

## BETRIEBS- UND DIENSTVEREINBARUNGEN

Nr. 011 · November 2019 · Hans-Böckler-Stiftung

# EINFÜHRUNG UND NUTZUNG VON SUCCESSFACTORS (MYHR)

Beispiel aus der Praxis

Andree Thieltges

[www.betriebsvereinbarung.de](http://www.betriebsvereinbarung.de)

**Quelle:** Gesamtbetriebsvereinbarung über die Einführung und Nutzung von Successfactors (MyHR)

→I [Chemische Industrie, 090502/323/2016](#)

### Darum geht es:

Durch die unterschiedlichen Module der Software SuccessFactors können viele personenbezogene Daten in Unternehmen erhoben, aggregiert und für datengetriebene Auswertungen benutzt werden. Anhand der Gesamtbetriebsvereinbarung zu einem cloudbasierten HR-Management-System sollen beispielhaft Regelungen für die digitalisierte Personalarbeit und daraus resultierende Chancen und Risiken für die Mitbestimmungsakteure aufgezeigt werden. Im Rahmen der Kommentierung werden zudem Inhalte zur Auftragsdatenverarbeitung, Löschkonzept sowie Leistungs- und Verhaltenskontrolle mitberücksichtigt.

Diese Vereinbarung ist keine Mustervorlage. Vorgestellt wird ein verhandelter und abgeschlossener Kompromiss. Die anonymisierten Auszüge aus abgeschlossenen Vereinbarungen werden von Kolleginnen und Kollegen aus Betriebs- bzw. Personalräten sowie der zuständigen Gewerkschaften kommentiert und ggf. von weiteren Experten eingeordnet.

### Kontakt

Ansprechpartner/in für dieses Beispiel: Sandra Mierich  
[betriebsvereinbarung@boeckler.de](mailto:betriebsvereinbarung@boeckler.de)

**BETRIEBS-  
VEREINBARUNGEN**

## Hintergrund



SuccessFactors ist eine speziell für das betriebliche Personalmanagement entwickelte modulare Software. Das heißt: Es existiert ein Basisprogramm, zu dem je nach Anwendungszweck weitere Funktionen oder ganze Softwaremodule dazugekauft werden können. Alle Softwaremodule werden vom amerikanischen Dienstleister SAP SuccessFactors als Software as a Service bereitgestellt. Dementsprechend können sich die Kunden aus den verschiedenen SuccessFactors-Softwaremodulen ihr eigenes Anwendungspaket zusammenstellen und über einen Cloudserver darauf zugreifen. Das Hauptmerkmal von SuccessFactors besteht darin, personenbezogene Mitarbeiterdaten für die Personalabteilung zu sammeln, aufzubereiten und durch Datenverknüpfung unterschiedliche Auswertungen und Analysen – z. B. Mitarbeiteranzahl, Organisationsstruktur, Vergütung, personelle Veränderungen etc. – zu erstellen, um Kennzahlen abzuleiten oder Vergleichsmaßstäbe zu entwickeln. Das in dieser Vereinbarung geregelte Softwarepaket My HR besteht aus zwei SuccessFactors-Softwaremodulen: Das Modul Employee Central (EC) ermöglicht das Erstellen einer digitalen Personalakte: Es wird ein personalisiertes Benutzerprofil angelegt, in dem persönliche Informationen (Foto, biographische Informationen wie Geschlecht oder Familienstand etc.), Informationen über das Beschäftigungsverhältnis sowie Daten über geschäftliche Kontakte, Qualifikationen und Ausbildung hinterlegt sind. Dabei wird das Nutzerprofil teilweise (je nachdem, ob man eine Bearbeitungs- oder eine Sehberechtigung besitzt) von den Beschäftigten bearbeitet und gepflegt: Das öffentliche Profil, die Informationen zum Beschäftigungsverhältnis, die Einordnung ins Organigramm oder Informationen zu disziplinarische Maßnahmen werden von Vorgesetzten, von zuständigen HR-Managern, Mitarbeitern des europäischen HR Shared Service Centers oder des Human Resource Business Partner bearbeitet. Hier haben die Beschäftigten jeweils nur eine Sehberechtigung. Persönliche Informationen und das unternehmensinterne Profil können von den Beschäftigten bearbeitet und geändert werden. Hier hat das HR Shared Service Center allerdings auch eine Bearbeitungsberechtigung. Das zweite Modul Learning Management System (LMS) erweitert die Funktionen der internen Plattform um die Möglichkeit, Schulungsangebote und Online-Lerneinheiten zu kommunizieren und bereitzustellen.

## Geltungsbereich

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung gilt örtlich für alle Betriebe der [Arbeitgeberseite].

Sie gilt persönlich für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend für beiderlei Geschlecht „Beschäftigte“) im Zuständigkeitsbereich des Gesamtbetriebsrats, einschließlich Auszubildender.

Die Gesamtbetriebsvereinbarung gilt sachlich für die Nutzung von MyHR. Eine Systembeschreibung enthält Anlage 1.

Die Gesamtbetriebsvereinbarung ist auch einzuhalten, wenn sich die [Arbeitgeberseite] der Hilfe von Dienstleistern bedient oder im Fall von Übermittlungen an Konzernunternehmen; in diesem Zusammenhang abgeschlossene datenschutzrechtliche Vereinbarungen kann der Gesamtbetriebsrat einsehen und sich erläutern lassen.

Die Anlagen sind Bestandteil dieser Gesamtbetriebsvereinbarung. Sie sind in beiderseitigem Einvernehmen der vertragsschließenden Betriebsparteien abänderbar. Für den Fall, dass sich die Betriebsparteien über das Abänderungsbegehr einer vertragsschließenden Betriebspartei nicht verständigen können, gilt der Konfliktlösungsmechanismus [...] dieser Gesamtbetriebsvereinbarung.



Die konkrete Beschreibung der zu benutzenden Anwendungen in SuccessFactors ist hier als Anlagen zur Betriebsvereinbarung hinzugefügt. Darin werden bspw. die Zugriffsrechte und die zulässigen Arten sowie die Gesamtanzahl der Auswertungen festgelegt: Es dürfen sieben vordefinierte Auswertungen im Modul Employee Central (z. B. „Bericht über die Beschäftigtenanzahl“, „Bericht über personelle Veränderungen“) und vier Auswertungen im Modul Learning Management Systems (z. B. „Learning-Historie pro Mitarbeiter“, „Kosten pro Training/Mitarbeiter/Kostenstelle“) durchgeführt werden. Hinsichtlich der Speicherung und Verarbeitung von personenbezogenen Daten ist damit der Regelungsgegenstand nachvollziehbar dokumentiert. Die hier gewählte Formulierung, dass die Einführung weiterer Module einer neuen Aushandlung bedarf, könnte durch einen Passus ergänzt werden, der die frühzeitige Beteiligung (bspw. in der Planungsphase) des Betriebsrats ermöglicht.

## Module

Die [Arbeitgeberseite] nutzt derzeit nachfolgende Module:

- Employee Central (EC)
- Learning Management System (LMS)

Die Anlage 2 enthält eine Beschreibung des Moduls EC und [Anlage 3](#) eine Beschreibung des Moduls LMS, jeweils nebst etwaiger für das jeweilige Modul gültiger Sonderregelungen.

Die Nutzung weiterer Module bedarf der Mitbestimmung des Gesamtbetriebsrats. Können sich Gesamtbetriebsrat und [Arbeitgeberseite] nicht über den Wunsch der [Arbeitgeberseite], weitere Module zu nutzen, verständigen, gilt der Konfliktlösungsmechanismus [...] dieser Vereinbarung.



Die beiden Module Employee Central und Learning Management Systems ermöglichen sowohl einen Datenaustausch zwischen Endgeräten als auch Zugriff auf einen Cloudspeicher. Dieser Datentransfer und die technische Verwaltung des Systems sind auf einen unternehmensexternen Server ausgelagert und werden, wie

bereits angedeutet, von SAP SuccessFactors betrieben. Durch den Passus zur Auftragsdatenverarbeitung inklusive festgelegtem Widerspruchsrecht wird die Mitsprache des Gesamtbetriebsrates über den Serverstandort des Systems geregelt.

Da hier explizit auf den Datenschutz Bezug genommen wird, könnte man zusätzlich ein Verwertungs- und Verarbeitungsverbot für das beauftragte Datenverarbeitungsunternehmen sowie dessen Kontrolle/Sicherstellung durch die Vertragspartner (Arbeitgeber) ergänzen. Hintergrund ist dabei, dass immer mehr Softwaredienstleister dazu übergehen, die auf ihren Cloudservern gespeicherten Daten für neue Geschäftsmodelle zu benutzen. Denkbar wäre beispielsweise eine Verknüpfung der Daten und Informationen über die Person mit der Learning-Historie-Auswertung des LMS-Moduls. Darüber könnten durch den Dienstleister Personen oder Personengruppen identifiziert werden, die von der Weiterbildung ausgeschlossen oder denen zusätzliche Weiterbildungen angeboten werden. Diese zusätzliche Analyse, könnte dem Unternehmen als weitere Dienstleistung angeboten werden. Auf Grundlage der persönlichen Informationen über die Beschäftigten wäre auch eine Abschätzung des Ausfallrisikos denkbar: Beispielsweise könnten die Daten mit frei zugänglichen Daten aus anderen Datenquellen (z. B. den Nutzerprofilen sozialer Netzwerke) verknüpft und analysiert werden. Ein algorithmisches Modell könnte die Lebensgewohnheiten und Freizeitaktivitäten der Beschäftigten identifizieren und eine Ausfallwahrscheinlichkeit berechnen. Diese Dienstleistung könnte dem Unternehmen und/oder Versicherungsfirmen angeboten werden. Ein neues Geschäftsmodell auf Branchenebene könnte darin bestehen, aus den vorhandenen Daten ein datengestütztes Benchmarking zu erstellen, etwa hinsichtlich der Effizienz von durchgeführten Weiterbildungen. Diese Informationen könnten von einer externen Unternehmensberatung genutzt und dem Unternehmen angeboten werden. Zudem könnten auch Beschäftigte identifizieren werden, die auf offene Stellenausschreibungen anderer Unternehmen passen. Durch die Verknüpfung der Daten aus dem Termination Report (Bericht über Austritte) und dem Movement Report (Bericht über personelle Veränderungen) könnten bspw. in einem ersten Schritt Kriterien für eine Abwanderungswahrscheinlichkeit identifiziert werden. Verknüpft man diese Analyse zusätzlich mit einer Auswertung der Informationen über die Person, das bestehende Beschäftigungsverhältnis (Beschäftigungsdetails, Vergütungsinformationen etc.) und den Weiterbildungsstatus, könnte man aus den vorhandenen Daten in einem zweiten Schritt passende Beschäftigte für Stellenausschreibungen identifizieren und diese anderen Arbeitgeber (gegen Vermittlungshonorar) vorschlagen.

## Systemlandschaft

Die [Arbeitgeberseite] betreibt MyHR im Rahmen der Auftragsdatenverarbeitung über Server in [EU-Ausland]. Im Falle eines Wechsels des Standorts des Servers wird die [Arbeitgeberseite] den Gesamtbetriebsrat unverzüglich informieren. Der Gesamtbetriebsrat kann dem Wechsel widerspre-

chen, wenn das Datenschutzniveau an dem neuen Standort nicht dem der Europäischen Union entspricht.

Das System wird über Terminals, Personalcomputer oder Notebooks mit oder ohne abnehmbaren Screen (insb. Microsoft-Surface) betrieben.



Die Erlaubnis zur Nutzung personenbezogener Daten ist hier nicht an einen oder mehrere konkret formuliert/n Zweck/e gebunden, sondern mit Verweis auf die Vereinbarungsanlagen und den dort festgelegten Nutzungsumfang erteilt. Ganz allgemein lassen sich die Nutzungsmöglichkeiten einer Software, die Daten speichert, aggregiert und auf dieser Grundlage Auswertungen erstellt, erst im Laufe ihrer Benutzung beurteilen. Im konkreten Fall von MyHR und den zum Einsatz kommenden Modulen Employee Central und Learning Management Systems sind z. B. die Einzelzwecke der Auswertungen in der Anlage beschrieben. Die mögliche Zusammenführung der Auswertungsergebnisse, beispielsweise bei einem oder mehreren berechtigten Nutzern, könnte dazu führen, dass Rückschlüsse auf Leistung und Verhalten einzelner Beschäftigter möglich werden. Zudem könnten, wie bereits beschrieben, persönliche Informationen (Familienstand, Behinderungen etc.) mit der Teilnahme an Schulungsangeboten verknüpft werden (Wer hat zu welchem Angebot Zugang bzw. ist von welchem Angebot ausgeschlossen?), wodurch eine potenzielle Selektion und Diskriminierung ermöglicht wird. In der vorliegenden Vereinbarung ist zudem nicht dokumentiert, wie etwa die Aggregation der personenbezogenen Daten erfolgt. In Bezug auf eine anschließende Datenauswertung sollte die vorangegangene Aggregation grundsätzlich kontrolliert werden, da sie eine potenzielle Fehlerquelle darstellt. Durch Überanpassung (zu viele Informationen in der Auswertung) oder Unteranpassung (relevante Informationen werden weggelassen) können die Auswertungsergebnisse verfälscht oder verzerrt werden. Um diese unerwünschten Auswirkungen auszuschließen, könnte etwa die Verarbeitung personenbezogener Daten und daraus resultierende Auswertungen durch die Interessenvertretung der Beschäftigten kontinuierlich kontrolliert und nach Möglichkeit im laufenden Prozess evaluiert werden. Darüber hinaus kann es sinnvoll sein, die hier getroffene Regelung um Löschfristen oder Löschkriterien für personenbezogene Daten zu erweitern, z. B. durch eine Löschkonzept-Anlage: Hier könnten Datenspeicherung und Löschfristen definiert und der Löschvorgang beschrieben werden.

### Personenbezogene Daten im System

Die [Arbeitgeberseite] kann die aus den in den Anlagen zu den einzelnen Modulen ersichtlichen personenbezogenen Daten in dem dort beschriebenen Umfang nutzen.



Die konkrete Festlegung der Zwecke für die neuen Anwendungsmodule ist hilfreich: Damit werden implizit andere Verwendungszwecke ausgeschlossen. Der Verweis auf einen generellen Ausschluss von Leistungs- und Verhaltenskontrollen wäre hier eine mögliche Erweiterung. Wie bereits angemerkt, kann hierzu eine Ergänzung der Regelung um die rechtzeitige Einbindung des Betriebsrats sinnvoll sein.

## Zweckbindung

Die Module werden mit folgender Zweckbindung genutzt:

- (Selbst-)Verwaltung von Stammdaten (EC) und
- Bekanntmachung von Schulungsangeboten und Bereitstellung von Lern-Einheiten in einem für die Mitarbeiter zugänglichen webbasierten Portal sowie zur organisatorischen Verwaltung der im Portal gelisteten Lernangebote (LMS)

Durch den Einsatz eines weiteren Tools kann der Zweck dieser Gesamtbetriebsvereinbarung entsprechend des Moduls erweitert werden.



Auch bei diesem Unterpunkt der Vereinbarung folgt die Regelung dem impliziten Ausschlussverfahren: Die Fälle, in denen Auswertungen genehmigt sind, werden hier konkret benannt. Dementsprechend sind alle anderen Auswertungsvarianten zunächst ausgeschlossen. Dies stellt eine mögliche Methode dar, Auswertungen auf das vereinbarte Maß zu begrenzen. Darüber hinaus hat der Betriebsrat hier eine Bedarfsvereinbarung hinsichtlich der Auswertungen getroffen (dies ist in einer Anlage zur Vereinbarung festgehalten): Aus den Modulen kann sich der Betriebsrat Auswertungen erstellen lassen. Diese Vereinbarung ist der Übergang zu einer „proaktiven Regelung“: Datengetriebene Auswertungen können durchaus auch im Interesse der Beschäftigten genutzt werden. Beispielsweise bieten Auswertungsergebnisse die Möglichkeit, zukünftig Mitbestimmungs- und Aushandlungsprozesse zu erkennen und/oder zu initiieren. Darüber hinaus können die von der Unternehmensleitung durchgeführten Auswertungen im Bedarfsfall anhand der eigenen Auswertungen kontrolliert werden.

## Auswertungen

Unter Auswertungen verstehen die Betriebsparteien eine über die schlichte Betrachtung, Bearbeitung oder den Ausdruck von Datenfeldern hinausgehende Zusammenfassung von Daten(feldern).

Auswertungen dürfen stets erfolgen,

- zur Erfüllung gesetzlicher oder behördlicher Anforderungen oder
- wenn die Auswertung anonymisiert auf der Basis von Daten von mindestens sieben Beschäftigten erfolgt oder
- wenn die Auswertung der Kontrolle der Entgeltabrechnung dient oder

- zur Kontrolle der Systemsicherheit, Systemstabilität oder zur Fehlerbehebung,

wobei die [Arbeitgeberseite] bei allen Auswertungen zudem die anwendbaren Gesetze (insbes. AGG, BDSG) zu beachten hat.

Darüber hinaus dürfen nur die in den Anlagen zu den einzelnen Modulen geregelten Auswertungen erstellt werden.



Der Zugriff auf unternehmensinterne personenbezogenen Daten über Cloudgestützte Software ist aus datenschutz- und persönlichkeitsrechtlichen Gründen oftmals problematisch. Hier wurde eine praktikable Lösung gefunden: In den Anlagen zu dieser Vereinbarung sind alle Nutzer in einem Rollenkonzept detailliert aufgeführt. Es ist konkret beschrieben, wer welche Zugriffsrechte auf den unterschiedlichen Programmebenen der beiden Module hat. Außerdem sind die externen und internen Systemadministratoren und ihre Funktionen explizit benannt und namentlich aufgeführt.

### **Zugriffsberechtigung**

Die Zugriffsberechtigung auf die personenbezogenen Daten in MyHR und der Umfang der Berechtigung sind in den Anlagen zu den jeweiligen Modulen geregelt.

Der Zugriff erfolgt im Büro vor Ort, aus einem etwaigen Homeoffice oder in Ausnahmefällen in Räumen, die vom Einblick anderer Personen geschützt sind (z. B. Hotelzimmer, nicht dagegen Hotellobby). Im Falle eines Zugriffs von außerhalb des internen Firmennetzes erfolgt die Übertragung verschlüsselt. Die [Arbeitgeberseite] belehrt jeden Zugriffsberechtigten über die in [Anlage 4](#) geregelten Verhaltenspflichten beim Zugriff.



In dieser Vereinbarung legt man ebenfalls viel Wert auf die Regelung potenzieller Schnittstellen. Der Hintergrund: Schnittstellen, z. B. als programmierte Anbindung an andere Systeme, Anwendungen oder Speicherorte, ermöglichen den Zugriff auf die in der Cloud gespeicherten Daten. Um diesen „Datenabfluss“ einzudämmen, wurde die Anbindung von Schnittstellen hier an einen Aushandlungsprozess der beiden Betriebsparteien geknüpft. Hervorzuheben ist in diesem Abschnitt auch die vorausschauende einvernehmliche Feststellung, dass der Benutzungszweck von MyHR nicht in der Verfestigung eines Datenspeichers im Sinne von Big Data liegt. Durch die explizite Nennung der Datenerhebungszwecke ist eine nachträgliche Umwidmung zunächst ausgeschlossen. Wie bereits zu den „Personenbezogenen Daten im System“ angemerkt, wäre auch hier die Festlegung und Kontrolle eines Löschkonzepts bzw. der Verweis auf ein solches eine mögliche Ergänzung.

## **Schnittstellen, Weitergabe an Dritte und Downloads, Änderungen**

Alle ausgehenden Schnittstellen mit der Weitergabe von mitarbeiteridentifizierenden Daten an andere Anwendungssysteme sind in Anlage 5 mit Angaben des Zielsystems und einer Beschreibung der übermittelten Daten vereinbart. Die Anlage wird von der [Arbeitgeberseite] ohne weiteres ergänzt, wenn sich der Gesamtbetriebsrat und die [Arbeitgeberseite] auf eine Gesamtbetriebsvereinbarung einigen, die eine Weitergabe der Daten in ein anderes System vorsieht.

Neben MyHR werden keine weiteren Datenbanken mit aus MyHR transferierten Personaldaten geführt, es sei denn, dies ist ausdrücklich vereinbart.

Es besteht Einvernehmen darüber, dass die Office-Software lediglich zur besseren Ergebnisaufbereitung von Ausarbeitungen und Auswertungen, nicht aber zur dauerhaften datenbankorientierten Speicherung von aus MyHR transferierten Personaldaten benutzt wird.

Die Weitergabe von Daten aus dem System an Dritte im Sinne des Datenschutzgesetzes richtet sich nach den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes.

Die [Arbeitgeberseite] informiert die Zugriffsberechtigten, dass der Versand großer Mengen von personenbezogenen Daten per elektronischer Post verschlüsselt erfolgen sollte. Davon ausgenommen sind statistische Auswertungen, die keinen Personenbezug mehr erkennen lassen, sowie die Übersendung von Arbeitsunterlagen von Person zu Person im Einzelfall innerhalb der Abteilung (z. B. Formular, Arbeitszwischenergebnisse etc.).

Die [Firma] ist berechtigt, Änderungen des Systems nach Maßgabe dieser Gesamtbetriebsvereinbarung umzusetzen.

- Änderungen von MyHR, die Beschäftigte im Anwendungsbereich dieser Gesamtbetriebsvereinbarung nicht betreffen, sind zulässig.
- Für Änderungen des Systems, die Beschäftigte im Anwendungsbereich dieser Gesamtbetriebsvereinbarung betreffen, gilt Folgendes:
  - Das System darf aufgrund Gesetzes oder behördlicher Anordnung geändert werden sowie wenn dies ausschließlich wegen der Verbesserung der Systemsicherheit oder -Stabilität, Gebrauchstauglichkeit, Bedienbarkeit, Ergonomie und Barrierefreiheit oder zu Zwecken der Fehlerbehebung (z. B. in Form von Support Packages und Patches) oder der Systemadministration erfolgt, soweit damit keine Veränderungen von Funktionalitäten verbunden sind und keine weiteren personenbezogenen Daten verarbeitet werden.
  - Bei über Punkt 1 hinausgehenden herstellerseitigen Änderungen darf MyHR weiter genutzt werden, bis bezüglich der Änderung bestehende Mitbestimmungsrechte ausgeübt wurden. Kommt es nicht zur Einigung, gilt der Konfliktlösungsmechanismus [...]. Bis zur Ausübung der Mitbestimmung können etwaig gewonnene Erkenntnisse nicht für die Begründung arbeitsrechtlicher Maßnahmen eingesetzt werden.

- Von der [Arbeitgeberseite] vorgenommene Änderungen am System, die nicht unter [die ersten beiden Punkte] fallen, bedürfen der vorherigen Zustimmung des Gesamtbetriebsrates.

### **Rechte des Gesamtbetriebsrats und der örtlichen Betriebsräte**

Der/Die Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats und sein/ihr Stellvertreter/in erhalten im System im datenschutzrechtlich zulässigem Umfang eine Befreiung, die Einhaltung dieser Vereinbarung zu überprüfen.

Der/Die Vorsitzende des örtlichen Betriebsrats und sein/ihr Stellvertreter/in erhalten zur Aufgabenerfüllung nach § 80 Abs. 1 BetrVG die Reports gem. Anlage 6.

Der Gesamtbetriebsrat und die/der Datenschutzbeauftragte werden über alle inhaltlichen Änderungen und Erweiterungen von MyHR informiert, insbesondere über neue Funktionen bei Release-Wechsel.

Die Änderungen der Anlagen bedürfen [...] der Mitbestimmung des Gesamtbetriebsrats. Kommt eine Einigung über ein Änderungsbegehren einer der beiden Parteien nicht zustande, gilt der Konfliktlösungsmechanismus [...].

### **Beweisverwertungsverbot**

Auf Informationen, die unter Verstoß gegen diese Vereinbarung gewonnen werden, dürfen keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen gestützt werden.

### **Konfliktlösungsmechanismus**

Kommt in den Fällen, in denen diese Vereinbarung das Einvernehmen beider Seiten vorsieht, eine Einigung nicht zu Stande, so entscheidet auf Antrag einer der Betriebsparteien eine gemäß § 76 Abs. 5 BetrVG zu bildende Einigungsstelle mit je drei Beisitzern unter Vorsitz gem. Anlage 7.

Der Betriebsrat hat das Recht, zur Überprüfung der Einhaltung dieser Vereinbarung einen Sachverständigen unter Einhaltung der gesetzlich festgelegten Bedingungen hinzuzuziehen.

Die Einigungsstelle hat bei einer etwaigen Entscheidung die Reichweite der Mitbestimmungsrechte zu beachten.

### **Schlussbestimmungen**

Alle Beschäftigten haben das Recht bei der Personalabteilung die über sich gespeicherten Stamm- und Bewegungsdaten in MyHR nach vorheriger Anmeldung unverzüglich einzusehen und sich ausdrucken zu lassen, so weit keine zwingenden gesetzlichen Regelungen entgegenstehen.

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft und kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

## Anlage 3: Learning Management System (LMS)

### Beschreibung

Das Learning Management System wird als unternehmensweite Software-Plattform

- zur Bekanntmachung von Schulungsangeboten und Bereitstellung von Lern-Einheiten in einem für die Arbeitnehmer/innen zugänglichen webbasierten Portal sowie
- zur organisatorischen Verwaltung der im Portal gelisteten Lernangebote zur Verfügung gestellt. Das Learning Management System wird als Verwaltungsplattform für Lerneinheiten eingesetzt. Online-Lerneinheiten können als Veranstaltungen über diese Plattform verwaltet werden, unterliegen aber hinsichtlich der Durchführung und Ausgestaltung der Mitbestimmung des örtlichen Betriebsrats. Gleiches gilt für die als Präsenz-Schulungen oder in anderer Form nicht online angebotenen Lerneinheiten. Es findet keine Bewertung des Lernverhaltens in LMS statt. Das System ist auf die deutsche Benutzerführung voreingestellt.

### Nutzung der Lerninhalte

Die Beschäftigten können, sofern sie über einen Computer als Arbeitsgerät verfügen,

- den Katalog der angebotenen Lerneinheiten einsehen,
- für sie festgelegte verpflichtende Lerneinheiten einsehen und die entsprechenden Lernprogramme aufrufen, falls sie als E-Learning-Einheiten angeboten werden und
- sich für nicht online angebotene Lerneinheiten anmelden. Die Beschäftigten, die über keinen eigenen Computer als Arbeitsgerät verfügen, haben die Möglichkeit, den Katalog der angebotenen Lerneinheiten an anderen Rechnern einzusehen.

Die Beschäftigten ohne Computer als Arbeitsgerät erhalten die Teilnahmeaufforderungen zu verpflichtenden Schulungen von ihren direkten Führungskräften und können sich auch bei diesen für andere Lerneinheiten anmelden. Unabhängig davon sollen alle Beschäftigten (mit und ohne Computer) durch die jeweiligen Vorgesetzten auch mittels persönlicher Ansprache über Schulungsmaßnahmen informiert werden.

### Verwaltungsleistungen des Systems

Die vom System unterstützten Verwaltungsaufgaben umfassen

- die Pflege der für die Beschäftigten jeweils zugänglichen Lerneinheiten,
- die Durchführung der Anmeldungen bzw. Einladungen zu den Lerneinheiten,
- bei Lerneinheiten, die zu einem bestimmten Zeitpunkt, bzw. innerhalb eines bestimmten Intervalls abzuwickeln sind, die Terminkontrolle für die zuständigen Führungskräfte und Beschäftigten,
- die Dokumentation der erfolgreichen Durchführung vorgeschriebener Lerneinheiten sowie
- die Erstellung und ggf. Verteilung von Teilnahmebescheinigungen.

## **Zugriffsrechte**

Alle Zugriffsrechte werden ausschließlich im datenschutzrechtlich zulässigen Umfang gewährt.

Die Zugriffsrechte für Führungskräfte werden so gesetzt, dass sie nur die Lerneinheiten der Beschäftigten ihres direkten Verantwortungsbereiches sehen und bearbeiten können. Die Personal- und Schulungsadministration (auch externe Trainer) erhalten diesen Zugriff für alle Beschäftigten ihres Zuständigkeitsbereichs. Für die Durchführung von Audits können für beauftragte Personen ohne direkte Führungsaufgaben temporäre Berechtigungen (maximal für die Dauer des Audits) mit Zugriff auf personenidentifizierende Daten im Rahmen der jeweiligen Aufgabenstellung eingerichtet werden.

## **Auswertungen**

Folgende Auswertungen sind zulässig:

- Bearbeitungsstatus (für Führungskräfte/HR): nicht gestartet, nicht abgeschlossen, absolviert
- Learning-Historie pro Mitarbeiter
- Kosten pro Training/Mitarbeiter/Kostenstelle
- Zertifikate (upload/download)

Weitere Auswertungen bedürfen einer ergänzenden Regelung.

#### **Anlage 4: Regeln für den externen Zugriff auf MyHR**

Arbeitnehmer haben beim externen Zugriff auf MyHR folgende Regeln einzuhalten:

1. Der Zugriff darf nur von geschützten Räumlichkeiten (z. B. vom Hotelzimmer, nicht aber von der Hotelloobby aus) aus erfolgen.
2. Der Bildschirm ist stets gegen Einsichtnahme unbefugter Personen zu sichern.
3. Bei der verbalen Kommunikation ist die Vertraulichkeit sicherzustellen.
4. Der Bildschirm des für den Zugriff verwendeten Endgeräts muss bei Verlassen des Geräts gesperrt werden (der „Sleep Modus“ darf verwendet werden).
5. Beim dauerhaften Verlassen des für den Zugriff verwendeten Endgeräts muss dieses abgeschaltet oder in „Hibernation“ versetzt werden (der „Sleep Modus“ darf nicht verwendet werden).
6. Beim dauerhaften Verlassen des für den Zugriff verwendeten Endgeräts muss dieses nach Möglichkeit in einem verschlossenen Behältnis (z. B. Hotelsafe) oder zumindest sichtgeschützt (z. B. im Schrank oder einer Reisetasche) verwahrt werden.
7. Die Zugangsdaten für MyHR dürfen nicht auf dem für den Zugriff verwendeten Endgerät hinterlegt werden.
8. Das für den Zugriff verwendete Endgerät darf nicht offen im Pkw zurückgelassen werden.
9. Im privaten Umfeld des Arbeitnehmers muss das für den Zugriff verwendete Endgerät sicher verwahrt und vor dem Zugriff unbefugter Personen geschützt werden.
10. Der Verlust des für den Zugriff verwendeten Endgeräts ist dem Arbeitgeber unverzüglich zu melden.



**Ihr seid die Experten – schickt uns eure Vereinbarungen und profitiert voneinander!**

Habt ihr eine gute Vereinbarung zum Thema Digitalisierung abgeschlossen? Wir interessieren uns für die Geschichte und Fakten dahinter und freuen uns über eure Zusendung, elektronisch oder per Post. Wir werten sie aus und stellen euer wertvolles Wissen allgemein zur Verfügung – vertraulich, anonym und als Beitrag für eine mitbestimmte Arbeitswelt der Zukunft.

**Macht mit und nehmt mit uns Kontakt auf!**

[www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen](http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen)



**Mitbestimmungsportal**

Der Böckler-Infoservice bietet Mitbestimmungsakteuren spezifisches Handlungs- und Orientierungswissen, u.a. Branchenmonitore, Themenradar, Wissen kompakt, Szenarien Mitbestimmung 2035.

**Jetzt kostenlos anmelden auf:**

[www.mitbestimmung.de](http://www.mitbestimmung.de)