

Standards für alles statt filigraner Inseln

Bei Betriebs-/Dienstvereinbarungen zu IKT-Systemen führt die in verschiedenen Anlagen festgehaltene Dokumentation von Hard- und Software oft ein Schattendasein. Oft sind auch die Ansprüche daran überzogen. Dabei könnte es ganz einfach sein ...

BEI DER REGELUNG des betrieblichen Einsatzes von Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) spielen die vereinbarten Anlagen zur Dokumentation der Systeme eine große Rolle. Oft wird immer wieder neu großer Aufwand in die Überlegungen gesteckt, was auf welche Weise in den Anlagen der Betriebs- oder Dienstvereinbarung dokumentiert werden soll.

Dabei hat die Interessenvertretung verständlicherweise oft nur das aktuell gerade anstehende System im Auge – und auch wir Berater befassen uns gerne und kenntnisreich mit den Details des konkreten Systems, sei es SAP oder irgend ein anders (siehe: *Ich hab' da mal 'ne Frage: Wie steht es eigentlich um unsere SAP-Vereinbarung?* in CF 9/05 ab Seite 8).

Ich will mich an dieser Stelle mit der Frage nach der Dokumentation *aller* im Betrieb eingesetzten Informations- und Kommunikationssysteme beschäftigen, soweit sie eine Speicherung und Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten mit sich bringen.

Mancher wird dagegen halten, dass die ohnehin aufwändige Aufgabe der Dokumentation damit endgültig zu groß und unübersichtlich würde. Mir erscheint es jedoch sinnvoller, einige Grundstandards für alle Systeme durch-

zusetzen als nur hervorragende und detaillierte Regelungen für einzelne Systeme zu erreichen, bei gleichzeitiger Vernachlässigung aller anderen – ein Zustand, der mir recht häufig begegnet.

Dokumentationen: oft viel zu groß

AUF DIESEM HINTERGRUND halte ich den in vielen Betriebs-/Dienstvereinbarungen geforderten Umfang der Dokumentationen (Anlagen) für viel zu groß. Zusätzlich zu den vom Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) ohnehin schon geforderten Angaben werden oft auch noch Beschreibungen von Geschäftsprozessen, detaillierte Kataloge aller prinzipiell möglichen Auswertungen und umfassende Verzeichnisse der eingesetzten Hardware als Anlagen vereinbart.

In der Praxis sind solche umfassenden Dokumentationen dann allerdings – wenn überhaupt vorhanden – nur in den allerseltensten Fällen aktuell, weil niemand willens und in der Lage ist, sie zu pflegen!

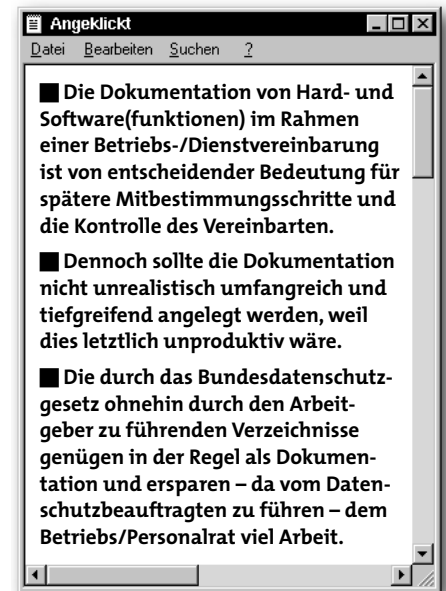
Und die ›vollständige‹ Dokumentation eines oder gar aller IKT-Systeme halte ich weder für ein erreichbares, noch für ein sinnvolles Ziel – schon gar nicht im Fall so komplexer Systeme wie SAP eines ist. Zum einen wird an jedem relevanten IKT-

System jeden Tag etwas geändert, zum anderen umfasst eine vollständige Dokumentation eben auch eine riesige Menge für die Interessenvertretung völlig irrelevanter Informationen.

Merke: Wo vermeintlich *alles* ›drin‹ ist, wird man schon der Menge wegen letztlich *nichts* finden und deshalb auch *nichts* kontrollieren können!

Eine Zwischenbemerkung:

Natürlich werden in IKT-Betriebs- und Dienstvereinbarungen auch Fragen der Arbeitsorganisation, der ergonomischen Gestaltung und der Benutzerqualifizierung behandelt. Und diese können sich



dann in der Dokumentation niederschlagen, was beispielsweise dazu führen kann, dass bestimmte Geschäftsprozesse in ihrem Ablauf dokumentiert werden müssen – eine Möglichkeit, auf die hier aber nicht näher eingegangen werden soll. Mir geht es hier um die Dokumentation zur Absicherung von Regelungen gegen Leistungs- und Verhaltenskontrollen und zum Datenschutz.

Pflicht zur Dokumentation

DIE PFLICHT ZUR DOKUMENTATION ist hier ein, wenn nicht sogar *der* Grundstandard bei der Verarbeitung personenbezogener

Daten. Dies ergibt sich schon aus dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG).

In § 4 e BDSG ist beschrieben, was bei Systemen, die personenbezogene Daten verarbeiten, zu dokumentieren ist und § 4 f lautet:

Dem Beauftragten für den Datenschutz ist von der verantwortlichen Stelle eine Übersicht über die in § 4 e Satz 1 genannten Angaben sowie über zugriffsberechtigte Personen zur Verfügung zu stellen.

Es ist also nicht der Datenschutzbeauftragte, der dieses Bestandsverzeichnis erstellen muss (und schon gar nicht der Betriebs- oder Personalrat), sondern der Arbeitgeber hat für das Bestandsverzeichnis zu sorgen – aber das nur nebenbei. Die hier interessierende Frage lautet: Was nutzt diese Verpflichtung des Arbeitgebers zur Systemdokumentation dem Betriebs- oder Personalrat?

Im Zentrum der Betriebsvereinbarungen über den IKT-Einsatz steht in der Regel der Schutz der Beschäftigten vor unzulässigen oder ungewollten Leistungs- und Verhaltenskontrollen. Dies zu gewährleisten, gibt es mehrere Wege:

- ▶ Minimierung des Umfangs gespeicherter Daten der Beschäftigten,
- ▶ Minimierung der möglichen personenbeziehbaren Auswertungen dieser Daten und
- ▶ Minimierung der Zahl derjenigen, die eine Zugriffsberechtigung für diese Daten haben und damit eine Minimierung der Möglichkeit, die vorhandenen/zugelassenen personenbeziehbaren Auswertungen zu nutzen,
- ▶ eine möglichst klare Definition der zulässigen und möglicherweise auch der unzulässigen Verarbeitungszwecke.

Jede Detailregelung zum Schutz vor Leistungs- und Verhaltenskontrollen lässt sich diesen Wegen zuordnen. Alle vier Aspekte sollten deshalb in Betriebs- und Dienstvereinbarungen vorkommen.

Hinzu kommen noch Regelungen zum Verfahren bei Änderungen am IKT-System, soweit sie sich auf die genann-

ten Aspekte beziehen. Denn wenn Änderungen am Umfang der Daten, an ihren Auswertungsmöglichkeiten oder den Zugriffsberechtigungen nicht erkannt und (soweit nötig) neu geregelt werden können, geht der Wert einer Vereinbarung und der Dokumentation gegen Null.



Prüfbarkeit gewährleisten!

WICHTIGSTES ZIEL EINER Dokumentation ist es immer, die Prüfbarkeit der vereinbarten Regelungen zu gewährleisten. Dazu soll die Dokumentation ...

- ▶ mindestens so detailliert sein, wie die Regelungen der Betriebs-/Dienstvereinbarung; denn was nicht dokumentiert wurde, ist im Zweifel auslegungsbedürftig – und bleibt damit strittig;
- ▶ nichts dokumentieren, was nicht auch geregelt ist – denn eine Dokumentation ohne zugehörige Regelung wird zum Selbstzweck.

Dabei bleibt immer noch ein erheblicher Spielraum: Ist es im einen Betrieb

wichtig, tatsächlich alle personenbeziehbaren Listen und Auswertungen (Reports) zu dokumentieren, reicht im anderen eine Beschreibung der hauptsächlichen Auswertungskategorien und deren Zweckbestimmung.

Will der eine Personalrat einen vollständigen Datenkatalog aller in SAP-HR ☞ enthaltenen Beschäftigendaten, genügt dem anderen vielleicht eine Dokumentation der verwendeten Infotypen ☞.

Dabei sollten durchaus auch die eigenen und die betrieblichen Ressourcen maßgeblich sein für die Frage, wie detailliert eine Dokumentation sein soll und sein kann. Grundsatz: Sie sollte immer nur so umfangreich sein, dass es auch längerfristig gelingen kann, sich um ihre Aktualität zu kümmern! Gerade das aber ist leider nur selten der Fall. Außerdem sollte dafür gesorgt sein, dass die Anlagen mindestens einem Mitglied des

Betriebs-/Personalrats verständlich sind – und das auch noch ein oder zwei Jahre nach Abschluss der Vereinbarung! Dies setzt erläuternde Kommentare voraus. Der Aufwand für deren Erstellung ist also mit zu berücksichtigen. Im Kern bedeute dies, dass jede IKT-Dokumentation so einfach wie möglich gehalten werden sollte!

Dies ist in 90 Prozent aller Fälle frapierend einfach zu erreichen, denn meist genügen die unter § 4 e BDSG in den Punkten 4 bis 9 ohnehin geforderten Angaben den hier beschriebenen Zielen vollauf (siehe: *Datenschutz – technisch-organisatorisch* in CF 11/05 ab Seite 14).

§ 4 e BDSG – Inhalt der Meldepflicht

Sofern Verfahren automatisierter Verarbeitungen meldepflichtig sind, sind folgende Angaben zu machen:

- Name oder Firma der verantwortlichen Stelle,
- Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer oder sonstige gesetzliche oder nach der Verfassung des Unternehmens berufene Leiter und die mit der Leitung der Datenverarbeitung beauftragten Personen,
- Anschrift der verantwortlichen Stelle,



- Zweckbestimmungen der Datenerhebung, -verarbeitung oder -nutzung,
- eine Beschreibung der betroffenen Personengruppen und der diesbezüglichen Daten oder Datenkategorien,
- Empfänger oder Kategorien von Empfängern, denen die Daten mitgeteilt werden können,
- Regelfristen für die Löschung der Daten,
- eine geplante Datenübermittlung in Drittstaaten,

Anforderungen des BDSG erfüllen!

ES SPRICHT ALSO VIELES dafür, sich bei den notwendigen Systemdokumentationen zu einer Betriebs-/Dienstvereinbarung nicht unbedingt etwas Neues einfallen zu lassen, sondern sich vorrangig und immer wieder auf die Anforderungen des Bundesdatenschutzgesetzes zu beziehen!

Gelänge es ›nur‹, die Führung einer vollständigen Übersicht nach BDSG durchzusetzen, wäre schon das eine drastische Verbesserung der Datenschutzsituation!

- eine allgemeine Beschreibung, die es ermöglicht, vorläufig zu beurteilen, ob die Maßnahmen nach § 9 [BDSG] zur Gewährleistung der Sicherheit der Verarbeitung angemessen sind.

Jetzt noch die Angaben ›über zugriffsberechtigte Personen‹, wie sie in § 4 f BDSG stehen, hinzunehmen und dann sollte das in der Regel genügen.

Wenn man die Forderungen des BDSG kurz ›übersetzt‹, muss also Folgendes dokumentiert werden:

- ▶ Welche Daten und Datenarten? – zu welchen Zwecken ?
- ▶ Wessen Daten?
- ▶ Wer hat darauf Zugriff?
- ▶ Wem werden die Daten mitgeteilt oder übermittelt?
- ▶ Wann werden die Daten gelöscht?
- ▶ Welche Datenschutzmaßnahmen gibt es?

Da eine Verarbeitung zu anderen als den hier dokumentierten Zwecken nicht zulässig ist, enthält schon diese Dokumentation allein eine (und vielleicht die wichtigste) Regelung für die Verarbeitung der betreffenden Daten.

In einer Vereinbarung kann es dazu zum Beispiel heißen:

Die Teile des Verzeichnisses nach § 4 e BDSG, die die Verarbeitung mitarbeiterbezogener Daten im SAP-System betreffen, gelten als Anlage dieser Betriebsvereinbarung. Die Unternehmensleitung sorgt dafür, dass dieses Verzeichnis laufend aktualisiert wird und beim betrieblichen Datenschutzbeauftragten zur Einsicht durch alle Beschäftigten vorliegt.

Natürlich ist dann noch festzulegen, dass alle Systemänderungen, soweit sie Auswirkungen auf die dokumentierten Aspekte des Systems haben, immer der Zustimmung des Betriebs-/Personalrats bedürfen. Auch Form und Umfang der Dokumentation sollten einmal beispielhaft festgelegt und vereinbart werden.

Eine solche Regelung hat neben ihrer Einfachheit noch den Charme, dass sie unabweisbar ist: Der Betriebs-/Personalrat fordert genau das, was gesetzlich ohnehin vorgeschrieben ist.

Und zugleich wird schon mit einer einzigen Vereinbarung der Anspruch deutlich, dass eine solche Dokumentation für *alle* IKT-Systeme erforderlich ist, die mit einer Verarbeitung mitarbeiterbezogener Daten verbunden sind. Etwas, das nach meiner Erfahrung trotz klarer gesetzlicher Regelung in 80 bis 90 Prozent aller Betriebe bisher nicht gegeben ist!

Gelänge es also ›nur‹, die Führung einer vollständigen Übersicht nach BDSG durchzusetzen, wäre das eine drastische Verbesserung der Datenschutzsituation und machte mit einem Schlag alle IKT-Systeme kontrollierbar! Und im Idealfall (ich habe ihn noch nicht erlebt, aber man darf ja hoffen) muss niemand vom Betriebs- oder Personalrat mehr selbst für die Aktualität der Dokumentationen sorgen, weil diese beim betrieblichen Datenschutzbeauftragten geführt werden und die Interessenvertretung die Aktualität nur gelegentlich prüft und bei Bedarf anmahnt.

Dazu bietet es sich an, gelegentlich auch einmal als einzelner Beschäftigter unter Berufung auf die persönlichen Auskunftsrechte nach BDSG Einblick in die gesamte ›Übersicht‹ nach BDSG zu verlangen. Dies ist die erste und einfachste Form der Kontrolle und macht ebenfalls den Anspruch deutlich, dass der Betrieb seine gesetzlichen Datenschutzpflichten bei *allen* IKT-Systemen erfüllen muss und nicht nur bei dem aktuell gerade geregelten. Und alles in allem wird zugleich der Betriebs-/Personalrat entlastet, indem dieses Verfahren die betrieblichen Datenschutzbeauftragten stärker in die Pflicht nimmt.

Peter Herholtz, ehemals Berater bei TIB Hamburg, seit dem 1. 1. 2005 selbstständig als Berater für Organisationen und Interessenvertretungen; Kontakt: Mühlenlandamm 45 b, 22087 Hamburg, fon 040-22 69 84 72, p.herholtz@klaerungen.de



☞ SAP (Systeme, Anwendungen, Produkte) = Weltmarktführer bei betriebswirtschaftlicher Unternehmens-Software, zurzeit mit zwei großen Angeboten: SAP R/3 gilt als ›Auslaufmodell, aktuell wird mySAP/ERP angeboten, das u.a. auch die Internetnutzung einbezieht; die SAP-Software besteht aus verschiedenen, beliebig kombinierbaren Bausteinen (Modulen), z.B. für Personalwirtschaft (HR), Finanzen (FI), Controlling (CO) ...

☞ Infotyp = Zusammenfassung einzelner Datenfelder unter einem bestimmten inhaltlichen Gesichtspunkt (z.B. Adressdaten einer Person: Name, Straße, Postleitzahl, Ort)