

# ***SoliSeminar.de***

<http://www.soliseminar.de>

**präsentiert**

**diese**

**Unterlagen**



# Kein Buch mit 7 Siegeln!

## SAP ERP HR/HCM im Interesse der Beschäftigten gestalten

Für viele Betriebsratsmitglieder ist SAP ein Buch mit sieben Siegeln. Doch das muss nicht sein. Dr. Eberhard Kiesche und Matthias Wilke zeigen auf, dass sich der Einsatz der SAP-Software HR und HCM im Interesse der Beschäftigten gestalten lässt.

**B**etriebsräte werden immer wieder mit der Einführung von SAP ERP und speziell dem Modul HR (Human Resources) bzw. dem Modul HCM (Human Capital Management) konfrontiert. Unter anderem stellt sich für sie die Frage, ob mit SAP ERP HR/HCM im Betrieb ein neues Zeitalter der gläsernen Belegschaft beginnt. Die Antwort ist zweigeteilt: Einerseits sind Betriebsräte dank ihrer betriebsverfassungs- und datenschutzrechtlichen Handlungsmöglichkeiten in der Lage, den Einsatz und die Anwendung dieses Personalwirtschaftssystems zu gestalten. Andererseits müssen sie tätig werden, um mögliche Leistungs- und Verhal-

tenskontrollen sowie Rationalisierungen zu verhindern.

Die Modell- und Namenspolitik von SAP ist unübersichtlich und dient vor allem Marketingzwecken. Betriebsräte sollten sich von den schillernden Begriffen nicht verwirren lassen, denn der Unterschied zwischen HR und HCM ist nicht besonders groß.

### Multifunktionssoftware

HR/HCM will möglichst alle wesentlichen Funktionen des Personalmanagements unterstützen. Personalabrechnung und -administration sind nur zwei der vielen Komponenten, die die

Software bietet. Personalbeschaffung, Personalzeitwirtschaft, Personalentwicklung, Reisekosten-, Verwaltungs-



Dr. Eberhard Kiesche (AoB Bremen) und Matthias Wilke (dtb-Kassel) beraten Betriebsräte zu SAP [www.aob-bremen.de](http://www.aob-bremen.de), [www.dtb-kassel.de](http://www.dtb-kassel.de)

sowie Organisationsmanagement sind weitere Bausteine im HR/HCM-Kosmos.

Motivation für den Umstieg auf HR/HCM sind bei den Arbeitgebern oftmals die Vielfalt der Bausteine, die Mehrsprachigkeit, die Multi-Währungsfähigkeit sowie der Grad der Verbreitung gerade in größeren Unternehmen. Im Zeitalter der Globalisierung bietet SAP ein in der ganzen Welt einsetzbares Produkt. Zudem kann die Software an die individuellen Bedürfnisse des Unternehmens angepasst werden.

### **Im Fokus: personenbezogene Daten**

Unerlässlich für die Ausübung der Mitbestimmung ist eine Präsentation durch den Arbeitgeber und seinen SAP-Beratern, damit der Betriebsrat eine Anschauung vom Aufbau und den Abläufen in HR/HCM bekommt. In erster Linie wird es dem Betriebsrat darum gehen, Leistungs- und Verhaltenskontrollen zu verhindern. Von daher sind für ihn die personenbezogenen Daten von entscheidender Bedeutung. Diese sind in den so genannten Infotypen zu finden.

Infotypen sind unter aufgabenbezogenen Gesichtspunkten zusammengestellte Mengen von mitarbeiterbezogenen Daten. Diese themenzentrierte Strukturierung von Daten erleichtert die Arbeit in der Personalabteilung. So enthält beispielsweise der Infotyp 0006 alles zu den Anschriften des Mitarbeiters, und der Infotyp 0004 die erforderlichen Datenfelder bezüglich einer Schwerbehinderung des Beschäftigten.

Weiter können die Sachbearbeiter in der Personalabteilung mit bestimmten Maßnahmen (z.B. Einstellung, Kündigung) arbeiten. Einzelne Datenfelder zu den Infotypen finden sich in der jeweiligen Maske zum Infotyp, in Subtypen (z.B. ständiger Wohnsitz, zweiter Wohnsitz) und in den Schlüsselverzeichnissen zu den Eingabefeldern.

### **Leistungs- und Verhaltenskontrollen**

Der Betriebsrat muss die Auswirkungen von HR/HCM auf die Beschäftigten abschätzen. Leistungs- und Verhaltenskontrollen können mit den erhobenen Daten leicht durchgeführt werden. Hier sei nur an die Auswertung von

Fehlzeiten erinnert. Bereits im Jahr 1987 hatte das Bundesarbeitsgericht die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Festlegung von Daten-, Auswertungs- und Schnittstellenkatalogen in einem Personalinformationssystem namens PAISY festgestellt. In HR/HCM, seinem Nachfolger, gibt es Hunderte von Standardauswertungen (Reports), die personenbezogene Daten der Beschäftigten verarbeiten.

In der HR/HCM-Komponente „Personalentwicklung“ lassen sich zudem auf einfache Weise Profilabgleiche durchführen. Die Qualifikationen eines Mitarbeiters werden mit den Anforderungen abgeglichen und anschließend wird über die Besetzung der offenen Stelle entschieden. Der ganze Vorgang ist dann eine automatisierte Einzelentscheidung im Betrieb und nach dem Bundesdatenschutzgesetz eindeutig nicht zulässig.

### **Personalabbau als Risiko**

Auch wenn zunächst eher mehr Personal benötigt wird, um HR/HCM einzuführen, sollte eines nicht vergessen werden: Mit der Software wird effektiv und auf Dauer rationalisiert. So führt das Scannen von Akten als Voraussetzung für die elektronische Personalakte zu Änderungen in den Arbeitsabläufen der Personalabteilung. Das Auslagern von Aufgaben der Personalabteilung in externe Firmen wird möglich. Praktiziert wird zunehmend die Übernahme vieler Personalfunktionen durch externe Dienstleister in Form von Auftragsdatenverarbeitung sowie Funktionsübertragung. Der Schutz vor Personalabbau, Versetzung sowie Herabgruppierung ist von daher per Betriebsvereinbarung sicherzustellen.

Ein Baustein, der zum Personalabbau in der Personalabteilung beitragen kann, ist „Employee Self Service“ (ESS). Die „Selbstbedienung“ setzt voraus, dass die Beschäftigten Daten über das Intranet oder Internet eingeben können. So können sie beispielsweise Urlaubsanträge stellen, Anschriftenänderungen eingeben, die Stammdaten pflegen und auf diese Weise Aufgaben der Personalabteilung übernehmen.

### **Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten**

Von besonderer Bedeutung sind die personenbezogenen Daten der Beschäftigten. Aus diesem Grund muss vom Betriebsrat geprüft werden, ob die vom Unternehmen gewünschten Daten wirklich benötigt werden und die Verarbeitung der Daten nach dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) zulässig ist. Dieses Gesetz schreibt ausdrücklich vor, dass personenbezogene Daten etwa durch Anonymisierung zu vermeiden sind (vgl. § 3a BDSG). Es muss daher in einer Betriebsvereinbarung festgelegt werden, für welche personalwirtschaftlichen Zwecke Daten erhoben, genutzt und verarbeitet werden dürfen. Der Betriebsrat sollte hierzu anhand der ausgedruckten Bildschirmmasken der genutzten Infotypen alle Datenfelder auf ihre Zulässigkeit prüfen.

### **Besonders sensible Daten der Beschäftigten**

§ 3 Abs. 9 BDSG spricht von besonderen Arten von Daten, deren Verarbeitung spezielle Vorkehrungen und Maßnahmen des Datenschutzes erforderlich machen. Dazu gehören Gesund-

## **Betriebsräte müssen tätig werden, um Leistungs- und Verhaltenskontrollen sowie Rationalisierungen zu verhindern.**

heitsdaten (z.B. die Daten im Infotyp werksärztlicher Dienst, Arbeitsunfähigkeitszeiten mit/ohne AU-Bescheinigung). Weitere schutzwürdige Daten sind unter anderem Pfändungen, Schwerbehinderung, An- und Abwesenheiten, Mehrarbeit, Beurteilungen, Leistungen, Qualifikationen, Mitgliedschaft im Betriebsrat.

Solche Daten müssen gekennzeichnet und dürfen nicht für freie Auswertungen zur Verfügung gestellt werden, es sei denn, der Betriebsrat stimmt dem zu. Die Standardauswertungen, die auf derartige Daten zugreifen, müssen ebenfalls gesondert in einem Positivkatalog vereinbart werden.

### **Auswertungen begrenzen**

In HR/HCM gibt es viele Standardreports und Listen, die kaum zu über-

schauen sind. Die Dokumentation dazu befindet sich im HR/HCM-System. Zusätzlich existiert eine Vielzahl von Auswertungswerkzeugen, die flexibel auf die personenbezogenen Daten zugreifen können. In letzter Zeit setzt SAP verstärkt auf sein „Business Warehouse“, in dem beliebige Auswertungen möglich werden. Ohne Zwecke, die vorher festgelegt sind, ist die Speicherung von personenbezogenen Daten im Business Warehouse nicht zulässig. Datenvorratsspeicherung ist nach dem Bundesdatenschutzgesetz unzulässig.

Ziel der Anstrengungen des Betriebsrats sollte es sein, Auswertungen, die auf schutzwürdige Daten zugreifen, entweder zu verhindern, oder die jeweiligen Zugriffsberechtigungen dafür ganz eng begrenzt zuzulassen. Standardreports, die gegebenenfalls an die Interessen des Unternehmens angepasst werden, sind ebenfalls auf Zulässigkeit und Schutzwürdigkeit der Daten zu überprüfen. Bei flexiblen Auswertungen kann über die Vergabe von Zugriffsberechtigungen oder die Bereitstellung von ausgewählten Daten eine Kontrolle ausgeübt werden.

Der Betriebsrat sollte im Betrieb ein Bewusstsein dafür schaffen, dass Auswertungen mit personenbezogenen Daten der Beschäftigten eine rechtliche Legitimation benötigen und nicht unbegrenzt an allen Arbeitsplätzen zulässig sind. Er kann die Auswertungen auf bestimmte Personen und Arbeitsplätze begrenzen, die die Ergebnisse tatsächlich für ihre Arbeit benötigen.

Anzeige

### Regelung der Download-Funktion

In HR/HCM ermöglicht die Funktion des Download, personenbezogene Daten von SAP in MS Office herunter zu laden, um diese dann in der Tabellenkalkulation oder in der Textverarbeitung weiter zu bearbeiten. Betriebsräte müssen diese problematische Funktion per Betriebsvereinbarung regeln. Ansonsten wären die mühseligen Regelungen mit Katalogen zu den erlaubten Daten, Auswertungen und Schnittstellen hinaufällig.

Das Herunterladen von Daten in MS Office ist in HR/HCM ein Berechtigungsobjekt und kann von daher eng begrenzt für wenige Nutzer als Zugriffsrecht vergeben werden. Zusätzlich sollte geregelt werden, welche Daten an der Schnittstelle zu MS Office weitergegeben werden dürfen.

### Das Berechtigungskonzept mitbestimmen

Auch wenn SAP sich Datenschutz nicht zum erklärten Ziel macht und alles zur Verfügung stellt, was das personalwirtschaftliche Herz begehrt, so hat sich das Unternehmen in den letzten Jahren dennoch um die Optimierung von Berechtigungen bemüht. Der Anwender von HR/HCM ist in der Lage, für alle Nutzer Rollen und Berechtigungen zu vergeben und Änderungen oder Erweiterungen dieser Rechte zu protokollieren. Benutzerverwaltung und -berechtigungen können und sollten getrennt vorgenommen werden. Für alle Funktionen im Personalwesen existieren Berechtigungsrollen, so dass die Vorgesetzte und der Sachbearbeiter sowie der Personalleiter nur auf ausgewählte Transaktionen oder Datensätze zugreifen können.

Die Vergabe von Berechtigungen sollte aus Sicht der Arbeitnehmer möglichst immer als Projekt im SAP-Projekt definiert und Berechtigungen ausschließlich auf die Aufgaben am jeweiligen Arbeitsplatz zugeschnitten werden. Die Zugriffsberechtigungen der individuellen Benutzer sowie das Zugriffskonzept unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.

### Arbeitnehmerdatenschutz und Mitbestimmung

Auch wenn es noch immer kein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz gibt – das



Bundesdatenschutzgesetz gibt dem Betriebsrat bereits heute genügend Möglichkeiten an die Hand, den rechtmäßigen Einsatz des IT-Systems zu gestalten. So kann er vom Datenschutzbeauftragten die Vorabkontrolle und Zulässigkeitsprüfung zu HR/HCM anfordern. Der betriebliche Datenschutzbeauftragte muss mit dem Betriebsrat kooperieren, so die herrschende Meinung.

Der Betriebsrat prüft weiter, ob die grundlegenden Möglichkeiten für eine Zulässigkeit der automatisierten Erhebung und Verarbeitung der Daten gemäß § 4 Abs. 1 und § 28 BDSG erfüllt sind. Er ist im Unternehmen der eigentliche Garant dafür, dass bei der Einführung von HR/HCM der Persönlichkeitsschutz der Beschäftigten eingehalten wird. Denn die Beachtung des Datenschutzes kümmert SAP nicht. Zuständig ist der Anwender und damit auch der Betriebsrat. Letzterer muss

Fotos: 123RF/yeulet

## 10 Tipps zur Mitbestimmung bei SAP ERP HR/HCM

**1** Der Betriebsrat sollte den Arbeitgeber nach § 80 Abs. 2 BetrVG verpflichten, HR/HCM mit den geplanten Anpassungen zu präsentieren.

**2** Wenn der Betriebsrat nicht rechtzeitig und umfassend unter Vorlage von Unterlagen über den bevorstehenden Einsatz von HR/HCM informiert wird, sollte er eine schriftliche Informationsanfrage starten. Eine Vorlage hierzu gibt es im Internet unter [www.soliserv.de](http://www.soliserv.de). Der Arbeitgeber soll die Fragen schriftlich beantworten und dem Betriebsrat Unterlagen (z.B. Projektdokumente, Pflichtenheft, Datenschutzkonzept, Vorabkontrolle, Zulässigkeitsprüfung) überlassen. Der Arbeitgeber sollte dem Betriebsrat schriftlich bestätigen, dass er ihn abschließend informiert hat.

**3** Der Betriebsrat muss sich nicht auf Abkürzungen, SAP-Begriffe und IT-Fachchinesisch einlassen. Er hat einen Anspruch darauf, dass ihm HR/HCM verständlich erklärt wird. Ein selbsterklärungsfähiges Glossar mit SAP-Begriffen gibt es im Internet unter <http://help.sap.com>

**4** Der Betriebsrat sollte sich einen Online-Zugang zu HR/HCM zusichern lassen und darauf achten, dass die Rollen und die Berechtigung für den SAP-Mandanten auch die Änderungen und Anpassungen an das Unternehmen einschließen.

**5** Der Betriebsrat sollte darauf drängen, dass nicht benötigte oder gekaufte SAP-Bausteine, Funktionen und Datenfelder aus den Benutzermenüs ausgeblendet werden und nicht in Berechtigungsrollen zur Verfügung stehen.

**6** Der Betriebsrat sollte die Berechtigungen und Audit-Rollen, die früher im „Audit Information System“ (AIS) enthalten waren, beim Arbeitgeber beantragen. Die Nutzung dieser Kontrollberechtigungen am System gehört zur recht-

zeitigen und vollständigen Unterrichtung des Betriebsrats gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG und zur Wahrnehmung seiner Überwachungsaufgabe nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Der Betriebsrat kann sich gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG zur SAP-Datenschutzfachkraft ausbilden lassen, da diese Kompetenzen für die Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist.

**7** Der Betriebsrat hat ein Recht darauf, das Berechtigungskonzept für HR/HCM mitzubestimmen. Pro Arbeitsplatz sind Berechtigungen, Berechtigungsobjekte, Menü- und Modulrollen einschließlich der Namen der Benutzer festzulegen. Das Berechtigungskonzept ist als Anlage Bestandteil einer SAP HR/HCM-Betriebsvereinbarung.

**8** Bietet der Arbeitgeber eine interne Auskunftsperson gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG an (z.B. den SAP-Projektleiter im Unternehmen), sollte der Betriebsrat diesen nicht ablehnen, sondern befragen. Es bleiben in der Praxis immer Fragen und Probleme des Arbeitnehmerdatenschutzes offen, die im Anschluss daran nur ein externer Sachverständiger im Rahmen des § 80 Abs. 3 BetrVG beantworten kann.

**9** Der Betriebsrat kann auf eine enge Kooperation mit dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten drängen und ihn zu seinen Sitzungen einladen. Vorabkontrolle, Zulässigkeitsprüfung, Verfahrensverzeichnisse und Datenschutzkonzept gemäß § 9 BDSG sind ihm durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten zu erläutern.

**10** Der Betriebsrat sollte immer eine Betriebsvereinbarung zu HR/HCM abschließen. Sollten noch andere SAP ERP-Module (z.B. Finanzwesen, Vertrieb) genutzt werden, bietet sich zunächst eine SAP ERP-Rahmenbetriebsvereinbarung und anschließend eine ergänzende HR/HCM-Vereinbarung an.

die Einhaltung des Bundesdatenschutzgesetzes gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG überwachen, da das Bundesdatenschutzgesetz ein zugunsten der Beschäftigten geltendes Gesetz ist. Somit hat der Betriebsrat einen Anspruch auf Schulungen zu HR/HCM gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG sowie auf Nutzung von Audit-Rollen und Berechtigungen zur Kontrolle der Einhaltung des Datenschutzes in SAP gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 BetrVG.

### Mitbestimmung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

Unbestritten ist SAP ERP HR/HCM eine technische Kontrolleinrichtung, die dazu geeignet ist, Leistung und Verhalten der Beschäftigten zu überwachen. Hier hat der Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG mitzubestimmen. Notfalls kann er die Einigungsstelle anrufen und dort auf den Ab-

schluss einer Betriebsvereinbarung hinwirken. Nimmt der Arbeitgeber die Software vor einer Einigung mit dem Betriebsrat in Betrieb, kann der Betriebsrat eine einstweilige Verfügung erwirken und auf diese Weise HR/HCM abschalten.

### Die Rechte der betroffenen Arbeitnehmer

Das Bundesdatenschutzgesetz verlangt, dass die Beschäftigten, deren Daten verarbeitet werden, vorab von ihrem Arbeitgeber umfassend über den Einsatz von HR/HCM aufgeklärt werden. Ohne eine rechtzeitige und umfassende Information der Belegschaft sowie des Betriebsrats wird der Schutzzweck des Bundesdatenschutzgesetzes verfehlt und die Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung kann berechtigt in Zweifel gezogen werden.

### Ausblick

Betriebsräte können HR/HCM gut regeln. Sie wissen, dass SAP-Systeme leben und stetig weiterentwickelt werden. Neue Versionen, Module, Transaktionen sowie Infotypen werden kommen. Deshalb sollte in einer Betriebsvereinbarung zu SAP unbedingt niedergelegt werden, dass der Betriebsrat bei Änderungen und Erweiterungen des Systems mitbestimmt und einen eigenen Zugang zum SAP-System erhält. Dann kann eigentlich nichts mehr schiefgehen ... ■

Anzeige