



Bild: Pixabay © Werner Reischer

Luftaufnahme von Augsburg mit der Ulrichsbasilika

Das Bistum Augsburg setzt im HR-Bereich auf die GIP

„Wir sind sehr zufrieden!“

Die katholische Kirche steht im Personalbereich vor besonderen Herausforderungen, Human Resources 4.0 ist auch in den Bistümern kein Fremdwort. Wir wollten es genauer wissen und haben das Bischöfliche Ordinariat in Augsburg besucht. Dort trafen wir den HR-Profi Karl Wolf. Er ist Leiter der Personalabteilung Diakone und pastorale Mitarbeiter:innen. Wir sprachen über die Vorzüge des Bistums als Arbeitgeber – und über die jahrelange und fruchtbare Zusammenarbeit mit der GIP und ihrer Software KIDICAP.

**Lieber Herr Wolf, einleitend eine ganz einfache Frage.
Wie viele Bistümer gibt es in Deutschland?**

(lacht) Einfache Antwort: Mit uns, also mit dem Bistum Augsburg, sind es 27.

Wie groß ist das Bistum Augsburg, für wie viele Arbeitgeber sind Sie zuständig?

Da muss ich zunächst etwas erläutern: jede einzelne Pfarrei in unserem Bistum ist eine eigene Stiftung nach dem bayerischen Stiftungsrecht und tritt somit auch als Arbeitgeber auf. Wir verwalten hier im Bistum insgesamt 16.000 Personalfälle, 13.000 davon sind bei diesen Stiftungen angestellt. Es sind insgesamt 999 Stiftungen. Bei der Diözese selbst als Körperschaft des öffentlichen Rechts sind etwa 3.000 Mitarbeiter angestellt. Dazu zählen auch die Priester.

Es gibt insgesamt 442 Kindergärten - Träger davon sind die einzelnen Pfarrei-Stiftungen. Von den 13.000 bei den Stiftungen angestellten Mitarbeitern/-innen, sind knapp 8.000 Menschen in den Kindergärten tätig, die im Bistum Augsburg inzwischen zentral vom KiTA-Zentrum St. Simpert betreut und verwaltet werden.

Die Diözese Augsburg betreibt weder ein eigenes Krankenhaus noch ein eigenes Altenheim, das ist der Unterschied zu den Diözesen im Norden. Es gibt allerdings 45 Schulen unter dem Dach des Schulwerks der Diözese Augsburg, mit über 2.500 Mitarbeiter/-innen.

Wenn es z. B. um Neueinstellungen in Pfarreien geht, wer ist dann personaltechnisch zuständig?

Oberster Dienstherr ist der Pfarrer. Er darf die jeweilige Stelle aber nur nach vorheriger Genehmigung durch die zuständige Personalabteilung des Bistums ausschreiben. In unserem Bistum haben wir drei Personalabteilungen, eine für die Priester, eine für das pastorale Personal und die dritte und größte für das Verwaltungspersonal und das Personal der Pfarrei-Stiftungen, ausgenommen das Personal der Kita's.

Die Vorstellungsgespräche laufen vor Ort eigenständig mit Pfarrer und Kirchenverwaltung. Der Pfarrer teilt dem Ordinariat anschließend seine Entscheidung mit und wir prüfen hier im Bistum die Bewerbungsunterlagen nochmals intern. Der Arbeitsvertrag wird ebenfalls hier zentral als Dienstleistung erstellt und von der Diözese im Namen der Stiftungsaufsicht

Bistum Augsburg



Die HR-Digitalisierung im Fokus

Das Bistum Augsburg verwaltet insgesamt 16.000 Personalfälle. 13.000 davon sind bei den 999 Pfarrei-Stiftungen beschäftigt, die Diözese selbst hat rund 3.000 Angestellte. Weiterhin gibt es 442 Kindergärten, allesamt in Trägerschaft der einzelnen Pfarrei-Stiftungen und 45 Schulen unter dem Dach des Schulwerks der Diözese Augsburg.

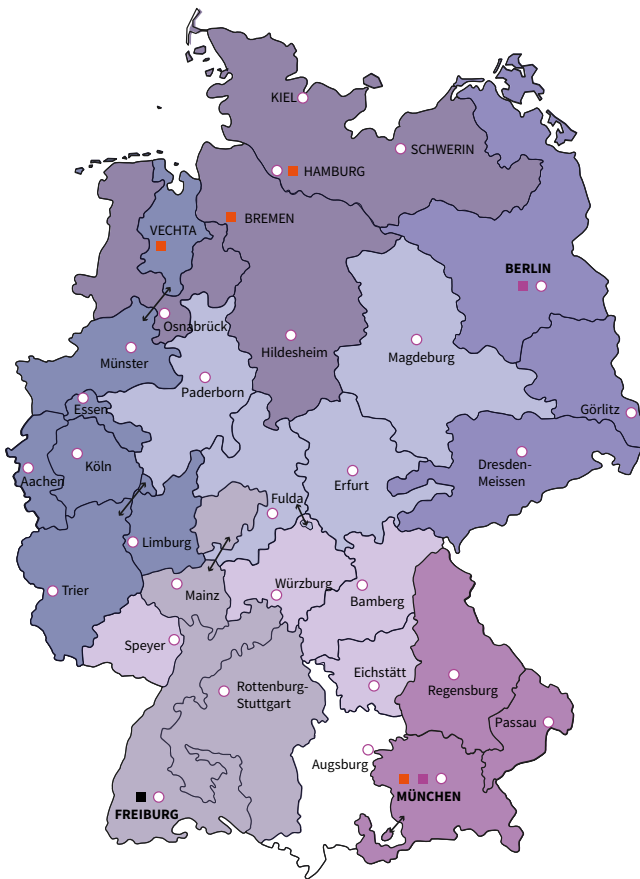
Das Personalmanagement des Bistums ist klar auf die digitale Zukunft ausgerichtet, Human Resources 4.0 wird jeden Tag gelebt.



GIP GmbH

KIDICAP - Leichter mitarbeiten

Der öffentliche und kirchliche Dienst ist anspruchsvoll, viele Anforderungen an die Entgeltabrechnung sind überaus komplex. Hinzu kommen wachsende Begehrlichkeiten nach einer digitalen Abbildung aller HR-Prozesse. Das Produkt KIDICAP bildet alle Bereiche der Personalwirtschaft durch vernetzte APPs ab. HR wird völlig neu erlebt.



27 Bistümer zusammengefasst in 7 Kirchenprovinzen

Zahlen und Fakten

Fläche des Bistums

13.665 km²

Katholiken: 1.246.736

(mit Hauptwohnsitz)

Einwohner insgesamt: 2.451.613

Pfarrkirchenstiftungen: 996

Pfarreiengemeinschaften: 215 (2019)

sie umfassen 909 Pfarrkirchenstiftungen

Dekanate: 23

Bischof: Dr. Bertram Meier

Weihbischöfe:

Dr. Dr. Anton Losinger
Florian Wörner

Internet: bistum-augsburg.de

ebenso unterschrieben wie vom Pfarrer und dem neuen Mitarbeiter bzw. der neuen Mitarbeiterin. Die Personalakte wird auch zentral im Bistum verwaltet.

Wie hoch ist die Fluktuation Ihrer Beschäftigten?

Die ist wie auch ansonsten im öffentlichen Dienst im Verwaltungsbereich eher gering. Wer zu uns kommt, schätzt wie erwähnt unter anderem auch die Werte Sicherheit und Beständigkeit.

In den Kitas dagegen ist Fluktuation, wie bei Kitas der Kommunen ebenso, enorm hoch, es werden jährlich bei uns bis zu 1.000 Neuanstellungen vorgenommen.

Wie betreiben Sie Ihr Recruiting?

Wir haben ein eigenes Stellen-Portal auf unserer Webseite, wir schreiben neue Stellen in der örtlichen Zeitung aus und nutzen auch ansonsten die heute üblichen Methoden des Recruiting. Letztlich sind wir ein normaler Arbeitgeber im Jahre 2021 - und selbstverständlich gehen auch wir moderne Wege, nicht nur im Recruiting.

Sie pflegen also auch ihre Arbeitgeber Marke, Employer Branding by Bistum Augsburg?

Wir bilden im gehobenen Verwaltungsdienst aus, wir beschäftigen eine Menge Leute in der IT, vieles davon ist in der Öffentlichkeit und auch auf dem Arbeitsmarkt noch immer viel zu unbekannt. Da müssen wir sicher noch mehr in die Offensive kommen.

Welche Rolle spielt die Caritas?

Die Caritas gehört unter das große Dach des Bistums, ist aber als Arbeitgeber komplett eigenständig, ebenso wie z. B. die Katholische Jugendfürsorge der Diözese Augsburg e. V. (KJF). Die Caritas Augsburg beispielsweise ist u. a. Träger von vielen Altenheimen und Behinderteneinrichtungen, die KJF von Krankenhäusern und Reha-Einrichtungen.

Sie arbeiten im Bereich Personalwesen mit der GIP zusammen, sind aber gleichzeitig auch Kunde des Rechenzentrums der Diözese Eichstätt. Wie verhält sich das genau?

Der offizielle Kunde der GIP ist das Rechenzentrum der Diözese Eichstätt, welche als Rechenzentrum HR-Dienst-

leistungen für das Bistum Augsburg erbringt. Da geht es vor allen Dingen um HR-technische Unterstützung für die KIDICAP APPs digitale Personalakte und Personal Office. Das Rechenzentrum führt auch die Entgeltabrechnungen für alle Beschäftigten durch. Gibt es ein Release von der GIP, wird das auch dort eingespielt und Eichstätt stellt uns anschließend bestimmte Dinge zur Verfügung.

Zwischen der GIP und uns hier in Augsburg gibt es allerdings privilegierte Direktkontakte, einige HR-Projekte machen wir direkt miteinander.

Seit wann existiert die Zusammenarbeit mit der GIP?

Im Bereich der Lohnabrechnung mit KIDICAP schon seit knapp 25 Jahren, das begann schon vor meiner Zeit. Im Personalmanagement ist die Kooperation wesentlich jünger, es begann dort mit dem ersten Projekt im Jahr 2016. Seitdem haben wir das Personal Office Programm der GIP im Einsatz.

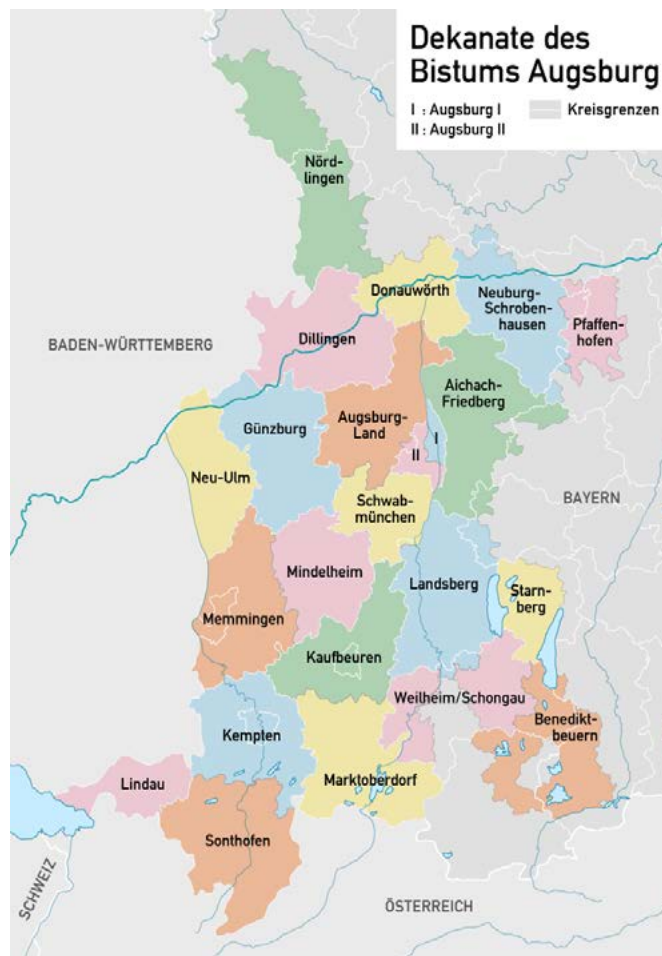
Welche Produkte der GIP nutzen Sie?

Wir nutzen in der Hauptsache das Grundmodul, also die Verwaltung der HR-Stammdaten und verwenden auch den so genannten Stellenplan. Zur Einführung war eine gewaltige Migration aus dem Vorprogramm notwendig. Alles musste gründlich vorbereitet sein. Und wir wurden von der GIP bei der Einführung hervorragend unterstützt. Es gibt schon eine ganze Menge an Besonderheiten hier im Bistum, die man auch personaltechnisch beachten muss.

Welche Unterschiede haben Sie nach Einführung dieser beiden Module im Vergleich zum Status Quo Ante in HR festgestellt?

Das Programm ist flexibel und insbesondere an unsere Bedürfnisse angepasst. Ich sage immer: Standard kann jeder, das Eingehen auf individuelle Bedürfnisse ist entscheidend. Das Programm des Voranbieters wurde schlicht und ergreifend auch über Jahre hinweg nicht mehr weiterentwickelt. Da ist die GIP ganz anders aufgestellt. Stillstand gibt es dort nicht, die Herausforderungen und notwendigen Weiterentwicklungen für die nächsten Jahre werden enorm sein.

Sie sprechen von individuellen Anpassungen. Welche waren das konkret?



Die Dekanate des Bistums seit 2012

Quelle: Wikipedia.org

© Maximilian Dörrbecker (Chumwa)

Wir mussten eine ganze Reihe an Masken an die kirchlichen Bedürfnisse anpassen, was mit Personal Office gut möglich war und ist. Wir können diese Masken zur Zufriedenheit aller Beteiligten individuell designen.

Ein besonders markantes Beispiel ist die Titelverwaltung im kirchlichen Bereich, hochsensibel! Ein Domkapitular zum Beispiel ist Priester, hat vielleicht einen Dokortitel und weitere Titel, mancher Pfarrer ist eventuell auch Monsignore. Das ist eine eigene Wissenschaft. Es geht überdies nicht nur um die Titel selbst, sondern auch um die richtige Titel-Reihenfolge. Das lässt sich alles mit Personal Office abbilden. Wir können nicht nur selbst unsere Masken gestalten, die GIP hat auch einige Dinge für uns im Hintergrund sehr effektiv und effizient programmiert.

Was hat Ihnen an der Zusammenarbeit mit der GIP in dieser Phase besonders gut gefallen?

„Eine sehr starke individuelle Betreuung, ein immerwährendes Eingehen auf unsere Bedürfnisse, das ist in dieser Szene nicht unbedingt normal.“

Karl Wolf zur Zusammenarbeit mit der GIP GmbH aus Offenbach

Eine sehr starke individuelle Betreuung, ein immerwährendes Eingehen auf unsere Bedürfnisse, das ist in dieser Szene nicht unbedingt normal. Außerdem hat man bei der GIP immer seine festen Ansprechpartner, das wechselt nicht dauernd. Auch das ist wichtig.

Wir haben bei uns auch eine eigene Fachadministration, die u.a. für das Masken-Design, Auswertungen und Vorlagen zuständig ist, die GIP hat unsere Mitarbeiterinnen sehr gut geschult. Es gibt noch viele andere Dinge, die man hier eventuell anpassen muss. Sie können sich vorstellen, dass die Priesterabteilung völlig andere Bedürfnisse hat als das Verwaltungspersonal. Wir haben aus allen Abteilungen die jeweiligen Anforderungen aufgenommen und die Masken entsprechend angepasst, im Bedarfsfall immer auch mit Unterstützung der GIP.

Das Rechenzentrum Eichstätt übernimmt als direkter GIP-Kunde einige Dienstleistungen wie die Entgeltabrechnung für Sie. An welchen Punkten ist die direkte Zusammenarbeit des Bistums mit der GIP sinnvoll?

Man kann es so sagen: die Alltagsarbeit läuft über Eichstätt. Wenn es um die Projektarbeit geht wie damals die Einführung von Personal Office, macht eine direkte Zusammenarbeit mit der GIP Sinn, weil das Know-how dort mit Blick auf unsere besonderen Anforderungen naturgemäß am größten ist.

Oder nehmen Sie die digitale Personalakte, da sind wir im letzten Jahr live gegangen. Die Projektierung und die Schulungen haben wir direkt mit der GIP gemacht, die laufenden Daten kommen aus dem Rechenzentrum.



© Adobe Stock | 100042223

Beispielfoto eines konventionellen Papierarchiv

Stichwort digitale Personalakte: Sind nun alle 16.000 Personalfälle digitalisiert?

Wir haben momentan nur noch für die Priester keine elektronische Personalakte, das sind etwa 1.000 Personalfälle. Für alle anderen existiert die E-Akte. Hier hat jede Personalabteilung einen Zeitpunkt festgelegt, ab dem alle Dokumente nur noch elektronisch zugeliefert worden. Natürlich sind wir immer noch fleißig am Scannen von Alt-Akten, das sind ja Unmassen an Papier. Allerdings gibt es weiterhin Dokumente, die wir auf Papier vorhalten müssen. Der Großteil der Bestandsakten ist jedoch mittlerweile gescannt.

Da dürften Sie aber einiges an Platzersparnis in der Registratur erreicht haben, oder?

In der Tat, das ist so. Bei den Personalakten gibt es nur noch eine Rumpfakte, die wir aber auch weiterhin in Papier behalten werden und müssen. Unterlagen wie der Arbeitsvertrag müssen bei uns immer noch in Papierform abliegen. Da warten wir auf die Möglichkeit der rechtssicheren elektronischen Unterschrift. Die allermeisten Dokumente aber sind nur noch elektronisch.

Wo sind im Vergleich zum Vorgehen auf Papier die maßgeblichen Unterschiede im Umgang mit der elektronischen Akte?

Es ist unter dem Strich ein anderes Arbeiten, insbesondere im täglichen Doing. So habe ich alle Daten von jedem Personalfall sofort da, wenn ich sie brauche. Das spart schon Zeit und Nerven. Die sofortige Verfügbarkeit ist ein Trumpf.

Insgesamt ist die Zeitersparnis aber nicht so groß wie es oftmals beworben oder versprochen wird. Auch elektronische Akten muss man hochladen, muss man ordnen, muss man in das System Personal pflegen.

Die Einführung der elektronischen Akte war allerdings aus einem anderen Grund ein Segen: Corona. Unsere Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter konnten aus dem Home-Office auf alles zugreifen, das wäre mit der physischen Akte gar nicht möglich gewesen.

Wenn Sie die elektronische Personalakte nicht gehabt hätten, bedeutet dies, die Mitarbeiter hätten alle trotz



Arbeiten vom Home-Office dank KIDICAP.Personalakte

Corona ins Büro kommen müssen, um effizient arbeiten zu können?

So ist es. Das war wie gesagt ein Segen. Und es setzt sich fort. Auch nach der akuten Phase mit Corona stellen wir fest, dass Home-Office zumindest ein gutes zusätzliches Element gemeinsamer Arbeit ist. Die weitere Entwicklung muss man abwarten.

Was mich und meine Abteilung angeht, so lege ich schon Wert darauf, dass man sich zumindest regelmäßig auch physisch begegnet. Einige meiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen derzeit in der Hauptsache das Home-Office, andere sind lieber im Büro. Doch gibt es auch wieder Besprechungen direkt im Bistum. Man arbeitet als Team zusammen und dies kann nur virtuell auf Dauer nicht funktionieren.

Eine andere Frage betrifft die Räumlichkeiten. Wenn jemand in der Hauptsache im Home-Office tätig ist, kann ich hier nicht auch gleichzeitig noch zu 100 % einen phy-

„Die Qualität und der gute Kontakt zum Kunden stehen für die GIP im Mittelpunkt.“

Karl Wolf Referent des Generalvikars sowie Leiter der Personalabteilung Diakone und pastorale Mitarbeiter:innen

sischen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen. Wir müssen folglich über eine Neuordnung der Räumlichkeiten nachdenken, wie so viele Firmen.

Wie bewerten Sie abschließend die Zusammenarbeit mit der GIP?

Ich bin sehr zufrieden. Die GIP will nicht einfach ihre Produkte verkaufen, die Qualität und der gute Kontakt

zum Kunden stehen für die GIP im Mittelpunkt. Programmierungen nur für uns, wo sonst ist das in dieser Breite möglich? Da lobe ich mir die GIP, wenngleich es in der Weiterentwicklung niemals einen Stillstand geben darf, aber das weiß man selbstverständlich auch bei der GIP.

Ich weiß, was ich in der GIP habe. Allein schon das Abrechnungssystem, das klappt wie am Schnürchen. Im öffentlichen Bereich ist das eine einzigartige Performance.

Papierlos glücklich

- Medienbruchfreie, digitale HR-Prozesse
- Geringere Kosten, höhere Geschwindigkeit
- Weniger Fehler, mehr Freude
- Zeit für das Wesentliche:

Den Menschen im Unternehmen

BEREIT AUCH EIN HR-PIONIER ZU WERDEN?
MIT KIDICAP EROBERN SIE DIE DIGITALE
HR-WELT.



KIDICAP HR PIONIERE

Moderne HR-Lösungen müssen sich an die (digitale) Bedürfnisvielfalt ihrer Anwender anpassen, auch im öffentlichen und kirchlichen Dienst. Das Bistum Augsburg hat dies erkannt und seine HR-Dienstleistungen komplett auf die digitale Zukunft ausgerichtet. Dank der innovativen Personalsoftware KIDICAP der GIP hat das Bistum sämtliche HR-Prozesse optimiert und die „Helden der Personalverwaltung“



zu wahren Pionieren der digitalen Personalwirtschaft gemacht. Am Ende bleibt jeder Personalabteilung mehr Zeit für das Wesentliche:
Den Menschen in den Unternehmen.

www.gipmbh.de/news

