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

Autor(en): **E.L.**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Wechselwirkung : Technik Naturwissenschaft Gesellschaft**

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

Heft 7

PDF erstellt am: **29.04.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-653256

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

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

nach außen wurden von der Betriebsleitung abgestritten, konnten aber an konkreten Beispielen belegt werden.
Das Ziel für die Arbeit im Betriebsrat war klar: Durchsetzung der Musterbetriebsvereinbarung der IGM. Die Betriebsleitung legte dagegen bei der Bekanntgabe der beabsichtigten Einführung einen Entwurf für eine Vereinbarung vor. Dieser Entwurf orientierte sich stark an einer Vereinbarung, die Firmenleitung und Gesamtbetriebsrat bereits Ende 1974 getroffen hatten. Darin wurden

- die Mitbestimmungsrechte der örtlichen Betriebsräte ohne deren Zustimmung auf den Gesamtbetriebsrat übertragen,
- Mitbestimmungsrechte aufgegeben und durch eine allgemeine Informationspflicht sowie ein Mitspracherecht ersetzt.

Der Versuch der Firma, die Auseinandersetzungen auf den Gesamtbetriebsrat zu verlagern, ist aus ihrer Sicht folgerichtig.

18.11.74	Betriebsvereinbarung zwischen Gesamtbetriebsrat und Firmenleitung über Zielsetzung und Einführung von IVIP; daraufhin Probelauf unter anderem im Werk Augsburg und nachfolgende Umentwicklung.
Jan. 77	Betriebsleitung kündigt Einführung von IVIP im Betrieb München-Hofmannstraße an und übergibt dem Betriebsrat einen Entwurf für eine Betriebsvereinbarung; im folgenden kommt keine Einigung über eine Regelung zustande.
März 77	Breit angelegte Information der Belegschaft durch – Info-Blatt des IGM-Vertrauensleutekörpers – Betriebsversammlungen.
1.5.77	Einführung von IVIP ohne Betriebsvereinbarung.
2.6.77	Betriebsvereinbarung Gesamtbetriebsrat/Firmenleitung; Nachtrag zur Vereinbarung vom 18.11.74, mit Zustimmung der IGM-Vorstandsverwaltung abgeschlossen, obwohl keine örtliche Vereinbarung für München-Hofmannstraße in Sicht; zugleich wird der Rechtsschutzantrag des Betriebsrates gegen die IVIP-Einführung von der IGM-Ortsverwaltung unter Bezug auf GBR-Vereinbarung abgelehnt.
Juni 77	Erneut breite Belegschaftsinformation im Betrieb: – Info-Blatt, – IGM-Mitglieder und Vertrauensleuteversammlungen, – Betriebsversammlung.
26.8.77	Betriebsvereinbarung München - Hofmannstraße über die Einführung von IVIP; starke Anlehnung an die Vereinbarung des GBR (Abstimmung mit 43 % Ersatzmitgliedern wegen Urlaubs).
18.5.78	Erster IVIP-Stammdatenausdruck für die Belegschaft mit hoher Fehlerrate.

IVIP bei Siemens:
Chronik einer Niederlage

Der Siemens-Gesamtbetriebsrat mit 55 Mitgliedern hat eine Belegschaft von 220 000 Beschäftigten zu vertreten. Überlastung und fehlende Konfrontation der GBR-Mitglieder mit den Auswirkungen ihrer Entscheidungen sind die Folge. Zusätzlich sorgt die Einbindung der GBR-Mitglieder in die Interessenslage des Gesamtunternehmens für eine weitgehende Berücksichtigung des Firmenstandpunktes. Da durch das BetrVG § 50 keine eindeutige Kompetenzabgrenzung zwischen einem örtlichen Betriebsrat und dem Gesamtbetriebsrat gegeben ist, mußte der Betriebsrat Hofmannstraße gegen Firma und Gesamtbetriebsrat vorgehen, wollte er seine Vorstellungen durchsetzen. Dabei mußte natürlich auch erst im örtlichen Betriebsrat eine Mehrheit für eine aktive Durchsetzung der Mitbestimmungsrechte gebildet werden.
Die Betriebsleitung versuchte vor allem mit zwei Argumenten, den Betriebsrat zum Nachgeben zu zwingen:

- *„Wir führen vorerst nur den Abrechnungsteil von IVIP ein, der entspricht dem bisherigen Gehaltsabrechnungsverfahren. Später können wir über den problematischen Auswertungs- und Informationsteil reden."*
- *„Wir führen IVIP auch ohne Betriebsvereinbarung ein, da wir sonst die Gehälter nicht zahlen können."*

Es gelang aber, im Betriebsrat eine Mehrheit für die Durchsetzung der IGM-Vereinbarung zu bilden, nicht zuletzt aufgrund der überraschend intensiven Diskussion auf den Betriebsversammlungen. Da die Firma ohne Einigung mit dem Betriebsrat IVIP im Mai '77 einführte, beschloß der Betriebsrat, ein Verfahren vor dem Arbeitsgericht einzuleiten, um der Firma die Anwendung von IVIP zu untersagen. Dazu wurde von der Münchener Ortsverwaltung der IGM Rechtsschutz ergeben.

Da platzte wie eine Bombe eine auf den 18. Mai '77 datierte weitere Vereinbarung zwischen Firmenleitung und Gesamtbetriebsrat in die angespannte Situation. In diesem Nachtrag zu der Vereinbarung von 1974

- bestätigte der Gesamtbetriebsrat der Firma gegenüber die Einführung von IVIP,
- beharrte er darauf, die Verhandlungskompetenz für den ganzen Themenkomplex IVIP zu besitzen,
- verzichtete er wiederum auf Mitbestimmungsrechte aus dem Betriebsverfassungsgesetz (z.B. bei Personalfragebögen).

Die Vereinbarung des Gesamtbetriebsrats mit der Firmenleitung erfolgte nach Abstimmung und Zustimmung der Abteilung Betriebsräte beim Vorstand der IGM. Grund war u.a. *„... die rechtlich schieflaufende Entwicklung Siemens, Hofmannstraße"*, worüber sogar das Vorstandsmitglied der IGM, Kollege Benz, informiert wurde. Folgerichtig schrieb dann auch die Münchner Ortsverwaltung der IGM an den Betriebsrat Hofmannstraße: *„... ist damit euer Begehren, die Angelegenheit über das Arbeitsgericht in Form eines Beschlußverfahrens klären zu lassen, hinfällig."* Der Widerstand im Betriebsrat war damit gebrochen. An eine Durchsetzung der Musterbetriebsvereinbarung der IGM gegen die IGM war nicht zu denken. In den Sommerferien '77 stimmte dann auch der Betriebsrat mit 43 % Ersatzmitgliedern (Urlaub) einstimmig einer Vereinbarung zu, die sich weitgehend an den durch den Gesamtbetriebsrat vorgegebenen Rahmen hielt.
Über die Gründe, die dazu führten, daß die mangelhafte Vereinbarung des Gesamtbetriebsrats von der IGM unterstützt wurde, läßt sich nur spekulieren. Weder der örtliche Betriebsrat noch der IGM-Vertrauensleutekörper München-Hofmannstraße wurden darüber informiert. Dies ist Ausdruck davon, mit welch geringem Interesse die Probleme einzelner Betriebe verfolgt und unterstützt werden. Die Gesamtbetriebsräte der großen Konzerne haben dagegen auf das konkrete Verhalten der Gewerkschaften starken Einfluß. Es darf daher auch für den Fall IVIP angenommen werden, daß der Siemens-Gesamtbetriebsrat seine Vorstellungen von Sozialpartnerschaft auch in der IGM-Vorstandsverwaltung gegen die offizielle IGM-Politik durchsetzen konnte.

Die nun bereits dreijährigen Erfahrungen mit dem Einsatz von IVIP bestätigen die bei der Einführung geäußerten Befürchtungen: Insbesondere in den Punkten Datenmenge, Auswertungsprogramme und Verknüpfung mit anderen Systemen ist eine ständige Ausweitung feststellbar. Eine Kontrolle von IVIP unter dem Aspekt des Datenschutzes ist daher fast nicht mehr möglich.