. Die Entscheidung zur Übertragung von Aufgaben an Performa Nord trifft dabei das zuständige Ressort.

Die Strategie der FHB für Personalmanagement- Verfahren sieht eine ganzheitliche Digitalisierung der Personalarbeit vor. Vorgänge sollten zukünftig an den zugrundeliegenden Arbeitsprozessen und nicht an einzelnen Softwaremodulen orientiert werden. Die COVID19-Pandemie hat die Dringlichkeit einer entsprechenden Ablösung der Altsysteme noch einmal verdeutlicht und den Zeitdruck enorm erhöht. Erschien vor der Pandemie eine zeitliche Streckung möglich, so ist dies nun keine Option mehr. Die Schaffung einer auf digital abgebildeten Prozessen basierenden Personalsachbearbeitung erhöht die Pandemieresilienz der Freien Hansestadt Bremen als Arbeitgeberin deutlich.

Status Quo der bremischen Personalsysteme

Seit Beginn der 2000er Jahre wird das Personalmanagement der FHB mit folgenden Komponenten durchgeführt: Die Personalverwaltung wird in den Ressorts durch die Systeme PuMa-Online und dem Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterportal (MiP) durchgeführt und die Personalabrechnung wird mit dem System Kidicap bei der Performa Nord betrieben. Basis des Personalcontrollings ist eine Aufbereitung der Abrechnungsdaten aus Kidicap mit dem System PuMa-Controlling.

Die Personalabrechnung ist im Herbst 2021 durch den Hersteller GIP GmbH und Dataport auf eine neue Datenbanktechnologie umgestellt worden (Kidicap-Neo). Eine technische Aktualisierung der Systeme PuMa-Controlling, PuMa-Online und MiP ist aufgrund der veralteten Software- Basis dagegen auch mit erheblichem Aufwand kaum möglich, daher beschränkten sich die Arbeiten in den vergangenen Jahren im Wesentlichen auf die Aufrechterhaltung des Betriebs.

Die bestehenden Systeme PuMa und MiP sind Eigenentwicklungen des Senators für Finanzen, die einerseits einen hohen Funktionsumfang aufweisen, andererseits aber, bezogen auf die zu Grunde liegende technologische Basis, dringend abgelöst oder modernisiert werden müssen. Dabei ist aufgrund der historisch gewachsenen Systemarchitektur der sichere Betrieb der Personalverwaltungssoftware PuMa-Online mit erheblichem technischen und finanziellen Aufwand verbunden – eine Weiterentwicklung ist hierfür nicht möglich. Dazu kommt, dass eine inhaltliche Aktualisierung der Personalverwaltung dringend erforderlich ist, um zukünftig medienbruchfreie Personalprozesse in einem integrierten Gesamtsystem zu ermöglichen. Bisher noch auf dem Papierweg durchgeführte Verfahrensschritte sind im jetzigen System nicht digitalisierbar, auch können zugrundeliegende Arbeitsprozesse nicht integrativ umgesetzt werden, da die Bearbeitung in unterschiedlichen Systemen erfolgt.

Derzeitiger Projektstand

Zur Umsetzung der Aufgaben des Projektes „Digitalisierung der Personalarbeit“ (D9) haben der Landeseigenbetrieb Performa Nord und der Senator für Finanzen gemeinsam mit dem Hersteller GIP eine Erweiterung der bestehenden Kidicap-Software, die bei Performa Nord bereits seit Jahren zuverlässig für die Personalabrechnung eingesetzt wird, initiiert. Das bisher nur für die Abrechnung eingesetzte System Kidicap wird im Rahmen der Projektarbeit um neue Funktionen (Apps) erweitert, die die o.g. Aufgaben im Bereich e- Personalakte, Bewerbermanagement, Personalverwaltung und Selfservices zukünftig umsetzen sollen. Das funktionierende „Herzstück“ von Kidicap, nämlich die Abrechnung, muss hierbei nicht abgelöst werden.

Der aktuelle Projektstand nach ca. drei Jahren Projektarbeit in Bezug auf die Projektziele lässt sich wie folgt zusammenfassen:

- Entsprechend der in der Projektarbeit formulierten und übermittelten Anforderungen wurde das TP03 elektronische Personalakte (ePA) beim Anbieter an das Bremische Personalaktenrecht angepasst und die erforderlichen Prozesse entwickelt. Es wurde zudem ein Verfahren für die Bestandsaktendigitalisierung und die sichere und

dauerhafte Speicherung entwickelt. Zur Aufrechterhaltung der rechtlichen Beweiskraft von Dokumenten wird eine elektronische Signierung von Dokumenten in die ePA integriert und ein Langzeitarchivsystem angebunden. Die Anforderungen an die elektronische Personalaktenführung sind fast vollständig in der Applikation umgesetzt und werden im Sommer 2022 bei Performa Nord als Pilot einsatzbereit sein. Ab diesem Zeitpunkt wird auch die Digitalisierung der Bestandsakten beginnen. Ein Roll-Out in die dezentralen Dienststellen ist ab 2023 vorgesehen. Die Einführung der elektronischen Personalakte (ePA) wird im weiteren Verlauf des Jahres 2022 eine zentrale Rolle im Gesamtprozess der Digitalisierung der Personalarbeit darstellen.

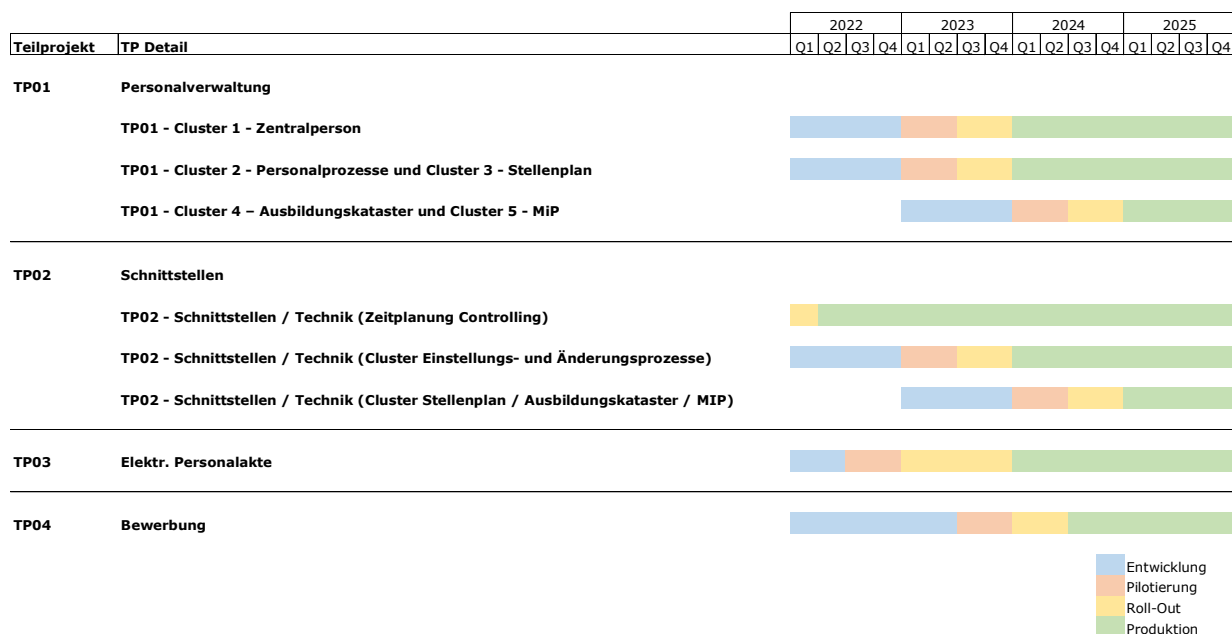
- Bzgl. des elektronischen Bewerbermanagements (TP04) wurde eine erste Standard-Basisapplikation vereinbarungsgemäß 2021 fertiggestellt und getestet. Die für die Einführung erforderlichen Ergänzungen/Komplettierungen der bremischen Anforderungen inkl. Anbindung an das Karriereportal sowie der ePA werden ab Ende 2022 beginnen. In der Zwischenzeit wurden die Prozesse bei Performa Nord einem neuen Servicedesign unterzogen, befinden sich in Umstellung und werden internen Kunden der Freien Hansestadt Bremen ab 2022 angeboten. Im Jahr 2022 sollen zusätzlich die Anforderungen aus dem Online-Zugangsgesetz und die Möglichkeiten der Business-Prozess-Automatisierung geprüft werden.
- Bezogen auf die Ablösung der Personalverwaltung (TP01) ist der Prüfauftrag abgeschlossen. Als Ergebnis kann festgestellt werden, dass sich die Systeme der Personalverwaltung sowie der Selfservice-Bereich des Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterportals im Rahmen einer Erweiterung des Kidicap- Gesamtsystems in Gänze umsetzen lassen. Mittlerweile wurde eine Ablösestrategie mit dem Softwarehersteller erarbeitet, um die PuMa-Module sowie die MiP-Selfservices in ein Kidicap-Gesamtsystem zu überführen. Die ersten vereinbarten Umsetzungscluster werden im Jahr 2022 durch den Hersteller entwickelt und werden voraussichtlich ab 2024 umgesetzt sein und in den Produktivbetrieb gehen. Zentraler Aspekt hierbei ist aus Sicht des Senators für Finanzen, dass die bestehenden Verfahren schrittweise abgelöst werden können, ohne die Aufrechterhaltung und Sicherstellung der zentralen und dezentralen Personalarbeit zu gefährden. Das Projekt tritt mit diesen Bausteinen in eine neue Phase, die erhebliche Aufwände bei allen beteiligten Projektpartnern erzeugt.
- Parallel wurde im Rahmen der Umstellung des Abrechnungssystems auf Kidicap-Neo die Zulieferung an die Controllingssysteme der FHB entwickelt. Die bestehenden Schnittstellen wurden erweitert, getestet und zum Teil angepasst. Diese Arbeiten waren eine Voraussetzung für die Umstellung der zugrundeliegenden Datenbank Technologie und sind mit der Umstellung im November 2021 produktiv gegangen.

Aus den Ergebnissen der jeweiligen Analysephasen sowie durch die Festlegung der Ablösestrategie wurden die erforderlichen weiteren Schritte zur Umsetzung konkretisiert. Durch die aufwendige und langwierige Ablösung in modularer Form bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung des Betriebes der Altsysteme, aber auch durch pandemiebedingte Verzögerungen, konnten die Projektmittel nicht in den geplanten Haushaltsjahren eingesetzt werden. Mittlerweile sind Haushaltsreste in Höhe von 3,1 Mio. € aufgelaufen.

B. Lösung

Für die kommenden Jahre wurde für das Projekt Digitalisierung der Personalarbeit mit den Teilprojekten TP01 Personalverwaltung, TP02 Schnittstellen, TP03 Elektronische Personalakte und TP04 Bewerbungsmanagement folgende Zeitplanung erarbeitet:

D9 Zeitplanung Stand: 04/2022



Kern der derzeitigen Projektplanung für das Jahr 2022 ist der Pilotbetrieb für die elektronische Personalakte (TP 03) sowie die Erstellung eines Einführungskonzeptes dieser Anwendung für die dezentralen Dienststellen ab 2023. Daneben wird die Umsetzung der Teilprojekte Personalverwaltung (TP01) und Schnittstellen (TP02), ab 2023 vorbereitet, die die Ablösung der derzeitigen Personalmanagementlösungen PuMa und MiP beinhalten.

Grundsätzlich werden alle Module sowohl für den zentralen Personalservice, als auch für die dezentrale Personalarbeit in den Ressorts und Dienststellen konzipiert und umgesetzt. Das neue System wird der Standard für die Personalarbeit für alle Beschäftigten der Freien Hansestadt Bremen. Weitere personalwirtschaftliche Systeme, wie z. B. Einsatzplanungstools bei Polizei und Feuerwehr oder bisher manuell übermittelte Zahlungsinformationen werden schrittweise über Schnittstellen an das System angebunden. Für alle Module werden Einführungskonzepte erstellt und abgestimmt, die die jeweiligen Besonderheiten der dezentralen und zentralen Personalstellen berücksichtigen.

Zunächst erfolgt im Rahmen des TP01 Personalverwaltung die Entwicklung der Zentralperson, eine der Personalnummer übergeordnete ID zu einer natürlichen Person. Dieses Cluster bezieht sich primär auf Tätigkeiten, die bei dem Softwarehersteller GIP anfallen. Die Zentralperson ist als Ordnungskriterium für alle weiteren Prozesse in der Software zu verstehen. Hier erfolgte in dem Jahr 2020/2021 eine intensive Analyse aller personalwirtschaftlichen Prozesse um festzulegen, an welcher Stelle im Prozess die Zentralperson Anwendung finden soll bzw. muss. Der Abschluss der Entwicklung der Zentralperson ist dabei für 2022 bei dem Hersteller vorgesehen.

In einem nächsten Schritt werden die personalwirtschaftlichen Prozesse für die relevanten Einstellungsprozesse sowie weitere Prozesse der Personalsachbearbeitung implementiert. Dieser Teil stellt die Ablösung des Kernstücks des Altsystems PuMaOnline dar, mit der die Personalsachbearbeiter:innen primär arbeiten. Zudem wird, aufgrund der engen inhaltlichen Verknüpfung, parallel das Modul der Stellenplanerstellung entwickelt und umgesetzt. Zeitlich gesehen werden diese beiden Module/Cluster „Prozesse“ und „Stellenplan“ gemeinsam mit der Zentralperson implementiert. Die Pilotierung der drei Module (Zentralperson, Prozesse und Stellenplan) ist für 2023 und die Produktivnahme für 2024 avisiert. Die Ablösung des Mitarbeiter:innenportals sowie der Restanten des Altsystems („Ausbildungskataster“) erfolgt nachgelagert und soll im Jahr 2025 abgeschlossen sein.

Parallel zu den personalwirtschaftlichen Prozessen wird im TP02 Schnittstellen die technische Übergabe der monatlichen Abrechnungsdaten erarbeitet und sichergestellt, die für die Aufbereitung des Personalcontrollings notwendig sind. Weiterhin stellt das TP02 den Betrieb der Altsysteme sowie die während der Projektlaufzeit erforderlichen Schnittstellen zu den Altsystemen sicher.

Im TP03 wird ab Sommer 2022 die elektronische Personalakte bei Performa Nord pilotiert. Hierzu gehört auch die Implementierung der elektronischen Signatur mittels des Governikus Signers und eines BSI-zertifizierten Langzeitarchivs. Die Digitalisierung der Bestandsakten ist nicht Gegenstand dieses Teilprojektes, die technischen Voraussetzungen hierfür werden jedoch im Rahmen dieses Projektes geschaffen. Im Jahr 2023 beginnt entsprechend dieser Planung der Roll-out für die elektronische Personalakte für dezentrale Dienststellen. Diese wird vorbereitet durch ein bis zum Jahreswechsel 2022/2023 mit den Ressorts abzustimmendes Einführungskonzept und begleitet durch eine zu diesem Zeitpunkt beginnende und dann für alle weiteren Teilmodule erforderliche umfangreiche Schulungstätigkeit am AFZ.

Das elektronische Bewerbungsmanagement im TP04 befindet sich derzeit in der Entwicklungsphase, in der auch die Anbindung an das Karriereportal abgeschlossen werden soll. Bewerbungsdaten sollen bis Ende Sommer 2023 aus dem Karriereportal in das Bewerbungsmanagement übernommen werden. Hier erfolgt dann nach Bearbeitung der Einstellungsprozess, welcher in der elektronischen Personalakte mündet. Alle weiteren Bearbeitungsprozesse erfolgen danach medienbruchfrei und sind sowohl zentralisiert als durch die dezentralen Einheiten bzw. Personalstellen gleichermaßen nutzbar.

Die fachliche Leitstelle zum Betrieb des neuen Kidicap-Gesamtsystems wird perspektivisch bei der Performa Nord angesiedelt. Hier sollen personalwirtschaftliche Services gebündelt angeboten werden. Gleichzeitig übernimmt die Leitstelle den Support für die Dienststellen / Personalstellen, die die Prozesse weiterhin dezentral begleiten und bearbeiten.

Das zukünftige Gesamtsystem wird wie die heutige Abrechnung im Rechenzentrum des Dienstleisters Dataport betrieben. Dataport wird in allen Projektphasen, insbesondere aber beim Aufbau der erforderlichen IT- Infrastruktur, eng beteiligt. Der Aufbau der für den zukünftigen Systembetrieb erforderlichen Server ist in der Beauftragung.

Auch zukünftig werden die Personal- und Abrechnungsdaten für den Senator für Finanzen zur Verfügung gestellt, die zur Aufbereitung des Personalcontrollings erforderlich sind. Die Verantwortung über Bereitstellung und Freigabe des Monatscontrollings verbleibt beim Referat 32 des Senators für Finanzen. Hier werden auch weiterhin die Personalhaushalte und Personalbedarfe berechnet und zentral begleitet.

C. Alternativen

Keine. Das Projekt ist Teil der durch den Senat beschlossenen Maßnahmen im Handlungsfeld Digitalisierung.

D. Finanzielle und Personalwirtschaftliche Auswirkungen, Gender-Prüfung

Das schrittweise aufgebaute Projektteam bei Performa Nord und dem Senator für Finanzen beinhaltet zur Zeit 6 Mitarbeitende beim Senator für Finanzen (1,5 VZE) und 10 Mitarbeitende bei Performa Nord (5,3 VZE), die sich seit Projektbeginn im Jahr 2019 vollständig oder mit Arbeitsanteilen der Projektarbeit widmen. Insgesamt werden zurzeit auf Bremer Seite Personalressourcen in Höhe von rd. 6,8 VZE eingesetzt. Während der kommenden Projektphase wird der Arbeitsaufwand bei Performa Nord und dem Senator für Finanzen temporär erhöht werden. Auf Seite von Performa Nord werden weitere 4 VZE für das Projekt eingesetzt werden. Diese werden im Rahmen der konsumtiven Kosten des Projektes finanziert. Der anteilige Arbeitsaufwand beim Senator für Finanzen wird sich während der kommenden Projektphase um jeweils 0,2 VZE bei den eingesetzten Mitarbeiter:innen erhöhen. Beim Senator für Finanzen entstehen daher bis Ende 2024 temporäre Personalmehrbedarfe Höhe von 1,2 VZE an Entlastungskräften, die während der schrittweisen Verlagerung von Personalprozessen aus PuMa- Online und dem MiP anfallende Linienaufgaben wahrnehmen sollen. Außerdem besteht im selben Zeitraum ein temporärer Personalmehrbedarf in Höhe von 0,8 VZE für die erforderlichen Schulungen der Personalstellen durch das Aus- und Fortbildungszentrum. Insgesamt ergeben sich hierdurch Personalmehrausgaben im Kernhaushalt in Höhe von jeweils 150 T€ in den Jahren 2022 bis 2024.

Durch diese temporären zusätzlichen Personalbedarfe sowie die konsumtiven Ausgaben des Projekts entstehen in der kommenden Projektphase für das Projekt Gesamtkosten im Haushalt des Landes in Höhe von rd. 3.208 T€ in 2022, 3.716 T€ in 2023 und 2.388 T€ in 2024.

Die Finanzierung erfolgt vornehmlich aus zentralen Mitteln im Produktplan 92 „allgemeine Finanzen“, die im Haushaltsplan 2022/2023 und in der weiteren Finanzplanung in Höhe von jeweils 1.925 T€ pro Jahr für das Projekt bei der Haushaltsstelle 0995.532 66-2 „An Performa Nord, Entgelte für Dienstleistungen Projekt D9 – Prozessoptimierung in der Personalarbeit – Handlungsfeld Digitalisierung“ veranschlagt wurden.

Zusätzlich stehen Mittel in Höhe von 3.166 T€ aus dem bisherigen Projektverlauf als Ausgabe-Reste bei selbiger Haushaltsstelle zur Verfügung. Diese dienen zur Finanzierung der Projektkosten in den Jahren 2022 bis 2024.

Die Bedarfe sowie die erforderliche Finanzierung stellen sich in der Gesamtschau für den Zeitraum 2022 bis 2024 wie folgt dar:

Bedarfe	2022	2023	2024	Gesamt
	in Mio. €			
<i>Personal (inkl. Arbeitsplatzkosten)</i>	0,150	0,153	0,156	0,459
<i>konsumtive Ausgaben</i>	3,058	3,563	2,232	8,853
<i>darunter Personal & Projektorganisation Performa Nord</i>	0,800	0,816	0,697	
<i>darunter Kostenplanung Dataport</i>	0,700	0,714	0,728	
<i>darunter Entwicklungskosten</i>	1,518	1,977	0,778	
<i>darunter sonstige Projektausgaben inkl. Arbeitsplatzkosten</i>	0,040	0,056	0,029	
Deckung aus				
<i>veranschlagten Mitteln</i>	1,925	1,925	1,925	5,775
<i>Ausgaberesten</i>	1,283	1,791	0,092	3,166
<i>weiteren Mitteln</i>			0,371	0,371
Summe	3,208	3,716	2,388	9,312
<i>davon benötigtes VE-Volumen (abz. Ausgabereste)</i>		1,772	2,13994	

Die erforderliche Liquidität für die Inanspruchnahme der Reste in Höhe von 1.283 T€ in 2022, 1.791 T€ in 2023 sowie 92 T€ in 2024 wird in der Produktgruppe 92.02.03 "Globale Mehrausgaben Personal" in den jeweiligen Haushaltsjahren sichergestellt. Die hier veranschlagten Mittel dienen der Absicherung allgemeiner Personalrisiken und -verpflichtungen wie z.B. Tarif- und Besoldungserhöhungen, Beihilfeschwankungen und Vollzugsrisiken in den Ressorthaushalten. Sollte die Liquidität an dieser Stelle wider Erwarten nicht darstellbar sein, wird der Senator für Finanzen im jeweiligen 3. Quartalscontrolling eine andere Lösung vorschlagen. Die in 2024 verbleibende Restsumme in Höhe von 371 T€ wird durch den Senator für Finanzen im Rahmen der kommenden Haushaltsaufstellung im Produktplan 92 dargestellt. Die Finanzierung der Personalausgaben erfolgt über Nachbewilligung im jeweiligen Haushaltsvollzug zu Lasten der Haushaltsstelle 0995.532 66-2 „An Performa Nord, Entgelte für Dienstleistungen Projekt D9 – Prozessoptimierung in der Personalarbeit – Handlungsfeld Digitalisierung“.

Zur haushaltsrechtlichen Absicherung der konsumtiven Bedarfe ab 2023 ist unter Berücksichtigung der vorhandenen Ausgabereste die Erteilung einer zusätzlichen Verpflichtungsermächtigung in Höhe von 1.772 T€ in 2023 und 2.140 T€ in 2024 erforderlich.

Die entsprechenden Nachbewilligungen und Verpflichtungsermächtigungen werden dem Haushalts- und Finanzausschuss zur Beschlussfassung vorgelegt.

Für den zukünftigen Betrieb ist mit einer Steigerung der Betriebskosten bei Performa Nord zu rechnen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Kosten für den Betrieb der Personalverwaltung zurzeit vollständig vom Senator für Finanzen für die Ressorts erbracht werden. Daher wird durch Performa Nord in Abstimmung mit dem Senator für Finanzen ein Betriebs- und Finanzierungskonzept erstellt und dem Senat bis zum Winter 2022/23 vorgelegt werden. Im Rahmen dieses Konzeptes werden die wirtschaftlichen Effekte der erwarteten Prozessverbesserungen im Eigenbetrieb dargestellt und geprüft, ob es zukünftig eine zentrale Finanzierung dieser Personaldienstleistungen geben soll.

Die Digitalisierung der Personalarbeit und die Umsetzung der genannten Module zur ePersonalakte, Personalverwaltung, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterportal sowie

BewerberInnen Management betreffen die Geschlechter gleichermaßen. Dieses trifft gleichermaßen auf bremische Beschäftigte aus Personalstellen, wie auch in der Rolle von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu, deren Personalbelange aktiv (Self-Service) oder passiv (durch Personalstellen) bearbeitet werden zu.

E. Beteiligung und Abstimmung

Die Vorlage ist mit der Senatskanzlei und allen übrigen Fachressorts abgestimmt.

F. Öffentlichkeitsarbeit und Veröffentlichung nach dem Informationsfreiheitsgesetz

Einer Veröffentlichung über das zentrale elektronische Informationsregister steht nichts entgegen.

G. Beschlüsse

1. Der Senat nimmt den Sachstand des Projektes „Digitalisierung der Personalarbeit“ zur Kenntnis und beschließt dessen Fortführung. Der Senat bittet den Senator für Finanzen die Ablösung der Systeme PuMa Online und MiP umzusetzen sowie im Rahmen des Teilprojektes elektronische Personalakte (TP03) ein Einführungskonzept für die bremischen Dienststellen und insbesondere auch für die besonderen Anforderungen der bremischen Hochschulen bis zum Jahreswechsel 2022 / 2023 zu entwickeln und mit allen Ressorts abzustimmen.
2. Der Senat stimmt der temporären Einstellung von 1,2 VZE in der kommenden Projektphase beim Senator für Finanzen und 0,8 VZE beim Aus- und Fortbildungszentrum zu und stimmt der dargestellten Finanzierung der Projektkosten aus den veranschlagten Mitteln sowie Ausgaberesten aus dem Produktplan 92 einschließlich des dargestellten Liquiditätsausgleiches zu.
3. Der Senat beauftragt den Senator für Finanzen, bis zum Jahreswechsel 2022/23 ein Betriebskonzept und einen Finanzierungsvorschlag für die zukünftig bei Performa Nord zentral betriebenen Verfahren vorzulegen.
4. Der Senat bittet den Senator für Finanzen, den Haushalts- und Finanzausschuss in Kenntnis zu setzen und die erforderlichen haushaltsrechtlichen Beschlüsse zum Eingehen der Verpflichtungen in Höhe von insgesamt rd. 3,9 Mio. € (ohne Personal) zulasten der Jahre 2023 in Höhe von 1,8 Mio. € und 2024 in Höhe von 2,140 Mio. € zu beantragen.