

**Beschluss der Konferenz der IT-Beauftragten der Ressorts  
vom 3. März 2016**

**IT-Konsolidierung des Bundes:**

**Projekt „Evaluierung der Personalverwaltungssysteme des Bundes (PVS Bund)“**

1. Ausgehend vom Bericht des Bundesrechnungshofes vom November 2012, in dem bemängelt wurde, dass für die Personalwirtschaft in der Bundesverwaltung trotz weitgehend gleicher Rechtsvorschriften für die gleiche Querschnittsaufgabe unterschiedliche Personalverwaltungssysteme (PVS) im Einsatz sind und bislang keine Strategie für die IT-Unterstützung der Personalwirtschaft besteht, sollte gem. IT-Rahmenkonzept Bund 2015 geprüft werden, „ob es machbar und wirtschaftlich ist, für die Bundesverwaltung ein einziges Personalwirtschaftssystem einzuführen oder zumindest eine weitergehende Konsolidierung der einzelnen Systeme zu erreichen“.
2. Die Untersuchung erfolgt hierbei in zwei Phasen. In der Phase 1 erfolgte zunächst die Evaluierung der PVS (SAP-basierte PVS des BMF, BMVI und BMVg, sowie EPOS / die DLZ-Suite des BMI), bei der als Ergebnis Art und Umfang einer möglichen Konsolidierung in einer Entscheidungsvorlage an die Konferenz der IT-Beauftragten beschrieben werden. Anschließend erfolgt in Phase 2 auf dieser Basis die Vorbereitung und Konkretisierung des zukünftigen Konsolidierungsszenarios.
3. Der beigefügte Evaluierungsbericht enthält die Ergebnisse der Phase 1 samt einer Empfehlung zum weiteren Vorgehen.

Vor diesem Hintergrund empfiehlt die Konferenz der IT-Beauftragten dem IT-Rat folgenden

**Beschluss Nr. 2016/1**

1. Der IT-Rat beschließt eine Fortführung des Projekts „Evaluierung der Personalverwaltungssysteme des Bundes (PVS Bund)“ in Phase 2 auf Basis der Ergebnisse und Empfehlungen aus dem Evaluierungsbericht zu Phase 1.
2. Phase 2 des Projekts PVS Bund soll die weitere Ausarbeitung, Analyse und Bewertung folgender Modelle umfassen:
  - a) Modell Technische und Betriebliche Konsolidierung (TBK) im Rahmen des Szenarios Transformation PVS auf PVS-Plus: Nächste Schritte bzw. die zukünftige Umsetzung sollen durch das Teilprojekt 1 der IT-Konsolidierung des Bundes (ITZBund) in Abstimmung mit TP 6 (Projekt PVS Bund) erfolgen. Die im Rahmen des Evaluierungsberichts erarbeiteten Annahmen und Ergebnisse zum Szenario PVS auf PVS-Plus werden dabei berücksichtigt.
  - b) Modell Fachliche und Funktionale Konsolidierung (FFK) im Rahmen des Szenarios Transformation PVS auf PVS-Plus: Die aktuellen Überlegungen zum Modell FFK setzen auf einem umgesetzten Modell TBK auf. Zur Vorbereitung der fachlich/funktionalen Konsolidierung wird eine Deltaanalyse (PVS des BMVI im Verhältnis zum PVS-Plus des BMF) durchgeführt. In der Phase 2 erfolgt auch die Festlegung, ob das Modell auf Basis einer Ein- oder Mehr-Mandanten-Struktur umgesetzt werden soll.
  - c) Modell Gebündeltes Lizenzmanagement (GLZ): Zunächst soll in einer Vorstudie eine rechtliche Begutachtung der aktuellen Vertragslage zu SAP-PVS-Lizenzen mit der SAP durchgeführt werden.
  - d) Modell Konsolidierung Regelwerk (PYR) im Rahmen des Szenarios Personalabrechnung: Phase 2 soll mit der Feinkonzeptionierung des Modells beginnen. Dabei wird sichergestellt, dass die Aktivitäten mit der im Rahmenkonzept Bund 2017 vorgesehenen Pilotierung zur Überführung von Versorgungsfällen aus dem PVS des BMVg in das System PVS plus des BMF harmonisiert werden. Über Einzelheiten der Vorgehensweise bei der Pilotierung ist danach in Phase 2 des Projektes PVS Bund im Konsens zu entscheiden.

- e) Modell Integration Personalabrechnung BMVg in PVS-Plus (PYI) im Rahmen des Szenarios Personalabrechnung: Da das Modell PYI auf der Umsetzung des Modells PYR aufbaut, sollte nach Umsetzung des Modells PYR eine Verifikation der Empfehlung zu PYI stattfinden sowie die zeitliche Planung überprüft werden.
  - f) Untersuchung von Konsolidierungsmodellen zu EPOS / DLZ-Suite.
3. Der Beschluss wird veröffentlicht.
-



# **Phase 1: Evaluierung der Personal- verwaltungssysteme des Bundes**

## **Management Summary**

## PVS Phase 1 – Evaluierungsbericht

---

### Dokumenteninformationen:

Speicherdatum:	22.02.2016
Version:	1.00
Zustand:	<input checked="" type="checkbox"/> in Bearbeitung seit: 13.01.2016  <input checked="" type="checkbox"/> vorgelegt am: 01.02.2016  <input checked="" type="checkbox"/> abgenommen
Verfasser:	Bundesministerium des Innern, IT I 3
Projektleiterin:	Frau Iris Exo, IT I 3
Dokumenten-ID:	PVS Evaluierungsbericht_ManagementSummary_V1.01 (mit Dok-Historie).docx

### Verteiler

Empfänger	Gremium	Erhalten am

### Dokumentenhistorie

Datum	Version	Änderungsgrund	Bearbeiter
13.01.2016	0.81	Version auf Basis Evaluierungsbericht v0.81	Markus Schauch
18.01.2016	0.85	Versionsanpassungen an Evaluierungsbericht 0.9, QS	Markus Schauch, Kathrin Gowin, Jürgen Prinz, Thomas Walsch
19.01.2016	0.90	Versandversion für LA und Projektteam	Markus Schauch, Kathrin Gowin
28.01.2016	0.95	Umsetzung der Anpassungen auf Basis LA vom 26.01.2016; Versandversion an LA/Projektteam	Markus Schauch, Kathrin Gowin
01.02.2016	1.00	Ergänzung letzte Änderung auf Basis Rückmeldung LA per Umlauf. Annehmen aller Änderungen und Erstellung der Version 1.0	Markus Schauch Kathrin Gowin
15.02.2016	1.01	Anpassung Empfehlung TBK auf Basis Abstimmung BMF und BMVI	Markus Schauch Iris Exo

## Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	5
2	Kurzdarstellung der identifizierten Konsolidierungsszenarien und Modelle.....	6
3	Empfehlung.....	11
3.1	Transformation PVS auf PVS-Plus .....	11
3.2	Funktionsbündelung.....	12
3.3	Personalabrechnung.....	13
3.4	Zusammenfassung.....	16

## Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen

Tabelle 1: Wesentliche Änderungen gegenüber dem Status Quo .....	8
Tabelle 2: Beitrag zur Erreichung der Projektziele.....	9
Tabelle 3: Beitrag Modelle zu Zielen Grobkonzept zur IT-Konsolidierung Bund 20.05.2015 .....	10
Tabelle 4: Empfehlung.....	17
Tabelle 5: Höhe der haushaltswirksamen Mittel für Phase 2 .....	18

## 1 Einleitung

Das vorliegende Dokument beinhaltet die Management Summary zum Evaluierungsbericht für das Projekt

### **„Evaluierung der Personalverwaltungssysteme des Bundes (PVS Bund)“**

(Phase 1 der Maßnahme 2.1.9 PVS Bund  
des IT-Rahmenkonzeptes des Bundes 2015)

Der Evaluierungsbericht stellt das Ergebnis der Phase 1 der Maßnahme 2.1.9 PVS Bund des IT-Rahmenkonzeptes des Bundes 2015 dar. Ausgehend vom Bericht des Bundesrechnungshofes vom November 2012, in dem bemängelt wurde, dass für die Personalwirtschaft in der Bundesverwaltung trotz weitgehend gleicher Rechtsvorschriften für die gleiche Querschnittsaufgabe unterschiedliche Personalverwaltungssysteme (PVS) im Einsatz sind und bislang keine Strategie für die IT-Unterstützung der Personalwirtschaft besteht, sollte gem. IT-Rahmenkonzept Bund 2015 geprüft werden, „ob es machbar und wirtschaftlich ist, für die Bundesverwaltung ein einziges Personalwirtschaftssystem einzuführen oder zumindest eine weitergehende Konsolidierung der einzelnen Systeme zu erreichen“.

Über die Evaluierung der PVS sollen Art und Umfang einer möglichen Konsolidierung in einer Entscheidungsvorlage für den IT-Rat über die Konferenz der IT-Beauftragten münden. Dies bildet die Grundlage für das anschließend durchzuführende Projekt „Konsolidierung der Personalverwaltungssysteme“ (Basis: ressortübergreifendes Projekt „IT-Konsolidierung Bund“ aufgrund des Kabinettsbeschlusses vom Mai 2015 mit dem Teilprojekt 6 „Gemeinsame IT des Bundes“).

Zur Identifikation von möglichen Konsolidierungsansätzen im Bereich der PVS erfolgte zunächst eine Erhebung und Auswertung des Ist-Zustandes der einzelnen PVS der Ressorts BMF, BMVI, BMVg und BMI in folgenden Erhebungsbereichen:

1. Umsetzung aller Kernaufgaben im Abgleich zur Vergleichsbasis<sup>1</sup>
2. Kernaufgaben: Datenmodelle, enthaltene Auswertungen
3. Technik
4. IT-Betrieb / IT-Betreuung
5. Kosten

Hierüber wurden die Eigenschaften der PVS Bund mit ihren Gemeinsamkeiten und Unterschieden (z.B. Ausprägung der Systeme, Entwicklung des SAP Datenmodells, Datenhistorie, Zuschnitt der Aufgaben, Grad der Integration, ressortspe-

---

<sup>1</sup> Die Vergleichsbasis stellt die in der ersten Projektphase auf Basis eines einheitlichen Kriterienkatalogs im Projekt ausgewählte Systemplattform dar, gegen die in der Phase Ist-Analyse die im Aufgabenkatalog (Details siehe Evaluierungsbericht) dargestellten und abgebildeten Systemfunktionalitäten der jeweiligen PVS verglichen werden.

zifische Anforderungen) ermittelt. Ausgehend vom Ist-Zustand wurden dann Konsolidierungsszenarien und -modelle entwickelt und bewertet. Konsolidierungsszenarien entstehen durch den Abgleich der Konsolidierungsmodelle mit dem Ist-Zustand. Sie beschreiben den Weg der Überführung des Ist-Zustandes in das jeweilige Modell.

Die Bewertung, ob der Übergang vom Ist-Zustand unter Beachtung der übergeordneten Ziele einer Konsolidierung der PVS Bund sowie der gegebenen, im IT-Rahmenkonzept des Bundes enthaltenen Rahmenbedingungen, wirtschaftlich, machbar und zweckmäßig ist, wurde im Wesentlichen auf Basis der WiBe-Methodik durchgeführt. Die Bewertung der Zweckmäßigkeit eines Szenarios und dem zugrunde liegenden Modell erfolgte anhand einer Nutzwertanalyse auf Basis der WiBe Q (qualitativ-strategische Kriterien) und E (externe Effekte). Die Abschätzung der fachlichen, technischen und organisatorischen Machbarkeit erfolgte mittels einer qualitativen Bewertung auf Basis der Modell- und Szenario-Beschreibungen. Der Nachweis der Wirtschaftlichkeit erfolgte auf der Basis einer WiBe KW. Die monetäre Kosten-/Nutzenbetrachtung greift methodisch auf die sog. Kapitalwertmethode zurück.

Konsolidierungen von EPOS/DLZ Suite sind aktuell kein Bestandteil dieses Evaluierungsberichts, da derzeit BMI-intern grundsätzliche Entscheidungsprozesse zum Thema EPOS / DLZ-Suite stattfinden. Mögliche Konsolidierungen bei EPOS müssen die komplexen Auswirkungen auf die ca. 75 Bundeseinrichtungen und ca. 60 Landeseinrichtungen, die EPOS als eigenständige und individuelle IT-Lösung nutzen, berücksichtigen.

Als Ergebnis der Phase 1 liegt ein Evaluierungsbericht vor, der neben der Bewertung von Wirtschaftlichkeit und Machbarkeit auch Empfehlungen zu Art und Umfang einer Konsolidierung der derzeit eingesetzten IT-Lösungen für den Querschnittsdienst Personalverwaltung im Bund darstellt.

## **2 Kurzdarstellung der identifizierten Konsolidierungsszenarien und Modelle**

Insgesamt ist auf Basis der erzielten Erkenntnisse der Phase 1 der Maßnahme eine Konsolidierung bestimmter Personalverwaltungssysteme sinnvoll möglich. So könnten über die erarbeiteten Konsolidierungsansätze die bisher getrennt bereitgestellten Personalverwaltungssysteme für den Querschnittsdienst Personalwesen des BMVI und BMF zusammengeführt und auf Basis des PVS-Plus als gemeinsames Personalverwaltungssystem bereitgestellt werden (siehe Konsolidierungsszenario Transformation PVS auf PVS-Plus). Darüber hinaus kann für den Teil der

## PVS Phase 1 – Evaluierungsbericht

---

Personalabrechnung<sup>2</sup> des Personalwesens eine Konsolidierung auf eine gemeinsame IT-Lösung auf Basis des PVS-Plus für das BMF und BMVg erfolgen (siehe Konsolidierungsszenario Personalabrechnung). Eine weitere Konsolidierung kann über die Bündelung des SAP-Lizenzmanagements erfolgen, bei dem für die SAP-nutzenden Ressorts an zentraler Stelle die Lizenzverwaltung und -Beschaffung erfolgt (siehe Szenario Funktionsbündelung).

In der Gesamtschau wird durch die in den Konsolidierungsszenarien enthaltenen Modelle und deren Zielzustände der Status Quo wie folgt geändert:

Szenario	Modell	Wesentliche Änderungen gegenüber dem Status Quo
<b>Transformati- on PVS auf PVS- Plus</b>	Technische und betriebliche Konsolidierung (TBK)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zentraler Betrieb und technische Bereitstellung des PVS und PVS-Plus in einem Rechenzentrum</li> <li>▪ Optimierung der Aufwände zur technischen Administration im Bereich der Infrastruktur</li> <li>▪ Standardisierung der Hardware-Infrastruktur der PVS</li> </ul>
	Fachliche und funktionale Konsolidierung (FFK)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fachlich – Funktionale Harmonisierung und Standardisierung des PVS und PVS-Plus</li> <li>▪ Ein gemeinsames Personalverwaltungssystem für BMF und BMVI (entweder auf Basis einer Ein- oder Mehr-Mandanten-Architektur)</li> </ul>
<b>Funktionsbündelung</b>	Gebündeltes Lizenzmanagement (GLZ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vermindern von redundanten Prozessen und Aufwänden für das SAP –Lizenzmanagement</li> <li>▪ Optimierung des SAP-Software-Inventars und der Beschaffungsprozesse</li> <li>▪ Lizenzoptimierungen über Ressortgrenzen hinweg möglich. Ferner besteht hierüber ggf. die Möglichkeit einer Kostenoptimierung bei Neuanschaffungen von Lizenzen und deren Wartung (vorbehaltlich einer rechtlichen Bewertung der Verträge).</li> </ul>
<b>Personalabrechnung</b>	Konsolidierung Regelwerk (PYR)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zentrale und standardisierte Bereitstellung und Pflege der Regelwerke der Personalabrechnung (aktuell: dezentrale und redundante Pflege)</li> <li>▪ Optimierung durch Vermindern redundanter Anpassungen/Aufwände bei allen betroffenen Ressorts.</li> </ul>
	Integration Personalabrechnung BMVg in PVS-Plus (PYI)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aufwandoptimierung durch die technische Integration der Personalabrechnung des BMVg in das PVS-Plus (aktuell: redundante Abrechnungsplattformen beim BMVg und BMF); vorbehaltlich einer detaillierten technischen Untersuchung zu den Auswirkungen auf die betroffenen technischen Plattformen</li> </ul>

---

<sup>2</sup> Der Anteil Wehrsold im Geschäftsbereich BMVg wird hier nicht betrachtet.

## PVS Phase 1 – Evaluierungsbericht

Szenario	Modell	Wesentliche Änderungen gegenüber dem Status Quo
	Neues Payroll-Verfahren (PYN)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Optimierung der Nutzungszeiten durch Vermeidung oder Reduzierung von Stillstandzeiten für die Datenpflege der Personalmanagementprozesse während des Zeitraums des eigentlichen Abrechnungslaufes für das BMF und BMVg.</li> <li>Verringerung von Testaufwänden und -zeiträumen durch Reduzierung der Einspielung von Supportpackages im Personalmanagement-Teil des PVS-Plus, PerSwiSysBw, PVS.</li> </ul>

Tabelle 1: Wesentliche Änderungen gegenüber dem Status Quo

Hinsichtlich der Machbarkeit in technischer, fachlicher und organisatorischer Sicht sind alle Konsolidierungsszenarien und Modelle grundsätzlich umsetzbar und zweckmäßig im Sinne der Vorgaben. Insgesamt tragen auf Basis der Bewertungen alle Szenarien und Modelle zur Erreichung der Projektziele in hohem Umfang bei:

Projektziele	Technische und betriebliche Konsolidierung (TBK)	Fachliche und funktionale Konsolidierung (FFK)	Gebündeltes Lizenzmgmt. (GLZ)	Konsolidierung Regelwerk (PYR)	Integration Personalabrechnung BMVg in PVS-Plus (PYI)	Neues Payroll-Verfahren (PYN)
Sicherstellung der Steuerungsfähigkeit der Bundesverwaltung und Zukunftsfähigkeit	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Erhöhung der Effizienz und Flexibilität in der Bundesverwaltung	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Erschließung von Synergien	✓	✓	✓	✓	✓	3
Aufzeigen von Einsparpotentialen für die gesamte Bundesverwaltung	✓	✓	✓	✓	✓	
Herstellung von Transparenz und Schaffung eines Erfolgsmodells für die Bundesverwaltung	✓	✓	✓	✓	✓	
Sicherstellung einer hohen Qualität	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Vermeidung von Locked-In Effekten	nicht relevant					

<sup>3</sup> Modell PYN liefert gegenüber Modell PYR und PYI keine zusätzlichen Beiträge, führt deren Beiträge jedoch fort bzw. schränkt diese nicht ein.

*Tabelle 2: Beitrag zur Erreichung der Projektziele*

Das Projektziel „Vermeidung von Locked-In Effekten“ stellt eine Besonderheit dar. Eine Bewertung (siehe Evaluierungsbericht), wie die Risiken eines Lock-In Effekts durch die Bindung an SAP derzeit eingeschätzt werden, führte zu dem Ergebnis, dass aus heutiger Sicht die Risiken gering und beherrschbar sind und es keiner weiterer Maßnahmen bedarf. Somit ist ein maßgeblicher Beitrag durch das jeweilige Modell zu diesem Ziel auf Basis dieser Einschätzung nicht relevant bzw. notwendig.

Die Modelle liefern ferner folgende Beiträge zu den Zielen aus dem Grobkonzept zur IT-Konsolidierung Bund, welches vom Bundeskabinett am 20.05.2015 beschlossen wurde:

## PVS Phase 1 – Evaluierungsbericht

Szenario	Modell	Ziele der IT-Konsolidierung Bund
<b>Transformati- on PVS auf PVS- Plus</b>	Technische und betriebliche Konsolidierung (TBK)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beitrag zur Betriebs-Konsolidierung durch Zentralisierung der SAP-Infrastrukturen des PVS und PVS-Plus im ITZBund.</li> <li>▪ Beitrag zur Beschaffungsbündelung durch zentrale Beschaffung von Hardware für PVS und PVS-Plus.</li> </ul>
	Fachliche und funktionale Konsolidierung (FFK)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beitrag zur Dienste-Konsolidierung: durch Verminderung redundanter Entwicklungstätigkeiten und Bereitstellen eines gemeinsamen Personalverwaltungssystems für die Querschnittsaufgabe Personalwesen für das BMF und BMVI.</li> </ul>
<b>Funktionsbündelung</b>	Gebündeltes Lizenzmanagement (GLZ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beitrag zur Dienste-Konsolidierung durch Verminderung von redundanten Lizenzmanagement-Aktivitäten.</li> <li>▪ Beitrag zur Beschaffungsbündelung durch Zentralisierung/Optimierung der Beschaffung von SAP Lizenzen.</li> </ul>
<b>Personalabrechnung</b>	Konsolidierung Regelwerk (PYR)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beitrag zur Dienste-Konsolidierung durch Verminderung von redundanten Pflegeaufwänden bei den Regelwerken der Personalabrechnung .</li> </ul>
	Integration Personalabrechnung BMVg in PVS-Plus (PYI)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beitrag zur Betriebs-Konsolidierung durch Zusammenführen der Abrechnungskomponenten des PersWiSysBw/ PVS-Plus auf eine gemeinsame Abrechnungsplattform (z.B. im ITZBund).</li> </ul>
	Neues Payroll-Verfahren (PYN)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Keine direkten Beiträge über die Modelle PYR und PYI hinaus; die Beiträge aus den Modellen PYR und PYI gelten aber weiterhin bei Umsetzung von PYN.</li> </ul>

Tabelle 3: Beitrag Modelle zu Zielen Grobkonzept zur IT-Konsolidierung Bund 20.05.2015

Die erarbeiteten Konsolidierungsansätze sehen weiterhin für die Querschnittsaufgabe Personalwesen mehrere Personalverwaltungssysteme vor, die diese Querschnittsaufgabe bereitstellen. Dies liegt darin begründet, dass, obwohl der Personalwirtschaft der Ressorts vergleichbare Rechtsvorschriften zugrunde liegen, die derzeitigen Personalverwaltungssysteme, die personalwirtschaftliche und -strategische Ausrichtung der Ressorts und die fachlichen Prozessgestaltungen mit ihren organisatorischen Umsetzungen zum Teil deutlich voneinander abweichen. So erscheint ein Zusammenführen der SAP-basierten Personalverwaltungssysteme PVS und PVS-Plus mit dem PersWiSysBw des BMVg aufgrund der hohen Individualität der Entwicklungen aufgrund fachlicher Anforderungen, der stark unterschiedlichen prozessualen Ausgestaltung und Integration des PersWiSysBw innerhalb des Gesamtsystems SASPF und den damit zu erwartenden Transformationsaufwänden sowie des separaten Betreiber- und Betriebsmodells des PersWiSysBw derzeit nicht zweckmäßig. Nach erfolgter Integration von PVS und PVS plus ist dieses noch einmal zu bewerten. Das PersWiSysBw ist ferner auf Basis der Vor-

gaben des Rahmenkonzepts zur IT-Konsolidierung Bund zunächst von der Konsolidierung auszunehmen.<sup>4</sup>

### 3 Empfehlung

Auf Basis der erzielten Erkenntnisse wird eine Fortführung des Projekts „Evaluierung der Personalverwaltungssysteme des Bundes (PVS Bund)“ in Phase 2 empfohlen. Im Detail ergeben sich folgende Einschätzungen zu den im Evaluierungsbericht dargestellten Modellen:

#### 3.1 Transformation PVS auf PVS-Plus

##### **Modell Technische und betriebliche Konsolidierung PVS auf PVS-Plus (TBK):**

Es wird eine Vorbereitung und Einleitung der Konsolidierung des Modells TBK in Phase 2 der Maßnahme empfohlen und soll durch das Teilprojekt 1 der IT-Konsolidierung des Bundes (ITZBund) fortgeführt bzw. zukünftig umgesetzt werden. Die im Rahmen des Evaluierungsberichts erarbeiteten Annahmen und Ergebnisse zum Szenario PVS auf PV-Plus werden durch das Teilprojekt 1 (ITZBund) entsprechend berücksichtigt, damit die technische und betriebliche Konsolidierung im Rahmen des Modells TBK der empfohlenen Vorgehensweise bei der fachlich-organisatorischen Konsolidierung (Modell FFK) nicht entgegen steht.

Ferner muss die Zeitplanung zur zukünftigen Umsetzung des Modells TBK durch das Teilprojekt 1 (ITZBund) die Grundlage für das darauf aufbauende Modell FFK bilden und entsprechend gekoppelt werden. Dies erfordert in Phase 2 der Maßnahme eine enge Abstimmung zwischen TP 6 (Projekt PVS Bund) und TP 1 (ITZBund) in organisatorischer, technischer, betrieblicher und fachlicher Hinsicht.

##### **Modell Fachliche und funktionale Konsolidierung PVS auf PVS-Plus (FFK):**

Insgesamt wird eine Vorbereitung und Einleitung der Konsolidierung des Modells FFK in Phase 2 der Maßnahme ohne abschließende Festlegung auf eine der genannten Varianten empfohlen. Die Festlegung, auf welcher technischen Basis (Ein- oder Mehr-Mandanten-Struktur) eine spätere Umsetzung erfolgen soll, ist Teil der Phase 2 der Maßnahme. Zu Beginn der Phase 2 soll deshalb zunächst mittels einer Deltaanalyse untersucht werden, welche Auswirkungen (insbesondere

---

<sup>4</sup> Die IT-Leistungen für das Ressort BMVg werden durch den BWI-Leistungsverbund und mehrere externe wie interne, teils militärische Dienstleister erbracht. Aufgrund der besonderen Erfordernisse an die IT im Verteidigungsressort, der engen Verflechtung der IT mit dem Kernbereich der (militärischen) Aufgaben, aber auch wegen der Risiken eines komplexen und sehr umfangreichen Migrationsprozesses, wird die IT des BMVg inkl. ihrer Netze (WANBw) nach Ablauf des HERKULES-Vertrages Ende 2016 zunächst wie vorgesehen durch den BWI-Leistungsverbund im Geschäftsbereich des BMVg weiterbetrieben.

bei der Ein-Mandanten-Lösung) auf die fachliche, systemtechnische und organisatorische Ausgestaltung der in den jeweiligen Ressorts etablierten Prozesse hat und welche funktionalen Bereiche darüberhinausgehend harmonisiert werden können. Diverse Fragestellungen, insbesondere zu organisatorischen Aspekten, wurden durch den Fokus des Projektauftrages auf die IT-Lösung bislang nicht betrachtet.

Durch das Modell FFK entstehen sowohl in der Variante über eine Ein- als auch in der Zwei-Mandanten-Lösung direkte Mehrwerte durch Schaffung einer zentralen IT-Lösung für PVS-Plus und PVS anstelle der vorher separat betriebenen und bereitgestellten IT-Lösungen für das BMF und BMVI. Die dargestellten Konsolidierungsumfänge sehen zunächst einen Erhalt der in den Ressorts erreichten Niveaus über eine IT-Lösung vor, so dass die ressortspezifische fachliche Ausgestaltung der Querschnittsaufgabe Personalwesen aus jetziger Sicht zumindest im Zwei-Mandanten-Modell nicht beeinträchtigt wird. Dieser Erhalt muss im Rahmen der Phase 2 der Maßnahme bei der Konzeption berücksichtigt werden.

Das Modell FFK ist sowohl in der Variante über eine Ein- oder Zwei-Mandanten-Lösung im Sinne des Projekts zweckmäßig, machbar und wirtschaftlich. Bezogen auf die Ziele zur IT-Konsolidierung Bund werden Beiträge zur Dienst-Konsolidierung durch die Reduktion auf eine gemeinsame IT-Lösung für das BMF und BMVI auf Basis von PVS-Plus geliefert.

Die weiteren Schritte zur Vorbereitung und Einleitung der Konsolidierung des Modells FFK können grundsätzlich sofort beginnen (insbesondere die Deltaanalyse). Eine darauf aufbauende zukünftige Umsetzung sollte aber erst nach Abschluss der notwendigen Transformationen (so wie im Modell TBK dargestellt und im Rahmen des Teilprojekts 1 zur IT-Konsolidierung umzusetzen) beginnen. Beim Modell FFK, insbesondere bei der Prüfung, ob das Modell auf Basis der Variante A oder B umgesetzt werden soll, ist ebenfalls eine Schnittstelle zum TP1 (ITZ Bund) zu berücksichtigen, um organisatorische, technische, betriebliche und fachliche Rahmenparameter abzustimmen.

### 3.2 Funktionsbündelung

#### **Modell Gebündeltes Lizenzmanagement (GLZ):**

Es wird eine Vorbereitung und Einleitung der Konsolidierung des Modells GLZ in Phase 2 der Maßnahme empfohlen, auch wenn zum heutigen Zeitpunkt nur die Entwicklungsaufwände abgeschätzt werden können. Ausgehend von den Annahmen ist das Modell im Sinne des Projekts zweckmäßig, machbar und wirtschaftlich im qualitativ-strategischen Sinn. Unter der Prämisse, dass Potentiale im Bereich der Aufwandsreduzierung (u.a. Ressourcen-Reduzierung, Effizienzsteigerung bei der Arbeitserledigung) zu erwarten sind, ist auch von einem positiven Kapitalwert auszugehen. Darüber hinaus existieren (vorbehaltlich der rechtlichen Prü-

fung der Verträge mit der SAP) Potentiale zur Reduzierung der Lizenzkosten (Beschaffung, Wartung und auch ressort-übergreifende Verteilung von Lizenzen), die bei Eintreten ebenfalls auf den Kapitalwert positiv einwirken. Bezogen auf die Ziele zur IT-Konsolidierung Bund liefert das Modell GLZ Beiträge zur Dienst-Konsolidierung (Dienst Lizenzmanagement) und Beschaffungs-Bündelung.

Die Fortführung des Modells GLZ in Phase 2 der Maßnahme sollte zunächst mit einer Prüfung beginnen, bei der u.a. zunächst eine rechtliche Begutachtung der aktuellen SAP Verträge (Status, Aufzeigen von Konsolidierungsmöglichkeiten, Probleme, etc.) erfolgt. Ebenfalls sollte eine umfassende Lizenzerhebung in den Ressorts stattfinden. In diesem Zusammenhang sollte auch eine Bewertung der aktuellen Strukturen des CD SAP<sup>5</sup> Bund auf Nutzbarkeit für das SAP Lizenzmanagement durchgeführt werden.

Es ist aktuell durchaus möglich, dass im Rahmen dieser initialen Prüfungen Erkenntnisse gewonnen werden, so dass ein Anstreben eines gebündelten Lizenzmanagements aus bestimmten Gründen nicht sinnvoll bzw. aus rechtlichen Gründen nicht umsetzbar ist. Insgesamt liefert die initiale Prüfung notwendige Informationen, um eine abschließende Entscheidung zu einem gebündelten Lizenzmanagement und dessen Ausgestaltung herbeizuführen. Insbesondere der Umgang mit alten und neuen Lizenzverträgen muss hierbei berücksichtigt werden.

Die Aktivitäten zum Modell GLZ im Rahmen der Phase 2 sollten in Abstimmung mit dem Teilprojekt 5 der IT-Konsolidierung Bund und weiteren zentralen Aktivitäten im Bund für Lizenzmanagement und Beschaffung (z.B. Kaufhaus des Bundes) erfolgen.

Das Modell GLZ stellt aus heutiger Sicht ein mögliches Pilotprojekt dar, um auch auf die Lizenzverwaltung für andere Hersteller und deren Produkte angewandt zu werden. Die Erfahrungen und Umsetzungsentscheidungen im Rahmen dieses Projekts bieten die Basis für solche Nachfolgeprojekte.

### 3.3 Personalabrechnung

#### **Modell Konsolidierung Regelwerk (PYR):**

Es wird eine Vorbereitung und Einleitung der Konsolidierung des Modells PYR in Phase 2 der Maßnahme empfohlen. Auf Basis des Darstellungsumfanges und der Tiefe des vorliegenden Evaluierungsberichts und der Anlagen kann mit der Feinkonzeption begonnen werden. Ein vollständig harmonisiertes, gemeinsames zentral gepflegtes und bereitgestelltes Abrechnungsregelwerk liefert hohe Mehrwerte

---

<sup>5</sup> Coordination Desk SAP Bund

hinsichtlich Standardisierung und Aufwandsoptimierung bei der Pflege. Ein harmonisiertes Regelwerk ist ferner die notwendige Basis für alle weiteren Konsolidierungen im Bereich der Ressort-übergreifenden Personalabrechnung.

Das Modell PYR ist im Sinne des Projekts grundsätzlich zweckmäßig, machbar und wirtschaftlich. Das in den Ressorts erreichte Niveau bei den PVS bleibt bei einer Umsetzung des Modell PYR erhalten und ressortspezifische Aufgaben werden nicht beeinträchtigt. Ferner liefert die zentrale Bereitstellung eines Regelwerkes für die Abrechnung eine Basis für die weiteren Konsolidierungen über die Modelle PYI und Modell PYN und reduziert deren Umsetzungs-Komplexität bzw. ist zwingende Voraussetzung zur Umsetzung dieser Modelle. Bezogen auf die Ziele zur IT-Konsolidierung Bund liefert das Modell PYR Beiträge zur Dienste-Konsolidierung.

Bei der Vorbereitung und Einleitung der Konsolidierung des Modells PYR in Phase 2 muss sichergestellt werden, dass die weiteren Schritte mit der im Rahmenkonzept Bund 2017 vorgesehenen Pilotierung zur Überführung von Versorgungsfällen aus dem PersWiSysBw in das System PVS-Plus des BMF harmonisiert werden. Über Einzelheiten der Vorgehensweise bei der Pilotierung ist in Phase 2 des Projektes PVS Bund im Konsens zu entscheiden.

### **Modell Integration Personalabrechnung BMVg in PVS-Plus (PYI)**

Eine Vorbereitung und Einleitung der Konsolidierung des Modells PYI auf Basis des Modell PYR wird grundsätzlich empfohlen. Das Modell ist im Sinne des Projekts grundsätzlich zweckmäßig, machbar und wirtschaftlich; vorbehaltlich einer detaillierten technischen Untersuchung zu den Auswirkungen auf die betroffenen technischen Plattformen. Die in den Ressorts erreichten Niveaus bei den PVS bleiben bei einer Umsetzung des Modell PYI erhalten und ressortspezifische Aufgaben werden aus jetziger Sicht nicht beeinträchtigt. Bezogen auf die Ziele zur IT-Konsolidierung Bund liefert das Modell PYI Beiträge zur Betriebs- und Dienste-Konsolidierung. Die Umsetzung des Modells kann jedoch erst nach Abschluss der Transformation auf das Modell PYR beginnen (frühestens in ca. 4 Jahren). Aus diesem Grund sollte die Umsetzungsentscheidung dieses Modells nach erfolgter Umsetzung des Modells PYR verifiziert werden.

Insbesondere ist noch der Aufwand für die Realisierung und den Betrieb von erforderlichen IT-Schnittstellen zwischen den verbleibenden Systemen, vor allem der Aufwand zur technischen Anpassung des SASPF-Systems im Detail zu ermitteln und zu bewerten. Gegebenenfalls sind Retrofit-Maßnahmen bzw. Optimierungen an den bestehenden IT-Systemen einer IT-Konsolidierung vorzuziehen.

Im Zuge der Umsetzung der Modelle der Personalabrechnung wird daher empfohlen, nach Umsetzung des Modells PYR eine Verifikation der Empfehlung durchzuführen sowie die zeitliche Planung zu überprüfen.

### **Modell Neues Payroll-Verfahren (PYN)**

Eine Entscheidung zur Vorbereitung und Einleitung der Konsolidierung des Modells PYN sollte nach erfolgter Umsetzung des Modells PYI erfolgen. Obwohl das Modell im Sinne des Projekts grundsätzlich zweckmäßig, machbar und wirtschaftlich (auf Basis der qualitativen Bewertung, da das Modell einen negativen Kapitalwert erzeugt) ist, sind die Beiträge zu den Projektzielen und zur IT-Konsolidierung des Bundes im Vergleich zu den Abrechnungsmodellen PYR und PYI geringer, was u.a. ausschlaggebend für diesen Aufschub einer abschließenden Entscheidung ist. Das Modell PYN stellt aus einer Architektursicht die logische Konsequenz der Abrechnungskonsolidierung dar, in dem unabhängige Lösungselemente der Personalwirtschaft in der Bundesverwaltung etabliert werden. Über das Modell werden die technischen Abhängigkeiten innerhalb der PVS Systeme – wie z.B. die Einschränkung der Nutzungszeiten für die Datenpflege für Personalmanagementprozesse während des Zeitraums des eigentlichen Abrechnungslaufes – reduziert.

## 3.4 Zusammenfassung

Auf Basis der erzielten Erkenntnisse wird eine Fortführung des Projekts „Evaluierung der Personalverwaltungssysteme des Bundes (PVS Bund)“ in Phase 2 empfohlen.

Szenario	Modell	Empfehlung
<b>Transformation PVS auf PVS-Plus</b>	Technische und betriebliche Konsolidierung (TBK)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vorbereitung und Einleitung der Konsolidierung des Modells TBK in Phase 2 der Maßnahme wird empfohlen.</li> <li>▪ Nächste Schritte bzw. die zukünftige Umsetzung sollen durch das Teilprojekt 1 der IT-Konsolidierung des Bundes (ITZBund) in Abstimmung mit TP 6 (Projekt PVS Bund) erfolgen.</li> <li>▪ Die im Rahmen des Evaluierungsberichts erarbeiteten Annahmen und Ergebnisse zum Szenario PVS auf PVS-Plus werden durch das Teilprojekt 1 (ITZBund) entsprechend berücksichtigt.</li> </ul>
	Fachliche und funktionale Konsolidierung (FFK)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vorbereitung und Einleitung der Konsolidierung des Modells FFK in Phase 2 wird empfohlen.</li> <li>▪ Die aktuellen Überlegungen zum Modell FFK setzen auf einem umgesetzten Modell TBK auf. Grundsätzlich ist jedoch auch eine Vorbereitung und Einleitung der Konsolidierung zu Beginn der Phase 2 ohne explizite Vorarbeit durch das Modell TBK möglich (insbesondere kann unabhängig von TBK mit der Deltaanalyse direkt begonnen werden).</li> <li>▪ Bei der Vorbereitung und Einleitung der Konsolidierung des Modells FFK muss eine Schnittstelle zum TP1 (ITZBund) berücksichtigt werden, um entsprechende Rahmenparameter abzustimmen.</li> <li>▪ In der Phase 2 erfolgt dann auch eine Festlegung, ob das Modell auf Basis der Variante A oder B umgesetzt werden soll.</li> </ul>
<b>Funktionsbündelung</b>	Gebündeltes Lizenzmanagement (GLZ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vorbereitung und Einleitung der Konsolidierung des Modells GLZ in Phase 2 wird empfohlen.</li> <li>▪ Zunächst sollte in einer Vorstudie eine rechtliche Begutachtung der aktuellen Vertragslage zu SAP-PVS-Lizenzen mit der SAP durchgeführt werden.</li> </ul>

## PVS Phase 1 – Evaluierungsbericht

Szenario	Modell	Empfehlung
Personalabrechnung	Konsolidierung Regelwerk (PYR)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vorbereitung und Einleitung der Konsolidierung des Modells PYR in Phase 2 wird empfohlen.</li> <li>Phase 2 soll mit der Feinkonzeptionierung des Modells beginnen.</li> <li>Bei der Vorbereitung und Einleitung der Konsolidierung des Modells PYR in Phase 2 muss sichergestellt werden, dass die Aktivitäten mit der im Rahmenkonzept Bund 2017 vorgesehenen Pilotierung zur Überführung von Versorgungsfällen aus dem PersWiSysBw in das System PVS plus des BMF harmonisiert werden. Über Einzelheiten der Vorgehensweise bei der Pilotierung ist in Phase 2 des Projektes PVS Bund im Konsens zu entscheiden.</li> </ul>
	Integration Personalabrechnung BMVg in PVS-Plus (PYI)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Da das Modell PYI auf der Umsetzung des Modells PYR aufbaut, sollte nach Umsetzung des Modells PYR eine Verifikation der Empfehlung stattfinden sowie die zeitliche Planung überprüft werden.</li> <li>Aus heutiger Sicht ist die Vorbereitung und Einleitung der Konsolidierung auf Basis des Modells PYI zu empfehlen</li> </ul>
	Neues Payroll-Verfahren (PYN)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aus heutiger Sicht ist eine Vorbereitung und Einleitung der Konsolidierung des Modells PYN auf Basis des Modells PYI nicht zwingend zum jetzigen Zeitpunkt durch Konferenz der IT-Beauftragten zu entscheiden.</li> <li>Im Zuge der Umsetzung der Modelle zur Personalabrechnung wird deshalb empfohlen, nach Umsetzung des Modells PYI eine Neubewertung des Modells PYN durchzuführen und abschließend über eine Umsetzung zu entscheiden.</li> </ul>

Tabelle 4: Empfehlung

Für die in Phase 2 zur Vorbereitung und Einleitung der Konsolidierung vorgesehenen initialen Modelle FFK, GLZ und PYR sind auf Basis der Annahmen und Schätzungen folgende Anschubinvestitionen (haushaltwirksame Entwicklungskosten) notwendig:

	Fachliche und funktionale Konsolidierung (FFK)	Gebündeltes Lizenzmanagement (GLZ)	Konsolidierung Regelwerk (PYR)
--	--	------------------------------------	--------------------------------

## PVS Phase 1 – Evaluierungsbericht

---

	Fachliche und funktionale Konsolidierung (FFK)	Gebündeltes Lizenzmanagement (GLZ)	Konsolidierung Regelwerk (PYR)
<b>Entwicklungskosten (nur haushaltswirksam)</b>	560 Tsd. € (nur Deltaanalyse <sup>6</sup> )	385 Tsd. €	11.8 Mio. €

Tabelle 5: Höhe der haushaltswirksamen Mittel für Phase 2

Es muss hinsichtlich der Umsetzung der Modelle angemerkt werden, dass es, bedingt durch Überschneidungen bei den relevanten Personalressourcen, innerhalb der Ressorts zu Engpässen kommen kann, was wiederum zu Verzögerungen bei den Umsetzungszeiten führen kann (gerade bei modell-übergreifend parallelisierten Maßnahmen).

In Summe beschreiben die Szenarien und Modelle mögliche Zielzustände und deren Umsetzung einer Konsolidierung der IT-Lösungen im Kontext der Querschnittsaufgaben des Personalwesens. Über diese Zielzustände hinaus ist es notwendig, ressort-übergreifende Governance Strukturen und Prozesse für die konsolidierten PVS-IT-Lösungen zu etablieren, die Vorgaben und Prozesse für eine zukünftige PVS-Architektur (PVS-Strategie, Weiterentwicklung und Ausbau) und für ein ressort-übergreifendes Anforderungsmanagement (Berücksichtigung und Priorisierung von Anforderungen an neue/geänderte IT-Unterstützung im Bereich der Unterstützung der Querschnittsaufgabe des Personalwesens) berücksichtigen.

---

<sup>6</sup> Nur das Anschubinvest für die Durchführung der Deltaanalyse. Die Kosten des Umsetzungsprojekts sind noch nicht darin enthalten.



## **Phase 1: Evaluierung der Personal- verwaltungssysteme des Bundes**

**Beschreibung und Bewertung mög-  
licher Konsolidierungsszenarien  
und Empfehlung**

### Dokumenteninformationen:

Speicherdatum:	22.02.2016
Version:	1.00
Zustand:	<input checked="" type="checkbox"/> in Bearbeitung seit: 11.08.2015  <input checked="" type="checkbox"/> vorgelegt am: 01.02.2016  <input checked="" type="checkbox"/> abgenommen
Verfasser:	Bundesministerium des Innern, IT I 3
Projektleiterin:	Frau Iris Exo, IT I 3
Dokumenten-ID:	PVS Evaluierungsbericht_V1.01 (mit Dok-Historie).docx

### Verteiler

Empfänger	Gremium	Erhalten am

### Dokumentenhistorie

Datum	Version	Änderungsgrund	Bearbeiter
11.08.2015	0.1	Abgestimmte Dokumentenstruktur	Kathrin Gowin Markus Schauch Thomas Walsch
18.08.2015	0.2	Inhaltliche Bearbeitung	Kathrin Gowin Markus Schauch
28.08.2015	0.3	Modelle TBK und GLZ in erster Version eingebunden	Kathrin Gowin Markus Schauch
01.09.2015	0.4	Anpassung der inhaltlichen Struktur (Feste Platzhalter für Szenarien und enthaltene Modelle)	Kathrin Gowin Markus Schauch
09.09.2015	0.5	Anpassung Einleitungskapitel Bewertungssystematik	Kathrin Gowin
15.09.2015	0.6	Review Einleitung, Anpassungen Modelle TBK und GLZ	Markus Schauch Thomas Walsch
17.09.2015	0.61	Einarbeiten Kapitel 2.1.2 & 2.3	Kathrin Gowin
21.09.2015	0.62	Review Modelle PYR, PYI, PYN	Markus Schauch Thomas Walsch Jürgen Prinz
24.09.2015	0.63	Modell FFK in Version eingebunden, Anpassungen bei Modellen PYN, PYI, PYN	Kathrin Gowin
28.09.2015	0.65	Anpassungen bei den Abrechnungsmodellen, Vorbereitung Zusammenfassungen zu den Modellen  Zusammenfassung Modelle, Gesamtzusammenfassung	Markus Schauch

## PVS Phase 1 – Evaluierungsbericht

---

Datum	Version	Änderungsgrund	Bearbeiter
30.09.2015	0.70	Inhaltliche QS	Jürgen Prinz Thomas Walsch Markus Schauch
01.10.2015	0.71	Einarbeiten Änderungen Kapitel 3, Formale QS, Er- gänzen der Grafiken	Kathrin Gowin
02.10.2015	0.72	Version zur Weiterleitung an BMI IT I3	Markus Schauch Kathrin Gowin
19.10.2015	0.73	Kommentare und Anmer- kungen der Ressorts in ein Word-Dokument zusam- mengeführt	BMF, BMVg, BMVI
19.10.2015	0.74	Kapitel SAP Zukunftsfähig- keit ergänzt  Vorbereitung für Umset- zung der Ressort- Änderungswünsche	Markus Schauch
20.10.2015	0.75	Bearbeitung redaktioneller Hinweise	Kathrin Gowin
26.10.2015	0.77	Bearbeitung substantieller Hinweise der Ressorts  Version 0.77 ist Arbeits- stand, welcher an die Res- sorts und den LA verschickt wurde	Markus Schauch Thomas Walsch
20.11.2015	0.78	Ergänzung und Anpassun- gen auf Basis der bilateralen Gespräche BMF und BMVg und dem LA	Markus Schauch

## PVS Phase 1 – Evaluierungsbericht

Datum	Version	Änderungsgrund	Bearbeiter
08.12.2015	0.79	<p>Ergänzung und Anpassungen auf Basis der bilateralen Gespräche und dem LA, u.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diverse Anpassungen und Ergänzungen (siehe Überarbeitungsmarkierung)</li> <li>• Hinweise zu EPOS und Bundes-PVS (Beginn Kapitel 3)</li> <li>• WiBen KW wurden vereinheitlicht (Nutzungsdauer nun bei jedem Modell gleich; Kosten und Nutzen aus Vorgänger-Modellen wird in der jeweiligen Nachfolge WiBe nicht berücksichtigt (isolierte Betrachtung))</li> <li>• QS</li> </ul>	Markus Schauch, Kathrin Gowin, Jürgen Prinz, Thomas Walsch
09.12.2015	0.80	Versandversion für das Projektteam	Markus Schauch
17.12.2015	0.81	<p>Versandversion für das Projektteam auf Basis Projektsitzung 17.12.2015</p> <p>Einbindung Abrechnungsszenario klassisch</p> <p>FFK Modellvariante ergänzt</p>	Markus Schauch, Kathrin Gowin, Jürgen Prinz, Thomas Walsch
11.01.2016	0.85	<p>Version mit den Kommentaren der Ressorts (Feedback auf Version 0.81)</p> <p>Anpassung der Version auf Basis der Kommentare</p>	Markus Schauch, Kathrin Gowin, Jürgen Prinz, Thomas Walsch

## PVS Phase 1 – Evaluierungsbericht

---

Datum	Version	Änderungsgrund	Bearbeiter
18.01.2016	0.86	Version für finale QS	Markus Schauch, Kathrin Gowin, Jürgen Prinz, Thomas Walsch
19.01.2016	0.90	Versandversion für LA und Projektteam	Markus Schauch, Kathrin Gowin
27.01.2016	0.95	Umsetzung der Anpassungen auf Basis LA vom 26.01.2016; Versandversion an LA/Projektteam	Markus Schauch, Kathrin Gowin
01.02.2016	1.00	Ergänzung letzte Änderung auf Basis Rückmeldung LA per Umlauf. Annehmen aller Änderungen und Erstellung der Version 1.0	Markus Schauch Kathrin Gowin
15.02.2016	1.01	Anpassung Empfehlung TBK auf Basis Abstimmung BMF und BMVI	Markus Schauch Iris Exo

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>11</b>
<b>1.1</b>	<b>Inhalt des Dokuments</b> .....	<b>11</b>
<b>1.2</b>	<b>Hintergrund und Einordnung des Gesamtprojekts</b> .....	<b>11</b>
<b>1.3</b>	<b>Gegenstand, Vorgehen und Abgrenzung des Evaluierungsberichts</b> .....	<b>16</b>
<b>1.4</b>	<b>Bewertungssystematik</b> .....	<b>19</b>
1.4.1	Bewertung der Zweckmäßigkeit .....	21
1.4.2	Bewertung der Machbarkeit .....	23
1.4.3	Bewertung der Wirtschaftlichkeit .....	23
<b>2</b>	<b>Szenarien im Überblick</b> .....	<b>25</b>
<b>2.1</b>	<b>Szenario Transformation PVS auf PVS-Plus</b> .....	<b>27</b>
2.1.1	Modell: Technische und betriebliche Konsolidierung PVS auf PVS-Plus (TBK).....	31
2.1.1.1	Beschreibung der Architektur .....	35
2.1.1.2	Art und Umfang ressortübergreifender Zusammenarbeit .....	36
2.1.1.3	Rahmenbedingungen / Voraussetzungen.....	38
2.1.1.4	Transformationsplan des Modells.....	38
2.1.1.5	Maßgebliche Umsetzungsschritte .....	39
2.1.1.6	Bewertung der Zweckmäßigkeit .....	39
2.1.1.7	Bewertung der Machbarkeit.....	41
2.1.1.8	Bewertung der Wirtschaftlichkeit.....	42
2.1.1.9	Zusammenfassung.....	43
2.1.2	Modell: Fachliche und funktionale Konsolidierung PVS auf PVS-Plus (FFK) .....	46
2.1.2.1	Variante A: Zwei-Mandanten-Lösung.....	51
2.1.2.2	Variante B: Ein-Mandanten-Lösung .....	61
2.1.2.3	Zusammenfassung.....	72
<b>2.2</b>	<b>Szenario Funktionsbündelung</b> .....	<b>75</b>
2.2.1	Modell: Gebündeltes Lizenzmanagement (GLZ) .....	76
2.2.1.1	Beschreibung der Architektur .....	78
2.2.1.2	Art und Umfang ressortübergreifender Zusammenarbeit .....	79
2.2.1.3	Rahmenbedingungen / Voraussetzungen.....	80
2.2.1.4	Transformationsplan des Modells.....	81
2.2.1.5	Maßgebliche Umsetzungsschritte .....	81
2.2.1.6	Bewertung der Zweckmäßigkeit .....	83
2.2.1.7	Bewertung der Machbarkeit.....	87
2.2.1.8	Bewertung der Wirtschaftlichkeit.....	87
2.2.1.9	Zusammenfassung.....	88
<b>2.3</b>	<b>Szenario Personalabrechnung</b> .....	<b>91</b>
2.3.1	Modell: Konsolidierung Regelwerk (PYR).....	93
2.3.1.1	Beschreibung der Architektur .....	101
2.3.1.2	Art und Umfang ressortübergreifender Zusammenarbeit .....	102
2.3.1.3	Rahmenbedingungen / Voraussetzungen.....	103
2.3.1.4	Transformationsplan des Modells.....	104
2.3.1.5	Maßgebliche Umsetzungsschritte .....	104
2.3.1.6	Bewertung der Zweckmäßigkeit .....	107
2.3.1.7	Bewertung der Machbarkeit.....	110
2.3.1.8	Bewertung der Wirtschaftlichkeit .....	111
2.3.1.9	Zusammenfassung.....	112

2.3.2	Modell: Integration Personalabrechnung BMVg in PVS-Plus (PYI).....	113
2.3.2.1	Beschreibung der Architektur .....	115
2.3.2.2	Art und Umfang ressortübergreifender Zusammenarbeit .....	116
2.3.2.3	Rahmenbedingungen / Voraussetzungen.....	118
2.3.2.4	Transformationsplan des Modells.....	118
2.3.2.5	Maßgebliche Umsetzungsschritte .....	119
2.3.2.6	Bewertung der Zweckmäßigkeit .....	120
2.3.2.7	Bewertung der Machbarkeit.....	123
2.3.2.8	Bewertung der Wirtschaftlichkeit.....	124
2.3.2.9	Zusammenfassung.....	125
2.3.3	Modell: Neues Payroll-Verfahren (PYN).....	127
2.3.3.1	Beschreibung der Architektur .....	129
2.3.3.2	Art und Umfang ressortübergreifender Zusammenarbeit .....	129
2.3.3.3	Rahmenbedingungen / Voraussetzungen.....	130
1.1.1.1	Transformationsplan des Modells.....	131
2.3.3.4	Maßgebliche Umsetzungsschritte .....	131
2.3.3.5	Bewertung der Zweckmäßigkeit .....	132
2.3.3.6	Bewertung der Machbarkeit.....	135
2.3.3.7	Bewertung der Wirtschaftlichkeit.....	135
2.3.3.8	Zusammenfassung.....	136
<b>3</b>	<b>Zusammenfassung .....</b>	<b>138</b>
<b>3.1</b>	<b>    Konsolidierungsumfang .....</b>	<b>138</b>
<b>3.2</b>	<b>    Ergebnisse der Bewertungen.....</b>	<b>139</b>
<b>3.3</b>	<b>    Fazit und Empfehlung.....</b>	<b>148</b>
<b>4</b>	<b>Referenzierte Anlagen .....</b>	<b>156</b>
<b>4.1</b>	<b>    Grundlagendokumente.....</b>	<b>156</b>
<b>4.2</b>	<b>    WiBe Dokumente .....</b>	<b>156</b>
<b>5</b>	<b>Abkürzungsverzeichnis .....</b>	<b>157</b>

## Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen

Tabelle 1: Szenario PVS auf PVS-Plus - Prämissen .....	30
Tabelle 2: Ziele, Konsolidierungsunterstützung des Modells .....	35
Tabelle 3: Architekturbeschreibung des Modells.....	36
Tabelle 4: Art und Umfang ressortübergreifender Zusammenarbeit des Modells TBK....	37
Tabelle 5: Rahmenbedingungen / Voraussetzungen des Szenarios und des Modells.....	38
Tabelle 6: Beitrag des Modells TBK zu den Projektzielen .....	41
Tabelle 7: Machbarkeit des Modells TBK .....	42
Tabelle 8: Kapitalwerte Modell TBK .....	43
Tabelle 9: Kapitalwerte Modell TBK .....	46
Tabelle 10: Ziele, Konsolidierungsunterstützung des Modells FFK.....	51
Tabelle 11: Architekturbeschreibung des Modells .....	53
Tabelle 12: Art und Umfang ressortübergreifender Zusammenarbeit des Modells FFK.	54
Tabelle 13: Rahmenbedingungen / Voraussetzungen des Szenarios und des Modells.....	55
Tabelle 14: Beitrag des Modells FFK Variante A zu den Projektzielen .....	60
Tabelle 15: Machbarkeit des Modells.....	61
Tabelle 16: Architekturbeschreibung des Modells .....	63
Tabelle 17: Art und Umfang ressortübergreifender Zusammenarbeit des Modells FFK.	64
Tabelle 18: Rahmenbedingungen / Voraussetzungen des Szenarios und des Modells.....	65
Tabelle 19: Beitrag des Modells FFK Variante B zu den Projektzielen .....	71
Tabelle 20: Machbarkeit des Modells.....	72
Tabelle 21: Szenario Funktionsbündelung – Prämissen .....	76
Tabelle 22: Ziele, Konsolidierungsunterstützung des Modells GLZ.....	78
Tabelle 23: Architekturbeschreibung des Modells GLZ.....	79
Tabelle 24: Art und Umfang ressortübergreifender Zusammenarbeit des Modells GLZ..	80
Tabelle 25: Rahmenbedingungen / Voraussetzungen des Szenarios und des Modells GLZ	
81	
Tabelle 26: Beitrag des Modells GLZ zu den Projektzielen .....	86
Tabelle 27: Machbarkeit des Modells GLZ .....	87
Tabelle 28: Szenario Personalabrechnung - Prämissen .....	93
Tabelle 29: Ziele, Konsolidierungsunterstützung des Modells PYR.....	100
Tabelle 30: Architekturbeschreibung des Modells PYR.....	101
Tabelle 31: Art und Umfang ressortübergreifender Zusammenarbeit des Modells PYR	103
Tabelle 32: Rahmenbedingungen / Voraussetzungen des Szenarios und des Modells...	103
Tabelle 33: Beitrag des Modells PYR zu den Projektzielen .....	109
Tabelle 34: Machbarkeit des Modells PYR .....	110
Tabelle 35: Kapitalwerte Modell PYR.....	112
Tabelle 36: Kapitalwerte Modell PYR.....	112
Tabelle 37: Ziele, Konsolidierungsunterstützung des Modells PYI.....	115
Tabelle 38: Architekturbeschreibung des Modells PYI .....	116
Tabelle 39: Art und Umfang ressortübergreifender Zusammenarbeit des Modells PYI	117
Tabelle 40: Rahmenbedingungen / Voraussetzungen des Szenarios und des Modells...	118
Tabelle 41: Beitrag des Modells zu den Projektzielen.....	121
Tabelle 42: Machbarkeit des Modells PYI.....	123
Tabelle 43: Kapitalwerte Modell PYI.....	125
Tabelle 44: Kapitalwerte Modell PYI.....	126
Tabelle 45: Ziele, Konsolidierungsunterstützung des Modells PYN .....	128
Tabelle 46: Architekturbeschreibung des Modells PYN .....	129
Tabelle 47: Art und Umfang ressortübergreifender Zusammenarbeit des Modells PYN	
130	
Tabelle 48: Rahmenbedingungen / Voraussetzungen des Szenarios und des Modells PYN	
130	
Tabelle 49: Beitrag des Modells zu den Projektzielen.....	134
Tabelle 50: Machbarkeit des Modells PYN .....	135

Tabelle 51: Kapitalwerte Modell PYN .....	136
Tabelle 52: Kapitalwerte Modell PYN .....	137
Tabelle 53: Wesentliche Änderungen gegenüber dem Status Quo.....	143
Tabelle 54: Projektlaufzeiten, Nutzungsdauer und WiBe Ergebnisse (1 von 2).....	144
Tabelle 55: Projektlaufzeiten, Nutzungsdauer und WiBe Ergebnisse (2 von 2).....	145
Tabelle 56: Beitrag zur Erreichung der Projektziele.....	147
Tabelle 57: Beitrag Modelle zu Zielen Grobkonzept zur IT-Konsolidierung Bund 20.05.2015 .....	148
Tabelle 58: Empfehlung .....	154
Tabelle 59: Höhe der haushaltswirksamen Entwicklungskosten .....	154
Tabelle 60: Verweis auf die Grundlagendokumente .....	156
Tabelle 61: Verweis auf die WiBe Arbeitsdokumente .....	156
Tabelle 62: Abkürzungsverzeichnis.....	159
Abbildung 1: Strategische Ziele der Maßnahme (Auszug IT-RK Bund 2015).....	12
Abbildung 2: Steckbrief eines Konsolidierungsmodells (beispielhaft) .....	16
Abbildung 3: Konsolidierungsszenario: Weg zum Zielbild .....	17
Abbildung 4: Skizze für jedes Konsolidierungsszenario .....	18
Abbildung 5: Ergebnistypen je Konsolidierungsszenario.....	19
Abbildung 6: Definitionen: Wirtschaftlichkeit, Machbarkeit, Zweckmäßigkeit.....	20
Abbildung 7: Projektziele .....	20
Abbildung 8: Rahmenbedingungen .....	20
Abbildung 9: Beispiel: Kriterien WiBe Q und E.....	21
Abbildung 10: Zu Projektphasen korrespondierende WiBe Version (Quelle: WiBe Fachkonzept) .....	24
Abbildung 11: Szenario „PVS auf PVS-Plus“ .....	27
Abbildung 12: Betrieb der PVS (Gegenüberstellung) .....	32
Abbildung 13: Betriebliche Standorte PVS-Plus und PVS .....	33
Abbildung 14: Modell TBK.....	34
Abbildung 15: Transformationsplan Modell TBK .....	38
Abbildung 16: Modell FFK .....	49
Abbildung 17: Transformationsplan Modell FFK-Variante A.....	56
Abbildung 18: Transformationsplan Modell FFK Variante B.....	66
Abbildung 19: Szenario „Funktionsbündelung“ .....	75
Abbildung 20: Modell GLZ .....	78
Abbildung 21: Transformationsplan GLZ .....	81
Abbildung 22: Szenario „Personalabrechnung“ .....	91
Abbildung 23: Modell PYR .....	97
Abbildung 24: Transformationsplan PYR .....	104
Abbildung 25: Modell PYI.....	114
Abbildung 26: Transformationsplan PYI .....	118
Abbildung 27: Modell PYN.....	127
Abbildung 28: Transformationsplan PYN.....	131
Abbildung 29: Kapitalwerte im Vergleich.....	145

## 1 Einleitung

### 1.1 Inhalt des Dokuments

Das vorliegende Dokument beschreibt für das Projekt

#### **„Evaluierung der Personalverwaltungssysteme des Bundes (PVS Bund)“**

(Phase 1 der Maßnahme 2.1.9 PVS Bund  
des IT-Rahmenkonzeptes des Bundes 2015)

die Ergebnisse aus den Arbeitspaketen *2.4a Konsolidierungsmodelle und Bewertungssystematik für Konsolidierung erstellen* und *2.4b Konsolidierungsszenarien erarbeiten* und ist Teil des Evaluierungsberichts (AP 3).

Der Evaluierungsbericht stellt das Ergebnis der Phase 1 der Maßnahme 2.1.9 PVS Bund des IT-Rahmenkonzeptes des Bundes 2015 dar und umfasst folgende Dokumente:

- Beschreibung und Bewertung möglicher Konsolidierungsszenarien und Empfehlung (vorliegendes Dokument)
- Management-Summary

Das Dokument enthält zur Darstellung der Ergebnisse die folgende inhaltliche Struktur: Zu Beginn wird im Rahmen der Einleitung in Kapitel *1.2 Hintergrund und Einordnung des Gesamtprojekts* kurz der Hintergrund des Projekts skizziert, so dass der Kontext für den Leser erkenntlich wird. In Kapitel 1.3 werden die Bestandteile der Beschreibung der Konsolidierungsszenarien und mögliche Abgrenzungen aufgeführt. Ab Kapitel 2 erfolgt dann ein Überblick über die Szenarien und die zugrunde liegenden Konsolidierungsmodelle. In diesem Rahmen erfolgt dann auch die Bewertung der Modelle gemäß der abgestimmten Bewertungssystematik. Im Kapitel 3 werden die Ergebnisse der Bewertungen noch einmal zusammengefasst und mit einem Fazit bzw. der Empfehlung abgerundet.

### 1.2 Hintergrund und Einordnung des Gesamtprojekts

#### **Rahmenbedingungen aus IT-Rahmenkonzept Bund 2015:**

Ausgehend vom Bericht des Bundesrechnungshofes vom November 2012, in dem bemängelt wird, dass für die Personalwirtschaft in der Bundesverwaltung trotz weitgehend gleicher Rechtsvorschriften für die gleiche Querschnittsaufgabe unterschiedliche Personalverwaltungssysteme (PVS) im Einsatz sind und bislang keine einheitliche Strategie für die IT-Unterstützung der Personalwirtschaft bei den Bundesministerien besteht, soll gem. IT-Rahmenkonzept Bund 2015 geprüft werden, „ob es machbar und wirtschaftlich ist, für die Bundesverwaltung ein einziges Personalwirtschaftssystem einzuführen oder zumindest eine weitergehende Konsolidierung der einzelnen Systeme zu erreichen“.

## PVS Phase 1 – Evaluierungsbericht

---

Durch die Evaluierung der PVS sollen Art und Umfang einer Konsolidierung in einer Entscheidungsvorlage an den IT-Rat beschrieben werden. Dies bildet die Grundlage für das anschließend durchzuführende Projekt „Konsolidierung der Personalverwaltungssysteme“ (Basis: ressortübergreifendes Projekt „IT-Konsolidierung Bund“ aufgrund des Kabinettsbeschlusses vom Mai 2015 mit dem Teilprojekt 6 „Gemeinsame IT des Bundes“).

Die strategischen **Ziele** der Maßnahme „Evaluierung und Konsolidierung der Personalverwaltungssysteme“ sind im IT-RK Bund 2015 beschrieben und nachfolgend wiedergegeben:

Mit der Maßnahme sollen folgende strategischen Ziele erreicht werden:

1. **Sicherstellung der Steuerungsfähigkeit der Bundesverwaltung und Zukunftsfähigkeit:** Notwendige Steuerungsinformationen der Personalverwaltung, beispielsweise zur Vorbereitung und Umsetzung organisatorischer Entscheidungen, sollen ohne großen Aufwand einschließlich effizienter Prozesse zur Verfügung gestellt werden. Das Berichtswesen und der Informationsaustausch sollen harmonisiert werden, um eine ressortübergreifende Vergleichbarkeit sicherzustellen. Die Konsolidierung muss die Zukunftsfähigkeit aus technologischer und prozessualer Sicht gewährleisten.
2. **Erhöhung der Effizienz und Flexibilität in der Bundesverwaltung:** Die Konsolidierung soll dazu beitragen, dass neue Anforderungen, die sich beispielsweise aus organisatorischen Entscheidungen ergeben, schnell und effizient umgesetzt werden. Mit einer Vereinheitlichung der Personalverwaltung und der Schaffung effizienter Prozesse sollen organisatorische Vorteile erzielt und eine effiziente Umsetzung innerhalb der Ressorts sowie ressortübergreifend ermöglicht werden.
3. **Erschließung von Synergien:** Die Konsolidierung soll Synergien erschließen, die sich nicht nur monetär auswirken. Es sollen parallele Aktivitäten und Strukturen für gleichartige Aufgaben im Bund vermieden werden, sofern dies wirtschaftlich und machbar ist. Vorgehensmodelle für die Nutzung von Synergien wie beispielsweise ein koordiniertes und gemeinsames Vorgehen der Ressorts gegenüber Softwareherstellern sollen entwickelt und umgesetzt werden.
4. **Aufzeigen von Einsparpotentialen für die gesamte Bundesverwaltung:** Die Konsolidierung soll die Kosten ressortübergreifend unter anderem in den Bereichen Technik, Betrieb, Entwicklung und Einkauf reduzieren. Die Wirtschaftlichkeit der Konsolidierung muss für die gesamte Bundesverwaltung gelten und nicht aus der Sichtweise der Ressorts. Kosten, die lediglich der Heterogenität der Systeme geschuldet sind, sollen reduziert werden.
5. **Herstellung von Transparenz und Schaffung eines Erfolgsmodells für die Bundesverwaltung:** Die Konsolidierung muss Leistungsumfang und Kostenstrukturen der Unterstützung der Personalverwaltung transparent aufzeigen. Dies ist zwingende Voraussetzung, um ein Erfolgsmodell für die Bundesverwaltung zu schaffen, an welchem sich die Ressorts beteiligen können und wollen.
6. **Sicherstellung einer hohen Qualität:** Eine ressortübergreifende Vereinheitlichung der Prozesse und der verwalteten Daten soll deren Austauschbarkeit erleichtern und die Fehleranfälligkeit bei ressortübergreifender Zusammenarbeit reduzieren. Die Konsolidierung soll dazu beitragen, die Qualität der zu verwaltenden Daten und die Prozessqualität zu erhöhen.
7. **Vermeidung von Locked-In Effekten:** Die Konsolidierung muss sicherstellen, dass die Personalverwaltung auch unter sich ändernden Marktbedingungen handlungsfähig bleibt und mit vertretbarem Mitteleinsatz unterstützt wird.

Abbildung 1: Strategische Ziele der Maßnahme (Auszug IT-RK Bund 2015)

### Rahmenbedingungen aus dem Projektauftrag und Projekthandbuch PVS Phase 1:

- Planungsgemäße und umfassende Informationsbereitstellung durch die Ressorts sowie Mitwirkung bei der Erarbeitung/ Abstimmung der Ergebnisse.
- Es müssen für das Projekt relevante bestehende Verträge und Verpflichtungen der Ressorts berücksichtigt werden.

- Einschlägige rechtliche und organisatorische Rahmenbedingungen müssen Berücksichtigung finden (fortlaufende Änderungen sollen beachtet werden).
- Abhängigkeiten zum HERKULES Folgeprojekt des BMVg müssen einfließen.
- Beschluss des Haushaltsausschusses, der die Erarbeitung eines detaillierten Konzepts für die Konsolidierung der IT-Netze und Rechenzentren des Bundes fordert (Beschluss des Haushaltsausschusses vom 26. Juni 2013, Ausschussdrucksache 17(8)6113 (neu)), muss einfließen.
- Fortlaufende Weiterentwicklungen der zu untersuchenden Systeme (sofern für Projektarbeit relevant) müssen in das Projekt einfließen.
- Das in den Ressorts erreichte Niveau muss bei den PVS bei einer möglichen Konsolidierung erhalten bleiben.
- Ressortspezifische Aufgaben sowie strategische und operative Ziele der jeweiligen Ressorts sollen berücksichtigt werden.
- EPOS-Nutzer außerhalb des Bundes werden im Zuge der Ist-Analyse zunächst nicht berücksichtigt. Bei der Konzeption von Konsolidierungsmodellen und –szenarien sollen diese Nutzer aber entsprechend berücksichtigt werden.

Durch das IT-Rahmenkonzept Bund 2015 sowie Projektauftrag und Projekthandbuch PVS Phase 1 sind ferner folgende **Rahmenbedingungen** und Vorgaben für die Evaluierung der PVS und Erarbeitung von Konsolidierungsmöglichkeiten gegeben:

- Die Konsolidierung muss sowohl wirtschaftlich als auch anforderungsgerecht sein: ihre Aufwände und Kosten dürfen die eines weiteren parallelen Betriebs der Systeme nicht dauerhaft übersteigen, trotz zu erwartender Anschubfinanzierung muss nach vertretbarer Zeit die Wirtschaftlichkeit erreicht werden. Die fachlichen Anforderungen der Ressorts an die Prozessgestaltung und deren notwendige Flexibilität müssen berücksichtigt werden. Weiter soll eine Konsolidierung dem Grundsatz folgen, sich, sofern vorhanden, an technischen Standards zu orientieren.
- Die Vor- und Nachteile der Ausrichtungen auf einzelne/ mehrere Systeme bzw. Hersteller sind zu berücksichtigen.
- Eine Konsolidierung kann nicht ohne die Betrachtung der Personalprozesse unter dem Aspekt der Harmonisierung erfolgen und muss darüber hinaus die Möglichkeiten eines zentralen Betriebes (z.B. DLZ-IT im Bund) berücksichtigen.

### **Rahmenbedingungen aus dem Grobkonzept zur IT Konsolidierung Bund, vom Bundeskabinett am 20.05.2015 beschlossen:**

Die o.g. Rahmenbedingungen wurden im Zuge des Projekts um den Beschluss des Bundeskabinetts vom Mai 2015 zur Neuaufstellung der IT des Bundes (IT-Konsolidierung Bund) erweitert. Hierzu sind weitreichende organisatorische und technische Maßnahmen notwendig. Der Bund wird seine Kräfte in der IT bündeln und sieht dafür folgende Konsolidierungsmaßnahmen vor:

1. Betriebskonsolidierung: Der Betrieb von derzeit über 1.300 Rechenzentren und Serverräumen soll schrittweise in wenigen Rechenzentren zusammengeführt werden. Im ersten Schritt sollen die DLZ-IT des Bundes, ZIVIT, BIT und DLZ-IT des BMVI im Jahr 2016 zu einem ITZBund im Geschäftsbereich des BMF organisatorisch vereint werden.

2. **Dienste Konsolidierung:** Um die IT des Bundes auch auf Anwendungsebene zu konsolidieren und unnötige Doppel- und Mehrfachentwicklungen von IT-Systemen mit gleichem Funktionsumfang zu vermeiden, wird das bestehende Angebot an Querschnitts-, Basis- und Infrastrukturdiensten harmonisiert und weitestgehend beim ITZBund zusammengeführt, optimiert und wenn nötig erweitert. Ende 2025 sollen so in den zentralen IT-Dienstleistern (Leistungsverbund aus dem ITZBund und dem IT-Dienstleister des BMVg (BWI), der Auslands-IT des AA und der IT von BA und DRV Bund (mit deren gesetzlich zugelassenem Angebot für die Bundesverwaltung)) insgesamt für gleiche Funktionalitäten nur noch maximal zwei Basisdienste bzw. zwei Querschnittsdienste laufen.
3. **Beschaffungsbündelung:** Zudem soll die IT-Beschaffung der unmittelbaren Bundesverwaltung in wenigen IT-Beschaffungsstellen weiter gebündelt<sup>1</sup> und quantitativ verbessert werden.

Mit der Umsetzung der IT-Konsolidierung Bund wird ein ressortübergreifendes, aus zunächst sechs Teilprojekten bestehendes Projekt eingerichtet. Das gesamte Projekt wird von dem Beauftragten der Bundesregierung für Informationstechnik (BfIT) im Bundesministerium des Innern geleitet.

Die aus dem o.g. Kabinettsbeschluss resultierenden Vorgaben wurden im Rahmen der Bearbeitung des Arbeitspaketes 2.3 des Projektes „Evaluierung der Personalverwaltungssysteme der Bundesverwaltung“ noch nicht berücksichtigt. Im Zuge der Bearbeitung der weiteren Arbeitspakete muss jedoch eine Berücksichtigung des Beschlusses erfolgen.

Insgesamt fließen alle Rahmenbedingungen gemeinsam mit den Zielen einer Konsolidierung in die Bewertung der Konsolidierungsmöglichkeiten ein. Für konkurrierende Anforderungen sind – soweit möglich – Lösungen im Sinne der Gesamtstrategie der IT-Steuerung Bund zu entwickeln.

---

<sup>1</sup> Vgl. insbes. Die Bündelungsmaßnahmen im Rahmen des DLZ Projektes, dem Kabinettsbeschluss zur Optimierung öffentlicher Beschaffungen vom 10. Dezember 2003 und dem Staatssekretärs-Beschluss vom 03. März 2015 über die Nutzung der e-Vergabepattform.

## 1.3 Gegenstand, Vorgehen und Abgrenzung des Evaluierungsberichts

Der Evaluierungsbericht ist das Arbeitspaket 3 des Projektes „Evaluierung der Personalverwaltungssysteme der Bundesverwaltung“. Ziele, Rahmenbedingungen und Vorgehen sind in den folgenden Dokumenten beschrieben:

- Projektauftrag PVS [Anlage [GD1]]
- Projekthandbuch PVS [Anlage [GD2]]
- Gesamtkonzept für die Ist-Analyse und Erarbeitung von Konsolidierungsmöglichkeiten [Anlage [GD3]]
- Ergänzungen zum Vorgehen zur Erarbeitung von Konsolidierungsmodellen und -szenarien [Anlage *Angepasste Methodik zur Erstellung von Konsolidierungsmodellen.docx*]

Durch die Erhebung und Auswertung des Ist-Zustandes sind die Eigenschaften der PVS Bund mit ihren Gemeinsamkeiten und Unterschieden (z.B. Ausprägung der Systeme, Entwicklung des SAP Datenmodells, Datenhistorie, Zuschnitt der Aufgaben, Grad der Integration, ressortspezifische Anforderungen) ermittelt worden.

Ausgehend vom Ist-Zustand (AP 2.3 Ist Analyse) wurden Konsolidierungsmodelle im Sinne eines möglichen Zielzustandes entwickelt (AP 2.4a Konsolidierungsmodelle und Bewertungssystematik für Konsolidierung erstellen).

Jedes Konsolidierungsmodell wird auf Basis der im „Steckbrief“ enthaltenen Kriterien (siehe nachfolgende Darstellung) beschrieben:

Modell xxx	
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Bezeichnung und Kurzbeschreibung</li><li>➤ Wesentliche Ziele und Philosophie des Modells</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Erreichte Ziele durch Konsolidierung</li><li>➤ Risikobewertung des Modells</li></ul>
<b>Beschreibung der Architektur</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Enthaltene Prozesse, IT-Umsetzung der Prozesse</li><li>▪ Art und Umfang der Harmonisierung / Standardisierung</li><li>▪ Integrationsgrad der beteiligten Module</li><li>▪ Ggf. gemeinsame Nutzung von Teilen des PVS</li><li>▪ Erweiterbarkeit / Integration zusätzlicher Anforderungen / erforderliche Schnittstellen</li><li>▪ Besondere Stärken oder Schwächen</li></ul>	<b>Art und Umfang ressortübergreifender Zusammenarbeit</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Ressortübergreifende Abstimmung / Weiterentwicklung</li><li>▪ Ressortübergreifender Wahrnehmung personalwirtschaftlicher Aufgaben</li><li>▪ Governance Modell</li><li>▪ Betriebsmodell</li></ul>
	<b>Rahmenbedingungen / Voraussetzungen</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Organisation des Betriebs, Nutzerunterstützung mit Bezug zu IT-Konsolidierung Bund</li><li>▪ Voraussetzungen für die Aufnahme zusätzlicher Nutzer / von zusätzlichem Datenvolumen</li><li>▪ Behandlung externer Nutzer (EPOS) (außerhalb Bund)</li><li>▪ Anforderungen an IT-Sicherheit, Datenschutz</li><li>▪ IT WiBe Modell</li></ul>

Abbildung 2: Steckbrief eines Konsolidierungsmodells (beispielhaft)

Nach der Entwicklung der Modelle wurden die Konsolidierungsszenarien erarbeitet (AP 2.4b *Konsolidierungsszenarien erarbeiten*). Konsolidierungsszenarien entstehen durch den Abgleich der Konsolidierungsmodelle mit dem Ist-Zustand. Sie beschreiben den Weg der Überführung des Ist-Zustandes in das jeweilige Modell.

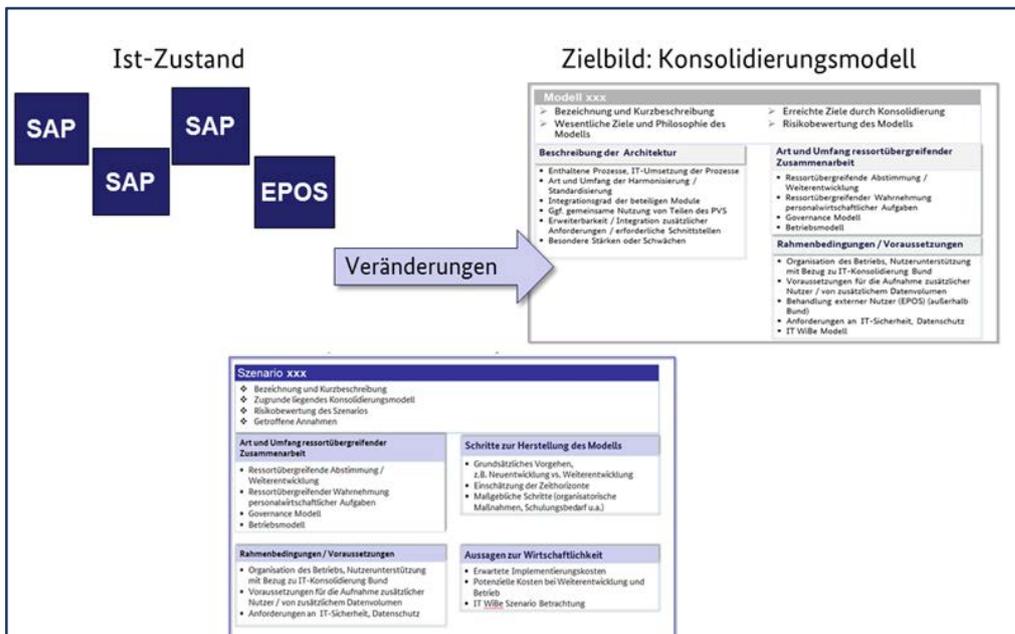


Abbildung 3: Konsolidierungsszenario: Weg zum Zielbild

Die jeweils zu erwartenden Veränderungen, ausgehend vom Ist-Zustand zum Konsolidierungsmodell als mögliches Zielbild, werden beschrieben. Diese Beschreibung beinhaltet:

- Kurzbeschreibung mit Darstellung getroffener Annahmen und Risiken
- Schritte zur Herstellung des Modells
- Art und Umfang ressortübergreifender Zusammenarbeit
- Rahmenbedingungen / Voraussetzungen
- Aussagen zur Wirtschaftlichkeit

Diese Aspekte werden für jedes Konsolidierungsszenario nach folgendem festgelegten Schema skizziert:

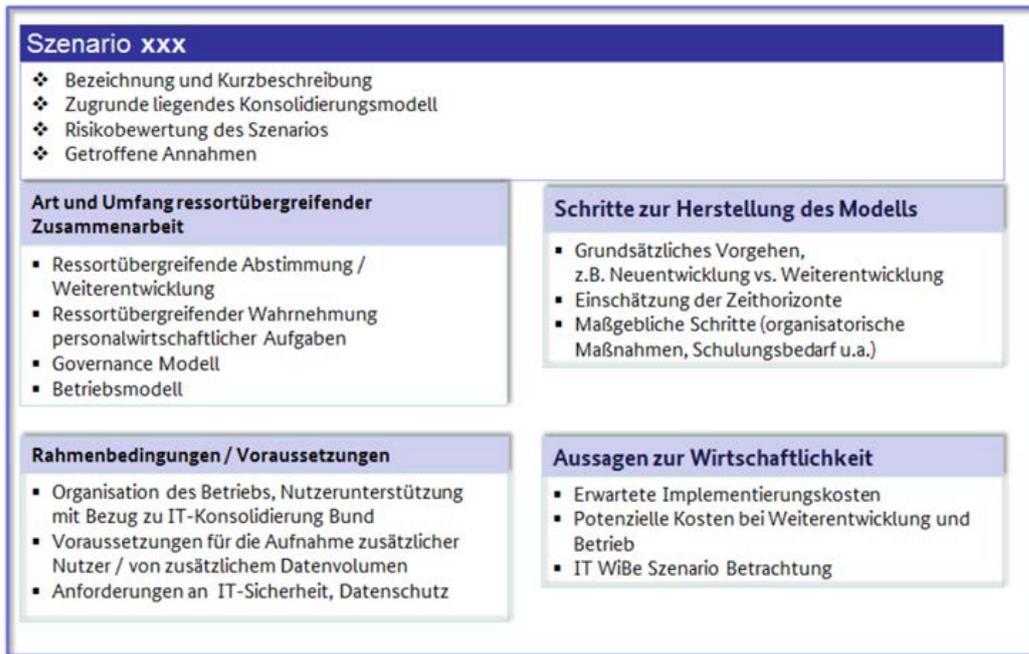


Abbildung 4: Skizze für jedes Konsolidierungsszenario

Die Konsolidierungsmodelle werden anhand der Bewertungssystematik (siehe Kapitel.1.4 Bewertungssystematik) bewertet.

Jedes Konsolidierungsszenario wird in seiner Gesamtheit mit folgenden Ergebnistypen beschrieben:

- Steckbrief des Konsolidierungsszenarios
- Steckbriefe der enthaltenen Konsolidierungsmodelle
- Transformationspläne des Konsolidierungsszenarios
- WiBe-Kalkulationen
- Bewertung anhand der Bewertungssystematik

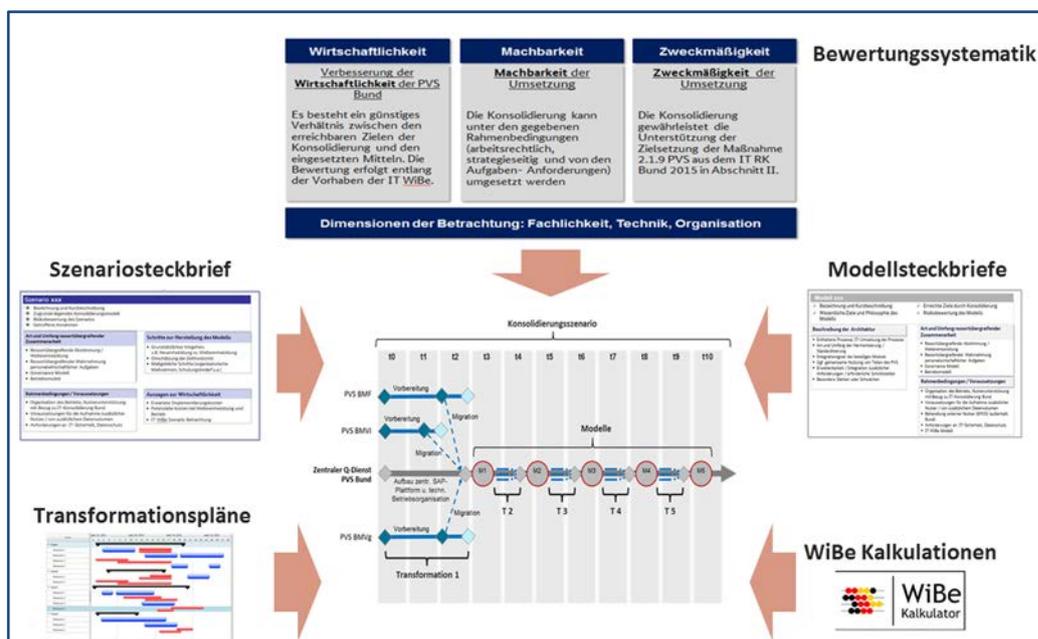


Abbildung 5: Ergebnistypen je Konsolidierungsszenario

Im Dokument *Managementfassung*, das ebenfalls Teil des Evaluierungsberichts ist, werden die Ergebnisse aus dem Dokument *Konsolidierungsszenarien* noch einmal mit einer Übersicht über die Konsolidierungsszenarien inkl. der Modelle mit Kurzdarstellung zu Zweckmäßigkeit, Machbarkeit und Wirtschaftlichkeit und Korrelation zu den Zielen der Maßnahme zusammengefasst. Auf Grundlage der Bewertung wird eine Empfehlung ausgesprochen, welche(s) Konsolidierungsszenario / -szenarien weiter verfolgt werden soll(en). Dieser Vorschlag ist die Entscheidungsgrundlage für den IT-Rat für Phase 2 des Projekts PVS zu Art und Umfang einer möglichen Konsolidierung der PVS.

Die Darstellung des/der vorgeschlagenen Konsolidierungsszenarios bzw. -szenarien beinhaltet:

- (1) **Sicht „PVS“**
  - Architektur des Konsolidierungsmodells und enthaltene IT-unterstützte Aufgaben
  - Grobdarstellung notwendiger Schritte zur Migration
  - Organisatorische Voraussetzungen
  
- (2) **Sicht „Übergeordnete Organisation / Steuerung“**
  - Zukünftige strategische Steuerung der PVS im Bund
  - Aufgaben der Personalwirtschaft
  - zentraler IT- Betrieb
  
- (3) **Sicht „Wirtschaftlichkeit“**
  - Aussagen zu Kosteneinsparungen / Effizienzgewinn
  
- (4) **Begründung für die Empfehlung**

### 1.4 Bewertungssystematik

Um bewerten zu können, ob der Übergang vom Ist-Zustand in ein gegebenes Konsolidierungsmodell unter Beachtung der übergeordneten Ziele einer Konsolidierung der PVS Bund sowie der gegebenen, im IT-Rahmenkonzept des Bundes enthaltenen Rahmenbedingungen, wirtschaftlich, machbar und zweckmäßig ist (siehe Definitionen in Abbildung 6), wurde eine Bewertungssystematik entwickelt.

Die Bewertungssystematik wird auf die zu erwartenden Änderungen gegenüber dem Ist-Zustand bei Einführung der jeweiligen Konsolidierungsmodelle angewendet:

Für jedes PVS können mit dem Übergang vom Ist-Zustand in ein gegebenes Konsolidierungsmodell Veränderungen verbunden sein (technisch, fachlich, betrieblich, organisatorisch). Die Bewertungssystematik nimmt solche Veränderungen

auf und bewertet ihre Zweckmäßigkeit, Machbarkeit und Wirtschaftlichkeit nach abgestimmten Kriterien.

<b>Wirtschaftlichkeit</b>	<b>Machbarkeit</b>	<b>Zweckmäßigkeit</b>
<p><u>Verbesserung der Wirtschaftlichkeit der PVS Bund</u></p> <p>Es besteht ein günstiges Verhältnis zwischen den erreichbaren Zielen der Konsolidierung und den eingesetzten Mitteln. Die Bewertung erfolgt entlang der Vorhaben der IT WiBe.</p>	<p><u>Machbarkeit der Umsetzung</u></p> <p>Die Konsolidierung kann unter den gegebenen Rahmenbedingungen (arbeitsrechtlich, strategiseitig und von den Aufgaben- Anforderungen) umgesetzt werden</p>	<p><u>Zweckmäßigkeit der Umsetzung</u></p> <p>Die Konsolidierung gewährleistet die Unterstützung der Zielsetzung der Maßnahme 2.1.9 PVS aus dem IT RK Bund 2015 in Abschnitt II.</p>
<p><b>Dimensionen der Betrachtung: Fachlichkeit, Technik, Organisation</b></p>		

Abbildung 6: Definitionen: Wirtschaftlichkeit, Machbarkeit, Zweckmäßigkeit

Bei der Entwicklung der Bewertungssystematik werden folgende Ziele und Rahmenbedingungen berücksichtigt:

<b>Ziele (gem. IT-RK Bund 2015):</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sicherstellung der Steuerungsfähigkeit der Bundesverwaltung und Zukunftsfähigkeit</li> <li>• Erhöhung der Effizienz und Flexibilität in der Bundesverwaltung</li> <li>• Erschließung von Synergien</li> <li>• Aufzeigen von Einsparpotentialen für die gesamte Bundesverwaltung</li> <li>• Herstellung von Transparenz und Schaffung eines Erfolgsmodells für die Bundesverwaltung</li> <li>• Sicherstellung einer hohen Qualität</li> <li>• Vermeidung von Locked-In Effekten</li> </ul>

Abbildung 7: Projektziele

<b>Rahmenbedingungen (aus IT-RK Bund 2015 sowie Projektauftrag und Projekthandbuch PVS Phase 1)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relevante bestehende Verträge und Verpflichtungen der Ressorts</li> <li>• Einschlägige rechtliche und organisatorische Rahmenbedingungen (fortlaufende Änderungen beachten)</li> <li>• Abhängigkeiten zum HERKULES Folgeprojekt des BMVg</li> <li>• Beschluss des Haushaltsausschusses, der die Erarbeitung eines detaillierten Konzepts für die Konsolidierung der IT-Netze und Rechenzentren des Bundes fordert (Beschluss des Haushaltsausschusses vom 26. Juni 2013, Ausschussdrucksache 17(8)6113 (neu))</li> <li>• Vorgabe des Erhalts des in den Ressorts erreichten Niveaus bei den PVS</li> <li>• Ressortspezifische Aufgaben sowie strategische und operative Ziele der jeweiligen Ressorts berücksichtigen</li> <li>• EPOS-Nutzer außerhalb des Bundes</li> </ul>

Abbildung 8: Rahmenbedingungen

Auf Basis der der o.g. Anforderungen erfolgt die Bewertung der Modelle mittels der in der Bundesverwaltung als Standard genutzten WiBe Methodik in der Version 5.0 des WiBe Fachkonzepts. Nachfolgend wird im Detail dargestellt, welche WiBe Bestandteile zur Bewertung der Zweckmäßigkeit, Machbarkeit und Wirtschaftlichkeit herangezogen werden.

## 1.4.1 Bewertung der Zweckmäßigkeit

Der Nachweis der Zweckmäßigkeit eines Szenarios und des zugrunde liegenden Modells erfolgt anhand einer Nutzwertanalyse auf Basis der WiBe Q (qualitativ-strategisch Kriterien) und E (externe Effekte).

Zur WiBe Q und E sind feste Bewertungskriterien aufgeführt, die anhand einer 10-Punkte-Skala bewertet werden. Die Vorteile dieses Ansatzes liegen darin, dass keine „neue“ Bewertungsmethodik konzipiert werden muss und dass dennoch mit der WiBe ein Standardverfahren zur Bewertung qualitativer Faktoren in der Bundesverwaltung vorliegt. Ferner stützt die WiBe Q und E auch die Aussage zur Wirtschaftlichkeit eines Szenarios und Modells.

WiBe Q	Qualitativ-strategische Kriterien	WiBe E	Externe Effekte
3.1	Bedeutung der IT-Maßnahme	4.1	Ablösedringlichkeit aus Perspektive des externen Kunden
3.1.1	Bedeutung für die IT-Strategie der Behörde	4.1.1	Dringlichkeit aus Nachfrage(Intensität)
3.1.2	Nachnutzung bereits vorhandener Technologien	4.2	Benutzerfreundlichkeit aus Kundensicht
3.1.3	Plattform-/Herstellerunabhängigkeit	4.2.1	Realisierung eines einheitlichen Zugangs
3.2	Qualitätszuwachs bei der Erledigung von Fachaufgaben	4.2.2	Erhöhung von Verständlichkeit und Transparenz
3.2.1	Qualitätsverbesserung bei der Aufgabenabwicklung	4.2.3	Hilfefunktion zur Unterstützung des externen Kunden
3.2.2	Verkürzung der Durchlaufzeit	4.2.4	Nutzen durch die zeitnahe und vollständige Verfügbarkeit der Information
3.2.3	Einheitliches Verwaltungshandeln	4.3	Wirtschaftliche Effekte extern
3.2.4	Imageverbesserung	4.3.1	Wirtschaftlicher Nutzen für den Kunden
3.3	Informationen für die Entscheidungsträger	4.4	Qualitäts- und Leistungssteigerungen
3.3.1	Informationsbereitstellung und Unterstützung der Entscheidungsträger	4.4.1	Folgewirkungen für den Kommunikationspartner
3.4	Mitarbeiterbezogene Effekte	4.4.2	Auswirkungen der Beschleunigung von Verwaltungsentscheidungen für Externe
3.4.1	Attraktivität der Arbeitsbedingungen	4.4.3	Verbesserung/Erweiterung des Dienstleistungsangebotes
3.4.2	Qualifikationssicherung/-erweiterung	4.5	Synergien
		4.5.1	Nachnutzung von Projektergebnissen

Abbildung 9: Beispiel: Kriterien WiBe Q und E

Durch die Nutzung dieses Standards bei der Bewertung bietet sich somit die Möglichkeit eines direkten Vergleichs der Szenarien und der zugrunde liegenden Modelle.

Als Ergebnis liefert das Vorgehen nach WiBe Q und E eine dokumentierte Bewertung der einzelnen Kriterien (Skalenwert und Kurzbegründung) und in Summe je Bereich Q und E eine Gesamtkennzahl. Pro Modell ist ein Anlagendokument entstanden, auf das im vorliegenden Ergebnisbericht referenziert wird.

Ergänzend zu der Bewertung der WiBe Q und E erfolgt eine qualitative textuelle Bewertung, wie das Modell auf die Erreichung der konkreten Projektziele (siehe Abbildung 7: Projektziele) einwirkt. Hierbei referenziert die textuelle Bewertung bei Bedarf auf die Ergebnisse der WiBe Q und E.



### 1.4.2 Bewertung der Machbarkeit

Im Rahmen des Evaluierungsberichts erfolgt eine qualitative Bewertung inkl. einer Begründung zur Machbarkeit auf Basis der Modell- und Szenario-Beschreibungen.

Die Bewertung der Machbarkeit wird dabei hinsichtlich der fachlichen, technischen und organisatorischen Machbarkeit unterteilt. Es erfolgt keine quantitative Aussage anhand eines Punkteschemas.

### 1.4.3 Bewertung der Wirtschaftlichkeit

Der Nachweis der Wirtschaftlichkeit erfolgt auf der Basis einer WiBe KW. Die monetäre Kosten-/Nutzenbetrachtung greift methodisch auf die sog. Kapitalwertmethode zurück.

Anzumerken ist bei der monetären Wirtschaftlichkeitsbetrachtung der Szenarien und zugrunde liegenden Modellen, dass zum jetzigen Zeitpunkt dies nur in Anlehnung an eine vereinfachte WiBe (Version 1<sup>2</sup>) in Form einer Reduktion auf wenige Kostenblöcke unter einer starken Nutzung von Annahmen erfolgen kann, da sich das Projekt derzeit noch in der Phase Voruntersuchung/Evaluierung befindet. Für diese Phase existiert keine explizite WiBe-Version. Eine initiale WiBe in der Version 1 baut grundsätzlich auf der Phase Grobkonzept auf. Ohne ein solches Grobkonzept sind folglich die benötigten Kostenstrukturen nur auf größerem Niveau ableitbar.

Erst im Zuge der Phase 2 der Maßnahme und später ist es möglich und auch notwendig, die WiBen entsprechend des WiBe-Versionskonzeptes zu verfeinern bzw. zu detaillieren, ggf. zu ergänzen.

---

<sup>2</sup> Jede WiBe wird im Zuge des Projektfortschritts mittels Fortschreibung erweitert. Hierdurch steigt die Genauigkeit. Diese unterschiedlich genauen WiBe-Versionen erhalten ebenfalls Versionsnummern, so wie in Abbildung 10: Zu Projektphasen korrespondierende WiBe Version (Quelle: WiBe Fachkonzept) dargestellt. Diese Versionsnummern stehen in keinem Zusammenhang zu den WiBe Fachkonzept Versionen.

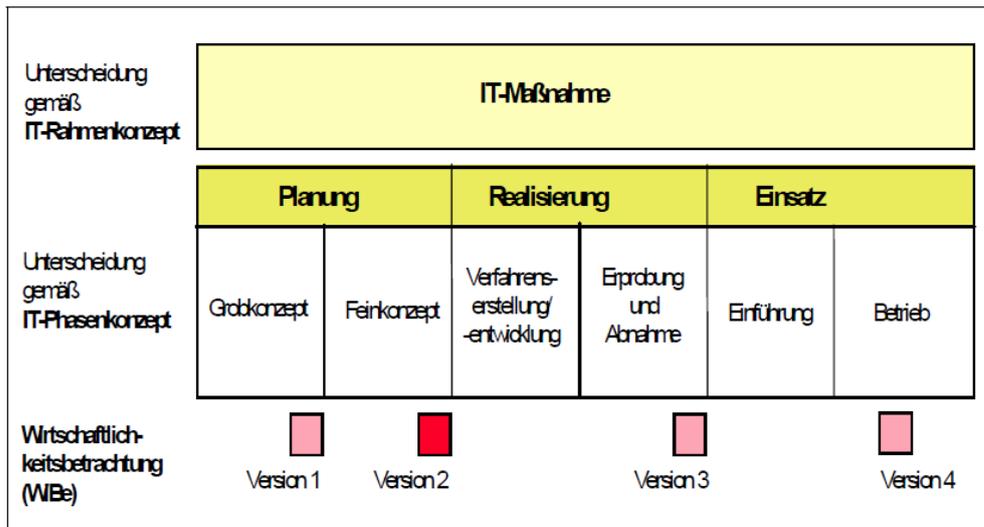


Abbildung 10: Zu Projektphasen korrespondierende WiBe Version (Quelle: WiBe Fachkonzept)

Der Vorteil dieses hier gewählten Ansatzes besteht in der Vergleichbarkeit der zugrunde liegenden Szenarien und Modelle, auf der Basis eines standardisierten Verfahrens, analog zur Bewertung der Zweckmäßigkeit auf Basis der WiBe Q und E (siehe Kapitel 1.4.1).

Als Ergebnis liefert das Vorgehen nach WiBe KW die dokumentierten Kosten und Nutzen, verteilt auf die geplante Laufzeit. Ferner erfolgt ein Ausweis in Form des errechneten Kapitalwertes (WiBe Kennziffer KW). Pro Modell ist ein Anlagendokument entstanden, auf das im vorliegenden Ergebnisbericht referenziert wird.

In Bezug auf den Zinsfaktor und die aktuellen Personalkostensätze werden die Vorgaben des BMF aus 2014<sup>3</sup> herangezogen. Die Personalkosten werden auf Basis dieser Vorgaben unter Anwendung der gemittelten Personalkostensätze angesetzt. Bei der Berechnung der Kapitalwerte liegt der Zinssatz bei 1,3%.

<sup>3</sup> Quelle:

[http://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Oeffentliche\\_Finanzen/Bundshaushalt/personalkostensaetze-2014-anl.pdf?blob=publicationFile&v=3](http://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Oeffentliche_Finanzen/Bundshaushalt/personalkostensaetze-2014-anl.pdf?blob=publicationFile&v=3)  
(20.10.2015)

## 2 Szenarien im Überblick

In den nachfolgenden Kapiteln werden die einzelnen Konsolidierungsszenarien nebst den enthaltenen Modellen beschrieben. Auf die Szenarien und die Modelle wurden dabei die folgenden **fünf grundlegenden Prämissen** angewendet:

- Kein Big Bang
- Aufteilung in kapselbare Projektstränge mit handhabbarer Größe und Länge
- Reduktion von Abhängigkeiten
- Erreichung von frühen Teilnutzen
- Rückfallpositionen einbauen

**Konsolidierungsmodelle** beschreiben jeweils den möglichen Zielzustand nach einer Konsolidierung. **Konsolidierungsszenarien** sind der Weg vom Istzustand zum Zustand, der mit dem Konsolidierungsmodell beschrieben ist. Die einzelnen Teilergebnisse stehen wie folgt miteinander im Zusammenhang:

- Einzelne Konsolidierungsmodelle stellen jeweils einen in sich abgeschlossenen Schritt und definierten Status innerhalb eines Konsolidierungsszenarios dar.
- Ein Konsolidierungsszenario kann aus mehreren Modellen bestehen.
- Modelle können sachlogisch aufeinander aufbauen und zeitlich sequenziell in einem Konsolidierungsszenario gestaffelt sein.
- Modelle oder Modellsequenzen können innerhalb eines Konsolidierungsszenarios unterschiedliche Zielzustände beschreiben.
- Modelle können in einem Konsolidierungsszenario ohne unmittelbaren sachlogischen Zusammenhang zueinander zeitlich parallel gestaffelt werden.
- **Transformationen** beschreiben den Weg von einem definierten Status (Ist-Zustand oder Modell) zum nächsten definierten Status. Transformationen werden im Rahmen von (groben) Plänen (z.B. Gantt Diagramme) beschrieben.

Die Auswahl der in Kapitel 2 ff. dargestellten Szenarien und Modelle für den Evaluierungsbericht basiert auf den Projektvorgaben, den Ergebnissen der IST-Analyse, den bereits geführten bilateralen Gesprächen mit den beteiligten Ressorts und deren Einschätzungen. Im weiteren Projektfortschritt sind diese Abstimmungen – insbesondere hinsichtlich der Einbindung der Fachlichkeit – im Sinne einer projektbegleitenden Qualitätssicherung weiter fortzuführen und zu intensivieren.

Innerhalb der SAP-basierten PVS sind über die in Kapitel 2 ff. dargestellten Szenarien und enthaltenen Modelle weitere Konsolidierungen bei Kernaufgaben denkbar, aber auf Basis des abgestimmten Umfangs der Ist-Analyse zum jetzigen Zeitpunkt nicht abschließend bewertbar.

Das Szenario Transformation PVS auf PVS-Plus und die dort enthaltenen Modelle, technische und betriebliche Konsolidierung PVS auf PVS-Plus (TBK) und fach-

liche und funktionale Konsolidierung PVS auf PVS-Plus (FFK) in den beiden dargestellten Varianten, gehen von einer Harmonisierung der Systeme PVS-Plus und PVS aus.

Eine Integration des PVS und PVS-Plus in Richtung des SAP Systems PersWiSysBw des BMVg und umgekehrt, erscheint aufgrund der hohen Individualität der Entwicklungen aufgrund fachlicher Anforderungen, der stark unterschiedlichen prozessualen Ausgestaltung und Integration des PersWiSysBw innerhalb des Gesamtsystems SASPF und den damit zu erwartenden Transformationsaufwänden sowie des separaten Betreiber- und Betriebsmodells des PersWiSysBw, derzeit nicht zweckmäßig. Nach erfolgter Integration von PVS und PVS plus ist dieses noch einmal zu bewerten.

Eine Ausnahme hiervon bilden die Modelle der Konsolidierung der Personalabrechnung. Diese Modelle basieren darauf, dass die Personalabrechnung großer Teile der gesamten Bundesverwaltung mit dem System PVS-Plus des BMF durchgeführt wird (d.h. für die Statusgruppen Tarifbeschäftigte und Beamte). Die Personalabrechnung der Beschäftigten der Bundeswehr (d.h. alle rechtlichen Statusgruppen und Laufbahnen sowie gebührnisrelevanten Verwendungsarten für Soldaten, Beamte und Tarifbeschäftigte) findet derzeit auf dem System PersWiSysBw statt. Anteilig bestehen dadurch fachliche Überlagerungen beider Systeme.

Die drei logisch und zeitlich aufeinander folgenden Modelle werden zum Szenario Personalabrechnung zusammengefasst.

Abseits der eigentlichen Kernaufgaben der PVS wurde mit dem SAP-Lizenzmanagement im Rahmen des Szenarios Funktionsbündelung ein weiterer Konsolidierungsansatz betrachtet, der bei allen SAP-PVS Anwendung findet.

Im Zuge der Ist-Analyse und den daraus gewonnen Erkenntnissen sind somit folgende Konsolidierungsszenarien untersucht worden:

- **Szenario Transformation PVS auf PVS-Plus** (siehe Kapitel 2.1)
- **Szenario Funktionsbündelung** (siehe Kapitel 2.2)
- **Szenario Personalabrechnung** (siehe Kapitel 2.3)

## 2.1 Szenario Transformation PVS auf PVS-Plus

Das Szenario beinhaltet die in zwei Schritten stattfindende Konsolidierung des PVS auf das PVS-Plus.

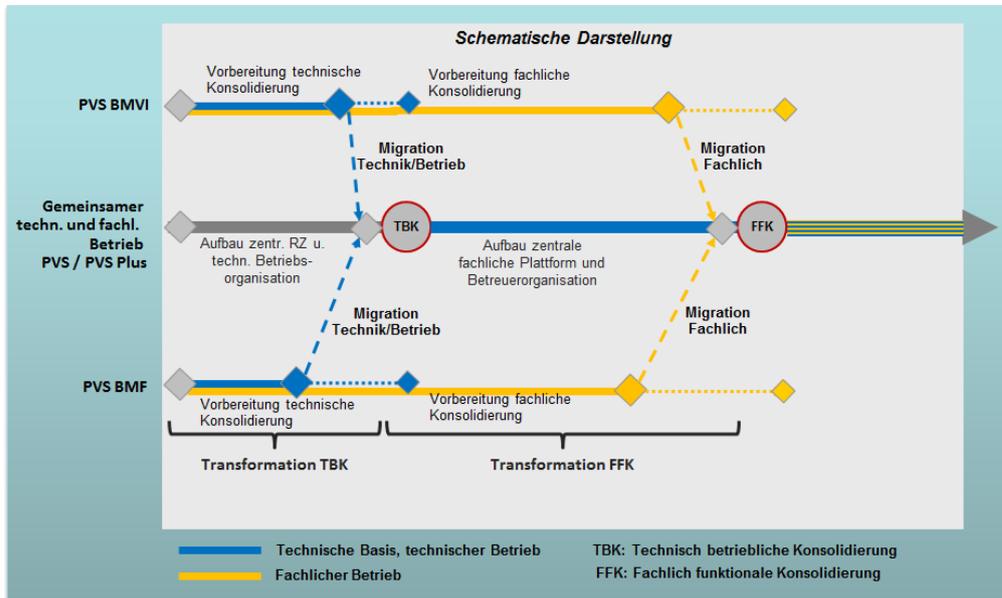


Abbildung 11: Szenario „PVS auf PVS-Plus“<sup>4</sup>

Im Modell TBK (siehe Kapitel 2.1.1) erfolgt die technische und betriebliche Zusammenführung auf das führende System PVS-Plus. Die PVS Infrastruktur und Hardware wird hierbei im ITZBund in die Infrastruktur des PVS-Plus integriert. Die SAP PVS werden als einzelne getrennte Instanzen betrieben. Für den Endbenutzer hat diese technische Migration keine sichtbaren Auswirkungen („1zu1 Migration“), da u.a. die Datenbasis bei dieser Transformation unberührt bleibt. Somit fallen bei diesem Modell auch keine Schulungsaufwendungen in Bezug auf die fachliche Nutzung an.

Eine fachliche Anpassung kann im darauffolgenden Schritt im Modell FFK (siehe Kapitel 2.1.2) erfolgen. Das Modell zielt darauf ab, die bisherigen, je Ressort vorhandenen und im ITZBund betreuten, einzelnen SAP HCM-Personalverwaltungssysteme auf eine systemtechnische Plattform – jeweils aus technischen Gründen getrennt nach den Bereichen SAP HCM und E-Recruiting – zu transferieren. Das Modell besitzt 2 Modellvarianten – eine Mehr-Mandanten-Lösung, ohne dass es bei bestehenden Parametrisierungen und Erweiterungen zu fachlichen oder funktionalen Anpassungen der jeweiligen Verfahren kommt sowie eine Ein-Mandanten-Lösung, in der teilweise auch fachliche Standardisierungen und Vereinheitlichungen des Datenmodells und der damit abgebildeten Prozesse sowie vermutlich auch fachliche und organisatorische Anpassungen in den

<sup>4</sup> Die in den nachfolgenden Kapiteln dargestellten Varianten des Modells FFK sind in dieser Darstellung nicht berücksichtigt.

Ressorts stattfinden müssen. Gemäß dieser Modellvarianten gäbe es nur noch ein Personalverwaltungssystem für die Ressorts BMF und BMVI mit den Kernaufgaben des Personalmanagements auf Basis des bisherigen PVS-Plus sowie jeweils eine E-Recruiting IT-Lösung für PVS und PVS-Plus, welche die jeweiligen ressortspezifischen Lösungsanteile abbildet.

Vor einer Festlegung, welche Variante später umgesetzt werden soll, muss mittels einer Deltaanalyse untersucht werden, welche Auswirkungen die Ein-Mandanten-Variante auf die fachliche, systemtechnische und organisatorische Ausgestaltung der in den jeweiligen Ressorts etablierten Prozesse hat und welche funktionalen Bereiche darüberhinausgehend harmonisiert werden können.

Erst auf Basis der Deltaanalyse und einer darauf basierenden, umfassenden Wirtschaftlichkeitsbetrachtung beider Varianten, sind die Voraussetzungen für eine Entscheidung zur Umsetzung nach der Variante A oder B geschaffen. Hierzu bedarf es der Klärung insbesondere der nachfolgenden Fragen:

- Ein detaillierter Abgleich der Funktionalitäten des Referenzsystems am Maßstab der fachlichen Anforderungen (z.B. anhand von Fachkonzepten) und systemseitigen Umsetzung im Ressort BMVI.
- Eine genaue Betrachtung der Datenmodelle (Infotypen, Datenfelder etc.), die u.a. für die Auswertungen maßgeblich sind.
- Ein Datenmigrationskonzept, das den vollständigen Datenumfang und die vollständige Historie des BMVI-Systems sicherstellt.
- Eine konzeptionelle Beschreibung, wie z.B. ressortspezifische Wertehilfen, Maßnahmen, dynamische Maßnahmen, individuelle Auswertungen abgebildet werden können. Was geschieht mit den unterschiedlichen Mitarbeiterkreisen und -gruppen? Wie könnten künftig Auswertungen auf Datenbestände aus dem „Alt“-PVS des BMVI und auf die Daten im „neuen“ PVS zugreifen?
- Wie soll eine Einigung auf die Umsetzung personalwirtschaftlicher Maßnahmen in einem Ein-Mandanten-Modell erfolgen? Das PVS des BMVI bilden beispielsweise Abordnungsmaßnahmen gänzlich anders ab als dies in der Ist-Erhebung zum PVS-Plus dargestellt wurde.
- Die Vorgabe, dass das Ein-Mandanten-Modell zwingend eine ressortübergreifende fachliche Harmonisierung der Personalprozesse voraussetzt.
- Wie unterschiedliche Rollen- und Berechtigungskonzepte abgebildet werden.
- Wie die im Abrechnungsprozess vermutlich erforderliche Übertragung von Aufgaben vom BADV ins Ressort des BMVI abgewickelt werden soll. Keinesfalls darf eine Rückübertragung von Aufgaben vom BADV an das Ressort BMVI ohne entsprechende Ressourcenkompensation konzeptioniert werden.
- Durch welche Organisationseinheit und nach welchem Verfahren wird vorgegangen, wenn Änderungen am System erforderlich sind? Diese Aufgabe darf nicht allein bei einer Bundesbehörde (ITZ Bund) liegen, da die Personalstrategie und die Umsetzung personalwirtschaftlicher Maßnahmen den Ministerien und ihren Ressortbereichen obliegt. Daran ist nach BMVI-Verständnis auch die jeweilige IT-Lösung auszurichten.
- Die Annahme, dass sich die Fachseite an den IT-Standards auszurichten hat, trifft nur so lange zu, wie diese Standards auch die fachlichen Anforderungen abdecken. Um einen vernünftigen Ausgleich zwischen fachlichen Anforderungen und IT-Standards zu gewährleisten, hat das BMVI für sein Ressort entsprechende organisatorische Regelungen getroffen, die sich bewährt haben

(Verfahrensverantwortung und Geschäftsprozessverantwortung für den Personalprozess im BMVI; Fachadministratoren auf Seite der IT, die aber auch in der Lage sind, fachliche Anforderungen nachvollziehen zu können). Dieses Konstrukt wäre in einem Ein-Mandanten-Modell wohl nicht realisierbar. Gleichwohl muss es auch hier Einflussmöglichkeiten der Ressorts geben.

- Klare Regelungen bzgl. der Einbindung der Interessenvertretungen und auch des Datenschutzes und der IT-Sicherheit.
- Die sich unterscheidenden Löschkonzepte von PVS-Plus und PVS des BMVI sind ebenfalls unter den jeweiligen fachlichen Vorgaben zu prüfen und zu harmonisieren.
- Die organisatorischen und finanziellen Aufwände für eine Anpassung an ein Ein-Mandanten-Modell sind zu ermitteln.
- Entsprechend ist die WiBe anzupassen.
- Auswirkungen bzgl. der Machbarkeit und Wirtschaftlichkeit in fachlicher, organisatorischer und systemtechnischer Hinsicht (z.B. Datenmigration) müssen geklärt werden.
- Klärung, ob die Lösung ohne Verlust von Funktionalitäten umsetzbar ist. Kundeneigene Erweiterungen wie z.B. Auswertungen könnten problemlos nebeneinander existieren, aber die darunter liegenden Datenmodelle mit ihren Customizing-Ausprägungen sind zwingend zu harmonisieren. Diese Harmonisierung kann dazu führen, dass die darauf aufbauenden kundeneigenen Lösungen mit vertretbarem Aufwand nicht mehr wiederherstellbar sind.

Die Modellzustände werden in diesem Szenario sequentiell erreicht. Überlappende Aktivitäten sind nicht vorgesehen. In Bezug auf die fünf Prämissen kennzeichnet sich das Szenario wie folgt:

Prämissen	Beschreibung des Szenarios/Modells
„kein Big Bang“	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zwei Transformationen (zunächst Technik und Betrieb, danach fachliche Konsolidierung bestimmter Elemente)</li> <li>▪ Die Transformationen laufen in sich geschlossen ab und reduzieren die Gesamtkomplexität.</li> </ul>
Aufteilung in kapselbare Projektstränge mit handhabbarer Größe	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Komplexität/Aufwand wird durch die getrennte Transformation von technischem und fachlichem Betrieb reduziert.</li> <li>▪ Vorgehen, das erst die technische Basis migriert wird, wirkt positiv auf die fachliche Migration, da u.a. bereits betriebliche Schnittstellen (Serviceprozesse und Meldewege) etabliert sind.</li> </ul>

Prämissen	Beschreibung des Szenarios/Modells
Reduktion von Abhängigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Derzeit existieren zwei autarke Personalverwaltungssysteme-ohne technische Abhängigkeiten. Durch die Zusammenführung auf einer Plattform werden gemeinsame Entwicklungspotentiale teilweise gehoben bzw. ressortübergreifend verfügbar gemacht.</li> <li>▪ Bei Umsetzung der Ein-Mandanten-Variante können weitere Synergien in Richtung Personalabrechnung (siehe hierzu Ausführungen zu den Modellen PYR – PYN) durch u.a. den Wegfall von Schnittstellen, die bei der Zwei-Mandanten-Variante erforderlich sind, erzielt werden.</li> </ul>
Erreichung von frühen Teilnutzen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Technische Transformation ist "schneller" umzusetzen, als eine direkte technische und fachliche in einem Schritt.</li> </ul>
Rückfallpositionen einbauen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rückfallpositionen existieren durch das Vorhalten eines Parallelbetriebs für eine Übergangszeit</li> <li>▪ Das Modell TBK stellt zusätzlich eine Rückfallposition für das Modell FFK dar</li> </ul>

*Tabelle 1: Szenario PVS auf PVS-Plus - Prämissen*

Weitere Szenario-spezifische Anmerkungen zu(r)

- getroffenen Annahmen,
- Risiken,
- Art und Umfang ressortübergreifender Zusammenarbeit (Abstimmung, Weiterentwicklung, gemeinsame Wahrnehmung personalwirtschaftlicher Aufgaben, Governance Modell, Betriebsmodell),
- Rahmenbedingungen / Voraussetzungen,
- Schritte zur Herstellung und
- Wirtschaftlichkeit

werden im Zuge der Modellbeschreibungen ergänzt.

### 2.1.1 Modell: Technische und betriebliche Konsolidierung PVS auf PVS-Plus (TBK)

Die Ressorts des BMF und BMVI betreiben technisch je ein Personalverwaltungssystem auf SAP-Basis in Bonn (BMF) und Hamburg (BMVI) für die jeweiligen Geschäftsbereiche, das System des BMF übernimmt zusätzlich für alle anderen Ressorts (Ausnahme BMVg) die Kernaufgabe der Personalabrechnung auf PVS-Plus ab. Die jeweiligen PVS sind in mindestens drei Systemlinien (z.B. Entwicklung – Test – Produktion) für alle personalwirtschaftlichen Kernaufgaben, mit Ausnahme von SAP E-Recruiting, vorhanden, für die zusätzliche Systemlinien bestehen. Damit werden im Folgenden – wenn von einem SAP HCM System gesprochen wird – sowohl das eigentliche SAP HCM System als auch die SAP E-Recruiting Lösung in den jeweiligen Systemlinien Entwicklung – Test – Produktion umfasst. Spezifische Besonderheiten z.B. von SAP E-Recruiting werden bei Bedarf gesondert dargestellt. Diese Aussage gilt sinngemäß auch für die nachfolgenden Ausführungen zum Modell FFK.

Dieses produktive HCM System besteht jeweils aus einem Mandanten, der von allen einsetzenden Behörden des jeweiligen Ressorts genutzt wird. Die HR-Kernsysteme sind als Anwendungsserver redundant zur Lastverteilung und Erhöhung der Ausfallsicherheit ausgelegt. Zusätzlich wird ein System für die Bewerberplattform SAP-E-Recruiting als E-Rec-Frontend in einer DMZ sowie E-Rec-Backend als korrespondierende Plattform im gesicherten Backend-Bereich betrieben.

Ergänzend zu diesen produktiven Systemen werden vorproduktive Systeme bestehend aus Entwicklungssystemen, Testsystemen, Schulungssystemen u.ä. (i.d.R. kleiner dimensioniert und mit geringerer Verfügbarkeit) betrieben. Die Datenbasis der SAP-Mandanten bilden korrespondierende Oracle-Datenbanken. Für die Server und Datenbanken wird eine entsprechende Speicherinfrastruktur inkl. Backupinfrastruktur betrieben.

Bei der technischen Bereitstellung des PVS-Plus des BMF und PVS des BMVI existiert dabei aktuell ein hohes Maß an Redundanz in folgenden Bereichen:

- Serverinfrastruktur, bestehend aus:
  - Hardware
  - Virtualisierungstechnik
  - Betriebssysteme
- Datenbanken (RDBMS)
- Speicherinfrastruktur (SAN) inkl. Backupinfrastruktur

Ferner werden im Vergleich zwischen den Ressorts für gleiche Aufgaben verschiedene Plattformen eingesetzt:

- E-Recruiting im BMVI auf IBM Power7-Basis und
- E-Recruiting im BMF auf x86-Basis

## PVS Phase 1 – Evaluierungsbericht

---

Übergreifende Skaleneffekte können somit bei der Hard- und Software nicht ausgeschöpft werden.

Redundanzen existieren auch im Bereich des IT-Service-Managements für den technischen und fachlichen Betrieb der Infrastrukturen und der PVS. So hat jedes Ressort für sein PVS, eigene IT-Service-Management Prozesse und Ressourcen etabliert, die in den grundsätzlichen Abläufen sehr ähnlich sind. So gibt es u.a. eine organisatorische Trennung zwischen der reinen technischen und fachlichen Administration.

BMF, PVS+	BMVI, PVS
Eigenbetrieb / Hosting	
Aufteilung/Abgrenzung der technischen und fachlichen Verantwortung	
Relevante Org.-Einheiten: ZIVIT, K-PVS/BADV	Relevante Org.-Einheiten: BSH Hamburg (MaAGIE RZ), DLZ-IT, BAV Aurich, VVOrgE (BMVI)
IT-Service-Management Prozesse an aus dem Bereich Service Operation an ITIL angelehnt bzw. adaptiert	
SPoC für PVS Tickets	
Betriebszeit 7x24	
Vor-Ort Betreuung durch Key-User / Anwendungsbetreuer (1st Level)	
Etablierte Servicestrukturen (1st, 2nd, 3rd Level)	
BMC Remedy	Realtech: theGuard!
Service Level Agreement zwischen BADV und Zivit	Service Level Description zwischen DLZ-IT und MaAGIE RZ

Abbildung 12: Betrieb der PVS (Gegenüberstellung)

Ferner erfolgt der technische und fachliche Betrieb aktuell derzeit bei beiden Systemen von unterschiedlichen Standorten aus (ausgeklammert sind hierbei die reinen Nutzungs-Standorte):

- BMF: Bonn, Plessow, Frankfurt, Berlin
- BMVI: Hamburg, Bonn, Ilmenau



Abbildung 13: Betriebliche Standorte PVS-Plus und PVS

Der derzeitige redundante technische Betrieb des PVS und PVS-Plus an unterschiedlichen Rechenzentrums-Standorten bietet den Ansatz, den technischen Betrieb und die technische Infrastruktur der beiden PVS an einem zentralen Standort zu konsolidieren. Hierüber können u.a. Skaleneffekte bei betrieblichen und auch technischen Aufwänden erzielt werden, indem der Betrieb nur von einer Organisationseinheit an einem Standort erfolgt.

Das Modell TBK migriert die technische Plattform des PVS des BMVI (SAP und E-Recruiting) in den Rechenzentrum-Standort des ITZBund, an dem bereits auch das PVS-Plus bereitgestellt wird. Die technische Administration erfolgt dann zukünftig durch Administratoren des ITZBund. Eine fachliche Konsolidierung findet bei diesem Modell nicht statt. Bei Erreichung dieses Zustands gibt es immer noch zwei eigenständige SAP Instanzen. Die individuellen Ausprägungen im PVS bleiben so erhalten und für den End-Benutzer / Anwender sind keine Änderungen wahrnehmbar. Ferner ist keine Datenmigration in ein anderes System notwendig, was das Transformationsrisiko erheblich minimiert.

# PVS Phase 1 – Evaluierungsbericht

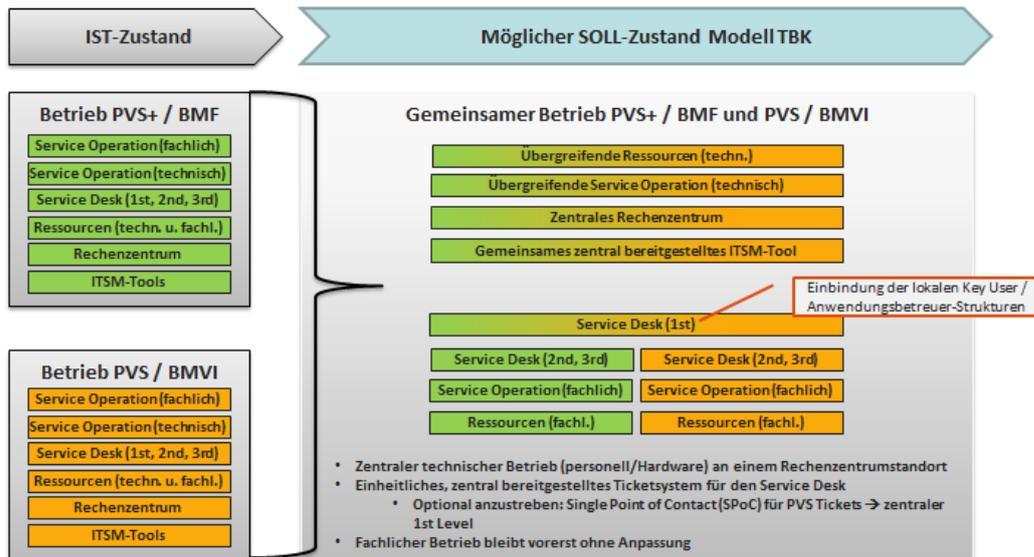


Abbildung 14: Modell TBK

Modellcharakteristika	Beschreibung
<b>Wesentliche Ziele und Philosophie des Modells</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ausnutzung von Skaleneffekten, insbesondere bei Hardware und den technischen Betriebskosten</li> <li>Standardisierung bestimmter Bereiche des IT-Service-Managements (Tickettool, Administrationsprozesse im Bereich Hardware)</li> <li>Zentralisierung der technischen Bereitstellung und der technischen Administration von PVS und PVS-Plus.</li> </ul>
<b>Erreichte Ziele durch Konsolidierung (Modell)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Umsetzung der Anforderung der IT-Konsolidierung Bund, den IT-Betrieb bis zum Jahr 2022 zu zentralisieren</li> <li>Erschließung von Synergien durch zentrale Bereitstellung und Betrieb</li> <li>Unterstützung der Bündelung von Hardware-Beschaffungen durch den zentralen Betreiber der beiden PVS</li> </ul>
<b>Getroffene Annahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Herauslösen von Technik und administrativem Betrieb aus dem BMVI auf Basis der Ergebnisse der Ist-Analyse möglich.</li> <li>Konnektivität zu allen nutzenden Einrichtungen des PVS über Bundesnetze sichergestellt.</li> <li>Durch die Zentralisierung der Infrastruktur entstehen keine Anpassungsnotwendigkeiten bei Vor- und Nachgelagerten Verfahren</li> <li>Weitere Annahmen wurden im Rahmen der WiBe KW getroffen</li> </ul>

## PVS Phase 1 – Evaluierungsbericht

Modellcharakteristika	Beschreibung
Risiken	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Das Modell führt u. U. zu keiner tragfähigen monetären Wirtschaftlichkeit durch ausbleibende Skaleneffekte aufgrund der geringen Kosten und Aufwände des technischen Betriebs im BMVI.</li> <li>▪ Die Wirtschaftlichkeit muss somit ggf. über die rein qualitativen Kriterien der WiBe Q und E nachgewiesen werden.</li> </ul>

Tabelle 2: Ziele, Konsolidierungsunterstützung des Modells

### 2.1.1.1 Beschreibung der Architektur

Kriterien der Architektur	Beschreibung des Szenarios/Modells
Enthaltene Prozesse, IT-Umsetzung der Prozesse	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Modell zentralisiert nur den technischen Betrieb der personalwirtschaftlichen Kern-Funktionalitäten</li> <li>▪ Die aktuelle Instanz des PVS des BMVI wird dabei in das ITZBund 1zu1 migriert.</li> <li>▪ Zukünftig gibt es weiterhin zunächst separate SAP Personalverwaltungssysteme je Ressort (im technischen Sinne damit weitere zwei SAP „Systeme“ auf einer Plattform)</li> <li>▪ Im Rahmen dieses Szenarios/Modells erfolgt somit keine fachliche Harmonisierung bzw. Konsolidierung.</li> <li>▪ Die Nutzer / „Ressortkunden“ werden von der Migration unbehelligt bleiben (somit sind keine Kommunikations- / Trainingsmaßnahmen in der WiBe KW zu berücksichtigen)</li> </ul>
Art und Umfang der Harmonisierung / Standardisierung	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zentrale und standardisierte Hardware-Infrastruktur (Betrieb der SAP-Instanzen auf einer einheitlichen Hardware-Infrastruktur)</li> <li>▪ Zentrale und standardisierte technische Administration durch das ITZBund (die fachliche sowie die fachlich-technische Betreuung erfolgt weiterhin für das PVS durch das DLZ-IT (neu ITZBund) selbst)</li> </ul>
Gemeinsame Nutzung von Teilen des PVS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nein, da nur die technische Basis 1zu1 migriert wird</li> </ul>
Besondere Stärken	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Keine fachlichen Änderungen bei den Kernaufgaben der PVS notwendig</li> <li>▪ einfache Migration, da 1zu1 Umsetzung bestehender Funktionen und Hardware</li> <li>▪ Keine Veränderung an SAP Entwicklungsobjekten notwendig</li> <li>▪ PVS Systeme beeinflussen sich nicht gegenseitig</li> <li>▪ Nutzer von Änderungen nicht betroffen</li> <li>▪ Keine Migrationsaufwände bei den Datenbeständen</li> </ul>

Kriterien der Architektur	Beschreibung des Szenarios/Modells
<b>Besondere Schwächen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ keine weiteren Effekte hinsichtlich der gemeinsamen Nutzung der PVS außer Zentralisierung der Hardware und Teilen der technischen Administration</li> <li>▪ Insgesamt keine Reduktion der IT-Komplexität durch weiterhin Einzel-Instanzen von SAP (PVS-Plus und PVS); Reduktion nur möglich über den Wechsel von Einzelinstanzen hin zu einem Mandanten-basierten SAP System für BMF und BMVI (Modell FFK setzt diesen Ansatz in zwei Varianten um)</li> <li>▪ Ressort-übergreifende fachliche Zusammenarbeit wird nicht positiv beeinflusst</li> </ul>

Tabelle 3: Architekturbeschreibung des Modells

### 2.1.1.2 Art und Umfang ressortübergreifender Zusammenarbeit

Kriterien zur Zusammenarbeit	Beschreibung des Szenarios/Modells
<b>Ressortübergreifende Abstimmung / Weiterentwicklung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bedingt durch ausbleibende fachliche Standardisierung / Harmonisierung ist kurz bis mittelfristig keine Ausweitung der ressortübergreifenden Abstimmung und Weiterentwicklung zu erwarten</li> <li>▪ Ggf. kann die standardisierte technische Basis im ITZBund langfristig zu einem übergreifenden Abstimmungsverfahren / Weiterentwicklungsprozess (insbesondere in Bezug auf eine standardisierte technische Plattform) beitragen.</li> </ul>
<b>Ressortübergreifende Wahrnehmung personalwirtschaftlicher Aufgaben</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bedingt durch ausbleibende fachliche Standardisierung / Harmonisierung und die 1zu1 Migration, wird die ressortübergreifende Wahrnehmung personalwirtschaftlicher Aufgaben nicht gefördert.</li> <li>▪ BMF und BMVI werden weiterhin die individuelle Ausgestaltung der Personalprozesse auf Basis der einzelnen SAP Instanzen nebst unterschiedlichen Standards ermöglicht.</li> </ul>
<b>Governance Modell</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Keine Veränderung bzgl. der bestehenden Regelungen für die Personalwirtschaft und der Abstimmung der PVS in den betroffenen Behörden.</li> <li>▪ BMF und BMVI werden weiterhin eine individuelle fachliche Ausgestaltung der Personalaufgaben ermöglicht (u.a. auf Basis der Einzelinstanzen mit individuellem Customizing ohne Wechselwirkungen zum jeweils anderen PVS). Eine zentrale prozessuale Steuerung über Ressortgrenzen durch Vorgaben ist auf Basis dieses Modells nicht möglich.</li> </ul>

Kriterien zur Zusammenarbeit	Beschreibung des Szenarios/Modells
<b>Betriebsmodell</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Für das BMVI ändert sich das Betriebsmodell von einem reinen Eigenbetrieb hin zu einem verteilten Betrieb:</li><li>▪ Das ITZBund übernimmt u.a. Hardware, kosteneffiziente Bereitstellung der Plattform, Betriebssystem, Updates für Betriebssystem, Überwachung und Verfügbarkeit der Systeme, Sicherheit des Betriebs inkl. Netzwerksicherung, Datensicherheit und Zugangsbegrenzung, zentrales Störungsmanagement/Koordination bei Störungsbearbeitung</li><li>▪ Das BMVI kann weiterhin sein Personalverwaltungssystem nach seinen Anforderungen konfigurieren, da es sich um ein eigenständiges Personalverwaltungssystem handelt. Ihm obliegt auch weiterhin die Verantwortung für den fachlichen Betrieb. Die technische Administration der Hardware entfällt für das BMVI.</li></ul>

*Tabelle 4: Art und Umfang ressortübergreifender Zusammenarbeit des Modells TBK*

# PVS Phase 1 – Evaluierungsbericht

## 2.1.1.3 Rahmenbedingungen / Voraussetzungen

Kriterien zu Rahmenbedingungen	Beschreibung des Szenarios/Modells
<b>Organisation des Betriebs, Nutzerunterstützung mit Bezug auf Konsolidierung Bund</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lösung wird im zukünftigen ITZBund betrieben und muss Vorgaben des ITZBund und ebenso Rahmenbedingungen der IT-Konsolidierung berücksichtigen.</li> <li>▪ Anpassungen bei den Prozessen (z.B. Incident-, Change-Management) müssen das Projekt zur Optimierung des IT-Service-Managements (SMIT) im BMVI berücksichtigen.</li> </ul>
<b>Voraussetzungen für die Aufnahme zusätzlicher Nutzer / von zusätzlichem Datenvolumen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Das ITZBund muss entsprechende Kapazitäten und technische Services bereitstellen.</li> <li>▪ Die WAN Anbindung zwischen ITZBund und BMVI muss entsprechend der Verfügbarkeitsanforderung ausgelegt sein.</li> </ul>
<b>Behandlung externer Nutzer (EPOS) (außerhalb Bund)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Modell hat keine Auswirkungen auf die EPOS Nutzer außerhalb des Bundes, da nur SAP-PVS betroffen sind.</li> </ul>
<b>Anforderungen an IT-Sicherheit / Datenschutz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Der zentrale Betrieb des PVS des BMVI durch das ITZBund muss entsprechende Vorgaben zu IT-Sicherheit und Datenschutz berücksichtigen.</li> </ul>

Tabelle 5: Rahmenbedingungen / Voraussetzungen des Szenarios und des Modells

## 2.1.1.4 Transformationsplan des Modells

Die Umsetzungsdauer des Modells TBK beträgt auf Basis der vorhandenen Informationen 18 Monate.

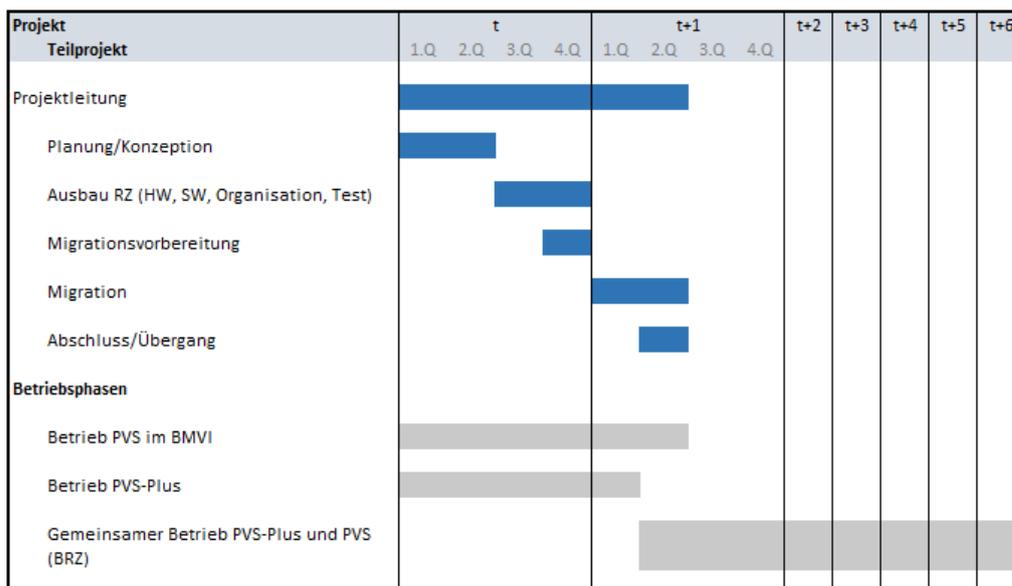


Abbildung 15: Transformationsplan Modell TBK

### 2.1.1.5 Maßgebliche Umsetzungsschritte

- Planung/Konzeption:
  - Erstellung des Betriebskonzepts; Dokumentation der Betriebsprozesse und Meldewege
  - Konzeption / Anpassung der vorhandenen Service Operation Prozesse (u.a. Incident-, Problem- und Change-Management) und Kommunikationswege (Service Desk, Austausch und Weiterleitung mit / an weitere Org.-Einheiten), u.a.
  - Konzeption der Kommunikations-Schnittstellen zwischen ITZBund und BMVI (bei zentralem SPoC, Meldewege zwischen 1st, 2nd, 3rd Level)
  - Einbindung der vorhandenen Key-User / Anwendungsbetreuer in die veränderte Service-Kette
  - Harmonisierung der Service Level (Reaktions-/Wiederherstellungszeiten, Service Verfügbarkeiten) und ggf. Neubewertung bzw. Anwenden des Maximalprinzips
  - Planung / Konzeption: Anpassung / Erweiterung des Architekturkonzepts Technik PVS-Plus
  - Planung / Konzeption: Fortschreibung der Sicherheitskonzepte PVS / PVS-Plus
- Aufbau RZ
  - Beschaffung der Hardware
  - Aufbau PVS SAP Instanz im ITZBund (Hard- und Software)
- Migrationsvorbereitung / Migration:
  - Anbindung der Ticketsysteme
  - 1zu1 Migration der PVS Instanz des BMVI hin zum ITZBund
  - Aufgabenmigration technischer Betrieb (BMVI nach ITZBund)
  - Testbetrieb
- Abschluss
  - Dokumentation und Kommunikation der Änderungen

### 2.1.1.6 Bewertung der Zweckmäßigkeit

#### 2.1.1.6.1 WiBe Q - Qualitativ-Strategische Kriterien

Die Bewertung der qualitativ-strategischen Kriterien führt zu einem hohen Wert > 50 (siehe Anlage [WiBe1]). Zusammengefasst wird der hohe Wert u.a. durch die Zentralisierung und die ressortübergreifende Nutzung der IT-Service-Managementprozesse bezogen auf den technischen Betrieb erzielt. Hierbei ist von einer erheblichen Verbesserung des Arbeitsablaufes und auch der Arbeitsergebnisse (insbesondere bei den Abläufen zu Incident-, Change- und Problem-Management) auszugehen.

Dies bedeutet im Sinne der WiBe, dass die Maßnahme, also die Umsetzung des Modells TBK, auf Basis dieser Bewertung durchgeführt werden kann, auch wenn der Kapitalwert negativ ist. Hierbei ist dann aber zu berücksichtigen, dass ein ho-

her Wert in dieser Kategorie ohne korrespondierenden positiven Kapitalwert einer ausführlichen Begründung bedarf, Dabei ist die Entscheidung im Einzelfall auch von der Höhe des negativen Kapitalwertes und von dessen Relation zu den (haus-haltswirksamen) Gesamtkosten der Maßnahme abhängig.

### 2.1.1.6.2 WiBe E - Externe Effekte

Die Bewertung der externen Effekte führt zu einem niedrigem Wert < 50 (siehe Anlage [WiBe1]), da die vorliegende Wirtschaftlichkeitsbetrachtung die betroffenen Ressorts BMF und BMVI und deren Kosten / Nutzen (WiBe KW) und Folge-wirkungen (WiBe Q) bereits berücksichtigt. Da über diese Ressorts hinaus keine weiteren Behörden oder anderen Kunden von dem Modell betroffen sind, erfolgt im Rahmen der WiBe E nur die Bewertung hinsichtlich der Nachnutzbarkeit (Kri-terium 4.5.1).

Dies bedeutet im Sinne der WiBe, dass die Maßnahme, also die Umsetzung des Modells TBK, allein auf Basis dieser Einschätzung nicht durchgeführt werden kann. Es sind also weitere Begründungen (siehe u.a. WiBe Q) zu liefern, warum die Umsetzung des Modells wirtschaftlich bzw. zweckmäßig ist.

### 2.1.1.6.3 Beitrag zu den Projektzielen

Das Modell TBK liefert folgende Beiträge zu den Projektzielen:

Projektziele	Beitrag zur Zielerrei-chung	Begründung
<b>Sicherstellung der Steuerungs-fähigkeit der Bun-desverwaltung und Zu-kunfts-fähigkeit</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Zentralisierung und Standardisierung der technischen Basis in einem Rechen-zentrum führt zu effizienteren Administ-rations-Prozessen.</li> </ul>
<b>Erhöhung der Effizienz und Flexibilität in der Bundesverwaltung</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Zentralisierung der Hardware, der technischen Administration und der zu-grundeliegenden Service-Management-Prozesse führt zu effizienteren ressort-übergreifenden Abläufen, die dann indi-rekt zu einer erhöhten Effizienz und Fle-xibilität bei notwendigen Anpassungen im Bereich der PVS-zugrundeliegenden Infrastruktur führen.</li> </ul>
<b>Erschließung von Syner-gien</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Parallele / redundante bzw. gleichartige Aufgaben werden vermieden durch die zentrale Bereitstellung und Administrati-on der PVS</li> </ul>

## PVS Phase 1 – Evaluierungsbericht

Projektziele	Beitrag zur Zielerreichung	Begründung
<b>Aufzeigen von Einsparpotentialen für die gesamte Bundesverwaltung</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Durch die zentrale Bereitstellung und den zentralen technischen Betrieb von PVS und PVS-Plus werden Betriebs-Kosten für das Rechenzentrum und die Administration reduziert.</li> </ul>
<b>Herstellung von Transparenz und Schaffung eines Erfolgsmodells für die Bundesverwaltung</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die Kostenstrukturen für den technischen Betrieb der PVS der Personalverwaltung bleiben durch das Projekt bzw. die Modelle transparent.</li> </ul>
<b>Sicherstellung einer hohen Qualität</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die Zentralisierung des technischen Betriebs, der Administration und der zugrundeliegenden Service-Management-Prozesse führt zu einer erleichterten Anpassbarkeit / Austauschbarkeit und ebenso zu einer reduzierten Fehleranfälligkeit. Die Prozessqualität steigt durch die Zentralisierung.</li> </ul>
<b>Vermeidung von Locked-In Effekten</b>	nicht relevant	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Derzeit bestehen nur geringe und beherrschbare Risiken, die aus einem möglichen Lock-In resultieren (siehe Anlage [GD5]). Durch das Modell wird diese Bewertung nicht verändert. Ein maßgeblicher Beitrag ist auf Basis dieser Einschätzung nicht relevant.</li> </ul>

Tabelle 6: Beitrag des Modells TBK zu den Projektzielen

### 2.1.1.7 Bewertung der Machbarkeit

Machbarkeit	erfüllt	Begründung
<b>fachlich</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Durch die Trennung der beiden SAP Personalverwaltungssysteme erfolgt keine wechselseitige fachliche Beeinflussung.</li> <li>▪ Fachliche Anpassungen in den Systemen können so ohne weitere Auswirkungen bzw. Berücksichtigung des jeweils anderen PVS umgesetzt werden.</li> <li>▪ Die einzige Anpassung erfolgt im Bereich der Supportstrukturen bei den Schnittstellen zwischen technischem und fachlichem Support. Dies hat jedoch keine negativen Auswirkungen auf die fachliche Machbarkeit, da hier nur eine Prozessschnittstelle bzw. ein Meldeweg angepasst wird.</li> </ul>

Machbarkeit	erfüllt	Begründung
technisch	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die technische Migration des PVS in das ITZBund ist ohne weiteres umsetzbar (Annahme: Ressourcen und Netzanbindung vorhanden)</li> <li>▪ Der Aufwand besteht hierbei im Wesentlichen im Aufbau der Infrastrukturen (Hardware, Software, Anbindung an Backup, Überwachung etc.)</li> <li>▪ Netzanbindungen sind durch Verfügbarkeit der Bundesnetze möglich.</li> <li>▪ Die Extraktion der technischen Administration aus der Hoheit des BMVI ist aufgrund der bereits praktizierten Trennung zwischen technischem und fachlichem Betrieb möglich (bei entsprechender Anpassung der Prozessschnittstellen zwischen den beiden Ressorts)</li> </ul>
organisatorisch	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die zusätzlichen administrativen Aufgaben im ITZBund durch die Aufnahme des technischen Betriebs des PVS entsprechen keinen neuen Aufgaben im eigentlichen Sinne (da analog zum PVS-Plus). Somit ist hier mit nur geringen Anlaufschwierigkeiten zu rechnen. Ebenso liegt der Schulungsaufwand für die Administratoren auf einem geringen Niveau und kann vernachlässigt werden.</li> <li>▪ Die Ausweitung bzw. Einbindung des zentralen Helpdesk des ITZBund für PVS-Anliegen lässt sich ebenso organisatorisch abbilden. Die Schnittstellen zu den Supportstrukturen müssen hierbei im Rahmen der Umsetzung definiert und operationalisiert werden.</li> </ul>

Tabelle 7: Machbarkeit des Modells TBK

### 2.1.1.8 Bewertung der Wirtschaftlichkeit

Bei der Bewertung der monetären Wirtschaftlichkeit des Modells TBK gelten folgende wesentlichen Aspekte:

- **Übergreifende** Vorgaben / Annahmen:
  - Umsetzungsdauer: 18 Monate
  - Ausgewiesen werden nur die gegenüber dem IST-Zustand zu erwartenden Veränderungen bei Kosten und Nutzen.
  - Die Nutzer / „Ressortkunden“ werden von der Migration weitestgehend unbehelligt bleiben (somit sind keine Kommunikations-/Trainingsmaßnahmen in der IT-WiBe zu berücksichtigen)
  - Es erfolgt eine 1zu1 Migration der Daten, Modulanpassungen, vorhandenen Schnittstellen und Zusatztools. Hierbei erfolgt ferner keine Datenbereinigung.
- **Entwicklungskosten**, angesetzt werden:
  - nicht-haushaltswirksame Kosten für interne Ressourcen (Projektleitung, Teilprojektleiter etc.)

- haushaltswirksame Aufwände für externe Beratung
- haushaltswirksame Kosten für Host / Server, Netzbetrieb (es wird angenommen, dass für das PVS neue Hardware im ITZBund beschafft wird; die Abschätzung der Hardwarekosten erfolgt auf Basis der Gesamtkosten des PVS-Plus)
- **Betriebskosten**, angesetzt werden
  - haushaltswirksame Host- und Serverkosten (Ableitung der haushaltswirksamen Wartungskosten der neuen PVS Hardware im ITZBund; angesetzt werden pauschal 15% p.a. der Anschaffungskosten)
  - nicht-haushaltswirksame Kosten für Systembetreuung und-administration (Aufgrund einer erwarteten Effizienzsteigerung durch die Zentralisierung wird angenommen, dass für die technische Systembetreuung nur ein zusätzliches haushaltswirksames VZÄ im ITZBund notwendig ist (gegenüber 2,32 aktuell beim BMVI)).
  
- **Betriebsnutzen**, angesetzt werden
  - haushaltswirksamer Nutzen bei Host- und Serverkosten (Einsparung der bisherigen Wartungskosten PVS im BSH; Werte basieren auf den Meldungen zu den Betriebskosten)
  - nicht-haushaltswirksamer Nutzen bei Systembetreuung und-administration (angenommener Nutzen in Form der Einsparung der bisherigen Systembetreuungskosten PVS im BMVI)

Weitere Details zur Bewertung der Wirtschaftlichkeit gemäß WiBe KW (Kostenblöcke, Aufwandsabschätzungen, Annahmen etc.) sind in der Anlage [WiBe1] zu finden.

Folgende Kapitalwerte wurden für das Modell TBK berechnet:

	KW (hW)	KW (nhW)	KW
<b>Nutzungsdauer 10 Jahre</b>	-1.055.860 €	1.151.370 €	95.510 €

Tabelle 8: Kapitalwerte Modell TBK

Auf Basis der Annahmen führt das Modell TBK mit einer Nutzungsdauer von 10 Jahren zu einem positiven Kapitalwert. Getragen wird dieser Wert durch die Einsparungen im Bereich des Betriebs (Hardwarekosten und Reduktion der Ressourcen für die administrative Betreuung).

### 2.1.1.9 Zusammenfassung

Im Rahmen des Szenarios *Transformation PVS auf PVS-Plus* erfolgt die in zwei gekapselten Umsetzungsprojekten technische und fachliche Migration des PVS auf das PVS-Plus.

Die technische Migration bildet das Modell TBK ab. Hierbei wird nur der technische Betrieb des PVS zentralisiert. Die aktuelle Instanz des PVS des BMVI wird dabei in das Rechenzentrum des PVS-Plus (zukünftig ITZBund) 1zu1 migriert. Zukünftig gibt es weiterhin zunächst separate Personalverwaltungssysteme je Ressort (im technischen Sinne damit weitere zwei SAP „Systeme“ auf einer Plattform).

Im Rahmen dieses Szenarios / Modells erfolgt keine fachliche Harmonisierung bzw. Konsolidierung der PVS-Prozesse, so dass die Nutzer / „Ressortkunden“ von der Migration unbehelligt bleiben. Es erfolgt ausschließlich eine Zentralisierung und Standardisierung der Hardware-Infrastruktur in einem Rechenzentrum. Die technische Administration erfolgt zukünftig dann auch zentral und standardisiert durch das ITZBund (die fachliche Betreuung erfolgt weiterhin für das PVS des BMVI durch das BMVI selbst).

Da bei der Transformation keine fachlichen Änderungen der PVS-Prozesse und keine Veränderung an SAP Entwicklungsobjekten notwendig sind, reduziert sich die Migration vom BMVI auf das ITZBund so auf eine ausschließliche Hardware- und Konfigurations-Migration, die 1zu1 erfolgt. Durch die Einzelinstanzen des PVS und PVS-Plus erfolgt ferner auch keine gegenseitige Beeinflussung der Systeme. Darüber hinaus entstehen durch das Modell keine weiteren Effekte.

Bedingt durch ausbleibende fachliche Standardisierung / Harmonisierung ist kurz- bis mittelfristig keine Ausweitung der ressortübergreifenden Abstimmung und Weiterentwicklung und auch der ressortübergreifenden Wahrnehmung personalwirtschaftlicher Aufgaben durch das Modell zu erwarten. BMF und BMVI werden weiter ihre individuellen Personalprozesse auf Basis der einzelnen SAP Instanzen „leben“, da beiden Ressorts eine individuelle fachliche Ausgestaltung der Personalaufgaben ermöglicht wird (u.a. auf Basis der Einzelinstanzen mit individuellem Customizing ohne Wechselwirkungen zum jeweils anderen PVS).

Die etablierte standardisierte technische Basis im ITZBund kann aber langfristig zu einem übergreifenden Abstimmungsverfahren / Weiterentwicklungsprozess beitragen (als Basis für weitere Konsolidierungen, siehe auch Modell FFK).

Für das BMVI ändert sich das Betriebsmodell von einem reinen Eigenbetrieb hin zu einem verteilten Betrieb. Das ITZBund übernimmt u.a. die kosteneffiziente Bereitstellung der Hardware-Plattform, der Betriebssysteme, die Überwachung und Verfügbarkeit der Systeme, die Sicherheit des Betriebs inkl. Netzwerkabsicherung und das zentrale Störungsmanagement. Das BMVI ist zukünftig verantwortlich für die individuelle Konfiguration der SAP Instanz und den fachlichen Betrieb. Die technische Administration der Hardware entfällt für das BMVI zukünftig.

Das Modell TBK ist zweckmäßig im Sinne der Projektziele (auch wenn das Modell keine übergreifende Wahrnehmung personalwirtschaftlicher Aufgaben im eigentlichen Sinne fördert), da die Bewertung der WiBe Q (qualitativ-strategische Kriterien) zu einem hohen Wert >50 führt. Darüber hinaus liefert das Modell TBK bezogen auf die Projektziele folgende Beiträge:

- **Erhöhung der Effizienz und Flexibilität in der Bundesverwaltung:** Die Zentralisierung der Hardware, der technischen Administration und der zugrundeliegenden Service-Management-Prozesse führt zu effizienteren ressortübergreifenden Abläufen, die dann indirekt zu einer erhöhten Effizienz und Flexibilität bei notwendigen Anpassungen im Bereich der PVS-zugrundeliegenden Infrastruktur führen.
- **Erschließung von Synergien:** Parallele / redundante bzw. gleichartige Aufgaben werden vermieden durch die zentrale Bereitstellung und Administration der PVS
- **Aufzeigen von Einsparpotentialen für die gesamte Bundesverwaltung:** Durch die zentrale Bereitstellung und den zentralen technischen Betrieb von PVS und PVS-Plus werden Betriebs-Kosten für Rechenzentrum und Administration reduziert.
- **Herstellung von Transparenz und Schaffung eines Erfolgsmodells für die Bundesverwaltung:** Die Kostenstrukturen für den technischen Betrieb der PVS der Personalverwaltung werden durch das Projekt bzw. die Modelle transparent und vergleichbar.
- **Sicherstellung einer hohen Qualität:** Die Zentralisierung des technischen Betriebs, der Administration und der zugrundeliegenden Service-Management-Prozesse führt zu einer erleichterten Anpassbarkeit / Austauschbarkeit und ebenso zu einer reduzierten Fehleranfälligkeit durch das Aufsetzen auf Standards und die Zentralisierung von Kompetenz. Die Prozessqualität steigt ebenfalls durch die Zentralisierung.

Auf Basis der Ist-Analyse ist das Modell TBK fachlich, technisch und organisatorisch umsetzbar. Fachliche Auswirkungen entstehen durch den Einsatz separater SAP-Instanzen bei beiden PVS nicht. Fachliche Anpassungen in den Personalverwaltungssystemen können somit ohne weitere Auswirkungen bzw. Berücksichtigung des jeweils anderen PVS umgesetzt werden. Die einzige fachliche Anpassung erfolgt im Bereich der Supportstrukturen bei den Schnittstellen zwischen technischem und fachlichem Support. Dies hat jedoch keine negativen Auswirkungen auf die fachliche Machbarkeit, da hier nur eine Prozessschnittstelle bzw. ein Meldeweg angepasst werden muss.

Die technische Migration des PVS in das ITZBund ist ohne weiteres umsetzbar (Annahme: Ressourcen und Platz vorhanden, Anbindung über Bundesnetze vorhanden). Der Aufwand besteht hierbei im Wesentlichen im Aufbau der Infrastrukturen (Hardware, Software, Anbindung an Backup, Überwachung etc.). Die Extraktion der technischen Administration aus der Verantwortung des BMVI ist aufgrund der bereits praktizierten Trennung zwischen technischem und fachlichem Betrieb möglich.

Im Bereich der Organisation können die zusätzlichen administrativen Aufgaben im ITZBund durch die Aufnahme des PVS des BMVI ohne Einschränkung umgesetzt werden, da es sich hierbei um keinen neuen Aufgabenbereich handelt (analoge administrative Aufgaben werden bereits für PVS-Plus erbracht). Es müssen aber

Schnittstellen zwischen den fachlichen Supportstrukturen des BMVI und dem technischen Support des ITZBund etabliert werden.

Auf Basis der aktuellen Einschätzungen und der Ergebnisse der IST-Analyse kann das Modell TBK innerhalb von 18 Monaten umgesetzt werden.

Bei der Bewertung der monetären Wirtschaftlichkeit des Modells TBK wurde folgender Kapitalwert berechnet:

	KW (hW)	KW (nhW)	KW
<b>Nutzungsdauer 10 Jahre</b>	-1.055.860 €	1.151.370 €	95.510 €

Tabelle 9: Kapitalwerte Modell TBK

Auf Basis der getroffenen Annahmen führt das Modell TBK mit einer Nutzungsdauer von 10 Jahren zu einem positiven Kapitalwert. Getragen wird dieser Wert durch die Einsparungen im Bereich des Betriebs (Hardwarekosten und Reduktion der Ressourcen für die administrative Betreuung im BMVI).

### 2.1.2 Modell: Fachliche und funktionale Konsolidierung PVS auf PVS-Plus (FFK)

Das Modell fachliche und funktionale Konsolidierung PVS auf PVS-Plus (FFK) setzt inhaltlich auf dem Modell Technische und betriebliche Konsolidierung (TBK) und den im Modell TBK erzielten Mehrwerten und Nutzen auf. Grundsätzlich ist jedoch auch eine Umsetzung des Modells FFK ohne eine Umsetzung des Modells TBK möglich. Im Sinne der fünf Prämissen der Gestaltung von Szenarien und Modellen wurde aber darauf verzichtet, da die Komplexität bei der Umsetzung steigt.

Das Modell zielt darauf, die bisherigen je Ressort vorhandenen und im ITZBund betreuten einzelnen und getrennten SAP HCM-Personalverwaltungssysteme (Einzel-Instanzen) auf ein Mandanten-basiertes SAP-System – jeweils aus technischen Gründen getrennt nach den Bereichen SAP HCM und E-Recruiting – zu transferieren, ohne dass es bei bestehenden Parametrisierungen und Erweiterungen zu vollständigen fachlichen oder funktionalen Anpassungen der jeweiligen Verfahren kommt. Das Modell kann in zwei idealtypischen Varianten durchgeführt werden:

- a) Übernahme des bestehenden PVS-Mandanten auf einen eigenständigen Mandanten des SAP-Systems „PVS-Plus“ unter vollständiger Harmonisierung von Systemparametern, vollständiger Harmonisierung von mandantenübergreifendem Customizing sowie technischer Harmonisierung von Entwicklungen (z.B. Erweiterungen, Modifikationen und kundeneigenen Auswertungen). Das Modell wird nachfolgend als Zwei-Mandanten-Lösung bezeichnet
- b) Übernahme des bestehenden PVS-Mandanten in den produktiven PVS-Plus-Mandanten unter vollständiger Harmonisierung von Systemparametern, vollständiger Harmonisierung des mandantenübergreifenden Customizing, vollständige technische Harmonisierung von kundeneige-

nen Entwicklungen und Erweiterungen sowie Harmonisierung einzelner Fachprozesse und des Datenmodells ohne spezifische Anforderungen des BMVI. Spezifische Lösungsanteile des PVS, die Ressortspezifika des BMVI abbilden und die nicht 1:1 in das Lösungsspektrum des PVS-Plus übernommen werden können, werden vollständig unter eigenem Namensraum bzw. eigene Lösung in das PVS-Plus übernommen. Die fachlichen Anforderungen für diesen Lösungsanteil kommen vom BMVI. Das Modell wird nachstehend als Ein-Mandanten-Lösung bezeichnet.

Im Sinne zukünftiger Erweiterungen ist die Einigung auf ein einheitliches Daten- und Prozessmodell (das die Besonderheiten der jeweiligen Ressorts berücksichtigen kann) bei der Ein-Mandanten-Lösung notwendig, um z.B. gemeinsame Entwicklungspotentiale nutzen zu können.

Nach der Umsetzung des Modells FFK gibt es – unabhängig ob die Ein- oder Mehrmandanten-Variante realisiert wird - für die Ressorts BMF und BMVI ein gemeinsames SAP HCM System. Der Konsolidierungsgrad und Harmonisierungsbedarf ist in der Ein-Mandanten-Lösung höher als in der Zwei-Mandantenlösung.

Das derzeit beim BMVI eingesetzte Personalverwaltungssystem kann – soweit wirtschaftlich möglich – in vollem fachlichen und datentechnischen Umfang und notwendiger Historie in die IT-Lösung PVS-Plus übernommen werden.

Anpassungen auf Ebene der Technik und ressortübergreifender System- und Customizing-Einstellungen sind möglich und werden nachfolgend spezifiziert. Gleiches gilt für ressortspezifische Anpassungsbedarfe. Die fachlichen Anforderungen kommen weiterhin vom BMVI für seine transformierten IT-Lösungsbestandteile. Das System setzt zunächst auf fachlich-prozessualer Ebene die ressortspezifischen Ausgestaltungen um, so dass für den Endanwender vorbehaltlich der Klärung der o.g. offenen Fragen bei Nutzung einer Zwei-Mandanten-Lösung geringe Änderungen resultieren. Welcher Änderungsbedarf bei Nutzung einer Ein-Mandanten-Lösung entsteht, wird im Rahmen der Deltaanalyse zu untersuchen sein. Auf technischer Ebene sind Harmonisierungen und Anpassungen durchzuführen, die sich im Wesentlichen in folgende Bereiche gliedern:

- Systemparameter und grundlegende Einstellungen
- Kundeneigene Entwicklungen und Modifikationen
- Übergreifend wirkende Parametrisierung (Customizing)
- Gemeinsame Nutzung von Add-ons

Harmonisierung bedeutet sowohl bei Variante A (Zwei-Mandanten-Lösung) als auch bei Variante B (Ein-Mandanten-Lösung) die Abbildung von kundeneigenen Entwicklungen unter gemeinsamen Namenskonventionen und ggf. gemeinsamer Nutzung vorhandener Bausteine. Bei der Realisierung der Ein-Mandanten-Lösung gilt dabei noch folgendes:

- Das SAP Datenmodell setzt an verschiedenen Stellen Standards, die von allen Systemnutzern einheitlich genutzt werden sollten. Dies betrifft z.B. solche Sachverhalte wie Anschriften, Name usw., deren Aufbau und Ver-

wendung auch teilweise aufgrund gesetzlicher Vorgaben eindeutig geregelt sind. Diese Datenmodelle und Strukturen sind im Rahmen eines Ein-Mandanten-Systems auch einheitlich abzubilden und bilden damit das Fundament der Anwendung. Dieses Fundament ist in PVS-Plus z.B. bereits auch für die Bereiche des Ressorts BMF und AA einheitlich genutzt. Ggf. abweichende / ergänzende Funktionalitäten des PVS sind zu prüfen und ggf. zu überführen

- In den einzelnen Kernaufgaben des PVS – außerhalb des vorher beschriebenen Grund-Datenmodells - sind Sachverhalte abgebildet, die
  - a) im Wesentlichen fachlich / technisch identisch zum Ablauf im PVS-Plus sind und
  - b) im Wesentlichen fachlich / technisch unterschiedlich zum Ablauf in PVS-Plus sind.

Dies betrifft alle abgebildeten Kernaufgaben.

Im Rahmen der Umsetzung des Modells ist daher folgendes zu berücksichtigen: Sofern identische fachliche / technische Abläufe zwischen PVS / PVS-Plus vorhanden sind, sind die Sachverhalte des PVS-Plus führend und das PVS ist im Rahmen der Transformation auf die Nutzung des in PVS-Plus abgebildeten Standards umzustellen, ggf. sind leichte Erweiterungen (im Wesentlichen auf Ebene von Steuerungstabellen) vorzunehmen.

Sofern unterschiedliche fachliche / technische Abläufe zwischen PVS / PVS-Plus existieren (z.B. aufgrund spezifischer Dienstvereinbarungen und Regelungen des PVS) – und im Rahmen der Transformation keine Möglichkeit zur Harmonisierung und Standardisierung besteht, sind diese PVS-Spezifika in Erweiterung der bisherigen PVS-Plus-Lösung dort abzubilden.

Eine Standardisierung im Sinne einer Zusammenführung von Funktionalitäten, Prozessen und Daten und Einigung auf einen gemeinsamen Standard und Datenmodell ist damit bei Variante A (Zwei-Mandanten-Lösung) nicht zwingend vorgesehen, bei Variante B (Ein-Mandanten-Lösung) im dargestellten Umfang aber notwendig und sinnvoll. Sofern vorhandene Modifikationen und Erweiterungen sinnvoll vereinheitlicht werden können (z.B. PVS nutzt ein Feld in einem kunden-eigenen Infotypen, PVS-Plus bietet im Standarddatenmodell hierfür einen neu ausgelieferten Standardinfotypen), wird dies im Rahmen der Umsetzung des Modells durchgeführt. Wie die Ist-Analyse gezeigt hat, bedeutet Referenzmodell nicht automatisch die am besten geeignete Umsetzung fachlicher Anforderungen in ein SAP-System. Daher ist bei einer Harmonisierung mit zu untersuchen, wie aus den beiden bestehenden Systemen beim BMF und beim BMVI ein übergreifendes optimiertes System geschaffen werden kann.

## PVS Phase 1 – Evaluierungsbericht

Die gemeinsame Nutzung von Add-Ons ist im Rahmen des Modells grundsätzlich denkbar, ist aber aufgrund unterschiedlich genutzter Add-on-Lösungen mit zusätzlichen Lizenzkosten verbunden. Eine Standardisierung kann im Rahmen zukünftiger Beschaffungen angestrebt werden, hier müssen gemeinsame Lösungsansätze gefunden werden.

Die in der Phase 2 geplante Deltaanalyse zwischen PVS und PVS-Plus liefert darüber hinaus Informationen, welche funktionalen Bereiche zusätzlich harmonisiert werden können und welche Auswirkungen diese auf die fachliche Ausgestaltung sowie der Weiterentwicklung der in den Ressorts etablierten Prozesse hat. In dieser Phase sind auch die möglichen organisatorischen und systemtechnischen Auswirkungen näher zu untersuchen.

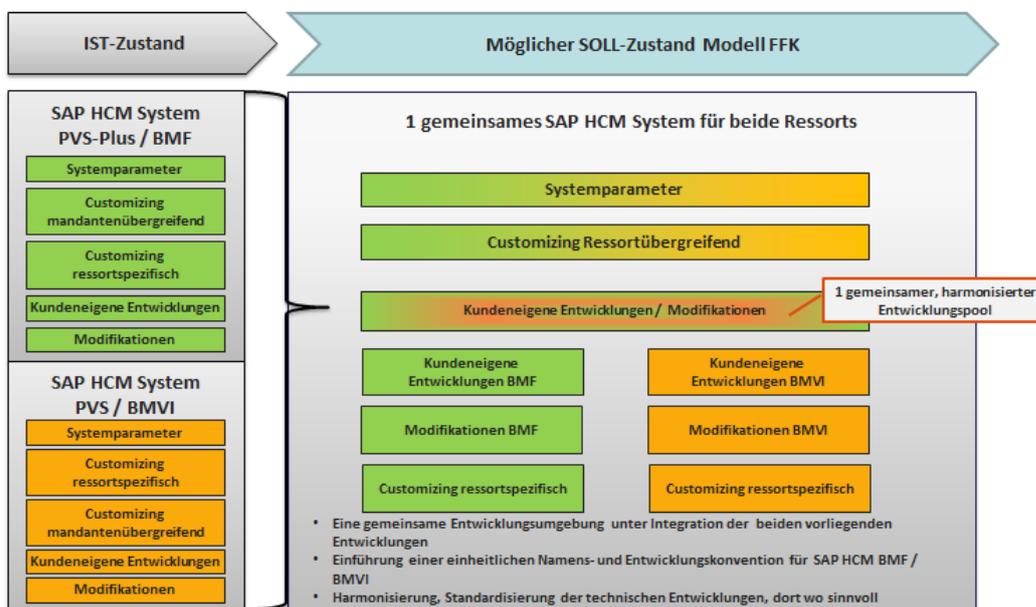


Abbildung 16: Modell FFK

Modellcharakteristika	Beschreibung
<b>Wesentliche Ziele und Philosophie des Modells</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ausnutzen von Skaleneffekten, insbesondere bei den Weiterentwicklungs- und Anpassungskosten durch eine gemeinsame Entwicklungsplattform</li> <li>▪ Funktionale und prozessuale Ausprägungen für PVS und PVS-Plus bleiben zunächst bei der Variante des Mehr-Mandanten-Modells gleich, es findet keine Harmonisierung statt, bei Umsetzung der Ein-Mandanten-Lösung finden Anpassungen statt. Weitere Harmonisierungen von Prozessen und Datenmodellen können auf Basis beider Varianten umgesetzt werden und müssen in der Phase 2 der Maßnahme bewertet werden.</li> <li>▪ Vermeidung von Mehrfachaufwänden und Reduktion von redundanten Entwicklungen bei gleichen Anforderungen bei Einigung auf gemeinsame Standards</li> <li>▪ Zentralisierung und Standardisieren der Neu- und Weiterentwicklung kundeneigener Erweiterungen und Modifikationen</li> <li>▪ Perspektivisch Harmonisierung des Datenmodells (Variante A: Zwei-Mandanten-Lösung)</li> <li>▪ Harmonisierung des Datenmodells und Beginn der Harmonisierung von Prozessen, soweit möglich (Variante B: Ein-Mandanten-Lösung)</li> </ul>
<b>Erreichte Ziele durch Konsolidierung (Modell)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Schaffung einer einheitlichen zentralen Systemplattform für PVS-Plus und PVS anstelle der vorher separaten Plattformen</li> <li>▪ Schaffung einer einheitlichen zentralen Entwicklungsplattform für PVS-Plus und PVS anstelle der vorher separaten Plattformen</li> </ul>
<b>Getroffene Annahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Harmonisierung bisher systemspezifischer, unterschiedlicher Einstellungen (wie z.B. Systemparameter auf Basis vorhandener Lösungen bzw. Handlungsempfehlungen von Bundesbehörden)</li> <li>▪ Während der Vorbereitung und Konsolidierung (Phase 2 der Maßnahme) werden Neuentwicklungen und Anpassungen an bestehenden Entwicklungen (sofern nicht gesetzlich notwendig aufgrund der dann sowohl in der systemtechnischen Projektumgebung als auch in den jeweiligen PVS umzusetzenden Änderungen) auf ein absolutes Minimum beschränkt. Diese Bedarfe sind durch eine separate Eskalationsinstanz freizugeben.</li> <li>▪ Zunächst keine bzw. nur minimale funktionale Anpassungen aufgrund der Konsolidierung der Entwicklung im jeweiligen PVS notwendig (Variante A: Zwei-Mandanten-Lösung)</li> <li>▪ Weitere Annahmen wurden im Rahmen der WiBe KW</li> </ul>

Modellcharakteristika	Beschreibung
	<p>getroffen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Organisatorische Rahmenbedingungen, wie z.B. Koordination und Priorisierung ressortspezifischer Weiterentwicklungsbedarfe, sind vor Umsetzung des Modells gelöst, d.h. die o.g. Fragestellungen sind erschöpfend beantwortet.</li> </ul>
<b>Risiken</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aus technischer und fachlicher Sicht sind keine Risiken erkennbar.</li> </ul>

Tabelle 10: Ziele, Konsolidierungsunterstützung des Modells FFK

Wie bereits angedeutet, existieren grundsätzlich bei der Transformation zwei Varianten zur technischen Umsetzung, die Auswirkungen auf die Umsetzungsaktivitäten haben. Die Variante A (Zwei-Mandanten-Lösung) basiert auf einer Konsolidierung beider PVS über eine Zwei-Mandanten-Lösung innerhalb des PVS-Plus. Konsolidierung bedeutet dabei im Wesentlichen die Harmonisierung auf Basis des vorher beschriebenen.

Die Variante B (Ein-Mandanten-Lösung) setzt auf einer Konsolidierung über eine Integration beider PVS in einem Mandanten auf und zielt auf eine umfassendere technische Harmonisierung ab, die dadurch gefördert wird, dass auch die unterstützten fachlichen Prozesse harmonisiert werden.

Da sich je nach Variante unterschiedliche Umsetzungsschritte und auch Auswirkungen ergeben, wird das Modell FFK nachfolgend getrennt nach diesen Varianten dargestellt und beschrieben.

### 2.1.2.1 Variante A: Zwei-Mandanten-Lösung

#### 2.1.2.1.1 Beschreibung der Architektur

Kriterien der Architektur	Beschreibung des Szenarios/Modells
<b>Enthaltene Prozesse, IT-Umsetzung der Prozesse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Modell zentralisiert auf Basis des im Modell TBK zentralisierten technischen Betriebes die zukünftige Weiterentwicklung von kundeneigenen, ressortübergreifenden technischen Entwicklungen (z.B. kundeneigene Auswertungen, Modifikationen, etc.) auf einer Systemplattform sowie die bereits in den jeweiligen Systemen vorhandenen Entwicklungen in separaten, ressortspezifisch ausgeprägten Mandanten.</li> <li>Prozessuale Auswirkungen auf die eigentliche fachliche und funktionale Abbildung in PVS-Plus und PVS sind nicht gegeben. Aus Sicht der Endbenutzer ändern sich ggf. die technischen Aufrufe der jeweiligen Funktion (z.B. Transaktionscode). Aus funktionaler und prozessualer Sicht gibt es keine zu erwartenden Änderungen. Anpassungen sind auf der Ebene der Systemparameter, die ausschließlich auf Ebene</li> </ul>

Kriterien der Architektur	Beschreibung des Szenarios/Modells
	<p>des Gesamtsystems gesetzt werden können, sowie zur Harmonisierung mandantenübergreifender Customizing-Einstellungen und Workbenchobjekte durchzuführen. Hier muss eine Vereinheitlichung durchgeführt werden. Im Vorfeld der Zusammenführung müssen ebenfalls ggf. Systemstände wie z.B. Stacks, Enhancement Packages angepasst werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die IT-technische Umsetzung der Weiterentwicklung erfolgt gemäß Grobkonzept zur IT-Konsolidierung Bund an einer zentralen Stelle durch das ITZBund.</li> <li>▪ Die fachlichen Anforderungen kommen von den jeweiligen Ressorts.</li> </ul>
<b>Art und Umfang der Harmonisierung / Standardisierung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Das Modell harmonisiert und standardisiert zunächst den kompletten Prozess der Entwicklungsleistungen (Programmierung) innerhalb von PVS-Plus und PVS und umfasst damit vollständig alle Modifikationen, und kundeneigenen Erweiterungen, wie z.B. Auswertungen, zusätzliche Datenfelder etc.</li> <li>▪ Über eine Deltaanalyse in der Phase 2 der Maßnahme können ggf. weitere funktionale und prozessuale Bereiche identifiziert werden, die bei Umsetzung der Modellvariante A im Sinne einer Mehr-Mandanten-Lösung noch zusätzlich harmonisiert werden.</li> </ul>
<b>Gemeinsame Nutzung von Teilen des PVS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nutzung von entwickelten Auswertungen eines Ressorts durch das andere Ressorts ohne große zusätzlichen Anpassungsbedarfe bei zukünftigen Entwicklungen unter der Annahmen harmonisierter Datenmodelle möglich (Best Practice)</li> <li>▪ Mindestens jedoch Nutzung der im Rahmen der kundeneigenen Entwicklungen programmierten Source-Codes und Entwicklungsbausteine zur schnelleren Entwicklung weiterer bzw. ressortspezifischer Lösungen</li> </ul>
<b>Besondere Stärken</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nutzung von Synergieeffekten bzw. Vermeidung von Mehraufwänden im Bereich der Entwicklung von kundeneigenen Auswertungen, Datenmodellen</li> <li>▪ End-Benutzer sind von den Anpassungen gering beeinflusst</li> <li>▪ Individuelle, ressortspezifische Ausprägungen werden nicht beeinflusst</li> <li>▪ Reduktion von Teilen der redundanten Wartungs- und Betreuungs-Aufwände durch den Wegfall der SAP HCM Systemlandschaft für PVS</li> <li>▪ Das Modell fördert – durch Schaffung geeigneter betrieblicher und organisatorischer Zuständigkeiten und Regelungen - die ressortübergreifende, fachliche Zusammenarbeit</li> </ul>

Kriterien der Architektur	Beschreibung des Szenarios/Modells
	<p>auf Entwicklungsebene bei Neuanforderungen und Änderung bestehender Entwicklungen. Werden diese nicht umgesetzt, steht zu erwarten, dass der jetzige Status auf Basis weitestgehend individueller Lösungen fortgeführt wird.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Das Modell bietet eine Basis für den Ausbau weiterer fachlicher Harmonisierung</li> </ul>
<b>Besondere Schwächen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fachliche Harmonisierungen und Standardisierungen einzelner Kernaufgaben werden durch das Modell nicht direkt gefördert.</li> </ul>

Tabelle 11: Architekturbeschreibung des Modells

## 2.1.2.1.2 Art und Umfang ressortübergreifender Zusammenarbeit

Kriterien zur Zusammenarbeit	Beschreibung des Szenarios/Modells
<b>Ressortübergreifende Abstimmung / Weiterentwicklung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bedingt durch die technische Standardisierung bzw. Harmonisierung, ist die ressortübergreifende Abstimmung von Anpassungsbedarfen und Weiterentwicklungen zwischen BMF / BMVI notwendig. Diese ist sowohl im Rahmen der Transformation als auch im späteren Betrieb erforderlich</li> <li>▪ Die Schaffung von Eskalationsgremien mit Entscheidungs- und Priorisierungsbefugnis bei ressortübergreifenden, parallelen bzw. additiven Anforderungen ist notwendig.</li> </ul>
<b>Ressortübergreifende Wahrnehmung personalwirtschaftlicher Aufgaben</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bedingt durch ausbleibende fachliche Standardisierung bzw. Harmonisierung, wird die ressortübergreifende Wahrnehmung personalwirtschaftlicher Aufgaben nicht gefördert. Die Harmonisierung und Standardisierung beschränkt sich auf die technischen Grundlagen, ohne Außenwirkung.</li> <li>▪ Über die Deltaanalyse der Phase 2 der Maßnahme können ggf. weitere funktionale und prozessuale Bereiche identifiziert werden, die harmonisiert werden können. Entsprechende Auswirkungen auf die fachliche Ausgestaltung als auch einer späteren Weiterentwicklung dieser Lösungen im Sinne einer Mehr-Mandanten-Lösung müssen in diesem Zusammenhang bewertet werden. Bei einer entsprechenden Berücksichtigung können so ressortübergreifend Ansätze zur gemeinsamen Wahrnehmung personalwirtschaftlicher Aufgaben geschaffen werden.</li> </ul>

Kriterien zur Zusammenarbeit	Beschreibung des Szenarios/Modells
<b>Governance Modell</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Für die Anpassung, Weiterentwicklung bzw. Neuentwicklung von Anforderungen ist eine Bündelung dieser erforderlich.</li><li>▪ Beraten durch das bzw. gemeinsam mit dem ITZBund legen die Bedarfsträger fest, wie mit Neu- bzw. Weiterentwicklung (die über den Erhalt der Funktionsfähigkeit hinausgehen) und Anpassungen bestehender Lösungen umgegangen wird. Ebenso müssen ressortspezifische Verantwortlichkeiten und zu beachtende Prozesse, wie z.B. das Testmanagement, die Information von Supportfunktionen bei Änderungen und Erweiterungen usw., mit berücksichtigt werden.</li></ul>
<b>Betriebsmodell</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Erweiterung des Betriebsmodells aus dem Modell TBK um die zentrale Weiterentwicklung von kundeneigenen, ressortübergreifenden technischen Entwicklungen durch das ITZBund</li></ul>

*Tabelle 12: Art und Umfang ressortübergreifender Zusammenarbeit des Modells FFK*

## 2.1.2.1.3 Rahmenbedingungen / Voraussetzungen

Kriterien zu Rahmenbedingungen	Beschreibung des Szenarios/Modells
<b>Organisation des Betriebs, Nutzerunterstützung mit Bezug auf Konsolidierung Bund</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aufbau, Erweiterung einer zentralen Stelle zur Anpassung, Weiterentwicklung von kundeneigenen Entwicklungen, ggf. unter Nutzung bereits bestehender Organisationen und Dienstleister (z.B. K-PVS)</li> <li>▪ Nutzerunterstützung für das BMVI erfolgt durch bestehende Ressourcen, die zukünftig unter dem DLZ-IT firmieren (diesbezügliche Regelungen werden aktuell im Teilprojekt 1 zur IT-Konsolidierung getroffen)</li> <li>▪ Anpassung und Harmonisierung bestehender ressortindividueller Service-Level-Agreements durch Wegfall der SAP HCM Systemlandschaft PVS</li> </ul>
<b>Voraussetzungen für die Aufnahme zusätzlicher Nutzer / von zusätzlichem Datenvolumen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Überprüfung der bestehenden Hardwarelandschaft PVS-Plus und ggf. Investition in Hardware-Erweiterungen über das Modell TBK hinaus.</li> <li>▪ Klärung im Rahmen der Vorbereitung der Konsolidierung (Phase 2), wie eine technische Umsetzung auf einem SAP PVS-System auf Basis PVS-Plus für beide Ressorts in separaten Mandanten erfolgen kann, damit die initialen Anforderungen (ressortspezifische Ausgestaltungen bleiben zunächst erhalten) berücksichtigt werden.</li> </ul>
<b>Behandlung externer Nutzer (EPOS) (außerhalb Bund)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nicht relevant, da EPOS von diesem Modell nicht betroffen ist</li> </ul>
<b>Anforderungen an IT-Sicherheit / Datenschutz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ressortspezifische Vorgaben in Bezug auf IT-Sicherheit und Datenschutz müssen berücksichtigt werden</li> <li>▪ Harmonisierung von bisher ressortspezifischen Anforderungen erforderlich (z.B. auf Ebene Systemparameter). Basis für die Harmonisierung können dabei Handlungsempfehlungen eigener Behörden, wie z.B. BSI, sein.</li> </ul>

Tabelle 13: Rahmenbedingungen / Voraussetzungen des Szenarios und des Modells

## 2.1.2.1.4 Transformationsplan des Modells

Die Umsetzungsdauer des Modells FFK in der Variante A (Zwei-Mandanten-Lösung) beträgt auf Basis der vorhandenen Informationen 27 Monate.

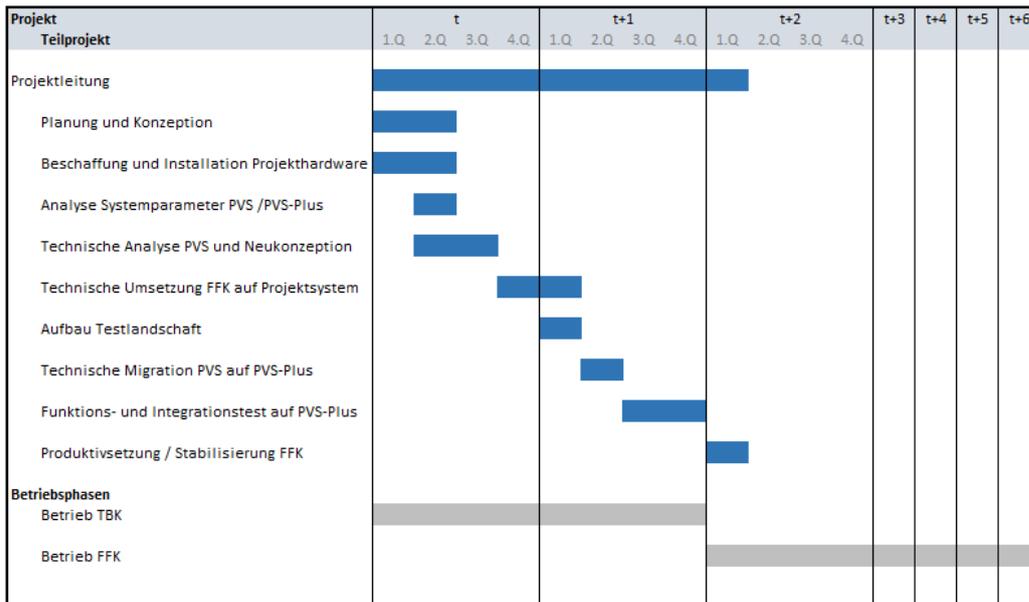


Abbildung 17: Transformationsplan Modell FFK-Variante A

## 2.1.2.1.5 Maßgebliche Umsetzungsschritte

- **Planung / Konzeption**
  - Projektdetailplanung bezüglich Ressourcen, Infrastruktur, eingesetzte Tools
- **Beschaffung / Installation Projekthardware**
  - Aufbau einer separaten, temporären Systemschiene für die Projektdurchführung („Sandbox“)
  - Systemkopie PVS-Plus auf Projektsystem
- **Analyse Systemparameter**
  - Analyse der genutzten Systemparameter PVS
  - Analyse der genutzten Systemparameter PVS-Plus
  - Delta-Betrachtung und Aufzeigen Entscheidungsoptionen und Handlungsempfehlungen, z.B. aus Sicht Datenschutz
- **Technische Analyse PVS / PVS-Plus und Neukonzeption auf Basis Modell FFK**
  - Konzeption technischer Rahmenbedingungen, Harmonisierung und Standardisierung von Entwicklungsvorgaben und –Richtlinien, Namenskonventionen, etc. für Umsetzung Modell FFK Variante A auf Basis PVS-Plus.
  - Analyse der kundeneigenen Entwicklungen / Modifikationen, mandantenübergreifendem Customizing PVS, inkl. Erhebung Anpassungsbedarfe, aufgrund neuer Rahmenbedingungen durch Modell FFK Variante A

- Technische Konzeption kundeneigener Entwicklungen / Modifikationen und mandantenübergreifendem Customizing, Berechtigungen auf Basis des Modells FFK Variante A

- **Technische Umsetzung Modell FFK Variante A auf Projektssystem**
  - Systemkopie PVS auf temporäres Projektssystem
  - Technische Realisierung Modell FFK Variante A (Anpassung Entwicklungen/Modifikationen) an neue Konventionen in Projekt-Systemumgebung
  - Anpassung bestehender Berechtigungskonzepte aus PVS-Plus und PVS auf Basis Modell FFK Variante A (z.B. Transaktionscode-Berechtigung für Aufruf kundeneigener Auswertungen)
  - Durchführung von Entwicklertests
- **Aufbau Testlandschaft / Durchführen von Funktions- und Integrationstests Entwicklungen FFK Variante A**
  - Aufbau Stammdaten für Funktions- und Integrationstest
  - Durchführen von Funktions- und Integrationstests
- **Technische Migration PVS auf PVS-Plus**
  - Aufbau eines Entwicklungs- und Testmandant PVS auf System PVS-Plus für die Aufnahme von PVS, d.h. Transfer mandantenspezifischer Einstellungen und Customizing auf PVS -Mandant in PVS-Plus
  - Transfer umgestellter Entwicklungen PVS auf PVS-Plus aus Projektssystem
  - Test Transfer PVS-Stamm- und Bewegungsdaten auf Mandant PVS-Plus
- **Funktions- und Integrationstest PVS auf PVS-Plus**
  - Testmigration PVS-Stammdaten auf PVS-Plus Mandant
  - Durchführen von Funktions- und Integrationstests für harmonisierte Entwicklungen und Customizing aus PVS auf PVS-Plus
- **Produktivsetzung PVS auf PVS-Plus**
  - Transfer PVS-Stammdaten auf PVS-Plus Mandant
  - Archivierung und Abschalten PVS als eigenes System

### 2.1.2.1.6 Bewertung der Zweckmäßigkeit

#### 2.1.2.1.6.1 WiBe Q - Qualitativ-Strategische Kriterien

Die Bewertung der qualitativ-strategischen Kriterien führt zu einem hohen Wert > 50 (siehe Anlage [WiBe2]). Der hohe Wert basiert auf der Einschätzung, dass die Mehrwerte aus dem Modell TBK auch für das Modell FFK Variante A gelten. Darüber hinaus werden im Rahmen des Modells FFK Variante A diese Mehrwerte durch die Vereinheitlichung der technischen Basis und die dann mögliche zentrale Wartung und Weiterentwicklung untermauert.

Dies bedeutet im Sinne der WiBe, dass die Maßnahme, also die Umsetzung des Modells FFK Variante A, auf Basis dieser Bewertung durchgeführt werden kann, auch wenn der Kapitalwert negativ ist. Hierbei ist dann aber zu berücksichtigen, dass ein hoher Wert in dieser Kategorie ohne korrespondierenden positiven Kapi-

talwert einer ausführlichen Begründung bedarf, Dabei ist die Entscheidung im Einzelfall auch von der Höhe des negativen Kapitalwertes und von dessen Relation zu den (haushaltswirksamen) Gesamtkosten der Maßnahme abhängig.

### WiBe E - Externe Effekte

Die Bewertung der externen Effekte führt zu einem niedrigen Wert < 50 (siehe Anlage [WiBe2]), da die vorliegende Wirtschaftlichkeitsbetrachtung die betroffenen Ressorts BMF und BMVI (inklusive des BBR und BMUB, welches im PVS abgebildet wird) und deren Kosten/Nutzen (WiBe KW) und Folgewirkungen (WiBe Q) bereits berücksichtigt. Da über diese Ressorts hinaus keine weiteren Behörden oder andere Kunden von dem Modell betroffen sind, erfolgt im Rahmen der WiBe E nur die Bewertung hinsichtlich der Nachnutzbarkeit (Kriterium 4.5.1).

Dies bedeutet im Sinne der WiBe, dass die Maßnahme, also die Umsetzung des Modells FFK Variante A, allein auf Basis dieser Einschätzung nicht durchgeführt werden sollte. Es sind also weitere Begründungen (siehe u.a. WiBe Q) zu liefern, warum die Umsetzung des Modells wirtschaftlich bzw. zweckmäßig ist.

#### 2.1.2.1.6.2 Beitrag zu den Projektzielen

Das Modell FFK Variante A liefert folgende Beiträge zu den Projektzielen:

Projektziele	Beitrag zur Zielerreichung	Begründung
<b>Sicherstellung der Steuerungsfähigkeit der Bundesverwaltung und Zukunftsfähigkeit</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Durch den zentralen Betrieb auf einer standardisierten Plattform und der Harmonisierung von Entwicklungen sind positive Auswirkungen auf das Berichtswesen und den Informationsfluss zu erwarten.</li> <li>▪ Die standardisierte Plattform und harmonisierte Entwicklung bietet eine Basis für weitere Harmonisierungen in späteren Phasen der Maßnahme</li> </ul>
<b>Erhöhung der Effizienz und Flexibilität in der Bundesverwaltung</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reduktion von Mehrfachentwicklungen</li> <li>▪ Wiederverwendbarkeit von Entwicklungsbausteinen</li> <li>▪ Einheitliches System ist Basis für weitere Harmonisierungen in späteren Phasen der Maßnahme</li> </ul>
<b>Erschließung von Synergien</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gemeinsame Nutzung von Entwicklungskapazitäten und spezifischen Kompetenzen</li> <li>▪ Parallele bzw. gleichartige Aufgaben werden ggf. teilweise vermieden.</li> </ul>
<b>Aufzeigen von Einsparpotentialen für</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Durch die zentrale Entwicklung werden die Kosten für den Betrieb und Wartung reduziert.</li> </ul>

## PVS Phase 1 – Evaluierungsbericht

Projektziele	Beitrag zur Zielerreichung	Begründung
die gesamte Bundesverwaltung		<ul style="list-style-type: none"> <li>Wegfall der Kosten für eine PVS-Systemlandschaft</li> </ul>
Herstellung von Transparenz und Schaffung eines Erfolgsmodells für die Bundesverwaltung	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kostenstrukturen im Bereich Betrieb und Wartung bleiben transparent und werden vergleichbar.</li> </ul>
Sicherstellung einer hohen Qualität	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die zentrale Umsetzung von kundeneigenen Entwicklungen und Modifikationen führt zu einer Effizienzsteigerung in diesem Themengebiet. Die Wiederverwendung von Lösungsbausteinen und die damit generierte Nutzung von vorhandener und erprobter Qualität, steigen durch die Zentralisierung.</li> </ul>
Vermeidung von Locked-In Effekten	nicht relevant	<ul style="list-style-type: none"> <li>Derzeit bestehen nur geringe und beherrschbare Risiken, die aus einem möglichen Lock-In resultieren (siehe Anlage [GD5]). Durch das Modell wird diese Bewertung nicht verändert. Ein maßgeblicher Beitrag ist auf Basis dieser Einschätzung nicht relevant.</li> </ul>

Tabelle 14: Beitrag des Modells FFK Variante A zu den Projektzielen

### 2.1.2.1.7 Bewertung der Machbarkeit

Machbarkeit	erfüllt	Begründung
fachlich	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anpassungen innerhalb eines Mandanten können ohne weitere Auswirkungen auf den jeweils anderen Mandanten umgesetzt werden, sofern keine Entwicklungen betroffen sind. Die Umsetzung der individuellen Entwicklungen erfolgt durch das ITZBund, die Anforderungen hierzu sind ressortübergreifend abzustimmen.</li> <li>Durch Standardisierung und Harmonisierung vorhandener, kundeneigener Entwicklungen erfolgen keine Änderungen der fachlichen Ausprägungen.</li> </ul>
technisch	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eine Migration der Einzelinstanzen auf ein Mehr-Mandanten-System, unter Integration und Harmonisierung spezifischer, kundeneigener Entwicklungen, ist durchführbar. Grundlage hierfür sind die vorhandenen gleichen technologischen Systemplattformen und Entwicklungsumgebungen.</li> </ul>
organisatorisch	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Soweit notwendig, Etablierung eines ressortübergreifend besetzten Gremiums zur Definition von zukünftigen Anforderungen (ressortspezifisch/ressortindividuell) zur</li> </ul>

Machbarkeit	erfüllt	Begründung
		Fortführung der Konsolidierungsergebnisse; vorzugsweise jedoch Linienarbeit oder erforderlichenfalls bereits vorhandene Gremien nutzen.

Tabelle 15: Machbarkeit des Modells

### 2.1.2.1.8 Bewertung der Wirtschaftlichkeit

Eine Bewertung der Wirtschaftlichkeit für das Modell FFK in der Variante A (Zwei-Mandanten-Lösung) ist mit den aktuell vorhandenen Informationen nur eingeschränkt möglich. Die Betriebskosten und -nutzen sind für weite Bereiche der involvierten fachlichen/ organisatorischen Prozesse derzeit nicht ausreichend transparent.

Ohne die Möglichkeit dieser Abschätzung wird für dieses Modell auf eine Berechnung des Kapitalwertes verzichtet, da dieser derzeit nicht ausreichend abgeschätzt werden kann.

Man kann aber davon ausgehen, dass Synergieeffekte durch Reduktion der Aufwände bei einer gemeinsamen IT-Lösung eintreten. Über diese Faktoren ist es somit wahrscheinlich, dass sich der Kapitalwert je nach Höhe des Nutzens im Sinne der Wirtschaftlichkeit positiv verhalten wird.

### 2.1.2.2 Variante B: Ein-Mandanten-Lösung

#### 2.1.2.2.1 Beschreibung der Architektur

Kriterien der Architektur	Beschreibung des Szenarios/Modells
<b>Enthaltene Prozesse, IT-Umsetzung der Prozesse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Modell zentralisiert auf Basis des im Modell TBK zentralisierten technischen Betriebes die zukünftige Weiterentwicklung von kundeneigenen, ressortübergreifenden technischen Entwicklungen (z.B. kundeneigene Auswertungen, Modifikationen, etc.) sowie aller durch PVS-Plus unterstützte fachliche Prozesse auf dem PVS-Plus-Mandanten</li> <li>▪ Die Lösung PVS wird vollständig- unter Beibehaltung notwendiger fachlicher und prozessualer Ressortspezifika – in die Lösung PVS-Plus integriert. Mögliche Daten- und Prozessharmonisierungen werden – soweit fachlich möglich - durchgeführt.</li> <li>▪ Prozessuale Auswirkungen auf die eigentliche fachliche und funktionale Abbildung in PVS-Plus und PVS sind dort gegeben, wo es zu einer Harmonisierung des Datenmodells und damit möglicher zusammenhängender Auswertungen kommt. Aus Sicht der Endbenutzer ändern sich weiterhin die technischen Aufrufe der jeweiligen Funktion (z.B. Transaktionscodes). Anpassungen sind auf der Ebene</li> </ul>

Kriterien der Architektur	Beschreibung des Szenarios/Modells
	<p>der Systemparameter, die ausschließlich auf Ebene des Gesamtsystems gesetzt werden können, durchzuführen. Hier muss eine Vereinheitlichung durchgeführt werden. Im Vorfeld der Zusammenführung müssen ebenfalls ggf. Systemstände wie z.B. Stacks, Enhancement Packages angepasst werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die IT-technische Umsetzung der Weiterentwicklung erfolgt gemäß Grobkonzept zur IT-Konsolidierung Bund an einer zentralen Stelle durch das ITZBund.</li> <li>▪ Die fachlichen Anforderungen des BMVI-Anteils in PVS-Plus kommen vom BMVI. Für gemeinsam genutzte Anteile und Lösungsbausteine sind bei Änderungsbedarfen zwischen den Ressorts und dem ITZBund konsensfähige Lösungen herzustellen.</li> </ul>
<b>Art und Umfang der Harmonisierung / Standardisierung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Das Modell harmonisiert und standardisiert zunächst den kompletten Prozess der Entwicklungsleistungen (Programmierung) innerhalb von PVS-Plus und PVS auf dem PVS-Plus Mandanten und umfasst damit vollständig alle Modifikationen, und kundeneigenen Erweiterungen, wie z.B. Auswertungen, zusätzliche Datenfelder etc.</li> <li>▪ Ebenso werden als sinnvoll oder als zwingend notwendig zu standardisierende und harmonisierende Teile des prozess-spezifischen Customizing fachlich vereinheitlicht und im Datenmodell umgesetzt. Das kann sowohl PVS-Plus- als auch PVS-Anteile betreffen</li> <li>▪ Ebenso werden PVS-spezifische Teile des Customizing in noch abzustimmenden Namensräumen als Ressortsspezifika in PVS-Plus abgebildet.</li> </ul>
<b>Gemeinsame Nutzung von Teilen des PVS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Systemtechnische Nutzung eines SAP Mandanten für alle personalwirtschaftlichen Aufgaben auf Basis standardisierter und harmonisierter Parametrisierungen und Einstellungen unter Berücksichtigung notwendiger ressortspezifischer prozessualer und fachlicher Lösungsanteile</li> <li>▪ Nutzung von entwickelten Auswertungen eines Ressorts durch das andere Ressorts ohne große zusätzlichen Anpassungsbedarfe bei zukünftigen Entwicklungen unter der Annahme teilweise harmonisierter Datenmodelle (Harmonisierungsgrad: siehe auch Erläuterungen in Kapitel 2.1.2) möglich (Best Practice)</li> <li>▪ Mindestens jedoch Nutzung der im Rahmen der kundeneigenen Entwicklungen programmierten Source-Codes und Entwicklungsbausteine zur schnelleren Entwicklung weiterer bzw. ressortspezifischer Lösungen</li> </ul>
<b>Besondere Stärken</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nutzung von Synergieeffekten bzw. Vermeidung von Mehraufwänden im Bereich der Entwicklung von kun-</li> </ul>

Kriterien der Architektur	Beschreibung des Szenarios/Modells
	<p>deneigenen Auswertungen, Datenmodellen und fachlichen Ausprägungen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reduktion von Teilen der redundanten Wartungs- und Betreuungsaufwände durch den Wegfall der SAP HCM Systemlandschaft für PVS</li> <li>▪ Das Modell fördert die ressortübergreifende, fachliche Zusammenarbeit auf prozessualer und entwicklungstechnischer Ebene bei Neuanforderungen und Änderung bestehender Entwicklungen</li> <li>▪ Modell bietet eine Basis für den Ausbau weiterer fachlicher Harmonisierung</li> <li>▪ Mitnutzung des Portals für BMVI (ESS/MSS Szenarien)</li> <li>▪ Wegfall von Schnittstellen zwischen PVS und PVS-Plus im Sinne fachlich-prozessualer Integration (z.B. Integration Daten Personaladministration und Personalabrechnung, Integration unständige Bezüge Zeitwirtschaft in Personalabrechnung)</li> </ul>
<b>Besondere Schwächen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erhöhter Abstimmungsaufwand bei Neu- und Weiterentwicklungen</li> <li>▪ Erhöhter Aufwand bei Regressionstests – d.h. Test von (Nicht-) Auswirkungen von umgesetzten Ressortspezifika auf das jeweils andere Ressort sind durchzuführen</li> <li>▪ Komplexeres fachliches und technischeres Berechtigungskonzept</li> </ul>

Tabelle 16: Architekturbeschreibung des Modells

### 2.1.2.2.2 Art und Umfang ressortübergreifender Zusammenarbeit

Kriterien zur Zusammenarbeit	Beschreibung des Szenarios/Modells
<b>Ressortübergreifende Abstimmung / Weiterentwicklung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bedingt durch die technische Standardisierung bzw. Harmonisierung, ist die ressortübergreifende Abstimmung von Anpassungsbedarfen und Weiterentwicklungen zwischen BMF / BMVI notwendig. Diese ist sowohl im Rahmen der Transformation als auch im späteren Betrieb erforderlich</li> <li>▪ Eskalationsgremien mit Entscheidungs- und Priorisierungsbefugnis bei ressortübergreifenden, parallelen bzw. additiven Anforderungen, müssen festgelegt werden, vorzugsweise Nutzung von Linienaufgaben bzw. bereits vorhandener Eskalationsinstanzen und -wege.</li> </ul>

Kriterien zur Zusammenarbeit	Beschreibung des Szenarios/Modells
<b>Ressortübergreifende Wahrnehmung personalwirtschaftlicher Aufgaben</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gemeinsame Datennutzung in Prozessen (z.B. Daten der Personaladministration (mit Daten-Eingabe durch BMVI) in der Personalabrechnung (BADV), ebenso unständige Bezüge)) und damit Vermeidung von Mehrfacherfassungen und redundanten Daten</li> </ul>
<b>Governance Modell</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Für die Anpassung, Weiterentwicklung bzw. Neuentwicklung von Anforderungen ist eine Bündelung dieser erforderlich.</li> <li>▪ Beraten durch das bzw. gemeinsam mit dem ITZBund, legen die Bedarfsträger fest, wie mit Neu- bzw. Weiterentwicklung und Anpassungen bestehender gemeinsam genutzter und ressortspezifischer Lösungen umgegangen wird. Ebenso müssen ressortspezifische Verantwortlichkeiten und zu beachtende Prozesse, wie z.B. das Testmanagement, die Information von Supportfunktionen bei Änderungen und Erweiterungen usw., mit berücksichtigt werden.</li> </ul>
<b>Betriebsmodell</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erweiterung des Betriebsmodells aus dem Modell TBK um die zentrale Weiterentwicklung von kundeneigenen, ressortübergreifenden technischen und fachlichen Entwicklungen durch das ITZBund</li> </ul>

Tabelle 17: Art und Umfang ressortübergreifender Zusammenarbeit des Modells FFK

### 2.1.2.2.3 Rahmenbedingungen / Voraussetzungen

Kriterien zu Rahmenbedingungen	Beschreibung des Szenarios/Modells
<b>Organisation des Betriebs, Nutzerunterstützung mit Bezug auf Konsolidierung Bund</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aufbau einer zentralen Stelle zur Anpassung, Weiterentwicklung von kundeneigenen Entwicklungen und Parametrisierungen, ggf. unter Nutzung bereits bestehender Organisationen und Dienstleister</li> <li>▪ Nutzerunterstützung für das BMVI erfolgt durch bestehende Ressourcen, die zukünftig unter dem ITZ-Bund firmieren (diesbezügliche Regelungen werden aktuell im Teilprojekt 1 zur IT-Konsolidierung getroffen)</li> <li>▪ Anpassung und Harmonisierung bestehender ressortindividueller Service-Level-Agreements durch Wegfall der SAP HCM Systemlandschaft PVS</li> </ul>

# PVS Phase 1 – Evaluierungsbericht

Kriterien zu Rahmenbedingungen	Beschreibung des Szenarios/Modells
<b>Voraussetzungen für die Aufnahme zusätzlicher Nutzer / von zusätzlichem Datenvolumen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Überprüfung der bestehenden Hardwarelandschaft PVS-Plus und ggf. Investition in Hardware-Erweiterungen über das Modell TBK hinaus.</li> <li>Klärung im Rahmen der Vorbereitung der Konsolidierung (Phase 2), wie eine technische Umsetzung eines gemeinsamen Personalverwaltungssystems auf Basis PVS-Plus für beide Ressorts erfolgen kann, damit die initialen Anforderungen (ressortspezifische Ausgestaltungen bleiben zunächst weitestgehend erhalten) berücksichtigt werden.</li> </ul>
<b>Behandlung externer Nutzer (EPOS) (außerhalb Bund)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nicht relevant, da EPOS von diesem Modell nicht betroffen ist</li> </ul>
<b>Anforderungen an IT-Sicherheit / Datenschutz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ressortspezifische Vorgaben in Bezug auf IT-Sicherheit und Datenschutz müssen – sofern technisch möglich – berücksichtigt werden</li> <li>Harmonisierung von bisher ressortspezifischen Anforderungen erforderlich (z.B. auf Ebene Systemparameter). Basis für die Harmonisierung können dabei Handlungsempfehlungen eigener Behörden, wie z.B. BSI oder das Haushaltsrecht, sein.</li> </ul>

Tabelle 18: Rahmenbedingungen / Voraussetzungen des Szenarios und des Modells

## 2.1.2.2.4 Transformationsplan des Modells

Die Umsetzungsdauer des Modells FFK Variante B beträgt auf Basis der vorhandenen Informationen 27 Monate. Auf Basis der Deltaanalyse können jedoch Erkenntnisse gewonnen werden, die zu einer Anpassung der Zeitplanung und der Schritte führen können.

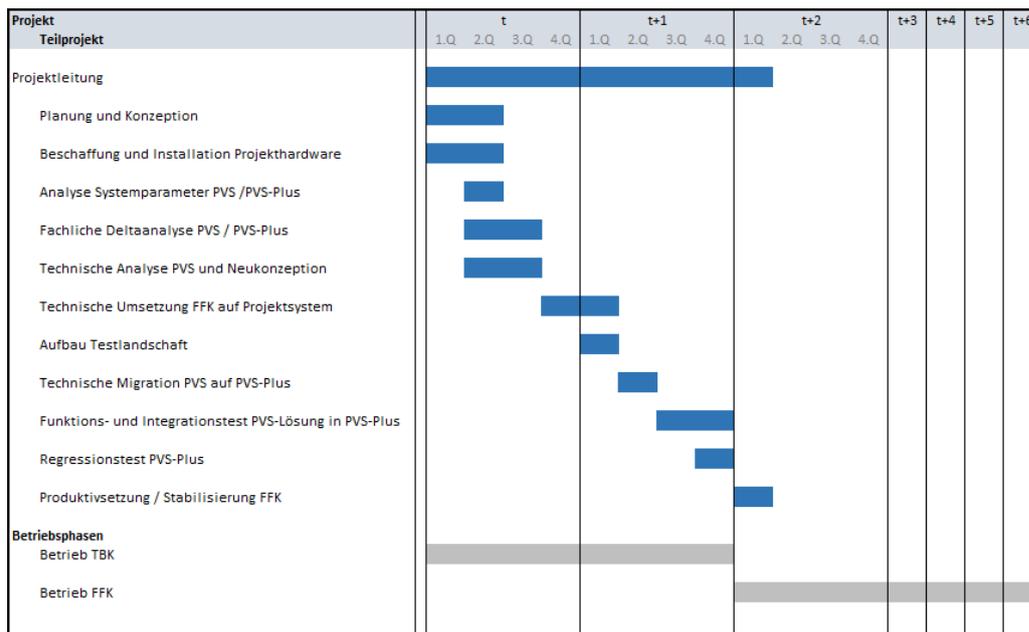


Abbildung 18: Transformationsplan Modell FFK Variante B

### 2.1.2.2.5 Maßgebliche Umsetzungsschritte

- **Planung / Konzeption**
  - Projektdetailplanung bezüglich Ressourcen, Infrastruktur, eingesetzte Tools
- **Beschaffung / Installation Projekthardware**
  - Aufbau einer separaten, temporären Systemschiene für die Projektdurchführung („Sandbox“)
  - Systemkopie PVS-Plus auf Projektssystem

- **Analyse Systemparameter**
  - Analyse der genutzten Systemparameter PVS
  - Analyse der genutzten Systemparameter PVS-Plus
  - Delta-Betrachtung und Aufzeigen Entscheidungsoptionen und Handlungsempfehlungen, z.B. aus Sicht Datenschutz
- **Fachliche Deltaanalyse PVS / PVS-Plus**
  - Abgleich Prozesse und Datenmodelle PVS / PVS-Plus
  - Delta-Betrachtung und Aufzeigen Entscheidungsoptionen und Handlungsempfehlungen
  - Abstimmung mit Projektbeteiligten (Ressorts, ITZBund, Mitbestimmung, Datenschutz)
  - Identifikation ressortspezifischer Lösungsteile (PVS in PVS-Plus) und genereller Teile inkl. Abstimmung von Namensräumen, Migrationsvorgaben etc.
- **Technische Analyse PVS / PVS-Plus und Neukonzeption auf Basis Modell FFK Variante B**
  - Konzeption technischer Rahmenbedingungen, Harmonisierung und Standardisierung von Entwicklungsvorgaben und –Richtlinien, Namenskonventionen, etc. für Umsetzung Modell FFK Variante B auf Basis PVS-Plus.
  - Analyse der kundeneigenen Entwicklungen / Modifikationen, mandantenübergreifendem Customizing PVS, inkl. Erhebung Anpassungsbedarfe, aufgrund neuer Rahmenbedingungen durch Modell FFK Variante B
  - Technische Konzeption kundeneigener Entwicklungen / Modifikationen und mandantenübergreifendem Customizing, Berechtigungen auf Basis des Modells FFK
- **Technische Umsetzung Modell FFK Variante B auf Projektssystem**
  - Systemkopie PVS-Plus auf temporäres Projektssystem
  - Vollständige Datenbereitstellung bzw. Zugriff von PVS
  - Technische Realisierung Modell FFK Variante B (Anpassung Entwicklungen/Modifikationen) an neue Konventionen in Projekt-Systemumgebung
  - Anpassung bestehender Berechtigungskonzepte aus PVS-Plus und PVS auf Basis Modell FFK Variante B (z.B. Transaktionscode-Berechtigung für Aufruf kundeneigener Auswertungen)
  - Durchführung von Entwicklertests
- **Aufbau Testlandschaft / Durchführen von Funktions- und Integrationstests Entwicklungen FFK Variante B**
  - Aufbau Stammdaten für Funktions- und Integrationstest

- Durchführen von Funktions- und Integrationstests

- **Technische Migration PVS auf PVS-Plus**
  - Aufbau eines Entwicklungs- und Test Bereichs in der IT-Lösung PVS-Plus für die Aufnahme von PVS, d.h. Transfer spezifischer Einstellungen und Customizing des PVS in PVS-Plus
  - Transfer umgestellter Entwicklungen PVS auf PVS-Plus aus Projektsystem
  - Test Transfer PVS-Stamm- und Bewegungsdaten auf PVS-Plus
- **Funktions- und Integrationstest PVS-Lösung in PVS-Plus**
  - Testmigration PVS-Stammdaten auf PVS-Plus
  - Durchführen von Funktions- und Integrationstests für harmonisierte Entwicklungen und Customizing aus PVS auf PVS-Plus
  - Test Entgeltabrechnung PVS-Plus-Teile
  - Anbindung und Testen der Schnittstellen von PVS-Plus in Richtung PVS
- **Regressionstest PVS-Plus**
  - Testen bestehender Lösungsbausteine der bisherigen PVS-Plus Lösung auf Auswirkungen durch PVS-Integration
- **Produktivsetzung PVS auf PVS-Plus**
  - Transfer PVS-Stammdaten einschließlich der Historiendaten in PVS-Plus
  - Archivierung und Abschalten PVS als eigenes System

### 2.1.2.2.6 Bewertung der Zweckmäßigkeit

#### 2.1.2.2.6.1 WiBe Q - Qualitativ-Strategische Kriterien

Die Bewertung der qualitativ-strategischen Kriterien führt zu einem hohen Wert > 50 (siehe Anlage [WiBe3]). Der hohe Wert basiert auf der Einschätzung, dass die Mehrwerte aus dem Modell TBK auch für das Modell FFK Variante B gelten. Darüber hinaus werden im Rahmen des Modells FFK Variante B diese Mehrwerte durch die Vereinheitlichung der technischen Basis und die dann mögliche zentrale Wartung und Weiterentwicklung untermauert.

Dies bedeutet im Sinne der WiBe, dass die Maßnahme, also die Umsetzung des Modells FFK Variante B auf Basis dieser Bewertung durchgeführt werden kann, auch wenn der Kapitalwert negativ ist. Hierbei ist dann aber zu berücksichtigen, dass ein hoher Wert in dieser Kategorie ohne korrespondierenden positiven Kapitalwert einer ausführlichen Begründung bedarf. Dabei ist die Entscheidung im Einzelfall auch von der Höhe des negativen Kapitalwertes und von dessen Relation zu den (haushaltswirksamen) Gesamtkosten der Maßnahme abhängig.

#### WiBe E - Externe Effekte

Die Bewertung der externen Effekte führt zu einem niedrigen Wert < 50 (siehe Anlage [WiBe3]), da die vorliegende Wirtschaftlichkeitsbetrachtung die betroffenen Ressorts BMF und BMVI (inklusive des BBR und BMUB, welches im PVS ab-

gebildet wird) und deren Kosten/Nutzen (WiBe KW) und Folgewirkungen (WiBe Q) bereits berücksichtigt. Da über diese Ressorts hinaus keine weiteren Behörden oder andere Kunden von dem Modell betroffen sind, erfolgt im Rahmen der WiBe E nur die Bewertung hinsichtlich der Nachnutzbarkeit (Kriterium 4.5.1).

Dies bedeutet im Sinne der WiBe, dass die Maßnahme, also die Umsetzung des Modells FFK Variante B, allein auf Basis dieser Einschätzung nicht durchgeführt werden sollte. Es sind also weitere Begründungen (siehe u.a. WiBe Q) zu liefern, warum die Umsetzung des Modells wirtschaftlich bzw. zweckmäßig ist.

### 2.1.2.2.6.2 Beitrag zu den Projektzielen

Das Modell FFK Variante B liefert folgende Beiträge zu den Projektzielen:

Projektziele	Beitrag zur Zielerreichung	Begründung
<b>Sicherstellung der Steuerungsfähigkeit der Bundesverwaltung und Zukunftsfähigkeit</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Durch den zentralen Betrieb auf einer standardisierten Plattform und der Harmonisierung von Entwicklungen und Prozessen sind positive Auswirkungen auf das Berichtswesen, die Weiterentwicklung und den Informationsfluss zu erwarten</li> <li>▪ Die standardisierte Plattform und harmonisierte Entwicklung und Parametrisierung bietet eine Basis für weitere Harmonisierungen in späteren Phasen der Maßnahme auf der Prozess-Ebene</li> </ul>
<b>Erhöhung der Effizienz und Flexibilität in der Bundesverwaltung</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reduktion von Mehrfachentwicklungen</li> <li>▪ Wiederverwendbarkeit von Entwicklungsbausteinen</li> <li>▪ Einheitliches System ist Basis für weitere Harmonisierungen in späteren Phasen der Maßnahme</li> <li>▪ Erste Prozess-Harmonisierung fachlicher Elemente unter Berücksichtigung ressortspezifischer Sachverhalte</li> </ul>
<b>Erschließung von Synergien</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gemeinsame Nutzung von Entwicklungskapazitäten und spezifischen Kompetenzen</li> <li>▪ Parallele bzw. gleichartige Aufgaben werden ggf. teilweise vermieden.</li> </ul>
<b>Aufzeigen von Einsparpotentialen für die gesamte Bundesverwaltung</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Durch die zentrale Entwicklung werden die Kosten für den Betrieb und Wartung reduziert.</li> <li>▪ Wegfall der Kosten für eine PVS-Systemlandschaft</li> <li>▪ Wegfall der Kosten einer Schnittstelle zu PY</li> </ul>

## PVS Phase 1 – Evaluierungsbericht

Projektziele	Beitrag zur Zielerreichung	Begründung
<b>Herstellung von Transparenz und Schaffung eines Erfolgsmodells für die Bundesverwaltung</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kostenstrukturen im Bereich Betrieb und Wartung bleiben transparent.</li> </ul>
<b>Sicherstellung einer hohen Qualität</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die zentrale Umsetzung von kundeneigenen Entwicklungen und Modifikationen führt zu einer Effizienzsteigerung in diesem Themengebiet. Die Wiederverwendung von Lösungsbausteinen und die damit generierte Nutzung von vorhandener und erprobter Qualität, steigen durch die Zentralisierung.</li> </ul>
<b>Vermeidung von Locked-In Effekten</b>	nicht relevant	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Derzeit bestehen nur geringe und beherrschbare Risiken, die aus einem möglichen Lock-In resultieren (siehe Anlage [GD5]). Durch das Modell wird diese Bewertung nicht verändert. Ein maßgeblicher Beitrag ist auf Basis dieser Einschätzung nicht relevant.</li> </ul>

Tabelle 19: Beitrag des Modells FFK Variante B zu den Projektzielen

### 2.1.2.2.7 Bewertung der Machbarkeit

Machbarkeit	erfüllt	Begründung
<b>fachlich</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erforderliche individuelle Anpassungen können für die jeweilige PVS-Plus-Lösung (PVS-Plus selbst, PVS (und AA)) ohne weitere Auswirkungen auf den jeweils anderen umgesetzt werden, sofern es sich um gekapselte (z.B. durch Namenskonventionen separierte) Lösungselemente handelt.</li> <li>▪ Änderungen an gemeinsam genutzten Entwicklungs- und Customizing-Elementen müssen innerhalb der „Endkunden“ einvernehmlich abgestimmt und umgesetzt werden, ggf. müssen Teile davon dann in ressortspezifische Lösungsbestandteile überführt werden. Durch die Standardisierung und Harmonisierung von Entwicklungen und Customizing sind Änderungen an fachlichen Ausprägungen zu erwarten. Ob sich dadurch Umfang oder prozessuale Zusammenhänge der einzelnen PVS-Lösungsbestandteile verändern, ist im Rahmen der o.g. Deltaanalyse zu klären.</li> </ul>
<b>technisch</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Eine Migration der separaten IT-Lösungen auf eine IT-Lösung, unter Integration und Harmonisierung spezifi-</li> </ul>

Machbarkeit	erfüllt	Begründung
		scher, kundeneigener Entwicklungen, ist durchführbar. Grundlage hierfür sind die vorhandenen gleichen technologischen Systemplattformen und Entwicklungsumgebungen.
<b>organisatorisch</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Soweit notwendig, Etablierung eines ressortübergreifend besetzten Gremiums zur Definition von zukünftigen Anforderungen (ressortspezifisch/ressortindividuell) zur Fortführung der Konsolidierungsergebnisse; vorzugsweise jedoch Linienarbeit oder erforderlichenfalls bereits vorhandene Gremien nutzen.</li> </ul>

Tabelle 20: Machbarkeit des Modells

### 2.1.2.2.8 Bewertung der Wirtschaftlichkeit

Eine Bewertung der Wirtschaftlichkeit für das Modell FFK in der Variante B (Ein-Mandanten-Lösung) ist mit den aktuell vorhandenen Informationen nur eingeschränkt möglich. Die Betriebskosten und –nutzen sind für weite Bereiche der involvierten fachlichen/ organisatorischen Prozesse derzeit nicht ausreichend transparent.

Ohne die Möglichkeit dieser Abschätzung wird für dieses Modell auf eine Berechnung des Kapitalwertes verzichtet, da dieser derzeit nicht ausreichend abgeschätzt werden kann.

Man kann aber davon ausgehen, dass Synergieeffekte durch Reduktion der Aufwände bei einer gemeinsamen IT-Lösung eintreten. Über diese Faktoren ist es somit wahrscheinlich, dass sich der Kapitalwert je nach Höhe des Nutzens im Sinne der Wirtschaftlichkeit positiv verhalten wird.

### 2.1.2.3 Zusammenfassung

Im Rahmen des Szenarios *Transformation PVS auf PVS-Plus* erfolgt die in zwei gekapselten Umsetzungsprojekten technische und fachliche Konsolidierung des PVS auf das PVS-Plus. Das Modell FFK setzt sowohl inhaltlich als auch in Bezug auf den erzielten Mehrwerten und Nutzen auf dem Modell TBK auf.

Das Modell zielt darauf, die bisherigen je Ressort vorhandenen und im ITZBund betreuten einzelnen SAP HCM-Systeme auf ein gemeinsames Personalverwaltungssystem (SAP HCM System) – jeweils aus technischen Gründen getrennt nach den Bereichen SAP HCM und E-Recruiting – zu transferieren. Das bedeutet, es gibt nach Umsetzung des Modells FFK ein Personalverwaltungssystem für die Ressorts BMF und BMVI mit den Kernaufgaben des Personalmanagements auf Basis des bisherigen PVS-Plus sowie eine E-Recruiting IT-Lösung für PVS und PVS-Plus, welche die jeweiligen ressortspezifischen Lösungsanteile abbildet.

Die Umsetzung kann in Form einer Lösung über eine Ein- (Variante B) oder Mehr-Mandanten-Struktur (Variante A) im PVS-Plus erfolgen. In der Phase 2 muss

durch Analyse und Abgleich der bestehenden fachlichen, organisatorischen und prozessualen Anforderungen und Rahmenbedingungen die Architektur in Richtung eines Ein- oder Mehrmandaten-Systems betrachtet und entschieden werden. Als Basis für diese Entscheidung wurde das Modell FFK in der Variante A (Mehr-Mandanten-Lösung) und Variante B (Ein-Mandanten-Lösung) differenziert beschrieben.

Die Umsetzung des Modells FFK erzielt ungeachtet der jeweiligen Variante Synergieeffekte (die Entscheidung, welche Variante die aus Sicht der Dimensionen Wirtschaftlichkeit / Machbarkeit und Zweckmäßigkeit höheren Synergieeffekte erzielt, ist auf Basis der vorliegenden Informationen nicht eindeutig und daher in der Phase 2 der Maßnahme spezifisch zu erheben) und ist daher zweckmäßig im Sinne der Projektziele. Bedingt durch die technische Standardisierung bzw. Harmonisierung ist die ressortübergreifende Abstimmung von Anpassungsbedarfen und Neu- bzw. Weiterentwicklungen kundeneigener Auswertungen, Modifikationen und Datenmodelle zwischen BMF / BMVI notwendig. Diese ist sowohl im Rahmen der Transformation als auch im späteren Betrieb zwingend erforderlich.

Das Betriebsmodell aus dem Modell TBK wird um die zentrale Weiterentwicklung von kundeneigenen, ressortübergreifenden technischen Entwicklungen durch das ITZBund erweitert.

Darüber hinaus führt die Bewertung der qualitativ-strategischen Kriterien zu einem hohen Wert  $> 50$  in beiden Varianten des Modells. Der hohe Wert, der die Zweckmäßigkeit bestätigt, basiert auf der Einschätzung, dass die Mehrwerte aus dem Modell TBK auch für das Modell FFK gelten und darüber hinaus im Rahmen des Modells FFK diese Mehrwerte durch die Harmonisierung und Standardisierung erweitert werden.

Auf Basis der Ist-Analyse ist das Modell FFK sowohl in der Variante A als auch in der Variante B fachlich, technisch und organisatorisch umsetzbar. Die technische Migration zweier getrennter Personalverwaltungssysteme auf ein gemeinsames Personalverwaltungssystem auf Basis von PVS-Plus unter Integration und Harmonisierung spezifischer, kundeneigener Entwicklungen, ist durchführbar. Grundlage hierfür sind die vorhandenen gleichen technologischen Systemplattformen und Entwicklungsumgebungen.

Im Bereich der vorhandenen Organisation ergeben sich nur geringe Auswirkungen. Es ist aber eine Etablierung eines ressortübergreifend besetzten Gremiums zur Definition von zukünftigen Anforderungen (ressortspezifisch / ressortindividuell) zur Fortführung der Konsolidierungsergebnisse notwendig, vorzugsweise sollen bereits vorhandene Gremien genutzt werden.

Auf Basis der aktuellen Einschätzungen und der Ergebnisse der IST-Analyse kann das Modell FFK in der Variante A als auch in der Variante B innerhalb von 27 Monaten im Anschluss an das Modell TBK umgesetzt werden.

Eine Bewertung der Wirtschaftlichkeit für das Modell FFK in beiden Varianten ist mit den aktuell vorhandenen Informationen nur eingeschränkt möglich. Die Be-

triebskosten und –nutzen sind für weite Bereiche der involvierten fachlichen/organisatorischen Prozesse derzeit nicht ausreichend transparent.

Für dieses Modell wird auf eine Berechnung des Kapitalwertes verzichtet, da dieser derzeit nicht ausreichend abgeschätzt werden kann. Man kann aber davon ausgehen, dass Synergieeffekte durch Reduktion der Aufwände bei einem gemeinsamen Personalverwaltungssystem eintreten. Über diese Faktoren ist es somit wahrscheinlich, dass sich der Kapitalwert je nach Höhe des Nutzens im Sinne der Wirtschaftlichkeit positiv verhalten wird.

Stellt man die möglichen Unterschiede bei Kosten und Nutzen beider Varianten gegenüber, so ergibt sich folgende Abgrenzung:

- Variante A (Zwei-Mandanten-Lösung) hat gegenüber Variante B (Ein-Mandanten-Lösung) einen geringeren Umsetzungsaufwand, dafür führt Variante A zu höheren Betriebskosten im Bereich der technischen Administration
- Variante B hat gegenüber Variante A einen höheren Umsetzungsaufwand, dafür führt Variante B zu geringeren Betriebskosten im Bereich der technischen Administration
- Bei Variante B entfällt der Aufwand zur Implementierung und des Betriebs einer Schnittstelle für die Abrechnung.

Auf Basis erster Abschätzungen ist für die Durchführung der Deltaanalyse von einer Anschub-Investition (haushaltswirksame Kosten) von ca. 560 Tsd. € auszugehen.



Prämissen	Beschreibung des Szenarios/Modells
Erreichung von frühen Teilnutzen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Früher Teilnutzen entsteht durch die getrennte Umsetzung einzelner Funktionen</li> <li>▪ „Wenig komplexe“ Funktionsbereiche sind „schneller“ umzusetzen und führen so zu einem frühen Teilnutzen.</li> </ul>
Rückfallpositionen einbauen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rückfallpositionen existieren durch das Vorhalten eines Parallelbetriebs für eine Übergangszeit für jede einzelne Transformation</li> </ul>

Tabelle 21: Szenario Funktionsbündelung – Prämissen

Innerhalb des Szenarios findet die Transformation des Modells GLZ in sich geschlossen und ohne Abhängigkeit zu anderen Szenarien bzw. Modellen statt. Das Modell GLZ hat weder Vorbedingungen bzw. stellt keine Basis für weitere Modelle dar.

Weitere Szenario-spezifische Anmerkungen zu(r)

- getroffenen Annahmen,
- Risiken,
- Art und Umfang ressortübergreifender Zusammenarbeit (Abstimmung, Weiterentwicklung, gemeinsame Wahrnehmung personalwirtschaftlicher Aufgaben, Governance Modell, Betriebsmodell),
- Rahmenbedingungen / Voraussetzungen,
- Schritte zur Herstellung und
- Wirtschaftlichkeit

werden im Zuge der Modellbeschreibungen ergänzt.

### 2.2.1 Modell: Gebündeltes Lizenzmanagement (GLZ)

Derzeit bestehen bei (mindestens) drei rechtlich selbständigen Bereichen der Bundesverwaltung individuelle Einkaufsvereinbarungen mit der Firma SAP über die Beschaffung von personalwirtschaftlichen Softwarelizenzen (inkl. Wartung). Im Kontext dieses Projekts sind dies die Ressorts BMF, BMVg<sup>5</sup> und BMVI.

Ein Lizenzmanagement im Sinne des IT Service Managements ist jeweils in den drei Ressorts individuell und isoliert etabliert, obwohl die Rahmenverträge des BMI auf das CD SAP Bund verweisen. Schnittstellen zwischen den einzelnen Lizenzmanagement Prozessen existieren nicht. Ferner scheint eine Übertragung von z.B. freiwerdenden oder nicht genutzten Lizenzanteilen aus einem Ressort an ein anderes Ressort auf Basis der jetzigen Vertragswerke nicht möglich, da es sich um Einzelverträge zwischen jeweils einem Ressort und der SAP AG handelt.

---

<sup>5</sup> Beim BMVg enthält die Lizenzvereinbarung mit der Firma SAP auch Lizenzen für Logistik, Finanz- und Rechnungswesen.

## PVS Phase 1 – Evaluierungsbericht

Im Zuge einer Konsolidierung bzw. Optimierung im Bereich des SAP Lizenzmanagements kann es sinnvoll sein, verstärkt die Bündelung des PVS-Lizenzmanagements im Coordination Desk SAP-Bund (CD SAP Bund) des ITZ-Bund zu etablieren.

Hierüber kann eine Möglichkeit zur aktiven Lizenzsteuerung über technische und auch Ressort-Systemgrenzen hinweg geboten werden, so dass ggf. freie Lizenzen effektiver verteilt werden könnten. Dies bedarf aber einer rechtlichen Prüfung der vorhandenen Vertragswerke und ist somit nur als mögliche Option zu sehen.

Durch ein gebündeltes Lizenzmanagement kann –unabhängig von einer juristischen Bewertung bestehender Verträge – die Neu-Beschaffung von Lizenzen (z.B. für neue Themenstellungen oder aber Ausbau) optimiert werden. Durch die Möglichkeit, größere Einkaufsvolumina zu erzielen, könnte ein günstigeres Preis- / Leistungsverhältnis gegenüber einer individuellen Beschaffung durch einzelne Ressorts und Geschäftsbereiche erzielt werden.

Das Modell GLZ sieht eine Migration der aktuell in den Ressorts BMF, BMVg und BMVI jeweils individuell ausgeprägten Lizenzsteuerungen und Beschaffungswege in das bereits zentral bereitgestellte gebündelte Lizenzmanagement des CD SAP vor. Dieses zentrale Lizenzmanagement dient dann der ressort-übergreifenden Beschaffung und Verwaltung aller SAP-Lizenzen (nicht nur der SAP-Lizenzen im Kontext PVS). Grundsätzlich bietet dieses Modell auch die Option, das Lizenzmanagement auch auf andere Lizenzen als SAP auszuweiten und nicht nur SAP zu berücksichtigen. Dies wird aber bei den nachfolgenden Betrachtungen und Bewertungen nicht berücksichtigt.

Die Umsetzung der Maßnahmen setzt die rechtliche Prüfung und Verifikation der Annahmen mit positivem Ergebnis voraus. Das Modell GLZ muss zwingend den aktuell gültigen Vertragsrahmen der einzelnen Ressorts mit der SAP berücksichtigen. Eine entsprechende Aktivität ist bei den dargestellten Umsetzungsschritten berücksichtigt.

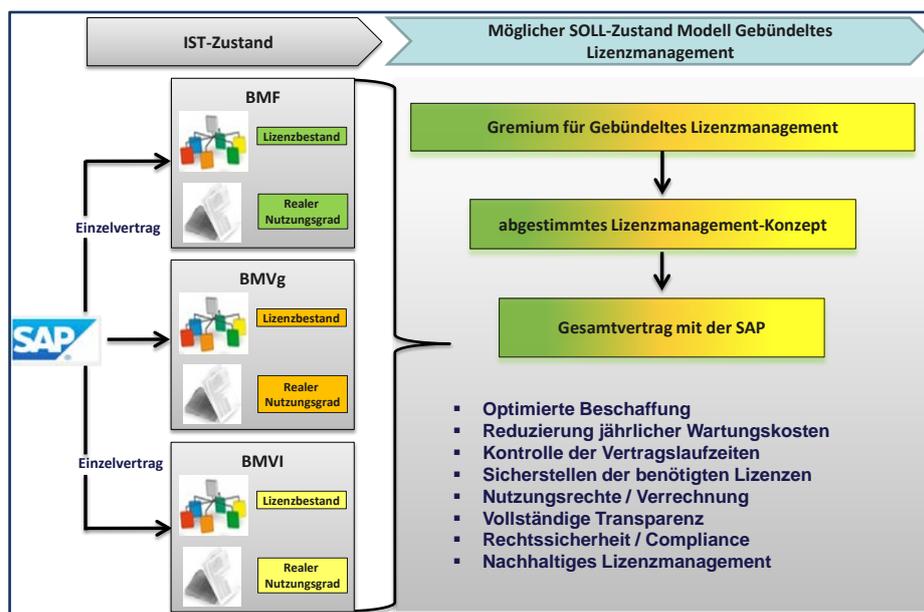


Abbildung 20: Modell GLZ

Modellcharakteristika	Beschreibung
<b>Wesentliche Ziele und Philosophie des Modells</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ausnutzen von Skaleneffekten bei der Etablierung des ohnehin vorgesehenen Lizenzmanagements beim CD SAP Bund (aktuell drei individuelle Prozesse mit jeweils eigenen Ressourcen; zukünftig ein vereinheitlichter Prozess mit einem Ressourcenstamm)</li> <li>▪ Standardisieren und Optimieren des Beschaffungs- und Verwaltungsprozesses von SAP Lizenzen.</li> <li>▪ Potential zur Verbesserung der SAP-Konditionen bei Neukauf und auch bei Wartungskosten durch größere Einkaufsvolumina.</li> </ul>
<b>Erreichte Ziele durch Konsolidierung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Unterstützung und Optimierung der Bündelung von Lizenz-Beschaffungen und Verwaltung durch ein zentrales Lizenzmanagement.</li> <li>▪ Möglichkeiten der Erzielung von Einsparungen bei der Beschaffung und Wartung, dem Ausbau der Effizienz und Flexibilität bei der Lizenzverwaltung.</li> </ul>
<b>Getroffene Annahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die Umsetzung hin zu einem gebündelten Lizenzmanagement berücksichtigt eine rechtliche Überprüfung der aktuellen Verträge.</li> <li>▪ Diese Überprüfung findet vor der eigentlichen Umsetzung statt.</li> </ul>
<b>Risiken</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Für den Soll-Zustand bedarf es einer rechtlichen Klärung, wer zukünftig die Rolle des Vertragspartners einnimmt. Ggf. ist eine Überführung auf nur eine juristische Person auf Basis der vorhandenen Vertragslage nicht möglich. Somit sind dann ggf. bestehende Vertragsverhältnisse anders zu handhaben als neu zu schließende.</li> <li>▪ Mögliche Effizienzsteigerungen und Kostenoptimierungen hängen stark von der rechtlichen Bewertung der Vertragslage und deren Ergebnissen ab. Diese Möglichkeiten beeinflussen stark die möglichen Synergiepotentiale (z.B. Verteilung freier Lizenzen auch über Ressortgrenzen) und somit auch die Einsparpotentiale.</li> </ul>

Tabelle 22: Ziele, Konsolidierungsunterstützung des Modells GLZ

## 2.2.1.1 Beschreibung der Architektur

Kriterien der Architektur	Beschreibung des Szenarios/Modells

## PVS Phase 1 – Evaluierungsbericht

Kriterien der Architektur	Beschreibung des Szenarios/Modells
<b>Enthaltene Prozesse, IT-Umsetzung der Prozesse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Modell etabliert das SAP-Lizenzmanagement des BMF, BMVI und BMVg in einer zentralen Organisation (CD SAP Bund beim ITZBund)</li> <li>▪ PVS Prozesse bleiben von den Anpassungen unberührt.</li> <li>▪ Die IT-technische Umsetzung erfolgt an einer zentralen Stelle, die im Rahmen des Umsetzungsprojekts festgelegt wird.</li> </ul>
<b>Art und Umfang der Harmonisierung / Standardisierung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Wechsel von noch drei individuellen Lizenzmanagement Prozessen hin zu dem bereits vorgesehenen zentralen und standardisierten SAP-Lizenzmanagement beim CD SAP Bund.</li> <li>▪ Aufsetzen des gebündelten Lizenzmanagements; Basis hierfür kann in Anlehnung ITIL Best Practice umgesetzt werden (auch wenn ITIL keinen 1zu1 Prozess Lizenzmanagement vorsieht; stattdessen ist dies bei ITIL eine Kombination aus Supplier Management und Service Asset und Configuration Management).</li> </ul>
<b>Gemeinsame Nutzung von Teilen des PVS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nein, da PVS Prozesse gemäß der definierten Kernaufgaben von dem Modell unberührt bleiben.</li> </ul>
<b>Besondere Stärken</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Positive Effekte können ggf. kurzfristig erzielt werden („Quick Win“), da es keiner technischen und fachlichen Änderungen an den PVS-Prozessen bedarf.</li> <li>▪ Aufbau und Migration des Lizenzmanagements anhand von Best Practice „geleitet“ umsetzbar</li> <li>▪ Modell bietet die Möglichkeit, auch auf Lizenzen anderer Hersteller angewendet zu werden. Die Erfahrung und Umsetzungswege im Rahmen dieses Projekts dienen dann als Pilotprojekt.</li> </ul>
<b>Besondere Schwächen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die ressort-übergreifende Zusammenarbeit reduziert sich auf das Lizenzmanagement, was keine PVS-Kernaufgabe ist.</li> </ul>

Tabelle 23: Architekturbeschreibung des Modells GLZ

### 2.2.1.2 Art und Umfang ressortübergreifender Zusammenarbeit

Kriterien zur Zusammenarbeit	Beschreibung des Szenarios / Modells

## PVS Phase 1 – Evaluierungsbericht

Kriterien zur Zusammenarbeit	Beschreibung des Szenarios / Modells
<b>Ressortübergreifende Abstimmung / Weiterentwicklung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bedingt durch ausbleibende fachliche Standardisierung / Harmonisierung der eigentlichen PVS Kernaufgabe ist keine Ausweitung der ressortübergreifenden Abstimmung und Weiterentwicklung zu PVS Themen zu erwarten.</li> <li>▪ Einzig die Lizenzplanung kann durch eine Zentralisierung und Bündelung zu einem übergreifenden Abstimmungsverfahren / Lizenzbebauungsplan beitragen.</li> </ul>
<b>Ressortübergreifende Wahrnehmung personalwirtschaftlicher Aufgaben</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bedingt durch ausbleibende fachliche Standardisierung / Harmonisierung wird die ressortübergreifende Wahrnehmung personalwirtschaftlicher Aufgaben nicht gefördert.</li> <li>▪ Das gebündelte Lizenzmanagement löst nicht, dass das BMF, das BMVg und das BMVI ihre individuellen Personalprozesse „leben“.</li> </ul>
<b>Governance Modell</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Keine Veränderung bzgl. der bestehenden Regelungen für die Kernaufgabe der Personalwirtschaft in den betroffenen Behörden.</li> </ul>
<b>Betriebsmodell</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die eigentlichen PVS Betriebsmodelle bleiben von einem gebündelten Lizenzmanagement unberührt.</li> <li>▪ Einzig ein zentrales und auf Basis etablierter Best Practices umgesetztes Lizenzmanagement (z.B. ITIL Supplier und Service Asset und Configuration Management) wird zukünftig bereitgestellt (z.B. mit Datenbanken analog einer CMDB und Software Library).</li> </ul>

Tabelle 24: Art und Umfang ressortübergreifender Zusammenarbeit des Modells GLZ

### 2.2.1.3 Rahmenbedingungen / Voraussetzungen

Kriterien zu Rahmenbedingungen	Beschreibung des Szenarios / Modells
<b>Organisation des Betriebs, Nutzerunterstützung mit Bezug auf Konsolidierung Bund</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aufbau eines zentralen und gebündelten Lizenzmanagements mit notwendigen Prozessen, Rollen und Tools</li> <li>▪ Aufsetzen auf Basis eines bereits vorhandenen Lizenzmanagements (CD SAP Bund)</li> </ul>
<b>Voraussetzungen für die Aufnahme zusätzlicher Nutzer / von zusätzlichem Datenvolumen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Unkritisch, da nur Statusinformationen verwaltet werden und das Datenvolumen daher gering ist</li> </ul>
<b>Anforderungen an IT-Sicherheit / Datenschutz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Das gebündelte Lizenzmanagement muss entsprechende Vorgaben zu IT-Sicherheit und Datenschutz berücksichtigen.</li> </ul>

# PVS Phase 1 – Evaluierungsbericht

Tabelle 25: Rahmenbedingungen / Voraussetzungen des Szenarios und des Modells GLZ

## 2.2.1.4 Transformationsplan des Modells

Die Umsetzungsdauer des Modells GLZ beträgt auf Basis der vorhandenen Informationen 18 Monate.

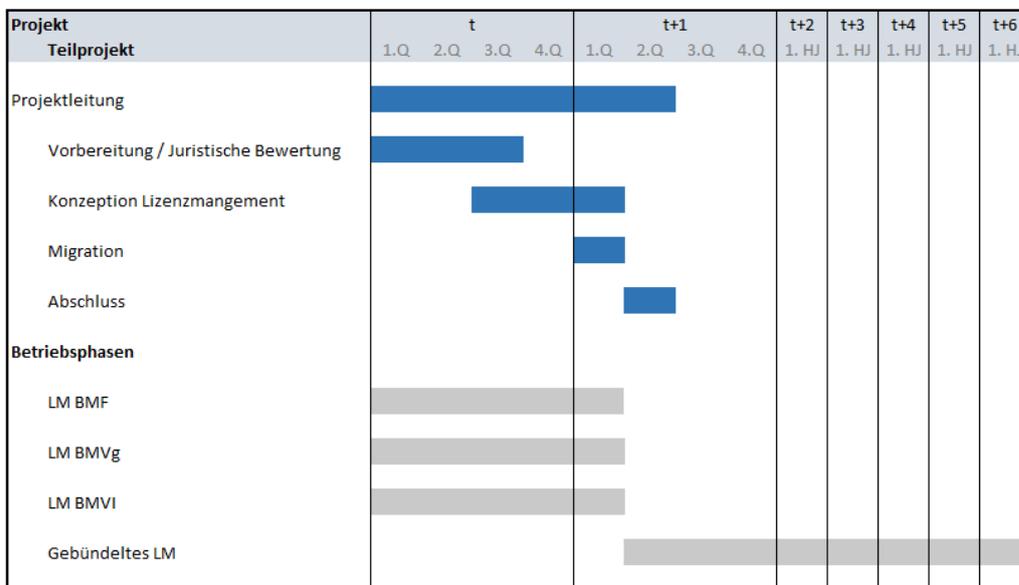


Abbildung 21: Transformationsplan GLZ

## 2.2.1.5 Maßgebliche Umsetzungsschritte

### Vorbereitung

- Rechtliche Begutachtung der aktuellen SAP Verträge (Status, Aufzeigen von Konsolidierungsmöglichkeiten, Probleme, etc.)
  - Gespräche mit der SAP AG zwecks Möglichkeiten der vertraglichen Anpassung zur Stützung eines gemeinsamen Lizenzmanagements
- Erhebung der aktuell in den einzelnen Ressorts etablierten Lizenzmanagement Strukturen
  - Aufwand, Kosten, Ressourcen, eingesetzte Tools, Prozesse etc.
- Ermittlung der installierten SAP Lizenzen (Software-Inventur; Ergebnis Softwareinventar) und des Lizenzbedarfs je Ressort
- Ermittlung der vorhandenen SAP-Lizenzen (Lizenzinventur, Ergebnis Lizenzinventar) je Ressort
- Klärung mit dem ITZBund und der zuständigen Rechts- und Fachaufsicht, welche Voraussetzungen noch für Etablierung der Übernahme des Lizenzmanagements getroffen werden müssen.

Es ist aktuell durchaus möglich, dass im Rahmen der Phase Vorbereitung Erkenntnisse gewonnen werden, dass ein Anstreben eines gebündelten Lizenzmanagements aus bestimmten Gründen nicht sinnvoll bzw. aus rechtlichen Gründen

nicht umsetzbar ist. Deshalb sollte beim dargestellten Ablauf jederzeit eine Exit-Strategie mitberücksichtigt werden. Bei den vorliegenden Schätzungen wird dieser Exit jedoch zunächst ausgeklammert.

### Konzeption und Aufbau Lizenzmanagement

- Ermittlung / Festlegung der fachlich geeigneten Stelle als Prozessinhaber des gebündelten Lizenzmanagements (z.B. ITZBund, CD SAP Bund)
  - Etablieren der Rollen und Verantwortlichkeiten
  - Abstimmung mit CD SAP Bund
- Festlegen der Prozesse, Schnittstellen (z.B. Beschaffung, Rückgabe, Überwachung von Lizenzen etc.), Richtlinien und Arbeitsanweisungen
- Aufbau einer Bedarfsplanung und Beschaffung
- Aufbau eines kontinuierlichen Vertragsmanagements (Erkennen von Chancen, z. B. Erkennen, ob es ggf. kostenlose Upgrade-Pfade gibt und Risiken, z.B. Ablauf der Wartungsunterstützung)
- Aufbau einer gemeinsamen Datenbasis (z.B. in Form einer CMDB und einer Software Library) und Festlegung, wie die Lizenzen geregelt und strukturiert abgelegt werden.
- Ggf. Beschaffung einer Lizenzmanagementsoftware
- Konzepterstellung (u.a. Prozesshandbuch Lizenzmanagement)

### Migration und Abschluss

- Migrationsvorbereitung der drei getrennten Lizenzmanagement Prozesse der Ressorts BMF, BMVg und BMVI auf das neue gebündelte Lizenzmanagement
- Zusammenführen der einzelnen SAP-Lizenzinventare
- Betriebsübergang auf gebündeltes Lizenzmanagement
- Abschluss der Dokumentation in Form finaler Konzepte, Betriebshandbücher, Prozessbeschreibungen etc.

#### 2.2.1.6 Bewertung der Zweckmäßigkeit

##### 2.2.1.6.1 WiBe Q - qualitativ-strategische Kriterien

Die Bewertung der qualitativ-strategischen Kriterien führt zu einem hohen Wert > 50 (siehe Anlage[WiBe4]). Zusammengefasst wird der hohe Wert u.a. durch die Standardisierung und Bündelung erzielt. Es ist von erheblichen Verbesserungen in den Bereichen der Arbeitsabläufe und auch Informationsbereitstellung auszugehen.

Dies bedeutet im Sinne der WiBe, dass die Maßnahme, also die Umsetzung des Modells GLZ, auf Basis dieser Bewertung durchgeführt werden kann, auch wenn der Kapitalwert negativ ist. Hierbei ist dann aber zu berücksichtigen, dass ein hoher Wert in dieser Kategorie ohne korrespondierenden positiven Kapitalwert einer ausführlichen Begründung bedarf. Dabei ist die Entscheidung im Einzelfall auch von der Höhe des negativen Kapitalwertes und von dessen Relation zu den (hauswirtschaftswirksamen) Gesamtkosten der Maßnahme abhängig.



### 2.2.1.6.2 WiBe E - externe Effekte

Die Bewertung der externen Effekte führt zu einem niedrigen Wert < 50 (siehe Anlage [WiBe4]), da die vorliegende Wirtschaftlichkeitsbetrachtung die betroffenen Ressorts BMF, BMVg und BMVI und Folgewirkungen (WiBe Q) bereits berücksichtigt. Da über diese Ressorts hinaus nur die SAP als externer Kunde von dem Modell betroffen sein kann und angenommen wird, dass es bei der SAP durch das Modell GLZ zu keinerlei Änderungen kommt, erfolgt im Rahmen der WiBe E nur die Bewertung hinsichtlich der Nachnutzbarkeit (Kriterium 4.5.1).

Dies bedeutet im Sinne der WiBe, dass die Maßnahme, also die Umsetzung des Modells GLZ, allein auf Basis dieser Einschätzung nicht durchgeführt werden sollte. Es sind also weitere Begründungen (siehe u.a. WiBe Q) zu liefern, warum die Umsetzung des Modells wirtschaftlich bzw. zweckmäßig ist.

### 2.2.1.6.3 Beitrag zu den Projektzielen

Das Modell GLZ liefert folgende Beiträge zu den Projektzielen:

Projektziele	Beitrag zur Zielerreichung	Begründung
<b>Sicherstellung der Steuerfähigkeit der Bundesverwaltung und Zukunftsfähigkeit</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Steuerungsinformationen zur Personalverwaltung werden bei diesem Szenario zentralisiert und ausgebaut (Lizenzen, Lizenznutzung, Kosten etc.).</li> <li>▪ Auf Basis dieser Informationen können anstehende Entscheidungen im Kontext PVS unterstützt oder aber entsprechend begründet werden.</li> </ul>
<b>Erhöhung der Effizienz und Flexibilität in der Bundesverwaltung</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die Zentralisierung des Lizenzmanagements kann zu effizienteren ressortübergreifenden Prozessen bei der Verwaltung und Beschaffung von SAP Lizenzen beitragen.</li> <li>▪ Zentralisierung kann zur Erhöhung der Flexibilität (z.B. Nutzung freier Lizenzen), aber auch zur Verringerung (z.B. längere Entscheidungswege) führen.</li> </ul>
<b>Erschließung von Synergien</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Synergieeffekte werden durch die Reduktion von drei einzelnen / individuellen Lizenzmanagement Prozessen hin zu einem zentralen Lizenzmanagement erzielt.</li> <li>▪ Ggf. erschließen sich auch Möglichkeiten der ressortübergreifenden Verteilung freier Lizenzen und auch bei der Beschaffung, günstigere Konditionen zu erzielen.</li> </ul>

Projektziele	Beitrag zur Zielerreichung	Begründung
<b>Aufzeigen von Einsparpotentialen für die gesamte Bundesverwaltung</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ein zentrales Lizenzmanagement (für die Ressorts BMF, BMVg und BMVI) führt zu verringerten Betriebskosten gegenüber eines dezentralen und dreifach etablierten Lizenzmanagements.</li> <li>▪ Potential zur Verbesserung der SAP-Konditionen bei Neukauf und auch bei Wartungskosten durch größere Einkaufsvolumina steigt (vorbehaltlich einer durchzuführenden rechtlichen Bewertung und ggf. Neuverhandlung mit der SAP AG)</li> </ul>
<b>Herstellung von Transparenz und Schaffung eines Erfolgsmodells für die Bundesverwaltung</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mittels der zentralen Verwaltung und Bereitstellung von Lizenzinformationen resultiert eine erhöhte Transparenz u.a. über Kosten und Nutzung.</li> <li>▪ Mittels dieser Basis wird maßgeblich das Controlling und die IT-Steuerung positiv unterstützt</li> </ul>
<b>Sicherstellung einer hohen Qualität</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bei entsprechender Umsetzung des Lizenzmanagements wird die Verteilung und Nutzung von Lizenzen kontinuierlich kontrolliert überwacht. Die Informationsbasis ist so von dauerhafter hoher Qualität.</li> </ul>
<b>Vermeidung von Locked-In Effekten</b>	nicht relevant	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Derzeit bestehen nur geringe und beherrschbare Risiken, die aus einem möglichen Lock-In resultieren (siehe Anlage [GD5]). Durch das Modell wird diese Bewertung nicht verändert. Ein maßgeblicher Beitrag ist auf Basis dieser Einschätzung nicht relevant.</li> </ul>

Tabelle 26: Beitrag des Modells GLZ zu den Projektzielen

### 2.2.1.7 Bewertung der Machbarkeit

Machbarkeit	erfüllt	Begründung
<b>fachlich</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Das Modell GLZ hat keine fachlichen Auswirkungen auf die Kernaufgaben der PVS.</li><li>▪ Die fachliche Umsetzung eines Modells GLZ ist möglich.</li></ul>
<b>technisch</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Das Modell GLZ hat keine Auswirkungen auf die technische Basis der PVS.</li><li>▪ Die Schaffung einer technischen Basis für ein GLZ ist möglich (über die Nutzung vorhandener Werkzeuge oder aber Anschaffungen spezifischer Lizenzmanagement Tools)</li></ul>
<b>organisatorisch</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ In Bezug auf die organisatorische fachliche und technische Betreuung der PVS wirkt sich das GLZ nicht aus.</li></ul>

Tabelle 27: Machbarkeit des Modells GLZ

### 2.2.1.8 Bewertung der Wirtschaftlichkeit

Bei der Bewertung der monetären Wirtschaftlichkeit des Modells GLZ muss angemerkt werden, dass in der aktuellen WiBe KW zunächst nur die Aufwände für das Umsetzungsprojekt abgeschätzt wurden. Eine Abschätzung der Betriebskosten<sup>6</sup> eines gebündelten Lizenzmanagements entfällt, da diese von den Möglichkeiten aus der Bewertung der Verträge resultieren (Nutzen) und was für eine Organisationsform auf Basis der Auswertung der drei einzelnen Lizenzmanagement Ausprägungen als Basis abgeleitet werden kann.

Weitere Details zur Bewertung der Wirtschaftlichkeit gemäß WiBe KW (Kostenblöcke, Aufwandsabschätzungen, Annahmen etc.) sind in der Anlage [WiBe4] zu finden.

Ohne die Möglichkeit der Abschätzung der zukünftigen Betriebskosten und des Nutzens, wird für dieses Modell auf die Ausweisung des Kapitalwertes verzichtet, da dieser derzeit keine Aussage zur gesamten Wirtschaftlichkeit erlaubt.

Man kann aber davon ausgehen, dass Synergieeffekte durch Reduktion der Aufwände bei einem zentralen Lizenzmanagement eintreten. Ferner besteht eine Möglichkeit, die Kosten der Lizenzen zu reduzieren. Über diese Faktoren ist es somit wahrscheinlich, dass sich der Kapitalwert je nach Höhe des Nutzens im Sinne der Wirtschaftlichkeit positiv verhalten wird.

---

<sup>6</sup> Da das Lizenzmanagement im Rahmen der Phase der IST-Analyse kein expliziter Betrachtungsgegenstand war, liegen aktuell keine Informationen zum Aufwand und den eigentlichen Kosten, die das Lizenzmanagement in den Ressorts verursacht, vor. Diese Untersuchung soll im Rahmen der Projektierung erfolgen.

Auf Basis der Abschätzungen für das Umsetzungsprojekt ist zur Umsetzung des Modells von einer Anschub-Investition (haushaltswirksame Kosten) von ca. 385 Tsd. € auszugehen.

### 2.2.1.9 Zusammenfassung

Derzeit bestehen bei (mindestens) drei rechtlich selbständigen Bereichen der Bundesverwaltung individuelle Einkaufsvereinbarungen mit der SAP AG über die Beschaffung von personalwirtschaftlichen Softwarelizenzen (inkl. Wartung). Im Zuge einer Konsolidierung bzw. Optimierung im Rahmen dieses Modells erfolgt im Bereich des SAP-Lizenzmanagements eine Zentralisierung des SAP-Lizenzmanagements des BMF, BMVI und ggf. BMVg. Die Ausprägungen der in PVS abgebildeten Kernaufgaben bleiben von den Anpassungen unberührt.

Über die Zentralisierung des Lizenzmanagements (z.B. im Rahmen des CD SAP-Bund) können Skaleneffekte erzielt werden. Ferner besteht durch ein gebündeltes Lizenzmanagement auch das Potential zur Verbesserung der SAP-Konditionen bei Neukauf und auch bei Wartungskosten durch größere Einkaufsvolumina.

Mögliche Potentiale im Bereich der Verbesserung der SAP-Konditionen hängen jedoch von den derzeitigen Verträgen mit der SAP ab. Die Umsetzung hin zu einem gebündelten Lizenzmanagement macht deshalb eine detaillierte rechtliche Begutachtung der aktuellen Verträge notwendig.

Grundsätzlich können durch das Modell und dessen Umsetzung kurzfristig positive Effekte erzielt werden („Quick Win“), da es keiner fachlichen Änderungen an den PVS-Prozessen bedarf und der Aufbau und die Migration des Lizenzmanagements anhand von Best Practice „geleitet“ umsetzbar ist. Jedoch erfolgt keine Harmonisierung bzw. Transformation der in PVS abgebildeten Kernaufgaben und die ressort-übergreifende fachliche Zusammenarbeit wird reduziert auf das Lizenzmanagement, was keine eigentliche PVS-Kernaufgabe ist. Folglich trägt das Modell durch ausbleibende fachliche Standardisierung / Harmonisierung der eigentlichen PVS Kernaufgabe zu keiner Ausweitung der ressortübergreifenden Abstimmung und Weiterentwicklung zu PVS Themen bei. Einzig die Lizenzplanung kann durch eine Zentralisierung und Bündelung zu einem übergreifenden Abstimmungsverfahren / Lizenzbebauungsplan beitragen.

Auch wenn das Modell keine übergreifende Wahrnehmung personalwirtschaftlicher Aufgaben im eigentlichen Sinne fördert, so ist das Modell zweckmäßig im Sinne der Projektanforderungen. Gestützt wird diese Aussage durch die Bewertung der WiBe Q (qualitativ-strategische Kriterien) und deren hohen Wert >50 und folgenden Beiträgen zu den Projektzielen:

- **Sicherstellung der Steuerungsfähigkeit der Bundesverwaltung und Zukunftsfähigkeit:** Steuerungsinformationen zur Personalverwaltung werden bei diesem Szenario zentralisiert und ausgebaut (Lizenzen, Lizenznutzung, Kosten etc.). Auf Basis dieser Informationen können anstehende Entschei-

dungen im Kontext PVS unterstützt oder aber entsprechend begründet werden.

- **Erhöhung der Effizienz und Flexibilität in der Bundesverwaltung:** Die Zentralisierung des Lizenzmanagements führt zu effizienteren ressort-übergreifenden Prozessen bei der Verwaltung und Beschaffung von SAP Lizenzen.
- **Erschließung von Synergien:** Synergieeffekte werden durch die Reduktion von bis zu drei einzelnen / individuellen Lizenzmanagement Prozessen hin zu einem zentralen Lizenzmanagement erzielt. Ggf. erschließen sich auch Möglichkeiten der ressort-übergreifenden Verteilung freier Lizenzen und auch bei der Beschaffung, günstigere Konditionen zu erzielen.
- **Aufzeigen von Einsparpotentialen für die gesamte Bundesverwaltung:** Ein zentrales Lizenzmanagement (für die Ressorts BMF, BMVg und BMVI) führt zu verringerten Betriebskosten gegenüber einem dezentralen und dreifach etablierten Lizenzmanagements. Es besteht Potential zur Verbesserung der SAP-Konditionen bei Neukauf und auch bei Wartungskosten durch größere Einkaufsvolumina (vorbehaltlich einer durchzuführenden rechtlichen Bewertung und ggf. Neuverhandlung mit der SAP).
- **Herstellung von Transparenz und Schaffung eines Erfolgsmodells für die Bundesverwaltung:** Aus zentraler Verwaltung und Bereitstellung von Lizenzinformationen resultiert eine erhöhte Transparenz u.a. über Kosten und Nutzung. Mittels dieser Basis werden maßgeblich das Controlling und die IT-Steuerung positiv unterstützt.
- **Sicherstellung einer hohen Qualität:** Bei entsprechender Umsetzung des Lizenzmanagements wird die Verteilung und Nutzung von Lizenzen kontinuierlich kontrolliert überwacht. Die Informationsbasis ist so von dauerhaft hoher Qualität.

Auf Basis der Ist-Analyse ist das Modell GLZ fachlich, technisch und organisatorisch umsetzbar. Auswirkungen auf die fachlichen Kernaufgaben, die technische Basis und die Betriebs-Organisation der PVS resultieren nicht bei der Umsetzung dieses Modells. Für das gebündelte Lizenzmanagement müssen jedoch neue organisatorische Strukturen (u.a. zentrale Rollen, Schnittstellen zwischen den beteiligten Ressorts) geschaffen werden.

Bei der Bewertung der monetären Wirtschaftlichkeit des Modells GLZ muss angemerkt werden, dass in der aktuellen WiBe KW zunächst nur die Aufwände für das Umsetzungsprojekt enthalten sind. Eine Abschätzung der Betriebskosten entfällt, da diese von den Möglichkeiten aus der Bewertung der Verträge resultieren (Nutzen) und was für eine Organisationsform auf Basis der Auswertung der drei einzelnen Lizenzmanagement Ausprägungen als Basis abgeleitet werden kann.

Ohne die Möglichkeit der Abschätzung der zukünftigen Betriebskosten und des Nutzens, wird für dieses Modell auf die Ausweisung des Kapitalwertes verzichtet, da dieser keine Aussage zur gesamten Wirtschaftlichkeit erlaubt.

Man muss aber davon ausgehen, dass Synergie-Effekte durch Reduktion der Aufwände bei einem zentralen Lizenzmanagement eintreten. Ferner besteht eine Möglichkeit, die Kosten der Lizenzen zu reduzieren. Über diese Faktoren ist es somit wahrscheinlich, dass sich der Kapitalwert je nach Höhe des Nutzens im Sinne der Wirtschaftlichkeit positiv verhalten wird.

Auf Basis der Abschätzungen für das Umsetzungsprojekt ist zur Umsetzung des Modells von einer Anschub-Investition (haushaltswirksame Kosten) von ca. 385 Tsd. € auszugehen.

Es ist aktuell durchaus möglich, dass im Rahmen des Umsetzungsprojekts Erkenntnisse gewonnen werden, die ein gebündeltes Lizenzmanagements aus bestimmten Gründen nicht sinnvoll erscheinen lassen. Deshalb sollte das Umsetzungsprojekt jederzeit eine Exit-Strategie mit berücksichtigen. Bei den vorliegenden Schätzungen wird dieser mögliche Ausstieg jedoch ausgeklammert.

## 2.3 Szenario Personalabrechnung

Das Szenario „Personalabrechnung“ umfasst die Konsolidierung der Personalabrechnung in der gesamten Bundesverwaltung, deren drei Modelle aufeinander aufsetzen.

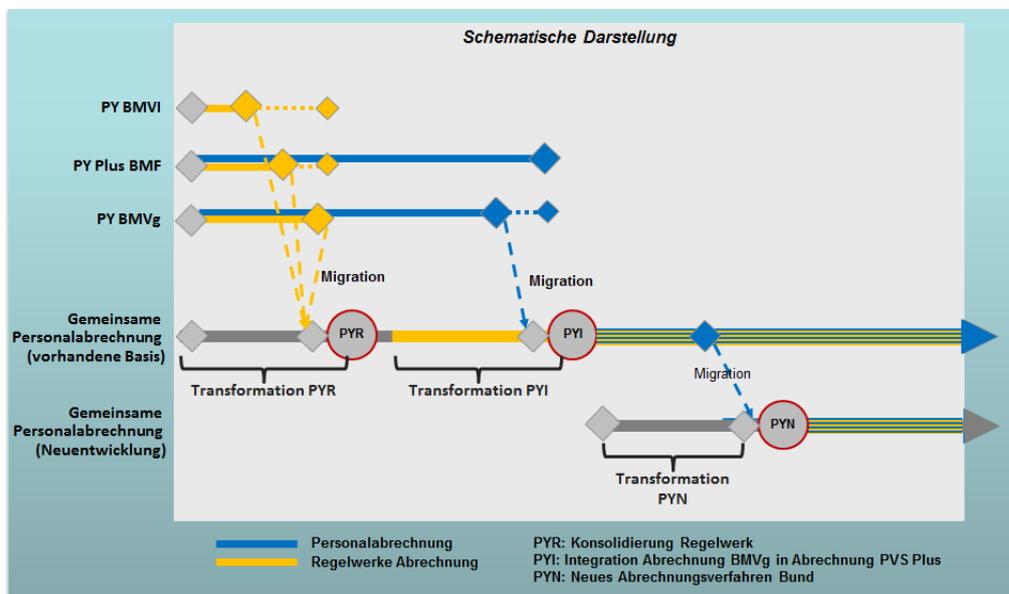


Abbildung 22: Szenario „Personalabrechnung“

Im **Modell PYR – Konsolidierung Regelwerk** (siehe Kapitel 2.3.1) erfolgt schrittweise zunächst die fachliche und nachfolgend die technische Harmonisierung der im PVS, PVS- Plus und PersWiSysBw genutzten Regelwerke der Personalabrechnung. Die Harmonisierung erfolgt hierbei auf der technischen Basis des PVS-Plus Regelwerkes.

Grundsätzlicher Hintergrund dieses Modells ist der Sachverhalt, dass derzeit in den drei SAP basierten PVS der Bundesverwaltung Informationen zur Personalabrechnung hinterlegt sind sowie in zwei PVS Systemen der Prozess der Personalabrechnung auf Basis eigener, zwischen den Ressorts nicht harmonisierter Regelwerke und Strukturen durchgeführt wird.

Eine Normierung und Standardisierung der Sachverhalte zur Personalabrechnung – die zu einem großen Teil auf identischen Rechtsvorschriften beruhen – hat bisher nur teilweise stattgefunden. Sofern nicht durch den SAP-Standard bereitgestellt, können über eine solche Normierung zukünftig ggf. redundante Entwicklungsaufwendungen für übergreifend geltende Normen und Rechtsvorschriften reduziert, sowie bestehende Entwicklungen über die Transformation der verschiedenen Modelle ebenfalls standardisiert und harmonisiert werden. Ferner schafft eine Normierung ggf. eine Basis für die weiteren Konsolidierungsansätze im Bereich der Abrechnung. Die Normierung umfasst dabei alle Personengruppen der Personalabrechnung:

Das **Modell PYI – Integration Personalabrechnung BMVg in PVS-Plus** (siehe Kapitel 2.3.2) setzt zeitlich und logisch auf dem Modell PYR auf. Hierbei erfolgt eine technische Migration des vollständigen Prozesses der Personalabrechnung des BMVg in das PVS-Plus. Konkret soll die systemtechnische Abbildung der

kompletten Kernaufgabe Personalabrechnung für alle Personengruppen des BMVg vollständig auf dem PVS-Plus System des BMF – wie für alle anderen Beschäftigten der Bundesverwaltung und damit nur noch auf einer Systemplattform – erfolgen.

Alle anderen personalwirtschaftlichen Kernaufgaben werden weiterhin auf dem PersWiSysBw des BMVg durchgeführt. Notwendige fachliche Integrationen von Daten und Informationen der Kernaufgabe Personalabrechnung mit anderen Personalmanagement-Aufgaben, die weiterhin auf dem PersWiSysBw stattfinden, werden über Schnittstellen (auf Basis SAP Standardtechnologie oder kundeneigene Entwicklungen) abgebildet.

Nach dieser Konsolidierung wird die Kernaufgabe Personalabrechnung auf einer einheitlichen systemtechnischen und fachlichen Plattform für die gesamte Bundesverwaltung durchgeführt. Hierüber können zukünftig Mehrfachentwicklungen und –aufwände für die fachliche Weiterentwicklung der Kernaufgabe Personalabrechnung vermieden werden, da die Pflege nur noch in einem System erfolgen muss.

Das **Modell PYN – Neues Payroll-Verfahren** (siehe Kapitel 2.3.3) stellt eine weitere Option im Rahmen der Konsolidierung der Personalabrechnung dar. Nach Durchführung der Konsolidierungsmodelle PYR (Konsolidierung Regelwerk) und PYI (Integration aller Anteile der Personalabrechnung der Bundesressorts in ein einheitliches System) besteht die Möglichkeit, den kompletten Prozess der Personalabrechnung für die gesamte Bundesverwaltung als einheitliche Prozesslösung aus dem dann bestehenden Gesamtsystem herauszulösen.

Hierüber kommt es aus einer Architektursicht zu klaren Lösungselementen der Personalwirtschaft in der Bundesverwaltung:

- **Die Personalmanagementsysteme (Personalverwaltungssysteme) der Bundesverwaltung**
  - PVS-Plus (Personalmanagementsystem für BMF, AA)
  - PersWiSysBw (Personalwirtschaftssystem für BMVg)
  - PVS (Personalmanagementsystem für BMVI)
  - EPOS (Personalmanagementsystem für sonstige Bundesverwaltung, ggf. eigene Konsolidierungsmodelle und -szenarien möglich)
- **Das Personalabrechnungssystem der Bundesverwaltung**
  - eine technische, fachliche, funktionale Lösung auf Basis SAP HCM für die gesamte Bundesverwaltung

Über das Modell werden die technischen Abhängigkeiten innerhalb der PVS Systeme – wie z.B. Stillstandzeiten der Datenpflege für Personalmanagementprozesse während des Zeitraums des eigentlichen Abrechnungslaufes – reduziert.

Die Modellzustände werden in diesem Szenario sequentiell erreicht, da auch das Modell PYN auf der Umsetzung der Modelle PYR und PYI basiert. Parallele Aktivitäten sind nicht vorgesehen. In Bezug auf die fünf Prämissen kennzeichnet sich das Szenario wie folgt:

Prämissen	Beschreibung des Szenarios / Modells
„kein Big Bang“	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Drei Transformationen (zunächst Regelwerke, danach fachliche Konsolidierung und abschließend die fachlich und technische Herauslösung der Personalabrechnung)</li> <li>▪ Die Transformationen laufen in sich geschlossen ab und reduzieren die Gesamtkomplexität.</li> </ul>
Aufteilung in kapselbare Projektstränge mit handhabbarer Größe	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Komplexität / Aufwand wird durch die getrennte Transformation reduziert.</li> <li>▪ Harmonisierung der Regelwerke ist eine wichtige Basis für die weiteren Modelle und reduziert deren Komplexität.</li> </ul>
Reduktion von Abhängigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Abhängigkeiten zwischen den einzelnen PVS (insbesondere zwischen PVS und PVS-Plus) werden durch die Transformation reduziert.</li> </ul>
Erreichung von frühen Teilnutzen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die Harmonisierung der Regelwerke ist „schneller“ umzusetzen als eine direkte Konsolidierung der Abrechnung.</li> </ul>
Rückfallpositionen einbauen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rückfallpositionen existieren durch das Vorhalten eines Parallelbetriebs für eine Übergangszeit.</li> </ul>

Tabelle 28: Szenario Personalabrechnung - Prämissen

Weitere Szenario-spezifische Anmerkungen zu(r)

- getroffenen Annahmen,
- Risiken,
- Art und Umfang ressortübergreifender Zusammenarbeit (Abstimmung, Weiterentwicklung, gemeinsame Wahrnehmung personalwirtschaftlicher Aufgaben, Governance Modell, Betriebsmodell),
- Rahmenbedingungen / Voraussetzungen,
- Schritten zur Herstellung und
- Wirtschaftlichkeit

werden im Zuge der Modellbeschreibungen ergänzt.

### 2.3.1 Modell: Konsolidierung Regelwerk (PYR)

Im PVS-Plus des BMF findet die Abrechnung (Tarif, Besoldung und Versorgung) für nahezu die gesamte Bundesverwaltung statt. Das PersWiSysBw enthält die Abrechnung (Tarif, Besoldung, Versorgung, Wehrosold und Unterhaltssicherung) für die Soldaten, Beamten, Tarifbeschäftigte, Zivilbeschäftigten und Versorgungsempfänger des BMVg. Das System PVS des BMVI enthält grundlegende Informationen zur Personalabrechnung der aktiven Beschäftigten, die eigentliche Durchführung der Abrechnung findet diesbezüglich ausschließlich im System PVS-Plus des BMF auf Basis redundant vorgehaltener Daten mit eigenen Schlüsselwerken, Regelungen und Datenmodellen statt. Im PVS werden keine Daten zur Versor-

gungsfestsetzung und -abrechnung gepflegt. Das PersWiSysBw des BMVg verwendet ebenfalls eigene Schlüsselwerke und Datenmodelle für die Abrechnung.

Derzeit sind damit in jedem der drei SAP basierten PVS IT-Lösungen der Bundesverwaltung (PersWiSysBw des BMVg, PVS des BMVI, PVS-Plus des BMF) Informationen zur Personalabrechnung hinterlegt. Eine Normierung und Standardisierung der Sachverhalte zur Personalabrechnung – die zu einem großen Teil auf identischen Rechtsvorschriften und teilweise aus ressortspezifischen Vorschriften beruhen – hat bisher nur bedingt stattgefunden.

Die von SAP bereitgestellten Funktionalitäten zur Personalabrechnung sind durch die Ressorts an die speziellen Bedürfnisse und Anforderungen des jeweiligen Ressorts durch Parametrisierung z.B. von Tabellensteuerungen (z.B. Lohnarten, Krankenkassen-Schlüssel etc.) angepasst worden. U.a. wurden fehlende bzw. nicht passende Funktionalitäten durch Erweiterungen (z.B. ressort-eigene Funktionserweiterungen in definierten Namensräumen) oder Modifikationen (Veränderungen des von SAP bereitgestellten Funktionsumfangs) realisiert.

Das bedeutet im Kontext des vorher Beschriebenen, dass beispielsweise Anpassungen im Rahmen von gesetzlichen oder tariflichen Änderungen wie z.B. die Hinterlegung von Ergebnissen einer Tarifverhandlung, die für Beschäftigte in allen drei PVS Systemen zu hinterlegen sind, in drei unterschiedlichen Systemen durch drei verschiedene zuständige Bereiche in drei unterschiedlichen Schlüsselungen in den jeweiligen PVS Systemen erfolgen müssen, sofern sie nicht bereits durch die regelmäßigen Updates des SAP-Standards bereitgestellt werden. Dies kann dann entweder durch die Tabellen-Parametrisierung oder – im Falle von notwendigen Funktionserweiterungen – durch Programmieraktivitäten im Bereich ressort-eigener Erweiterungsmöglichkeiten oder Modifikationen erfolgen.

Ein in der gesamten Bundesverwaltung einheitliches Regelwerk zur Personalabrechnung, mit einem identischen technischen und fachlichen Verständnis und Abbildung in den jeweiligen PVS, ist damit auf Basis der jetzigen Situation nicht vorhanden.

Das Modell PYR greift diesen Sachverhalt auf und beinhaltet die schrittweise fachliche und nachfolgend technische Harmonisierung der in der Personalabrechnung verwendeten Regelwerke über alle PVS-Systeme, Fachbereiche (z.B. BADV, BVA) und IT-Dienstleister (ZIVIT, DLZ-IT (bzw. zukünftig das ITZBund), BMVg) auf technischer Basis des PVS-Plus Regelwerkes. Angrenzende Regelwerke wie z.B. der Zeitwirtschaft sind insofern betroffen, wenn sie abrechnungstechnische Inhalte beinhalten wie z.B. Teile des Abwesenheitskataloges, Lohnarten bei Berechnung unständiger Bezüge usw.

Das PVS-Plus Regelwerk beinhaltet bereits heute die Umsetzung der fachlichen und funktionalen Anforderungen nahezu aller Ressorts und nachgelagerten Bereiche der Bundesverwaltung und stellt damit funktional eine mögliche Ausgangsbasis dar. Die aus Sicht des PersWiSysBw des BMVg notwendigen Erweiterungen und Parametrisierungen zu Ressortbesonderheiten (wie z.B. Abbildung des Regel-

werkes für Soldaten) werden im Rahmen dieses Modells in das PVS-Plus Regelwerk unter einheitlicher Namenskonvention integriert, ansonsten wird das bestehende Regelwerk PVS-Plus mitgenutzt. Anpassungen des Regelwerkes PVS-Plus aus Sicht BMVI im PVS-Plus sind nach derzeitigem Stand nicht zu erwarten, da die Personalabrechnung bereits vollständig auf dem PVS-Plus unter dem vorhandenen Regelwerk für nahezu alle Ressorts abgebildet ist. Das Thema der Umsetzung des derzeit in PVS abgebildeten Bruttolohnnachweises für die Wasser- und Schifffahrtsverwaltung in PVS-Plus, ist zu prüfen. Unter Regelwerk im Sinne dieser Ausarbeitung zählen folgende Bestandteile der Personalabrechnung:

- Tabellensteuerungen der Personalabrechnung, z.B. (Aufzählung nicht abschließend und im Rahmen einer weiteren Projektphase weiter zu spezifizieren):
  - alle Tabellen mit Lohnartenbezug
  - alle Tabellen zur Sozialversicherung
  - alle Tabellen zur Entgeltsteuerung wie Basisbezüge
  - alle Zeitwirtschaftstabellen mit Abrechnungsbezug
  - alle Tabellen und Merkmale mit Steuerungsbezug der Personalabrechnungen (z.B. Zusammenfassungen von Personalbereichen)
  - alle Tabellen im Umfeld von wiederkehrenden und ergänzenden Bezügen, Entgeltumwandlungen und Pfändungen
- Ablaufschema der Personalabrechnung<sup>7</sup>
  - Abrechnungsschemen nach einem in der Bundesverwaltung einheitlichen Muster und einheitlicher Namenskonvention
  - Personenrechenregeln nach einem in der Bundesverwaltung einheitlichen Muster und einheitlicher Namenskonvention
- Erweiterungen zur Personalabrechnung
  - Implementierungen von Erweiterungen nach einheitlicher Namenskonvention
  - Modifikationen
- Einheitliche ressort-eigene Reports und Auswertungen zur Personalabrechnung

Dieses harmonisierte und standardisierte Regelwerk der Personalabrechnung im Bund soll zukünftig an einer zentralen Stelle weiterentwickelt bzw. angepasst werden (z.B. im ITZBund). Es erfolgt dann in regelmäßigen, zwischen den Verantwortlichen für die Systeme noch abzustimmenden Abständen (z.B. regelmäßige Anpassungen aufgrund eines Korrekturbedarfs oder gesetzlicher/tariflicher Änderungen) eine Bereitstellung in Form eines Auslieferungspaketes (z.B. SAP Trans-

---

<sup>7</sup> Detaillierte Prozessbeschreibung bis auf die Ebene der einzelnen Bearbeitungsvorgänge sind im PersWiSysBw erstellt und verfügbar.

portauftrag). Diese Auslieferungspakete werden dann in die übrigen PVS-Systeme verteilt, technisch in die Systeme eingespielt (inkl. Test) und dort in der Personalabrechnung (PersWiSysBW) bzw. der Stammdatenpflege (PVS) verwendet.

Das vorhandene Regelwerk in den jeweiligen PVS Systemen wird zu einem noch festzulegenden Zeitpunkt auf das „neue“ Regelwerk umgestellt. Es sollte angestrebt werden, eine Lösung zu entwickeln, damit die hierfür notwendigen Stammdatenanpassungen im Rahmen der Migration maschinell erfolgen können. Ab diesem Zeitpunkt erfolgt keine individuelle Pflege von Abrechnungseinstellungen im jeweiligen PVS – bzw. nur noch in zeitkritischen Situationen, wie drohender Stillstand der Abrechnung, bedingt durch fehlerhafte oder verspätete Auslieferung von Funktionalitäten. Dies erfordert dann jedoch, dass trotz der Zentralisierung der Aufgabe, jeweils in den Ressorts Kapazitäten und personelle Expertise vorgehalten werden.

Aus Sicht des PVS Systems des BMVI bietet das Modell noch zusätzlich die Möglichkeit, das PVS-Plus über eine technische Schnittstelle mit den in PVS gepflegten Stamm- und Bewegungsdaten (z.B. unständige Bezüge aus der Zeitwirtschaft, Abwesenheiten, etc.) auf Basis dieser harmonisierten Regelwerke zu beliefern, aufwändige Transformationen und Interpretationen von Sachverhalten in Richtung PVS-Plus sind damit nicht mehr notwendig, die Pflege der im PVS-Plus bisher redundant für die Personalabrechnung BMVI gepflegten Daten im BADV kann damit reduziert werden.

Die eigentliche Durchführung der Personalabrechnung findet nach wie vor auf den beiden Systemen PersWiSysBw und PVS-Plus statt. Aus Sicht des Systems PVS finden keine Änderungen der Datenhaltung und Pflege statt, die Pflege der Daten erfolgt auf Basis der harmonisierten und standardisierten Schlüssel. Für das System PVS besteht zusätzlich die Möglichkeit, aus PVS-Plus die Abrechnungsergebnisse pro Mitarbeiter über eine Schnittstelle zu Auswertungszwecken (z.B. zur Erstellung von Bescheinigungen) zu erhalten.

# PVS Phase 1 – Evaluierungsbericht

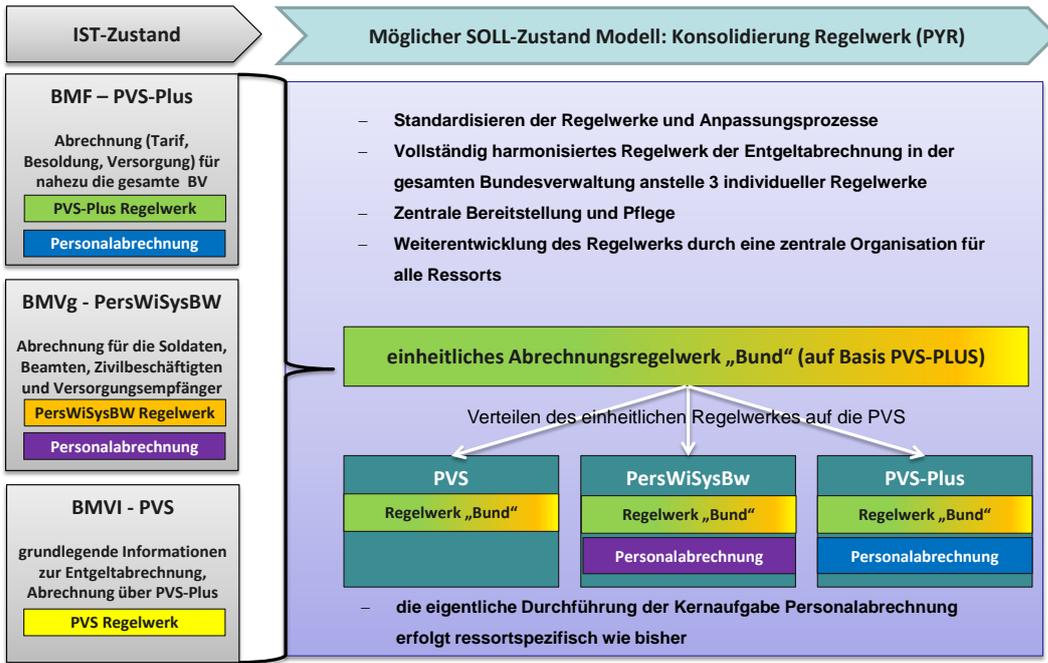


Abbildung 23: Modell PYR

Modellcharakteristika	Beschreibung
<b>Wesentliche Ziele und Philosophie des Modells</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ausnutzen von Skaleneffekten, insbesondere bei den Entwicklungs- und Anpassungskosten</li> <li>▪ Vermeidung von Mehrfachaufwänden und redundanten Entwicklungen an verschiedenen Stellen</li> <li>▪ Standardisieren der Regelwerke und Anpassungsprozesse</li> <li>▪ Aufbau eines einheitlichen Verständnisses und der Abbildung der Kernaufgabe und des vollständigen Prozesses der Personalabrechnung innerhalb der gesamten Bundesverwaltung</li> <li>▪ Zentralisierung der Entwicklung und Anpassung der Regelwerke</li> </ul>
<b>Erreichte Ziele durch Konsolidierung (Modell)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Schaffung eines einheitlichen Abrechnungsregelwerkes „Bund“, welches zentral gepflegt und bereitgestellt wird.</li> <li>▪ Erschließung von Synergien durch zentrale Bereitstellung und Pflege der Regelwerke (auf Basis der Reduktion von redundanten Aufwänden im Bereich der Weiterentwicklung von Sachverhalten der Personalabrechnung sowie des laufenden Betriebes).</li> <li>▪ Schaffung der Möglichkeit der Bündelung von Abrechnungsdienstleistungen auf Basis des dann bundesweit harmonisierten Abrechnungsregelwerkes</li> </ul>
<b>Getroffene Annahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Einigung auf einen zentralen verantwortlichen IT-Dienstleister innerhalb der Bundesverwaltung für die technisch-fachliche Wartung, Betreuung und Weiterentwicklung der Kernaufgabe Personalabrechnung (Schaffung eines „Kompetenz-Zentrums Personalabrechnung“ mit entsprechender personeller Ausstattung sowie klaren Verantwortlich- und Zuständigkeiten sowie Service-Level und Eskalationspfaden (z.B. im Falle der Priorisierung paralleler Anforderungen) zur Weiterentwicklung notwendig).</li> <li>▪ Keine bzw. geringe Anpassungen an Mitarbeiterstrukturen in den jeweiligen PVS-Systemen, Anpassungen finden in wesentlichen Teilen in der eigentlichen Personalabrechnung, den nachgelagerten Prozessen der Personalabrechnung sowie den bei den Beschäftigten zu pflegenden Daten statt. Keine grundlegende Neu-Architektur im Bereich von Mitarbeiterstrukturen und damit verbundenen Elementen wie Berechtigungen usw. möglich.</li> <li>▪ Ressortübergreifende Einigung auf eine „Lösung“, bei z.B. heute vorhandenen, unterschiedlichen Lösungsalternativen im Sinne einer Gesamtlösung, ist möglich.</li> <li>▪ Stichtagsumstellung von Regelwerk und Stammdaten je PVS-System, keine Umsetzung von Historiendaten (bisheoriges Regelwerk)</li> </ul>

Modellcharakteristika	Beschreibung
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Modell FFK ist keine Voraussetzung für das Modell PYR.</li> <li>▪ Keine Quereffekte für produktive Systeme/Module durch die zentrale Verteilung der Regelwerke.</li> <li>▪ Definition von Service-Level und Lieferterminen des Regelwerks ressort-übergreifend möglich</li> <li>▪ Jedes Verfahren (PVS, PersWiSysBW) muss alle Auslieferungen in gleicher Reihenfolge vollständig und zeitnah durchführen.</li> <li>▪ Im Auslieferungssystem müssen technische Testszenarien und -fälle der zu beliefernden Systeme vorgehalten werden.</li> <li>▪ Im Rahmen der Transformation auf das Modell darf der bestehende laufende Betrieb bzw. die Durchführung der Personalabrechnung auf allen Systemen nicht gefährdet werden.</li> <li>▪ Betreiberübergreifende Angleichung von Systemständen (z.B. Support- und Basispakete, ggf. Enhancement-Packages)</li> <li>▪ Einheitliches Dokumentationsvorgehen und -Standards inkl. Ablage</li> <li>▪ Weitere Annahmen wurden im Rahmen der WiBe KW getroffen.</li> </ul>
<b>Risiken</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Im Rahmen der Transformation entstehende Anpassungsbedarfe aufgrund gesetzlicher oder tariflicher Änderungen führen zu Mehraufwänden und zeitlichen Risiken (je nach Umfang der Änderungen).</li> <li>▪ Im Rahmen der Modells PYR sind Anpassungen an Nicht-Abrechnungsprozessen zu erwarten, die im Wesentlichen im Bereich der Stammdatenprozesse (z.B. Maßnahmen usw.) liegen. Diese Anpassungsbedarfe müssen bei Anpassungen des Abrechnungsregelwerks im laufenden Betrieb erkannt und umgesetzt werden.</li> <li>▪ Ggf. umfangreicher Abstimmungsaufwand zur Herleitung gemeinsamer Standards (Abkehr von den Individualausprägungen)</li> <li>▪ Abstimmung des Datenmodells der Management- und Abrechnungsprozesse bezüglich Erweiterungen und Änderungen</li> <li>▪ Erhöhter Testaufwand auf PersWiSysBw aufgrund BMVg-Spezifika und Integration (z.B. Rechnungswesen auf spezifischen, nicht von Konsolidierung betroffenen Systemen)</li> <li>▪ Umfangreiche Datenumsetzung auf PersWiSysBw</li> <li>▪ Umfangreiche Entwicklung zur Anpassung auf das neue Datenmodell (Vorgriff auf PYI/PYN)</li> <li>▪ Durch Stichtags-Umsetzung sind Historienvergleiche und</li> </ul>

Modellcharakteristika	Beschreibung
	<ul style="list-style-type: none"><li>-Auswertungen mit erhöhtem Aufwand möglich.</li><li>▪ Neuentwicklung aller Abrechnungsanteile für die Statusgruppe der Soldaten notwendig</li></ul>

*Tabelle 29: Ziele, Konsolidierungsunterstützung des Modells PYR*

## 2.3.1.1 Beschreibung der Architektur

Kriterien der Architektur	Beschreibung des Szenarios/Modells
<b>Enthaltene Prozesse, IT-Umsetzung der Prozesse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Modell zentralisiert die zukünftige Weiterentwicklung der Funktionalitäten der Kernaufgabe Personalabrechnung, weitere Kernaufgaben der Personalverwaltung sind kein Bestandteil des Modells.</li> <li>▪ Die IT-technische Umsetzung der Weiterentwicklung erfolgt an einer zentralen Stelle und durch eine Organisation, die im Rahmen des Umsetzungsprojekts festgelegt wird.</li> <li>▪ Die prozessuale Abbildung der Kernaufgabe Personalabrechnung in den jeweiligen PVS bleibt von den Anpassungen unberührt.</li> </ul>
<b>Art und Umfang der Harmonisierung / Standardisierung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vollständig harmonisiertes Regelwerk der Personalabrechnung und der für die Personalabrechnung benötigten Teile der Zeitwirtschaft in der gesamten Bundesverwaltung anstelle 3 individueller Regelwerke</li> <li>▪ Weiterentwicklung des Regelwerks durch eine zentrale Organisation für alle Ressorts mit entsprechender Nutzung von Synergiepotentialen wie Nutzung von Entwicklungen und Modifikationen in allen Ressorts</li> </ul>
<b>Gemeinsame Nutzung von Teilen des PVS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ System: Nein</li> <li>▪ Regelwerk: Ja</li> </ul>
<b>Besondere Stärken</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vermeidung von Mehraufwänden im Bereich der Weiterentwicklung von Regelwerken</li> <li>▪ Schaffen eines einheitlichen Verständnisses und einer einheitliche IT-Abbildung der Personalabrechnung in der gesamten Bundesverwaltung</li> <li>▪ Etablieren eines standardisierten Regelwerkes (dabei Reduktion der ressortspezifischen Flexibilität)</li> <li>▪ Entwicklung einer Schnittstelle zwischen BMVI und PVS-Plus zum Transfer abrechnungsrelevanter Stammdaten möglich (Ablösung „Drehschemel-Schnittstelle“)</li> </ul>
<b>Besondere Schwächen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Komplexität des ressortübergreifenden Anforderungsmanagements wird in Bezug auf die notwendigen Anpassungen bei den Regelwerken erhöht.</li> <li>▪ Erhöhte Aufwände in den abgebenden Systemen</li> <li>▪ Zusätzliche Schnittstelle(n)</li> </ul>

Tabelle 30: Architekturbeschreibung des Modells PYR

## 2.3.1.2 Art und Umfang ressortübergreifender Zusammenarbeit

Kriterien zur Zusammenarbeit	Beschreibung des Szenarios / Modells
<b>Ressortübergreifende Abstimmung / Weiterentwicklung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bedingt durch fachliche Standardisierung / Harmonisierung und zentrale Bereitstellung der Regelwerke, ist die ressortübergreifende Abstimmung und Weiterentwicklung Voraussetzung.</li> <li>▪ Diese ist sowohl im Rahmen der Transformation als auch im späteren Betrieb zwingend notwendig.</li> <li>▪ Soweit notwendig, Etablierung eines ressortübergreifend besetzten Eskalationsgremiums mit Entscheidungs- und Priorisierungsbefugnis bei ressortübergreifenden, parallelen Anforderungen; vorzugsweise jedoch Linienarbeit oder erforderlichenfalls bereits vorhandene Gremien nutzen.</li> </ul>
<b>Ressortübergreifende Wahrnehmung personalwirtschaftlicher Aufgaben</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Weiterentwicklung und Anpassung des Regelwerkes erfolgt zentralisiert und ressortübergreifend.</li> <li>▪ Die eigentliche Durchführung der Kernaufgabe Personalabrechnung erfolgt ressortspezifisch wie bisher.</li> </ul>
<b>Governance Modell</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Für die Pflege und Weiterentwicklung des gemeinsamen Regelwerkes ist eine Bündelung der Serviceorganisation erforderlich.</li> <li>▪ Die Governance Struktur muss Vorgaben enthalten, wie mit Anpassungen bei den Regelwerken verfahren werden muss und wie Verantwortlichkeiten und Prozesse geregelt sind.</li> <li>▪ Die Governance Struktur muss die Veränderungen bzgl. der bestehenden Regelungen für die Betreuung der Kernaufgabe Personalabrechnung berücksichtigen. Ebenso sind Vereinbarungen von Service Level Agreements zwischen den Ressorts notwendig (z.B. Auslieferungszeitpunkte für neue Regelwerke).</li> <li>▪ Ressortübergreifende Vereinbarung von Zeitpunkten der Auslieferung von Funktionsänderungen und – Erweiterungen notwendig, mit entsprechender Ressourcensteuerung („gemeinsamer Wartungs- und Abrechnungskalender“)</li> </ul>
<b>Betriebsmodell</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die Weiterentwicklung der Regelwerke erfolgt zukünftig zentral (z.B. im ITZBund). Diese betriebliche Anpassung muss innerhalb des ressort-spezifischen Abrechnungswesens berücksichtigt werden.</li> <li>▪ Grundsätzlich verändern sich die bisherigen individuellen PVS Betriebsmodelle durch ein harmonisiertes Regelwerk innerhalb der Personalabrechnung nicht wesentlich (Kernaufgabe Personalabrechnung und IT-Systeme weiterhin in Ressort-Verantwortung (Abbildung fachlicher in-</li> </ul>

Kriterien zur Zusammenarbeit	Beschreibung des Szenarios / Modells
	<p>tegrativer Aspekte in Richtung Personaladministration und Personaldisposition bzw. Zeitwirtschaft sind individuell zwischen Lieferant des Regelwerks und dem jeweiligen empfangenden Ressort zu betrachten))</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Weiterentwicklung an einer zentralen Stelle und Auslieferung in „dezentrale“ Abrechnungsverfahren</li> </ul>

Tabelle 31: Art und Umfang ressortübergreifender Zusammenarbeit des Modells PYR

### 2.3.1.3 Rahmenbedingungen / Voraussetzungen

Kriterien zu Rahmenbedingungen	Beschreibung des Szenarios / Modells
<b>Organisation des Betriebs, Nutzerunterstützung mit Bezug auf Konsolidierung Bund</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aufbau einer zentralen Stelle zur Weiterentwicklung der Regelwerke ggf. unter Nutzung bereits bestehender Organisationen und Dienstleister</li> <li>▪ Nutzerunterstützung erfolgen durch bestehende Organisationen, keine Änderung</li> </ul>
<b>Voraussetzungen für die Aufnahme zusätzlicher Nutzer / von zusätzlichem Datenvolumen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Keine, da keine zusätzlichen Nutzer durch das Modell in den Systemen berücksichtigt werden müssen.</li> <li>▪ Zusätzliches Datenvolumen wird in den abrechnenden Systemen nicht erzeugt.</li> </ul>
<b>Behandlung externer Nutzer (EPOS) (außerhalb Bund)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nicht relevant, da die Kernaufgabe Personalabrechnung nicht Bestandteil von EPOS ist</li> </ul>
<b>Anforderungen an IT-Sicherheit / Datenschutz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ressortspezifische Vorgaben in Bezug auf IT-Sicherheit und Datenschutz müssen berücksichtigt werden.</li> </ul>

Tabelle 32: Rahmenbedingungen / Voraussetzungen des Szenarios und des Modells

## 2.3.1.4 Transformationsplan des Modells

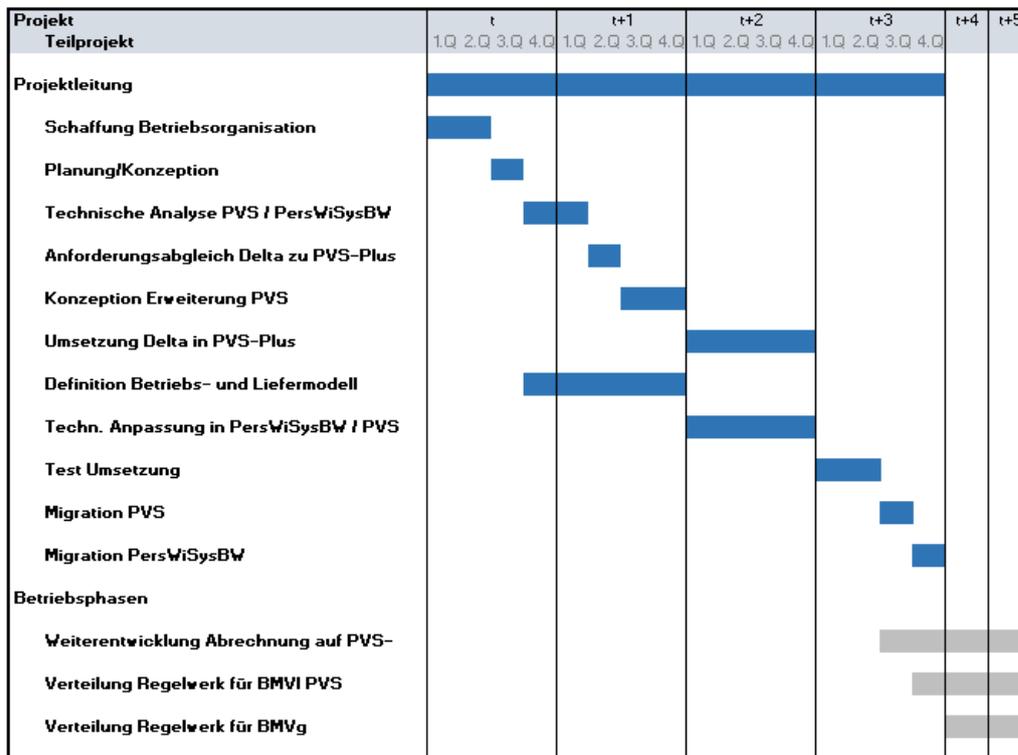


Abbildung 24: Transformationsplan PYR

## 2.3.1.5 Maßgebliche Umsetzungsschritte

- **Schaffung / Definition Betriebsorganisation**
  - Bewertung der aktuell in den einzelnen Ressorts vorhandenen Strukturen zur Abrechnungsbetreuung und –Weiterentwicklung
  - Auswahl eines zentralen Betreibers (z.B. ITZBund) als Inhaber des konsolidierten Regelwerkes
- **Planung / Konzeption**
  - Projektdetailplanung bezüglich Ressourcen, Infrastruktur, eingesetzte Tools
- **Technische / fachliche Analyse PVS / PersWiSysBw**
  - Technische Analyse Personalabrechnung auf PersWiSysBw und PVS bezüglich Erweiterungen und Modifikationen Datenmodell, Namenskonventionen, Abrechnungstabellen
  - Technische Analyse in PersWiSysBw auf grundsätzliche Umsetzbarkeit vor dem Hintergrund des integrativen Gesamtansatzes des SASPF-Systems
  - Fachliche Analyse Personalabrechnung auf PersWiSysBw und PVS auf relevante Sachverhalte (aktuell noch benötigt / nicht mehr benötigte Funktionalität), Besonderheiten der Lösung



- **Anforderungsabgleich Delta PVS / PersWiSysBw zu PVS-Plus**
  - Abgleich fachliche Anforderungen PersWiSysBw BW zu PVS-Plus
  - Abgleich fachliche Anforderungen PVS zu PVS-Plus
  - Erhebung Delta, fachliche Gemeinsamkeiten, Unterschiede inkl. Prüfung und fachliche Abstimmung, ob bei Unterschieden die PVS-Plus Lösung zukünftig eingesetzt werden kann
- **Konzeption Erweiterung PVS-Plus / PersWiSysBw / PVS**
  - Fachliche / technische Konzeption der relevanten Erweiterung der Abrechnung PVS-Plus
  - Fachliche / technische Konzeption der Anpassungen in PVS
  - Fachliche / technische Konzeption der Anpassungen in PersWiSysBw
- **Umsetzung Delta in PVS-Plus**
  - Technische Realisierung der Deltaanforderungen in PVS-Plus
  - Ggf. technische Anpassung PVS-Plus auf Lösungsbausteine von PersWiSysBw, sofern Verbesserung zum Ist
  - Entwicklung von Stammdaten-Umsetzprogrammen in den abgebenden Systemen
- **Definition Betriebs- und Liefermodell Abrechnungslösung**
  - Vereinbarung von Service-Level zwischen Dienstleister und Empfängern
  - Vereinbarungen von Lieferinhalten und -Formen der Lieferung (fachlich, technisch, Umfang)
  - Konzeption / Anpassung der vorhandenen Service Operation Prozesse (u.a. Incident-, Problem- und Change-Management) und Kommunikationswege (Service Desk, Austausch und Weiterleitung mit/an weitere Org.-Einheiten) in Richtung PVS-Plus u.a.:
    - Kommunikations-Schnittstellen zwischen ITZBund und BMVI / BMVg
    - Meldewege zwischen 1st, 2nd, 3rd Level
    - Einbindung der vorhandenen Key-User / Anwendungsbetreuer in die angepasste Service-Kette
  - Anpassung Testmanagement Auslieferungslösung
  - Anpassung Testmanagement PersWiSysBw und PVS sowie ggf. deren nachfolgende Verfahren
- **Technische Anpassung PersWiSysBw / PVS**
  - Einrichtung / Bereitstellung Projektsystemlandschaft für PersWiSysBw, ggf. PVS
  - Aufwand für technische Realisierung der Deltaanforderungen in PersWiSysBw

- Aktivierung Transport Abrechnungslösung auf Testsystem
- Testmigrationen Regelwerk und Stammdaten
- **Test Umsetzung**
  - Funktions- und Integrationstest Abrechnungslösung auf PersWiSysBw / PVS
  - Optimierung Prozess
- **Migration PVS**
  - Produktivsetzung konsolidiertes Regelwerk PVS-Plus auf PVS
  - Stammdatenumsetzung Produktivsystem auf konsolidiertes Regelwerk
- **Migration PersWiSysBW**
  - Produktivsetzung konsolidiertes Regelwerk PVS-Plus auf PersWiSysBw
  - Stammdatenumsetzung Produktivsystem auf konsolidiertes Regelwerk
- **Aufnahme Produktivbetrieb**

### 2.3.1.6 Bewertung der Zweckmäßigkeit

#### 2.3.1.6.1 WiBe Q - Qualitativ-strategische Kriterien

Die Bewertung der qualitativ-strategischen Kriterien führt zu einem hohen Wert > 50 (siehe Anlage[WiBe5]). Zusammengefasst wird der hohe Wert u.a. durch die zentrale Pflege und Bereitstellung der Regelwerke der Abrechnung erzielt. Hierbei ist von einer erheblichen Verbesserung des Arbeitsablaufes und auch der Arbeitsergebnisse (Aufwandsoptimierung durch Vermeidung von redundanten Tätigkeiten, Verbesserung der Arbeitsergebnisse durch Kompetenzzentralisierung und optimierte Qualitätssicherung) auszugehen.

Dies bedeutet im Sinne der WiBe, dass die Maßnahme, also die Umsetzung des Modells PYR, auf Basis dieser Bewertung durchgeführt werden kann, auch wenn der Kapitalwert negativ ist. Hierbei ist dann aber zu berücksichtigen, dass ein hoher Wert in dieser Kategorie ohne korrespondierenden positiven Kapitalwert einer ausführlichen Begründung bedarf. Dabei ist die Entscheidung im Einzelfall auch von der Höhe des negativen Kapitalwertes und von dessen Relation zu den (hauswirtschaftswirksamen) Gesamtkosten der Maßnahme abhängig. .

#### 2.3.1.6.2 WiBe E - Externe Effekte

Die Bewertung der externen Effekte führt zu einem niedrigem Wert < 50 ((siehe Anlage [WiBe5]), da die vorliegende Wirtschaftlichkeitsbetrachtung die betroffenen Ressorts BMF, BMVg und BMVI und deren Kosten/Nutzen (WiBe KW) und Folgewirkungen (WiBe Q) bereits berücksichtigt. Da über diese Ressorts hinaus keine weiteren Behörden oder andere Kunden von dem Modell betroffen sind, erfolgt im Rahmen der WiBe E nur die Bewertung hinsichtlich der Nachnutzbarkeit (Kriterium 4.5.1).

Dies bedeutet im Sinne der WiBe, dass die Maßnahme, also die Umsetzung des Modells PYR, allein auf Basis dieser Einschätzung nicht durchgeführt werden sollte. Es sind also weitere Begründungen (siehe u.a. WiBe Q) zu liefern, warum die Umsetzung des Modells wirtschaftlich bzw. zweckmäßig ist.

### 2.3.1.6.3 Beitrag zu den Projektzielen

Das Modell PYR liefert folgende Beiträge zu den Projektzielen

Projektziele	Beitrag zur Zielerreichung	Begründung
Sicherstellung der Steuerfähigkeit der Bundesverwaltung und Zukunftsfähigkeit	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Harmonisierung einer relevanten und kritischen Kernaufgabe über Ressortgrenzen mit weiteren Optionen der Dienstleistungs- und Dienstleisteroptimierung</li> </ul>
Erhöhung der Effizienz und Flexibilität in der Bundesverwaltung	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reduktion von Mehrfachentwicklungen im Bereich der Regelwerke</li> </ul>
Erschließung von Synergien	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gemeinsame Nutzung von Entwicklungskapazitäten und spezifischen Kompetenzen</li> <li>▪ Parallele bzw. gleichartige Aufgaben werden vermieden.</li> </ul>
Aufzeigen von Einsparpotentialen für die gesamte Bundesverwaltung	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Durch die zentrale Bereitstellung und die zentrale Pflege der Regelwerke werden die Kosten reduziert.</li> </ul>
Herstellung von Transparenz und Schaffung eines Erfolgsmodells für die Bundesverwaltung	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Das gemeinsame Regelwerk bietet als Basis weitere Optionen zur Konsolidierung der Personalabrechnung (siehe Modelle PYI und PYN).</li> </ul>
Sicherstellung einer hohen Qualität	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die zentrale Pflege und Bereitstellung der Regelwerke führt zu einer erleichterten Anpassbarkeit/Austauschbarkeit dieses Aufgabenbereichs.</li> </ul>
Vermeidung von Locked-In Effekten	nicht relevant	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Derzeit bestehen nur geringe und beherrschbare Risiken, die aus einem möglichen Lock-In resultieren (siehe Anlage [GD5]). Durch das Modell wird diese Bewertung nicht verändert. Ein maßgeblicher Beitrag ist auf Basis dieser Einschätzung nicht relevant.</li> </ul>

Tabelle 33: Beitrag des Modells PYR zu den Projektzielen

## 2.3.1.7 Bewertung der Machbarkeit

Machbarkeit	erfüllt	Begründung
<b>fachlich</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die in PVS oder PVS-Plus enthaltenen Funktionen zur Personalabrechnung entsprechen in einem hohen Maße den bereits vorhandenen Funktionalitäten im PersWiSysBw; mit Ausnahme der soldatenspezifischen Anteile.</li> <li>▪ Wesentliche Teile des Regelwerks der Bundesverwaltung auf Basis PVS-Plus sind bereits harmonisiert).</li> </ul>
<b>technisch</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Der Austausch eines harmonisierten Regelwerkes der Personalabrechnung über Schnittstellenformate ist aus technischer Sicht möglich (z.B. Einsatz SAP-Standard Schnittstellentechnologie ALE, Kundeneigene Formate, usw.). Zusätzlich könnten Personalstammdaten aus PVS über eine Schnittstelle Schnittstellen auf Basis der harmonisierten Abrechnungsdaten in Richtung PVS-Plus transferiert werden.</li> <li>▪ Da sich die Anpassungen auf die Kernaufgabe Personalabrechnung und die dort genutzten Daten beschränken, sind geringe Auswirkungen auf weitere Prozesse in den PVS Systemen zu erwarten; aufgrund des integrativen Ansatzes des PersWiSysBw ist dort mit erheblichem Anpassungsbedarf zu rechnen</li> </ul>
<b>organisatorisch</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die Umsetzung des Modells PYR ist organisatorisch machbar, auch wenn aktuell keine Organisation und Modelle zur zentralen Weiterentwicklung der Abrechnung vorhanden sind.</li> <li>▪ Der Prozess des Anforderungsmanagements muss etabliert werden. Verdrängungseffekte der Anforderungen der Ressorts untereinander sind zu vermeiden. Eskalationsgremien sind vorzusehen.</li> <li>▪ Zum Zeitpunkt der Bereitstellung des neuen Abrechnungsregelwerkes ist in den empfangenden Systemen ein erhöhter Testaufwand zu erwarten, da neben den eigentlichen Abrechnungsfunktionalitäten (in Bezug auf Stammdaten) auch Teile der Personalmanagementfunktionen, mindestens jedoch die Personaladministration und Personaldisposition, zu testen sind.</li> </ul>

Tabelle 34: Machbarkeit des Modells PYR

### 2.3.1.8 Bewertung der Wirtschaftlichkeit

Bei der Bewertung der monetären Wirtschaftlichkeit des Modells PYR gelten folgende wesentlichen Aspekte:

- **Übergreifende** Vorgaben/Annahmen:
  - Umsetzungsdauer des Modells PYR: 4 Jahre
  - Ausgewiesen werden nur die gegenüber dem IST-Zustand zu erwartenden Veränderungen bei Kosten und Nutzen.
  - Es wird angenommen, dass keine zusätzlichen Kosten für Hardware für Entwicklungs- und Testsysteme anfallen, da vorhandene Hardware in den Ressorts genutzt wird (zusätzlicher Projekt-Mandant).
  - Es wird angenommen, dass keine zusätzliche Hardware für den Betrieb benötigt wird, da es sich bei den Anpassungen nur um Änderungen an den Regelwerken handelt, ohne Auswirkungen auf die benötigten Hardware-Ressourcen bei den betroffenen Ressorts.
  - Zusätzliche / Neue SAP-Lizenzkosten (Projekt und Betrieb) fallen nicht an (Lizenzkosten werden somit in der aktuellen WiBe nicht berücksichtigt).
  - Durch das Modell resultieren keine Änderungen bei der Systembenutzung (kosten-neutral).
  - Es wird angenommen, dass Raumkapazitäten und Arbeitsplatzrechner verfügbar sind und keine weiteren Kosten verursachen.
- **Entwicklungskosten**, angesetzt werden:
  - nicht-haushaltswirksame Kosten für interne Ressourcen (Projektleitung, Teilprojektleiter etc.)
  - haushaltswirksame Aufwände für externe Beratung.
  - nicht-haushaltswirksame Entwicklungskosten und Kosten der Systemeinführung (Test und Migration)
  - nicht-haushaltswirksame Einarbeitungskosten
- **Betriebskosten**, angesetzt werden
  - Haushaltswirksame Kosten für Systembetreuung und-administration
- **Betriebsnutzen**, angesetzt werden
  - Nicht-haushaltswirksamer Nutzen bei Systembetreuung und -administration (Nutzen in Form der Einsparung der bisherigen Pflegekosten der Regelwerke im BMVI und BMVg).

Weitere Details zur Bewertung der Wirtschaftlichkeit gemäß WiBe KW (Kostenblöcke, Aufwandsabschätzungen, Annahmen etc.) sind in der Anlage [WiBe5] zu finden.

Folgende Kapitalwerte wurden für das Modell PYR bei einer Nutzungsdauer von 10 Jahren berechnet:

KW (hW)	KW (nhW)	KW
-13.119.284 €	14.147.445 €	1.028.161 €

Tabelle 35: Kapitalwerte Modell PYR

Auf Basis der getroffenen Annahmen führt das Modell PYR mit einer Nutzungsdauer von 10 Jahren zu einem positiven Kapitalwert. Getragen wird dieser Wert durch die Einsparungen im Bereich des Betriebs (Reduktion der Ressourcen für die dezentrale Pflege der Regelwerke in den betroffenen Ressorts BMVI und BMVg).

### 2.3.1.9 Zusammenfassung

Im Rahmen des Szenarios *Personalabrechnung* erfolgt die Harmonisierung der Personalabrechnung der Systeme PVS-Plus, PVS und PersWiSysBw, die in drei Umsetzungsprojekten gekapselt ist.

Ein in der gesamten Bundesverwaltung einheitliches Regelwerk zur Personalabrechnung, mit einem identischen technischen und fachlichen Verständnis und Abbildung in den jeweiligen PVS, ist derzeit nicht vorhanden. Das Modell Konsolidierung Regelwerk (PYR) greift diesen Sachverhalt auf und beinhaltet die schrittweise fachliche und nachfolgend technische Harmonisierung der in der Personalabrechnung verwendeten Regelwerke über alle PVS-Systeme, Fachbereiche (z.B. BADV, BVA) und IT-Dienstleister (ZIVIT, DLZ-IT (bzw. zukünftig das ITZbund), BMVg) auf Basis des PVS-Plus Regelwerkes.

Hierüber entstehen Einsparungspotentiale, insbesondere bei den Entwicklungs- und Anpassungskosten, z.B. bei der Umsetzung von gesetzlichen Änderungen innerhalb der Regelwerke, da Mehrfachaufwände und redundante Entwicklungen an verschiedenen Stellen vermieden werden.

Das Modell ist zweckmäßig im Sinne der Projektanforderungen aus dem RK Bund. Die Bewertung der WiBe Q (qualitativ-strategische Kriterien) führt zu einem hohen Wert >50. Die hohe Bewertung resultiert auf der Einschätzung, dass durch die Standardisierung und zentrale Bereitstellung/Pflege des Regelwerkes der Personalabrechnung hohe Mehrwerte für die Bundesverwaltung im Kontext der Personalverwaltung entstehen (u.a. ressortübergreifende Nutzung von standardisierten Prozessen, Steigerung der Qualität durch das zentrale Angebot, Effizienzsteigerung der Ressourcen), Insgesamt ist das Modell PYR fachlich, technisch und organisatorisch umsetzbar.

Auf Basis der aktuellen Einschätzungen und der Ergebnisse der IST-Analyse kann das Modell PYR innerhalb von 4 Jahren umgesetzt werden. Bei der Bewertung der monetären Wirtschaftlichkeit des Modells PYR wurde folgender Kapitalwert berechnet:

KW (hW)	KW (nhW)	KW
-13.119.284 €	14.147.445 €	1.028.161 €

Tabelle 36: Kapitalwerte Modell PYR

Auf Basis der getroffenen Annahmen führt das Modell PYR mit einer Nutzungsdauer von 10 Jahren zu einem positiven Kapitalwert. Getragen wird dieser Wert durch die Einsparungen im Bereich des Betriebs (Reduktion Ressourcen für die dezentrale und redundante Pflege der Regelwerke).

### **2.3.2 Modell: Integration Personalabrechnung BMVg in PVS-Plus (PYI)**

Das Modell Integration BMVg in PVS-Plus (PYI) setzt zeitlich und logisch auf dem Modell PYR (siehe Kapitel 2.3.1) auf. Die Integration BMVg in PVS-Plus bedeutet in diesem Modell, dass die systemtechnische Abbildung der kompletten Kernaufgabe Personalabrechnung für das Personal des BMVg vollständig, d.h. für alle Statusgruppen (Beamte, Tarifbeschäftigte, Versorgung und Soldaten) auf dem PVS-Plus System des BMF – wie für alle anderen Beschäftigten der Bundesverwaltung auch – abläuft. Alle anderen personalwirtschaftlichen Kernaufgaben werden weiterhin auf dem PersWiSysBw des BMVg durchgeführt. Notwendige fachliche Integrationen von Daten und Informationen der Kernaufgabe Personalabrechnung mit anderen Personalmanagement-Aufgaben, die weiterhin auf dem PersWiSysBw stattfinden, werden über Schnittstellen (auf Basis SAP Standardtechnologie oder resorteigene Entwicklungen) abgebildet.

Das PVS-Plus erhält personenbezogene, für die Personalabrechnung relevante Informationen zu diesen Statusgruppen über Schnittstellen aus dem PersWiSysBw. Im Bereich der Pflege entgeltrelevanter Sachverhalte sind zwei Optionen gegeben:

#### **Option 1: Pflege der BMVg-abrechnungsrelevanten Daten im PersWiSysBw**

Die abrechnungsrelevanten Daten werden auf Basis des konsolidierten Regelwerks (Modell PYR) weiterhin im PersWiSysBw gepflegt und über eine Schnittstelle (wie in Modell PYR im Bereich BMVI dargestellt) in Richtung des PVS-Plus übertragen. Im PVS-Plus finden Datenüberprüfungen, ggf. weitere Datenanreicherungen und die eigentliche Personalabrechnung mit allen Folgeaktivitäten statt. Die Ergebnisse der Personalabrechnung können in Richtung des PersWiSysBw übertragen werden und stehen dort für Auswertungen zur Verfügung.

#### **Option 2: Pflege der BMVg-abrechnungsrelevanten Daten im PVS-Plus**

Die komplette Datenpflege abrechnungsrelevanter Daten erfolgt grundsätzlich in PVS-Plus. Die notwendigen personaladministrativen Informationen zu den Beschäftigten mit Verbindung zur Personalabrechnung, wie Eintritt, Versetzung, Austritt, Daten wie Zulagen, (entgeltrelevante) Familienstandsänderungen sowie weiterer statusverändernder bzw. organisatorischer Merkmale, werden weiterhin im PersWiSysBw gepflegt und über eine Schnittstelle in Richtung PVS-Plus übertragen, da sie auch für alle anderen Kernaufgaben, die weiterhin in PersWiSysBw ablaufen, relevant sind. Die Ergebnisse der Personalabrechnung können in Richtung des PersWiSysBw übertragen werden und stehen dort für Auswertungen zur Verfügung, gleiches gilt für abrechnungstechnische Stammdaten, die in PersWiSysBw für andere Kernaufgaben verwendet werden. Die technischen und organisatorischen Konsequenzen für die beteiligten Systemplattformen sind noch vor Be-

# PVS Phase 1 – Evaluierungsbericht

ginn der eigentlichen Umsetzung im Rahmen detaillierter Untersuchungen (Feinkonzeption in Phase 2) zu ermitteln und zu bewerten.

Eine Weiterentwicklung von Abrechnungsfunktionalitäten erfolgt ausschließlich auf dem PVS-Plus mit anschließender Verteilung analog Modell PYR. Das PVS-Plus ist nach Abschluss der Transformation über das Modell PYI das alleinige Personalabrechnungssystem der Bundesverwaltung.

Nachfolgende Ausführungen sind grundsätzlich auf Basis der **Option 1** dargestellt, ggf. notwendige Ergänzungen und Besonderheiten zu Option 2 sind im Text individuell gekennzeichnet.

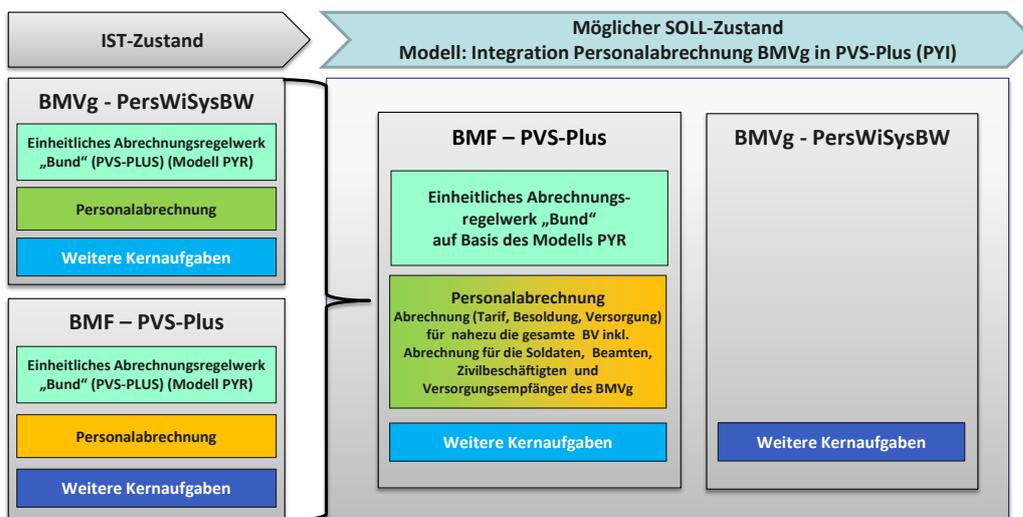


Abbildung 25: Modell PYI

Modellcharakteristika	Beschreibung
<b>Wesentliche Ziele und Philosophie des Modells</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verlagerung der vollständigen Kernaufgabe Personalabrechnung für alle Statusgruppen vom PersWiSysBw auf eine systemtechnische und fachliche Plattform für die gesamte Bundesverwaltung auf Basis PVS-Plus</li> <li>▪ Über die Mehrwerte des Modells PYR hinausgehende Optimierung der Verteilung von Regelwerken durch eine Reduktion der zu verteilenden Elemente (keine Verteilung der eigentlichen Abrechnungssteuerung)</li> <li>▪ Aufbau eines einheitlichen Verständnisses und der Abbildung der Kernaufgabe Personalabrechnung innerhalb der gesamten Bundesverwaltung auf einer Plattform.</li> </ul>
<b>Erreichte Ziele durch Konsolidierung (Modell)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Schaffung einer einheitlichen Plattform auf abgestimmter fachlicher und technologischer Basis für die Kernaufgabe Personalabrechnung in der gesamten Bundesverwaltung</li> <li>▪ Erschließung von Synergien durch Vermeidung von Mehrfachentwicklungen und -aufwänden für die fachliche Weiterentwicklung der Kernaufgabe Personalabrech-</li> </ul>

Modellcharakteristika	Beschreibung
	nung.
<b>Getroffene Annahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aufgaben des Personalmanagements, die weiterhin auf PersWiSysBw ablaufen und Informationen aus der Personalabrechnung benötigen, werden mit den relevanten Daten über Schnittstellen versorgt.</li> <li>▪ Berücksichtigung der verbleibenden ressortspezifischen Verantwortung</li> <li>▪ Die Umsetzung des Modells basiert auf der Annahme, dass das Modell PYR erfolgreich umgesetzt wurde und die Verteilung des harmonisierten Abrechnungsregelwerks Fortbestand hat.</li> <li>▪ Datenpflege erfolgt weiterhin auf PersWiSysBw und Verteilung der Daten in Richtung PVS-Plus über eine Schnittstelle</li> <li>▪ Bisheriger Abrechnungsdienstleister (BVA) führt zukünftig weiterhin die Abrechnung auf PVS-Plus für die Beschäftigten des BMVg durch</li> <li>▪ Zugriff auf Netzwerkstrukturen BMVg in Richtung PVS-Plus wird über die Bundesnetze ermöglicht.</li> <li>▪ Weitere Annahmen wurden im Rahmen der WiBe KW getroffen.</li> </ul>
<b>Risiken</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Neuentwicklung aller Abrechnungsanteile für die Statusgruppe der Soldaten notwendig</li> <li>▪ Ggf. redundante Datenpflege in zwei Systemen notwendig</li> </ul>

Tabelle 37: Ziele, Konsolidierungsunterstützung des Modells PYI

### 2.3.2.1 Beschreibung der Architektur

Kriterien der Architektur	Beschreibung des Szenarios / Modells
<b>Enthaltene Prozesse, IT-Umsetzung der Prozesse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Modell zentralisiert nach erfolgter Konsolidierung des Abrechnungsregelwerkes (im Rahmen des Modells PYR) die eigentliche Durchführung der Kernaufgabe Personalabrechnung auf der Systemplattform PVS-Plus.</li> <li>▪ Die techn. Durchführung der Kernaufgabe Personalabrechnung für alle Statusgruppen ist nicht mehr Bestandteil der IT-Lösung PersWiSysBw.</li> <li>▪ Die personenbezogenen Stammdaten zur Personalabrechnung werden weiterhin auf PersWiSysBw gepflegt und über eine Schnittstelle an PVS-Plus übertragen.</li> </ul>

## PVS Phase 1 – Evaluierungsbericht

Kriterien der Architektur	Beschreibung des Szenarios / Modells
<b>Art und Umfang der Harmonisierung / Standardisierung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Eine zentrale Plattform für die gesamte Bundesverwaltung für die Kernaufgabe Personalabrechnung</li> <li>▪ Keine Auswirkungen bei Umsetzung dieses Modells auf andere Ressorts wie BMVI etc.</li> </ul>
<b>Gemeinsame Nutzung von Teilen des PVS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ System: Abrechnungskomponenten SAP</li> <li>▪ Gemeinsames Regelwerk aus Modell PYR</li> </ul>
<b>Besondere Stärken</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Eine zentrale Plattform für die Personalabrechnung in der gesamten Bundesverwaltung mit der Möglichkeit der weiteren Zusammenführung von Abrechnungsdienstleistern könnte Synergieeffekte erzielen. Rechtliche Grenzen (Auftragsdatenverarbeitung) sind zu beachten.</li> </ul>
<b>Besondere Schwächen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realisierung und Betrieb einer bidirektionalen IT-Schnittstelle zwischen PVS-Plus und PersWiSysBw; Auswirkungen auf das Gesamtsystem SASPF im BMVg</li> <li>▪ Erhebliche Aufwände zur Realisierung der Abrechnung der Soldaten in PVS-Plus</li> </ul>

Tabelle 38: Architekturbeschreibung des Modells PYI

### 2.3.2.2 Art und Umfang ressortübergreifender Zusammenarbeit

Kriterien zur Zusammenarbeit	Beschreibung des Szenarios / Modells
<b>Ressortübergreifende Abstimmung / Weiterentwicklung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Technische und fachliche Standardisierung/Harmonisierung und zentrale Bereitstellung der Regelwerke und Abrechnungsplattform erfordert die ressortübergreifende Abstimmung und Weiterentwicklung.</li> <li>▪ Diese ist sowohl im Rahmen der Transformation als auch im späteren Betrieb zwingend notwendig.</li> <li>▪ Soweit notwendig, Etablierung eines ressortübergreifend besetzten Eskalationsgremiums mit Entscheidungs- und Priorisierungsbefugnis bei ressortübergreifenden, parallelen Anforderungen; vorzugsweise jedoch Linienarbeit oder erforderlichenfalls bereits vorhandene Gremien nutzen.</li> </ul>
<b>Ressortübergreifende Wahrnehmung personalwirtschaftlicher Aufgaben</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Weiterentwicklung und Anpassung der Plattform Personalabrechnung erfolgt zentralisiert und ressortübergreifend.</li> <li>▪ Die Kernaufgabe Personaladministration mit Auswirkungen auf die Personalabrechnung erfolgt ressortspezifisch wie bisher.</li> </ul>
<b>Governance Modell</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Für die Pflege und Weiterentwicklung des gemeinsamen Regelwerkes und der gemeinsamen Plattform der Abrechnung ist eine Bündelung der Serviceorganisation erforder-</li> </ul>

Kriterien zur Zusammenarbeit	Beschreibung des Szenarios / Modells
	<p>lich.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die Governance Struktur muss Vorgaben enthalten, wie mit Anpassungen bei den Regelwerken und der Plattform verfahren werden muss und wie Verantwortlichkeiten und Prozesse geregelt sind.</li> <li>▪ Die Governance Struktur muss die Veränderungen bzgl. der bestehenden Regelungen für die Betreuung der Kernaufgabe Personalabrechnung berücksichtigen. Ebenso sind Vereinbarungen von SLA zwischen Ressorts notwendig (z.B. Auslieferungszeitpunkte für neue Regelwerke, Wartungsfenster für Abrechnung etc.)</li> </ul>
<b>Betriebsmodell</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bestimmung eines zukünftigen zentralen Dienstleisters (z.B. ITZBund) für die Bereitstellung der Plattform zur Personalabrechnung in der Bundesverwaltung. Für die Bereitstellung der Abrechnung für das BMVg müssen entsprechende Service Level und auch Verfügbarkeiten definiert werden. Ferner müssen Service Prozesse (Incident, Management etc.) etabliert werden.</li> <li>▪ Reduzierung der Verteilung von Abrechnungsregelwerk an PVS und PersWiSysBw aus dem Modell PYR auf die Elemente, die für die eigentliche Stammdatenpflege benötigt werden, keine Verteilung von Abrechnungsschemata</li> <li>▪ Die Weiterentwicklung der Regelwerke und der Plattform der Personalabrechnung erfolgt zukünftig zentral (z.B. im ITZBund). Diese betriebliche Anpassung muss innerhalb der ressort-spezifischen Abrechnungswesens des BMVg berücksichtigt werden (Fachliches Anforderungsmanagement aus Sicht BMVg in Richtung IT Dienstleister / Abrechnungsdienstleister muss etabliert werden).</li> <li>▪ Die Kernaufgabe Personaladministration mit Auswirkungen auf die Personalabrechnung bleibt weiterhin in Ressort-Verantwortung; integrative Aspekte der Personalabrechnung zu Kernaufgaben, wie Personaladministration und Personaldisposition, sind dabei im jeweiligen System zu betrachten)</li> <li>▪ Es ist zu prüfen, inwieweit der Betrieb der weiteren Kernaufgaben von dieser Änderung tangiert wird.</li> <li>▪ Anpassungen des Betriebsmodells PVS-Plus durch erhöhtes Abrechnungsvolumen (Hardware, Software, Stillstands- und Wartungszeiten, Abrechnungszeiträume)</li> </ul>

Tabelle 39: Art und Umfang ressortübergreifender Zusammenarbeit des Modells PYI

# PVS Phase 1 – Evaluierungsbericht

## 2.3.2.3 Rahmenbedingungen / Voraussetzungen

Kriterien zu Rahmenbedingungen	Beschreibung des Szenarios / Modells
<b>Organisation des Betriebs, Nutzerunterstützung mit Bezug auf Konsolidierung Bund</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aufbau einer zentralen Stelle zur Betreuung und Weiterentwicklung der Regelwerke und der zentralen Abrechnungsplattform ggf. unter Nutzung bereits bestehender Organisationen und Dienstleister</li> </ul>
<b>Voraussetzungen für die Aufnahme zusätzlicher Nutzer / von zusätzlichem Datenvolumen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aus Sicht PVS-Plus: Prüfung / Anpassung der Hardware zur Aufnahme der Stammdaten zur Personalabrechnung sowie der Durchführung der Entgeltabrechnung und der Abrechnung Soldaten</li> </ul>
<b>Behandlung externer Nutzer (EPOS) (außerhalb Bund)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nicht relevant, da die Kernaufgabe Personalabrechnung nicht Bestandteil von EPOS ist</li> </ul>
<b>Anforderungen an IT-Sicherheit / Datenschutz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Einhaltung ressortspezifische Vorgaben in Bezug auf IT-Sicherheit und Datenschutz müssen sichergestellt werden.</li> </ul>

Tabelle 40: Rahmenbedingungen / Voraussetzungen des Szenarios und des Modells

## 2.3.2.4 Transformationsplan des Modells

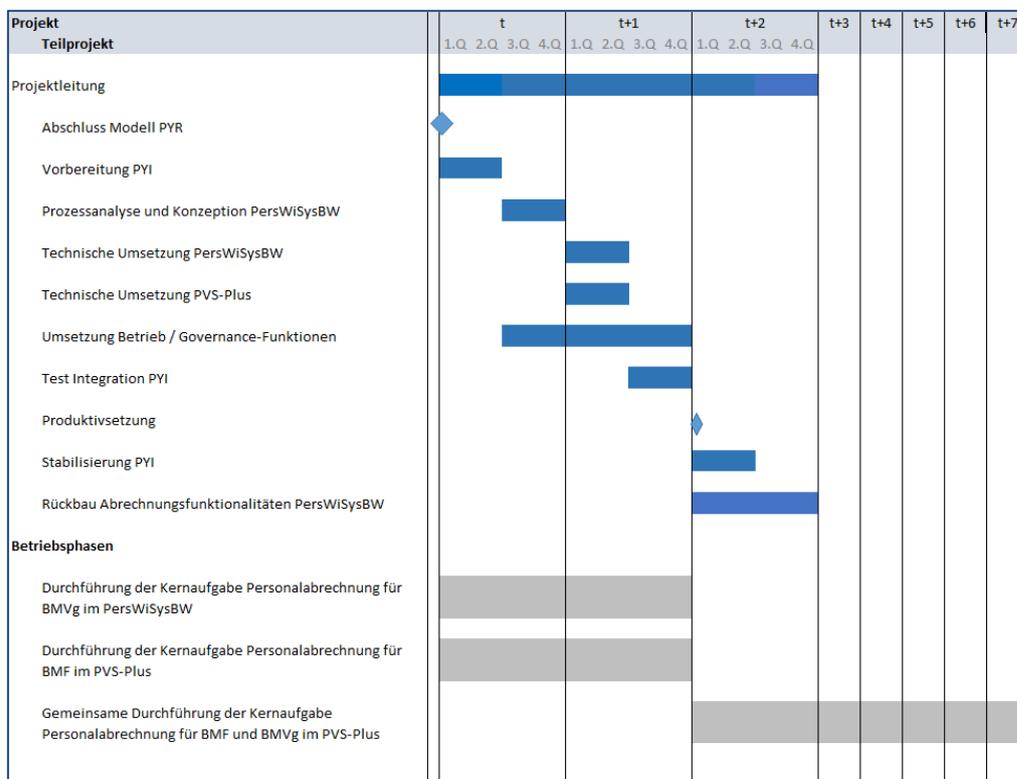


Abbildung 26: Transformationsplan PYI

### 2.3.2.5 Maßgebliche Umsetzungsschritte

- **Prozessanalyse und Konzeption Personalmanagement PersWiSysBW**
  - Analyse Auswirkungen Herauslösen Kernaufgabe Personalabrechnung im PersWiSysBW
  - Konzeption „Personalmanagement PersWiSysBW“ ohne Durchführung Personalabrechnung
  - Technische Konzeption Exportschnittstellen Stammdaten in Richtung PVS-Plus
  - Technische Konzeption Importschnittstellen zahlungsrelevante Daten aus PVS-Plus
- **Technische Umsetzung PersWiSysBW**
  - Prüfung der grundsätzlichen technischen Möglichkeit im integrativen System
  - Durchführen technische Anpassungen / Entwicklungen in PersWiSysBW, Rollout bzw. Umsetzung nach Zahlungsarten (Besoldung, Versorgung usw.) Statusgruppen möglich
  - Entwicklung Import- und Exportschnittstellen
- **Technische Umsetzung PVS-Plus**
  - Entwicklung von Import- und Exportschnittstellen
  - Ggf. Anpassung, wenn Schnittstellen aus Anbindung PVS bereits vorhanden
- **Umsetzung Betriebs- und Governance-Funktionen in den jeweiligen Ressort-Organisationen**
  - Etablieren der Service Strukturen zwischen BMVg und ITZBund (Service Level, Verfügbarkeiten, Supportwege etc.)
- **Test Integration PYI**
  - Funktions- und Integrationstests Personalabrechnung, Import- und Exportschnittstellen auf Seiten PVS-Plus
  - Funktions- und Integrationstests Personalmanagement-Prozesse, Import- und Exportschnittstellen auf PersWiSysBW
- **Produktivumsetzung**
- **Rückbau PersWiSysBW / Archivierung für Abrechnung Beamte / Tarif / Versorgung / Soldaten**
  - Prüfung der technischen Möglichkeiten
  - Prüfung und Deaktivierung Erweiterungen und Datenmodell zur Abrechnung (Modifikationen, Erweiterungen)
  - Erstellen eines Archivierungskonzeptes zu Daten der Personalabrechnung und Umsetzung

### 2.3.2.6 Bewertung der Zweckmäßigkeit

#### 2.3.2.6.1 WiBe - Q Qualitativ-strategische Kriterien

Die Bewertung der qualitativ-strategischen Kriterien führt hierbei zu einem hohen Wert > 50 (siehe Anlage [WiBe6]). Der hohe Wert basiert auf der Einschätzung, dass die Mehrwerte aus dem Modell PYR auch für das Modell PYI gelten. Darüber hinaus werden im Rahmen des Modells PYI diese Mehrwerte durch die Verlagerung der eigentlichen Durchführung der Kernaufgabe Personalabrechnung auf die Systemplattform PVS-Plus untermauert, da durch diese Zentralisierung weitere Optimierungen, insbesondere bei den Arbeitsabläufen, möglich sind.

Dies bedeutet im Sinne der WiBe, dass die Maßnahme, also die Umsetzung des Modells PYI, auf Basis dieser Bewertung durchgeführt werden kann, auch wenn der Kapitalwert negativ ist. Hierbei ist dann aber zu berücksichtigen, dass ein hoher Wert in dieser Kategorie ohne korrespondierenden positiven Kapitalwert einer ausführlichen Begründung bedarf. Dabei ist die Entscheidung im Einzelfall auch von der Höhe des negativen Kapitalwertes und von dessen Relation zu den (hauswirtschaftswirksamen) Gesamtkosten der Maßnahme abhängig.

#### 2.3.2.6.2 WiBe E - Externe Effekte

Die Bewertung der externen Effekte führt zu einem niedrigerem Wert < 50 (siehe Anlage [WiBe6]), da die vorliegende Wirtschaftlichkeitsbetrachtung die betroffenen Ressorts BMF, BMVg und BMVI und deren Kosten/Nutzen (WiBe KW) und Folgewirkungen (WiBe Q) bereits berücksichtigt. Da über diese Ressorts hinaus keine weiteren Behörden oder andere Kunden von dem Modell betroffen sind, erfolgt im Rahmen der WiBe E nur die Bewertung hinsichtlich der Nachnutzbarkeit (Kriterium 4.5.1).

Dies bedeutet im Sinne der WiBe, dass die Maßnahme, also die Umsetzung des Modells PYI, allein auf Basis dieser Einschätzung nicht durchgeführt werden sollte. Es sind also weitere Begründungen (siehe u.a. WiBe Q) zu liefern, warum die Umsetzung des Modells wirtschaftlich bzw. zweckmäßig ist.

## PVS Phase 1 – Evaluierungsbericht

### 2.3.2.6.3 Beitrag zu den Projektzielen

Das Modell PYI liefert folgende Beiträge zu den Projektzielen:

Projektziele	Beitrag zur Zielerreichung	Begründung
<b>Sicherstellung der Steuerfähigkeit der Bundesverwaltung und Zukunftsfähigkeit</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Harmonisierung einer relevanten und kritischen Kernaufgabe über Ressortgrenzen mit weiteren Optionen der Dienstleistungs- und Dienstleisteroptimierung</li> </ul>
<b>Erhöhung der Effizienz und Flexibilität in der Bundesverwaltung</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vermeidung bzw. Reduktion von Mehrfachentwicklungen im Bereich der Entwicklung und der Anpassungen der Abrechnungsplattform</li> </ul>
<b>Erschließung von Synergien</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gemeinsame Nutzung von Entwicklungskapazitäten und spezifischen Kompetenzen</li> <li>▪ Parallele bzw. gleichartige Aufgaben werden vermieden.</li> </ul>
<b>Aufzeigen von Einsparpotentialen für die gesamte Bundesverwaltung</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Durch die zentrale Bereitstellung und die zentrale Pflege der Abrechnungsplattform können Betriebskosten reduziert werden.</li> </ul>
<b>Herstellung von Transparenz und Schaffung eines Erfolgsmodells für die Bundesverwaltung</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Durch das Aufsetzen auf eine zentrale Abrechnungsplattform werden die PVS-Strukturen im Bereich der Personalabrechnung vereinheitlicht und schaffen so eine transparente Abrechnungslandschaft.</li> </ul>
<b>Sicherstellung einer hohen Qualität</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die zentrale Pflege und Bereitstellung der Abrechnungsplattform führt zu einer erleichterten Anpassbarkeit/Austauschbarkeit dieses Aufgabenbereichs. Die Prozessqualität und die Qualität des Outputs steigen durch die Zentralisierung.</li> </ul>
<b>Vermeidung von Locked-In Effekten</b>	nicht relevant	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Derzeit bestehen nur geringe und beherrschbare Risiken, die aus einem möglichen Lock-In resultieren (siehe Anlage [GD5]). Durch das Modell wird diese Bewertung nicht verändert. Ein maßgeblicher Beitrag ist auf Basis dieser Einschätzung nicht relevant.</li> </ul>

Tabelle 41: Beitrag des Modells zu den Projektzielen



## PVS Phase 1 – Evaluierungsbericht

### 2.3.2.7 Bewertung der Machbarkeit

Machbarkeit	erfüllt	Begründung
<b>fachlich</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Modell PYI setzt auf dem Modell PYR (Harmonisierung und Standardisierung Regelwerk) auf, die Anpassungsbedarfe im SASPF-Gesamtsystem sind zu prüfen.</li> <li>▪ Zentralisierte Bearbeitung mittels eines einheitlichen Systems ist ein erprobtes Modell in der gesamten Bundesverwaltung, da die Personalabrechnung für mehrere Ressorts bereits auf PVS-Plus durchgeführt wird, deckt aber nicht die Personengruppe der Soldaten ab.</li> <li>▪ Erprobtes Modell in der Industrie, ein Referenzbeispiel in der öffentlichen Verwaltung ist vorhanden (Projekt NRWave /Land NRW)</li> <li>▪ Prozessanpassungen, z.B. im Bereich der Kernaufgabe Personaladministration mit Auswirkungen auf die Personalabrechnung, sind zu erwarten, ggf. in Teilen auch ein Re-Design des PersWiSysBw im Bereich von Strukturen des Personalmanagements (z.B. Mitarbeitergruppen und -kreise)</li> <li>▪ Kostenintensive Erweiterung der Funktionalitäten bei PVS-Plus wäre erforderlich, um alle Abrechnungsfälle bearbeiten zu können, die das PersWiSysBw bereits abbildet. Zugleich ebenfalls Kosten verursachendes Re-Design des PersWiSysBw.</li> </ul>
<b>technisch</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Personenbezogene Stammdaten zur Personalabrechnung werden durch Nutzung etablierter Schnittstellentechnologien (z.B. ALE) in Richtung PVS-Plus transferiert, ggf. Entwicklung kundeneigener Schnittstellenformate notwendig.</li> </ul>
<b>organisatorisch</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Eine zentrale Pflege und Bereitstellung des Abrechnungsregelwerks durch eine noch zu definierende Organisation ist Voraussetzung für die Durchführung dieses Modelles.</li> <li>▪ Der Prozess des Anforderungsmanagements, d.h. die Definition der spezifischen Anforderungen zu Weiterentwicklungsbedarfen der Personalabrechnung zu den in PersWiSysBw vorhandenen Mitarbeitern in Richtung dieser zentralen Organisation, muss etabliert werden.</li> <li>▪ Zu Zeitpunkten der Bereitstellung des neuen Abrechnungsregelwerkes, ist in den empfangenden Systemen ein erhöhter Testaufwand zu erwarten, da neben den eigentlichen Abrechnungsfunktionalitäten (in Bezug auf die Stammdaten) auch Teile der Personalmanagementfunktionen, mindestens jedoch die Personaladministration und Personaldisposition, zu testen sind.</li> </ul>

Tabelle 42: Machbarkeit des Modells PYI

### 2.3.2.8 Bewertung der Wirtschaftlichkeit

Bei der Bewertung der monetären Wirtschaftlichkeit des Modells PYI werden nur die gegenüber dem IST-Zustand zu erwartenden Veränderungen bei Kosten und Nutzen ausgewiesen. Darüber hinaus gelten folgende wesentlichen Aspekte bei der Abschätzung der monetären Wirtschaftlichkeit:

- **Übergreifende Vorgaben/Annahmen:**
  - Umsetzungsdauer des Modells PYI beträgt 24 Monate
  - Es fallen wie beim Modell PYR keine zusätzlichen/neuen SAP-Lizenzkosten (Projekt und Betrieb) an, sofern bestehende Lizenzen für die Durchführung der Personalabrechnung bzw. entsprechende Benutzerlizenzen von BMVg auf BMF übertragen werden können
  - Es wird angenommen, dass keine zusätzlichen Kosten für Hardware für Entwicklungs- und Testsysteme anfallen, da vorhandene Hardware in den Ressorts genutzt wird (zusätzlicher Projekt-Mandant).
  - Es erfolgt eine Migration der benötigten abrechnungsrelevanten Daten der bereits zuvor im PersWiSysBw harmonisierten Personalabrechnung von PersWiSysBw zum PVS-Plus. Ein zusätzlicher Schulungs- und Qualifizierungsaufwand ist daher nicht zu berücksichtigen, da dieser bereits im Modell PYR berücksichtigt wurde. Durch das Modell resultieren keine Änderungen bei der Systembenutzung (kosten-neutral)
  - Keine Verteilung und Nachtest des Abrechnungsregelwerks (Schemen und Zyklen) auf PersWiSysBw nach Produktivsetzung PYI mehr notwendig, damit Reduktion Komplexität
- **Entwicklungskosten**, angesetzt werden:
  - nicht-haushaltswirksame Kosten für interne Ressourcen (Projektleitung, Teilprojektleiter etc.)
  - haushaltswirksame Aufwände für externe Beratung.
  - Haushaltswirksame Hardwareerweiterung im PVS-Plus für laufende Abrechnung
  - nicht-haushaltswirksame Entwicklungskosten und Kosten der Systemeinführung (Test und Migration) auf Basis von Personentagen
  - haushaltswirksame Entwicklungskosten für die Aufnahme der Abrechnung der Statusgruppe Soldaten im PVS-Plus
  - haushaltswirksame Kosten für die Anpassung des PersWiSysBw und die Schaffung der notwendigen bidirektionalen Schnittstellen
- **Betriebskosten**, angesetzt werden
  - Haushaltswirksame Host- und Serverkosten der Erweiterung (Primär Wartung, Pauschaler Ansatz mit 15%)
  - haushaltswirksame Kosten für Systembetreuung und-administration.
- **Betriebsnutzen**, angesetzt werden
  - Nicht-haushaltswirksamer Nutzen bei Systembetreuung und-administration

## PVS Phase 1 – Evaluierungsbericht

---

Weitere Details zur Bewertung der Wirtschaftlichkeit gemäß WiBe KW (Kostenblöcke, Aufwandsabschätzungen, Annahmen etc.) sind in der Anlage [WiBe6] zu finden.

Folgende Kapitalwerte wurden für das Modell PYI auf Basis einer Nutzungsdauer von 10 Jahren berechnet:

KW (hW)	KW (nhW)	KW
-8.961.422 €	10.185.053 €	1.223.630 €

Tabelle 43: Kapitalwerte Modell PYI

Auf Basis der getroffenen Annahmen erzielt das Modell PYI mit einer Nutzungsdauer von 10 Jahren einen positiven Kapitalwert.

### 2.3.2.9 Zusammenfassung

Im Rahmen des Szenarios *Personalabrechnung* erfolgt die Harmonisierung der Personalabrechnung der System PVS-Plus, PVS und PersWiSysBw, die in drei Umsetzungsprojekten gekapselt ist.

Nach der Umsetzung eines gemeinsamen Regelwerkes im Modell PYR erfolgt die systemtechnische Abbildung der kompletten Kernaufgabe Personalabrechnung für alle Statusgruppen des BMVg vollständig auf dem PVS-Plus System des BMF, wie für alle anderen Beschäftigten der Bundesverwaltung auch. Die Verlagerung der Kernaufgabe Personalabrechnung auf eine systemtechnische und fachliche Plattform für die gesamte Bundesverwaltung auf Basis PVS-Plus führt zu weiteren, über das Modell PYR hinausgehenden Einsparpotentialen.

Das Modell ist zweckmäßig im Sinne der Projektanforderungen aus dem RK Bund. Die Bewertung der WiBe Q (qualitativ-strategische Kriterien) führt zu einem hohen Wert >50. Die hohe Bewertung resultiert auf der Einschätzung, dass durch die Standardisierung und zentrale Bereitstellung/Pflege des Regelwerkes der Personalabrechnung und der Abrechnungsplattform, hohe Mehrwerte für die Bundesverwaltung im Kontext der Personalverwaltung entstehen (u.a. ressortübergreifende Nutzung von standardisierten Prozessen, Effizienzsteigerung der Ressourcen).

Insgesamt ist das Modell PYI fachlich, technisch und organisatorisch umsetzbar.

Auf Basis der aktuellen Einschätzungen und der Ergebnisse der IST-Analyse kann das Modell PYI innerhalb von 24 Monaten umgesetzt werden. Bei der Bewertung der monetären Wirtschaftlichkeit des Modells PYI wurde folgender Kapitalwert berechnet:

KW (hW)	KW (nhW)	KW
---------	----------	----

-8.961.422 €	10.185.053 €	1.223.630 €
--------------	--------------	-------------

*Tabelle 44: Kapitalwerte Modell PYI*

Auf Basis der getroffenen Annahmen führt das Modell PYI mit einer Nutzungsdauer von 10 Jahren zu einem positiven Kapitalwert.

## 2.3.3 Modell: Neues Payroll-Verfahren (PYN)

Nach Durchführung der Konsolidierungsmodelle PYR und PYI besteht die Möglichkeit, den kompletten Prozess der Personalabrechnung für die gesamte Bundesverwaltung als einheitliche Prozesslösung aus dem PVS-Plus herauszulösen.

Dies führt aus einer Architektursicht zu klaren Lösungselementen der Personalwirtschaft in der Bundesverwaltung:

- **Die PVS-Systeme der Bundesverwaltung**
  - PVS-Plus (Personalmanagementsystem für BMF, AA)
  - PersWiSysBw (Personalmanagementsystem für BMVg)
  - PVS (Personalmanagementsystem für BMVI)
  - Ggf. EPOS (Personalmanagementsystem für sonstige Bundesverwaltung, ggf. eigene Konsolidierungsszenarien möglich)
- **Personalabrechnungssystem der Bundesverwaltung**
  - eine technische, fachliche, funktionale Lösung auf Basis SAP HCM für die gesamte Bundesverwaltung

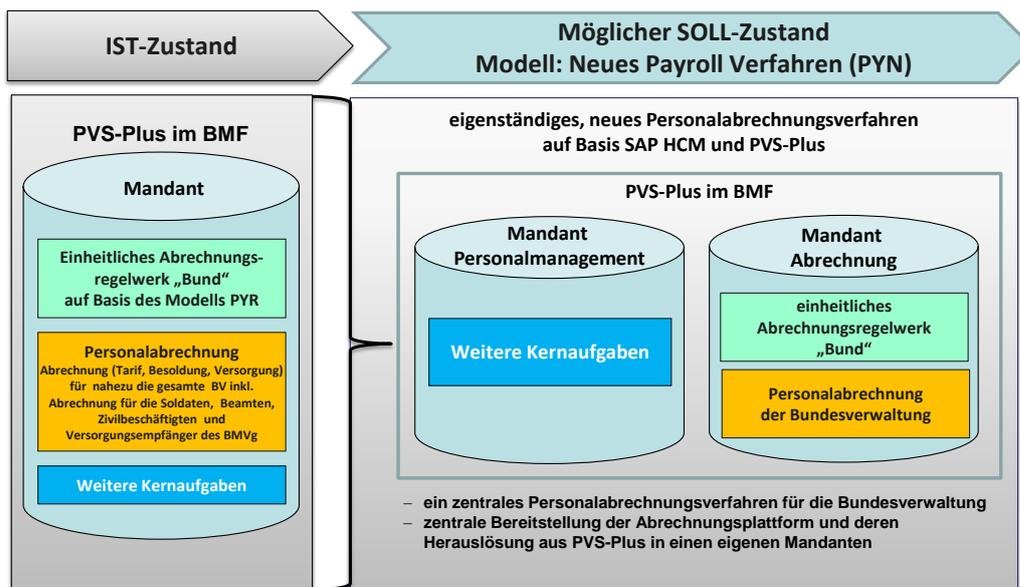


Abbildung 27: Modell PYN

Modellcharakteristika	Beschreibung
<b>Wesentliche Ziele und Philosophie des Modells</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Technisches Herauslösen - keine Neuentwicklung - der gesamten Personalabrechnungslösung von PVS-Plus auf eigenständiges, neues SAP HCM Personalabrechnungsverfahren</li> <li>▪ Die bestehenden PVS-Lösungen fokussieren damit auf die Unterstützung der Personalmanagementprozesse.</li> <li>▪ Technische Abhängigkeiten innerhalb des PVS-Plus Systems – wie z.B. Stillstandzeiten der Datenpflege für Personalmanagementprozesse während des Zeitraums des ei-</li> </ul>

## PVS Phase 1 – Evaluierungsbericht

Modellcharakteristika	Beschreibung
	gentlichen Abrechnungslaufes – können reduziert werden.
<b>Erreichte Ziele durch Konsolidierung (Modell)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Im Sinne der Projektzielvorgaben werden durch das Modell PYN im Vergleich zum Modell PYI keine zusätzlichen Mehrwerte erreicht.</li> <li>▪ Aus Architektursicht ergeben sich durch das Modell PYN in sich gekapselte Lösungen für Personalmanagementprozesse in der Bundesverwaltung (ggf. ressortspezifisch) und ein zentrales Personalabrechnungsverfahren für die Bundesverwaltung, was in der Wirtschaft ein etablierter Standard ist.</li> </ul>
<b>Getroffene Annahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vorhandene PVS-Systeme werden über Schnittstellen angebunden bzw. ggf. aus vorherigen Modellen bereitgestellte Schnittstellen werden hierfür genutzt.</li> <li>▪ Reduzierung von Wartungskosten und Zeiträumen über das Modell PYI hinaus sind derzeit nicht ableitbar.</li> <li>▪ Kein Re-Design der Personalabrechnung im neuen Personalabrechnungsverfahren Bund</li> <li>▪ Keine Neuimplementierung von Personalabrechnungsfunktionalitäten auf den bestehenden PVS / PVS-Plus bzw. des neuen Abrechnungsverfahrens (vollständige Nutzung PVS-Plus-Einstellungen)</li> <li>▪ Weitere Annahmen wurden im Rahmen der WiBe KW getroffen.</li> </ul>
<b>Risiken</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erhöhter Testaufwand in PVS-Plus und PersWiSysBw zu erwarten.</li> <li>▪ Fachliche und technische Integration in vor- und nachgelagerte Verfahren muss ggf. aus 2 Systemumgebungen hergestellt werden (einmal aus dem Personalmanagementsystem und dann aus dem Personalabrechnungssystem)</li> <li>▪ Aufwand für die Schaffung und den Betrieb zusätzlicher IT-Schnittstellen vom/zum PersWiSysBw sowie dauerhaft verbleibende Abstimmungsbedarfe derzeit nicht bewertbar</li> </ul>

Tabelle 45: Ziele, Konsolidierungsunterstützung des Modells PYN

# PVS Phase 1 – Evaluierungsbericht

## 2.3.3.1 Beschreibung der Architektur

Kriterien der Architektur	Beschreibung des Szenarios/Modells
<b>Enthaltene Prozesse, IT-Umsetzung der Prozesse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verlagerung Kernaufgabe Personalabrechnung, die über die Modelle PYR und PYI bereits harmonisiert auf Basis PVS-Plus läuft, in ein separates neues Personalabrechnungsverfahren PVS-Bund auf Basis SAP HCM in einen neuen Mandanten des PVS-Plus unter vollständiger Nutzung der in PVS-Plus hinterlegten Lösungsbestandteile der Personalabrechnung (keine Neuimplementierung oder kein Re-Design)</li> <li>▪ PVS-Plus kann über das Modell PYR wie PersWiSysBw und PVS mit den für die Stammdaten relevanten Informationen der Personalabrechnung versorgt werden</li> </ul>
<b>Art und Umfang der Harmonisierung / Standardisierung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Im Sinne der Projektzielvorgaben werden durch das Modell PYN im Vergleich zum Modell PYI keine zusätzlichen Harmonisierungen und Standardisierungen erreicht.</li> <li>▪ Aus Architektursicht ergeben sich durch das Modell PYN in sich gekapselte Lösungen für Personalmanagementprozesse in der Bundesverwaltung (ggf. ressortspezifisch) und ein zentrales Personalabrechnungsverfahren für die Bundesverwaltung, was in der Wirtschaft ein etablierter Standard ist.</li> </ul>
<b>Gemeinsame Nutzung von Teilen des PVS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ System: Abrechnungskomponenten SAP</li> <li>▪ Gemeinsames Regelwerk aus Modell PYR</li> </ul>
<b>Besondere Stärken</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Keine, außer denen über das Modell PYI hinausgehende Stärken.</li> </ul>
<b>Besondere Schwächen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bis auf eine Architektur-Optimierung keine weiteren Standardisierungen und Harmonisierungen durch das Modell PYN</li> </ul>

Tabelle 46: Architekturbeschreibung des Modells PYN

## 2.3.3.2 Art und Umfang ressortübergreifender Zusammenarbeit

Kriterien zur Zusammenarbeit	Beschreibung des Szenarios/Modells
<b>Ressortübergreifende Abstimmung / Weiterentwicklung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gegenüber Modell PYR und PYI keine weiteren Änderungen</li> </ul>
<b>Ressortübergreifende Wahrnehmung personalwirtschaftlicher Aufgaben</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gegenüber Modell PYR und PYI keine weiteren Änderungen</li> </ul>

## PVS Phase 1 – Evaluierungsbericht

Kriterien zur Zusammenarbeit	Beschreibung des Szenarios/Modells
<b>Governance Modell</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Veränderung bzgl. der bestehenden Regelungen für die Betreuung der Kernaufgabe Personalabrechnung innerhalb des Systems PVS-Plus</li> </ul>
<b>Betriebsmodell</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anpassungen des Betriebsmodells PVS-Plus durch zusätzliches Schnittstellenmanagement in Richtung zentrales Personalabrechnungsverfahren</li> </ul>

Tabelle 47: Art und Umfang ressortübergreifender Zusammenarbeit des Modells PYN

### 2.3.3.3 Rahmenbedingungen / Voraussetzungen

Kriterien zu Rahmenbedingungen	Beschreibung des Szenarios/Modells
<b>Organisation des Betriebs, Nutzerunterstützung mit Bezug auf Konsolidierung Bund</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gegenüber Modell PYR und PYI keine weiteren Änderungen</li> </ul>
<b>Voraussetzungen für die Aufnahme zusätzlicher Nutzer / von zusätzlichem Datenvolumen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nicht relevant, da vollständige Abbildung Bundesverwaltung auf neuem Verfahren für Kernaufgabe Personalabrechnung</li> </ul>
<b>Behandlung externer Nutzer (EPOS) (außerhalb Bund)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nicht relevant, da vollständige Abbildung Bundesverwaltung auf neuem Verfahren für Kernaufgabe Personalabrechnung</li> </ul>
<b>Anforderungen an IT-Sicherheit / Datenschutz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gegenüber Modell PYR und PYI keine weiteren Änderungen</li> </ul>

Tabelle 48: Rahmenbedingungen / Voraussetzungen des Szenarios und des Modells PYN

# PVS Phase 1 – Evaluierungsbericht

## 1.1.1.1 Transformationsplan des Modells

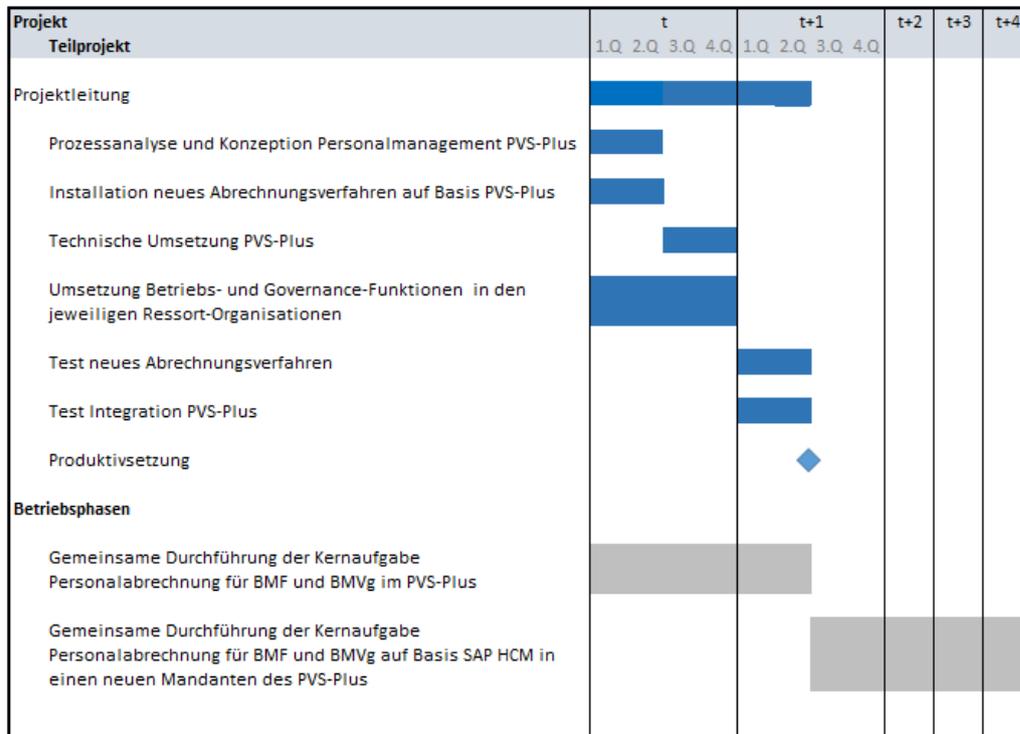


Abbildung 28: Transformationsplan PYN

## 2.3.3.4 Maßgebliche Umsetzungsschritte

- **Prozessanalyse und Konzeption Personalmanagement PVS-Plus**
  - Analyse Auswirkungen Herauslösen Kernaufgabe Personalabrechnung im PVS-Plus
  - Konzeption „Personalmanagement PVS-Plus“ ohne Durchführung Personalabrechnung
  - Technische Konzeption Exportschnittstellen Stammdaten in Richtung neues Personalabrechnungsverfahren, ggf. Anpassung Schnittstellen aus Modell PYI
  - Technische Konzeption Importschnittstellen Entgeltdaten in Richtung PVS-Plus, ggf. Anpassung Schnittstellen aus Modell PYI
- **Installation neues Abrechnungsverfahren auf Basis PVS-Plus**
  - Aufsetzen System
  - Technische Durchführung Herauslösen Personalabrechnung und Aufbau neues System
- **Technische Umsetzung PVS-Plus**
  - Durchführen technische Anpassungen / Entwicklungen in PVS-Plus
  - Entwicklung Import- und Exportschnittstellen, ggf. Anpassung Schnittstellen aus Modell PYI

- **Umsetzung Betriebs- und Governance-Funktionen in den jeweiligen Ressort-Organisationen**
  - Servicedesk
  - Prozesse, Service Level, Verfügbarkeiten
- **Test neues Abrechnungsverfahren**
  - Funktions- und Integrationstests Personalabrechnung, Import- und Exportschnittstellen auf Seiten neues Abrechnungsverfahren
- **Test Integration PVS-Plus**
  - Funktions- und Integrationstests Personalmanagement-Prozesse, Import- und Exportschnittstellen auf PVS-Plus
- **Produktivumsetzung**

### 2.3.3.5 Bewertung der Zweckmäßigkeit

#### 2.3.3.5.1 WiBe Q - Qualitativ-strategische Kriterien

Die Bewertung der qualitativ-strategischen Kriterien führt hierbei zu einem hohen Wert > 50 (siehe Anlage [WiBe7]). Der hohe Wert basiert auf der Einschätzung, dass die Mehrwerte aus dem Modell PYR und PYI auch für das Modell PYN gelten und darüber hinaus die Umsetzung des Modells PYN (zentrale Bereitstellung der Abrechnungsplattform und deren Herauslösung aus PVS-Plus in einen eigenen Mandanten) zu einer Reduktion von Stillstandzeiten durch die Abrechnung (während der Abrechnungsläufe werden Daten gesperrt und können so nicht bearbeitet werden) für die Ressorts BMF und BMVg führt.

Dies bedeutet im Sinne der WiBe, dass die Maßnahme, also die Umsetzung des Modells PYN, auf Basis dieser Bewertung durchgeführt werden kann, auch wenn der Kapitalwert negativ ist. Hierbei ist dann aber zu berücksichtigen, dass ein hoher Wert in dieser Kategorie ohne korrespondierenden positiven Kapitalwert einer ausführlichen Begründung bedarf. Dabei ist die Entscheidung im Einzelfall auch von der Höhe des negativen Kapitalwertes und von dessen Relation zu den (haushaltungswirksamen) Gesamtkosten der Maßnahme abhängig.

#### 2.3.3.5.2 WiBe E - Externe Effekte

Die Bewertung der externen Effekte führt zu einem niedrigem Wert < 50 (siehe Anlage [WiBe7]), da die vorliegende Wirtschaftlichkeitsbetrachtung die betroffenen Ressorts BMF und BMVg und deren Kosten/Nutzen (WiBe KW) und Folgewirkungen (WiBe Q) bereits berücksichtigt. Da über diese Ressorts hinaus keine weiteren Behörden oder andere Kunden von dem Modell betroffen sind, erfolgt im Rahmen der WiBe E nur die Bewertung hinsichtlich der Nachnutzbarkeit (Kriterium 4.5.1).

Dies bedeutet im Sinne der WiBe, dass die Maßnahme, also die Umsetzung des Modells PYN, allein auf Basis dieser Einschätzung nicht durchgeführt werden sollte. Es sind also weitere Begründungen (siehe u.a. WiBe Q) zu liefern, warum die Umsetzung des Modells wirtschaftlich bzw. zweckmäßig ist.



### 2.3.3.5.3 Beitrag zu den Projektzielen

Das Modell PYN liefert folgende Beiträge zu den Projektzielen:

Projektziele	Beitrag zur Zielerreichung	Begründung
<b>Sicherstellung der Steuerfähigkeit der Bundesverwaltung und Zukunftsfähigkeit</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Harmonisierung einer relevanten und kritischen Kernaufgabe über Ressortgrenzen mit weiteren Optionen der Dienstleistungs- und Dienstleisteroptimierung</li> </ul>
<b>Erhöhung der Effizienz und Flexibilität in der Bundesverwaltung</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fokussierung PVS Systeme auf Personalmanagement unter Nutzung eines etablierten Industrie-Standards</li> </ul>
<b>Erschließung von Synergien</b>	(ja) über Fortführen der Beiträge aus Modell PYR/PYN	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Modell PYN liefert gegenüber Modell PYR und PYI keine zusätzlichen Beiträge, führt deren Beiträge jedoch fort.</li> </ul>
<b>Aufzeigen von Einsparpotentialen für die gesamte Bundesverwaltung</b>	(ja) über Fortführen der Beiträge aus Modell PYR/PYN-	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Modell PYN liefert gegenüber Modell PYR und PYI keine zusätzlichen Beiträge, führt deren Beiträge jedoch fort.</li> </ul>
<b>Herstellung von Transparenz und Schaffung eines Erfolgsmodells für die Bundesverwaltung</b>	(ja) über Fortführen der Beiträge aus Modell PYR/PYN-	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Modell PYN liefert gegenüber Modell PYR und PYI keine zusätzlichen Beiträge, führt deren Beiträge jedoch fort.</li> </ul>
<b>Sicherstellung einer hohen Qualität</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Harmonisierung einer relevanten und kritischen Kernaufgabe über Ressortgrenzen</li> </ul>
<b>Vermeidung von Locked-In Effekten</b>	nicht relevant	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Derzeit bestehen nur geringe und beherrschbare Risiken, die aus einem möglichen Lock-In resultieren (siehe Anlage [GD5]). Durch das Modell wird diese Bewertung nicht verändert. Ein maßgeblicher Beitrag ist auf Basis dieser Einschätzung nicht relevant.</li> </ul>

Tabelle 49: Beitrag des Modells zu den Projektzielen

### 2.3.3.6 Bewertung der Machbarkeit

Machbarkeit	erfüllt	Begründung
<b>fachlich</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Fachliche Harmonisierung und Konsolidierung bereits über die Modelle PYR und PYI durchgeführt</li><li>▪ Erprobtes Modell in der Industrie, ein Referenzbeispiel in der öffentlichen Verwaltung (Land NRW)</li><li>▪ Prozessanpassungen notwendig, ggf. in Teilen Re-Design PVS-Plus, dies ist aber auf Basis der Ist-Analyse machbar.</li></ul>
<b>technisch</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Technische Umsetzung machbar auf Basis etablierter Schnittstellentechnologien (z.B. ALE)</li></ul>
<b>organisatorisch</b>	Ja	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Organisatorische Machbarkeit wurde bereits über das Modell PYI hergestellt</li></ul>

Tabelle 50: Machbarkeit des Modells PYN

### 2.3.3.7 Bewertung der Wirtschaftlichkeit

Die Bewertung der monetären Wirtschaftlichkeit des Modells PYN basiert darauf, dass dieses Modell im Anschluss an die Umsetzung des Modells PYI umgesetzt wird. Die Umsetzungsdauer des Modells PYN beträgt 18 Monate und die Nutzungsdauer beträgt 10 Jahre. Der Kapitalwert wird vereinfacht auf der Annahme berechnet, das t0 (der Projektstart) das Basisjahr für die Abzinsung ist.

Bei der WiBe gilt, dass nur die gegenüber dem IST-Zustand zu erwartenden Veränderungen bei Kosten und Nutzen ausgewiesen werden. Darüber hinaus gelten folgende wesentlichen Aspekte bei der Abschätzung der monetären Wirtschaftlichkeit:

- **Übergreifende** Vorgaben/Annahmen:
  - Es wird angenommen, dass keine zusätzlichen Kosten für Hardware für Entwicklungs- und Testsysteme anfallen, da vorhandene Hardware in den Ressorts genutzt wird (zusätzlicher Projekt-Mandant).
  - Da nur technischer Umzug ist kein Schulungsaufwand zu berücksichtigen. Der Schulungsaufwand ist bereits im Modell PYR integriert.
  - Durch das Modell resultieren keine Änderungen bei der Systembenutzung (kosten-neutral).
  - Keine zusätzlichen Hardwarekosten gegenüber dem Modell PYI notwendig (im Rahmen des Modells PYI angeschaffte Infrastruktur und bisherige Abrechnungsinfrastruktur des PVS-Plus stellt die notwendigen Ressourcen bereit; deshalb ergeben sich bei PVS-Plus durch das Herauslösen der Kernaufgabe Personalabrechnung auch keine Reduktionen im Bereich der Aufwendungen für Hardware); im Rahmen der Verfeinerung der WiBe (Version 1 usw.) muss diese Annahme verifiziert werden

- **Entwicklungskosten**, angesetzt werden:
  - nicht-haushaltswirksame Kosten für interne Ressourcen (Projektleitung, Teilprojektleiter etc.)
  - haushaltswirksame Aufwände für externe Beratung werden den geplanten Aktivitäten zugeordnet.
  - nicht-haushaltswirksame Entwicklungskosten und Kosten der System-einführung (Test und Migration) auf Basis von Personentagen
- **Betriebskosten und -nutzen**, angesetzt werden
  - keine angenommene Veränderung gegenüber Modell PYN

Weitere Details zur Bewertung der Wirtschaftlichkeit gemäß WiBe KW (Kostenblöcke, Aufwandsabschätzungen, Annahmen etc.) sind in der Anlage [WiBe7] zu finden.

Folgende Kapitalwerte wurden für das Modell PYN berechnet:

KW (hW)	KW (nhW)	KW
-3.073.019 €	-390.647 €	-3.463.666 €

Tabelle 51: Kapitalwerte Modell PYN

Auf Basis der getroffenen Annahmen für das Modell PYN wird bei einer Nutzungsdauer von 10 Jahren kein positiver Kapitalwert erzielt. Dies resultiert daraus, dass im Rahmen des Modells keine zusätzlichen Betriebseinsparungen und auch Betriebskosten gegenüber dem Modell PYN zu erwarten sind. Es wird aber für die Umsetzung der Architekturänderungen eine Anschubinvestition zum Herauslösen der Personalabrechnung aus dem PVS-Plus benötigt, welches maßgeblich für den negativen Kapitalwert verantwortlich ist.

### 2.3.3.8 Zusammenfassung

Im Rahmen des Szenarios *Personalabrechnung* erfolgt die in drei gekapselten Umsetzungsprojekten Harmonisierung der Personalabrechnung der System PVS-Plus, PVS und PersWiSysBw.

Nach der Umsetzung eines gemeinsamen Regelwerkes im Modell PYR und der Integration der Personalabrechnung des BMVg in das PVS-Plus erfolgt nun die Herauslösung des kompletten Prozesses der Personalabrechnung für die gesamte Bundesverwaltung als einheitliche Prozesslösung aus den Personalmanagementfunktionen des PVS-Plus. Dies führt aus einer Architektursicht zu klaren Lösungselementen der Personalwirtschaft in der Bundesverwaltung:

- **Die PVS-Systeme der Bundesverwaltung**
  - PVS-Plus (Personalmanagementsystem für BMF, AA)
  - PersWiSysBw (Personalmanagementsystem für BMVg)
  - PVS (Personalmanagementsystem für BMVI)

- Ggf. EPOS (Personalmanagementsystem für sonstige Bundesverwaltung, ggf. eigene Konsolidierungsszenarien möglich)
- **Personalabrechnungssystem der Bundesverwaltung**
  - eine technische, fachliche, funktionale Lösung auf Basis SAP HCM für die gesamte Bundesverwaltung

Die Herauslösung erfolgt hierbei rein technisch ohne Neuentwicklung der gesamten Personalabrechnungslösung von PVS-Plus auf einen neuen Mandanten innerhalb des SAP Systems PVS-Plus als neues SAP HCM basiertes Personalabrechnungsverfahren der Bundesverwaltung. Die bestehenden PVS-Lösungen fokussieren damit auf die Unterstützung der Personalmanagementprozesse und technische Abhängigkeiten innerhalb der PVS Systeme – wie z.B. Stillstandzeiten der Datenpflege für Personalmanagementprozesse während des Zeitraums des eigentlichen Abrechnungslaufes – können somit reduziert werden.

Das Modell ist zweckmäßig im Sinne der Projektanforderungen aus dem RK Bund. Die Bewertung der WiBe Q (qualitativ-strategische Kriterien) führt zu einem hohen Wert >50. Der hohe Wert basiert auf der Einschätzung, dass die Mehrwerte aus dem Modell PYR und PYI auch für das Modell PYN gelten und darüber hinaus die Umsetzung des Modells PYN (zentrale Bereitstellung der Abrechnungsplattform und deren Herauslösung aus PVS-Plus in einen eigenen Mandanten) zu einer Reduktion von Stillstandzeiten durch die Abrechnung (während der Abrechnungsläufe werden Daten gesperrt und können so nicht bearbeitet werden) für die Ressorts BMF und BMVg führt.

Insgesamt ist das Modell PYN fachlich, technisch und organisatorisch umsetzbar.

Auf Basis der aktuellen Einschätzungen und der Ergebnisse der IST-Analyse kann das Modell PYN innerhalb von 18 Monaten umgesetzt werden und es wird eine Nutzungsdauer von 10 Jahren angesetzt. Folgende Kapitalwerte wurden für das Modell PYN berechnet:

KW (hW)	KW (nhW)	KW
-3.073.019 €	-390.647 €	-3.463.666 €

Tabelle 52: Kapitalwerte Modell PYN

Auf Basis der getroffenen Annahmen für das Modell PYN wird bei einer Nutzungsdauer von 10 Jahren kein positiver Kapitalwert erzielt. Dies resultiert daraus, dass im Rahmen des Modells keine zusätzlichen Betriebseinsparungen und auch Betriebskosten gegenüber dem Modell PYN zu erwarten sind. Es wird aber für die Umsetzung der Architekturänderungen eine Anschubinvestition zum Herauslösen der Personalabrechnung aus dem PVS-Plus benötigt, welches maßgeblich für den negativen Kapitalwert verantwortlich ist.

## 3 Zusammenfassung

### 3.1 Konsolidierungsumfang

Als Ergebnis der Phase 1 liegt ein Evaluierungsbericht vor, der neben der Bewertung von Wirtschaftlichkeit und Machbarkeit auch Empfehlungen zu Art und Umfang einer Konsolidierung der derzeit eingesetzten IT-Lösungen für den Querschnittsdienst Personalverwaltung im Bund darstellt. Hierbei wurde untersucht, ob es machbar und wirtschaftlich sinnvoll ist, dass

- entweder ein ressortübergreifend einheitliches Personalverwaltungssystem auf Basis einer IT-Lösung
- oder mehrere IT-Lösungen, die sich beispielsweise hinsichtlich Hersteller und technischer Basis, Umfang und Art der Prozess- und Aufgabenunterstützung (z.B. 2-Produkt-Strategie SAP und EPOS) sowie Einsatzspektrum (beispielsweise kleine und größere Behörden) unterscheiden,

als zukünftige Personalverwaltungssysteme im Bund bereitgestellt werden sollen.

Die erarbeiteten Konsolidierungsansätze im Kontext der Personalverwaltung liefern im Ergebnis kein ressortübergreifend einheitliches und vollständig fachlich harmonisiertes Personalverwaltungssystem (PVS Bund). Im Sinne der Rahmenarchitektur des Bundes existieren weiterhin für die Querschnittsaufgabe Personalwesen mehrere IT-Lösungen, die diese Querschnittsaufgabe bereitstellen.

Dies liegt darin begründet, dass, obwohl der Personalwirtschaft der Ressorts vergleichbare Rechtsvorschriften zugrunde liegen, die derzeitigen Personalverwaltungssysteme, die personalwirtschaftliche und -strategische Ausrichtung der Ressorts und die fachlichen Prozessgestaltungen mit ihren organisatorischen Umsetzungen zum Teil deutlich voneinander abweichen. So erscheint ein Zusammenführen der SAP-basierten Personalverwaltungssysteme PVS und PVS-Plus mit dem PersWiSysBw des BMVg aufgrund der hohen Individualität der Entwicklungen aufgrund fachlicher Anforderungen, der stark unterschiedlichen prozessualen Ausgestaltung und Integration des PersWiSysBw innerhalb des Gesamtsystems SASPF und den damit zu erwartenden Transformationsaufwänden sowie des separaten Betreiber- und Betriebsmodells des PersWiSysBw derzeit nicht zweckmäßig. Nach erfolgter Integration von PVS und PVS plus ist dieses noch einmal zu bewerten. Das PersWiSysBw ist ferner auf Basis der Vorgaben des Rahmenkonzepts zur IT-Konsolidierung Bund zunächst von der Konsolidierung auszunehmen.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Die IT-Leistungen für das Ressort BMVg werden durch den BWI-Leistungsverbund und mehrere externe wie interne, teils militärische Dienstleister erbracht. Aufgrund der besonderen Erfordernisse an die IT im Verteidigungsressort, der engen Verflechtung der IT mit dem Kernbereich der (militärischen) Aufgaben, aber auch wegen der Risiken eines komplexen und sehr umfangreichen Migrationsprozesses, wird die IT des BMVg inkl. ihrer Netze (WANBw) nach Ablauf des HERKU-

Konsolidierungen von EPOS/DLZ Suite sind aktuell kein Bestandteil dieses Evaluierungsberichts, da derzeit BMI-intern grundsätzliche Entscheidungsprozesse zum Thema EPOS / DLZ-Suite stattfinden. Mögliche Konsolidierungen bei EPOS müssen die komplexen Auswirkungen auf die ca. 75 Bundeseinrichtungen und ca. 60 Landeseinrichtungen, die EPOS als eigenständige und individuelle IT-Lösung nutzen, berücksichtigen.

Insgesamt ist auf Basis der erzielten Erkenntnisse der Phase 1 der Maßnahme eine Konsolidierung bestimmter Personalverwaltungssysteme sinnvoll möglich. So könnten über die erarbeiteten Konsolidierungsansätze die bisher getrennt bereitgestellten Personalverwaltungssysteme für den Querschnittsdienst Personalwesen des BMVI und BMF zusammengeführt und auf Basis des PVS-Plus als gemeinsames Personalverwaltungssystem bereitgestellt werden. Darüber hinaus soll für den Teil der Personalabrechnung eine Konsolidierung auf eine gemeinsame IT-Lösung auf Basis des PVS-Plus für das BMF und BMVg erfolgen. Hierbei können sich auch fachliche oder organisatorische Veränderungen ergeben, die in der Phase 1 der Maßnahme noch nicht untersucht wurden und in der Phase 2 entsprechend geprüft und berücksichtigt werden müssen.

Weitere Konsolidierungspotentiale, die ggf. die Zahl der betriebenen IT-Lösungen zur Unterstützung des Querschnittsdienstes Personalwesen reduzieren, liegen in einer möglichen Transformation von EPOS auf SAP.

Die dargestellten Konsolidierungsansätze stellen für die beteiligten Ressorts insgesamt eine große Aufgabe dar, da die eingesetzten Personalverwaltungssysteme gewachsene Lösungen mit einem umfangreichen Datenbestand darstellen und über verschiedene technische und organisatorische Schnittstellen (teils auch Ressort-übergreifend) verfügen.

### 3.2 Ergebnisse der Bewertungen

Im Zuge der Ist-Analyse und den daraus gewonnenen Erkenntnissen wurden nachfolgende Konsolidierungsszenarien identifiziert, im Rahmen dieser Ausarbeitung beschrieben und bezogen auf Machbarkeit, Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit bewertet:

- **Szenario Transformation PVS auf PVS-Plus** (siehe Kapitel 2.1), enthält die Modelle:
  - Technische und betriebliche Konsolidierung PVS auf PVS-Plus (TBK)
  - Fachliche und funktionale Konsolidierung PVS auf PVS-Plus (FFK)
- **Szenario Funktionsbündelung** (siehe Kapitel 2.2)

---

LES-Vertrages Ende 2016 zunächst wie vorgesehen durch den BWI-Leistungsverbund im Geschäftsbereich des BMVg weiterbetrieben.

- Gebündeltes Lizenzmanagement (GLZ)
- **Szenario Personalabrechnung** (siehe Kapitel 2.3)
  - Konsolidierung Regelwerk (PYR)
  - Integration Personalabrechnung BMVg in PVS-Plus (PYI)
  - Neues Payroll-Verfahren (PYN)

Im Rahmen des Szenarios Transformation PVS auf PVS-Plus erfolgt die in zwei gekapselte Umsetzungsprojekte getrennte technische und fachliche Migration des PVS auf das PVS-Plus. Die technisch-betriebliche Migration bildet das Modell TBK (siehe Kapitel 2.1.1) ab. Die fachlich-funktionale Transformation erfolgt dann im Rahmen des Modells FFK (siehe Kapitel 2.1.2). Das Modell FFK kann auf Basis zweier Varianten (Ein- oder Zwei-Mandanten-Lösung) umgesetzt werden. Die Modelle werden sequentiell umgesetzt, das Modell FFK setzt auf das Modell TBK auf. Grundsätzlich ist jedoch auch eine Umsetzung des Modells FFK ohne eine Umsetzung des Modells TBK möglich. Im Sinne der 5 Prämissen der Gestaltung von Szenarien und Modellen wurde aber darauf verzichtet, da die Komplexität bei der Umsetzung steigt.

Das Szenario Funktionsbündelung beinhaltet das Modell GLZ (siehe Kapitel 2.2.1), da bei den Ressorts, die derzeit SAP nutzen, über das GLZ hinausgehende Konsolidierungen in Form von Funktionsbündelungen aufgrund fehlender fachlicher, technischer und inhaltlicher Nutzenaspekte nicht sinnvoll sind. Das Modell GLZ sieht vor, die aktuell jeweils in den drei Ressorts, die SAP für PVS nutzen, vorhandenen SAP Lizenzmanagements zu bündeln und im CD SAP Bund zu zentralisieren. Die Besonderheiten im Geschäftsbereich des BMVg (Vielfalt an unterschiedlichen SAP-Lizenzen für verschiedene Anwendungsgebiete) sind hierbei zu berücksichtigen.

Das Szenario Personalabrechnung enthält drei aufeinander aufsetzende Modelle. Im Modell PYR (siehe Kapitel 2.3.1) erfolgt schrittweise die fachliche und nachfolgend technische Harmonisierung der in der Entgeltabrechnung verwendeten Regelwerke über alle PVS-Systeme hin zu PVS-Plus. Auf diesem Modell setzt das Modell PYI (siehe Kapitel 2.3.2) auf. Es soll eine Integration der Personalabrechnung des BMVg in das PVS-Plus erfolgen. Konkret erfolgt die systemtechnische Abbildung der kompletten Kernaufgabe Personalabrechnung für das Personal des BMVg vollständig auf dem PVS-Plus System des BMF – wie für alle anderen Beschäftigten der Bundesverwaltung. Hierbei zeichnet sich bereits heute u.a. die Notwendigkeit einer IT-Schnittstelle zwischen PVS-Plus und dem PersWiSysBw ab (eine solche Eingangsschnittstelle in PVS-Plus ist aktuell auch für die anderen Ressorts noch nicht implementiert). Die Umsetzung des Modells PYI ist daher nach Umsetzung des Modells PYR zu verifizieren.

Das Modell PYN (siehe Kapitel 2.3.3) stellt eine weitere Option im Rahmen der Konsolidierung der Personalabrechnung dar. Nach Durchführung der Konsolidierungsmodelle PYR (Konsolidierung Regelwerk) und PYI (Integration Personalabrechnung BMVg in PVS-Plus) besteht die Möglichkeit, den kompletten Prozess der

Personalabrechnung für die gesamte Bundesverwaltung als einheitliche Prozesslösung aus dem Personalmanagement-Anteil des PVS-Plus herauszulösen und als eigenständiges Personalabrechnungsverfahren auf dem PVS-Plus-System als eigenen Mandanten zu führen.

In der Gesamtschau wird durch die Modelle der Status Quo wie folgt geändert:

## PVS Phase 1 – Evaluierungsbericht

Szenario	Modell	Wesentliche Änderungen gegenüber dem Status Quo
Trans- formati- on PVS auf PVS- Plus	TBK	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zentraler Betrieb und technische Bereitstellung des PVS und PVS-Plus in einem Rechenzentrum</li> <li>▪ Optimierung der Aufwände zur technischen Administration im Bereich der Infrastruktur</li> <li>▪ Standardisierung der Hardware-Infrastruktur der PVS</li> <li>▪ Bedingt durch die Maßnahmen zur IT-Konsolidierung des Bundes auf Basis des Kabinettsbeschlusses vom 20. Mai 2015 erfolgt die Zusammenführung der Betriebsstrukturen des BMVI und BMF, so wie im Modell TBK für PVS vorgesehen, zwangsläufig im Rahmen des Teilprojekts 1 zur IT-Konsolidierung.</li> </ul>
	FFK	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fachlich – Funktionale Konsolidierung des PVS und PVS-Plus (auf der Basis des Modells TBK)</li> <li>▪ Eine gemeinsame IT-Lösung für BMF und BMVI</li> <li>▪ Bei der Variante A (Mehr-Mandanten-Lösung): Übernahme des bestehenden PVS-Mandanten auf einen eigenständigen Mandanten des SAP Systems "PVS-Plus" unter vollständiger Harmonisierung von Systemparametern, vollständiger Harmonisierung von mandantenübergreifendem Customizing sowie technischer Harmonisierung von Entwicklungen (z.B. Erweiterungen, Modifikationen und kundeneigenen Auswertungen). Das Modell wird nachfolgend als Zwei-Mandanten-Lösung bezeichnet</li> <li>▪ Bei der Variante B (Ein-Mandanten-Lösung): Übernahme des bestehenden PVS-Mandanten in den produktiven PVS-Plus-Mandanten unter vollständiger Harmonisierung von Systemparametern, vollständiger Harmonisierung des mandantenübergreifenden Customizing, vollständige technische Harmonisierung von kundeneigenen Entwicklungen und Erweiterungen sowie Harmonisierung einzelner Fachprozesse und des Datenmodells ohne spezifische Anforderungen des BMVI. Spezifische Lösungsanteile des PVS, die Ressortspezifika des BMVI abbilden und die nicht 1:1 in das Lösungsspektrum des PVS-Plus übernommen werden können, werden vollständig unter eigenem Namensraum bzw. eigene Lösung in das PVS-Plus übernommen. Die fachlichen Anforderungen für diesen Lösungsanteil kommen vom BMVI.</li> </ul>

## PVS Phase 1 – Evaluierungsbericht

Szenario	Modell	Wesentliche Änderungen gegenüber dem Status Quo
Funktionsbündelung	GLZ	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vermindern von redundanten Prozessen und Aufwänden für das SAP –Lizenzmanagement</li> <li>▪ Optimierung des SAP-Software-Inventars und der Beschaffungsprozesse</li> <li>▪ Lizenzoptimierungen über Ressortgrenzen hinweg möglich. Ferner besteht hierüber ggf. die Möglichkeit einer Kostenoptimierung bei Neuanschaffungen von Lizenzen und deren Wartung (vorbehaltlich einer rechtlichen Bewertung der Verträge).</li> </ul>
Personalabrechnung	PYR	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zentrale und standardisierte Bereitstellung und Pflege der Regelwerke der Personalabrechnung (aktuell: dezentrale und redundante Pflege)</li> <li>▪ Optimierung durch Vermindern redundanter Anpassungen/Aufwände bei allen betroffenen Ressorts.</li> </ul>
	PYI	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aufwandoptimierung durch die technische Integration der Personalabrechnung des BMVg in das PVS-Plus (aktuell: redundante Abrechnungsplattformen beim BMVg und BMF); vorbehaltlich einer detaillierten technischen Untersuchung zu den Auswirkungen auf die betroffenen technischen Plattformen</li> </ul>
	PYN	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Optimierung der Nutzungszeiten durch Vermeidung oder Reduzierung von Stillstandszeiten für die Datenpflege der Personalmanagementprozesse während des Zeitraums des eigentlichen Abrechnungslaufes für das BMF und BMVg.</li> <li>▪ Verringerung von Testaufwänden und –zeiträumen durch Reduzierung der Einspielung von Supportpackages im Personalmanagement-Teil des PVS-Plus, PersWiSysBw, PVS.</li> </ul>

Tabelle 53: Wesentliche Änderungen gegenüber dem Status Quo

Hinsichtlich der Machbarkeit in technischer, fachlicher und organisatorischer Sicht sind alle Modelle grundsätzlich umsetzbar.

Die Änderungen gegenüber dem Status Quo führen bei der Bewertung der Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit auf Basis einer Bewertung nach WiBe Methodik zu folgenden Ergebnissen:

## PVS Phase 1 – Evaluierungsbericht

	Szenario PVS auf PVS-Plus			Szenario Funktionsbündelung
	TBK	FFK (A) <sup>9</sup>	FFK (B) <sup>10</sup>	GLZ
Projekt-/ Entwicklungszeit	18 Monate	27 Monate	27 Monate	18 Monate
Nutzungsdauer	10 Jahre	10 Jahre	10 Jahre	<i>Im Rahmen dieser WiBe noch nicht festgelegt; hängt von den Ergebnissen des Projekts ab.</i>
WiBe Q	56	52	57	57
WiBe E	6	6	6	8
WiBe KW (HW)	-1.055.860 €	Nicht bewertbar <sup>11</sup>		Nicht bewertbar <sup>12</sup>
WiBe KW (nHW)	1.151.370€			
WiBe KW	95.511€			

Tabelle 54: Projektlaufzeiten, Nutzungsdauer und WiBe Ergebnisse (1 von 2)

	Szenario Personalabrechnung		
	PYR	PYI	PYN
Projekt-/ Entwicklungszeit	48 Monate	30 Monate	18 Monate
Nutzungsdauer	10 Jahre	10 Jahre	10 Jahre
WiBe Q	56	51	51
WiBe E	2	2	2
WiBe KW (HW)	-13.119.284 €	-8.961.422 €	-3.073.019 €
WiBe KW (nHW)	14.147.445 €	10.185.053 €	-390.647 €
WiBe KW	1.028.161 €	1.223.630 €	-3.463.666 €

<sup>9</sup> Zwei-Mandanten-Lösung

<sup>10</sup> Ein-Mandanten-Lösung

<sup>11</sup> Eine Bewertung der Wirtschaftlichkeit für das Modell FFK in beiden Varianten ist mit den aktuell vorhandenen Informationen nur eingeschränkt möglich. Die Betriebskosten und -nutzen sind für weite Bereiche der involvierten fachlichen/ organisatorischen Prozesse derzeit nicht transparent. Ohne die Möglichkeit dieser Abschätzung wird für dieses Modell auf eine Berechnung des Kapitalwertes verzichtet, da dieser derzeit nicht ausreichend abgeschätzt werden kann.

<sup>12</sup> Bei der Bewertung der monetären Wirtschaftlichkeit des Modells GLZ muss angemerkt werden, dass in der aktuellen WiBe KW zunächst nur die Aufwände für das Umsetzungsprojekt abgeschätzt wurden. Eine Abschätzung der Betriebskosten eines gebündelten Lizenzmanagements entfällt, da diese von den Möglichkeiten aus der Bewertung der Verträge resultieren (Nutzen) und was für eine Organisationsform auf Basis der Auswertung der drei einzelnen Lizenzmanagement Ausprägungen als Basis abgeleitet werden kann. Ohne die Möglichkeit der Abschätzung der zukünftigen Betriebskosten und des Nutzens wird für dieses Modell auf die Ausweisung des Kapitalwertes verzichtet, da dieser keine Aussage zur gesamten Wirtschaftlichkeit erlaubt.

Tabelle 55: Projektlaufzeiten, Nutzungsdauer und WiBe Ergebnisse (2 von 2)

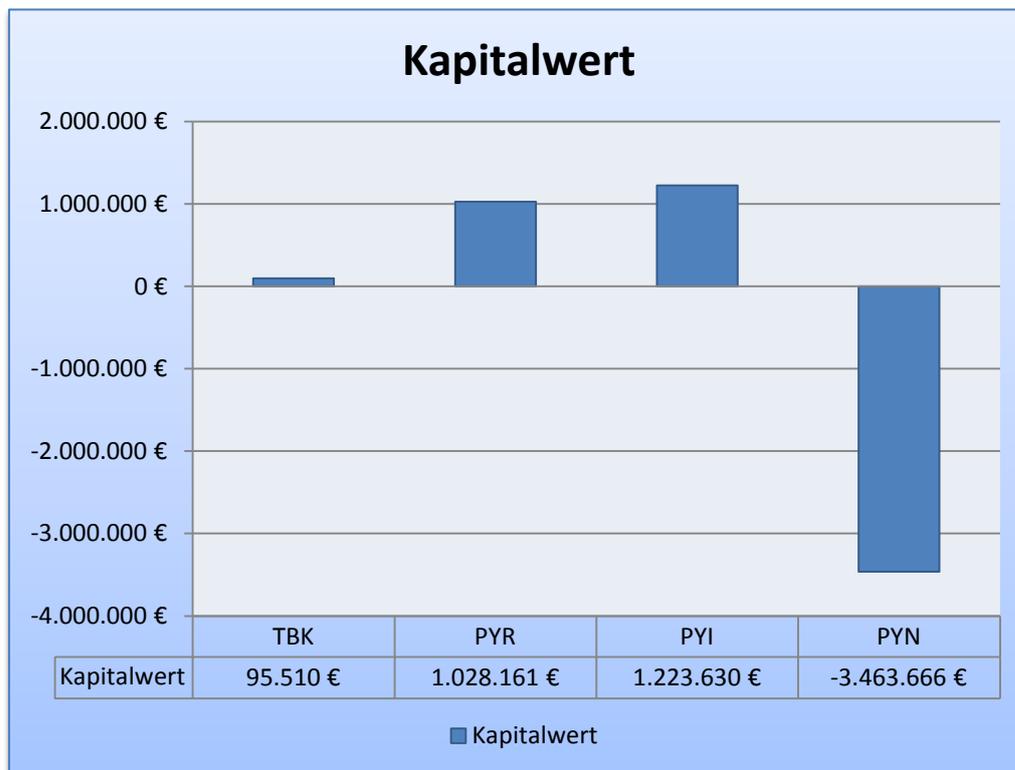


Abbildung 29: Kapitalwerte im Vergleich

Die Bewertung der Zweckmäßigkeit auf Basis der qualitativ-strategischen Kriterien (WiBe Q) führt bei allen Modellen zu jeweils hohen Werten > 50. Dies bedeutet im Sinne der WiBe, dass das jeweilige Modell auf Basis dieser Bewertung durchgeführt werden kann, auch wenn der Kapitalwert negativ ist. Bei der Kapitalwertbetrachtung der jeweiligen Modelle ergeben sich mit Ausnahme des Modells FFK, GLZ und PYN positive Kapitalwerte. Hierbei ist zu beachten, dass die WiBe Ergebnisse eine erste initiale Abschätzung der Umsetzungs- und Betriebskosten (und Nutzen) enthalten und diese aus der Erfahrung heraus eine Unschärfe besitzen, die erst durch Fortschreiben der WiBe Versionen substantiiert werden kann. Bei der Umsetzungsempfehlung wird deshalb der Kapitalwert bzw. die monetäre Wirtschaftlichkeit nicht als Begründung herangezogen. Auf Basis der initialen WiBen sind die Modelle TBK, PYR und PYI monetär wirtschaftlich und zweckmäßig nach WiBe Q und können auf dieser Basis umgesetzt werden.

Eine Bewertung der Wirtschaftlichkeit für das Modell FFK in beiden Varianten ist mit den aktuell vorhandenen Informationen nur eingeschränkt möglich. Die Betriebskosten und -nutzen sind für weite Bereiche der involvierten fachlichen/organisatorischen Prozesse derzeit nicht ausreichend transparent. Ohne die Möglichkeit dieser Abschätzung wird für dieses Modell auf eine Berechnung des Kapitalwertes verzichtet, da dieser derzeit nicht ausreichend abgeschätzt werden kann. Man kann aber davon ausgehen, dass Synergieeffekte durch Reduktion der Aufwände bei einer gemeinsamen IT-Lösung eintreten. Über diese Faktoren ist es

## PVS Phase 1 – Evaluierungsbericht

somit wahrscheinlich, dass sich der Kapitalwert je nach Höhe des Nutzens im Sinne der Wirtschaftlichkeit positiv verhalten wird.

Beim Modell GLZ kann zum heutigen Zeitpunkt nur der Aufwand des Umsetzungsprojektes abgeschätzt werden. Die Bewertung des Nutzens (z.B. Einsparungen beim Lizenzerwerb etc.) kann erst nach einer Bewertung der Vertragssituation erfolgen, die im Rahmen des Umsetzungsprojektes stattfindet. Dennoch ist das Modell GLZ wirtschaftlich und zweckmäßig, da ein hoher WiBe Q Kennwert vorliegt, der den qualitativ-strategischen Aspekt des Modells unterstreicht. Im Hinblick auf den Kapitalwert wird ferner davon ausgegangen, dass Synergie-Effekte durch Reduktion der Aufwände bei einem zentralen Lizenzmanagement eintreten. Ferner besteht eine Möglichkeit, die Kosten der Lizenzen zu reduzieren. Über diese Faktoren ist es somit wahrscheinlich, dass sich auch der Kapitalwert im Sinne der Gesamt-Wirtschaftlichkeit positiv verhalten wird. Dies bedarf noch der Verifikation.

Beim Modell PYN resultiert der negative Kapitalwert dadurch, dass für die Umsetzung der Architekturänderungen eine Anschubinvestition zum Herauslösen der Personalabrechnung aus dem PVS-Plus benötigt wird. Diese Anschubinvestition ist maßgeblich für den negativen Kapitalwert verantwortlich, da bei den Betriebskosten des Modells PYN keine weiteren positiven Änderungen gegenüber dem Modell PYI zu erwarten sind.

Insgesamt tragen auf Basis der vorausgegangenen Bewertungen alle Szenarien und Modelle zur Erreichung der Projektziele bei:

Legende:

✓	Modell liefert einen Beitrag zu dem Projektziel
---	---

Projektziele	TBK	FFK	GLZ	PYR	PYI	PYN
Sicherstellung der Steuerungsfähigkeit der Bundesverwaltung und Zukunftsfähigkeit	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Erhöhung der Effizienz und Flexibilität in der Bundesverwaltung	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Erschließung von Synergien	✓	✓	✓	✓	✓	<b>13</b>
Aufzeigen von Einsparpotentialen für die gesamte Bundesverwaltung	✓	✓	✓	✓	✓	
Herstellung von Transparenz und Schaffung eines Erfolgsmodells für die Bundesverwaltung	✓	✓	✓	✓	✓	

<sup>13</sup> Modell PYN liefert gegenüber Modell PYR und PYI keine zusätzlichen Beiträge, führt deren Beiträge jedoch fort bzw. schränkt diese nicht ein.

## PVS Phase 1 – Evaluierungsbericht

Projektziele	TBK	FFK	GLZ	PYR	PYI	PYN
Sicherstellung einer hohen Qualität	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Vermeidung von Locked-In Effekten	nicht relevant <sup>14</sup>					

Tabelle 56: Beitrag zur Erreichung der Projektziele

Das Projektziel „Vermeidung von Locked-In Effekten“ stellt eine Besonderheit dar. Eine Bewertung (siehe auch Anlage [GD5]), wie die Risiken eines Lock-In Effekts durch die Bindung an SAP derzeit eingeschätzt werden, führte zu dem Ergebnis, dass aus heutiger Sicht die Risiken gering und beherrschbar sind und es keiner weiterer Maßnahmen bedarf. Somit ist ein maßgeblicher Beitrag durch das jeweilige Modell zu diesem Ziel auf Basis dieser Einschätzung nicht relevant bzw. notwendig.

Vergleicht man die Modelle, so ist ferner beim Modell PYN anzumerken, dass dessen Beiträge zur den Projektzielen in weiten Teilen auf Basis der Vorgängermodelle PYR und PYI resultieren. Über die im Rahmen des Modells umgesetzten Architekturänderungen (Herauslösen der Abrechnung aus dem PVS-Plus in einen eigenen Mandanten) handelt es sich primär um eine Umsetzung eines etablierten Standards in der Privatwirtschaft mit Mehrwerten in den Bereichen Effizienz und Flexibilität, Qualität und Steuerungsfähigkeit sowie der Architektur effizienter personalwirtschaftlicher Lösungen.

Die Modelle liefern ferner Beiträge zu den Zielen aus dem Grobkonzept zur IT-Konsolidierung Bund, welches vom Bundeskabinett am 20.05.2015 beschlossen wurde. Die Ziele Betriebs-Konsolidierung<sup>15</sup>, Dienste-Konsolidierung<sup>16</sup> und Beschaffungsbündelung<sup>17</sup> werden wie folgt durch die Konsolidierungsmodelle gestützt:

Szenario	Modell	Ziele der IT-Konsolidierung Bund
----------	--------	----------------------------------

<sup>14</sup> Derzeit bestehen nur geringe und beherrschbare Risiken, die aus einem möglichen Lock-In resultieren (siehe Anlage [GD5]). Durch das Modell wird diese Bewertung nicht verändert. Ein maßgeblicher Beitrag ist auf Basis dieser Einschätzung nicht relevant.

<sup>15</sup> Betriebskonsolidierung: Der Betrieb von Rechenzentren und Serverräumen soll schrittweise in wenigen Rechenzentren zusammengeführt werden.

<sup>16</sup> Dienste Konsolidierung: Harmonisierung und Zusammenführung bestehender Querschnitts-, Basis- und Infrastrukturdienste beim ITZBund (Reduktion Doppel- und Mehrfachentwicklungen)

<sup>17</sup> Beschaffungsbündelung: Die IT-Beschaffung der unmittelbaren Bundesverwaltung soll in wenigen IT-Beschaffungsstellen weiter gebündelt und quantitativ verbessert werden.

Szenario	Modell	Ziele der IT-Konsolidierung Bund
Transformati- on PVS auf PVS- Plus	TBK	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beitrag zur Betriebs-Konsolidierung durch Zentralisierung der SAP-Infrastrukturen des PVS und PVS-Plus im ITZBund.</li> <li>▪ Beitrag zur Beschaffungsbündelung durch zentrale Beschaffung von Hardware für PVS und PVS-Plus.</li> </ul>
	FFK <sup>18</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beitrag zur Dienste-Konsolidierung: durch Verminderung redundanter Entwicklungstätigkeiten und Bereitstellen eines gemeinsamen Personalverwaltungssystems für die Querschnittsaufgabe Personalwesen für das BMF und BMVI.</li> </ul>
Funktionsbündelung	GLZ	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beitrag zur Dienste-Konsolidierung durch Verminderung von redundanten Lizenzmanagement-Aktivitäten.</li> <li>▪ Beitrag zur Beschaffungsbündelung durch Zentralisierung/Optimierung der Beschaffung von SAP Lizenzen.</li> </ul>
Personalabrechnung	PYR	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beitrag zur Dienste-Konsolidierung durch Verminderung von redundanten Pflegeaufwänden bei den Regelwerken der Personalabrechnung.</li> </ul>
	PYI	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beitrag zur Betriebs-Konsolidierung durch Zusammenführen der Abrechnungskomponenten des PersWiSysBw/ PVS-Plus auf eine gemeinsame Abrechnungsplattform (z.B. im ITZBund).</li> </ul>
	PYN	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Keine direkten Beiträge über die Modelle PYR und PYI hinaus; die Beiträge aus den Modellen PYR und PYI gelten aber weiterhin bei Umsetzung von PYN.</li> </ul>

Tabelle 57: Beitrag Modelle zu Zielen Grobkonzept zur IT-Konsolidierung Bund 20.05.2015

### 3.3 Fazit und Empfehlung

Auf Basis der erzielten Erkenntnisse wird eine Fortführung des Projekts „Evaluierung der Personalverwaltungssysteme des Bundes (PVS Bund)“ in Phase 2 empfohlen. Im Detail ergeben sich folgende Einschätzungen zu den im Evaluierungsbericht dargestellten Modellen:

#### **Modell Technische und betriebliche Konsolidierung PVS auf PVS-Plus (TBK):**

Es wird eine Vorbereitung und Einleitung der Konsolidierung des Modells TBK in Phase 2 der Maßnahme empfohlen und soll durch das Teilprojekt 1 der IT-Konsolidierung des Bundes (ITZBund) fortgeführt bzw. zukünftig umgesetzt werden. Die im Rahmen des Evaluierungsberichts erarbeiteten Annahmen und Ergebnisse zum Szenario PVS auf PV-Plus werden durch das Teilprojekt 1(ITZBund) entsprechend berücksichtigt, damit die technische und betriebliche Konsolidie-

<sup>18</sup> Gilt für beide Modellvarianten A – Zwei-Mandanten-Lösung und B – Ein-Mandanten-Lösung

rung im Rahmen des Modells TBK der empfohlenen Vorgehensweise bei der fachlich-organisatorischen Konsolidierung (Modell FFK) nicht entgegen steht.

Ferner muss die Zeitplanung zur zukünftigen Umsetzung des Modells TBK durch das Teilprojekt 1 (ITZBund) die Grundlage für das aufbauende Modell FFK bilden und entsprechend gekoppelt werden. Dies erfordert in Phase 2 der Maßnahme eine enge Abstimmung zwischen TP 6 (Projekt PVS Bund) und TP 1 (ITZBund) in organisatorischer, technischer, betrieblicher und fachlicher Hinsicht.

### **Modell Fachliche und funktionale Konsolidierung PVS auf PVS-Plus (FFK):**

Insgesamt wird eine Vorbereitung und Einleitung der Konsolidierung des Modells FFK in Phase 2 der Maßnahme ohne abschließende Festlegung auf eine der genannten Varianten empfohlen. Die Festlegung, auf welcher technischen Basis (Ein- oder Mehr-Mandanten-Struktur) eine spätere Umsetzung erfolgen soll, ist Teil der Phase 2 der Maßnahme. Zu Beginn der Phase 2 soll deshalb zunächst mittels einer Deltaanalyse untersucht werden, welche Auswirkungen (insbesondere bei der Ein-Mandanten-Lösung) auf die fachliche, systemtechnische und organisatorische Ausgestaltung der in den jeweiligen Ressorts etablierten Prozesse hat und welche funktionalen Bereiche darüberhinausgehend harmonisiert werden können. Diverse Fragestellungen, insbesondere zu organisatorischen Aspekten, wurden durch den Fokus des Projektauftrages auf die IT-Lösung bislang nicht betrachtet.

Durch das Modell FFK entstehen sowohl in der Variante über eine Ein- oder Zwei-Mandanten-Lösung direkte Mehrwerte durch Schaffung einer zentralen IT-Lösung für PVS-Plus und PVS anstelle der vorher separat betriebenen und bereitgestellten IT-Lösungen für das BMF und BMVI. Die dargestellten Konsolidierungsumfänge sehen zunächst einen Erhalt der in den Ressorts erreichten Niveaus über eine IT-Lösung vor, so dass die ressortspezifische fachliche Ausgestaltung der Querschnittsaufgabe Personalwesen aus jetziger Sicht zumindest im Zwei-Mandanten-Modell nicht beeinträchtigt wird. Dieser Erhalt muss im Rahmen der Phase 2 der Maßnahme bei der Konzeption berücksichtigt werden.

Das Modell FFK ist sowohl in der Variante über eine Ein- oder Zwei-Mandanten-Lösung im Sinne des Projekts zweckmäßig, machbar und wirtschaftlich. Bezogen auf die Ziele zur IT-Konsolidierung Bund werden Beiträge zur Dienstleistungskonsolidierung durch die Reduktion auf eine gemeinsame IT-Lösung für das BMF und BMVI auf Basis von PVS-Plus geliefert.

Die weiteren Schritte zur Vorbereitung und Einleitung der Konsolidierung des Modells können grundsätzlich sofort beginnen (insbesondere die Deltaanalyse). Eine darauf aufbauende zukünftige Umsetzung sollte aber erst nach Abschluss der notwendigen Transformationen (so wie im Modell TBK dargestellt und im Rahmen des Teilprojekts 1 zur IT-Konsolidierung umzusetzen) beginnen. Beim Modell FFK, insbesondere bei der Prüfung, ob das Modell auf Basis der Variante A oder B umgesetzt werden soll, ist ebenfalls eine Schnittstelle zum TP1 (ITZ Bund) zu be-

rücksichtigen, um organisatorische, technische, betriebliche und fachliche Rahmenparameter abzustimmen.

### **Modell Gebündeltes Lizenzmanagement (GLZ):**

Es wird eine Vorbereitung und Einleitung der Konsolidierung des Modells GLZ in Phase 2 der Maßnahme empfohlen, auch wenn zum heutigen Zeitpunkt nur die Entwicklungsaufwände abgeschätzt werden können. Ausgehend von den Annahmen ist das Modell im Sinne des Projekts zweckmäßig, machbar und wirtschaftlich im qualitativ-strategischen Sinn. Unter der Prämisse, dass Potentiale im Bereich der Aufwandsreduzierung (u.a. Ressourcen-Reduzierung, Effizienzsteigerung bei der Arbeitserledigung) zu erwarten sind, ist auch von einem positiven Kapitalwert auszugehen. Darüber hinaus existieren (vorbehaltlich der rechtlichen Prüfung der Verträge mit der SAP) Potentiale zur Reduzierung der Lizenzkosten (Beschaffung, Wartung und auch ressort-übergreifende Verteilung von Lizenzen), die bei Eintreten ebenfalls auf den Kapitalwert positiv einwirken. Bezogen auf die Ziele zur IT-Konsolidierung Bund liefert das Modell GLZ Beiträge zur Dienst-Konsolidierung (Dienst Lizenzmanagement) und Beschaffungs-Bündelung.

Die Fortführung des Modells GLZ in Phase 2 der Maßnahme sollte zunächst mit einer Prüfung beginnen, bei der u.a. zunächst eine rechtliche Begutachtung der aktuellen SAP Verträge (Status, Aufzeigen von Konsolidierungsmöglichkeiten, Probleme, etc.) erfolgt. Ebenfalls sollte eine umfassende Lizenzerhebung in den Ressorts stattfinden. In diesem Zusammenhang sollte auch eine Bewertung der aktuellen Strukturen des CD SAP Bund auf Nutzbarkeit für das SAP Lizenzmanagement durchgeführt werden.

Es ist aktuell durchaus möglich, dass im Rahmen dieser initialen Prüfungen Erkenntnisse gewonnen werden, so dass ein Anstreben eines gebündelten Lizenzmanagements aus bestimmten Gründen nicht sinnvoll bzw. aus rechtlichen Gründen nicht umsetzbar ist. Insgesamt liefert die initiale Prüfung notwendige Informationen, um eine abschließende Entscheidung zu einem gebündelten Lizenzmanagement und dessen Ausgestaltung herbeizuführen. Insbesondere der Umgang mit alten und neuen Lizenzverträgen muss hierbei berücksichtigt werden.

Die Aktivitäten zum Modell GLZ im Rahmen der Phase 2 sollten in Abstimmung mit dem Teilprojekt 5 der IT-Konsolidierung Bund und weiteren zentralen Aktivitäten im Bund für Lizenzmanagement und Beschaffung (z.B. Kaufhaus des Bundes) erfolgen.

Das Modell GLZ stellt aus heutiger Sicht ein mögliches Pilotprojekt dar, um auch auf die Lizenzverwaltung für andere Hersteller und deren Produkte angewandt zu werden. Die Erfahrungen und Umsetzungsentscheidungen im Rahmen dieses Projekts bieten die Basis für solche Nachfolgeprojekte.

### **Modell Konsolidierung Regelwerk (PYR):**

Es wird eine Vorbereitung und Einleitung der Konsolidierung des Modells PYR in Phase 2 der Maßnahme empfohlen. Auf Basis des Darstellungsumfanges und der Tiefe des vorliegenden Evaluierungsberichts und der Anlagen kann mit der Feinkonzeption begonnen werden. Ein vollständig harmonisiertes gemeinsames zentral gepflegtes und bereitgestelltes Abrechnungsregelwerk liefert hohe Mehrwerte hinsichtlich Standardisierung und Aufwandsoptimierung bei der Pflege. Ein harmonisiertes Regelwerk ist ferner die notwendige Basis für alle weiteren Konsolidierungen im Bereich der Ressort-übergreifenden Personalabrechnung.

Das Modell PYR ist im Sinne des Projekts grundsätzlich zweckmäßig, machbar und wirtschaftlich. Das in den Ressorts erreichte Niveau bei den PVS bleibt bei einer Umsetzung des Modell PYR erhalten und ressortspezifische Aufgaben werden nicht beeinträchtigt. Ferner liefert die zentrale Bereitstellung eines Regelwerkes für die Abrechnung eine Basis für die weiteren Konsolidierungen über die Modelle PYI und Modell PYN und reduziert deren Umsetzungs-Komplexität bzw. ist zwingende Voraussetzung zur Umsetzung dieser Modelle. Bezogen auf die Ziele zur IT-Konsolidierung Bund liefert das Modell PYR Beiträge zur Dienste-Konsolidierung.

Bei der Vorbereitung und Einleitung der Konsolidierung des Modells PYR in Phase 2 muss sichergestellt werden, dass die weiteren Schritte mit der im Rahmenkonzept Bund 2017 vorgesehenen Pilotierung zur Überführung von Versorgungsfällen aus dem PersWiSysBw in das System PVS-Plus des BMF harmonisiert werden. Über Einzelheiten der Vorgehensweise bei der Pilotierung ist in Phase 2 des Projektes PVS Bund im Konsens zu entscheiden.

### **Modell Integration Personalabrechnung BMVg in PVS-Plus (PYI)**

Eine Vorbereitung und Einleitung der Konsolidierung des Modells PYI auf Basis des Modell PYR wird grundsätzlich empfohlen. Das Modell ist im Sinne des Projekts grundsätzlich zweckmäßig, machbar und wirtschaftlich; vorbehaltlich einer detaillierten technischen Untersuchung zu den Auswirkungen auf die betroffenen technischen Plattformen. Die in den Ressorts erreichten Niveaus bei den PVS bleiben bei einer Umsetzung des Modell PYI erhalten und ressortspezifische Aufgaben werden aus jetziger Sicht nicht beeinträchtigt. Bezogen auf die Ziele zur IT-Konsolidierung Bund liefert das Modell PYI Beiträge zur Betriebs- und Dienste-Konsolidierung. Die Umsetzung des Modells kann jedoch erst nach Abschluss der Transformation auf das Modell PYR beginnen (frühestens in ca. 4 Jahren). Aus diesem Grund sollte die Umsetzungsentscheidung dieses Modells nach erfolgter Umsetzung des Modells PYR verifiziert werden.

Insbesondere ist noch der Aufwand für die Realisierung und den Betrieb von erforderlichen IT-Schnittstellen zwischen den verbleibenden Systemen, vor allem der Aufwand zur technischen Anpassung des SASPF-Systems, im Detail zu ermitteln und zu bewerten. Gegebenenfalls sind Retrofit-Maßnahmen bzw. Optimierungen an den bestehenden IT-Systemen einer IT-Konsolidierung vorzuziehen.

Im Zuge der Umsetzung der Modelle der Personalabrechnung wird daher empfohlen, nach Umsetzung des Modells PYR eine Verifikation der Empfehlung durchzuführen sowie die zeitliche Planung zu überprüfen.

### **Modell Neues Payroll-Verfahren (PYN)**

Eine Entscheidung zur Vorbereitung und Einleitung der Konsolidierung des Modells PYN sollte nach erfolgter Umsetzung des Modells PYI erfolgen. Obwohl das Modell im Sinne des Projekts grundsätzlich zweckmäßig, machbar und wirtschaftlich (auf Basis der qualitativen Bewertung, da das Modell einen negativen Kapitalwert erzeugt) ist, sind die Beiträge zu den Projektzielen und zur IT-Konsolidierung des Bundes im Vergleich zu den Abrechnungsmodellen PYR und PYI geringer, was u.a. ausschlaggebend für diesen Aufschub einer abschließenden Entscheidung ist. Das Modell PYN stellt aus einer Architektursicht die logische Konsequenz der Abrechnungskonsolidierung dar, in dem unabhängige Lösungselemente der Personalwirtschaft in der Bundesverwaltung etabliert werden. Über das Modell werden die technischen Abhängigkeiten innerhalb der PVS Systeme – wie z.B. die Einschränkung der Nutzungszeiten für die Datenpflege für Personalmanagementprozesse während des Zeitraums des eigentlichen Abrechnungslaufes – reduziert.

Szenario	Modell	Empfehlung
Transformation PVS auf PVS-Plus	TBK	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vorbereitung und Einleitung der Konsolidierung des Modells TBK in Phase 2 der Maßnahme wird empfohlen.</li> <li>▪ Nächste Schritte bzw. die zukünftige Umsetzung sollen durch das Teilprojekt 1 der IT-Konsolidierung des Bundes (ITZ-Bund) in Abstimmung mit TP 6 (Projekt PVS Bund) erfolgen.</li> <li>▪ Die im Rahmen des Evaluierungsberichts erarbeiteten Annahmen und Ergebnisse zum Szenario PVS auf PVS-Plus werden durch das Teilprojekt 1 (ITZBund) entsprechend berücksichtigt.</li> </ul>
	FFK <sup>19</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vorbereitung und Einleitung der Konsolidierung des Modells FFK in Phase 2 wird empfohlen.</li> <li>▪ Die aktuellen Überlegungen zum Modell FFK setzen auf einem umgesetzten Modell TBK auf. Grundsätzlich ist jedoch auch eine Vorbereitung und Einleitung der Konsolidierung zu Beginn der Phase 2 ohne explizite Vorarbeit durch das Modell TBK möglich (insbesondere kann unabhängig von TBK mit der Deltaanalyse direkt begonnen werden).</li> <li>▪ Bei der Vorbereitung und Einleitung der Konsolidierung des Modell FFK muss eine Schnittstelle zum TP1 (ITZBund) berücksichtigt werden, um entsprechende Rahmenparameter abzustimmen.</li> <li>▪ In der Phase 2 erfolgt dann auch eine Festlegung, ab das Modell auf Basis der Variante A oder B umgesetzt werden soll.</li> </ul>
Funktionsbündelung	GLZ	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vorbereitung und Einleitung der Konsolidierung des Modells GLZ in Phase 2 wird empfohlen.</li> <li>▪ Zunächst sollte in einer Vorstudie eine rechtliche Begutachtung der aktuellen Vertragslage zu SAP-PVS-Lizenzen mit der SAP durchgeführt werden.</li> </ul>

---

<sup>19</sup> Gilt für beide Modellvarianten A – Zwei-Mandanten-Lösung und B – Ein-Mandanten-Lösung

Szenario	Modell	Empfehlung
Personalabrechnung	PYR	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vorbereitung und Einleitung der Konsolidierung des Modells PYR in Phase 2 wird empfohlen.</li> <li>Phase 2 soll mit der Feinkonzeptionierung des Modells beginnen.</li> <li>Bei der Vorbereitung und Einleitung der Konsolidierung des Modells PYR in Phase 2 muss sichergestellt werden, dass die Aktivitäten mit der im Rahmenkonzept Bund 2017 vorgesehenen Pilotierung zur Überführung von Versorgungsfällen aus dem PersWiSysBw in das System PVS plus des BMF harmonisiert werden. Über Einzelheiten der Vorgehensweise bei der Pilotierung ist in Phase 2 des Projektes PVS Bund im Konsens zu entscheiden.</li> </ul>
	PYI	<ul style="list-style-type: none"> <li>Da das Modell PYI auf der Umsetzung des Modells PYR aufbaut, sollte nach Umsetzung des Modells PYR eine Verifikation der Empfehlung stattfinden sowie die zeitliche Planung überprüft werden.</li> <li>Aus heutiger Sicht ist die Vorbereitung und Einleitung der Konsolidierung auf Basis des Modells PYI zu empfehlen</li> </ul>
	PYN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aus heutiger Sicht ist eine Vorbereitung und Einleitung der Konsolidierung des Modells PYN auf Basis des Modell PYI nicht zwingend zum jetzigen Zeitpunkt zu entscheiden.</li> <li>Im Zuge der Umsetzung der Modelle zur Personalabrechnung wird deshalb empfohlen, nach Umsetzung des Modells PYI eine Neubewertung des Modells PYN durchzuführen und abschließend über eine Umsetzung zu entscheiden.</li> </ul>

Tabelle 58: Empfehlung

Für die in Phase 2 zur Vorbereitung und Einleitung der Konsolidierung vorgesehenen initialen Modelle FFK, GLZ und PYR, sind auf Basis der Annahmen und Schätzungen folgende Anschubinvestitionen (haushaltswirksame Entwicklungskosten) notwendig:

	FFK	GLZ	PYR
<b>Entwicklungskosten (nur haushaltswirksam)</b>	560 Tsd. € (nur Deltaanalyse <sup>20</sup> )	385 Tsd. €	11.8 Mio. €

Tabelle 59: Höhe der haushaltswirksamen Entwicklungskosten

<sup>20</sup> Nur das Anschubinvest für die Durchführung der Deltaanalyse. Die Kosten des Umsetzungsprojekts sind noch nicht darin enthalten.

Es muss hinsichtlich der Umsetzung der Modelle angemerkt werden, dass es bedingt durch Überschneidungen bei den relevanten Personalressourcen innerhalb der Ressorts zu Engpässen kommen kann, was wiederum zu Verzögerungen bei den Umsetzungszeiten führen kann (gerade bei Modell-übergreifend parallelisierten Maßnahmen).

In Summe beschreiben die Szenarien und Modelle mögliche Zielzustände und deren Umsetzung einer Konsolidierung der IT-Lösungen im Kontext der Querschnittsaufgaben des Personalwesens. Über diese Zielzustände hinaus ist es notwendig, Ressort-übergreifende Governance Strukturen und Prozesse für die konsolidierten PVS-IT-Lösungen zu etablieren, die Vorgaben und Prozesse für eine zukünftige PVS-Architektur (PVS-Strategie, Weiterentwicklung und Ausbau) und für ein Ressort-übergreifendes Anforderungsmanagement (Berücksichtigung und Priorisierung von Anforderungen an neue/geänderte IT-Unterstützung im Bereich der Unterstützung der Querschnittsaufgabe des Personalwesens) berücksichtigen.

## 4 Referenzierte Anlagen

Im Anhang sind die Dokumente aufgeführt, die diesem Bericht als Anlage beigelegt sind.

### 4.1 Grundlagendokumente

Referenz	Dateiname	Kurzinhalt
[GD1]	Projektauftrag_Phase1_Evaluierung_PVS_Bund.pdf	Projektauftrag PVS
[GD2]	Projekthandbuch_Evaluierung_PVS_Bund_Phase1.pdf	Regeln zur inhaltlichen und strukturellen Durchführung des Projektes PVS
[GD3]	Gesamtkonzept_Ist_Analyse_141106.pdf	Vorgehen der Ist-Analyse und Erarbeitung von Konsolidierungsmöglichkeiten
[GD4]	PVS Analysebericht Ist-Analyse_V1.0.docx	Analysebericht zur Ist-Analyse
[GD5]	20150917_Risikoanalyse Second Source_V0.9.docx	Risikoanalyse Locked-In SAP

Tabelle 60: Verweis auf die Grundlagendokumente

### 4.2 WiBe Dokumente

Die Bewertungen der monetären und qualitativen Wirtschaftlichkeit (WiBe KW, Q, E) wurde in externen Dokumenten vorgenommen. Hierzu wurde für jedes Modell ein Excel Arbeitsblatt erstellt, welches die entsprechenden Informationen enthält.

Referenz	Dateiname	Modell	Kurzinhalt
[WiBe1]	PVS_WiBe5_TBK_KWQE_v0.84.xls	TBK	Berechnung WiBe KW und Bewertung WiBe Q,E
[WiBe2]	PVS_WiBe5_FFK_KWQE_v0.88 (Zwei-Mandant).xls	FFK Variante A	Berechnung WiBe KW und Bewertung WiBe Q,E
[WiBe3]	PVS_WiBe5_FFK_KWQE_v0.90 (Ein-Mandant).xls	FFK Variante B	Berechnung WiBe KW und Bewertung WiBe Q,E
[WiBe4]	PVS_WiBe5_GLZ_KWQE_v0.85.xls	GLZ	Berechnung WiBe KW und Bewertung WiBe Q,E
[WiBe5]	PVS_WiBe5_PYR_KWQE_v0.85.xls	PYR	Berechnung WiBe KW und Bewertung WiBe Q,E
[WiBe6]	PVS_WiBe5_PYI_KWQE_v0.84.xls	PYI	Berechnung WiBe KW und Bewertung WiBe Q,E
[WiBe7]	PVS_WiBe5_PYN_KWQE_v0.85.xls	PYN	Berechnung WiBe KW und Bewertung WiBe Q,E

Tabelle 61: Verweis auf die WiBe Arbeitsdokumente

## 5 Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Bedeutung
ALE	Applikation Link Enabling, SAP Schnittstellentechnologie zur Verbindung verschiedener SAP Systeme
BADV	Bundesamt für zentrale Dienste und offene Vermögensfragen
BBR	Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung
BeschA	Beschaffungsamt des BMI
BfIT	Beauftragter der Bundesregierung für Informationstechnik
BIT	Bundesstelle für Informationstechnik
BMC Remedy	Service Management Plattform der Firma BMC
BMF	Bundesministerium der Finanzen
BMI	Bundesministerium des Innern
BMVg	Bundesministerium der Verteidigung
BMVI	Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur
BSH	Bundesamt für Seeschifffahrt und Hydrographie
BSI	Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik
BVA	Bundesverwaltungsamt
BWI	BWI Informationstechnik GmbH – Firmenkonsortium aus Bundeswehr, Siemens AG und IBM Deutschland
CD SAP Bund	Coordination Desk SAP-Bund
CMDB	Configuration Management Database
DLZ-IT	Bundesanstalt für IT-Dienstleistungen
DMZ	Demilitarized Zone (demilitarisierte Zone) Computernetz mit sicherheitstechnisch kontrollierten Zugriffsmöglichkeiten auf die daran angeschlossenen Server
DLZ Suite	Softwarepaket (EPOS, FAZIT, BaSys und/oder Portal)
EPOS	Personalverwaltungssystem des Bundesverwaltungsamtes
ERP	Enterprise Resource Planning
ESS	Employee Self Services
FFK	Modell Fachliche und funktionale Konsolidierung PVS auf PVS-Plus
FTE	Full Time Equivalent (Vollzeitäquivalent)
GLZ	Modell Gemeinsames Lizenzmanagement
HCM	Human Capital Management
HERKULES	IT-Kooperationsprojekt des BMVg zur umfassenden ressortinternen IT-Konsolidierung Ziel von Herkules war die Standardisierung und Modernisierung der nichtmilitärischen Informations- und Kommunikationstechnologie der Bundeswehr und die Einführung von sog. Standard-Anwendungs-Software-Produkt-Familien (SASPF)
HW	Haushaltswirksam
ITZBund	IT-Zentrum Bund
ITIL	IT Infrastructure Library

## PVS Phase 1 – Evaluierungsbericht

Abkürzung	Bedeutung
ITSM	IT Service Management
KW	Kapitalwert
LOB	Leistungsorientierte Bezahlung
LSO	SAP Learning Solution
L-Schiene	SAP ERP System der Hauptprozesse Organisation, Logistik und Rechnungswesen im Geschäftsbereich BMVg
MaAGIE	Modernisierung der administrativen Aufgaben durch Geschäftsprozessoptimierung und IT-Einsatz
MSS	Manager Self Services
nHW	Nicht Haushaltswirksam
OM	SAP Komponente Organisationsmanagement
PA	SAP Komponente Personaladministration
PB	SAP Komponente Personalbeschaffung
PE	SAP Komponente Personalentwicklung
PersWiSysBw	Personalwirtschaftssystem der Bundeswehr
PT	SAP Komponente Zeitwirtschaft
PVS	Personalverwaltungssystem
PY	SAP Komponente Payroll (Entgeltabrechnung)
PYI	Modell Integration Personalabrechnung BMVg in PVS-Plus
PYN	Modell Neues Payroll-Verfahren
PYR	Modell Konsolidierung Regelwerk
QS	Qualitätssicherung
RDBMS	Relationales Datenbankmanagementsystem (Relational Database Management System)
RZ	Rechenzentrum
SAN	Storage Area Network
SASPF	Standard-Anwendungs-Software-Produkt-Familien
SPoC	Single Point of Contact (zentrale Anlaufstelle)
SAP E-Recruiting	SAP Modul zur Abbildung der Personalbeschaffungsprozesse
SAP HCM	Personalwirtschaftsmodul der SAP (Human Capital Management)
TBK	Modell Technische und betriebliche Konsolidierung PVS auf PVS-Plus
VADM	SAP Komponente Versorgungsadministration
VZÄ	Vollzeit Äquivalent
WiBe	Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen
WiBe Q	Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen hinsichtlich qualitativ-strategischer Kriterien
WiBe E	Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen hinsichtlich externer Effekte
WiBe KW	Nachweis der Wirtschaftlichkeit
X86	Abkürzung einer Mikroprozessor-Architektur
Z-Schiene	SAP ERP System des Hauptprozesses Personal im Geschäftsbereich BMVg (PersWiSysBw)
ZIVIT	Zentrum für Informationsverarbeitung und Informationstechnik

*Tabelle 62: Abkürzungsverzeichnis*

# Anlage 03 zum Beschluss Nr.: 2016/1 der Konferenz der IT-Beauftragten der Ressorts vom 3. März 2016

<b>Projekt</b>	Evaluierung der Personalverwaltungssysteme des Bundes (PVS Bund) Phase 1 der Maßnahme 2.1.9 PVS Bund des IT-Rahmenkonzeptes des Bundes 2015
<b>WiBe KW für Modell</b>	<b>Szenario "PVS auf PVS-Plus", Modell FFK Variante B - Ein-Mandanten-Lösung</b>
<b>Version</b>	1.00, Stand 01.02.2016
<b>Projektdauer</b>	27 Monate
<b>Nutzungsdauer</b>	10 Jahre
<b>Allgemeine Annahmen für die WiBe</b>	<p>Ausgewiesen werden nur die gegenüber dem IST-Zustand zu erwartenden Veränderungen bei Kosten und Nutzen.</p> <p>Weitere Annahmen bzw. die relevanten Kosten- und Nutzenkriterien sind in Tabellenblatt "WiBe KW" in Spalte C hinterlegt</p> <p>Die zukünftigen Betriebskosten und der Nutzen müssen auf Basis der Erkenntnisse aus der Deltaanalyse konkretisiert werden. Aktuell ist davon auszugehen, dass sich hierdurch die Betriebskostenanteile sowie der Nutzen noch verändern wird.</p> <p>Die internen Personalkosten werden auf Basis der Personalvollkostensätze (siehe Tabellenblatt "Personalvollkostensatz" berechnet.</p> <p>WiBe externe Effekte: Die vorliegende Wirtschaftlichkeitsbetrachtung berücksichtigt die betroffenen Ressorts BMF und BMVI und deren Kosten/Nutzen (WiBe KW) und Folgewirkungen (WiBe Q). Da über diese Ressorts hinaus keine weiteren Behörden oder andere Kunden von dem Modell betroffen sind, erfolgt im Rahmen der WiBe E nur die Bewertung hinsichtlich der Nachnutzbarkeit (Kriterium 4.5.1).</p>

KW (hW)	KW (nhW)	KW	Q	E
#BEZUG!	#BEZUG!	#BEZUG!	57	6

FK 5	Kriterium	Summe	Gewicht	Punkte	Kommentar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
WiBe Q	<b>Qualitativ-strategische Krite</b>	<b>57</b>	<b>100</b>													
3.1	<b>Bedeutung der IT-Maßnahme</b>															
3.1.1	Bedeutung für die IT-Strategie der Behörde	40	10	4	Gesamtprojekt ist Teil des IT-RK Bund 2015, Auswirkungen auf einige Fachaufgaben der Behörde (PV), die zeitnah eintreten.	nicht von Bedeutung		wichtig für einige Fachaufgaben der Behörde, später	wichtig für einige Fachaufgaben der Behörde, zeitnah	wichtig für alle Fachaufgaben der Behörde, später		wichtig für alle Fachaufgaben der Behörde, zeitnah				unabhängig für die IT-Strategie der Behörde
3.1.2	Nachnutzung bereits vorhandener Technologien	80	10	8	Nutzung vorhandener Technologien und Entwicklungen auf Basis PVS-Plus als Basis IT-Lösung. Ebenso wird eine gemeinsame Entwicklungsplattform für Weiterentwicklung etabliert.	Übernahme eines Verfahrens nicht möglich		Übernahme eines Verfahrens von außerhalb der Öffentlichen Verwaltung	Übernahme eines Verfahrens innerhalb der Behörde	Übernahme eines Verfahrens aus dem Geschäftsbereich		Übernahme eines Verfahrens ressortübergreifend				Übernahme eines Verfahrens aus der Öffentlichen Verwaltung
3.1.3	Plattform-/Herstellernabhängigkeit	0	10	0	keine Veränderung, da zunächst eine 1zu1 Migration erfolgt.	keine Plattformunabhängigkeit		(nur 1, 2 oder 3)	(1-2)	(1-3)		(1-4)				vollständige Plattformunabhängigkeit (1-5)
3.2	<b>Qualitätszuwachs bei der Erledigung von Fachaufgaben</b>															
3.2.1	Qualitätsverbesserung bei der Aufgabenabwicklung	90	15	6	Die Arbeitsergebnisse im Bereich der eigentlichen PV Prozesse werden durch die harmonisierte IT-Lösung gering verbessert.	nicht von Bedeutung bzw. keine positiven Wirkungen		geringe Verbesserung des Arbeitsablaufs	erhebliche Verbesserung des Arbeitsablaufs	geringe Verbesserung des Arbeitsergebnisses		erhebliche Verbesserung des Arbeitsergebnisses				erhebliche Verbesserung des Arbeitsablaufs und des Arbeitsergebnisses
3.2.2	Verkürzung der Durchlaufzeit	90	15	6	Verkürzung durch die Etablierung einer zentralen Entwicklung für beide PVS, da Doppelentwicklungen vermieden werden und somit mehr Kapazitäten für parallele Entwicklungen und somit eine schnellere Umsetzbarkeit resultieren.	nicht von Bedeutung bzw. keine positiven Wirkungen		geringe Verkürzung zu erwarten, aber Effekte nicht einschätzbar	Verkürzung bis zu 20% der bisherigen Durchlaufzeit möglich	Verkürzung bis zu 40% der bisherigen Durchlaufzeit möglich		Verkürzung bis zu 60% der bisherigen Durchlaufzeit möglich				Verkürzung mehr als 60% der bisherigen Durchlaufzeit möglich
3.2.3	Einheitliches Verwaltungshandeln	40	5	8	Die Transformation auf eine gemeinsame IT-Lösung für das BMF und BMVI vereinheitlicht die ressort-übergreifenden Datenstrukturen. Deren Anpassung erfolgt dann ebenso ressortübergreifend und einheitlich.	nicht von Bedeutung bzw. keine positiven Wirkungen		geringe Verbesserung durch behördeninterne Vereinheitlichung von Datenstrukturen und Verfahrensroutinen	erhebliche Verbesserung durch behördeninterne Vereinheitlichung von Datenstrukturen und Verfahrensroutinen	Verbesserung durch ressortinterne Vereinheitlichung von Datenstrukturen und Verfahrensroutinen		Verbesserung durch ressortübergreifende Vereinheitlichung von Datenstrukturen und Verfahrensroutinen				Verbesserung durch Vereinheitlichung von Datenstrukturen und Verfahren in der öffentlichen Verwaltung
3.2.4	Imageverbesserung	50	5	10	Es ist durch die standardisierten Prozesse im Bereiche der Betriebsführung und der zentralen Entwicklung ist von einer dauerhaften positiven Wirkung bei vielen Adressaten auszugehen (Administratoren, Key User, Nutzer etc.). Maßgeblich ist hier die Vereinheitlichung der Abläufe.	keine Wirkung		geringfügige Wirkung	temporär positive Wirkung bei wenigen Adressaten	temporär positive Wirkung bei vielen Adressaten		dauerhaft positive Wirkung bei wenigen Adressaten				dauerhaft positive Wirkung bei vielen Adressaten
3.3	<b>Informationen für die Entscheidungsträger</b>															
3.3.1	Informationsbereitstellung und Unterstützung der Entscheidungsträger	120	15	8	Eine gemeinsame IT-Lösung führt zu einer höheren Transparenz und Verfügbarkeit von Informationen. Hierüber können dann Entscheidungen in Form zukünftiger Anforderungen und deren Umsetzung besser gestützt werden. Insgesamt sind somit neue Informationen in vielen Bereichen verfügbar.	keine Bedeutung		zeitnahe Information	neue Informationen in wenigen Bereichen	neue Informationen in vielen Bereichen		zeitnahe und neue Informationen in wenigen Bereichen				zeitnahe und neue Informationen in vielen Bereichen
3.4	<b>Mitarbeiterbezogene Effekte</b>															
3.4.1	Attraktivität der Arbeitsbedingungen	20	10	2	Die zentrale Entwicklung führt zu einer Steigerung der Attraktivität, da auch hier ein einheitliches Vorgehen und keine redundanten Tätigkeiten vorliegen. Insgesamt wird die Attraktivität auf Grund von u.a. höheren Spezialisierungsmöglichkeiten geschaffen. Beschäftigte können gezielter für Teilbereiche geschult werden.	keine Verbesserung / ist nicht von Bedeutung		geringfügige Verbesserung in einem Bereich	geringfügige Verbesserung in wenigen Bereichen	geringfügige Verbesserung in mehreren Bereichen		erhebliche Verbesserung in wenigen Bereichen				erhebliche Verbesserung in mehreren Bereichen
3.4.2	Qualifikationssicherung/-erweiterung	40	5	8	Durch die Möglichkeit der Reduktion von Doppeltätigkeiten gleicher Art in zwei Ressorts besteht die Möglichkeit, frei werdende Ressourcen mit aufgabenspezifischeren Tätigkeiten zu betrauen und somit die Kompetenz auszuweiten. Insgesamt werden Verbundeffekte durch Effizienzsteigerung auf Grund von u.a. höheren Spezialisierungsmöglichkeiten geschaffen. Beschäftigte können gezielter für Teilbereiche eingesetzt und entsprechend geschult werden.	nicht beeinflusst bzw. keine positiven Wirkungen		Sicherung der IT-Qualifikation	Erhöhung der IT-Qualifikation	Erhöhung der aufgabenbezogenen Qualifikation		Erhöhung der IT- und aufgabenbezogenen Qualifikation				erhebliche fachbezogene Höherqualifikation
WiBe E	<b>Externe Effekte</b>	<b>6</b>	<b>100</b>													
4.5	Synergien															

4.5.1	Nachnutzung von Projektergebnissen	60	10	6	Die zentrale und behördenübergreifende Konzeption, Migration und Nutzung zentraler Administrationsprozesse führt zu einer Wegbereitung weiterer gleichgelagerter Ansätze. Die zentralisierte Entwicklung schafft ebenso eine Basis für eine Nachnutzung (z.B. über die zu schaffenden Organisationsstrukturen zur übergreifenden Abstimmung im Rahmen des Anforderungsmanagements), da hier ähnliche Strukturen geschaffen werden, die auch in den weiteren Modellen PYR, PYI, PYN zur Konsolidierung der Abrechnung Nachnutzung finden können.	keine Nachnutzung von Projektergebnissen zu erwarten	Nachnutzung von Methode oder Programm für die öffentliche Verwaltung	Nachnutzung von Methode oder Programm für die öffentliche Verwaltung, Unternehmen oder Bürger	Nachnutzung von Methode oder Programm für die öffentliche Verwaltung, Unternehmen und Bürger	Nachnutzung von Methode und Programm für die öffentliche Verwaltung, Unternehmen oder Bürger	Nachnutzung von Methode und Programm für die öffentliche Verwaltung, Unternehmen und Bürger
-------	------------------------------------	----	----	---	---	--	--	---	--	--	---



Projekt Teilprojekt	t				t+1				t+2				t+3	t+4	t+5	t+6	
	1.Q	2.Q	3.Q	4.Q	1.Q	2.Q	3.Q	4.Q	1.Q	2.Q	3.Q	4.Q					
Projektleitung	[Blue bar spanning from 1.Q t to 1.Q t+2]																
Planung und Konzeption	[Blue bar spanning 1.Q t to 2.Q t]																
Beschaffung und Installation Projekthardware	[Blue bar spanning 1.Q t to 2.Q t]																
Analyse Systemparameter PVS /PVS-Plus			[Blue bar spanning 2.Q t to 3.Q t]														
Fachliche Deltaanalyse PVS / PVS-Plus			[Blue bar spanning 2.Q t to 4.Q t]														
Technische Analyse PVS und Neukonzeption			[Blue bar spanning 2.Q t to 4.Q t]														
Technische Umsetzung FFK auf Projektsystem				[Blue bar spanning 3.Q t to 1.Q t+1]													
Aufbau Testlandschaft					[Blue bar spanning 1.Q t+1 to 2.Q t+1]												
Technische Migration PVS auf PVS-Plus					[Blue bar spanning 2.Q t+1 to 3.Q t+1]												
Funktions- und Integrationstest PVS-Lösung in PVS-Plus									[Blue bar spanning 3.Q t+1 to 4.Q t+1]								
Regressionstest PVS-Plus											[Blue bar spanning 4.Q t+1 to 1.Q t+2]						
Produktivsetzung / Stabilisierung FFK											[Blue bar spanning 1.Q t+2 to 2.Q t+2]						
<b>Betriebsphasen</b>																	
Betrieb TBK	[Grey bar spanning from 1.Q t to 4.Q t+2]																
Betrieb FFK									[Grey bar spanning from 1.Q t+2 to 4.Q t+6]								

**1.1.1.1 Personalkosten (eigenes Personal)**

Position	Summe PK	t		t+1		t+2		t+3		t+4		t+5		t+6	
		Anz.		Anz.	Personalkosten	Anz.	Personalkosten	Anz.	Personalkosten	Anz.	Personalkosten	Anz.	Personalkosten	Anz.	Personalkosten
Projektleitung	-26.204,95 €	0,1	-13.102,48 €	0,1	-13.102,48 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Teilprojektleiter Fachlich BMF	-26.204,95 €	0,1	-13.102,48 €	0,1	-13.102,48 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Teilprojektleiter Fachlich BMVI	-78.614,86 €	0,3	-39.307,43 €	0,3	-39.307,43 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Teilprojektleiter Technik BMVI	-52.409,90 €	0,2	-26.204,95 €	0,2	-26.204,95 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Teilprojektleiter BRZ	-26.204,95 €	0,1	-13.102,48 €	0,1	-13.102,48 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
<b>Summe</b>	<b>-209.639,62 €</b>	<b>0,8</b>	<b>-104.819,81 €</b>	<b>0,8</b>	<b>-104.819,81 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>

### 1.1.1.2 Kosten externer Beratung

Tagessatz externe Beratung (netto 1.000,00 €) -1.190,00 €

	Summe PK	Summe	t		t+1		t+2		t+3		t+4		t+5		t+6	
			Tage	Beratungskosten	Tage	Beratungskosten	Tage	Beratungskosten	Tage	Beratungskosten	Tage	Beratungskosten	Tage	Beratungskosten	Tage	Beratungskosten
Planung und Konzeption	-119.000,00 €	100	100	-119.000,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Beschaffung und Installation Projekthardware	-59.500,00 €	50	50	-59.500,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Analyse Systemparameter PVS / PVS-Plus	-59.500,00 €	50	50	-59.500,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Fachliche Deltaanalyse PVS / PVS-Plus	-238.000,00 €	200	200	-238.000,00 €												
Technische Analyse PVS und Neukonzeption	-238.000,00 €	200	200	-238.000,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Technische Umsetzung FFK auf Projektssystem	-238.000,00 €	200	100	-119.000,00 €	100	-119.000,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Aufbau Testlandschaft	-119.000,00 €	100		0,00 €	100	-119.000,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Technische Migration PVS auf PVS-Plus	-119.000,00 €	100		0,00 €	100	-119.000,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Funktions- und Integrationstest auf PVS-Plus	-178.500,00 €	150		0,00 €	150	-178.500,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Regressionstest PVS		50			50	-59.500,00 €										
Produktivsetzung / Stabilisierung FFK	-119.000,00 €	100		0,00 €	50	-59.500,00 €	50	-59.500,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Projektmanagement	-238.000,00 €	200	100	-119.000,00 €	100	-119.000,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
<b>Summe</b>	<b>-1.785.000,00 €</b>	<b>1500</b>	<b>800</b>	<b>-952.000,00 €</b>	<b>650</b>	<b>-773.500,00 €</b>	<b>50</b>	<b>-59.500,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>

### 1.1.1.3 Kosten der Entwicklungsumgebung

	t		t+1		t+2		t+3		t+4		t+5		t+6	
	Bemerkung	Kosten	Bemerkung	Kosten	Bemerkung	Kosten	Bemerkung	Kosten	Bemerkung	Kosten	Bemerkung	Kosten	Bemerkung	Kosten
Hardwareerweiterung für temporäres Projektsystem (Annahme: Ausbau der Hardware um 5% der ursprünglichen Investitionssumme von 3Mio.€)		-150.000,00 €												
Summe		-150.000,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €

#### Herleitung der angesetzten Kosten

	Kosten
PVS Plus Host/Server, Netzbetrieb (Basis WiBe des BMF)	3.000.000 €

## 1.1.1.5

## Reisekosten

	Summe Kosten	t	t+1	t+2	t+3	t+4	t+5	t+6
		RK	RK	RK	RK	RK	RK	RK
Reisekosten	-50.000,00 €	-25.000,00 €	-25.000,00 €					
Summe	<u>-50.000,00 €</u>	-25.000,00 €	-25.000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €









**1.2.1 Einmalige Kosteneinsparungen**

Tabelle C4-P6 dient als Quelle für Tabellenblatt "WiBe KW"

t		t+1		t+2		t+3		t+4		t+5		t+6	
HW	nHW	HW	nHW	HW	nHW	HW	nHW	HW	nHW	HW	nHW	HW	nHW
0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	476.000,00 €	392.583,55 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Tagessatz externe Beratung (netto 1.000,00 €)	-1.190,00 €
Tagessatz interne Leistungen	-654,31 €

	t		t+1				t+2				t+3				t+4				t+5							
	Summe HW Kosten	Summe nHW Kosten	Tage HW	Tage nHW	HW Kosten	NHW Kosten	Tage HW	Tage nHW	HW Kosten	NHW Kosten	Tage HW	Tage nHW	HW Kosten	NHW Kosten	Tage HW	Tage nHW	HW Kosten	NHW Kosten	Tage HW	Tage nHW	HW Kosten	NHW Kosten				
Kosteneinsparung bei der Umsetzung des Modells PYR in Bezug auf PVS und Schnittstelle	476.000,00 €	392.583,55 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €	-400	-600	476.000,00 €	392.583,55 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
<b>Summe</b>	<b>476.000,00 €</b>	<b>392.583,55 €</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>-400</b>	<b>-600</b>	<b>476.000,00 €</b>	<b>392.583,55 €</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>

## 2.1.2 Host- und Serverkosten

Prozentsatz jährliche Pflegekosten	15%
------------------------------------	-----

		t	t+1	t+2	t+3	t+4	t+5	t+6	t+6
	Summen	Kosten	Kosten	Kosten	Kosten	Kosten	Kosten	Kosten	Kosten
	0,00 €								
Modell FFK: Wartungskosten der temporären Projekthardware (nur für das Entwicklungsprojekt)	-45.000,00 €	-22.500,00 €	-22.500,00 €						
	<b>-45.000,00 €</b>	<b>-22.500,00 €</b>	<b>-22.500,00 €</b>	<b>0,00 €</b>					

		t	t+1	t+2	t+3	t+4	t+5	t+6	t+7
	Summen	Nutzen							
	0,00 €								
	0,00 €								
	<b>0,00 €</b>								

## 2.2.2 Systembetreuung und-administration

Tabelle C4-PS dient als Quelle für Tabellenknoten "wie die VZÄ"

Kosten	t		t1		t2		t3		t4		t5		t6		t7		t8		t9		t10		t11		
	nHW	nMW	nHW	nMW	nHW	nMW	nHW	nMW	nHW	nMW	nHW	nMW	nHW	nMW	nHW	nMW	nHW	nMW	nHW	nMW	nHW	nMW	nHW	nMW	
Kosten	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	-131.024,76 €	0,00 €	-131.024,76 €	0,00 €	-131.024,76 €	0,00 €	-131.024,76 €	0,00 €	-131.024,76 €	0,00 €	-131.024,76 €	0,00 €	-131.024,76 €	0,00 €	-131.024,76 €	0,00 €	-131.024,76 €	0,00 €	-131.024,76 €	0,00 €	-131.024,76 €
Nutzen			0,00 €		0,00 €		425.830,47 €		425.830,47 €		425.830,47 €		425.830,47 €		425.830,47 €		425.830,47 €		425.830,47 €		425.830,47 €		425.830,47 €		425.830,47 €

VZÄ	Summen	t	t1	t2	t3	t4	t5	t6	t7	t8	t9	t10	t11
		Kosten	Kosten	Kosten	Kosten	Kosten	Kosten	Kosten	Kosten	Kosten	Kosten	Kosten	Kosten
		0,00 €											
Modell FFK: Es wird angenommen, dass die technischen Betreuungskosten für nicht individualisierte Changes, Einzelbearbeitung von Gesetzesänderungen etc. für die Anwendungen des PVS in großen Teilen durch die vorhandenen PVS-Plex Ressourcen abgedeckt werden können. Insgesamt wird deshalb von nur einer zusätzlichen Ressource für die Tätigkeiten im BRZ ausgegangen (Reduktion von 2,25 VZÄ auf 1 VZÄ im BRZ).													
1		-1.310.247,00 €		-131.024,76 €	-131.024,76 €	-131.024,76 €	-131.024,76 €	-131.024,76 €	-131.024,76 €	-131.024,76 €	-131.024,76 €	-131.024,76 €	-131.024,76 €
		<b>-1.310.247,00 €</b>	0,00 €	0,00 €	-131.024,76 €	-131.024,76 €	-131.024,76 €	-131.024,76 €	-131.024,76 €	-131.024,76 €	-131.024,76 €	-131.024,76 €	-131.024,76 €

VZÄ	Summen	t	t1	t2	t3	t4	t5	t6	t7	t8	t9	t10	t11
		Nutzen	Nutzen	Nutzen	Nutzen	Nutzen	Nutzen	Nutzen	Nutzen	Nutzen	Nutzen	Nutzen	Nutzen
Einsparung der Systembetreuungskosten im BMV (durch die Migration der Hardware und den Betrieb durch das BRZ werden bereits 1,32 VZÄ im Rahmen des Modells TRK reduziert). Durch Umsetzung des Modells FFK wird auch das verbleibende VZÄ zur Systembetreuung für andere Aufgaben verfügbar.													
1		1.310.247,00 €		131.024,76 €	131.024,76 €	131.024,76 €	131.024,76 €	131.024,76 €	131.024,76 €	131.024,76 €	131.024,76 €	131.024,76 €	131.024,76 €
Modell FFK: Es werden zusätzlich die technischen Betreuungskosten der Anwendungen im BMV zu einem gewissen Teil reduziert (aktuell sind beim BMV dafür 4,5 VZÄ angerechnet). Begründung: Es ist davon auszugehen, dass durch die harmonisierte Plattform für das Change Management z.B. für Fehlerbehebung, Entfallen von gesetzlichen Änderungen (ohne funktionale Weiterentwicklung) redundante Aufwände reduziert werden. Da aber auch noch individualisierte Anpassungen für das BMV notwendig sind, wird nur von einer Reduktion der VZÄ um 50% ausgegangen (um 2,25 VZÄ). Davon Nutzen ist nicht nachvollziehbar, da die Ressourcen an anderer Stelle wieder eingesetzt werden.													
2,25		2.048.073,21 €		204.805,71 €	204.805,71 €	204.805,71 €	204.805,71 €	204.805,71 €	204.805,71 €	204.805,71 €	204.805,71 €	204.805,71 €	204.805,71 €
		<b>4.248.364,00 €</b>	0,00 €	0,00 €	425.830,47 €	425.830,47 €	425.830,47 €	425.830,47 €	425.830,47 €	425.830,47 €	425.830,47 €	425.830,47 €	425.830,47 €

## Personallvollkostensatz

Basis BMF, 19.05.2015

	Beamte				Arbeitnehmer			
	höherer Dienst	gehobener Dienst	mittlerer Dienst	einfacher Dienst	E13 - E15	E09 - E12	E05 - E09	E02 - E04
<b>Personaleinzelkosten</b>	<b>112.139,95 €</b>	<b>79.155,96 €</b>	<b>55.307,95 €</b>	<b>45.081,06 €</b>	<b>81.556,00 €</b>	<b>74.435,00 €</b>	<b>52.198,00 €</b>	<b>43.448,00 €</b>
• Steuerpflichtiges Brutto	79.905,00 €	59.092,00 €	41.093,00 €	33.097,00 €	65.410,00 €	57.857,00 €	39.756,00 €	33.111,00 €
<i>Versorgungszuschlag</i>	<i>36,90</i>	<i>29,30</i>	<i>27,90</i>	<i>27,90</i>				
• Versorgung (Beamte) / Arbeitgeberanteil Sozialversicherung (Arbeitnehmer)	29.484,95 €	17.313,96 €	11.464,95 €	9.234,06 €	15.496,00 €	15.928,00 €	11.792,00 €	9.687,00 €
• Personalnebenkosten	2.750,00 €	2.750,00 €	2.750,00 €	2.750,00 €	650,00 €	650,00 €	650,00 €	650,00 €
<b>+ Sacheinzelkosten</b>	<b>18.150,00 €</b>	<b>18.150,00 €</b>	<b>18.150,00 €</b>	<b>18.150,00 €</b>	<b>18.150,00 €</b>	<b>18.150,00 €</b>	<b>18.150,00 €</b>	<b>18.150,00 €</b>
• sächliche Verwaltungsausgaben	8.250,00 €	8.250,00 €	8.250,00 €	8.250,00 €	8.250,00 €	8.250,00 €	8.250,00 €	8.250,00 €
• Investitionen	2.500,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €
• Büroräume	7.400,00 €	7.400,00 €	7.400,00 €	7.400,00 €	7.400,00 €	7.400,00 €	7.400,00 €	7.400,00 €
<b>+ Gemeinkosten</b>	<b>49.510,18 €</b>	<b>36.976,26 €</b>	<b>27.914,02 €</b>	<b>24.027,80 €</b>	<b>37.888,28 €</b>	<b>35.182,30 €</b>	<b>26.732,24 €</b>	<b>23.407,24 €</b>
<i>Gemeinkostenzuschlagssatz</i>	<i>38</i>	<i>38</i>	<i>38</i>	<i>38</i>	<i>38</i>	<i>38</i>	<i>38</i>	<i>38</i>
• Personaleinzelkosten x Gemeinkostenzuschlagssatz	42.613,18 €	30.079,26 €	21.017,02 €	17.130,80 €	30.991,28 €	28.285,30 €	19.835,24 €	16.510,24 €
• Sacheinzelkosten x Gemeinkostenzuschlagssatz	6.897,00 €	6.897,00 €	6.897,00 €	6.897,00 €	6.897,00 €	6.897,00 €	6.897,00 €	6.897,00 €
<b>Personalkosten Jahreswert</b>	<b>179.800,12 €</b>	<b>134.282,22 €</b>	<b>101.371,97 €</b>	<b>87.258,87 €</b>	<b>137.594,28 €</b>	<b>127.767,30 €</b>	<b>97.080,24 €</b>	<b>85.005,24 €</b>

	pro Jahr	pro Monat	pro Tag
<b>Durchschnittlicher PKS für die WiBe</b>	<b><u>-131.024,76 €</u></b>	<b>-10.918,73 €</b>	<b>-655,12 €</b>

<b>Projekt</b>	Evaluierung der Personalverwaltungssysteme des Bundes (PVS Bund) Phase 1 der Maßnahme 2.1.9 PVS Bund des IT-Rahmenkonzeptes des Bundes 2015
<b>WiBe KW für Modell</b>	<b>Szenario "PVS auf PVS-Plus", Modell FFK (Variante A - Zwei-Mandanten-Lösung)</b>
<b>Version</b>	1.00, Stand 01.02.2016
<b>Projektdauer</b>	27 Monate
<b>Nutzungsdauer</b>	10 Jahre
<b>Allgemeine Annahmen für die WiBe</b>	<p>Ausgewiesen werden nur die gegenüber dem IST-Zustand zu erwartenden Veränderungen bei Kosten und Nutzen.</p> <p>Weitere Annahmen bzw. die relevanten Kosten- und Nutzenkriterien sind in Tabellenblatt "WiBe KW" in Spalte C hinterlegt</p> <p>Die zukünftigen Betriebskosten und der Nutzen müssen auf Basis der Erkenntnisse aus der Deltaanalyse konkretisiert werden. Aktuell ist davon auszugehen, dass sich hierdurch die Betriebskostenanteile sowie der Nutzen noch verändern wird.</p> <p>Die internen Personalkosten werden auf Basis der Personalvollkostensätze (siehe Tabellenblatt "Personalvollkostensatz" berechnet.</p> <p>WiBe externe Effekte: Die vorliegende Wirtschaftlichkeitsbetrachtung berücksichtigt die betroffenen Ressorts BMF und BMVI und deren Kosten/Nutzen (WiBe KW) und Folgewirkungen (WiBe Q). Da über diese Ressorts hinaus keine weiteren Behörden oder andere Kunden von dem Modell betroffen sind, erfolgt im Rahmen der WiBe E nur die Bewertung hinsichtlich der Nachnutzbarkeit (Kriterium 4.5.1).</p>

KW (hW)	KW (nhW)	KW	Q	E
-2.503.012 €	2.789.214 €	286.202 €	52	6

FK 5	Kriterium	Summe	Gewicht	Punkte	Kommentar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>WiBe Q</b>	<b>Qualitativ-strategische Kriterien</b>	<b>52</b>	<b>100</b>													
3.1	Bedeutung der IT-Maßnahme															
3.1.1	Bedeutung für die IT-Strategie der Behörde	40	10	4	Gesamtprojekt ist Teil des IT-RK Bund 2015, Auswirkungen auf einige Fachaufgaben der Behörde (PV), die zeitnah eintreten.	nicht von Bedeutung		wichtig für einige Fachaufgaben der Behörde, später	wichtig für einige Fachaufgaben der Behörde, zeitnah	wichtig für alle Fachaufgaben der Behörde, später	wichtig für alle Fachaufgaben der Behörde, zeitnah					unabhängig für die IT-Strategie der Behörde
3.1.2	Nachnutzung bereits vorhandener Technologien	80	10	8	Nutzung vorhandener Technologien und Entwicklungen auf Basis PVS-Plus als Basis IT-Lösung. Ebenso wird eine gemeinsame Entwicklungsplattform für Weiterentwicklung etabliert.	Übernahme eines Verfahrens nicht möglich		Übernahme eines Verfahrens von außerhalb der Öffentlichen Verwaltung	Übernahme eines Verfahrens innerhalb der Behörde	Übernahme eines Verfahrens aus dem Geschäftsbereich	Übernahme eines Verfahrens ressortübergreifend					Übernahme eines Verfahrens aus der Öffentlichen Verwaltung
3.1.3	Plattform-/Herstellerunabhängigkeit	0	10	0	keine Veränderung, da zunächst eine 1zu1 Migration erfolgt.	keine Plattformunabhängigkeit		(nur 1, 2 oder 3)	(1-2)	(1-3)	(1-4)					vollständige Plattformunabhängigkeit (1-5)
3.2	Qualitätszuwachs bei der Erledigung von Fachaufgaben															
3.2.1	Qualitätsverbesserung bei der Aufgabenabwicklung	90	15	6	Die Arbeitsergebnisse im Bereich der eigentlichen PV Prozesse werden durch die harmonisierte IT-Lösung gering verbessert.	nicht von Bedeutung bzw. keine positiven Wirkungen		geringe Verbesserung des Arbeitsablaufs	erhebliche Verbesserung des Arbeitsablaufs	geringe Verbesserung des Arbeitsergebnisses	erhebliche Verbesserung des Arbeitsergebnisses					erhebliche Verbesserung des Arbeitsablaufs und des Arbeitsergebnisses
3.2.2	Verkürzung der Durchlaufzeit	90	15	6	Verkürzung durch die Etablierung einer zentralen Entwicklung für beide PVS, da Doppelentwicklungen vermieden werden und somit mehr Kapazitäten für parallele Entwicklungen und somit eine schnellere Umsetzbarkeit resultieren.	nicht von Bedeutung bzw. keine positiven Wirkungen		geringe Verkürzung zu erwarten, aber Effekte nicht einschätzbar	Verkürzung bis zu 20% der bisherigen Durchlaufzeit möglich	Verkürzung bis zu 40% der bisherigen Durchlaufzeit möglich	Verkürzung bis zu 60% der bisherigen Durchlaufzeit möglich					Verkürzung mehr als 60% der bisherigen Durchlaufzeit möglich
3.2.3	Einheitliches Verwaltungshandeln	20	5	4	Die Transformation auf eine gemeinsame IT-Lösung für das BMF und BMVI vereinheitlicht die ressort-übergreifenden Datenstrukturen. Deren Anpassung erfolgt dann ebenso ressortübergreifend und einheitlich.	nicht von Bedeutung bzw. keine positiven Wirkungen		geringe Verbesserung durch behördeninterne Vereinheitlichung von Datenstrukturen und Verfahrensroutinen	erhebliche Verbesserung durch behördeninterne Vereinheitlichung von Datenstrukturen und Verfahrensroutinen	Verbesserung durch ressortinterne Vereinheitlichung von Datenstrukturen und Verfahrensroutinen	Verbesserung durch ressortübergreifende Vereinheitlichung von Datenstrukturen und Verfahrensroutinen					Verbesserung durch Vereinheitlichung von Datenstrukturen und Verfahren in der öffentlichen Verwaltung
3.2.4	Imageverbesserung	50	5	10	Es ist durch die standardisierten Prozesse im Bereiche der Betriebsführung und der zentralen Entwicklung ist von einer dauerhaften positiven Wirkung bei vielen Adressaten auszugehen (Administratoren, Key User, Nutzer etc.). Maßgeblich ist hier die Vereinheitlichung der Abläufe.	keine Wirkung		geringfügige Wirkung	temporär positive Wirkung bei wenigen Adressaten	temporär positive Wirkung bei vielen Adressaten	dauerhaft positive Wirkung bei wenigen Adressaten					dauerhaft positive Wirkung bei vielen Adressaten
3.3	Informationen für die Entscheidungsträger															
3.3.1	Informationsbereitstellung und Unterstützung der Entscheidungsträger	90	15	6	Eine gemeinsame IT-Lösung führt zu einer höheren Transparenz und Verfügbarkeit von Informationen. Hierüber können dann Entscheidungen in Form zukünftiger Anforderungen und deren Umsetzung besser gestützt werden. Insgesamt sind somit neue Informationen in vielen Bereichen verfügbar.	keine Bedeutung		zeitnahe Information	neue Informationen in wenigen Bereichen	neue Informationen in vielen Bereichen	zeitnahe und neue Informationen in wenigen Bereichen					zeitnahe und neue Informationen in vielen Bereichen
3.4	Mitarbeiterbezogene Effekte															
3.4.1	Attraktivität der Arbeitsbedingungen	20	10	2	Die zentrale Entwicklung führt zu einer Steigerung der Attraktivität, da auch hier ein einheitliches Vorgehen und keine redundanten Tätigkeiten vorliegen. Insgesamt wird die Attraktivität auf Grund von u.a. höheren Spezialisierungsmöglichkeiten geschaffen. Beschäftigte können gezielter für Teilbereiche geschult werden.	keine Verbesserung / ist nicht von Bedeutung		geringfügige Verbesserung in einem Bereich	geringfügige Verbesserung in wenigen Bereichen	geringfügige Verbesserung in mehreren Bereichen	erhebliche Verbesserung in wenigen Bereichen					erhebliche Verbesserung in mehreren Bereichen
3.4.2	Qualifikationssicherung/-erweiterung	40	5	8	Durch die Möglichkeit der Reduktion von Doppeltätigkeiten gleicher Art in zwei Ressorts besteht die Möglichkeit, frei werdende Ressourcen mit aufgabenspezifischeren Tätigkeiten zu betrauen und somit die Kompetenz auszuweiten. Insgesamt werden Verbundeffekte durch Effizienzsteigerung auf Grund von u.a. höheren Spezialisierungsmöglichkeiten geschaffen. Beschäftigte können gezielter für Teilbereiche eingesetzt und entsprechend geschult werden.	nicht beeinflusst bzw. keine positiven Wirkungen		Sicherung der IT-Qualifikation	Erhöhung der IT-Qualifikation	Erhöhung der aufgabenbezogenen Qualifikation	Erhöhung der IT- und aufgabenbezogenen Qualifikation					erhebliche fachbezogene Höherqualifikation
<b>WiBe E</b>	<b>Externe Effekte</b>	<b>6</b>	<b>100</b>													
4.5	Synergien															
4.5.1	Nachnutzung von Projektergebnissen	60	10	6	Die zentrale und behördenübergreifende Konzeption, Migration und Nutzung zentraler Administrationsprozesse führt zu einer Wegbereitung weiterer gleichgelagerter Ansätze. Die zentralisierte Entwicklung schafft ebenso eine Basis für eine Nachnutzung (z.B. über die zu schaffenden Organisationsstrukturen zur übergreifenden Abstimmung im Rahmen des Anforderungsmanagements), da hier ähnliche Strukturen geschaffen werden, die auch in den weiteren Modellen PYR, PYL, PYN zur Konsolidierung der Abrechnung Nachnutzung finden können.	keine Nachnutzung von Projektergebnissen zu erwarten		Nachnutzung von Methode oder Programm für die öffentliche Verwaltung	Nachnutzung von Methode oder Programm für die öffentliche Verwaltung, Unternehmen oder Bürger	Nachnutzung von Methode oder Programm für die öffentliche Verwaltung, Unternehmen und Bürger	Nachnutzung von Methode und Programm für die öffentliche Verwaltung, Unternehmen oder Bürger					Nachnutzung von Methode und Programm für die öffentliche Verwaltung, Unternehmen und Bürger



Projekt Teilprojekt	t				t+1				t+2				t+3	t+4	t+5	t+6	
	1.Q	2.Q	3.Q	4.Q	1.Q	2.Q	3.Q	4.Q	1.Q	2.Q	3.Q	4.Q					
Projektleitung	[Blue bar spanning from 1.Q t to 1.Q t+2]																
Planung und Konzeption	[Blue bar spanning 1.Q t to 2.Q t]																
Beschaffung und Installation Projekthardware	[Blue bar spanning 1.Q t to 2.Q t]																
Analyse Systemparameter PVS /PVS-Plus	[Blue bar spanning 2.Q t to 3.Q t]																
Technische Analyse PVS und Neukonzeption	[Blue bar spanning 2.Q t to 3.Q t]																
Technische Umsetzung FFK auf Projektsystem				[Blue bar spanning 4.Q t to 1.Q t+1]													
Aufbau Testlandschaft				[Blue bar spanning 1.Q t+1 to 2.Q t+1]													
Technische Migration PVS auf PVS-Plus						[Blue bar spanning 2.Q t+1 to 3.Q t+1]											
Funktions- und Integrationstest auf PVS-Plus							[Blue bar spanning 3.Q t+1 to 4.Q t+1]										
Produktivsetzung / Stabilisierung FFK										[Blue bar spanning 1.Q t+2 to 2.Q t+2]							
<b>Betriebsphasen</b>																	
Betrieb TBK	[Grey bar spanning 1.Q t to 4.Q t+1]																
Betrieb FFK									[Grey bar spanning 1.Q t+2 to 4.Q t+6]								

**1.1.1.1 Personalkosten (eigenes Personal)**

Position	Summe PK	t		t+1		t+2		t+3		t+4		t+5		t+6	
		Anz.		Anz.	Personalkosten	Anz.	Personalkosten	Anz.	Personalkosten	Anz.	Personalkosten	Anz.	Personalkosten	Anz.	Personalkosten
Projektleitung	-26.204,95 €	0,1	-13.102,48 €	0,1	-13.102,48 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Teilprojektleiter Fachlich BMF	-26.204,95 €	0,1	-13.102,48 €	0,1	-13.102,48 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Teilprojektleiter Fachlich BMVI	-26.204,95 €	0,1	-13.102,48 €	0,1	-13.102,48 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Teilprojektleiter Technik BMVI	-52.409,90 €	0,2	-26.204,95 €	0,2	-26.204,95 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Teilprojektleiter BRZ	-26.204,95 €	0,1	-13.102,48 €	0,1	-13.102,48 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
<b>Summe</b>	<b>-157.229,71 €</b>	<b>0,6</b>	<b>-78.614,86 €</b>	<b>0,6</b>	<b>-78.614,86 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>

### 1.1.1.2 Kosten externer Beratung

Tagessatz externe Beratung (netto 1.000,00 €) -1.190,00 €

	Summe PK	Summe Tage	t		t+1		t+2		t+3		t+4		t+5		t+6	
			Tage	Beratungskosten	Tage	Beratungskosten	Tage	Beratungskosten	Tage	Beratungskosten	Tage	Beratungskosten	Tage	Beratungskosten	Tage	Beratungskosten
Planung und Konzeption	-119.000,00 €	100	100	-119.000,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Beschaffung und Installation Projekthardware	-59.500,00 €	50	50	-59.500,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Analyse Systemparameter PVS /PVS-Plus	-59.500,00 €	50	50	-59.500,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Technische Analyse PVS und Neukonzeption	-119.000,00 €	100	100	-119.000,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Technische Umsetzung FFK auf Projektssystem	-119.000,00 €	100	50	-59.500,00 €	50	-59.500,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Aufbau Testlandschaft	-59.500,00 €	50		0,00 €	50	-59.500,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Technische Migration PVS auf PVS-Plus	-119.000,00 €	100		0,00 €	100	-119.000,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Funktions- und Integrationstest auf PVS-Plus	-119.000,00 €	100		0,00 €	100	-119.000,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Produktivsetzung / Stabilisierung FFK	-119.000,00 €	100		0,00 €	50	-59.500,00 €	50	-59.500,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Projektmanagement	-178.500,00 €	150	75	-89.250,00 €	75	-89.250,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
<b>Summe</b>	<b>-1.071.000,00 €</b>	<b>900</b>	<b>425</b>	<b>-505.750,00 €</b>	<b>425</b>	<b>-505.750,00 €</b>	<b>50</b>	<b>-59.500,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>

### 1.1.1.3 Kosten der Entwicklungsumgebung

	t		t+1		t+2		t+3		t+4		t+5		t+6	
	Bemerkung	Kosten	Bemerkung	Kosten	Bemerkung	Kosten	Bemerkung	Kosten	Bemerkung	Kosten	Bemerkung	Kosten	Bemerkung	Kosten
Hardwareerweiterung für temporäres Projektsystem (Annahme: Ausbau der Hardware um 5% der ursprünglichen Investitionssumme von 3Mio.€)		-150.000,00 €												
Summe		-150.000,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €

#### Herleitung der angesetzten Kosten

	Kosten
PVS Plus Host/Server, Netzbetrieb (Basis WiBe des BMF)	3.000.000 €

## 1.1.1.5

## Reisekosten

	Summe Kosten	t	t+1	t+2	t+3	t+4	t+5	t+6
		RK	RK	RK	RK	RK	RK	RK
Reisekosten	-40.000,00 €	-20.000,00 €	-20.000,00 €					
<b>Summe</b>	<b>-40.000,00 €</b>	<b>-20.000,00 €</b>	<b>-20.000,00 €</b>	<b>0,00 €</b>				

**1.1.2.2.2 Anpassungskosten Software**

Tabelle C4-P6 dient als Quelle für Tabellenblatt "Wibe KW"

t		t+1		t+2		t+3		t+4		t+5		t+6	
HW	nHW	HW	nHW	HW	nHW	HW	nHW	HW	nHW	HW	nHW	HW	nHW
0,00 €	-294.437,66 €	0,00 €	-98.145,89 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €

<b>Tagessatz externe Beratung (netto 1.000,00 €)</b>	<b>-1.190,00 €</b>
<b>Tagessatz interne Leistungen</b>	<b>-654,31 €</b>

	Summe HW Kosten		Summe nHW Kosten		t		t+1		t+2		t+3		t+4		t+5		t+6			
	HW	nHW	HW	nHW	HW	nHW	HW	nHW	HW	nHW	HW	nHW	HW	nHW	HW	nHW	HW	nHW		
Planung und Konzeption	0,00 €	0,00 €	-65.430,59 €	0,00 €	100	0,00 €	65.430,59 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
Analyse Systemparameter PVS / PVS-Plus	0,00 €	0,00 €	-65.430,59 €	0,00 €	100	0,00 €	-65.430,59 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
Technische Analyse PVS und Neukonzeption	0,00 €	0,00 €	-65.430,59 €	0,00 €	100	0,00 €	-65.430,59 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
Technische Umsetzung FFK auf Projektsystem	0,00 €	0,00 €	-198.251,77 €	0,00 €	150	0,00 €	-98.145,89 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	
<b>Summe</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>-392.583,55 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>450</b>	<b>0,00 €</b>	<b>-294.437,66 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>150</b>	<b>0,00 €</b>	<b>-98.145,89 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>



**1.1.3.1 System- und Integrationstests**

Tabelle C4-P6 dient als Quelle für Tabellenblatt "WiBe KW"

t		t+1		t+2		t+3		t+4		t+5		t+6	
HW	nHW	HW	nHW	HW	nHW	HW	nHW	HW	nHW	HW	nHW	HW	nHW
0,00 €	0,00 €	0,00 €	-261.722,37 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Tagessatz externe Beratung (netto 1.000,00 €)	-1.190,00 €
Tagessatz interne Leistungen	-654,31 €

	t		t+1				t+2				t+3				t+4				t+5					
	Summe HW Kosten	Summe nHW Kosten	Tage HW	Tage nHW	HW Kosten	NHW Kosten	Tage HW	Tage nHW	HW Kosten	NHW Kosten	Tage HW	Tage nHW	HW Kosten	NHW Kosten	Tage HW	Tage nHW	HW Kosten	NHW Kosten	Tage HW	Tage nHW	HW Kosten	NHW Kosten		
Aufbau Testlandschaft	0,00 €	-32.715,30 €			0,00 €	0,00 €	50	0,00 €	-32.715,30 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			
Funktions- und Integrationstest auf PVS-Plus	0,00 €	-229.007,07 €			0,00 €	0,00 €	350	0,00 €	-229.007,07 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €		
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €		
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €		
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €		
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €		
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €		
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €		
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €		
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €		
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €		
Summe	0,00 €	-261.722,37 €	0	0	0,00 €	0,00 €	0	400	0,00 €	-261.722,37 €	0	0	0,00 €	0,00 €	0	0	0,00 €	0,00 €	0	0	0,00 €	0,00 €	0	0

**1.1.3.2 Übernahme von Datenbeständen**

Tabelle C4-P6 dient als Quelle für Tabellenblatt "Wibe KW"

t		t+1		t+2		t+3		t+4		t+5		t+6	
hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW
0,00 €	0,00 €	0,00 €	-196.291,77 €	0,00 €	-65.430,59 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Tagessatz externe Beratung (netto 1.000,00 €)	-1.190,00 €
Tagessatz interne Leistungen	-654,31 €

	t		t+1				t+2				t+3				t+4				t+5					
	Summe HW Kosten	Summe nhW Kosten	Tage HW	Tage nhW	HW Kosten	NHW Kosten	Tage HW	Tage nhW	HW Kosten	NHW Kosten	Tage HW	Tage nhW	HW Kosten	NHW Kosten	Tage HW	Tage nhW	HW Kosten	NHW Kosten	Tage HW	Tage nhW	HW Kosten	NHW Kosten		
Technische Migration PVS auf PVS-Plus	0,00 €	-130.861,18 €			0,00 €	0,00 €	200	0,00 €	-130.861,18 €					0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €	
Produktivsetzung / Stabflüssigkeit FFK	0,00 €	-130.861,18 €			0,00 €	0,00 €	100	0,00 €	-65.430,59 €		100	0,00 €	-65.430,59 €					0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €	
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €				0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €	
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €				0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €	
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €				0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €	
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €				0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €	
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €				0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €	
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €				0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €	
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €				0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €	
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €				0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €	
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €				0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €	
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €				0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €	
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €				0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €	
<b>Summe</b>	<b>0,00 €</b>	<b>-261.722,37 €</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>300</b>	<b>0,00 €</b>	<b>-196.291,77 €</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	<b>0,00 €</b>	<b>-65.430,59 €</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## 2.1.2 Host- und Serverkosten

Tabelle C4:P6 dient als Quelle für Tabellenblatt "WiBe KW"

	t		t+1		t+2		t+3		t+4		t+5		t+6		t+7	
	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW
Kosten	-22.500,00 €	0,00 €	-22.500,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Nutzen	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €	

Prozentsatz jährliche Pflegekosten	15%
------------------------------------	-----

	Summen	t	t+1	t+2	t+3	t+4	t+5	t+6	t+6
		Kosten	Kosten	Kosten	Kosten	Kosten	Kosten	Kosten	Kosten
	0,00 €								
Modell FFK: Wartungskosten der temporären Projekthardware (nur für das Entwicklungsprojekt)	-45.000,00 €	-22.500,00 €	-22.500,00 €						
	-45.000,00 €	-22.500,00 €	-22.500,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €

	Summen	t	t+1	t+2	t+3	t+4	t+5	t+6	t+7
		Nutzen							
	0,00 €								
	0,00 €								
	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €

## 2.2.2 Systembetreuung und-administration

Tabelle C49 dient als Quelle für Tabellenblatt "Wübe KW"

	t	t1		t2		t3		t4		t5		t6		t7		t8		t9		t10		t11			
		HW	nHW	HW	nHW	HW	nHW	HW	nHW	HW	nHW	HW	nHW	HW	nHW	HW	nHW	HW	nHW	HW	nHW	HW	nHW	HW	nHW
Kosten	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	-131.024,76 €	0,00 €	0,00 €	-131.024,76 €	0,00 €	-131.024,76 €	0,00 €	-131.024,76 €	0,00 €	-131.024,76 €	0,00 €	-131.024,76 €	0,00 €	-131.024,76 €	0,00 €	-131.024,76 €	0,00 €	-131.024,76 €	0,00 €	-131.024,76 €	0,00 €
Nutzen				0,00 €		425.830,47 €		425.830,47 €		425.830,47 €		425.830,47 €		425.830,47 €		425.830,47 €		425.830,47 €		425.830,47 €		425.830,47 €		425.830,47 €	

	t	t1	t2	t3	t4	t5	t6	t7	t8	t9	t10	t11
VZA	Summen	Kosten	Kosten	Kosten	Kosten	Kosten	Kosten	Kosten	Kosten	Kosten	Kosten	Kosten
		0,00 €										
Modell FFK: Es wird angenommen, dass die technischen Betreuungsaufwände für nicht individuelle Changes, Einarbeitung von Gesetzesänderungen etc. für die Anwendungen des PVS in großen Teilen durch die vorhandenen PVS-Plus Ressourcen abgedeckt werden können. Ingesamt wird deshalb von nur einer zusätzlichen Resource für die Tätigkeiten im BRZ ausgegangen (Reduktion von 2,25VZA auf 1 VZA im BRZ).	1	-1.310.247,20 €		-131.024,76 €	-131.024,76 €	-131.024,76 €	-131.024,76 €	-131.024,76 €	-131.024,76 €	-131.024,76 €	-131.024,76 €	-131.024,76 €
		<b>-1.310.247,20 €</b>	0,00 €	0,00 €	-131.024,76 €	-131.024,76 €	-131.024,76 €	-131.024,76 €	-131.024,76 €	-131.024,76 €	-131.024,76 €	-131.024,76 €

	t	t1	t2	t3	t4	t5	t6	t7	t8	t9	t10	t11
VZA	Summen	Nutzen	Nutzen	Nutzen	Nutzen	Nutzen	Nutzen	Nutzen	Nutzen	Nutzen	Nutzen	Nutzen
Einsparung der Systembetriebskosten im BMV (durch die Migration der Hardware und dem Retire durch das BRZ werden bereits 1,32 VZA im Rahmen des Modells TRK reduziert). Durch Umsetzung des Modells FFK wird auch das verbleibende VZA zur Systembetreuung für andere Aufträge verfügbar.	1	1.310.247,20 €		131.024,76 €	131.024,76 €	131.024,76 €	131.024,76 €	131.024,76 €	131.024,76 €	131.024,76 €	131.024,76 €	131.024,76 €
Modell FFK: Es werden zusätzlich die technischen Betriebskosten der Anwendungen im BMV zu einem gewissen Teil reduziert (aktuell sind beim BMV dafür 4,5 VZA angestrebt). Begründung: In diesem Zusammenhang, das durch die harmonisierte Plattform für das Change Management z.B. für Fehlerbehebung, Einfließen von gesetzlichen Änderungen (ohne funktionale Weiterentwicklung) reduzierte Aufwände reduziert werden. Da aber auch noch individuelle Anpassungen für das BMV notwendig sind, ist nur von einer Reduktion der VZA um 50% ausgegangen (um 2,25 VZA). Dieser Nutzen ist nicht-Nachhaltigkeits, da die Ressourcen an anderer Stelle wieder eingesetzt werden.	2,5	2.948.057,20 €		294.805,71 €	294.805,71 €	294.805,71 €	294.805,71 €	294.805,71 €	294.805,71 €	294.805,71 €	294.805,71 €	294.805,71 €
		<b>2.948.057,20 €</b>	0,00 €	0,00 €	425.830,47 €	425.830,47 €	425.830,47 €	425.830,47 €	425.830,47 €	425.830,47 €	425.830,47 €	425.830,47 €

## Personallvollkostensatz

Basis BMF, 19.05.2015

	Beamte				Arbeitnehmer			
	höherer Dienst	gehobener Dienst	mittlerer Dienst	einfacher Dienst	E13 - E15	E09 - E12	E05 - E09	E02 - E04
<b>Personaleinzelkosten</b>	<b>112.139,95 €</b>	<b>79.155,96 €</b>	<b>55.307,95 €</b>	<b>45.081,06 €</b>	<b>81.556,00 €</b>	<b>74.435,00 €</b>	<b>52.198,00 €</b>	<b>43.448,00 €</b>
• Steuerpflichtiges Brutto	79.905,00 €	59.092,00 €	41.093,00 €	33.097,00 €	65.410,00 €	57.857,00 €	39.756,00 €	33.111,00 €
<i>Versorgungszuschlag</i>	<i>36,90</i>	<i>29,30</i>	<i>27,90</i>	<i>27,90</i>				
• Versorgung (Beamte) / Arbeitgeberanteil Sozialversicherung (Arbeitnehmer)	29.484,95 €	17.313,96 €	11.464,95 €	9.234,06 €	15.496,00 €	15.928,00 €	11.792,00 €	9.687,00 €
• Personalnebenkosten	2.750,00 €	2.750,00 €	2.750,00 €	2.750,00 €	650,00 €	650,00 €	650,00 €	650,00 €
<b>+ Sacheinzelkosten</b>	<b>18.150,00 €</b>	<b>18.150,00 €</b>	<b>18.150,00 €</b>	<b>18.150,00 €</b>	<b>18.150,00 €</b>	<b>18.150,00 €</b>	<b>18.150,00 €</b>	<b>18.150,00 €</b>
• sächliche Verwaltungsausgaben	8.250,00 €	8.250,00 €	8.250,00 €	8.250,00 €	8.250,00 €	8.250,00 €	8.250,00 €	8.250,00 €
• Investitionen	2.500,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €
• Büroräume	7.400,00 €	7.400,00 €	7.400,00 €	7.400,00 €	7.400,00 €	7.400,00 €	7.400,00 €	7.400,00 €
<b>+ Gemeinkosten</b>	<b>49.510,18 €</b>	<b>36.976,26 €</b>	<b>27.914,02 €</b>	<b>24.027,80 €</b>	<b>37.888,28 €</b>	<b>35.182,30 €</b>	<b>26.732,24 €</b>	<b>23.407,24 €</b>
<i>Gemeinkostenzuschlagssatz</i>	<i>38</i>	<i>38</i>	<i>38</i>	<i>38</i>	<i>38</i>	<i>38</i>	<i>38</i>	<i>38</i>
• Personaleinzelkosten x Gemeinkostenzuschlagssatz	42.613,18 €	30.079,26 €	21.017,02 €	17.130,80 €	30.991,28 €	28.285,30 €	19.835,24 €	16.510,24 €
• Sacheinzelkosten x Gemeinkostenzuschlagssatz	6.897,00 €	6.897,00 €	6.897,00 €	6.897,00 €	6.897,00 €	6.897,00 €	6.897,00 €	6.897,00 €
<b>Personalkosten Jahreswert</b>	<b>179.800,12 €</b>	<b>134.282,22 €</b>	<b>101.371,97 €</b>	<b>87.258,87 €</b>	<b>137.594,28 €</b>	<b>127.767,30 €</b>	<b>97.080,24 €</b>	<b>85.005,24 €</b>

	pro Jahr	pro Monat	pro Tag
<b>Durchschnittlicher PKS für die WiBe</b>	<b><u>-131.024,76 €</u></b>	<b>-10.918,73 €</b>	<b>-655,12 €</b>

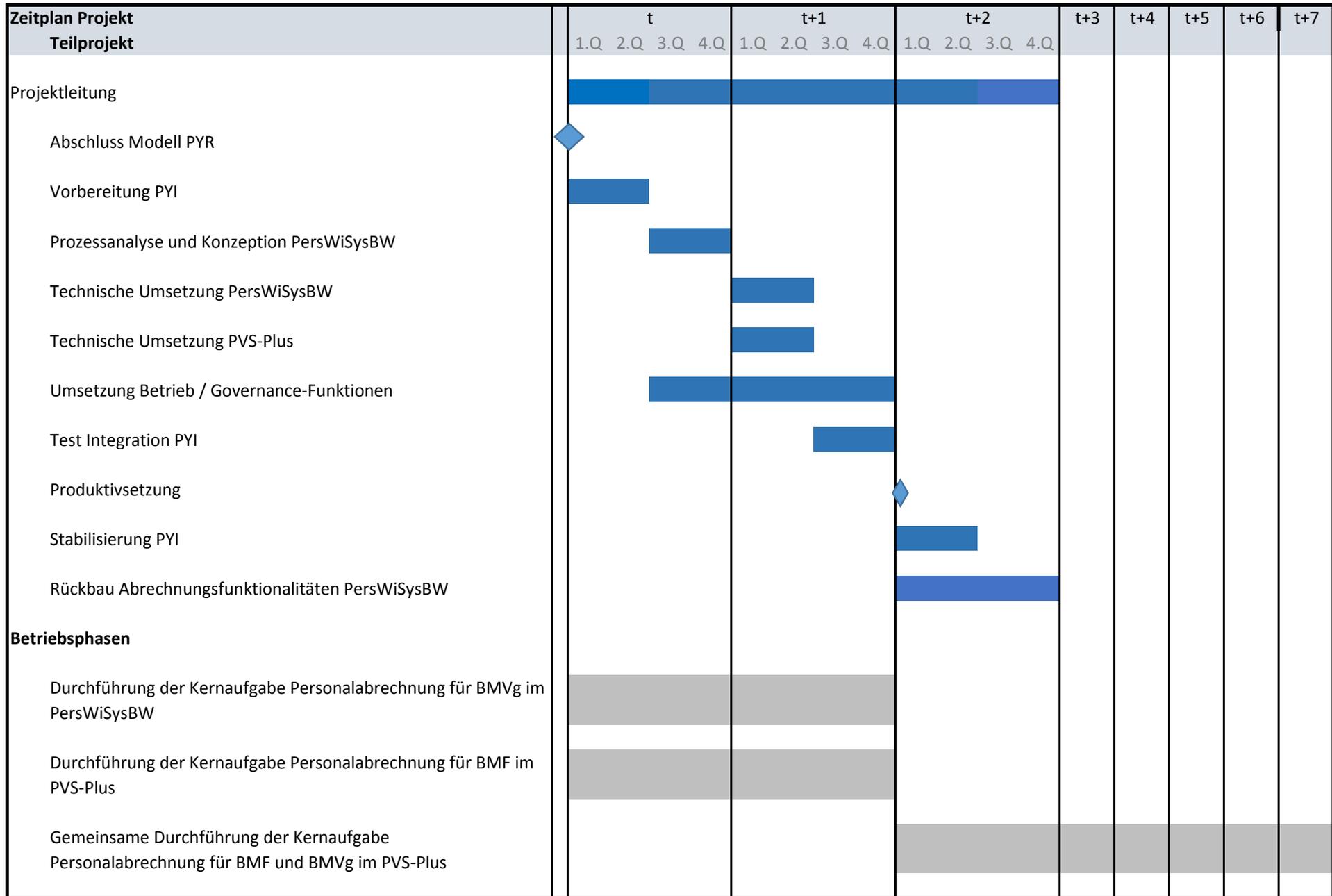
<b>Projekt</b>	Evaluierung der Personalverwaltungssysteme des Bundes (PVS Bund) Phase 1 der Maßnahme 2.1.9 PVS Bund des IT-Rahmenkonzeptes des Bundes 2015
<b>WiBe KW für Modell</b>	<b>Szenario "Personalabrechnung", Modell PYI</b>
<b>Version</b>	1.00, Stand 01.02.2016
<b>Projektdauer</b>	30 Monate
<b>Nutzungsdauer</b>	10 Jahre
<b>Allgemeine Annahmen für die WiBe</b>	<p>Ausgewiesen werden nur die gegenüber dem IST-Zustand zu erwartenden Veränderungen bei Kosten und Nutzen.</p> <p>Etwaige Fristen für Europa-weite Ausschreibungen werden in der aktuellen Zeitplanung nicht berücksichtigt.</p> <p>Wesentliche Anpassungen für notwendige ITSM Schnittstellen zwischen den Ressorts sind bereits im Rahmen der Umsetzung des Modells PYR erfolgt; in diesem Modell wird angenommen, dass keine weiteren Anpassungen notwendig sind.</p> <p>Zusätzliche/Neue SAP-Lizenzkosten (Projekt und Betrieb) fallen nicht an (Lizenzkosten werden somit in der aktuellen WiBe nicht berücksichtigt), da angenommen wird, dass Lizenzen aus PersWiSysBW auf das PVS-Plus kostenneutral übertragen werden können.</p> <p>Weitere Annahmen bzw. die relevanten Kosten- und Nutzenkriterien sind in Tabellenblatt "WiBe KW" in Spalte C hinterlegt</p> <p>Die internen Personalkosten werden auf Basis der Personalvollkostensätze (siehe Tabellenblatt "Personalvollkostensatz" berechnet.</p> <p>Es wird angenommen, dass keine zusätzlichen Kosten für Hardware für Entwicklungs- und Testsysteme anfallen, da vorhandene Hardware in den Ressorts genutzt wird (zusätzlicher Projekt-Mandant).</p> <p>Es wird angenommen, dass Raumkapazitäten und Arbeitsplatzrechner verfügbar sind und keine weiteren Kosten verursachen.</p> <p>Da nur technischer Umzug ist kein Schulungsaufwand zu berücksichtigen. Der Schulungsaufwand ist bereits im Modell PYR integriert.</p> <p>Durch das Modell resultieren keine Änderungen bei der Systembenutzung (kosten-neutral)</p> <p>Keine Verteilung und Nachttest des Abrechnungsregelwerks (Schemen und Zyklen) auf PersWiSysBW nach Produktivsetzung PYI</p> <p>WiBe externe Effekte: Die vorliegende Wirtschaftlichkeitsbetrachtung berücksichtigt die betroffenen Ressorts BMF, BMVg und BMVI und deren Kosten/Nutzen (WiBe KW) und Folgewirkungen (WiBe Q). Da angenommen wird, dass es zu keinen Veränderungen (sog. externen Effekten) bei weiteren Behörden kommt, erfolgt im Rahmen der WiBe E nur die Bewertung hinsichtlich der Nutzbarkeit (Kriterium 4.5.1).</p>

KW (hW)	KW (nhW)	KW	Q	E
-8.961.422 €	10.185.053 €	1.223.630 €	51	2

Tagessatz externe Beratung	-1.190 €
Tagessatz externe Entwicklung	-1.600 €

FK 5	Kriterium	Summe	Gewicht	Punkte	Kommentar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>WiBe Q</b>	<b>Qualitativ-strategische Kriterien</b>	<b>51</b>	<b>100</b>													
3.1	Bedeutung der IT-Maßnahme															
3.1.1	Bedeutung für die IT-Strategie der Behörde	40	10	4	Gesamtprojekt ist Teil des IT-RK Bund 2015, Auswirkungen auf einige Fachaufgaben der Behörde (PV), die zeitnah eintreten.	nicht von Bedeutung		wichtig für einige Fachaufgaben der Behörde, später		wichtig für einige Fachaufgaben der Behörde, zeitnah		wichtig für alle Fachaufgaben der Behörde, später		wichtig für alle Fachaufgaben der Behörde, zeitnah		unabhängig für die IT-Strategie der Behörde
3.1.2	Nachnutzung bereits vorhandener Technologien	80	10	8	Bisher wurde in den Ressorts BMVg und BMF jeweils eigene Plattformen (und Regelwerke) zur Personalabrechnung redundant gepflegt. Durch die Harmonisierung und zukünftig zentrale Pflege der Abrechnungsplattform erfolgt eine ressortübergreifende Übernahme dieser Bestandteile des Verfahrens Personalabrechnung.	Übernahme eines Verfahrens nicht möglich		Übernahme eines Verfahrens von außerhalb der Öffentlichen Verwaltung		Übernahme eines Verfahrens innerhalb der Behörde		Übernahme eines Verfahrens aus dem Geschäftsbereich		Übernahme eines Verfahrens ressortübergreifend		Übernahme eines Verfahrens aus der Öffentlichen Verwaltung
3.1.3	Plattform-/Herstellernabhängigkeit	0	10	0	Keine Plattformunabhängigkeit, da ausschließlich SAP	keine Plattformunabhängigkeit		(nur 1, 2 oder 3)		(1-2)		(1-3)		(1-4)		vollständige Plattformunabhängigkeit (1-5)
3.2	Qualitätszuwachs bei der Erledigung von Fachaufgaben															
3.2.1	Qualitätsverbesserung bei der Aufgabenabwicklung	90	15	6	Durch die ressortübergreifende Nutzung von zentral gepflegten und bereitgestellten Regelwerken und der Abrechnungsplattform erfolgt eine erhebliche Verbesserung und Optimierung des Arbeitsablaufes im Rahmen der Personalabrechnung, da Änderungen zentral und zeitnah bereitgestellt werden. Es ist davon auszugehen, dass die Arbeitsergebnisse der Personalabrechnung ebenfalls geringfügig verbessert werden, da anzunehmen ist, dass die zentralen Regelwerke eine höhere Qualität haben und somit mögliche Fehler bei der Personalabrechnung bedingt durch fehlerhafte Regelwerke reduziert werden. Ebenso führt die zentrale Abrechnungsplattform zu Verbesserungen in diesem Bereich.	nicht von Bedeutung bzw. keine positiven Wirkungen		geringe Verbesserung des Arbeitsablaufs		erhebliche Verbesserung des Arbeitsablaufs		geringe Verbesserung des Arbeitsergebnisses		erhebliche Verbesserung des Arbeitsergebnisses		erhebliche Verbesserung des Arbeitsablaufs und des Arbeitsergebnisses
3.2.2	Verkürzung der Durchlaufzeit	90	15	6	Bezogen auf die zentrale Bereitstellung der Abrechnungsplattform ergeben sich für das BMF und PVS-Plus keine Auswirkungen. Aus Sicht des BMVg und PersWISysBW resultiert die Integration der Abrechnung in PVS-Plus in diesem Bereich zu einer Verkürzung der Durchlaufzeiten. Dies liegt daran, dass Stillstandzeiten durch die Abrechnung (während der Abrechnungsläufe werden Daten gesperrt und können so nicht bearbeitet werden) nicht mehr vorhanden sind.	nicht von Bedeutung bzw. keine positiven Wirkungen		geringe Verkürzung zu erwarten, aber Effekte nicht einschätzbar		Verkürzung bis zu 20% der bisherigen Durchlaufzeit möglich		Verkürzung bis zu 40% der bisherigen Durchlaufzeit möglich		Verkürzung bis zu 60% der bisherigen Durchlaufzeit möglich		Verkürzung mehr als 60% der bisherigen Durchlaufzeit möglich
3.2.3	Einheitliches Verwaltungshandeln	40	5	8	Die Zentralisierung der Abrechnungsplattform im Rahmen der Kernaufgabe Personalabrechnung führt zu einer ressortübergreifenden Vereinheitlichung von Datenstrukturen und Verfahrensroutinen.	nicht von Bedeutung bzw. keine positiven Wirkungen		geringe Verbesserung durch behördeninterne Vereinheitlichung von Datenstrukturen und		erhebliche Verbesserung durch behördeninterne Vereinheitlichung von Datenstrukturen und		Verbesserung durch ressortinterne Vereinheitlichung von Datenstrukturen und Verfahrensroutinen		Verbesserung durch ressortübergreifende Vereinheitlichung von Datenstrukturen und		Verbesserung durch Vereinheitlichung von Datenstrukturen und Verfahren in der öffentlichen Verwaltung
3.2.4	Imageverbesserung	50	5	10	Es ist von einer dauerhaft positiven Wirkung bei vielen Adressaten (Abrechner, Key User, Administratoren der Abrechnungslösung) auszugehen. Als Gründe hierfür sind u.a. die effektive und zentrale Bereitstellung der Plattform zu nennen.	keine Wirkung		geringfügige Wirkung		temporär positive Wirkung bei wenigen Adressaten		temporär positive Wirkung bei vielen Adressaten		dauerhaft positive Wirkung bei wenigen Adressaten		dauerhaft positive Wirkung bei vielen Adressaten
3.3	Informationen für die Entscheidungsträger															
3.3.1	Informationsbereitstellung und Unterstützung der Entscheidungsträger	60	15	4	Der Einsatz von standardisierten und harmonisierten Regelwerken in Kombination der zentralen Bereitstellung der Abrechnungskomponente führt zu einer harmonisierten Aufbereitung von Berichten und Informationen über alle Ressorts auf einheitlicher Basis. Diese Vereinheitlichung in der Betrachtung und Auswertung der einzelnen PVS führt zu neuen Informationen (übergreifende Auswertbarkeit) in wenigen Bereichen (im Kontext der Personalabrechnung).	keine Bedeutung		zeitnahe Information		neue Informationen in wenigen Bereichen		neue Informationen in vielen Bereichen		zeitnahe und neue Informationen in wenigen Bereichen		zeitnahe und neue Informationen in vielen Bereichen
3.4	Mitarbeiterbezogene Effekte															
3.4.1	Attraktivität der Arbeitsbedingungen	20	10	2	Durch den Wegfall der Parametrisierung auf 2 Systemen und der redundanten Pflege (Regelwerk und Abrechnungs-Plattform) werden geringfügige Möglichkeiten für die Mitarbeiter geschaffen, spezialisiertes Know-how (Expertenfunktion Abrechnung) anzuzeigen, da freie Kapazitäten entstehen. Insgesamt wird somit die Attraktivität auf Grund von u.a. höheren Spezialisierungsmöglichkeiten gefördert. Beschäftigte können gezielter für Teilbereiche geschult werden.	keine Verbesserung / ist nicht von Bedeutung		geringfügige Verbesserung in einem Bereich		geringfügige Verbesserung in wenigen Bereichen		geringfügige Verbesserung in mehreren Bereichen		erhebliche Verbesserung in wenigen Bereichen		erhebliche Verbesserung in mehreren Bereichen
3.4.2	Qualifikationssicherung/-erweiterung	40	5	8	Die zentrale Pflege und Entwicklung der Regelwerke und Abrechnungs-Plattform durch eine verantwortliche Organisation mit festen Ressourcen führt zu einer Bündelung des für diese Tätigkeit notwendigen spezifischen Know-hows (Expertenfunktion Regelwerk/Bereitstellung Abrechnung). Insgesamt werden Verbundeffekte durch Effizienzsteigerung auf Grund von u.a. höheren Spezialisierungsmöglichkeiten geschaffen. Beschäftigte können gezielter für Teilbereiche eingesetzt und entsprechend geschult werden.	nicht beeinflusst bzw. keine positiven Wirkungen		Sicherung der IT-Qualifikation		Erhöhung der IT-Qualifikation		Erhöhung der aufgabenbezogenen Qualifikation		Erhöhung der IT- und aufgabenbezogenen Qualifikation		erhebliche fachbezogene Höherqualifikation
<b>WiBe E</b>	<b>Externe Effekte</b>	<b>2</b>	<b>100</b>													
4.5	Synergien															
4.5.1	Nachnutzung von Projektergebnissen	20	10	2	Die konsolidierte Personalabrechnung bietet die Basis und Erfahrungswerte für weitere mögliche Konsolidierungsansätze im Bereich der Personalverwaltung.	keine Nachnutzung von Projektergebnissen zu erwarten		Nachnutzung von Methode oder Programm für die öffentliche Verwaltung		Nachnutzung von Methode oder Programm für die öffentliche Verwaltung, Unternehmen oder Bürger		Nachnutzung von Methode oder Programm für die öffentliche Verwaltung, Unternehmen und Bürger		Nachnutzung von Methode und Programm für die öffentliche Verwaltung, Unternehmen oder Bürger		Nachnutzung von Methode und Programm für die öffentliche Verwaltung, Unternehmen und Bürger





## 1.1.1.1 Personalkosten (eigenes Personal)

Position	Summe PK	t		t+1		t+2		t+3		t+4		t+5		t+6	
		Anz.	Personalkosten	Anz.	Personalkosten	Anz.	Personalkosten	Anz.	Personalkosten	Anz.	Personalkosten	Anz.	Personalkosten	Anz.	Personalkosten
Projektleitung	-104.819,81 €	0,3	-39.307,43 €	0,3	-39.307,43 €	0,2	-26.204,95 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Teilprojektleiter BMF	-26.204,95 €	0,1	-13.102,48 €	0,1	-13.102,48 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Teilprojektleiter BMVg (technisch)	-39.307,43 €	0,1	-13.102,48 €	0,1	-13.102,48 €	0,1	-13.102,48 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Teilprojektleiter BMVg (fachlich)	-39.307,43 €	0,1	-13.102,48 €	0,1	-13.102,48 €	0,1	-13.102,48 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Teilprojektleiter BRZ	-39.307,43 €	0,1	-13.102,48 €	0,1	-13.102,48 €	0,1	-13.102,48 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
<b>Summe</b>	<b>-248.947,04 €</b>	<b>0,7</b>	<b>-91.717,33 €</b>	<b>0,7</b>	<b>-91.717,33 €</b>	<b>0,5</b>	<b>-65.512,38 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>

### 1.1.1.2 Kosten externer Beratung

Tabelle C4:P6 dient als Quelle für Tabellenblatt "WiBe KW"

t		t+1		t+2		t+3		t+4		t+5		t+6	
hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW
-606.900,00 €		-975.800,00 €		-357.000,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €	

Tagessatz externe Beratung (netto 1.000,00 €)	-1.190,00 €
---	-------------

	Summe PK	t		t+1		t+2		t+3		t+4		t+5		t+6		
		Summe Tage	Tage	Beratungskosten	Tage	Beratungskosten	Tage	Beratungskosten	Tage	Beratungskosten	Tage	Beratungskosten	Tage	Beratungskosten	Tage	Beratungskosten
	0,00 €	0		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Vorbereitung PYI	-119.000,00 €	100	100	-119.000,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Prozessanalyse und Konzeption PersWiSysBW	-357.000,00 €	300	300	-357.000,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Technische Umsetzung PersWiSysBW	-357.000,00 €	300		0,00 €	300	-357.000,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Technische Umsetzung PVS-Plus	-238.000,00 €	200		0,00 €	200	-238.000,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Umsetzung Betrieb / Governance-Funktionen	-59.500,00 €	50	20	-23.800,00 €	30	-35.700,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Test Integration PYI	-119.000,00 €	100		0,00 €	100	-119.000,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Produktivsetzung	-119.000,00 €	100		0,00 €	100	-119.000,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Stabilisierung PYI	-119.000,00 €	100		0,00 €		0,00 €	100	-119.000,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Rückbau	-178.500,00 €	150		0,00 €		0,00 €	150	-178.500,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Projektmanagement	-273.700,00 €	230	90	-107.100,00 €	90	-107.100,00 €	50	-59.500,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €	0		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
<b>Summe</b>	<b>-1.939.700,00 €</b>	<b>1630</b>	<b>510</b>	<b>-606.900,00 €</b>	<b>820</b>	<b>-975.800,00 €</b>	<b>300</b>	<b>-357.000,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>

### 1.1.1.5 Reisekosten

Tabelle C4:P6 dient als Quelle für Tabellenblatt "WiBe KW"

t		t+1		t+2		t+3		t+4		t+5		t+6	
hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW
-20.000,00 €		-20.000,00 €		-20.000,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €	

	Summe Kosten	t	t+1	t+2	t+3	t+4	t+5	t+6
		RK	RK	RK	RK	RK	RK	RK
Reisekosten	-60.000,00 €	-20.000,00 €	-20.000,00 €	-20.000,00 €				
<b>Summe</b>	<b>-60.000,00 €</b>	<b>-20.000,00 €</b>	<b>-20.000,00 €</b>	<b>-20.000,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>

## 1.1.2.1.1

## Host/Server, Netzbetrieb

Tabelle C4:P6 dient als Quelle für Tabellenblatt "WiBe KW"

t		t+1		t+2		t+3		t+4		t+5		t+6	
hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW
0,00 €		-900.000,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €	

	t		t+1		t+2		t+3		t+4		t+5		t+6	
	Bemerkung	Kosten	Bemerkung	Kosten	Bemerkung	Kosten	Bemerkung	Kosten	Bemerkung	Kosten	Bemerkung	Kosten	Bemerkung	Kosten
Hardwareerweiterung PVS-Plus für laufende Abrechnung (Annahme: Ausbau der Hardware um 30% der ursprünglichen Investitionssumme von 3Mio.€ zur Abdeckung der zusätzlichen Leistungsanforderungen )				-900.000,00 €										
<b>Summe</b>		0,00 €		-900.000,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €

## Herleitung der angesetzten Kosten

	Kosten
PVS Plus Host/Server, Netzbetrieb (Basis WiBe des BMF)	3.000.000 €



## 1.1.2.3.2

## Verlegung technische Infrastruktur

Tabelle C4:P6 dient als Quelle für Tabellenblatt "WiBe KW"

t		t+1		t+2		t+3		t+4		t+5		t+6	
hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW
0,00 €		-25.000,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €	

	Summe Kosten	t	t+1	t+2	t+3	t+4	t+5	t+6
Aufbau Server, Anbindung an RZ (Strom, Klima, etc.), Anbindung Netzwerk (Schätzung)	-25.000,00 €		-25.000,00 €					
	0,00 €							
	0,00 €							
<b>Summe</b>	<b>-25.000,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>-25.000,00 €</b>	<b>0,00 €</b>				



**1.1.3.2 Übernahme von Datenbeständen**

Tabelle C4-P6 dient als Quelle für Tabellenblatt "Wibe KW"

t	t+1		t+2		t+3		t+4		t+5		t+6	
	hW	nHW	hW	nHW	hW	nHW	hW	nHW	hW	nHW	hW	nHW
-320.000,00 €	0,00 €	#####	-32.715,30 €	-560.000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Tagsatz externe Entwicklung	-1.600,00 €
Tagsatz interne Leistungen	-654,31 €

	t		t+1				t+2				t+3				t+4				t+5				t+6			
	Summe HW Kosten	Summe nHW Kosten	Tage HW	Tage nHW	HW Kosten	NHW Kosten	Tage HW	Tage nHW	HW Kosten	NHW Kosten	Tage HW	Tage nHW	HW Kosten	NHW Kosten	Tage HW	Tage nHW	HW Kosten	NHW Kosten	Tage HW	Tage nHW	HW Kosten	NHW Kosten	Tage HW	Tage nHW	HW Kosten	NHW Kosten
Produktivsetzung	-480.000,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €	300		-480.000,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
Stabilisierung	-320.000,00 €	-32.715,30 €			0,00 €	0,00 €	200	50	-320.000,00 €	-32.715,30 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
Aufbau Datenhistorie	-640.000,00 €	0,00 €	200		-320.000,00 €	0,00 €	200		-320.000,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
Rückbaukosten	-560.000,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €	350		-560.000,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
<b>Summe</b>	<b>-2.000.000,00 €</b>	<b>-32.715,30 €</b>	<b>200</b>	<b>0</b>	<b>-320.000,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>700</b>	<b>50</b>	<b>-1.120.000,00 €</b>	<b>-32.715,30 €</b>	<b>350</b>	<b>0</b>	<b>-560.000,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>

**2.1.2 Host- und Serverkosten**

Tabelle C4:P6 dient als Quelle für Tabellenblatt "Wille KW"

	t		t+1		t+2		t+3		t+4		t+5		t+6		t+7		t+8		t+9		t+10		t+11		
	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	
Kosten	0,00 €		-135.000,00 €		-135.000,00 €		-135.000,00 €		-135.000,00 €		-135.000,00 €		-135.000,00 €		-135.000,00 €		-135.000,00 €		-135.000,00 €		-135.000,00 €		-135.000,00 €		-135.000,00 €
Nutzen	0,00 €		0,00 €		158.100,00 €		158.100,00 €		158.100,00 €		158.100,00 €		158.100,00 €		158.100,00 €		158.100,00 €		158.100,00 €		158.100,00 €		158.100,00 €		158.100,00 €

Prozentsatz jährliche Pflegekosten 10%

	t	t+1	t+2	t+3	t+4	t+5	t+6	t+7	t+8	t+9	t+10	t+11
Summen	Kosten	Kosten	Kosten	Kosten	Kosten	Kosten	Kosten	Kosten	Kosten	Kosten	Kosten	Kosten
Wartung und Pflege der neuen PVS Hardware im BRZ (hier erfolgt ein vereinfachter pauschaler Ansatz von 10% der Anschaffungskosten)	-1.485.000,00 €	0,00 €	-135.000,00 €	-135.000,00 €	-135.000,00 €	-135.000,00 €	-135.000,00 €	-135.000,00 €	-135.000,00 €	-135.000,00 €	-135.000,00 €	-135.000,00 €
	0,00 €											
	<b>-1.485.000,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>-135.000,00 €</b>									

	t	t+1	t+2	t+3	t+4	t+5	t+6	t+7	t+8	t+9	t+10	t+11
Summen	Nutzen	Nutzen	Nutzen	Nutzen	Nutzen	Nutzen	Nutzen	Nutzen	Nutzen	Nutzen	Nutzen	Nutzen
Reduktion der Aufwände im Bereich der Hardwareressourcen zum Zeitpunkt der Eingetabrechnung (Annahme: Gesamtanteil der Personalabrechnung am Gesamtsystem PersWiSysBW (Z-Schiene) beträgt 20%; dieser Anteil kann durch die Verlagerung der Durchführung der Abrechnung auf PVS-Plus um geschätzte 50% halbiert werden; die personalien Abrechnungsergebnisse werden nach PersWiSysBW zu Auswertungszwecken transferiert). Berechnung siehe Tabelle unten.	1.581.000,00 €		158.100 €	158.100 €	158.100 €	158.100 €	158.100 €	158.100 €	158.100 €	158.100 €	158.100 €	158.100 €
	0,00 €											
	<b>1.581.000,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>158.100,00 €</b>									

	Euro/Jahr	Anteil Abrechnung (geschätzt, ca. 20%)	Reduktion Hardwarekosten BMVg
Kosten Hardware (Managed) BMVg pro Jahr	1.581.000	316.200	158.100



## Personallvollkostensatz

Basis BMF, 19.05.2015

	Beamte				Arbeitnehmer			
	höherer Dienst	gehobener Dienst	mittlerer Dienst	einfacher Dienst	E13 - E15	E09 - E12	E05 - E09	E02 - E04
<b>Personaleinzelkosten</b>	<b>112.139,95 €</b>	<b>79.155,96 €</b>	<b>55.307,95 €</b>	<b>45.081,06 €</b>	<b>81.556,00 €</b>	<b>74.435,00 €</b>	<b>52.198,00 €</b>	<b>43.448,00 €</b>
• Steuerepflichtiges Brutto	79.905,00 €	59.092,00 €	41.093,00 €	33.097,00 €	65.410,00 €	57.857,00 €	39.756,00 €	33.111,00 €
<i>Versorgungszuschlag</i>	<i>36,90</i>	<i>29,30</i>	<i>27,90</i>	<i>27,90</i>				
• Versorgung (Beamte) / Arbeitgeberanteil Sozialversicherung (Arbeitnehmer)	29.484,95 €	17.313,96 €	11.464,95 €	9.234,06 €	15.496,00 €	15.928,00 €	11.792,00 €	9.687,00 €
• Personalnebenkosten	2.750,00 €	2.750,00 €	2.750,00 €	2.750,00 €	650,00 €	650,00 €	650,00 €	650,00 €
<b>+ Sacheinzelkosten</b>	<b>18.150,00 €</b>	<b>18.150,00 €</b>	<b>18.150,00 €</b>	<b>18.150,00 €</b>	<b>18.150,00 €</b>	<b>18.150,00 €</b>	<b>18.150,00 €</b>	<b>18.150,00 €</b>
• sächliche Verwaltungsausgaben	8.250,00 €	8.250,00 €	8.250,00 €	8.250,00 €	8.250,00 €	8.250,00 €	8.250,00 €	8.250,00 €
• Investitionen	2.500,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €
• Büroräume	7.400,00 €	7.400,00 €	7.400,00 €	7.400,00 €	7.400,00 €	7.400,00 €	7.400,00 €	7.400,00 €
<b>+ Gemeinkosten</b>	<b>49.510,18 €</b>	<b>36.976,26 €</b>	<b>27.914,02 €</b>	<b>24.027,80 €</b>	<b>37.888,28 €</b>	<b>35.182,30 €</b>	<b>26.732,24 €</b>	<b>23.407,24 €</b>
<i>Gemeinkostenzuschlagssatz</i>	<i>38</i>	<i>38</i>	<i>38</i>	<i>38</i>	<i>38</i>	<i>38</i>	<i>38</i>	<i>38</i>
• Personaleinzelkosten x Gemeinkostenzuschlagssatz	42.613,18 €	30.079,26 €	21.017,02 €	17.130,80 €	30.991,28 €	28.285,30 €	19.835,24 €	16.510,24 €
• Sacheinzelkosten x Gemeinkostenzuschlagssatz	6.897,00 €	6.897,00 €	6.897,00 €	6.897,00 €	6.897,00 €	6.897,00 €	6.897,00 €	6.897,00 €
<b>Personalkosten Jahreswert</b>	<b>179.800,12 €</b>	<b>134.282,22 €</b>	<b>101.371,97 €</b>	<b>87.258,87 €</b>	<b>137.594,28 €</b>	<b>127.767,30 €</b>	<b>97.080,24 €</b>	<b>85.005,24 €</b>

	pro Jahr	pro Monat	pro Tag
<b>Durchschnittlicher PKS für die WiBe</b>	<b><u>-131.024,76 €</u></b>	<b>-10.918,73 €</b>	<b>-655,12 €</b>

<b>Projekt</b>	Evaluierung der Personalverwaltungssysteme des Bundes (PVS Bund) Phase 1 der Maßnahme 2.1.9 PVS Bund des IT-Rahmenkonzeptes des Bundes 2015
<b>WiBe KW für Modell</b>	<b>Szenario "Personalabrechnung", Modell PYN</b>
<b>Version</b>	1.00, Stand 01.02.2016
<b>Projektdauer</b>	18 Monate
<b>Nutzungsdauer</b>	10 Jahre
<b>Allgemeine Annahmen für die WiBe</b>	<p>Ausgewiesen werden nur die gegenüber dem IST-Zustand zu erwartenden Veränderungen bei Kosten und Nutzen.</p> <p>Etwaige Fristen für Europa-weite Ausschreibungen werden in der aktuellen Zeitplanung nicht berücksichtigt.</p> <p>Zusätzliche/Neue SAP-Lizenzkosten (Projekt und Betrieb) fallen nicht an (Lizenzkosten werden somit in der aktuellen WiBe nicht berücksichtigt), da angenommen wird, dass Lizenzen kostenneutral übertragen werden können.</p> <p>Weitere Annahmen bzw. die relevanten Kosten- und Nutzenkriterien sind in Tabellenblatt "WIBE KW" in Spalte C hinterlegt</p> <p>Die internen Personalkosten werden auf Basis der Personalvollkostensätze (siehe Tabellenblatt "Personalvollkostensatz" berechnet.</p> <p>Es wird angenommen, dass keine zusätzlichen Kosten für Hardware für Entwicklungs- und Testsysteme anfallen, da vorhandene Hardware in den Ressorts genutzt wird (zusätzlicher Projekt-Mandant).</p> <p>Es wird angenommen, dass Raumkapazitäten und Arbeitsplatzrechner verfügbar sind und keine weiteren Kosten verursachen.</p> <p>Da nur technischer Umzug ist kein Schulungsaufwand zu berücksichtigen. Der Schulungsaufwand ist bereits im Modell PYR integriert.</p> <p>Durch das Modell resultieren keine Änderungen bei der Systembenutzung (kosten-neutral)</p> <p>Keine Verteilung und Nachttest des Abrechnungsregelwerks (Schemen und Zyklen) auf PersWiSysBW nach Produktivsetzung PYI</p> <p>Keine zusätzlichen Hardwarekosten gegenüber dem Modell PYI notwendig (im Rahmen des Modells PYI angeschaffte Infrastruktur und bisherige Abrechnungsinfrastruktur des PVS-Plus stellt die notwendigen Ressourcen bereit; deshalb ergeben sich bei PVS-Plus auch keine Reduktion im Bereich der Aufwendungen für Hardware)</p> <p>WiBe externe Effekte: Die vorliegende Wirtschaftlichkeitsbetrachtung berücksichtigt die betroffenen Ressorts BMF, BMVg und BMVI und deren Kosten/Nutzen (WiBe KW) und Folgewirkungen (WiBe Q). Da angenommen wird, dass es zu keinen Veränderungen (sog. externen Effekten) bei weiteren Behörden kommt, erfolgt im Rahmen der WiBe E nur die Bewertung hinsichtlich der Nachnutzbarkeit (Kriterium 4.5.1).</p>

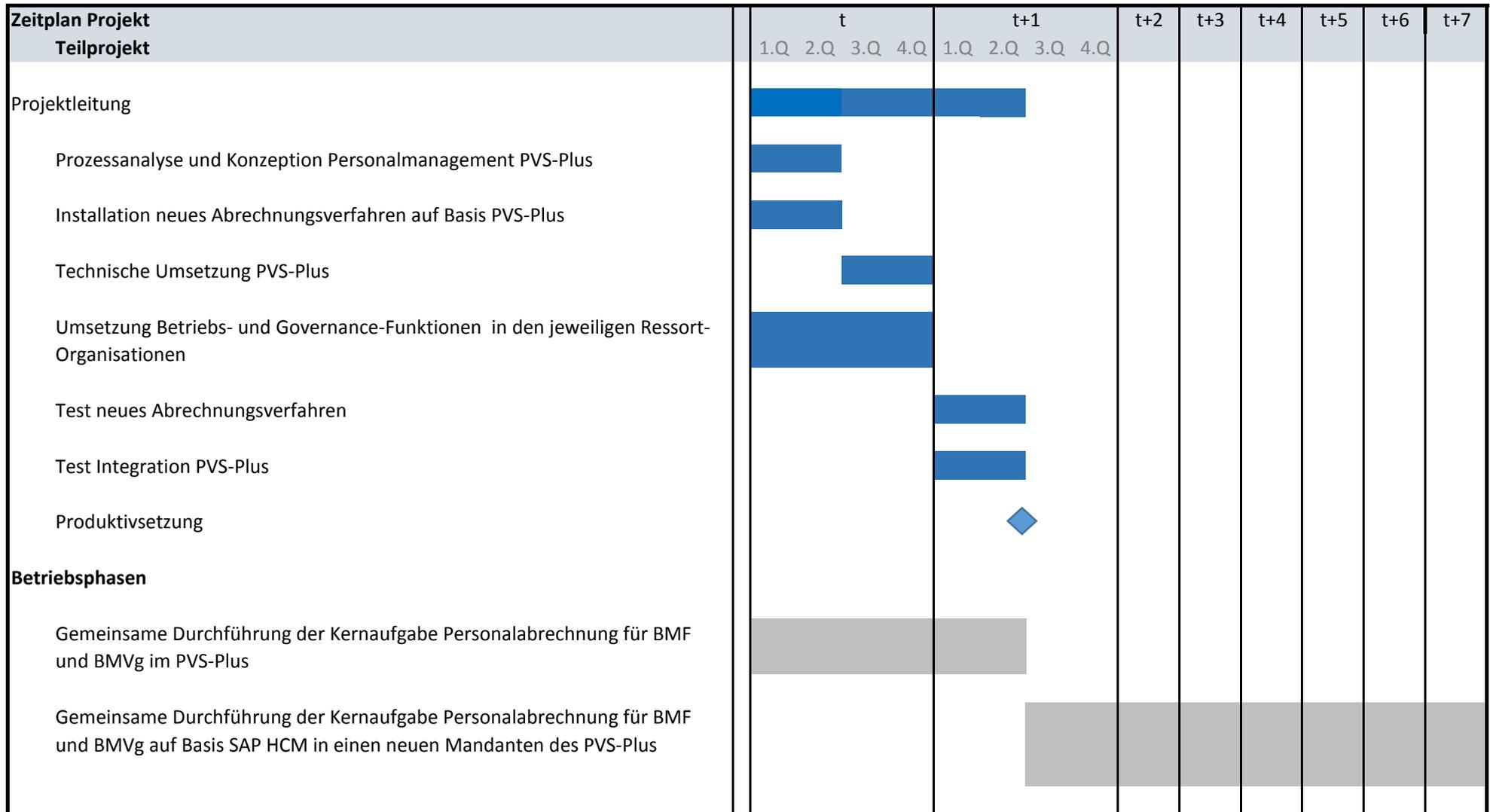
KW (hW)	KW (nhW)	KW	Q	E
-3.073.019 €	-390.647 €	-3.463.666 €	51	2

Tagessatz externe Beratung	-1.190 €
Tagessatz externe Entwicklung	-1.600 €

FK 5	Kriterium	Summe	Gewicht	Punkte	Kommentar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
WiBe Q	<b>Qualitativ-strategische Kriterien</b>	<b>51</b>	<b>100</b>														
3.1	Bedeutung der IT-Maßnahme																
3.1.1	Bedeutung für die IT-Strategie der Behörde	40	10	4	Gesamtprojekt ist Teil des IT-RK Bund 2015, Auswirkungen auf einige Fachaufgaben der Behörde (PV), die zeitnah eintreten.	nicht von Bedeutung		wichtig für einige Fachaufgaben der Behörde, später	wichtig für einige Fachaufgaben der Behörde, zeitnah	wichtig für alle Fachaufgaben der Behörde, später	wichtig für alle Fachaufgaben der Behörde, zeitnah	unabhängig für die IT-Strategie der Behörde					
3.1.2	Nachnutzung bereits vorhandener Technologien	80	10	8	Bisher wurde in den Ressorts jeweils eigene Regelwerke und Plattformen zur Personalabrechnung redundant gepflegt. Durch die Harmonisierung und zukünftig zentrale Pflege der Regelwerke und der Abrechnungsplattform erfolgt eine ressortübergreifende Übernahme dieser Bestandteile des Verfahrens	Übernahme eines Verfahrens nicht möglich		Übernahme eines Verfahrens von außerhalb der Öffentlichen Verwaltung	Übernahme eines Verfahrens innerhalb der Behörde	Übernahme eines Verfahrens aus dem Geschäftsbereich	Übernahme eines Verfahrens ressortübergreifend	Übernahme eines Verfahrens aus der Öffentlichen Verwaltung					
3.1.3	Plattform-/Herstellerunabhängigkeit	0	10	0	Keine Plattformunabhängigkeit, da ausschließlich SAP	keine Plattformunabhängigkeit		(nur 1, 2 oder 3)	(1-2)	(1-3)	(1-4)	(1-5)	(1-6)	(1-7)	(1-8)	(1-9)	vollständige Plattformunabhängigkeit (1-5)
3.2	Qualitätszuwachs bei der Erledigung von Fachaufgaben																
3.2.1	Qualitätsverbesserung bei der Aufgabenabwicklung	120	15	8	Durch die ressortübergreifende Nutzung von zentral gepflegten und bereitgestellten Regelwerken und der Abrechnungsplattform erfolgt eine erhebliche Verbesserung und Optimierung des Arbeitsablaufes im Rahmen der Personalabrechnung, da Änderungen zentral und zeitnah bereitgestellt werden. ☐	nicht von Bedeutung bzw. keine positiven Wirkungen		geringe Verbesserung des Arbeitsablaufs	erhebliche Verbesserung des Arbeitsablaufs	geringe Verbesserung des Arbeitsergebnisses	erhebliche Verbesserung des Arbeitsergebnisses	erhebliche Verbesserung des Arbeitsergebnisses	erhebliche Verbesserung des Arbeitsergebnisses	erhebliche Verbesserung des Arbeitsergebnisses	erhebliche Verbesserung des Arbeitsergebnisses	erhebliche Verbesserung des Arbeitsergebnisses	
3.2.2	Verkürzung der Durchlaufzeit	150	15	10	Über die zentrale Bereitstellung der Abrechnungsplattform und deren Herauslösung aus PVS-Plus ergeben sich für das BMF und das BMVg verkürzte Durchlaufzeiten. Dies liegt daran, dass Stillstandzeiten durch die Abrechnung (während der Abrechnungsläufe werden Daten gesperrt und können so nicht bearbeitet werden) nicht mehr vorhanden sind.	nicht von Bedeutung bzw. keine positiven Wirkungen		geringe Verkürzung zu erwarten, aber Effekte nicht einschätzbar	Verkürzung bis zu 20% der bisherigen Durchlaufzeit möglich	Verkürzung bis zu 40% der bisherigen Durchlaufzeit möglich	Verkürzung bis zu 60% der bisherigen Durchlaufzeit möglich	Verkürzung bis zu 80% der bisherigen Durchlaufzeit möglich	Verkürzung bis zu 100% der bisherigen Durchlaufzeit möglich	Verkürzung bis zu 120% der bisherigen Durchlaufzeit möglich	Verkürzung bis zu 140% der bisherigen Durchlaufzeit möglich	Verkürzung bis zu 160% der bisherigen Durchlaufzeit möglich	
3.2.3	Einheitliches Verwaltungshandeln	40	5	8	Die Harmonisierung der Regelwerke und Zentralisierung der Abrechnungsplattform in einem eigenen Abrechnungsmandanten im Rahmen der Kernaufgabe Personalabrechnung führt zu einer ressortübergreifenden Vereinheitlichung von Datenstrukturen und Verfahrensroutinen.	nicht von Bedeutung bzw. keine positiven Wirkungen		geringe Verbesserung durch behördeninterne Vereinheitlichung von Datenstrukturen und Verfahrensroutinen	erhebliche Verbesserung durch behördeninterne Vereinheitlichung von Datenstrukturen und Verfahrensroutinen	Verbesserung durch ressortinterne Vereinheitlichung von Datenstrukturen und Verfahrensroutinen	Verbesserung durch ressortübergreifende Vereinheitlichung von Datenstrukturen und Verfahrensroutinen	Verbesserung durch ressortübergreifende Vereinheitlichung von Datenstrukturen und Verfahrensroutinen	Verbesserung durch ressortübergreifende Vereinheitlichung von Datenstrukturen und Verfahrensroutinen	Verbesserung durch ressortübergreifende Vereinheitlichung von Datenstrukturen und Verfahrensroutinen	Verbesserung durch ressortübergreifende Vereinheitlichung von Datenstrukturen und Verfahrensroutinen	Verbesserung durch ressortübergreifende Vereinheitlichung von Datenstrukturen und Verfahrensroutinen	
3.2.4	Imageverbesserung	50	5	10	Es ist von einer dauerhaft positiven Wirkung bei vielen Adressaten (Abrechner, Key User, Administratoren der Abrechnungslösung) auszugehen. Als Gründe hierfür ist u.a. der Entfall der Sperrzeiten zu nennen, der durch die Herauslösung entfällt.	keine Wirkung		geringfügige Wirkung	temporär positive Wirkung bei wenigen Adressaten	temporär positive Wirkung bei vielen Adressaten	dauerhaft positive Wirkung bei wenigen Adressaten	dauerhaft positive Wirkung bei vielen Adressaten	dauerhaft positive Wirkung bei wenigen Adressaten	dauerhaft positive Wirkung bei vielen Adressaten	dauerhaft positive Wirkung bei wenigen Adressaten	dauerhaft positive Wirkung bei vielen Adressaten	
3.3	Informationen für die Entscheidungsträger																
3.3.1	Informationsbereitstellung und Unterstützung der Entscheidungsträger	0	15	0	Keine Verbesserung	keine Bedeutung		zeitnahe Information	neue Informationen in wenigen Bereichen	neue Informationen in vielen Bereichen	zeitnahe und neue Informationen in wenigen Bereichen	zeitnahe und neue Informationen in vielen Bereichen	zeitnahe und neue Informationen in wenigen Bereichen	zeitnahe und neue Informationen in vielen Bereichen	zeitnahe und neue Informationen in wenigen Bereichen	zeitnahe und neue Informationen in vielen Bereichen	
3.4	Mitarbeiterbezogene Effekte																
3.4.1	Attraktivität der Arbeitsbedingungen	20	10	2	Durch den Wegfall der Parametrisierung auf 2 Systemen und der redundanten Pflege (Regelwerk und Abrechnungs-Plattform) werden geringfügige Möglichkeiten für die Mitarbeiter geschaffen, spezialisiertes Know-how (Expertenfunktion Abrechnung) anzueignen, da freie Kapazitäten entstehen. Insgesamt wird somit die Attraktivität auf Grund von u.a. höheren Spezialisierungsmöglichkeiten gefördert. Beschäftigte können gezielter für Teilbereiche geschult werden.	keine Verbesserung / ist nicht von Bedeutung		geringfügige Verbesserung in einem Bereich	geringfügige Verbesserung in wenigen Bereichen	geringfügige Verbesserung in mehreren Bereichen	erhebliche Verbesserung in wenigen Bereichen	erhebliche Verbesserung in mehreren Bereichen	erhebliche Verbesserung in wenigen Bereichen	erhebliche Verbesserung in mehreren Bereichen	erhebliche Verbesserung in wenigen Bereichen	erhebliche Verbesserung in mehreren Bereichen	
3.4.2	Qualifikationssicherung/-erweiterung	10	5	2	Die zentrale Pflege und Entwicklung der Regelwerke und Abrechnungs-Plattform durch eine verantwortliche Organisation mit festen Ressourcen führt zu einer Bündelung des für diese Tätigkeit notwendigen spezifischen Know-hows (Expertenfunktion Regelwerk/Bereitstellung Abrechnung). Insgesamt werden Verbundeffekte durch Effizienzsteigerung auf Grund von u.a. höheren Spezialisierungsmöglichkeiten geschaffen. Beschäftigte können gezielter für Teilbereiche eingesetzt und entsprechend geschult werden.	nicht beeinflusst bzw. keine positiven Wirkungen		Sicherung der IT-Qualifikation	Erhöhung der IT-Qualifikation	Erhöhung der aufgabenbezogenen Qualifikation	Erhöhung der IT- und aufgabenbezogenen Qualifikation	Erhöhung der IT- und aufgabenbezogenen Qualifikation	Erhöhung der IT- und aufgabenbezogenen Qualifikation	Erhöhung der IT- und aufgabenbezogenen Qualifikation	Erhöhung der IT- und aufgabenbezogenen Qualifikation	erhebliche fachbezogene Höherqualifikation	
WiBe E	<b>Externe Effekte</b>	<b>2</b>	<b>100</b>														
4.5	Synergien																

4.5.1	Nachnutzung von Projektergebnissen	20	10	2	Die konsolidierte Personalabrechnung bietet die Basis und Erfahrungswerte für weitere mögliche Konsolidierungsansätze im Bereich der Personalverwaltung.	keine Nachnutzung von Projektergebnissen zu erwarten	Nachnutzung von Methode oder Programm für die öffentliche Verwaltung	Nachnutzung von Methode oder Programm für die öffentliche Verwaltung, Unternehmen oder	Nachnutzung von Methode oder Programm für die öffentliche Verwaltung, Unternehmen und	Nachnutzung von Methode und Programm für die öffentliche Verwaltung, Unternehmen oder	Nachnutzung von Methode und Programm für die öffentliche Verwaltung, Unternehmen und
-------	------------------------------------	----	----	---	--	--	--	--	---	---	--





### 1.1.1.1 Personalkosten (eigenes Personal)

Tabelle C4:P6 dient als Quelle für Tabellenblatt "WiBe KW"

t		t+1		t+2		t+3		t+4		t+5		t+6	
hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW
	-65.512,38 €		-65.512,38 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €

Position	Summe PK	t		t+1		t+2		t+3		t+4		t+5		t+6	
		Anz.	Personalkosten	Anz.	Personalkosten	Anz.	Personalkosten	Anz.	Personalkosten	Anz.	Personalkosten	Anz.	Personalkosten	Anz.	Personalkosten
Projektleitung	-78.614,86 €	0,3	-39.307,43 €	0,3	-39.307,43 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Teilprojektleiter BMF	-26.204,95 €	0,1	-13.102,48 €	0,1	-13.102,48 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Teilprojektleiter BMVg (technisch)	0,00 €	0	0,00 €	0	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Teilprojektleiter BMVg (fachlich)	0,00 €	0	0,00 €	0	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Teilprojektleiter BRZ	-26.204,95 €	0,1	-13.102,48 €	0,1	-13.102,48 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
<b>Summe</b>	<b>-131.024,76 €</b>	<b>0,5</b>	<b>-65.512,38 €</b>	<b>0,5</b>	<b>-65.512,38 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>

### 1.1.1.2 Kosten externer Beratung

Tabelle C4:P6 dient als Quelle für Tabellenblatt "WiBe KW"

t		t+1		t+2		t+3		t+4		t+5		t+6	
hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW
-654.500,00 €		-559.300,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €	

Tagessatz externe Beratung (netto 1.000,00 €)	-1.190,00 €
---	-------------

	Summe PK	Summe Tage	t		t+1		t+2		t+3		t+4		t+5		t+6	
			Tage	Beratungskosten	Tage	Beratungskosten	Tage	Beratungskosten	Tage	Beratungskosten	Tage	Beratungskosten	Tage	Beratungskosten	Tage	Beratungskosten
	0,00 €	0		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Prozessanalyse und Konzeption Personalmanagement PVS-Plus	-119.000,00 €	100	100	-119.000,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Installation neues Abrechnungsverfahren auf Basis PVS-Plus	-238.000,00 €	200	200	-238.000,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Technische Umsetzung PVS-Plus	-119.000,00 €	100	100	-119.000,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Umsetzung Betriebs- und Governance-Funktionen in den jeweiligen Re	-59.500,00 €	50	50	-59.500,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Test neues Abrechnungsverfahren	-119.000,00 €	100		0,00 €	100	-119.000,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Test Integration PVS-Plus	-119.000,00 €	100		0,00 €	100	-119.000,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Produktivsetzung / Stabilisierung	-238.000,00 €	200		0,00 €	200	-238.000,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €	0		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €	0		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Projektmanagement	-202.300,00 €	170	100	-119.000,00 €	70	-83.300,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €	0		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
<b>Summe</b>	<b>-1.213.800,00 €</b>	<b>1020</b>	<b>550</b>	<b>-654.500,00 €</b>	<b>470</b>	<b>-559.300,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>

### 1.1.1.5 Reisekosten

Tabelle C4:P6 dient als Quelle für Tabellenblatt "WiBe KW"

t		t+1		t+2		t+3		t+4		t+5		t+6	
hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW
-20.000,00 €		-20.000,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €	

	Summe Kosten	t	t+1	t+2	t+3	t+4	t+5	t+6
		RK	RK	RK	RK	RK	RK	RK
Reisekosten	-40.000,00 €	-20.000,00 €	-20.000,00 €					
<b>Summe</b>	<b>-40.000,00 €</b>	<b>-20.000,00 €</b>	<b>-20.000,00 €</b>	<b>0,00 €</b>				







## 2.1.2 Host- und Serverkosten

Tabelle C4:P6 dient als Quelle für Tabellenblatt "WiBe KW"

	t		t+1		t+2		t+3		t+4		t+5		t+6	
	hW	nhW												
Kosten	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €	
Nutzen	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €	

Prozentsatz jährliche Pflegekosten	-15%
------------------------------------	------

		t	t+1	t+2	t+3	t+4	t+5	t+6
	Summen	Kosten						
		0,00 €						
		0,00 €						
		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €

		t	t+1	t+2	t+3	t+4	t+5	t+6
	Summen	Nutzen						
		0,00 €						
		0,00 €						
		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €

## 2.2.2 Systembetreuung und-administration

Tabelle C4-P6 dient als Quelle für Tabellenblatt "WiBe KW"

	t		t+1		t+2		t+3		t+4		t+5		t+6	
	hW	nhW												
Kosten	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Nutzen		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €

	VZA	Summen	t	t+1	t+2	t+3	t+4	t+5	t+6
Systembetreuung und-administration - Kosten			Kosten						
		0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
		0,00 €			0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
		<b>0,00 €</b>							

	VZA	Summen	t	t+1	t+2	t+3	t+4	t+5	t+6
Systembetreuung und-administration - Nutzen			Nutzen						
		0,00 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
		0,00 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
		0,00 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
		<b>0,00 €</b>							

## Personallvollkostensatz

Basis BMF, 19.05.2015

	Beamte				Arbeitnehmer			
	höherer Dienst	gehobener Dienst	mittlerer Dienst	einfacher Dienst	E13 - E15	E09 - E12	E05 - E09	E02 - E04
<b>Personaleinzelkosten</b>	<b>112.139,95 €</b>	<b>79.155,96 €</b>	<b>55.307,95 €</b>	<b>45.081,06 €</b>	<b>81.556,00 €</b>	<b>74.435,00 €</b>	<b>52.198,00 €</b>	<b>43.448,00 €</b>
• Steuerpflichtiges Brutto	79.905,00 €	59.092,00 €	41.093,00 €	33.097,00 €	65.410,00 €	57.857,00 €	39.756,00 €	33.111,00 €
<i>Versorgungszuschlag</i>	<i>36,90</i>	<i>29,30</i>	<i>27,90</i>	<i>27,90</i>				
• Versorgung (Beamte) / Arbeitgeberanteil Sozialversicherung (Arbeitnehmer)	29.484,95 €	17.313,96 €	11.464,95 €	9.234,06 €	15.496,00 €	15.928,00 €	11.792,00 €	9.687,00 €
• Personalnebenkosten	2.750,00 €	2.750,00 €	2.750,00 €	2.750,00 €	650,00 €	650,00 €	650,00 €	650,00 €
<b>+ Sacheinzelkosten</b>	<b>18.150,00 €</b>	<b>18.150,00 €</b>	<b>18.150,00 €</b>	<b>18.150,00 €</b>	<b>18.150,00 €</b>	<b>18.150,00 €</b>	<b>18.150,00 €</b>	<b>18.150,00 €</b>
• sächliche Verwaltungsausgaben	8.250,00 €	8.250,00 €	8.250,00 €	8.250,00 €	8.250,00 €	8.250,00 €	8.250,00 €	8.250,00 €
• Investitionen	2.500,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €
• Büroräume	7.400,00 €	7.400,00 €	7.400,00 €	7.400,00 €	7.400,00 €	7.400,00 €	7.400,00 €	7.400,00 €
<b>+ Gemeinkosten</b>	<b>49.510,18 €</b>	<b>36.976,26 €</b>	<b>27.914,02 €</b>	<b>24.027,80 €</b>	<b>37.888,28 €</b>	<b>35.182,30 €</b>	<b>26.732,24 €</b>	<b>23.407,24 €</b>
<i>Gemeinkostenzuschlagssatz</i>	<i>38</i>	<i>38</i>	<i>38</i>	<i>38</i>	<i>38</i>	<i>38</i>	<i>38</i>	<i>38</i>
• Personaleinzelkosten x Gemeinkostenzuschlagssatz	42.613,18 €	30.079,26 €	21.017,02 €	17.130,80 €	30.991,28 €	28.285,30 €	19.835,24 €	16.510,24 €
• Sacheinzelkosten x Gemeinkostenzuschlagssatz	6.897,00 €	6.897,00 €	6.897,00 €	6.897,00 €	6.897,00 €	6.897,00 €	6.897,00 €	6.897,00 €
<b>Personalkosten Jahreswert</b>	<b>179.800,12 €</b>	<b>134.282,22 €</b>	<b>101.371,97 €</b>	<b>87.258,87 €</b>	<b>137.594,28 €</b>	<b>127.767,30 €</b>	<b>97.080,24 €</b>	<b>85.005,24 €</b>

	pro Jahr	pro Monat	pro Tag
<b>Durchschnittlicher PKS für die WiBe</b>	<b><u>-131.024,76 €</u></b>	<b>-10.918,73 €</b>	<b>-655,12 €</b>

<b>Projekt</b>	Evaluierung der Personalverwaltungssysteme des Bundes (PVS Bund) Phase 1 der Maßnahme 2.1.9 PVS Bund des IT-Rahmenkonzeptes des Bundes 2015
<b>WiBe KW für Modell</b>	<b>Szenario "Gemeinsame Abrechnung", Modell PYR</b>
<b>Version</b>	1.00, Stand 01.02.2016
<b>Projektdauer</b>	4 Jahre
<b>Nutzungsdauer</b>	10 Jahre
<b>Allgemeine Annahmen für die WiBe</b>	<p>Ausgewiesen werden nur die gegenüber dem IST-Zustand zu erwartenden Veränderungen bei Kosten und Nutzen.</p> <p>Etwaige Fristen für Europa-weite Ausschreibungen werden in der aktuellen Zeitplanung nicht berücksichtigt.</p> <p>Es wird angenommen, dass keine zusätzliche Hardware für den Betrieb benötigt wird, da es sich bei den Anpassungen nur um Änderungen an den Regelwerken handelt, ohne Auswirkungen auf die benötigten Ressourcen bei den betroffenen Ressorts.</p> <p>Zusätzliche/Neue SAP-Lizenzkosten (Projekt und Betrieb) fallen nicht an (Lizenzkosten werden somit in der aktuellen WiBe nicht berücksichtigt).</p> <p>Weitere Annahmen bzw. die relevanten Kosten- und Nutzenkriterien sind in Tabellenblatt "WiBe KW" in Spalte C hinterlegt</p> <p>Die internen Personalkosten werden auf Basis der Personalvollkostensätze (siehe Tabellenblatt "Personalvollkostensatz" berechnet.</p> <p>Es wird angenommen, dass keine zusätzlichen Kosten für Hardware für Entwicklungs- und Testsysteme anfallen, da vorhandene Hardware in den Ressorts genutzt wird (zusätzlicher Projekt-Mandant).</p> <p>Es wird angenommen, dass Raumkapazitäten und Arbeitsplatzrechner verfügbar sind und keine weiteren Kosten verursachen.</p> <p>WiBe externe Effekte: Die vorliegende Wirtschaftlichkeitsbetrachtung berücksichtigt die betroffenen Ressorts BMF, BMVg und BMVI und deren Kosten/Nutzen (WiBe KW) und Folgewirkungen (WiBe Q). Da angenommen wird, dass es zu keinen Veränderungen (sog. externen Effekten) bei weiteren Behörden kommt, erfolgt im Rahmen der WiBe E nur die Bewertung hinsichtlich der Nachnutzbarkeit (Kriterium 4.5.1).</p>

KW (hW)	KW (nhW)	KW	Q	E
-13.119.284 €	14.147.445 €	1.028.161 €	56	2

Tagessatz externe Beratung	-1.190 €
Tagessatz externe Entwicklung	-1.600 €

FK 5	Kriterium	Summe	Gewicht	Punkte	Kommentar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>WiBe Q</b>	<b>Qualitativ-strategische Kriterien</b>	<b>56</b>	<b>100</b>													
3.1	Bedeutung der IT-Maßnahme															
3.1.1	Bedeutung für die IT-Strategie der Behörde	40	10	4	Gesamtprojekt ist Teil des IT-RK Bund 2015, Auswirkungen auf einige Fachaufgaben der Behörde (PV), die zeitnah eintreten.	nicht von Bedeutung		wichtig für einige Fachaufgaben der Behörde, später	wichtig für einige Fachaufgaben der Behörde, zeitnah	wichtig für alle Fachaufgaben der Behörde, später		wichtig für alle Fachaufgaben der Behörde, zeitnah				unabdingbar für die IT-Strategie der Behörde
3.1.2	Nachnutzung bereits vorhandener Technologien	80	10	8	Bisher wurde in den Ressorts jeweils eigene Regelwerke zur Personalabrechnung redundant gepflegt. Durch die Harmonisierung und zukünftig zentrale Pflege der Regelwerke auf Basis des PVS-Plus erfolgt eine ressortübergreifende Übernahme dieser Bestandteile des Verfahrens Personalabrechnung.	Übernahme eines Verfahrens nicht möglich		Übernahme eines Verfahrens von außerhalb der Öffentlichen Verwaltung	Übernahme eines Verfahrens innerhalb der Behörde	Übernahme eines Verfahrens aus dem Geschäftsbereich		Übernahme eines Verfahrens ressortübergreifend				Übernahme eines Verfahrens aus der Öffentlichen Verwaltung
3.1.3	Plattform-/Herstellerunabhängigkeit	0	10	0	Keine Plattformunabhängigkeit, da ausschließlich SAP	keine Plattformunabhängigkeit		(nur 1, 2 oder 3)		(1-2)		(1-3)		(1-4)		vollständige Plattformunabhängigkeit (1-5)
3.2	Qualitätszuwachs bei der Erledigung von Fachaufgaben															
3.2.1	Qualitätsverbesserung bei der Aufgabenabwicklung	90	15	6	Durch die ressortübergreifende Nutzung von zentral gepflegten und bereitgestellten Regelwerken erfolgt eine erhebliche Verbesserung und Optimierung des Arbeitsablaufes im Rahmen der Personalabrechnung, da Änderungen zentral und zeitnah bereitgestellt werden. Es ist davon auszugehen, dass die Arbeitsergebnisse der Personalabrechnung ebenfalls geringfügig verbessert werden, da anzunehmen ist, dass die zentralen Regelwerke eine höhere Qualität haben und somit mögliche Fehler bei der Personalabrechnung bedingt durch fehlerhafte Regelwerke reduziert werden. ☐	nicht von Bedeutung bzw. keine positiven Wirkungen		geringe Verbesserung des Arbeitsablaufs	erhebliche Verbesserung des Arbeitsablaufs	geringe Verbesserung des Arbeitsergebnisses		erhebliche Verbesserung des Arbeitsergebnisses				erhebliche Verbesserung des Arbeitsablaufs und des Arbeitsergebnisses
3.2.2	Verkürzung der Durchlaufzeit	120	15	8	Die Durchlaufzeit kann bei den Anpassungen der Regelwerke durch den Wegfall von Parametrisierungen / Entwicklung auf 2 Systemen um ca. 60% reduziert werden. Ein Test der zentral bereitgestellten Harmonisierungen ist aber weiterhin auf 2 Systemen erforderlich.	nicht von Bedeutung bzw. keine positiven Wirkungen		geringe Verkürzung zu erwarten, aber Effekte nicht einschätzbar	Verkürzung bis zu 20% der bisherigen Durchlaufzeit möglich	Verkürzung bis zu 40% der bisherigen Durchlaufzeit möglich		Verkürzung bis zu 60% der bisherigen Durchlaufzeit möglich				Verkürzung mehr als 60% der bisherigen Durchlaufzeit möglich
3.2.3	Einheitliches Verwaltungshandeln	40	5	8	Die Harmonisierung der Regelwerke im Rahmen der Kernaufgabe Personalabrechnung führt zu einer ressortübergreifenden Vereinheitlichung von Datenstrukturen und Verfahrensroutinen.	nicht von Bedeutung bzw. keine positiven Wirkungen		geringe Verbesserung durch behördeninterne Vereinheitlichung von Datenstrukturen und Verfahrensroutinen	erhebliche Verbesserung durch behördeninterne Vereinheitlichung von Datenstrukturen und Verfahrensroutinen	Verbesserung durch ress-ortinterne Vereinheitlichung von Datenstrukturen und Verfahrensroutinen		Verbesserung durch ressortübergreifende Vereinheitlichung von Datenstrukturen und Verfahrensroutinen				Verbesserung durch Vereinheitlichung von Datenstrukturen und Verfahren in der öffentlichen Verwaltung
3.2.4	Imageverbesserung	50	5	10	Es ist von einer dauerhaft positiven Wirkung bei vielen Adressaten (Abrechner, Key User, Administratoren der Abrechnungslösung) auszugehen. Als Gründe hierfür sind u.a. die effektive und zentrale Bereitstellung der Regelwerke zu nennen. Ebenso die höhere Qualität der Regelwerke führt zu einer positiven Wirkung.	keine Wirkung		geringfügige Wirkung	temporär positive Wirkung bei wenigen Adressaten	temporär positive Wirkung bei vielen Adressaten		dauerhaft positive Wirkung bei wenigen Adressaten				dauerhaft positive Wirkung bei vielen Adressaten
3.3	Informationen für die Entscheidungsträger															
3.3.1	Informationsbereitstellung und Unterstützung der Entscheidungsträger	60	15	4	Der Einsatz von standardisierten und harmonisierten Regelwerken führt zu auch zu einer harmonisierten Aufbereitung von Berichten und Informationen über alle Ressorts auf einheitlicher Basis (Regelwerke). Diese Vereinheitlichung in der Betrachtung und Auswertung der einzelnen PVS führt zu neuen Informationen (übergreifende Auswertbarkeit) in wenigen Bereichen (nur für den Bereich der Abrechnung)	keine Bedeutung		zeitnahe Information	neue Informationen in wenigen Bereichen	neue Informationen in vielen Bereichen		zeitnahe und neue Informationen in wenigen Bereichen				zeitnahe und neue Informationen in vielen Bereichen
3.4	Mitarbeiterbezogene Effekte															
3.4.1	Attraktivität der Arbeitsbedingungen	40	10	4	Durch den Wegfall der Parametrisierung auf 2 Systemen und der redundanten Pflege werden geringfügige Möglichkeiten für die Mitarbeiter geschaffen, spezialisiertes Know-how (Expertenfunktion Abrechnung) anzudeuten, da freie Kapazitäten entstehen. Insgesamt wird somit die Attraktivität auf Grund von u.a. höheren Spezialisierungsmöglichkeiten gefördert. Beschäftigte können gezielter für Teilbereiche geschult werden.	keine Verbesserung / ist nicht von Bedeutung		geringfügige Verbesserung in einem Bereich	geringfügige Verbesserung in wenigen Bereichen	geringfügige Verbesserung in mehreren Bereichen		erhebliche Verbesserung in wenigen Bereichen				erhebliche Verbesserung in mehreren Bereichen
3.4.2	Qualifikationssicherung/-erweiterung	40	5	8	Die zentrale Pflege und Entwicklung der Regelwerke durch eine verantwortliche Organisation mit festen Ressourcen führt zu einer Bündelung des für diese Tätigkeit notwendigen spezifischen Know-hows (Expertenfunktion Regelwerk Abrechnung). Insgesamt werden Verbundeffekte durch Effizienzsteigerung auf Grund von u.a. höheren Spezialisierungsmöglichkeiten geschaffen. Beschäftigte können gezielter für Teilbereiche eingesetzt und entsprechend geschult werden.	nicht beeinflusst bzw. keine positiven Wirkungen		Sicherung der IT-Qualifikation	Erhöhung der IT-Qualifikation	Erhöhung der aufgaben-bezogenen Qualifikation		Erhöhung der IT- und aufgabenbezogenen Qualifikation				erhebliche fachbezogene Höherqualifikation
<b>WiBe E</b>	<b>Externe Effekte</b>	<b>2</b>	<b>100</b>													
4.5	Synergien															

4.5.1	Nachnutzung von Projektergebnissen	20	10	2	Das etablierte harmonisierte Regelwerk findet Anwendung bei den weiteren Konsolidierungsmodellen der Personalabrechnung. Es stellt gewissermaßen eine Basis dar, mit der sich die nachfolgenden Modelle mit geringerem Aufwand umsetzen lassen.	keine Nachnutzung von Projektergebnissen zu erwarten	Nachnutzung von Methode oder Programm für die öffentliche Verwaltung	Nachnutzung von Methode oder Programm für die öffentliche Verwaltung, Unternehmen oder Bürger	Nachnutzung von Methode oder Programm für die öffentliche Verwaltung, Unternehmen und Bürger	Nachnutzung von Methode und Programm für die öffentliche Verwaltung, Unternehmen oder Bürger	Nachnutzung von Methode und Programm für die öffentliche Verwaltung, Unternehmen und Bürger
-------	------------------------------------	----	----	---	---	--	--	---	--	--	---



Zeitplan Projekt Teilprojekt	t				t+1				t+2				t+3				t+4	t+5	t+6	t+7	t+8	t+9	t+10	t+11	t+12	t+13				
	1.Q	2.Q	3.Q	4.Q	1.Q	2.Q	3.Q	4.Q	1.Q	2.Q	3.Q	4.Q	1.Q	2.Q	3.Q	4.Q														
Projektleitung	[Blue bar spanning all quarters from t to t+3]																													
Schaffung Betriebsorganisation	[Blue bar]																													
Planung/Konzeption				[Blue bar]																										
Technische Analyse PVS / PersWiSysBW				[Blue bar]																										
Anforderungsabgleich Delta zu PVS-Plus						[Blue bar]																								
Konzeption Erweiterung PVS Plus/PersWiSysBW/PVS						[Blue bar]																								
Umsetzung Delta in PVS-Plus										[Blue bar]																				
Definition Betriebs- und Liefermodell Payroll neu				[Blue bar]																										
Techn. Anpassung in PersWiSysBW / PVS								[Blue bar]																						
Test Umsetzung												[Blue bar]																		
Migration PVS														[Blue bar]																
Migration PersWiSysBW																[Blue bar]														
<b>Betriebsphasen</b>																														
Weiterentwicklung Abrechnung auf PVS-Plus																[Grey bar]				[Grey bar]				[Grey bar]						
Verteilung Regelwerk für BMVI PVS																		[Grey bar]				[Grey bar]								
Verteilung Regelwerk für BMVg PersWiSysBW																		[Grey bar]				[Grey bar]								

**1.1.1.1 Personalkosten (eigenes Personal)**

Tabelle C4:P6 dient als Quelle für Tabellenblatt "WiBe KW"

t		t+1		t+2		t+3		t+4		t+5		t+6	
hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW
	-301.356,95 €		-301.356,95 €		-301.356,95 €		-301.356,95 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €

Position	Summe PK	t		t+1		t+2		t+3		t+4		t+5		t+6		t+7		t+8		t+9		t+10	
		Anz.	Personalkosten	Anz.	Personalkosten	Anz.	Personalkosten	Anz.	Personalkosten	Anz.	Personalkosten	Anz.	Personalkosten	Anz.	Personalkosten	Anz.	Personalkosten	Anz.	Personalkosten	Anz.	Personalkosten	Anz.	Personalkosten
Projektleitung	-262.049,52 €	0,5	-65.512,38 €	0,5	-65.512,38 €	0,5	-65.512,38 €	0,5	-65.512,38 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Teilprojektleiter BMF	-104.819,81 €	0,2	-26.204,95 €	0,2	-26.204,95 €	0,2	-26.204,95 €	0,2	-26.204,95 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Teilprojektleiter BMVI	-52.409,90 €	0,1	-13.102,48 €	0,1	-13.102,48 €	0,1	-13.102,48 €	0,1	-13.102,48 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Teilprojektleiter BMVg (fachlich)	-262.049,52 €	0,5	-65.512,38 €	0,5	-65.512,38 €	0,5	-65.512,38 €	0,5	-65.512,38 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Teilprojektleiter BMVg (technisch)	-262.049,52 €	0,5	-65.512,38 €	0,5	-65.512,38 €	0,5	-65.512,38 €	0,5	-65.512,38 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
Teilprojektleiter BRZ	-262.049,52 €	0,5	-65.512,38 €	0,5	-65.512,38 €	0,5	-65.512,38 €	0,5	-65.512,38 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
	0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €
<b>Summe</b>	<b>-1.205.427,79 €</b>	<b>2,3</b>	<b>-301.356,95 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>						

### 1.1.1.2 Kosten externer Beratung

Tabelle C4:P6 dient als Quelle für Tabellenblatt "WiBe KW"

t		t+1		t+2		t+3		t+4		t+5		t+6	
hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW
-952.000,00 €		-2.082.500,00 €		-1.785.000,00 €		-892.500,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €	

Tagessatz externe Beratung (netto 1.000,00 €)	-1.190,00 €
---	-------------

	Summe PK	t				t+1				t+2				t+3				t+4				t+5				t+6			
		Summe Tage	Tage	Tag	Beratungskosten	Tage	Tag	Beratungskosten	Tage	Tag	Beratungskosten	Tage	Tag	Beratungskosten	Tage	Tag	Beratungskosten	Tage	Tag	Beratungskosten	Tage	Tag	Beratungskosten	Tage	Tag	Beratungskosten			
Schaffung / Definition Betriebsorganisation	-208.250,00 €	175	175	-208.250,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €			
Planung Konzeption: Projektdetailplanung	-89.250,00 €	75	75	-89.250,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €			
Technische Analyse PVS / PersWiSysBW	-535.500,00 €	450	200	-238.000,00 €	250	-297.500,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €			
	0,00 €	0		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €			
Anforderungsabgleich Delta PVS / PersWiSysBW	-595.000,00 €	500		0,00 €	500	-595.000,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €			
Konzeption Erweiterung PVS Plus/PersWiSysBW/PVS	-595.000,00 €	500		0,00 €	500	-595.000,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €			
Umsetzung Delta PVS Plus	-1.190.000,00 €	1000		0,00 €	1000	-1.190.000,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €			
Definition Betriebs- und Liefermodell Abrechnungslösung	-297.500,00 €	250	50	-59.500,00 €	200	-238.000,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €			
Technische Anpassung PersWiSysBW/PVS	-59.500,00 €	50		0,00 €		0,00 €	50	-59.500,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €			
Test Umsetzung	-238.000,00 €	200		0,00 €		0,00 €	200	-238.000,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €			
Migration PVS	-59.500,00 €	50		0,00 €		0,00 €	50	-59.500,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €			
Migration PersWiSysBW	-178.500,00 €	150		0,00 €		0,00 €	150	-178.500,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €			
	0,00 €	0		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €			
Anpassung ITSM Prozesse PVS-Plus, PVS, PersWiSysBw	-357.000,00 €	300		0,00 €		0,00 €	150	-178.500,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €			
	0,00 €	0		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €			
	0,00 €	0		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €			
Projektmanagement/PMO	-1.309.000,00 €	1100	300	-357.000,00 €	300	-357.000,00 €	300	-357.000,00 €	200	-238.000,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €			
	0,00 €	0		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €			
<b>Summe</b>	<b>-5.712.000,00 €</b>	<b>4800</b>	<b>800</b>	<b>-952.000,00 €</b>	<b>1750</b>	<b>-2.082.500,00 €</b>	<b>1500</b>	<b>-1.785.000,00 €</b>	<b>750</b>	<b>-892.500,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>			

### 1.1.1.5 Reisekosten

Tabelle C4:P6 dient als Quelle für Tabellenblatt "WiBe KW"

t		t+1		t+2		t+3		t+4		t+5		t+6	
hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW	hW	nhW
-20.000,00 €		-20.000,00 €		-20.000,00 €		-20.000,00 €		0,00 €		0,00 €		0,00 €	

	Summe Kosten	t	t+1	t+2	t+3	t+4	t+5	t+6
		RK	RK	RK	RK	RK	RK	RK
Reisekosten	-80.000,00 €	-20.000,00 €	-20.000,00 €	-20.000,00 €	-20.000,00 €			
<b>Summe</b>	<b>-80.000,00 €</b>	<b>-20.000,00 €</b>	<b>-20.000,00 €</b>	<b>-20.000,00 €</b>	<b>-20.000,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>

## 1.1.2.2.2 Anpassungskosten Software

Tabelle C4-P6 dient als Quelle für Tabellenblatt "Wilke KW"

t	ts1		ts2		ts3		ts4		ts5		ts6	
NW	nHW	NW	nHW	NW	nHW	NW	nHW	NW	nHW	NW	nHW	
-920.000,00 €	-376.225,90 €	-1.720.000,00 €	-664.120,50 €	-1.280.000,00 €	-523.444,73 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	

<b>Tagesatz externe Entwicklung</b>	<b>-1.600,00 €</b>
<b>Tagesatz interne Leistungen</b>	<b>-554,31 €</b>

	t		ts1				ts2				ts3				ts4				ts5				ts6			
	Summe NW Kosten	Summe nHW Kosten	Tage NW	Tage nHW	NW Kosten	nHW Kosten	Tage NW	Tage nHW	NW Kosten	nHW Kosten	Tage NW	Tage nHW	NW Kosten	nHW Kosten	Tage NW	Tage nHW	NW Kosten	nHW Kosten	Tage NW	Tage nHW	NW Kosten	nHW Kosten	Tage NW	Tage nHW	NW Kosten	nHW Kosten
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
Schaffung / Definition Betriebsorganisation	-400.000,00 €	-163.576,48 €	250	250	-400.000,00 €	-163.576,48 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
Planung, Konzeption, Projektdetaillplanung	200.000,00 €	-81.788,24 €	125	125	-200.000,00 €	-81.788,24 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
Technische Analyse PWS / PersWSysBw	-400.000,00 €	-91.660,88 €	125	125	-200.000,00 €	-81.788,24 €	125	15	-200.000,00 €	-28.872,64 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
Anforderungsabgleich Delta PWS / PersWSysBw	-320.000,00 €	-130.861,18 €			0,00 €	0,00 €	200	200	-320.000,00 €	-130.861,18 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
Konzeption Erweiterung PWS Plus/PersWSysBw/PWS	-480.000,00 €	-222.007,07 €			0,00 €	0,00 €	300	350	-480.000,00 €	-222.007,07 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
Umsetzung Delta PWS Plus	-720.000,00 €	-294.437,66 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €	450	450	-720.000,00 €	-294.437,66 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
Definition Betriebs- und Liefermodell Abrechnungslösung	-440.000,00 €	-179.938,13 €	75	75	-120.000,00 €	-49.072,94 €	200	200	-320.000,00 €	-130.861,18 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
Technische Anpassung PersWSysBw/PWS	-160.000,00 €	-65.430,50 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €	100	100	-160.000,00 €	-65.430,50 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
Anpassung ITSM Prozesse PWS Plus, PWS, PersWSysBw	-800.000,00 €	-327.152,96 €			0,00 €	0,00 €	250	250	-400.000,00 €	-163.576,48 €	250	250	-400.000,00 €	-163.576,48 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
<b>Summe</b>	<b>-3.920.000,00 €</b>	<b>-1.563.793,14 €</b>	<b>575</b>	<b>575</b>	<b>-920.000,00 €</b>	<b>-376.225,90 €</b>	<b>1075</b>	<b>1015</b>	<b>-1.720.000,00 €</b>	<b>-664.120,50 €</b>	<b>800</b>	<b>800</b>	<b>-1.280.000,00 €</b>	<b>-523.444,73 €</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>

**1.1.3.1 System- und Integrationstests**

Tabelle C4/P6 dient als Quelle für Tabellenblatt "Wibbe KW"

t		t+1		t+2		t+3		t+4		t+5		t+6	
HW	NHW	HW	NHW	HW	NHW	HW	NHW	HW	NHW	HW	NHW	HW	NHW
0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	-240.000,00 €	-98.145,89 €	-1.320.000,00 €	-539.802,38 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Tagessatz externe Entwicklung	-1.600,00 €
Tagessatz interne Leistungen	-654,31 €

	Summe HW Kosten		Summe NHW Kosten		t				t+1				t+2				t+3				t+4				t+5				t+6					
	HW	NHW	HW	NHW	HW	NHW	HW	NHW	HW	NHW	HW	NHW	HW	NHW	HW	NHW	HW	NHW	HW	NHW	HW	NHW	HW	NHW	HW	NHW	HW	NHW	HW	NHW				
Test Umsetzung	-1.080.000,00 €	-441.656,49 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €	675	675	-1.080.000,00 €	-441.656,49 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
Test Schnittstellen ITSM Prozesse PVS-Plus, PVS, PersiWisSysBw	-480.000,00 €	-196.293,77 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €	150	150	-240.000,00 €	-98.145,89 €	150	150	-240.000,00 €	-98.145,89 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €
<b>Summe</b>	<b>-1.560.000,00 €</b>	<b>-637.948,27 €</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>150</b>	<b>150</b>	<b>-240.000,00 €</b>	<b>-98.145,89 €</b>	<b>825</b>	<b>825</b>	<b>-1.320.000,00 €</b>	<b>-539.802,38 €</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>

**1.1.3.2 Übernahme von Datenbeständen**

Tabelle C4-PG dient als Quelle für Tabellenblatt "Wibe KW"

t		t+1		t+2		t+3		t+4		t+5		t+6	
HW	nHW	HW	nHW	HW	nHW	HW	nHW	HW	nHW	HW	nHW	HW	nHW
0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	-560.000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Tagessatz externe Entwicklung	-1.600,00 €
Tagessatz interne Leistungen	-654,31 €

	t		t+1				t+2				t+3				t+4				t+5				t+6				
	Summe HW Kosten	Summe nHW Kosten	Tage HW	Tage nHW	HW Kosten	nHW Kosten	Tage HW	Tage nHW	HW Kosten	nHW Kosten	Tage HW	Tage nHW	HW Kosten	nHW Kosten	Tage HW	Tage nHW	HW Kosten	nHW Kosten	Tage HW	Tage nHW	HW Kosten	nHW Kosten	Tage HW	Tage nHW	HW Kosten	nHW Kosten	
Migration PVS	-160.000,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €	150												
Migration PersiWSysBW	-400.000,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €	250												
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €													
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €													
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €													
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €													
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €													
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €													
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €													
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €													
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €													
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €													
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €													
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €													
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €													
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €													
Summe	-560.000,00 €	0,00 €	0	0	0,00 €	0,00 €	0	0	0,00 €	0,00 €	0	0	0,00 €	0,00 €	350	0	-560.000,00 €	0,00 €	0	0	0,00 €	0,00 €	0	0	0,00 €	0,00 €	

**1.1.3.4 Einarbeitungskosten Anwender und IT-Fachpersonal**

Tabelle C4:P6 dient als Quelle für Tabellenblatt "Wilde KW"

t	t+1		t+2		t+3		t+4		t+5		t+6		
HW	NHW	HW	NHW	HW	NHW	HW	NHW	HW	NHW	HW	NHW	HW	NHW
0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	-333.696,02 €	0,00 €	-688.329,82 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Tagessatz externe Entwicklung	-1.600,00 €
Tagessatz interne Leistungen	-654,31 €

	t		t+1				t+2				t+3				t+4				t+5							
	Summe HW Kosten	Summe NHW Kosten	Tag HW	Tag NHW	HW Kosten	NHW Kosten	Tag HW	Tag NHW	HW Kosten	NHW Kosten	Tag HW	Tag NHW	HW Kosten	NHW Kosten	Tag HW	Tag NHW	HW Kosten	NHW Kosten	Tag HW	Tag NHW	HW Kosten	NHW Kosten				
Einarbeitung Nutzer PVS (Aufwand auf Basis der Tabelle unten)	0,00 €	-26.172,24 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €	10		-6.543,06 €		30		-19.629,18 €				0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		
Einarbeitung Nutzer PersWysBW (Aufwand auf Basis der Tabelle unten)	0,00 €	-995.853,60 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €	500		-327.152,96 €		1022		-668.700,65 €				0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		
	0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €			0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €		
Summe	0,00 €	-1.022.025,84 €	0	0	0,00 €	0,00 €	0	0	0,00 €	0,00 €	0	510	0,00 €	-333.696,02 €	0	1052	0,00 €	-688.329,82 €	0	0	0,00 €	0,00 €	0	0	0,00 €	0,00 €

	Personaler gemäß SAP Vermessungsreport	Anteil der Personaler, die von Änderungen betroffen sind (Annahme)	Einarbeitungsaufwand in Tagen (Annahme)	Summe
PVS	1602	5%	0,5	-40
PVS-Plus	3750	0%	0,5	0
PersWysBW	20297	15%	0,5	1.522

**3.2.2 Systembetreuung und -administration**

Systembetriebs- und -administrations- Nutzen	2021	2022		2023		2024		2025		2026		2027		2028		2029		2030		2031		2032		2033	
		Kosten 2022	Kosten 2023	Kosten 2024	Kosten 2025	Kosten 2026	Kosten 2027	Kosten 2028	Kosten 2029	Kosten 2030	Kosten 2031	Kosten 2032	Kosten 2033	Kosten 2034	Kosten 2035	Kosten 2036	Kosten 2037	Kosten 2038	Kosten 2039	Kosten 2040	Kosten 2041	Kosten 2042	Kosten 2043	Kosten 2044	Kosten 2045
Reduktion der Systembetriebskosten beim PVZ durch gemeinsame Instandhaltung, die Instandhaltungen außerhalb des PVZ werden werden. Der Nutzen beruht auf nicht Haushaltsbarkeiten. (Überleitung der Aufwände vom PVZ zum PVZ)	1.1																								
		-1.701.332,18 €																							
		-1.701.332,18 €																							
		-1.701.332,18 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Systembetriebs- und -administrations- Nutzen	2021	2022		2023		2024		2025		2026		2027		2028		2029		2030		2031		2032		2033	
		Nutzen 2022	Nutzen 2023	Nutzen 2024	Nutzen 2025	Nutzen 2026	Nutzen 2027	Nutzen 2028	Nutzen 2029	Nutzen 2030	Nutzen 2031	Nutzen 2032	Nutzen 2033	Nutzen 2034	Nutzen 2035	Nutzen 2036	Nutzen 2037	Nutzen 2038	Nutzen 2039	Nutzen 2040	Nutzen 2041	Nutzen 2042	Nutzen 2043	Nutzen 2044	Nutzen 2045
Reduktion der Systembetriebskosten beim PVZ durch gemeinsame Instandhaltung, die Instandhaltungen außerhalb des PVZ werden werden. Der Nutzen beruht auf nicht Haushaltsbarkeiten. (Überleitung der Aufwände vom PVZ zum PVZ)	1.1																								
		1.701.332,18 €																							
		1.701.332,18 €																							
		1.701.332,18 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Wann die Erhebung der Betriebskosten	IT- Ressourcen der Instandhaltung	Aggregierte Instandhaltung in % durch MMS/ITP	Reduktion/Erhöhung Ressourcen durch MMS/ITP	Aggregierte Instandhaltung in % durch MMS/ITP	Reduktion/Erhöhung Ressourcen durch MMS/ITP
2021	14	10%	-14	14	0%
2022	14	20%	-14	20%	14%
2023	14	20%	-14	20%	14%
2024	14	20%	-14	20%	14%
2025	14	20%	-14	20%	14%
2026	14	20%	-14	20%	14%
2027	14	20%	-14	20%	14%
2028	14	20%	-14	20%	14%
2029	14	20%	-14	20%	14%
2030	14	20%	-14	20%	14%
2031	14	20%	-14	20%	14%
2032	14	20%	-14	20%	14%
2033	14	20%	-14	20%	14%
2034	14	20%	-14	20%	14%
2035	14	20%	-14	20%	14%
2036	14	20%	-14	20%	14%
2037	14	20%	-14	20%	14%
2038	14	20%	-14	20%	14%
2039	14	20%	-14	20%	14%
2040	14	20%	-14	20%	14%
2041	14	20%	-14	20%	14%
2042	14	20%	-14	20%	14%
2043	14	20%	-14	20%	14%
2044	14	20%	-14	20%	14%
2045	14	20%	-14	20%	14%
2046	14	20%	-14	20%	14%
2047	14	20%	-14	20%	14%
2048	14	20%	-14	20%	14%
2049	14	20%	-14	20%	14%
2050	14	20%	-14	20%	14%
2051	14	20%	-14	20%	14%
2052	14	20%	-14	20%	14%
2053	14	20%	-14	20%	14%
2054	14	20%	-14	20%	14%
2055	14	20%	-14	20%	14%
2056	14	20%	-14	20%	14%
2057	14	20%	-14	20%	14%
2058	14	20%	-14	20%	14%
2059	14	20%	-14	20%	14%
2060	14	20%	-14	20%	14%
2061	14	20%	-14	20%	14%
2062	14	20%	-14	20%	14%
2063	14	20%	-14	20%	14%
2064	14	20%	-14	20%	14%
2065	14	20%	-14	20%	14%
2066	14	20%	-14	20%	14%
2067	14	20%	-14	20%	14%
2068	14	20%	-14	20%	14%
2069	14	20%	-14	20%	14%
2070	14	20%	-14	20%	14%
2071	14	20%	-14	20%	14%
2072	14	20%	-14	20%	14%
2073	14	20%	-14	20%	14%
2074	14	20%	-14	20%	14%
2075	14	20%	-14	20%	14%
2076	14	20%	-14	20%	14%
2077	14	20%	-14	20%	14%
2078	14	20%	-14	20%	14%
2079	14	20%	-14	20%	14%
2080	14	20%	-14	20%	14%
2081	14	20%	-14	20%	14%
2082	14	20%	-14	20%	14%
2083	14	20%	-14	20%	14%
2084	14	20%	-14	20%	14%
2085	14	20%	-14	20%	14%
2086	14	20%	-14	20%	14%
2087	14	20%	-14	20%	14%
2088	14	20%	-14	20%	14%
2089	14	20%	-14	20%	14%
2090	14	20%	-14	20%	14%
2091	14	20%	-14	20%	14%
2092	14	20%	-14	20%	14%
2093	14	20%	-14	20%	14%
2094	14	20%	-14	20%	14%
2095	14	20%	-14	20%	14%
2096	14	20%	-14	20%	14%
2097	14	20%	-14	20%	14%
2098	14	20%	-14	20%	14%
2099	14	20%	-14	20%	14%
2100	14	20%	-14	20%	14%

## Personalvollkostensatz

Basis BMF, 19.05.2015

	Beamte				Arbeitnehmer			
	höherer Dienst	gehobener Dienst	mittlerer Dienst	einfacher Dienst	E13 - E15	E09 - E12	E05 - E09	E02 - E04
<b>Personaleinzelkosten</b>	<b>112.139,95 €</b>	<b>79.155,96 €</b>	<b>55.307,95 €</b>	<b>45.081,06 €</b>	<b>81.556,00 €</b>	<b>74.435,00 €</b>	<b>52.198,00 €</b>	<b>43.448,00 €</b>
• Steuerpflichtiges Brutto	79.905,00 €	59.092,00 €	41.093,00 €	33.097,00 €	65.410,00 €	57.857,00 €	39.756,00 €	33.111,00 €
<i>Versorgungszuschlag</i>	<i>36,90</i>	<i>29,30</i>	<i>27,90</i>	<i>27,90</i>				
• Versorgung (Beamte) / Arbeitgeberanteil Sozialversicherung (Arbeitnehmer)	29.484,95 €	17.313,96 €	11.464,95 €	9.234,06 €	15.496,00 €	15.928,00 €	11.792,00 €	9.687,00 €
• Personalnebenkosten	2.750,00 €	2.750,00 €	2.750,00 €	2.750,00 €	650,00 €	650,00 €	650,00 €	650,00 €
<b>+ Sacheinzelkosten</b>	<b>18.150,00 €</b>	<b>18.150,00 €</b>	<b>18.150,00 €</b>	<b>18.150,00 €</b>	<b>18.150,00 €</b>	<b>18.150,00 €</b>	<b>18.150,00 €</b>	<b>18.150,00 €</b>
• sächliche Verwaltungsausgaben	8.250,00 €	8.250,00 €	8.250,00 €	8.250,00 €	8.250,00 €	8.250,00 €	8.250,00 €	8.250,00 €
• Investitionen	2.500,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €
• Büroräume	7.400,00 €	7.400,00 €	7.400,00 €	7.400,00 €	7.400,00 €	7.400,00 €	7.400,00 €	7.400,00 €
<b>+ Gemeinkosten</b>	<b>49.510,18 €</b>	<b>36.976,26 €</b>	<b>27.914,02 €</b>	<b>24.027,80 €</b>	<b>37.888,28 €</b>	<b>35.182,30 €</b>	<b>26.732,24 €</b>	<b>23.407,24 €</b>
<i>Gemeinkostenzuschlagssatz</i>	<i>38</i>	<i>38</i>	<i>38</i>	<i>38</i>	<i>38</i>	<i>38</i>	<i>38</i>	<i>38</i>
• Personaleinzelkosten x Gemeinkostenzuschlagssatz	42.613,18 €	30.079,26 €	21.017,02 €	17.130,80 €	30.991,28 €	28.285,30 €	19.835,24 €	16.510,24 €
• Sacheinzelkosten x Gemeinkostenzuschlagssatz	6.897,00 €	6.897,00 €	6.897,00 €	6.897,00 €	6.897,00 €	6.897,00 €	6.897,00 €	6.897,00 €
<b>Personalkosten Jahreswert</b>	<b>179.800,12 €</b>	<b>134.282,22 €</b>	<b>101.371,97 €</b>	<b>87.258,87 €</b>	<b>137.594,28 €</b>	<b>127.767,30 €</b>	<b>97.080,24 €</b>	<b>85.005,24 €</b>

	pro Jahr	pro Monat	pro Tag
<b>Durchschnittlicher PKS für die WiBe</b>	<b><u>-131.024,76 €</u></b>	<b>-10.918,73 €</b>	<b>-655,12 €</b>