

EDITORIAL

Liebe Kolleginnen und Kollegen,



nach wie vor schreitet die Digitalisierung in Betrieben und Dienststellen voran. Wie bereits in der letzten Ausgabe der TBS-Info aufgegriffen, verändert sich dabei nicht nur die Arbeit in Produktion und Logistik, sondern auch in administrativen Bereichen. In diesem Zusammenhang befasst sich ein Artikel dieser Ausgabe mit Personalinformationssystemen als einem weiteren Aspekt der Digitalisierung im Personalbereich. Wir geben Euch darin einen Überblick über die Nutzung und Auswirkungen von Personalinformationssystemen sowie die Beteiligungsrechte von Betriebs- und Personalräten im Rahmen der Einführung.

Sowohl die Gestaltung aktueller, als auch bereits bekannter Themen in Betrieben und Dienststellen erfordert es von Betriebs- und Personalräten, Handlungsmöglichkeiten immer wieder neu zu denken und neue Wege zu gehen. Um das hohe Engagement von Arbeitnehmervertretungen

zu würdigen und Beispiele erfolgreicher Mitbestimmung bekannt zu machen, schreibt der DGB Rheinland-Pfalz / Saarland den „Innovationspreis Mitbestimmung Rheinland-Pfalz“ aus, für den Ihr Euch demnächst bewerben könnt.

Zudem stellen wir Euch in dieser Ausgabe wie gewohnt aktuelle Informationen zur Lage der Konjunktur und des Arbeitsmarktes in Rheinland-Pfalz zur Verfügung.

Zum Abschluss erwartet Euch unser Veranstaltungsticker mit unseren Veranstaltungs- und Seminarangeboten für das zweite Quartal 2023.

Das Team der TBS wünscht Euch beim Lesen der TBS-Info neue Erkenntnisse und Anregungen für Eure Arbeit und freut sich wie immer über Anmerkungen und Hinweise, Lob und Kritik.

Mit kollegialen Grüßen

Claudia Grässle

... INHALT ...

1. Digital HR –Die Umfassende Digitalisierung der Personalprozesse in Unternehmen und Dienststellen
2. Die Konjunktur in Rheinland-Pfalz
3. Innovationspreis Mitbestimmung 2023
4. TBS-Veranstaltungen April-Juni 2023
Impressum

Gefördert durch



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR ARBEIT,
SOZIALES, TRANSFORMATION
UND DIGITALISIERUNG

JACQUELINE BURKHARD, STEFFEN KOCH

Die aktuellen Personalinformationssysteme können mittlerweile alle wesentlichen Funktionen des Personalmanagements abbilden. Dazu gehören beispielsweise: das Recruiting- und Bewerbermanagement, das Führen von Personalakten, Karriere- und Nachfolgemanagement, sowie Arbeitszeiterfassung. Dieser Beitrag gibt einen kurzen Überblick über Nutzung und Auswirkungen von solchen Personalinformationssystemen sowie Beteiligungsrechten von Betriebs- und Personalräten im Zusammenhang mit deren Einführung.

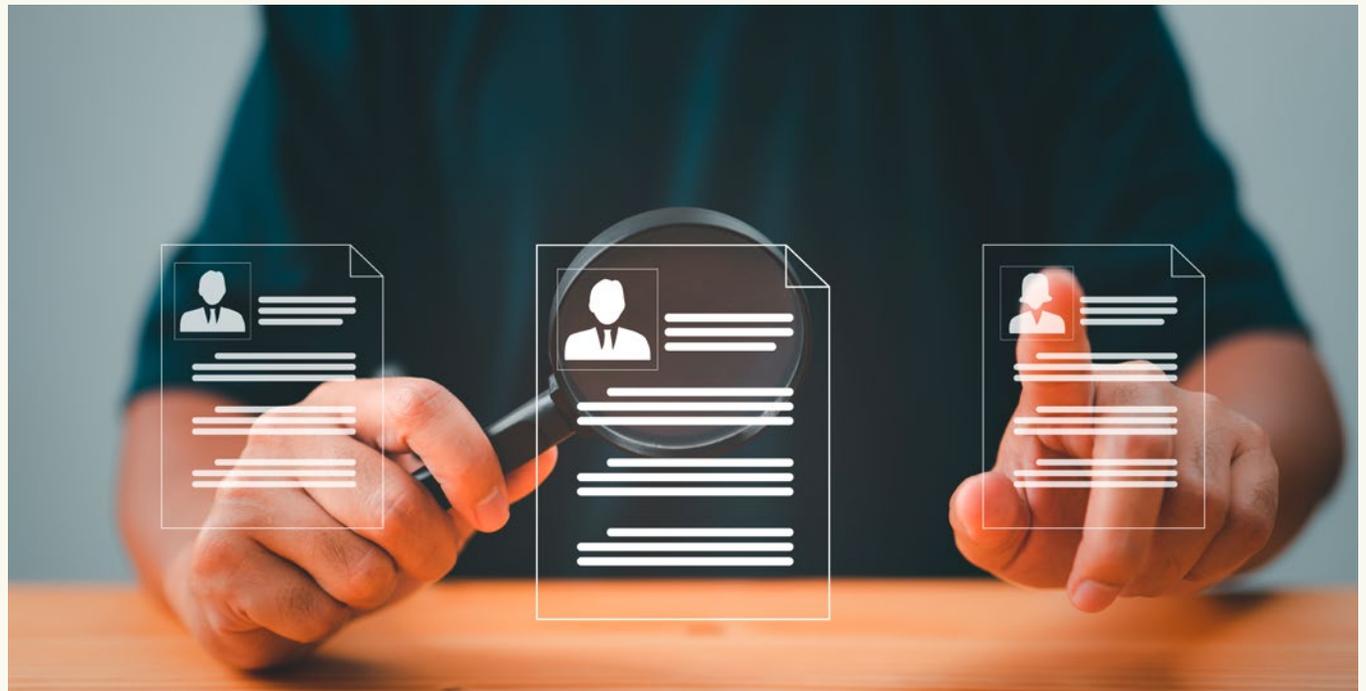
Digitalisierung im Personalwesen

Eine Human Resource Software, zu Deutsch Personalinformationssystem, ist Teil eines ERP-Systems¹.

Personalinformationssysteme dienen dabei der Erfassung, Verarbeitung, Bearbeitung und der Analyse personenbezogener Daten in einer Organisation und übernehmen grundsätzlich alle wesentlichen Bereiche des Personalwesens (Human Resource Managements).

Obwohl die Digitalisierung in anderen Unternehmensbereichen bereits weiter fortgeschritten ist, stellt die Einführung von IT-Lösungen auch im Personalwesen keine neue Fragestellung dar.

¹ ERP-Systeme (Enterprise-Resource-Planning) sind Softwarelösungen, die zur Unterstützung der Ressourcenplanung des gesamten Unternehmens bzw. der Organisation (z.B. Dienststellen) eingesetzt werden und alle Kernprozesse wie Finanzen, Personalwesen, Fertigung, Logistik, Beschaffung, u.a. umfassen.



Allerdings hat nicht zuletzt auch die Corona-Pandemie das Erfordernis sowie den Nutzen eines weitergehenden Einsatzes digitaler Anwendungen im Personalwesen verstärkt.

Zusätzlich stellen neue Rahmenbedingungen – wie jüngst das BAG-Urteil zum Thema Arbeitszeit – Arbeitgeber vor die Aufgabe, aktiv zu werden. Daher ist zu erwarten, dass auch hier in der Umsetzung vermehrt auf entsprechende Softwarelösungen zurückgegriffen werden wird.

Einsatzzwecke von Personalinformationssystemen

Personalinformationssysteme dienen grundsätzlich der Abbildung aller wesentlichen Funktionen des Personalmanagements. Dazu gehören vor allem:

- ▶ Recruiting- und Bewerbungsmanagement,
- ▶ Führen von Personalakten,
- ▶ Talentmanagement und Nachfolgeplanung sowie
- ▶ Arbeitszeiterfassung.

Für die oben gelisteten Bereiche haben viele Gremien bereits heute schon Regelungen im Rahmen der Mitbestimmung vereinbart (so z.B. für Arbeitszeit, Leistungsbeurteilung, etc.). Bei der Umsetzung bzw. Einführung der Personalinformationssysteme ist daher vor allem darauf zu achten, dass die technische Umsetzung den bereits bestehenden Regelungen entspricht.

Sofern lokale Besonderheiten bestehen, muss darauf geachtet werden, dass diese entsprechend berücksichtigt und nicht durch die Einführung des IT-Systems verändert oder abgelöst werden. Häufig bringt dies eine zusätzliche Komplexität in der Konfiguration und Umsetzung solcher Systeme mit sich. Dies sollte bei der Projektplanung (Planung von Einführungsterminen) entsprechend berücksichtigt werden.



Grundsätzlich sind Personalinformationssysteme modular aufgebaut, was bedeutet, dass auch nur einzelne Funktionen eingeführt werden können und nicht direkt der gesamte Funktionsumfang zur Diskussion steht und geregelt werden muss.

Unsere Erfahrungen zeigen, dass Arbeitgeber bei Einführung solcher Plattformen häufig dazu übergehen, zuerst mit Funktionen wie Stammdatenpflege / Führen von Personalakten zu beginnen, um dann später weitere Funktionen wie Talentmanagement oder Bewerbungsmanagement und Recruiting zu erweitern.

Ausgewählte Beispiele für Auswirkungen der Digitalisierung von Personalprozessen

Die Einführung von Personalinformationssystemen kann auch Auswirkungen auf die konkrete Arbeitsweise der Personalbereiche sowie der Beschäftigten, aber auch der Mitbestimmungsgremien haben.

Beispiel: Einführung eines Selfservices

Häufig planen Arbeitgeber mit dem Personalinformationssystem auch die Einrichtung eines Selfservices. Dies bedeutet, Beschäftigte können (und sollen!) bestimmte Informationen (z.B. Bankverbindung zur Stammdatenpflege) selbstständig hinterlegen und aktualisieren oder Dokumente (z.B. Zertifikate) ergänzen. Dies kann eine Effizienzsteigerung im Personalbereich, ggf. sogar eine Rationalisierung zur Folge haben. Gleichzeitig können durch diese Verschiebung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten die einzelnen Beschäftigten stärker belastet wer-

den. Voraussetzung für die Umsetzung eines Selfservices ist, dass der Arbeitgeber technische Zugänge für alle Beschäftigten zur Verfügung stellt und diese durch entsprechende Qualifizierungen in die Lage versetzt, den Selfservice zu nutzen. Als Arbeitnehmervertretung ist hierbei besonders zu beachten, dass Regelungen in Bezug auf die Verwendung privater Endgeräte („BYOD“ – Bring your own device) vereinbart werden oder dies ausgeschlossen wird.

Beispiel:

Auswirkungen auf die Arbeitsabläufe der Gremien

Auch vor der Einführung von Personalinformationssystemen haben viele Gremien bereits heute zu den einzelnen Personalprozessen geregelt, wie die entsprechenden erforderlichen Informationen (z.B. Übersicht zu Arbeitszeitverstößen, Ausschreibungen von Stellen, Auswahlrichtlinien, etc.) an die Gremien übermittelt werden (z.B. per Email) und die Mitbestimmung ausgeübt wird.

Mit der Einführung von Personalinformationssystemen planen viele Arbeitgeber, auch den Prozess der Mitbestimmung stärker zu digitalisieren und als Teilprozess direkt im System abzubilden. Damit könnte dann z.B. aus einer Bringschuld des Arbeitgebers eine Holschuld des Gremiums werden. Aus diesem Grund ist bei der Regelung solcher Systeme immer darauf zu achten, wie die vom Gremium bevorzugte Ausübung der Mitbestimmung ausgestaltet werden soll. Möglich ist hier eine Bandbreite zwischen der Beibehaltung des bisher gelebten Verfahrens, z.B. über die verantwortlichen Personalmitarbeiter bis zur Anlage einer eigenen Betriebsratsrolle im Personalinformationssystem.



Wesentliche Aspekte der Mitbestimmung

Allgemein gilt es, bei der Einführung von Personalinformationssystemen den Schutz der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten sicherzustellen sowie die Mitbestimmung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung von Beschäftigten zu überwachen) auszuüben. Sofern der Einsatz von Personalinformationssystemen mittels Künstlicher Intelligenz (KI) erfolgt, gilt gemäß § 80 Abs. 3 BetrVG die Hinzuziehung eines Sachverständigen als erforderlich.

Aufgrund der Sensibilität der in den Personalinformationssystemen verarbeiteten personenbezogenen Daten, den sich daraus ergebenden Konsequenzen für die einzelnen Beschäftigten sowie der Komplexität, zeigen unsere Erfahrungen, dass sich hierbei der Abschluss von Betriebsvereinbarungen grundsätzlich empfiehlt. Darin sollte auch unbedingt der Verweis auf bestehende lokale Regelungen und deren weitere Gültigkeit aufgenommen werden.

Mitbestimmungstatbestände in diesem Zusammenhang sind neben dem zentralen Aspekt gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG insbesondere die folgenden Paragraphen:

- § 94 BetrVG (Informationsgewinnung beim Arbeitgeber und das Aufstellen allgemeiner Beurteilungsgrundsätze)
- § 95 BetrVG (Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellung, Versetzung, Umgruppierung und Kündigung) Dies gilt insbesondere auch, wenn bei der Aufstellung der Richtlinien Künstliche Intelligenz (KI) zum Einsatz kommt.
- § 111 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG (insofern im Zuge der Einführung von Softwarelösungen eine Betriebsänderung folgt – unabhängig ob in Form einer grundlegenden Änderung der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder von Betriebsanlagen)

Erfolgt im Zuge eines Updates oder Upgrades der Software eine Änderung der Funktionen oder ist damit eine Erweiterung der erhobenen bzw. verarbeiteten Daten verbunden, löst dies erneut die Mitbestimmung aus.

Unsere Erfahrungen als TBS mit diesem Thema zeigen, dass der Digitalisierung im Personalwesen zunehmendes Augenmerk zukommt. Um euch aktiv bei der Einführung und dem Betrieb solcher Softwarelösungen zu unterstützen, bieten wir in 2023 zusätzlich zu unserem Beratungsangebot, gremienbezogene Inhouse-Schulungen sowie allgemeine Seminartermine an: tbs-rheinlandpfalz.de/seminare-workshops/seminarliste.

2 Die Konjunktur in Rheinland-Pfalz

ULI LATOUR

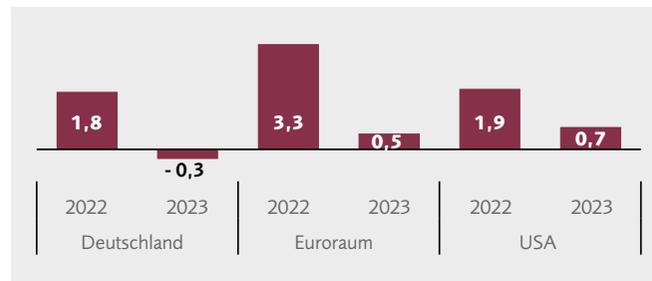
Die wirtschaftliche Lage im Frühjahr 2023

Die deutsche Wirtschaft befindet sich nach wie vor im Krisenmodus. Nach zwei Jahren der Covid19-Pandemie, massiven Einschränkungen durch die anhaltenden Lieferengpässe und Materialknappheiten in vielen Sektoren, erforderten insbesondere die Folgen der russischen Invasion in die Ukraine am 24.02.2022 ein weitergehendes Krisenmanagement. Die höheren Energie- und Nahrungsmittelpreise zeigen sich im rapiden Inflationsanstieg: Im Jahresverlauf 2022 stieg die Inflation auf 10,4 Prozent und damit auf ein 70-Jahres-Hoch.

Realwirtschaftlich zeichnet sich dieser „Schock“ in einem spürbaren Rückgang der Produktion energieintensiver Branchen ab sowie in der wachsenden Sorge um das Eintreten einer Gas-mangellage, die über Produktions- und Lieferkettenunterbrechungen zu einem dramatischen gesamtwirtschaftlichen Einbruch hätten führen können, wenn die deutsche Wirtschaftspolitik nicht so schnell reagiert hätte (vgl. Dullien et al. 2022, IMK Inflationsmonitor Nr. 143).

Insgesamt hat das reale Bruttoinlandsprodukt im Jahr 2022 nach ersten vorläufigen Berechnungen um 1,8 Prozent zugenommen. Damit verlor die deutsche Wirtschaft im Vergleich zum Vorjahr zwar an Fahrt, konnte sich jedoch angesichts der genannten Herausforderungen gut behaupten. Der Arbeitsmarkt blieb trotz angespannter wirtschaftlicher Lage stabil, auch am Jahresanfang 2023.

Abb. 1.) BIP-Wachstum 2022/23 (Prognose, in %)



Quelle: IMK Konjunkturreport 178/2022

Im Januar sind Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung im Zuge der üblichen Winterpause zwar deutlich gestiegen; saisonbereinigt nahm die Arbeitslosigkeit aber ab und die Unterbeschäftigung nur geringfügig zu. Die gemeldete Nachfrage nach neuen Mitarbeitern war weiterhin hoch; sie schwächt sich aber bereits seit längerem spürbar ab. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, für die Angaben bis zum November vorliegen, nahm saisonbereinigt weiter zu. Dabei wurde sie durch eine wieder zunehmende Inanspruchnahme von Kurzarbeit gestützt.

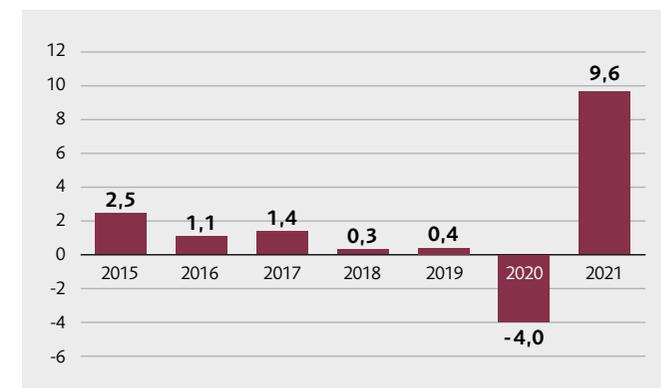
Die wirtschaftliche Lage in Rheinland-Pfalz

Nach dem Rückgang des realen Bruttoinlandsprodukts im Jahr 2020 (-4,0 Prozent ggü. Vorjahr), stieg das BIP in Rheinland-Pfalz im Jahr 2021 um 9,6 Prozent an. Nach Angaben des Statistischen Landesamts setzte sich das Wachstum trotz der schwierigen weltwirtschaftlichen Rahmenbedingungen im Jahr 2022 weiter fort. Gegenüber dem jeweiligen Vorjahresquartal betrug der Anstieg im Quartal 1/2022 +9,6 Prozent, im Quartal 2/2022 +4,7 Prozent, sowie im Quartal 3/2022 +1,0 Prozent.

ARBEITSMARKT UND KONJUNKTUR



Abb. 2.) BIP-Veränderung Rheinland-Pfalz 2015-2021 (Veränderung ggü. VJ in %)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistik (Januar 2023)

Die Industrieproduktion nahm im dritten Quartal 2022 zu. Der preis-, kalender- und saisonbereinigte Produktionsindex war um 0,7 Prozent höher als im Vorquartal. In zwei der drei industriellen Hauptgruppen nahm der Güterausstoß im dritten Quartal zu.

Die Konsumgüterhersteller, die 17 Prozent zu den rheinland-pfälzischen Industrieumsätzen beisteuern, steigerten ihre Güterausbringung um 3,1 Prozent. Die Investitionsgüterproduzenten, die 28 Prozent der Industrieumsätze erzielen, verzeichneten ein kräftiges Wachstum von +3,5 Prozent. Die Produktion der Vorleistungsgüterhersteller, die mehr als die Hälfte der Industrieumsätze erwirtschaften, schrumpfte um 1,9 Prozent. Für den Produktionsanstieg in der Investitionsgüterindustrie war vor allem die Entwicklung in der Kraftwagen- und Kraftwagenteileindustrie (+3,5 Prozent ggü. Vorquartal) verantwortlich.

Der Güterausstoß im Maschinenbau, der ebenfalls zur Investitionsgüterindustrie gehört und nach den Umsätzen die drittgrößte Branche ist, ging dagegen leicht zurück (-0,3 Prozent). Die Chemieindustrie, die zur Vorleistungsgüterindustrie zählt und die umsatzstärkste Branche des Verarbeitenden Gewerbes ist, verzeichnete ein deutliches Minus. Die Güterausbringung sank gegenüber dem Vorquartal um 6,9 Prozent.

Abb. 3.) Konjunkturdaten des Verarbeitenden Gewerbes: Produktionsindex (preisbereinigt)

Wirtschaftszweig/Güterhauptgruppen	Q1 2022	Q2 2022	Q3 2022	Q1 2022	Q2 2022	Q3 2022
	Veränderung zum Vorquartal in %			Veränderung zum Vorjahresquartal in %		
Verarbeitendes Gewerbe	-0,4	-2,2	0,7	4,0	-0,5	-2,1
davon						
Vorleistungsgüterproduzenten	-2,2	-4,4	-1,9	0,9	-6,3	-9,9
Investitionsgüterproduzenten	-2,3	8,7	3,5	-4,2	6,8	14,3
Konsumgüterproduzenten	6,4	-9,1	3,1	24,8	6,0	-0,8
darunter						
Herstellung von chemischen Erzeugnissen	-4,0	-6,3	-6,9	1,2	-9,1	-18,2
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	-4,8	22,9	3,5	-11,3	19,8	37,5
Maschinenbau	-0,9	3,4	-0,3	1,0	0,9	1,8

1 Kalender- und Saisonbereinigung der Originalwerte nach dem Berliner Verfahren (BV 4.1).
Die Veränderung beträgt 2% und mehr (↑), zwischen 0 und 2% (↗), zwischen -2 und 0% (↘), -2% und mehr (↓) oder 0 (→).

Quelle: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz

Die Dienstleistungsbereiche verzeichneten einen Rückgang der Wertschöpfung um 0,7 Prozent. Die Unternehmen des Gastgewerbes meldeten im dritten Quartal Umsätze in gleicher Höhe wie im Vorquartal. Die saisonübliche Belebung des Geschäfts blieb also aus. Kalender- und saisonbereinigt errechnet sich daraus ein kräftiger Umsatzrückgang gegenüber dem zweiten Quartal (-12 Prozent). Die Entwicklung im Einzelhandel und im Gastgewerbe dürfte eine Reaktion auf die anhaltend hohe Inflation und die damit verbundenen Realeinkommensverluste sein, die das Konsumklima im dritten Quartal belasteten.

Die Auftragseingänge geben einen Hinweis darauf, wie sich die Produktion und die Umsätze der Industrie in den kommenden Monaten entwickeln könnten. Der preis-, kalender- und saisonbereinigte Auftragseingangsindex deutet für die nächste Zeit auf eine gedämpfte Industriekonjunktur hin. Bei den Industriebetrieben gingen im dritten Quartal 7,3 Prozent weniger Aufträge ein als im Vorquartal. Die Inlandsnachfrage sank um 9,4 Prozent, während die Bestellungen aus dem Ausland um sechs Prozent abnahmen.

Die Beschäftigungsentwicklung in Rheinland-Pfalz

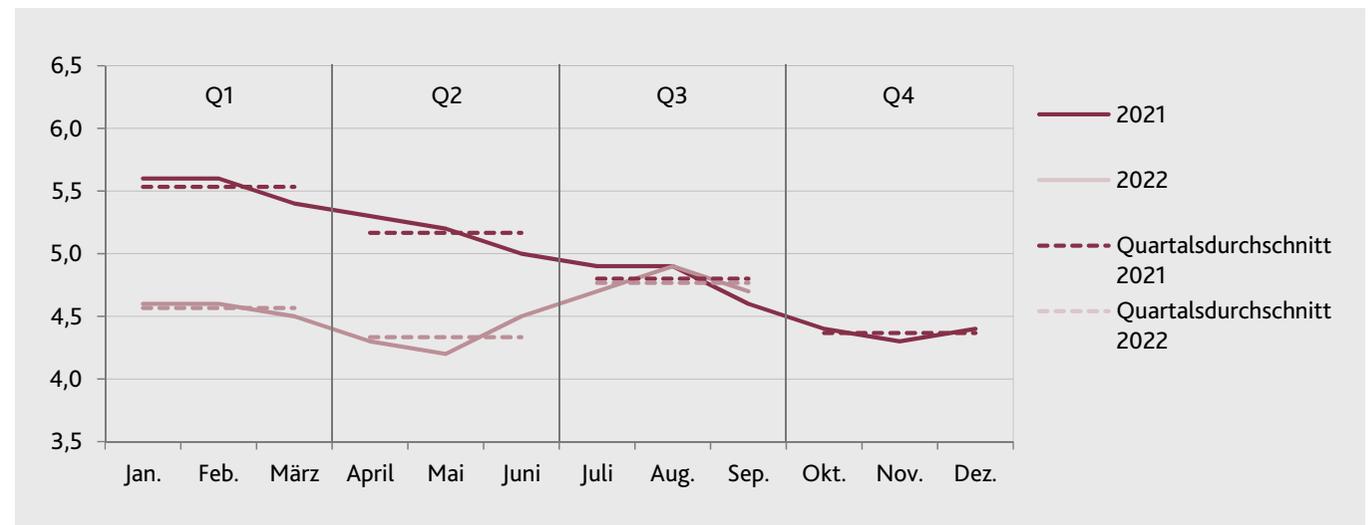
Die Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit registrierte im dritten Quartal 2022 durchschnittlich 2,05 Millionen Erwerbstätige in Rheinland-Pfalz. Das waren 16.100 Personen (bzw. 0,8 Prozent) mehr als ein Jahr zuvor.

In den Dienstleistungsbereichen, in denen knapp drei Viertel aller Beschäftigten mit Arbeitsort in Rheinland-Pfalz tätig sind, schrumpfte die Erwerbstätigkeit um 0,2 Prozent. Im Verarbeitenden Gewerbe nahm die Zahl der Beschäftigten gegenüber dem Vorquartal um 0,2 Prozent zu. Nahezu unverändert blieb die Erwerbstätigkeit nach den saisonbereinigten Ergebnissen im Baugewerbe.

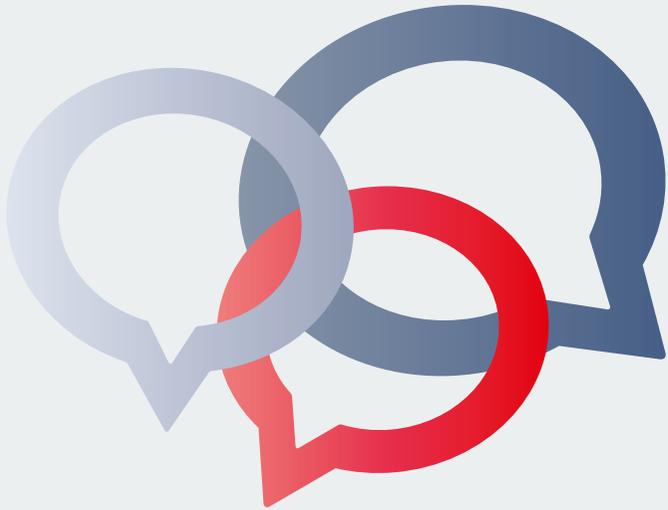
Bezüglich der Zahl der Arbeitslosen verschlechterte sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt etwas. Die Bundesagentur für Arbeit registrierte im September 2022 rund 105.400 Arbeitslose. Das sind 1,1 Prozent mehr als im Vorjahresmonat. Die Arbeitslosenquote – also die Zahl der Arbeitslosen gemessen an allen zivilen Erwerbspersonen – lag im September bei 4,7 Prozent. Dies entspricht einer Zunahme von 0,1 Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahresmonat.

Die Zahl der Personen, die konjunkturelles Kurzarbeitergeld empfangen, lag im August 2022 bei 2.600 Personen. Das sind 30.400 Personen weniger als im Vorjahresmonat und lediglich 1.200 Personen mehr als im August 2019, dem Jahr vor Ausbruch der Corona-Pandemie.

Abb. 4.) Arbeitslosenquote 2021-2022 nach Monaten



Quelle: Arbeitsagentur für Arbeit



Innovationspreis Mitbestimmung 2023 Rheinland-Pfalz

In diesem Jahr schreibt der DGB Rheinland-Pfalz / Saarland den „Innovationspreis Mitbestimmung Rheinland-Pfalz“ zum fünften Mal aus. Ihr habt euch in euren Betrieben und Dienststellen für den Erhalt oder die Schaffung von Arbeitsplätzen eingesetzt sowie die Arbeitsbedingungen verbessert? Dafür möchten wir euch danken – und euch mit dem Innovationspreis Mitbestimmung 2023 auszeichnen!

Wir suchen Eure Ideen und Euer Engagement für GUTE ARBEIT – jetzt und für die Zukunft!

Egal, ob Projekte für mehr Arbeitsschutz, für die Gestaltung von Arbeitsabläufen, Personalangelegenheiten, digitale Mitbestimmung oder vielleicht für ein ganz anderes Thema – eure Arbeit ist wertvoll und wichtig und die Hauptsache ist, dass ihr mit dem Projekt neue Wege gegangen seid oder noch geht, die für andere nachahmenswert sind.

Wir wollen eure Projekte als Beispiele erfolgreicher Mitbestimmung in Rheinland-Pfalz bekannt machen!

Bewerbungsstart ab ca. Mitte April unter
<https://mitbestimmung-rlp.de>

Deutscher
Gewerkschaftsbund
Rheinland-Pfalz
Saarland

DGB

4

TBS Veranstaltungen April-Juni 2023

Seminare (Präsenz)

jeweils 9:00–16:30 Uhr außer am 26.04.2023 von 9-16 Uhr

05.–06.04.2023

Grundlagen der Wirtschaftsausschussarbeit

26.04.2023

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM):
Theoretische Grundlagen und Basiswissen

10.05.2023

Mobbing – Was tun, wenn die Arbeit zum
Spießrutenlauf wird?

17.05.2023

Datenschutz – Was müssen Betriebs- und Personalräte
alles wissen?

15.06.2023

„Belegschafts-genossenschaften“ – Demografie,
Energie und Standortsicherung zusammenführen

19.–20.06.2023

Souverän kommunizieren und sicher präsentieren –
Praxisseminar



Mehr Informationen über die Zugangsmöglichkeiten zu Seminaren und Webinaren findet Ihr auf unserer Homepage (www.tbs-rheinlandpfalz.de).

Alle Veranstaltungen können auch als Inhouse-Format durchgeführt werden. Für weitere Informationen steht unsere Zentrale in Mainz unter

06131 28835-0 oder
info@tbs-rlp.de gerne zur Verfügung.

Impressum

TBS-Info 1/2023

Herausgeber: TBS gGmbH Rheinland-Pfalz
Kaiserstraße 26–30, 55116 Mainz

Tel.: 06131/28835-0

Fax: 06131/226102

info@tbs-rlp.de

www.tbs-rlp.de

Redaktion: Melanie Sandmann

Gestaltung: www.grafikbuero.com

Fotos: Grafikbüro: S. 1: Peter Kaplan
Adobe Stock: S.2: ipuwadol, S. 4: scusi,
S. 5: Sittipong, S. 10: Robert Kneschke
Mainz, März 2023



www.tbs-rlp.de