Projekt "Transfer Arbeitsweltberichterstattung | Betriebliche Mitbestimmung"

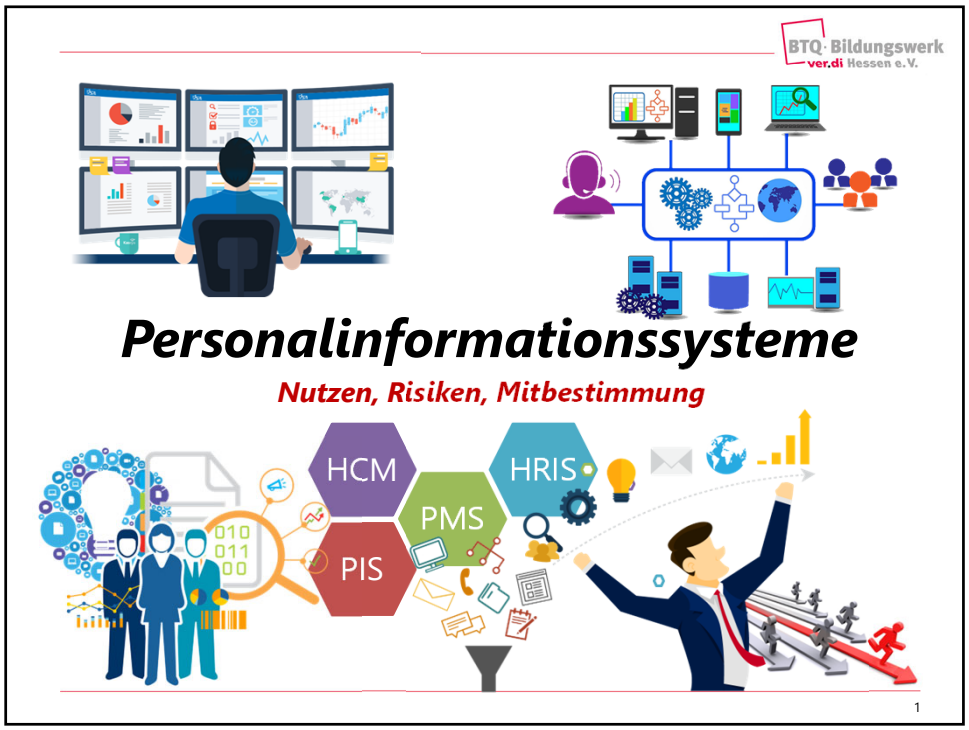
Gute Praxis

Personalinformationssysteme - Nutzen, Risiken, Mitbestimmung

:

Gefördert durch

HESSEN
Hessisches Ministerium
für Arbeit, Integration,
Jugend und Soziales


BTQ · Bildungswerk
ver.di Hessen e.V.
Personalinformationssysteme
Nutzen, Risiken, Mitbestimmung
HCM
PMS
HRIS
PIS
1

1


BTQ · Bildungswerk
ver.di Hessen e.V.
Beratungsstelle für Technologiefolgen und Qualifizierung
im ver.di Bildungswerk des Landes Hessen e.V.
(BTQ Kassel)
Referent:
Dr. Reza Ghaboli-Rashti
Seminare
Technologieberatung
Sachverständigentätigkeit
Gestaltung und Überprüfung von
Betriebs- und Dienstvereinbarungen
BTQ-Kassel
Büro Kassel:
Königstor 35
34117 Kassel
Tel.: 05 61 / 77 60 04
Fax: 05 61/77 60 57
info@btq-kassel.de
www.btq-kassel.de
BTQ-Kassel
Büro Frankfurt:
Wilhelm-Leuschner-Str. 69–77
60329 Frankfurt
Tel.: 069/25 69-19 04
Fax: 069/25 69-19 89
info@btq-kassel.de
www.btq-kassel.de
DGB TBSnetz
Beratung und Seminare für Interessenvertretungen

2

BTQ · Bildungswerk ver.di Hessen e.V.

BTQ · Bildungswerk
ver.di Hessen e.V.

KOMKI

KomKI entwickelt und erprobt eine hybride Qualifizierung, die der Unternehmensführung, den Mitarbeitenden wie auch dem Betriebsrat hilft.
https://www.btq-kassel.de/projekte/komki/

WIN:A

Wissens- und Innovations-Netzwerk Arbeitsforschung zum Transfer des Wissens zum Thema digitaler Wandel und Künstliche Intelligenz
btq-kassel.de/projekte/wina/

Zukunfts-Zentren ZUKIPRO

Das Zukunftszentrum ZUKIPRO wendet sich gezielt an KMU und Beschäftigten in Hessen um einen Zugang zu den Themen Digitalisierung und KI zu geben.
https://www.btq-kassel.de/projekte/zukipro/

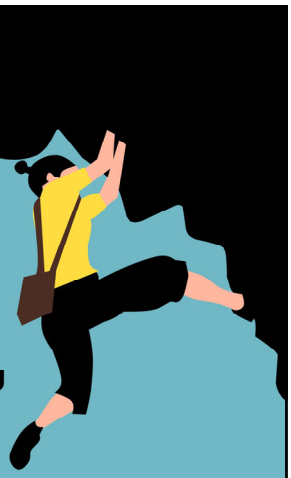
ergo online

Arbeit im Büro gesund gestalten
ergo-online.de

INTERNET ARCHIVE WayBackMachine
https://web.archive.org/

3

Ablauf



- **Bestandsaufnahme**
- **Personalinformationssysteme Kurzeinblick & Möglichkeiten der Systeme**
- **Subjektive Leistungs- & Potentialeinschätzung**
- **Wesentliche Rechtsquellen für die Mitbestimmung**
- **Eckpunkte für Betriebsvereinbarungen**

4

BTQ · Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

Eine kurze Vorstellungrunde



Ich bin: …



Ich komme aus … und arbeite bei …



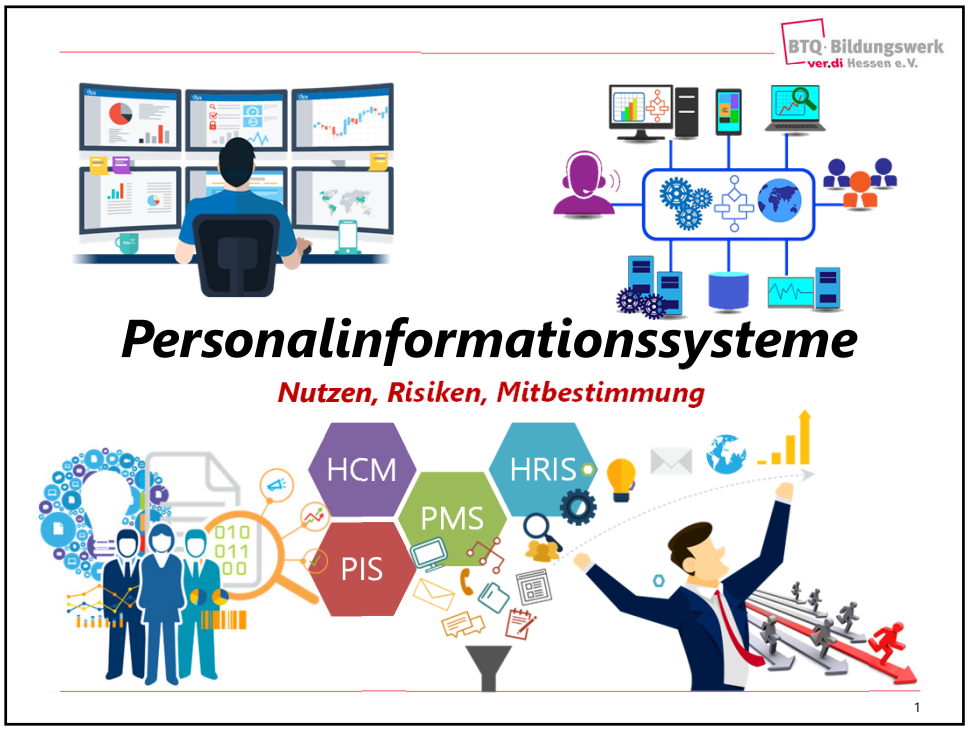
Welche Personalinformationssysteme sind bei mir/uns momentan im Einsatz …



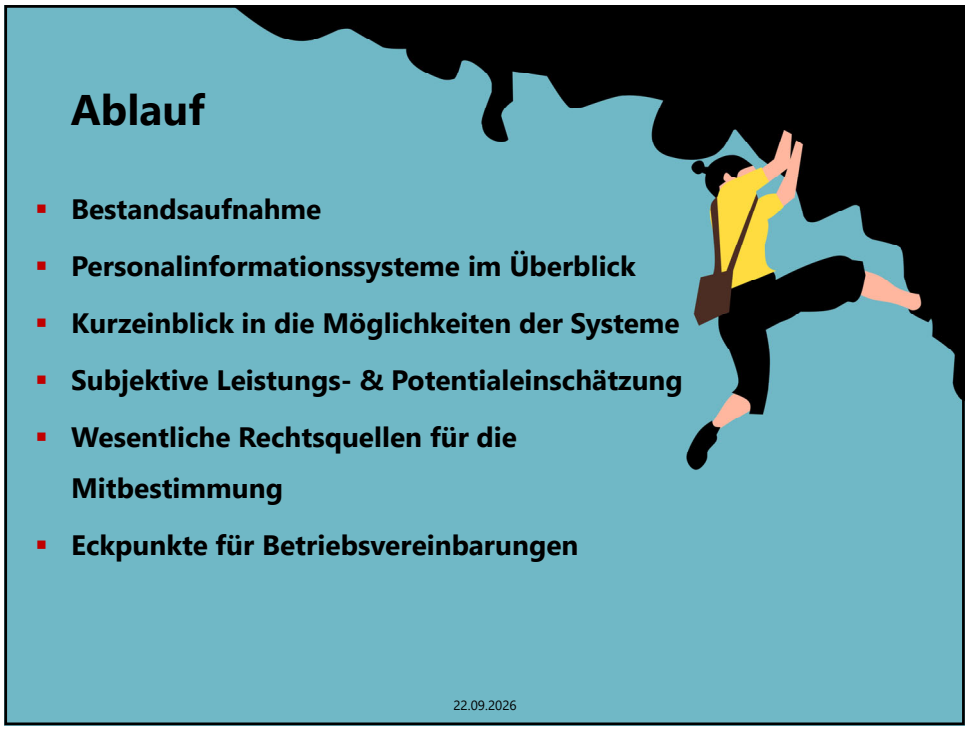
Ich bin am heute zufrieden, wenn …
[1 Karte an die Pinnwand pinnen]

<Seite>

5


BTQ · Bildungswerk
ver.di Hessen e.V.
Personalinformationssysteme
Nutzen, Risiken, Mitbestimmung
HCM
PMS
HRIS
PIS
1

1


Ablauf
Bestandsaufnahme
Personalinformationssysteme im Überblick
Kurzeinblick in die Möglichkeiten der Systeme
Subjektive Leistungs- & Potentialeinschätzung
Wesentliche Rechtsquellen für die Mitbestimmung
Eckpunkte für Betriebsvereinbarungen
22.09.2026

2

BTQ · Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

Entwicklungsphasen

19. Jahrhundert	1960 – 1980	1980 – 2000	2000 – ...
Aufzeichnungen über jeden MA Stammdaten, Gehälter, Leistungen, Urlaube usw.	"Humankapital" als wichtiger Aktivposten für die Organisation HR wurde ein integraler Bestandteil der Kerngeschäftsprozesse HRIS entwickelte sich zu einem System, das nun Informationen Speichern, Abrufen und Verarbeiten konnte	Vormarsch der Internet- und Web-Technologien Unternehmen nutzten HR-Informationen für das strategische Management HRIS stellte Informationen für die Entscheidungsfindung im Personalwesen bereit (Decision Support System -DSS)	HRIS wird zu einem Experten-System (ES), in dem mehrere HR-Funktionen mit HR-Servicequalität selbständig ausgeführt werden Vor allem ESS/ MSS und die Nutzung von Workflows konnte die Effektivität des Personalmanagements steigern

Eigene erweiterte Darstellung nach: DAS, Karan/ BARMAN, Arup (2018): Human Resource Information Systems (HRIS) The New Role of HR in the Giant Data Age, in: Advances in Economics and Business Management (AEBM), Volume 5, Issue 3, Aprli-June, Krishi Sanskriti Publications, S. 158-162 [S. 159]

3

3

BTQ · Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

Bisherige Personalinformationssysteme



„Human Capital Management (HCM) basiert auf einer wackeligen Infrastruktur von Papierbergen, Scannern und alten Betriebssystemen. Als HR-Experte habe ich den Großteil meiner Arbeit damit verbracht, Aktenmappen zu organisieren, Pivot-Tabellen in Excel zu erstellen und nebenbei noch zu lernen, wie ich mit einer Anwendung wie PeopleSoft arbeite."



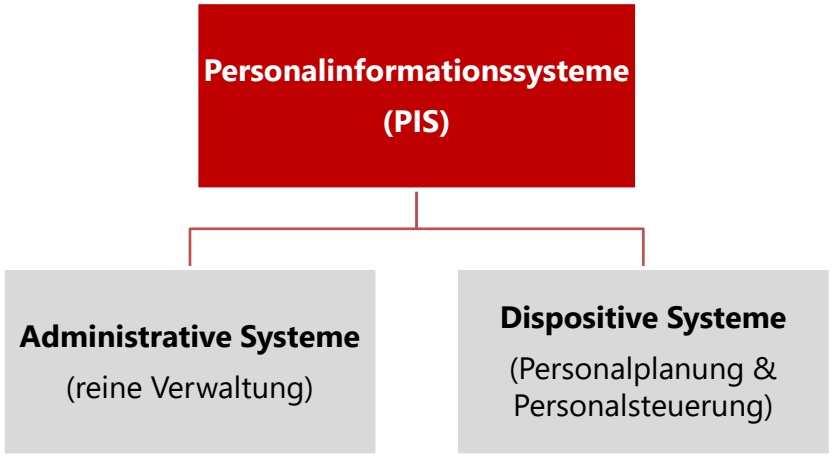


RUETTIMANN nach: KORNWACHS, Klaus (2018): Arbeit 4.0 – ...– Führungsinformationssysteme: Soziologische, psychologische, wissenschaftsphilosophisch – ethische Überlegungen zum Einsatz von Big Data in Personalmanagement und Personalführung, Ulm, S. 100

4

4

Personalinformationssysteme (PIS)

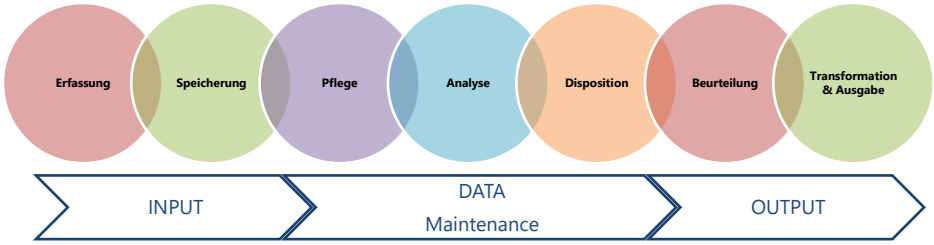


5

5

Personalinformationssysteme (PIS)

- Mit **Personalinformationssystem (PIS)**, **Personalmanagementsystem (PMS)**, **Human Ressource Information System (HRIS)** oder **Human Capital Management (HCM)** bezeichnet man Systeme zur geordneten…



- …unterschiedlichster Personaldaten, welche für die Personalarbeit „relevante“ Informationen liefern.

6

6

BTQ · Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

Personalinformationssysteme (PIS)

- Der Hype um die Digitalisierung des Personalmanagements wird vorwiegend mit Blick auf neue Formen und Methoden des Recruiting unter Anwendung von ***KI-*** und ***Big Data-Analysen*** diskutiert.
- Die **Datenverarbeitung zielt** hier im Unterschied von „Smart Factory" **direkt auf die Person**.
- Der „wissenschaftliche" Anspruch der **„People Analytics" steht** den **Datenschutzbelangen diametral entgegen**.
- Das Credo im Personalmanagement lautet:

„Je präziser das Individuum durchleuchtet wird, desto besser die Chance, dass das perfekte Arbeitsverhältnis entsteht. "

ROSE, Edgar (2021): Arbeit 4.0 und Beschäftigtendatenschutz Herausforderungen und rechtlicher Anpassungsbedarf, INPUT Consulting, Stuttgart, S. 74

7

7

BTQ · Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

Personalinformationssysteme

- **Bündelung aller Prozesse** im Sinne eines „Shared Service Centers"
- Etablierung einer so genannten „**Rundum-Sachbearbeitung**" (d. h. die Mitarbeiter in der Gehaltsabrechnung haben zusätzliche Personalsachbearbeitungsfunktionen übernommen und umgekehrt)
- Durch die konsequente **Nutzung von Workflows (ESS/ MSS)** über das HR-Portal wurde dieser Effekt zusätzlich durch die Übernahme von Aufgaben durch die Mitarbeiter und Führungskräfte verstärkt

SCHNEIDER, Peter (2017): Einführung eines HR-Geschäftsmodells bei der R+V Versicherungsgruppe, in: ROSENBERGER, Bernhard (Hrsg.): Modernes Personalmanagement, Strategisch – operativ – systemisch, 2. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden, S. 121-130

8

8

BTQ · Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

Rationalisierungsdruck auf PIS

- **Rationalisierung** führt zur Entwicklung und zum Angebot von Softwarelösungen durch externe Anbieter, die beim Anwender
  - **Berichte vereinheitlichen**,
  - die **ganze Belegschaft erfassen**,
  - alle **Daten an einem Ort verfügbar** machen
  - **modular aufgebaut** sind, sodass sich Firmen nur das, was sie auch brauchen, erwerben können und
  - die sich in das **bestehende** Personalinformationssystem (PIS) oder schon bestehende HR-**Systeme integrieren** lassen (**Interoperabilität**)

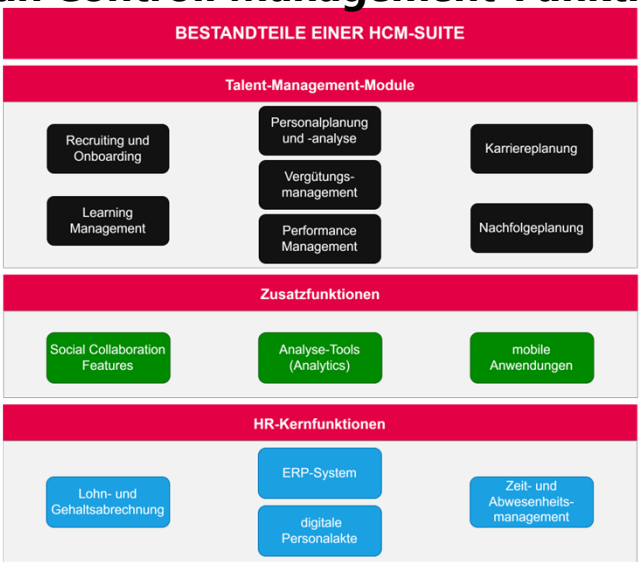
KORNWACHS, Klaus (2018): Arbeit 4.0 – ...– Führungsinformationssysteme: Soziologische, psychologische, wissenschaftsphilosophisch –ethische Überlegungen zum Einsatz von Big Data in Personalmanagement und Personalführung, Ulm, S. 100

9

9

BTQ · Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

Human Controll Management-Funktionen



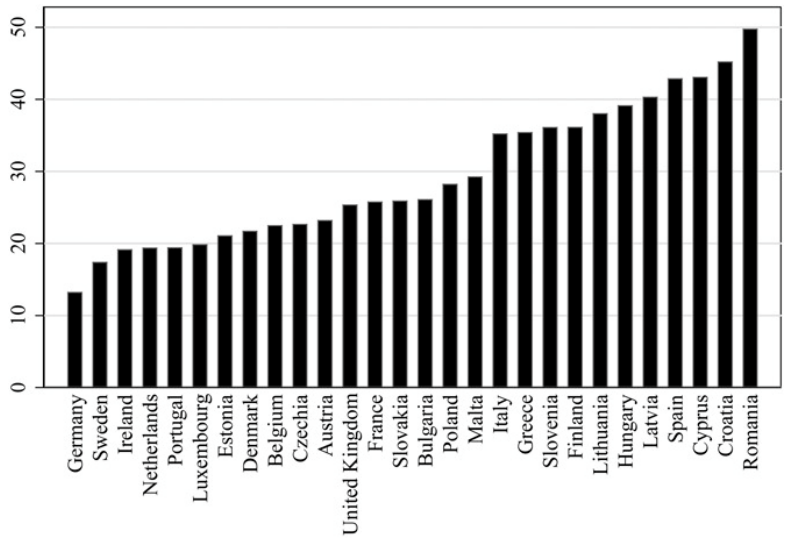
Eigene erweiterte Darstellung nach: SINGLER, Elke (2017): Der Kampf um die Poleposition, in Personalmagazin, 12/17, S. 48-50 [S. 49]

10

10

BTQ · Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

Prozentualer Anteil der Unternehmen, die HR-Analysen zur Überwachung der Mitarbeiterleistung einsetzen



BECHTER, Barbara/ BRANDL, Bernd/ LEHR, Alex (2022): The role of the capability, opportunity, and motivation of firms for using human resource analytics to monitor employee performance: A multi-level analysis of the organisational, market, and country context, in: New Technology, Work and Employment, Wieley, URL: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/ntwe.12239

11

11

BTQ · Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

People Analytics



The Dark Side of People Analytics

Mögliche **Probleme** bei der Einführung von **Personalinformationssystemen (PIS)**:

- Die Software kann gegen die Bestimmungen der **Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)** verstoßen und/oder diese nicht erfüllen
- Mit People Analytics können immer mehr Informationen verarbeitet werden, die dem Arbeitgeber in der Form vorher nicht zugänglich waren und evtl. bis in die **Privatsphäre** der Arbeitnehmer*innen reichen

12

12

BTQ · Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

People Analytics



The Dark Side of People Analytics

- …beschreibt die **Auswertung von Daten** in Bezug auf **Verhalten**, **Beziehungen** und **Eigenschaften von Menschen**, um Geschäftsentscheidungen zu optimieren
- …umfasst **deskriptive**, **prädiktive**, **präskriptive** oder sogar automatische Analysen
- …bezieht sich weniger auf eine bestimmte Technologie als auf einen **evidenzbasierten** und **datengesteuerten Ansatz** im Umgang mit **Humanressourcen**

Quellen: NIELSEN/ McCULLOGH 2018, TURSUNBAYEVA et al. 2018, GIERMINDL et al. 2021 in: KÖHNE, Sonja/ KLÖPPER, Miriam (2022): AI can accurately predict and optimize human behavior URL: https://youtu.be/E9Pls5JDfUc

13

13

BTQ · Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

People Analytics



- **People Analytics**/ Workforce Analytics, Human Resource Analytics oder Personalanalyse wird im Personalmanagement für folgende Aufgaben zur Entscheidungsfindungs-Unterstützung genutzt
  - **Unterstützung** im **Recruiting** und **Rationalisierung**
  - **Verhaltensvorhersagen** bezüglich **Einstellungseignung**, **Erfolgschancen am Arbeitsplatz** und Abschätzung von Zeitpunkt und **Wahrscheinlichkeiten von Kündigungen, Prognose zur demographischen Entwicklung** einer Belegschaft
  - Erfassen der **Mitarbeiterstimmung/-zufriedenheit**
  - **Matching von Persönlichkeitseigenschaften** für Führungs-Aufgaben

14

14

BTQ · Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

People Analytics



- ***Möglichkeiten***
  - vielfältige Anwendungsbereiche wie z.B. Rekrutierung, Entwicklung, Bindung
  - Verbesserung von Leistung und Effizienz
  - verbesserte Arbeitserfahrung und Arbeitszufriedenheit

- ***Hindernisse***
  - Mangel an analytischen Fähigkeiten
  - Fehlen einer integrierten Datenbasis
  - fehlende Zusammenarbeit mit anderen Funktionen
  - technische Barrieren

GIERMINDL, Lisa Marie/ STRICH, Franz/ CHRIST, Oliver/ LEICHT-DEOBALD, Ulrich/ REDZEPI, Abdullah (2022): The dark sides of people analytics: reviewing the perils for organisations and employees, European Journal of Information Systems, Vol. 31, Nr. 3, S. 410-435, [S. 414] DOI: https://doi.org/10.1080/0960085X.2021.1927213

15

15

BTQ · Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

People Analytics



- ***Reifegrad***
  - Reifegrad der Personalanalytik
  - deskriptive, prädiktive und präskriptive Personalanalytik
  - Reifegrad der Personalanalytik relativ gering

- ***Eigenheiten***
  - Ethische und moralische Implikationen
  - Invasivität
  - Berücksichtigung der menschlichen Komplexität
  - weitreichende Konsequenzen

GIERMINDL, Lisa Marie/ STRICH, Franz/ CHRIST, Oliver/ LEICHT-DEOBALD, Ulrich/ REDZEPI, Abdullah (2022): The dark sides of people analytics: reviewing the perils for organisations and employees, European Journal of Information Systems, Vol. 31, Nr. 3, S. 410-435, [S. 414] DOI: https://doi.org/10.1080/0960085X.2021.1927213

16

16

BTQ · Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

People Analytics



- ***Risiken***
  - Bedenken hinsichtlich Privatsphäre und Datenschutz
  - Überwachung und ständige Verfolgung
  - Algorithmische Verzerrungen

GIERMINDL, Lisa Marie/ STRICH, Franz/ CHRIST, Oliver/ LEICHT-DEOBALD, Ulrich/ REDZEPI, Abdullah (2022): The dark sides of people analytics: reviewing the perils for organisations and employees, European Journal of Information Systems, Vol. 31, Nr. 3, S. 410-435, [S. 414] DOI: https://doi.org/10.1080/0960085X.2021.1927213

17

17

BTQ · Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

People Analytics



- …kann eine **Illusion von Kontrolle** und **Reduktionismus** bewirken
- …kann zu **geschätzten Vorhersagen** und **selbsterfüllenden Prophezeiungen** führen (prädiktive Analytik)
- …kann **Pfadabhängigkeit fördern**
- …kann **Transparenz** und **Rechenschaftspflicht** beeinträchtigen

GIERMINDL, Lisa Marie/ STRICH, Franz/ CHRIST, Oliver/ LEICHT-DEOBALD, Ulrich/ REDZEPI, Abdullah (2022): The dark sides of people analytics: reviewing the perils for organisations and employees, European Journal of Information Systems, Vol. 31, Nr. 3, S. 410-435, [S. 414] DOI: https://doi.org/10.1080/0960085X.2021.1927213

18

18

People Analytics



- ...kann die **Autonomie der Beschäftigten** verringern
- ...kann **menschliches Denken marginalisieren** und **Führungskompetenzen untergraben**

GIERMINDL, Lisa Marie/ STRICH, Franz/ CHRIST, Oliver/ LEICHT-DEOBALD, Ulrich/ REDZEPI, Abdullah (2022): The dark sides of people analytics: reviewing the perils for organisations and employees, European Journal of Information Systems, Vol. 31, Nr. 3, S. 410-435, [S. 414] DOI: https://doi.org/10.1080/0960085X.2021.1927213

19

19

Talent-Management-Plattformen

- **Talent-Management-Plattformen** wie *Oracle Taleo Cloud Service*, *SAP Success Factors*, *Workday*, *IBM Kenexa* haben - mit Variationen - **Gemeinsamkeiten**:
  - Man kann mit ihnen die **Geschichte eines Mitarbeiters** seit seiner Einstellung **verfolgen** (Leistungsabfälle/ Führungsqualitäten eruieren)
  - **Bewerbungs- und Einstellungsmanagement** (Marktbeobachtung, Kommunikation mit Vermittlungsinstitutionen, Plattformen & Karriereportale einbinden)

KORNWACHS, Klaus (2018): Arbeit 4.0 – ...– Führungsinformationssysteme: Soziologische, psychologische, wissenschaftsphilosophisch –ethische Überlegungen zum Einsatz von Big Data in Personalmanagement und Personalführung, Ulm, S. 100

20

20

BTQ Bildungswerk ver.di Hessen e.V.

Talent-Management-Plattformen

- **Leistungsentwicklung verfolgen und bewerten**
- **Personalentwicklung** durch Weiterqualifizierungsvorschläge für Fortbildungen und Zertifizierungen **erarbeiten**
- Integration der althergebrachten **Lohnabrechnung** zur **Überwachung der Personalkosten** sowie Einhaltung von **Entlohnung- und Belohnungsregimes**
- **Unternehmensweite Integration von Personaldaten**

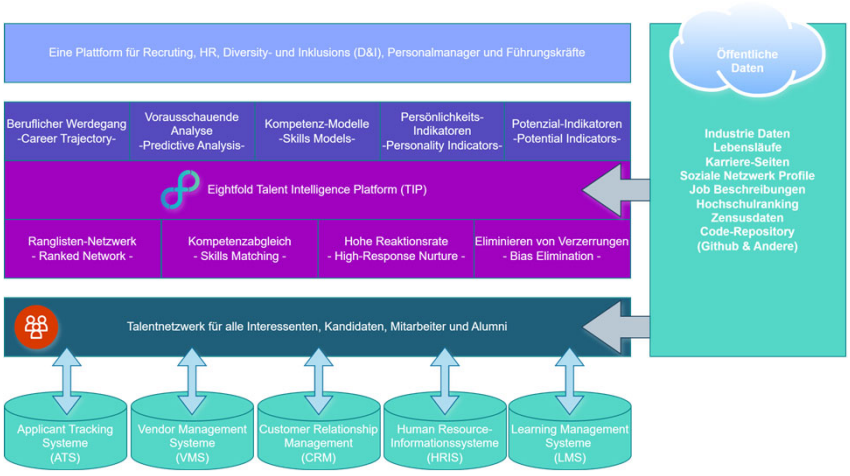
KORNWACHS, Klaus (2018): Arbeit 4.0 – ...– Führungsinformationssysteme: Soziologische, psychologische, wissenschaftsphilosophisch –ethische Überlegungen zum Einsatz von Big Data in Personalmanagement und Personalführung, Ulm, S. 100

21

21

BTQ Bildungswerk ver.di Hessen e.V.

Eightfold - Talent Intelligence Platform (TIP)



22

22

BTQ · Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

Umgang mit Beschäftigtendaten - USA

- 9 Anbieter in den USA untersucht (Apploye, Buddy Punch, Deputy, Desklog, Hubstaff, Monitask,Time Doctor 2, Vericlock, When I Work)
- **Umfassende Weitergabe persönlicher Daten** (Vor- und Nachnamen, E-Mail-Adressen und den Firmennamen) an Dritte
- Empfängern: Tech-Konzerne wie **Facebook**, **Google**, **Microsoft** und die Werbeplattform **AppLovin**
- Auch die persönlichen **Daten von Vorgesetzten** wurden in großem Umfang geteilt
- Online-Verhalten an **145 verschiedene Drittanbieter**
- **Standort- und Bewegungstracking**

KAPLAN, Levi/ NGUYEN, Stephanie T./ CHOFFNES, David/ MISLOVE, Alan/ FROTMAN, Seth/ MEYER, Erie (2026): Workplace Monitoring Platforms Are Sharing Your Data. An Investigation & Roadmap to Address Data Abuses URL: https://scholarship.law.columbia.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1004&context=law_economy; 23

23

BTQ · Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

Umgang mit Beschäftigtendaten - USA

Risiken für Mitarbeiter:

- **Diskriminierung:** Datenbasierte Algorithmen können zu unfairen Bewertungen, Lohnkürzungen oder Entlassungen führen
- **Gesundheitliche Folgen:** Permanente Überwachung führt nachweislich zu erhöhtem Stress, Angstzuständen und geringerer Arbeitszufriedenheit
- **Sicherheitsrisiken:** Die zentrale Speicherung sensibler Daten (oft für Jahre oder unbegrenzt) erhöht das Risiko bei Datenpannen erheblich

KAPLAN, Levi/ NGUYEN, Stephanie T./ CHOFFNES, David/ MISLOVE, Alan/ FROTMAN, Seth/ MEYER, Erie (2026): Workplace Monitoring Platforms Are Sharing Your Data. An Investigation & Roadmap to Address Data Abuses URL: https://scholarship.law.columbia.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1004&context=law_economy; 24

24

BTQ · Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

Umgang mit Beschäftigtendaten - USA

Empfehlungen für die Regulation (Politik)

- Striktes **Verbot des Verkaufs oder Teilens von Mitarbeiterdaten** mit Dritten
- **Verbot von „Surveillance Sludge“** (Überwachungs-Ballast), also Funktionen zur exzessiven Datenerhebung ohne direkten Arbeitsbezug
- **Begrenzung der Datenspeicherung** und ein Verbot der Datenerfassung außerhalb der Arbeitszeit

KAPLAN, Levi/ NGUYEN, Stephanie T./ CHOFFNES, David/ MISLOVE, Alan/ FROTMAN, Seth/ MEYER, Erie (2026): Workplace Monitoring Platforms Are Sharing Your Data. An Investigation & Roadmap to Address Data Abuses URL: https://scholarship.law.columbia.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1004&context=law_economy;

25

25

BTQ · Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

Kurzeinblick in die Systeme

26

26

BTQ Bildungswerk ver.di Hessen e.V.

Workday & Microsoft

Microsoft workday



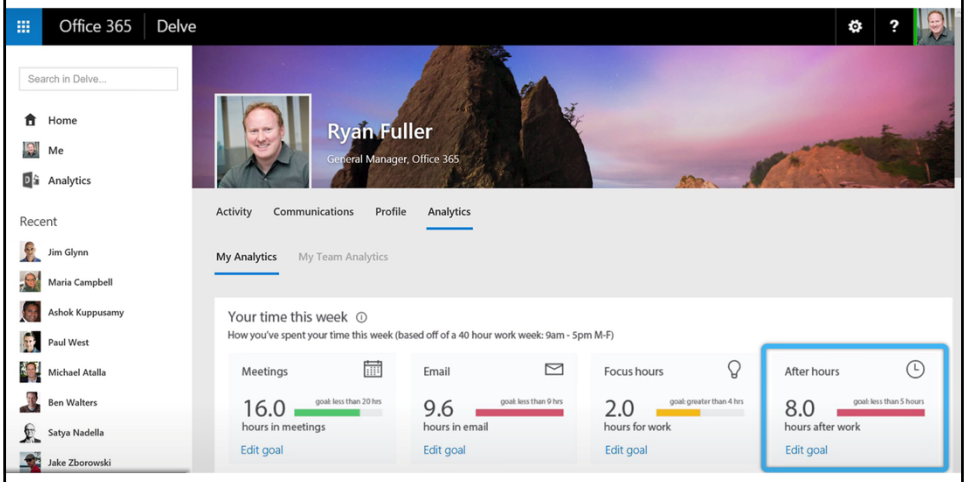
Microsoft Support Office Online (2021): How does Delve know what's relevant to me? URL: https://support.office.com/en-us/article/How-does-Office-Delve-know-what-s-relevant-to-me048d502e-80a7-4f77-ac5c-f9d81733c385 [letzter Zugriff: 20.07.2021]

27

27

BTQ Bildungswerk ver.di Hessen e.V.

Microsoft Analytics



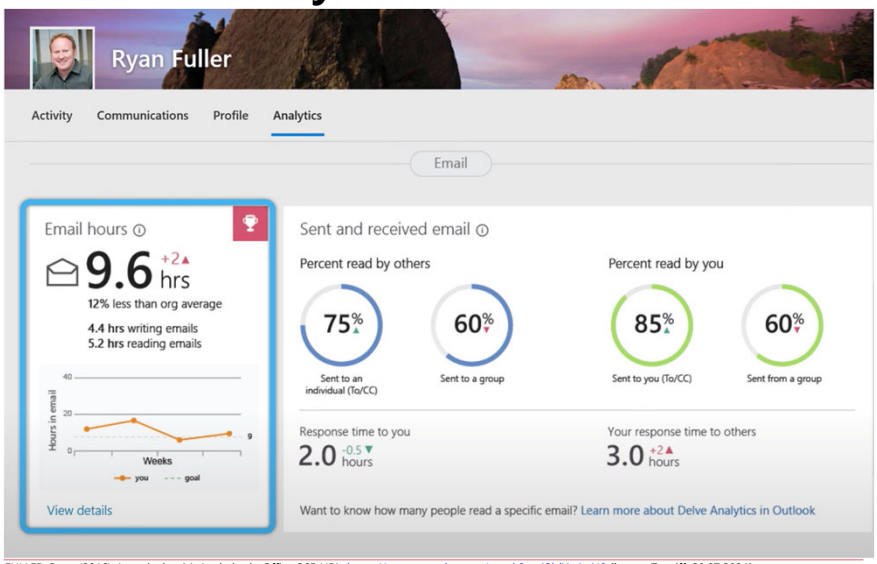
FULLER, Ryan (2016): Introducing MyAnalytics in Office 365 URL: https://www.youtube.com/watch?v=43i-IXo4wN8 [letzter Zugriff: 20.07.2021]

28

28

BTQ · Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

Microsoft Analytics



FULLER, Ryan (2016): Introducing MyAnalytics in Office 365 URL: https://www.youtube.com/watch?v=43i-IXo4wN8 [letzter Zugriff: 20.07.2021]

29

29

BTQ · Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

Microsoft Analytics – Meetings overview



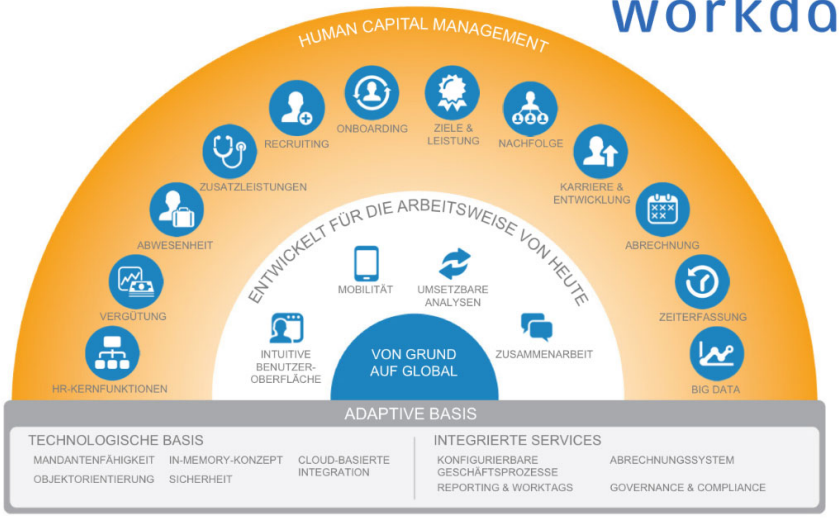
FULLER, Ryan (2016): Introducing MyAnalytics in Office 365 URL: https://www.youtube.com/watch?v=43i-IXo4wN8 [letzter Zugriff: 20.07.2021]

30

30

BTQ Bildungswerk ver.di Hessen e.V.

Workday



31

31

BTQ Bildungswerk ver.di Hessen e.V.

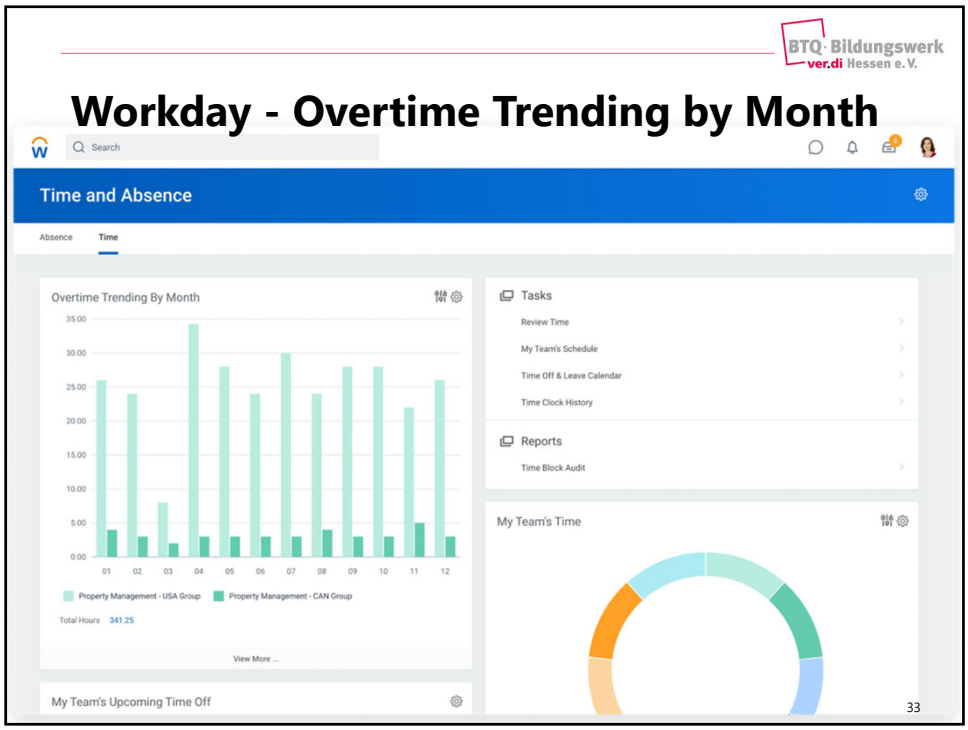
Workday - Module

WORKDAY HCM-MODULE	
Personalmanagement	Administration von Mitarbeiter- und Stellendaten, Self Services für Mitarbeiter (ESS) und Manager (MSS)
Vergütung	Festlegung Vergütungspakete, weltweite Vergütungsplanung
Talentmanagement	Zielvereinbarung, Leistungsbeurteilung, Nachfolge- und Karriereplanung
Zeiterfassungs- & Abwesenheitsmanagement	Zeiterfassungsprozesse, Abwesenheitsanträge, Genehmigungsprozesse, Auswertungen
Payroll-Lösungen	Transparenz über Personalkosten weltweit, keine Gehaltsabrechnung für Deutschland, Australien (angekündigt Juni 2021), aber unterstützte Anbindung von Dritt-Anbietern
Recruiting	Externe und interne Kandidaten finden und einstellen, Kandidatenmanagement und -auswahl, Angebotsmanagement
Personalplanung & -analyse	Strategische Personaleinsatzplanung, Headcount-Planung und -Analyse, Kennzahlen

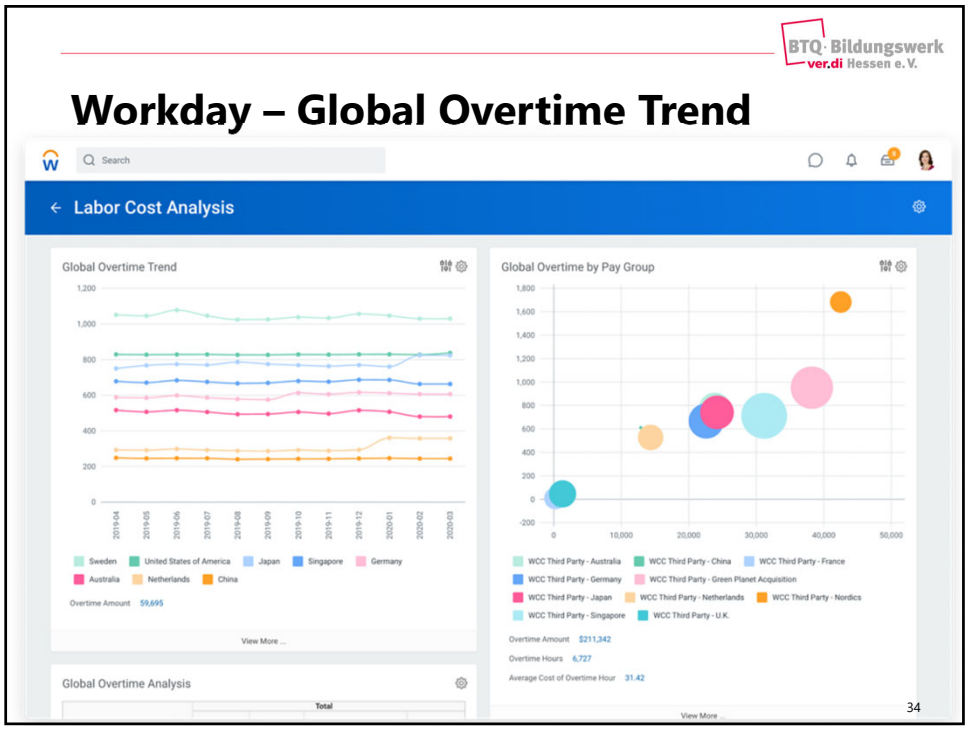
Eigene Darstellung nach: SOMMER, Katrin (2017): Herausforderung Workday, in: Computer und Arbeit (CuA), 2/2017, S. 10

32

32


BTQ · Bildungswerk
ver.di Hessen e. V.
Workday - Overtime Trending by Month
Search
Time and Absence
Absence
Time
Overtime Trending By Month
Property Management - USA Group
Property Management - CAN Group
Total Hours 341.25
View More ...
My Team's Upcoming Time Off
Tasks
Review Time
My Team's Schedule
Time Off & Leave Calendar
Time Clock History
Reports
Time Block Audit
My Team's Time
33

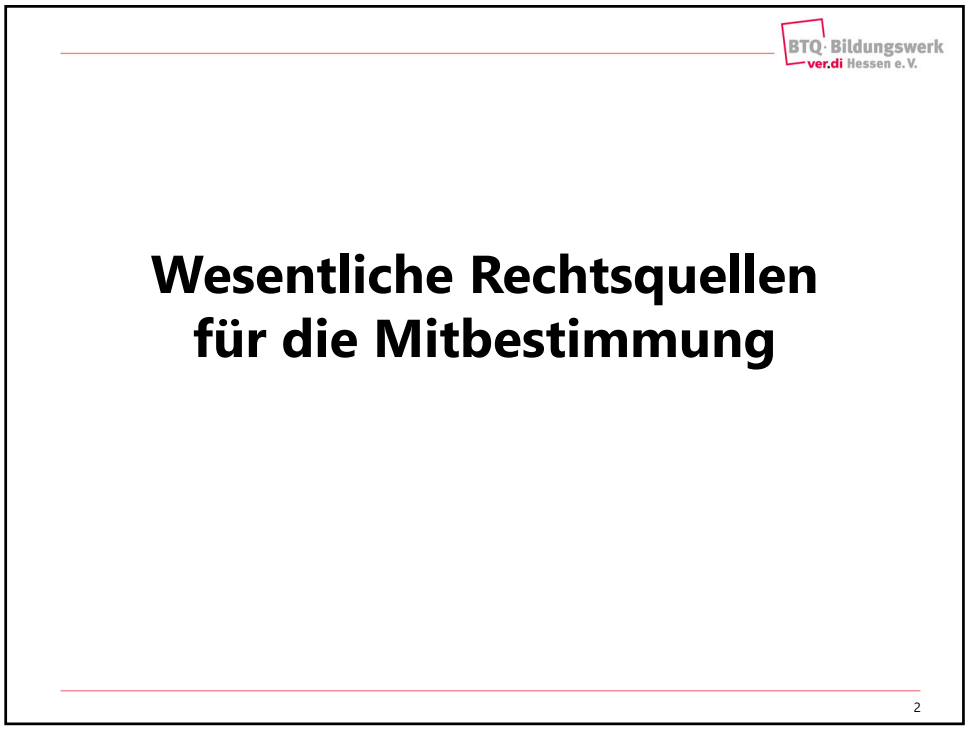
33


BTQ · Bildungswerk
ver.di Hessen e. V.
Workday – Global Overtime Trend
Search
Labor Cost Analysis
Global Overtime Trend
Sweden
United States of America
Japan
Singapore
Germany
Australia
Netherlands
China
Overtime Amount 59,695
View More ...
Global Overtime Analysis
Total
Global Overtime by Pay Group
WCC Third Party - Australia
WCC Third Party - China
WCC Third Party - France
WCC Third Party - Germany
WCC Third Party - Green Planet Acquisition
WCC Third Party - Japan
WCC Third Party - Netherlands
WCC Third Party - Nordics
WCC Third Party - Singapore
WCC Third Party - U.K.
Overtime Amount $211,342
Overtime Hours 6,727
Average Cost of Overtime Hour 31.42
View More
34

34


BTQ · Bildungswerk
ver.di Hessen e. V.

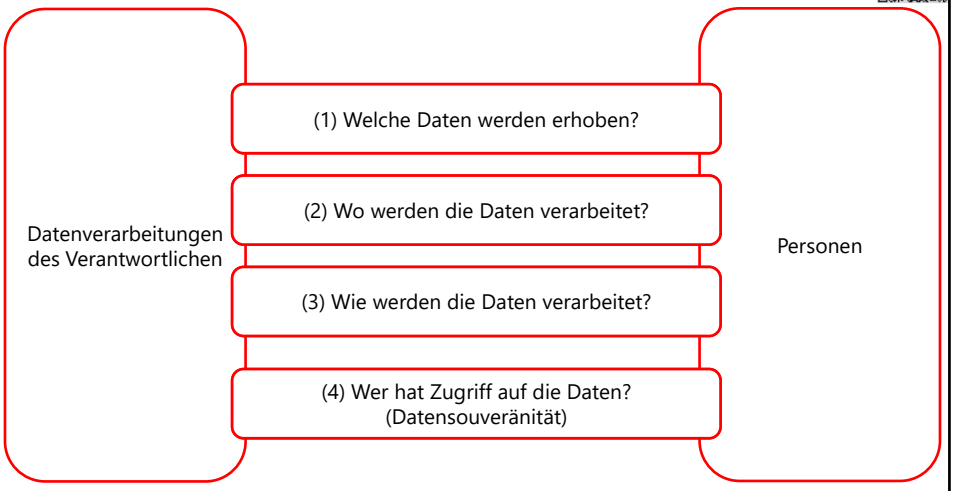
1


BTQ · Bildungswerk
ver.di Hessen e. V.
Wesentliche Rechtsquellen für die Mitbestimmung
2

2

BTQ · Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

Kriterien für die Transparenz & Erklärbarkeit



Eigene Darstellung nach: OM (2019): Umsetzungshilfen Arbeit 4.0. Künstliche , Offensive Mittelstand, Heidelberg, S. 44 URL: https://www.offensive-mittelstand.de/fileadmin/user_upload/pdf/uh40_2019/umsetzungshilfen_paperback_3103_web.pdf

3

3

BTQ · Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten (Art. 30 DSGVO)

1. Namen und die Kontaktdaten des Verantwortlichen
2. Name der Datenverarbeitung
3. Zwecke der Datenverarbeitung
4. Rechtsgrundlage
5. Beschreibung der Verarbeitung
6. Verarbeitung besonderer Arten personenbezogener Daten i.S.d. Art. 9 Abs. 1 DSGVO
7. Betroffene / betroffene Personengruppen
8. Personenbezogene Daten / Datenkategorien
9. Empfänger / Empfängerkategorien Zugriffsberechtigte
10. ggf. Übermittlungen von personenbezogenen Daten an ein Drittland oder an eine internationale Organisation
11. Regelfristen für die Löschung
12. Allgemeine Beschreibung der technischen und organisatiorischen Maßnahmen (TOM)

23.09.2026

4

4

BTQ · Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

Beschäftigtendatenschutz

Wichtige gesetzliche Regelungen des BetrVG	
Gegenstand	**BetrVG**
rechtzeitige und umfassende Information	§ 90 Abs. 2
Überwachungsrecht	§ 80 Abs. 1 Nr. 1
Hinzuziehung von Sachverständigen (bei KI erforderlich)	§ 80 Abs. 3 i.V.m. 40 Abs. 1
Verarbeitung personenbezogener Daten	§ 79a
Mitbestimmungsrecht technische Überwachung	§ 87 Abs. 1 Nr. 6
Job-Bewertung und Gehaltsbänder (Compensation)	§ 87 Abs. 1 Nr.10/11
Personalfragebogen	§ 94 Abs. 1
Beurteilungsrichtlinien	§ 94 Abs. 2
Auswahlrichtlinien (Recruting/ Nachfolge- & Karrierplanung)	§ 95
Entwicklungsbedarfe/ Qualifizierungsinhalte (Learning)	§ 96 - 98
Betriebs-/Dienstvereinbarungen	§ 88

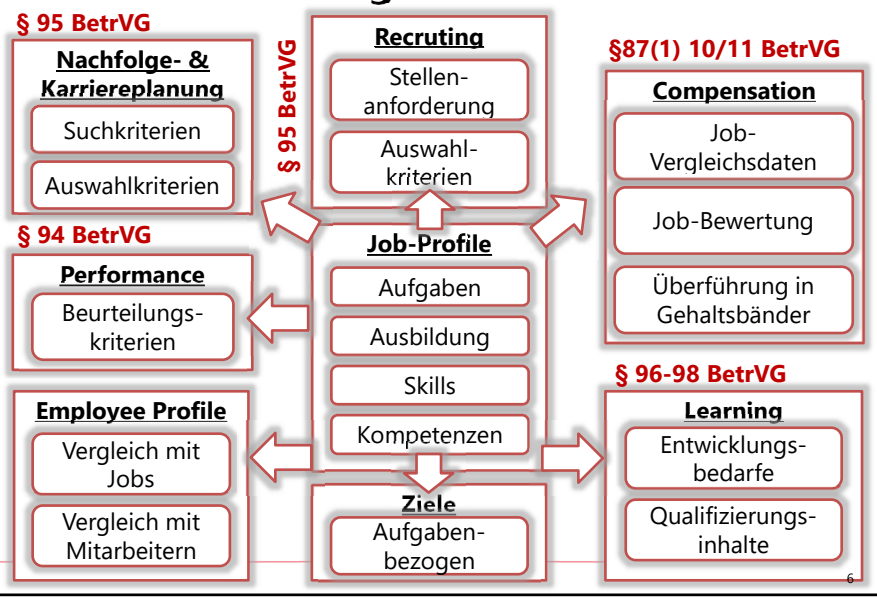
HAVERKAMP, Josef (2019): Datenschutz. Grundlagen und Arbeitshilfen für Betriebs- und Personalräte, 2. neu bearbeitete Auflage, Bund-Verlag, Frankfurt am Main, S. 107-110v

5

5

BTQ · Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

Job-Profiles – Integration in die Module



Eigene Darstellung nach: SOMMER, Katrin (2018): Personal 4.0 mit SAP SuccessFactors oder Workday: HCM, Risiken und Nebenwirkungen der Digitalisierung von HR-Abteilungen, TBS NRW/ DGB Bildungswerk NRW, S. 95

6

6

BTQ Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

Wichtige gesetzliche Vorschriften zum Beschäftigtendatenschutz

Datenschutzrechtliche Vorgaben zum Beschäftigtendatenschutz	Vorschriften der DSGVO und des BDSG
Datenvermeidung und Datensparsamkeit	Artikel 5 Abs. 1 Buchstabe c) DSGVO
Allgemeine Zulässigkeit der Verarbeitung	Artikel 6 Abs. 1 DSGVO
Berechtigte Interessen des Arbeitgebers	Artikel 6 Abs. 1 Buchstabe f) DSGVO
Einwilligung als Rechtsgrundlage	Artikel 7 Abs. 1 Buchstabe a) DSGVO in Verbindung mit § 26 Abs. 2 BDSG
Besondere Arten personenbezogener Daten	Artikel 9 Abs. 1 DSGVO
Auskunftsrechte	Artikel 15 Abs. 1 DSGVO
Löschung von Daten	Artikel 17 DSGVO
Sperrung von Daten	§ 35 BDSG
Auftragsdatenverarbeitung	Artikel 28 DSGVO
Übermittlung von Daten in Drittländer	Artikel 44 DSGVO
Spezielle Erlaubnisnorm für die Verarbeitung von Beschäftigtendaten	Artikel 88 Abs. 1 DSGVO in Verbindung mit § 26 „BDSG-neu“
Automatisierte Einzelfallentscheidungen und Scoring	Artikel 22 DSGVO
Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten	Artikel 30 DSGVO
Sicherheit der Verarbeitung	Artikel 32 DSGVO
Datenschutz-Folgenabschätzung (DSFA)	Artikel 35 DSGVO

7

7

BTQ Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

BetrVG & Künstliche Intelligenz

Information

§ 80 Allgemeine Aufgaben: Rechtzeitige Information und Hinzuziehung von (ständigen) Sachverständigen (explizit KI)

§ 90 Abs. 1 Unterrichtungsrecht: Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung, auch wenn keine KI darauf einwirkt

Mitwirkung

§ 90 Abs. 2 Beratungsrecht: Vorschläge des BR sind vom AG bei der Planung einzubeziehen (explizit KI)
§ 96 Förderung der Berufsausbildung: (z.B. Qualifizierung beim Einsatz von KI-Systemen)
§§ 97 Abs. 2 und 98 Einrichtung und Maßnahmen der Berufsbildung § Durchführung betrieblicher Maßnahmen
§ 95 Auswahlrichtlinien (Nur in Betrieben ab 500 Mitarbeiter*innen): BR kann Aufstellung verlangen (explizit KI)

Mitbestimmung

§ 77 Durchführung gemeinsamer Beschlüsse, Betriebsvereinbarungen durch den AG
§ 87 Abs. 1 Mitbestimmungsrechte
Leistungs- und Verhaltenskontrolle
Leistungsbezogener Entgelte
Mobile Arbeit
- ➔ Einigungsstelle § 76 (a Kosten) z.B. bei Uneinigkeit §§ 95, 96, 97, 98
- ➔ Sachverständige kann auch hier unterstützen

§ 91 Mitbestimmungsreht: bei Änderung der Arbeitsplätze, des -ablaufes oder der –umgebung, die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich wiedersprechen, in besonderer Weise belastet
- ➔ Abwendung, Milderung, Ausgleich für Belastung

8

8

BTQ Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

strategisches Vorgehen

9

9

BTQ Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

Akteure



Unternehmen IT-Abteilung evtl. Personalab-teilung	EBR KBR GBR BR Ausschüsse (IT/ PIMS/ Wirtschaft etc.)	DSBA (intern/ extern)	IT-Organisation (IT-System) Implemen-tations-unternehmen

10

10

BTQ · Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

Wie kann sich der BR/PR aufstellen?



- **Module** werden **Schritt für Schritt** eingeführt
- Durch eine **Prozessvereinbarung** frühzeitig in das Gesamtprojekt reinkommen
- **Wie organisiert sich der Betriebsrat/Personalrat** auf unterschiedlichen Ebenen [GBR/KBR/BR und Ausschüsse IT/Wirtschaft/PIMS]
- **IT-Vereinbarungen** und **Fachvereinbarungen**? Oder umgekehrt?
- Hochgradig **sensible Daten** erfordern eine enge Zusammenarbeit mit dem **Datenschutzbeauftragten**
- **Transparenz** für die Beschäftigten bei den jeweiligen Schritten **herstellen**
- Druck des Arbeitgebers durch **Jahrestermine**/ **Meilensteine** | Wieviel Zeit nimmt sich der Betriebsrat?

11

11

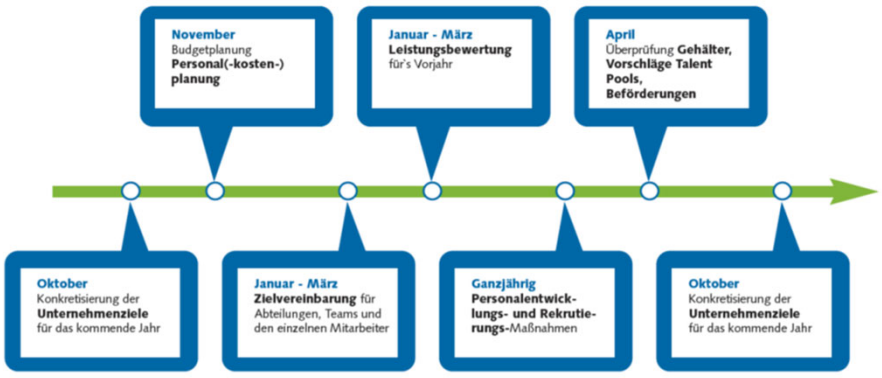
BTQ · Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

Unternehmensziel herunterbrechen



Unternehmenziele jährlich herunterbrechen auf:

- **die Personaplanung und -steuerung**
- **die Zielvorgaben für jeden einzelnen Mitarbeiter**



Grafik: Beispielhafter Jahresablauf Personalplanung und -entwicklung

SOMMER, Katrin (2017): Herausforderung Workday, in: Computer und Arbeit (CuA), 2/2017, S. 10

12

12

Übergreifende Fragen zur Softwareeinführung



- **Gesamtunternehmensprojektplan und –organisation** (Welche Module, welche Roll-out-Pläne, wer sind die Projektbeteiligten, wie werden lokale/nationale Erfordernisse ins Projektteam gesteuert?)
- **Ausgangslage und Zielsetzung, Notwendigkeit der Veränderung**
- **Zielsetzung und Nutzen**
- **Auswirkungen auf die Beschäftigten**
- Bereits **bestehende Beschlüsse**/ geltende Betriebsvereinbarungen (z. B. zum Mitarbeitergespräch, variable Vergütung, Qualifizierung)
- Geplante **Aufgabenveränderungen** in der **IT**-Betreuung und –Kompetenz (Wer sind die Sachverständigen für das System? Wo wird das System „betrieben“?)

13

13

Übergreifende Fragen zur Softwareeinführung



- Geplante **Aufgabenveränderungen** (lokal und global?)
- **Beschreibung der Maßnahme und deren Auswirkung** auf:
  - Arbeitsorganisation und Prozesse
  - physische und psychische Belastungen/ Fehlbeanspruchung
  - Leistungs- und Verhaltenskontrolle
- **Beispiele und Masken [„Screenshots“]**
- Beschreibung der **Datenerfassung, -speicherung** und **-auswertung** des Datenschutz sowie möglicher **Leistung- und Verhaltenskontrollen**
- Beschreibung der **betriebswirtschaftlichen Effekte** der Veränderung
- **Risikoanalyse** und risikominimierende Maßnahmen

14

14

Erforderliche Unterlagen als Basis für eine Betriebsvereinbarung:



- **Systembeschreibung/Release** inkl. Beschreibung der eingesetzten **Module** und **Funktionalitäten** mit konkreter **Zweckbestimmung**
- **Systembetrieb** (Wo liegen die Daten?/ On-Premis/ Cloud/ Hybrid)
- **Systemlandschaft** (Testsysteme, Schulungssysteme, Produktivsysteme)
- **Zweckbindung**
- **Lösch- und Sperrfristen**/ Prozess der Löschung bzw. Sperrung
- **Übersicht der personenbezogenen Daten**
- **Überblick der abgebildeten Self-Services** (ESS/MSS) & Workflows

15

Erforderliche Unterlagen als Basis für eine Betriebsvereinbarung:



- **Schnittstellenübersicht/ Datenflüsse**
- **Auswertungen** (Positivliste mit Empfänger und Zwecksetzung)
- **Berechtigungskonzept**
- Ergebnisse **Vorabkontrolle** durch den **Datenschutzbeauftragten** (DSBA), ggf. Durchführung einer Datenschutzfolgeabschätzung (DSFA)
- Auszug aus dem **Verzeichnis von Verfahrenstätigkeiten**
- **Datenschutzkonzept**
- **Datenschutzrechtliche Vereinbarungen** mit Dritten, dem Dienstleister (Auftragsverarbeiter) und ggf. mit Konzernmutter und -schwestern, …
- Geplanter **Prozess für Release-Information** (Veränderungen)

16

Eckpunkte für Betriebsvereinbarungen

17

17

Betriebsvereinbarung PIS



KBV Personalinformationssystem (PIS)

Präambel
§ 1 Gegenstand
§ 2 Geltungsbereich
räumlich
persönlich
sachlich
§ 3 Zweckbestimmung und Nutzungsumfang der Anwendung
§ 4 Datenschutz, Leistungs- und Verhaltenskontrolle
§ 5 Zugriffsrechte, Berechtigungskonzept
§ 6 Einsichtsrechte der Arbeitnehmenden in die elektronische Personalakte und weitere gespeicherte personenbezogene Daten
§ 7 Händisch geführte Papierakte

18

Betriebsvereinbarung PIS

KBV Personalinformationssystem (PIS)



§ 8 Administration
§ 9 Reports, Statistiken
§ 10 Schnittstellen
§ 11 Rechte der Beschäftigten
§ 12 Schulung
§ 13 Rechte des Konzern- und Gesamtbetriebsrates und der örtlichen Betriebsräte
§ 14 Regelung zur Testumgebung
§ 15 Evaluation und Anpassung
§ 16 Schlussbestimmungen

19

19

Betriebsvereinbarung PIS

KBV Personalinformationssystem (PIS)





Anlage A Geltungsbereich
Anlage B Systemübersicht (Module)
Anlage C Zweckbindung
Anlage D Datenschutz (AVV/ TOMs/ Backups/ Vertraulichkeitserklärung/ DSFA)
Anlage E Berechtigungen (Berechtigungsprofile/ Zugriffsberechtigungen)
Anlage F Report
Anlage G Schnittstellen
Anlage H Schulungskonzept
Anlage I Verfahrensrichtlinie (Administration/ Änderungen)
Anlage J Workflows

20

20

BTQ · Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

Checkliste – 7 Schritte für die Bearbeitung zur „guten Digitalen Arbeit“

1. **Informationen** an GBR/GPR und/ oder zuständigen örtlichen BR/PR zur Projektplanungsphase (vor Vergabe- bzw. Beschaffungsentscheidung über Verfahren oder Software)
2. **Gemeinsames Abstimmungsgespräch** Projektleitung und GBR/BR/GPR /PR zur Klärung wesentlicher Themen für das Projekt und dessen Auswirkungen auf die Beschäftigten bei den Prüfbereichen der Checkliste. Erste Festlegungen zum Einsatz der Checkliste
3. **Beteiligung des zuständigen Personalrats** nach dem LPVG BW
4. **Projektbeginn / Vergabe, Beschaffung**
5. **Maßnahmen planen, umsetzen, kontinuierliche Bearbeitung** und Rückkopplung über offene Punkte anhand der fortgeführten Checkliste
6. **Auswertung und Evaluation der Einführung**, Klärung wie offene Punkte im laufenden Betrieb bearbeitet werden
7. **Abschließende Information des zuständigen BR/PR**

ARMELI, Navis/ MIERICH, Sandra (2020): Digitale Arbeit ganzheitlich Denken, Landeshauptstadt Wiesbaden. Portrait über die "Checkliste zur guten Digitalen Arbeit", in: Mitbestimmungspraxis, NR. 43, September 2021, S. 9 URL: https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008107/p_mbf_praxis_2021_43.pdf

21

21

BTQ · Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

Europäische Datenschutz-Grundverordnung Art. 88



22

22

BTQ · Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

Aufbau EU-DSGVO

Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext

Öffnungsklausel

Kapitel IX
Besondere Datenverarbeitungssituationen

Artikel 88 Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext

Die Mitgliedstaaten können durch **Rechtsvorschriften** oder durch **Kollektivvereinbarungen spezifischere Vorschriften zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext**, insbesondere für [...] **vorsehen**.

23

23

BTQ · Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

Art. 88 Abs. 1 DSGVO

Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext

(1) Die Mitgliedsstaaten können durch **Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen spezifischere Vorschriften** zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext vorsehen.

24

24

BTQ · Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

Art. 88 Abs. 1 DSGVO

Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext
(1)…
insbesondere für Zwecke
- der **Einstellung**,
- der **Erfüllung** des **Arbeitsvertrags** einschließlich der Erfüllung von durch **Rechtsvorschriften** oder durch **Kollektivvereinbarungen** festgelegten **Pflichten**,
- des **Management**s,
- der **Planung** und
- der **Organisation der Arbeit**,

25

25

BTQ · Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

Art. 88 Abs. 1 DSGVO

Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext
(1)…
insbesondere für Zwecke
- der **Gleichheit und Diversität am Arbeitsplatz**,
- der **Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**,
- des **Schutzes des Eigentums** der **Arbeitgeber** oder der **Kunden**
- sowie für **Zwecke der Inanspruchnahme** der mit der Beschäftigung zusammenhängenden **individuellen oder kollektiven Rechte und Leistungen** und
- für Zwecke der **Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses**.

26

26

BTQ · Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

Art. 88 DSGVO

Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext

(2)…

insbesondere im Hinblick auf

- die **menschlichen Würde**,
- die **berechtigten Interessen** !
- die **Grundrechte der betroffenen Person**
- die **Transparenz der Verarbeitung**,
- die **Übermittlung personenbezogener Daten** innerhalb einer Unternehmensgruppe oder einer Gruppe von Unternehmen, die eine gemeinsame Wirtschaftstätigkeit ausüben, und
- die **Überwachungssysteme am Arbeitsplatz**.

27

27

BTQ · Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

Aufbau EU-DSGVO

Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext

Öffnungsklausel

Kapitel IX **Besondere Datenverarbeitungssituationen**

Artikel 88 Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext

§ 23 HDSI Datenverarbeitung für Zwecke des
§ 26 BDSG Beschäftigungsverhältnisses

Rechtssache C-34/21

Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer beim Hessischen Kultusministerium

gegen

Minister des Hessischen Kultusministeriums

28

28

BTQ · Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

Beschäftigtendatenschutz

EuGH C-34/21

Zulässigkeit von **Video-Livestreams im Schulunterricht** und der damit verbundenen Verarbeitung personenbezogener Daten von Lehrkräften

Artikel 88 der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)

Das Gericht stellte klar, dass nationale Regelungen nur dann als **spezifischere Vorschriften** gelten, wenn sie über eine bloße Wiederholung der allgemeinen DSGVO-Grundsätze hinausgehen und konkrete Schutzmaßnahmen für die Betroffenen enthalten.

EuGH fordert **präzise Schutzgarantien für Arbeitnehmer** in der digitalen Arbeitswelt

EuGH (2021): Rechtssache C-34/21, Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer: Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 30. März 2023 URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:62021CJ0034

29

29

BTQ · Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

Beschäftigtendatenschutz

BAG 8 AZR 209/21

Schadenersatz nach Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) - Betriebsvereinbarung – Workday

„Ein Arbeitnehmer kann einen Anspruch auf **Schadenersatz** wegen einer **Verletzung der Datenschutz-Grundverordnung** haben, wenn der Arbeitgeber personenbezogene Echtdaten innerhalb des Konzerns an eine andere Gesellschaft überträgt, um die cloudbasierte Software für Personalverwaltung „Workday“ zu testen. “

- **Erforderlichkeit** das „Dummy-Daten“ nicht ausreichen
- Datenumfang muss strikt begrenzt werden (**Datenminimierung**)
- Unzulässige Weitergabe kann immateriellen **Schaden** auslösen.

BAG 8 AZR 209/ 21 URL: https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/8-azr-209-21/

30

30

BTQ · Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

Beschäftigtendatenschutz

Bundesarbeitsgericht

BAG 8 AZR 209/21

Keine Echtdaten Testzwecke:

Die Nutzung von **personenbezogenen Mitarbeiterdaten** zu Testzwecken ist **unzulässig**, *wenn sie nicht strikt erforderlich ist*. (Erforderlichkeitsnachweis)

Grenzen von Betriebsvereinbarungen:

Eine Betriebsvereinbarung rechtfertigt **keine Datenverarbeitung**, die **gegen** die **Vorgaben der DSGVO** verstößt. Jede Datenverarbeitung muss eigenständig geprüft werden.

BAG 8 AZR 209/ 21 URL: https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/8-azr-209-21/

31

31

BTQ · Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

Beschäftigtendatenschutz

Bundesarbeitsgericht

BAG 8 AZR 209/21

Wegfall von § 26 BDSG: Das BAG hat sich der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) angeschlossen und nationale Regelungen zur Beschäftigtendatenverarbeitung (**§ 26 BDSG**) teilweise für **unanwendbar** erklärt, wenn sie die strengen DSGVO-Vorgaben unterschreiten.

Haftungsrisiken:

Unternehmen müssen den Einsatz von HR- und Cloud-Software sowie bestehende interne Vereinbarungen **streng überprüfen**.

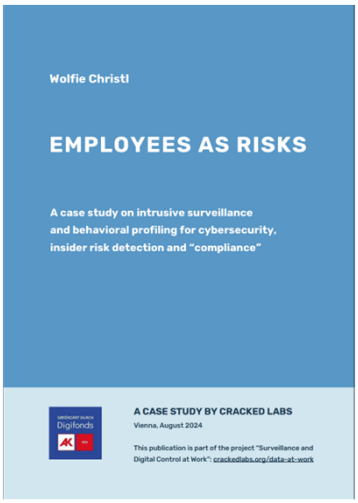
BAG 8 AZR 209/ 21 URL: https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/8-azr-209-21/

32

32

BTQ · Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

Überwachung & Kontrolle am Arbeitsplatz





CHRISTL, Wolfie (2024): Employees as risk. A case study on intrusive surveillance and behavioral profiling for cybersecurity, insider risk detection and "compliance" August 2024, Cracked Labs, Wien URL: https://crackedlabs.org/dl/CrackedLabs_Christl_SecurityRiskProfiling.pdf; CHRISTL, Wolfie (2021): Digitale Überwachung und Kontrolle am Arbeitsplatz. Von der Ausweitung betrieblicher Datenerfassung zum algorithmischen Management?, September 2021, Cracked Labs, Wien URL: https://crackedlabs.org/dl/CrackedLabs_Christl_UeberwachungKontrolleArbeitsplatz.pdf

33

33

BTQ · Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

Handlungsleitfäden der BTQ Kassel

Handlungsleitfaden
Kompetenzen über KI aufbauen



Inhalte:
- KI im Betrieb erkennen
- Transparenz von Daten
- Regeln des Datenschutzes
- Qualifizierungsbausteine zu Grundlagen und Anwendung von KI

Handlungsleitfaden
Künstliche Intelligenz braucht Weiterbildung



Inhalte:
- Neue Qualifikationen für Beschäftigte und Mitglieder des Betriebsrats
- Rechte des Betriebsrats beim Thema Weiterbildung

Diese beiden Broschüren und weitere Handlungsleitfäden stehen auf **www.btq-kassel.de/downloads** zur Verfügung.

34

BTQ · Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

Klärung offener Fragen
Diskussion



35

BTQ · Bildungswerk ver.di Hessen e. V.

Literatur

ARTIKEL-29-DATENSCHUTZGRUPPE (2018): Leitlinien zu automatisierten Einzelfall einschließlich Profiling für die Zwecke der Verordnung 2016/79, Stand: 06.02.2018

BECHTER, Barbara/ BRANDL, Bernd/ LEHR, Alex (2022): The role of the capability, opportunity, and motivation of firms for using human resource analytics to monitor employee performance: A multi-level analysis of the organisational, market, and country context, in: New Technology, Work and Employment, Wieley, URL: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/ntwe.12239

CHRISTL, Wolfie (2024): Employees as risk. A case study on intrusive surveillance and behavioral profiling for cybersecurity, insider risk detection and "compliance" August 2024, Cracked Labs, Wien URL: https://crackedlabs.org/dl/CrackedLabs_Christl_SecurityRiskProfiling.pdf

CHRISTL, Wolfie (2021): Digitale Überwachung und Kontrolle am Arbeitsplatz. Von der Ausweitung betrieblicher Datenerfassung zum algorithmischen Management?, September 2021, Cracked Labs, Wien URL: https://crackedlabs.org/dl/CrackedLabs_Christl_UeberwachungKontrolleArbeitsplatz.pdf

CIPD (2013): Talent analytics and big data – the challenge for HR, Research report, November 2013, Chartered Institute of Personal Development, S. 14 URL: https://www.cipd.co.uk/Images/talent-analytics-and-big-data_2013-challenge-for-hr_tcm18-9289.pdf

FULLER, Ryan (2016): Introducing MyAnalytics in Office 365 URL: https://www.youtube.com/watch?v=43i-lXo4wN8

36

Literatur

GIERMINDL, Lisa Marie/ STRICH, Franz/ CHRIST, Oliver/ LEICHT-DEOBALD, Ulrich/ REDZEPI, Abdullah (2022): The dark sides of people analytics: reviewing the perils for organisations and employees, European Journal of Information Systems, Vol. 31, Nr. 3, S. 410-435 DOI: https://doi.org/10.1080/0960085X.2021.1927213

HAVERKAMP, Josef (2019): Datenschutz. Grundlagen und Arbeitshilfen für Betriebs- und Personalräte, 2. neu bearbeitete Auflage, Bund-Verlag, Frankfurt am Main

HEDGES, Lisa (2021): High Potentials vs. High Performers. A Manager's Guide to Identify, Assess and Develop, in: Software Advice, 27.05.2021 URL: https://www.softwareadvice.com/resources/high-potentials-vs-high-performers-a-managers-guide/

KORNWACHS, Klaus (2018): Arbeit 4.0 – ...– Führungsinformationssysteme: Soziologische, psychologische, wissenschaftsphilosophisch –ethische Überlegungen zum Einsatz von Big Data in Personalmanagement und Personalführung. Ulm

Microsoft Support Office Online (2021): How does Delve know what's relevant to me? URL: https://support.office.com/en-us/article/How-does-Office-Delve-know-what-s-relevant-to-me048d502e-80a7-4f77-ac5c-f9d81733c385 [letzter Zugriff: 20.07.2021]

NIELSEN/ McCULLOGH 2018, TURSUNBAYEVA et al. 2018, GIERMINDL et al. 2021 in: KÖHNE, Sonja/ KLÖPPER, Miriam (2022): AI can accurately predict and optimize human behavior URL: https://youtu.be/E9Pls5JDfUc

37

37

Literatur

ROSE, Edgar (2021): Arbeit 4.0 und Beschäftigtendatenschutz Herausforderungen und rechtlicher Anpassungsbedarf, INPUT Consulting, Stuttgart

SCHNEIDER, Peter (2017): Einführung eines HR-Geschäftsmodells bei der R+V Versicherungsgruppe, in: ROSENBERGER, Bernhard (Hrsg.): Modernes Personalmanagement, Strategisch – operativ – systemisch, 2. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden, S. 121-130

SINGLER, Elke (2017): Der Kampf um die Poleposition, in Personalmagazin, 12/17, S. 48-50

SOMMER, Katrin (2018): Personal 4.0 mit SAP SucccessFactors, Workday HCM & Co. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, White Paper, Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e.V., Dortmund URL: https://www.tbs-nrw.de/fileadmin/Shop/Broschuren_PDF/successfactors_personal_4_0.pdf

STE, Scottish (2013): Resource Planning and Manpower Planning URL: https://rpandmp.blogspot.com/2013/03/identifying-talent.html

VARISCO, Fabio/ MATUTINA, Paolo (2021): Matrix Grid Reports - Overview and Getting Started, SAP SuccessFactors, Community Wiki URL: https://wiki.scn.sap.com/wiki/display/SAPSF/Matrix+Grid+Reports+-+Overview+and+Getting+Started

WESTFALL, Brian (2019): High Potentials vs. High Performers. A Manager's Guide to Identify, Assess and Develop, in: Software Advice, 15.08.2019 URL:

38

38

Literatur

WIRGES, Felix/ AHLBRECHT, Marlene/ NEYER, Anne-Katrin (2020): HR-AnalyticsWas HR-Verantwortliche und Führungskräfte wissen und können müssen, Springer Gabler, Wiesbaden

39

39

BTQ · Bildungswerk
ver.di Hessen e.V.

Beratungsstelle für Technologiefolgen und Qualifizierung
im ver.di Bildungswerk des Landes Hessen e.V.
(BTQ Kassel)

Referent:
Dr. Reza Ghaboli-Rashti

BTQ-Kassel
Königstor 35
34117 Kassel

Tel.: 05 61 / 77 60 04
Fax: 05 61/77 60 57
info@btq-kassel.de
www.btq-kassel.de

- Seminare
- Technologieberatung
- Sachverständigentätigkeit
- Gestaltung und Überprüfung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen

40

Gruppe A - Digitale Personalakte

Beispiel:

- Stammdaten
- Arbeitsvertrag
- Entgeltinformationen
- Abmahnungen
- Gesprächsnotizen
- Fehlzeiten
- Gesundheitsinformationen
- Qualifikationen
- Zugriffe durch HR und Führungskräfte
- etc.

Aufgabe:

Welche Daten dürfen für welchen Zweck verarbeitet werden und wer benötigt tatsächlich Zugriff?

Einheitlicher Prüfauftrag für alle Gruppen

Jede Gruppe beantwortet dieselben acht Fragen:

1. **Was ist der Zweck?**
2. **Welche Beschäftigtendaten werden verarbeitet?**
3. **Sind alle Daten für diesen Zweck erforderlich?**
4. **Woher stammen die Daten und wohin werden sie übertragen?**
5. **Wer darf die Daten sehen, verändern oder auswerten?**
6. **Welche Leistungs- oder Verhaltenskontrolle ist technisch möglich?**
7. **Welche Datenschutz- und Mitbestimmungsfragen entstehen?**
8. **Was müsste der Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung regeln?**

Gruppe B - Zeitwirtschaft

Das System verarbeitet beispielsweise:

- Arbeitsbeginn/-ende
- Pausen
- Fehlzeiten
- Korrekturen
- Gerätekennung
- Standort
- Überstunden
- Auswertungen durch Führungskräfte
- etc.

Aufgabe:

Wo endet notwendige Arbeitszeiterfassung und wo beginnt Leistungs- und Verhaltenskontrolle?

Einheitlicher Prüfauftrag für alle Gruppen

Jede Gruppe beantwortet dieselben acht Fragen:

1. **Was ist der Zweck?**
2. **Welche Beschäftigtendaten werden verarbeitet?**
3. **Sind alle Daten für diesen Zweck erforderlich?**
4. **Woher stammen die Daten und wohin werden sie übertragen?**
5. **Wer darf die Daten sehen, verändern oder auswerten?**
6. **Welche Leistungs- oder Verhaltenskontrolle ist technisch möglich?**
7. **Welche Datenschutz- und Mitbestimmungsfragen entstehen?**
8. **Was müsste der Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung regeln?**

Gruppe C - Bewerbermanagement

Das System verwendet:

- Bewerbungsunterlagen
- Pflichtfelder
- Interviewbewertungen
- Talentpool
- Eignungsscore
- automatisierte Vorauswahl
- etc.

Aufgabe:

Welche Fragen und Auswahlkriterien sind erforderlich und welche Rolle spielen §§ 94/95 BetrVG, Datenschutz und automatisierte Entscheidungen?

Einheitlicher Prüfauftrag für alle Gruppen

Jede Gruppe beantwortet dieselben acht Fragen:

1. **Was ist der Zweck?**
2. **Welche Beschäftigtendaten werden verarbeitet?**
3. **Sind alle Daten für diesen Zweck erforderlich?**
4. **Woher stammen die Daten und wohin werden sie übertragen?**
5. **Wer darf die Daten sehen, verändern oder auswerten?**
6. **Welche Leistungs- oder Verhaltenskontrolle ist technisch möglich?**
7. **Welche Datenschutz- und Mitbestimmungsfragen entstehen?**
8. **Was müsste der Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung regeln?**

§ 94 BetrVG

§ 95 BetrVG

Gruppe D - People Analytics

Ein Dashboard zeigt:

- Fehlzeiten
- Fluktuation
- Produktivität
- Engagement
- Leistung
- „High Potentials“
- Kündigungswahrscheinlichkeit
- etc.

Aufgabe:

Wann werden aus scheinbar neutralen HR-Kennzahlen Instrumente der Leistungs- und Verhaltenskontrolle?

Einheitlicher Prüfauftrag für alle Gruppen

Jede Gruppe beantwortet dieselben acht Fragen:

1. **Was ist der Zweck?**
2. **Welche Beschäftigtendaten werden verarbeitet?**
3. **Sind alle Daten für diesen Zweck erforderlich?**
4. **Woher stammen die Daten und wohin werden sie übertragen?**
5. **Wer darf die Daten sehen, verändern oder auswerten?**
6. **Welche Leistungs- oder Verhaltenskontrolle ist technisch möglich?**
7. **Welche Datenschutz- und Mitbestimmungsfragen entstehen?**
8. **Was müsste der Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung regeln?**

Prüfpfad - Personalinformationssysteme

Personalinformationssysteme Schritt für Schritt prüfen – vom ersten Informationsbedarf bis zur laufenden Kontrolle.

Grundregel

Erst verstehen – dann bewerten – dann begrenzen – dann freigeben.

Technik, BetrVG und Beschäftigtendatenschutz werden nicht nacheinander, sondern gemeinsam geprüft.

Nr.	Prüfschritt	Leitfragen	Wichtige Rechtsanker
1	**System und Prozess verstehen**	Welche Module, Versionen, Add-ons und Schnittstellen werden eingesetzt? Cloud oder eigenes Rechenzentrum? Wer ist Hersteller, Betreiber oder Dienstleister? Welche Prozesse verändern sich durcch den Einsatz?	§ 80 Abs. 2, § 90 BetrVG
2	**Zwecke bestimmen**	Welches konkrete betriebliche Ziel verfolgt jede Funktion? Sind Zwecke eindeutig, erforderlich und voneinander getrennt? Gibt es verdeckte oder nachträglich mögliche Nebenzwecke?	Art. 5 Abs. 1 lit. b, Art. 6 und 88 DSGVO; § 26 BDSG
3	**Daten und Datenflüsse erfassen**	Welche Datenfelder, Metadaten, Protokolle, Scores und abgeleiteten Daten entstehen? Woher kommen sie? Wohin fließen sie? Wer erhält Daten – auch im Konzern oder bei Dienstleistern?	§ 80 Abs. 2 BetrVG; Art. 5, 13/14, 25, 28, 30 und 32 DSGVO
4	**Mitbestimmungs-rechte zuordnen**	Ist das System objektiv geeignet, Verhalten oder Leistung zu überwachen? Werden Personalfragebögen, Beurteilungsgrundsätze, Auswahlrichtlinien, Arbeitszeit, Entgelt oder personelle Maßnahmen berührt?	insb. §§ 80, 87 Abs. 1 Nr. 2, 3, 6, 7, 10, 11 und 14, §§ 90, 94, 95-99 BetrVG
5	**DSGVO und BDSG prüfen**	Ist die Verarbeitung erforderlich und transparent? Werden nur notwendige Daten verarbeitet? Gibt es sensible Daten, tragfähige Rechtsgrundlagen, Löschfristen und datenschutzfreundliche Voreinstellungen? Liegt das Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten bereits vor?	Art. 5, 6, 9, 13/14, 22, 25, 30, 32, 35 und 88 DSGVO; § 26 BDSG79a BetrVG
6	**Überwachungs- und Beschäftigtenrisiken bewerten**	Entstehen Rankings, Profile, Fehlzeiten-, Leistungs- oder Verhaltensmuster? Können kleine Gruppen oder pseudonyme Daten re-identifiziert werden? Drohen Anpassungsdruck, Fehlbewertungen, Diskriminierung oder Gesundheitsbelastungen? Entstehen physische und psychische Risiken?	§ 75 Abs. 2, § 87 Abs. 1 Nr. 6 und 7 BetrVG; Art. 5, 22 und 35 DSGVO; § 3 ArbStättV i.Vm. § 5, 3, 4,12 ArbSchG
7	**Schutzmaßnahmen festlegen**	Welche Funktionen bleiben deaktiviert? Welche Positivlisten, Mindestgruppengrößen, Pseudonymisierung, Zugriffsbeschränkungen, Vier-Augen-Freigaben, Löschfristen und Beschwerdewege sind nötig?	§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG; Art. 25, 32 und 35 DSGVO

Nr.	Prüfschritt	Leitfragen	Wichtige Rechtsanker
8	**Betriebsvereinbarung gestalten**	Welche Zwecke, Daten, Rollen, Auswertungen und Grenzen gelten verbindlich? Wie werden Individualkontrollen, Exporte, automatisierte Entscheidungen, Pilotierung, Schulung, Beschwerden und Kontrollen geregelt?	§§ 77 und 87 BetrVG; Art. 88 DSGVO; § 26 Abs. 4 BDSG
9	**Änderungen und Wirksamkeit kontrollieren**	Welche Releases, neuen Module, Datenquellen, Schnittstellen, Reports oder KI-Funktionen lösen eine erneute Prüfung aus? Wie werden Einhaltung, Berechtigungen, Löschung und tatsächliche Nutzung regelmäßig kontrolliert?	§§ 80, 87 und 90 BetrVG; Art. 5 Abs. 2, 25, 32 und 35 DSGVO

Praktische Anwendung des Prüfpfads

Der Prüfpfad funktioniert für einzelne Module ebenso wie für integrierte HR-Suiten. Entscheidend ist nicht der Produktname, sondern die konkrete Konfiguration und Nutzung im Betrieb.

A. Unterlagen anfordern/ prüfen

- ☐ System-/ Anwendungsbeschreibung mit Modulen, Release und aktivierten Funktionen
- ☐ Zweck-, Datenfeld-, Schnittstellen- und Empfängerkatalog
- ☐ Rollen- und Berechtigungsmatrix einschließlich Admin- und Dienstleisterzugriffen
- ☐ Beispiele aller Reports, Dashboards, Scores, Exporte und Protokolle
- ☐ Lösch- und Aufbewahrungskonzept; technische Löschverfahren
- ☐ Datenschutzinformationen, Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten und – soweit erforderlich – DSFA
- ☐ Test-, Validierungs- und Schulungsunterlagen sowie Änderungs-/ Releaseprozess

B. Vier typische Warnsignale

- ☐ Der Zweck lautet nur allgemein „Optimierung“, „Effizienz“ oder „Personalsteuerung“.
- ☐ Die Dokumentation beschreibt Standardfunktionen, aber nicht den tatsächlichen Konfigurations- und Funktions-/ Modulumfang.
- ☐ Führungskräfte, Konzernstellen oder Dienstleister erhalten breite oder globale Zugriffsrechte.
- ☐ Neue Dashboards, Scores, Exporte oder KI-Funktionen können ohne erneute BR-Beteiligung aktiviert werden.

C. Für Analytics und KI zusätzlich prüfen

- ☐ Welche Eingaben, Regeln, Modelle oder Trainingsdaten beeinflussen das Ergebnis?
- ☐ Sind Scores oder Empfehlungen nachvollziehbar, anfechtbar und durch qualifizierte Menschen überprüfbar?
- ☐ Werden Entscheidungen ausschließlich automatisiert oder faktisch ungeprüft übernommen?
- ☐ Wie werden Verzerrungen, Diskriminierung, Fehlalarme und Qualitätsverluste erkannt und korrigiert?
- ☐ Ist vor dem Einsatz eine DSFA-Prüfung erfolgt; wie werden neue Risiken bei Änderungen bewertet?

Wichtig

Eine Betriebsvereinbarung ersetzt weder die datenschutzrechtliche Prüfung noch die Verantwortung des Arbeitgebers als Verantwortlichem. Sie kann aber Zwecke, Grenzen, Schutzmaßnahmen, Beteiligungs- und Kontrollverfahren verbindlich konkretisieren und somit zum Schutz der Beschäftigen beitragen.

Ein-Seiten-Checkliste: Personalinformationssystem prüfen

System/Projekt: _____ **Anbieter:** _____ **Version/Release:** _____ **Datum:** _____

1 · System und Zweck	☐ Module, Funktionen und Einsatzbereiche vollständig beschrieben ☐ Zweck je Funktion konkret und abschließend benannt ☐ Alternativen bzw. datensparsamere Konfiguration geprüft	**2 · Daten und Schnittstellen**	☐ Datenfelder, Metadaten, Logs und abgeleitete Daten bekannt ☐ Quellen, Empfänger, Cloud-/Konzern- und Drittlandflüsse dokumentiert ☐ Schnittstellen, Exporte und Data-Lake-/BI-Übertragungen erfasst
3 · Rollen und Berechtigungen	☐ Rollenmatrix: lesen, ändern, exportieren, löschen, administrieren ☐ Need-to-know, Funktionstrennung und Adminzugriffe geregelt ☐ Dienstleister-/Konzernzugriffe sowie Audit-Logs transparent	**4 · Auswertungen und Überwachung**	☐ Reports, Dashboards, Rankings, Alerts und Scores vorgelegt ☐ Personenbezug, Gruppenbezug und Re-Identifikation geprüft ☐ Leistungs-/Verhaltenskontrolle ausgeschlossen oder eng geregelt
5 · Datenschutz und Löschverfahren	☐ Rechtsgrundlage, Erforderlichkeit und Transparenz geprüft ☐ Privacy by Design/Default und TOM nachvollziehbar ☐ Fristen, Sperrung, Löschmethode und Löschkontrolle geregelt	**6 · DSFA, Analytics und KI**	☐ DSFA-Schwellenprüfung/DSFA dokumentiert ☐ Automatisierte Entscheidungen und menschliche Kontrolle geklärt ☐ Daten-/Modellqualität, Bias, Erklärbarkeit und Beschwerdeweg geprüft
7 · Mitbestimmung	☐ Informationen nach § 80 Abs. 2 und Planung nach § 90 BetrVG ☐ Mitbestimmungstatbestände, insbesondere § 87 Abs. 1 Nr. 6, geprüft ☐ §§ 94/95/99 und weitere funktionsbezogene Rechte geprüft	**8 · Betriebsvereinbarung**	☐ Zweck, Daten, Rollen, Auswertungen und Verbote geregelt ☐ Pilot, Go-live, Schulung, Betroffenen- und BR-Kontrollrechte geregelt ☐ Änderungen, Updates, neue Datenquellen und Konfliktverfahren geregelt

Die fünf zentralen Fragen

Bei jedem Personalinformationssystem fragt die Interessenvertretung:

1. **Was kann das System – einschließlich deaktivierter und später aktivierbarer Funktionen?**
2. **Welche Daten verarbeitet es wofür?**
3. **Welche Auswertungen über Beschäftigte sind möglich?**
4. **Welche Mitbestimmungs- und Datenschutzrechte greifen?**
5. **Wie begrenzen und kontrollieren wir die Nutzung durch eine Betriebsvereinbarung?**

Kompakte BV-Prüfliste

- Gegenstand, Geltungsbereich und Begriffe
- Zwecke und ausdrücklich ausgeschlossene Zwecke
- Systembeschreibung, Module, Datenfelder, Datenflüsse und Schnittstellen
- Rollen, Berechtigungen, Administration, Dienstleister und Empfänger
- Zulässige Reports/ Auswertungen; Grenzen von Leistungs- und Verhaltenskontrolle
- Regeln für Analytics, Scores, KI und automatisierte Entscheidungen
- Aufbewahrung, Löschung, Protokollierung und technische organisatorische (Schutz)Maßnahmen (TOM)
- Transparenz, Auskunft, Korrektur, Beschwerde und Schutz vor Nachteilen für die Beschäftigten
- Pilotierung, Abnahme, Schulung, Evaluation und BR/ PR/ MAV-Kontrollrechte
- Änderungs-, Update-, Eskalations- und Konfliktlösungsverfahren

Rechtsquellen und fachliche Grundlagen

- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), insbesondere §§ 75, 77, 80, 81, 87, 90, 92, 94, 95, 96, 97, 98 und 99.
- Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), insbesondere Art. 5, 6, 9, 13/14, 22, 25, 28, 30, 32, 35 und 88.
- Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), insbesondere § 26 Beschäftigtendaten (+ DSGVO-Aquivalente).
- KI-Verordnung (KI-VO) insbesondere Art. 4, 5 und 6 i.V.m. Anhang III Nr. 4
- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) insbesondere § 3, 4, 5, 12
- Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung - ArbStättV) insbesondere § 3 i.V.m. Anhang 6
- Amtliche Gesetzestexte: Gesetze im Internet (https://www.gesetze-im-internet.de/) und EUR-Lex (https://eur-lex.europa.eu/); maßgeblich ist die jeweils geltende Fassung.

Hinweis:
Die Unterlage dient der Seminararbeit und ersetzt keine Rechtsberatung im Einzelfall. Rechtsgrundlagen sind stets anhand der konkreten Systemfunktion, Konfiguration und betrieblichen Nutzung zu prüfen.