

120-20-120

Einsatz des Personalmanagementsystems „mySAP HR“ für die Personalabrechnung und -verwaltung bei der Stadt Nürnberg seit 01.01.2005 Sachstands- und Erfahrungsbericht

I.1. Einführungsphase

Der Personal- und Organisationsausschuss (POA) hat am 22.10.2002 die Verwaltung mit der Einführung des Personalmanagementsystems SAP HR beauftragt. Das Personalmanagementsystem SAP HR wird bei PA - analog dem Vorgehen für die Einführung des „Neuen Rechnungswesens Nürnberg (NRN)“ - im Rahmen des Projekts „Einführung eines neuen Personalmanagementsystems“ (Projektteam = PA/PMS, vgl. Nr. I.4.1) implementiert.

Zum 01.01.2004 wurde das Abrechnungssystem PAISY beim Klinikum Nürnberg und zum 01.01.2005 bei der Stadt Nürnberg durch die SAP HR Module Personaladministration, Personalabrechnung und Organisationsmanagement (Stellenplan) abgelöst.

Heute werden monatlich für die Stadt Nürnberg, das Klinikum Nürnberg inkl. KNSG sowie für die Stiftung Staatstheater laufend 22.700 unterschiedlichste Zahlungsempfängerinnen/Zahlungsempfänger mit SAP HR durch die Abteilung „Personalabrechnung“ beim Personalamt (PA/8) abgerechnet.

In einer zweiten Projektphase sollen bis 31.12.2009 die Module Personalkostenplanung und -budgetierung, die Ablösung der dezentralen Verfahren (z. B. die Datenbanken zur Verwaltung der Teilzeitbeschäftigten und Beurlaubten, die Nebentätigkeitsdatenbank sowie die Datenbank zur Erzeugung von Gutachten für Einstellungen, Weiterbeschäftigungen, Höhergruppierungen, Beförderungen sowie der anschließend auszuhändigenden Ernennungsurkunden und Arbeitsverträge), der Qualifikationenkatalog, das Beurteilungsmanagement, der Manager's Desktop, die Bewerberverwaltung, die PE-Schnittstelle ELENA (für das Klinikum Nürnberg), das Mobilitätsmanagement/Jobbörse, die Erweiterung der Personalwirtschaft/Stellenplan, das Veranstaltungsmanagement sowie das Modul Personalentwicklung für die Stadt Nürnberg und das Klinikum Nürnberg implementiert werden.

Entgegen der ursprünglichen Planung musste der Beginn der Projektphase II aufgrund nicht vorhersehbarer Ereignisse, die einen immensen zusätzlichen Aufwand beim Projektteam verursacht haben, hinausgeschoben werden. Beispielhaft sei insbesondere auf folgende außerplanmäßige „Sonderaktionen“ hingewiesen:

- ▶ Kurz nach dem Produktivstart von SAP HR mussten zum 01.10.2005 die auf den BAT bzw. BMT-G II basierenden Regelungen auf den TVöD umgestellt werden. Erschwerend kam hinzu, dass zusätzlich Übergangsregelungen aus dem TVÜ-VKA einzupflegen waren und außerdem ein nicht unbedeutender Restbestand an Altregelungen, insbesondere im Arbeiterbereich auf die Stimmigkeit mit den neuen tariflichen Bestimmungen zu überprüfen und fortzuschreiben war. Zeitgleich waren alle Tarifbeschäftigten in den TVöD überzuleiten.

- ▶ Rückwirkend zum 01.08.2006 waren im Dezember 2006/Februar 2007 (!) für das Klinikum der neue Ärzttarifvertrag in SAP HR zu implementieren und die Ärzte überzuleiten.
- ▶ Die Gründung des Staatstheaters Nürnberg erforderte für den Produktivstart eine Vielzahl von Modifikationen (z. B. musste zunächst ein weiterer Mandant mit eigenem Buchungskreis sowie eine Verbindung zur theaterspezifischen Buchhaltung erstellt werden. Darüber hinaus waren der bei der Stadt Nürnberg nicht anzuwendende Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) sowie der Bundes-Angestelltentarifvertrag Bund/Land (BAT-TdL) in SAP HR zusätzlich abzubilden. Zum 01.11.2006 wurden beide Tarifverträge durch den Tarifvertrag für die Beschäftigten der Länder (TV-L) ersetzt, was erneut in der Personalabrechnung umzusetzen war.
- ▶ Für die rund 400 Beschäftigten der KNSG war auf Wunsch des Klinikums die Personalabrechnung zu übernehmen. Vor diesem Hintergrund musste der Gebäudereiniger-Tarifvertrag aufbereitet und zusätzlich implementiert werden. Darüber hinaus waren in diesem Zusammenhang umfangreiche Arbeiten für die Datenübernahme aus einem Fremdsystem und zur Realisierung der Buchungssystematik der KNSG erforderlich.
- ▶ In diese Phase fiel die Umsetzung des „Organisationskonzepts für die Erfassung dezentral anfallender Personalabrechnungsdaten“. SAP HR bietet hierfür das Instrument „Time-Managers-Workplace“ (TMW) an. Für alle Entscheiderinnen und Entscheider vor Ort (in allen städtischen Dienststellen sowie NüSt/1, beim Klinikum Nürnberg, der KNSG und beim Staatstheater Nürnberg) war deshalb ein Berechtigungskonzept zu erstellen. Darüber hinaus waren bzw. sind fortlaufend die nun rund 500 TMW-Anwenderinnen und -Anwender zu schulen bzw. bei ihrer Erfassungstätigkeit zu betreuen.

Alle außerplanmäßigen Aufwände wurden in knappster Zeit bewältigt.

Im laufenden Betrieb als auch bei der Gesamtimplementierung des neuen Personalmanagementsystems liegt die oberste Priorität auf der zeitnahen und korrekten Bezügezahlung/Personalabrechnung. Diese Priorität musste und muss der Personalabrechnung im gesamtstädtischen Interesse und im Interesse der Kunden Klinikum Nürnberg, KNSG und Staatstheater Nürnberg in allen Projektphasen eingeräumt werden, da nur so

- die Bezüge-/Vergütungsansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig erfüllt werden können und zugleich auch Reklamationen, Widersprüche und Klagen vermieden werden können,
- die richtige und rechtzeitige Übermittlung der Zahlungsdateien an die Buchhaltungen im „Konzern“ gewährleistet werden können,
- Fehlmeldungen an die Krankenkassen, an das Finanzamt, an die Zusatzversorgungseinrichtungen, an die Zentrale Zulagenstelle für Altersvermögen etc. vermieden werden können,
- Nachzahlungen und Säumniszuschläge nach Betriebsprüfungen vermieden werden können und
- diese Abrechnungsmodule/-daten vielfach die Basis für die weiteren „aufzusetzenden Bausteine“ des Personalmanagementsystems bilden.

2. Personalabrechnung unter SAP HR

2.1 Steuerung der Zahltagläufe „abrechnungsnah“ durch PA/8

Nach der Philosophie des Abrechnungsprogramms SAP HR ist die monatliche Entgeltabrechnung auf den fachlichen Anwender ausgerichtet. Systembedingt rechnet SAP HR Datensätze, die nicht alle abrechnungsrelevanten Angaben enthalten bzw. die SAP HR als fehlerhaft erkennt, nicht ab (das Abrechnungsprogramm PAISY dagegen zahlte der betroffenen Person stets Bezüge, bis zum 2. Zahltaglauf nicht korrigierbare Fehler wurden aufgrund von Fehler- und Plausibilitätsprotokollen nachträglich korrigiert). Da es nicht hinnehmbar ist, dass eine Person aufgrund eines fehlerhaften Datensatzes in SAP HR überhaupt keine Bezüge erhält, muss der Fehler jetzt zwingend zwischen dem 1. und dem 2. Zahltaglauf durch PA/1, PA/2, PA/6, NüSt/1, Th/1-1, Kh/VD-1/P, KNSG oder PA/8 behoben werden. Das Verfahren bei einem monatlichen Zahltaglauf (z. B. Beamte, Tarifbeschäftigte Stadt, Versorgungsempfänger Stadt, Tarifbeschäftigte Klinikum, Versorgungsempfänger Klinikum, Beschäftigte KNSG, Tarifbeschäftigte Staatstheater) ist nicht mehr mit der Steuerung der Zahltagläufe unter PAISY vergleichbar.

In Konsequenz werden deshalb seit der Produktivsetzung von SAP HR am 01.01.2004 (für das Klinikum Nürnberg) bzw. am 01.01.2005 (Stadt Nürnberg) die monatlichen Zahltage von PA/PMS bzw. jetzt PA/8 aufgrund der anwenderspezifischen Ausrichtung von SAP HR „abrechnungsnah“ durchgeführt.

Aus Sicht von PA muss die Steuerung der Abrechnung auch weiterhin bei PA verbleiben. Andernfalls würde es zu einer unnötigen Schnittstelle und zu zeitlichen Problemen kommen, weil OrgA/IuK selbst fehlerhafte Datensätze nicht berichtigen kann und die jeweiligen Vorgänge wieder an zahlreiche Beteiligte/Verantwortliche zur Korrektur der Eingabe zurückgeben müsste. Vorher müsste anhand der Art des Fehlers auch erst ermittelt werden, wer in welchem Fall korrigierend eingreifen muss. Gleichzeitig sind einer Automatisierung der Vorgänge durch UC4 (einem Programm zur Ablaufsteuerung, das u. a. auch zur Unterstützung der monatlichen Zahltagläufe eingesetzt wird) Grenzen gesetzt, da sich gezeigt hat, dass UC4 nur einen begrenzten Bereich der Erfordernisse abdecken kann. Eine Arbeitsgruppe aus PA- und OrgA-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern versucht, die Abrechnungsläufe mit Hilfe von UC4 so weit wie möglich zu automatisieren.

Die Systemphilosophie, die Empfehlungen der Beratungsfirma und vor allem die täglichen Erfahrungen sprechen eindeutig dafür, die monatlichen Zahltage unter SAP HR dauerhaft bei PA/8 wahrzunehmen. Diese Zuordnung ist effizient (keine zusätzliche Schnittstelle, fachliche Begleitung und Überwachung der Prozesse, keine zeitliche Verzögerung) und entspricht den tatsächlichen Verantwortlichkeiten für die Zahlbarmachung.

Für die Übernahme der mit den Zahltagläufen verbundenen zusätzlichen Aufgaben bei PA/8 wird von PA ein zusätzlicher dauerhafter Personalbedarf im Umfang von mindestens einer Stelle für erforderlich gehalten (vgl. Nr. I.2.4 „Rpr-Prüfbericht vom 07.11.2007“). Die Schaffung einer unbefristeten Stelle soll nahtlos im Anschluss an das Einführungsprojekt für SAP HR (Projektphase I und II) im Rahmen der für den Gesamtbetrieb anstehenden Organisationsuntersuchung erfolgen. Ein entsprechender Stellenschaffungsantrag wird von PA gestellt werden. Bis über die dauerhafte Stellenschaffung entschieden ist, wird derzeit eine Mitarbeiterin überplanmäßig beschäftigt (OrgA-Begutachtung vom 29.11.2006).

2.2 Mehraufwand wegen des Standards SAP HR

SAP HR stellt ein „neutrales“ Abrechnungsprogramm zur Verfügung, das vom jeweiligen Anwender zur Abrechnung seiner Personalfälle mit Blick auf die jeweils geltenden tariflichen/gesetzlichen Erfordernisse im Rahmen des Customizings „passend“ gemacht werden muss. Die von SAP HR für die Abrechnung zur Verfügung gestellten Funktionsbausteine sind grundsätzlich nicht auf den öffentlichen Dienst spezialisiert bzw. abgestimmt.

Als Anwender begrüßt es PA, dass die Firma SAP ständig neue (aktualisierte bzw. optimierte) Funktionsbausteine zur Verfügung stellt, jedoch ist damit auch ein entsprechender Anpassungs- und Testaufwand verbunden. Hinzu kommt, dass Funktionsbausteine vom Hersteller oftmals - beispielsweise für den Strukturausgleich (§ 12 TVöD) sowie für die Jahressonderzahlung 2007 - leider nur extrem kurzfristig zur Verfügung gestellt werden. Die Funktionalität und die Folgewirkungen auf andere eingesetzte Abrechnungsfunktionen können in diesen Fällen nur dadurch überprüft werden, dass zusätzlich zu den Testerinnen weitere Personen von PA/8 mit Testarbeiten befasst werden. Ein Einsatz von nicht geprüften Abrechnungsfunktionen ist zu riskant und daher nicht hinnehmbar.

Aufgrund der Zielsetzung einer korrekten, sicheren und zeitnahen Bezügezahlung müssen die Standardfunktionsbausteine der Firma SAP - die in zahlreichen Fällen nicht auf den öffentlichen Dienst abgestimmt sind - im Wege des Customizings oder darüber hinaus - bis ein passender Funktionsbaustein entwickelt ist - durch manuelle Berechnungen und manuelle Lohnarten sowie über Eigenentwicklungen an die städtischen Anforderungen angepasst bzw. beeinflusst werden. Der bereits erwähnte Strukturausgleich (fällig zum 31.10.2007) bzw. die Jahressonderzahlung 2007 (fällig zum 30.11.2007) wurden z. B. außerhalb des Standards vollzogen. Hinsichtlich des Funktionsbausteins „Jahressonderzahlung“ wurde vom externen Berater für SAP HR sogar ausdrücklich empfohlen, diesen 2007 wegen der nicht überschaubaren Folgen nicht anzuwenden und die Sonderzahlung über eine kundeneigende Modifikation zu zahlen. Eigenentwicklungen wurden mangels einsetzbarer Standardfunktionsbausteine auch für spezifische Regelungen (z. B. die städtische Arbeiterversorgung -VB 65-, die Landesversorgung der Ärzte des Klinikums, die Versorgung von Künstlern und Orchestermusikern des Staatstheaters durch die Versorgungsanstalten der Deutschen Bühnen sowie Kulturorchester) unumgänglich.

Ferner wurde in Tests von PA/8 festgestellt, dass vom Hersteller zunächst unvollständige oder fehlerbehaftete Funktionsbausteine ausgeliefert wurden (z. B. die Funktionsbausteine „Pfändung“ sowie „Lohnsteuer“, die auf einer rechtlich anderen Auslegung basierten), so dass eine zeitnahe und korrekte Abrechnung nur aufgrund von additiven Eigenentwicklungen möglich war.

Das Erfordernis von Eigenentwicklungen führt zu einem ständigen Folgeaufwand bei PA/8. Zum einen muss die Eigenentwicklung auf die Kompatibilität zu den laufenden Abrechnungsfunktionen geprüft werden. Bei jedem Update eines der Standardfunktionsbausteine durch den Hersteller müssen - neben den Standardfunktionsbausteinen - auch die Eigenentwicklungen wieder angepasst und getestet werden, um für die Stadt Nürnberg unerwünschte Rückrechnungsergebnisse bzw. falsche Rechnungsergebnisse zu vermeiden. Da es nur sehr begrenzt möglich ist, auf die Firma SAP einzuwirken, um Funktionsbausteine spezifisch für den öffentlichen Dienst zu erhalten, ist dieser **mehrfache Aufwand unvermeidbar**.

Vor diesem Hintergrund kann sich die Stadt Nürnberg bzw. der Konzern nicht auf den SAP-Standard beschränken. Eigenprogrammierungen sind zwingend erforderlich um den SAP-Standard an die städtischen Erfordernisse sowie des Konzerns anzupassen. Der damit verbundene zusätzliche Aufwand insbesondere auch im „Testbereich“ muss unter Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten in Form von einer entsprechenden Stellenausstattung bei PA/8 in Kauf genommen und gesamtstädtisch getragen werden. Der konkrete zusätzliche Bedarf

wird im Rahmen der anstehenden stadtweiten Organisationsuntersuchung (ID 97 HHK 2005, „Optimierung nach Einführung von SAP und SAP HR), die auch nochmals die Frage des Standards sowie eine Kosten-Nutzen-Betrachtung beinhalten wird, überprüft. Die Untersuchung kann sinnvoll erst erfolgen, wenn auch die Personalverwaltung mit SAP HR „läuft“. Geplant ist ein Beginn im Jahr 2009.

2.3 Mehraufwendungen wegen laufender struktureller gesetzlicher/tariflicher Neuerungen

Die vielfältigen ständigen strukturellen Neuerungen im Sozialversicherungs-, Steuer-, Zusatzversicherungs- und Versorgungsrecht sowie im Tarif- und Beamtenrecht (z. B. „Mini-Jobs“, „Gleitzone“, wiederholte „Gesundheitsreformen“, „Zusatzbeiträge in der Krankenversicherung“, „Beitragszuschlag für Kinderlose in der Sozialen Pflegeversicherung“, „Mehrfachbeschäftigungen“, „elektronisches Meldewesen und Beitragsnachweise“, die Reform des Zusatzversicherungsrechts, die Einführung der Entgeltumwandlung, die wiederholten Systemänderungen im Kindergeldrecht, der Ausbau und Erfolg der gesetzlichen Elternzeit, der Ausbau und Erfolg der gesetzlichen und tariflichen Altersteilzeit, die Einführung der „Riesterrente“, „Jahressteuergesetze 2006, 2007 und 2008“, „Alterseinkünftegesetz“, die wiederholten Eingriffe in die Beamtenversorgung, die Reform der städtischen Arbeiterversorgung (VB 65) sowie jüngst (01.07.2007) die Anrechnung der Rentenerhöhung auf die städtische Versorgungsbezüge) inkl. der Auslegungen und der Rechtsprechung sind zu analysieren und programmtechnisch umzusetzen.

Auch vor diesem Hintergrund erfolgen ständige Aktualisierungen und Nachbesserungen des Systems SAP HR durch den Hersteller. Diese sowie deren Auswirkungen auf die Eigenentwicklungen sind wiederum zu testen und ggf. anzupassen. Hinsichtlich des damit verbundenen Aufwands darf auf die Ausführungen unter Nr. 1.2.2 „Mehraufwand wegen des Standards SAP HR“ verwiesen werden.

Darüber hinaus werden die monatlichen Abrechnungsläufe durch ständige Änderungen in den Bruttozahlungen im monatlichen Rhythmus aufgrund von „Sonderaktionen“ erschwert. Um die Häufigkeit und den damit verbundenen Aufwand etwas greifbarer zu machen, darf beispielhaft auf folgende „Sonderaktionen“ im Jahr 2007 hingewiesen werden:

- 02/2007: Überleitung der Ärzte des **Klinikums Nürnberg** mit Rückrechnung auf 08/2006
- 05/2007: Überleitung der Chefärzte des **Klinikums Nürnberg** mit Rückrechnung auf 08/2006
- 06/2007: Einmalzahlung Chor und Solo für **die Stiftung Staatstheater**
- 07/2007: Einmalzahlung BT-K für das **Klinikum Nürnberg**
- 08/2007: Zusätzliches Urlaubsgeld für Azubis der **KNSG** mit Rückrechnung auf 01/2007
- 09/2007: Einmalzahlung für **die Stiftung Staatstheater**
- 10/2007: Strukturausgleich
- 10/2007: Überleitung in die regulären Entgeltstufen nach TVöD
- 10/2007: Besoldungserhöhung
- 10/2007: Versorgungserhöhung
- 11/2007: Jahressonderzuwendung nach TVöD
- 12/2007: Pauschalausschüttung des Leistungsentgelts 2007
- 12/2007: Sonderzahlung Beamte und Versorgungsempfänger
- 01/2008: Tarifierhöhung nach TV-L i. V. m. TVÜ-Länder für die **Stiftung Staatstheater**

Diese Beispiele zeigen, dass eine zunehmende Anzahl der „Sonderaktionen“ und der damit verbundene Aufwand durch die Übernahme der Personalabrechnung für das Klinikum Nürnberg, die KNSG und die Stiftung Staatstheater verursacht sind. Diese Entwicklung wird

sich auch durch die jüngsten Tarifeinigungen (z. B. unterschiedliche Arbeitszeit sowie unter-

schiedliche Tarifierhöhungen) sowie den Gesundheitsfonds etc. weiter fortsetzen. Statt des ursprünglich angenommenen Synergieeffekts hat sich mittlerweile ein enormer zusätzlicher Aufwand ergeben (vgl. auch Nr. I.2.4).

Dem mit den vermehrten „Sonderaktionen“ verbundenen zusätzlichen Aufwand muss in Form von einer entsprechenden Stellenausstattung insbesondere bei PA/8 Rechnung getragen werden. Der konkrete veränderte Bedarf wird ebenfalls im Rahmen der o. g. Organisationsuntersuchung ermittelt.

2.4 Übernahme der Personalabrechnung für Dritte

Als die Entscheidung getroffen wurde, dass die Stadt Nürnberg auch die Personalabrechnung für das Klinikum Nürnberg und die Stiftung Staatstheater Nürnberg übernimmt, erfolgten die Verhandlungen jeweils - unabhängig vom eingesetzten Abrechnungssystem - noch im Wissen um eine im Großen und Ganzen einheitliche Tariflandschaft (Bundes-Angestelltenvertrag (BAT), Tarifvertrag für Arbeiter in Gemeinden (BMT-G II)) für die Stadt Nürnberg, das Klinikum Nürnberg und die Stiftung Staatstheater. Vor diesem Hintergrund konnte auch davon ausgegangen werden, dass mit der Übernahme der Personalabrechnung durch die Stadt Nürnberg Synergien genutzt werden können.

Die „Geschäftsgrundlage einheitliche Tariflandschaft“ ist spätestens seit der Einführung des TVöD (inkl. diverser Spartentarifverträge) zum 01.10.2005 und der abweichenden Entwicklung im Bereich der Länder nicht mehr gegeben.

Bereits auf Wunsch des Klinikums Nürnberg wurde der Gebäudereiniger-Tarifvertrag für die Abrechnung der rund 400 Beschäftigten der KNSG zusätzlich implementiert. Seit dem Inkraft-Treten des TVöD wurden die zu berücksichtigenden tarifvertraglichen Regelungen noch spezifischer, vielfältiger und differenzierter. Aufgrund bzw. seit dieser grundlegenden Tarifänderungen kann nicht mehr von der Nutzung von Synergien gesprochen werden, da für jeden Arbeitgeber/Dienstherrn die individuell anzuwendenden Tarifverträge zu implementieren und fortlaufend zu pflegen und auf die Kompatibilität mit den vorhandenen Abrechnungsfunktionalitäten zu testen sind.

Die als Anlage 1 beiliegende Übersicht gibt einen guten Eindruck über die Vielfalt der (ein-)zupflegenden grundlegenden tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen.

PA/8 bildet aufgrund der Übernahme der Abrechnung für das Klinikum Nürnberg, die KNSG und die Stiftung Staatstheater „fremde“ tarifliche Regelungen in SAP HR ab, testet diese und erstellt ggf. Eigenentwicklungen, wenn die von SAP HR als Standard zur Verfügung gestellten Funktionsbausteine nicht zu korrekten Abrechnungsergebnissen führen und prüft anschließend die Funktionalität und die Folgewirkungen auf andere eingesetzte Abrechnungsfunktionen (auf die Ausführungen unter Nr. I.2.2 „Mehraufwand wegen des Standards SAP HR“ wird in diesem Zusammenhang verwiesen).

Seit der Umstellung des Abrechnungsprogramms auf SAP HR sind darüber hinaus vor dem Hintergrund unterschiedlichster Anforderungen die differierenden Interessen der städtischen Dienststellen, der Eigenbetriebe sowie des Klinikums Nürnberg inkl. KNSG bzw. des Staatstheaters Nürnberg mit den Erfordernissen der Aufrechterhaltung des laufenden und korrekten Abrechnungsbetriebes sowie des in SAP HR mit Blick auf das Machbare auszugleichen, auch dies verursacht bei PA/8 **zusätzlichen Aufwand**.

Wie bereits ausgeführt, **ist ein Synergieeffekt seit 01.10.2005 nicht mehr auszumachen**. Im Gegenteil, vom Umfang her sind rund 50 v. H. des Aufwands der abzubildenden und zu

pflegenden Regelungen durch die externen Abrechnungskunden (!) verursacht. Dennoch steht PA aufgrund des damit verbundenen Konzerngedankens zur Personalabrechnung für das Klinikum Nürnberg inkl. KNSG und die Stiftung Staatstheater durch PA/8.

Jedoch kann der damit verbundene zusätzliche Aufwand aus Sicht von PA nur mit einer diesem Aufwand angepassten Stellenausstattung bei PA/8 bewältigt werden. Der konkrete zusätzliche Bedarf wird im Rahmen der anstehenden Organisationsuntersuchung ermittelt.

Außerdem werden auch in Folge dessen die Konditionen für die Übernahme der Abrechnung durch PA/8 mit dem Klinikum Nürnberg, der KNSG und der Stiftung Staatstheater zur Zeit verhandelt, um eine Anpassung zu erzielen.

2.5 Time-Managers-Workplace (TMW)

Mit der Entscheidung für das Abrechnungssystem SAP HR hat sich die Stadt Nürnberg insbesondere aus folgenden Gründen für die Datenerfassung vor Ort (dezentrale Bruttodatenerfassung) entschieden:

- Abkehr von der bisherigen Doppelerfassung (Papier - Erfassung im Abrechnungsprogramm),
- stets aktuelle redundanzfreie und konsistente Datenhaltung,
- hoher Integrationsgrad,
- Arbeitserleichterung bei der dezentralen Sachbearbeitung (z. B. Wegfall der Vormerkbögen, aktuelle Informationen aus dem TMW).

Pro Jahr entfallen somit stadtweit rund 85.000 Erfassungsbelege für unständige Bezüge. Vor diesem Hintergrund konnte PA/8 zum 31.12.2004 auch den Vertrag mit einem externen Erfassungsbüro kündigen (Einsparung: rund 16.000 Euro p. a.). Ob der Wegfall der Erfassungstätigkeit auch zu einer Stelleneinsparung bei PA/8 führt (1,0 Sachbearbeiter VGr. VIb/Vc BAT; ID 119 HHK 2004; 42.700 Euro) oder sich der Personalbedarf vielmehr aufgrund folgender veränderter TMW-Anforderungen bei PA/8 verlagert hat, wird i. R. der Organisationsuntersuchung ebenfalls überprüft werden.

Aufgrund der dezentralen Erfassung im TMW müssen jetzt alle Entscheiderinnen und Entscheider vor Ort (in allen städtischen Dienststellen sowie NüSt/1, beim Klinikum Nürnberg, der KNSG und beim Staatstheater Nürnberg) neben den tarif-/beamtenrechtlichen Kenntnissen auch über exakte Anwendungskennnisse (wann ist für welchen Zahltag was und vor allem wie zu erfassen) verfügen.

Dies führt für PA/8 - im Vergleich SAP HR zu PAISY - insbesondere zu folgendem **zusätzlichem Aufwand**:

- für alle Anwender ist das Berechtigungskonzept (Wer darf was?) zu erstellen und fortzuschreiben
- die Zahl der zu betreuenden Anwender hat sich gegenüber PAISY mehr als verdoppelt (jetzt 516 Personen!)
- die Anwender sind ständig über Rechtsänderungen/Auslegungen/SAP HR- spezifische Änderungen und deren Auswirkungen für den sie betreffenden Bereich zu informieren
- die Arbeitsanweisungen sind dementsprechend ständig anwenderbezogen fortzuschreiben
- die Arbeitsanweisungen sind zudem für die Anwender weiter zu differenzieren
- die Arbeitsanweisungen für SAP HR sind um rechtliche Aspekte zu erweitern

- es sind jetzt deutlich mehr Einzelanfragen von Anwendern zu bearbeiten
- die Anwender sind vermehrt bei Fehleingaben (Stornierungen) zu beraten
- die Anwender sind bei der Durchführung von Auswertungen (Queries, Reports) zu beraten
- für (mehr) neue Anwender sind Schulungen durchzuführen
- für Spezialfälle sind im TMW systemkonforme Lösungen zu finden

PA/8 obliegt es, für die dezentrale Erfassung sowie für die zentrale Erfassung bei PA/8 selbst Arbeitshilfen und Beschreibungen bereitzustellen und ständig zu aktualisieren. Alle bis jetzt existierenden Arbeitsanweisungen wurden aus den Schulungsunterlagen entwickelt und haben daher ihren Ansatz und Schwerpunkt im Umgang mit SAP HR bzw. dem TMW (Ansatz unter PAISY: anzuwendendes Recht). Lohnartenbezeichnungen sind in Anwendungs- und Wirkungsweise leider auch jetzt z. B. teilweise nur mit Hilfe der alten PAISY-Anweisungen zu identifizieren. Mittlerweile wurde jedoch der BAT und BMT-G II durch den TVöD abgelöst, z. T. gilt jedoch noch Übergangsrecht (TVÜ-VKA) bzw. sogar auch noch „alte“ Regelungen (z. B. Örtliche Tarifvertragliche Vereinbarung).

Den Anwenderinnen und Anwendern vor Ort müssen - um Überzahlungen/Fehlzahlungen/Korrekturen/wirtschaftliche Schäden zu vermeiden - auch aussagekräftige sowie aktuelle Arbeitshilfen- und Nachschlagewerke angeboten werden, die neben abrechnungstechnischen Vorgaben auch die sachlichen und rechtlichen Voraussetzungen genau beschreiben („Wie wird welcher Sachverhalt zahlbar gemacht?“). Ein Multiplikatorenkonzept unter den TMW-Anwenderinnen und -Anwendern zwischen den Dienststellen hat sich als nicht realisierbar erwiesen, da sich selbst in großen Dienststellen wie J, NüSt, ASN, SUN, Tg und GBA die tatsächlichen Gegebenheiten und damit die anzuwendenden tarifrechtlichen Bestimmungen unterscheiden. Für die unterschiedlichen Berufsgruppen, z. B. „Hausmeister“, „Kraftfahrer“, „Techniker“, „Erzieher“ und „Lehrkräfte“, sind Besonderheiten zu berücksichtigen, die sich auch in unterschiedlichen Lohnarten widerspiegeln, die nur die „betroffenen“ TMW-Anwenderinnen und -Anwender benötigen.

Vor diesem Hintergrund ist es gesamtstädtisch unerlässlich und vorrangig, die Arbeitshilfen und Beschreibungen wie ausgeführt fortzuschreiben und zu aktualisieren und den Dienststellen eine „Hotline“ für die Beratung und Klärung von Fragen zur Verfügung zu stellen.

Dies gilt umso mehr, als Eingaben von unständigen dezentral erfassten Bezügen im Time-Managers-Workplace sofort in die Abrechnung einfließen. Vor dem Hintergrund der Erfahrungen mit der dezentralen Datenerfassung seit der Produktivsetzung am 01.01.2004 (Klinikum Nürnberg) bzw. 01.01.2005 (Stadt Nürnberg) ist es aufgrund der Häufigkeit der (telefonischen) Nachfragen bei PA/PMS bzw. im laufenden Betrieb bei PA/8 sowie der ständig auftretenden Erfassungsprobleme dringend geboten, die Anwender vor Ort verstärkt zu unterstützen. Es zeigt sich, dass nach wie vor große fachliche wie eingabespezifische Defizite vor Ort existieren.

Für die Übernahme der hiermit verbundenen zusätzlichen Aufgaben bei PA/8 wird von PA ein zusätzlicher dauerhafter Personalbedarf im Umfang von einer Stelle für erforderlich gehalten. Die Schaffung einer unbefristeten Stelle soll nahtlos im Anschluss an das Einführungsprojekt für SAP HR (Projektphase I und II) im Rahmen der für den Gesamtbetrieb anstehenden Organisationsuntersuchung erfolgen. Ein entsprechender Stellenschaffungsantrag wird von PA - unter Anrechnung des o. g. Einsparungsvorschlages (ID 119 HHK 2004) - gestellt werden.

2.6 Rpr-Prüfbericht vom 07.11.2007

Rpr fordert im o. g. Prüfbericht aufgrund der am 05.10.2007 veröffentlichten KommHV-Doppik (§ 33 Abs. 1 Nr. 10 KommHV-Doppik), dass die Tätigkeiten der Durchführung des Zahltages und das Customizing von **verschiedenen Personen** mit verschiedenen Berechtigungen erledigt werden sollen (die Wahrnehmung verschiedener Aufgaben durch eine Person mit verschiedenen Berechtigungen genügen lt. Rpr den Anforderungen nicht; pro Person eine Berechtigung; „4-Augen-Prinzip“).

Die damit verbundenen weiteren Auswirkungen auf den Personalbedarf für die Durchführung der Zahltage (vgl. Ausführungen unter Nr. 2.1) werden derzeit geprüft.

2.7. Elektronische Meldeverfahren

Zusätzlicher Aufwand entsteht bei PA/8 auch durch die ständig zunehmende Zahl an elektronischen Meldeverfahren, die über das Mailsystem erfolgen (z. B. Steuer: Elster („Elektronische Steuererklärung“); Sozialversicherung: Beitragsnachweise und DÜV-Meldungen nach der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung; Meldungen an die Zusatzversorgungskasse; ab 2008 voraussichtlich ZfA-Verfahren (Datenübertragung an die Zentrale Zulagenstelle für Altersvermögen für die „Riesterrente“), ab 2009 steht die Umstellung der bisher papiergebundenen Entgeltbescheinigungen für Krankengeld, Kinderpflege-Krankengeld, Mutterschaftsgeld, Versorgungskrankengeld, Übergangsgelder, Verletztengeld etc. nach dem Zweiten Mittelstandsentlastungsgesetz und ab 2011 die Einführung der Steuer-Identifikationsnummer i. R. des Verfahrens zur elektronischen Übermittlung der Steuerabzugsmerkmale).

Das Problem bei diesen monatlichen Meldungen bzw. den Jahresmeldungen liegt darin, dass die jeweilige Einzugsstelle das von ihr speziell zur Verfügung gestellte Meldeverfahren i. d. R. schneller an die gesetzlichen Entwicklungen anpasst, als SAP HR vom Hersteller aktualisiert wird. Die von SAP HR ermittelten Daten/Ergebnisse werden von den externen Partnern reklamiert und müssen von PA/8 schnellst möglich überprüft und berichtigt werden.

3. Personelle Ausstattung

3.1 „Projekt PMS“

Für das Projekt „Einführung eines neuen Personalmanagementsystems“ standen bzw. stehen PA insgesamt 5,0 VK-Stellen zur Verfügung:

Stelle-Nr.	Funktion	BGr./VGr./EGr.	Fristvermerk
120.0510	Modulkoordinator/in; Modulbetreuer/in	VGr. III/II BAT ku VGr. IVa/III BAT; EGr. 12 TVöD	-
120.0530	Modulbetreuer/in; Sachbearbeiter/in	BGr. A 11 ku A9/10	12/2008
120.0540	Modulbetreuer/in; Sachbearbeiter/in	BGr. A 11	-
120.0550	Modulbetreuer/in; Sachbearbeiter/in	BGr. A 11 ku A9/10	12/2008
120.0590	Modulbetreuer/in; Sachbearbeiter/in	VGr. IVb/IVa BAT ku VGr. Vb/IVb BAT; EGr. 10 TVöD	12/2008

3.2 PA/8

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die bisher das Abrechnungssystem PAISY bei PA/8 betreut hatten waren 2005 überwiegend noch damit beschäftigt, den diversen gesetzlichen Dokumentationen und Meldungen zu denen die Stadt Nürnberg, das Klinikum Nürnberg und die Stiftung Staatstheater als Arbeitgeber/Dienstherr verpflichtet sind (z. B. Lohnsteuer, Sozialversicherung, Zusatzversorgung) nachzukommen. Zugleich wurden ab 01.07.2005 diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von PA/8 in einem Büro- und Arbeitsverbund mit PA/PMS für den laufenden Betrieb von SAP HR eingesetzt und schrittweise praktisch eingearbeitet. Seit 01.01.2007 erfolgt die laufende Personalabrechnung wieder verantwortlich durch PA/8.

Bei PA/8 stehen - basierend noch auf der bisherigen Personalbemessung für das Abrechnungssystem PAISY - für die SAP- Module Personaladministration, Personalabrechnung und Organisationsmanagement (Stellenplan) insgesamt 7,0 VK (inkl. 1,0 VK, die vom Klinikum Nürnberg gestellt werden) zur Verfügung:

Stelle-Nr.	Funktion	BGr./EGr.	VK
120.8210	Sachgebietsleiter/in; Sachbearbeiter/in	VGr. IV a/III BAT; EGr. 11 TVöD	1,0
120.8220	stv. Sachgebietsleiter/in; Sachbearbeiter/in	BGr. A 13G ku BGr. A 12	1,0
120.8240	Sachbearbeiter/in	VGr. Vb/IV b BAT; EGr. 9 TVöD	1,0
120.8250	Sachbearbeiter/in Dienstplanverfahren SP-Expert	VGr. Vb/IV b BAT; EGr. 9 TVöD	1,0
120.8260	Kontenführer/in Test	BGr. A 7	0,5
120.8270	Kontenführer/in Test	VGr. Vc/IV b BAT; EGr. 8 TVöD	0,5
120.8280	Kontenführer/in Test	VGr. Vc/IV b BAT; EGr. 8 TVöD	1,0
540.2460	Sachbearbeiter/in	BGr. A 11 ku BGr. A 10	1,0

PA/8 ist auch im laufenden Betrieb aufgrund der originären Kenntnisse aus der Aufbauphase der SAP-Abrechnungsmodule, des speziellen Customizings und der diversen erforderlichen Eigenentwicklungen für die Stadt Nürnberg, für das Klinikum Nürnberg und für die Stiftung Staatstheater auf die Unterstützung des PMS-Projektteams (das eigentlich die Projektphase II bearbeitet) angewiesen. Vor diesem Hintergrund werden im Zweifel die Zielsetzungen und Terminvorgaben der Projektphase II zurückstehen, da oberste Priorität für das Klinikum Nürnberg, die Stiftung Staatstheater sowie die Stadt Nürnberg eine korrekte und zeitnahe Personalabrechnung besitzt.

3.3 Externe Beratung

Trotz mittlerweile eigener vorhandener Kompetenz ist es aufgrund der hohen Komplexität des integrativen Systems SAP HR noch erforderlich, dass für den laufenden Betrieb für sehr spezielle Problemstellungen externe Beratungsleistungen hinzugekauft werden müssen (insbesondere für die Unterstützung zur Anpassung neuer HR-Komponenten oder kundenspezifischer HR-Module an Änderungen durch Supportpackages bzw. Releases der SAP, bei Auslieferung eines fachlich nicht ausgereiften SAP-HR-Standardfunktionsbausteins und für den „Rückbau“ von Eigenentwicklungen sobald ein SAP-HR-Standardfunktionsbaustein zur Verfügung steht). Aufgrund der Erfahrungen und Erkenntnisse aus der Projektphase I und dem nun laufenden Abrechnungsbetrieb kann auf externen Beratungsbedarf nicht generell verzichtet werden. Vor diesem Hintergrund muss ein gewisses Kontingent für externe Beratung verfügbar sein, das nach Bedarf abgerufen wird. Die Größenordnung des Kontingents soll mittelfristig reduziert werden - orientiert an den tatsächlichen Erfordernissen.

Dies entspricht im übrigen auch den Erfahrungen und den daraus resultierenden Anforderungen anderer Städte wie München und Wolfsburg, die ihre Abrechnung ebenfalls auf SAP HR umgestellt haben.

Um eine zeitnahe und korrekte Bezügeabrechnung gewährleisten zu können, waren und sind - wie unter Nr. I.2.3 ausgeführt - zusätzlich zu den von SAP HR als Standard ausgelieferten Funktionsbausteinen aus fachlichen Gründen (insbesondere auch spezifische Anforderungen wie z. B. die Arbeiterversorgung - VB 65 -, Ärzteversorgung, Tarifvertragsumsetzungen, Sonderzahlungen 2006 und 2007) Eigenprogrammierungen notwendig, die jeweils „zurückgebildet“ werden sollen, sobald funktionierende Standardfunktionsbausteine vom Hersteller ausgeliefert werden.

Um Abhängigkeiten von einer Beraterfirma zu vermeiden, bestehen bereits Kontakte zu weiteren Beraterfirmen, die sich auf den SAP HR-Bereich spezialisiert haben.

4. Ausblick

Nur mit den beiden unbefristet eingerichteten Stellen-Nrn. 120.0510 (Modulkoordinator/in; Modulbetreuer - VGr. III/II BAT ku VGr. IVa/III BAT; EGr.12 TVöD) und 120.0540 (Modulbetreuer/in; Sachbearbeiter/in - BGr. A 11) ist das PMS-Team für die Anforderungen zu schwach besetzt. Für die Dauer der Entwicklungsarbeiten der Projektphase II sind diese deshalb mit der Verlängerung der Befristung der bisher 3 befristeten Stellen bis zum Ende des Projektes (voraussichtlich 31.12.2009) flankierend zu unterstützen. Es zeichnet sich aufgrund der Erfahrungen und Erkenntnisse aus der Projektphase II ab, dass für die dauerhafte Betreuung und Pflege der SAP-Personalmanagementmodule (vgl. Seite 1 Absatz 3) nach Ablauf des Projektes, die beiden unbefristeten Stellen weiter verstärkt werden müssen. Dies soll durch Verlängerung der Befristung einer Stelle erfolgen. Ein entsprechender Antrag wird von PA gestellt werden.

Wie bereits unter I. 3.2 ausgeführt, hat sich der Büro- und Arbeitsverbund von PA/PMS und der die Personalabrechnung betreuenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von PA/8 bewährt, sichert den Erfahrungsaustausch und verhindert insbesondere weitere Schnittstellen bei der Betreuung des Systems SAP HR. Nach Ablauf der Projektphase II (voraussichtlich 31.12.2009) ist es deshalb sinnvoll die gesamte vorhandene SAP-HR-Fachkompetenz aufgrund der Abrechnungspriorität (vgl. Nr. I. 2.1 „Steuerung der Zahltagläufe „abrechnungsnah“ durch den Anwender) wieder „in der Linie“ bei PA/8 zu bündeln.

Wie ausgeführt deckt die PA/8-2 für die SAP-Module Personaladministration, Personalabrechnung und Organisationsmanagement (Stellenplan) zur Verfügung stehende Stellen- bzw. Personalkapazität nicht den Betreuungs- und Pflegeaufwand für die Personalabrechnung im Konzern Stadt Nürnberg. Um insbesondere den Anpassungs- und Pflegeerfordernissen des Abrechnungssystem SAP HR im Hinblick auf die konzerninternen sowie externen Verpflichtungen der Stadt Nürnberg weiterhin zeitnah und korrekt gerecht zu werden, ist - unter Berücksichtigung der obigen Ausführungen zur künftigen Organisation - eine dauerhafte Erhöhung der Personalkapazität dringend erforderlich; die Überprüfung erfolgt im Rahmen der anstehenden Organisationsuntersuchung.

Da eine stadtweite Organisationsuntersuchung aufgrund der komplexen Vernetzungen der Stadtverwaltung einige Zeit in Anspruch nehmen wird, werden die aus Sicht von PA ab 2009 unabdingbar benötigten Kapazitäten vorgriffsweise i. R. des Stellenschaffungsverfahrens eingebracht. Das Ergebnis der Organisationsuntersuchung, das insbesondere auch ein in

der Verwaltung abgestimmtes Konzept zur Integration von PMS in das Personalamt und zur Neuorganisation von PA/8 beinhaltet, wird zu gegebener Zeit dem Personal- und Organisationsausschuss vorgelegt.

II. Ref. I/POA

Nürnberg, 05.05.2008
Referat für Allgemeine Verwaltung

2581

Abdruck an:
PR 2. BM/Ref. I
GPR

**Einsatz des Personalmanagementsystems „mySAP HR“ für die Personalabrechnung und -verwaltung bei der Stadt Nürnberg seit 01.01.2005
Sachstands- und Erfahrungsbericht**

Übersicht der in SAP HR (ein)zupflegenden grundlegenden tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen:

anzuwendende Regelung	Stadt Nürnberg	Klinikum Nürnberg	KNSG	Stiftung Staatstheater
Bundes-Angestelltentarifvertrag - VKA (BAT)	x	x		x
Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen (BMTG II)	x	x		x
diverse Örtliche Tarifliche Vereinbarungen (ÖTV) zum BMTG II	x	x		x
Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-VKA)	x	x		x
Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)	x	x		x
Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst - Besonderer Teil Verwaltung (TvöD BT-V)	x	x		x
Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung	x	x		x
Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit	x	x		x
Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes - Allgemeiner Teil (TVAöD AT)	x	x		x (Altfälle)
Tarifvertrag Altersversorgung Kommunal-ATV-K (Zusatzversorgungskasse der Bayer. Gemeinden)	x	x		x
VB 65 (städt. Altersversorgungsregelung für ehem. Arbeiter/innen)	x	x		x
Regelungen für den Zivildienst	x	x		x (wäre möglich)
Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes - Besonderer Teil BBiG (TVAöD BT-BBiG)	x	x		
Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes – Besonderer Teil Pflege	x	x		
Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst	x	x		
Bundes-Angestelltentarifvertrag - VKA - Pflegebereich (BAT-Kr)	x (NüSt)	x		
Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Besonderer Teil Pflege- und Betreuungseinrichtungen (TVöD BT-B)	x (NüSt)	x		
Ärzteversorgung	x	x		
weitere Standesversorgung (Architekten, Ingenieure)	x	x		
Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Besonderer Teil Entsorgung (TvöD BT-E)	x			
Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer der Länder (PKW-Fahrer-TV-L)	x (Referentenfahrer)			
städt. Regelung für Vorpraktikantinnen/-praktikanten	x			
städt. Regelung für das prakt. Studiensemester	x			
Bundesbesoldungsgesetz	x			
Bayer. Besoldungsgesetz	x			
Gesetz über kommunale Wahlbeamte (KWBG)	x			
Sonderzuwendungsgesetz	x			
Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG)	x			
Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Besonderer Teil Krankenhäuser (TvöD BT-K)		x		

Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern im Bereich der VKA (TV-Ärzte/VKA - Marburger Bund)		x		
Tarifvertrag zur Überleitung der Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern in den TV_Ärzte/VKA und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-Ärzte/VKA)		x		
spezielle Altersversorgungsregelungen für Chefärzte		x		
Tarifvertrag für die Gebäudereiniger- Arbeiter			x	
Tarifvertrag für die Gebäudereiniger- Angestellte			x	
Bundes-Angestellentarifvertrag - Bund/ Land (BAT B&L)				x
Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)				x
Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb)				x
Tarifvertrag für Auszubildende der Länder in Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (TVA-L BBiG)				x
Normalvertrag Bühne				x
Tarifvertrag Kulturorchester				x
Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen				x
Versorgungsanstalt der deutschen Kulturorchester				x