

Inhaltsverzeichnis

Rechner- und Systemunterstützung im Personalwesen

Prof. Dr. Peter Bellgardt

1.	Vom Problem zur Programmroutine	17
2.	Rationeller Aufgabenvollzug contra Mißbrauchspotential	18
2.1	Chancen	18
2.2	Risiken	18
3.	Phasenentwicklung der EDV im Personalwesen	20
4.	Einführungsprobleme, Implementations- und Testphase	22

I. Ausgangssituation: Hard- und Softwareentwicklung

Einsatz von Personal-Computern im Personalwesen – Kriterien, Möglichkeiten und Lösungen

Prof. Dr. Klaus Huckert

1.	Vorbemerkungen	26
2.	Stand der Datenverarbeitung im Personalbereich ...	28
3.	Personal Computer	30
3.1	Zur PC-Hardware	30
3.2	Zum Verbund von PC's	31
3.3	Zur PC-Software	34
4.	Einige Anwendungen im Personalwesen	35
4.1	Anwendungen der Tabellenkalkulation	35
4.2	Graphische Umsetzungen	38
4.3	Datenbankanwendungen	40
4.3.1	Ein Entscheidungsunterstützungssystem zur Bewerberauswahl	41
4.3.2	Graphische Veranschaulichung aus Datenbanken ...	43
5.	Einige neuere Anwendungen	45
5.1	Desktop Publishing	45
5.2	Autorensysteme	45
5.3	Information Retrieval	47
6.	Zur Aufgabenverteilung zwischen PC und Zentral- DV	48

6.1	Aufgaben für die Zentral-Datenverarbeitung	48
6.2	Aufgaben für Personal Computer	48
6.2.1	Isolierte Anwendungen für Personal Computer	48
6.2.2	Entwicklung von Prototypen	49
6.2.3	Personal Computer als „Lückenbüßer“	49
6.3	Aufgaben für Personal Computer in Kooperation mit anderen EDV-Systemen	50
7.	Schlußfolgerungen für die Organisation	50
8.	Literatur	51

Marktanalyse: Standard-Software zur Unterstützung qualifizierte Personalmanagement-Aufgaben

Dr. Werner Fröhlich/Dr. Walter Maier

1.	Vorbemerkungen	54
2.	Hardware – Software	55
3.	PC-Software für das Personalmanagement	55
3.1	Personalverwaltung/Lohn- und Gehaltsabrechnung	55
3.2	Programme für einzelne Anwendungsfelder	56
3.2.1	Personalauswahl	56
3.2.2	Auszubildendenauswahl und Ausbildungsverwaltung	57
3.2.3	Nachfolge- und Entwicklungsplanung	58
3.2.4	Personalkostenplanung	59
3.3	Integriertes Personalmanagementsystem	59
4.	Standardsoftware für Großrechner	60
5.	Ausblick	65
6.	Literatur	66

Entwicklungstendenzen für die Gestaltung von Personal-Informationssystemen und die Verbreiterung der Anwendungs- und Zugriffsmöglichkeiten für den Praktiker

Sabine Wötzel

1.	Einführung	67
1.1	Definition und Abgrenzung des Themas	67
1.2	Aufgabenstellung und Ziele von Personal-Informationssystemen	70
2.	Ausgangssituation	73
2.1	Bisherige Entwicklung	73
2.2	Personalpolitische und Datenschutzaspekte	75
3.	Entwicklungstendenzen	78

3.1	Gesellschaftliche und personalwirtschaftliche Entwicklungstendenzen	78
3.2	Technische Entwicklungstendenzen	82
3.3	Wechselwirkungen	83
4.	Anwendungs- und Zugriffsmöglichkeiten	86
4.1	Voraussetzungen	87
4.2	Mögliche Aufgabenstellungen	89
4.2.1	Verwalten von Personaldaten und Erhalten des Personals	90
4.2.2	Ermitteln des Personalbedarfs	91
4.2.3	Beschaffen des Personals	92
4.2.4	Einsetzen des Personals	93
4.2.5	Entwickeln des Personals	94
4.3	Berücksichtigung von Rahmenbedingungen und Realisierung	95
5.	Schlußwort	97

II. Betriebliche Anwendungen

Bewerberdatenverwaltung mit PROTEUS 2.0 bei Fa. J. M. Voith GmbH

Thomas Fritz/Karin Nachtigal

1.	Entwicklung/Historie	100
2.	Einführung/Implementation	101
2.1	Mitsprache des Betriebsrats	101
2.2	Installation	102
2.2.1	Systemvoraussetzungen	102
2.2.2	Vorgehensweise	102
2.2.3	Anlegen der Hilfsdateien	102
2.3	Mitarbeiter-Schulung	103
3.	Programmbeschreibung PROTEUS 2.0	104
3.1	Menüstruktur	104
3.2	Standard-Menü-Optionen	104
3.3	Das Personal-Modul	104
3.3.1	Stammdaten	104
3.3.2	Schulischer Werdegang	106
3.3.3	Beruflicher Werdegang	106
3.3.4	Verschiedenes	107
3.3.5	Terminverfolgung	107

Inhaltsverzeichnis

3.3.6	Freier Text	108
3.3.7	Briefe erstellen	108
3.4	Das Anforderungs-Modul	109
3.4.1	Kopfdaten	110
3.4.2	Kenntnisse	110
3.4.3	Selektionen	110
3.4.4	Profilabgleich	111
3.5	Das Report-Modul	111
3.6	Das System-Modul	112
3.7	Das Dateien-Modul	112
3.7.1	Briefe	112
3.7.2	Fragenkatalog	113
3.7.3	Sachbearbeiter	113
3.7.4	Medien	114
3.7.5	Qualifikationsgruppen	114
3.7.6	Personal-Archiv	114
3.7.7	Kenntnisse	114
3.7.8	Übrige Dateien	115
4.	Beispiel eines Bewerberauswahlverfahrens bei Voith	115
5.	Datenschutz/Datensicherheit	116
6.	Zusammenfassende Betrachtung/Perspektiven	117

DV-gestützte Personalplanung mit einem PCS (Personal-Controlling-System)

André Pappmehl/Torsten Rasche

1.	Ausgangslage	119
2.	Begriffsbestimmung	120
3.	Architektur eines PCS	121
4.	Anwendungsbeispiele aus der Praxis	123
5.	DV-gestützte Personalplanung	125
6.	Zukunftsperspektiven	131

DV-Einsatz zur Planung, Steuerung und Kontrolle von Personalentwicklungs-Maßnahmen

Von Klaus-M. Baldin

1.	Die innere Qualität professioneller Bildungsarbeit ..	137
2.	Nutzen für Unternehmen und Personalentwicklung	140
3.	Integrierte Systemarchitektur	141
4.	Schritte zur erfolgreichen Implementierung	144

4.1	Erfassung des Automatisierbarkeitsgrades der Ausgangssituation	145
4.2	Erstellung eines Anforderungskataloges an die DV-Architektur	146
4.2.1	Textbearbeitung	146
4.2.2	Programmierte Textverarbeitung (PTV)	147
4.2.3	Datenverarbeitung	147
4.2.4	Anbindung an das Teletex- und Telexnetz	149
4.2.5	Fotosatz	149
4.2.6	Graphische Darstellungen	149
4.2.7	Gleitzeitbearbeitung	149
4.3	Erarbeitung der Sollkonzeption	149
4.4	Betrachtung der Wirtschaftlichkeit	150
4.5	Festlegung des Datenbank-Designs	152
4.6	Einbeziehung des Betriebsrates	157
4.7	Gestaltung der Datenschutz-Konzeption	158
4.8	Meilensteine und Aktivitäten im Projekt	160
5.	Berufsausbildung – Ausgewählte Anwendungen	160
5.1	Versetzungsplanung Berufsausbildung	161
5.2	Praktikanten- und Ausbildungsplatz-Bewerbungen	163
6.	Fortbildung – Ausgewählte Anwendungen	171
6.1	Harmonisierung des Bildungsbedarfes	171
6.2	Bildungsverwaltung	175
6.3	Bildungs-Controlling und Berichtswesen	179
7.	Ausblick	185

BeVOS – ein innovatives EDV-Bearbeitungssystem für das Betriebliche Vorschlagswesen bei Boehringer Mannheim GmbH

Hans Josef Wachtel

1.	Problem – Aufgabenstellung	186
2.	Entwicklung/Historie – Vorgeschichte zur EDV ..	187
2.1	Manuelle Bearbeitung	187
2.2	Speicherschreibmaschine	187
2.3	PC-Programm	187
2.4	Einsatz Textverarbeitungsprogramm mit integrierter Datenverwaltung zur Serienbriefherstellung	188
2.5	Anforderung an eine Großrechnerlösung	189
2.6	Betriebsvereinbarung	189
3.	Umsetzung in die Praxis – Großrechnersystem BeVOS	190

3.1	Systemkonzeption	190
3.1.1	Datenstruktur	191
3.1.1.1	VV-Daten	191
3.1.1.2	Personalstammdaten	191
3.1.1.3	Klassifizierungsschlüssel	192
3.1.2	Dialogsteuerung	193
3.1.3	Auswertungen	193
3.1.4	Sitzungen durchführen	193
3.2	Beschreibung „BeVOS“ nach Büroabläufen	193
3.2.1	Eingang von Verbesserungsvorschlägen	193
3.2.2	Eingabe in das System	194
3.2.3	Eingangsbestätigung	194
3.2.4	Nichtannahme von VV's	196
3.2.5	Weiterbearbeitung der angenommenen VV	196
3.2.6	Vorbereitung für die Sitzung des BVW-Bewertungs- ausschusses	197
3.2.7	Durchführung der Sitzung	197
3.2.8	Sitzungsnachbereitung	200
3.2.8.1	Druckfunktion	201
3.2.9	Zusätzliche Auswertungsmöglichkeiten	201
3.2.9.1	Online-Anwendungen/Übersichten	201
3.2.9.2	Listen (Batch-Ausdruck)	202
3.2.10	Realisierungskontrollen	204
4.	Organisatorische Auswirkungen	204
4.1	BVW-Team und Sitzungen des BVW-Bewertungs- ausschusses	204
4.2	Akzeptanz bei der Belegschaft	205
5.	Weitere Innovationen – Eingliederung in die Büro- kommunikation	205

III. Auswirkungen auf die Betriebspartnerschaft

Risiken moderner Informationstechnologie für die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer

Dr. Gerd R. Wiedemeyer/Dr. Matthias Schuster

1.	Einleitung	208
2.	Sicherstellung des Daten- und Persönlichkeitsschut- zes durch die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer .	211
2.1	§ 87 Abs. 1 Ziff. 6 BetrVG	211

2.2	Änderung des BetrVG: Verbesserte Arbeitnehmerrechte bei der Informationstechnik	214
2.3	Die Absicherung dieser Beteiligungsrechte	215
2.3.1	Kontrollrechte des Betriebsrats	217
2.3.2	Die Hinzuziehung von Sachverständigen durch den Betriebsrat gem. § 80 Abs. 3 BetrVG	218
3.	Situationsänderung durch den EG-Binnenmarkt 1992.	219
4.	Ausblick	220

Die Grenzen der Beteiligungsrechte des Betriebsrates beim Einsatz von personalbezogenen EDV-Systemen und der Einrichtung von Bildschirmarbeitsplätzen

Dr. Ulrich Spie

1.	Einordnung personalbezogener EDV-Systeme in die Mitbestimmungssystematik	222
2.	Die Beteiligungsrechte des Betriebsrates und ihre Voraussetzungen	223
2.1	Mitbestimmungsrechte in Form aktiver Mitgestaltung	223
2.1.1	§ 87 I Nr. 6: „Technische Kontrolleinrichtungen“	223
2.1.2	§ 87 I Nr. 7: „Arbeits- und Gesundheitsschutz“	229
2.1.3	§ 87 I Nr. 1: „Betriebliche Ordnung“	230
2.1.4	§ 95 BetrVG: „Auswahlrichtlinien“	231
2.1.5	§ 98 BetrVG: „Bildungsmaßnahmen“	231
2.1.6	§ 112, I, II, IV BetrVG: „Sozialplan“	232
2.2	Mitbestimmungsrechte in Form der Zustimmung des Betriebsrates als Wirksamkeitsvoraussetzung	232
2.2.1	§ 94 BetrVG: „Personalfragebogen“	232
2.2.2	§ 99 BetrVG: „Personelle Maßnahmen“	233
2.3	Unterrichtungs- und Beratungsrechte	233
2.3.1	§§ 90/91 BetrVG: „Betriebliche Planungen“	233
2.3.2	§§ 111/112 BetrVG: „Betriebsänderungen“	234
2.3.3	§ 106 BetrVG: „Wirtschaftsausschuß“	235
2.4	Kontrollrechte nach den Prinzipien des Datenschutzes	235
3.	Mitbestimmung bei der Einführung von Bildschirmarbeitsplätzen	237
4.	Grenzen der Mitbestimmungsrechte in der Umsetzung für die betriebliche Praxis	239

4.1	Grenzziehung des BetrVG	240
4.2	Grenzziehung des Bundesdatenschutzgesetzes	241
4.3	Folgerungen für die betriebliche Praxis	242
4.3.1	Automatische Erfassung von Verhaltensmerkmalen	242
4.3.2	Automatische Verarbeitung von personenbezogenen Daten	243
4.4	Durchsetzungsmöglichkeiten des Betriebsrates	245
Anhang	246

IV. Datenschutz und Datensicherung

Datensicherung im Personalbereich

Prof. Dr. Peter Bellgardt

1.	Problemfelder	250
1.1	Allgemeine Regeln der Datensicherung	250
1.2	Zusätzliche und anders geartete Probleme im Personalbereich	251
1.3	Angriffsflächen und Gegenstrategien	253
2.	Realisierung von Datensicherungsmaßnahmen	255
2.1	Benutzerberechtigung und Zugangskontrolle	256
2.1.1	Benutzerstamm-Beschränkung	256
2.1.2	Paßwort-Sicherung	257
2.2	Segmentierung der Datenbestände	259
2.3	Funktionsvorbehalte im Rahmen der Eingabe-, Änderungs- und Übermittlungskontrolle	261
2.4	Organisationskontrolle	262
2.5	Spezielle Fragen beim PC-Einsatz	263
2.5.1	Gefährdungspotential: individuelle Verfügbarkeit ..	264
2.5.2	Eigenprogrammierung	264
2.5.3	Vermischung von Personen- und Sachdaten	264
2.5.4	Interessenvermischung: privat – dienstlich	265
2.6.	Verhältnismäßigkeit der technischen und organisa- torischen Maßnahmen	265
3.	Einigung über betriebliche Datensicherungsmaß- nahmen	266

Die Anwendung des Bundesdatenschutzgesetzes auf das Arbeitsverhältnis und die Frage eines bereichsspezifischen Personaldaten-Schutzgesetzes

Dr. Gerd R. Wiedemeyer/Dr. Matthias Schuster

1.	Einleitung	268
2.	Der Personaldatenschutz im Arbeitsverhältnis	270
2.1	Grundlagen und Zielsetzungen des BDSG	271
2.2	Die Anwendungsvoraussetzungen des BDSG	276
2.2.1	Das personenbezogene Datum i.S. der §§ 1 Abs. 2, 2 Abs. 1 BDSG	276
2.2.2	Der Dateibegriff	279
2.3	Der materielle Schutzgehalt des BDSG	282
2.3.1	Die Personaldatenverarbeitung im Rahmen der Zweckbindung des Arbeitsverhältnisses	282
2.3.2	Die Personaldatenverarbeitung zur Wahrung berechtigter Interessen	286
2.4	Der bisherige Personaldatenschutz und das Erfordernis einer bereichsspezifischen Lösung	289
2.4.1	Der Grundsatz der Vertraulichkeit	290
2.4.2	Die bereichsspezifische Lösung	293
	Autorenverzeichnis	303
	Sachregister	304