Personalinformationssystem - Der gläserne Mitarbeiter!? (am Beispiel von PAISY)

27.04.02 - v10

1. HISTORISCHE ENTWICKLUNG

- Personaladministrationssysteme
  - Lohn- und Gehaltsabrechnung
  - Personalberichtswesen
    - Personalstatistik
    - Personalaufwand
    - Fehltagestatistik
    - Mehrarbeitsstatistik
    - Sozialwesen u.a. Sozialeinrichtungen, Werkswohnungen
- Personaldispositionssysteme
  - Entscheidungsvorbereitung
  - Automatisierung von Entscheidungen z.B. EDV-gestützter Personaleinsatz (Workflow-Ansatz)
- Managementinformationssysteme
  - Abfragesysteme
  - Planungssysteme
  - Kontrollsysteme

2. BUNDESDATENSCHUTZGESETZ

- Betrieblicher Datenschutzbeauftragter
  - Bestellung
    - bei automatischer Verarbeitung personenbezogener Daten
      - ab 5 ständig beschäftigter AN
    - bei anderweitiger Verarbeitung
      - ab 20 AN
    - Voraussetzung:
      - Fachkunde
      - Zuverlässigkeit
  - Aufgaben
    - Übersicht über
      - Art der gespeicherten Daten
      - Art der eingesetzten Anlagen
    - Überwachung der ordnungsgemäßen Anwendung der Programme
    - Unterweisung u. Schulung des Personals
    - Mitwirkung bei der Personalauswahl
  - Stellung im Unternehmen
    - unmittelbar der GL unterstellt
    - weisungsfrei
- Datenschutz und Datensicherung
  - Def.: Einzelangaben über persönliche und sachliche Verhältnisse einer bestimmten Person, z.B. Beruf, gesundheitliche Verhältnisse, pol. Anschauung, Zensuren
  - Pflichten/Rechte
    - Benachrichtigungspflicht
      - bei erstmaliger Speicherung
      - Ausnahme: Daten aus allgemein zugänlichen Quellen
    - Auskunftspflicht
      - auf Verlangen (evtl. gegen Entgelt)
      - auch über Personen, an die die Daten weitergegeben werden
    - Berichtigungspflicht
      - wenn Daten unrichtig sind
    - Sperrpflicht
      - wenn Richtigkeit bestritten
      - wenn Zweck nicht mehr gegeben
    - Löschungspflicht
      - wenn Zweck nicht mehr gegeben
      - wenn Speicherung unzulässig
      - bei Daten über
        - gesundheitliche Verhältnisse
        - strafbare Handlungen
        - religiöse u. politische Anschauungen
      - wenn Richtigkeit nicht bewiesen werden kann
    - Geheimhaltungspflicht
      - keine Verarbeitung und Bekanntmachung zu anderen Zwecken

3. BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ

- Allgemeines
  - Der Einsatz der EDV zur Personaldatenverwaltung ist ohne Beteiligung des BR möglich.
  - Der BR kann die Überwachung der AN durch technische Einrichtungen (EDV) nicht grundsätzlich verhindern, sondern hat lediglich der Möglichkeit die AN von den Gefahren des Mißbrauchs zu schützen.
- Mitwirkungsrechte des BR
  - rechtzeitige und umfassende Unterrichtung des BR
    - über eingesetzte Programme und deren Arbeitsweise
    - welche Leistungs- und Verhaltensdaten gespeichert werden (anonym)
  - Sachverständiger kann hinzugezogen werden
- Mitbestimmungsrechte des BR
  - bei Maßnahmen der Überwachung durch technische Einrichtungen
  - bei Einsatz von Software zur Auswertung von Verhaltens- und Leistungsdaten
  - dazu gehören nicht Stammdaten, wie Schulabschluß, Ausbildung, frühere AG
  - Die Auswertung der Daten ist jedoch Mitbestimmungspflichtig
- Betriebsvereinbarung
  - Abschluß einer umfassenden, freiwilligen Betriebsvereinbarung empfohlen

4. PAISY

- Verbreitung
  - durch Firma GSI
  - 1.300 Installationen
  - 15.000 Anwender
  - 5 Mill. AN betroffen
  - alle Branchen
  - kleine, mittlere u. große Unternehmen
- Hauptkomponenten
  - Datenverwaltung
    - Stammdaten
    - Bewegungsdaten, z.B. Lohnscheine
  - Zeitwirtschaftssystem
    - Anwesenheit, Mehrarbeit ...
    - Urlaub, Mutterschutz ...
  - Abrechnungssystem
    - Lohn- und Gehaltsabrechnung
    - Tarife aus Privatwirtschaft u. öffentlichem Dienst
    - Brutto-/Nettolohn
    - permanenter Lohnsteuerjahresausgleich ...
    - Lohn- und Gehaltstabellen
  - Informationssystem
    - gezielte Bereitstellung von Informationen
    - beliebige Informationsdarstellung
    - einfache, personalabteilungsorientierte Abfragesprache
    - regelmäßige u. sporadische Statistiken
  - Personalkostenplanungs-System
    - Planung, Kontrolle u. Steuerung der Personalkosten
    - Mengen, Beträge u. Kennzahlen
    - Plan-/Ist-Vergleich
  - Reisekostenabrechnungs-System
    - Inland/Ausland
    - Beliebige Reisekostenarten
    - Gesetzliche und firmeninterne Bestimmungen
    - Antrag, Genehmigung, Durchführung Abrechnung
    - Integration in Personalabrechnung

Textquelle: u.a.
Dr. Christ u.a. (Hrsg.), Handlungsfeld Personalwirtschaft, Köln 1996