

## Krisengespräch zum Offenen Brief des Personalrats

Teilnehmende: Herr Prof. Dr. Thomsen, Herr Oeverdieck, Herr Nissen, Personalrat, Personalrat der studentischen Beschäftigten, Herr Augustin (Sachverstand der Personalräte)

Die Personalräte haben vor dem Gespräch darum gebeten, dass auch die Projektleiter und –manager von ERM und SLM teilnehmen. Teil genommen hat aber nur Herr Oeverdieck als ERM-Projektleiter.

### Grundlagen des Projekts

„Grundlagen, die für einen strukturierten und transparenten Projektverlauf notwendig sind, fehlen bis heute oder sind nur ansatzweise vorhanden. Exemplarisch seien hier das Projekthandbuch sowie eine aussagekräftige und verlässliche Zeit -und Ressourcenplanung genannt. Um einen geordneten Projektverlauf sicherzustellen, fordern wir Sie daher auf, die o.g. Dokumente umgehend fertigzustellen und umzusetzen.“

### Aus dem Gespräch:

Die TU-Leitung teilte mit, dass die Klärung der offenen Punkte bzgl. des Projekthandbuchs bis zum 01.02.2017 erfolgen soll. Im Anschluss daran soll es uns zur Beteiligung vorgelegt werden.

Zum Thema Zeitplan informierte uns die Leitung darüber, dass die TU den bis dato vorgesehenen Zeitplan ändern wird und sich für die Planungsvariante HCM1 entschieden hat. Das bedeutet, dass zum 01.01.2018 ein GoLive des Moduls Organisationsmanagement und einiger Module aus dem Bereich Personal erfolgen soll.

Es wurde uns auch mitgeteilt, dass eine Taskforce eingesetzt wird, die u.a. den Auftrag hat, die Zeitplanung kritisch zu überprüfen (bis Mitte März).

### Was wir dazu sagen:

Bezüglich des Projekthandbuchs und der Vorlage einer endgültigen Fassung wurden wir immer wieder vertröstet. Zuletzt wurde uns die Vorlage zu Mitte Februar 2017 zugesagt. Diese Zusage wurde jedoch nicht eingehalten, so dass wir nun der Leitung eine Frist bis zum 10.03.2017 gesetzt haben. Sollte das Projekthandbuch bis zu diesem Tag wieder nicht vorgelegt werden, behalten wir uns weitere Schritte (gemäß Prozessvereinbarung) vor.

### Zusammenspiel innerhalb des Projekts

„Die Verzahnung der beiden Projekte ERM und SLM sowie der jeweils zugeordneten Teilprojekte ist unseres Erachtens nach mangelhaft. Durch die fehlende zeitliche Synchronität von ERM und SLM war es nur mit zusätzlichem Aufwand für provisorische Lösungen möglich, im Projekt SLM frühzeitig benötigte Funktionalitäten zur Verfügung zu stellen.

Bestimmte Entwicklungen in Teilprojekten lassen Zweifel an einer Instanz, die das Gesamtprojekt überblickt, zu, weil die Verzahnung der Arbeitsweise insbesondere der Arbeitsergebnisse mangelhaft bis überhaupt nicht gegeben ist. Als Beispiel wäre hier das Thema „Rollen und Berechtigungen“ zu nennen.“

### Aus dem Gespräch:

Hierzu erläuterte uns die Leitung, dass Kommunikationswege zwischen den Projekten verbessert und strukturelle Hemmnisse überwunden werden müssen. Die stärkere Zusammenführung der Projekte sei notwendig – dies soll durch die Taskforce auch verbessert werden.

Was wir dazu sagen:

Aus unserer Sicht wäre das Projekthandbuch eine gute Grundlage für das Zusammenspiel der Projekte.

Die Personalräte haben von Anfang an eine Gesamtprojektleitung gefordert. Dies wurde bis heute nicht beherzigt. Die Nachteile einer fehlenden Gesamtprojektleitung zeigen sich aber an einigen Punkten/bei vielen Themen immer wieder.

### Einbindung der Fakultäten/ChangeManagement

„Wir haben festgestellt, dass die Einbindung der Fakultäten in das Projekt SAP weder rechtzeitig noch ausreichend erfolgt ist. Besonders die Expertise der Fachgebiete wurde nur unzureichend berücksichtigt, da in erster Linie Fakultätsverwaltungsleitungen in den Workshops vertreten waren.

Um das Changemanagement erfolgreich zu gestalten und die Akzeptanz des neuen Systems zu fördern, ist es unabdingbar, gerade die Bereiche einzubeziehen, in denen sich große Veränderungen ergeben werden.“

Aus dem Gespräch:

Hierzu teilte uns die Leitung mit, dass die TU sich etwas dabei gedacht habe, das ChangeManagement bei ERM anzusiedeln. Eventuell wäre es jedoch ein Thema für die Taskforce zu überlegen, ob es anders verortet werden kann.

Die Arbeitsweise der beiden Projekte ist zu unterschiedlich, was eine gemeinsame Planung erschwert.

Was wir dazu sagen:

Die Personalräte haben von Anfang an in Frage gestellt, ob es sinnvoll ist, das ChangeManagement in einem Teilprojekt anzusiedeln bzw. unter die Leitung eines Projektmanagers zu stellen. Aus unserer Sicht wirkt sich dies nachteilig aus.

### Fachkonzepte

„Die vorliegenden ERM-Fachkonzepte sind unvollständig. Sie beinhalten sowohl eine Liste „offener Punkte“ als auch eine Aufzählung nötiger Systemanpassungen (Change Requests). Besonders letztere sind essentiell um überhaupt den derzeitigen Standard der TU-Prozesse halten zu können sowie den gesetzlichen Anforderungen zu entsprechen. Wir fordern Sie auf, die notwendigen Change Requests umzusetzen.

Ist es aus Ihrer Sicht überhaupt noch realistisch das Go-Live des ERM (aller oder auch nur einzelner Module) zum 01.01.2018 umzusetzen?“

Aus dem Gespräch:

Die Leitung teilte uns mit, dass ein gemeinsamer GoLive aller Funktionalitäten zum 01.01.2018 nach aktuellem Stand nicht mehr möglich sei. Das Organisationsmanagement und IdentityManagement müssen aber mit Hochdruck bearbeitet werden, da diese essentielle Grundlage für beide Teilprojekte (ERM und SLM) sind.

Die TU hat sich mittlerweile für die Planungsvariante HCM1 entschieden (siehe Grundlagen des Projekts).

Was wir dazu sagen:

Wir begrüßen grundsätzlich die Entscheidung, dass die TU nun schrittweise die SAP-Module einführen möchte und von einem „Big bang“ zum 01.01.2018 absieht.

Allerdings sehen wir auch, dass die geänderte Vorgehensweise neue Schwierigkeiten (z.B. Betreiben paralleler Systeme in Abteilung II) mit sich bringt, die wir weiter im Auge behalten werden.

## Datenschutz

„Datenschutzrechtliche Gesichtspunkte finden in den vorliegenden Fachkonzepten kaum Berücksichtigung. Die in den Fachkonzepten genannten Auswertungen, die für eine genaue Leistungs- und Verhaltenskontrolle geeignet sind, werden nur unzureichend beschrieben. Dass das Konzept „Rollen und Berechtigungen“ noch nicht existiert, erschwert die Bewertung der Fachkonzepte in Bezug auf den Datenschutz zusätzlich.“

### Aus dem Gespräch:

Die Leitung erläuterte, dass es Gespräche mit der behördlichen Datenschutzbeauftragten gab. Eine Stellungnahme zu den Fachkonzepten war ihr aber noch nicht möglich, da diese noch nicht weit genug entwickelt sind.

Des Weiteren ist die TU der Ansicht, dass Datenschutzaspekte sind nicht Gegenstand der aktuellen Fachkonzepte sei müssten und erst später relevant würden.

### Was wir dazu sagen:

Die Personalräte haben zu diesem Punkt eine andere Haltung. Wir haben versucht, dies in mehreren zusätzlichen Gesprächen zu erläutern. Die Dienststelle hat das Thema Datenschutz trotzdem aus den jetzigen Fachkonzeptversionen ausgeklammert. Wir befürchten jedoch, dass ein späteres Bearbeiten der datenschutzrelevanten Themen sich für die TU nachteilig (auch finanziell) auswirken könnte.