

Datum: 30.05.2018  
Tel.: 233-92962  
Fax: 233-28149

## Gesamtpersonalrat

R	Vz	Termin:	Rsp.				
PdP		Personal- und Organisationsreferat	CA				
StD		04. Juni 2018	17				
GL	Az.		LAB				
P1	<input checked="" type="checkbox"/>	P2	P3	P4	P5	P6	SITD

Arbeitszeiterfassung;  
Sitzungsvorlage Nr. 14-20/V. 11610

An den  
Personal- und Organisationsreferenten

Sehr geehrter

der Gesamtpersonalrat hat sich auf seiner Sitzung vom 30.05.2018 eingehend mit der Beschlussvorlage befasst und möchte hierzu folgende Stellungnahme abgeben.

Entgegen der oft zu hörenden Meinung, ist der Gesamtpersonalrat nicht generell gegen eine elektronische Zeiterfassung. Bereits 2004 hat sich das damalige Gremium sehr intensiv mit dem Thema und den damit verbundenen Möglichkeiten befasst und einer Einführung grundsätzlich zugestimmt.

Die damals festgelegten Rahmenbedingungen haben im wesentlichen auch noch für das jetzt amtierende Gremium Gültigkeit. So kann sich der Gesamtpersonalrat die Einführung eine "Multifunktionskarte" vorstellen, mit der die Zeiterfassung erfolgt, die Zugang zu Gebäuden, Büros und Netzen ermöglicht und die mit einem Geldchip versehen ist, um z.B. in Kantinen zahlen zu können.

Der Gesamtpersonalrat favorisiert die Einführung eines ESS-Systems (employee self service), mit dem die Beschäftigten jederzeit ihre Zeitdaten einsehen und notwendige Korrekturen eigenverantwortlich vornehmen, sowie ggf. auch Urlaubsgenehmigungen und Dienstbefreiungen abwickeln können.

Trotzdem werden wir, wie in der Beschlussvorlage auch dargestellt, über die Ausgestaltung der einzelnen Optionen verhandeln müssen um den bestmöglichen Weg, für die Landeshauptstadt München und die Beschäftigten zu finden.

Der Gesamtpersonalrat wird am weiteren Projektverlauf aktiv mitwirken, und dazu beitragen, zu einem effektiven Zeiterfassungssystem, das die berechtigten Interessen aller Beteiligten abdeckt, zu gelangen. Gleichwohl werden wir natürlich ein kritisches Augenmerk auf all die Punkte werfen, die für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Bedeutung sind. So werden in dieser Beschlussvorlage bereits solche Themen angesprochen.

Es soll ausschließlich eine am Markt erprobte und bewährte Standardsoftware zum Einsatz kommen. Das Customizing soll sich nur innerhalb des Updaterahmens bewegen, Anpassungsprogrammierungen und Eigenentwicklungen sind nicht vorgesehen.

So sehr wir dieses Ansinnen nachvollziehen können, möglichst ein Produkt von der Stange zu kaufen, das keinen weiteren technischen Aufwand und Kompatibilitätsprobleme erzeugt, so sehen wir in diesem Vorgehen doch auch eine gewisse Gefahr.

Gewohntes und Vertrautes kann nicht mehr ohne weiteres beibehalten werden, wenn Abläufe in diesem Standardprogramm nicht vorgesehen sind. Dies stellt nach den Ausführungen unter 3.6 der Beschlussvorlage allerdings eher ein kulturelles Problem dar, da andere Unternehmen mit diesen möglichen Einschränkungen ja auch zurecht kommen.

Hierbei wird allerdings verkannt, dass jedes Unternehmen, insbesondere ein so großer Dienstleister wie die Stadtverwaltung der LH München, notgedrungen und Gott sei Dank, eine eigene Kultur hat. Wir sind stolz auf diese Kultur und unsere Eigenheiten, die aus der besonderen Situation und den vielfältigen Aufgaben unserer Stadtverwaltung erwachsen sind.

So haben sich z.B. im Laufe der Zeit eine Vielzahl unterschiedlichster Teilzeitmodelle und Arbeitszeitformen entwickelt. Diese vielfältigen Möglichkeiten, die sicherlich nur wenige andere Arbeitgeber anbieten, sind Teil unserer Kultur und für die Personalgewinnung/den Personalerhalt, sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, ein sehr wichtiges Gut. Nur mit solchen Angeboten kann die Landeshauptstadt München auf dem Arbeitsmarkt noch bestehen. Eine Einschränkung dieser Möglichkeiten, weil die zu beschaffende Standardsoftware diese nicht abbilden kann, ist für den Gesamtpersonalrat nicht vorstellbar. Nach unserem Verständnis hat die Technik grundsätzlich dienende Funktion und soll Bewährtes unterstützen und nicht anders herum.

Wir bezweifeln auch, dass es so leicht sein wird, ein entsprechendes Produkt zu finden, insbesondere auch, wenn man ggf. auf "Industriestandard" (Nr. 3.3 der Beschlussvorlage) zurückgreifen möchte. Es darf nicht übersehen werden, dass wir neben den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch die Statusgruppe der Beamten, mit ihren eigenen arbeitszeitrechtlichen Regelungen und Anforderungen, abdecken müssen. So musste auch das im Einsatz befindliche Personalverwaltungssystem paul@ sehr aufwändig an unsere Verhältnisse angepasst werden. Ein Produkt von der Stange konnte dies schlichtweg nicht erfüllen. Auch in der jüngsten Vergangenheit musste die Landeshauptstadt München hierzu ihre Erfahrungen machen. Mit dem Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS) sollte auch ein möglichst unverändertes Produkt eingeführt werden. Nun stellt sich heraus, dass in der Praxis Funktionalitäten, insbesondere für den Beamtenbereich (z. B. Dienstunfallanzeige), nicht gewährleistet sind und nun ausgenommen und künftig wieder händisch erledigt werden müssen.

Aus unserer Sicht wäre es zu kurz gedacht, darauf zu verweisen, dass das Programm zur Zeiterfassung die Daten zur Bewertung an paul@ weitergibt. Dies ist in der jetzigen Konstellation problemlos möglich und umsetzbar. Paul@ kann die eingehenden Daten entsprechend bewerten und berechnen. Da aber, wie unter Nr. 3.2 aufgeführt wird, Unsicherheiten über das Fortbestehen und den Funktionsumfang von paul@ bestehen, soll das Zeiterfassungsprogramm auch die Option einer Zeitbewertung enthalten (Nr. 3.2, letzter Absatz). Daraus folgt, dass das Zeiterfassungsprogramm genau die schwierigen Unterscheidungen, zwischen Arbeitnehmern und Beamten, sowie den unterschiedlichen Tarifverträgen, selbst vornehmen können muss. Hier sind erhebliche Zweifel angebracht.

Im Rahmen der letzten Neuorganisation unserer IT, mit der Schaffung des Drei-Häuser-Modelles und MIT-KonkreT, wurde das IT-Service-Modell eingeführt. Durch dieses standardisierte Verfahren werden Kosten gespart, Synergien genutzt, Transparenz geschaffen und Projekte schneller und sicherer abgewickelt. Es hat sich bewährt und ist ein wichtiger Beitrag zur Verbesserung unserer IT.

Dieses Vorgehensmodell nun in Frage zu stellen, weil das Projekt elektronische Zeiterfassung ggf. nicht schnell genug umgesetzt werden kann, halten wir für paradox und nicht nachvollziehbar.

Seit der Aufgaben- und Verwaltungsreform und der Einführung des Neuen Steuerungsmodells hat sich in unserer Verwaltung eine intensive Beteiligungskultur entwickelt und bewährt. Dieses Vorgehen mag zwar Zeit in Anspruch nehmen, stellt das Ergebnis aber auf eine breite Basis und Zustimmung. Die Beschlussvorlage sieht nun vor, dass aufgrund der bestehenden zeitlichen Dringlichkeit hiervon abgewichen werden und die notwendigen Prozesse top-down vom Personal- und Organisationsreferat und dem Gesamtpersonalrat als zuständige Personalvertretung eingeführt werden sollen. Auch dieses Vorgehen halten wir für kontraproduktiv. Die elektronische Zeiterfassung/Zeitwirtschaft wird von der Akzeptanz der Beschäftigten und der Dienststellen vor Ort leben. Daher wird eine Einbindung, ggf. in einem bescheideneren Rahmen als üblich, unbedingt notwendig sein. Ohne die unmittelbar Betroffenen auf diesem Weg mitzunehmen, wird das neue System nur schwer mit Leben erfüllt werden können.

Wir bitten Sie, diese Überlegungen bei Ihrer Entscheidung und der weiteren Weichenstellung zu berücksichtigen. Diese Stellungnahme bitten wir dem Stadtrat bekanntzugeben und dem Beschluss beizufügen.

Mit freundlichen Grüßen

A large black rectangular redaction box covering the signature of the chairperson.

Vorsitzende