Leopold Scherer
Stichgasse 6
A-3434 Tulbing

Sg. Herrn Hofrat
Dr. Josef Kandlhofer

A-1080 Wien

Tulbing, 26.11.2017

Lieber Sepp,

 einmal noch möchte ich Dich bitten, Deinen Einfluß bei der Geschäftsführung der ITSV geltend zu machen, weil nach 2 Jahren Ruhe wieder versucht wird, meine Sohn, Wolfgang Scherer loszuwerden, wobei die Begründungen mysteriös bzw. kafkaesk sind:

* „holt Mitarbeiter nicht ab“
* „… Du bist nicht sehr beliebt …“
* „… Deine Arbeit war nicht in Ordnung…“ (obwohl bisher akzeptiert, wie z.B. das erstellte Software-Qualitätshandbuch)
* „… Du hast eine Patina …“

Eine konkrete Begründung für diese Vorwürfe ist unterblieben.

Man machte ihm das Angebot, ein Jahr Weiterbildung zu gewähren und dann das Dienstverhältnis einvernehmlich zu lösen (Wolfgang wäre dann 55 Jahre alt). Er sollte aber darüber niemanden informieren.

Ich kann nicht glauben, dass sich in diesem großen Betrieb mit diesen vielfältigen Aufgaben keine vernünftige Einsatzmöglichkeit für einen erfahrenen und engagierten IT-Experten findet. Außerdem ist zu erwarten, dass sich der Aufgabenbereich der ITSV durch Auslagerungen aus den Versicherungsträgern noch erheblich vergrößern wird.

Ich hege deshalb den Verdacht, dass einige Leute bei der ITSV noch immer verärgert sind, dass der erste Versuch, meinen Sohn loszuwerden, missglückt ist. Deshalb die neuerliche Attacke.

Wir wollen und können aber diese Vorgangsweise nicht akzeptieren.

Wir danken Dir herzlich für Deine Mühe.

Leopold Scherer

Wolfgang Scherer
Wiener Straße 60/11/9
A-3002 Purkersdorf

S.g. Herrn Hofrat
Dr. Josef Kandlhofer

A-1080 Wien

Purkersdorf, 24.11.2017

Sehr geehrter Herr Dr. Kandlhofer,

 ich wende mich an Sie mit der Bitte um Unterstützung in der Sache meiner Position und Aufgaben innerhalb der ITSV GmbH.

Am 08.11.2017 haben mir die Bereichsleiter der Bereiche „Software Operations“, Martina Paul und „Software Governance“, Martin Klima, mitgeteilt:

* Dass Sie „nichts mit mir anfangen können“
* Dass die mir übertragenen Aufgaben nicht zur Zufriedenheit erledigt worden wären und
* Dass sie daher anböten, mir noch für ein Jahr Weiterbildungsmaßnahmen zuzugestehen und dann eine einvernehmliche Lösung des Arbeitsverhältnisses erwarteten

Auf meine Frage, woher die Unzufriedenheit käme, da es z.B. für ein von mir verantwortetes Projekt einen überaus positiven Abschlussbericht und positive Abschluss-Statements der Vertreter aller beteiligten Organisationen innerhalb des Unternehmens gäbe, folgte die Erklärung, dass ich

* die „Leute nicht abgeholt hätte“ und sie „nicht verstanden, was gemeint wäre“.
* Ich „… eine Patina hätte …“, gegen die man „… halt nichts machen …“ könne.

Ich solle mit niemandem darüber sprechen und mich binnen 2 Wochen entscheiden, ob ich dieses „Angebot“ annehmen wolle.

Eine Alternative, falls ich das Angebot nicht annähme, wurde nicht gegeben, jedoch ein etwas unklarer Zusatz, dass ich „.. nicht verfolgt …“ würde, falls ich meine Arbeit bei der ITSV „... weiter machen …“ wolle.

Ich hoffe, Sie können verstehen, dass ich eine solche versteckte Kündigung nicht hinnehmen kann und will, zumal ich keine sachliche Begründung hinter der Vorgehensweise erkennen kann, abgesehen von der arbeitsrechtlich bedenklichen Vorgehensweise.

Ich möchte daher um Ihre Unterstützung bitten, bei Ihren Kontakten innerhalb des Management der ITSV diese Vorgehensweise zu hinterfragen und auf diese Art und Weise einem konstruktiven Vorgehen den Weg zu ebnen.

Mit freundlichen Grüßen,

Wolfgang Scherer

Zur Hintergrund-Information über die „nicht zur Zufriedenheit“ erledigten Aufgaben

## Aufgabe 1: Qualitätsmanagement, Qualitäts-Handbuch

Anfang 2016 wurde ich von der Bereichsleiterin „Software Operation“, Fr. Martina Paul mit der Aufgabe betraut, mich des Themas Qualitäts-Management in der Software anzunehmen. Diese Rolle würde den Bereichsleitern der Bereiche „Software Governance“ und „Software Operations“ zuarbeiten, eine Stabsstelle würde jedoch nicht eingerichtet, da in der ITSV keine Stabsstellen vorgesehen seien.

Von Juni 2016 bis Juli 2017 leitete ich das Projekt „Erstellung eines Software Qualitätshandbuchs für die ITSV“ mit dem Ziel, niedergeschriebene Qualitäts-Kriterien für Software-Produkte der ITSV zu erhalten, die dann in den Geschäftsprozessen der ITSV verankert werden sollten.

Dieses wurde mit methodischer Unterstützung durch Qualitäts-Experten erstellt, Qualitäts-Bedürfnisse an Software-Produkte aus allen Bereichen der ITSV wurden eingeholt, mit Vertretern der Bereiche abgestimmt und bereit gemacht, mit den Prozessen verknüpft zu werden.

Warnungen aus Software-Bereichen, dass dieser umfangreiche Katalog an Kriterien in „kleinen Schritten“ eingeführt werden müsse, wurden mit den Bereichsleitern und Auftraggebern abgestimmt und im Projekt-Ergebnis festgehalten.

Als Projekt-Folgearbeit wurde die Aufnahme der ersten Qualitäts-Kriterien in den Prozess „Software-Entwicklung“ in der Form von verbindlichen „Quality-Gates“ vereinbart.

Zum Projekt-Abschluss verkündete Fr. Paul das Vorhaben, die Einhaltung der Qualitäts-Kriterien in den Mitarbeiter-Zielen des MbO-Systems der ITSV festzuhalten.

Im Oktober 2017 wurde durch die Software-Bereichsleiter bei einer gemeinsamen Bereichs-Veranstaltung angekündigt, dass es ab Dezember 2017 eine Stabsstelle „Qualitätsmanagement“ unter der Leitung des bisherigen Teamleiters „Testmanagement“ geben werde. Eine vorherige Information darüber an mich erfolgte nicht.

Um die Arbeiten mit der neu geschaffenen Stabsstelle abstimmen zu können, bat ich um einen Termin mit den Bereichsleitern und dem neuen Stabsstellen-Leiter. Dieser hat jedoch nicht stattgefunden. Stattdessen wurde ich zum o.a. Termin am 08.11.2017 eingeladen.

## Aufgabe 2: Produktmanagement „Zentraler Patientenindex“

Im Herbst 2016 wurde ich damit beauftragt, das Produkt-Management für die ELGA-Komponente Z-PI„ „Zentraler Patientenindex“ per 01.01.2017 zu übernehmen.

Teil dieser Aufgabe war es, vorhandene Projekt-Team-Mitglieder abzulösen, weil externe durch interne Mitarbeiter ersetzt werden sollten und bisherige interne mit anderen Aufgaben betraut wurden und daher nicht mehr oder nur mehr in sehr geringem Umfang zur Verfügung stünden.

Um die Abgänge zu kompensieren, stellte ich gemeinsam mit dem Auftraggeber, der ITSV Programmleitung ELGA, die Anforderungen an neu zu benennende oder aufzunehmende Mitarbeiter zusammen.

Für die Rolle des Business Analysten wurde mir ein Mitarbeiter des Teams „Technisches Projektmanagement“ gestellt, mit dem vereinbart wurde, eine Einschulung in das Gebiet der Business Analyse unter meiner Betreuung zu unternehmen. Diesem Unternehmen war jedoch ein baldiges Ende beschieden, da sich der betreffende Mitarbeiter als außer Stande erklärte, etwas anderes als Projektmanagement zu tun.

Die Rolle des Architekten sollte ausgeschrieben werden, eine Ausschreibungsgrundlage habe ich erstellt und mit meinem Teamleiter qualitätsgesichert. Die wirkliche Ausschreibung der Stelle ist jedoch nicht erfolgt.

Um die wichtige Funktion der von der ITSV gestellten Komponenten für ELGA in guter Qualität zur Verfügung stellen zu können und die Rolle der Sozialversicherung in ELGA adäquat auszufüllen nahm ich die Herausforderung an, auch mit einem nicht kompletten Team alle anstehenden Aufgaben zu erfüllen. Dies beinhaltete auch, die Rolle des „Design Managers“ der ITSV in den technischen ELGA-Gremien wahrzunehmen.

Parallel dazu wurde ein Plan an Übernahme-Aktivitäten für die noch zu besetzenden Rollen aufgestellt und periodisch berichtet, auch die Tatsache, dass noch 2 Stellen unbesetzt waren.

Im Juli 2017 wurde im Lenkungsausschuss der ELGA-Projekte dann beschlossen, einen Mitarbeiter aus „Software Governance“ mit der Rolle des Architekten zu besetzen und die Rolle des Produkt Managers temporär an einen Mitarbeiter aus „Software Governance“ zu übertragen, der eigentlich aus dem Produkt-Team ausscheiden sollte. Die definitive Besetzung der Position des Produkt Managers wurde ausgeschrieben.

Eine Begründung dieser Entscheidung wurde nicht weiter bekannt gemacht.