

Wolfgang Kilian

Personalinformationssysteme in deutschen Großunternehmen

Ausbaustand und Rechtsprobleme

Unter Mitarbeit von Thomas Heissner
und Brigitte Maschmann-Schulz

Technische Universität Darmstadt FACHBEREICH INFORMATIK	
B I B L I O T H E K	
Inventar-Nr.:	<u>105-00420</u>
Sachgebiete:	_____
Standort:	_____



Springer-Verlag
Berlin Heidelberg New York 1982

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
1	<u>Projektbeschreibung</u> 1
1.1	Gegenstand des Forschungsprojekts (Kilian) 1
1.2	Arbeitshypothesen (Kilian) 5
1.3	Zeitlicher Ablauf (Kilian) 9
1.4	Befragungsverfahren (Maschmann-Schulz) 12
1.41	Die Grundgesamtheit 12
1.42	Die Befragung 16
1.421	Der standardisierte Fragebogen 16
1.422	Die Interviewsituation 17
1.423	Die schriftliche Befragung 18
1.424	Der Zeitpunkt der Befragung 19
1.5	Beschreibung der Anwendergruppe (Maschmann-Schulz) 19
1.51	Zuordnung der durchgeführten Interviews zu den Rangfolgegruppen 20
1.52	Anteil der konzernverbundenen Unternehmen 21
1.53	Beschreibung der Anwender nach dem Merkmal "Umsatzgrößengruppe" 22
1.54	Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer 23
1.55	Verteilung der implementierten computer- gestützten Personalinformationssysteme nach dem Kriterium "Anzahl der Beschäftigten im Personalbereich" 24
1.56	Verteilung der implementierten automatisier- ten Personalinformationssysteme nach dem Beschreibungsmerkmal "Tarifzugehörigkeit/ Branche" 25
1.6	Datenschutz innerhalb des Forschungsprojekts (Heissner/Maschmann-Schulz) 25
1.61	Art der erhobenen Daten 26
1.62	Datenschutzregelungen für die empirische Forschung 28
1.63	Datenschutzverpflichtungen für das Forschungsprojekt 29
1.64	Konkrete Maßnahmen zur Erfüllung der Verpflichtungen 30

	Seite	
2	<u>Allgemeine Beschreibung existierender Personal- informationssysteme in Großunternehmen</u> (Maschmann-Schulz)	34
2.1	Methodische Vorgehensweise	34
2.2	Zum Aufbau von Personalinformationssystemen	36
2.21	Ableitung der Anforderungen an computerge- stützte Personalinformationssysteme	36
2.22	Empirische Ergebnisse zu den Einführungs- gründen und Zielsetzungen	37
2.221	Die Einführungsgründe	37
2.222	Zielsetzungen	38
2.223	Selbstentwicklung oder Programmsystem-Kauf	40
2.3	Der Entwicklungsstand bestehender Personal- informationssysteme	41
3	<u>Theoretisches Konzept zur Bewertung von Personalinformationen</u> (Kilian)	45
3.1	Bedeutung automatisierter Personal- informationen	45
3.2	Ökonomische und rechtliche Klassifikation von Personalinformationen	46
3.3	Chancen und Gefahren der Verwendung von Personalinformationen oder: Das Problem der optimalen Allokation von Personalinformationen	50
3.4	Bewertungsgesichtspunkte	54

4	<u>Informationsflüsse</u>	60
4.1	Problemstellung (Maschmann-Schulz/Kilian)	60
4.2	Datenquellen (Heissner/Maschmann-Schulz/Kilian)	62
4.21	Untersuchungsergebnisse	62
4.211	Interne Datenquellen	62
4.212	Externe Datenquellen	64
4.22	Bewertung	64
4.3	Zugriffsregelungen für den unternehmens- internen Informationsfluß (Maschmann-Schulz/Kilian)	68
4.31	Untersuchungsergebnisse	68
4.32	Bewertung	70
4.4	Übermittlung von Personaldaten an Dritte im In- und Ausland (Maschmann-Schulz/Kilian)	71
4.41	Untersuchungsergebnisse zur Informationsübermittlung im Inland	71
4.42	Untersuchungsergebnisse zur Informationsübermittlung ins Ausland	72
4.43	Bewertung	73
4.5	Konzerndatenverarbeitung (Kilian)	79
4.51	Untersuchungsergebnisse	79
4.52	Bewertung	81
4.521	Verarbeitung von Personaldaten durch die Muttergesellschaft im Auftrag der Tochtergesellschaft	81
4.522	Gemeinsame Verarbeitung von Personal- daten konzernverbundener Unternehmen	82
4.6	Vorschläge (Kilian)	84

	Seite
5	<u>Arbeitsmedizinisches System</u> (Kilian) 86
5.1	Überblick über die Fragestellung 86
5.2	Das Arbeitssicherheitsgesetz 86
5.3	Rechtsvorschriften im Hinblick auf bestimmte Arbeitnehmergruppen 87
5.4	Rechtsvorschriften im Hinblick auf bestimmte Tätigkeiten oder Krankheiten 88
5.5	Rechtsvorschriften über Dokumentations-, Auskunfts- und Meldepflichten 90
5.6	Empirischer Befund 92
5.61	Rechnergestützte Funktionen des Betriebsarztes 92
5.62	Ermittlung arbeitsmedizinischer Daten 94
5.63	Dokumentation arbeitsmedizinischer Daten 95
5.64	Weitergabe arbeitsmedizinischer Daten im Unternehmen 97
5.65	Verwendung arbeitsmedizinischer Daten im Unternehmen 98
5.66	Zugriff auf arbeitsmedizinische Daten im Personalinformationssystem 99
5.7	Rechtliche Bewertung des empirischen Befundes 99
5.71	Stellung des Betriebsarztes 100
5.72	Zulässige Formen der Verarbeitung arbeitsmedizinischer Daten 101
6.721	Mitteilung von Untersuchungsergebnissen 101
5.722	Anfragen der Personalabteilung 102
5.723	Mitteilung über verbotene Arbeiten für Jugendliche 102
5.73	Unzulässige Formen der Verarbeitung arbeitsmedizinischer Daten 102
5.731	Weitergabe von Befund-, Diagnose- oder Therapiedaten 103
5.732	Weitergabe von Versichertendaten 106
5.8	Prognose über die künftige Entwicklung 107
5.9	Vorschläge für gesetzliche Neuregelungen im Bereich arbeitsmedizinischer Daten 109
5.91	Änderungen des Arbeitssicherheitsgesetzes 109
5.92	Änderungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes 111
5.93	Änderungen der Arbeitsstoffverordnung 111
5.94	Änderungen des Betriebsverfassungsgesetzes 112
5.95	Änderung des Sozialgesetzbuchs 112
5.96	Änderung des Arbeitsförderungsgesetzes 112

		Seite
6	<u>Datenprofile</u> (Maschmann-Schulz/Kilian)	114
6.1	Darstellung des Profilverfahrens	114
6.2	Untersuchungsergebnisse zur Verbreitung von Profilsystemen	117
6.3	Chancen und Gefahren von Profilverfahren	118
6.4	Insbesondere: Leistungsbeurteilung als Element des Fähigkeitsprofils	122
6.41	Gegenstand der Leistungsbeurteilung	122
6.42	Untersuchungsergebnisse zur Leistungs- beurteilung	126
6.5	Bewertung der Ergebnisse	131
6.6	Reformvorschläge	134
7	<u>Betriebsjustiz</u> (Kilian)	135
7.1	Untersuchungsergebnisse	135
7.2	Bewertung	137
7.3	Vorschläge	140

		Seite
8	<u>Leiharbeitnehmer</u> (Kilian)	142
8.1	Empirischer Befund	142
8.2	Rechtliche Bewertung	142
9	<u>Beteiligung des Arbeitnehmers an der</u> <u>Verarbeitung von Personaldaten</u> (Kilian)	145
9.1	Einsichtnahmerecht/Auskunftsrecht des Arbeitnehmers	145
9.11	Problem der Vergleichbarkeit von Personal- akte und Personalinformationssystem	147
9.12	Verfahren bei der Einsichtnahme bei Personalinformationssystemen	148
9.13	Zweck der Einsichtnahme	149
9.14	Kosten der Einsichtnahme	157
9.2	Benachrichtigungspflicht des Arbeitgebers	158
9.21	§ 26 Abs. 1 BDSG	160
9.22	Inhalt der Benachrichtigung	162
9.23	Form der Benachrichtigung	165
9.24	Grenzen der Benachrichtigung	168
9.241	Gesundheitsdaten	168
9.242	Planungsdaten	168
9.243	Beurteilungsdaten	170
9.3	Recht des Arbeitnehmers zur Abgabe von Gegenerklärungen	173
9.4	Vorschläge für eine gesetzliche Neuregelung	178

10	<u>Beteiligung des Betriebsrats an der Verarbeitung von Personaldaten (Kilian)</u>	180
10.1	Personalinformationen und Betriebsrat	180
10.11	Struktur der betrieblichen Mitbestimmung	182
10.12	Stand der Arbeitsrechtswissenschaft	184
10.13	Stand der Rechtsprechung	185
10.2	Beteiligung des Betriebsrats bei der Planung des Personalinformationssystems	186
10.3	Beteiligung des Betriebsrats bei der Ein- führung des Personalinformationssystems	190
10.4	Beteiligung des Betriebsrats beim Betrieb und bei der Implementierung des Personal- informationssystems	192
10.5	Gründe für die fehlende oder lückenhafte Beteiligung des Betriebsrats	196
10.6	Rechtliche Analyse und Bewertung	198
10.61	Maßgebende Vorschriften	198
10.62	Beteiligung des Betriebsrats bei der Planung von Personalinformationssystemen	201
10.63	Beteiligung des Betriebsrats bei der Ein- führung von Personalinformationssystemen	205
10.64	Beteiligung des Betriebsrats beim Betrieb und bei der Implementierung des Personal- informationssystems	209
10.641	Einstellung von Arbeitnehmer	211
10.642	Versetzungen und Umgruppierungen	212
10.643	Bildungsmaßnahmen	213
10.644	Kündigung von Arbeitnehmern	214
10.7	Zusammenfassung und Reformvorschläge	218
10.71	Gesetzliche Änderungen hinsichtlich der Planung von Personalinformationssystemen	221
10.72	Gesetzliche Änderungen hinsichtlich der Einführung von Personalinformationssystemen	222
10.73	Gesetzliche Änderungen hinsichtlich des Betriebs und der Implementierung von Personalinformationssystemen	222
10.74	Sonstige Empfehlungen	223

11	<u>Betriebsvereinbarungen</u> (Kilian)	224
11.1	Untersuchungsergebnisse	224
11.2	Rechtliche Bewertung	227
11.3	Zusammenfassung und Vorschläge	230
12	<u>Betrieblicher Datenschutzbeauftragter</u> (Heissner/Maschmann-Schulz)	231
12.1	Gegenstand der Untersuchung	231
12.2	Untersuchungsergebnisse	232
12.21	Bestellung des Datenschutzbeauftragten	233
12.22	Stellung des Datenschutzbeauftragten	235
12.23	Qualifikation des Datenschutzbeauftragten	237
12.24	Aufgaben des Datenschutzbeauftragten	239
12.25	Zusammenwirken von Datenschutzbeauftragtem und Betriebsrat bei der Gewährleistung des Datenschutzes	241
12.3	Bewertung der Untersuchungsergebnisse	243
12.31	Eingliederung des Datenschutzbeauftragten in das Unternehmen	243
12.311	Bestellungsverfahren	244
12.312	Parttime-Regelungen	246
12.313	Bestellung von leitenden Angestellten	248
12.32	Verhältnis zwischen Datenschutzbeauftragtem und Betriebsrat	249
12.33	Verhältnis zwischen Datenschutzbeauftragtem und Aufsichtsbehörde	255
12.4	Zusammenfassung und Vorschläge	256

13	<u>Datensicherung</u> (Maschmann-Schulz)	257
13.1	Terminologie	257
13.2	Datensicherungsmaßnahmen im Sinne des Bundesdatenschutzgesetzes	258
13.3	Untersuchungsstand	263
13.4	Darstellung des Untersuchungsergebnisses	264
13.5	Zuordnung der festgestellten Sicherungs- maßnahmen zu den objektiven Anforderungen	267
13.6	Beurteilung des Ist-Zustandes	268
13.6.1	Ablauforganisation	268
13.6.2	Benutzerauthentifikation	270
13.6.3	Insbesondere: Schwachstellen der Benutzerkontrolle	271
13.7	Kosten des Datensicherungssystems	273
13.8	Überlegungen zum Entwurf eines Datensicherungssystems	276
13.9	Vorschläge	277
14	<u>Qualitative Änderungen durch Personal- informationssysteme</u> (Kilian)	278
14.1	Beurteilungsebenen	279
14.1.1	Arbeitnehmer	279
14.1.2	Betriebsrat	280
14.1.3	Unternehmen	281
14.1.4	Staat	282
14.2	Chancen und Gefahren	283

		Seite
15	<u>Zusammenfassung und Vorschläge</u> (Kilian)	285
15.1	Informationsflüsse im Unternehmen	285
15.2	Arbeitsmedizinisches System	286
15.3	Datenprofile	290
15.4	Betriebsjustiz	290
15.5	Beteiligung des Arbeitnehmers an der Verarbeitung von Personaldaten	291
15.6	Beteiligung des Betriebsrats an der Verarbeitung von Personaldaten	292
15.7	Betriebsvereinbarungen	294
15.8	Betrieblicher Datenschutzbeauftragter	294
15.9	Datensicherungsmaßnahmen	295
16	<u>Summary</u> (Kilian)	296
Anhang A	<u>Liste der 220 umsatzstärksten Unternehmen aus den Bereichen Industrie, Handel und Dienstleistungen, die der Untersuchung zugrundegelegt wurde</u>	300

	Seite
Anhang B <u>Betriebsvereinbarungen, Musterbetriebsvereinbarungen, Tarifverträge und Gewerkschaftsbeschlüsse</u>	306
B 1 Betriebsvereinbarung über die Verwaltung von Personaldaten der Flachglas AG	306
B 2 Betriebsvereinbarung über die Einführung eines Personal-Abrechnungs- und Informationssystems (PAIS) der Rheinisch-Westfälischen Elektrizitätswerke AG	310
B 3 Betriebsvereinbarung: Personenbezogener Datenschutz der Volkswagen AG	311
B 4 Betriebsvereinbarung zur Unterrichtung und Beratung über Systemvorhaben der Informationsverarbeitung in der Volkswagen AG	313
B 5 Betriebsvereinbarung über den Schutz personenbezogener Daten (Mitarbeiterdaten) der Daimler-Benz AG	314
B 6 Rahmenvereinbarung zum Schutz personenbezogener Daten der Salzgitter AG	316
B 7 Betriebsvereinbarung der N.N.-AG im Zusammenhang mit der Einführung des N.N.-Personalsystems	319
B 8 Muster-Betriebsvereinbarung der IG Chemie-Papier-Keramik über den Datenschutz bei Einführung und Betrieb von Informationssystemen	321
B 9 Tarifvertrag zur Leistungsbeurteilung von Zeitlohnarbeitern in der Metallindustrie Nordrhein-Westfalens	326
B 10 Beschlüsse des ÖTV-Gewerkschaftstages 1980	329
B 11 Entschließung 17 des 13. Ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall 1980	331
Literaturverzeichnis	332