

# Kollaborationsplattformen

## Aktuelle Anwendungsformen von SharePoint & Co.

Mattias Ruchhöft

Unternehmensplattformen wie Lotus Sametime dienen der internen Zusammenarbeit, dem Dokumentenaustausch und der Integration der verschiedenen Kommunikationsmittel wie Telefon und E-Mail. Mitbestimmung und Datenschutz sind bei diesem neuen Arbeitsmedium neu zu justieren.

Die technische Verquickung zwischen der Kommunikations- und Kooperationsplattform mit den Office-Anwendungen und der Möglichkeit für Datenanalysen ermöglicht vielfältige Anwendungsgebiete. Die Abbildung unten gibt einen Überblick über die unterschiedlichen Funktionen in diesen Bereichen einer Kooperationsplattform.

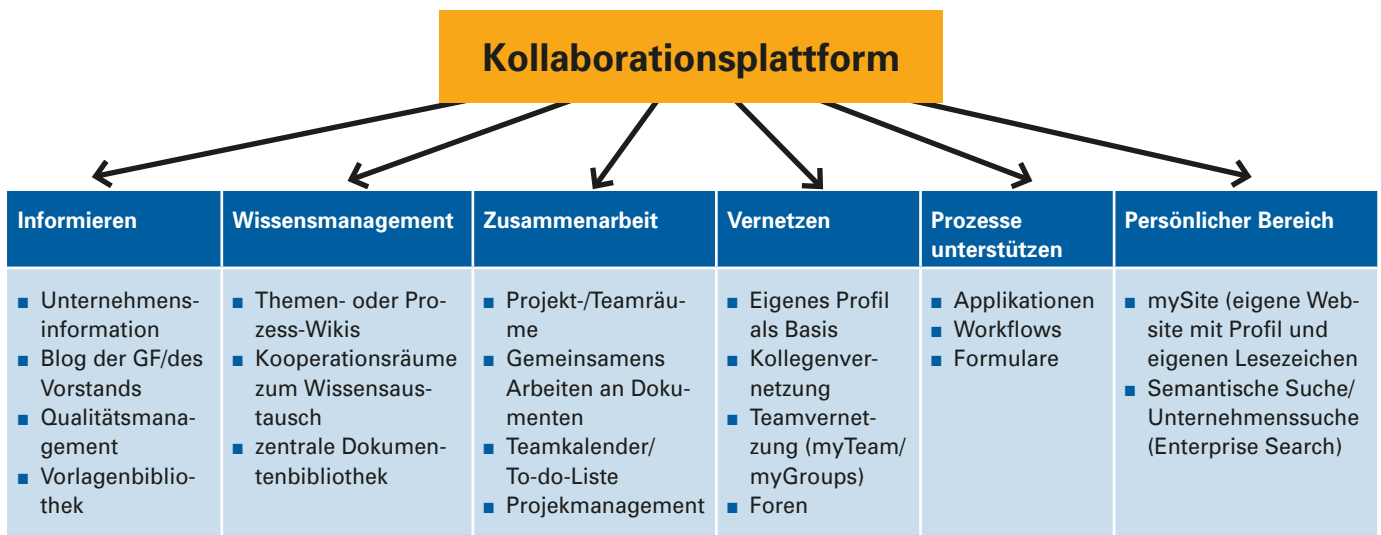
Das Bereitstellen von benötigten Informationen direkt an der Stelle oder in der Situation, in der sie benötigt werden, ist der Ansatz für die kombinierten Funktionalitäten und Anwendungsgebiete solcher IT-Lösungen. Die folgenden Anwendungsgebiete der SharePoint-Plattformen können umgesetzt werden:

- **Zusammenarbeit:** etwa das Verwalten von Projekten oder die Koordination von Aufgaben;
- **soziale Netzwerke:** beispielsweise über persönliche Websites, Team-Internetseiten, Diskussionsgruppen und Blogs;
- **Intranet-Portale:** Informationen und Dokumente können direkt platziert werden (Ausgangspunkt sind Websites, die als Basis für das Bereitstellen der Informationen dienen);
- **Dokumentenmanagement-Funktionen:** wie Inhaltsverwaltung, Metadaten und benutzerangepasste Suchfunktionen;
- **Geschäftsanwendungen:** zum Beispiel eigene Anwendungen (Apps) zur Informationsbereitstellung innerhalb der Geschäftsprozesse.

Neben den vorgestellten Anwendungsbereichen soll im Folgenden näher auf das Dokumentenmanagement und die Datenanalyse eingegangen werden, da hier umfangreiche Aufstellungen mit personenbezogenen Daten erstellt werden können und die Ergebnisse somit zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle grundsätzlich geeignet sind.

### Dokumentenmanagement mit SharePoint

Unternehmen und Behörden, die über eine SharePoint-Plattform verfügen, können diese Lösungen auch für eine umfassende Dokumentenverwaltung nutzen. Um Dokumente mit SharePoint zu



Funktionsbereiche von Kollaborationsplattformen (Microsoft-Beispiel: SharePoint)

© Mattias Ruchhöft

verwalten, können diese zum Beispiel in Word 2010/2013 direkt auf dem Server gespeichert oder Dokumente über die Website (die jedem Nutzer oder jeder Gruppe zur Verfügung gestellt werden) in die freigegebenen Räume hochgeladen werden. In der Dokumentenbibliothek sind dann alle neuen Dokumente entsprechend gekennzeichnet.

Dafür wird in SharePoint 2013 jedem Dokument eine eindeutige ID zugewiesen. Anwender können nach Dokumenten mit dieser ID suchen, und auf diese Weise ist jedes Dokument in der SharePoint-Bibliothek genau identifizierbar.<sup>1</sup> Durch diese ID sind auch Versionierungen direkt nachvollziehbar und damit auch jeder Bearbeiter mit Datum und Uhrzeit.

## Datenauswertung in Kollaborationsplattformen

Da Kollaborationsplattformen zunehmend für die Dateiablage genutzt werden, halten auch umfangreiche Suchfunktionen Einzug. Vor allem die Integration der gängigen Office-Produkte von Microsoft in die SharePoint-Plattform stellt diese Suche sowohl über die abgelegten Informationen und Dokumente als auch über die Metadaten (Kopfdaten einzelner Office-Dateien, die den Autor und andere Dokument-Informationen enthalten) zur Verfügung.<sup>2</sup>

Damit sind entsprechende Suchanfragen (sogenannte Querys) für fast alle Nutzer im Unternehmen oder einer Behörde möglich. Solche »Big Data«-Abfragen werden somit übergreifend ermöglicht. Eine speziellere Form solcher Datenanalysen – Business Intelligence – in Kooperationsplattformen thematisiert der Infokasten oben.

## Auswirkungen auf die Mitarbeiter

Doch welche Auswirkungen haben denn nun die vorgestellten Funktionalitäten und die zunehmende Vernetzung in Unternehmen und Behörden auf die Beschäftigten?

Zunächst einmal ist – ähnlich wie im Privatbereich – in Unternehmen und Behörden eine zunehmende Digitalisierung und Virtualisierung der

## Spezialfall: Erweiterte Datenanalyse für jeden

### Business Intelligence

Unter Business Intelligence versteht man die systematische Analyse, also die Sammlung, Auswertung und Darstellung von Daten in IT-Systemen mit dem Ziel der Gewinnung von Erkenntnissen, die als Basis für operative oder strategische Entscheidungen dienen sollen.

Auch diese Art der Datenpräsentation beherrschen mittlerweile die Kooperationsplattformen, die sich immer mehr zu Informationsplattformen entwickeln. Mit Hilfe von SharePoint bietet Microsoft einen sogenannten Business Intelligence Self Service an – also die »Selbstbedienung« in Sachen eigene Datenanalysen. Die Abfragen können über SharePoint direkt vom Nutzer konfiguriert werden. Als Datenquellen dienen neben den vorhandenen Datenbanken, auch Dokumente und Daten in anderen Anwendungen. Diese Funktionalitäten bedürfen dann entsprechender Regelungstatbestände, wenn es um die Verarbeitung personenbezogener oder -beziehbarer Daten in solchen Business Intelligence-Lösungen geht.

täglichen Arbeitsprozesse und Kommunikation festzustellen.<sup>3</sup> Durch die umfassende Abbildung der Kommunikation in digitalen Systemen finden sich immer mehr Daten und Informationen in digitaler Form. Diese Informationsflut will bewältigt werden – auch durch Plattformen wie Sametime und SharePoint.

Die Verknüpfung der Kommunikation und Zusammenarbeit mit der Dateiablage und dem Dokumentenmanagement macht die Arbeit der Belegschaft und des einzelnen Mitarbeiters unter Umständen gläsern und vollständig nachvollziehbar. Dies umso mehr, je mehr die Zusammenarbeit in Abteilungen, Teams und Projekten virtuell nachgehalten oder gar ganz digital abgewickelt werden.<sup>4</sup>

Gleichzeitig wird der Zugang zur Informations- und Kooperationsplattform durch mobile Geräte wie Smartphones oder Tablet-Computer immer unabhängiger vom Arbeitsplatz und der Arbeitszeit. So bleiben die folgenden Phänomene als Folgen für Arbeitnehmer festzustellen:

- Komplette digitale Abbildung aller Tätigkeiten und der Kommunikation – heißt auch, dass diese Informationen den Mitarbeiter gläsern machen.
- Zusätzlich dazu befinden sich viele personen- und mitarbeiterbezogene oder -beziehbare Daten zur freien Auswertung in der Kooperationsplattform – diese können auch zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle genutzt werden.
- Die virtuelle Zusammenarbeit bedingt einen freien Zugang unterschiedlicher

Hierarchieebenen zu den Kooperationsräumen – damit sind die Handlungen auch für Vorgesetzte transparent – und umgekehrt.

- Aussetzung einer Flut von Informationen auf unterschiedlichen Kanälen – ständige Unterbrechungen und Konzentrationsunterbrechungen können die Folge sein.
- Der Zugang zur Plattform über den Browser ist geräte- und damit zeitunabhängig – das kann das Aufweichen der Trennung von privater und Arbeitszeit bedeuten.

## Zentrale Regelungspunkte

Diese Folgen gilt es durch entsprechende Regelungen in Betriebs- und Dienstvereinbarungen abzumildern und in sinnvolle Bahnen zu lenken. Rechtlicher Ansatzpunkt ist der Schutz vor Leistungs- und Verhaltenskontrolle durch die Datenverarbeitung in technischen Anwendungen, § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Zudem gilt es, die Einhaltung der datenschutz- und persönlichkeitsrechtlichen Gesetze in der Vereinbarung abzubilden und technisch kontrollierbar zu machen. Gerade im Sin-

1 Vgl. Joos, Dokumentenmanagement mit SharePoint 2013, in: TecChannel vom 20.8.2014, www.tecchannel.de  
 2 Siehe dazu auch Ruchhöft, SharePoint, Lync und die Kultur, in: CuA 11/2012, 5 ff.  
 3 Zur Ablösung des Intranets durch Web 2.0-Techniken siehe Ruchhöft, E-Kollaboration ohne Kollaps, in: CuA 10/2010, 19 ff.  
 4 Ausführlich zu virtueller Teamarbeit Ruchhöft, »Wo sitzt du denn Kollege?«, in: CuA 10/2013, 18 ff.

## SharePoint und der Datenschutz

Die Verknüpfung einer großen Datenmenge mit einfachen Suchfunktionalitäten und entsprechenden virtuellen Zusammenarbeits- oder Kommunikationsplattformen rücken das Thema Datenschutz in den Fokus von Betriebs- und Personalräten. Die »Sammelwut« digitaler Daten von uns allen (wie Fotos, Dokumente oder Mails) setzt sich in Unternehmen und Behörden fort.

Das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) gibt Arbeitgebern im Umgang mit den Daten der Mitarbeiter sowie generell personenbezogenen oder -beziehbaren Daten einige Grundsätze vor:

Personenbezogene und -beziehbare Daten dürfen generell nur für einen entsprechenden Zweck erhoben, verarbeitet und genutzt werden. Dieser Grundsatz ist im § 28 BDSG für den Zweck von Geschäftsbeziehungen und im § 32 BDSG für den Zweck des Beschäftigungsverhältnisses vorgegeben.

Die Datensparsamkeit im § 3a BDSG ist ein weiterer Grundsatz, der in der Datenspeicher- und Sammel-Realität teilweise in den Hintergrund gerät, nämlich so wenig personenbezogene Daten wie möglich zu speichern.

Die Verpflichtung, personenbezogene Daten zu löschen, sobald der Zweck der Datenerhebung weggefallen ist (§ 35 BDSG) und kein anderes Gesetz eine Aufbewahrung vorschreibt (zum Beispiel: Steuer), gerät angesichts immer einfacher zu bedienender Datenablagen ebenfalls aus dem Fokus.

Neben einer entsprechenden Regelung durch eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung sollte es zum Thema Datenschutz und Datensparsamkeit neben technischen Lösungen auch regelmäßige Qualifikationsangebote für die Anwender geben.

ne des Datenschutzes führt die einfache Speicherung der Daten zur Frage nach einer Regelung dieser Plattformen. Siehe dazu den Infokasten oben.

Da die Funktionalitäten der Plattformen für die Zusammenarbeit, Kommunikation und das Informationsmanagement immer mehr zusammenwachsen und über eine einheitliche Oberfläche bedient werden können, bedarf es ebensolcher übergreifender Regelungen. Folgende Ansatzpunkte wären unter anderem für eine Regelung von Kollaborationsplattformen denkbar:

- **MySite:** Welche personenbezogenen Daten über den jeweiligen Mitarbeiter werden über die persönliche Webseite standardmäßig vorgehalten (Name, Telefonnummer, E-Mail und Funktion) und welche können freiwillig ergänzt werden. Hier sollte es entsprechende Richtlinien geben.
- Mit welchen Möglichkeiten können die vorhandenen Datenkataloge und -kategorien im Hinblick auf personenbezogene Daten durch wen ausgewertet werden. Hier empfiehlt sich dann die komplett freien Auswertungen auf kumulierte und damit anonymisierte Daten abzuändern.
- Applikationen, die mit SharePoint außerhalb der IT-Abteilung erstellt wer-

den können und personenbezogene Daten verarbeiten, bedürfen einer Regelung im Sinne der Mitbestimmung.

- Die Abbildung von Workflows in der Kooperationsplattform verändert Arbeitsabläufe und kann zu Personalveränderungen führen – auch dies ist ein wichtiger Punkt in der Vereinbarung. Insbesondere stellt sich die Frage: Haben die Mitarbeiter die Arbeitsmittel, die sie brauchen und auch benutzen können?
- Die virtuelle Kooperation sollte im Hinblick auf die Arbeitskultur geregelt werden. Offenheit bedeutet, Angebote und Regeln an Beschäftigte und Vorgesetzte für den Fall von Konflikten zu machen. Auch der Fall virtueller Teams darf hierbei nicht außer Acht gelassen werden – wer ist Vorgesetzter im Sinne von Urlaubsanträgen oder Bewertungen (der virtuelle oder der reale vor Ort?)
- Zum Schutz vor einer medialen Überforderung ist die Anzahl gleichzeitig abzudeckender Kommunikationskanäle und -medien einzugrenzen.

Bei den Verhandlungen sind immer die folgenden Fragen von beiden Verhandlungspartnern zu stellen: Zu welchem Zweck soll die Kooperationsplattform

mit den jeweiligen Funktionalitäten genutzt werden? Welches Informations- oder Kommunikationsbedürfnis soll die Plattform (Anwendung) bezogen auf die jeweils betrachtete Position / den betrachteten Arbeitsplatz konkret abdecken oder welche Tätigkeit unterstützen?

Ohne konkrete Anwendungsvorstellung geht die Einführung solch umfangreicher IT-Systeme häufig am Bedarf der Mitarbeiter und der Geschäftsleitung vorbei und es entstehen vielerlei Schwierigkeiten und teure Datenfriedhöfe.

## Viele Vorteile – und viel Arbeit

Die neuen Kooperationsmöglichkeiten bieten viele Vorteile für die Arbeit in Unternehmen und Behörden. Daneben entwickeln sich die Plattformen immer stärker zu umfassenden Informations- und Dokumentenmanagementsystemen.

Die große Menge an Daten, die durch immer einfachere Mechanismen quasi an jeder Stelle in Betrieb und Verwaltung auswertbar sind, eröffnet vielfältige Möglichkeiten der Kontrolle – auch der Leistung und des Verhaltens. Hier gilt es mit Augenmaß Regeln – sowohl in technischer Hinsicht als auch für eine Kultur – zu finden, in der eine digitale Offenheit und Kooperation mit der realen Zusammenarbeit in Einklang stehen kann und darf.

### Autor

**Mattias Ruchhöft** ist IT-Sachverständiger und Berater bei der Datenschutz- und Technologieberatung Kassel, dtb Kassel, Theaterstraße 1, 34117 Kassel, fon 0561 70 575 70

» [info@dtb-kassel.de](mailto:info@dtb-kassel.de)

» [www.dtb-kassel.de](http://www.dtb-kassel.de)