

Sommer-Newsletter des GPR

➤ 1. Zum aktuellen Stand der Dienstvereinbarung SAP

Die von der Universitätsleitung (UL) bisher vertretene Auffassung, dass es sich bei der Einführung von SAP „nur“ um die Einführung einer Software handelt und diese über die Anwendung der IT-Rahmendienstvereinbarung eingeführt werden kann, konnte in einem Gespräch mit Herrn Dr. Kronthaler am 07.06.19 geändert werden.

Der GPR hat der UL den Entwurf einer Dienstvereinbarung (DV) vorgelegt, die den gesamten Prozess der Einführung von SAP abbildet - also auch Arbeits- und Organisationsstruktur umfassende Prozesse. Auf Grundlage dieses Entwurfs wird in einer gemeinsamen Arbeitsgruppe von UL und GPR bis zum 01.07.19 eine DV ausgearbeitet. Damit lässt sich der Prozess der Einführung von SAP anhand von konkreten Meilensteinen, die sich nicht nur auf IT beziehen, überprüfbar abbilden.

➤ 2. Grundsätze zum Einsatz von MS Windows 10 an der HU

Die vom GPR, CMS, der Rechtsabteilung und der UL gemeinsam ausgearbeitete Richtlinie zum Einsatz von MS Windows 10 wurde am 10.05.2019 durch die Präsidentin unterschrieben. Eine Veröffentlichung im amtlichen Mitteilungsblatt bzw. in der HU-Info soll zeitnah erfolgen. Empfehlungen für die Installation und Konfiguration von Windows 10 gibt es auf der Website des CMS: <https://www.cms.hu-berlin.de/de/dl/software/ms-windows-10-konfiguration-empfehlung>

➤ 3. Mobiles Arbeiten - dienstliche Daten auf privaten Geräten

Der CMS hat ein Portal seiner Dienstleistungen für mobile Geräte sowie Empfehlungen zum Umgang mit mobilen Geräten wie Laptops, Smartphones, Tablets usw. im Campus-Netz der HU erstellt: <https://www.cms.hu-berlin.de/de/dl/mobile-geraete>

Zum Umgang mit dienstlichen Daten auf privaten Geräten schreibt der CMS: *„Es ist auf jeden Fall davon abzuraten, dienstliche E-Mails, Dokumente, Unterlagen, Forschungsdaten, Kontakte (E-Mail-Adressen, Telefonnummern), Kalender (Termine mit Teilnehmern, Orten etc.) usw. auf privaten Geräten abzulegen oder zu verwenden. Die Verwendung dienstlicher Daten auf privaten Geräten kann an der HU nicht unterbunden werden.“*

Der GPR wurde im Mai vom VPH zur Nutzung privater mobiler Geräte für dienstliche Zwecke befragt. Als Antwort zitierte der GPR den Standpunkt des Berliner Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit: *„Ihr Einsatz birgt datenschutzrechtliche und technische Risiken. In der öffentlichen Verwaltung ist daher der Einsatz privater Datenverarbeitungsgeräte bisher prinzipiell untersagt.“*

Der GPR wird sicher nicht gegen eine freiwillige Nutzung von Geräten seitens der Beschäftigten einschreiten, hat aber die UL aufgefordert, eine Regelung für den Einsatz von privaten mobilen Endgeräten an der HU mit den Personalvertretungen zu vereinbaren.

➤ 4. Dienstjubiläen

Nachdem der GPR den nicht wertschätzenden Umgang langjähriger HU-Mitarbeiter*innen angesprochen hat, wird jetzt eine Arbeitsgruppe gegründet. Der Personalratsvorsitzende wird dabei sein.

Nach Vorschlägen des GPR über die Möglichkeiten von Wertschätzung an der HU werden mit der Personalabteilung gemeinsame Konzepte erarbeitet.

➤ 5. Personalentwicklungskonzept

Die geplante Umsetzung zum 30.06.2019 kann aufgrund der verzögerten Bearbeitung in der Universitätsleitung nicht eingehalten werden und dadurch wird der Abschluss verschoben.

VPH hat am 18.06.2019 im Akademischen Senat einen Aufschub zur Einreichung bis voraussichtlich 31.10.2019 verkündet.

➤ **6. Outsourcing - Evaluation der ausgelagerten Dienstleistungen in der Universitätsbibliothek**

Die Evaluation des Outsourcings in der Universitätsbibliothek, ergab, dass die Qualität der Arbeit der Firma noch verbessert werden kann. Der zu erzielende Leistungsumfang (Tages-/Wochenumfang) wurde seitens der externen Firma nicht eingehalten.

Die Universitätsbibliothek wird ihr Konzept bezüglich der Sicherstellung der Dienste der Bibliothek überarbeiten und ein Umstellungskonzept auf TV-L einreichen. Nach Änderung des Konzepts wird die Outsourcing Dienstleistung neu ausgeschrieben. Um die Rückgabe von ausgeliehenen Büchern weiterhin gewährleisten zu können, wurde der mit der bisherigen Firma angeschlossene Vertrag vom 01.05.2019 bis 30.09.2019 verlängert.

Die Personalräte der HU haben sich inzwischen zu den aktuellen Rechtsgrundlagen dazu ausgetauscht, um ein Outsourcing von Dienstleistungen zu verhindern, bzw. ihre Beteiligungsrechte vollumfänglich wahrzunehmen. So wird bei Auslagerung von Arbeitsabläufen und Aufstellung von Haushaltsplänen und dem Stellenplan das Mitwirkungsrecht nach § 90 PersVG berührt, bei dem die Personalräte Mitwirkungsrechte wahrnehmen müssen.

In einer Arbeitsgruppe des GPR, des Personalrats Hochschulbereich und des studentischen Personalrats werden zeitnah gemeinsame Schlussfolgerungen sowie Strategien für die Handlungsweisen der Personalräte abgestimmt.

➤ **7. Schwerbehindertenvertretung**

Der Vertrag zur Einstellung von Sachverstand für die Schwerbehindertenvertretung zur Prüfung von Software auf Barrierefreiheit wurde durch die Präsidentin im Mai endlich unterschrieben. Damit kann die Prüfung von Software nun wieder anlaufen und der GPR seine Mitbestimmung auch unter diesem Gesichtspunkt wieder wahrnehmen.

<https://beauftragte.hu-berlin.de/de/beauftragte/schwerbehindertenvertretung>

➤ **8. Bericht über den internen Kick-off des Projektes „humboldt gemeinsam“**

Am 08.05.2019 lud der Projektleiter des Projekts „humboldt gemeinsam“, Herr Naumann, zur Einführung von SAP zu einem internen Kick-off ein. Die Veranstaltung richtete sich an alle Mitglieder der Projektorganisation. Der GPR wurde von drei Mitgliedern der SAP AG des GPR vertreten. Insgesamt nahmen etwa 40 Personen an der eintägigen Veranstaltung teil. Seitens der Humboldt-Universität war außerdem Herr Greb, der als Rechtsanwalt für die Vertragsausarbeitung mit der Firma Scheer beauftragt wurde, beteiligt. Wir möchten nun einen kurzen Überblick über die relevanten Informationen des Kick-offs für Sie als Beschäftigte geben.

Herr Kronthaler hob in seinen einleitenden Worten die langfristige Bedeutung der SAP-Einführung für die Universität hervor. Zudem betonte er seinen Wunsch nach einem offenen Umgang mit Fehlern an der HU. Er ermunterte insbesondere die Teilprojektleiter*innen Entscheidungen zu treffen. Es sollte nicht nach dem Motto „Wer nichts macht, macht keine Fehler“ vorgegangen werden; im Gegenteil sollte gelten: „Wer nichts macht, macht den größten Fehler“. Beide, Herr Kronthaler und Herr Naumann, betonten außerdem, dass das Projekt auf dem Subsidiaritätsprinzip beruhe. Zunächst sollen die Projektmitarbeiter*innen Aufgaben übernehmen und Probleme lösen. Erst wenn auf dieser Ebene keine Lösung erreicht werden kann, soll die Ebene der Teamleiter bzw. des Projektmanagements und der Steuerungsgruppe einbezogen werden.

Der Kick-off zum SAP-Projekt hatte auch zum Ziel, dass nun ein „Ruck“ durch die Universität gehen müsse. Die getroffenen Vereinbarungen mit der Firma Scheer müssen von den Beschäftigten der HU termingerecht erbracht werden.

Herr Naumann stellte im Anschluss den aktuellen Stand vor. Dabei kam es zu Diskussionen bezüglich des Umfangs der Mitwirkungspflichten seitens der HU-Mitarbeiter*innen gegenüber der Firma Scheer. Zudem wurde über das Leistungsverzeichnis und die Vertragsbedingungen gesprochen. Der Rechtsanwalt Herr Greb erläuterte anschließend die Grundsätze des Vertrags mit der Firma Scheer sowie die zu erfüllenden verschiedenen Schritte, die zu Zwischenergebnissen führen sollen. Das Projektende ist für 2023 vorgesehen.

Im Anschluss wurden die Grundregeln des SAP-Projekts anhand konkreter Beispiele thematisiert, bspw. wurde der Begriff „Service Level-Agreement“ erklärt und die Abläufe des Projektes und die Mitwirkungspflichten des GPR erläutert.

Im abschließenden Plenum wurde u.a. über die ungeklärten Kompensationsleistungen diskutiert. Die Ausgestaltung der Kompensation soll weiter in der Steuerungsgruppe verhandelt werden.

Mehrfach wurde die generelle Frage gestellt, wie die Entscheidungskompetenzen der Projektteams, der Steuerungsgruppe, der Projektleitung und der Universitätsleitung voneinander abgegrenzt werden können.

Fazit: In den Diskussionen des internen Kick-off wurde deutlich, dass insbesondere Fragen bezüglich der personellen Ressourcen weiter bearbeitet werden müssen. Der GPR beteiligt sich hier aktiv am Gestaltungsprozess und begleitet das Projekt im Sinne der Beschäftigten der HU weiterhin kritisch und konstruktiv.

➤ **9. Auftaktveranstaltung Veränderungsmanagement an der HU**

Am 11. Juni 2019 fand ein erster Workshop als Auftaktveranstaltung für die Führungskräfte unter dem Titel "Veränderungsmanagement an der HU" statt. Ziele waren, sich mit der eigenen Rolle und Verantwortung als Führungskraft im Change Prozess auseinanderzusetzen und die Motivation zu vermitteln, in diese Rolle zu wachsen und sich entsprechendes Know How anzueignen, um mit ihren Mitarbeiter*innen diesen Wandel zu bewältigen.

Die Auftaktveranstaltung war sicher notwendig, aber die Umsetzung und das geplante Zusammenspiel von der Einführung von SAP und den anstehenden Veränderungen und dem Management wurden nicht dargestellt. So wissen jetzt zumindest auch die Führungskräfte der HU, dass sie bei SAP gefordert sein werden.

➤ **10. Hitze am Arbeitsplatz**

Aus aktuellem Anlass erinnern wir an die heutige Mitteilung sowie an das Schreiben der Präsidentin Prof. Dr.-Ing. Dr. Sabine Kunst aus dem letzten Sommer

<https://www.personalabteilung.hu-berlin.de/aktuell/hu-news-extra-sommerhitze>

Beachten Sie, dass das Arbeiten bereits bei Raumtemperaturen über 26 °C in Einzelfällen gesundheitsgefährdend sein kann.

Wann muss Ihr/e Vorgesetzte/r tätig werden?

Wenn die Lufttemperatur im Raum 30 °C übersteigt, sind vom Arbeitgeber, d.h. von ihrer/m direkten Vorgesetzten, zusätzliche Maßnahmen zu ergreifen, z.B. Arbeitszeitregelungen für zusätzliche Pausen oder Arbeitszeitverlagerungen, stundenweise Arbeitsbefreiung, Ausweichen auf kühlere Arbeitsplätze und ähnliches.

Die Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit hält in § 7 die Option einer reduzierten Kernarbeitszeit vor. Bitte stimmen Sie sich dazu bei Bedarf mit Ihrem Vorgesetzten oder Ihrer Vorgesetzten ab.

Tritt der Fall ein, dass in Arbeitsräumen eine Temperatur von 35 °C erreicht wird, so kann in diesen Räumen nicht weiter gearbeitet werden. Ergreifen sich keine Möglichkeiten der Arbeitsplatzverlegung, dann kann nach Rücksprache die Arbeit beendet werden.

In der Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit gibt es Sonderregelungen zum Thema Hitze:
§ 10 (3) Sonderregelungen: Zur Vermeidung gesundheitlicher Gefahren z.B. bei extremen Temperaturen ist es nach Abstimmung mit der oder dem Vorgesetzten vorübergehend erlaubt, die Kernarbeitszeit zu reduzieren. Zeitlastschriften sind zu dokumentieren. (Anm.: auszugsweise).

<https://www.personalabteilung.hu-berlin.de/themen-a-z/hitzeregelungen/>

https://vertretungen.hu-berlin.de/de/personalrat/dienstvereinbarungen/dv-gleit_html#10