Personalinformationssysteme und ihre Folgen

Autor(en): **Dietrich, Nils**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Wechselwirkung : Technik Naturwissenschaft Gesellschaft**

Band (Jahr): **2 (1980)**

Heft 7

PDF erstellt am: **27.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-653254

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Nils Dietrich

Personalinformationssysteme und ihre Folgen

Dieser Artikel versucht, bestimmte Folgen und Gefahren abzuschätzen, die durch die Einführung von Personalinformationssystemen in Industrie und Verwaltung entstehen. Das (wichtige) Problem der Querverbindungen zwischen Systemen verschiedener Firmen und des Staates wird hier nicht behandelt. Zunächst werden einige Aspekte der bei Daimler-Benz in der Entwicklung befindlichen Systeme ISA und PSI aufgezeigt, dann kurz der Konflikt geschildert, den es um ISA zwischen Firma und Belegschaft gegeben hat. Schließlich wird versucht, auf sich abzeichnende Gefahren hinzuweisen.

ISA und PSI

ISA heißt Informationssystem Arbeitseinsatz und Arbeitsplatzplanung. Es soll die Zuordnung von Arbeitnehmern und Arbeitsplätzen vornehmen bzw. unterstützen.
Zu diesem Zweck werden für jeden Mitarbeiter und jeden Arbeitsplatz eine Reihe spezifischer Daten erhoben und abgespeichert (Profile).
„Die Erfassung, so wie sie uns vorgestellt wurde, sieht z.Zt. bei Arbeitsplatzdaten etwa 300 Merkmale, Kriterien vor, bei den Mitarbeiterdaten eine Zahl in nämlicher Größe, wobei Daten über die Mitarbeiter gesammelt und gespeichert werden sollten:
- *über die Kenntnisse des Mitarbeiters,*
- *über Einsatz- und Entwicklungsplanung,*
- *über seinen innerbetrieblichen Werdegang und*
- *körperlich-gesundheitliche Daten des Mitarbeiters.“*[1]

ISA ist in der Lage, Profilvergleiche sowohl für einzelne Personen und Arbeitsplätze als auch für Personengruppen und Mengen von Arbeitsplätzen anzustellen.

ISA-Auswertungen:

Bildschirmauswertungen:

„a.) Darstellung aller Daten eines Arbeitsplatzes
b.) Darstellung aller Daten eines Mitarbeiters
c.) Suche von Arbeitsplätzen mit vorgegebenen gemeinsamen Merkmalen
d.) Suche von Mitarbeitern mit vorgegebenen Merkmalen (Kenntnisse, Fähigkeiten, Einsatzeinschränkungen).“
(Anm. 4, Kapitel 7.2)

Wie ISA den „Datenschatten“ eines Menschen erzeugt.[2]

Merkmalgruppen
Identifikation
Allgemeine Daten zur Person
Kenntnisse
Innerbetrieblicher Werdegang
Körperlich gesundheitliche Daten

Innerbetrieblicher Werdegang
Einstufungsdaten
Veränderungen[3]
Alterssicherungsdaten

Kenntnisse
Erlernte Berufe (max. 2)
Extern ausgeübte Tätigkeiten (max. 4) + Textfeld
Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (max. 12)
Muttersprache
Fremdsprachen (max. 4)
Besondere Prüfungen und Zulassungen (max. 6)

Veränderungen
Art der Veränderung
Gründe der Veränderung
Ziel der Veränderung

Besondere Prüfungen und Zulassungen
01 Führerschein Kl. III
⋮
76 MIM – Schein B

Gründe der Veränderung
00
⋮
20 Arbeitsverweigerung
21 Tätlichkeiten/Beleidigungen
22 Diebstahl
23 Unentschuldigtes Fehlen
24 Unbefriedigendes Verstehen mit Vorgesetzten
25 Unbefriedigendes Verstehen mit Kollegen
26 Unbefriedigendes Verstehen mit unterstellten Mitarb.
27 Ungenügende Arbeitsleistung
28 Unzuverlässigkeit
29 Sonstige verhaltensbedingte Gründe
⋮
99

Listenausdrucke:

„a.) Arbeitsplatzverzeichnis (Daten der Analytischen Arbeitsplatzbewertung pro Arbeitsplatz)
b.) Rangreihen (Sortierung der Arbeitsplätze nach Rangstufen der Einzelmerkmale der Analytischen Arbeitsplatzbewertung)
c.) Anforderungen/Belastungen aller Arbeitsplätze
[...]
f.) Häufigkeitsverteilung der Arbeitsplätze bzw. Mitarbeiter nach bestimmten Merkmalen
[...]
Weitere Auswertungen werden entsprechend dem sich ergebenden Bedarf konzipiert.“ (Anm. 4, Kapitel 7.2)

Und was kann man damit anfangen? Wie kann man sich so ein *„gemeinsames Merkmal“* vorstellen, anhand dessen Mitarbeiter oder Arbeitsplätze ausgewählt werden? Ein Beispiel:

„Alle zur Zeit freien Arbeitsplätze, deren Merkmale den Kenntnissen der Mitarbeiter entsprechen, deren Abteilung gerade aufgelöst werden soll.
Auf Anforderung wird dann die Liste dieser Arbeitsplätze ausgedruckt; und zwar in der Reihenfolge, wie sie am besten auf die Mitarbeiter passen, die wegen der Auflösung ihrer Abteilung ihren alten Arbeitsplatz verlieren sollen. Oder aber [...] *diese Auswertung geschieht erstmal als Planspiel. Es werden dazu Alternativen entwickelt und einander gegenübergestellt, um die billigste Lösung zu ermitteln. Etwa: Die Abteilung Automatisches Getriebe Nutzfahrzeuge, hier in Stuttgart Hedelfingen, wird nach Gaggenau verlagert, die freiwerdenden Kollegen in der Achsfertigung hier im Werksteil Mettingen eingesetzt, und in Gaggenau wird die Abteilung – sagen wir mal Radsätze – nach Kassel verlagert. Die dort freiwerdenden Kollegen fertigen nun die Getriebe, ehemals Untertürkheim, und in Kassel fällt die Kleinblechteilefertigung weg, weil sie nach Berlin verlagert werden soll, um dort Subventionsmöglichkeiten auszunutzen.*
Das wäre die Alternative 1, die dann mit anderen verglichen würde, um die Einsatzplanung zu objektivieren.“[5]

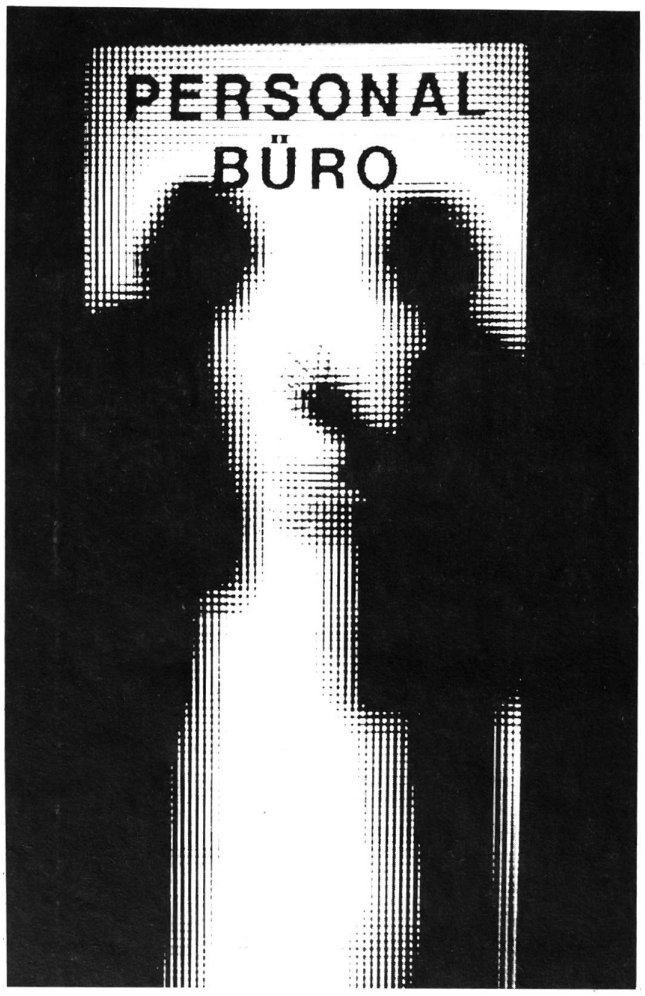
ISA markiert nur die Spitze eines Eisbergs. Ein weit umfangreicheres Gebilde steckt bei Daimler Benz in der Entwicklung und trägt den Namen PSI.

PSI heißt Personalverwaltungs- und Informationssystem. ISA ist ein Teilsystem von PSI. PSI soll sämtliche personenbezogenen Daten und sämtliche für die bisherigen Personalabteilungen entscheidungsrelevanten Daten integrieren. Zu diesem Zweck werden alle vorhandenen Sammlungen personenbezogener Daten derart restrukturiert und gegebenenfalls auf moderne Datenträger kopiert, daß sämtliche Funktionen des Systems PSI auf sie zugreifen können. Dabei ist zweitrangig, ob eine einzige Datenbank entsteht und nur ein Datenträger verwendet wird oder ein System vernetzter Datenbanken. Über ISA hinaus hat PSI u.a. folgende Kernaufgaben:
- Entgeldfindung,
- Personalbedarfsermittlung,
- Personalforschung,
- Zeit- und Leistungserfassung,
- werksärztliche Betreuung.

Eine schnell erlernbare Dialogsprache CULPRIT befindet sich in Entwicklung (für den Benutzer erforderlich: Englischkenntnisse). Sie ist vorgesehen für Führungskräfte, die keine EDV-Kenntnisse haben. Entsprechend sind die Zugriffsmöglichkeiten auf PSI-Funktionen und Datenbestände hierarchisch gegliedert, und damit gilt: Je höher die betriebliche Position, desto durchdringender der Blick.

Der Konflikt um ISA

Im Jahre 1978 wurden Belegschaftsvertreter über den Entwicklungsstand von ISA unterrichtet. In der Folgezeit kam es zu Reaktionen, die den Vorstand zu Versuchen der Rechtfertigung seines Vorhabens veranlaßten:
„Dieses weitreichende System wurde von der Geschäftsleitung der Belegschaft zunächst so offeriert, daß es hauptsächlich dazu diene und geeignet sei, leichtere Arbeitsplätze für ältere Kollegen zu finden. Dr. Oswald, Vorstandsmitglied des gesamten Personal- und Sozialwesens, hat in einer halbstündigen Rede am 31.8.79 anläßlich der ersten Verhandlung zwischen dem Vorstand und dem Gesamtbetriebsrat die Prinzipien dieser Politik dargestellt. Ich nehme aus seiner Rede vier Sätze, die, aneinandergereiht, die Strategie des Vorstands deutlich machen. Er sagt als erstes: ‚Wir haben uns mit dem Problem befaßt, wie Arbeitsplätze erfaßt werden können, die für den Einsatz älterer Mitarbeiter geeignet sind.‘ Weiter sagt er dann:



‚Sehr bald wurde uns klar, daß wir uns nicht auf ältere Mitarbeiter beschränken können.‘ Bei der weiteren Untersuchung: ‚Es reicht aber nicht aus, die für ältere und leistungsgewandelte Arbeitnehmer geeigneten Arbeitsplätze herauszufinden, wir müssen auch feststellen können, ob diese Arbeitsplätze freigemacht werden können, ob der Mitarbeiter, der den betreffenden Arbeitsplatz gerade ausfüllt, nicht seinerseits nur eingeschränkt versetzbar ist.‘ Und nun kommt der Ausblick auf die unbegrenzten Möglichkeiten dieses Systems. Ich zitiere: ‚In Fortführung dieser Überlegungen zeigte sich die Notwendigkeit,

die vorgesehenen Daten zu den Arbeitsplätzen und Einsatzbeschränkungen aller Mitarbeiter um weitere Datenumfänge zu ergänzen.'"[1]

Das Problem *„Angemessener Einsatz von leistungsgewandelten Arbeitnehmern"* scheint – folgt man Herrn Oswald – einen Rattenschwanz von Sachzwängen hinter sich herzuziehen, wodurch schließlich ISA unvermeidlich wird. Tatsächlich geht es im Kern um folgendes:

„Hier wird ein zentraler Informationssammler zur Entscheidungsebene in der großen Industrie. Seit dem Wirken von Taylor wird die Arbeit nach wissenschaftlichen Methoden in kleinste Einheiten zerstückelt. (MTM, die heute angewandte Methode zur Arbeitsvorbereitung und Vorgabezeitermittlung rechnet nach Tausendstel Minuten). Auf dieser Mikroanalyse des Arbeitsprozesses basiert, wie Hunderte von Teilarbeitern mittels Bändern, Fördersystemen, Verkettungen organisiert sind und im Gleichtakt Autos zusammenklopfen.

Ebenso wird nun der Arbeiter selbst analysiert, nach Kriterien geordnet und dann mit seinen Arbeitskollegen zusammen entsprechend den Produktionsvorgaben sortiert. Und dieses Sortieren geschieht nicht nur entsprechend den Anforderungen einer Schmiede, einer Montagelinie oder einer Reparaturkolonne, sondern die gesamte Belegschaft wird bereits bei der Einstellung selektiert.

Die Objektivität dieses Sortierautomaten zielt, wie uns bekannt ist, auf eines: Profit machen."[5]

In der zweiten Hälfte des Jahres 1979 spitzte sich die Auseinandersetzung zu. Während der Gesamtbetriebsrat von Daimler-Benz (DB) und der IG-Metall-Vorstand ISA-Probeläufen zustimmten, leitete die „Plakat"-Gruppe Widerstandmaßnahmen ein. Nach mehreren Flugblattaktionen und Artikeln in ihrer Betriebszeitung erreichte sie, daß auch die IGM Mehrheit im Betriebsrat DB-Stuttgart die Verarbeitung *„Körperlich-gesundheitlicher Daten"* durch ISA ablehnte.

Als der DB-Vorstand dem Betriebsrat in Sachen ISA dann keinerlei Mitentscheidungskompetenz unter Bezug auf das BetrVG zubilligen wollte, fiel im BR der Beschluß, notfalls zu klagen und der Forderung nach einer Betriebsvereinbarung durch eine Unterschriftensammlung Nachdruck zu verleihen. Ca. 9000 unterschrieben – trotz Urlaubszeit (siehe Faksimile).

Erklärung

Hiermit untersage ich der Daimler-Benz AG die Speicherung und Verwendung meiner persönlichen Daten im Rahmen von ISA so lange, bis in einer Vereinbarung zwischen Firmenleitung und Betriebsrat meine schutzwürdigen Belange gewahrt sind.

.....

Datum Abteilung Kontr.-Nr. Unterschrift

Begründung:

Gemäß § 3/4/23/24/25 Datenschutzgesetz ist die Verarbeitung personenbezogener Daten nur zulässig, wenn schutzwürdige Belange der betroffenen Mitarbeiter nicht beeinträchtigt werden.

Daraufhin setzte die Firma die weitere Einführung von ISA aus und bot Verhandlungen um eine Betriebsvereinbarung an.

In diesen Verhandlungen vertrat der Betriebsrat unter dem Druck der Situation und durch Einwirkung der Plakat-Gruppe, *„daß eine Beschränkung auf die behauptete eigentliche Zielsetzung – nämlich den Einsatz sogenannter leistungsgeminderter Kollegen – verlangt wurde, die Mitbestimmung bei jedem Datum, Verwendungszweck und Programm gesichert ist und daß körperlich-gesundheitliche Daten nicht in ISA vorkommen sollten."*[5]

Im Februar 1980 lag ein vorläufiges Verhandlungsergebnis vor:

„– Keine Beschränkung auf den Einsatz Leistungsgeminderter, sondern Freigabe für alle Zwecke, die die Firma mit ISA verfolgt.

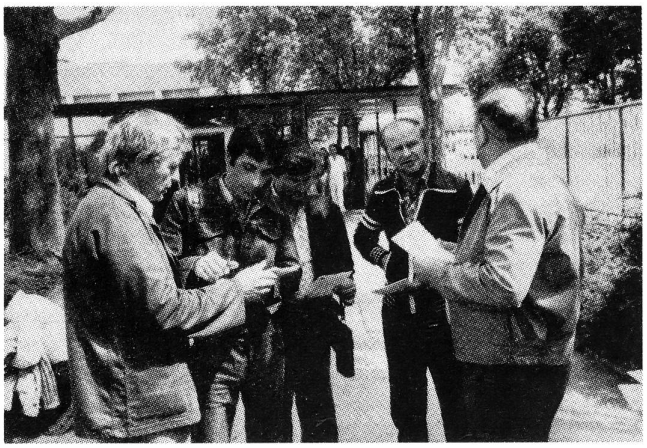
– Der Betriebsrat kann nicht mitbestimmen, sondern wird nur ‚unterrichtet' bzw. ‚angehört'.

– Die Programme und der Verwendungszweck der Daten unterliegen nicht der Mitbestimmung, sondern sie werden dem Betriebsrat nur ‚erläutert'.

– Selbst über Änderungen des Systems und Änderungen des Datenumfangs wird der Betriebsrat lediglich ‚unterrichtet'."[5]

Die im Frühsommer 1980 abgeschlossene Betriebsvereinbarung unterscheidet sich kaum von dem vorläufigen Verhandlungsergebnis. Am 1.7.80 wurden die ISA-Probeläufe wieder aufgenommen.

Die Firma hat sich fürs erste durchgesetzt, weil in der Belegschaft die Bereitschaft zum Streik gegen ISA/PSI nicht gegeben war. Also ein Ende wie das Hornberger Schießen?



Daimler Benz Untertürkheim. Betriebsratsmitglieder sammeln Unterschriften gegen die Einführung des Datenerfassungssystems

Nein, denn:

- Dieser Konflikt hat die Bedeutung eines Signals. Es war der erste Konflikt um die Einführung eines Personalinformationssystems in einem Großbetrieb. Er deutet die Möglichkeit an, daß die bisher in einer Fachöffentlichkeit und in liberalen Medien geführte Datenschutzdiskussion in die Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung übergreift und sich dabei verändert.
- Bisher ging – etwa bei Ford oder VW – die Einführung von Personalinformationssystemen reibungslos und in Kooperation mit den jeweiligen Betriebsräten (IGM-Mehrheit) über die Bühne. Es besteht Hoffnung, daß gegen diese neueste Variante der Sozialpartnerschaft jetzt in Betrieb und Gewerkschaft diejenigen aktiv werden, die von Sozialpartnerschaft bisher schon nichts gehalten haben.
- Die Auseinandersetzung ist nicht abgeschlossen. Wenn die Folgen des Einsatzes von ISA spürbar werden, dürfte sich in der Belegschaft die Bereitschaft zu stärkeren Gegenmaßnahmen verbreitern. Mit der absehbaren Einführung von PSI entsteht ein Konfliktpotential, das das bisherige an Explosivität übertrifft.
- Zwischen der „Plakat"-Gruppe und kritischen Fachleuten (Informatikern, Juristen) hat es Zusammenarbeit gegeben. Die Kombination betriebliche Gruppe, kritische Wissenschaftler, Kontaktleute bei einigen Medien erreichte zeitweise soviel Gewicht, daß in der Tagesschau über den ISA-Konflikt und die Gründung der Bürgerinitiative „Orwell 84" in Stuttgart berichtet wurde. Nachahmungen bieten sich an.

Wie gefährlich sind Personalinformationssysteme?

Bei der Einführung von Personalinformationssystemen lassen sich zwei Stufen unterscheiden:
Stufe 1: Die herkömmlichen Funktionen des Personalbereichs werden auf die Verarbeitung durch EDV umgestellt. Dabei erhöht sich die Geschwindigkeit eines einzelnen Arbeitsvorgangs (etwa Berechnung des Monatslohns eines Arbeiters); der menschliche Arbeitsaufwand dafür verringert sich. Jede personenspezifische Information muß auf dieser Stufe auf dem Weg aus der Realität (oder aus einer Akte) in eine Datenbank eine Hürde nehmen: die „Erfassung von Hand"; entweder füllt der Betreffende selbst oder ein Vorgesetzter einen EDV-gerechten Fragebogen aus, den ein Sachbearbeiter dann eingibt; oder der Sachbearbeiter am Bildschirm tippt die Antworten des Kollegen auf vorgegebene Fragen ein. Diese Art Erfassung ist vergleichsweise langsam, teuer und fehleranfällig. Es handelt sich dabei um eine ökonomische Schranke für das Datenvolumen von Personalinformationssystemen, zugleich um einen Schutz der betroffenen Belegschaften.
Stufe 2: Auf dieser Stufe werden die in allen Abteilungen des Betriebs vorhandenen personenspezifischen Daten in ein Netz verteilter Datenbanken integriert. Die Software realisiert jetzt nicht mehr nur die herkömmlichen Funktionen des Personalbereichs; durch den Einsatz neuerer Softwarekonzepte wird angestrebt, die verschiedenen Funktionen (Moduln) voneinander weitgehend unabhängig zu machen. Das System wird dadurch offen für Erweiterungen, die sich über einen längeren Zeitraum verteilt einführen lassen. Neue Moduln könnten zum Beispiel **automatisch** erfaßte Personendaten speichern und auswerten, sobald nur die zugehörige „controlware" an der Peripherie des Systems (d.h. in den Fabrikhallen, Büros, Kantinen usw. des Betriebs) installiert ist. Die Schallmauer, die durch die „Erfassung von Hand" gegeben ist, wäre durchbrochen.

Beispiele für Dinge, die in Zukunft möglich sein werden:

A: Automatische Raumzugangsüberwachung
Nach der Einführung von automatisch lesbaren Werksausweisen kann diesen die Funktion von Schlüsseln zugewiesen werden. Durch die Einführung entsprechender Moduln in das Personalinformationssystem lassen sich die Bereiche im Betrieb eingrenzen, in denen sich ein Mitarbeiter aufhalten darf. Ein weiterer Modul könnte für jeden Mitarbeiter ein Bewegungsdiagramm erzeugen ...
Daimler-Benz ist gerade dabei, für seine Rechenzentren ein neues automatisches Zugangskontrollsystem einzuführen.

B: Automatische Kantinenabrechnung
Statt Barzahlung steckt man den automatischen Werksausweis in die Registrierkasse; eine Verkäuferin erfaßt die Kennziffern von Menü, Getränken usw.; das System berechnet die Summe und verbucht sie auf dem intern geführten Kantinenkonto des Mitarbeiters. Der Lohn bei der nächsten Überweisung verringert sich entsprechend.
Ohne Schwierigkeit ließe sich an dieser Stelle ein Ernährungsprofil des Mitarbeiters aufzeichnen. Im Krankheitsfall sicher hochinteressant für Personalsachbearbeiter, Werksarzt, Vertrauensarzt, Krankenkassen.
(Im Druckzentrum Möhringen bei Stuttgart wurde einem Mitarbeiter der Konsum von sieben Bieren vorgehalten, nachdem er am folgenden Tag krank zu Hause geblieben war; dieser Betrieb hat eine automatische Kantinenabrechnung, und man versteht den Fortschritt dort offenbar zu nutzen ...)[6]
Schließlich werden die Kollegen sicher gern mit Freunden und Bekannten zum Essen gehen. Über einen Modul, der die Reihenfolge von Buchungsvorgängen auf den Kantinenkonten aufzeichnet und analysiert, entsteht KOMSART (**Kom**munikationsstrukturdatei-Mitarbeiter), auf deutsch: Wie oft redet wer mit wem!

C: Automatische Erfassung personenspezifischer Daten am Arbeitsplatz
Schließlich ließe sich einrichten, daß die Maschinen am Arbeitsplatz, die Sichtgeräte an den Textsystemen und EDV-Arbeitsplätzen in den Büros nur noch mit Hilfe des automatisch lesbaren Werksausweises in Betrieb zu nehmen sind. Wird schließlich jeder Arbeitsgang normiert und mit Hilfe von Mikroprozessoren erfaßt, so wird zwischen diesen Daten und dem etwa aus ISA bekannten Arbeitsplatzprofil (nach entsprechender Verfeinerung) eine periodische oder ständige Sollwert-Istwert-Kontrolle möglich. Zeitnehmer und wachsame Meister gehören dann zum alten Eisen: Die Überwachung ist permanent geworden, und ihre Präzision nähert sich jenen Tausendstel-Minuten-

Das **Bundeskriminalamt**
- eine Bundesoberbehörde im Geschäftsbereich des Bundesministers des Innern -
sucht zum frühestmöglichen Zeitpunkt
Wissenschaftliche Mitarbeiter
für die Durchführung von rechnerorientierten Forschungsprojekten aus dem Bereich
- Bildverarbeitung
- Signalverarbeitung
- Prozeßdatenverarbeitung u.
- angewandte Mustererkennung

Es handelt sich um ausbaufähige Positionen mit Vier-Jahres-Verträgen.

Einstellungsvoraussetzungen: Abgeschlossenes Hochschulstudium der Nachrichtentechnik, Informatik, Elektronik oder angewandte Mathematik.
Promotion erwünscht.

Wir bieten: Vergütung nach dem Bundesangestelltentarifvertrag, Eingruppierung entsprechend Berufserfahrung und Qualifikation ab Vergütungsgruppe II a BAT. Zusätzlich wird eine steuerfreie Zulage von mtl. DM 150,–, 13. Monatsgehalt und Urlaubsgeld gezahlt.

Bitte fordern Sie unseren Personalbogen – unter Angabe der Kennziffer CP 15 – bis zum 13. 4. 1979 an.

BUNDESKRIMINALAMT
Referat ZV 11
Postfach 18 20, 6200 Wiesbaden

Bruchteilen an, in die die analytische Arbeitsplatzbewertung menschliche Arbeitsakte zerlegt. Für die 9 Stunden des Tages, die ein Lohnabhängiger auf der Arbeit zubringt, hat sich damit eine Prophezeiung erfüllt:
BIG BROTHER IS WATCHING YOU!
Personalinformationssysteme sind eine Orwell-Technologie. Diejenigen Innovationsprozesse im Personalwesen, die oben als 1. Stufe bei der Einführung von Personalinformationssystemen bezeichnet werden, liefern zu jedem Mitarbeiter ein informationelles Gerüst, was die Voraussetzung dafür ist, das ungeheure Volumen der automatisch erfaßbaren personenspezifischen Daten (2. Stufe) zu interpretieren.

Für das Spitzenmanagement wird die Belegschaft eines Großbetriebs damit weitgehend so operationalisierbar, als wäre sie ein komplex strukturiertes Mengensystem, statt eines Kollektivs lebendiger Menschen. Das Herrschaftsinstrument, das hier im Entstehen ist, wird das Kräfteverhältnis von Lohnarbeit und Kapital zuungunsten der Lohnarbeit wesentlich verschieben, wenn kein Widerstand geleistet wird.

Für die Abwehr dieser Vision gilt:

– Vor dem Hintergrund der aufgezeigten Tendenzen ist jeder neue Erhebungsfragebogen potentiell gefährlich, der den Bereich personenbezogener Daten berührt. Dies gilt auch dann, wenn die erhobenen Daten zunächst und auf absehbare Zeit nicht in einer Datenbank landen. Wer als Lohnabhängiger sich an dieser Stelle fortgesetzt weigert, wird über kurz oder lang gekündigt.
  Ein spezifischer Datenstreik ist als individuelle Maßnahme und ohne Verbindung zum allgemeinen Streik nicht denkbar. Möglich dagegen ist ein Verhalten, das die Erfassung personenspezifischer Daten zu vermeiden oder zu verzögern sucht. Für die betroffenen Belegschaften ist dies eine Angelegenheit des Selbstschutzes.
– Für die gewerkschaftliche Betriebsarbeit scheinen auf mittlere Sicht zwei Dinge bedeutsam zu sein:
  – Darauf zu achten, daß bei der Einführung eines Personalinformationssystems die Anzahl der personenspezifischen Merkmale in etwa gleich ist dem Bestand, der zuvor in Karteien, Akten usw. geführt wurde.
  – Die Einführung von Schnittstellen zur automatischen Erfassung personenspezifischer Daten in Personalinformationssystemen ist generell abzulehnen; wo sie schon bestehen, sollten sie wieder abgeschafft werden. Die Schutzfunktion, die durch die „Erfassung von Hand" gegeben ist, soll erhalten bleiben.

Diese Vorschläge haben defensiven Charakter. Sie können auf lange Sicht nur bremsen, aber nichts verhindern. Mit der Einführung von Personalinformationssystemen wird auf der Ebene der Anwendung der Datenverarbeitung breit eingerichtet, was in der großen Industrie von Anfang an bestand: Die Herrschaft des Kapitals über die Lohnarbeit. Es handelt sich aber nicht nur um die Wiederholung alter Abhängigkeit auf neuer Ebene, sondern um die wesentliche Verstärkung der grundlegenden Herrschaftsstrukturen dieser Gesellschaft. Ist die Einführung von Personalinformationssystemen damit nicht ein neues Argument für die Notwendigkeit der Umwälzung aller gesellschaftlichen Verhältnisse?

Anmerkungen:

1 Willi Hoss, Vortrag auf der 2. Jahres- und Fachtagung der Deutschen Vereinigung für Datenschutz am 28.9.79 in Bonn
2 Dieses Schaubild entstand in Anlehnung an (4).
3 Die Rubrik „Veränderungen samt Unterstruktur ist an dieser Stelle vom Autor dieses Artikels in Anlehnung an ein DB-Formblatt „Fluktuationsschlüssel" eingefügt worden. Vgl. auch S. 28
  In neuer Erscheinungsform begegnet uns hier auch die Praxis des Austauschs schwarzer Listen zwischen Industriebetrieben: Verhaltenskennzeichnende Merkmale wie z.B. in der Rubrik „Gründe der Veränderung" landen in sog. History-Dateien, die auf Anfrage und im Prinzip automatisch an andere Personalinformationssysteme übertragen werden können.
4 Informationssystem Arbeitseinsatz und Arbeitsplatzplanung – Gesamtdarstellung, unveröffentlichter Text der siebenköpfigen Projektgruppe ISA bei Daimler-Benz vom April 1978. Die Systementwicklung begann im April 1975.
5 Dieter Marcello, Personalinformationssysteme im privaten Bereich, Vortrag auf der Diskussionsveranstaltung „Orwell 1984" am 1.3.80 in Stuttgart.
6 Vergleiche *Plakat*, Betriebszeitung bei Daimler-Benz, vom 7.2.80.

Eva L.

Wie ein großer Konzern mithilfe der IG-Metall ein Personalinformationssystem durchsetzt

Dies ist die Geschichte der Einführung des „Integrierten Verarbeitungs- und Informationssystems für Personaldaten (IVIP)" im Betrieb Siemens/München-Hofmannstraße.
IVIP gilt in der Belegschaft auch als Abkürzung für: *I*deales *V*ersuchsfeld für *i*deenreiche *P*ersonalplaner – *I*ch *v*errate *I*ntimes von jeder *P*erson

Der Betrieb München-Hofmannstraße ist mit rund 23 000 Beschäftigten der größte Betrieb der Siemens-AG. Es sind dort Forschung, Entwicklung und die kaufmännischen Abteilungen des Bereichs Kommunikationstechnik sowie große Teile der Hard- und Software-Entwicklung des Bereichs Datentechnik konzentriert. Dies schlägt sich auch in der Beschäftigtenstruktur nieder. „Nur" 6 000 Arbeiter sind dort beschäftigt. Das Gros der 17 000 Angestellten bilden Wissenschaftler, Ingenieure und Techniker. Der Betrieb dürfte damit eine der größten Ansammlungen technischer Intelligenz in der Bundesrepublik sein. Typisch für einen großen Angestelltenbetrieb und speziell für Siemens ist der geringe gewerkschaftliche Organisationsgrad. Er beträgt bei den Angestellten um die 5 %, bei den Arbeitern um die 25 %. Neben der IGM versucht vor allem auch der in der DAG organisierte „Arbeitskreis der Ingenieure und Naturwissenschaftler" (AIN) Belegschaftsinteressen zu vertreten. Daneben gibt es starke firmenhörige Kräfte in der Belegschaft, die bei Betriebsratswahlen als „Unabhängige" aller Art auftreten. Zur Zeit sind diese drei Gruppen ungefähr gleich stark im 41-köpfigen Betriebsrat vertreten. Dagegen wird der Gesamtbetriebsrat (einschließlich Vorsitzender und Stellvertreter) von der IG Metall dominiert, da in den Produktionsbetrieben der Organisationsgrad höher und die Mitgliedschaft in der IG Metall überwiegend üblich ist. Ein Betriebsrat muß nach § 2 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) *„vertrauensvoll zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes"* mit dem Arbeitgeber zusammenarbeiten. Strittige Fragen, über die *„mit dem ernsthaften Willen zur Einigung zu verhandeln"* ist (§ 74 BetrVG), ergeben sich gegenwärtig vor allem aus den starken Rationalisierungsbemühungen der Firma im Angestelltenbereich: auf kaufmännischer Seite insbesondere die Strukturierung der Bürotätigkeiten durch den Einsatz von Datenverarbeitungsanlagen mit den bekannten Folgen der Dequalifizierung und Intensivierung der Arbeit; im technischen Bereich ebenfalls durch den verstärkten Einsatz von rechnergestützten Entwicklungs- und Testhilfen in den verschiedensten Bereichen. Wegen des Ansteigens der Investitionskosten pro Arbeitsplatz im Entwicklungsbereich und aufgrund der hohen Innovationsrate wird versucht, auch in diesen Bereichen mit Schichtarbeit und verschobenen Arbeitszeiten zu einer intensiveren Nutzung der Anlagen zu kommen.

Durch das Personalinformationssystem haben wir die Kollegen ganz schön im Griff

Die Auseinandersetzungen um IVIP begannen im Betrieb Hofmannstraße im Januar 1977. Die Betriebsleitung informierte den Betriebsrat für alle überraschend darüber, daß ab Mai '77 IVIP eingeführt werden sollte. Nach ihrer Aussage sollte dieses EDV-Verfahren vorerst ausschließlich für die Gehaltsabrechnung und die Verwaltung der Personaldaten der Mitarbeiter im Angestelltenbereich verwendet werden. Die Hofmannstraße war damit der erste Betrieb, in dem IVIP „heiß" laufen sollte. Vorausgegangen waren dem zwar Probeläufe in anderen Betrieben, und über den Gesamtbetriebsrat gelangten auch Informationen in den örtlichen Betriebsrat. Über IVIP wurde aber bereits seit 1970 und damit über drei Betriebsrats-Amtsperioden hinweg gesprochen. Außerdem liefen die Verhandlungen überwiegend über den Gesamtbetriebsrat, und eine kleine Verhandlungskommission im örtlichen Betriebsrat stellte schon 1971 die Arbeit ein. Das Thema Personalinformationssystem kam dadurch im gesamten Betriebsratsgremium und im Vertrauenskörper in den letzten Jahren nicht zur Sprache.

Das Thema IVIP kam auch überraschend für eine „Arbeitsgruppe Rationalisierung", die der Vertrauenskörper der IGM eingerichtet hatte. Dort versuchte ein aktiver Teil des Vertrauenskörpers und der IGM-Betriebsräte sich über die Ursachen, Formen und Folgen der Veränderung der Arbeitsprozesse klarzuwerden. Nur undeutlich konnten die Auswirkungen und Gefahren eines solchen Systems eingeschätzt werden. Auf dieser Grundlage war gegen IVIP nichts zu unternehmen. Es begann deshalb eine intensive Beschäftigung mit dem Thema Personalinformationssysteme und speziell mit IVIP.

Grundlage dafür waren ausführliche Informationen über IVIP. Diese konnten relativ schnell beschafft werden. 1974 schon stellte die Firma den einzelnen Betriebsräten eine Systembeschreibung zur Verfügung.

Ein Vorteil bei der Auseinandersetzung mit IVIP bestand in der Tatsache, daß ein Teil der Vertrauensleute selber in der Software-Entwicklung beschäftigt war. Auch wurde der Vertrauensleutekörper durch die Abteilung Automation und Technologie beim Vorstand der IGM unterstützt. Eine dort erstellte Musterbetriebsvereinbarung zum Thema Personalinformationssysteme diente als Richtschnur für die Arbeit im Betriebsrat. Diese Vereinbarung beinhaltete eine offensive Interpretation der durch das BetrVG gegebenen Mitbestimmungsrechte. Konkrete betriebliche Erfahrungen über die Einführung solcher Systeme lagen dagegen kaum vor.

Einig war man sich in der Arbeitsgruppe darüber, daß die Einführung von IVIP wegen des fehlenden Bewußtseins in Belegschaft und Betriebsrat zur Problematik des betrieblichen Datenschutzes nicht zu verhindern sei. Die konkrete Arbeit hatte daher zwei Schwerpunkte:

– möglichst weitgehende Aufklärung und Mobilisierung der Belegschaft durch umfassende Information;
– eine Mehrheit im Betriebsrat für eine offensive Durchsetzung der Mitbestimmungsrechte gegen die Betriebsleitung zu finden.

Die Belegschaftsmobilisierung wurde vor allem über ein von den Vertrauensleuten erstelltes betriebliches Informationsblatt der IGM und auf Betriebsversammlungen versucht. Obwohl bis dahin noch nie aus der Belegschaft Widerstand gegen Maßnahmen der Betriebsleitung zu spüren war, gelang es doch, zum IVIP eine spürbare kritische Aufmerksamkeit in der Belegschaft zu wecken. Hilfreich dabei war, daß ein großer Teil der Belegschaft Datenverarbeitungsanlagen und Programme entwickelt oder als Handwerkszeug benutzt. So konnte auf einer Betriebsversammlung die Betriebsleitung allein durch systemtechnische Fragen in Widersprüche verwickelt werden. Die Möglichkeit, aus einem Gehalts- und Verwaltungssystem durch Datenverknüpfung ein vollwertiges Personalinformationssystem zu stricken, sowie die Gefahr unkontrollierten Datenflusses

Zielsetzungen von IVIP
aus der Systembeschreibung, Juni 1971

Entscheidungshilfen für die Führung der Mitarbeiter

Die Verteuerung und Verknappung der Arbeitskräfte verlangt, alle Entscheidungen auf personellem Gebiet durch umfassende und jederzeit aktuelle Information noch stärker abzusichern. Dies gilt in erster Linie für die Führung der Mitarbeiter durch die Vorgesetzten aller Ebenen, insbesondere die Betriebsleitungen sowie die Leitungen der Unternehmensbereiche und Zentralabteilungen und betrifft hier vor allem den Personaleinsatz, die Auslese und Förderung, die Einkommenspflege sowie die Personalkostenplanung.

Entscheidungshilfen für Grundsatzfragen

Auch für die vielfältigen, durch den Gesetzgeber, die Tarifpartner oder durch eigene Initiative ausgelösten Grundsatzentscheidungen auf dem personal-, sozial- und bildungspolitischen Gebiet sind schnellere und bessere Entscheidungshilfen bereitzustellen.

Rationalisierung

Die Arbeitsmarktsituation erfordert es, die Arbeit der Personalabteilungen im Schwerpunkt auf die Personalplanung und -förderung sowie die Betreuung der Mitarbeiter zu verlagern. Dies ist ohne Ausweitung des Personalstandes nur möglich, wenn alle routinemäßigen Arbeiten der Personalabteilungen automatisiert werden, wenn also die Verwaltungsarbeit auf die Erfassung und Pflege der benötigten Personaldaten beschränkt wird.

SIEMENS