

Rechtliche Einordnung und praktische Umsetzung Expertendatenbanken



Bettina Gerber,
Rechtsanwältin und Gründerin der Sozietät Gerber, Taubitz & Müller, Rechtsanwältin und Steuerberater. Sie ist spezialisiert auf das Arbeits-, Medien- und IT-Recht sowie als Initiatorin von wissensrecht.de insbesondere auf dem Gebiet für Unternehmen tätig; gerber@koelner-kanzlei.de



Tim Linde,
Dipl.-Kfm. Ekon. Mag., ist Leiter der Hamburger Geschäftsstelle der Reinisch AG. Er ist ferner Autor zahlreicher Veröffentlichungen zum Thema Wissenstransfer sowie Doktorand am Lehrstuhl für öffentliches Recht an der Universität Erlangen-Nürnberg; tim.linde@reinisch.de

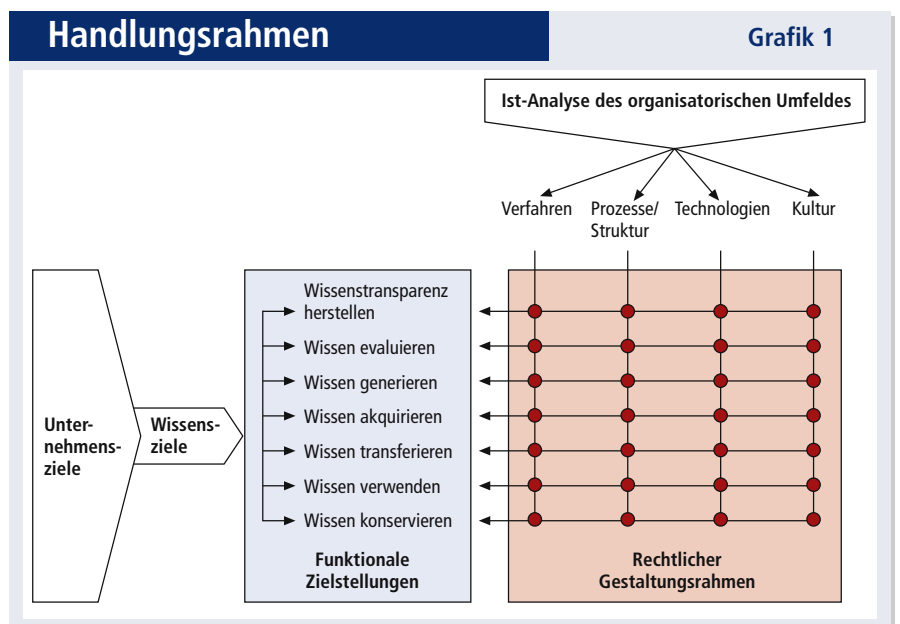
Die Notwendigkeit zur strukturierten und zielgerichteten Handhabung von Wissen als strategischer Ressource ist in der Unternehmensführung allgemein erkannt. Zahlreiche theoretische Konzepte wurden hierzu bereits entwickelt, deren praktische Umsetzung jedoch zum Teil erhebliche Schwierigkeiten bereitet. Ein wesentlicher Grund hierfür liegt darin, dass Wissen generisch an den Menschen gebunden ist. Der Umgang mit dieser Ressource bedeutet somit fast immer unweigerlich den Umgang mit den jeweiligen Wissensträgern, die arbeitsteilig und spezialisiert gemeinsam zur Erreichung bestimmter Ziele und Zwecke wirken (vgl. Freitag, Unternehmen in der Republik [2001], S. 169). Diese Ziele gilt es zunächst zu bestimmen. Die erfolgreiche Handhabung von Wissen hängt ferner wesentlich von der Kenntnis der gesetzlichen Rahmenbedingungen ab. Folgend werden dafür die Funktionsweisen von Wissensträgerkarten und so genannten Yellow Pages erläutert und die wesentlichen rechtlichen Problemstellungen beleuchtet.

1 Ziele definieren

Um Wissen strukturiert und entsprechend den individuellen Anforderungen eines Unternehmens zu handhaben, empfiehlt es sich, Wissens- aus Unternehmenszielen abzuleiten.

Durch die wissensbezogenen Zielstellungen sollen konkrete Wissensmanagementaktivitäten auf die Umsetzung der Unternehmensziele hin ausgerichtet werden. Sie können funktional durchaus unterschiedlich ausgeprägt sein (s. **Grafik 1**). Zur Umsetzung der einzelnen funktionalen Zielstellungen gibt es jeweils eine große Zahl von Wissensmanagementmethoden. Bei diesen geht es immer um die Veränderung oder Erstellung von Verfahren, Prozessen oder Strukturen, Technologien sowie der Unternehmenskultur. Die konkrete Ausgestaltung dieser Methoden findet entsprechend der individuellen wissensbezogenen Ist-Situation einer Organisation statt, die durch eine gründliche Analyse offen zu legen ist. Eine Gegenüberstellung dieser Ist-Situation mit den zu erreichenden funktionalen Zielen sollte dann zur Auswahl und Konzeption der jeweils notwendigen Methoden führen (vgl. Linde, Wissenschaftsmanagement 4/04, S. 33 ff.).

Die Anwendung der jeweiligen Maßnahmen zum Management von Wissen muss das Wohl aller Betroffenen zum Ziel haben. Wissen, auch aus betriebswirtschaftlicher Perspektive als Ressource gesehen, ist Grundlage für jede von Menschen mittelbar oder unmittelbar zu treffende Entscheidung und damit Voraussetzung für sein (vernünftiges) Handeln. Der Mensch als Wissensträger ist Subjekt, nicht Objekt der Aktivitäten zur Wissenshandhabung innerhalb eines jeden sozialen Gefüges. Er ist immer Zweck an sich (Kant, Grundlegung zur Metaphysik der Sitten, Edition Weischedel [1787], S. 59 f.). Der rechtliche Rahmen für die Gestaltung und Einführung der geplanten Methoden dient der Verwirklichung der Freiheit eines jeden. Er stellt die Bedingungen für das Wohl aller Betroffenen dar (vgl. Schachtschneider, Prinzipien des Rechtsstaates [2001], S. 7).



Jede Maßnahme zum zielgerichteten Umgang mit Wissen ist daher im Hinblick auf ihre Funktions- und Wirkungsweise sowie auf sich aus ihr ergebende rechtliche Fragestellungen zu prüfen.

2 Wissensträgerkarten und Yellow Pages

Geht es im Sinne einer funktionalen Zielstellung etwa darum, Wissenstransparenz herzustellen, kommt besonders Wissensträgerkarten und Yellow Pages eine besondere Bedeutung zu. In beiden Fällen geht es um Technologien, die offen legen sollen, wie Wissen innerhalb der Organisation verteilt ist.

Wissensträgerkarten dienen zum einen der elektronischen Erfassung des im Unternehmen vorhandenen Wissens. Das Erstellen solcher Karten kann helfen, Lücken zwischen dem „Soll“ und „Ist“ des Wissensbestandes aufzudecken. Zum anderen sind speziell Wissensträgerkarten hilfreich, wenn es darum geht, Mitarbeiter, deren Wissen sich im Hinblick auf die Aufgabenerfüllung ergänzt oder die gegenseitige Arbeit erst



Die Inhalte eines solchen Verzeichnisses werden normalerweise durch die Mitarbeiter selbst, also dezentral gepflegt. Vorstrukturierte Eingabemaschinen erlauben es, die persönlichen Einträge in die „gelben Seiten“ in standardisierter Form zu gestalten. So erstellen die Mitarbeiter ihr eigenes Profil, welches dazu dient, sie im Falle einer Suchabfrage als Funktions- oder Wissensträger erkennen zu können.

Es ist sinnvoll, Wissensträgerkarten oder Yellow Pages an im Rahmen der täglichen Arbeit genutzte Medien, wie etwa E-Mail-Applikationen, anzubinden. Auf diese Weise wird die Nutzung solcher Technologien in die Arbeitsprozesse der Mitarbeiter integriert. Die Kontaktaufnahme zu identifizierten Wissensträgern ist dadurch unkompliziert und wird selbstverständlich. Auch lässt sich auf diese Weise verhindern, dass diese Instrumente ungenutzt isoliert auf einem Firmenserver veralten. Der Blick auf die Aufgaben und Funktionsweisen der beiden Technologien zur Herstellung von Wissenstransparenz legt bereits nahe, dass zur Einführung solcher Methoden zahlreiche gesetzliche Regelungen zu beachten sind.

3 Arbeitnehmerdatenschutz und Mitbestimmung

Zur zwingend partizipativ gestalteten Einführung von Wissensmanagementmaßnahmen ist es nötig, dass allen involvierten Partnern, vom Management bis zur Arbeitnehmervertretung, die rechtlichen Voraussetzungen des Einsatzes gängiger Methoden bekannt sind.

Gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat über die Durchführung der zugunsten der Arbeitnehmer geltenden rechtlichen Regelungen zu wachen. Nach § 80 Abs. 2 BetrVG steht ihm die umfassende Information und Unterrichtung durch den Arbeitgeber zu. Insbesondere geht es

Beispiel Wissensträgerkarte

Übersicht

Map 12 – Kundendienst

	Dokumentation	Werkzeuge	Ersatzteile
Kühlanlagen	<u>Petersen, Bastian*</u> <u>Sörensen, Lars</u> <u>Pökelbaum, Manfred</u>	<u>Petersen, Bastian</u> <u>Pohla, Klaus</u>	<u>Komolka, Dieter</u>
Lüftungen	<u>Blanc, Cecilia</u>	<u>Petersen, Bastian</u> <u>Sanchez, Carlos</u>	<u>Suchmann, Horst</u>
Heiztechnik	<u>Thysson, James</u>	<u>Petersen, Bastian</u> <u>Lindén, Sven</u>	<u>Döckelbrook, Julia</u>
Brandschutz	<u>Blanc, Cecilia</u> <u>Pökelbaum, Manfred</u>	<u>Petersen, Bastian</u>	<u>Carottini, Bruno</u>

* Die Unterstreichung symbolisiert jeweils die mögliche Verlinkung zur Yellow Page.

ermöglicht, sinnvoll zu vernetzen. Auch und vor allem jedoch dienen solche Karten dazu, in der Organisation vorkommendes Wissen zugänglich zu machen, indem die Träger dieses Wissens identifiziert werden.

Dazu werden die Namen der einzelnen Wissensträger den jeweiligen Gebieten in Form einer Abbildung zugeordnet. Die Wissensgebiete können sich dabei beispielsweise auf das Produktportfolio des Unternehmens beziehen. Wissensträgerkarten visualisieren, wer Ansprechpartner für eine spezifische Fragestellung ist. Folgerichtig verweisen sie häufig auf die Wissensträger innerhalb der Organisation und zeigen den Weg zum Wissen auf, anstatt die Wissensinhalte selbst zu beschreiben. Der Suchende identifiziert potenzielle Ansprechpartner im Hinblick auf spezifische Fragestellungen. Häufig empfiehlt es sich, Wissensträgerkarten über die Namen der Mitarbeiter per Link mit Yellow Pages zu verknüpfen, vgl. **Übersicht**.

Bei **Yellow Pages** handelt es sich um elektronische Verzeichnisse, in denen neben den geschäftlichen Kontaktdaten Angaben zu Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Wissen der einzelnen Mitarbeiter erfasst und abrufbar sind. Diese datenbankbasierte Technologie erlaubt es, über eine reine Telefonbuchfunktion hinausgehend, anhand unterschiedlicher Suchkriterien, den geeigneten Ansprechpartner für ein bestimmtes Problem zu identifizieren und die jeweilige Person zu kontaktieren. Es ist also letztlich ein um den Wissensaspekt und eventuelle Kommunikationsfunktionen erweitertes „Who is Who“ eines Unternehmens, vgl. **Grafik 2**.

Beispiel Yellow Page

Grafik 2



Name: Petersen
Vorname: Bastian
Org. Einh.: KAN 12
Raum: P 1323

Tel: +49(0) 40 31 236 307
Fax: +49(0) 40 31 236 206
E-mail: Bastian.Petersen@GH.de

Verantwortlichkeiten:

- Lagerverwaltung der Werkzeuge
- Betreuung von Werkzeuglieferungen
- Werkzeugausstattung des Kundendienstes
- Einkaufskoordination
- Technische Dokumentationsrevision

Derzeitige Projekte:

- Einkaufs-Pool
- Verpackungsoptimierung
- Fremdvergabe Dokumentation

QUICK CONTACT

Klicken Sie die 'Quick Contact'-Funktion an, um Bastian Petersen eine Mitteilung zu schreiben

Kurzlebenslauf

Methodenwissen und Sprachen

Fachwissen

Frühere Projekte

ZURÜCK

hier um die richtige Anwendung der Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) durch den Arbeitgeber, wie z.B. die kurze Speicherdauer zur Datenvermeidung nach § 3a BDSG.

Das seit nunmehr fast zwei Jahrzehnten von Bundesregierungen unterschiedlicher Couleur angekündigte Arbeitnehmerdatenschutzgesetz lässt weiterhin auf sich warten, weshalb sich die Rechtmäßigkeit einer Verarbeitung personenbezogener Arbeitnehmerdaten weiterhin nach den BDSG-Vorschriften richtet (vgl. hierzu die Betriebsvereinbarung im **Muster** auf S. 77 unter Punkt VII sowie **§-Text**). Danach ist eine Abwägung der Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Hinblick auf die Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit der vorgesehenen Datenverarbeitung vorzunehmen.

Hierbei sind auch verfassungsrechtliche Vorgaben zu berücksichtigen, da Kontrollmaßnahmen durch den Arbeitgeber das Recht des Beschäftigten auf informationelle Selbstbestimmung tangieren, d.h. einen Eingriff in die Grundrechte des Arbeitnehmers darstellen. Die Veröffentlichung von Beschäftigtendaten in Wissensträgerkarten und Yellow Pages ist aus datenschutzrechtlicher Sicht zulässig, wenn

- ☞ sie im Arbeitsvertrag vorgesehen ist (§ 28 Abs. 1 Nr. 1 BDSG),

Muster 1

Der Arbeitgeber sichert zu, dass hinsichtlich der ihm zur Verfügung gestellten personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer die datenschutzrechtlichen Regelungen eingehalten werden. Der Arbeitnehmer willigt diesbezüglich in die Eintragung, fortwährende Aktualisierung sowie Veröffentlichung seiner personenbezogenen Daten in Expertendatenbanken des Unternehmens-Intranet ein.

- ☞ die Mitarbeiter in die Veröffentlichung wirksam eingewilligt haben (§ 4a BDSG) oder
- ☞ die Voraussetzungen des § 28 Abs. 1 Nr. 2 BDSG vorliegen, d.h. insbesondere ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an der Veröffentlichung der Daten besteht.

Gemäß § 28 Abs. 1 Satz 3 BDSG sind schon bei der Erhebung die Zwecke konkret festzulegen, für die die Daten verarbeitet oder genutzt werden sollen.

Die Veröffentlichung des Wissensstandes der Beschäftigten eines Unternehmens oder einzelner Unternehmensbereiche in einer Liste auf der Grundlage von Einwilligungen nach § 4a BDSG ist nur zulässig, wenn diese freiwillig und ohne Zwang erteilt worden sind. Wegen der wirtschaftlichen Abhängigkeit, die das Arbeitsverhältnis kennzeichnet, und wegen des dort auch häufig bestehenden sozialen Drucks sind Einwilligungen als Datenverarbeitungsgrundlage im Bereich der Verhaltens- und Leistungskontrolle sehr problematisch. Bei der Eigenpflege (und -auswahl) der Informationen durch den betroffenen Mitarbeiter dürfte dieser Aspekt allerdings zu vernachlässigen sein.

Gleiches gilt für das in § 4 Abs. 2 BDSG enthaltene Gebot der Direkterhebung beim Betroffenen. Auch dieses berücksichtigt der Arbeitgeber bei Wissensträgerkarten und Yellow Pages dadurch, dass die Mitarbeiter die Inhalte selbst einpflegen können.

Zu beachten ist das in § 3a BDSG enthaltene Gebot der Datenvermeidung und -sparsamkeit, nach dem Gestaltung und Auswahl von Datenverarbeitungssystemen stets mit dem Ziel erfolgen müssen, keine oder so wenig Daten wie möglich zu erheben, zu verarbeiten oder zu nutzen. Bei sinnvoller Gestaltung einer Expertendatenbank sind im Rahmen der

Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung für eigene Zwecke



§ 28 Abs. 1 BDSG

(1) Das Erheben, Speichern, Verändern oder Übermitteln personenbezogener Daten oder ihre Nutzung als Mittel für die Erfüllung eigener Geschäftszwecke ist zulässig

1. wenn es der Zweckbestimmung eines Vertragsverhältnisses oder vertragsähnlichen Vertrauensverhältnisses mit dem Betroffenen dient,

2. soweit es zur Wahrung berechtigter Interessen der verantwortlichen Stelle erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse des Betroffenen an dem Ausschluss der Verarbeitung oder Nutzung überwiegt, oder

3. wenn die Daten allgemein zugänglich sind oder die verantwortliche Stelle sie veröffentlichen dürfte, es sei denn, dass das schutzwürdige Interesse des Betroffenen an dem Ausschluss der Verarbeitung oder Nutzung gegenüber dem berechtigten Interesse der verantwortlichen Stelle offensichtlich überwiegt.

Bei der Erhebung personenbezogener Daten sind die Zwecke, für die die Daten verarbeitet oder genutzt werden sollen, konkret festzulegen.

Interessenabwägung und bei fehlender Überwachungsabsicht des Arbeitgebers die notwendigen Informationen allerdings unproblematisch nutzbar.

Praxistipp

Bei Unternehmen mit Betriebsrat reicht es grundsätzlich aus, dass der Betriebsrat durch Betriebsvereinbarung der Einführung von Expertendatenbanken zustimmt. Eine weitere Aufnahme der diesbezüglichen Einwilligung der Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag ist somit nicht erforderlich. Allerdings sollte der Arbeitgeber, bei Neueinstellungen, neben der „gängigen“ Datenschutzklausel auf die bestehende Betriebsvereinbarung hinweisen:

Muster 2

Der Arbeitgeber hält hinsichtlich der ihm zur Verfügung gestellten personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer die datenschutzrechtlichen Regelungen ein. In diesem Zusammenhang wird ausdrücklich auf die zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber geschlossenen Betriebsvereinbarungen hingewiesen und Bezug genommen, die u.a. die Einpflege, Führung und Aktualisierung von Expertendatenbanken durch den einzelnen Arbeitnehmer betreffen.

Denn soweit eine Betriebsvereinbarung oder ein Spruch einer Einigungsstelle die Speicherung oder Veröffentlichung personenbezogener Daten in Form von Expertendatenbanken im Intranet vorsehen, bilden diese die Rechtsgrundlage für die Speicherung sowie Veröffentlichung und gehen damit als spezielle Rechtsvorschrift dem BDSG vor (vgl. BAG v. 27.5.1986, DB 1986, S. 2080; Küttner, Personalbuch 2004, Datenschutz/140, Rdnr. 13).

Da der Arbeitnehmer seine Daten in die Expertendatenbank selbst einpflegt, ist die Benachrichtigungspflicht des Arbeitgebers gemäß § 33 BDSG bei der erstmaligen Speicherung nicht erforderlich. Durch die Veröffentlichung im Intranet in Form von Expertendatenbanken ist für den Arbeitnehmer auch ersichtlich, welche Daten über ihn gespeichert sind

und wer auf diese Zugriff bzw. von diesen Kenntnis hat. Also ist die Auskunftspflicht gemäß § 34 BDSG des Arbeitgebers hier zu vernachlässigen. Ebenso verhält es sich mit seiner Berichtungspflicht nach § 35 BDSG, da die entsprechende Möglichkeit und sogar infolge der Betriebsvereinbarung die Berichtungs- und Aktualisierungspflicht den Mitarbeiter selbst trifft.

4 Spezifische Beteiligungsrechte des Betriebsrats

Bezüglich Yellow Pages und Wissensträgerkarten, die sich als Expertendatenbanken bezeichnen lassen, kommen der im Unternehmen vorhandenen Arbeitnehmervertretung insbesondere die Mitbestimmungsrechte aus §§ 87 Abs. 1 Nr. 6, 92 Abs. 1, 94 BetrVG zu.

■ Einführung technischer Einrichtungen zur Kontrolle der Arbeitnehmer

§ 87 BetrVG gewährt dem Betriebsrat ein weit reichendes Mitgestaltungsrecht an betrieblichen Entscheidungen des Arbeitgebers in Form des Unterrichts-, Zustimmungs- und gegebenenfalls eines Initiativrechts.

Bei der Verwendung technischer Hilfsmittel wie dem Intranet sind Kontrollmaßnahmen, die einen kollektiven Tatbestand erfüllen, also nicht nur der Prüfung von Arbeitsleistungen eines einzelnen Beschäftigten dienen, nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Der Tatbestand der Nr. 1 tritt aus Gründen der Spezialität hinter Nr. 6 zurück (BAG, Beschl. v. 28.11.1989 – 1 ABR 97/88, AP Nr. 4 zu § 87 BetrVG 1972).

Das Mitbestimmungsrecht wird schon dann ausgelöst, wenn sich von einer Verknüpfbarkeit der Daten einer Expertendatenbank mit anderweitig erfassten Leistungsdaten (z.B. Mitarbeiterbeurteilung) ausgehen lässt, da schon die objektive Eignung zur Kontrolle durch den Arbeitgeber ausreicht (vgl. Gerber/Trojan, AuA 8/02, S. 343; Däubler/Kittner/Klebe, Kommentar BVerfG, 9. Aufl. [2004], zit.: Däubler/Kittner/Klebe, § 87, Rdnr. 50). Dies kann aufgrund des heutigen Stands der Technik von Datenbanksystemen generell angenommen werden (streitig, vgl. Fitting/Engels/Schmidt/Trebing/Linsenmaier, BVerfG, Kommentar, 22. Aufl. [2004], zit.: Fitting, § 87, Rdnr. 236, 242; Däubler/Kittner/Klebe, § 87, Rdnr. 151; Erfurter Kommentar, BetrVG, § 87, Rdnr. 52; offen gelassen v. BAG v. 14.9.1984, AP Nr. 9 zu § 87 1972, Gemeinschafts-Kommentar BetrVG, § 87, Rdnr. 52).

Nach der Rechtsprechung des BAG ist es erforderlich und auch ausreichend, dass von der Ermittlung einer Informationen über deren Auswertung bis hin zur Bewertung lediglich einer dieser Teilschritte technisch automatisiert erfolgt, während die übrigen manuell vollzogen werden können. Bei der Expertendatenbank, die ein EDV-System darstellt, ist davon auszugehen, dass mindestens einer dieser Teilschritte technisch abgebildet wird, wodurch eine Expertendatenbank eine „technische Einrichtung“ i.S.d. Nr. 6 darstellt. Unerheblich ist in diesem Zusammenhang, ob die Angaben des Arbeitnehmers freiwillig erfolgen.

Dem Betriebsrat steht jedoch gemäß Nr. 6 kein Initiativrecht hinsichtlich der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen zur Leistungsüberwachung des Arbeitnehmers zu. Er kann also nicht die Einführung (das „Ob“) einer neuen Überwachungseinrichtung verlangen (vgl. BAG v. 28.11.1989, a.a.O.; Richardi, BVerfG, Kommentar, 9. Aufl. [2004], zit.: Richardi, § 87, Rdnr. 72). Der Betriebsrat ist vom Arbeitgeber davon zu unterrichten, welche technische Einrichtung dieser, zu welchem Zweck, an welchem Ort einführen will. Darüber hinaus ist er über die einzelnen Modalitäten der Anwendung in Kenntnis zu setzen (Jaeger/

Röder/Heckelmann, Praxishandbuch BetrVG, 1. Aufl. [2003], zit.: J/R/H, § 15, Rdnr. 46). Der Arbeitgeber hat im Bereich des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG gegenüber dem Betriebsrat sämtliche Angaben zu liefern, die dieser benötigt, um festzustellen, ob der Mitbestimmungstatbestand einschlägig ist (BAG, Beschl. v. 17.3.1987 – 1 ABR 59/85, NZA 1987, S. 747).

Die Einführung und Anwendung einer technischen Einrichtung ist nur mit Zustimmung des Betriebsrats möglich. Diese kann im Rahmen einer formlosen Regelungsabrede oder im Wege einer Betriebsvereinbarung, vgl. **Muster** auf S. 77, erteilt werden. Auch wenn der Betriebsrat nach rechtzeitiger ordnungsgemäßer Information länger als eine Woche schweigt, ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, die Expertendatenbank einseitig zu realisieren. Kommt keine Einigung zustande, hat er vielmehr die Einigungsstelle anzurufen, § 87 Abs. 2 i.V.m. § 76 Abs. 5 Satz 1 BetrVG.

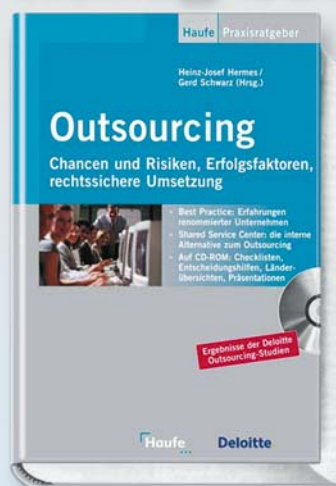
Da sich die Belegschaft im Allgemeinen dieser Möglichkeiten bewusst ist, hängt die erfolgreiche Einführung und Nutzung von Expertendatenbanken davon ab, dass die Mitarbeiter sie tragen und unterstützen.

Praxistipp

Um eine breite Akzeptanz und Unterstützung der Expertendatenbanken im Unternehmen zu erreichen, sollte der Arbeitgeber die auf diese Weise erlangten Informationen nicht als Verhaltens- oder Leistungsüberwachung missbrauchen. Es empfiehlt sich, dies dem Betriebsrat bzw. den Beschäftigten durch die Betriebsvereinbarung explizit zu vermitteln (vgl. Punkt V. des **Musters** auf S. 77).

Anzeige

Nutzen und Risiken richtig bewerten



Aktuell und einzigartig: die Ergebnisse einer Studie von Outsourcing-Experten der Unternehmensberatung Deloitte!

Das erste Buch, das klar aufzeigt, wie Nutzen und Risiken sicher bewertet werden. Die CD-ROM mit zahlreichen Checklisten, Praxisbeispielen und Ablaufdiagrammen macht das Buch zu einem zuverlässigen Arbeitsmittel.

Auf CD-ROM: Checklisten, Entscheidungshilfen, Länderübersichten, Powerpoint-Präsentationen.

Ein wichtiges Fachbuch für Geschäftsführer/Inhaber, Leitende Angestellte, Kaufmännische Leiter, Unternehmensberater.

Preisänderungen und Liefermöglichkeiten vorbehalten.

Hermes/Schwarz (Hrsg.)
Outsourcing Chancen und Risiken, Erfolgsfaktoren, rechtssichere Umsetzung
ca. 300 S., inkl. CD-ROM, Paperback
Bestell-Nr.: 505 656 9
€ 34,80

HUSS-MEDIEN GmbH · Versandbuchhandlung, 10400 Berlin
Direkt-Bestell-Service: Tel. 030 42151-325 · Fax 030 42151-205
e-mail: versandbuchhandlung@hussberlin.de
Weitere Fachbücher unter: www.huss-shop.de

■ Planung von Arbeitsverfahren und -abläufen

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat gemäß § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG über die Planung der künftigen Änderung von Arbeitsverfahren und -abläufen rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten. Unter diese Unterrichtungspflicht fallen diejenigen wissensorientierten Maßnahmen, die bestehende Geschäftsprozesse durch Integration verändern. Grund hierfür ist, dass dies zusätzliche Arbeitsaufgaben für die Arbeitnehmer zur Folge hat. Falls die Expertendatenbanken sich auf die räumliche Komponente so auswirken, dass die Zusammenarbeit in einem virtuellen Raum oder die zeitliche Komponente durch asynchrone Kommunikation stattfindet, ist der Arbeitsablauf i.S.d. Nr. 3 so verändert, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats greift.

Da sich durch eine Expertendatenbank die Zusammenarbeit an bestimmten Aufgaben derart ändern kann, dass sich ein Erfahrungsaustausch in Bezug auf Kompetenzen und Projekte über Abteilungen und Länder hinweg entwickelt, ist aufgrund der räumlichen und zeitlichen Veränderung der Aufgabenerfüllung auch dieses Mitbestimmungsrecht anzunehmen.

■ Personalplanung

Der Betriebsrat hat ein Unterrichts-, Beratungs- und Initiativrecht bezüglich der Personalplanung, § 92 BetrVG. Hierbei hat der Arbeitgeber den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten (BAG v. 19.6.1984, AP Nr. 2 BetrVG 1972, Däubler/Kittner/Klebe, § 92, Rdnr. 31; Fitting, § 92, Rdnr. 23). Die Unterrichtung soll laut BAG erfolgen, wenn die Überlegungen des Arbeitgebers das Stadium der Planung erreichen. Nach dieser Rechtsprechung beschreibt das Wort Planung im BetrVG eine Phase des Entscheidungsvorgangs, in welcher sich der Wille des Arbeitgebers über die Durchführung einer beabsichtigten Maßnahme noch nicht abschließend gebildet hat. Daher entsteht ein Unterrichtsrecht schon dann, wenn der Arbeitgeber Ermittlungen zum gegenwärtigen und Überlegungen über den künftigen Personalbedarf anstellt (Richardi, § 92, Rdnr. 24 ff.).

Wenn Expertendatenbanken mit dem Ziel der Personaleinsatzplanung (z.B. im Rahmen von Projekten) oder zur Anpassung der Mitarbeiterfähigkeiten an konkrete Bedarfsziele des Unternehmens eingesetzt werden, weisen diese starke Ähnlichkeiten zu Personalfragebögen auf. Diese erreichen laut BAG das für ein Mitbestimmungsrecht erforderliche Stadium der Planung. Irrelevant ist hierfür, ob der Arbeitgeber selbst die entsprechenden Ermittlungen für die Einführung von Expertendatenbanken anstellt oder diese Maßnahmen von einer beauftragten Beratungsgesellschaft vorgeschlagen werden (vgl. BAG v. 6.11.1990, AP Nr. 4 zu § 92 BetrVG 1972, s. hierzu auch Abeln/Reimann, AuA 12/04, S. 8 ff.).

■ Personalfragebögen und Beurteilungsgrundsätze

Das Mitbestimmungsrecht nach § 94 BetrVG bezieht sich auf die Einführung und jede Änderung von Fragebögen, d.h. formularmäßig gefasste Zusammenstellungen von personenbezogenen Fragen. Es erfasst nicht nur den Aspekt, ob überhaupt Fragebögen eingeführt werden sollen, sondern ebenso den konkreten Inhalt der Fragen. Des Weiteren erstreckt sich die Mitbestimmung auch darauf, in welchem Zusammenhang die aus dem Fragebogen gewonnenen Informationen verwendet werden dürfen. Arbeitsbegleitende Papiere können je nachdem, ob ihr Inhalt einem Personalbogen entspricht – wenn in ihnen also Qualifikation, Fähigkeiten und Kenntnisse des Arbeitnehmers offen gelegt werden – das Mitbestimmungsrecht begründen (streitig, vgl. BAG v. 24.11.1981, AP Nr.3 zu § 87 BetrVG 1972, a.A. Däubler/Kittner/Klebe, § 94, Rdnr. 7). Denn wenn somit Rückschlüsse auf die Leistung oder die Eignung des Befragten ermöglicht werden, handelt es sich um einen zustimmungsbedürftigen Fragebogen (Fitting, § 94, Rdnr. 7).

Expertendatenbanken lassen entsprechende Rückschlüsse auf Eignungen und Leistungen zu und unterliegen dementsprechend der Mitbe-

stimmung (Gerber/Trojan, AuA 8/02, S. 344 f.; Däubler/Kittner/Klebe, § 94, Rdnr. 10). Auch wenn Dritte die Expertendatenbanken erstellen, nachdem sie z.B. die Arbeitnehmer befragt haben oder aus deren Personalakten die Qualifikationen und Projektstätigkeit in die Datenbanken eingesetzt haben, besteht das Mitbestimmungsrecht. Denn hierfür ist es unbedeutend, ob der Arbeitgeber direkt vom Mitarbeiter die Informationen erhält oder durch einen Dritten (z.B. einen Vorgesetzten).

Laut BAG hat der Betriebsrat im Wesentlichen lediglich ein Mitbestimmungsrecht, damit keine unzulässigen Fragen in den Fragebogen aufgenommen werden. Die Zustimmung des Betriebsrats ist bei der Aufstellung der allgemeinen Grundsätze bzw. des allgemeinen Fragebogens, z.B. für alle Expertendatenbanken, erforderlich, nicht jedoch bei der Durchführung der Beurteilung der Antworten im Einzelfall.

Bei Verwendung von Fragebögen ohne Zustimmung des Betriebsrats kann dieser Unterlassen verlangen, § 23 Abs. 3 BetrVG (Fitting, § 94, Rdnr. 36). Hat der Betriebsrat der Verwendung von Formularbögen allerdings zugestimmt, kann er ohne das Vorliegen besonderer Umstände keine erneute Vorlage der Formulare im Rahmen seiner Überwachungspflicht nach § 80 Abs. 1 BetrVG fordern (BAG v. 19.10.1999, AP Nr. 58 zu § 80 BetrVG 1972).

Das Recht auf Unterlassen gemäß § 23 Abs. 3 BetrVG gilt auch gegenüber dem inländischen Arbeitgeber, wenn die Befragung durch eine im Ausland ansässige Konzernmutter etwa per Intranet oder E-Mail durchgeführt wurde, ohne dass der Betriebsrat die Fragen mitbestimmen konnte. Der inländische Arbeitgeber kann sich hierbei nicht darauf berufen, auf die Frageaktion keinen Einfluss gehabt zu haben. Dies könnte er nach einer Entscheidung des Hessischen LAG (v. 5.7.2001 – 5 TaBV 153/00, DB 2001, S. 2254) nur, wenn von ihm etwas technisch Unmögliches erwartet wird. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, eine Einigung mit dem Betriebsrat herbeizuführen oder die Einigungsstelle anzurufen. Diese Entscheidung ist auf eine durch eine Konzernmutter veranlasste Einführung von Expertendatenbanken durch Online-Abwicklung von Fragebögen ohne Einholung der Zustimmung des inländischen Arbeitgebers übertragbar.

5 Fazit

Die Einführung von Expertendatenbanken durch den Arbeitgeber kann nur durch konstruktives Zusammenwirken aller beteiligten Personen stattfinden. Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung sollten in Form einer Betriebsvereinbarung gemeinsam alle wichtigen Details der angestrebten wissensorientierten Maßnahmen festlegen. Unabhängig von den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats und den Verpflichtungen des Arbeitgebers werden sich beide Vertragsparteien durch die gemeinsame Vereinbarung und vorhergehende Abstimmung der zunächst unklaren oder unstimmigen Aspekte an die vereinbarten konkreten Maßnahmen gebunden fühlen. Die Gleichstellung der Parteien bei der Einführung der wissensorientierten Maßnahmen geben deren Zweck und Ziel, gemeinsam für das Fortbestehen und Gedeihen des Unternehmens zu arbeiten, von Beginn an eine solide Grundlage.

Da zumeist mehrere wissensorientierte Maßnahmen von den Parteien angestrebt werden, sollten diese zunächst eine so genannte Rahmen-Betriebsvereinbarung erarbeiten, die die Grundlagen der verfolgten Zielsetzungen und Umsetzungsvorstellungen der Maßnahmen verallgemeinernd darstellt und sehr frei, ähnlich einem Vorvertrag, zu halten ist. Erst nachdem diese erstellt wurde, sollten sich die Parteien dann mit den spezifischen Betriebsvereinbarungen für die einzelnen angestrebten Maßnahmen befassen und diese wesentlich konkreter formulieren. Das **Muster** auf S. 77 stellt eine Betriebsvereinbarung beispielhaft für die Einführung konzernweiter Yellow Pages vor.

Betriebsvereinbarung (BV) – Yellow Pages*

Betriebsvereinbarung zur Einführung konzernweiter Yellow Pages zwischen

Arbeitgeber

und

Betriebsrat

I. Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter der Arbeitgeber (Tochtergesellschaften) und deren Konzerngesellschaften.

Achtung: Laut dem BetrVG fallen leitende Angestellte i.S.d. § 5 Abs. 3 grundsätzlich nicht unter dessen Regelungsbereich. Ein Einbezug der leitenden Angestellten kann durch verschiedene Regelungen erfolgen, z.B. durch den Einbezug der BV im Arbeitsvertrag oder durch eine Vereinbarung i.S.d. SprAuG zwischen Arbeitgeber und Sprecherausschuss.

II. Ziel und Zweck

Die Vernetzung von Wissensträgern soll einen den Wünschen und Möglichkeiten der Mitarbeiter sowie dem Unternehmenserfolg dienenden Austausch von Wissen ermöglichen, d.h. Kenntnisse und Erfahrungen fördern und gleichzeitig eine zielgerichtete Personalentwicklung und Weiterbildung unterstützen. In diesem Sinn wird allen Mitarbeitern die Möglichkeit geboten, Angaben über ihre Kenntnisse, Zuständigkeiten und ihre Erfahrungen in Form eines Profils zu speichern. Die gespeicherten Daten werden nur zu den vorgenannten Zwecken genutzt. Der Arbeitnehmer hat zwei Möglichkeiten, sein Profil zu pflegen:

1. Der Arbeitnehmer gibt seine Daten direkt über das Intranet in die Expertendatenbank ein. Die Berechtigung zur Änderung der Daten wird über die Eingabe einer Identifikation und eines Passwortes gesteuert.
2. Soweit dem Arbeitnehmer zurzeit noch keine Möglichkeit zur Direkteingabe der Daten zur Verfügung steht, sendet der Mitarbeiter die schriftliche Information über seine Kenntnisse und Erfahrungen verschlossen an die jeweils autorisierte Erfassungsstelle. Diese gibt die Daten in die Expertendatenbank ein und schickt dem Arbeitnehmer seine Originalunterlagen und einen Ausdruck zur Bestätigung zurück. Es erfolgt keine anderweitige Speicherung bzw. Eingabe der in den schriftlichen Informationen enthaltenen Angaben.

III. Datenstruktur des Profils

Die in den Expertendatenbanken verwendeten Datenstrukturen sind im Anhang zusammengestellt (**Achtung:** entsprechende Übersicht erstellen!). Die Anzahl der verwendeten Datenfelder und der hinterlegten Strukturen ist ausschließlich auf das unter Punkt II. beschriebene Ziel und auf den entsprechenden Umfang beschränkt.

IV. Ergebnisse von Datenabfragen

Abfrageergebnisse dürfen nur im Rahmen des unter Punkt II. genannten Zwecks genutzt werden. Negativlisten, d.h. die Ergebnisse von Recherchen nach Wissens-Defiziten, sind nicht zulässig. Ausdrucke und Kopien, die im Rahmen einer Recherche angefertigt werden, sind unmittelbar nach Erledigung des jeweiligen Verwendungszweckes zu vernichten. Der Nutzungsgrad der Expertendatenbanken soll durch anonymisierte Abfrageergebnisse dargestellt werden. Personenbezogene Auswertungen finden darüber hinaus nicht statt.

V. Überwachung/ Kontrolle

Eine Überwachung der Leistung von Arbeitnehmern im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG findet mit der Wissensvernetzung nicht statt, d.h. diesbezügliche personenbezogene Auswertungen werden nicht durchgeführt. Maßnahmen, die auf Informationen beruhen, die unter Verletzung dieser Betriebsvereinbarung gewonnen werden, sind unwirksam.

VI. Individualrechte

Die Teilnahme an der Wissensvernetzung ist freiwillig. Die Eingabe und Pflege der Daten erfolgt eigenverantwortlich durch den Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer hat das Recht, seine Wissens-Daten jederzeit selbst zu bearbeiten oder eine Bearbeitung durch die jeweilige autorisierte Erfassungsstelle zu veranlassen. Verlässt ein Arbeitnehmer das Unternehmen ohne seine Wissens-Daten zu löschen, ist sicherzustellen, dass diese innerhalb von x Tagen (*schnellstmöglich, jedoch nicht länger als 2 Monate*) maschinell aus der Expertendatenbank gelöscht werden.

VII. Datenschutz/Informationssicherheit

Der Datenschutz wird im Rahmen der gesetzlichen und betrieblichen Regelungen (insbesondere bezüglich der Speicherung personenbezogener Daten in Arbeitsplatzsystemen) geachtet. Die Informationssicherheit ist beim Einsatz der Wissensvernetzung zu beachten und bestehende Regelungen sind einzuhalten.

VIII. Zugangsrecht

Der Zugang steht grundsätzlich allen Mitarbeitern offen. Er kann bereichsspezifisch eingeschränkt werden.

IX. Rechte des Konzernbetriebsrats sowie des Betriebsrats

Der Betriebsrat und Konzernbetriebsrat werden über beabsichtigte Änderungen der Ausgestaltung der Expertendatenbank sowie den damit zusammenhängenden Abläufen unterrichtet. Bei bestehender Mitbestimmung wird seine Zustimmung eingeholt. Der Konzernbetriebsrat und der örtliche Betriebsrat können im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften in den mit diesem Verfahren verbundenen Vorgang der Eingabe/Ausgabe von Daten an EDV-Arbeitsplätzen Einblick nehmen. Soweit über Inhalte und Rechte dieser Betriebsvereinbarung Meinungsverschiedenheiten bestehen, kann jede Seite die Einigungsstelle entsprechend dem Betriebsverfassungsgesetz anrufen. Stellt die Einigungsstelle fest, dass Mitbestimmungsrechte berührt sind, entscheidet die Einigungsstelle in diesen Fragen verbindlich. Die jeweiligen unter Punkt II. genannten autorisierten Erfassungsstellen sind dem (Konzern-)Betriebsrat mitzuteilen.

XI. In-Kraft-Treten

Diese Betriebsvereinbarung tritt zum ... in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende gekündigt werden. (*Falls keine Regelung erfolgt, gilt nach § 77 Abs. 5 BetrVG die Kündigungsfrist von drei Monaten.*)

***Achtung:** Unbedingt zu beachten ist der individuelle Charakter einer Betriebsvereinbarung, so dass diese Musterdarstellung tatsächlich nur beispielhafte Wirkung haben kann und soll.