
**Konzernbetriebsvereinbarung zur Anwendung
des Personalmanagementsystems
„SAP ERP Human Capital Management“
in der x-Gruppe**

zwischen

der x AG,
vertreten durch den Vorstand
x Straße 11, 11111 x Stadt

– im Folgenden auch „Arbeitgeber“ genannt –

und

dem Konzernbetriebsrat der x-Gruppe,
vertreten durch die Vorsitzende, *Name*

– im Folgenden auch „KBR“ genannt –

wird folgende Vereinbarung getroffen:

Kommentiert [St.1]: Wenn unten benannt wird, wer z.Zt. den Vorsitz führt, muss hier auch benannt werden, wer z.Zt. den Vorstand bildet

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Diese Konzernbetriebsvereinbarung (im Folgenden „**KBV**“) gilt persönlich für alle Arbeitnehmer der Ernst x AG und solcher Unternehmen, die zu der x AG in einem Konzernverhältnis i.S.d. § 18 Abs. 1 AktG stehen (im Folgenden „**Konzernunternehmen**“).
- (2) Räumlich gilt diese KBV für alle deutschen Betriebe der x AG und der Konzernunternehmen.
- (3) Diese Konzernbetriebsvereinbarung gilt sachlich für die konzernweite Anwendung des Personalmanagementsystems „*SAP ERP Human Capital Management*“ (im Folgenden auch das „**System**“) in der x AG und den Konzernunternehmen.

§ 2 Systemzweck

Das konzernweit genutzte Personalmanagementsystem „*SAP ERP Human Capital Management*“ dient der Personalverwaltung und -abrechnung einschließlich der Erstellung von Listen und Auswertungen zu betrieblichen Zwecken, die der Erfüllung gesetzlicher Pflichten dienen. Mithilfe des Systems lassen sich Hierarchiestrukturen des Unternehmens und die darin enthaltenen Beziehungen abbilden sowie Arbeitsverhältnisse verwalten und abrechnen. Das System unterstützt Personalabteilungen in operativen und strategischen Aufgaben, insbesondere

- Lohn- und Gehaltsabrechnung (z.B. Verarbeitung von Gehaltsdaten/Erstellung der Gehaltsabrechnung inklusive gesetzlicher Berichtspflichten und Auszahlungen);
- interne Verwaltungsprozesse der Personalverwaltung (z.B. Jubiläumslisten, Personalstammbblätter, Übersichten über Sozialdaten), Personalentwicklung, Personalplanung (einschließlich einer Einsatz- und Bedarfsplanung), Erhebung und Verarbeitung der Stammdaten und Bewegungsdaten;
- Erfüllung gesetzlicher Pflichten gegenüber Behörden, Gerichten, Sozialversicherungsträgern.

–

–

–

§ 3 **Berechtigungskonzept**

- (1) Das Berechtigungskonzept ergibt sich aus **Anlage 1**.

Kommentiert [St.2]: Begriffsdefinitionen fehlen

Kommentiert [St.3]: Zentrale Regelung zur Mitbestimmung und zur Zulässigkeit der Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten fehlt.

Kommentiert [St.4]: Es ist verfehlt, zu subprioritäre Aspekte zu technischen und organisatorischen Fragen in einer BV zu behandeln, wenn nicht zuvor die zentralen Fragen der Mitbestimmung und der Zulässigkeit der DV behandelt wurden.

(2) Die Einführung neuer oder die Erweiterung vorhandener Rollen bedarf der Zustimmung des Konzernbetriebsrats, es sei denn, es sind keine personenbezogenen zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle geeigneten Daten von Arbeitnehmern betroffen.

Kommentiert [St.5]: Und wer beurteilt das ?

(3) Der Konzern stellt sicher, dass Zugriffe außerhalb der Zugriffsrechte unterbunden werden und Verstöße ggf. auch sanktioniert werden können.

Kommentiert [St.6]: Leerformel, solange nicht erklärt wird, wie das geschehen soll.

§ 4 Eignung und Nutzung zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle

(1) Durch diese KBV wird die Befugnis des Arbeitgebers und der Konzernunternehmen zur Verarbeitung personenbezogener Daten der Arbeitnehmer auf der Grundlage einschlägiger gesetzlicher Regelungen, insbesondere § 32 Bundesdatenschutzgesetz in der bis 24. Mai 2018 geltenden Fassung bzw. § 26 Bundesdatenschutzgesetz in der vom 25. Mai 2018 an geltenden Fassung und Art. 6 Datenschutz-Grundverordnung („DSGVO“), weder eingeschränkt noch erweitert.

Kommentiert [St.7]: Diese Formulierung ist Ausdruck eines völligen Fehlverständnisses der §§ 32 BDSG alt und § 26 I BDSG neu. Selbstverständlich wird ein unbestimmter Rechtsbegriff wie derjenige der „Erforderlichkeit“ durch die Mitbestimmung auch eingeschränkt, indem er zwischen den Betriebsparteien gestaltet wird. Die Formulierung schließt die Mitbestimmung aus und ist damit betriebsverfassungswidrig.

(2) Die Schnittstellen des Systems ergeben sich abschließend aus Anlage 2.

Kommentiert [St.8]: Welchen Sinn macht die Erwähnung von Schnittstellen, wenn damit keine Regelung verknüpft wird ?

(3) Die Infotypen ergeben sich abschließend aus Anlage 3.

Kommentiert [St.9]: Ein Verweis auf Infotypen ohne jede Klärung, was das ist und wozu es dienen soll, ist ein Verstoß gegen die Transparenzpflichten der DS-GVO, prinzipiell aber ohnehin ein Verstoß gegen die Grundlagen der Vertragslehre.

(4) Die Parteien sind sich einig, dass die aus Anlage 4 ersichtliche Auswertungsliste die mit dem System vorgenommenen Auswertungen beinhaltet. Darüber hinausgehende Auswertungen, sog. „Queries“, sind nicht zulässig, es sei denn, der KBR stimmt vorher zu oder sie sind nach dem Berechtigungskonzept erlaubt.

Kommentiert [St.10]: Welchen Sinn macht die Erwähnung von Infotypen, wenn damit keine Regelung verknüpft wird ?

(5) Im Übrigen dürfen Auswertungen der System-Software (Basissystem, Datenbanksystem) über die Aktivitäten einzelner Benutzer (z.B. Login, durchgeführte Transaktion) durch Mitarbeiter oder Beauftragte des Konzerns ausschließlich zur Gewährleistung der Systemsicherheit, zur Aufklärung strafrechtlich relevanten Verhaltens, zur Abrechnung der Systemnutzung sowie zur Analyse und Korrektur von technischen Fehlern im System und zur Optimierung der Rechnerleistung vorgenommen werden. Technische Protokolldaten mit Personenbezug dürfen ausschließlich zu Zwecken der Datenschutzkontrolle, der Datensicherung oder zur Sicherstellung eines ordnungsgemäßen Betriebes einer Datenverarbeitungsanlage gespeichert und für diese Zwecke verwendet werden.

Kommentiert [St.11]: Das „wie“ hierzu unterliegt in vollem Umfang der Mitbestimmung.

Kommentiert [St.12]: Was soll das sein ?

(6) Soweit darüber hinaus zur Aufklärung unberechtigter Zugriffe oder einzelfallbezogen Inhalte einzelner Bearbeitungsvorgänge innerhalb der durch das Datenschutzrecht gesetzten Grenzen aufzuklären sind, darf nur der in Dateien des SAP-Systems gespeicherte Benutzername (bzw. ein die Person des Bearbeiters identifizierendes Kennzeichen) in Anzeigen oder Ausdrucken von auf die einzelnen Vorgänge bezogenen Daten (z.B. Buchungsbelege) verwendet werden.

Kommentiert [St.13]: Was soll das sein ? Ist damit das „strafrechtlich relevante Verhalten“ aus Abs. (5) gemeint ?

Kommentiert [St.14]: Verstoß gegen das Bestimmtheits- und Transparenzgebot der DS-GVO. Was soll das sein ?

Kommentiert [St.15]: Diesen Satz versteht kein Arbeitnehmer. Das wäre akzeptabel, wenn er notwendige und präzise juristische Begriffe enthält, was aber nicht ersichtlich ist.

§ 5 Informations- und Kontrollrechte des KBR

- (1) Vor wesentlichen Änderungen des Systems wird der KBR rechtzeitig und umfassend informiert. Das gilt insbesondere, sobald erstmals personenbezogene Daten von Arbeitnehmern verarbeitet werden sollen.

Wesentlich ist eine Änderung, wenn deren Umsetzung zusätzliche Möglichkeiten zur Erhebung von Arbeitnehmerdaten (z.B. Erweiterung der Infotypen und/oder Schnittstellen) schafft, bereits bestehende solche Möglichkeiten erweitert oder zu einer zusätzlichen oder intensiveren Verarbeitung oder Nutzung von Arbeitnehmerdaten führt, die Gegenstand einer Verhaltens- oder Leistungskontrolle sein können.

- (2) Der KBR hat das Recht, die Einhaltung der einschlägigen Gesetze, insbesondere des Datenschutzrechts und der Regelungen dieser KBV, insbesondere die Einhaltung der dort festgelegten Grenzen zulässiger Auswertungen personenbezogener Verhaltens- und Leistungsdaten zu kontrollieren. Soweit er zur Ausübung dieses Kontrollrechts die Einsicht in Datenverarbeitungsprotokolle oder den unmittelbaren technischen Zugriff auf personenbezogene Arbeitnehmerdaten verlangt, gelten auch für ihn die datenschutzrechtlichen Grenzen, insbesondere der Geeignetheit und Erforderlichkeit sowie Zweckbindung. Der KBR hat das Recht, zur Ausübung dieses Kontrollrechts Einsicht in alle geeigneten System- und Anwendungsunterlagen und Dokumentationen zu nehmen. Der Arbeitgeber stellt die zu diesem Zweck geeigneten und erforderlichen Informationen auf Anfrage des KBR bereit.

§ 6 Informationspflichten und sonstige Pflichten gegenüber Arbeitnehmern

Die Parteien sind sich darüber einig, dass der jeweilige Arbeitgeber die erforderlichen Vorkehrungen trifft, um seine Informationspflichten und sonstige Pflichten nach den Vorgaben des ab 25. Mai 2018 geltenden Datenschutzrechts zu erfüllen. Soweit noch nicht geschehen, informiert der jeweilige Arbeitgeber die Arbeitnehmer insbesondere über Auskunftsrechte in Bezug auf die Verarbeitung sie betreffender personenbezogener Daten (Artt. 13 Abs. 2 lit. b, 15 DSGVO), Berichtigungsrechte (Artt. 13 Abs. 2 lit. b, 16 DSGVO), Lösungsrechte (Artt. 13 Abs. 2 lit. b, 17 DSGVO), Rechte auf Einschränkung der Datenverarbeitung (Artt. 13 Abs. 2 lit. b, 18 DSGVO), Rechte auf Datenübertragbarkeit (Artt. 13 Abs. 2 lit. b, 20 DSGVO), Widerspruchsrechte gegen die Verarbeitung (Artt. 13 Abs. 2 lit. b, 21 DSGVO), die Dauer oder die Kriterien für die Festlegung der Dauer, für die die personenbezogenen Daten gespeichert werden (Art. 13 Abs. 2 lit. a DSGVO) und ggf. diejenigen Dritten, an die personenbezogene Daten weitergegeben werden (Art. 13 Abs. 1 lit. e DSGVO).

Kommentiert [St.16]: Guter Satz !

Kommentiert [St.17]: Das ist nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung. Hier wird das Grundkonzept einer BV umgedreht. Nicht der BR verpflichtet sich zu etwas, sondern der AG.

Kommentiert [St.18]: Nicht akzeptabel. Damit wird dem AG die Einschätzungsprärogative gewidmet, was geeignet und erforderlich sei – Aspekte, die der BR einschätzen muss.

Kommentiert [St.19]: Nein, darüber sind wir uns selbstverständlich nicht einig. Dies ist ein kontinuierlicher Prozess und der KBR wird sicherlich nicht für die Zukunft zusichern, dass es etwas erforderlich ist, was er noch gar nicht weiß und kennt. Hier wird eine globaler Rechtsverzicht auf künftige Informations- und Beanstandungsrechte einverlangt.

Kommentiert [St.20]: Dann wäre es ja interessant, zu erfahren, wie (!) das geschehen soll, nachdem uns dauerhaft verweigert wurde, entsprechende Fragen hierzu zu beantworten.

Kommentiert [St.21]: Auftrags-DV fehlt

Kommentiert [St.22]: Beweisverwertungsverbot fehlt

§ 7 Schlussbestimmungen

- (1) Diese KBV tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie löst die am 27. Februar 2018 unterzeichnete „Regelungsabsprache zur Interimslösung SAP HCM“ ab.
- (2) Diese KBV kann mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. Im Fall einer Kündigung wirkt sie bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung nach.

Unterschriften

x AG:

Datum: _____ Datum: _____

Name: _____ Name: _____
Position: Vorstand Position:

Konzernbetriebsrat der x-Gruppe:

Datum: _____ Datum: _____

Name: _____ Name: _____
Position: Vorsitzende Position:

Anlagen

Anlage 1 Berechtigungskonzept

Anlage 2 Schnittstelle

Anlage 3 Infotypen

Anlage 4 Auswertungen