

# So regeln Sie IT auf Konzernebene

---

 Mattias Ruchhöft

 Computer und Arbeit 6/2021

 Ab Seite 13

---

**Konzernvereinbarung** IT-Systeme werden in Konzernen – aber auch in Behörden – heute in der Regel als Cloud-System für mehrere Standorte eingeführt, manchmal sogar weltweit. Welche Anforderungen stellt das an Konzern- und Gesamtbetriebsvereinbarungen?

## Darum geht es +

Die lokale Einführung von IT-Systemen an einzelnen Standorten gehört bei Konzernen oder Unternehmensgruppen (aber auch in Behörden und Verwaltungen) der Vergangenheit an. Vielmehr werden einheitliche Lösungen mittlerweile in der Regel als Cloud-Systeme für die gesamte Unternehmensgruppe eingeführt und genutzt. Bei großen Konzernen bedeutet das mitunter auch, dass das System weltweit einheitlich zur Verfügung gestellt wird.

Anhand von zwei Beispielen werden in diesem Text die Anforderungen an Konzern- bzw. Gesamtbetriebsvereinbarungen (hier sind auch Gesamtdienstvereinbarungen mit gemeint) aus technischer Sicht herausgearbeitet: Berechtigungen, Datenfelder usw. – was ist zu beachten?

## Konzernweite Systemnutzung

Im Interesse der in Konzernen zumeist vereinheitlichten IT-Strukturen soll es aus Sicht der Arbeitgeber keine Veränderungen im global einheitlichen Setting des jeweiligen Systems geben. Das bedeutet, dass möglichst die gleichen Einstellungen für alle Beschäftigten in der Unternehmensgruppe in Deutschland (bzw. bei großen Konzernen auch weltweit) gelten sollen.

Die unterschiedlichen Anforderungen lokaler Firmen innerhalb des Konzerns können so nicht berücksichtigt werden. Problematisch ist die Herangehensweise auch für den Datenschutz, da die Verantwortlichkeit der einzelnen Firmen einer Unternehmensgruppe nicht aufgehoben wird. Für jede Datenverarbeitung gibt es einen Betroffenen (in unserer Betrachtung die Beschäftigten) und einen Verantwortlichen. Das ist der Arbeitgeber, also die Gesellschaft (GmbH, AG etc.), mit der die Beschäftigten ihre Arbeitsverträge abgeschlossen haben, und nicht irgendein übergeordneter Konzern oder eine Unternehmensgruppe.

Bei allen umfangreichen Cloud-Systemen und -Plattformen ist darauf zu achten, dass es eine belastbare Systembeschreibung gibt, die genau definiert, welche Module, Anwendungen oder Funktionalitäten aus dem umfangreichen Spektrum des jeweiligen Anbieters durch die Konzern- oder

Gesamtbetriebsvereinbarung abgebildet sind. Ansonsten kauft der jeweilige Betriebsrat die »Katze im Sack«, wenn die Vereinbarungen solch umfangreiche Plattformen nur als IT-System beschreibt und nicht die darin enthaltenen Module oder Lösungen abschließend aufführt.

### ► **Beispiel: Regelungsbedarf beim Einsatz von Salesforce**

Salesforce ist eine Verkaufs-, Marketing- und Service-Plattform, die eine ggf. sogar weltweit einheitliche Bearbeitung von Kund:innen ermöglichen soll. Neben den drei beschriebenen Funktionsbereichen bietet Salesforce die Möglichkeit, unterschiedliche Anwendungen in die Plattform zu integrieren, z.B. Shop-Systeme.

Im Sinne des Datenschutzes ist die Fülle der Funktionen und die Auswertbarkeit vieler Informationen zur Kundschaft und zu den Beschäftigten problematisch. Zudem verspricht Salesforce, mit modernen Algorithmen intelligente Auswertungen vornehmen zu können. Größte Herausforderung bei der Regelung von Vertriebssteuerungssystemen wie Salesforce ist die offene Berechtigungsgestaltung: Alle Beschäftigten, die an einer Kundin oder einem Kunden arbeiten, können ihre jeweiligen Tätigkeiten untereinander sehen – das gilt auch für die den Kund:innen zugeordneten Führungskräfte.

Hier ist die größte Anforderung an Gesamt- und Konzernbetriebsvereinbarungen ein schlüssiges Berechtigungskonzept, im zweiten Schritt eine transparente Auflistung der jeweiligen Zugriffsrechte auf die Datenfelder in einer Anlage. Darüber hinaus wird Salesforce in vielen Fällen auch zur Incentivierung von Beschäftigten im Vertrieb genutzt, wofür entsprechende Auswertungen aus dem System gemacht werden. Solche in Arbeitsverträgen definierten zulässigen Leistungs- und Verhaltenskontrollen müssen gegenüber nicht erlaubten Auswertungen abgegrenzt werden.

Das jeweilige Gremium auf Konzernebene sollte sich unbedingt auch überlegen, wie es die Einhaltung der Vereinbarung kontrollieren möchte. Dazu bietet sich an, eine regelmäßige Auditierung des Systems in die Vereinbarung aufzunehmen.

### ► **Beispiel: Regelungsbedarf beim Einsatz von Workday & Co**

Personalinformationssysteme aus der Cloud ermöglichen neben der Stammdatenverwaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch die Verwaltung von Zielen und Leistungsbeurteilungen sowie die Nachfolgeplanung vakanter Stellen. Das Bewerbermanagement und eine Lernplattform runden das Angebot ab. Diese Funktionen werden in Modulen zusammengefasst, die das sogenannte Core-System (Hauptsystem mit der Stammdatenverarbeitung) ergänzen. Dazu zählen unter anderem die Folgenden:

- Recruiting (Bewerbermanagement inkl. Onboarding)
- Performance & Goals (Zielmanagement und Beurteilung)
- Succession & Development (Personalentwicklung und Nachfolgeplanung)
- Time & Absence (Zeitmanagement und Fehlzeitenverwaltung)

Die zentrale Datenhaltung von Beschäftigtendaten ermöglicht sowohl die nationale wie auch die internationale Vergleichbarkeit sowie die Auswertung mit spezieller Analysesoftware. Diese

Vergleichbarkeit in Verbindung mit dem Einsatz von intelligenten Bewertungssystematiken und automatisierten Auswahlprozessen ist aus Sicht des Datenschutzes ein großes Problem.

Bei Personalinformationssystemen stehen neben dem Schutz vor Leistungs- und Verhaltenskontrolle der Beschäftigten in den Personalabteilungen insbesondere Prozesse innerhalb des Personalmanagements im Vordergrund.

Gerade bei Workday und SuccessFactors als amerikanische Plattformen gibt es in Verhandlungen häufig Streit über die verwendeten Datenfelder sowie über die geplanten Berechtigungen, die zum Teil weit über die eigene Firma oder Unternehmensgruppe auf nationaler Ebene hinausgehen und auch internationale Zugriffe ermöglichen sollen. Hier sollten die beteiligten Betriebsräte darauf achten, dass die Anlagen zu den Datenfeldern und Berechtigungen einen entsprechenden Detaillierungsgrad aufweisen und nicht zu global beschrieben sind. Nur so können sich die Betroffenen ein Bild davon machen, wie umfangreich die Datenverarbeitung ist.

Diese Überlegungen betreffen das sogenannte Core-System, in dem die Stammdatenverarbeitung stattfindet. In den Regelungen von Konzern- oder Gesamtbetriebsvereinbarungen schwierig abzubilden sind jedoch die Mitbestimmungstatbestände aus dem Personalmanagement, die häufig auf lokaler Mitbestimmungsebene verortet sind.

Dazu zählen die Mitarbeitergespräche inkl. der Beurteilungskriterien, ggf. das Zeitmanagement, die Mitbestimmungsrechte bei Einstellungen oder Versetzungen etc. Hier hat es sich bewährt, dass die Konzern- oder Gesamtbetriebsräte prüfen, ob auf lokaler Ebene bereits Vereinbarungen zu diesen Prozessen vorhanden sind. Die Umsetzung der vorhandenen Regelungen in dem jeweiligen Personalinformationssystem können dann in ergänzenden Modul-Vereinbarungen (z.B. zu Performance & Goals) zur Regelung von Workday oder SuccessFactors beschrieben werden.

## Welche Probleme gibt es (fast) immer?

Zudem müssen die getroffenen Regelungen in der Vereinbarung auch durch alle Firmen, in denen die durch die Gesamt- oder Konzernbetriebsvereinbarung umfassten Beschäftigten arbeiten, umgesetzt werden. Das funktioniert nur durch Aufnahme eines Passus in den entsprechenden nationalen oder internationalen Verträgen, dass abgeschlossene Betriebsvereinbarungen in der gesamten Firmen- oder Unternehmensgruppe gelten und zur Einhaltung gebracht werden.

*>>Ohne belastbare Systembeschreibung >kauft< der Betriebsrat die Katze im Sack.<< Mattias Ruchhöft*

An dieser Stelle sei auch festgehalten, dass es in vielen übergeordneten Projekten wie Microsoft 365, Workday oder Salesforce an kompetenten Ansprechpartner:innen innerhalb des Konzerns fehlt. Dann sitzt aufseiten der Betriebsräte manchmal der größere Sachverstand im Hinblick auf die Einführung des IT-Systems als auf der Arbeitgeberseite. Das macht die Verhandlungen schwierig und zieht diese in die Länge, was den Druck auf die Verhandlungsparteien im Hinblick auf die Einführungszeiträume erhöht.

## Veranstaltung zum Thema

## Mitbestimmung 4.0 (Agiles Arbeiten, Künstliche Intelligenz, Apps, Cloud & Co)

### ► 5.–7.10.2021, Kassel

Arbeit 4.0, also die komplette virtuelle Vernetzung von Beschäftigten, Maschinen und Tätigkeiten – und das global 24 Stunden lang an 365 Tagen – wird durch Cloud-Systeme möglich gemacht.

Ob Microsoft 365, Salesforce oder SuccessFactors bzw. Workday – immer stehen die Arbeitnehmervertretungen den gleichen Herausforderungen gegenüber: Wenn es bei diesen häufig weltweit durchgeführten IT-Projekten um den Schutz vor Leistungs- und Verhaltenskontrolle oder um die Einhaltung der EU-DSGVO geht, stehen Personal- und Betriebsräte als einsame Rufer in der Wüste.

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

Werden dann noch Arbeitsprozesse durch die Systeme umfangreich verändert, stellt sich zudem im Sinne der Qualifizierung für die jeweiligen Beschäftigten die Frage, ob dieses Regelungsthema im Sinne des § 97 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) auf der Konzern- bzw. Gesamtbetriebsratsebene oder in den örtlichen Firmen angegangen wird. Hier hat sich bewährt, die Rahmenbedingungen für Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen auf der übergeordneten Ebene festzulegen und den örtlichen Betriebsräten dann Spielräume im Rahmen ihrer Kontrollrechte zu geben.

### Fazit: Eine Aufgabe für gut geschulte Betriebsräte

Gesamt- oder Konzernbetriebsräte stehen vor der Herausforderung, global einheitliche umfangreiche Cloud-Systemlandschaften in kollektivrechtliche Vereinbarungen zu pressen. Dabei müssen sie den Spagat zwischen möglichst einheitlichen Einstellungen des jeweiligen Systems und lokalen Bedürfnissen leisten.

Hier helfen nur gut geschulte Betriebsräte, die diese Themen im IT- oder EDV-Ausschuss inhaltlich begleiten. Aus Sicht des Datenschutzes sind die Kollektivvereinbarungen wichtige Eckpfeiler. Das macht seit der Einführung der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) die Argumentation für die Anwendung der Mitbestimmungsrechte einfacher, erhöht aber zugleich die Herausforderungen für die beteiligten Betriebsratsmitglieder.



**Mattias Ruchhöft**, Technologieberater.

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

