

SAP SuccessFactors Recruiting

Funktionsweise, Datenschutz, Mitbestimmung

Der Trend zu „Software as a Service (SaaS)“ bzw. zu cloudbasierter Software macht auch vor dem Personalwesen nicht halt. Die beiden derzeit angesagten Personalmanagementsysteme - zumindest für größere Unternehmen, Workday und SAP SuccessFactors, gehören beide zu dieser Art von Systemen. Die Software wird vom Anbieter lauffähig in der Cloud zur Verfügung gestellt, zumindest in einer Standardversion, der Kunde kann sie sofort nutzen, ohne irgendwelche Software auf Servern oder Endgeräten zu installieren. Das verheißt vielfältige Vorteile, insbesondere Kosten- und Zeitgewinne. Aber ganz so einfach ist es dann doch nicht. Diverse Anpassungen an das eigene Unternehmen, die eigene Organisation und die eigenen Anforderungen sind immer erforderlich. Sofort und auf Knopfdruck funktioniert das auch aus der Cloud heraus nicht.

In diesem Artikel geht es um das System von SAP, also SuccessFactors, und hier insbesondere um das Modul Recruiting. Der Artikel bietet eine Einführung in die Funktionen der Software und betrachtet diese vor allem aus Sicht des Beschäftigtendatenschutzes und der Mitbestimmung der Personalvertretung. Dabei kann nicht jedes Detail beleuchtet werden. Aspekte der Sicherheit von Cloud-basierter Software im Allgemeinen werden nicht weiter beleuchtet, das war in dieser Zeitschrift schon öfter nachzulesen. Ich habe den Blick eines externen Beraters von Betriebsräten und greife mit Sicht auf Datenschutz und Mitbestimmung einige interessante Aspekte zum Recruiting mit SuccessFactors heraus und lasse vieles andere, aus meiner Sicht weniger Relevantes weg.

Überblick über SAP SuccessFactors

SuccessFactors ist ein modular aufgebautes Personalmanagementsystem, das von SAP auf Servern in Deutschland bzw. in der EU (jedenfalls für deutsche Kunden) betrieben wird. Der Benutzer benötigt zur Arbeit mit SuccessFactors lediglich einen Browser, der auch auf einem mobilen Endgerät, zum Beispiel auf einem Smartphone genutzt werden kann. Die Software passt sich automatisch der Größe des Bildschirms an (sogenanntes „Responsive Design“). Es gibt auch eine spezielle App, über die viele Funktionen von SuccessFactors bedienbar sind und die aus den üblichen Apps Stores heruntergeladen werden kann.

SuccessFactors wurde ursprünglich in den USA entwickelt und 2012 dann von SAP übernommen, gedacht als cloudbasierter Nachfolger des bisherigen Personalverwaltungssystem SAP ERP HCM, das beim jeweiligen Kunden auf eigenen Servern (neudeutsch: „on premise“) läuft. Beim Versuch, die Kunden zum Übergang von SAP ERP HCM zu SuccessFactors zu drängen, musste SAP allerdings zurückrudern. Das bisherige HCM soll jetzt doch bis 2025 weiter unterstützt werden, auf Basis eines neuen Systemunterbaus (S/4HANA) sogar bis 2030.

Aber die weitere Entwicklung und der weitere Ausbau konzentrieren sich bei SAP auf SuccessFactors und nicht mehr auf HCM. Alle Verbesserungen, sowohl funktional wie auch im Design sowie behobene Fehler erfolgen zweimal pro Jahr in Form eines neuen Release, das den SuccessFactors-Kunden dann automatisch zur Verfügung steht (seit 2020, vorher gab es vierteljährlich ein neues Release). Die Weibernutzung eines älteren, mit dem Betriebsrat vereinbarten Releasestands ist nicht mehr möglich.

Die Anforderungen an ein HR-System haben sich in der Vergangenheit stark verändert. Ging es bisher vorrangig um die sogenannten HR-Kernprozesse wie Stammdatenverwaltung, Einstellung, Versetzung und Austritt sowie die Abbildung der Organisationsstrukturen des Unternehmens, stehen jetzt die Kompetenzen und Fähigkeiten der Mitarbeiter, Karrierepfade, Entwicklungspotenziale, die Nachfolgeplanung und das Recruiting neuer Mitarbeiter im Mittelpunkt des Interesses. Da sich der Arbeitsmarkt stark verändert hat, sollen HR-Systeme besonders beim Suchen und beim Entwickeln geeigneter Talente unterstützen, so jedenfalls die schönen Ankündigungen. Die Nutzer solcher Systeme sind jetzt nicht mehr nur der Personalbereich, sondern ebenso die Mitarbeiter selbst sowie die Führungskräfte, die direkt in die HR-Prozesse eingebunden werden sollen. So werden Self-Servicefunktionen für Mitarbeiter angeboten, in denen sie ihre Stammdaten oder auch ihre Fähigkeiten Kenntnisse und erfolgreich abgeschlossene Qualifizierungsmaßnahmen selbst eingeben und verwalten können. Vorgesetzte werden direkt in Einstellungs- oder Zielvereinbarungsprozesse eingebunden, die mithilfe von SuccessFactors durchgeführt werden.

SuccessFactors unterstützt als modular aufgebaute Software-Suite insbesondere die folgenden Prozesse:

- Stammdatenverwaltung und Kern-HR-Prozesse
- Zeitmanagement und Abwesenheitsplanung (nur einfache Funktionen, ansonsten muss ein externes Zeitverwaltungssystem über eine Schnittstelle angeschlossen werden)
- Recruiting (Suchen, Auswählen und Einstellen geeigneter Bewerber)
- Onboarding (organisatorische und administrative Aufgaben zum Beschäftigungsstart eines neuen Mitarbeiters)
- Leistungsbeurteilung und Zielvereinbarung
- Learning Managementsystem (Verwalten von Qualifizierungs- bzw. Personalentwicklungsmaßnahmen)
- Vergütungsplanung und variable Bezahlung
- Talentmanagement (mit Nachfolgeplanung und Entwicklung)

Unterstützend dazu gibt es mit SAP Jam ein in SuccessFactors integriertes soziales Netzwerk sowie ein umfangreiches Berichtswesen mit vielen Standardberichten und Möglichkeiten, eigene Berichte einfach zu erstellen. Eine Lohn- und Gehaltsabrechnung (Payroll) ist nach Angaben von SAP zwar in Arbeit, für den deutschen Markt aber noch nicht verfügbar. Daher betreiben viele SAP-Kunden neben SuccessFactors noch ein abgespecktes SAP ERP HCM-System zu Zwecken der Personalabrechnung, verbunden mit dem unschönen Nebeneffekt einer teilweisen doppelten Datenhaltung in beiden HR-Systemen.

Für die Stammdatenverwaltung und das Organisationsmanagement bietet SAP das Modul „Employee Central“ an. Damit verbunden ist eine vielfältige Unterstützung der Standard HR-Prozesse, eine kundenspezifisch erweiterbare Datenbasis mit Versionierung der Daten, Workflows und detaillierten Berechtigungsstrukturen bis auf Feldebene. Es geht allerdings auch ohne Employee Central. In diesem Fall gibt es als Ersatz das sogenannte Personenprofil, d. h. eine Art Mini-Stammdatensatz, sowie die Benutzerdatendatei, die dann als Datenbasis für die anderen SuccessFactors-Module fungieren.

Die Grundlage aller Anwendungen der SAP SuccessFactors Suite bildet die „Plattform“. Sie bietet unter anderem die Basisfunktionen für die folgenden Zwecke:

- Konfiguration des Systems, Systemeinstellungen, Administration (Admin-Center)
- Benutzerverwaltung einschließlich Regeln für Authentifizierung und Passwörter
- Vergabe von rollenbasierten Berechtigungen

- Anpassung der Benutzungsoberfläche und der Startseite
- Definition von Importen von Beschäftigten- und Benutzerdaten aus anderen Systemen
- Upgrade Center zur Aktivierung von Systemerweiterungen, die SAP im Rahmen neuer Releases bereitstellt

Zu beachten ist auch, dass SuccessFactors kein geschlossenes System, sondern in vielerlei Hinsicht erweiterbar ist. Neben der bereits angesprochenen Möglichkeit, zusätzliche Daten und Prozesse zu definieren, können über Schnittstellen diverse andere Systeme angebunden werden. Weiterhin stehen im SAP App Center mehrere hundert Apps zum Download zur Verfügung, mit denen sich der Standard von SuccessFactors unternehmensspezifisch erweitern lässt.

Jedes Unternehmen, das SuccessFactors einführen will, braucht einen sog. Implementierungspartner, der das Unternehmen bei der Einführung anleitet und begleitet. Nur der Implementierungspartner darf grundlegende Aktivierungen und Administrationseinstellungen an dem von SAP bereitgestellten SuccessFactors-System vornehmen. Über den Implementierungspartner, eine entsprechend zertifizierte IT- bzw. Beratungsfirma, soll die Einführung von SuccessFactors auch beschleunigt werden, gegenüber den eher langen Einführungsprozessen von SAP ERP HCM in der Vergangenheit. Dazu dienen auch die in SuccessFactors durch SAP implementierten „Best Practices“, an denen sich die SAP-Kunden orientieren sollen. Nicht mehr die Anpassung des IT-Systems an die organisatorischen Prozesse des Unternehmens ist das Ziel, sondern umgekehrt soll sich das Unternehmen an die von SAP durch SuccessFactors standardisierten Musterprozesse anpassen. Abweichungen sind natürlich möglich, aber davon rät SAP ab, mit Verweis auf entstehende Kosten, insbesondere auch bei Anpassung an spätere Releases. Hier muss genau abgewogen werden, ob man bei den vermeintlichen Musterlösungen von SAP bleibt oder ob die bisherigen Prozesse im Unternehmen beibehalten und SuccessFactors entsprechend anpassen will. Im Zuge der Orientierung an den Best-Practices sind organisatorische Änderungen im Personalbereich keine Seltenheit.

Das Modul Recruiting

Die Recruiting-Lösung von SuccessFactors soll Unternehmen dabei unterstützen, die besten Kandidaten für eine offene Stelle zu finden. Recruiting in SuccessFactors ist insbesondere deshalb interessant, weil im „alten“ SAP HCM-System keine E-Recruiting-Lösung enthalten ist. Da in SuccessFactors Recruiting nicht nur externe, sondern auch interne Bewerber verwaltet werden, unterliegt das System der Mitbestimmung der Personalvertretung. Die internen Bewerber sind ebenso wie die Benutzer des Systems Mitarbeiter, und deren Daten können mithilfe von SuccessFactors Recruiting zu Zwecken der Leistungs- und Verhaltenskontrolle verarbeitet werden.

SuccessFactors Recruiting bietet Unterstützung bei den folgenden Aktivitäten:

- Ausschreibung und Darstellung offener Stellen in einem externen Karriereportal (in der Regel auf der Website des Unternehmens für externe Bewerber) oder einem internen Karriereportal (für Mitarbeiter als interne Bewerber direkt in SuccessFactors)
- Online-Bewerbungsmöglichkeiten über interne/externe Karriereportale
- Möglichkeit zur Registrierung von Interessenten im Karriereportal
- Abgabe einer Bewerbung auf eine ausgeschriebene Stelle im Karriereportal
- Bearbeiten eingegangener Bewerbungen
- Einladung von Bewerbern und beteiligten Mitarbeitern zu Bewerbungs- bzw. Einstellungsgesprächen
- Einbindung der Personalvertretung in die Auswahlprozesse

- Erstellen von Angeboten für ausgewählte Bewerber
- Einstellung neuer Mitarbeiter

Alternativ zur Suche von Bewerbern über ausgeschriebene Stellen bietet SuccessFactors auch im Bereich Talentmanagement die Möglichkeit, interne Kandidaten (Mitarbeiter) für die Besetzung frei werdender Stellen zu suchen, eine geeignete Nachfolgeplanung aufzustellen und die Bewerber über Qualifizierungsmaßnahmen gezielt für die neue Stelle zu entwickeln. Diese interne Rekrutierung bzw. das Talentmanagement sind aber nicht Gegenstand dieses Artikels.

Recruiting in SuccessFactors ist aufgeteilt in zwei Teilmodule:

- Recruiting Marketing (RMK): Hier können verschiedene Kanäle zur Veröffentlichung offener Stellen aufgebaut werden, zum Beispiel ein internes und oder externes Karriereportal, die Anbindung an externe Jobportale wie Stepstone oder Monster, die Integration von Social Media-Netzwerken wie Facebook, Xing und LinkedIn. Kern ist der sogenannte Career Site Builder, eine Art Content Managementsystem zum Aufbau eines internen oder externen Karriereportals als Teil des Intranets oder des Internetauftritts des Unternehmens. Da RMK aus Sicht der Mitbestimmung weniger relevant ist, wird es hier nicht näher betrachtet.
- Recruiting Management (RCM) bietet Unterstützung für die Ausschreibung von Stellen und das Bearbeiten von Bewerbungen, von der Auswahl geeigneter Bewerber über Gesprächsangebote bis hin zur Einstellung.

Betrachten wir den Ausschreibungs-, Bewerbungs- und Einstellungsprozess in RCM etwas detaillierter: Zunächst muss eine Stellenanforderung initialisiert und genehmigt werden, die anschließend im internen und/oder externen Karriereportal veröffentlicht wird. Darin sind eine Jobbeschreibung und der Einsatzort (Betrieb, Organisationseinheit, Standort) hinterlegt. Weiterhin ist es möglich, hier die erforderlichen Kompetenzen für die ausgeschriebene Stelle festzulegen. Die Bewerber sollen anhand dieser Kompetenzen bewertet und miteinander vergleichbar gemacht werden. Wenn die Kompetenzen aus einer von SAP vorgegebenen Kompetenzbibliothek ausgewählt, können von dort aus auch empfohlene Gesprächsfragen zur Prüfung dieser Kompetenzen in Bewerbungsgesprächen bezogen werden.

Zusätzlich können sog. „Qualifizierungsfragen“ für die betreffende Stelle ausgewählt werden, die der Bewerber direkt im Bewerbungsprozess beantworten muss. Mögliche Qualifizierungsfragen können sich auf den Besitz eines Führerscheins, auf die Reisebereitschaft im Beruf, auf den höchsten Schul- oder Studienabschluss oder auch auf die Gehaltsvorstellung beziehen. Aus den vom Bewerber eingegebenen Antworten werden automatisch Zahlenwerte berechnet, die der (vermeintlichen) Eignung des Bewerbers für die Stelle entsprechen und eine schnelle Vorauswahl der Bewerber unterstützen sollen. Diese Qualifizierungsfragen und die Art und Weise, wie aus den Antworten eine Bewertung des Bewerbers errechnet wird, sollte sich die Personalvertretung auf jeden Fall genauer ansehen bzw. in der Betriebsvereinbarung regeln.

Nach der Veröffentlichung einer Stellenanforderung im internen und/oder externen Karriereportal haben die Mitarbeiter bzw. externen Bewerber die Möglichkeit, sich auf die betreffende Stelle zu bewerben. Das System könnte auch so eingerichtet werden, dass die Stelle zunächst nur im internen Karriereportal ausgeschrieben und erst nach einer bestimmten Frist auch im externen Portal veröffentlicht wird.

Um sich im internen Karriereportal zu bewerben, braucht der Mitarbeiter ein Benutzerkonto in SuccessFactors, das im Zuge der Systemeinführung in der Regel für alle Mitarbeiter angelegt wird. Anders im externen Karriereportal: hier muss sich der Bewerber zunächst selbst ein Konto anlegen, mit Angabe von

Name, E-Mail-Adresse und einem Kennwort. Weiterhin muss er wählen, für wen sein Profil sichtbar sein soll:

- nur für die Recruiter, die die Stelle betreuen, auf die er sich bewirbt oder
- alle Recruiter im Land des Bewerbers oder
- alle Recruiter weltweit.

In den beiden letzten Fällen ist eine datenschutzrechtliche Einwilligung des Benutzers erforderlich, dass seine Daten auch unabhängig von einer konkreten Bewerbung genutzt werden können, um ihm eine geeignete Stelle anzubieten bzw. seine Eignung für offene Stellen zu überprüfen. Diese Einwilligung muss den Vorgaben der DSGVO entsprechen: Der Bewerber muss über die Zweckbestimmung der Verarbeitung seiner Daten verständlich informiert werden, ihm muss ein Recht zum jederzeitigen Widerruf seiner Einwilligung eingeräumt werden, und seine Einwilligung muss aktiv und nachweisbar erfolgen. Daneben ist noch eine Datenschutzerklärung erforderlich, in der der (interne wie externe) Bewerber über alle gemäß Art. 13 DSGVO erforderlichen Angaben informiert wird, abgefasst in einer verständlichen, einfachen und klaren Sprache. Die Texte des Einwilligungsformulars und der Datenschutzerklärung sollten von der Personalvertretung (und natürlich dem Datenschutzbeauftragten) geprüft werden; ggf. können sie auch als Anlage zur abzuschließenden Betriebsvereinbarung zu SuccessFactors Recruiting hinzugefügt werden.

Will sich ein externer Kandidat oder Mitarbeiter auf eine ausgeschriebene Stelle bewerben, muss er die angefragten Daten online in Bewerbungsformulare eingeben sowie einige erforderliche Dokumente (Anschreiben, Zeugnisse, Lebenslauf) hochladen. Hier dürfen nach § 26 Abs. 1 Satz 1 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) nur solche Informationen abgefragt werden, die für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind.

SuccessFactors Recruiting bietet den Bearbeitern eingegangener Bewerbungen vielfältige Unterstützung bei der Auswahl geeigneter Kandidaten, der Einladung zum Bewerbungsgespräch sowie der Einladung interner Mitarbeiter zu den geplanten Bewerbungsgesprächen. Über die „Zentrale für Bewerbungsgespräche“ können die Kompetenzen des Bewerbers, die mit der Stellenanforderung verbunden sind, direkt im System bewertet werden, zum Beispiel jeweils auf einer Skala von 1 bis 4. Auch der Gesamteindruck kann auf einer solchen Skala bewertet werden, woraus dann eine Gesamtbewertung errechnet wird. So errechnet sich beispielsweise für Josefine Musterfrau eine Gesamteignung von 3,4, während alle anderen Bewerber nur einen Wert zwischen 1,8 bis 3,2 aufweisen. Josefine Musterfrau wird also eingestellt ... sofern ihre Gehaltsvorstellungen nicht überzogen waren. Als „objektiv nachvollziehbare Entscheidungsprozesse“ im Personalauswahlverfahren werden diese Funktionen beworben.

Ist ein geeigneter Kandidat ausgewählt, kann aus SAP SuccessFactors heraus ein Angebot für den Kandidaten erstellt werden. Vorlagen und Workflows zur Angebotserstellung und -genehmigung bieten entsprechende Hilfe.

Auch der Betriebsrat kann in den Prozess der Bearbeitung der Bewerbungen eingebunden werden. Für ihn könnte ein SuccessFactors-Zugang eingerichtet werden, über den er die eingegangenen Bewerbungen für eine ausgeschriebene Stelle einsehen kann. Das vermeidet den Versand der Bewerbungsunterlagen in Papier oder per E-Mail. Die Daten bleiben geschützt im System, brauchen nicht kopiert zu werden, und niemand muss sich um die fristgerechte Löschung der Kopien kümmern. Insgesamt sicher ein Gewinn für den Datenschutz. Darüber hinaus könnte der Betriebsrat auch in den Workflow des Genehmigungsprozesses für Angebote an Bewerber eingebunden werden.

Der Kandidat kann sein Angebot, über das er per E-Mail informiert wird, im Karriereportal einsehen und auch akzeptieren. Eine elektronische Unterschriftsfunktion kann in das System integriert werden. Anschließend kann die Einstellung vollzogen werden, in dem die Daten des Kandidaten in das Personalverwaltungssystem des Unternehmens, zum Beispiel in SuccessFactors Employee Central oder in SAP ERP HCM, übernommen werden.

Die Bewerbungsdaten der abgelehnten Bewerber müssen in SuccessFactors Recruiting wieder gelöscht werden, nach Ansicht der Aufsichtsbehörden binnen 3 bis 6 Monate nach Versand des Ablehnungsschreibens. Das betrifft zunächst die spezifischen Bewerbungsdaten des abgelehnten Kandidaten für die ausgeschriebene Stelle. Sofern für die Daten seines Benutzerkontos eine ausdrückliche Einwilligung zur längeren Speicherung vorliegt, können diese Daten auch im System bleiben und für spätere Bewerbungen wieder genutzt werden.

Was ist mitbestimmungsrelevant und sollte von der Personalvertretung geregelt werden?

Ich betrachte im Folgenden nur SuccessFactors Recruiting als zu regelndes System. Sollten noch weitere Module von SuccessFactors eingesetzt werden, sollten alle Regelungen, die mehrere bzw. alle Module sowie die Plattform betreffen, „vor die Klammer gezogen“ und in einer Rahmenvereinbarung zu SuccessFactors geregelt werden, die dann um Anlagen für weitere SuccessFactors-Module ergänzt werden kann.

In einer Betriebsvereinbarung zu SuccessFactors Recruiting sollte insbesondere geregelt werden:

- Die zulässigen Kategorien personenbezogener Daten, sowohl von Bewerbern als auch von Benutzern des Systems
- Die zulässigen Zwecke (konkret und präzise formuliert), zu denen die personenbezogenen Daten verarbeitet werden dürfen
- Ausschluss der Verarbeitung von Bewerber- oder Benutzerdaten zu Zwecken der Leistungs- und Verhaltenskontrolle mit Hilfe von SuccessFactors
- Die zulässigen personenbezogenen Auswertungen (Reports, Dashboards) sollten im Detail vereinbart werden, jeweils mit Angabe der Datenarten, der Filterkriterien, der Zwecke der Auswertung und der zulässigen Empfänger.
 - Lediglich statistische Auswertungen ohne Personenbezug, zum Beispiel zur Nutzung der verschiedenen Ausschreibungswege, sind natürlich zulässig.
 - Der Zugriff auf einzelne Berichte lässt sich in SuccessFactors über Berechtigungen beschränken.
 - Kritisch ist die Möglichkeit des Exports der Auswertung, zum Beispiel in Microsoft Excel. Hierzu reicht ein einfacher Klick auf ein entsprechendes Symbol, der auch nicht über entsprechende Berechtigungsvergabe deaktiviert werden kann. Hier bleibt nur eine organisatorische Regelung, in welchen Fällen bzw. unter welchen Voraussetzungen ein solcher Export zulässig oder unzulässig ist. Die weitere Verwendung exportierter Daten kann zwar einschränkend geregelt (z.B. keine Verknüpfung mit anderen Daten außerhalb von SuccessFactors), aber kaum kontrolliert werden.
 - Zu betrachten sind auch Instrumente wie der „Online Report Designer“ zur Definition neuer, unternehmensspezifischer Berichte. Berechtigungen an solchen Tools sollten nur ausgewählte Administratoren erhalten, die nur in einem Testsystem mit Testdaten neue Berichte erstellen und austesten. Neu erstellte personenbezogene Berichte müssen das

Informations- und Mitbestimmungsverfahren durchlaufen, bevor sie produktiv, d. h. mit personenbezogenen Echtdateen genutzt werden dürfen.

- Zulässige Schnittstellen zu anderen IT-Systemen, jeweils mit den übergebenen personenbezogenen Datenarten und der Zweckbestimmung
- Rollen- und Berechtigungskonzept für alle im Bewerbungsprozess involvierten Personengruppen, einschließlich eines Administrationskonzepts:
 - SuccessFactors verwendet das Konzept der „rollenbasierten Berechtigungen“, d.h. Berechtigungen an Modulen, Funktionen und Datenfeldern werden in einer Rolle entsprechend den Anforderungen einer bestimmten betrieblichen Stelle oder Funktion zusammengefasst. Rollen können auch hinsichtlich des Zugriffs auf die Daten von Personen einer bestimmten Zielgruppe, zum Beispiel Standort A oder Abteilung B, eingeschränkt werden.
 - Für das Recruiting Management gibt es ein modulspezifisches Rollensystem bestehend aus wenigen vordefinierten Rollen vom Recruiter („Personalbeschaffer“), über den einstellenden Manager bis hin zum Bewerber.
 - Für die Vergabe von Rollen und Berechtigungen sind entsprechende Administrationsrechte erforderlich, deren Nutzung über vorgegebene Audit-Reports kontrolliert werden kann.
- Regelung erforderlicher Einwilligungen der Bewerber (ggf. als Anlage zur BV)
- Log-Daten: In SuccessFactors werden (mit einigen Ausnahmen bezüglich bestimmter Module) alle Datenänderungen protokolliert. Das betrifft auch Änderungen an Benutzerkonten, Rollen und Berechtigungen. Ausschließlich lesende Zugriffe werden dagegen nicht protokolliert.
 - Für Recruiting-Daten werden alle Änderungen automatisch protokolliert. Dagegen muss das automatische Logging von Änderungen an Rollen, Berechtigungen und Benutzerdaten zuerst aktiviert werden.
 - Für diese protokollierten Daten stehen in SuccessFactors diverse Change Audit-Reports zur Verfügung. Für die Kontrolle von Berechtigungsänderungen stehen beispielsweise Berichte zur Verfügung, mit denen die Zuordnungen von Benutzern zu Rollen, von Berechtigungen zu Benutzern oder Berechtigungen zu Rollen gezielt ausgewertet werden können.
 - Es sollte vereinbart werden, zu welchen Zwecken diese Daten und die darauf aufbauenden Reports verwendet werden dürfen und wer Zugriffsrechte dafür erhält. Sie sind insbesondere gut geeignet für Zwecke der Datenschutzkontrolle.
- Löschfristen für alle Kategorien personenbezogener Daten (von Bewerbern und Benutzern)
 - Die Daten im Recruiting können systemseitig fristabhängig gelöscht werden! Zur Umsetzung der DSGVO-Anforderungen hat SAP hier vor einiger Zeit entsprechend nachgearbeitet und das automatisierte Löschen von Daten nach definierbaren Regeln ermöglicht.
- Technische und organisatorische Maßnahmen des Datenschutzes („TOMs“): Dokumentation aller erforderlichen TOMs nach Art. 32 DSGVO in einem Datenschutzkonzept, im Rahmen des Verarbeitungsverzeichnisses (Art. 30 DSGVO) oder als Anlage zur Betriebsvereinbarung
- Mobile Endgeräte, zum Beispiel Smartphones, können auch zum Zugang zu SuccessFactors verwendet werden, denn es ist nur ein Browser als Client-Software erforderlich. Es könnten aber so

Beschäftigten- bzw. Bewerberdaten heruntergeladen werden und im Gerät gespeichert werden. Hier sind begrenzende Regelungen sinnvoll. Entweder sollte der Zugang für Smartphones generell gesperrt werden oder zumindest für private Geräte. Zugelassene Geräte sollten über ein Mobile Device Managementsystem entsprechend abgesichert werden. SuccessFactors bietet einige Funktionen zur Absicherung gegenüber mobilen Endgeräten: zum Beispiel können mobile Funktionen ganz oder teilweise freigegeben werden, auch nur für bestimmte Benutzer oder bestimmte IP-Adressen.

- Abschluss der erforderlichen Verträge zur Auftragsverarbeitung nach Art. 28 Abs. 3 DSGVO mit allen Dienstleistern, die in Wartung, Support, Betrieb und Administration von SuccessFactors eingebunden sind, unter Berücksichtigung der einschlägigen Vorgaben der BV zu SuccessFactors; Vorlage dieser Verträge bei der Personalvertretung
- Audit und Datenschutzkontrolle:
 - Recht des zuständigen Betriebsrats zur jederzeitigen Kontrolle am System, hinsichtlich der Einhaltung der Betriebsvereinbarung und der einschlägigen Datenschutzvorschriften, sofern notwendig unter Hinzuziehung eines externen Sachverständigen
 - Demonstration der BV-konformen Einrichtung von SuccessFactors Recruiting gegenüber der Personalvertretung (ca. drei Monate nach Start des Produktivbetriebs)
 - Jährliche Kontrolle der Umsetzung der BV und der einschlägigen Datenschutzvorschriften durch (geeignete Stelle im Unternehmen); Übergabe des Auditberichts an Personalvertretung jeweils zum Stichtag am eines Jahres
- Änderungen und Erweiterungen des Systems: Hier sollte gegenüber den sonst üblichen Regelungen in Betriebsvereinbarungen bedacht werden, dass es seitens SAP zu einem halbjährlichen „Zwangs-Ausrollen“ eines neuen Software-Release kommt, unabhängig davon, ob im Unternehmen zuvor das erforderliche Informations- oder Mitbestimmungsverfahren durchgeführt wurde. Neue Funktionen können dabei von SAP als „verpflichtend“ oder „optional“ eingestuft werden. Funktionen, die den bisherigen Standard qualitativ erweitern, sind dabei in der Regel optional, müssen also erst von einem Administrator aktiviert werden, bevor sie genutzt werden können. Die Änderungen, die ein neues Release mit sich bringt, werden von SAP in Form von Release Notes, einem Release-Fahrplan für das aktuelle Jahr und einer Roadmap für die kurz-, mittel- und langfristige Planung veröffentlicht. Insgesamt ausführlich, aber in der Regel viel zu umfangreich, um von der Personalvertretung selbst geprüft zu werden. Hier ist ein geeignetes betriebliches Verfahren zu implementieren, das eine fristgerechte umfassende Information der Personalvertretung durch den Arbeitgeber über alle relevanten Neuerungen der Software gewährleistet, und zwar so frühzeitig, dass erforderliche Änderungen an der BV und ihren Anlagen vor dem nächsten Release-Termin noch möglich sind.

Regelungen für den Betrieb von SuccessFactors Recruiting, die in ähnlicher Form in Betriebsvereinbarungen zu IT-Systemen üblicherweise abgeschlossen werden, wie zum Beispiel ein Verfahren bei Verstößen gegen die BV oder ein Verwertungsverbot bei missbräuchlicher Systemnutzung, sind auch hier sinnvoll, bleiben in diesem Artikel aber unerwähnt. Ebenso können datenschutzrechtliche Probleme, die aus der konzernweiten Nutzung von SuccessFactors als *ein* gemeinsames System für alle Konzerngesellschaften in verschiedenen Ländern entstehen, hier nicht weiter betrachtet werden.