

Kurzbericht als Gedächtnisprotokoll zum BG-Treffen am 14.09.2017

1) Begrüßung und Vorstellung

Carsten begrüßt die anwesenden Mitglieder der Betriebsgruppe und als Gäste besonders Herrn Nissen (Gesamtprojektsteuerung) und Herrn Pippke (Key-User SLM)

2) Bericht zum Stand der Projekte des Campusmanagement an der TUB durch Herrn Nissen

An der TU wird bisher das größte SAP-System eingeführt, welches bisher an Hochschulen existiert. Es wird daher als Leuchtturmprojekt gesehen.

Die Einführung wurde ursprünglich angeschoben um die Unzufriedenheit mit der fehlenden Transparenz der bisherigen Systeme abzustellen und den Service durch Zugriff auf identische Daten zu verbessern, also ein benutzerfreundliches integriertes System zu schaffen.

SLM go live wurde mit drei Pilotstudiengängen gestartet. Nicht alle gewünschten Funktionalitäten konnten bis heute vollständig umgesetzt werden. Es gibt extra Pilotsprechstunden und die Keyuser in diesem Bereich sind abschließend identifiziert. Kompensationsstellen zur Entlastung der Keyuser in ihren eigentlichen Arbeitsbereichen sind rechtzeitig geschaffen worden. Die Anbindung an das DOSV-Zulassungssystem und an Uni-Assist sind noch offen.

Für ERM wurde ein gestaffeltes go live geplant. Ende 2017 soll mit HCM1 zuerst das Personalverwaltung- Organisations- und Identitätsmanagement an den Start gehen. Der Rest soll dann Ende 2018 folgen.

Mit dem Personalrat wurden diverse Konzepte, Rahmentest- und Schulungsverfahren abgestimmt. Testmanager ist Herr Reiher für ERM.

Die Fakultäten wurden verstärkt beteiligt und hieraus ein neues Teilprojekt „Berufungen, Promotion, Lehrbeauftragte und Stipendiaten“ unter deren Verantwortung gestartet.

Um die Usability der SAP-Oberfläche zu verbessern wurden Spezialisten beauftragt diese genauer zu analysieren und Verbesserungen vorzuschlagen.

Test zu HCM1 und der SLM Pilot laufen gerade. Tubit hat die Basissysteme rechtzeitig zur Verfügung stellen können.

Die Projektstruktur wurde als Reaktion auf Anregungen und Anmerkungen umgestellt.

Alle an der TU müssen gemeinsam das neue System mit einführen und mit Leben füllen.

3) Informationen zum Campusmanagement vom Personalrat

Nicole Kosmider berichtet, dass nach einschlägiger Kritik auf der Personalversammlung Anfang Dezember 2016 und einem Offenen Brief an P Ende Dezember 2016 wurde die Projektstruktur angepasst und eine Gesamtprojektsteuerung „installiert“.

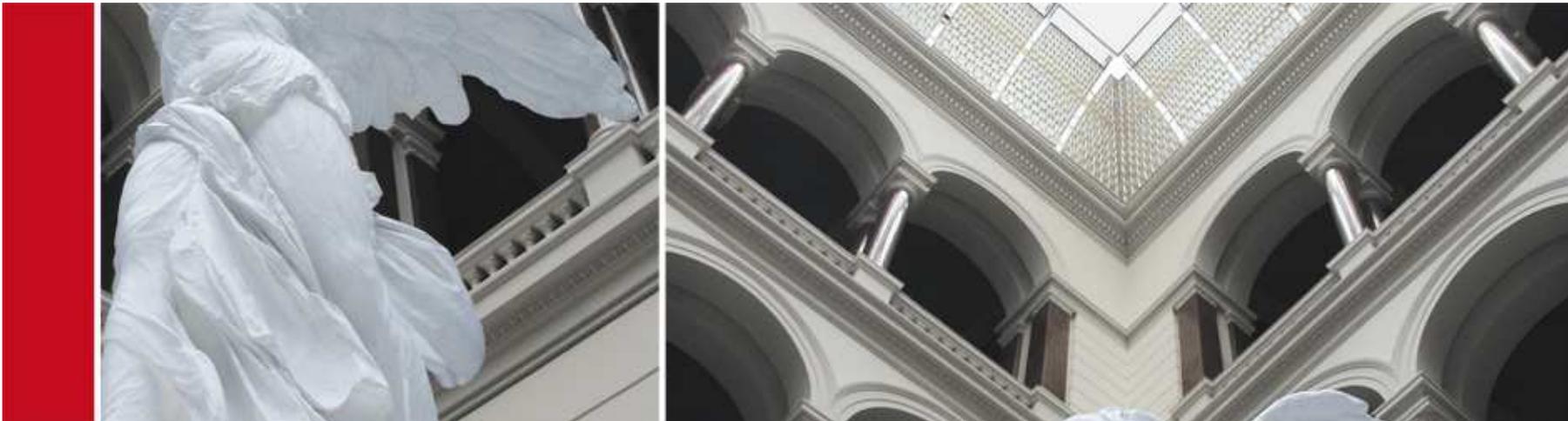
Im Zusammenhang mit SAP wurden die DV Mehrarbeit mit der Personalabteilung und die DV Flex+Vertrauensarbeitszeit in der AG Zeitwirtschaft intensiv diskutiert. Zu beiden DVs wurden die Diskussionen trotz offener Punkte von Seiten des Personalrats durch die Personalabteilung beendet.

Silke Müllers berichtet vom SLM-Pilot, dass es gut war das Projekt SLM insgesamt zeitlich zu entzerren und dass die Erweiterung der Ressourcen in weiten Teilen reibungslos funktioniert hat. Die Prozesszeiten sind weiterhin zu hoch und vor allem höher als vorher in den Altsystemen. Die Suche nach Prozessexperten gestaltete sich zunehmend schwierig. Außerdem fragt sich der Personalrat, wie die Evaluation des Projekts gestaltet werden soll. Hier gibt es noch gar keine konkreten Aussagen von der Projektleitung.

Es gibt ein Handbuch zu SLM, welches aber nicht umfassend genug ist.

Jessica Bathke führt aus, dass das Fachkonzept für Rollen und Berechtigungen von der Projektleitung zurückgezogen wurde und nochmals überarbeitet werden soll. Das Fachkonzept für die Userinterface wurde von Personalrat abgelehnt. Für die Testläufe wurden Testmanager gefunden und der Personalrat hat der Durchführung der Tests zugestimmt. Für die durchzuführenden Schulungen wurden Fragebögen entwickelt. Zu allen Fragen des Datenschutzes wird umfassend mit der Datenschutzbeauftragten der TU (Frau Hiller) zusammen gearbeitet.

Stefanie Nickel-Busse führt abschließend aus, dass bei der DV Mehrarbeit der Personalrat zur Durchsetzung der DV eine Klage in Betracht zieht. Siehe auf die nachfolgende Präsentation



SAP aus Sicht des Personalrats

Personalrat | SAP-Infoveranstaltung ver.di-Betriebsgruppe | 14. September 2017

Offener Brief an P

Kritikpunkte des Personalrats

Fehlende Projektgrundlagen (z.B. Projekthandbuch, Zeit- und Ressourcenplanung)

Zusammenspiel innerhalb des Projekts

Unvollständige Fachkonzepte → GoLive zum 01.01.2018 realistisch?

Offener Brief an P

Was hat sich seitdem getan?

Projekthandbücher: ERM ist abgenommen, SLM steht kurz vor Abnahme

Zeitplanungen wurden kritisch überprüft – GoLive-Termine neu festgelegt

Einsetzen einer Gesamtsteuerung

Offener Brief an P

Was hat sich seitdem getan?

Ressourcenplanungen wurden vorgelegt

Erarbeitung eines Rahmenkonzepts für KeyUser*innen und
Prozessexpert*innen

Welche Themen beschäftigen uns zur Zeit?

DV „Mehrarbeit“

Zeitwirtschaft (DV Flex, elektronische Zeiterfassung,...)

SLM-Pilot

Rollen und Berechtigungen



Aussicht

User Interface (UI)

Testen

Schulungen

Datenschutz

4) Ein SLM und ERM Key User berichten

Leider ist der SLM.Key User erkrankt und konnte deshalb nicht berichten.

Als ERM-Keyuser berichtete Herr Pippke aus der Finanzabteilung, dass es im Oktober richtig losgehen soll. Personalersatz für die eigentlichen Aufgaben ist schon da. Bisher gibt es noch keinen Systemzugang, so dass eigentlich „nur Papierkram“ angefallen ist. Er hofft auf eine spannende Testphase und das die ZUV hier gemeinschaftlich dieses Projekt angeht.

5) Präsentation der Ergebnisse der Befragung zu „Guter Arbeit an Berliner Hochschulen“

Siehe nachfolgende Fotostrecke

6) Diskussion

Eine abschließende Diskussion ergibt keine weiteren besonderen Punkte.

7) Sonstiges

Hinweis auf den Termin des nächsten BG-Treffens am 09.11. mit dem Thema „Was macht/ist eigentlich der AS/EAS?“

Carsten Drinkewitz
BG-Vorstand

■ Arbeitsgestaltung von unten Endprozess

■ Ziel:

beteiligungsorientierte Prozesse

■ qualitativen Aspekten der Arbeits-
gestaltung in der Tarif- und
Betriebspolitik größeres Gewicht geben

■
Karrierechancen
Begrenzung von Belastung
Qualifizierung
Persönlichkeitsrechte
Gerechtigkeit im Betrieb
umsichtige Führung
Work-Life-Balance
Sinnhafte Arbeit



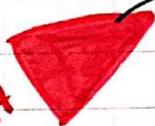
■ -Initiative
Gute Arbeit

Verhandlungen der HS-Verträge

- dort das Thema platzieren

„Kick off“ mit Betriebsgruppen / Personal- / Betriebsräten

2017



FB BiWiFo
Bln.- Brandenburg
und das Thema
Gute Arbeit

UMFRAGE

Forderung eines verbindlichen Dialogs
→ Kodex für gute Arbeitsbedingungen

Gute Arbeit in den HS-Verträgen

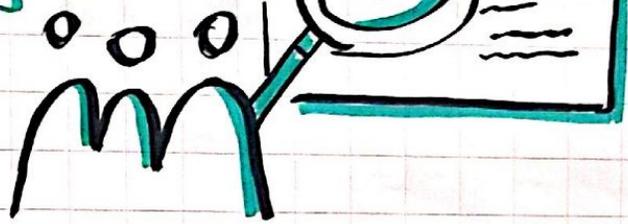
- Beschäftigungsbedingungen Wiss. Personal
- Personalentwicklung / Karrierekonzepte für nichtwiss. Personal
- Rekrutierung von Spitzenkräften
- Lehrbeauftragte

→ **Gründung eines Forums** um Beschäftigungsbedingungen an HS zu analysieren

Zwischenergebnis

Befragung

Gute Arbeit HS



- 1326 TN, dav. über 60% Frauen
- 9 HS/Uni
- hohe Beteiligung von Nichtmitgliedern
- hohe Beteiligung i.d. Altersgruppen 30-39 Jahre

■ Vollzeitbeschäftigung: etwas mehr als die Hälfte
Interesse an Teilzeit: in geringem Maß

■ Gründe für Teilzeitbeschäftigung

- 50% = kein Vollzeitangebot
- ~20% = Kinderbetreuung
- ~15% = Ausbildung

Interesse an Aufstockung: hoch!

■ 55% der Befragten waren/sind befristet

- akt. AV: \bar{x} 2,9 Jahre; insges.: fast 6 Jahre
- Anzahl befr. AV: 4,27
- vorher an HS befristet: 72%



Befistungsgründe:

- ~ 50% WissZeitVG
- ~ 15% TzBfG
- über 20% wissen es nicht

- über 50% Drittmittelbefristung
- ~ 35% Qualifizierungsbefristung
- ~ 8% als student. Beschäftigte

- mit Sachgrund: 66%
- sachgrundlos: ~ 15%



Arbeitssituation (ausgewählte Aspekte)

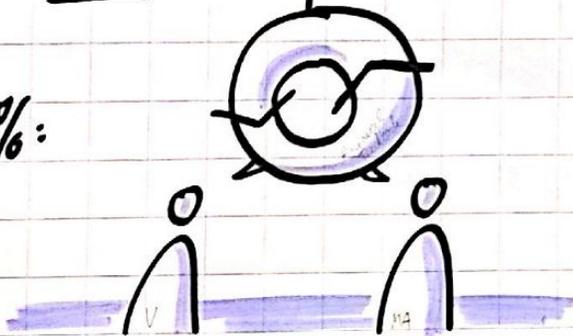


- über 50% arbeiten unter starkem Termin- / Leistungsdruck
- hohe Eigenständigkeit in der Arbeitsdurchführung

- 65%: immer wieder neue Aufgaben

-  Verfahren verbessern /
Neues ausprobieren : ~ 60%

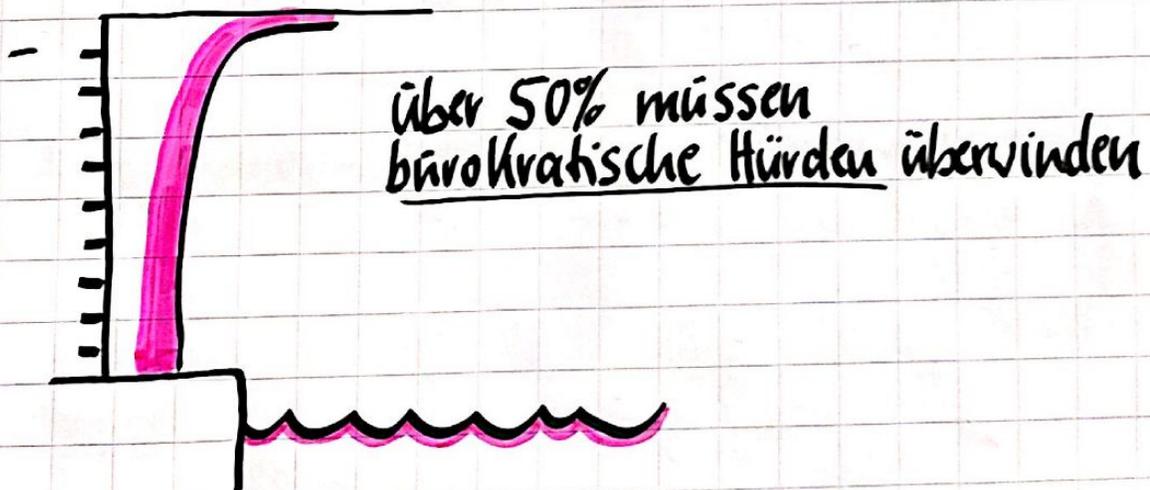
- 40%:



- „Multitasking“ : über 80%!

- ungestört arbeiten / ohne Unterbrechung : ~ 30%

- über 50% arbeiten sehr schnell



- über wichtige Entwicklungen bzgl. der Arbeit
sind knapp 30% informiert

- 40% erledigen Aufgaben, die nicht zu
ihrem Arbeitsbereich gehören



- 50% erhalten die nötige Unterstützung durch Vorgesetzte



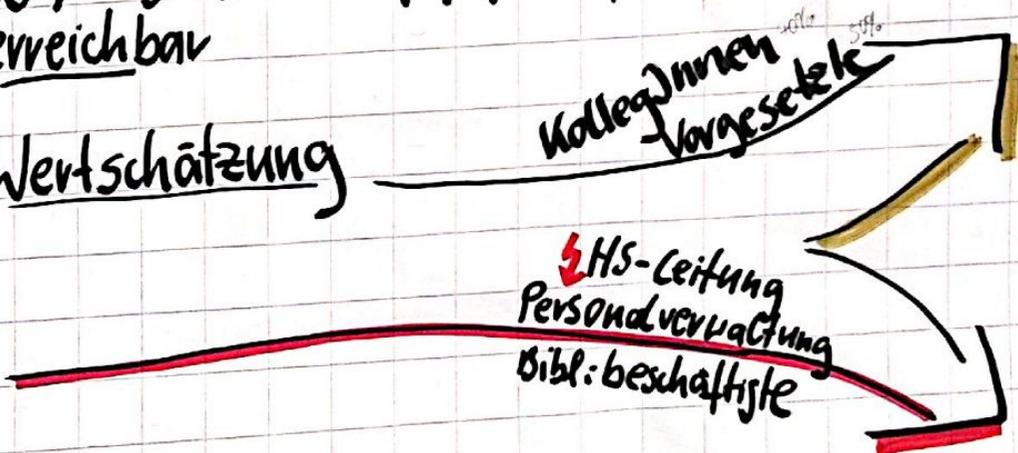
gutes Team im Arbeitsbereich : 60%

- Beruf und Privatleben sind gut vereinbar : 50%

- Belastung : 30% fühlen sich nicht/wenig belastet

- 15% sind sehr oft/oft außerhalb der Arbeitszeit erreichbar

- Wertschätzung



Zufriedenheit in Tätigkeitsaspekten

- (+) 70% mit Tätigkeitsinhalten

Arbeitsklima, persönl. Umgang am Arbeitsplatz, eigene Ideen einbringen
abwechslungsreiche Arbeit
60% Arbeitszeitorganisation

 (-) 60% Karriereperspektiven /
Aufstiegsmöglichkeiten;
Beschäftigungssicherheit

30-40% Verdienst
Verhältnis Aufgaben/Zeit

Zufriedenheit insgesamt

 ~ 42%

 ~ 30%

A Arbeitsbegeisterung
Aufstiegsmöglichkeiten
Ausstattung
Arbeitszeit-Organisation
Austausch

B Beteiligung
Beschäftigungssicherheit
Betriebskultur

D Digitalisierung
als Humanisierung

E Einkommen
Leistungsgerecht
Expertin für
eigene Arbeit sein

ABC der Guten Arbeit

F Führungskräfte-
Verantwortung

G Gefährdungsbeurteilung
Gesundheitsmanagement
gelebtes Leitbild

T Tarif
Teile

H Netzwerk-
Prävention

J Informationen

Z Zug zu alter(n)sgerechten
Arbeitsbedingungen

V Vereinbarkeit
Beruf / Fam.
Vertrauen
Vertretung

K Kommunikation
Konfliktkultur
Klar definierte Aufgaben
Kollegialität

Z Ziele-gerechtes
Zeitsouverän
Zusammen
Zu bewir

L Life-Work-Balance

Mitbestimmung M

Organisation
Orientierung O

Persönlichkeitsrechte
Planungssicherheit
Personalentwicklung P

Qualifizierung Q

Recht auf
Nichterreichbarkeit R

Soziale
Sicherheit S
Selbstbestimmung
Solidarität

T Tarifpolitik
Teilerntmöglichkeit

unbefristete U
Beschäftigung
Unternehmensbindung
Unterstützung

V Vereinbarkeit
Beruf / Fam. / Pflege
Verhütung
Verhütung

Wertschätzung W

Z Ziele-gemeinsame
Zeitsouveränität
Zusammenarbeit
zu bewältigendes Arbeitspensum

Arbeits
sicherheit
ArV

BC der Arbeitsarbeit

Leistungsbeurteilung
Arbeitsmanagement
Leistungsbild

Kommunikation
Kultur
definierte Aufgaben
Qualität