

Ziele des Betriebsrates für die Einführung SAP R/3

Zieldefinition

1. Qualifizierung

Die Benutzer des SAP R/3-Systems sollen ihre Arbeitsaufgaben problemlos, selbständig und sicher mit dem System erledigen können.

Chancen zur Höherqualifizierung sollen möglich sein!

2. Arbeitsorganisation und Arbeitsteilung

Änderungen in der Arbeitsorganisation und der Arbeitsteilung sollen keine negativen Auswirkungen auf die Beschäftigten haben.

3. Datenschutz

Die gesetzlichen Bestimmungen über die Verarbeitung von Mitarbeiterdaten, z.B. Bundesdatenschutzgesetz sollen bereits bei der Planung der SAP-Einführung berücksichtigt und umgesetzt werden.

4. Leistungs- und Verhaltenskontrolle

Das Risiko unzulässiger Verarbeitung mitarbeiterbezogener Leistungs- und Verhaltensdaten soll auf das maximal mögliche Minimum reduziert werden.

5. Beteiligung

Die betroffenen MitarbeiterInnen sollen in allen Phasen der SAP R/3 Einführung und Nutzung beteiligt werden.

6. Dialoggestaltung

Die Einstellungsmöglichkeiten des SAP R/3-Systems sollen intensiv genutzt werden, um einen benutzerfreundlichen und effektiven Dialog der Anwender mit dem System zu gewährleisten.

7. Mensch, Rechner, Funktionsteilung

Die Anwender sollen das SAP-System im Rahmen ihrer Arbeitsaufgabe uneingeschränkt als persönliches Arbeitsmittel nutzen können, ohne durch das System in ihren bisherigen Planungs- und Entscheidungskompetenzen beeinträchtigt zu werden.

8. Ausführungsbedingungen

Die Umstellung auf das SAP R/3-System soll genutzt werden, um die betroffenen Arbeitsplätze im Hinblick auf belastungsfreie, effektive und motivierende Ausführungsbedingungen neu zu gestalten.

Dezember 1997

Pflichtenheft des BR für die Einführung SAP R/3

Zielbeschreibung

1. Qualifizierung

Die Benutzer des SAP R/3-Systems sollen ihre Arbeitsaufgaben problemlos, selbständig und sicher mit dem System Arbeitsaufgaben erledigen können.

Chancen zur Höherqualifizierung sollen möglich sein!

Dies bedeutet:

- Kostenlose Schulung während der Arbeitszeit; und vor und nach Inbetriebnahme des Systems.
- Nachschulung bei Releasewechsel.
- Schulung durch Anforderung über Mitarbeiter, Betriebsrat oder Vorgesetzte.
- Schulungen bei Änderungen des Arbeitsplatzes bzw. Bausteines in SAP.
- Einsatzmöglichkeiten für Problemfälle schaffen.
- Fehler müssen gemacht werden dürfen!

Dies wird erreicht durch:

- Erstellung und Einhaltung eines differenzierten Schulungskonzeptes (Aufgaben, Vorkenntnisse).
- Treffen von Zielvereinbarungen.
- Schulungsmaßnahmen durch qualifiziertes Schulungspersonal durchführen.
- Offenen und ehrlichen Umgang miteinander.
- Beachtung von Kostenfaktoren (ungestörte Schulung im Hause).
- Rechtzeitige Information über Schulungstermine (mindestens einen Monat vor Durchführung).
- Bereitstellung eines firmenbezogenen Übungssystems.

Der Erfolg wird gemessen an:

- Überprüfung der Zielerreichung durch Mitarbeitergespräche.
- Durchführung von Mitarbeiterbefragungen durch Ausbildungsabteilung.
- Prüfung der Nutzung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und Angeboten.
- Kontinuierliche Prüfung, ob SAP R/3 störungsfrei zur Verfügung steht!
- Anzahl der Mehrarbeit nach Einführung.
- Akzeptanz des Schulungskonzeptes.
- Anzahl der internen Bewerbungen auf höherwertige Stellenausschreibungen.

Pflichtenheft des BR für die Einführung SAP R/3

Zielbeschreibung

2. Arbeitsorganisation und Arbeitsteilung

Änderungen in der Arbeitsorganisation und der Arbeitsteilung dürfen keine negativen Auswirkungen auf die Beschäftigten haben.

Dies bedeutet:

- das keine Arbeitsverdichtung auftritt.
- keine betriebsbedingten Kündigungen aufgrund Einführung von SAP R/3.
- das es bei vereinzelt MitarbeiterInnen eine Höherqualifizierung geben wird.
- keine Gehaltseinbußen.

Dies wird erreicht durch:

- indem Hierarchien abgebaut werden.
- indem die Gruppenarbeit verstärkt und die Mehrarbeit vermindert wird.
- durch Schaffung selbständig zu erledigender ganzheitlicher Arbeitsaufgaben.

Der Erfolg wird gemessen an:

- Inanspruchnahme von Weiterbildungsmaßnahmen.
- dem Ergebnis von Mitarbeiterbefragungen.
- der Motivation von MitarbeiterInnen.
- Zufriedenheit der MitarbeiterInnen.
- Anteil an Planung, Entscheidung an einzelnen Arbeitsplätzen.

Pflichtenheft des BR für die Einführung SAP R/3

Zielbeschreibung

3. Datenschutz

Die gesetzlichen Bestimmungen über die Verarbeitung von Mitarbeiterdaten, z.B. Bundesdatenschutzgesetz sollen bereits bei der Planung der SAP-Einführung berücksichtigt und umgesetzt werden.

Dies bedeutet:

- Speicherung und Verarbeitung von personenbezogenen Daten im Rahmen des Arbeitsvertrages bzw. der gesetzlichen Vorschriften.
- Wahrung der Persönlichkeitsrechte des Mitarbeiters.
- Gewährleistung der Datensicherheit.

Dies wird erreicht durch:

- Erstellung und Pflege von Datenkatalogen mit Angabe der Zweckbestimmung.
- Mitarbeit des Betriebsrates und des Datenschutzbeauftragten am Berechtigungskonzept.
- Verarbeitung von personenbezogenen Daten auf Personalcomputern, ausschließlich gemäß Betriebsvereinbarung und nur ohne mobile Datenträger.
- Aufstellung und Einhaltung von Verfahren zur Sicherstellung der Informationen über jede Datenübermittlung an Dritte.
- ein abgestimmtes Berechtigungsvergabeverfahren.
- eine Dokumentation der heutigen Auswertungen mit Mitarbeiterdaten.
- die Einbeziehung des Betriebsrates bei Änderungen bzw. neuen Auswertungen.
- einen eigenen Rechner für HR.
- Auswahl eines sicheren Standortes für den Rechner.
- jährliche Information der MitarbeiterInnen über ihre gespeicherten Daten.
- durch Einsatz eines hauptamtlichen DSB

Der Erfolg wird gemessen an:

- dem Ergebnis des jährlichen Datenschutzberichts des DSB unter Berücksichtigung des Pflichtenheft

Pflichtenheft des BR für die Einführung SAP R/3 Zielbeschreibung

4. Leistungs- und Verhaltenskontrolle

Das Risiko unzulässiger Verarbeitung mitarbeiterbezogener Leistungs- und Verhaltensdaten soll auf das maximal mögliche Minimum reduziert werden.

Dies bedeutet:

- Reduzierung der gespeicherten Daten auf das zur Abwicklung des Arbeitsverhältnisses notwendige Maß.
- Separierung der Leistungs- und Verhaltensdaten von anderen betrieblichen Daten.
- eine besondere Berücksichtigung mitarbeiterbezogener Leistungs- und Verhaltensdaten bei der Entwicklung und Umsetzung betrieblicher Datenschutzmaßnahmen gemäß Bundesdatenschutzgesetz.

Dies wird erreicht durch:

- Analyse des Datenbestandes auf das Kontrollpotential bezüglich Leistung und Verhalten der MitarbeiterInnen.
- restriktive Einschränkung der Zugriffsrechte auf personenbezogene Leistungs- und Verhaltensdaten.
- exakte Festlegung der Zweckbestimmung und Auswertung.
- Ausschluß der Verwendung von Abfrage, Sprachen beim Umgang mit Leistungs- und Verhaltensdaten.
- Information und Verpflichtung der Systembenutzer.
- Ächtung personeller Einzelmaßnahmen aufgrund unzulässiger Leistungs- und Verhaltensauswertungen mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen bei Zuwiderhandlung.
- ein spezielles organisatorisches und technisches Schutzkonzept.
- jährliche Auditierung des Schutzkonzeptes.

Der Erfolg wird gemessen an:

- den Ergebnissen des jährlichen Audits.
- dem Informationsstand der MitarbeiterInnen in bezug auf ihre Rechte und Pflichten bezüglich der betrieblichen Verwendung mitarbeiterbezogener Leistungs- und Verhaltensdaten.

Pflichtenheft des BR für die Einführung SAP R/3 Zielbeschreibung

5. Beteiligung

Die betroffenen MitarbeiterInnen sollen in allen Phasen der SAP R/3 Einführung und Nutzung beteiligt werden.

Dies bedeutet:

- zielgruppengerechte Information betroffener Mitarbeitergruppen.
- systematische Einbeziehung der Erfahrungen, Ideen und Vorschläge betroffener Mitarbeiter und des Betriebsrates.
- Mitbestimmung des Betriebsrates im Lenkungskreis und Mitwirkung in den Projektteams.
- Absicherung von Beteiligungsrechten in einer SAP-Betriebsvereinbarung.

Dies wird erreicht durch:

- indem wir bei der Aufstellung des Schulungsplanes und des Weiterbildungskonzeptes mitwirken.
- durch Erfahrungsaustausch in Workshops nach Einführung.
- durch monatliche Berichterstattung der Projektteams an den AK-Mitbestimmung in Anlehnung an Zielvereinbarung „SAP R/3-Einführung“.
- durch Mitarbeiterbefragungen zur Zielumsetzung nach der Einführung durch Zugriffsmöglichkeiten des Betriebsrates auf SAP durch die Betriebsvereinbarung.

Der Erfolg wird gemessen an:

- am Angebot und der Inanspruchnahme von Weiterbildungsmaßnahmen und Workshops.
- an der Beteiligung der Mitarbeiter an Verbesserungen des Systems und des Arbeitsplatzes.
- an dem Ergebnis von Mitarbeiterbefragungen zu SAP-Einführung.
- an Beschwerden der MitarbeiterInnen zum Thema Beteiligung.

Pflichtenheft des BR für die Einführung SAP R/3

Zielbeschreibung

6. Dialoggestaltung

Die Einstellungsmöglichkeiten des SAP R/3-Systems sollen intensiv genutzt werden, um einen benutzerfreundlichen und effektiven Dialog der Anwender mit dem System zu gewährleisten.

Dies bedeutet:

- individuelle Umsetzung der ergonomischen Grundsätze zur Dialoggestaltung gemäß DIN EN ISO 9241 wie z.B.:
 - Automatisierung von Routineschritten
 - Einrichtung aller notwendigen Zugriffsberechtigungen
 - Reduzierung der Eingabefelder auf das Notwendige.
 - einfache, schnelle Steag-spezifische Fehlerhilfe.
 - Möglichkeiten zur Selbsthilfe bei Fehlern.
 - optimierte Dialogantwortzeiten.
 - Unterbrechbarkeit angefangener Arbeiten.
 - schneller Zugang zu Transaktionen und Menüs.

Dies wird erreicht durch:

- Aufnahme der benutzerorientierten Dialoggestaltung in den Aufgabenkatalog der einzelnen Projektgruppen.
- Erhebung und Umsetzung der Benutzeranforderungen.
- Schulung der Projektgruppenmitglieder in den Anpassungsmöglichkeiten des Systems.
- Einrichtung eigener Anpassungsmöglichkeiten für die Benutzer.

Der Erfolg wird gemessen an:

- der Zufriedenheit der Benutzer mit der Benutzerfreundlichkeit des Systems.

Pflichtenheft des BR für die Einführung SAP R/3 Zielbeschreibung

7. Mensch, Rechner, Funktionsteilung

Die Anwender sollen das SAP-System im Rahmen ihrer Arbeitsaufgabe uneingeschränkt als persönliches Arbeitsmittel nutzen können, ohne durch das System in ihren bisherigen Planungs- und Entscheidungskompetenzen beeinträchtigt zu werden.

Dies bedeutet:

- Nutzung aller Möglichkeiten des Systems zu Planungs- und Entscheidungsunterstützung am Arbeitsplatz.
- keine Blockierung des Informationsaustausches durch persönliche Begegnung bzw. zwischenmenschlichen Kontakt.
- Revidierbarkeit von im System ausgelösten Vorgängen.

Dies wird erreicht durch:

- klare Aufgaben und Kompetenzbeschreibungen der Arbeitsplätze.
- eindeutige Beschreibung der system-internen Abläufe.
- Einrichtung von Simulationsmöglichkeiten zur Entscheidungsunterstützung.
- Förderung des Verbesserungsvorschlagswesens in bezug auf die Anwendungsgestaltung des SAP-Systems.
- Nutzung der Möglichkeiten zur dezentralen Verwaltung von Teilsystemen.
- Durchführung von Erfahrungswshops der Benutzer und Umsetzung der erkannten Verbesserungspotentiale.

Der Erfolg wird gemessen an:

- der Anzahl der Verbesserungsvorschläge zur Verbesserung der SAP-Anpassung.
- den Ergebnissen von Erfahrungswshops.

Pflichtenheft des BR für die Einführung SAP R/3 Zielbeschreibung

8. Ausführungsbedingungen

Die Umstellung auf das SAP R/3 soll genutzt werden, um die betroffenen Arbeitsplätze im Hinblick auf belastungsfreie, effektive und motivierende Ausführungsbedingungen neu zu gestalten.

Dies bedeutet:

- Einsatz ergonomischer Arbeitsmittel.
- ergonomische Gestaltung der Arbeitsumgebung.
- Vermeidung von Mehrarbeit und Überstunden.
- Sicherung von Qualifikation und Einkommen.
- Sicherung des Netzwerkes vor Datenverlust.

Dies wird erreicht durch:

- Anpassung des SAN-Standards an die Mindestvorschriften der Bildschirmarbeitsverordnung.
- **einheitliche** Ausgestaltung der Arbeitsplätze nach SAN-Standard.
- Erstellung eines Datensicherungskonzeptes.
- Analyse der Bildschirmarbeitsplätze gemäß Bildschirmarbeitsverordnung nach Inbetriebnahme unter Beteiligung der Beschäftigten.

Der Erfolg wird gemessen an:

- Anzahl und Schwere der festgestellten Mängel bei der Arbeitsplatzanalyse.