

Stuttgart, 14.10.2009

## **Ablösung des landeseinheitlichen Verfahrens Personalwesen (PWES) durch das Nachfolgeprodukt dvv.Personal**

### **Beschlussvorlage**

Vorlage an	zur	Sitzungsart	Sitzungstermin
Verwaltungsausschuss	Beschlussfassung	öffentlich	04.11.2009

**Dieser Beschluss wird nicht in das Gemeinderatsauftragssystem aufgenommen.**

### **Beschlussantrag**

1. Der Einführung der Personalmanagementsoftware dvv.Personal als Nachfolgeprodukt von PWES (Bezügeabrechnung) wird unter der Voraussetzung zugestimmt, dass der bisherige bei der LHS eingesetzte Funktionsumfang der Systeme PWES und KIMPER auch im System dvv.Personal zur Verfügung steht.
2. Den erforderlichen Investitionsausgaben und Betriebskosten wird zugestimmt.

Bis zum Produktivstart am 01.01.2012 entstehen für die Einführung voraussichtlich einmalige Ausgaben in Höhe von insgesamt 790.000 EUR. Für die jährlichen Betriebskosten ab 01.01.2012 wird eine Obergrenze von 295.000 EUR angenommen.

Die einmaligen Ausgaben werden im Rahmen der vorhandenen Mittel des IuK-Maßnahmenplans 2010/2011 gedeckt, die laufenden Betriebskosten ab 2012 über den künftigen Ergebnishaushalt.

### **Kurzfassung der Begründung**

#### **Anlass und Vorgehen**

Die LHS setzt derzeit das im Jahr 1975 eingeführte Abrechnungsverfahren PWES mit dem integrierten Verfahrensteil Stellenplan und dem darauf aufsetzenden Auswertungssystem KIM-PER ein.

Laut Mitteilung des Zweckverbands Kommunale Datenverarbeitung Region Stuttgart (KDRS) vom 15.12.2006 wird das bisherige Abrechnungssystem PWES zum 31.12.2012 auslaufen. Die LHS beabsichtigt, ab dem 01.01.2012 mit dem Nachfolgesystem dvv.Personal des KDRS in den Produktivbetrieb überzugehen.

Die LHS hat vor, die Grundkomponenten der neuen Personalmanagementsoftware dvv.Personal bestehend aus den Komponenten Personalabrechnung, Stellenplanmanagement, Organisationsmanagement und Personalkostenplanung/-controlling einzuführen. Der Funktionsumfang muss dem bisherigen Funktionsumfang von PWES und KIM-PER entsprechen, so dass sichergestellt ist, dass alle bisher in PWES und KIM-PER bereitgestellten Funktionalitäten mindestens in gleichwertiger Weise auch künftig im neuen Verfahren dvv.Personal zur Verfügung stehen werden.

Um die Einführung und den Produktivstart von dvv.Personal bis zum 01.01.2012 zu gewährleisten, soll im Januar 2010 mit den Projektarbeiten bei der LHS begonnen werden. In der Anlage ist der Entwurf des Projektauftrags beigefügt, aus dem das Vorgehen und die Projektorganisation entnommen werden können.

Die Landeshauptstadt Stuttgart ist Mitglied im Zweckverband KDRS. Bei der Vergabe an KDRS handelt es sich um ein Inhouse-Geschäft, d.h. es kann auf eine Ausschreibung verzichtet werden. Dieses Vorgehen wurde rechtlich intensiv geprüft und vom Rechtsamt sowie Rechnungsprüfungsamt bestätigt.

### **Zusätzlicher Personalbedarf für das Sachgebiet Bezügeabrechnung**

#### Für Projektmitarbeit:

Der KDRS stellt an die Kunden, die dvv.Personal einführen, Forderungen hinsichtlich in das Projekt einzubringender Personalkapazitäten. Diese begründen sich auf Erfahrungswerten aus vorangegangenen Umstellungen anderer Städte und Landkreise von PWES auf dvv.Personal.

Folgende Kapazitäten werden im Sachgebiet Bezügeabrechnung für das Projekt gebunden sein:

- |  |      |
|--|------|
| • Für die Teilprojektleitung Abrechnung  | 75%  |
| • Projektmitarbeit sehr qualifizierte MA<br>(tief greifende PWES-Kenntnisse) 2 x 75% | 150% |
| • Anwendungsbetreuung 10-5.3   | 75%  |

Dies bedeutet für die Projektdauer (bis 31.01.2012) eine Personalbindung von 3 Stellen im gehobenen Dienst.

## Für Bezügeabrechnungen:

Die Umstellung führt zu einem erheblichen Mehraufwand während des Projekts. Neben der laufenden Monatsabrechnung mit PWES erfolgt im Kalenderjahr 2011 die Migration der Fälle in dvv.Personal. Die migrierten Daten müssen überprüft und nachbearbeitet werden, ebenso sind Testabrechnungen zu kontrollieren. Parallel sind Anwenderschulungen durchzuführen.

Außerdem sind in Folge von Tarif- oder Gesetzesänderungen bei den laufenden Bezügeabrechnungen vermehrt manuelle Arbeiten durchzuführen, da vom KDRS nicht mehr ausreichend in die Pflege von PWES investiert wird.

Derzeit werden 13.200 Konten (Abrechnungsfälle) mit 18,9 Stellen durch das Sachgebiet Bezügeabrechnung bearbeitet. Dies entspricht 700 Konten / Stelle.

Während des Projekts müssen aufgrund des Mehraufwands die Kontenzahlen gesenkt werden. Eine Befragung anderer Städte, die bereits von PWES auf dvv.Personal umgestellt haben, ergab folgende Ergebnisse für die Zeit des Projekts:

- Karlsruhe 400 Konten / Stelle
- Ludwigsburg 380 Konten / Stelle
- Obergrenze bei Landkreisen 450 Konten / Stelle

Die Stadt Stuttgart strebt mit der Anpassung der Kontenzahlen auf 500 Konten / Stelle während des Projekts eine höhere Kontenzahl an, da sie bereits über gut organisierte Arbeitsabläufe verfügt und bereits heute eine höhere Kontenzahl pro Stelle als andere Städte bewältigt.

Insgesamt sind bei einer Kontenzahl von 500 Konten / Stelle 26,4 Stellen notwendig. Dies entspricht einem Zusatzbedarf von 7,5 Stellen m.D. Wegen der erforderlichen Einarbeitung in die Bezügeabrechnung (komplexes Aufgabengebiet) ist bereits ab 2010 geeignetes Personal zur Verfügung zu stellen.

Vor allem auch die Erfahrungen anderer, bereits auf dvv.Personal umgestellter Städte zeigen, dass in allen Fällen massive Probleme bei der Datenübernahme und beim Übergang in den Echtbetrieb bestehen, die nur mit einer ausreichenden Personaldecke bewältigt werden können. Zu beachten ist auch, dass es sich bei der Einführung von dvv.Personal bei der LHS um das bisher größte Projekt dieser Art in Baden-Württemberg handelt und im Vergleich zu den kleineren Städten der zusätzliche Arbeitsanfall noch massiver ausfallen wird. Daher kann der hier berechnete Personalbedarf durch entstehende Notsituationen ggf. sogar noch höher ausfallen.

**Um Stellenschaffungen und zusätzliche Personalkosten für die Stadt Stuttgart zu vermeiden, erfolgt die Realisierung der zusätzlichen Personalressourcen im Umfang von 10,5 Stellen (3,5 Stellen g.D. für Projektmitarbeit und 7,5 Stellen m.D. für Bezügeabrechnung) durch kostenneutrale, befristete Umsetzung von Mitarbeiter/-innen aus Ämtern und Eigenbetrieben der Stadtverwaltung.**

Nach Projektende entsteht durch Wegfall der Historie in PWES bei Rückrechnungen in die Zeit vor dem 01.01.2012 ein hoher manueller Aufwand bis zum 31.12.2014. Rückrechnungen sind erforderlich bei vorzunehmenden Korrekturen der Bezüge im Vorjahr (z.B. bei Nachmeldungen von Zuschlägen, Korrekturen von Fehlzeiten, rückwirkenden Höhergruppierungen, Rückforderungen von Kindergeld). Es fallen regelmäßig sehr viele Rückrechnungen an.

In 2012 soll deshalb die zum Projekt unveränderte Fallzahl beibehalten werden. Ab Ende 2012 ist wieder eine Erhöhung der Fallzahlen und eine Anpassung an die Ausgangsbasis geplant.

Über das Projektende hinaus ist deshalb folgendes zusätzliches Personal notwendig:

- 2012 Bedarf 7,5 Stellen (500 Konten / Stelle)
- 2013 Bedarf 5,0 Stellen (550 Konten / Stelle)
- 2014 Bedarf 3,0 Stellen (600 Konten / Stelle)
- 2015 Ausgangsbestand 700 Konten / Stelle;  
kein zusätzliches Abrechnungspersonal mehr notwendig

Im Echtbetrieb nach dem Projekt entsteht ein Mehraufwand im Bereich der Abrechnungsfolgeaktivitäten, da die monatliche Abwicklung des Abrechnungslaufs nicht mehr bei KDRS erfolgt, sondern allgemein beim Anwender angesiedelt ist. Ziel ist, die neue Personalmanagementsoftware ab 2015 ohne zusätzliches Personal im Vergleich zu heute zu betreiben.

### **Finanzielle Auswirkungen**

Der Betrieb und die Betreuung der Personalmanagementsoftware dvv.Personal soll Bestandteil des bereits zwischen KDRS und der LHS bestehenden Kooperationsvertrags werden.

Für die Betreuung und den laufenden Betrieb der dvv.Personal-Komponenten Personalabrechnung, Organisationsmanagement, Stellenplanmanagement und Personalkostencontrolling wird ab dem Jahr 2012 ein Betrag von 295.000 EUR pro Jahr (inkl. 19 % Mehrwertsteuer) angenommen. Hier inbegriffen sind auch die notwendigen Lizenzen und die Wartungskosten. Der KDRS-Betriebspreis für das Altverfahren PWES und KIM-PER betrug 2008 ca. 215.000 EUR. Hinzu kamen ergänzende Dienstleistungen von ca. 20.000 EUR. Beim Altverfahren ist bis zur Ablösung im Jahr 2012 von höheren Kosten auszugehen, so dass die Differenz zum Betriebspreis von dvv.Personal geringer werden dürfte.

Das Einführungsprojekt wird nach tatsächlichem Aufwand abgerechnet. Bei Einhaltung der Standardlösung wird ein Gesamtpreis von 790.000 EUR erwartet.

Die einmaligen Ausgaben werden im Rahmen der vorhandenen Mittel des IuK-Maßnahmenplans 2010/2011 gedeckt (Finanzposition 2.0200.9358.000.0999), die laufenden Betriebskosten ab 2012 über den künftigen Ergebnishaushalt (Finanzposition 1.0610.6760.000).

**Mitzeichnung der beteiligten Stellen:**

Das Referat WFB hat die Vorlage mitgezeichnet.

Die Stellungnahme des Gesamtpersonalrats ist als Anlage 2 beigefügt.

**Vorliegende Anfragen/Anträge:**

-

**Erledigte Anfragen/Anträge:**

-

Klaus-Peter Murawski  
Bürgermeister

**Anlagen**

1. Entwurf des Projektauftrags
2. Stellungnahme des Gesamtpersonalrats

**ENTWURF PROJEKTAUFTRAG**  
 • **Detailplanung**

**Projektname:**

Neues Personalmanagementsystem (NPM)  
 Einführung dvv.Personal

**Projektnummer:**

Projektnummer wird zentral vergeben

**Auftraggeber/-in:**

Referat AK

**Projektauftragsdatum/-basis:**

GRDRs 477/2009

**Projektleiter/-in:**

Frau Sibylle Weik (10-3)  
 Herr Steffen Schmidt (10-3)

**Projektbeginn:**

Januar 2010

**Projektende:**

Januar 2012

**Projektbeschreibung:**

Die LHS setzt derzeit das im Jahr 1975 eingeführte Abrechnungsverfahren PWES mit dem integrierten Verfahrensteil Stellenplan und dem darauf aufsetzenden Auswertungssystem KIM-PER ein.

Laut Mitteilung des Zweckverbands Kommunale Datenverarbeitung Region Stuttgart (KDRS) vom 15.12.2006 wird das bisherige Abrechnungssystem PWES zum 31.12.2012 auslaufen. Die LHS beabsichtigt, ab dem 01.01.2012 mit dem Nachfolgesystem dvv.Personal des KDRS in den Produktivbetrieb überzugehen.

Die LHS wird die Grundkomponenten der neuen Personalmanagementsoftware dvv.Personal bestehend aus den Komponenten Personalabrechnung, Stellenplanmanagement, Organisationsmanagement und Personalcontrolling einführen. Der Funktionsumfang entspricht im Wesentlichen dem bisherigen Funktionsumfang von PWES und KIM-PER, so dass sichergestellt ist, dass alle bisher in PWES und KIM-PER bereitgestellten Funktionalitäten mindestens in gleichwertiger Weise auch künftig im neuen Verfahren dvv.Personal zur Verfügung stehen werden.

Weiterhin wird die Realisierung einer Exportfunktion von ausgewählten Mitarbeiterstammdaten zur Nutzung in weiteren stadtweiten Anwendungen wie z.B. Mitarbeiterportal, eProcurement, INA, DMS etc. erfolgen.

**Projektziel/Geplantes Ergebnis:**

Einführung des neuen Personalmanagementsystems dvv.Personal mit Produktivstart zum 01.01.2012

• **Bereitgestellte Finanz- und Sachmittel:**

**Ausgaben  
Plan**

Investitionen 790.000 EUR

Direkte Ausgaben

Vorausgaben\*

Summe

790.000 EUR

\*Ausgaben der Planungsphase

Die Mittel für die geplanten Investitionen und direkte Ausgaben sind wie folgt finanziert:

Das Einführungsprojekt wird nach tatsächlichem Aufwand abgerechnet. Bei Einhaltung der Standardlösung wird ein Gesamtpreis von 790.000 EUR erwartet (Zielpreis).

Die einmaligen Ausgaben werden im Rahmen der vorhandenen Mittel des IuK-Maßnahmenplans 2010/2011 gedeckt (Finanzposition 2.0200.9358.000), die laufenden Betriebskosten ab 2012 (Obergrenze 295.000 EUR) über den künftigen Ergebnishaushalt (Finanzposition 1.0610.6760.000).

- **Meilensteine:**

<b>Meilensteine</b>			
Nr.	Bezeichnung	Termin	Bemerkung
1	Erstellung Grobkonzept	30.06.2010	Ist-Analyse PWES Stadt; Aufbau Schulungssystem; Projektdetailplanung;
2	Freigabephase, 1. PLG	31.08.2010	Freigabeprozess
3	Erstellung Sollkonzeption, Freigabe 2. PLG	31.12.2010	Feinkonzept; Aufbauschulung dvv. Personal für Projektmitglieder; Sollkonzeptionen für die verschiedenen Module, Migration etc.
4	Realisierung <i>bei Bedarf PLG</i>	31.08.2011	Altdatenmigration PWES-dvv. Personal, Abschluss Berechtigungskonzept, Realisierung der Sollkonzeptionen für Stammdaten, Abrechnung, Organisationsmanagement, Stellenplan, Berichtswesen
5	Testphase PLG	31.10.2011	Einzeltests der Funktionalitäten, Massen- und Integrationstests, ggf. Anpassungen
6	Produktionsvorbereitung <i>bei Bedarf PLG</i>	31.12.2011	Echt-Altdatenübernahme, Endanwenderschulungen
7	Produktion/Betrieb	01.01.2012	Echtstart

- **Projektstruktur**

<b>Projektleitungsgruppe:</b>	
<b>Name:</b>	<b>Geschäftszeichen:</b>
Herr BM Murawski	Referat AK
Herr EBM Föll	Referat WFB
Herr BM Dr. Schairer	Referat RSO – Vertreter Fachreferat
Herr Berger	10 AL
Herr Mößner	Abteilungsleiter 10-5
Frau Blatt-Kessler	Abteilungsleiterin 10-3
Herr Majer	Abteilungsleiter 10-4
Herr Hauber	Beh. Beauftragter für Datenschutz und IT-Sicherheit
Herr Armbruster	CIO
NN	GPR
Als Gast zu ausgewählten Tagesordnungspunkten: Geschäftsführung KDRS	

**Projektgruppe:**

Name:	Geschäftszeichen:	Funktion:
Frau Weik	10-3.110	Projektleitung
Herr Schmidt	10-3.109	Projektleitung
NN	KDRS	Externe Projektleitung
Herr Schwenzer	10-5.3	Teilprojektleitung Personalabrechnung
Frau Kuznik	10-5.3	Stv. Teilprojektleitung Personalabrechnung
Frau Fabarius	10-5.3	Anwendungsbetreuung
Herr Bretzler	10-5.013	Teilprojektleitung Personalkostencontrolling
Frau Kübler	10-5.1	Ansprechpartnerin Personalverwaltung
Frau Sommer	10-4.2.19	Administration/Verfahrensbetreuung divv. Personal
Herr Hoffmann	10-4.2.5	Teilprojektleitung Technik
Frau Hauser	10-3.2	Teilprojektleitung Stellenplan + Organisationsmanagement
Herr Großmann	32	Vertreter Fachamt
Frau Thumm	51	Vertreterin Fachamt
Herr Falk	66/SES	Vertreter Fachamt
Herr Kern	20-2	Grundsatzfragen zum Stellenplan und Personalwesen aus finanzieller Sicht
Herr Mildemann	AK/DSB	Datenschutz + IT-Sicherheit
Frau Gilbert	14	Rechnungsprüfungsamt
NN	AK/Si	Arbeitssicherheit
NN	GPR	Gesamtpersonalrat

Kernteam:		
Name:	Geschäftszeichen:	Funktion:
Herr Schmidt	10-3.109	Projektleitung
Frau Weik	10-3.110	Projektleitung
Herr Schwenzer	10-5.3	Teilprojektleitung Personalabrechnung
Herr Hoffmann	10-4.2.5	Teilprojektleitung Technik
NN	KDRS	Externe Projektleitung

Das Kernteam tagt unter Hinzuziehung der jeweiligen Teilprojektleiter und Fachexperten.

ggf. weitere Projektmitarbeiter/-mitarbeiterinnen:		
Name:	Geschäftszeichen:	Funktion:
NN	10-4 SAP Team	bzgl. Schnittstelle zum Finanzwesen
NN	20-4	bzgl. Schnittstelle zum Finanzwesen
NN	10-5.3	Mehrere Mitarbeiter Entgeltabrechnung
NN	10-3.2	Mitarbeiter Organisation und Stellenplan

ggf. Hinzuziehung weiterer Mitarbeiter/-innen

- **Module/Sub-Projekte (=Teilprojekte)**

Module/Sub-Projekte (= Teilprojekt)					
Nr.	Bezeichnung	Beginn	Ende	Verantwortlicher	Bemerkung
1	Personalabrechnung	01.01.2010	31.01.2012	Herr Schwenzer	Teilprojektleiter
2	Stellenplanmanagement + Organisationsmanagement	01.01.2010	31.01.2012	Frau Hauser	Teilprojektleiterin
3	Personalkostencontrolling	01.01.2010	31.01.2012	Herr Bretzler	Teilprojektleiter
4	Technik	01.01.2010	31.01.2012	Herr Hoffmann	Teilprojektleiter

- **Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung der Projektleitung**

- 1) **Projektsteuerung**

- Projektkoordination: Aufgaben für die Arbeitsgruppen zeitlich und inhaltlich strukturieren
- Projektcontrolling:
  - Abgleich der Planwerte mit den tatsächlichen Werten des Berichtswesens
  - Erkennen von Fehlentwicklungen und einleiten von Gegensteuerungsmaßnahmen

- 2) **Qualitätssicherung**

- Sicherstellung des Ergebnisses inhaltlich, zeitlich und finanziell.
- Abnahme der Ergebnisse der Projektmitarbeiter/-innen

### 3) Kommunikation

- Öffentlichkeitsarbeit nach intern und extern (unter Berücksichtigung der Punkte 2.2 und 2.4 der AGA)
- Sicherstellung der Informationsflüsse innerhalb des Projekts.

### 4) Befugnisse

- **Organisatorisch**

- Festlegung der Ablauforganisation des Projekts
- Bildung und Zusammensetzung der Module bzw. Subprojekte sowie ggf. von Arbeitsgruppen die innerhalb der Projektarbeit eingerichtet werden müssen.

- **Personell**

- Abstimmung des Ressourcenbedarfs mit der Linie bereits in der Planungsphase. Grundsätzlich sind die in der Planung zur Verfügung gestellten Kapazitäten bereit zu stellen. Bei Meinungsverschiedenheiten entscheidet die nächst höhere Stelle; § 15 Abs. 3 ZO gilt entsprechend.
- Die Projektleitung kann auf Wunsch bei einer dienstlichen Beurteilung mitwirken.
- Aufgabenverteilung und Weisungsbefugnis gegenüber Projektmitarbeiter/-Innen, innerhalb der vereinbarten Kapazitäten (Sicherstellung der Aufgabenerledigung)

Dem Projekt liegt eine Projektplanung zugrunde, die den stadtweiten Mindestanforderungen zum Projektmanagement entspricht.

**Referat AK, Herr Murawski**

\_\_\_\_\_  
Datum, Auftraggeber/-in

\_\_\_\_\_  
Datum, Projektleiter  
Für die Planung

\_\_\_\_\_  
Datum, Projektleiter  
Für die Planung