

# »Alles neu macht der März?«

✎ Mattias Ruchhöft

📖 Computer und Arbeit 4/2020

📄 Ab Seite 8

**PERSONALMANAGEMENT** Was ist neu in der Wolke? Unser Autor stellt einige Neuerungen in den beiden gängigen cloudbasierten Personalinformationssystemen Workday und SuccessFactors vor, die zuletzt bei Technologieberatern ein Thema in Verhandlungen waren.

## DARUM GEHT ES

1. In vielen Unternehmen findet das Personalmanagement in cloudbasierten Programmen statt.
2. Das bietet Vorteile, z. B. die Vorgabe einheitlicher Prozesse durch das Programm.
3. Arbeitgeber und Gremien müssen die Releases der Hersteller im Auge behalten und ggf. Vereinbarungen hierzu treffen.



Personalinformationssysteme (PIS) sind in vielen Konzernen und Unternehmen in die Wolke (Cloud) ausgelagert und damit international vereinheitlicht worden. In den Systemen liefern unterschiedliche Module die Funktionen, die für den gesamten Lebensweg der Beschäftigten benötigt werden – von der Personalplanung bis hin zum Austritt und der Nachfolge. Cloud-Systeme zeichnen sich dadurch aus, dass den Usern immer die neueste Version zur Verfügung steht. Da Unternehmen die Software nur mieten und diese direkt von den Servern des Herstellers abgerufen wird, ist dies eine Grundeigenschaft der Systeme.

Für die Transformation in die Wolke spricht, dass PIS global einheitliche Prozesse im Personalmanagement vorgeben und so viele nebeneinander bestehende Insellösungen ersetzen. Zudem entfallen Kosten für das Rechenzentrum, wenn man auf ein Cloud-System umsteigt.

Ein großer Nachteil gerade für den Datenschutz und die Mitbestimmungsrechte der Personal- und Betriebsräte ist, dass bei Cloud-Systemen immer die neueste Variante abgerufen wird. Das heißt, in regelmäßigen Abständen (pro Halbjahr oder pro Vierteljahr – je nach Hersteller) kommen neue Funktionalitäten in die bereits eingesetzten Systeme hinzu.

Arbeitnehmervertretungen sollten sich bei ihren Arbeitgebern darüber informieren, welche Änderungen mit den jeweiligen Releases genutzt werden sollen und welche nicht. Wenn die Neuerung im Unternehmen zum Einsatz kommt, ist diese auch zu regeln. Das Sprichwort »Alles neu macht der Mai«, kann bei PIS in der Cloud auf »Alles neu machen der März und Oktober« (... oder so Ähnlich) ausgedehnt werden. Darauf muss die Mitbestimmung reagieren.

## Einige Neuerungen in SuccessFactors

SAP hat bislang immer vier Releases pro Jahr für SuccessFactors herausgegeben. Nun geht der Release-Zeitplan 2020 auf halbjährlich über. Es gibt öffentlich zugängliche Informationen mit den Release Notes. Die SuccessFactors-Kunden haben über die Community die Möglichkeit, auf weitaus mehr Informationen zuzugreifen.

Im Modul »Recruiting« soll laut SAP mit dem Release 2/2019 die Effizienz der Personalbeschaffung weiter verbessert werden. Dafür wurde die E-Mail-Kommunikation in einem Nachrichtenzentrum zusammengefasst, die eine Eins-zu-eins-Kommunikation zwischen Personalvermittler(in) und Bewerber(inne)n ermöglicht. Die E-Mail-Verwaltung läuft nun über SuccessFactors direkt aus der Anfrage im System inklusive einer Darstellung des Status der E-Mail und der entsprechenden Reaktion der Bewerberin oder des Bewerbers. Recruiter können so den Kommunikationsprozess rationalisieren.

Im Bereich des Kandidatenbeziehungsmanagements wird nun ein Aktivitäten-Tracker angezeigt, der den Recruitern klare und umsetzbare Schritte bietet, mit welchen sie sich proaktiv an die geeignetsten Kandidat(inn)en wenden können, um diese an das Unternehmen zu binden – so kann beispielsweise eine Selektion nach Fähigkeiten erfolgen. Das System kann daran anschließend empfehlen, bestimmte Kandidat(inn)en anzusprechen und dazu gleich eine Vorlage oder ein Mailing anbieten. Recruiter können zudem eine Reihe von Schlüsselaktionen für Kandidat(inn)en abonnieren und werden über diese Aktionen auf ihrem Activity Feed (Aktivitätsliste) informiert.

Zudem gibt es Neuerungen im Bereich Rehire (Wiedereinstellung), den es als Funktion bereits gab. Hier können die Lebenslaufdaten aus früheren Beschäftigungen übernommen werden, wozu in der Regel die Lebensläufe vorgehalten werden. Leider ist diese Funktionalität nur global ein- oder auszuschalten und kann nicht individuell an einer Person festgemacht werden.

## Ansätze für Personal- und Betriebsräte

Je mehr Informationen und Trackingmöglichkeiten vorhanden sind, desto eher stellt sich die Frage, wie viel arbeitsbezogene Leistungs- und Verhaltenskontrolle zugelassen werden soll. Das betrifft nicht nur die Beschäftigten, die ihre Fortbildungen und Qualifikationen in das Personalmanagement eingeben. Auch Recruiter sind in der Regel keine leitenden Angestellten und werden von den Personal- und Betriebsräten betreut. Gerade ihre Arbeitsergebnisse werden durch die entsprechenden Systeme messbarer. Hier sollte in den vorhandenen oder neu abzuschließenden Dienst- oder Betriebsvereinbarungen nachgebessert werden.

Die jeweilige Interessenvertretung sollte zur Wahrnehmung ihrer Rechte bei personellen Einzelmaßnahmen alle maßgeblichen Informationen derjenigen erhalten, die sich beworben haben – und nicht nur Informationen über zwei oder drei Personen, die die Personalabteilung bereits ausgewählt hat. Damit können die bei einer Einstellung zugrunde gelegten Auswahlkriterien des Arbeitgebers durch die Personal- und Betriebsräte besser nachverfolgt werden.

Bei der globalen Bereitstellung von Lebenslaufdaten in SuccessFactors ist die Zweckbindung der Datenverarbeitung im Sinne des Art. 5 Abs. 1b) DSGVO problematisch: Ohne konkrete Bewerbung auf eine aktuelle Stellenausschreibung ist zu hinterfragen, auf Basis welcher Rechtsgrundlage im Hintergrund die Lebenslaufdaten von Beschäftigten vorgehalten werden. Dies dürfte nur mit einer Einwilligung der Betroffenen rechtmäßig sein. Für alle anderen ist die Funktion im Sinne des Datenschutzes schwierig umzusetzen und mit dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten zu besprechen.

## Einige Neuerungen in Workday

Workday liefert ebenfalls zwei Haupt-Releases aus, mit denen neue Funktionalitäten verbunden sind. Bislang wurden Workday Releases mit einer Versionsnummer bezeichnet, wie das letzte Release Workday 33, das am 7. September 2019 veröffentlicht wurde. Mit der ersten Veröffentlichung des Kalenderjahres 2020 wird sich das ändern. Die Neuerungen werden künftig als Release 1 oder Release 2 des jeweiligen Kalenderjahres bezeichnet (z.B. R1 2020) – und zwar erstmalig mit dem nächsten Release vom 7. März 2020.

Wichtig sind in Workday die Analysemöglichkeiten, die sich zunehmend ausweiten. Neben den klassischen rund 4.500 Reports kommen immer weiter ausgebauten Fähigkeiten im Bereich Business Intelligence (Geschäftsanalytik) hinzu. Dafür gibt es zwei Bereiche in Workday: People Analytics und Workday Prism. Workday Prism erweitert die Möglichkeiten zur Korrelation von Beschäftigtendaten mit anderen Wirtschaftsdaten.

Beispiele sind die Korrelation von Umsatzdaten mit den jeweiligen Beschäftigtengruppen im Vertrieb oder Produktionsdaten wie Fehler mit den Schichten. Es lassen sich dann Rückschlüsse ziehen wie: >>Immer wenn A arbeitet, wird mehr produziert<< oder >>Immer wenn B arbeitet, geschehen besonders viele Fehler<<.

Gerade Workday Prism führt bei Konzernen und Unternehmen, die Workday bereits geregelt haben, häufig zu Streitigkeiten darüber, ob auch Prism von der bestehenden Regelung abgedeckt ist. Da sich die ursprünglichen Vereinbarungen zu Workday meist auf die Abbildung der Personalmanagement-Funktionen beschränken und die zulässigen Auswertungen in der Regel als Positivliste fest vorgegeben sind, erweitert eine >>Selbstbedienungs-Auswertungs-Maschine<< wie Prism die Software um Möglichkeiten zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle.

Weiter werden in Workday die Auswertungsmöglichkeiten hinsichtlich der Einhaltung von Compliance-Vorgaben bzw. Untersuchungstechniken für Audits und strafrechtliche Verfahren zunehmend ausgebaut. Workday selbst bewirbt diese Möglichkeiten mit der Steigerung der Effizienz und Effektivität der Rechnungsprüfung sowie der Steigerung der Effizienz von internen Kontrollen. Workday ist ein US-amerikanisches Produkt und erfüllt die Vorgaben des Sarbanes-Oxley-Gesetzes (Vorgaben für börsennotierte Unternehmen in den USA für ihre Berichte).

Daher baut Workday die Fähigkeiten des Programms zu internen Kontrollen und zu proaktiver Prüfung aus – unabhängig davon, ob diese den europäischen Datenschutzregelungen entsprechen oder nicht. Workday selbst wirbt damit, dass Unternehmen diese Technik nutzen können, um die Unternehmensleistung durch kosteneffektive Audit-Kontrollen zu verbessern.

Diese Funktionen von Workday widersprechen unter anderem dem Grundsatz der Datenminimierung der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Hier beißen sich nun die internationalen Vorgaben und Ansätze, die Einhaltung von Compliance-Regelungen überprüfen zu wollen, mit den Persönlichkeitsrechten der Beschäftigten und den Vorgaben des Datenschutzes.

## Wie geht es weiter?

Für das Personalmanagement insgesamt kann als Trend festgehalten werden, dass es in der Start-up-Szene viele Ansätze gibt, die auf der Basis von Mustererkennung und Algorithmen Personalentscheidungen unterstützen sollen. Dies betrifft auch das E-Recruiting, wo das sogenannte Matching von Kandidat(inn)en auf die Stellen durch künstliche Intelligenz verbessert werden soll. Auch das Skill-Management und die Identifizierung von Talenten im Unternehmen soll vom Einsatz von Algorithmen profitieren.

Das haben auch große Anbieter wie SAP und Workday im Auge. Workday setzt das beispielsweise mit der sogenannten Skills-Cloud um, in der die Beschreibung von Fähigkeiten und Kompetenzen der Beschäftigten vereinheitlicht werden soll. Es tut sich also momentan viel im Bereich des Personalmanagements, insbesondere bei der Auswahl und Beurteilung neuer Arbeitskräfte.

Betriebs- und Personalräte können mit den neuen technischen Entwicklungen kaum Schritt halten. Hier hat die DSGVO geholfen: Da das Risiko unerlaubter Datenverarbeitung mittlerweile sehr teuer ist, haben

auch die Unternehmen signalisiert, dass vierteljährliche Releasewechsel mit neuen Funktionen zu schnell sind. Halbjährliche Wechsel entlasten an dieser Stelle.

Nichtsdestotrotz bleibt die Aufgabe bestehen, ein Verfahren zu entwickeln, das es erlaubt, neue Funktionen schnell in Kategorien einzuteilen. So können sich die Gremien auf jene Funktionen konzentrieren, die ergänzend zu vorhandenen Vereinbarungen zu regeln sind. Hier stehen den Arbeitnehmervertretungen neben den Regeln des Datenschutzes auch die Mitbestimmungsrechte zur Seite. Ein weiterer Faktor mag ein wenig zur Entspannung beitragen: Studien und Umfragen zeigen bislang, dass die Personaler hierzulande noch sehr zögerlich sind, ihre Kernkompetenzen mithilfe von IT-Systemen auszuüben.

### SEMINAR +



**Mattias Ruchhöft**, Technologieberater bei der dtb-Beratung Kassel,  
[mattias.ruchhoeft@dtb-beratung.de](mailto:mattias.ruchhoeft@dtb-beratung.de)  
[www.dtb-beratung.de](http://www.dtb-beratung.de)

– Titelthema Personalmanagementsysteme