

Professor Dr. Joachim Hentze
Institut für Wirtschaftswissenschaften
Abteilung Unternehmensführung
Technische Universität Braunschweig
Abt-Jerusalem-Straße 4
38106 Braunschweig

Informatisierung der Personalwirtschaft - Personalinformationssysteme: Funktionen und Entwicklungen

Seminararbeit

Name: Carsten Buschmann
Anschrift: Kleine Kreuzstr. 9, 38118 Braunschweig
Studiengang: Informatik
Matrikelnummer: 2540845
Semester: Sommersemester 2001, 8. Fachsemester

Inhalt

1	Verzeichnisse	3
1.1	Abbildungsverzeichnis	3
1.2	Abkürzungsverzeichnis	3
2	Einleitung	4
3	Begriff und Wesen	5
4	Sichtweisen auf Personalinformationssysteme	7
4.1	Technik- und Datensicht	7
4.2	Schnittstellensicht	10
4.3	Funktionssicht	10
4.4	Prozesssicht	12
4.5	Benutzersicht und Zugriffssicht	15
4.6	Betroffenensicht	17
5	Entwicklungstrends der computergestützten Personalarbeit	18
5.1	Elektronische Personalakte	18
5.2	Employee Self Service	19
5.3	Bewerbungen über das Internet	20
6	Literatur	22

1 Verzeichnisse

1.1 Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Struktur eines PIS (vgl. Oechsler, W.A. (1997), S. 140) 7

1.2 Abkürzungsverzeichnis

ADB	Arbeitsplatzdatenbank
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
CAL	Computer-Aided-Learning
CPIS	Computergestütztes Personalinformationssystem
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
ESS	Employee Self Service
HRIS	Human Resource Information System
MDT	Mittlere Datentechnik
MMB	Modell- und Methodendatenbank
PDB	Personaldatenbank
PC	Personalcomputer
PIS	Personalinformationssystem
XML	eXtended Markup Language
XPS	Expertensystem

2 Einleitung

Die Fülle von Informationen, die heute für eine systematische Personalarbeit notwendig sind, macht computergestützte Personalinformationssysteme erforderlich, die die Datenbasis für den personalwirtschaftlichen Aufgabenkomplex zur Verfügung stellen. Karteien, Ordner und manuelle Fortschreibungen werden in zunehmendem Maße durch Dateien, Speichermedien und elektronische Lesegeräte ersetzt. Als Gründe für die wachsende informationstechnologische Unterstützung lassen sich der sprunghafte Anstieg gesetzlicher Informationspflichten, Kostenersparnisse durch die Rationalisierung von Massenarbeiten mit Hilfe der EDV, das Erfordernis der Flexibilität und die Notwendigkeit einer aktuellen, umfassenden und fundierten Informationsgrundlage zur Wahrnehmung der Planungs- und Steuerungsaufgaben nennen. Im Sinne einer ganzheitlichen, integrativen Sichtweise ist das Personalinformationsmanagement als Querschnittsfunktion der übrigen Funktionsbereiche des Personalmanagement zu sehen.¹

Daher sollen die verschiedenen Aspekte und Funktionen sowie aktuelle Entwicklungen von Personalinformationssystemen in dieser Arbeit vorgestellt werden.

In Abschnitt 3 werden zunächst Begriff und Wesen von Personalinformationssystemen erläutert. Im nächsten Kapitel sollen dann anhand von verschiedenen Sichtweisen auf diese Systeme verschiedene Facetten, wie beispielsweise Aufbau, Anforderungen und Funktionen, näher diskutiert werden. Auch auf Aspekte wie Unterstützungsmöglichkeiten der personalwirtschaftlichen Prozesse sowie Akzeptanz und Mitbestimmung wird eingegangen. Abschließend werden in Abschnitt 5 einige aktuelle Entwicklungstendenzen von Personalinformationssystemen exemplarisch vorgestellt.

¹ Vgl. Oechsler, W. A. (1997), S. 137

3 Begriff und Wesen

Es scheint unumstritten zu sein, ob eine tiefergehende Informatisierung, verstanden als „Phänomen der Erstellung und des Einsatzes von Informationstechnik“, personalwirtschaftsbezogen stattgefunden hat. Somit finden sich neben allg. Büroanwendungen spezifisch personalwirtschaftliche Anwendungen von Informationstechnik, die mit dem Sammelbegriff Personalinformationssystem (PIS) bezeichnet werden.²

Nach Domsch handelt es sich bei einem PIS um

- „ein System der geordneten Erfassung, Speicherung, Transformation und Ausgabe
- von für die Personalarbeit relevanten Informationen über das Personal und die Tätigkeitsbereiche/Arbeitsplätze
- mit Hilfe organisatorischer und methodischer Mittel incl. EDV
- unter Berücksichtigung des Bundesdatenschutzgesetzes, des Betriebsverfassungsgesetzes sowie anderer relevanter Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen
- zur Versorgung der betrieblichen und überbetrieblichen Nutzer des Systems mit denjenigen Informationen,
- die sie zur Wahrnehmung ihrer Planungs-, Entscheidungs-, Durchführungs- und Kontrollaufgaben
- unter Berücksichtigung von sozialen und wirtschaftlichen Zielen benötigen.“³

„Häufig wird das computergestützte Personalinformationssystem als Subsystem eines alle funktionalen Bereiche umfassenden Management-Informationssystems angesehen.“⁴

Da PIS heute computergestützte Informationssysteme sind, kann die Bezeichnung PIS synonym für computergestützte PIS (CPIS) verwendet werden.⁵ Gelegentlich findet man auch

² Vgl. Strohmeier, S. (2000), S. 90

³ Domsch, M. (1980), S. 17. Diese Definition findet sich bis heute in der Literatur, vgl. exemplarisch Oechsler, W. A. (1997), S. 139

⁴ Müller, W. (1984), S. 13

⁵ Vgl. Bader, B. (1997), S. 8

den Begriff des Human Resource Information System (HRIS), der ebenfalls gleichbedeutend verwendet wird.

Die vorangegangene genannte Definition ist Ausdruck einer idealtypischen Vorstellung von PIS in der Theorie, die in der Praxis nicht immer erfüllt werden kann. Je nach Aufgabengebiet und Entwicklungsstand im Unternehmen kann das PIS sehr unterschiedlich gestaltet sein.⁶

Die Aufgaben eines PIS sind eng mit der Realisierung von Rationalisierungspotenzialen im Personalwesen und der Personalberichterstattung verbunden, woraus verschiedene Anforderungen abgeleitet werden können:

- Schnelle Bereitstellung von validen und aussagekräftigen Informationen für die Benutzer des Systems,
- Einheitliche und objektive Behandlung gleicher Mitarbeitergruppen,
- Rationalisierung der Informationsbeschaffung durch automatisierte Personaldatenerfassung und –auswertung,
- Verbesserung der Personalkostenüberwachung durch Anwendung von Personalkostenplanungselementen.

Eine weitere Anforderung ist die Verbesserung der Qualität dispositiver Entscheidungen durch detaillierteres und fundierteres Datenmaterial, das aus dem PIS gewonnen werden kann, so zum Beispiel

- exaktere und weiter vorrausschauende Personalbedarfsplanung und
- Optimierung des Personaleinsatzes durch eine verbesserte Stellenbesetzung.⁷

⁶ Vgl. Oechsler, W.A. (1997), S. 139

⁷ Vgl. Heinecke, A. (1994), S. 20f.

4 Sichtweisen auf Personalinformationssysteme

Die unterschiedlichen Facetten eines PIS sollen anhand von verschiedenen Sichten auf ein solches System näher erläutert werden. Man kann hierbei die Schnittstellensicht, die Technik- und Datensicht, Funktionssicht, Prozesssicht, Benutzer- und Zugriffssicht sowie die Betroffenenansicht unterscheiden.⁸

4.1 Techniksicht und Datensicht

Obwohl die Vielzahl der auf dem Markt befindlichen Systeme keine einheitliche interne Struktur aufweist, ist herstellerunabhängig ein grundsätzlicher Aufbau aus den Komponenten Personal- und Arbeitsplatzdatenbank (PDB und ADB), Methoden- und Modelldatenbank (MMB) sowie EDV-Anlage erkennbar (s. a. Abb. 1).

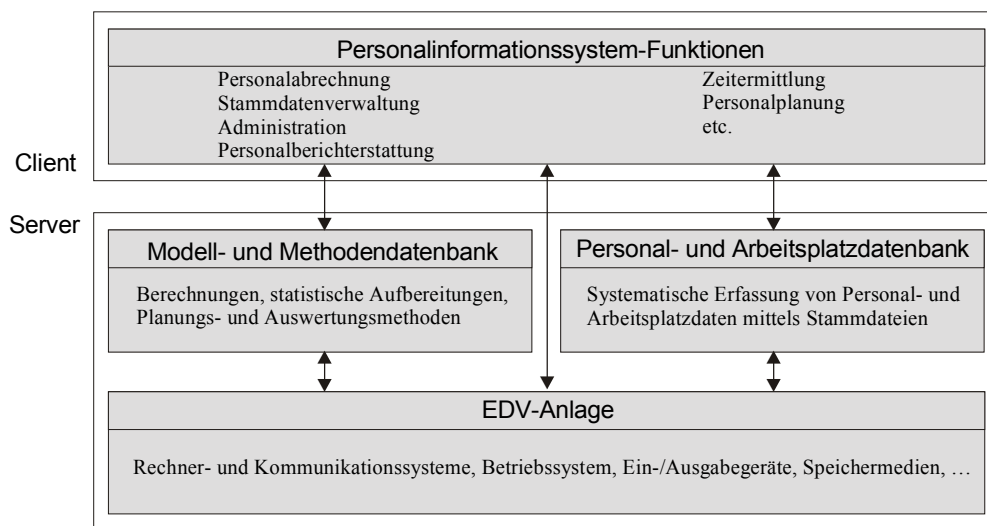


Abb. 1: Struktur eines PIS (vgl. Oechsler, W.A. (1997), S. 140)

Eine Anforderung an ein PIS ist die Realisierung auf Basis des Client-Server-Konzeptes. Dabei werden Computer unterschiedlicher Leistungsfähigkeit miteinander vernetzt. Die sog. Clients (z.B. Personalcomputer (PC) in der Personalabteilung) führen lediglich Dialogprogramme mit grafischer Benutzeroberfläche (Frontends) aus, die die Funktionen des PIS zur Verfügung stellen. Der Server ist ein besonders leistungsfähiger Computer, der viele

⁸ Vgl. Müller, W. (2000), S. 101

gleichzeitige Anfragen von Clients verarbeiten kann und Daten zentral vorhält.⁹ Vorteile einer Client-Server-Architektur sind:¹⁰

- Ressourcenoptimierung: Aufgaben können auf dem jeweils geeignetsten Rechner ausgeführt werden;
- Servicevielfalt: der Client-Rechner ermöglicht vom Arbeitsplatz aus den Zugriff auf entfernte Programme und Informationen bei individueller Konfiguration des Rechners;
- Gerätevielfalt: Unterschiedliche Rechner sind über ein Netzwerk verbunden und bieten aus Nutzersicht eine einheitliche Anwenderoberfläche;
- Flexibilität: Möglichkeiten der Datenerfassung und Auswertung lassen sich den organisatorisch-räumlichen Verhältnissen anpassen.

Die Personaldatenbank des Servers enthält Daten über den quantitativen, qualitativen, örtlich und zeitlich differenzierten Personalbestand. Für die inhaltliche Gestaltung der Personaldatenbank gibt es viele Vorschläge, die konkrete Ausgestaltung hängt jedoch von der betrieblichen Situation ab. Schnell können mehrere hundert Datenfelder pro Mitarbeiter notwendig sein. In der Arbeitsplatzdatenbank sind Informationen über die einzelnen Arbeitsplätze, Tätigkeitsbereiche und Positionen im Unternehmen gespeichert. Die Gliederung von PDB und ADB erfolgt analog zueinander, so dass Personal- und Arbeitsplatzdaten gegenübergestellt werden können. Als Gliederungsmerkmale kommen in Betracht:¹¹

1. Allgemeine Merkmale, die zur Identifikation dienen,
2. Kenntnis- und Einsatzmerkmale, die Bildung, Erfahrungen, Einsatzbereitschaft und Spezialkenntnisse der Mitarbeiter sowie die Anforderungen der Stellen in diesen Bereichen beinhalten,
3. Physische Merkmale, die Anforderungen bzw. Fähigkeiten im körperlichen Bereich abbilden,
4. Psychische Merkmale, die Verhalten, Belastbarkeit, Führungsfähigkeiten usw. abbilden,

⁹ Vgl. Mülder, W. (1998), S. 569

¹⁰ Vgl. Heinecke, A. (1994), S. 186

¹¹ Vgl. Oechsler, W. A. (1997), S. 140f. und Domsch, M. (1980), S. 24f.

5. Abrechnungsmerkmale für die Leistungsanforderungen am Arbeitsplatz und die Entgeltfindung.

Insbesondere in den Bereichen 2, 3 und 4 sind Angaben über zukünftige Maßnahmen und Potenziale wichtig, damit das PIS auch dispositive Aufgaben unterstützen kann.¹² Auch vergangenheitsbezogene Daten sind hier mit aufzunehmen, da sicher nur unter Berücksichtigung z.B. der Qualifikation von Mitarbeitern im Zeitverlauf eine Personalentwicklungsplanung möglich ist.¹³

Die in PDB und ADB gespeicherten Informationen werden mit Hilfe der Methoden- und Modelldatenbank ausgewertet. Aus IT-Sicht handelt es sich bei der MMB um eine Programmbibliothek, die Methoden und Modelle wie Suchprogramme, Analyseverfahren, mathematisch-statische Verfahren, Alarmberichte, Planungsmodelle, Be- und Abrechnungsmodelle für Lohn- und Gehalt sowie Profilabgleiche beinhaltet.¹⁴

Weiterhin ist eine EDV-Anlage mit der erforderlichen Peripherie notwendig, die in der Leistungsfähigkeit den Bedürfnissen des Unternehmens angepasst ist. Während in der Vergangenheit zentrale Großrechner die Systemlandschaft, insbesondere bei größeren Betrieben, prägten, lässt sich in den letzten Jahren eine Tendenz zum Downsizing feststellen. Vermehrt werden dezentrale Systeme der Mittleren Datentechnik (MDT) und im PC-Bereich mit standardisierten Betriebssystemen eingesetzt. Daraus ergibt sich die Anforderung der Portabilität an personalwirtschaftliche Software.¹⁵

Kriterien für die Auswahl von Hardware und Systemsoftware sind neben der bestehenden Ausstattung die Art der Datenverarbeitung bzw. die Leistungsfähigkeit der Hardware, Verfügbarkeit und Leistungsfähigkeit von Software, Datenschutz und Zugriffsprotokollierung. Die Wartbarkeit des System und zur Verfügung stehendes Fachpersonal, die Anschaffungs- und Betriebskosten sowie die Wirtschaftlichkeit im Hinblick auf geringe Antwortzeiten und geringen Speicherplatzbedarf sind ebenso von Bedeutung.¹⁶

¹² Vgl. Domsch, M. (1980), S. 27

¹³ Vgl. Bader, B. (1997), S. 10

¹⁴ Vgl. Oechsler, W.A. (1997), S. 141

¹⁵ Vgl. Heinecke, A. (1994), S. 182

¹⁶ Vgl. Grünefeld, H.-G., Langemeyer, W. (1991), S. 138f. und Oechsler, W. A. (1997), S.142

4.2 Schnittstellensicht

Eine wichtige Anforderung an PIS ist ihre Integriertheit. Nach Mülder¹⁷ heißt ein PIS integriert, „wenn sämtliche personalwirtschaftlichen und benachbarten betriebswirtschaftlichen Komponenten auf der Basis einer gemeinsamen Datenbasis miteinander verzahnt sind. Weiterhin müssen Personaldaten mit den üblichen PC-Programmen (Textverarbeitung, Tabellenkalkulation) weiterbearbeitet werden können“. Auch eine Anbindung an Kommunikations- und Workflow-Systeme sollte möglich sein. Darüber hinaus kommt der Anschluss an Archivierungssysteme und an ein Data Warehouse¹⁸ in Betracht. Notwendig sind Möglichkeiten zur dezentralen Datenerfassung und die komplette Bearbeitung von Vorgängen innerhalb des Systems ohne Medienbruch.¹⁹

Somit müssen interne Schnittstellen vorhanden sein, die einen Datenaustausch zwischen dem PIS und den oben genannten Komponenten ermöglichen. Da PIS heute häufig modular aufgebaut sind, bestehen zwischen den Modulen ebenfalls Schnittstellen.

In Zukunft werden weitere, externe Schnittstellen zu anderen, sowohl internet- als auch intranetbasierten Applikationen an Gewicht gewinnen. Dafür könnte eine speziell für personalwirtschaftliche Transaktionen zugeschnittene Spezifikation von XML (eXtended Markup Language) zu Einsatz kommen (HR-XML).²⁰

4.3 Funktionssicht

Wichtige Anforderungen an Personalinformationssysteme sind, dass sie flexibel einsetzbar und erweiterbar sowie funktionsmächtig sind. „Von Funktionsmächtigkeit sprechen wir dann, wenn eine Software alle heutigen und zukünftigen fachlichen Anforderungen abdecken kann.“²¹

¹⁷ Mülder, W. (1998), S. 569

¹⁸ Ein Data Warehouse ist eine von den übrigen PIS-Anwendungen isolierte Datenbank, die als Basis für alle Ausprägungen managementunterstützender Systeme dient.

¹⁹ Vgl. Mülder, W. (1998), S. 569 und Oechsler, W. A. (1997), S. 142

²⁰ Vgl. Mülder, W. (2000), S. 104

²¹ Mülder, W. (1998), S. 570

Als die von einem PIS erfüllbaren Funktionen lassen sich nennen:²²

- Personalabrechnung,
- Stammdatenverwaltung,
- Administration,
- Personalberichterstattung,
- Zeitermittlung und
- Personalplanung.

Je nach Aufgabengebiet und Entwicklungsstand im Unternehmen kann das PIS sehr unterschiedlich gestaltet sein. Daher werden PIS heute bewusst als offene, aufgaben- und zielorientierte Systeme konzipiert, deren einzelne Module sowohl die Anpassung des Funktionsumfangs an die Unternehmensbedürfnisse als auch die nachträglich Erweiterung des Systems zulassen.

Systematisierungen von PIS unterscheiden häufig zwischen administrativen und dispositiven Systemen. Administrative Systeme erfüllen vergangenheitsbezogene, abrechnungstechnische und verwaltungsmäßige Aufgaben, die durch rechtliche und betriebliche Erfordernisse entstehen. Charakteristisch für diese Aufgaben sind die Massenverarbeitung von Daten, ihre starke Formalisierbarkeit und das regelmäßige Wiederkehren. Solche Aufgaben können häufig mit Hilfe eines PIS stark automatisiert werden.

Dispositive Systeme unterstützen schlecht strukturierte und in größeren, unregelmäßigen Abständen auftretende Entscheidungsaufgaben im Personalmanagement, indem sie durch die Aufbereitung der zur Verfügung stehenden Daten eine umfassende und differenzierte Entscheidungsgrundlage zur Verfügung stellen. Häufig schließen dispositive Systeme den administrativen Teil mit ein, so dass rein administrative Systeme die Ausnahme bilden.²³

Darüber hinaus ist auch der Einsatz von Expertensystemen (XPS) möglich. XPS sind Computerprogramme, die eine Wissensbasis und Interferenzverfahren zur Lösung von Problemen nutzen, für die normalerweise ein hohes menschliches Fachwissen erforderlich ist. Ein solches System konnte sich allerdings nicht durchsetzen, da die Wissensbasis unternehmensspezifische Ausformung haben muss und so praktisch nicht als Standardsoftware

²² Vgl. Oechsler, W. A. (1997), S. 143

²³ Vgl. Oechsler, W. A. (1997), S. 139

angeboten werden kann.²⁴ Weiterhin bestehen Schwierigkeiten beispielsweise bei der Gestaltung von Betriebsvereinbarungen, da XPS personenbezogene Daten praktisch selbstständig erzeugen können.²⁵ Zudem scheinen Akzeptanzprobleme vorprogrammiert.

Für Unternehmen mit Niederlassungen in verschiedenen Ländern sollte das PIS international einsetzbar sein. Bestimmte Aufgaben lassen sich auf diese Weise zentralisieren, Kennzahlen und Managementreports basieren auf einer gemeinsamen Datenbasis. Dazu müssen verschiedene Sprachen sowie die unterschiedlichen gesetzlichen und wirtschaftlichen Anforderungen der jeweiligen Länder durch das PIS unterstützt werden. Im Rahmen einer internationalen Personalstrategie müssen die nationalen Verschiedenheiten und Kulturen, die unter anderem in unterschiedlichen Anforderungen an Daten und Modelle ihren Niederschlag finden, ebenso berücksichtigt werden wie die strategische Stimmigkeit des Konzeptes.²⁶

4.4 Prozesssicht

Da das Personalmanagement nicht nur eine Servicefunktion und administrative Aufgaben umfasst, sondern zukünftige Entwicklungen in Organisationen proaktiv mitgestalten muss, soll hier aufgezeigt werden, wie PIS dispositive Prozesse des Personalmanagement unterstützen kann. Das Personalmanagement gliedert sich dabei in die wesentlichen Funktionen Personalbedarfsermittlung, Personalbeschaffung, Personaleinsatz, Personalentwicklung, Personalerhaltung und Personalfreistellung.²⁷

Die Personalbedarfsermittlung dient der Bestimmung der personellen Kapazitäten, die zur Sicherung der Erfüllung der betrieblichen Funktionen notwendig sind.²⁸ PIS unterstützen die Personalbedarfsermittlung dadurch, dass sie die für die Planungen erforderliche Datenbasis liefern und den Einsatz quantitativer Planungsmethoden ermöglichen. Als Beispiel kann hier der Profilvergleich genannt werden. So können Stellen und Personen aus den jeweiligen Datenbanken gegenübergestellt werden. Dies erfordert, dass in PDB und SDB auch

²⁴ Vgl. Heinecke, A. (1994), S. 50f.

²⁵ Vgl. Heinecke, A. (1994), S. 194f.

²⁶ Vgl. Müller, W. (1998), S. 569 und Scholz, C. (1997), S. 238f.

²⁷ Vgl. Hentze, J. (1994a), S. 25f.

²⁸ Vgl. Hentze, J. (1994a), S. 171

Informationen über geplante zukünftige Maßnahmen enthalten sind. Somit lassen sich personelle Über- und Unterdeckungen bezüglich Zeit, Ort, Qualität und Quantität ermitteln.²⁹

Unterstützungsmöglichkeiten ergeben sich auf allen drei Managementebenen. Auf der operativen Ebene steht das Individuum oder die einzelne Tätigkeit im Mittelpunkt, die Auswertung von Fähigkeits- und Anforderungsprofilen kann durch das PIS unterstützt werden. Auf der taktischen Ebene fokussiert die Betrachtung auf Gruppen von Mitarbeitern und Arbeitsplätzen, hier ist die Aggregation von Bedarfskennzahlen und die Zuordnung von Qualifikationsmustern mit Hilfe des PIS möglich. Strategisch dominieren globale Werte für Personalbedarf und –bestand, hier kann ein PIS durch entsprechende Statistiken und Berichte die notwendigen Informationen liefern.³⁰

Die Personalbeschaffung hat das Ziel, Personal zur Beseitigung einer personellen Unterdeckung unter qualitativen, quantitativen, zeitlichen und örtlichen Gesichtspunkten zur Verfügung zu stellen.³¹ Mit Hilfe eines PIS lassen sich differenzierte Anforderungsprofile für zu besetzende Stellen direkt aus der ADB ermitteln und sich so Stellenausschreibungen entwickeln. Eingehende Bewerbungen werden im PIS erfasst und vakanten Stellen zugeordnet. Durch den Vergleich von Stellenanforderungen und Qualifikation der Bewerber sind detaillierte Aussagen über die Eignung der Bewerber möglich. Weiterhin können Dokumente wie Einladungen, Absagen usw. automatisch aus Textbausteinen erstellt werden und so die Abwicklung weitgehend automatisiert werden, insbesondere in Kombination mit Workflow-Systemen. Auswertungsmöglichkeiten können Aufschluss über Kosten pro Bewerber, Effizienz der Beschaffungsinstrumente (Medien) usw. geben.³²

Ein PIS kann auch zur Informationsbeschaffung auf dem internen Arbeitsmarkt dienen, durch Profilvergleiche können geeignete Mitarbeiter identifiziert werden.

Die Personalentwicklung zielt darauf ab, Mitarbeitern aller hierarchischen Stufen Qualifikationen zur Bewältigung gegenwärtiger und zukünftiger Anforderungen zu vermitteln.³³ Im Rahmen der Nachfolgeplanung können, ausgehend von der zu besetzenden Stelle, mit Hilfe von Profilvergleichen geeignete Kandidaten ermittelt werden. Für die

²⁹ Vgl. Bader, B. (1997), S 83f.

³⁰ Vgl. Scholz, C., Oberschulte, H. (1991), S. 13-17

³¹ Vgl. Hentze, J. (1994a), S. 217

³² Vgl. Mülder, W. (1999), S. 56f.

³³ Vgl. Hentze, J. (1994a), S. 315

Karriereplanung können anhand der Qualifikation und Fähigkeiten Chancen und Alternativen aufgezeigt werden. Die individuelle Laufbahnplanung identifiziert mit Hilfe des PIS für eine Person geeignete Positionen und zeigt notwendige Weiterbildungsmöglichkeiten auf.

Fach-, Methoden- und Spezialqualifikationen wie auch die individuellen Fähigkeiten der Mitarbeiter können im PIS abgebildet und mit Anforderungen von Arbeitsplätzen abgeglichen werden. Auf diese Weise ermöglicht ein PIS die Unterstützung der Personalentwicklung u.a. durch Ermittlung von Weiterbildungsbedarfen. Ein gegebenenfalls angeschlossenes Seminarverwaltungssystem kann geeignete Angebote aufzeigen, deren Abwicklung automatisieren und im Anschluss die Qualifikation in der PDB aktualisieren.³⁴ Darüber hinaus ist die Anbindung an Computer-Aided-Learning-Systeme (CAL-Systeme) möglich.

Kritisch anzumerken ist, dass die Nutzung des PIS für die Personalentwicklung die Gefahr einer starren Besetzungspolitik birgt. Dieser Nachteil kann aber durch Betonung des Leistungsprinzips, einen kurzen Planungshorizont und die Einbeziehung externer Anwärter auf Stellen gemildert werden.³⁵

Der Personaleinsatz umfasst die optimale Zuordnung der zur Verfügung stehenden Mitarbeiter zu den zu erfüllenden Aufgaben (bzw. Arbeitsplätzen) in qualitativer, quantitativer, zeitlicher und örtlicher Hinsicht.³⁶ Die hierfür notwendigen Informationen über die personellen Kapazitäten, Anforderungen und Aufgaben kann ein PIS durch Profilvergleich bieten. Nach Selektion der notwendigen Merkmale der Stellenbeschreibung und Festlegung einer Toleranzschwelle zwischen Anforderungen und Qualifikationen können unter Berücksichtigung von anderen Restriktionen (wie Schichtzusammenstellung, zeitliche Verfügbarkeit) Mitarbeiter gesucht werden, die innerhalb dieser Toleranz liegen. Bei Anbindung an ein Zeitwirtschaftssystem kann auf Basis des Personaleinsatzes auch eine automatisierte Abrechnung erfolgen.³⁷

Die Personalerhaltung umfasst alle Maßnahmen, die notwendig sind, um vorhandene Mitarbeiter weiterhin an das Unternehmen zu binden und ihre Leistungsfähigkeit zu

³⁴ Vgl. Müller, W. (1999), S. 60 und Protz, A. (1999), S. 99f.

³⁵ Vgl. Heinecke, A. (1994), S. 105

³⁶ Vgl. Hentze, J. (1994a), S. 389

³⁷ Vgl. Heinecke, A. (1994), S. 140f. und Müller, W. (1999), S. 56f.

erhalten.³⁸ Hier ergeben sich lediglich im administrativen Bereich Möglichkeiten zur Unterstützung, so bei der systematischen Arbeitsbewertung und somit der individuellen oder gruppenspezifischen Entgeltfindung.³⁹

Der Personalfreistellung obliegt die Beseitigung einer personellen Überdeckung in qualitativer, quantitativer, zeitlicher und örtlicher Hinsicht.⁴⁰ Antizipative Maßnahmen dienen der Vermeidung von Überdeckungen, während reaktive Maßnahmen erst bei oder nach deren Eintreten initiiert werden. Die Administration dieser Maßnahmen lässt sich über die meisten PIS realisieren, im Rahmen der Personalfreistellungsplanung müssen nach der Bedarfsplanung (evtl. mit Hilfe eines PIS) Personalverwendungsalternativen bestimmt, Voraussetzungen, Kosten und soziale Folgen der Alternativen ermittelt und schließlich entschieden werden. Diese Aufgaben können zwar durch Informationen aus dem PIS unterstützt werden, wegen der Sensibilität des Themas und der Tatsache, dass nicht alle Kriterien in einem PIS abgebildet werden können, dürfen diese Informationen aber nicht die alleinige Entscheidungsgrundlage bilden.⁴¹

4.5 Benutzersicht und Zugriffssicht

Benutzer eines PIS sind durch eine aktive Beziehung zum System gekennzeichnet, wobei aktiv hier bedeutet, dass der Nutzer im Rahmen seiner Aufgabenerfüllung die Unterstützungsmöglichkeiten des PIS in Anspruch nimmt. Dabei lassen sich aktiv-mittelbarer Kontakt (Inanspruchnahme von Informationen, ohne das PIS direkt zu bedienen) und aktiv-unmittelbarer Kontakt (Inanspruchnahme und Bedienung) unterscheiden.⁴²

Aus Gründen des Datenschutzes und der Vertraulichkeit sensibler Personaldaten war der Kreis der aktiv-unmittelbaren Nutzer von Personalinformationssystemen bislang auf eine relativ kleine Anzahl von Personalreferenten und Managern begrenzt, der Kreis der potenziellen Adressaten, deren Informationswünsche aus dem PIS befriedigt werden können, ist jedoch weit größer. Hierzu zählen innerhalb des Unternehmens neben der Personalabteilung die Führungskräfte verschiedener Bereiche (bestimmte Kennzahlen innerhalb ihres Bereiches). Außerhalb des Unternehmens benötigen staatliche und andere

³⁸ Vgl. Hentze, J. (1994b), S. 23

³⁹ Vgl. Heinecke, A. (1994), S. 150

⁴⁰ Vgl. Hentze, J. (1994b), S. 269

⁴¹ Vgl. Heinecke, A. (1994), S. 155f. und Bader, B. (1997), S. 99

⁴² Vgl. Müller, V. (1984), S. 15

externe Stellen statistische Daten. Die Öffentlichkeit (Aktionäre, Verbände, Presse, Gemeinde u.a.) beansprucht Informationen über personelle Maßnahmen wie Einstellungen, Ausbildungsplätze oder Entlassungen. Mit der Verbreitung des Intranet und Internet kommen weitere Nutzer- und Adressatengruppen hinzu, beispielsweise Mitarbeiter, Bewerber oder Zeitarbeitsunternehmen.

Wichtige Anforderungen an die verschiedenen Frontends, mit denen die unterschiedlichen Nutzergruppen auf das PIS zugreifen, sind an die Softwareergonomie zu stellen. Erforderlich ist eine leichte Bedienbarkeit mittels einer einheitlichen grafischen Benutzeroberfläche sowie eine umfassende und komfortable Hilfefunktion, um bisher notwendige umfassende Schulungen für gelegentliche Benutzer unnötig zu machen. Insbesondere sollten gute Handbücher und ggf. Selbstlernmöglichkeiten verfügbar sein. Während in der Vergangenheit lediglich über lokale PCs auf das PIS zugegriffen wurde, zeichnen sich zukünftig vielfältigere Möglichkeiten ab. So ist bereits alternativ der Zugriff per Browser und Java-basiertem Client oder die Personalzeiterfassung und –betreuung per Telefon möglich. Die Sensibilität und Schutzwürdigkeit von Personaldaten und die neuen Zugriffsmöglichkeiten bringen hohe Anforderungen an die Sicherheit bei Zugriff, Speicherung und Übertragung mit sich:

- Vertraulichkeit der Personaldaten (Schutz vor unberechtigtem (mit-)lesen),
- Integrität der Daten (Schutz vor Verfälschung),
- Authentizität des Kommunikationspartners (Schutz vor Maskerade),
- Beweis der Dateneingabe (Unleugbarkeit),
- regelmäßige Datensicherung (Schutz vor Datenverlust).

Um differenzierte Regelungen für die Zugriffsberechtigung der verschiedenen Benutzergruppen zu ermöglichen, ist die Vergabe von Benutzerberechtigungen bis hinunter auf die Ebene von einzelnen Transaktionen, Feldern und Werten notwendig. Ferner ist die Protokollierung sämtlicher Datenveränderungen und die Verschlüsselung der Daten unerlässlich.⁴³

⁴³ Vgl. Müller, W. (2000), S. 102 und Oechsler, W. A. (1997), S. 142

4.6 Betroffenensicht

„Ein wesentlicher Unterschied zwischen der Gestaltung eines Informationssystems für einen beliebigen Funktionsbereich und der Gestaltung eines Informationssystems für den Personalbereich besteht in der Tatsache, daß beim letzteren Menschen mit ihren Eigenschaften, Fähigkeiten und Verhaltensweisen “Objekte“ der Systemgestaltung sind.“ Durch die Erfassung, Speicherung, Verarbeitung und Verwendung ihrer Daten sind alle Mitarbeiter des Unternehmens vom Einsatz des PIS betroffen.⁴⁴

Daher ergaben sich in der Vergangenheit erhebliche Hürden für den Einsatz von PIS durch den Widerstand der Betriebsräte, mittlerweile ist die Diskussion erheblich sachlicher geworden. „Datenschutz und Partizipation werden als Rahmenbedingungen von der Arbeitgeberseite akzeptiert. Umgekehrt verschließen sich Betriebsräte nicht mehr generell den Forderungen nach neuartigen IT-Systemen für die Personalwirtschaft.“⁴⁵

Die rechtliche Seite des Einsatzes von PIS umfasst verfassungsrechtliche Aspekte ebenso wie Gesichtspunkte aus dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Datenschutz bedeutet ein prinzipielles Verbot der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten, es sei denn, der Betroffene gibt seine Einwilligung oder eine Vorschrift (Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung) regelt die Verarbeitung. Die verfassungsrechtlichen Aspekte betreffen die informationelle Selbstbestimmung, die sich aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht nach Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 1 Abs. 2 Grundgesetz (GG) ergibt. Bzgl. des BetrVG sind §87, Ab. 1, Nr. 6 und §83 von besonderem Interesse, die den Schutz der Arbeitnehmer vor technischer Überwachung und die Einsicht des Arbeitnehmers in die über ihn gespeicherten Daten regeln.

Ein sinnvolles Regulativ mit dem Ziel pragmatischer Entscheidungen ist sowohl für Arbeitgeber wie für Arbeitnehmer der Abschluss einer Betriebsvereinbarung, die Möglichkeiten und Grenzen des PIS regelt. Aus Arbeitgebersicht sind bei diesen Regelungen Negativlisten vorzuziehen, da sie es ermöglichen, flexibler auf Änderungsbedarf am PIS zu reagieren.⁴⁶

⁴⁴ Vgl. Mülder, W. (1984), S. 14

⁴⁵ Mülder, W. (2000), S. 101

⁴⁶ Vgl. Mülder, W. (2000), S. 101 und Oechsler, W. A. (1997), S. 145f.

5 Entwicklungstrends der computergestützten Personalarbeit

Der weitere Fortschritt der Informationstechnik wird stärker noch als bisher neue Anwendungsmöglichkeiten aufzeigen⁴⁷, von denen einige hier kurz beschrieben werden sollen.

5.1 Elektronische Personalakte

In vielen Unternehmen werden noch heute Personalakten konventionell verwaltet. Man führt für aktive und ausgeschiedene Mitarbeiter jeweils eine Papierakte, die solange aufbewahrt wird, wie es die gesetzlichen Vorschriften vorsehen. Nachdem einige größere Unternehmen gute Erfahrungen mit elektronischen Führung von Personalakten gesammelt haben, ist das Interesse an Dokumentenmanagementsystemen mit CD-ROM-Archiv und Workflow-Einbindung gestiegen.

Die elektronische Personalakte speichert drei Arten von Informationen. Primärinformationen umfassen den eigentlichen Inhalt der Elemente der Personalakte. Man unterscheidet uncodierte und codierte Informationen. Bei uncodierten Informationen handelt es sich um eingescannte Dokumente wie zum Beispiel Bewerbungsunterlagen, Reisebelege, Arbeitsverträge, Steuerkarten, Arbeitserlaubnisse, Bescheinigungen, Schriftverkehr oder Zeugnisse. Dem entgegen sind codierte Informationen solche, die bereits im System vorhanden sind, wie Lohn- und Gehaltsabrechnungen und –konten, Personalstatistiken oder Arbeitgebermeldungen an externe Stellen. Sogenannte Metainformationen dienen der Verwaltung der Dokumente. Hierbei kann es sich um Kurzbezeichnungen der aktenführenden Personalabteilung, um ein Aktenzeichen oder um eine Kurzbeschreibung handeln. Auch kann hier der Hinterlegungsort des Dokumentes angegeben werden, beispielsweise ob ein Dokument auf CD-ROM oder klassisch im Aktenschrank lagert. Somit ist also auch eine gemischte Aktenführung möglich, bei der Teile der Personalakte auf Papier, andere hingegen in digitaler Form zur Verfügung stehen. Protokoll- und Bearbeitungsinformationen dienen der Nachvollziehbarkeit von Vorgängen. So ist ersichtlich, wo und in welchem Bearbeitungszustand sich ein Dokument gerade befindet.

⁴⁷ Vgl. Müller, (1999), S. 66

Optische Archivierungssysteme bzw. Dokumentenmanagementsysteme können über eine allgemein gültige Schnittstelle an ein PIS angebunden werden. Über eine solche Programmierschnittstelle können Originaldokumente eingescannt und archivierte Dokumente gesucht und angezeigt werden. Vorteile der elektronischen Personalakte sind die schnelle Zugreifbarkeit und Kostenvorteile bei der Lagerung der Personaldaten.⁴⁸

5.2 Employee Self Service

Die Grundidee des Employee Self Service (ESS) ist, dass Mitarbeiter und Vorgesetzte einen Teil ihrer Personaldaten selbst verwalten. Zu einem solchen System gehören die Möglichkeit, Transaktionen durchzuführen (z.B. Änderungen an Personaldaten), Informationsangebote (z.B. interne Stellenausschreibungen, Schulungsangebote) und Druckmöglichkeiten (z.B. Verdienstbescheinigungen).

Der Zugriff erfolgt per Browser über das Internet oder Intranet. Eine einfache Oberfläche muss die Bedienung des Systems ohne vorherige Schulungen möglich machen, umfangreiche Schutzmaßnahmen und Verschlüsselung der Daten das erforderliche hohe Maß an Datensicherheit ermöglichen. Missbrauch kann durch beschränkten Zugriff vorgebeugt werden: bestimmte Daten (z.B. seine Gehaltsgruppe) darf der Mitarbeiter nicht ändern, sensible Daten sind nicht einsehbar. Nach einer Änderung an den Personaldaten erfolgt eine Prüfung der Daten auf Fehler durch das System, anschließend ist die Genehmigung durch den Vorgesetzten notwendig (z.B. Beantragung von Urlaub). Durch die Anbindung an ein Workflow-System können evtl. Verwaltungsprozesse angestoßen werden.

Ein solches ESS-System kann die Personalabteilung von Routineaufgaben entlasten und zu einer Reduktion von Papier und Formularen führen. Mitarbeiter können immer und überall per Internet auf die Informationsangebote zugreifen. Die einfache Möglichkeit zur Einsicht in die eigenen Personaldaten und das Wissen, Korrekturen selbst durchgeführt zu haben, erhöhen das Vertrauen in die Datenbasis.

Obwohl viele Unternehmen bereits personalspezifische Intranetanwendungen anbieten, überwiegt heute die Informationspräsentation noch deutlich, für Transaktionen gibt es nur wenige Beispiele. Ursachen dafür sind, dass einige Mitarbeiter keinen Zugang zum Intranet

⁴⁸ vgl. Mülder, W. (1999), S. 66f.

haben, sowie die unklare Haltung der Betriebsräte zu diesem zustimmungspflichtigen Thema.⁴⁹

5.3 Bewerbungen über das Internet

Bei Onlinebewerbungen sind zwei Gruppen von Unternehmen zu unterscheiden:

- Unternehmen, die offene Stellen anbieten und eine traditionelle Bewerbung erwarten,
- Unternehmen, die die Abwicklung der Bewerbung direkt online ermöglichen.

Letzterer Fall wird sich in Zukunft immer mehr durchsetzen. Im Rahmen eines Self-Assessments können die Bewerber eigene Qualifikationen mit den Stellenanforderungen vergleichen. Bei Interesse an einer Stellen kann der Bewerber die wichtigsten Angaben zur Person in ein elektronisches Formular eintragen und an das Unternehmen schicken, wo die Daten direkt in die Personendatenbank eingehen. Als Eingangsbestätigung kann dem Kandidat beispielsweise eine Vorgangsnummer und ein Passwort mitgeteilt werden. Auch die weitere Kommunikation wie die Anforderung von weiteren Unterlagen, Absage oder Einladung zu einem persönlichen Gespräch kann per Internet erfolgen. Ebenfalls wichtig ist, dass ein Bewerber per Internet jederzeit den Status seiner Bewerbung beim Unternehmen abfragen kann. Dazu wird automatisch ein geschützter Bereich eingerichtet, der nur dem Bewerber mit Hilfe von Vorgangsnummer und Passwort zugänglich ist und in dem der aktuelle Bearbeitungszustand aus dem PIS angezeigt wird.

Über die Antwort auf Stellenanzeigen hinaus sind auch unaufgeforderte Initiativbewerbungen möglich. Hier sind neben den persönlichen Daten auch Angaben über die gewünschte Aufgabe und Position erforderlich.

Als Vorteile der Onlinedirektbewerbung sind die hohe Bearbeitungsgeschwindigkeit und der geringe Erfassungsaufwand für das Unternehmen zu nennen. Ein Nachteil ist, dass derzeit parallel noch der klassische Bewerbungsablauf mit Stellenanzeigen erfolgen muss und sich somit für die Personalabteilung eine Zusatzbelastung ergibt. Zahlreiche Personengruppen

⁴⁹ Vgl. Müller, W. (1999), S. 67f. und Müller, W. (2000), S. 104

nutzen zudem das Internet nicht aus Angst vor mangelnder Sicherheit (z.B. Top Manager) oder haben noch keinen Zugang zum Internet.⁵⁰

⁵⁰ Vgl. Mülder, W. (1999), S. 69f.

6 Literatur

Bader, B. (1997): Computerunterstützte Personalinformationssysteme: Stand und Entwicklungstendenzen, Dissertation an der Technische Universität Dresden, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, Dresden 1997

Clermont, A.; Schmeisser, W. (Hrsg.) (1997): Internationales Personalmanagement, München 1997

Domsch, M. (1980): Systemgestützte Personalarbeit, Wiesbaden 1980

Grünefeld, H.-G., Langemeyer, W. (1991): Personalinformationssysteme: Entwicklung, Anwendung, Nutzen, Wiesbaden 1991

Heinecke, A. (1994): EDV-gestützte Personalwirtschaft, Methoden und DV-Instrumente, München, Wien 1994

Hentze, J. (1994a): Personalwirtschaftslehre I, 6. Auflage, Bern, Stuttgart, Wien 1994

Hentze, J. (1994b): Personalwirtschaftslehre II, 6. Auflage, Bern, Stuttgart, Wien 1994

Mülder, W. (1984): Organisatorische Implementierung von computergestützten Personalinformationssystemen, Einführungsprobleme und Lösungsansätze, Berlin, Heidelberg, New York u.a. 1984

Mülder, W. (1998): Entwicklungstrends bei computergestützten Personalinformationssystemen, in: Personal, Heft 11/1998. S. 569-573

Mülder, W. (1999): Computergestützte Personalarbeit mit SAP R/3 HR – erfolgreich durch Moderne Software, in: Personalinformationssysteme und Personalcontrolling, Auf dem Weg zum Personalkostenmanagement, hrsg. v. Schmeisser, W., Clermont, A., Protz, A., 1999, S. 49-75

Mülder, W. (2000): Personalinformationssysteme – Entwicklungsstand, Funktionalität und Trends, in: Wirtschaftsinformatik, 42. Jahrgang, Sonderheft IT & Personal, 2000, S. 98-106

Oechsler, W. A. (1997): Personal und Arbeit: Einführung in die Personalwirtschaft unter Einbeziehung des Arbeitsrechts, 6. Auflage, München, Wien 1997

Protz, A. (1999): Personalinformationssysteme als personalwirtschaftliches Steuerungsinstrument, in: Personalinformationssysteme und Personalcontrolling, Auf dem Weg zum Personalkostenmanagement, Schmeisser, W., Clermont, A., Protz, A. (Hrsg.), 1999, S. 92-101

Schmeisser, W., Clermont, A., Protz, A. (Hrsg.) (1999): Personalinformationssysteme und Personalcontrolling, Auf dem Weg zum Personalkostenmanagement, Neuwied 1999

Scholz, C. (1997): Computerunterstützung im internationalen Personalmanagement: Keine Frage der Technologie, sondern der strategischen Stimmigkeit, in: Internationales Personalmanagement, Clermont, A.; Schmeisser, W. (Hrsg.), 1997, S. 237-253

Scholz, C., Oberschulte, H. (1991): Mit PSEARCH durch den EDV-Dschungel, in: Personalwirtschaft, Zeitschrift für erfolgreiches Personalmanagement: 18. Jg. 1991, Heft 3/1991; S. 13-17

Strohmeier, S. (2000): Informatisierung der Personalwirtschaft: Eine kritische Bestandsaufnahme gegenwärtiger Forschung, in: Wirtschaftsinformatik, 42. Jahrgang, Sonderheft IT & Personal, 2000, S. 90-96