

Digitales Personalwesen

Information Die Einführung von HR-Cloud-Systemen im Unternehmen ist ein guter Anlass, um Online-Leserechte für den Betriebsrat einzufordern und so dessen Arbeitsfähigkeit zu verbessern.

DARUM GEHT ES

1. Integrierte Personalsoftware aus der Cloud wird in vielen Unternehmen eingeführt.
2. Betriebsräte benötigen Online-Leserechte, um bei dieser Digitalisierung der Personalarbeit nicht außen vor zu bleiben.
3. Bei der Durchsetzung gilt es, rechtliche und taktische Gesichtspunkte zu berücksichtigen.

Integrierte Personalsoftware aus der Cloud liegt im Trend, insbesondere internationale Konzerne treiben die Einführung von Systemen wie SAP SuccessFactors und Workday HCM voran. Sie versprechen sich davon eine weltweite Vergleichbarkeit von Personaldaten, einheitliche Personalprozesse und rationellere Personalverwaltung. Informationen über Kenntnisse und Potentiale von Beschäftigten sollen nicht mehr nur in den Köpfen von Vorgesetzten und Personalsachbearbeitern, sondern standardisiert im IT-System abgelegt werden.

Viele Mitbestimmungsthemen betroffen

Wollen Betriebsräte den Einsatz solcher Systeme regeln, geht es nicht nur um Datenschutz bzw. Leistungs- und Verhaltenskontrolle, sondern auch um die Arbeitsbedingungen in der Personalabteilung und um Personalprozesse (Entgeltgrundsätze, Leistungsbeurteilung, Personalplanung und Personalentwicklung, Weiterbildungsplanung ...), die mit der Systemeinführung verändert werden. Welche Rolle spielen Betriebsräte in der schönen neuen Welt von SAP SuccessFactors bzw. Workday HCM? Bleiben sie in der digitalen Steinzeit (Papier) bzw. im digitalen Mittelalter (E-Mail, Excel ...) stecken oder dürfen sie mit in die digitale Neuzeit? Konkreter:

Werden auch für Betriebsräte Benutzer und Rollen im HR-Cloud-System angelegt? Haben sie Leserechte und wenn ja, für welche Daten? Und werden sie darüber hinaus auch in systemgestützte Workflows eingebunden?

Hilfe zur Infogewinnung

Für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben aus dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) benötigen Betriebsräte eine Fülle von (oft personenbezogenen) Informationen. Viele dieser Daten sind in den HR-Cloud-Systemen gespeichert:

- Stammdaten (Personalnummer, Name, Geburtsdatum, Aufgabenbezeichnung, Abteilung, Kostenstelle, Ein- und Austrittsdatum)
- Entgeltdaten (Eingruppierung, Grundgehalt, tarifliche Leistungszulage, freiwillige Zulagen, Prämien, sonstige Zahlungen)
- Bewerbungsdaten (von internen / externen Bewerbern)
- Weiterbildungsdaten (durchgeführte/geplante Maßnahmen)
- Arbeitszeitdaten (Zeitkonten, Verstöße gegen Gesetze und Betriebsvereinbarungen, Urlaub)
- Personalplanungsdaten (Stellenprofile, Vergütungsstrukturen, neue/gestrichene/unbesetzte Positionen)
- Personalentwicklungsdaten (Nachfolgeplanung, Entwicklungspläne)

HR-Cloud-Systeme zielen darauf ab, mehr und tiefergehende Informationen über Beschäftigte zu speichern als althergebrachte Personalinformationssysteme. Einerseits wird der Betriebsrat anstreben, die Speicherung fragwürdiger Informationen (z.B. Wer ist »Underperformer«? Bei wem besteht welches Abwanderungsrisiko?) zu unterbinden, andererseits ergibt manches aber auch aus Sicht des Betriebsrats Sinn. So scheitert die Mitbestimmung bei der Planung und Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen gemäß §§ 96 – 98 BetrVG oft schon an der Aussage der Personalabteilung: »Darüber haben wir selbst keine Übersicht.« Werden aber die »Learning«-Module von SAP SuccessFactors bzw. Workday HCM bestimmungsgemäß genutzt, gibt es dazu Zahlen und Fakten, anhand derer der Betriebsrat die Situation bewerten und konkrete Forderungen aufstellen kann. Ähnliches gilt für die Beratungsrechte bezüglich der Personalplanung nach § 92 BetrVG. Für die effektive Arbeit des Betriebsrats ist es von Vorteil, wenn er benötigte Informationen nicht jedes Mal anfordern muss, sondern sich diese bei Bedarf über einen direkten Online-Lesezugriff aus dem HR-Cloud-System beschaffen kann – sei es in Bezug auf einen einzelnen Beschäftigten (z.B. Eingruppierungsentwicklung) oder als Auswertung in Bezug auf einen ganzen Bereich (z.B. genommene/ausstehende Urlaubstage). Durch Überlastung oder Taktik bedingte Verzögerungen bei der Informationsbereitstellung durch HR und der Aufwand zum (wiederholten) Anmahnen fallen weg. Außerdem kann sich der Betriebsrat Informationen zu einem bestimmten Thema verschaffen und diese bewerten, ohne in der Personalabteilung »die Pferde scheu zu machen«.

Entlastung der Personalabteilung

Die höhere Souveränität des Betriebsrats bei der Informationsbeschaffung dürfte das wichtigste

Motiv sein, warum manche Unternehmen beim Online-Zugriff des Betriebsrats auf der Bremse stehen. Sie möchten gern die vollständige Kontrolle darüber behalten, wann der Betriebsrat welche Informationen erhält: »Wissen ist Macht«. Statt dies offen auszusprechen, wird oft der Datenschutz als Hindernis angeführt – zu Unrecht (siehe Kasten »Gut Zu Wissen 1«). In anderen Unternehmen ist hingegen der Online-Lesezugriff des Betriebsrats bereits bewährte Praxis. Auch die Personalabteilung wird in diesem Fall von der Bearbeitung der Informationsanfragen des Betriebsrats entlastet – eine Win-win-Situation.

GUT ZU WISSEN 1

In § 26 Abs. 1 BDSG heißt es: »Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden, wenn dies (...) zur Ausübung oder Erfüllung der (...) Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist.«

Immer, wenn der Betriebsrat ein personenbezogenes Datum zur Erfüllung seiner Aufgaben benötigt, hat er also auch datenschutzrechtlich die Erlaubnis dafür. Es reicht eine Prüfung der Erforderlichkeit nach BetrVG, eine Einschränkung der Datenzugriffe darüber hinaus »wegen des Datenschutzes« kann es nicht geben (so BAG 7.5.2019 – 1 ABR 53/17).

Bei einem eingerichteten Online-Zugriff kann der Betriebsrat theoretisch auch auf Beschäftigtendaten zugreifen, die er in diesem Moment nicht zur Erfüllung seiner Aufgaben benötigt. Das Gleiche trifft aber auch auf einen Sachbearbeiter in der Personalabteilung zu. Niemand wird ernsthaft verlangen, dass dieser erst den Zugriff auf Daten eines bestimmten Mitarbeiters beantragt, wenn er ihn konkret benötigt – das wäre unverhältnismäßig. Diese Überlegung gilt aber gleichermaßen für den Betriebsrat.

Online-Zugriff rechtlich (noch) nicht erzwingbar

Im BetrVG finden sich unterschiedliche Formulierungen zur Form, in der der Arbeitgeber dem Betriebsrat Informationen bereitzustellen hat: »Unterlagen zur Verfügung stellen« (§ 80 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 1 BetrVG), »Unterlagen vorlegen« (§§ 90 Abs. 1, 99 Abs. 1, 106 Abs. 2 BetrVG), »anhand von Unterlagen« unterrichten (§ 92 Abs. 1 BetrVG), »Einblick nehmen« (§ 80 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 BetrVG). Erkennbar stammen diese Formulierungen noch aus dem analogen Zeitalter. Auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) hinkt der realen Entwicklung leider hinterher – es sieht ein Recht des Betriebsrats auf Online-Zugriff nicht als gegeben an.¹ Zwar bejahte das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln kürzlich einen direkten Lesezugriff des Betriebsrats auf ein Recruiting-System: »Ein (...) papierverhaftetes Verständnis des Begriffs »Unterlage« wäre angesichts der Entwicklung von elektronischen Systemen zur Personalgewinnung zu eng«,² dennoch muss man aktuell davon ausgehen, dass der Betriebsrat einen Online-Lesezugriff auf ein HR-Cloud-System nicht rechtlich (durch einen Einigungsstellenspruch) erzwingen kann.

Verhandlungsgeschick ist gefragt

Das bedeutet aber nicht, dass er eine ablehnende Haltung des Unternehmens zu einem Online-Lesezugriff einfach akzeptieren muss. Hier hilft eine gute Verhandlungstaktik weiter. Der Betriebsrat sollte früh im Verhandlungsprozess der Betriebsvereinbarung zum HR-Cloud-System deutlich machen, wie wichtig es ihm ist, dass er in die Digitalisierung der Personalarbeit miteinbezogen wird. In aller Regel steht der Arbeitgeber bei HR-Cloud-Systemen unter Zeitdruck, weil er mit dem System in vielen Ländern gleichzeitig zu einem bereits festgelegten Termin »live« gehen will. Ob die Betriebsvereinbarung für den Einsatz der Software in Deutschland dann unterschriftsreif ist, hängt auch von der Kompromissbereitschaft des Arbeitgebers ab.

GUT ZU WISSEN 2

Natürlich muss auch der Betriebsrat die Grundsätze der Datenverarbeitung aus Art. 5 EU-DSGVO beachten. Geeignete Maßnahmen beim Online-Zugriff können sein:

- Begrenzung des Zugriffs auf Betriebsratsvorsitz/Stellvertretung
- Zugriff nur am PC im Betriebsratsbüro
- wenn möglich, Nutzung statistischer Auswertungen ohne Personenbezug
- restriktiver Umgang mit Ausdrucken und Downloads (möglichst vermeiden, sicher aufbewahren und nach Zweckerfüllung umgehend entsorgen)

Achtung: Abwägung von Aufwand und Nutzen

Ist über den lesenden Zugriff hinaus auch eine systemtechnische Einbindung des Betriebsrats in elektronische Workflows anzustreben (z.B. für Anhörungen zu personellen Einzelmaßnahmen)? Hier sollte der Betriebsrat genau hinschauen, denn wenn ein elektronischer Workflow nicht die komplexen Feinheiten einer Anhörung (z.B. Frist läuft nicht, wenn Unterlagen fehlen/Zustimmung zur Einstellungsanhörung, aber Ablehnung der Eingruppierungsanhörung) sauber abbildet, führt er eher zu Missverständnissen und Rechtsunsicherheit als zur Arbeitserleichterung. Aufwand verursacht in der Regel nicht die organisatorische Abwicklung von Anhörungen, sondern die Klärung inhaltlicher Streitpunkte (Welche Eingruppierung ist angemessen? Darf die Stelle über Leiharbeit besetzt werden?). Dafür bringt ein elektronischer Workflow auch keine Erleichterung. Neben Anhörungen kommen noch weitere Vorgänge für elektronische Workflows in Frage – z.B. die Zustimmung zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen (§ 98 BetrVG). Wichtig ist hier eine Abwägung von Aufwand und Nutzen. Wenn der Betriebsrat einen Teil seiner Kapazitäten mit der administrativen Bearbeitung von Workflows bindet, bleibt ihm weniger Spielraum, um je nach Situation eigene Prioritäten für seine Arbeit zu setzen. Der Lesezugriff auf Weiterbildungsdaten ist da eine flexiblere Alternative.



Stefan Stroheker, Dipl.-Math., IT- und Technologieberater für Betriebsräte,
sstroheker@imu-institut.de

[1] BAG 16.8.2011 – 1 ABR 22/10.

[2] LAG Köln 15.5.2020 – 9 TaBV 32/19.

– Grundlagen der Betriebsratsarbeit