



Aus der Praxis für die Praxis

Betriebsvereinbarung zu SAP ERP HR

Matthias Wilke und Dr. Eberhard Kiesche stellen im Folgenden eine Betriebsvereinbarung zu SAP ERP HR vor, die sie auf Betriebsratsseminaren gemeinsam mit Betriebsräten aus Einzelhandel-Filialbetrieben entwickelt haben. Sie ist getreu dem Motto: „Aus der Praxis für die Praxis“ als eine Arbeitshilfe sowie Anregung für solche Interessenvertreter gedacht, die für ihren Betrieb eine eigene passgenaue Betriebsvereinbarung ausarbeiten wollen.

Bei der Ausarbeitung einer eigenen Betriebsvereinbarung zu SAP ERP HR ist zunächst darauf zu achten, die Version des einzuführenden SAP-Systems genau zu benennen. Dabei bietet es sich zum Zwecke der Arbeitserleichterung an, die einzelnen Systemkomponenten (Hardware, Software, Daten- und Auswertungskatalog, Schnittstellen, Berechtigungen) in Anlagen zu bezeichnen, damit bei wesentlichen Systemänderungen nicht der gesamte Text der Betriebsvereinbarung neu gefasst werden muss.

Wichtige Abschnitte zu den Positivkatalogen und damit zur Festlegung des Systems zum Zeitpunkt des Abschlusses der Betriebsvereinbarung sind unter den Ziffern 4 bis 6 (vgl. Seite

32) zu finden. Abhängig von der jeweiligen Unternehmensplanung sollte eine exakte Festlegung erfolgen, welche Komponenten von SAP ERP HR eingeführt werden (vgl. Ziffer 3 Abs. 4). Zusätzliche Bestandteile von SAP ERP HR können dann zu einem späteren Zeitpunkt in einer separaten Anlage bzw. in einer ergänzenden Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Schutz personenbezogener Daten

Aus datenschutzrechtlichen Gründen ist eine abschließende und präzise Festlegung von Zwecken, für die personenbezogene Daten der Beschäftigten erhoben, verarbeitet oder genutzt werden sollen, von nicht zu unterschätzen-

der Bedeutung. In der Ziffer 1 Abs. 4 wird eine bewusst knappe Eingrenzung der Zweckbestimmung gewählt, die immer auch von den betrieblichen Rah-



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

Foto: 123RF / Yeulet
menbedingungen abhängig ist. Betriebsräte haben darauf zu achten, dass die Beschreibung der Zwecke möglichst eindeutige personalwirtschaftliche Begriffe mit nachvollziehbaren Inhalten enthält.

Die Betriebsvereinbarung folgt dem so genannten Schutzstufenkonzept. Daten werden als unterschiedlich schutzwürdig eingeteilt, je nach ihrem Grad der Sensibilität, und bedürfen daher unterschiedlicher Datenschutz- und Datensicherheitsvorkehrungen. Die Infotypen und Datenfelder in SAP ERP HR, die besonders schutzwürdige Daten enthalten (z.B. Krankheit, Pfändungen, betriebliche Funktionen), werden speziell gekennzeichnet (vgl. Ziffer 4 Abs. 1 und Ziffer 5 Abs. 1). Diese Daten stehen dem Arbeitgeber nur für genau mit dem Betriebsrat vereinbarte Auswertungen zur Verfügung. Freie Abfragen sind dann mit diesen Daten nicht möglich.

Datenweiterverarbeitung in MS Office

Personalsachbearbeiter sind daran gewöhnt, Daten aus SAP ERP HR in MS Office zu verarbeiten. Dieser Aspekt ist daher so zu regeln, dass dazu erforderliche Berechtigungen nur in einem eng

begrenzten Umfang vergeben werden (vgl. Ziffer 5 Abs. 3).

Rationalisierungsschutz

Die Erfahrung lehrt, dass es aufgrund der Einführung von SAP ERP HR zu Rationalisierungen, vor allem im Bereich der Personalsachbearbeitung, kommen kann. Dem Schutz der Beschäftigten dient die Ziffer 8 Abs. 4.

Weitere wichtige Regelungen

Ohne Zweifel sind Regelungen zu Leistungs- und Verhaltenskontrollen (vgl. Ziffer 3 Abs. 3), zu freien Textfeldern (vgl. Ziffer 4 Abs. 2), zur Sicherung der Mitbestimmung (vgl. Ziffer 12), zum Beweisverwertungsverbot (vgl. Ziffer 13), zum Datenschutz (vgl. Ziffer 9) sowie zu den Rechten des Betriebsrats (vgl. Ziffer 10) von erheblicher Bedeutung. Diese sind daher unverzichtbar.

Ausblick

Der nachfolgend dokumentierte Wortlaut einer Betriebsvereinbarung zu SAP ERP HR ist als eine Arbeitshilfe sowie

Anregung für die Entwicklung eigener Forderungen und für die Ausarbeitung einer passgenauen Betriebsvereinbarung für den eigenen Betrieb gedacht. Sie ist getreu dem Motto: „Aus der Praxis für die Praxis“ auf Betriebsratsseminaren unter der Mitarbeit von Betriebsratsmitgliedern aus Einzelhandel-Filialbetrieben entstanden. Dafür bedanken wir uns an dieser Stelle.

Ein Tipp zu guter Letzt: Bei der Ausarbeitung einer Betriebsvereinbarung für den eigenen Betrieb dürfen die individuellen Rahmenbedingungen und speziellen Ausprägungen von SAP ERP HR

Betriebsvereinbarungen müssen betriebliche Anforderungen und Bedürfnisse berücksichtigen.

vor Ort nicht außer Acht gelassen werden. Hinzu kommt, dass gleichzeitig mit der Erstellung der Betriebsvereinbarung die dazu gehörenden Anlagen vereinbart werden müssen. Dies verbietet ein bloßes Abschreiben der Betriebsvereinbarung, eröffnet dafür aber Chancen und Möglichkeiten, die genutzt werden wollen. Insoweit wünschen wir viel Erfolg. ■

Dokumentiert:

Betriebsvereinbarung zur Planung, Einführung, Anwendung, Änderung und Erweiterung des Systems SAP HR Version ERP 2005

1. Ziele und Zweckbestimmung des Systems

- (1) Mit der Umstellung auf SAP HR ERP soll mehr Transparenz und Klarheit bei der Personalverwaltung und -abrechnung sowie der zugehörigen Datenspeicherung erreicht werden. Gleichzeitig sollen Wirtschaftlichkeit (Effizienz) und Wirksamkeit (Effektivität) bei der Durchführung personalwirtschaftlicher Maßnahmen verbessert werden. Dies ermöglicht eine Optimierung der Abläufe und damit der Bearbeitungszeiten.
- (2) Die schutzwürdigen Belange der Beschäftigten bei Einführung und Anwendung von SAP HR ERP werden durch diese Betriebsvereinbarung sichergestellt.
- (3) Die Verarbeitung personenbezogener Daten mit SAP HR ERP erfolgt im Rahmen der Zweckbestimmung des Arbeitsverhältnisses. Sie wird auf das für Geschäftszwecke erforderliche Mindestmaß beschränkt (Datenerforderlichkeit und -sparsamkeit). Eine Datenspeicherung auf Vorrat ist unzulässig.
- (4) Die Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten mit SAP HR ERP erfolgt für die Entgeltabrechnung und die

Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen. Sie dient ausschließlich folgenden Zwecken:

- a) Personaladministration und Entgeltabrechnung;
- b) Erfüllung von gesetzlichen Meldepflichten;
- c) Erstellung von Bescheinigungen;
- d) Datenträgeraustausch;
- e) Weitergabe von Daten an das Rechnungswesen;
- f) Statistische Auswertungen.

2. Begriffsbestimmungen

- (1) Personenbezogene Daten sind Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbarer natürlichen Person (Beschäftigter).
- (2) Verarbeitung ist das Erheben, Speichern, Verändern, Auswerten, Übermitteln, Sperren, Löschen und Nutzen personenbezogener Daten.
- (3) Automatisierte Datenverarbeitung ist die Verarbeitung personenbezogener Daten unter Einsatz von Datenverarbeitungsanlagen.
- (4) Für sämtliche Auswertungen, Abfragen, Queries, SQL, Statistiken und Reports wird in dieser Betriebsvereinbarung der Begriff „Bericht“ verwendet.
- (5) Im Übrigen gelten die Begriffsbestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes (vgl. § 3 BDSG).

Fortsetzung auf Seite 32

3. Gegenstand, Geltungsbereich, Grundsätze

(1) Diese Betriebsvereinbarung regelt die Planung, Einführung, Anwendung, Änderung und Erweiterung von SAP HR Version ERP 2005.

(2) Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der ...

(3) Leistungs- und Verhaltenskontrollen finden nicht statt, es sei denn, der Betriebsrat stimmt dem im begründeten Einzelfall zu.

(4) Diese Betriebsvereinbarung gilt für die Komponenten Personaladministration (PA), Personalabrechnung (PY), Organisationsmanagement (OM) und Veranstaltungsmanagement (Anlage 1a). Sie gilt auch dann, wenn die mit Hilfe von SAP HR ERP erfassten oder verarbeiteten Daten durch andere Datenverarbeitungssysteme verarbeitet werden sollen.

(5) Bei Verstößen gegen diese Betriebsvereinbarung ist mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu rechnen.

(6) Der Einsatz von SAP HR ERP erfolgt unter Berücksichtigung der aktuellen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse sowie ergonomischen Standards.

4. Systemdokumentation

(1) Der Datenkatalog und die Datenbankfelder einschließlich der Infotypen sind in der Anlage 1b mit Zweckbestimmungen und Lösungsfristen abschließend definiert. Besonders schutzwürdige Infotypen und Datenfelder werden gekennzeichnet.

(2) Datenfelder, die freie Texteingaben gestatten (Anlage 2), dürfen keine wertenden personenbezogenen Daten enthalten. In der Arbeitsanweisung zur Nutzung des Systems (Anlage 3) wird dieses Verbot geregelt.

(3) In der Anlage 9 wird die für den Betrieb von SAP HR ERP erforderliche Hardware und die Konfiguration dokumentiert.

(4) In der Anlage 10 wird die aktuell eingesetzte SAP HR-Version dokumentiert. Änderungen sind mitbestimmungspflichtig.

5. Berichte, Schnittstellen und Datenweitergabe

(1) Das Berichtswesen unterliegt einer strikten Zweckbindung. Es sind nur die in der Anlage 4 aufgeführten Berichte mit 1:1-Abbildungen, Zwecken, Empfängerkreis und Lösungsfristen erlaubt. Als besonders schutzwürdig bezeichnete Daten werden für Downloads, ABAP-Queries, Ad-hoc-Abfragen oder vergleichbare Auswertungsinstrumente nicht zur Verfügung gestellt. Zusätzliche Standardauswertungen, die regelmäßig genutzt werden und keine schutzwürdigen personenbezogenen Daten der Beschäftigten beinhalten, sind in SAP HR ERP dokumentiert. Die genutzten Standardauswertungen können jederzeit vom Betriebsrat im System eingesehen werden.

(2) Soweit Berichte für Zwecke der Planung, Steuerung und Überprüfung unbedingt erforderlich sind, werden diese nur in nachweislich anonymisierter Form (z.B. Durchschnittswerte, Summenbildung) vorgenommen. Der Betriebsrat erhält auf Anforderung eine Liste und Muster der vorgenommenen Controlling-Berichte.

(3) Es wird ein Katalog der zulässigen Schnittstellen, Weiterverwendungen und ihrer Nutzungszwecke vereinbart (Anlage 5a). Ein Datenexport in Datenbank- oder Kalkulationsprogramme oder sonstige Dateien außer zum Zwecke der Textverarbeitung (z.B. MS Office) ist grundsätzlich nicht gestattet. Soweit jedoch Funktionen von SAP HR ERP für die angemessene Aufgabenerledigung in der Personalverwaltung nicht ausreichen, ist die in der Anlage 5b konkret definierte Datenweitergabe auch mithilfe solcher Programme gestattet. Es ist unzulässig, darüber hinaus personenbeziehbare Daten aus SAP HR ERP auf Benutzerarbeitsplätzen zu speichern.

6. Berechtigungskonzept, Kontrolle, Protokollierung

(1) Die interne Arbeitsanweisung regelt und konkretisiert die Pflichten und Rechte der SAP-Nutzer sowie Administratoren im Rahmen dieser Betriebsvereinbarung (Anlage 3).

(2) Der Zugriff auf die personenbezogenen Daten in SAP HR ERP wird ausschließlich funktionsorientiert auf die Beschäftigten begrenzt, die sie im Rahmen ihrer Aufgabenerfüllung benötigen. Die Vergabe der Zugriffsrechte auf das System (Arbeitsplatz, Namen der zugriffsberechtigten Personen, Benutzerprofil, Umfang der Berechtigungen, Modul- und Menürolle) ist in Anlage 6 definiert und unterliegt als Berechtigungskonzept der Mitbestimmung des Betriebsrats.

(3) Zugriffe auf das System werden protokolliert. Die Löschung der Protokolle erfolgt nach den gesetzlichen Fristen. Eine Auswertung der Protokolle mit dem Ziel der individuellen Leistungs- oder Verhaltenskontrolle ist gemäß § 31 BDSG nicht zulässig.

7. Rechte der Beschäftigten

(1) Die Beschäftigten werden über den geplanten Einsatz von SAP HR ERP und die damit verbundenen organisatorischen sowie eventuellen personellen Veränderungen rechtzeitig und umfassend informiert.

(2) Die Informationen beziehen sich insbesondere auf Ziel, Umfang und Art der geplanten Maßnahmen, auf die organisatorische und zeitliche Abwicklung, auf die Art der verarbeitenden personenbezogenen Daten und auf Auswirkungen auf Arbeitsplätze, Arbeitsabläufe und Arbeitsinhalte, Arbeitsbelastungen sowie Qualifikationsanforderungen.

(3) Mit Einführung von SAP HR ERP erhält jeder Beschäftigte eine vollständige Auflistung seiner Stammdaten. Dies ist bis spätestens zum ... zu gewährleisten.

(4) Die Beschäftigten haben das Recht, Auskunft über ihre gespeicherten personenbezogenen Daten (vgl. § 34 BDSG) zu verlangen.

(5) Auf Antrag des Beschäftigten ist eine berechtigte Korrektur von Einträgen (vgl. § 35 BDSG) umgehend zu veranlassen. Über die Datenberichtigungen sind die Beschäftigten unverzüglich zu unterrichten.

(6) Personenbezogene Ausdrücke des gesamten Datenumfanges einzelner Personen erfolgen nur mit Zustimmung der betroffenen Beschäftigten.

8. Qualifizierungsmaßnahmen und soziale Absicherung

(1) Die Qualifizierung der HR-Nutzer erfolgt rechtzeitig, das heißt zeitnah zur Einführung, und umfassend. Bei den Bildungsmaßnahmen soll auf besondere Belange der Teilnehmer Rücksicht genommen werden (Anlage 7). Sie umfassen auch die Inhalte dieser Betriebsvereinbarung und Maßnahmen des Datenschutzes und der Datensicherheit in SAP HR ERP.

(2) Die Qualifizierungsmaßnahmen finden in der Arbeitszeit statt. Die Kosten trägt der Arbeitgeber.

(3) Der Betriebsrat hat das Recht, an den Qualifizierungsmaßnahmen zu SAP HR ERP teilzunehmen.

(4) Infolge der Einführung und Anwendung von SAP HR ERP sind betriebsbedingte Kündigungen sowie Versetzungen und weitere arbeitsrechtliche Maßnahmen mit der Zielsetzung einer Rationalisierung in der Personalsachbearbeitung ausgeschlossen.

9. Datenschutz

(1) Medizinische und psychologische Befunde von Beschäftigten dürfen nicht verarbeitet werden.

(2) Eine Verknüpfung von Daten der Beschäftigten zum Zweck der Erstellung von Persönlichkeitsprofilen ist nicht zulässig.

(3) Eine Übermittlung von personenbezogenen Daten an Dritte findet nur statt, soweit dieses gesetzlich vorgeschrieben ist.

(4) Die Anwender des Systems und die Systemadministratoren werden auf die Einhaltung des Datenschutzes und die Einhaltung dieser Betriebsvereinbarung verpflichtet.

(5) Die Mitarbeiter mit Zugriff auf personenbezogene Daten dürfen diese nicht als Anhänge in E-Mails verschicken.

(6) Die Daten werden gelöscht, wenn ihre Verarbeitung nicht mehr erforderlich ist und Rechtsvorschriften sowie berechnigte Interessen der Beschäftigten einer Löschung nicht entgegenstehen.

(7) Der betriebliche Datenschutzbeauftragte überprüft regelmäßig die Einhaltung aller Datenschutzvorschriften. Er berichtet zweimal jährlich dem Betriebsrat und stellt ihm die nach §§ 4e und 4g Abs. 2 BDSG zu führenden Übersichten, Zulässigkeitsprüfungen und erforderlichen Vorabkontrollen zu SAP HR ERP zur Verfügung.

(8) Der Arbeitgeber gewährleistet, dass die Daten der Beschäftigten umfassend gegen Missbrauch geschützt werden. Das Datenschutzkonzept zu SAP HR ERP ist Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung (Anlage 8).

(9) Bei Auftragsdatenverarbeitung gemäß § 11 BDSG hat der Arbeitgeber die Pflicht, den Auftragnehmer im Dienstleistungsvertrag auf die Einhaltung der Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung zu verpflichten. Er stellt sicher, dass der Betriebsrat sein Überwachungsrecht gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG beim Auftragnehmer im Rechenzentrum wahrnehmen kann.

10. Rechte des Betriebsrats

(1) Der Betriebsrat hat das Recht, eigene und Standardauswertungen/Reports/Listen in SAP HR zur Unterstützung seiner Arbeit zu nutzen (Anlage 11).

(2) Der Betriebsrat erhält mit Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung einen Systemzugang mit Berechtigungen und Auditorrollen zu SAP HR ERP. Hierzu sind ihm Schulungen gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG zu gewähren. Die Berechtigungsrolle des Betriebsrats ist in der Anlage 6 dokumentiert.

(3) Der Betriebsrat hat das Recht, Rechner mit SAP HR ERP-Funktionen vor Ort einzusehen und zu überprüfen.

(4) Die Mitarbeiter an Arbeitsplätzen mit SAP HR ERP haben das Recht und die Pflicht, dem Betriebsrat gewünschte Auskünfte auch am System zu geben.

(5) Für die Hinzuziehung von Sachverständigen gelten die Bestimmungen des § 80 Abs. 3 BetrVG.

11. Konfliktregelung

(1) Die Betriebsparteien bilden eine paritätisch besetzte SAP HR-Kommission. Diese besteht aus dem Betriebsratsvorsitzenden, dem Sprecher des IT-Ausschusses, einem weiteren Betriebsratsmitglied sowie drei Vertretern des Arbeitgebers.

(2) Die SAP HR-Kommission tritt mindestens zweimal im Jahr zusammen und behandelt alle Fragen, die sich hinsichtlich der Anwendung und Weiterentwicklung von SAP HR ERP und dieser Betriebsvereinbarung ergeben. Sie tritt jederzeit auf Antrag einer Betriebspartei innerhalb von 14 Tagen zusammen.

(3) Im Falle des Scheiterns ist die Einigungsstelle gemäß § 76 BetrVG anzurufen.

(4) Die Vorgehensweise in der SAP HR-Kommission ist in der Anlage 12 geregelt.

(5) Das Recht der Arbeitnehmer, die Arbeitsgerichte anzurufen, bleibt unberührt.

12. Mitbestimmung und Initiativrecht

(1) Bei zusätzlicher Einführung, Anwendung, Änderung und Erweiterung von Hard- und Software und insbesondere bei der Ausweitung der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten und Berechtigungen im Rahmen von SAP HR ERP ist die Zustimmung des Betriebsrates einzuholen. Dies setzt seine rechtzeitige und umfassende Unterrichtung gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG voraus. Hierfür ist in der Anlage 13 ein Formblatt niedergelegt.

(2) Änderungen, Erweiterungen und Neueinführungen von SAP-HR-Bestandteilen und -Funktionen (vor allem bei Updates) unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrats.

(3) Der Betriebsrat kann jederzeit zu Komponenten und Funktionen von SAP HR ERP (z.B. Zeitwirtschaft, Data Warehouse) einzelne Betriebsvereinbarungen bzw. Anlagen zu dieser Betriebsvereinbarung initiieren, wenn er der Auffassung ist, dass bestimmte Komponenten/Funktionen/Dienste von SAP HR ERP nicht allein durch diese Vereinbarung und der dazugehörigen Anlagen angemessen geregelt werden können.

13. Beweisverwertungsverbot

Informationen, die unter Verletzung der Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung gewonnen wurden, dürfen nicht verwendet werden. Auf diesen Informationen basierende Maßnahmen sind unwirksam.

14. Detailregelungen

Die Anlagen sind Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung und getrennt zu unterschreiben. Änderungen und Ergänzungen der Anlagen sind nur mit schriftlicher Zustimmung des Betriebsrats möglich. In den Anlagen zu dieser Betriebsvereinbarung werden im Einzelnen vereinbart:

Anlage 1a: Liste der verwendeten Komponenten und Funktionen von SAP HR ERP

Anlage 1b: Datenkatalog mit allen Datenbankfeldern

Anlage 2: Datenfelder, für die eine freie Eingabe möglich ist

Anlage 3: Interne Arbeitsanweisung zur Nutzung von SAP HR ERP

Anlage 4: Berichte in SAP HR ERP

Anlage 5a: Definition von Schnittstellen und deren Nutzung

Anlage 5b: Schnittstellen zu Büroanwendungen: Download

Anlage 6: Berechtigungskonzept

Anlage 7: Schulungskonzept

Anlage 8: Datenschutzkonzept

Anlage 9: Geräteverzeichnis

Anlage 10: Programmverzeichnis einschließlich des Releasestandes

Anlage 11: Vereinbarte Auswertungen/Listen/Reports für den Betriebsrat

Anlage 12: Einrichtung einer paritätisch besetzten SAP HR-Kommission

Anlage 13: Formblatt für die Beantragung von Änderungen und Neueinführungen

15. Inkrafttreten, Kündigung

(1) Diese Betriebsvereinbarung tritt mit der Unterzeichnung in Kraft.

(2) Diese Betriebsvereinbarung kann von den Betriebsparteien mit einer Frist von vier Monaten gekündigt werden. Die Kündigung dieser Betriebsvereinbarung kann frühestens zum ... ausgesprochen werden.

(3) Im Falle ihrer Kündigung wirkt diese Betriebsvereinbarung nach. Von der Nachwirkung erfasst werden auch solche Personen, die nach dem Ablauf der Kündigungsfrist für das Unternehmen tätig werden.

16. Salvatorische Klausel

Sollte eine Bestimmung dieser Betriebsvereinbarung unwirksam sein oder werden, so wird hierdurch die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Die Betriebsparteien verpflichten sich für einen solchen Fall, eine wirksame Regelung zu treffen, die dem Zweck der unwirksamen Regelung möglichst nahekommt. ■