

Workday und Mitbestimmung

PERSONALSOFTWARE *Bereits in der Vorbereitungsphase zur Workday-Einführung ist der Betriebsrat mittendrin statt nur dabei. Der Artikel gibt einen kurzen Überblick über die Rechte der Interessenvertretung.*

VON NADINE BURGSMÜLLER

DARUM GEHT ES

1. Der Einsatz der Personalsoftware Workday löst eine ganze Reihe von Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechten aus.
2. Zentrale Themen sollten in einer freiwilligen oder erzwingbaren Betriebsvereinbarung geregelt werden.
3. Bereits im Vorfeld sind wesentliche Fragen etwa zur Personalentwicklung zu klären und das weitere Vorgehen festzulegen.

Ist das Personalinformationssystem Workday erst einmal eingeführt und wird es vom Arbeitgeber genutzt, besteht damit die Möglichkeit, sämtliche über den Beschäftigten erfassten Daten zu erheben und zu nutzen. Denn die unterschiedlichen Module Personalmanagement, Abrechnung, Zusatzleistungen, Zeiterfassung, Talentmanagement, Projekt- und Arbeitsmanagement, Personalbeschaffung, Workday Big Data Analytics sowie Personalplanung und Analysen schaffen die Voraussetzungen für eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle der Mitarbeiter.

Überwachung der Belegschaft

Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG regelt, dass der Betriebsrat bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen mitzubestimmen hat. Voraussetzung ist, dass diese technischen Einrichtungen dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Es soll dabei zunächst als Präventivschutz gegen unzulässige Eingriffe in den Persönlichkeitsbereich der Arbeitnehmer dienen.

Darüber hinaus ermöglicht es dem Betriebsrat, bei rechtlich zulässigen Eingriffen mitzugestalten und dabei diese Eingriffe auf die betrieblichen Notwendigkeiten zu beschränken. Im Ergebnis dürfen die Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten dabei nicht unangemessen sein. Für die Mitbestimmung ist nicht erforderlich, dass die technische Einrichtung diese Überwachung bezweckt. Ausreichend ist bereits, dass die

technische Einrichtung individualisierte oder individualisierbare Verhaltens- oder Leistungsdaten selbst erheben und aufzeichnen kann. Unerheblich ist dabei, ob der Arbeitgeber die erfassten und aufgezeichneten Daten auch auswertet oder sie zu Reaktionen auf festgestelltes Verhalten oder eine festgestellte Leistung verwenden will.¹ Überwachen meint dabei sowohl das Sammeln von Informationen, als auch das Auswerten vorhandener Informationen.²

Die Einführung und die Nutzung der Software Workday, insbesondere die Module Personalmanagement, Zeiterfassung sowie Talentmanagement, ermöglichen dem Arbeitgeber eine Auswertung von verhaltens- und leistungserheblichen Daten der Arbeitnehmer. Neben Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und Gleitzeit, Arbeitsergebnissen im Rahmen von Zielvereinbarungen, Bewertungen von Karriere- und Entwicklungsplanung und damit verbundener Vergütungsregeln kann der Arbeitgeber auch Fehlzeiten der Mitarbeiter erfassen und auswerten.

Mit einer Betriebsvereinbarung zur Einführung und Nutzung kann die Belegschaftsvertretung die von Workday ausgehenden Gefahren für die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten auf das durch die betrieblichen Notwendigkeiten erforderliche Maß begrenzen. Daher empfiehlt es sich, darin genau die Art und Weise der Beteiligung bei der Auswertung der Daten zu regeln. Beim Auswerten der vom Arbeitgeber über Workday erfassten Daten sind Verfehlungen und Fehlverhalten der Mitarbeiter etwa bei der Erfassung der Arbeitszeit oder aber

1 BAG 25.9.2012 – 1 ABR 45/11
2 BAG 14.11.2006 – 1 ABR 4/06

auch die Nichterreichung von vereinbarten Zielen zu erkennen. Möglicherweise ergeben sich daraus Sanktionsmöglichkeiten für den Arbeitgeber wie etwa eine Abmahnung oder im schlimmsten Fall eine verhaltensbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Für diese Fälle sollte die Betriebsvereinbarung regeln, wie in solchen Fällen zu verfahren ist.

Änderung der Arbeitsabläufe

Daneben berührt die Einführung der Software das Unterrichts- und Beratungsrecht des Betriebsrats nach § 90 BetrVG. Danach hat der Arbeitgeber ihn bei der Einführung eines neuen EDV-Systems rechtzeitig über die geplante Änderung der Arbeitsabläufe zu unterrichten und mit ihm über die vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Mitarbeiter zu beraten.

Allgemeine Aufgaben des Betriebsrats

Schließlich ergibt sich im Vorfeld der Einführung ein weiteres Beteiligungsrecht gemäß § 80 Abs. 1 und 2 BetrVG. Denn die Einführung der Software und der damit verbundene Zugriff beziehungsweise die Auswertung von Arbeitnehmerdaten verpflichtet die betriebliche Interessenvertretung im Rahmen ihrer allgemeinen Aufgaben, darüber zu wachen, dass insbesondere das Datenschutzgesetz zu Gunsten der Arbeitnehmer eingehalten wird. Dies ist insbesondere wichtig, wenn die Software nicht lediglich im Unternehmen eingeführt wird, sondern eine konzernweite Nutzung des Systems geplant ist. Denn dann sind die Arbeitnehmerdaten nicht nur vom Vertragsarbeitgeber einsehbar, sondern auch von anderen Konzerngesellschaften.

Auswirkungen auf Personalprozesse

Hauptsächlich nach der Einführung der Software ergeben sich zahlreiche Veränderungen bei den Personalprozessen.³ Die unterschiedlichen Module unterstützen den Arbeitgeber unter anderem bei der Personalbudgetplanung, der Auswahl von internen und externen Bewerbern und der damit einhergehenden Auswahlkriterien, der Bestands- und Bedarfsanalysen, der Personalplanung sowie dem Leistungsmanagement und dem damit verbundenen Vergütungskriterien.

Neben der oben beschriebenen Beteiligung des Betriebsrats bei der Einführung und Nutzung der Software ergeben sich somit weitere Beteiligungsrechte hinsichtlich der Veränderung der Personalprozesse.

Personalplanung

Workday unterstützt den Arbeitgeber zum Beispiel bei der Personalplanung. Das System bietet dem Arbeitgeber einen umfassenden Überblick über den Bestand und den Bedarf an Mitarbeitern. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen und Maßnahmen der Berufsbildung anhand von Unterlagen umfassend zu unterrichten, § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG.

Darüber hinaus ist die Belegschaftsvertretung im Rahmen der Personalplanung berechtigt, dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung und ihrer Durchführung zu machen. Da der Arbeitgeber für die Personalplanung verantwortlich ist, hat der Betriebsrat allerdings lediglich Unterrichts- und Beratungsrechte in dem Umfang, in dem der Arbeitgeber die Personalplanung durchführt.

Im Rahmen der Unterrichtspflicht des § 92 Abs. 1 BetrVG muss der Arbeitgeber auch über Stellenbeschreibungen informieren.⁴ Darüber hinaus ist der Betriebsrat über die Methoden der Personalplanung und die organisatorischen und technischen Mittel, derer sich der Arbeitgeber dabei bedient, zu unterrichten.⁵ Schließlich ist er im Rahmen der Personalplanung auch über die bestehenden Personalinformationssysteme in Kenntnis zu setzen.

Da Workday den Arbeitgeber durch seine unterschiedlichen Module bei der Personalplanung und -entwicklung unterstützt und ihm sämtliche arbeitsplatz- und arbeitsvertragsbezogenen Informationen zu dem jeweiligen Arbeitnehmer liefert, erfasst das Beteiligungsrecht des Betriebsrats nicht nur die Aussagen und Resultate dieser Systeme. Vielmehr beinhaltet die Unterrichtspflicht des Arbeitgebers auch die Programmierung beziehungsweise Software dieser Systeme, die je nach Perfektion dieser Programmierung mehr oder weniger selbst eine Personalplanung durchführen.⁶

Immer App-to-date.

Mit der neuen App
»Computer
und Arbeit«

Alle Inhalte im
Layout der
gedruckten Ausgabe

Mit Lesezeichen-
und Weiter-
empfehlungsfunktion

Inklusive ausgaben-
übergreifender Suche

Jetzt in den
Stores.

Gratis nur für
CuA-Abonnenten.



Hier geht's
zum Download:

cua-web.de/app

³ Ausführlich dazu Sommer, Herausforderung Workday, in: CuA 2/2017, 8 ff., in diesem Heft

⁴ BAG 14.1.2014 – 1 ABR 94/12

⁵ Fitting, BetrVG, 28. Auflage, § 92 Rn. 24

⁶ Wiese / Kreuzt / Oetker / Raab / Weber / Franzen, GK zum BetrVG, 10. Auflage 2014, § 92, Rn. 29

**GRUNDSÄTZE ZUR
BEURTEILUNG**

Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze nach § 94 Abs. 2 BetrVG erstreckt sich auch auf die Ausgestaltung des Beurteilungsverfahrens. Vollzieht sich dieses auf der Grundlage von Mitarbeitergesprächen, werden diese vom Mitbestimmungsrecht erfasst.

**BAG 17.3.2015 – 1 ABR
48/13**

Stellenausschreibungen

Im Zusammenhang mit der Personalplanung steht die Ausschreibung von Arbeitsplätzen. Das Modul Personalbeschaffung soll den Arbeitgeber in die Lage versetzen, die besten internen und externen Kandidaten für das Unternehmen zu finden, anzuwerben und einzustellen. Der Betriebsrat kann gemäß § 93 BetrVG verlangen, dass Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, allgemein oder für bestimmte Arten von Tätigkeiten vor ihrer Besetzung innerhalb des Betriebs ausgeschrieben werden. Das BetrVG gibt dem Arbeitgeber die interne Ausschreibung von Arbeitsplätzen nicht auf, sondern gibt der Interessenvertretung die Möglichkeit, diese zu verlangen. Hat sie davon Gebrauch gemacht oder die Betriebsparteien hierüber eine Vereinbarung getroffen, hat der Arbeitgeber diesem Ausschreibungsverlangen nachzukommen. Eine freiwillige Betriebsvereinbarung kann dann die Ausschreibungsgrundsätze – vor allem Frist und Form der Ausschreibung – regeln.

**Personalfragebögen, Grundsätze zur
Beurteilung und Auswahlrichtlinien**

Ebenfalls im Zusammenhang mit der Personalplanung und der Ausschreibung von Arbeitsplätzen stehen die Einführung von Personalfragebögen und Beurteilungsgrundsätzen. Die Beteiligungsrechte hierzu regelt § 94 BetrVG. Danach bedürfen Personalfragebögen der Zustimmung des Betriebsrats. Gleiches gilt für persönliche Angaben in schriftlichen Arbeitsverträgen, die allgemein für den Betrieb verwendet werden sollen, sowie für das Aufstellen allgemeiner Beurteilungsgrundsätze. Kommt eine Einigung über den Inhalt nicht zustande, entscheidet in diesen Fällen die Einigungsstelle. Fragebögen, Arbeitsvertragsangaben und Beurteilungsgrundsätze sind ein wichtiger Bestandteil der Personalplanung sowie der Personalauswahl. Daher berührt die Nutzung von Workday auch dieses Beteiligungsrecht.

Die Personalfragebögen beziehungsweise Beurteilungsgrundsätze liefern dem Arbeitgeber Informationen über die Person des Arbeitnehmers, insbesondere über dessen berufliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Einsatzmöglichkeiten. Darüber hinaus greifen Personalfragebögen und das Offenlegen von personenbezogenen Daten in die Persönlichkeitsrechte des

Arbeitnehmers ein. Der Betriebsrat soll ähnlich wie bei § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG auch hier dafür sorgen, dass der Eingriff in die Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers nicht über die betrieblichen Notwendigkeiten hinaus erfolgt. Vom Mitbestimmungsrecht umfasst ist die Einführung und jede Änderung konkreter Fragebögen. Die Betriebsparteien müssen sich darauf verständigen, dass der Arbeitgeber erstmals konkrete Fragebögen einsetzen oder den Inhalt bereits eingeführter Fragebögen verändern darf.⁷ Abhängig von der Qualität beziehungsweise von der Art der Daten sollte der Betriebsrat prüfen, ob schon im Fragebogen eine Umschreibung oder Beschränkung des zulässigen Verwendungszwecks gemäß den Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) festgelegt werden soll.

Das Mitbestimmungsrecht bei der Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze erstreckt sich auf die Grundsätze der Beurteilungsmerkmale, die Beurteilungsgrundlagen und die Ausgestaltung des Beurteilungsverfahrens.⁸ Mitbestimmungspflichtig nach § 94 Abs. 2 BetrVG sind die Einführung, die Verwendung und die Beurteilungskriterien in ihrer Gesamtheit. Dazu gehören auch Beurteilungskriterien für Zielvereinbarungen, die Workday mit dem Modul »Talentmanagement« ermöglichen soll. Entscheidet sich der Arbeitgeber im Rahmen der Einführung von Workday auch für die Einführung von Beurteilungsgrundsätzen, so hat der Betriebsrat insoweit ein volles Mitbestimmungsrecht. Auch hier empfiehlt sich zweckmäßigerweise der Abschluss einer Betriebsvereinbarung, die auch das Speichern der Beurteilungsergebnisse in automatisierten Verfahren im Sinne des BDSG gestattet.⁹

Hinsichtlich der Einführung von Auswahlrichtlinien im Sinne des § 95 BetrVG gelten bei der Einführung von Workday die oben dargestellten Grundsätze. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass der Umfang des Beteiligungsrechts von der Anzahl der Arbeitnehmer im Betrieb abhängt.

Betriebliche Bildungsplanung

Workday soll dem Arbeitgeber mit verschiedenen Modulen die Karriere- und Entwicklungsplanung der Mitarbeiter sowie deren Bewertung ermöglichen. Bei der Förderung der Einrichtung und der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen hat der Betriebsrat un-

⁷ Fitting, aaO., § 94 Rn. 9

⁸ BAG 17.3.2015 – 1 ABR 48/13

⁹ Fitting, aaO., § 94 Rn. 32 mit weiteren Nachweisen

terschiedlich starke Beteiligungsrechte gemäß der §§ 96–98 BetrVG. Insbesondere geht es bei den Beteiligungsrechten darum, den Arbeitnehmern unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten die Teilnahme an betrieblicher oder außerbetrieblicher Berufsbildung zu ermöglichen. Dabei sollen auch die Belange älterer Arbeitnehmer, Teilzeitbeschäftigter sowie Arbeitnehmer mit Familienpflichten berücksichtigt werden. Über die Errichtung und Ausstattung dieser betrieblichen Einrichtung zur Berufsbildung sowie der Einführung dieser Maßnahmen und der Teilnahme der Mitarbeiter hat der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat zu beraten, § 97 Abs. 1 BetrVG.

Da Workday dem Arbeitgeber teilweise ermöglicht, die Entwicklung der Mitarbeiter zu analysieren und auszuwerten, sollte der Betriebsrat seine Beteiligungsrechte gemäß § 97 Abs. 2 BetrVG unbedingt wahrnehmen. Denn: Hat der Arbeitgeber Maßnahmen geplant oder durchgeführt, die im schlimmsten Fall dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ändert und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, hat der Betriebsrat bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen. Das Beteiligungsrecht ist hier sehr weitreichend. Denn für den Fall, dass keine Einigung zustande kommt, entscheidet die Einigungsstelle.

Auswirkungen auf Lohngestaltung

Schließlich soll Workday auch die Bewertung, Intensivierung und Entwicklung der Mitarbeiter ermöglichen. Hieraus kann sich ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 BetrVG ergeben. Der Betriebsrat hat – soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht – bei Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung und bei der Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren mitzubestimmen. Grundsätzlich ist bei den Mitbestimmungsrechten des § 87 BetrVG zu beachten, dass ein Tarifvertrag das Mitbestimmungsrecht ausschließen kann, wenn er den mitbestimmungspflichtigen Sachverhalt ei-

genständig und abschließend regelt. Bestehen jedoch Beteiligungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11 BetrVG, so betrifft das Mitbestimmungsrecht einerseits die Gestaltung der Lohnfindung im Betrieb. Der Betriebsrat soll dadurch im Interesse der Angemessenheit und innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit Einfluss auf die Ausgestaltung der betrieblichen Lohnfindung nehmen.¹⁰ Das Mitbestimmungsrecht umfasst dabei jedoch nicht die Lohnhöhe oder bei § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG nicht die Höhe der leistungsbezogenen Entgelte, sondern lediglich die Verteilungsgrundsätze.

Systematisches Vorgehen

Nach diesem Überblick über die unterschiedlich starken Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei der Einführung und Nutzung der Software Workday stellt sich heraus, dass viele Themen in einer freiwilligen oder erzwingbaren Betriebsvereinbarung geregelt werden müssen beziehungsweise sollten. Es ist jedoch bereits im Vorfeld der Einführung erforderlich, zahlreiche Punkte zu bearbeiten und dabei auch dem Arbeitgeber die Möglichkeit zu geben, die Einführung von Workday vorzubereiten. Das erfordert teilweise bereits die Klärung von Fragen zur Personalplanung, der Personalentwicklung sowie schließlich der Einführung der Software.

Als hilfreich hat sich in diesen Fällen erwiesen, dass die Betriebsparteien vor Abschluss der entsprechenden Betriebsvereinbarungen, die die Einführung und Nutzung von Workday genehmigen, im Rahmen einer Regelabrede festlegen, wie die einzelnen Schritte in den unterschiedlichen Arbeitsgruppen erarbeitet werden.

Eine solche Regelungsabrede kann die Bildung von Arbeitsgruppen beinhalten, die sich aus Arbeitgebervertretern und Betriebsratsmitgliedern zusammensetzen. Diese Arbeitsgruppen können zum Beispiel im Vorfeld der Einführung erarbeiten, welcher Qualifizierungsbedarf sich für welche Mitarbeiter ergibt.

Welchen Inhalt und vor allem welche Prozessbeschreibung eine solche Abrede erhalten kann, stellt der nachfolgende Artikel dar.¹¹ ◀



Nadine Burgsmüller,
Fachanwältin für Arbeitsrecht,
CNH-Anwälte, Essen
www.BR-Anwaelte.de

¹⁰ Fitting, aaO., § 87 Rn. 417

¹¹ Hirche, »Workday scheint beliebt zu sein.«, in: CuA 2|2017, 18 ff., in diesem Heft