



Personaleinsatzplanung und Zeitmanagement

Im Fokus der Digitalisierung

Eine bedarfsgerechte Personaleinsatzplanung gewährleisten zu können, stellt zur Sicherstellung des Dienstbetriebs bzw. organisatorischer Aufgaben und rechtlicher Belange aus unterschiedlichsten Gründen für Organisationen mit steigender Tendenz eine Herausforderung dar.



dealerweise sollten die Fehlzeiten überschaubar sein und es gelingen, den „richtigen Mitarbeiter am richtigen Ort“ einzusetzen. Im Verwaltungsalltag stellt sich die Ausgangslage zur Personaleinsatzplanung jedoch sehr viel komplexer dar und wird insbesondere durch folgende Aspekte beeinflusst:

- Laut Fehlzeitenbericht der Krankenkassen sind die durchschnittlichen krankheitsbedingten Fehlzeiten 2019 jährlich auf durchschnittlich 17 Krankentage je Beschäftigten angestiegen.
- Es ist ein Trend erkennbar, dass langjährige Beschäftigte nach erfüllten Beitragsjahren sich schon vor dem offiziellen Renteneintrittsalter mit einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem aktiven Berufsleben beschäftigen und somit arbeitgeberseitig zusätzliche vakante Stellen (anteile) kurzfristig nachzubesetzen sind.

• Arbeit 4.0 bringt steigende Erwartungen und das Erfordernis zur Prüfung tarif- und vertragsrechtlicher Möglichkeiten auf Telearbeit, Teilzeitarbeit und Sabbatical mit sich, zudem ist ein Anstieg von Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit bzw. eine zeitnahe Rückkehr aus der Beurlaubung zu verzeichnen.

Die Auswirkungen aus Demografie und Fachkräftemangel erschweren erfahrungsgemäß die (Nach-)Besetzung von Stellen, sodass die Vakanz an den betreffenden Arbeitsplätzen und Stellen oft über längere Zeiträume zu überbrücken ist bzw. die Einstellung von Quereinsteigern und eine damit einhergehende bedarfsgerechte, individuelle Einarbeitung erforderlich wird.

Betrachtet man – gemessen an den Herausforderungen der Personal- und Stellenbewirtschaftung – in diesem Zusammenhang die

Arbeitsabläufe und das eingesetzte Handwerkszeug im Personal- und Organisationsmanagement, sind zur Personalbewirtschaftung sehr oft redundante, manuelle Arbeitsabläufe in der Personaleinsatzplanung und Zeitwirtschaft vorzufinden, die den Anforderungen an ein zukunftsfähiges, ganzheitliches IT-gestütztes Personalmanagement nicht gerecht werden können.

Dieses wird insbesondere daran deutlich, dass

- aus der Doppik heraus Rückstellungen zu bilden sind für Mehrarbeitsstunden/Überstunden und Resturlaubstage und eine maschinelle Ermittlung der personenbedingten Daten und Informationen aus der Zeitwirtschaft erforderlich wird;
- das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)



Unique Solutions
for unique people.

Zeiterfassung im
Rundum-Sorglos-Paket



ALLEGION 

Wir machen die Arbeitswelt einfach und sicher.
www.interflex.de



kontinuierliche Auswertungen auf Initiative des Arbeitgebers erforderlich macht, um betroffenen Beschäftigten nach erreichten 42 krankheitsbedingten Fehltagen ein Gesprächsangebot unterbreiten und somit die gesetzlich vorgeschriebene Verpflichtung aus § 167 SGB IX erfüllen zu können. Um als Arbeitgeber flächendeckend (einschließlich der Belegschaft in Außenstellen) die hierzu erforderlichen Auswertungen vornehmen und für die weiteren Schritte berücksichtigen zu können, sind in der Praxis unterschiedlichste (manuelle) Arbeitsabläufe vorzufinden.

- Die Abrechnung des geleisteten Arbeitseinsatzes in bewilligten Förderprojekten macht es für den Arbeitgeber erforderlich, relevante Zeitanzeile der jeweiligen Stellen/Beschäftigten periodengerecht zu ordnen zu können. Um sie im Verwendungsnachweis korrekt abzurechnen und dabei nicht Gefahr zu laufen, durch Medienbrüche oder fehlerhaft zugeordnete Zeitanzeile die Förderung zurückerstatten zu müssen, ist der Einsatz eines geeigneten Fachverfahrens zur Personaleinsatzplanung und Zeitwirtschaft anzuraten.

Neben diesen aktuell praxisrelevanten Aspekten sind darüber hinaus weitere Einflussfaktoren zu betrachten:

- Der Bedarf und die umzusetzende Anforderung zur Digitalisierung der Prozesse werden durch das Onlinezugangsgesetz (OZG, umzusetzen bis 2022) auf allen Verwaltungsebenen deutlich. Hierbei ist

anzumerken, dass dieses nicht nur für externe Dienstleistungen gilt, sondern auch für interne Arbeitsprozesse sicherzustellen ist und somit auch auf die Arbeitsbereiche Personalorganisation und Finanzen gleichermaßen zutrifft.

- Die Urteile des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) aus dem Jahr 2018 mit den getroffenen Regelungen zum Verfall des Resturlaubs führen dazu, dass der Bedarf an Daten und Auswertungen vorhandener Resturlaubstage des Vorjahres personenspezifisch und stichtagsbezogen maschinell auswertbar sein muss.
- Darüber hinaus ist zu erwarten, dass auch das EuGH-Urteil zur Arbeitszeiterfassung aufgrund der in nationales Recht umzusetzenden Maßnahmen sich auf den Einsatz einer elektronischen Zeitwirtschaft und auf die Personaleinsatzplanung auswirken wird.

In den Unternehmen und Verwaltungen etabliert und umgesetzt sein sollten die Anforderungen aus der seit 25. Mai 2018 in Kraft gesetzten europäischen Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO), sodass die erforderlichen Leserechte in der Zeitwirtschaft und Personaleinsatzplanung datenschutzkonform geprüft und festgelegt sind und dem einzelnen Beschäftigten die individuellen Informationen zu „seinen“ Daten mitgeteilt werden.

Die Umsetzung der aktuellen Anforderungen aus dem OZG hat die Digitalisierung der Verwaltungsprozesse als Ziel und kann sich z. B. auch auf die Schichtplanung sowie die automatisierte Ermittlung und

Auszahlung von Zeitzuschlägen und Mehrarbeitsvergütungen/Überstundenvergütungen beziehen.

Die aufgeführten Beispiele sind stellvertretend ein Beleg dafür, die Relevanz und den Stellenwert zu verdeutlichen, sich mit dem zukunfts-fähigen Einsatz und der Optimierung der Personaleinsatzplanung mittels des Einsatzes digitaler bzw. IT-gestützter Instrumente in der Zeiterfassung auseinanderzusetzen.

Zusammenfassend ist als eine wichtige Handlungsempfehlung zu benennen, die Schnittstellen zum Personal- und Organisationsmanagement sicherzustellen, um rechtzeitig die geforderte Transparenz zu den Sollprozessen zur Gestaltung der Workflows/Laufwege herzustellen und durch ganzheitliche Fachverfahren bzw. den Einsatz von Schnittstellen den Aufbau von Parallelstrukturen in der Personal- und Zeitwirtschaft zu vermeiden.

Dieses setzt eine sorgfältige Definition der Anforderungen an die Software sowie die aktive Einbindung der zukünftigen Anwender unter Berücksichtigung besonderer Personengruppen und deren spezieller Bedarfe (z. B. Eigenbetriebe, Führungskräfte und Dienststellenleitung/Berichtswesen u. v. m.) voraus.

Es sollte ein Leistungsverzeichnis erarbeitet und ein Anforderungsprofil zur Personaleinsatzplanung festgelegt werden, denn je klarer Sie in den eigenen Vorstellungen sind, desto professioneller sind Sie als Arbeit- und Auftraggeber gegenüber Ihren Vertragspartnern bzw. Dienstleistern aufgestellt. Konkret beschriebene Abnahmekriterien für das einzusetzende Fachverfahren reduzieren finanzielle Risiken und fördern neben der vertraglichen Absicherung gegenüber Ihren Partnern und Dienstleistern eine erfolgreiche und langfristige Zusammenarbeit auf Augenhöhe mit Beginn des Auswahlprozesses. ■

Kerstin Magnussen, Beratung Projekte und Personal, Autorin, Beraterin und Trainerin

