

Erfahrungen mit der Einführung einer
Human-Capitel-Management-Anwendung
(HCM) im globalen Kontext

Hans Bergmann



CEMEX Deutschland AG

Abschluss einer
Konzernbetriebsvereinbarung
über die Einführung von SAP R/3
im September 1998.

In dieser Vereinbarung wurden sämtliche Module, bis
auf das HR-Modul, berücksichtigt.

Beteiligung des Betriebsrats

- ... wenn Systemeinstellungen die unmittelbaren Arbeitsabläufe beeinflussen
- ... wenn SAP Wirkung auf einzelne Arbeitsplätze hat
- ... wenn auf die Verarbeitung von Beschäftigtendaten neue Berechtigungen auf SAP Funktionen vergeben werden.
- Betriebsrat und Geschäftsleitung legen gemeinschaftlich Auswertungen die Leistungs- und Verhaltenskontrolle ermöglichen fest.
- ... wenn Änderungen bei: Arbeitsbedingungen, Kenntnissen, Tätigkeitsbeschreibungen, Arbeitsverteilung zwischen Mensch und Maschine, Datenschutz, materieller/sozialer Besitzstand, Personalbedarf, Personaleinsatz
- Zu beraten sind die Aufgaben und Vorgehensweisen von externen Unternehmensberatungen, gegebenenfalls können die Aktivitäten externen erst nach Zustimmung des Betriebsrats beginnen

Kontrollrechte der Betriebsrats

- Jederzeit Einsicht in die Systemeinstellung
- Uneingeschränktes Leserecht auf
 - Funktionen des Basismoduls
 - Einstellung des Customizing
 - Benutzerstammsätze
 - Rollen und Berechtigungen
 - Hilfsfunktionen, -texte
 - Transportdokumentation, bzgl. Einspielen von Änderungen.
 - vereinbarte Protokollierungen
- Bzgl. Test- und Entwicklungssystem
- Kompetente Gesprächspartner stehen zur Verfügung
- vor Ort im Rechenzentrum
- Externen Sachverständigen hinzugezogen

Rahmenbedingungen

- Anforderungen des Datenschutzes und der Revision sind zu gewährleisten
- Rollen- und Berechtigungskonzept
- Grundsätze ordnungsgemäßer Buchhaltung
- Rechte des Betriebsrats nach Betriebsverfassungsgesetz bleiben unberührt
- Paritätische Kommission aus Vorstand und Konzernbetriebsrat wenn keine Einigung zu erreichen, danach Möglichkeit der Einigungsstelle

Für die Beschäftigten

- Keine Nachteile für Beschäftigte durch SAP
- Keine Leistung und Verhaltenskontrolle
- Information bezüglich Protokollierung und Verarbeitung personenbezogener Daten
- Personelle Einzelmaßnahmen es nach vorheriger Unterrichtung des Betriebsrats
- Ein Betriebsratsmitglied nimmt in der Regel an den Personalgesprächen teil.
- Schulungen für alle Beschäftigten die SAP-Nutzer sind

KBV zur Einführung, Nutzung und Weiterentwicklung von SAP HR

- Nutzungsumfang
 - Entgeltabrechnung (PY)
 - Bewertung der Zeit (TM)
 - Pflege Personalstammdaten (PA)
 - konzernweit Abbildung der Organisationseinheiten (OM)
 - Alle Personal- und Abrechnungsdaten
- abgeschlossen 2006

Ziele von SAP HR

- Zentral vorgegeben, daher Ablösung von Paisy erforderlich
- Deutschland ist Pilot-Anwendung
- Transparenz der Gehaltsabrechnung für die Beschäftigten
- Unterstützung der Stellenbesetzung persönlichen Entwicklung im Konzern
- SAP darf keine Nachteile für die Beschäftigten haben

Personenbezogene Daten

- Abschließend dokumentierte Liste der Infotypen
- Alle Daten sind sensible Daten gemäß BDSG
- entfällt eine Zweckbestimmung sind die Daten unverzüglich zu löschen
- Test- und Entwicklungssystem anonymisierte Daten
- Mit dem Betriebsrat abgestimmtes Archivierungskonzept

Datenschutz und Datensicherungsmaßnahmen

- Zugriffsrechte gemäß Zuständigkeitsbereich und Aufgaben Stellung im Betrieb geltenden Prozesse zum Datenschutz werden auf SAP HR angewandt
- Die Prozesse für den Datenschutz sind dokumentiert im Datenschutzhandbuch
- Verpflichtung auf das Datengeheimnis ist obligatorisch für die SAP nutzen
- Datenschutzverpflichtungen gilt auch für diejenigen die Daten in Papierform erhalten.
- Die Vorab-Prüfung wird bei jeder Erweiterung der Anwendung wiederholt.
- Jährliche Überprüfung durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten mit Bericht
- Keine Verknüpfung personenbezogener Daten außerhalb des SAP Systems
- Dritte sind an diese Betriebsvereinbarung gebunden. Der Arbeitgeber hat dies regelmäßig zu überprüfen.

Berechtigungskonzept

- Die Rollen werden systematisch mit dem Profilgenerator erstellt
- Keine manuelle Zuordnung von Rechten
- Änderungen nur mit Zustimmung des Betriebsrats
- Die Nutzung von Daten außerhalb SAP ausschließlich im Sinn der vereinbarten Zweckbindung

Rechte der Beschäftigten

- Jederzeit ein Ansprechpartner für Fragen zur Entgeltabrechnung vor Ort
- Verwertungsverbot für Erkenntnisse aus unzulässigen Auswertungen
- Beschwerdestelle beim betrieblichen Datenschutzbeauftragten oder Betriebsrat
- keine Nachteile durch SAP bei der Gehaltsabrechnung

Auswertungen

- Gesetzlich zulässig Auswertungen
- Umfang der Auswertung mit dem Betriebsrat abgestimmt
- Ad-hoc-Queries dürfen nur von der Personalabteilung erstellt werden

Qualifizierung

- In ausreichendem Maße zum Thema Datenschutz und Datensicherheit aller Benutzer
- zu R/3-spezifischen Datenschutz- und Datensicherheitsmechanismen
- Regelmäßige Schulungseinheiten durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten
- Aufbauschulungen aufgrund von Systemänderungen oder Gesetzesänderungen
- Verpflichtungserklärung erst nach einer angemessenen Schulung abzugeben
- Qualifizierung auch beim Dienstleister erwartet

Rechte des Gesamtbetriebsrats

- Lesender Zugriff für zwei Betriebsratsmitglieder
- Jederzeit Kontrolle zur Einhaltung dieser Betriebsvereinbarung
- Jederzeit Kontrolle des Berechtigungskonzeptes
- Die beiden Betriebsratsmitglieder sind ausreichend zeitnah zu qualifizieren
- Prüfung auch mit technischen Hilfsmitteln
- Externer Sachverständiger zur Prüfung
- Einsicht aller Dienstleistungsverträge mit Dritten

Rechte des Betriebsrats

- Bericht des betrieblichen Datenschutzbeauftragten
- Die positiv ausgefallene Überprüfung der migrierten Daten auf Korrektheit und Vollständigkeit wird dem Betriebsrat schriftlich erklärt.
- Neue Infotypen nur nach vorheriger Zustimmung des GBR
- Aller Auswertungen zur Einsicht am System

Qualitätssicherung

- Parallelläufe von Paisy und SAP HR
- Verarbeitung von Testfällen
- gemeinsames Votum von Geschäftsführung und Betriebsrat dazu ob das System funktioniert
- Zuständige Abrechner sind beteiligt

Weiterentwicklung der Anwendung

- ... nach Informationen Zustimmung des Betriebsrats
- ... nach Anpassung der Anlagen

Aspekte der globalen Nutzung

- Weltweit verteilte Zuständigkeiten im Konzern
- Häufige Änderung von Zuständigkeiten weltweit
- Weltweite Nutzung durch Vernetzung einfach zu realisieren
- Sprachbarrieren bei den Verantwortlichen
- Unterschiedliche Gesetzgebung je nach Standort
- Das BDSG gilt unabhängig vom geographischen Ort der Verarbeitung.