

BETRIEBS- UND DIENSTVEREINBARUNGEN

Nr. 10 · März 2021 · Hans-Böckler-Stiftung

BEWÄLTIGUNG DES DIGITALEN WANDELS MIT STRUKTUR UND QUALIFIZIERUNGSKONZEPTEN (2021)

Portrait über die Erarbeitung standardisierter Vorgehensweisen und neuer Qualifizierungskonzepte
bei der Oerlikon Barmag

Sven Hinrichs

www.betriebsvereinbarung.de

Darum geht es:

Das Geschäft der Oerlikon Barmag ist geprägt von einigen wenigen Großaufträgen aus China. Deshalb ist das Unternehmen stark abhängig von seinen chinesischen Kunden und den Regierungsvorgaben des Landes. Auftragsschwankungen von bis zu 50 Prozent im Jahresvergleich sind möglich. Dies erfordert sowohl vom Management als auch von den Beschäftigten eine sehr hohe Flexibilität in der Produktionsprozessgestaltung und Qualifizierungsplanung. Aktuell hat ein starker Auftragsboom zu einer Vervielfachung der Produktion geführt. Die Beschäftigtenzahlen sind allerdings nicht im gleichen Maß gestiegen. Um die Herausforderungen von Flexibilisierung in der Produktion, Arbeitsverdichtung und digitalem Wandel zu bewältigen, hat der Betriebsrat standardisierte Vorgehensweisen und neue Qualifizierungskonzepte erarbeitet.

Wir portraituren, wie Vereinbarungen umgesetzt werden, und fragen nach den Hintergründen ihres Entstehens. Hierzu kommen Betriebsräte zu Wort sowie ihre beratenden Gewerkschaftskolleginnen und -kollegen.

Kontakt

Ansprechpartner/in für dieses Portrait: Sandra Mierich / Nils Werner
betriebsvereinbarung@boeckler.de

**BETRIEBS-
VEREINBARUNGEN**



Die Oerlikon ist ein Schweizer Mischkonzern aus dem Maschinen- und Anlagenbau. Das Unternehmen ist in die zwei Segmente Oberflächenbeschichtung und Chemiefaseranlagenbau (Oerlikon Textile) unterteilt. Beim Spinnanlagenbau, mit denen Chemiefasergarne produziert werden, ist Oerlikon Textile derzeit Weltmarktführer. Der Hauptabsatzmarkt liegt in China. Mit wenigen Großaufträgen im Jahr werden ca. 1,2 Mrd. CHF Umsatz erzielt. In Deutschland beschäftigt Oerlikon Textile ca. 2.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ca. 1.400 davon bei der Oerlikon Barmag am Standort Remscheid. Das derzeitige Betriebsratsgremium umfasst 15 Mitglieder. Zusätzlich existiert ein vierköpfiger Gesamtbetriebsrat.

1 Ziel und Strategie

Der digitale Wandel bei der Oerlikon Barmag begann bereits in den 1980er Jahren mit der Vernetzung von Maschinen sowie der Betriebsdatenerfassung (Stichwort: Automatisierung). In den letzten Jahren ist der Transformationsprozess im Maschinen- und Anlagenbau immer weiter vorangeschritten. Um diesen stetigen Prozess des digitalen Wandels mitzugestalten, befasst sich der Betriebsrat aktuell mit zahlreichen Projekten. Von Vorteil ist dabei die Zusammensetzung des Betriebsratsgremiums mit Beschäftigten aus allen Bereichen des Betriebes. Dadurch ist ein breiter Blick auf die unterschiedlichen Digitalisierungsprojekte.



„Für die Begleitung von Digitalisierungsprojekten hat der Betriebsrat neue Strukturen und standardisierte Vorgehensweisen entwickelt. Die gab es früher nicht in dieser Form.“ – Sabine Kuhlmann, Vorsitzende des Betriebsrats.

Hauptverantwortlich für die Begleitung der Einführung neuer Technologien ist der IT-Ausschuss des Betriebsrats. Noch vor einigen Jahren hatte der Arbeitgeber technische Veränderungen und die Einführung neuer Softwareapplikationen ohne intensive Beteiligung des Betriebsrats vorgenommen. Mittlerweile hat sich ein vom Arbeitgeber und Betriebsrat begleiteter standardisierter Prozess etabliert. Der Betriebsrat erwartet bereits vor der geplanten Einführung oder Veränderung von Software, Applikationen (inkl. Testsystemen) und technischen Einrichtungen eine frühzeitige und umfassende Information vom Arbeitgeber („Informationsphase“). Hierfür wurde vom IT-Ausschuss eine Checkliste¹ entwickelt. Sie enthält Fragen zum System, zum Datenschutz, zu den Schulungs- und Kommunikationsvorhaben sowie zu den Möglichkeiten der Leistungs- und Verhaltenskontrolle. Aufgrund der gesammelten Informationen kann der Betriebsrat sein Mitbestimmungsrecht wahrnehmen und mit dem Arbeitgeber Betriebsvereinbarungen verhandeln („Verhandlungsphase“). Darüber hinaus sind die Auskünfte auch für weitere Fragen des Datenschutzes (z. B. Verarbeitungsverzeichnis, Datenschutzfolgenabschätzung) und für den Datenschutzbeauftragten relevant. Ohne Bereitstellung dieser Informationen untersagt der

¹ Die vollständige Checkliste ist im Anhang abgedruckt.

Betriebsrat dem Arbeitgeber die Anschaffung und Einführung neuer Software, Apps und technischer Systeme.

Ein weiteres Ereignis hat die strategische Ausrichtung des Betriebsrats im Transformationsprozess verändert: 2015 kündigten die chinesischen Geschäftspartner einen folgenschweren Investitionsstopp an. Oerlikon Textile startete daraufhin einen großen Restrukturierungsprozess mit freiwilligen personellen Maßnahmen unter Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen. Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbarten im Zuge des Restrukturierungsprogramms eine jährlich gemeinsam stattfindende Betriebsratskonferenz unter dem Projektnamen „unser Weg des Wandels“. In den Betriebsratskonferenzen setzen sich die Teilnehmenden mit aktuellen Fragestellungen auseinander. Wie ändert sich die Welt durch die Digitalisierung 4.0? Wie kann der Transformationsprozess unter Berücksichtigung der sich wandelnden Märkte und der Auftragssituation gemeinsam gestaltet werden?

Ein Ergebnis aus der letzten Betriebsratskonferenz ist ein Projekt speziell zum Thema „Transformation gestalten“. Das erst kürzlich gestartete Vorhaben hat zum Ziel, die Strategie des Arbeitgebers im digitalen Wandel mitzubestimmen und die Qualität der Arbeit zu sichern.

Bereits seit einigen Jahren existiert die Rahmengesamtbetriebsvereinbarung „neue Projekte“. In dieser Vereinbarung ist das Betriebsratshandeln bei der Begleitung und Mitgestaltung von Unternehmensprojekten geregelt. Auch die Möglichkeit, externem Sachverstand hinzuzuziehen, wurde vereinbart.

2 Digitalisierungsprojekte

Grundlage für viele Zukunftsprojekte der Oerlikon Barmag war die Teilnahme am Projekt „Arbeit und Innovation“ der IG Metall. Gemeinsam mit der Ausbildungsleitung hat der Betriebsrat das Thema Digitalisierung in der Ausbildung erarbeitet. Im Zuge des Projekts sind alle Auszubildenden mit Tablets und Laptops ausgestattet worden. Sämtliche Lernmittel und Lernprogramme stehen mittlerweile in digitaler Form zur Verfügung. Die Rahmenbedingungen sind in einer entsprechend angepassten Betriebsvereinbarung geregelt worden. Von der Digitalisierung der Ausbildung profitieren mittlerweile auch andere Unternehmensbereiche. Produktion sowie Forschung und Entwicklung wurden mit der Ausbildungsabteilung vernetzt, um zu erfahren, wie eine Ausbildung modern zu gestalten ist. Resultat sind viele gute und kreative Ideen. So z. B. der Einsatz von neuen 3D-Druckern und Robotern, an denen die Auszubildenden praktische Lernerfahrung sammeln können. Die Motivation aller Beteiligten zur Investition in eine zeitgemäße Ausbildung liegt in einem Tarifvertrag begründet, der allen Auszubildenden die Übernahme nach der Ausbildung garantiert.



„Wir haben gute Argumente für die Investition in die Ausbildung, weil alle Beteiligten wissen, dass wir nicht für Fremde ausbilden, sondern die Auszubildenden nach Abschluss von uns langfristig übernommen werden.“ – Sabine Kuhlmann, Vorsitzende des Betriebsrats.

Um die besten Auszubildenden für die Oerlikon Barmag zu gewinnen, wurde das Projekt „Social Media“ ins Leben gerufen. Auszubildende gestalten z. B. auf Instagram den Social-Media-Auftritt des Unternehmens („Oerlikon Barmag Azubis“), um Anreize für die Bewerbung auf eine Ausbildungsstelle zu schaffen. Inhaltlich stellt das Instagram-Profil die arbeitenden Menschen in den Vordergrund und weniger die Technik oder die Maschinen. Die Werte des Unternehmens und der Menschen, die im Unternehmen arbeiten, sollen auf moderne Art und Weise verdeutlicht werden. Ein weiteres aktuell laufendes Digitalisierungsprojekt bei der Oerlikon Barmag ist die Qualifizierungsreihe zur Arbeitsplatzsicherung mit dem Namen „Fit für die Zukunft“. Hierzu wurde bereits der Entwurf einer Rahmenbetriebsvereinbarung zur Qualifizierung und Weiterbildung erarbeitet. Die Rahmenvereinbarung enthält Regelungen zum Auswahlprozess, zu den Teilnahmebedingungen und zur Schaffung von Freiräumen, um an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen zu können.

Der Betriebsrat verfolgt nicht das Ziel, Arbeitsstrukturen und -prozesse zu „verordnen“. Vielmehr muss jedes Projekt einzeln betrachtet werden und daraus können entsprechende Maßnahmen abgeleitet werden. Ein gutes Beispiel ist die Einführung von agilem Arbeiten in den Forschungs- und Entwicklungsabteilungen. Einige Beschäftigte und Führungskräfte befürworten diese neue Form der Zusammenarbeit. Andere Beschäftigte wünschen sich gerne weiterhin das klassische Projektmanagement; hierzu zählen vor allem Beschäftigte mit einer längeren Betriebszugehörigkeit. Zudem ist in einzelnen Abteilungen agiles Arbeiten eingeführt worden, ohne darüber den Betriebsrat zu informieren. Um alle Beteiligten in die Entscheidungsprozesse einzubeziehen, wurden zwei Pilotbereiche zum „selbstorganisierten Arbeiten“ entwickelt. Ein erstes Ergebnis dieser Projekte zeigt, dass die Akzeptanz für Veränderungsprozesse stark vom Führungsverhalten abhängt.



„Entscheidende Faktoren für die erfolgreiche Umsetzung agiler Arbeit sind Delegationsfähigkeit und die Abkehr von hierarchischen Strukturen“ – Sabine Kuhlmann, Vorsitzende des Betriebsrats.

Um die Erkenntnisse aus den bisherigen Projekten agiler Arbeit zu präsentieren und zu diskutieren, findet ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch zwischen Abteilungsleitung, Personalabteilung, Betriebsrat und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern statt. Die Ergebnisse aus den Diskussionsrunden nutzt der Betriebsrat, um notwendige Unterstützungsmaßnahmen sowie Schulungsbedarfe mit externer Begleitung abzuleiten. Die Unternehmensleitung bietet den Projektbeteiligten zusätzliche Schulungen an, damit die Fähigkeiten und Voraussetzungen für agiles Arbeiten vermittelt und während der Umsetzung begleitet werden können.

Wie wichtig die Investition in Aus- und Weiterbildung im Transformationsprozess ist, zeigt sich in der zunehmenden Gefahr des Verlusts von Arbeitsplätzen in der Verwaltung. Immer mehr Verwaltungstätigkeiten werden digitalisiert und in Billiglohnländer ausgegliedert. Aus Sicht des Betriebsrats ist es wichtig, frühzeitig gegenzusteuern, um die Beschäftigung auf modernisierten Arbeitsplätzen zu erhalten. Dabei stellt sich regelmäßig die Herausforderung, die Zukunftsstrategie des Konzerns in Erfahrung zu bringen

und entsprechende Qualifizierungsbedarfe abzuleiten. Um die notwendigen Informationen zur Zukunftsstrategie zu erhalten, sind die gemeinsamen Betriebsratskonferenzen mit dem Arbeitgeber („unser Weg des Wandels“) und das Projekt „Transformation gestalten“ hilfreich. Der Verwaltungsrat aus der Schweiz wird dem Betrieb in Remscheid auch zukünftig Vorgaben machen, an denen sich der Arbeitgeber vor Ort zu orientieren hat. Diese lassen sich allerdings nicht immer mit dem schwankenden Auftragsgeschäft und dem schnelllebigen Transformationsprozess vereinbaren.

3 Mitbestimmung

Aufgrund der ständigen Veränderungsprozesse im digitalen Wandel hat der Betriebsrat seine Arbeit in den letzten Jahren vollständig neu aufgestellt. Es wurden mehrere autonome und selbstständig arbeitende Ausschüsse gegründet. Um die Betriebsratsausschüsse personell passend zu besetzen, fanden begleitende Klausurtagungen statt, in denen Persönlichkeitsprofile aller Betriebsratsmitglieder mit Stärken, Schwächen und Leidenschaften für bestimmte Themenfelder erstellt wurden. Bei der finalen Zusammensetzung der Ausschüsse waren auch die breit gefächerten Qualifikationen der Betriebsratsmitglieder (IT, Technik, Verwaltung, Betriebswirtschaft etc.) von großem Vorteil. Um im stetigen digitalen Wandel immer auf dem neuesten Stand zu bleiben, besuchen die Ausschussmitglieder regelmäßig themenbezogene Fortbildungen und lassen sich durch externe Sachverständige begleiten. Die Unternehmensleitung unterstützt die Ausschussarbeit mit Teilfreistellungen.

Die Ausschüsse entwickeln für das Gesamtbetriebsratsgremium Handlungsempfehlungen für derzeit 25 (!) parallel laufende Großprojekte bei Oerlikon Barmag. Mindestens einmal in der Woche treffen sich die einzelnen Ausschüsse, um ihre speziellen Themen zu bearbeiten. Zweimal wöchentlich finden gemeinsame Sitzungen aller Betriebsratsmitglieder statt, in denen die Ausschussmitglieder von ihrer Arbeit berichten. Die Bearbeitung der meisten Themen mündet in die Entwicklung und den Abschluss von (Gesamt-)Betriebsvereinbarungen.

Die Mitbestimmung vor Ort wird gelebt und stellt für den Betriebsrat keine große Herausforderung dar. Was ist aber, wenn der Konzern Digitalisierungsprojekte im Ausland anschiebt und z. B. in neue Servicecenter investiert? Welche Möglichkeiten hat der Betriebsrat aus Deutschland, eigene Vorschläge einzubringen und den Transformationsprozess im Konzern mitzugestalten? Die Zusammenarbeit mit den europäischen Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern gestaltete sich schwierig. In einzelnen Ländern existieren keine Betriebsratsstrukturen und die Mitbestimmung wird so gut wie nicht gelebt. Im europäischen Betriebsrat wurde daher ein Netzwerk gebildet. Es dient dem Austausch und der Stärkung von kleineren europäischen Betriebsratseinheiten in mitbestimmungsschwachen Ländern. Mithilfe des Erfahrungsaustausches können lokale Herausforderungen des digitalen Wandels gemeinsam erörtert werden. Zudem partizipieren alle Beteiligten an den Errungenschaften des starken Betriebsrats der Oerlikon Textile und der dortigen guten Zusammenarbeit mit der IG Metall. So werden z. B. Betriebsvereinbarungen, die in Deutschland abgeschlossen

wurden, im Netzwerk geteilt. Ein positives Beispiel ist die Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten, die künftig weltweit gelten soll.

4 Ausblick

Die Vielzahl an Projekten wird auch zukünftig von der Konzernleitung vorgegeben und gesteuert. Sollte der Druck von außen zunehmen, kann dies dazu führen, dass die bisher gute Zusammenarbeit zwischen der Unternehmensleitung in Deutschland und den Betriebsräten vor Ort erschwert wird. Dadurch würde auch die Sozialpartnerschaft leiden. Andererseits hat die internationale Ausrichtung des Konzerns den Vorteil, dass die Beschäftigten eine hohe Kompetenz in Digitalisierungsprozessen und Digitalisierungsprojekten aufweisen. Die gesammelten Erfahrungen und Kennzahlen ermöglichen dem Unternehmen u. a., seinen Kunden künftig – zusätzlich zum klassischen Portfolio – digitale Lösungen für z. B. Maschinenausfallprognosen anbieten zu können. Finanzielle Ausfälle durch schwankende Auftragszahlen lassen sich damit möglicherweise kompensieren.

Für die Zukunft wird es daher noch wichtiger sein, den Blick nach innen zu richten und zu prüfen, wer für die einzelnen Digitalisierungsprojekte verantwortlich ist, in welcher Form sie bearbeitet werden können und welche Qualifizierungsmaßnahmen hierfür erforderlich sind.



„Die größte Erkenntnis ist: Du musst die Transformation selbst erleben und erfahren. Da helfen keine Vorträge und auch keine Fachartikel.“ – Sabine Kuhlmann, Vorsitzende des Betriebsrats.

Der Betriebsrat plant, seine Betriebsversammlungen künftig unter dem Motto „Digitalisierung zum Anfassen“ durchzuführen. Die Beschäftigten sollen „erleben“ und „fühlen“ können, was mit Digitalisierung im Unternehmen gemeint ist. Eine anschauliche Darstellung praktischer Arbeiten und die Möglichkeit des selbst Ausprobierens wird angestrebt.

Ziel des Betriebsrats ist es weiterhin, den Transformationsprozess gemeinsam mit den Beschäftigten und nicht an den Beschäftigten vorbei zu gestalten.



Kontakt

Sabine Kuhlmann, Betriebsratsvorsitzende der Oerlikon Bar-mag

Telefon: +492191671262

E-Mail: [sabine.kuhlmann\[at\]oerlikon.com](mailto:sabine.kuhlmann[at]oerlikon.com)

Norbert Lux, Gewerkschaftssekretär der IG Metall Remscheid-Solingen

Telefon: +49219149570(15)

E-Mail: [Norbert.Lux\[at\]igmetall.de](mailto:Norbert.Lux[at]igmetall.de)



Ihr seid die Experten – schickt uns eure Vereinbarungen und profitiert voneinander!

Habt ihr eine gute Vereinbarung zum Thema Digitalisierung abgeschlossen? Wir interessieren uns für die Geschichte und Fakten dahinter und freuen uns über eure Zusendung, elektronisch oder per Post. Wir werten sie aus und stellen euer wertvolles Wissen allgemein zur Verfügung – vertraulich, anonym und als Beitrag für eine mitbestimmte Arbeitswelt der Zukunft.

Macht mit und nehmt mit uns Kontakt auf!

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen



Mitbestimmungsportal

Der Böckler-Infoservice bietet Mitbestimmungsakteurinnen und -akteuren spezifisches Handlungs- und Orientierungswissen, u. a. Branchenmonitore, Themenradar, Wissen kompakt, Szenarien „Mitbestimmung 2035“.

Jetzt kostenlos anmelden auf:

www.mitbestimmung.de

CHECKLISTE – Beschäftigtendaten

neue oder veränderte Software / Applikation / Technische Einrichtung (nachfolgend zusammengefasst unter „System“)

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat **rechtzeitig / frühzeitig** und **umfassend vor** der geplanten Einführung oder Veränderung von Software / Applikationen (inkl. Testsystemen) / Technischen Einrichtungen zu informieren („Informationsphase“).

Nur aufgrund dieser Informationen kann der Betriebsrat sein Mitbestimmungsrecht wahrnehmen und in Verhandlungen über Betriebsvereinbarungen mit dem Arbeitgeber eintreten („Verhandlungsphase“).

Darüber hinaus sind diese Informationen auch für Fragen des Datenschutzes (z. B. Verarbeitungsverzeichnis, Datenschutzfolgenabschätzung) und die/den Datenschutzbeauftragte/n notwendig.

Hinweis: Ohne diese Informationen darf weder in das System investiert noch darf dieses eingesetzt werden.

Diese Checkliste dient dazu, im Vorfeld zu klären, welche Daten die Software ermittelt oder ermitteln kann. Hierzu sind die unten angegebenen Felder auszufüllen.

Nur wenn dies wahrheitsgemäß und vollumfänglich ausgefüllt ist, kann eine betriebsverfassungs- und datenschutzgemäße Regelung gefunden werden.

Inhalt

I.	Allgemeine Angaben	9
II.	Beschreibung der System	9
III.	Datenschutz	9
(1)	Zweck der Verarbeitung	9
(2)	Informationen zu den personenbezogenen Daten der Beschäftigten	9
IV.	Berechtigungskonzept	11
V.	Auswertungsmöglichkeiten	11
VI.	Leistungs- und Verhaltenskontrolle	12
VII.	Verknüpfung zu anderen Systemen	12
VIII.	Löschkonzept	12
IX.	Schulungskonzept für Beschäftigte	12
X.	Kommunikationskonzept	12
XI.	Sonstiges	12
XII.	Personenbezogene Daten anderer Personengruppen (z.B. Mitarbeiter von Fremdunternehmen)	13
(1)	Zweck der Verarbeitung	13
(2)	Informationen zu den personenbezogenen Daten	13

I. Allgemeine Angaben

Name der Applikation / des Systems	
Name Ansprechpartner / Projektleiter für die Einführung des Systems? (beim Arbeitgeber / im Konzern)	
Wie ist der Name des Anbieters des Systems, nebst Adresse?	
Geplanter Einführungszeitpunkt	
Ansprechpartner für dieses System (z. B. für technische Fragen)?	
Ausfüllende Person (falls abweichend vom Vorstehenden)	
Besteht eine Vorgängerversion?	
Besteht eine betriebliche Regelung (BV/GBV)?	

II. Beschreibung des Systems

Beschreibung des Systems inkl. Funktionsumfang (ggf. mittels Präsentation) <i>(Bitte beschreiben Sie den Funktionsumfang so, dass jemand, der die App nicht kennt, verstehen kann, wie die App funktioniert und welchen Funktionsumfang sie bietet.)</i>	
Was ist das Ziel des Systems / Wozu wird das System eingesetzt?	
Aktuelle Versions-Nr.	
Wie wird sichergestellt, dass über Änderungen des Systems/der Version informiert wird?	
Wie kann das System genutzt werden (PC-Anwendung, Web-Anwendung, Mobile App etc.)?	

III. Datenschutz

Beschreibung der Planungen zur Umsetzung des Datenschutzes und (datenschutzrechtliche) Einstellungsmöglichkeiten des Systems, z. B. Umsetzung der Lösch- und Sperranforderungen, Zugriffsbeschränkungen, etc. <i>(Erläuterungen/Aufstellung zu Einstellungsmöglichkeiten mittels Anlage möglich)</i>	
Was wurde davon schon umgesetzt?	
Was soll noch umgesetzt werden?	

(1) Zweck der Verarbeitung

Zu welchem / zu welchen Zweck(en) werden in dem System personenbezogenen Daten verarbeitet?	
---	--

(2) Informationen zu den personenbezogenen Daten **der Beschäftigten**

Welche Personengruppen sind betroffen?	☐ Beschäftigte ☐ Bewerber/innen ☐ Fremdbeschäftigte ☐ sonstige _____ ☐ Daten anderer Personengruppen, z. B. Mitarbeiter von Fremdunternehmen / Kundendaten (dann bitte zusätzlich Punkt XII. für die Verarbeitung dieser Daten ausfüllen)
--	--

Welche personenbezogenen Daten werden verarbeitet? Allgemeine Kategorien / geschäftliche Kontaktdaten:	☐ Name / Vorname ☐ Funktionsbezeichnung ☐ E-Mailadresse ☐ Firmenadresse ☐ Telefonnummern / Telefax ☐ sonstige _____
Sonstige Kategorien (hier sind alle möglichen Datenfelder zu benennen) Bitte denken Sie bei „sonstige“ auch an z. B. Logdaten / Metadaten / Telemetriedaten.	☐ akademischer Titel ☐ Angaben zur Sozialversicherung ☐ Bankkonto- und Kreditkartendaten ☐ Familienstand ☐ Geburtsdatum ☐ Personalnummer ☐ steuerliche Daten ☐ Angaben zu Kindern ☐ Aufenthaltsgenehmigung ☐ Arbeitserlaubnis ☐ Ausweisnummer ☐ Bewerbungsunterlagen ☐ Ausbildung ☐ Foto ☐ Informationen zum Arbeitsvertrag ☐ IP-Adresse ☐ private Kontaktpersonen des Beschäftigten ☐ Visadaten ☐ sonstige _____
Welche privaten personenbezogenen Daten werden verarbeitet?	☐ E-Mail privat ☐ Telefon privat ☐ Privatadresse ☐ sonstige _____
Besondere Kategorien personenbezogener Daten gem. Art. 9 Abs. 1 DS-GVO, sofern diese notwendigerweise verarbeitet werden müssen oder sich dies im Rahmen der normalen Nutzung nicht vermeiden lässt:	☐ Angaben zur Gesundheit ☐ Angaben zum Sexualleben / sexuellen Orientierung ☐ biometrische Daten ☐ genetische Daten ☐ Gewerkschaftszugehörigkeit ☐ politische Meinung ☐ rassische und ethnische Herkunft ☐ religiöse Überzeugungen ☐ Straftaten und Ordnungswidrigkeiten ☐ weltanschauliche Überzeugungen

Herkunft der personenbezogenen Daten?	☐ Datenquellen/Applikationen _____ ☐ Datenquelle externer Anbieter (z. B. _____)
--	--

	Internet) ☐ Datenmaterial bei Geschäftspartnern erhoben ☐ Datenmaterial eigens für den beabsichtigten Zweck neu erstellt (z. B. Befragung) ☐ Daten bei Betroffenen (Beschäftigten) erhoben ☐ sonstige (anschließend genaue Angabe) _____
--	---

IV. Berechtigungskonzept

Wer hat Zugang zu den personenbezogenen Daten bzw. soll Zugang erhalten?	Intern: ☐ definierte Einzelpersonen ☐ HR ☐ IT ☐ Beschäftigte der verantwortlichen Abteilung ☐ Beschäftigte anderer Fachabteilungen ☐ Betriebsrat / Schwerbehindertenvertretung Konkret handelt es sich bei den internen Zugriffsberechtigten um folgende Personen bzw. Funktionen: _____ Extern / Andere Gesellschaften: ☐ ... ☐ sonstige Dritte (z. B. Support-Dienstleister) Konkret handelt es sich bei den externen Zugriffsberechtigten um folgende Personen bzw. Funktionen: _____
Wer hat welche Berechtigungen im Umgang mit den Beschäftigtendaten?	
Das Berechtigungskonzept ist in der Anlage beigefügt.	☐ ja ☐ nein (bitte begründen, warum nicht) _____

V. Auswertungsmöglichkeiten

Welche Auswertungen über Mitarbeiter können potenziell erstellt werden?	
Welche Auswertungen werden benötigt?	
Wer hat Zugang zu den Auswertungen / soll Zugang erhalten?	

VI. Leistungs- und Verhaltenskontrolle

Welche Möglichkeiten der Leistungs- und Verhaltenskontrolle ² bestehen durch das System? <i>(Es kommt nicht darauf an, dass dies nicht gemacht wird bzw. nicht gewollt ist, sondern rein auf die <u>technische Möglichkeit</u>, z. B. auch durch das Importieren in andere Apps/Systeme.)</i>	
---	--

VII. Verknüpfung zu anderen Systemen

Gibt es Verknüpfungen zu anderen Systemen?	☐ nein ☐ ja, zu folgenden: _____
--	---

VIII. Löschkonzept

Wie lange werden die personenbezogenen Daten für die verfolgten Zwecke benötigt?	
Wann werden die personenbezogenen Daten gelöscht bzw. an welchen Kriterien orientiert sich dies?	
Besteht die Möglichkeit, die personenbezogenen Daten in dem System zu pseudonymisieren oder zu anonymisieren? Falls ja, wann ist der frühestmögliche Zeitpunkt dafür?	
Das Löschkonzept ist in der Anlage beigefügt.	☐ ja ☐ nein (bitte begründen, warum nicht) _____

IX. Schulungskonzept für Beschäftigte

Werden die Beschäftigten für ihre Tätigkeiten mit dem System qualifiziert/geschult?	
Wie sieht das Schulungskonzept konkret aus?	
Wer ist für die Umsetzung des Schulungskonzeptes verantwortlich?	

X. Kommunikationskonzept

Wie sieht die interne Kommunikation des Roll-outs aus?	
Wer ist für die Umsetzung des Kommunikationskonzeptes verantwortlich?	

XI. Sonstiges

Welche Auswirkungen haben Einführung und Nutzung des Systems auf die Tätigkeit der Mitarbeiter und auf die betrieblichen Arbeitsabläufe?	
Wird es Testverfahren mit Echtdaten geben?	

² **Leistung:** ist, die vom Beschäftigten in Erfüllung seiner Verpflichtung erbrachte Arbeit => Kontrollmöglichkeit der Arbeit.
Verhalten: ist jedes menschliche Tun.
Verhaltenskontrolle: ist jedes menschliche Tun wahrnehmbar machen

(Bitte beachten Sie, dass dies datenschutzrechtlich grundsätzlich nicht zulässig ist und daher ausführlich begründet werden muss. Sollten Testverfahren mit Echtdateien geplant sein, bitte das zwingende Erfordernis hierfür begründen.)

XII. Personenbezogene Daten anderer Personengruppen (z. B. Mitarbeiter von Fremdunternehmen)

(1) Zweck der Verarbeitung

Zu welchem / zu welchen Zweck(en) werden in der App personenbezogene Daten verarbeitet?

(2) Informationen zu den personenbezogenen Daten

Welche Personengruppen sind betroffen?	☐ Beschäftigte der Kunden ☐ Bewerber der Kunden ☐ Fremdbeschäftigte der Kunden ☐ Kunden ☐ Ansprechpartner von Kunden ☐ Lieferanten ☐ Ansprechpartner von Lieferanten ☐ sonstige _____
Welche personenbezogenen Daten werden verarbeitet? Allgemeine Kategorien / geschäftliche Kontaktdaten:	☐ Name/Vorname ☐ Funktionsbezeichnung ☐ E-Mailadresse ☐ Firmenadresse ☐ Telefonnummern/Telefax ☐ sonstige _____
Sonstige Kategorien (hier sind alle möglichen Datenfelder zu benennen) Bitte denken Sie bei „sonstige“ auch an z. B. Logdaten / Metadaten / Telemetriedaten.	☐ akademischer Titel ☐ Angaben zur Sozialversicherung ☐ Bankkonto- und Kreditkartendaten ☐ Familienstand ☐ Geburtsdatum ☐ Personalnummer ☐ steuerliche Daten ☐ Angaben zu Kindern ☐ Aufenthaltsgenehmigung ☐ Arbeitserlaubnis ☐ Ausweisnummer ☐ Bewerbungsunterlagen ☐ Ausbildung ☐ Foto ☐ Informationen zum Arbeitsvertrag ☐ IP-Adresse

	☐ private Kontaktpersonen des Beschäftigten ☐ Visadaten ☐ sonstige _____
Welche privaten personenbezogenen Daten werden verarbeitet?	☐ E-Mail privat ☐ Telefon privat ☐ Privatadresse ☐ sonstige _____
Besondere Kategorien personenbezogener Daten gem. Art. 9 Abs. 1 DS-GVO, sofern diese notwendigerweise verarbeitet werden müssen oder sich dies im Rahmen der normalen Nutzung nicht vermeiden lässt:	☐ Angaben zur Gesundheit ☐ Angaben zum Sexualleben / sexuellen Orientierung ☐ biometrische Daten ☐ genetische Daten ☐ Gewerkschaftszugehörigkeit ☐ politische Meinung ☐ rassische und ethnische Herkunft ☐ religiöse Überzeugungen ☐ Straftaten und Ordnungswidrigkeiten ☐ weltanschauliche Überzeugungen
Herkunft der personenbezogenen Daten?	☐ Datenquellen/Applikationen _____ ☐ Datenquelle externer Anbieter (z. B. Internet) ☐ Datenmaterial bei Geschäftspartnern erhoben ☐ Datenmaterial eigens für den beabsichtigten Zweck neu erstellt (z. B. Befragung) ☐ Daten bei Betroffenen (Beschäftigten) erhoben ☐ sonstige (anschließend genaue Angabe)