

SAP im Einsatz

Historie: Seit 1978 im Einsatz

Anfangs RM

RF folgte



Nur eine allgemeine Betriebsvereinbarung für EDV

Ab 1996 Einführung der R/3-Anwendungen

Fi, CO, MM, SD



Rahmenbetriebsvereinbarung SAP R/3

Ab 1997 wurde PAISY schrittweise

durch SAP R/3 HR abgelöst



Betriebsvereinbarung SAP R/3 HR

Wichtig: *HR-Anwendung ist von den anderen physikalisch getrennt!*

SAP im Einsatz

BV SAP R/3 HR

Anlagenverzeichnis

1. Eingesetzte Module und Komponenten
2. Verwendete Info-Typen
3. Verwendete Abwesenheitsgründe
4. Vereinbarte Auswertungen von Daten lt. § 3
5. Schnittstellen mit personenbezogenen Daten
6. Berechtigungskonzept
7. Vereinbarte Berechtigungen der Betriebsräte

Ziele des Betriebsrates für die Einführung SAP R/3

Zieldefinition

1. Qualifizierung

Die Benutzer des SAP R/3-Systems sollen ihre Arbeitsaufgaben problemlos, selbständig und sicher mit dem System erledigen können.

Chancen zur Höherqualifizierung sollen möglich sein!

2. Arbeitsorganisation und Arbeitsteilung

Änderungen in der Arbeitsorganisation und der Arbeitsteilung sollen keine negativen Auswirkungen auf die Beschäftigten haben.

3. Datenschutz

Die gesetzlichen Bestimmungen über die Verarbeitung von Mitarbeiterdaten, z.B. Bundesdatenschutzgesetz sollen bereits bei der Planung der SAP-Einführung berücksichtigt und umgesetzt werden.

4. Leistungs- und Verhaltenskontrolle

Das Risiko unzulässiger Verarbeitung mitarbeiterbezogener Leistungs- und Verhaltensdaten soll auf das maximal mögliche Minimum reduziert werden.

Ziele des Betriebsrates für die Einführung SAP R/3

Zieldefinition

5. Beteiligung

Die betroffenen MitarbeiterInnen sollen in allen Phasen der SAP R/3 Einführung und Nutzung beteiligt werden.

6. Dialoggestaltung

Die Einstellungsmöglichkeiten des SAP R/3-Systems sollen intensiv genutzt werden, um einen benutzerfreundlichen und effektiven Dialog der Anwender mit dem System zu gewährleisten.

7. Mensch, Rechner, Funktionsteilung

Die Anwender sollen das SAP-System im Rahmen ihrer Arbeitsaufgabe uneingeschränkt als persönliches Arbeitsmittel nutzen können, ohne durch das System in ihren bisherigen Planungs- und Entscheidungskompetenzen beeinträchtigt zu werden.

8. Ausführungsbedingungen

Die Umstellung auf das SAP R/3-System soll genutzt werden, um die betroffenen Arbeitsplätze im Hinblick auf belastungsfreie, effektive und motivierende Ausführungsbedingungen neu zu gestalten.

Dann kam Evonik Industrie AG

- Outsourcing in eine konzerneigene Servicegesellschaft
- Dienstleistungsverträge (SLA's)

Unser Ziel: Auftragsdatenverarbeitung

Arbeitgeber: Nein! Funktionsübertragung!

„Im Zuge der Neuordnung des Konzerns zum 1. 1. 2007 wurden konzernweit sinnvoll bündelbare Personalfunktionen bei der Evonik Services GmbH zentralisiert. Evonik Services GmbH nimmt daher seit diesem Zeitpunkt Personalfunktionen Dienst leistend für die Konzerngesellschaften im Evonik Industries AG-Konzern wahr. Hierzu benötigen die für die jeweiligen Personalfunktionen zuständigen Stellen bei Evonik Services GmbH Personaldaten der betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sie im Rahmen sogenannter Funktionsübertragung in eigener Verantwortung verarbeiten. Datenschutzrechtlich stellt dies eine Datenübermittlung der einzelnen Konzerngesellschaften an Evonik Services GmbH dar.“

SAP Business Information Warehouse

System wird dem Konzernbetriebsrat vorgestellt

Frage: Betriebsvereinbarung?

Antwort: Die KBV SAP R/3 HR reicht aus für die Verarbeitung der Daten in einem Business Warehouse!

Frage: Wollen Sie jeden Mitarbeiter fragen, ob Sie seine Daten in einem BW verarbeiten dürfen?

Antwort: Na, gut, dann machen wir eine Kollektivregelung!

SAP Business Information Warehouse

Was der Betriebsrat tun kann

- BW-Einführung mitgestalten und den Einsatz in einer Betriebsvereinbarung regeln
- Den Katalog der importierten AN-Daten möglichst eng begrenzen
- Daten möglichst früh im ETL-Prozess anonymisieren, pseudonymisieren und vergrößern
- Zweckbestimmung für alle AN-Daten schon in den Quellsystemen festlegen, vollständig, konkret und klar [schwierig!]
- Zweckbestimmung des BW-Einsatzes aushandeln – nicht erfragen! – und möglichst präzise notieren
- Zweckentsprechende Löschrufen bzw. Anonymisierungsfristen für Quelldaten und BW-Daten überwachen
- Auch für Auswertungen im BW Zweckbestimmungen und zulässige Auswertungstypen klar und eng definieren [Aufistung wie bei Reports gelingt nicht.]
- Das Mitbestimmungsrecht ist stärker als das Datenschutzrecht.
- BW-Einsatz lieber selber klar regeln, wo die Datenschutzgesetze schwammig sind.
- Datenschutzgesetze nutzen, wo sie klar sind.

**MODELL
DEUTSCHLAND**
... zuerst der Mensch!

