

## Vereinbarungen zu SAP

Ein IT-System wie SAP wird nicht eingeführt, weil es auf dem Markt zu haben ist oder weil es „in“ ist, SAP zu haben, sondern weil damit handfeste betriebswirtschaftliche und organisatorische Ziele in Betrieb oder Dienststelle erreicht werden sollen. So ist die Einführung oder Anpassung von SAP oft mit einer Reorganisation von Arbeitsabläufen oder in Konzernen mit einer verstärkten zentralen Kontrolle in Zusammenhang mit einer Standardisierung zu beobachten. Eine dabei erforderliche Verbesserung der Arbeitsplatzgestaltung wird kaum als Ziel formuliert.

Diese Ziele werden aus Sicht der Geschäftsführung in Zusammenarbeit mit dessen externen Beratern formuliert, meist ohne Abstimmung mit der Interessenvertretung. Der Einsatz eines geeigneten IT-Systems wie SAP soll die Umsetzung solcher Ziele unterstützen.

### **Erwartungen des Managements an ERP-Systeme wie SAP**

*Auf die Frage, welche Anforderungen in Zukunft von dem eingesetzten ERP-System erwartet werden, wurden am häufigsten die folgenden Aspekte genannt (Quelle: CuA 6/2007 nach einer Studie im Auftrag von pro Alpha – selbst Anbieter eines ERP-Systems)*

<b>Anpassung an sich ändernde Geschäftsprozesse</b>	<b>100 %</b>
<b>Steigerung der Prozesseffizienz</b>	<b>94 %</b>
<b>Modellierung/Standardisierung interner Prozesse</b>	<b>87 %</b>
<b>Senkung der Folgekosten</b>	<b>84 %</b>
<b>reibungslose Integration zusätzlicher Anwendungen</b>	<b>87 %</b>
<b>Web-Zugriff auf Anwendungen</b>	<b>66 %</b>
<b>hohe Skalierbarkeit</b>	<b>66 %</b>
<b>Unterstützung von Web-Services</b>	<b>62 %</b>

*Kritiken: schlechte Anpassung, Mängel bei Schulung und Einführung*

Verschwiegen wird oft, wie die nicht unerheblichen Investitionskosten einer solchen SAP-Einführung erwirtschaftet werden sollen. Die Betriebswirtschaft kennt dafür den Begriff „return on investment“ (ROI). Diese Daten sind in der Kosten-Nutzen-Analyse zu finden. Eine geplante Senkung von Personalkosten hat hier oft einen hohen Stellenwert. In der Regel werden jedoch nur strategische Überlegungen bekannt gegeben wie „Nur so bekommen wir unsere Geschäftsprozesse in den Griff und können dem Wettbewerb standhalten.“

Die Interessenvertretung muss sich zur Wahrnehmung der Mitbestimmung oder Mitwirkung beim Einsatz und Betrieb von SAP mit allen diesen Zielen auseinandersetzen, Chancen und Risiken bewerten und eigene Anforderungen aus Sicht der Beschäftigten an die Einführung und die davor liegende Reorganisation der betrieblichen Abläufe entwickeln. Das ist keine leichte Aufgabe, aber zwingend erforderlich. Ohne externe Beratung ist das in der Regel nicht möglich.

Erst damit ist eine verantwortbare Mitgestaltung oder Mitbestimmung möglich. Erst nach Ausarbeitung und Formulierung eigener Ziele und Anforderungen kann eine nähere Vereinbarung mit dem Arbeitgeber getroffen werden. Die Verhandlungen dazu bieten auch dem Arbeitgeber oft Hinweise für eine erfolgreiche und ordnungsgemäße Einführung und für den Betrieb von SAP und stärken die Position der Interessenvertretung der Beschäftigten. Ohne aktives Mitmachen der Beschäftigten wird eine SAP-Einführung scheitern.

Als Anhaltspunkte zur Diskussion von Chancen und Risiken und damit zur Formulierung dieser Ziele und Anforderungen aus Sicht der Beschäftigten kann das folgende Schema dienen:

## Gestaltungs- und Gefährdungsbereiche IT-Einsatz

	<u>Bereich</u>	<u>Mögliche Ziele der Interessenvertretung</u>
1.	<b>Arbeitsorganisation und -inhalt</b>	Beteiligung der Beschäftigten an der Arbeitsgestaltung; Hard- und Software-ergonomie („usability“)
2.	<b>Herrschaft und Kontrolle</b>	Leistungs- und Verhaltenskontrollen für personelle Maßnahmen nicht zulassen
3.	<b>Persönlichkeits- und Datenschutz</b>	Begrenzung beschäftigtenbezogener Daten und Zugriffsrechte; nur datenschutzgerechte Zugriffe - keine „Downloads“ auf unsichere Datenträger; Beschreibung des SAP-Systems und allen Schnittstellen
4.	<b>Kommunikation und Kooperation</b>	Qualifizierter Austausch der Beschäftigten über Probleme und Lösungen zum Arbeiten mit SAP; Ansprechpartner vor Ort („Keyuser“)
5.	<b>Gesundheitliche Belastung und Beanspruchung</b>	Verbesserung von Arbeitsschutz und -sicherheit; Einhaltung der Bildschirmarbeitsplatzverordnung
6.	<b>Arbeitszeit</b>	Mehrarbeitsregelung bei der Einführung; Pausenregelungen am Bildschirm
7.	<b>Entlohnung</b>	Prüfung auf höher qualifizierte Arbeit
8.	<b>Arbeitsplatz- und Beschäftigungssicherheit</b>	Investition nicht durch Entlassungen zulassen; mindestens aber Sozialplan und Interessenausgleich auch für einzelne Beschäftigte
9.	<b>Qualifikation und Qualifizierungsmöglichkeiten</b>	Rechtzeitige Planung und umfassende Schulung; Coaching nach der Einführung; HelpDesk; Abstimmung aller Maßnahmen mit der Interessenvertretung;
10.	<b>Interessenvertretung</b>	Prüfrechte zum Datenschutz und auf Einhaltung der Vereinbarung; Einbeziehung in Verfahren zur Vergabe von Nutzerrechten und bei Änderungen; Nutzung von SAP für die Interessenvertretung

Nach: Claudia Döbele-Berger, Peter Martin: Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats bei der Gestaltung von Arbeit und EDV-Techniken, Saarbrücken 1991

Zur Veranschaulichung einer möglichen Vereinbarung soll das folgende Beispiel einer kommentierten Rahmenvereinbarung zu SAP dienen. Hintergrund war hier eine Schließung sämtlicher lokaler Rechenzentren und zentraler Betrieb von SAP in einem Rechenzentrum außerhalb der BRD. Es gibt

begleitend eine Rahmenvereinbarung zum IT-Einsatz und eine Vereinbarung zur Umsetzung des Datenschutzes im Betrieb, sowie eine gesonderte Vereinbarung zum Einsatz der Personalwirtschaft HR von SAP.

Es handelt sich um kein ausgefeiltes Muster, sondern um ein konkretes Beispiel, das jede Interessenvertretung für ihr Umfeld prüfen, abändern und ergänzen oder verwerfen muss. So fehlen hier detaillierte Festlegungen zum Datenschutz, da es dafür eine gesonderte Vereinbarung gibt. Ebenso sind hier Auswertungen und eine Nutzung von SAP für die Arbeit der Interessenvertretung nicht ausdrücklich geregelt, da dieses in den Regelungen für spezielle Module wie Zeiterfassung (CATS) oder Service Management (SM) erfolgt ist.

## Beispiel Rahmenbetriebsvereinbarung SAP

<u>Text</u>	<u>Kommentar</u>
<p>Zwischen der Geschäftsführung der NN Deutschland Holding GmbH, handelnd für die nachfolgenden Gesellschaften</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. NN Deutschland Holding GmbH</li> <li>2. NN GmbH mit den Betrieben               <ol style="list-style-type: none"> <li>(a) Geschäftsbereich Nord</li> <li>(b) Geschäftsbereich Ost</li> <li>(c) Geschäftsbereich Süd</li> <li>(d) Geschäftsbereich West</li> <li>(e) ....</li> </ol> </li> </ol> <p>und dem</p> <p>Konzernbetriebsrat, handelnd in eigener Zuständigkeit und in schriftlicher Vollmacht der einzelnen Betriebsräte bzw. Gesamtbetriebsräte der vorbezeichneten Gesellschaften, wird folgende</p> <p style="text-align: center;"><b>Rahmenbetriebsvereinbarung zu SAP</b></p> <p>geschlossen.</p>	<p><i>Feststellung der Vereinbarungspartner und der ausdrücklichen Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats</i></p>
<p><b>Präambel:</b></p>	
<p>Diese Betriebsvereinbarung verfolgt das Ziel, gemeinsame Rahmenbedingungen für Betrieb und Änderungen der SAP-Systeme der NN Deutschland Holding GmbH mit der Integration in die konzernweiten SAP-Systeme der NN AG festzulegen. Damit sollen einerseits Anforderungen zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens und zur Sicherung von Arbeitsplätzen Rechnung getragen werden als auch den Anforderungen der Beschäftigten an den Einsatz moderner Informationssysteme.</p>	<p><i>Die Präambel dient der Formulierung eines gemeinsamen Verständnisses - Unternehmenskultur - von Bedingungen bei Einführung und Betrieb von SAP</i></p> <p><i>Akzeptanz von Unternehmenszielen unter Wahrung von Anforderungen der Interessenvertretung</i></p>

<u>Text</u>	<u>Kommentar</u>
<p>SAP wird als EDV-Werkzeug zur Unterstützung der Beschäftigten bei der Erledigung ihrer Arbeitsaufgaben eingesetzt. Dabei werden möglichst viele Anteile selbständiger Arbeit erhalten und die freie Entfaltung der Persönlichkeit aller Beschäftigten entsprechend § 75 Abs.2 BetrVG und dem AGG gefördert.</p> <p>Dies wird auch erreicht durch eine begleitende beteiligungsorientierte Gestaltung der Arbeitsabläufe, der Aufbauorganisation und der Technik. Die für das Unternehmen erforderliche Flexibilität und die Selbststeuerungsfähigkeit von Beschäftigten sind zu unterstützen und auszubauen.</p>	<p><i>SAP soll die Beschäftigten unterstützen und nicht zur bloßen Dateneingabe degradieren. Deshalb sollen die Beschäftigten auch an der Gestaltung ihrer Arbeit beteiligt werden.</i></p>
<p>Qualifikation und fachliche Kompetenz der Beschäftigten sollen gestärkt werden. Die Grenzen ihrer Belastbarkeit sowie der Gesundheitsschutz jedes Einzelnen werden beachtet.</p>	
<p>Der Persönlichkeitsschutz der Beschäftigten und der Schutz ihrer personenbezogenen Daten sind mit hohem Stellenwert integraler Bestandteil der betrieblichen Gestaltung des SAP-Systems.</p>	<p><i>Versuch, den Datenschutz auf eine höhere Stufe der Unternehmenskultur zu heben.</i></p>
<p><b>I. Geltungsbereich</b></p>	
<p>Die Konzernbetriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer der Betriebe der vorgenannten Gesellschaften im Sinne des § 5 (1) BetrVG einschließlich der zu ihrer Ausbildung Beschäftigten (nachfolgend „Mitarbeiter“) sowie räumlich für alle Standorte und Arbeitsplätze des Konzerns und sächlich für die Einführung, den Betrieb und für Änderungen aller SAP-Systeme mit personenbezogenen Mitarbeiterdaten (nachfolgend auch „Daten“).</p>	
<p><b>II. Zweck des Einsatzes von SAP</b></p>	
<p>1. SAP wird ausschließlich zur Unterstützung betriebswirtschaftlicher Prozesse eingesetzt. Die dabei anfallenden personenbezogenen Mitarbeiterdaten werden nicht für personelle Maßnahmen erhoben und verarbeitet, sondern dienen allenfalls zur Nachprüfbarkeit der Ordnungsmäßigkeit von Verfahren. Eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle von Mitarbeitern wird ausgeschlossen.</p>	<p><i>Eingrenzung des Einsatzzweckes auf betriebswirtschaftliche Zwecke ohne Leistungs- und Verhaltenskontrollen von Beschäftigten.</i></p>
<p>2. Personelle Maßnahmen, die entgegen dieser Vereinbarung aufgrund missbräuchlicher Speicherung, Verarbeitung oder Verwendung von personenbezogenen Daten des SAP-Systems erfolgen sind ungültig und rückgängig zu machen.</p>	<p><i>Dies soll bei Verstößen gegen die Vereinbarung eine Rücknahme von Maßnahmen schnell ermöglichen.</i></p>

	<u>Text</u>	<u>Kommentar</u>
<p>3. Die Datenverarbeitung der rechtlich selbständigen Unternehmen der NN Deutschland Holding GmbH als Buchungskreise im SAP-System des Konzerns erfolgen zum Zweck</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• der Kostensenkung des SAP-Betriebs,</li> <li>• der Ermittlung von „best practices“,</li> <li>• eines einheitlichen Berichtswesens im Konzern,</li> <li>• eines einheitlichen Einsatzes der Zeiterfassung (CATS) und E-Learning (LMS),</li> <li>• der Integration konzerninterner Logistikprozesse und</li> <li>• der Ermittlung betriebswirtschaftlicher - nicht mitarbeiterbezogener - Kennzahlen über ein Business Warehouse (BW).</li> </ul>	<p><i>Akzeptanz und Festschreibung der Unternehmensziele mit SAP, wobei ggf. gesonderte Regelungen wie zu „best practices“ zu treffen sind</i></p> <p><i>Auswertungen über das Business Warehouse (BW) / Business Intelligence (BI) sollen keine beschäftigtenbezogene Daten enthalten.</i></p> <p><i>CATS, LMS und BW wurden später in gesonderten Vereinbarungen geregelt.</i></p>	
<p>4. Der SAP-Betrieb erfolgt als Auftragsdatenverarbeitung durch die NN IT-Systems S.A.R.L in Lyon, Frankreich entsprechend § 11 BDSG (Bundesdatenschutzgesetz).</p>	<p><i>Die Datenverarbeitung bei Dritten („outsourcing“) erfordert laut BDSG einen schriftlichen Auftrag. Dieser kann als Anlage zu dieser Vereinbarung genommen werden.</i></p>	
<p><b>III. Systembeschreibung und -änderungen, Funktionsumfang von SAP</b></p>		
<p>1. Die Komponenten von SAP werden in Hard- und Software einschließlich der Infotypen im Ministamm HR und dem Organisationsmodell in den Anlagen 1 - 2 beschrieben.</p>	<p><i>Die Personalwirtschaft mit HR ist gesondert geregelt. Der Ministamm HR ist erforderlich für das Servicemodul SM, die Zeiterfassung CATS und das LMS (E-Learning)</i></p>	
<p>2. Vor einer wesentlichen Veränderung des Systems, ist der Betriebsrat frühestmöglich unter Vorlage aller erforderlichen Unterlagen zu unterrichten. Wesentliche Änderungen sind beispielsweise die Hinzunahme weiterer Module in SAP, die Anbindung weiterer Systeme an SAP, der Versionswechsel des SAP-Systems oder die Erstellung und Änderung mitarbeiterbezogener Datenstrukturen oder Auswertungen. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bleiben hiervon unberührt.</p>	<p><i>Hinweis auf die Informationspflicht des Arbeitgebers; Beschränkung auf „wesentliche“ Änderungen zu SAP, um die Interessenvertretung nicht übermäßig zu belasten</i></p>	
<p>3. Die Änderung oder Neuentwicklung betrieblicher Anpassungen oder Auswertungen mit mitarbeiterbezogenen Daten soll ausschließlich über ein gesondertes Verfahren unter Einbeziehung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten und des Betriebsrats als Prozess im bestehenden Qualitätsmanagement zu ISO9001 definiert und umgesetzt werden (Anlage 4).</p>	<p><i>Festlegung eines Verfahrens bei Änderungen im Bereich beschäftigtenbezogener Daten; solche Verfahren wie nach ITIL oder ISO900x sind in vielen Betrieben vorhanden und für einen ordnungsgemäßen Ablauf erforderlich</i></p>	
<p>4. In ergänzenden Vereinbarungen zu speziellen SAP-Anwendungen können je nach Erfordernis detailliertere Angaben vereinbart werden.</p>	<p><i>Öffnungsklausel zur detaillierten Regelung bei speziellen Anwendungen wie HR oder CATS</i></p>	
<p><b>IV. Vergabe von Zugriffsrechten und Datenschutz</b></p>		
<p>1. Die Zugriffsberechtigung zu mitarbeiterbezogenen Daten und Auswertungen ist ausschließlich für Mitarbeiter der NN Deutschland Holding GmbH zulässig.</p>	<p><i>Prinzipiell kein Zugriff vom Konzern aus in die Tochtergesellschaften.</i></p>	

	<u>Text</u>	<u>Kommentar</u>
2.	Die Zugriffsrechte enthalten genau die Berechtigungen in SAP, die zur Erfüllung seiner betrieblichen Aufgabe vom Mitarbeiter benötigt werden. Für die Aufgabenbereiche der Zugriffsberechtigten ist der Umfang ihrer Zugriffsrechte in einem schriftlichen Dokument festzulegen, von den betroffenen Vorgesetzten zu unterschreiben und in der Personalabteilung zu archivieren (Anlage 3).	<i>Hier nur eine Rahmenvorgabe und Verzicht auf eine detaillierte Festlegung aller Nutzerrechte mit namentlicher Zuordnung, falls die Interessenvertretung geeignet in das Vergabeverfahren (siehe auch IV.5) einbezogen wird.</i>
3.	Beschäftigte des beauftragten Datenverarbeitungsunternehmens und externe Berater haben ausschließlich im Rahmen der erforderlichen Systemverwaltung und -betreuung Zugriffsrechte.	<i>Einschränkung der Rechte von Systemadministratoren und externen Beratern</i>
4.	Konzernweite oder unternehmensübergreifende Zugriffsrechte und Auswertungen sind nur mit besonderer Zustimmung von Betriebsrat und Geschäftsleitung zulässig, sofern mitarbeiterbezogene Daten betroffen sind.	<i>Absicherung der Mitbestimmung bei möglichen Ausnahmen für unternehmensübergreifende Zugriffe</i>
5.	Zum gesicherten Ablauf der Vergabe von Zugriffsrechten und zur weiteren Absicherung des Datenschutzes werden die Bestimmungen der Konzernbetriebsvereinbarung über „Grundsätze und Verfahren zum Datenschutz“ angewandt und umgesetzt.	<i>In einer speziellen Vereinbarung zum Datenschutz wurden detaillierte Vereinbarungen getroffen wie Kooperation mit dem Datenschutzbeauftragten (DSB), Erstellung von Verfahrensverzeichnissen, Vergabeverfahren Nutzerrechte unter Einbeziehung von DSB und Interessenvertretung</i>
<b>V. Rationalisierungsschutz</b>		
1.	Im Rahmen und im Zusammenhang mit der Einführung und dem Betrieb von SAP werden keine personellen Einzelmaßnahmen zum Nachteil von Beschäftigten ergriffen.	<i>Kein Wegfall von Personal oder Umsetzung auf schlechtere Arbeitsplätze</i>
2.	Müssen dennoch Arbeitsplätze wegfallen, werden in Abstimmung mit dem Betriebsrat und den Betroffenen im Betrieb mindestens gleichwertige andere Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt, die der Qualifikation der Betroffenen entsprechen sollen.	<i>Plan B: Umsetzung auf qualifizierte Arbeitsplätze</i>
3.	Sollten sich betriebsbedingte Kündigungen als unvermeidlich erweisen, wird in jedem Fall mit dem Betriebsrat ein Interessenausgleich für die Betroffenen vereinbart.	<i>Notfallplan: Interessenausgleich auch im Einzelfall</i>
4.	Es wird sichergestellt, dass die Wertigkeit des Arbeitsplatzes bei Aufnahme der Arbeit mit SAP mindestens erhalten bleibt.	<i>Bestandsschutz des Entgelts</i>
<b>VI. Ergonomie und Arbeitsorganisation</b>		
1.	Alle in SAP eingetragenen Nutzer sind Beschäftigte an einem Bildschirmarbeitsplatz. Entsprechend sind die Regelungen der Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (BildscharbV) vom 04.12.1996 anzuwenden.	<i>Verpflichtung zum Gesundheitsschutz und zur Prüfung der qualitativen und quantitativen Anforderungen an die Beschäftigten; keine heimlichen Kontrollen der Arbeit</i>
2.	Alle Änderungen der betrieblichen Arbeitsorganisation wie Arbeitsplätze, Arbeitsabläufe, Arbeitsinhalte in Zusam-	<i>Verpflichtung zur Beteiligung der Beschäftigten an der Gestaltung</i>

<u>Text</u>	<u>Kommentar</u>
<p>menhang mit der Einführung oder Änderungen von SAP-Anwendungen werden unter Mitwirkung der betroffenen Beschäftigten und des Betriebsrats so gestaltet, dass die Kompetenzen und die Verantwortung der Beschäftigten möglichst verbessert und zusätzliche Belastungen vermieden werden.</p>	<p><i>ihrer eigenen Arbeit zusammen mit ihrer Interessenvertretung.</i></p>
<p><b>VII. Qualifizierungsbedarf und Weiterbildungsmaßnahmen</b></p>	
<p>1. Die Vertragsparteien stimmen darin überein, dass die umfassende Qualifizierung der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Grundvoraussetzung für den erfolgreichen Einsatz der SAP-Systeme darstellt.</p>	<p><i>Hintergrundwissen über Zusammenhänge spielt bei einem integrierten System wie SAP eine wichtige Rolle.</i></p>
<p>2. Ergeben sich aus der Einführung neuer oder aus der Änderung bestehender SAP-Anwendungen neue Anforderungen aus der künftigen Arbeitsverteilung, aus der übertragenen fachlichen Aufgabe oder aus der Nutzung von SAP, wird der Qualifizierungsbedarf der Beschäftigten ermittelt und es werden die zur Bedarfsdeckung erforderlichen Weiterbildungsmaßnahmen geplant und zeitnah zum Produktivstart des jeweiligen SAP-Moduls durchgeführt.</p>	<p><i>Anforderung eines Qualifizierungsplans.</i></p>
<p>3. Diese Maßnahmen werden rechtzeitig vor ihrer Durchführung mit dem Betriebsrat vereinbart.</p>	<p><i>Hinweis auf Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretung.</i></p>
<p>4. Zur laufenden Betreuung der SAP-Nutzer werden betriebliche Verantwortliche („Key-User“) unter schriftlicher Festlegung ihrer Aufgaben und des dafür einzuplanenden anteiligen Zeitbedarfs ernannt. Diese Aufgaben sind insbesondere die Unterstützung, Beratung und Betreuung der zugeordneten SAP-Nutzer, die Beseitigung oder Weitergabe von Fehlermeldungen der Nutzer und ggf. die Feststellung eines Weiterbildungsbedarfs.</p>	<p><i>Unterstützung der Beschäftigten vor Ort; Absicherung der „Key-User“ für diese Aufgabe</i></p>
<p><b>VIII. Beteiligung und Rechte der Betriebsräte</b></p>	
<p>1. Die jeweils zuständigen Betriebsräte haben das Recht, jederzeit die Einhaltung dieser Betriebsvereinbarung zu prüfen. Den Betriebsräten oder den von ihnen beauftragten Personen wird ein Benutzerstammsatz eingerichtet, der ihnen alle erforderlichen Informationen in der Anzeige ermöglicht (Anlage 5).</p>	<p><i>Für die eigenständige Prüfpflichten der Interessenvertretung sollten detaillierte Rechte vereinbart werden. In den speziellen Vereinbarungen wie zu HR wurde eine Nutzung von SAP für die Arbeit der Interessenvertretung vereinbart.</i></p>
<p>2. Sie erhalten die Möglichkeit, an Schulungen zu SAP teilzunehmen, um Aufgaben nach dieser Betriebsvereinbarung wahrnehmen zu können. Das gilt auch für Schulungen, die sich auf erforderliche Grundlagenkenntnisse in SAP und IT allgemein beziehen.</p>	<p><i>Zur Wahrnehmung dieser Pflichten ist eine spezielle Schulung erforderlich.</i></p>
<p><b>IX. Arbeitskreis</b></p>	
<p>1. Auf Konzernebene wird ein Arbeitskreis gebildet, der aus vier Personen besteht. Geschäftsführung und Konzernbetriebsrat benennen dazu je zwei Personen. Der Arbeitskreis tritt auf Anforderung von Betriebsräten oder Unternehmen jedoch mindestens einmal jährlich zusammen und erörtert aufgetretene Probleme, Meinungsverschieden-</p>	<p><i>Wegen der vielschichtigen Probleme und den ständigen Änderungen in den SAP-Anwendungen, muss die Interessenvertretung mit dem Arbeitgeber im Gespräch bleiben. Ein gemeinsamer Arbeitskreis ist</i></p>

<u>Text</u>	<u>Kommentar</u>
heiten oder zukünftige Weiterentwicklungen zu SAP.	<i>eine solche Möglichkeit.</i>
2. Ergänzungen und Änderungen zu SAP werden in diesem Arbeitskreis erörtert. Unstimmigkeiten in der Auslegung dieser Betriebsvereinbarung werden ebenfalls in diesem Arbeitskreis beraten mit dem Ziel, möglichst Lösungen zu erreichen und Betriebsräten bzw. Unternehmen Vorschläge zu unterbreiten.	<i>In der Regel sollte die Interessenvertretung das Entscheidungsrecht behalten.</i>
3. Zuständige Datenschutzbeauftragte werden zur Erörterung von Fragen aus ihrem Bereich mit eingeladen und haben das Recht, an den Sitzungen teilzunehmen.	<i>Kooperation mit dem DSB wird gefördert; die Interessenvertretung konnte Beteiligungsrechte bei dessen Bestellung vereinbaren.</i>
4. Der Betriebsrat ist befugt, zur Wahrnehmung von Rechten und Pflichten aus dieser Betriebsvereinbarung Sachverständige seiner Wahl hinzuzuziehen. Rechte des Betriebsrats nach §80 (3) BetrVG bleiben hiervon unberührt.	<i>Ohne Sachverständige ist es in der Regel weder für den Arbeitgeber noch für die Interessenvertretung möglich, die Weiterentwicklung von SAP fachgerecht zu begleiten.</i>
<b>X. Inkrafttreten, Geltungsdauer</b>	
1. Regelungen in anderen Betriebsvereinbarungen - insbesondere die Bestimmungen der Konzernbetriebsvereinbarung über „Grundsätze und Verfahren zum Datenschutz“, sowie der „Rahmenvereinbarung zu EDV-gestützten Systemen“ - bleiben als Ergänzung zu dieser Vereinbarung bestehen. Jedoch haben die Regelungen dieser Vereinbarung Vorrang.	<i>Fehlende Regelungen in dieser Vereinbarung finden sich in begleitenden anderen Vereinbarungen.</i>
2. Diese Vereinbarung löst die Konzernbetriebsvereinbarung „Einführung von SAP R/3“ von 1997 ab.	
3. Die Parteien sind sich einig, bestehende Betriebsvereinbarungen in Zusammenhang mit dem SAP-Einsatz soweit erforderlich in Anpassung an neuere gesetzliche, organisatorische und technische Entwicklungen zu aktualisieren.	
4. Diese Konzernbetriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie ist mit sechsmonatiger Frist zum Ende eines Kalenderjahres kündbar, frühestens zum Ende des Folgejahres nach Inkrafttreten. Im Falle einer Kündigung gilt sie bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung weiter.	<i>Festlegung einer Nachwirkung bei Kündigung der Vereinbarung.</i>
5. Sollte eine der Bestimmungen dieser Konzernbetriebsvereinbarung ganz oder teilweise nichtig sein oder werden, so werden die übrigen Bestimmungen davon nicht berührt. Anstelle von unwirksamen Bestimmungen ist eine Regelung zu vereinbaren, die der Zielsetzung der Parteien am nächsten kommt.	<i>„Salvatorische Klausel“</i>
Ort, den NN Deutschland Holding GmbH Geschäftsführung	Konzernbetriebsrat

<u>Text</u>	<u>Kommentar</u>
<b>Verzeichnis der Anlagen</b>	
1. Kurzbeschreibung der Hard- und Software	
2. Kurzbeschreibung der Organisationsstruktur in SAP	
3. Verfahren zur Vergabe von Nutzerrechten	
4. Verfahren bei Systemänderungen	
5. Nutzerrechte Betriebsrat	

### Anlage 1: Kurzbeschreibung der Hard- und Software

**Hardwareübersicht:** Server mit Datenbank Oracle und SAP R/3 Version 4.7 unter dem Betriebssystem Unix in der als Auftragsdatenverarbeiter:

- P01 Produktivsystem SAP
- F01 Fallback-System SAP  
(Kopie von P01 für Call Center bei Ausfall P01)
- Q01 Qualitätssicherungssystem SAP
- T01 Test- und Entwicklungssystem SAP

...

**Konfigurationsübersicht** mit Standorten und Schnittstellen:

...

**Softwareübersicht** (noch zu verifizieren):

- SAP R/3 Version 4.7 mit den genutzten Modulen
  - FI Finanzwesen
  - CO Controlling
  - FI-AA Finanzwesen Anlagen
  - SD Vertrieb
  - SM Service Management
  - MM Materialwirtschaft
  - CATS Zeiterfassung Kostenträger
  - LMS Learning Management System
  - HR (Master Data) Auszug Personaldaten aus HR für LMS, CATS, ...  
(Mini-Personalstamm)
- SAP BW Version m.n Business Warehouse für betriebswirtschaftliche Auswertungen und Berichte
- E-Learning Lernen und Training am PC

Die in SAP im Ministamm **HR (Master Data)** ausschließlich benutzten Infotypen sind:

Infofotyp	Subtyp	Kurzbeschreibung	Zweck / Modul
0001		Organisatorische Zuordnung	CATS, LMS, SM
0002		Daten zur Person	CATS, LMS, SM
0006	5	Adressen	SM
0007		Geplante Arbeitszeit	CATS
...	...	...	...

## Anlage 2: Kurzbeschreibung der Organisationsstruktur in SAP

### Organisationsübersicht:

Mandant ist die Konzernmutter.

Mandanten (Tabelle T000)	Name	Anmerkungen
01	NN AG, Spanien	Produktivmandant
...	...	

Buchungskreise sind alle Unternehmen der Konzerngesellschaften in den einzelnen Ländern. Für die NN Deutschland Holding GmbH sind 10 Buchungskreise vorgesehen:

Buchungskreise (Tabelle T001)	Name	Anmerkungen
1001	...	NN Deutschland Holding GmbH, Berlin
1002	...	NN GmbH, Kiel

## Anlage 3: Verfahren zur Vergabe von Nutzerrechten

Nutzer als Antragsteller:

Name: ..... Vorname: ..... Abteilung: ..... Telefon: .....

Beantragte Drucker: .....

### SAP FI / FI-AA ( Financial System / FI- Asset Accounting )

- Mandant .....
- Buchungskreis(e) ....., .....
- Rolle Bilanzbuchhalter
- Rolle Buchhalter
- Rolle Info-Nutzer
- Rolle wie Nutzer .....

(Zutreffendes bitte ankreuzen)

Datum, Unterschrift **Antragsteller**

Datum, Unterschrift **Vorgesetzter**

### Bei Zugriff auf weitere Buchungskreise:

Datum, Unterschrift **Geschäftsführung (Buchungskreis nnnn)**

Nutzer wurde eingerichtet und informiert.

Verpflichtungserklärung und Schulungszertifikat Datenschutz liegt vor.

Datum, Unterschrift **Nutzerservice**

#### Anlage 4: Verfahren bei Systemänderungen

##### IT-Anforderung zu SAP (Laufzettel)

<b>1. Abteilung:</b>	Name:	Datum:
Beschreibung:		
<b>Mitarbeiterbezogene Daten:</b>		

<b>2. Stellungnahme IT</b>	Name:	Eingang:
		Ausgang:

<b>3. Stellungnahme Datenschutz</b>	Name:	Eingang:
		Ausgang:

<b>4. Stellungnahme Betriebsrat</b>	Name:	Eingang:
Keine Bedenken <input type="checkbox"/>	Zusatzinformation erforderlich <input type="checkbox"/>	
Ablehnung <input type="checkbox"/>		Ausgang:

#### Anlage 5: Nutzerrechte Interessenvertretung

Die Betriebsräte oder von ihnen beauftragte Personen erhalten zur Überprüfung der Einhaltung dieser Betriebsvereinbarung in allen SAP-Systemen alle dafür erforderlichen uneingeschränkten **lesenden** Zugriffsrechte für ihre Buchungskreise auf

- alle Benutzerstammsätze, Rollen, Profile und Berechtigungen und deren Änderungsbelegen mit den zugehörigen Auswertungen z.B. RSUSR\*
- alle Steuerungstabellen zu Organisationsstrukturen wie Systemverbund, Mandanten, Buchungskreise, Infotypen und zu Systemeinstellungen für Mitarbeiterdaten,
- alle vereinbarten Protokollierungen.

Zur Nachvollziehbarkeit bzw. Prüfung dieser Betriebsvereinbarung auf Übereinstimmung mit dem aktuellen SAP-System - insbesondere der Anlagen - werden der Konzernbetriebsrat oder von diesem Beauftragte über dazu geeignete Hilfsmittel wie das SAP-interne Audit Informationssystem (AIS) oder externe Prüfsysteme wie CheckAud R/3 der IBS Schreiber informiert und in deren Bedienung geschult.

Bei systemseitigen oder betrieblichen Änderungen werden diese Hilfsmittel ggf. ergänzt bzw. aktualisiert und dem Konzernbetriebsrat erläutert, damit er Änderungen nachvollziehen kann.