

Protokoll:	Verwaltungsausschuss des Gemeinderats der Landeshauptstadt Stuttgart	Niederschrifts-Nr.	32
		TOP:	19
Verhandlung		Drucksache:	
		GZ:	
Sitzungstermin:	15.02.2017		
Sitzungsart:	öffentlich		
Vorsitz:	BM Dr. Mayer		
Berichterstattung:	-		
Protokollführung:	Herr Häbe / pö		
Betreff:	"Gibt es eine IT-Strategie im Personalwesen des 'Konzerns' Stadt?" - Anfrage Nr. 379/2016 von StRin Ripsam und StR Sauer (beide CDU) vom 25.11.2016		

Die im Betreff genannte Anfrage ist dem Originalprotokoll sowie dem Protokollexemplar für die Hauptaktei beigefügt.

Einleitend bezeichnet BM Dr. Mayer das Thema Digitalisierung in der Stadtverwaltung, als sehr komplexes Themenfeld. Dabei spricht er folgende Aspekte/Fragen an:

- Ist die Hardware noch zeitgemäß? (9.500 Rechnerarbeitsplätze/Pflege, Fortentwicklung und Sicherung des Serverparks)
- Softwarefragen (z. B. Einführung des neuen Betriebssystems Windows 10)
- Innovationsfragen auf der Endanwenderseite (z. B. E-Government / in den Bürgerbüros sollen zur Entlastung des Personals im Jahr 2017 noch mindestens 2 E-Government-fähige Anwendungen geschaffen werden)
- Relaunche der mittlerweile 10 Jahre alten städtischen Website stuttgart.de
- Angesichts der Vielzahl und Komplexität der zu bearbeitenden Themen wird eine Agenda ausgearbeitet, welche die Digitalisierungsstrategie der Landeshauptstadt in den nächsten fünf Jahren darstellt.
- IT-Personalwesen

Danach geht Herr Reichert, der Leiter des Haupt- und Personalamtes, auf die im Antrag Nr. 379/2016 gestellten Fragen ein.

1. Verfügen alle Ämter/Eigenbetriebe (ohne Klinikum) über eine Personalverwaltungs-Software?

Alle Ämter hätten Zugriff auf die Personalverwaltungs-Software des Datenverarbeitungsverbands Baden-Württemberg (DVV). Hinter dem Produkt mit der Bezeichnung DVV Personal verberge sich die Personalmanagement-Software-Lösung der Firma SAP: SAP HCM. SAP HCM sei eine der weltweit am häufigsten genutzten Lösungen zum Personalmanagement.

Ergänzt werde diese zentrale landeseinheitliche Software, die stadtweit zum Einsatz komme, vor Ort noch durch amtsindividuelle weitere Zusatz-Software-Lösungen, die z. B. auf Microsoft Excel oder Microsoft Access basierten. Darüber hinaus spielten Papierdokumente und Karteikarten eine Rolle; momentan seien die gesamten Personalakten noch Papierakten.

2. Wird diese Software regelmäßig durch zeitgemäße Zusatz-Tools aufgerüstet?

DVV Personal werde der Stadt vom Rechenzentrum KDRS zentral zur Verfügung gestellt. Bei der Ablösung der früheren Lösung PWES vor rund fünf Jahren sei die für den im Betrieb kostengünstige Systemumgebung eines einheitlichen Mandanten für alle Kunden gleichzeitig gewählt worden. Dies habe den Vorteil, dass Systemänderungen für alle gleichzeitig nur einmal vorgenommen werden müssten, und die regelmäßige Pflege des Systems sei damit sehr wirtschaftlich. Änderungen im Recht oder in Tarifverträgen würden so seitens des Rechenzentrums einheitlich zur Verfügung gestellt. Der Nachteil sei, dass Änderungen stets für alle Anwender Gültigkeit hätten. Anpassungen des Systems müssten also für alle Anwender nützlich sein. Damit sei natürlich der Betrieb dieses Systems günstiger. Insofern werde die zentrale Personalmanagement-Software regelmäßig an gesetzliche Änderungen, an technologische Weiterentwicklungen und gemäß den fachlichen Anforderungen des Personalmanagements fortlaufend weiterentwickelt. Diese Weiterentwicklungen seien für die Landeshauptstadt nicht immer optimal geeignet.

Die Ausprägung der Software, die vom DVV ausgeliefert werde, müsse - um kostengünstig zu sein - für alle Kunden des DVV passen. Dies führe dazu, dass Funktionen, die durch die Größe und die extrem dezentrale Struktur der Landeshauptstadt Stuttgart benötigt würden, teilweise gar nicht oder nicht in dem benötigten Umfang vom DVV angeboten würden. Zusatz-Software, die - wenn auch nur geringfügig - weiterhelfen könnte, werde bisher vom Datenverbund nicht in allen Fällen bzw. nicht in geeigneter Form angeboten.

In diesen Fällen beschaffe und betreibe die Landeshauptstadt eigene Lösungen unabhängig vom DVV. Als Beispiel sei hier die elektronische Bewerbungsmanagement-Lösung (ePersis) genannt. Hier sei dann die schwierige Frage der Schnittstellen zwischen den Verfahren zu lösen.

3. Verfügen alle städtischen Fachbereiche über dieselbe Software im Personalmanagement oder gibt es verschiedene Systeme? Inwieweit herrscht Kompatibilität?

Im Bereich der Bezügeabrechnung oder z. B. beim Stellenplan gebe es eine stadtweit einheitliche Software und auch eine einheitliche Vorgehensweise. Die in der Bezügeabrechnung gepflegten Stammdaten zum Personal hätten eine elementare Be-

deutung. Da diese mehrfach qualitätsgesichert seien, würden sie als führende Stammdaten für alle weiteren personalwirtschaftlichen Prozesse verwendet. DVV Personal sei somit das führende System im Personalwesen und müsse es auch bleiben, um redundante Datenerfassung und Datenschiefstände zu vermeiden. Dies müsse bei der Betrachtung jeglicher Zusatz-Software beachtet werden.

Die zentrale Ressourcenverantwortung habe dazu geführt, dass Ämter ihr Personal selbst verwalteten und eigene Prozesse etabliert hätten. Dies habe zu einer Vielzahl unterschiedlicher Prozessausprägungen geführt, die standardisiert mit einer einheitlichen Software nur mit größtem Aufwand abgebildet und im Bedarfsfall nachgebildet werden könnten. Dies sei nur bei einheitlich vorgegebenen, standardisierten und zentralen Prozessen sinnvoll möglich und erschwere nun die nachträgliche Ergänzung und Erweiterung der vorhandenen Basis-Software.

4. Wie sieht die städtische IT-Strategie im Personalwesen generell aus?

Wie schon der Vorsitzende ausgeführt habe, werde angestrebt, alle Personalabteilungen durch die Abbildung gesamtstädtischer Prozesse von der Einstellung bis zum Ende der Arbeitsbeziehung durchgängig und medienbruchfrei zu unterstützen. Ein effizientes und modernes Personalmanagement sei für die Stadt von elementarer Bedeutung. Strategisches Ziel sei, das SAP-System weiterhin als zentrales und führendes System zu erhalten und wo notwendig auszubauen. Wo dies nicht ausreichend möglich sei, solle ergänzende Software gegebenenfalls angeschafft und mit dem städtischen SAP-System verbunden werden.

Hierzu werde ein mit den Ämtern/Eigenbetrieben abgestimmtes gemeinsames Vorgehen benötigt. Um dieses zu erreichen, habe ein Workshop mit dem Jugendamt, dem Tiefbauamt, dem Amt für öffentliche Ordnung und dem GPR stattgefunden, und es sei ergänzend eine Arbeitsgruppe gebildet worden, die diese Aufgaben künftig laufend weiter bearbeiten solle. Ziel sei dabei, die Anforderungen im Personalwesen konkret zu benennen, zu priorisieren und zeitnahe Verbesserungen zu erreichen.

Über die Abstimmung zum Roll-out des e-Bewerbermanagements und einer Liste von umzusetzenden Maßnahmen hinaus werde als konkretes Ergebnis beispielsweise derzeit geklärt, ob eine digitale Personalakte mit Schnittstelle zu SAP HCM eingeführt werden könne. Damit sollen Arbeitsabläufe effizienter gestaltet werden. Der Platzbedarf für die papierbezogenen Personalakten sei enorm groß und solle damit deutlich reduziert werden. Mittels Schnittstelle zwischen e-Personalakte und SAP HCM solle es möglich sein, den Schriftverkehr automatisch mit den notwendigen Stammdaten aus SAP HCM zu befüllen und das Dokument in der Personalakte abzulegen. Zusätzlich solle dadurch erreicht werden, dass allen Ämtern zeitnah rechtssichere Dokumentenvorlagen (z. B. Arbeitsverträge) bereitgestellt werden könnten. Diese Anforderungen seien insbesondere dem Jugendamt sehr wichtig, und es sei vereinbart worden, nach Prüfung der angeordneten Software, dort zügig mit einem Pilotprojekt unter enger Begleitung durch das Haupt- und Personalamt zu beginnen. Das erarbeitete Ergebnis solle Grundlage für eine stadtweit einheitliche Verwendung werden.

Mit den Fragen der Finanzierung und der Einführung werde die Verwaltung nochmals auf den Gemeinderat zukommen.

Für die Berichterstattung bedankt sich StR Sauer (CDU). Er geht davon aus, dass die Finanzierungsfrage auch Teil der kommenden Etatberatungen wird.

Dass solche Berichte über Verwaltungshandeln im Verwaltungsausschuss vorgetragen werden, sieht StRin Deparnay-Grunenberg (90/GRÜNE) kritisch. Solche Anträge, so diese Stadträtin, sollten schriftlich oder durch Berichterstattung im Reform- und Strukturausschuss beantwortet werden. Dem schließt sich StR Pfeifer (SPD) an.

Mit der Feststellung der Antragserledigung schließt BM Dr. Mayer diesen Tagesordnungspunkt ab.

Zur Beurkundung

Häbe / pö

Verteiler:

- I. Referat AKR
zur Weiterbehandlung
Haupt- und Personalamt

- II. nachrichtlich an:
 1. Herrn Oberbürgermeister
 2. S/OB
 3. Referat JB
Jugendamt (2)
 4. GPR (2)
 5. Rechnungsprüfungsamt
 6. Stadtkämmerei (2)
 7. L/OB-K
 8. Hauptaktei

- III.
 1. CDU-Fraktion
 2. Fraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN
 3. SPD-Fraktion
 4. Fraktionsgemeinschaft SÖS-LINKE-PluS (2)
 5. Fraktion Freie Wähler
 6. AfD-Fraktion
 7. Gruppierung FDP
 8. Die STAdTISTEN