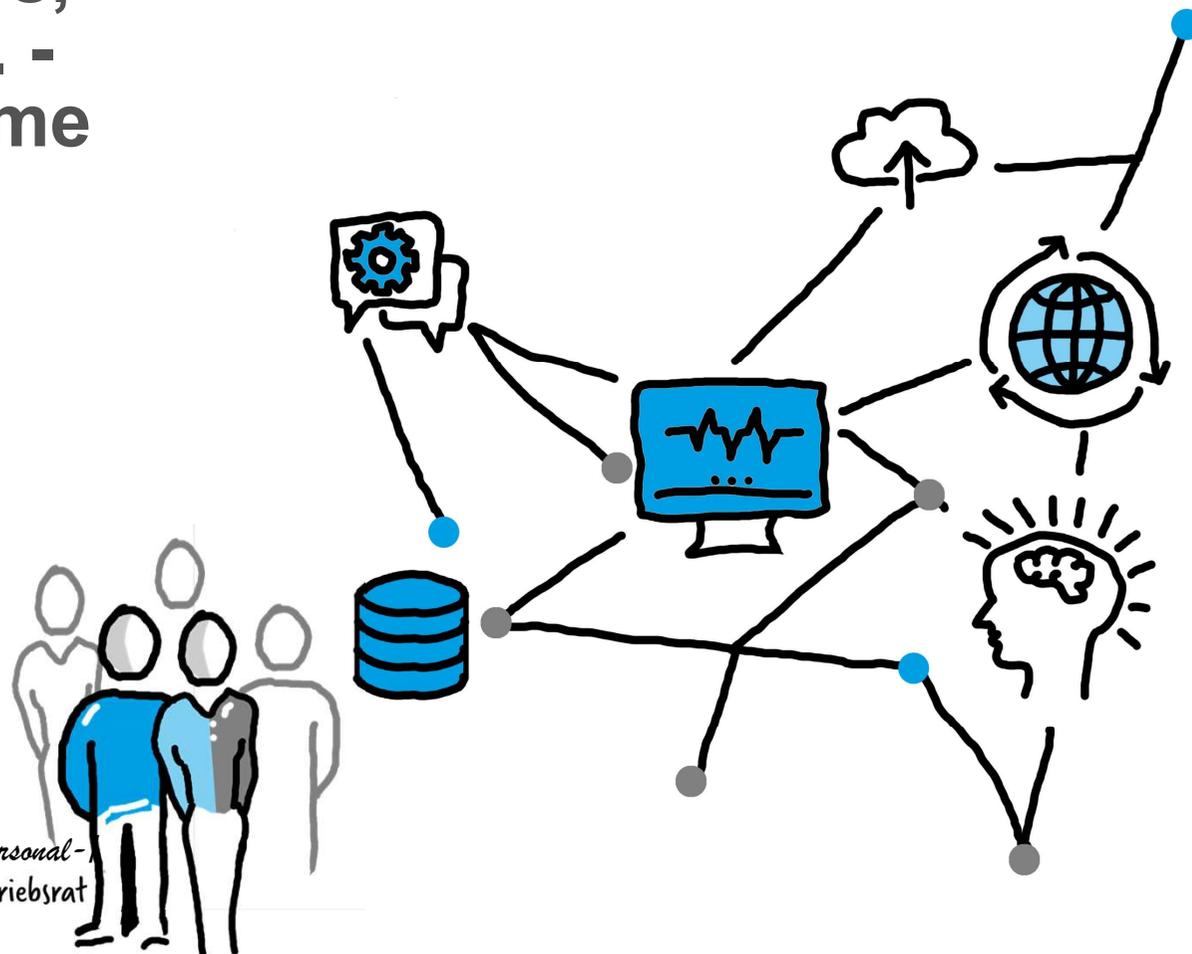


SuccessFactors, Workday & Co. - Personalsysteme aus der Cloud

Frank Strecker

Vortrag auf der
34. NT&DS
Konferenz
Essen 2022



1. Vorstellung
2. Ausgangsfrage
3. Ansichten der Systeme
4. Cloud oder nicht Cloud?
5. Lebendige Regelungen bauen

Vorstellung



https://www.tbs-netz.de/wir-ueber-uns/

DGB TBSnetz
Beratung und Services für Interessensvertretungen

Beratung vor Ort - **Veranstaltungen** Wir über uns

Transferergebnisse sind u.a. bundesweite Ver...

- Arbeitnehmerkammer Bremen
- TBS Niedersachsen
- TBS Nordrhein-Westfalen**
- TBS Berlin
- ▶ IBS Berlin
- BTQ Kassel
- TBS Rheinland-Pfalz
- BEST Saarland
- TIBAY Bayern

Gesundh
und
Arbeitsss

Arbeitszei

Künstliche
Intelligenz

SAP
und
Callcente

Weiterbildung
und
Qualifizierung

social media
und
Online-Präsenz

TBS-Kurzinfo

Wir gestalten betriebliche Innovations- und Veränderungsprozesse zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Sicherung von Beschäftigung

Wir arbeiten für betriebliche Interessenvertretungen und gestalten Veränderungsprozesse im gemeinsamen Auftrag von Geschäftsleitung und Betriebsrat, Personalrat oder Mitarbeitervertretung

Wir begleiten und unterstützen Landesaktivitäten

Wir bieten ein flächendeckendes und leistungsstarkes Beratungs- und Bildungsangebot für Interessenvertretungen in Nordrhein-Westfalen

Wir sind eine vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW und von den Gewerkschaften NRW geförderte Einrichtung

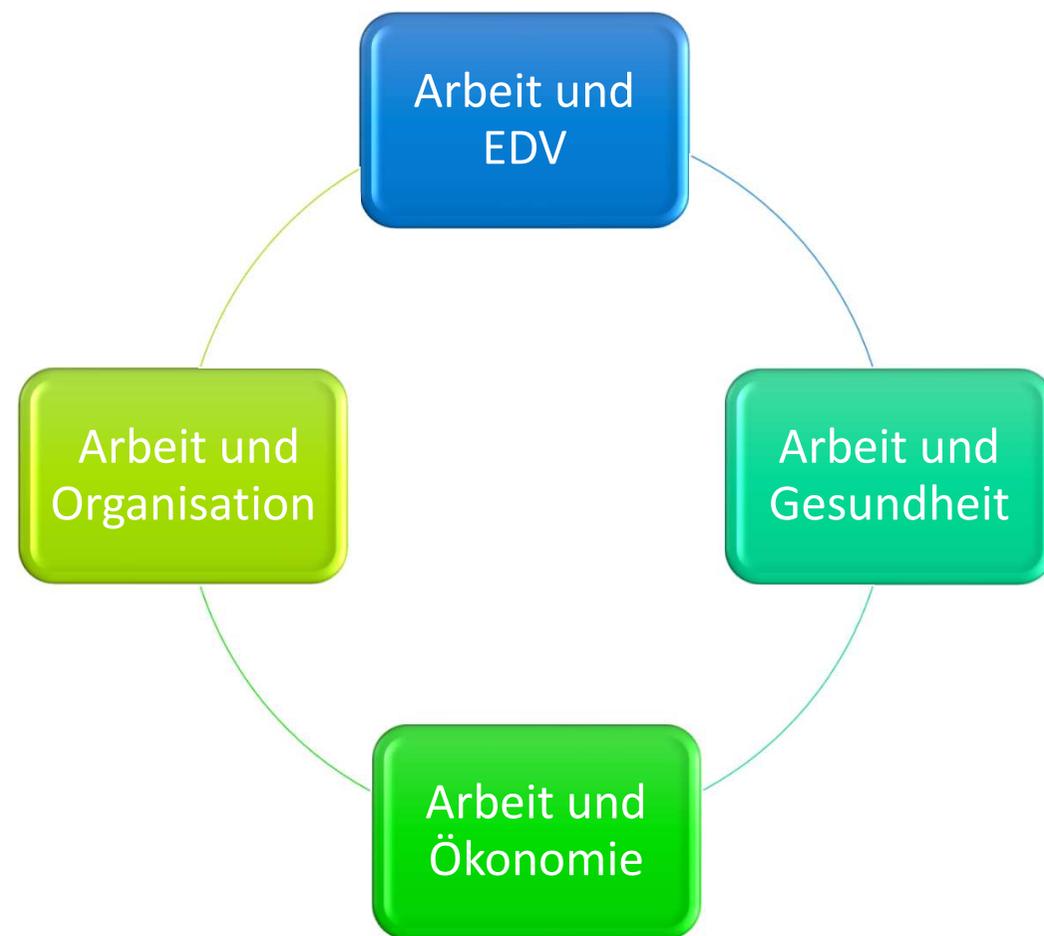
von
profis
für
profis



TBS
NRW

DGB BILDUNGS
WERK NRW

TBS-Geschäftsfelder





Frank Strecker

Vor Eintritt bei TBS NRW tätig als Personalleiter,
Rechtsanwalt und IT-Architekt.

Beratung zu Arbeit und IT

- ERP
- Microsoft 365
- Workflow- und Prozessmanagementsysteme
- Personalsysteme



0173 668 98 72



frank.strecker@tbs-nrw.de

Ausgangsfrage:
Ist das Personalsystem
Verwaltungswerkzeug oder
Führungsinstrument?



„Logikwürfel“ von Unbekannter Autor ist lizenziert gemäß [CC BY-SA](#)

COMPUTERWOCHE

VOICE OF DIGITAL



Alternatives Drucklayout:

Linear Text

Link: <https://www.computerwoche.de/a/opel-paisy-ruft-betriebsrat-auf-den-plan,1183523>

Grundsatzdiskussion über Personalinformationssysteme neu entfacht:

Opel: Paisy ruft Betriebsrat auf den Plan

Datum: 30.07.1982

MÜNCHEN - Das von Softmark vertriebene Personal - Abrechnungs - und Informations - System "Paisy" (330 Installationen) steht im Mittelpunkt einer neu entfachten Grundsatzdiskussion über personenbezogene Daten und ihre Erfassung und Verarbeitung in Betriebsdatenerfassungssystemen. Anstoß gab die Einführung von Paisy bei Opel und innerhalb dieses Systems wiederum die sogenannten Krankheitsläufe. Der Opel - Betriebsrat will verhindern, daß "mit dem Computer 'Jagd auf kranke Kollegen' gemacht wird", wie "Der Spiegel" in

Produktkategorien



aus der Hauptnavigation der SAP-Webseite 2022



Wird sich
das Funktionsangebot
der Personalsysteme weiter
von „**VERWALTUNG**“
zu „*Führung*“ verschieben?



„Orakel von Delphi“ von Unbekannter Autor ist lizenziert gemäß [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Erfolgsfaktoren



Ein individuelles Erlebnis schaffen

Steigern Sie das Engagement und die Produktivität Ihrer Mitarbeiter, indem Sie überzeugende, individuelle Erlebnisse bieten, die auf deren Bedürfnissen und Arbeitsweisen basieren und ihnen erlauben, ihr volles Potential zu entfalten.



Eine zukunftsfähige und nachhaltige Belegschaft aufbauen

Arbeiten Sie an den Qualifikationen und der Agilität, die Sie benötigen, um Ihre gesamte Belegschaft durch kontinuierliche Entwicklung, gleiche Wachstumschancen und Verbesserungen in den Bereichen Wohlbefinden und Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion zu optimieren.



Globale Compliance-Vorschriften zuverlässig einhalten

Dank der Unterstützung gesetzlicher Vorschriften und Best Practices für mehr als 100 Länder und der Personalabrechnungsprozesse in über 46 Ländern meistern Sie alle globalen und lokalen Richtlinien, trotz zunehmender Komplexität und Dynamik.



Den strategischen Nutzen von HR ausbauen

Maximieren Sie den ROI Ihrer Personalkosten mit umfassenden Prozessen und Erfahrungen, marktführenden Innovationen und über 300 Partneranwendungen für die Optimierung von Personalwesen und Geschäftsabläufen.



Versprechungen (hier: SuccessFactors, SAP 2022)

Employee Experience Management

- Das Mitarbeitererlebnis verbessern
- Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter stärken
- Die wichtigsten Faktoren für die Mitarbeiterbindung verstehen
- Auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter reagieren
- Lücken in der Employee Experience ermitteln

[Software für Employee Experience Management >](#)

Talentmanagement

- Die besten Talente gewinnen und eine vielfältigere Belegschaft schaffen
- Maßgeschneiderte Lern- und Weiterbildungsangebote bieten
- Die Arbeit Ihrer Mitarbeiter belohnen und wertschätzen und damit die Leistung optimieren
- Anleitung und Empfehlungen während der gesamten Beschäftigungsdauer bieten

[Software für das Talentmanagement >](#)

HR-Kernfunktionen und Payroll

- Konsistente und standardisierte HR-Prozesse schaffen
- Prozess im gesamten Unternehmen harmonisieren
- Die Produktivität steigern und Routineaufgaben vereinfachen
- Den Ertrag steigern und Risiken mithilfe von Best Practices reduzieren

[HR-Kernfunktionen und Gehaltsabrechnung >](#)

Personalplanung und -analysen

- Schneller und fundierter auf Basis datengestützter Erkenntnisse entscheiden
- Das Personalwesen auf Ihre Unternehmensstrategie ausrichten, um Wachstum zu erzielen
- Belegschaftsbezogene Risiken und Chancen erkennen
- Auf Basis von Mitarbeiterdaten Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion sowie Wohlbefinden planen, messen und verbessern

[Tools für Personalplanung und -analysen >](#)

Mögliche Gründe der Funktionsverschiebung

Streben nach Zentralisierung und Vereinheitlichung

Hierarchie-Abbau, „New Work“

Personalfuktuation und Lage am Bewerbermarkt

Ressourcenknappheit in der Personalabteilung

Einkauf von „Best Practices“

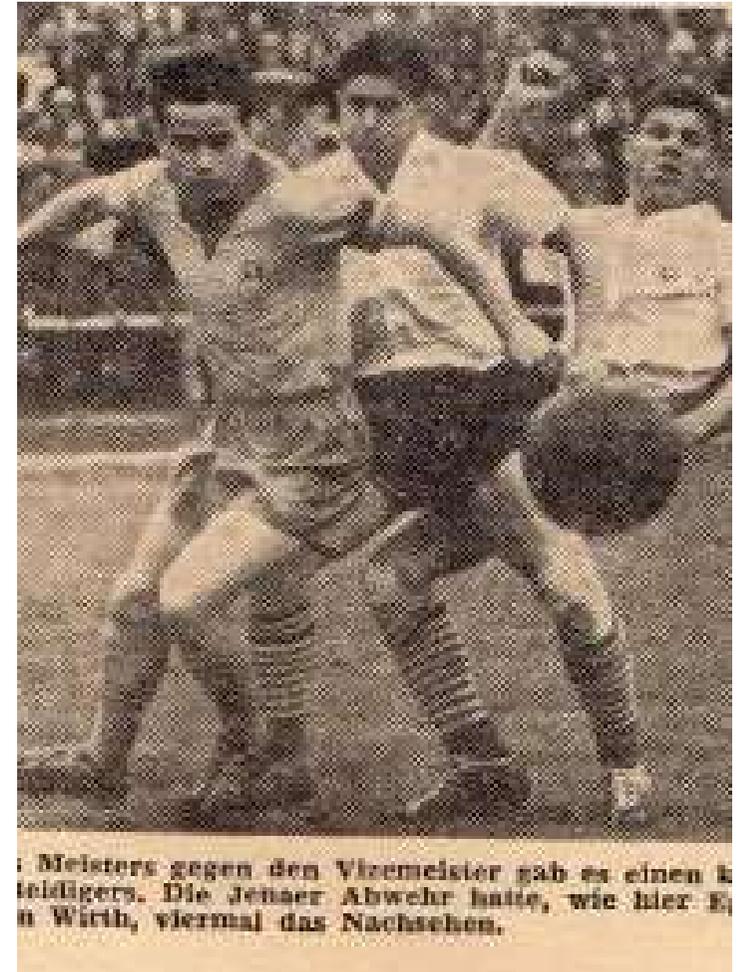
„Mathematisierte“ Führungs- und Motivationsmethoden



"Kuckucksei" von Unbekannter Autor ist lizenziert gemäß [CC BY-ND](#)

Für die Mitbestimmung können sich Risiken ergeben

- Wenn in der großen Masse oder im regelmäßigen Cloud Funktions-Upgrade etwas unbemerkt bleibt
- ein Verhandlungsteam vor allem aufs Technische achtet
- Etwas als alternativlos verkauft wird
- Hoher Zeitdruck aufgebaut wird



Meisters gegen den Vizemeister gab es einen k
leidigers. Die Jenaer Abwehr hatte, wie hier E
n Wirth, viermal das Nachsehen.

"Raumdeckung" von Unbekannter Autor ist lizenziert gemäß [CC BY-SA-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Ansichten der Systeme



"Alte Stempeluhr" von Unbekannter Autor ist lizenziert gemäß [CC BY-SA](#)

Bunt, intuitiv bedienbar, mobil




	Jada Baker	Olivia Marks	Simon Green
Acting Strategically	3.00	3.00	3.00
Setting a Strategic Vision	3.00	4.00	3.00
Thinking Globally	3.00	3.00	2.00
Working Safely	3.00	4.00	3.00
Übersicht	3.00	3.50	2.75



1	Olivia Marks	3.50	🔴
2	Jada Baker	3.00	🔴
3	Simon Green	2.75	🔴



Vielzahl von Angeboten

Es gibt eine Vielzahl von Angeboten auf dem Markt.

Das Marktforschungsinstitut Gartner bewertet die weltweit größten Produkte als Marktführer, Herausforderer, Visionäre oder Nischenanbieter. Workday und SAP sind oben rechts dabei.

-> Was wird bei Euch geplant oder schon genutzt?

Figure 1: Magic Quadrant for Cloud HCM Suites for 1,000+ Employee Enterprises





SAP SuccessFactors (HxM)



Workday





Die Gehaltsabrechnung für Deutschland fehlt in einigen erfolgreichen Produkten noch.



Vergütungsplanung

Mitarbeiterinformationen							
Employee	Overall Performance Rating	FTE	Current Pay Rate	Salary Range (Min - Max)	Compa-Ratio	Range Penetration	
James Klein	2 - Benötigt Entwicklung	1	\$74.000,00	\$55.200,00 - \$74.400,00	114,20%	97,92%	
Stephanie Thorn	3 - Entspricht Erwartungen	1	\$63.300,00	\$48.000,00 - \$72.200,00	105,32%	63,22%	
Jonathon Blake	3 - Entspricht Erwartungen	0,5	\$36.000,00	\$13.200,00 - \$25.200,00	93,75%	40,00%	
Faith Marshall	3 - Entspricht Erwartungen	1	\$34.800,00	\$26.400,00 - \$50.400,00	90,63%	35,00%	
Ben Shervin	4 - Ausstehend	1	\$77.400,00	\$61.200,00 - \$91.200,00	101,57%	54,00%	
Jada Baker	5 - Ausserordentlich	1	\$54.000,00	\$48.000,00 - \$72.200,00	89,85%	24,79%	
Gruppen-Gesamtergebnis:			\$339.500,00				



Vergütungsvergleich mit „Compa-Ratio“

„Wie gut verdient der Beschäftigte verglichen mit Anderen?“

Verglichen wird nicht nur innerbetrieblich, sondern nach Branchen, je nach Tätigkeit im regionalen oder weiteren Umfeld. Nach Daten der Systemanbieter und von Branchendienste.

Maß:

1 = wie der Median der Vergleichsgruppe

0,75 = 25 % schlechter

1,25 = 25 % besser

Qualität und Aussagekraft hängt ab von Genauigkeit der Tätigkeitsbeschreibung und dem Vorhandensein passender Vergleichsdaten.

Abwanderungsprognose

„Wie wahrscheinlich ist es, dass der Beschäftigte gehen wird?“

Vorhersage auf der Basis der individuellen Arbeitsgeschichte gemessen an allgemeinen statistischen Verhaltensdaten und dem Stellenmarkt für die Qualifikation der jeweiligen Beschäftigten. Auch Compa-Ratio geht mit ein.

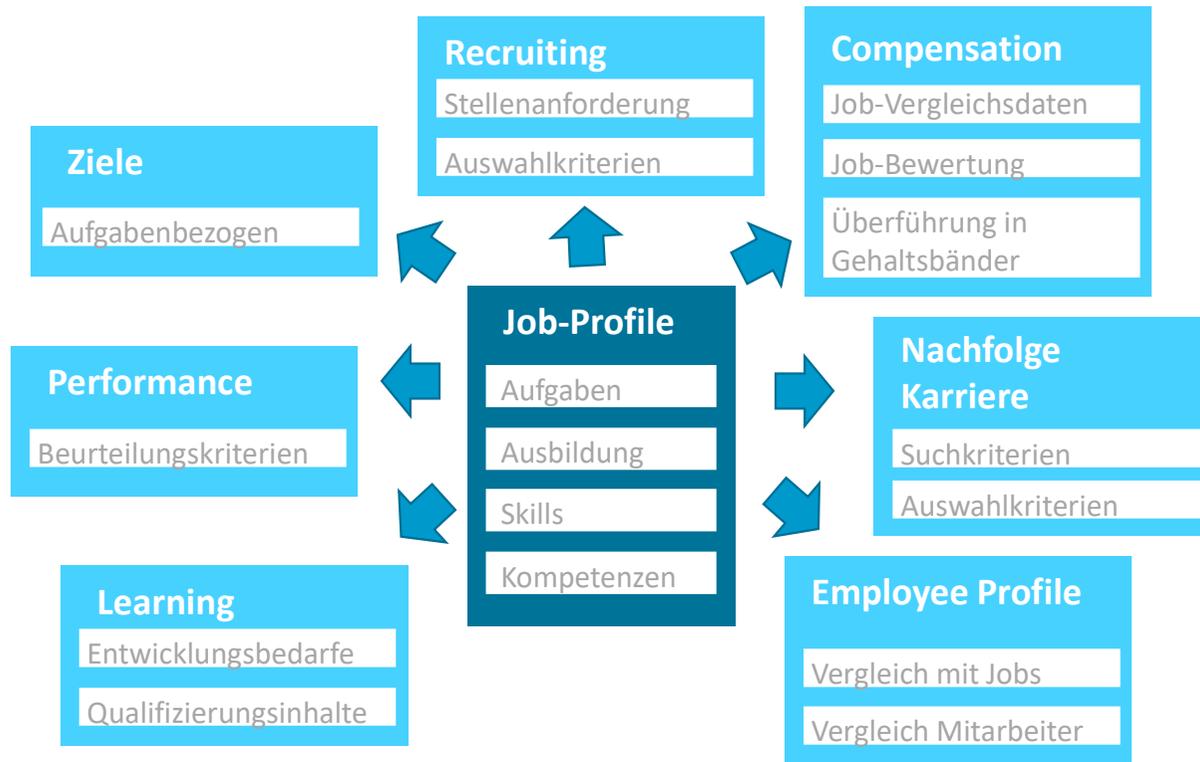
9 Felder Sortierung



Welche Vor- und Nachteile kann das im Vergleich zur herkömmlichen Einschätzung durch Vorgesetzte haben?



Stellenprofil ist ein Dreh- und Angelpunkt



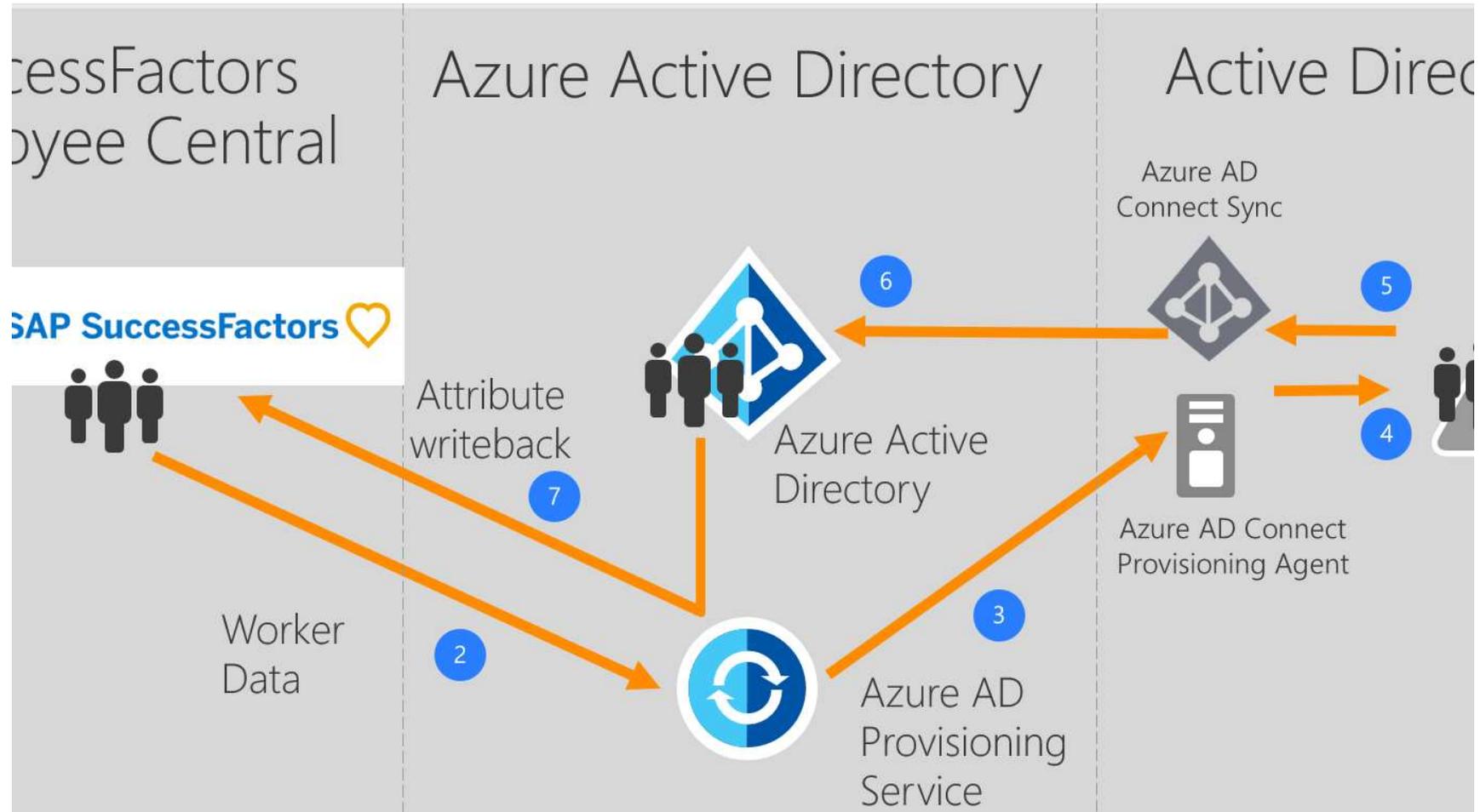
Führendes System für Personaldaten

Ein Personalsystem kann Bereitstellung und Entziehung von IT-Berechtigungen auslösen.

Gegen eine Schnittstelle dafür in Richtung IT zur besseren IT-Sicherheit ist meist nichts einzuwenden.

Anders, wenn Benutzungsdaten aus der IT zur Leistungskontrolle an das Personalsystem zurückfließen sollen!

Bildquelle: [Microsoft Tutorial](#)



Regelungspunkte Personalsysteme (alt / neu)

Personal-Fachlicher Kern

Stammdatenverwaltung, Stellenplanung

Gehaltsabrechnung

Abwesenheit

Zeiterfassung

Technisch und Datenschutzrechtlich

Module

Zwecke

**Rechtsgrundlage, Verhältnismäßigkeit,
Interessenabwägung**

Berechtigungen (eigene Zugriffsrechte nicht vergessen)

Berichte

Löschfristen und Berichtigungsansprüche

Fachliche Erweiterungen (Beispiele)

+Papierlose Selbstbedienungs-Prozesse

+Rekrutierung und Nachfolgeplanung

+Zielvereinbarung, Leistungsmessung durch Kennzahlen

+Vergütungsanpassung nach Vergleichsgehältern

+viele andere mehr (z.B. Partner-Marktplatz)

Technische Erweiterungen (Beispiele)

+Digitale Akte

+Robotic Prozess Automatisierung

+Dialogsysteme (Bots)

+KI-Analyse

+Datenübermittlung im Konzern

+Auftragsverarbeitung / Cloud

▶ Cloud oder nicht Cloud?





Lebendige Regelungen bauen

Ein komplexes, wachsendes System wie das Personalsystem braucht (leider) eine komplexe, mitwachsende Vereinbarung.

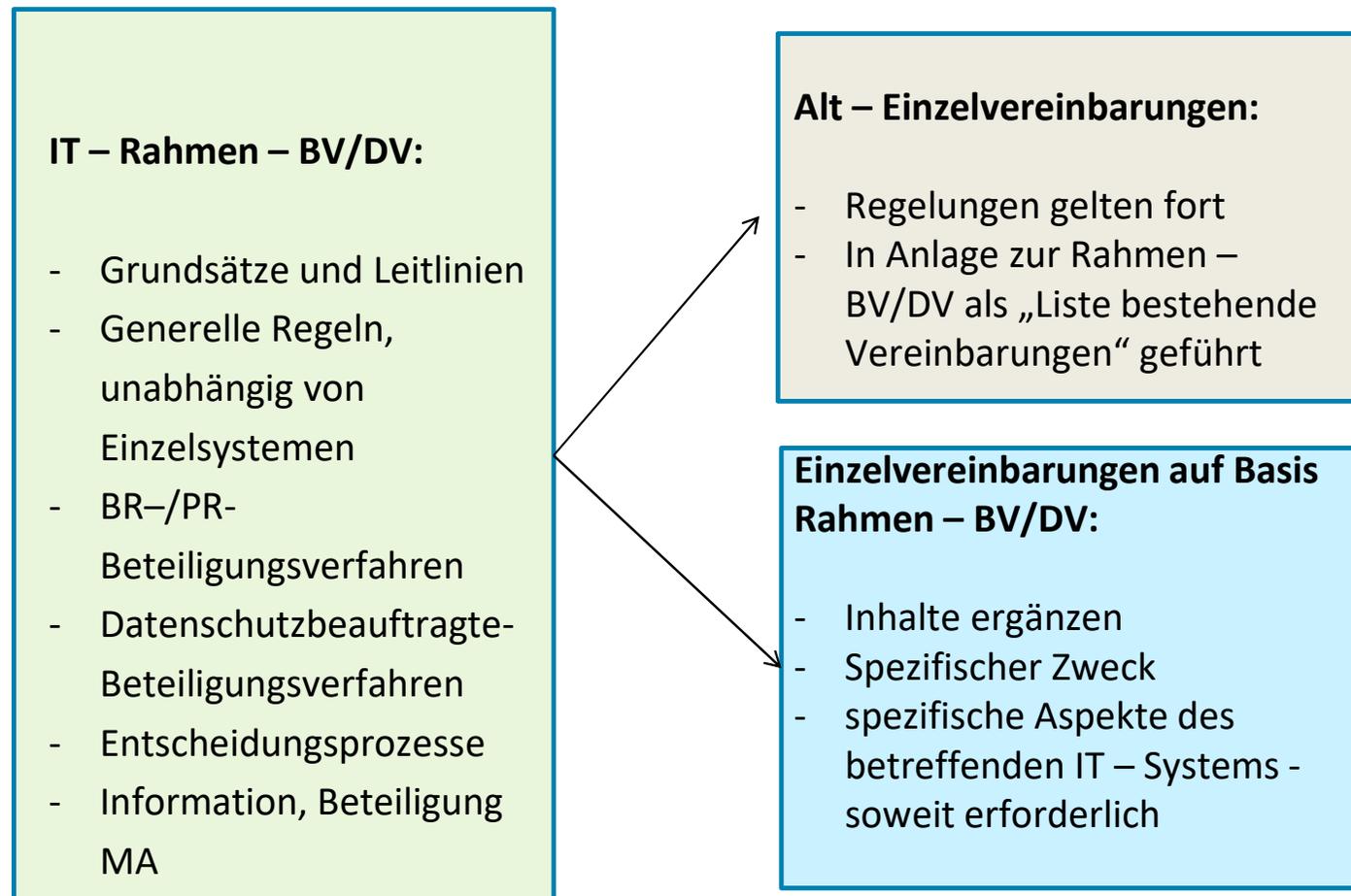
- **Keim**: Projektvereinbarung
- **Hülle**: Rahmenvereinbarung
- **Häute**: Einzelvereinbarungen mit ihren Anlagen (weiß)

Die Projektvereinbarung regelt die Zusammenarbeit bei der Produktauswahl und dem Anforderungsmanagement. Dort kann auch eine vorläufige Duldung zur Pilotierung vereinbart werden.

Die (freiwillige) Rahmenvereinbarung legt technische und fachliche Grundsätze fest. Das vermeidet Wiederholungen und schafft vorab Klarheit. Sie regelt auch, welche Module oder Zusatzsysteme in den Geltungsbereich fallen sollen.

Nach und nach werden Einzelvereinbarungen mit Anlagen vereinbart und eingefügt.





Nicht in Rahmen-BV regeln:

- Auflistung der legitimen und eindeutigen Zwecke (Zweckbindung)
- Beschreibung der Verarbeitung (Transparenz), ergänzend Dokumentation der eingesetzten Module mit jeweiligen Zwecken
- Festlegung der für den jeweiligen Zweck erforderlichen Daten (Datenminimierung)
- Schnittstellen, Zugriffsberechtigungen und -berechtigten,
- konkrete Löschfristen (Speicherbegrenzung), ggf. Auswertungen
- Falls Leistungs- und Verhaltenskontrolle mit System erfolgt, muss diese konkret beschrieben sein (Transparenz)
- Maßnahmen der datenschutzkonformen Einstellungen des IT-Systems
- Technisch-organisatorische Maßnahmen zu Datenschutz und Datensicherheit (Integrität und Vertraulichkeit)
- Spezielle Maßnahmen und TOMs für besondere Daten (z.B. Krankheitszeiten, Religionszugehörigkeit)



Praktische Grundsätze

EDV-Einzelvereinbarung zu einem konkreten System

Wichtig: genaue Systemdokumentation (in Anlagen)

Regelung des Änderungsverfahrens (Einbeziehung des BR)

Nicht sinnvoll: Mustervereinbarungen einfach übernehmen – sie müssen auf den Betrieb und auf das konkrete System angepasst werden.

Nicht sinnvoll: abgeschlossene Vereinbarungen aus anderen Betrieben übernehmen, da sie bereits einen Verhandlungskompromiss darstellen!
Sie können höchstens als Anregung dienen.



- a. Zwecksetzung
- b. Genutzter Funktions-/Modulumfang
- c. Abgebildete HR-Prozesse (Workflows)
- d. Übersicht personenbezogener Daten mit Speicherdauer
- e. Berechtigungen (hierbei auch Berechtigungen für Matrix-Manager, Stellvertreter, Administratoren, hierarchisch übergeordnete Führungskräfte, sonst. Funktionen im Ausland/außerhalb der Gesellschaft und für den Betriebsrat)
- f. Auswertungen mit Personenbezug
- g. Schnittstellen/Integration in andere Module
- h. Kommunikations- und Schulungskonzept
- i. Sonstige modulspezifische Regelungen



Beispiel für eine Anlage



Matrix der Zugriffsrechte Rollen und Datenkategorien

Ergänzung durch
Zugriffsarten wie
lesen/ändern/löschen
wäre noch möglich

Rolle	Kontakt Daten (privat/beruflich)	Personen-bezogene Daten (alle/unvollständig/keine)	Jobs und Stellen (Profilansicht)	Personal-besetzung (Personal- besetzungsdaten)	Prozess vor der Einstellung	Personal- bestandsplanung
Manager	berufliche, private und Notfallkontakte einsehen	nicht sämtliche personenbezogenen Daten	Jobinformationen (Jobprofil und -familie)	sämtliche Personalbesetzungsdaten	sämtliche Daten vor der Einstellung	Personalbestandsplanung einsehen
Manager des Managers	beruflich	personenbezogene Daten nicht sichtbar	Jobinformationen (Jobprofil und -familie)	keine Personalbesetzungsdaten	keine Daten vor der Einstellung	nicht sichtbar
Managementkette	beruflich	Personenbezogene Daten nicht sichtbar	Jobinformationen (Jobprofil und -familie)	keine Personalbesetzungsdaten	keine Daten vor der Einstellung	Personalbestandsplanung einsehen
Mitarbeiter	berufliche, private und Notfallkontakte einsehen	Personenbezogene Daten einsehen/ändern	Jobinformationen (Jobprofil und -familie)	sämtliche Personalbesetzungsdaten	keine Daten vor der Einstellung	nicht sichtbar
Spezialist für Mobilität	beruflich	personenbezogene Daten nicht sichtbar	Jobinformationen (Jobprofil und -familie)	sämtliche Personalbesetzungsdaten	keine Daten vor der Einstellung	nicht sichtbar
Haupt-Recruiter	keine Kontaktdaten	personenbezogene Daten nicht sichtbar	Keine Jobinformationen (Jobprofil und -familie)	keine Personalbesetzungsdaten	sämtliche Daten vor der Einstellung	nicht sichtbar
Recruiter	beruflich	personenbezogene Daten nicht sichtbar	Jobinformationen (Jobprofil und -familie)	keine Personalbesetzungsdaten	sämtliche Daten vor der Einstellung	nicht sichtbar
Recruiting-Koordinator	beruflich	personenbezogene Daten nicht sichtbar	Jobinformationen (Jobprofil und -familie)	keine Personalbesetzungsdaten	sämtliche Daten vor der Einstellung	nicht sichtbar
Talent-Manager	beruflich	personenbezogene Daten nicht sichtbar	Jobinformationen (Jobprofil und -familie)	keine Personalbesetzungsdaten	keine Daten vor der Einstellung	nicht sichtbar



Tipp: Berechtigungsrolle Betriebsrat

Workday bietet im Rahmen seines Rollen- und Berechtigungskonzeptes auch eine bereits vordefinierte Rolle „Betriebsrat“ an.

Diese Rolle umfasst auf der einen Seite die Einbeziehung des Betriebsrats beim Recruiting, bei Versetzungen, Gehaltsanpassungen, Umgruppierungen und Austritten, und auf der anderen Seite sieht sie einige Reports vor, die den Betriebsrat bei seiner Arbeit unterstützen sollen. Beispiele sind Arbeitszeitcheckung, Krankheitsstatistiken, Alters- und Lohnstrukturen, Ablauf befristeter Arbeitsverträge, u. a..

Auf der Internet-Seite von Workday findet sich hierzu ein spezielles Whitepaper zum Download.

Der Betriebsrat kann hier also gezielt den Zugang zum System für Betriebsräte und die Einbindung des Betriebsrats in diverse Genehmigungsprozesse einfordern. Die vorliegende Rolle ist ein Muster und kann nach individuellen Anforderungen weiter verfeinert und konfiguriert werden.

Rahmen- und Einzelvereinbarung

(Rahmen-)Betriebsvereinbarung „IT-Systeme“

Die

vertreten durch die Geschäftsführung

– nachfolgend „AG“ –

und der

vertreten durch die Betriebsratsvorsitzende,

– nachfolgend „Betriebsrat“ –



vereinbaren folgende **Rahmen-Betriebsvereinbarung**:

I. Ziele

Die ~~RahmenBV~~ regelt Grundsätze und Verfahren:

- der Beteiligung des BR bei der Einführung und Anwendung von IT-Systemen;
- zum Persönlichkeitsschutz;
- Rationalisierungsschutz
- Qualifizierung und Arbeitsgestaltung (inkl. Gesundheitsschutz, Ergonomie, siehe
- zum Schutz vor Leistungs- und Verhaltenskontrolle

vereinbaren folgende **Einzel-Betriebsvereinbarung**:

I. Ziele

- Verweis Rahmen BV

II. Geltungsbereich

- Für AG gesamt
- Für alle MA
- Für Einführung und Anwendung der Hardware- und Software-Systeme in allen Gesellschaften

III. Schutz der Persönlichkeitsrechte und Datenschutz

- Umgang mit Leistungs- und Verhaltenskontrolle (LuV)
 - LuV nur gemäß den Regeln der BV
 - Pflichtverletzung fallweise mit BR klären
 - bei Verstoß gegen die BV: Verbot arbeitsrechtlicher Verwertung
- Leitlinien zum Datenschutz
 - Auskunftsrecht der Beschäftigten

- b

II. Geltungsbereich

- Abhängig von dem zu regelndem System
- Sachlich > System
- Räumlich > Betriebsstätte
- Persönlich > MA der jeweiligen Gesellschaft

III. Systemdarstellung

- Blockdiagramm mit Übersichtsdarstellung und Funktionszusammenhängen

Rahmen- und Einzelvereinbarung

- Grundsatz der „Zweckbindung“ nach BDSG ist strikt einzuhalten
- Datensparsamkeit

IV. User-Daten (Benutzerdaten) & Protokollierung im Hintergrund

- werden benötigt um den Betrieb der jeweiligen IT-Systeme zu sichern
- Auswertung nur zu Zwecken der Systemwartung und –weiterentwicklung
- Ggf. nähere Regelung in Einzel-BV
- Zugriff durch IT-Abteilung bzw. beauftragten Administrator

V. Berechtigungskonzept

- Streng orientiert an der Zweckbindung
- Verstoß: Aussetzen der Berechtigung, Klären der zukünftigen Sicherstellung der Einhaltung

VI. Gespeicherte Daten, erstellte Auswertungen

- Die Speicherung von Daten und Erstellung Auswertungen orientiert sich streng an der Zweckbindung
- Konflikte mit Fristsetzung klären

IV. User-Daten (Benutzerdaten) & Protokollierung im Hintergrund

- prüfen und ggf. näher regeln

V. Berechtigungskonzept

- Falls erforderlich: differenzierte Darstellung

VI. Gespeicherte Daten, erstellte Auswertungen

- Fallweise regeln, wenn erforderlich

Rahmen- und Einzelvereinbarung

- „ad hoc“ Auswertungen zwischenspeichern mit Einsichtsrecht BR

VII. Schulung

- Schulungsbedarf wird spezifisch ermittelt
- Schulungsanspruch für alle betroffenen MA
- Schulungskonzept wird zwischen BR und AG vereinbart
- Schulungskonzept = Methoden und Zeitplan, interne oder externe Trainer, ggf. nötige Nachschulungen
-

VIII. Gesundheit

- Arbeitsstättenverordnung beachten
- Gefährdungsbeurteilung bei geänderten Arbeitsplätzen und Arbeitsaufgaben nach § 5 ArbSchG durchführen

IX. Zusammenarbeit mit Datenschutzbeauftragten

- Auskunft auf Anforderung des BR
- Einblick in Verfahrnsverzeichnis, Führung des Verfahrnsverzeichnis

Rahmen- und Einzelvereinbarung

<p>X. Einhaltung BV / Überwachung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beschwerde der Beschäftigten führt zu Detailprüfung • BR kann verbindlich Detailregelungen verlangen 	<p>VII. Anlagen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leistungsbeschreibungen 	
<p>XI. Information und Beratung BR</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quartalsmodell > Trend, aktuell • Vertiefung anstoßen weit Fachabteilung 		
<p>XII. Verfahren bei Änderung</p>		
<p>XIII. Anlagen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Übersicht und Änderungsstand der <u>Einzel-BV'en</u> 		
<p>_____</p> <p>Ort/Datum</p>	<p>_____</p> <p>Ort/Datum</p>	<p>_____</p> <p>Ort/Datum</p>
<p>_____</p> <p>Geschäftsführer</p>	<p>_____</p> <p>Betriebsratsvorsitzende</p>	<p>_____</p> <p>Geschäftsführer</p>
		<p>_____</p> <p>Betriebsratsvorsitzende</p>

Nachhaltigkeit – Wie geht es weiter?

1.**Gemeinsame Evaluation**

- Vereinbaren in der Betriebs-/ Dienstvereinbarung
- 6-12 Monate nach Einführung
- BR/PR informiert sich im Vorfeld bei den Anwendern
- Gemeinsam mit Projektleiter, Fachbereich, Datenschutzbeauftragten
- Ableiten von möglichen Handlungsfeldern, To-Do-Liste, Nachverfolgung

2.**Änderungen im IT-System
im Blick behalten**

- BR/PR-Zugang zur Community
- Bereitstellen Release-Infos und vor Release-Termin Vorstellung der geplanten Updates
- Herauspicken 1-2 Fokus-Module je Jahr
- Änderungs-Formular bzw. Andocken an „Change-Requests“

3.**Die Einhaltung der Vereinbarung
kontrollieren**

- (IT-) Ausschuss/Arbeitskreis
- System-“Begehung“ im IT-Ausschuss (MA, FK, Admin-Sicht!)
- Prüfung durch externen Sachverständigen
- Prüfung durch Interne, z. B. den Datenschutzbeauftragten, die Revision

4.**Verstöße sanktionieren**

- ! Die Aufgabe von BR und PR ist es, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Vereinbarungen, ... eingehalten werden
- !
- ! Die Datenschutzgrundverordnung sieht weitreichende Sanktionen vor !

Vielen Dank

Weitere Informationen unter: www.tbs-nrw.de

TBS NRW Hauptstelle

Die Hauptstelle in Dortmund führt die Geschäfte der TBS NRW. Zu ihren Aufgaben gehören darüber hinaus die Weiterentwicklung der Organisation und der Geschäftsfelder.

Westenhellweg 92-94
44137 Dortmund
Tel. 02 31 / 24 96 98-0
Fax 02 31 / 24 96 98-42
tbs-hauptstelle@tbs-nrw.de

TBS NRW Regionalstelle Bielefeld

Die Regionalstelle Bielefeld arbeitet in den Regionen Ostwestfalen-Lippe und Südöstliches Westfalen

Stapenhorststr. 42b
33615 Bielefeld
Tel 0521 / 9 66 35-0
Fax 0521 / 9 66 35-10
tbs-owl@tbs-nrw.de

TBS NRW Regionalstelle Dortmund

Die Regionalstelle Dortmund arbeitet in den Regionen Ruhrgebiet, Münsterland und Süd-Westfalen.

Westenhellweg 92-94
44137 Dortmund
Tel. 02 31 / 24 96 980
Fax 02 31 / 24 96 98-41
tbs-ruhr@tbs-nrw.de

TBS NRW Regionalstelle Düsseldorf

Die Regionalstelle Düsseldorf arbeitet in den Regionen Niederrhein, Rheinland und Bergisches Land.

Harkortstraße 15
40210 Düsseldorf
Tel. 0211 / 17 93 10-0
Fax 0211 / 17 93 10-29
tbs-rheinland@tbs-nrw.de

