

## **Software zur Personal-Einsatzplanung bei der Branddirektion**

### **Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 07109**

#### **1 Anlage**

Beschluss vom 18./20.11.2014 (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V01784)

### **Beschluss des Kreisverwaltungsausschusses vom 13.12.2016 (VB)**

Öffentliche Sitzung

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>I. Vortrag des Referenten.....</b>	<b>2</b>
Zusammenfassung.....	2
1. Ist-Zustand.....	3
2. Analyse des Ist-Zustandes.....	4
3. Soll-Zustand und Entscheidungsvorschlag.....	5
3.1. Lösungsalternativen.....	6
3.2. Entscheidungsvorschlag.....	9
3.3. Zeitplanung.....	9
3.4. Personal.....	10
3.5. Vollkosten (IT-Sicht).....	12
3.6. Nutzen (IT-Sicht).....	12
4. Darstellung der Kosten und der Finanzierung.....	14
4.1. Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit.....	14
4.2. Zahlungswirksamer Nutzen im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit.....	14
4.3. Zahlungswirksame Kosten im Bereich der Investitionstätigkeit.....	15
4.4. Zahlungswirksamer Nutzen im Bereich der Investitionstätigkeit.....	15
4.5. Feststellung der Wirtschaftlichkeit.....	15
4.6. Finanzierung.....	15
5. Datenschutz / Datensicherheit / IT-Sicherheit.....	16
6. IT-Strategiekonformität und Beteiligung.....	16
7. Sozialverträglichkeit.....	16
8. IT-Kommission.....	16
9. Beteiligungen/ Stellungnahmen der Referate.....	17
<b>II. Antrag des Referenten.....</b>	<b>18</b>
<b>III. Beschluss.....</b>	<b>18</b>

## I. Vortrag des Referenten

### Zusammenfassung

Das IKT-Vorhaben „Neubeschaffung eines Personal-Einsatzplanungs-Werkzeuges“ wird im IKT-Vorhabensplan unter der Nummer KVR-BD\_ITV\_0007 geführt.

Auslöser für dieses Vorhaben bei der Branddirektion (BD) im Umfeld der Personal-Einsatzplanung ist die derzeitige Nutzung unterschiedlicher, nicht miteinander korrespondierender IT-Lösungen. Die bestehenden Lösungen genügen den heutigen fachlichen Anforderungen an hohe Flexibilität, Rechtssicherheit, ressourcenschonender Personalplanung und zukunftsfähigen Arbeitszeitmodelle nicht mehr und sind auch technisch nicht mehr auf dem Stand der Zeit. Die heute benötigte IT-Unterstützung muss neu ausgerichtet werden, um die spezifischen Anforderungen der Branddirektion in der Personalplanung abdecken zu können. Nur so lassen sich u.a. die gesetzlichen Vorgaben zur Einhaltung der EU-Arbeitszeit-Verordnung sowie die Möglichkeit von Teilzeitarbeit bei der Branddirektion IT-unterstützt realisieren. Diese Herausforderungen sollen künftig in einem umfassenden IT-Lösungspaket gebündelt und durch den Einsatz moderner Techniken effizient unterstützt werden. Kernstück dabei ist eine Personal-Einsatzplanung unter anderem für den Einsatzbetrieb, die Einsatzlenkung und für Brandsicherheitswachen. Ein entscheidender Teil der geplanten IT-Lösung ist eine Anbindung an städtische Systeme im Bereich der Personal- und Qualifikationsverwaltung im Personalverwaltungsprogramm paul@ zur Nutzung zentraler Daten, inklusive der Mitarbeiterqualifikationen.

Die künftig einzusetzende IT-Lösung Personal-Einsatzplanung (PEP) versetzt die Branddirektion in die Lage, vorhandenes und künftiges Personal effizient zu beplanen und einzusetzen. Die disponierenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bei ihren Tätigkeiten durch PEP auch bei der Einhaltung normativer Vorgaben unterstützt.

Innerhalb der IT-Lösung PEP werden auch Funktionen der Personalplanung zur Verfügung stehen, um den benötigten Personal-, Qualifikations- und Ausbildungsbedarf für die Zukunft zu ermitteln und die sich daraus ergebenden Maßnahmen ableiten zu können. Damit wird es möglich, sich gezielter und vorausschauender auf wirtschaftliche und demographische Entwicklungen einzustellen.

Ebenso stellt die zukünftige IT-Lösung PEP ein mobile-access-fähiges Modul zur Kommunikation mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung – die sogenannte Beschäftigten-Informations-Plattform (BIP). Über BIP erfolgt u.a. die Kommunikation mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bzgl. Bereitstellung der Dienstpläne und Information zu auslaufenden Qualifikationen. Außerdem werden Funktionen zur Abwesenheitsverwaltung inkl. Genehmigungsprozessen sowie eine Tauschbörse für Dienste und Urlaube angeboten.

Im Rahmen des Projektes wurden die konzeptionellen Anforderungen der Branddirektion erhoben und in einem Fachkonzept (Anforderungsqualifizierung für die MBUC-Umsetzungsstrategie) festgehalten. Das Personal- und Organisationsreferat (POR), it@M und die Personalvertretungen Gesamtpersonalrat (GPR) und örtlicher Personalrat (öPR) sind in das Projekt eingebunden.

Für den Bereich der neuen IT-Lösung PEP, inkl. des Datenaustausches zwischen PEP und anderen IT-Lösungen des POR, müssen bestehende Rahmendienstverein-

barungen und Ausführungsdienstvereinbarungen angepasst werden.

Terminziel für die Inbetriebnahme des IT-Services für PEP ist Mitte des Jahres 2021. Maßgeblich für diese Zielfestsetzung sind die Termine der LHM für den Beschluss, den Vergabe-Slot sowie die geschätzte Realisierungszeit.

Das Projekt soll in zwei Beschlussstufen weitergeführt werden. Der hier vorliegende Beschluss hat als Finanzierungsbeschluss das Ziel, die weitere Erarbeitung der Anforderungsbearbeitung, der Leistungsbeschreibung, des Kriterienkataloges sowie die Vorbereitung der Vergabe zu ermöglichen. Er beschreibt und beziffert aber bereits das gesamte Vorhaben.

Die letzte Beschlussstufe (Vergabebeschluss) erfolgt im Jahr 2017. Bei diesem Beschluss soll dann die Ausschreibung, die Realisierung und die Einführung des Vorhabens freigegeben werden.

Für das gesamte Vorhaben wird aus heutiger Sicht nach erster grober Schätzung mit einem Kapitalwert von ca. -21 Mio € gerechnet bei einer angenommenen Laufzeit von 10 Jahren. Dies beinhaltet die Vollkostenbetrachtung für Planung und Erstellung sowie die innerhalb der 10 Jahre anfallenden Betriebskosten.

Für die hier vorliegende Beschlussstufe Anforderungsbearbeitung ergeben sich Vollkosten in Höhe von 2.058 T €. Die zahlungswirksamen Mittel für die Fortführung des Projekts in 2017 werden mit der nicht-öffentlichen Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V07110 beantragt.

Für den Betrieb von PEP wird nach erster grober Schätzung nach Umsetzung des Vorhabens mit 9 bis 10 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) dauerhaft zu rechnen sein. Diese Schätzung wird in der nächsten Projektphase konkretisiert und im Vergabebeschluss im Jahr 2017 dediziert beziffert. Nach Beschlussfassung wird gemeinsam mit dem POR ein Stellenbemessungsverfahren durchgeführt.

## **1. Ist-Zustand**

Hinsichtlich des Ist-Zustandes hat sich grundsätzlich gegenüber den Ausführungen in der Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V01784 (siehe Anlage) nichts geändert. Der IST-Zustand wurde lediglich konkretisiert, so dass die neuen Erkenntnisse in die Erstellung des Fachkonzeptes mit eingearbeitet werden konnten.

Das Fachkonzept beschreibt die fachlichen Ziele, die betroffenen Geschäftsprozesse sowie die konkreten Programmanforderungen. Es zeigt auch die Maßnahmen zur Herstellung der notwendigen fachlichen und organisatorischen Schnittstellen zu anderen, bereits bestehenden Programmen auf. Hier sind insbesondere das städtische Programm zur Personalverwaltung HCM paul@, inklusive der Verwaltung von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen (AFS) zu nennen. Aus dem Fachkonzept wird deutlich, dass wesentliche Teile der in PEP benötigten Daten in HCM paul@ abgebildet sind. Besondere Aufmerksamkeit ist daher auf die Schnittstelle zwischen HCM paul@ und PEP zu legen. Die Qualifikationsdaten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden ebenfalls aus HCM paul@ (AFS) über eine Schnittstelle nach PEP übernommen. An der Entstehung von AFS ist die Branddirektion seit Anbeginn beteiligt, sodass die Belange des Dienstplanes dort bereits Berücksichtigung finden. Die Abstimmung mit dem AFS-Projekt wird während der gesamten Projekt-Dauer fortgeführt.

Insbesondere die Integration von PEP mit den Personal-Stammdaten ist im Rahmen eines interkommunalen Vergleichs betrachtet worden. Als Referenz dienten dabei 9 Kommunen/Feuerwehren des „iKO-Rings“ (Arbeitskreis der Berufsfeuerwehren mehrerer Städte u.a. Frankfurt (Main), Dortmund, Hannover, Düsseldorf). Als Ergebnis konnte ermittelt werden, dass die anderen Kommunen technisch nicht so mitarbeiter- und zukunftsorientiert aufgestellt sind, wie das die Branddirektion mit der Beschäftigten-Informationsplattform und der Integration der Daten der Personalverwaltung vorsieht. Letzteres war zwar oft auch angedacht, ist aber bisher in keiner Weise realisiert worden. Der Wettbewerb um feuerwehrtechnisches Personal ist sehr hoch in der gesamten Bundesrepublik. Die Erschwernisse des Schichtbetriebes beeinträchtigen die Attraktivität dieses Berufsfeldes. Es ist daher unumgänglich, die Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern durch zusätzliche Faktoren wie aktive Einflussnahme auf die Dienstgestaltung mit modernen Kommunikationswegen und bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Auch die systemische Anbindung an die Personalverwaltung ist unabdingbar. Eine technische Lösung ohne eine derartige Schnittstelle wurde seitens it@M evaluiert und verworfen – siehe Kap. 3.1.5.

## **2. Analyse des Ist-Zustandes**

Hinsichtlich der Analyse des Ist-Zustandes hat sich grundsätzlich gegenüber den Ausführungen in der Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V01784 (siehe Anlage) nichts geändert. Das aktuell verwendete Dienstplanprogramm ist zum Zeitpunkt der Inbetriebnahme eines neuen Produkts knapp 20 Jahre alt. Der Hersteller des Programms hat nicht nur vor Kurzem die Datenbankplattform für seine IT-Produkte geändert, er bietet auch keinen verlässlichen Service mehr für die bisherige Dienstplansoftware an. Fehlerbehebungen, Unterstützungsleistungen und kleine Erweiterungen über den Wartungsvertrag hinaus sind nur möglich, wenn es die personelle Kapazität des Herstellers zulässt (siehe dazu auch Ziffer 3.1, Alternative 3).

Eine deutliche Verschärfung der Situation bzw. eine Verdeutlichung der Notwendigkeit einer neuen Personal-Einsatzplanung hat sich in der Integrierten Leitstelle (ILS) ergeben. Dort wurde inzwischen das angekündigte neue Dienst-Modell eingeführt. Aus Gründen der Personal- und Kostenersparnis ist dieses Modell wesentlich komplexer als das Modell des Einsatzdienstes. Die für dieses Dienst-Modell erforderliche Personal-Einsatzplanung ist mit der bestehenden IT-Lösung nicht bearbeitbar. Der dadurch heute entstehende Handhabungsaufwand ist sehr ressourcenintensiv, das Fehlerrisiko auf einem Niveau, das nicht auf Dauer akzeptiert werden kann. Die Dokumentationsmöglichkeiten sind weder zukunftsfähig noch revisionssicher, wie eine Bedarfsprognose aufzeigt.

Der aktuelle Ist-Zustand wurde detailliert analysiert, um ein tragfähiges Beschaffungs- und Realisierungskonzept zu erstellen. In die Analyse wurden die Verantwortlichen der beteiligten IT-Anwendungen einbezogen. Die Analyse wurde auf die Machbarkeit in den jeweiligen Zuständigkeitsbereichen (bspw. HCM paul@) ausgedehnt.

Nach Vorliegen des derzeitigen Standes des Fachkonzeptes, den Kenntnissen aus einer Marktanalyse und der vorliegenden MBUC-Umsetzungsstrategie ist es möglich, in einer zweiten Phase die nächsten Schritte gemäß des Prozessmodells IT-Service 2.1 zu bearbeiten. Diese sind in der Phase Anforderungsbearbeitung die Finalisierung des Fachkonzeptes, die Erstellung der Leistungsbeschreibung und des Kriterienkataloges sowie die Spezifikation des Testvorgehens. In den folgenden Phasen erfolgen nach einem weiteren Beschluss (Vergabebeschluss) die

„Beschaffung“, „Realisierung und Test“, „Abnahme“ und „Einführung“. Weder die Branddirektion, noch die anderen Projekt-Parteien im Vorhaben (POR, it@M) verfügen jedoch für diese Schritte über die finanziellen bzw. personellen Ressourcen.

Um das zeitlich eng gesteckte Terminziel für die Inbetriebnahme des IT-Services der neuen IT-Lösung PEP Mitte des Jahres 2021 einhalten zu können, ist eine nahtlose Fortführung des Vorhabens zwingend erforderlich. Dadurch ist ein Finanzierungsbeschluss für die in 2017 erforderlichen Tätigkeiten notwendig.

Die in der Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V01784 genehmigten Ressourcen wurden für die dort aufgeführten Tätigkeiten in vollem Umfang aufgebraucht. Die Tätigkeiten konnten nicht vollumfänglich abgeschlossen werden. Die Komplexität der Betrachtung der integrierten Personalstammdaten (HCM paul@) und der Qualifikationsdaten (AFS) erwies sich als höher als erwartet und erforderte eine noch stärkere Einbeziehung des Personal- und Organisationsreferates als ursprünglich vorgesehen. Es ist deshalb eine Zwischenfinanzierung notwendig, bis im Herbst 2017 die abschließende Beschlussfassung erfolgen kann.

Schon die heutige Erfahrung im Umgang mit den Themen Personalplanung, Personaleinsatz und Personalverwaltung zeigt, dass ein hoher Aufwand betrieben werden muss, um die immer wertvoller werdende Ressource Mitarbeiterin/Mitarbeiter gezielter einzusetzen. Die Erneuerung und Ergänzung einer bestehenden IT-Anwendung reichen nicht aus. Eine sorgfältige, dem Bedarf der Branddirektion und den Möglichkeiten des Programms angepasste Nutzung, eine Steuerung des Gleichklangs über alle Nutzungsbereiche (Wachen, Schichten, Leitstelle) und eine laufende Weiterentwicklung der Anwendung sind zwingend notwendig. Dass für diese Aufgaben das vorhandene Personal nicht ausreichen wird, ist schon jetzt sichtbar. Auch die Erfahrung mit der Einführung anderer Softwareprodukte, z. B. im Bereich der Fuhrpark- und Geräteverwaltung, macht dies deutlich. Eine dauerhafte Erhöhung des Personalbestandes für die Aufgaben in der Datenpflege, der Anwenderbetreuung, der Datenauswertung ist unumgänglich.

### **3. Soll-Zustand und Entscheidungsvorschlag**

Für die weitere Bearbeitung ist in 2017 das Fachkonzept zu vervollständigen, die Leistungsbeschreibung und der Kriterienkatalog zu erstellen, sowie die Vergabe vorzubereiten. Das Budget für die in 2017 anfallenden Aufwände bei der BD, POR und it@M wird über die Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V07110 beantragt.

Der Vorschlag für die spätere technische Umsetzung des Projektes ist im Folgenden dargestellt. Er wird aber erst im Vergabebeschluss 2017 zu behandeln sein und wird hier nur vorausschauend dargestellt.

Die neue IT-Lösung PEP soll technisch nicht mehr bei der Branddirektion selbst, sondern bei it@M betrieben werden.

Die Empfehlung der MBUC-Umsetzungsstrategie ist ein COMPOSE, das sich aus der Kombination von BUY und MAKE zusammensetzt und die benötigten Komponenten der zukünftigen IT-Lösung wie folgt abdeckt:

- Personal-Einsatzplanung (BUY)
- Zielorientierte Personalverwaltung für den operativen Betrieb (BUY)
- Befähigungsverwaltung (BUY)

- Brandsicherheitswachverwaltung (BUY)
- Beschäftigten-Informations-Plattform (BUY)
- Berichtswesen (MAKE)

Teilweise wird für einige Daten der feuerwehrtechnischen Funktionen (Fahrzeuge, Rollen oder Qualifikationen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) der bisherigen IT-Lösung eine Datenmigration benötigt. Eine generelle Datenmigration der alten Dienstplandaten und der Personaldaten erfolgt nicht.

Die Integration des Gesamtsystems erfolgt durch it@M. Ebenso übernimmt it@M die Realisierung der erforderlichen Schnittstellen (u.a. zu HCM paul@).

Da die technische Plattform und auch teilweise die Inhalte für die Beschäftigten-Informations-Plattform (BIP) mittel- bis langfristig stadtweit unter der fachlichen Federführung des POR als Standardprodukt angeboten werden sollen, soll diese Plattform so modular sein, dass sie zu einem späteren Zeitpunkt möglichst einfach in das dann vorhandene Standard-Produkt überführt werden kann. Ebenso werden für die BIP die stadtweit zur Verfügung gestellten Services und Methoden aus der Mobilen Kommunikationsoffensive berücksichtigt, nachdem sie vom Stadtrat verabschiedet wurden. Etwaige Kosten, die der Branddirektion aus der Nutzung entstehen werden, müssen gesondert beantragt werden, da sie derzeit noch nicht bekannt sind.

Die bestehende Aufbauorganisation der Branddirektion soll um Elemente erweitert werden, die den fachbezogenen sicheren Betrieb des Programm-“Pakets“ gewährleistet. Wesentliche Aufgaben dieser Organisationsteile werden sein: (Stamm-)Datenpflege (Datenmanagement), Schulung, Anwenderbetreuung, Weiterentwicklung. Ebenso soll sie um Elemente erweitert werden, die aus den entstehenden Daten der Personal-Einsatzplanung Erkenntnisse für eine vorausschauende Steuerung des Personalbedarfs (quantitativ aber auch auf Qualitäts- und Ausbildungsaspekte bezogen) gewinnt.

Die Aufwands- und Kostenermittlung für die Abwicklung der weiteren Schritte hat unter der Berücksichtigung der städtischen Vorgaben zur Umsetzung von IT-Vorhaben und dem Prozessmodell IT-Service 2.1 stattgefunden.

### **3.1. Lösungsalternativen**

In der MBUC-Umsetzungsstrategie hat it@M verschiedene Lösungsalternativen für jede Komponente von PEP analysiert. Die Einzelanalysen wurden aggregiert auf 6 Alternativen:

1. Beschaffung einer angepassten Kaufsoftware mit Nutzung anderer IT-Lösungen der LHM
2. Unverändertes Beibehalten der bisherigen Lösung
3. Erweitern des bestehenden Programms
4. Rückkehr zur analogen Dienstplanführung
5. Ankauf eines umfassenden Dienstplanprogrammes ohne Nutzung anderer Anwendungen
6. Herstellen einer eigenen Dienstplanlösung (singulär oder integrativ)

### **3.1.1. Beschaffung einer angepassten Kaufsoftware mit Nutzung anderer IT-Lösungen der LHM**

Diese Alternative ist die einzige, mit der alle in Kap. 3 genannten Komponenten realisiert werden können.

Diese Alternative besteht in der Ablösung der bestehenden Anwendungen (Theaterroster, Dienstplan- und Tauchermodule) durch eine IT-Lösung PEP. Dabei soll eine Standard-IT-Lösung gekauft und an die Belange der LHM angepasst werden.

Die heute bereits bestehenden Funktionalitäten müssen in der neuen IT-Lösung ebenfalls vorhanden sein, werden aber zusätzlich um neue erweitert. Die neuen Funktionalitäten beziehen sich nicht nur auf die Belange der Dienststelle bzw. der LHM, sondern berücksichtigen auch die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Funktionalitäten sollen die Erschwernisse des Schichtbetriebes erleichtern (Planbarkeit des Privatlebens, Vereinbarkeit von Beruf und Familie etc.).

Die benötigten Funktionalitäten sollen durch die Nutzung bereits existierender Möglichkeiten in vorhandenen anderen IT-Anwendungen der LHM bereitgestellt und ergänzt werden:

- Nutzung der Personalstammdaten (aus HCM paul@)
- Verwalten von An- und Abwesenheitsdaten (für HCM paul@)
- Berechnung von Entgeltdaten (in HCM paul@)
- Verwalten der Befähigungsdaten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (aus/in HCM paul@)

Bei der Zuweisung von Funktionsanforderungen an die in Frage kommenden IT-Anwendungen sollen auch die Themen Nutzerfreundlichkeit, Ergonomie und Risikominimierung im Auge behalten werden. Jeder Nutzer soll nach Möglichkeit nur in einer Anwendung des zuständigen Prozesses arbeiten müssen. Die erforderlichen Prozesse und die IT-Lösung (IT-Lösung) sind auf diese Anforderungen hin anzupassen. Es sollen durch it@M Schnittstellen zwischen den beteiligten IT-Anwendungen hergestellt werden.

### **3.1.2. Unverändertes Beibehalten der bisherigen Lösung**

Diese Alternative scheidet aus. Zum einen hat sich der Stadtrat bereits durch Beschluss der Sitzungsvorlage 14-20 / V01784 dafür entschieden, ein Projekt für die Herstellung eines neuen Dienstplanprogramms zu starten. Es liegen keine Erkenntnisse vor, die diesen Beschluss in Frage stellen könnten oder einen gegenteiligen Beschluss zwingend erforderlich machen würden. Zum anderen ist ein wirtschaftlicher und sicherer Schichtdienstbetrieb mit dem bereits seit 20 Jahren in der Anwendung stehenden Programm nicht möglich. Es müsste ständig und dauerhaft Personal zugeschaltet werden, das die Mängel der bestehenden Anwendungen durch manuelles Eingreifen ausgleicht (siehe Alternative 3.1.4). Die Alternative würde eine ganze Reihe von erforderlichen, zukunftsorientierten Funktionen kaum zulassen. Insbesondere wäre eine revisionssichere Dokumentation der Dienstleistungen nach den heutigen Erfordernissen nicht gewährleistet.

### **3.1.3. Erweitern des bestehenden Programms**

Diese Alternative ist nicht in Erwägung zu ziehen. Das bestehende Programm wurde zusammen mit dem Hersteller der Einsatzleitrechner-Software (ELDIS) konzipiert. Das Unternehmen hat seinen fachlichen Schwerpunkt heute mehr denn je in der Entwicklung und Bereitstellung von Leitstellensoftware bzw. in der Vernetzung Leitstellen relevanter IT-Komponenten (Notruf-Telefonie, (Digital-)Funk, Brandmeldesysteme etc.). Daneben werden leitstellennahe Verwaltungsprogramme angeboten, die auch von der Branddirektion genutzt werden. Zudem ist die Leistungsfähigkeit des Unternehmens seit seiner Beauftragung mit der bayernweiten Ausrüstung aller integrierten Leitstellen mit dem Einsatzleitsystem ELDIS 3 und der Pflege dieser Systeme vollständig ausgereizt. Seit der Umstellung der Datenbankplattform für ELDIS 3 und dessen Verwaltungsmodule bietet das Unternehmen ein neues auf ELDIS 3 abgestimmtes Dienstplanprogramm an. Es ist an der Fortentwicklung des 15 Jahre alten Programms nicht interessiert. Eine Fortentwicklung würde technologisch in eine Sackgasse führen.

### **3.1.4. Rückkehr zur analogen Dienstplanführung**

Eine Betrachtung bzw. Umsetzung dieser Alternative scheidet aus unterschiedlichsten Gründen aus. Sie ist in keinsten Weise zukunftsfähig, sondern bedeutet einen Rückschritt. Sie würde einen hohen Personalaufwand nach sich ziehen, der angesichts des Arbeitsmarktes nicht gedeckt werden könnte. Sie würde eine ganze Reihe von erforderlichen, zukunftsorientierten Funktionen kaum zulassen. Insbesondere wäre eine revisionssichere Dokumentation der Dienstleistungen nach den heutigen Erfordernissen nicht gewährleistet.

### **3.1.5. Ankauf eines umfassenden Dienstplanprogrammes ohne Nutzung anderer Anwendungen der LHM**

Die Alternative würde augenscheinlich zu höheren Betriebsaufwänden insbesondere durch Mehrfachpflege von Daten führen als eine „integrative“ Lösung gemäß Alternative 1. Auch die Herstellungskosten dürften höher liegen, da bereits vorhandene Funktionalitäten anderer Programme der LHM nicht genutzt werden könnten und somit diese für eine Dienstplan-Lösung zusätzlich realisiert werden müssten. Hier spielt zwar auch der Aufwand für eine Vernetzung (Integration) der unterschiedlichen Anwendungen eine Rolle, der sich reduzieren ließe, wenn ein mächtiges Einsatz-Planungsprogramm entsteht, das nur wenige Daten auszutauschen hat. Da die Alternative aber vor allem dem städtischen Grundsatz nach einheitlicher Datenhaltung widerspricht, scheidet sie aus. Unabhängig davon wäre ihre Zukunftsfähigkeit ungünstiger zu bewerten, als bei einer integrierten Lösung, bei der immer wieder Funktionalitäten entstehen, die dann einer Mehrfachnutzung zur Verfügung gestellt werden können.

### **3.1.6. Herstellen einer eigenen Dienstplanlösung (singulär oder integrativ)**

Diese Alternative hat sich in der MBUC-Empfehlung als zeitlich unrealistisch im Vergleich zu einer Kauflösung herausgestellt.

### 3.2. Entscheidungsvorschlag

Der Entscheidungsvorschlag lautet demnach auf Realisierung der Alternative 1: Beschaffung einer angepassten Kaufsoftware mit Nutzung anderer IT-Lösungen der LHM. Sie gewährleistet als einzige die Erreichung folgender Ziele:

- Ablösung vorhandener Altsysteme
- umfassende IT-Lösung für die Personal-Einsatzplanung
- Durchführung der Personal-Einsatzplanung für die Abteilungen Einsatzbetrieb (BE), Einsatzlenkung (LE) und Führungs- und Einsatzdienste unter Einbeziehung des Tagesdienstes (mit jeweils unterschiedlichen Dienst- und Arbeitszeitmodellen)
- Verwaltung von Dienstplänen für alle Dienstformen. Ermittlung des zukünftigen Personalbedarfs auf Basis der vorhandenen Befähigungen
- Funktionen für Brandsicherheitswachen
- Abschaffung der analogen Datenhaltung
- Integration der Funktionen für die Erfassung der Informationen für die Taucher
- Verwaltung von Befähigungen des eingesetzten Personals
- Anzeige und Dokumentation von Daten zur Personalentwicklung
- Zugang für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über eine Beschäftigten- Informations-Plattform (BIP)
- Einsatz mobiler Systeme mit Synchronisation der Daten für den Einsatz bei Sonderlagen, z.B. Katastrophenfall
- umfangreiche Auswertungsmöglichkeiten verbunden mit einem dezidierten Rollen- und Rechtekonzept

Mit der Entscheidung durch den Stadtrat im Vergabebeschluss 2017 wird die Verwaltung beauftragt werden, eine geeignete IT-Lösung zur Personal-Einsatzplanung für die Branddirektion zu kaufen, betriebsfähig zu machen und die notwendigen Schnittstellen zwischen der Personal-Einsatzplanung und HCM paul@ (inkl. Komponenten), herzustellen. Durch die Entscheidung wird die Verwaltung außerdem beauftragt, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ausreichendem Maße zu schulen und ihre Organisation zum Betrieb der IT-Lösung im erforderlichen Umfang anzupassen, was auch mit einer Personalmehrung verbunden ist. Diese fällt aber durch den Einsatz einer neuen Lösung wesentlich geringer aus, als bei den anderen beschriebenen Alternativen.

Mit dem hier vorliegenden Beschluss wird lediglich die Finanzierung des Projektes für das Jahr 2017 gesichert.

### 3.3. Zeitplanung

Um das gesamte IT-Vorhaben umzusetzen, sind folgende Arbeitsschritte durchzuführen:

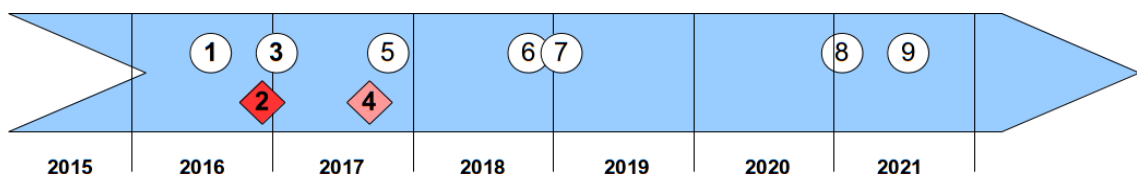
- Beschluss (Finanzierungsbeschluss/Zwischenfinanzierung für 2017)

- Erstellung der Ausschreibungsunterlagen, Vervollständigung Fachkonzept, Erstellung der Leistungsbeschreibung und des Kriterienkataloges
- Beschluss (Vergabebeschluss/endgültige Entscheidung über Projektrealisierung)
- Durchführen des Vergabeverfahrens
- Realisierung der Schnittstellen und Reports
- Spezifikation und Parametrierung der Standard IT-Lösung
- Realisierung der Spezifika der Anforderungen der Branddirektion (u.a. Ablaufsteuerung, Beschäftigten-Informationen-Plattform, Brandsicherheitswachen)
- Planung und Durchführung von Tests für die gesamte IT-Lösung und alle zu realisierenden Funktionalitäten
- Planung des Betriebes
- Rollout der Anwendung an 400 Arbeitsplätzen in der Branddirektion
- Schulung von bis zu 2000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Bisher wurden seit Beginn des Vorhabens im April 2015 das Fachkonzept (Anforderungs-Qualifizierung) sowie die darauf basierende Empfehlung zur MBUC-Umsetzungsstrategie erarbeitet. Die weitere geplante Projektumsetzung für die aufgeführten Geschäftsprozessschritte ist in dem folgenden Zeitstrahl dargestellt.

Zeitstrahl mit den Geschäftsprozessschritten bis zur geplanten Umsetzung

1. Beginn Anforderungsbearbeitung
2. Stadtratsbeschluss Finanzierung für das Jahr 2017 für die Erstellung der Ausschreibungsunterlagen
3. Beginn Erstellung Ausschreibungsunterlagen
4. Stadtratsbeschluss Vergabebeschluss für die neue IT-Lösung PEP
5. Ausschreibung der neuen IT-Lösung PEP
6. PEP ist beschafft
7. Beginn der Anpassungen von PEP an die Belange der Branddirektion
8. Schulung
9. Go Live



### 3.4. Personal

Das Vorhaben wird seit dem Vorliegen des ersten Stadtratsbeschlusses zur Anschaffung einer neuen IT-Lösung Personal-Einsatzplanung (PEP) in Projektform abgearbeitet. Auftraggeberin ist die Leiterin der Einsatzabteilung. Die Projektleitung liegt im dIKA der Branddirektion. Aus Kapazitätsgründen wird sie von einer externen Fachkraft wahrgenommen. Im Projektteam befinden sich Vertreter sowohl aus dem

dIKA der Branddirektion als auch aus den betroffenen Fachabteilungen Einsatzbetrieb und Leitstelle. Die Tagesdienstbereiche sind durch einen gemeinschaftlichen Vertreter repräsentiert. Neben der Branddirektion sind auch die örtliche Personalvertretung, das POR und it@M durch einen bzw. mehrere Spezialisten vertreten. Der Lenkungskreis setzt sich aus der Auftraggeberin, dem Projektleiter, dem dIKA-Leiter, einem Vertreter des POR, einem Vertreter des GPR und des öPR sowie einem Vertreter von it@M zusammen. Es ist ein Projektcontrolling installiert, das vom Stab des Dienststellenleiters der Branddirektion wahrgenommen wird, wie bei allen anderen internen Projekten der Branddirektion auch.

### **3.4.1. Externer Personalbedarf im Projekt**

Das Vorhaben Personal-Einsatzplanung erfordert aus Kapazitätsgründen sowohl bei der Branddirektion, als auch beim POR und bei it@M den Einsatz von externen Kräften in nicht unerheblichem Umfang.

Die noch äußerst angespannte Ressourcenlage im dIKA der BD erfordert für die gesamte Projektdauer den Einsatz einer externen Dienstkraft als Projektleitung. Darüberhinaus fallen Aufwände für Fachanalyse und ein Projektmanagement-Office an. Aus Wettbewerbsgründen werden diese Aufwände in der nichtöffentlichen Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V07110 beziffert.

Das POR unterstützt das Vorhaben Personal-Einsatzplanung umfassend bei der Spezifikation, Beauftragung, Test und Inbetriebnahme der erforderlichen Schnittstelle zwischen HCM paul@ - PEP. Die Aufgaben fallen in die Kategorien Fachanalyse, Facharchitektur und SAP-Fachberatung. Eigene Kräfte stehen hierfür fast nicht zur Verfügung und könnten auch nicht in der erforderlichen Zeit aufgebaut werden. Daher muss auf externes Personal zurückgegriffen werden. Aus Wettbewerbsgründen werden diese Aufwände in der nichtöffentlichen Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V07110 beziffert.

Auch bei it@M entstehen umfangreiche Aufgaben zur technischen Projektleitung, Realisierung der Schnittstellen, der Umsetzung des Berichtswesens für PEP, der technischen Gesamtintegration von PEP in die Architektur der LHM sowie Steuerung externer Dienstleister. Diese Aufwände wurden von it@M geschätzt und sind ebenfalls in der Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V07110 aufgeführt.

### **3.4.2. Interner Personalbedarf im Projekt**

Dem Testmanagement und dem Testen kommt in Projekten eine immer größere Bedeutung zu, sodass hier im dIKA ein VZÄ der Entgeltgruppe E9 benötigt wird. Die Position ist ab Mitte 2018 für drei Jahre befristet zu besetzen. Eine interne Stellenbesetzung wird dadurch möglich. Auch ist dies unter dem Gesichtspunkt sinnvoll, da nachfolgende Projekte ebenfalls die Einbindung eines Testmanagers erfordern werden. Über die generelle Einführung einer unbefristeten Position Testmanager wird nachgedacht.

Die Finanzierung der zusätzlichen VZÄ soll ebenfalls über den Vergabebeschluss im Jahr 2017 erfolgen.

### **3.4.3. Interner Personalbedarf nach Projektabschluss**

Unter Ziffer 2. ist bereits vorgetragen, dass eine Erhöhung des Personalbestandes nach Vorhabensabschluss unumgänglich ist. Die derzeit geschätzten 9-10 VZÄ für den Betrieb (Datenerfassung und -pflege, Auswertungen, Qualitätssicherung) von PEP werden im Vergabebeschluss im Jahr 2017 abschließend beziffert. Nach erfolgter Beschlussfassung wird gemeinsam mit dem POR ein Stellenbemessungsverfahren durchgeführt.

### **3.5. Vollkosten (IT-Sicht)**

Für das gesamte Vorhaben wird aus heutiger Sicht nach erster grober Schätzung mit einem Kapitalwert von ca. -21 Mio € gerechnet bei einer angenommenen Laufzeit von 10 Jahren. Dies beinhaltet die Vollkostenbetrachtung für Planung und Erstellung sowie die innerhalb der 10 Jahre anfallenden Betriebskosten.

Für die hier vorliegende Beschlussstufe Anforderungsbearbeitung ergeben sich Vollkosten in Höhe von 2.058 T €. Die darin enthaltenen zahlungswirksamen Mittel für die Fortführung des Projekts in 2017 werden mit der nicht-öffentlichen Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V07110 beantragt.

Der geschätzte Auftragswert der extern zu vergebenden und auszuschreibenden Leistungen wird gemäß § 46 Abs. 1 und 2 der GeschO des Stadtrats aus Wettbewerbsgründen in der Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V07110 im nichtöffentlichen Teil dargestellt.

Die insgesamt erforderlichen Ausgabemittel sind nicht im Budget des KVR, Branddirektion, enthalten. Nähere Angaben zur Höhe der zusätzlich einzustellenden Haushaltsmittel sind ebenfalls in der Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V07110 im nichtöffentlichen Teil bei Ziffer 4.6 dargestellt.

Als mittelfristig gültige Betriebskosten (it@M) für die zukünftige Fachanwendung kommen die künftigen Preise von it@M gemäß dann gültigem Preisbildungsmodell für die jeweilige Kategorie zur Anwendung. Diese Preise stellen Pauschalpreise für bestimmte Klassen von Fachanwendungen dar.

### **3.6. Nutzen (IT-Sicht)**

#### **3.6.1. Betriebskosten**

Durch den Wegfall des bisherigen Wartungsaufwandes für das aktuell in Betrieb befindliche Programm entsteht ein marginaler Einspar-Effekt, der sich nicht beziffern lässt.

#### **3.6.2. Personalmehrung**

Sofern das derzeitige Programm außer Betrieb gesetzt werden muss, entsteht ein deutlich erhöhter Personalaufwand in den Wachbüros der Feuerwachen/ Wachabteilungen. Diesen Personalaufwand decken zu wollen, ist angesichts des Arbeitsmarktes und der aktuellen Personalsituation der Branddirektion illusorisch.

Außerdem ist es seit jeher so, dass das Personal auf den Feuerwachen über die Funktionsanforderungen des Einsatzbetriebs bemessen wird (eine Funktion entspricht einem Platz auf einem Feuerwehrfahrzeug, dieser wiederum entspricht einer Aufgabe an der Einsatzstelle). Dieses, für Einsatzaufgaben vorgesehene Personal muss dann zusätzlich die vielfältigen Aufgaben des internen Wachbetriebes erledigen. Dazu gehört auch die Dienstplanung mit allen Vor- und Nachbereitungstätigkeiten. Die Zunahme an Aufgaben im Einsatzdienst und die steigende Komplexität des Einsatzgeschehens erfordern aber auch eine umfangreichere Fortbildung und Übung, was die verfügbare Arbeitszeit im Wachbüro einschränkt. Genauso verhält es sich mit den Erfordernissen des Dienstsports, der heute aus unterschiedlichen Gründen weit ernster genommen und zuverlässig ausgeübt werden muss. Auch das reduziert die Verfügbarkeit der Einsatzbeamten im Wachbüro, wo tagtäglich zuverlässig und termingebunden die Dienstplan- und Personalarbeit revidierungssicher geleistet werden muss. An jedem Wachtage muss auf jeder Wache der Dienstplan für den nächsten Wachtage festgeschrieben sein. Korrekturen aufgrund von Krankheit, Fahrzeugverschiebungen etc. müssen unverzüglich und schnell am Morgen des jeweiligen Wachtages eingeplant werden.

Sofern die gesamte Dienstplanbearbeitung händisch erledigt werden muss, wäre wohl die erstmalige Bereitstellung von Tagesdienstpersonal auf den Feuerwachen unumgänglich. 10 Feuerwachen würden also in diesem Fall mind. 10 zusätzliche Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter (10 VZÄ) bedingen, die, teils in Vollzeit (große Wachen) teils in Teilzeit (kleine Wachen), den Dienstplan bearbeiten. Ebenso wären weitere VZÄ für die Leitstelle und für zentrale zu erstellende Dienstpläne (z.B. Dienste durch Führungsgrade) erforderlich.

Eine exakte Berechnung des Bedarfs und der Kosten kann nach Auffassung der Branddirektion unterbleiben. Der Rückschritt von einer IT-Anwendung, auch wenn diese nicht mehr „up to date“ ist, hin zu einer händischen Arbeitsweise unter Zuschaltung von Personal kann weder der Mitarbeiterschaft noch den Führungskräften plausibel gemacht werden, zumal ein händischer Betrieb eine ganze Reihe von Nachteilen mit sich bringen würde.

### **3.6.3. Mitarbeiter-Zufriedenheit**

Ein weiterer nicht-monetärer Nutzen liegt darin, dass in der Einsatzabteilung zukünftig nur eine IT-Lösung zum Einsatz kommt und Medienbrüche nicht mehr stattfinden. Durch das geplante mobile Modul Beschäftigten-Informations-Plattform (BIP) bietet sich den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, künftig ortsunabhängig ihre Dienste planen, Krankheit melden oder Urlaub beantragen zu können. Dies ist eine deutliche Komfortsteigerung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und kommt ihren Bedürfnissen u.a. auch hinsichtlich der Nutzung moderner Kommunikationsmittel entgegen. Durch die Integration von EDV-gestützten Workflows wird eine wesentliche Vereinfachung und Beschleunigung bei der Erstellung der täglich erforderlichen Dienstplanung erwartet.

### **3.6.4. Qualitativ-strategischer Nutzen**

Dank der geplanten verbesserten Verknüpfung von Dienstplan mit Qualifikationen und Einsatzmöglichkeiten, aber auch mit der Berücksichtigung der Vorgaben aus der

Arbeitszeitverordnung und des Arbeitsschutzes kann die tägliche Diensterteilung fehlerfreier, mitarbeiterfreundlicher und effizienter erfolgen.

Für die Diensterteile wird durch die erhöhte Flexibilität der IT-Unterstützung ein effektiverer Personaleinsatz, bessere strategische Lehrgangsplanung und gezieltere Personalentwicklung erreicht. Die Auswertemöglichkeiten sowie die Simulationsmöglichkeiten für Veränderungen bei Mitarbeiterzahlen, Qualifikationen und sonstiger Randbedingungen stellen ebenfalls einen erheblichen Nutzen dar.

Die Dokumentation z.B. im Zusammenhang mit arbeitsschutzrechtlichen Unterweisungen oder arbeitsmedizinischen Untersuchungen kann unter Berücksichtigung der städtischen Vorgaben lückenlos erfolgen. Eine automatisierte Übergabe der Daten in und aus HCM paul@ stellt einen wesentlichen Vorteil dar. Sie hilft Fehler zu vermeiden. Aber auch die erforderlichen Nachweise der umfangreichen Pflichtschulungen im Bereich des Feuerwehr- und Rettungswesens können künftig in einem System erfolgen und müssen nicht mehr auf die unterschiedlichsten Arten durchgeführt werden.

Auch für die tägliche Einteilung der Brandsicherheitswachdienste zusätzlich zum Schichtdienst wird eine deutliche Erleichterung und Rechtssicherheit bzgl. der Einhaltung der Arbeitszeitrichtlinie erwartet. Künftig können alle Dienstpläne in einem System erstellt werden. Die Prüfung auf Einhaltung der einschlägigen Vorschriften, welche bisher nur sehr zeitaufwändig durchgeführt werden konnte, ist mittlerweile eine Selbstverständlichkeit von Dienstplanprogrammen und stellt eine wesentliche Vereinfachung dar.

Auch bei Großschadenslagen oder im Katastrophenfall können Stäbe oder Örtliche Einsatzleitungen auch über längere Zeiträume deutlich einfacher geplant werden, da deren personelle Besetzung über eine mobil bereitstehende Version von PEP eingeteilt werden kann.

#### **4. Darstellung der Kosten und der Finanzierung**

##### **4.1. Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit**

Bis im Herbst 2017 eine abschließende Beschlussfassung erfolgen kann, ist für 2017 eine Zwischenfinanzierung erforderlich.

Für die Gesamtprojektleitung bei der Branddirektion, Projektleistungen durch it@M (techn. Projektleitung, IT-Architektur, Systemspezifikation), Fachberatung und Facharchitektur beim POR entstehen im Jahr 2017 insgesamt zahlungswirksame Kosten, die in der nicht-öffentlichen Sitzungsvorlage 14-20 / V07110 in Kapitel 2 detailliert dargestellt sind.

##### **4.2. Zahlungswirksamer Nutzen im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit**

PEP stellt in erster Linie eine Ersatzbeschaffung dar. Durch den Wegfall des alten bisherigen Wartungsaufwandes für das aktuell in Betrieb befindliche Programm entsteht ein marginaler Einspar-Effekt, der sich nicht beziffern lässt. Ein konkreter monetärer Nutzen existiert nicht, da der Fokus von PEP in der Optimierung von internen Verwaltungsabläufen liegt und die IT-Lösung somit kein abrechenbares Produkt erzeugt. Darüber hinaus ergibt sich folgender nicht monetärer Nutzen, der nicht durch Kennzahlen bzw. Indikatoren beziffert werden kann:

Mit der Realisierung von PEP wird seitens it@M ein umfangreiches Auswertungsportal bereitgestellt. Damit wird die IT-Lösung messbar. Im weiteren Projektverlauf werden zur zukünftigen Steuerung von PEP und zur Prozessoptimierung entsprechende Kennzahlen erarbeitet und messbar spezifiziert, sodass geeignete Reports zukünftig über das Auswertungsportal abrufbar sind. Selbstverständlich ist der öPR/GPR auch an dieser Projektphase beteiligt.

Nähere Ausführungen zum nicht-monetären Nutzen sind in Kap. 3.6 Beschrieben.

#### **4.3. Zahlungswirksame Kosten im Bereich der Investitionstätigkeit**

Im vorliegenden Projekt entstehen keine Kosten im Bereich der Investitionstätigkeit.

#### **4.4. Zahlungswirksamer Nutzen im Bereich der Investitionstätigkeit**

Im vorliegenden Projekt entsteht kein Nutzen im Bereich der Investitionstätigkeit.

#### **4.5. Feststellung der Wirtschaftlichkeit**

Die Feststellung der Wirtschaftlichkeit des Gesamtvorhabens ist in der nicht-öffentlichen Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V07110 dargestellt.

#### **4.6. Finanzierung**

Die Finanzierung der Projektfortführung im Jahr 2017 kann weder durch Einsparungen noch aus dem eigenen Referatsbudget erfolgen; insofern muss über die Finanzierung im Rahmen eines Finanzierungsbeschlusses sofort entschieden werden. Die zusätzlich benötigten Ausgabemittel für 2017 werden über die nicht-öffentliche Sitzungsvorlage 14-20 / V07110 genehmigt und in den Haushaltsplan 2017 aufgenommen.

Die Kosten sind insgesamt zahlungswirksam. Die Kosten wirken sich auf die Produkte Brandbekämpfung und Technische Hilfeleistung und Notfallrettung aus.

Die Unabweisbarkeit des Finanzbedarfes begründet sich wie folgt. Die bisher beschlossenen Tätigkeiten konnten aus zwei Gründen nicht vollumfänglich abgeschlossen werden. Zum Einen erwies sich die Komplexität der Betrachtung der integrierten Personalstamm- und Bewegungsdaten (HCM paul@) und der Qualifikationsdaten (AFS) höher als erwartet und erforderte eine noch stärkere Einbeziehung des Personal- und Organisationsreferates als ursprünglich vorgesehen. Zum anderen war die personelle Ressourcenlage im Projekt sehr angespannt. Erschwerend kam ein kurzfristig eingetretener, länger andauernder Ausfall einer sehr wichtigen Projektressource mitten in der Phase zur Abstimmung der Beschlussvorlage hinzu und hat die Fertigstellung der Beschlussvorlage rechtzeitig zum regulären Haushaltsbeschluss im Oktober 2016 verhindert. Es ist deshalb eine Zwischenfinanzierung notwendig, bis im Herbst 2017 die abschließende Beschlussfassung erfolgen kann.



Empfehlung der IT-Lösung durch die IT-Kommission: ja ☐ nein ☐  
 Ergänzungen und Hinweise aus der IT-Kommission: [<TEXT>](#)

## 9. Beteiligungen/ Stellungnahmen der Referate

Die Beschlussvorlage wurde mit dem Direktorium, dem Personalreferat- und Organisationsreferat, der Stadtkämmerei und it@M abgestimmt. Einwendungen wurden nicht erhoben. Geringfügige Änderungswünsche wurden in die Beschlussvorlage eingearbeitet.

Das Projekt wird sich selbstverständlich mit allen anderen Projekten abstimmen, bei denen eine inhaltliche Zusammenarbeit erforderlich ist oder in Zukunft sein wird. Etwaige Fehl- oder Mehrfachentwicklungen sollen damit vermieden werden.

Die Anmerkungen aus den Stellungnahmen der Referate wurden weitestgehend in die Beschlussvorlage eingearbeitet. Änderungswünsche bzw. Kommentar, die nicht direkt übernommen wurden, sind im folgenden aufgelistet und seitens dIKa Branddirektion kommentiert.

Referat	Exzerpt der Stellungnahme	Kommentar
POR	Die Vergabe für das künftige Arbeitsschutzmanagementsystem (Projekt AMS) läuft gerade noch. Falls ein Non-SAP die Ausschreibung gewinnen sollte, wäre in diesem Kontext ggf. eine Schnittstelle zu einem Non-SAP-System AMS zusätzlich erforderlich.	Wir werden im Projektverlauf prüfen, welche konkreten Arbeitsschutzinformationen in PEP erforderlich sind und gemeinsam mit POR abstimmen, welche Umsetzungsstrategie hierfür die beste ist.
DIR	Sinngemäß: das geplante System soll auch ein Kompetenzmanagementsystem ermöglichen. "...ist deshalb das parallel beim [POR] P5 laufende Projekt „Stadtweites Kompetenzmanagement“ mit einzubinden.“	Das neue System soll nur eine Qualifikationsverwaltung beinhalten, kein Kompetenzmanagement. Das Projekt wird einen Abstimmungstermin mit dem Projekt des POR initiieren, um inhaltliche Überschneidungsfreiheit sicherzustellen.
DIR	Das Projekt „IT-Personalmanagement gemäß MIT-KonkreT“ erarbeitet bereits (u.a.) Methoden zum IT-Kompetenzmanagement. ... Deshalb ist es sinnvoll, dass das Projekt der Branddirektion einen regelmäßigen Wissens- und Erfahrungsaustausch mit dem oben genannten Projekt etabliert.	Das neue System soll nur eine Qualifikationsverwaltung beinhalten, kein Kompetenzmanagement. Das Projekt wird einen Abstimmungstermin mit dem Projekt des DIR initiieren, um inhaltliche Überschneidungsfreiheit sicherzustellen.

## Anhörung des Bezirksausschusses

In dieser Beratungsangelegenheit ist die Anhörung des Bezirksausschusses nicht vorgesehen (vgl. Anlage 1 der BA-Satzung).

Dem Korreferenten des Kreisverwaltungsreferates, Herrn Stadtrat Dr. Michael Kuffer, und dem Verwaltungsbeirat der Branddirektion, Herrn Christian Vorländer, ist ein Abdruck der Sitzungsvorlage zugeleitet worden.

## **II. Antrag des Referenten**

1. Vom Vortrag des Referenten wird Kenntnis genommen.
2. Das Kreisverwaltungsreferat wird beauftragt, das IKT-Vorhaben KVR-BD\_ITV\_0007 bis zur endgültigen Entscheidung im 2. Halbjahr 2017 unter der Voraussetzung fortzuführen, dass die mit der nichtöffentlichen Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V07110 beantragten Mittel genehmigt werden.
3. Der Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

## **III. Beschluss**

nach Antrag.

Über den Beratungsgegenstand wird durch die Vollversammlung des Stadtrates endgültig beschlossen.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der/Die Vorsitzende

Der Referent

Ober-/Bürgermeister/in

Dr. Böhle  
Berufsmäßiger Stadtrat

**IV. Abdruck von I. mit III.**

über D-II-V/SP  
an das Direktorium - Dokumentationsstelle  
an die Stadtkämmerei  
an das Revisionsamt

zur Kenntnisnahme.

**V. WV bei Kreisverwaltungsreferat GL/24**

zu V.

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.
2. An Direktorium-STRAC
3. An it@M
4. An POR
5. An KVR-GL  
zur Kenntnisnahme.
6. Vorgang zurück an KVR-IV, ZD

zur weiteren Veranlassung.

Am  
Kreisverwaltungsreferat – GL/24