

Skill-Datenbanken

Dass es ein prinzipielles Problem ist, ›weiche‹ Daten, Daten also, die interpretierbar sind, in eine Datenbank hineinzupacken, versteht sich (fast) von selbst. Dennoch gilt auch hier der Grundsatz: Wenn schon, dann jedenfalls so gut wie möglich!

DER ENGLISCHE BEGRIFF ›Skill‹ bezeichnet Fähigkeit, (Hand-)Fertigkeit. Eine Skill-Datenbank ist also eine Datenbank, in der die Fähigkeiten und Fertigkeiten¹ von Personen nach verschiedenen Kategorien abgelegt und in diversen Sortierungen ausgegeben werden können. Im betrieblichen Einsatz allerdings ist diese Definition enger zu fassen: Eine Skill-Datenbank ist eine mehr oder weniger strukturierte Datenbank, in der arbeitsbezogene Fer-

1... Fähigkeiten sind die psychischen und physischen (Grund-)Bedingungen als Voraussetzung für die Ausführung von körperlichen oder geistigen Leistungen. Man unterscheidet allgemeine und bereichsspezifische (z. B. motorische, intellektuelle, emotionale) und fachspezifische Fähigkeiten (z. B. optische und akustische Wahrnehmung). Fertigkeiten hingegen stellen ein konkretes und inhaltlich bestimmtes Können dar. Fertigkeiten sind also eng umgrenzte Verhaltensweisen, die durch Übung so weit automatisiert sind, dass sie auch unter weitgehender Ausschaltung des Bewusstseins vollzogen werden können. (gekürzt aus: Wörterbuch der Pädagogik von W. Böhm, Kröner-Verlag, Stuttgart 1982)

tigkeiten (und eventuell auch Fähigkeiten) von Beschäftigten, freien Mitarbeitern und möglicherweise auch von Projektpartnern oder Bewerbern abgelegt sind und über Suchfunktionen ausgewertet werden können.

Zweck solcher Datenbanken ist es, möglichst schnell und umfassend Antworten auf Fragen der folgenden Art zu erhalten:

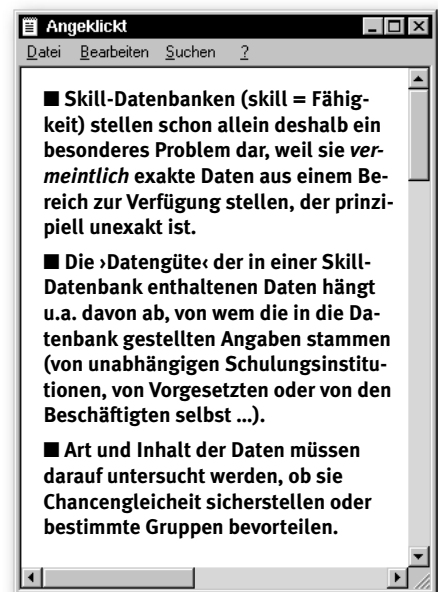
- »Wo finde ich für das Projekt A Leute unter unseren Beschäftigten (auf der ganzen Welt oder z. B. in den Filialen im Umkreis von 300 Kilometern), die dies, das und jenes können?«
- »An wen im Call-Center muss der Anruf zu einem ganz speziellen Problem weitergeleitet werden?«
- »Wer passt fachlich auf die Stelle mit den Anforderungen XYZ und wohnt nicht weiter weg als X km und/oder sitzt auf einer abzubauenen Stelle?«
- »Wer wäre die geeignete Nachfolgerin für die in zwei Jahren in Ruhestand gehende Führungskraft M...?«

Skill-Datenbanken sind dabei auch ein Element des zur Zeit als Thema heiß gehandelten ›Wissens-Managements‹ oder neudeutsch: Knowledge-Management (siehe ›Die gläserne Konkurrenz‹ in CF 11/99 ab Seite 7). Das Suchen und Finden von Sachinformationen (›Ist

schon mal ein vergleichbares Projekt gelaufen?« – »Lag dazu schon irgendwo ein vergleichbares Angebot vor?« – »Gibt es bereits eine technische Lösung für dieses Problem?«) wird mit einer Skill-Datenbank also ergänzt um die Möglichkeit herauszufinden, wer wo zu welchem Thema gefragt oder eingesetzt werden kann.

Website = in sich abgeschlossenes Informationsangebot im World Wide Web (WWW), z. B. eines Unternehmens (der oft benutzte Begriff ›Homepage‹ meint nur die Eingangs-Seite in eine solche ›Website‹).

Im Prinzip kann schon eine Website, wie die des ›Netzwerks Innovative Mitbestimmung‹ (dessen Mitglieder wir als Technologie-Berater sind) eine Art Skill-›Datenbank‹ sein, weil dort unter anderem dargestellt wird, was das NIM insgesamt, aber auch was die ein-



zelnen Mitglieder unseres Netzwerks ›drauf‹ haben (Ausbildung, Werdegang, laufende und abgeschlossene Projekte):

Mit den üblichen Internet-›Suchmaschinen‹ kann unsere Website im Internet gefunden werden, mit der Suchfunktion des Browsers lassen sich die dort abgelegten Texte nach Schlüsselbegriffen durchsuchen, um dann gezielt auf einen von uns zu stoßen ... Dass das keine so abwegige Idee ist, zeigen Erfahrungen mit ›Headhuntern‹, die händelnd nach Leuten mit SAP-Fachwissen suchen und plötzlich anrufen, um Anwerbeversuche zu starten.



Überhaupt: Im Internet werden inzwischen eine ganze Menge von ›Job-Börsen‹ betrieben, von denen es manche bereits ermöglichen, ›Anzeigen‹ in Form von mehr oder weniger strukturierten Skill-Datenblättern abzulegen (z. B. <http://www.technicaljobs.de>), so dass es möglich wird, gezielt nach deren Inhalten zu suchen (siehe ›Rekrutierungsfeld Internet‹ in cf 7/2000 ab Seite 18).

Auch wenn Skill-Datenbanken ›strukturiert‹ sind, also klare Kategorien und ›exakte‹ Daten enthalten, erzeugt jede Skill-Datenbank prinzipiell nur vermeintlich klare Daten!

Andere Beispiele wären eine ›Lotus Notes/Domino‹-Datenbank, in der die Zuständigkeiten innerhalb der Service-Hotline einer EDV-Abteilung niedergelegt sind oder auch die SAP-R/3-Komponenten ›PD-PD-QA‹ (Qualifikationen/Anforderungen) und ›PD-PD-SP‹ (Karriere- und Nachfolgeplanung). Recht bekannt ist auch die Skill-Datenbank der Telekom, in der die Qualifikationsprofile von Beschäftigten erfasst und mit insgesamt

65 definierten Anforderungsprofilen abgeglichen werden, um auf dieser Basis Qualifikationsplanung (›Personalentwicklung‹) betreiben zu können.

Problembereich: Inhaltsart und Inhaltsreichweite

Schon auf den ersten Blick ist eine Datenbank, die lediglich ›harte‹ und möglicherweise von unparteiischen In-

und Schrift), kann die Datenbank als stark strukturiert gekennzeichnet werden.

Aber: Obwohl durch die Strukturierung ein gewisses Maß an Chancengleichheit gegeben zu sein scheint und die Datenbank in jedem Fall besonders gut auszuwerten ist, erzeugt eine solche Skill-Datenbank doch nur *vermeintlich* klare Daten (dazu weiter unten in den Abschnitten ›Chancengleichheit‹, ›Selbst- oder Fremdbeurteilung, Datengüte‹ sowie ›Informatisierung und Mediatisierung‹).

Freie Einträge hingegen in gänzlich ungebundenem Fließtext oder teilstrukturierte Angaben (›Schreiben Sie etwas über Ihre Ausbildung, den Werdegang und die Projekte, an denen sie mitgewirkt haben!‹) lassen der Individualität zwar freien Lauf, bevorzugen aber wortgewandte Beschäftigte, die in der Selbstdarstellung eher geübt sind. Außerdem lassen sich solche Datenbanken nur schwer bis überhaupt nicht systematisch auswerten.

Problembereich: Chancengleichheit

Chancengleichheit beginnt schon bei der Zieldefinition einer Skill-Datenbank (oder eben nicht): Für welche Auswertungen sollen die Daten erfasst werden? Welche Personengruppen sind davon betroffen – und welche nicht? Eine Beurteilung dieses Problembereichs kann dabei durchaus widersprüchlich ausgehen:

Wohl denen, deren ›Skills‹ nicht in einer Datenbank erfasst sind (z. B. Vorgesetzte, Mitglieder der Geschäftsführung, Chefsekretärinnen, Personal- und Finanzsachbearbeiter), wenn es um einen ›Statusreport‹ geht, der Aufgabenanforderungen und tatsächliche Fähigkeiten und Fertigkeiten vergleicht ...

Oder: Pech für die ›einzelkämpfende‹ Sachbearbeiterin, die anders als der smarte ›Projekt-Hopper‹ nicht erfasst ist, wenn es darum geht, die geeignetsten Mitarbeiter für ein neues Projekt zu finden.

Es ist für die Chancengleichheit aber – je nachdem – nicht nur wichtig, in der

stitutionen² ermittelte Fakten‹ enthält, wie nachgewiesene Fertigkeiten, Qualifikationen, Arbeitsgebiete, Ausbildungswege, zertifizierte Abschlüsse oder Spezialkenntnisse (wie z. B. Schlosser, Personenbeförderungsschein, ›HK-geprüft‹), von anderer Qualität wie eine, in der ›weiche‹ Themen gespeichert sind, wie Aussagen zu Führungsqualitäten, Belastbarkeit, Teamfähigkeit (also Aussagen über Fähigkeiten, Eigenschaften und andere ›psychological skills‹)³.

Die Sensibilität der letzteren Daten ist natürlich deutlich höher und auch die ›Unschärfe‹ sowohl bei der Selbsteinschätzung wie der Fremdbeurteilung nimmt bei ›weichen‹ Themen zu. In jedem Fall muss also eine sehr differenzierte Auseinandersetzung darüber erfolgen, welche Inhalte in eine Skill-Datenbank aufgenommen werden (sollen) und welche nicht.

Problembereich: Strukturierungsgrad

Strukturiert ist eine Skill-Datenbank immer dann, wenn sie vorgegebene (z. B. ankreuzbare) Datenfelder enthält oder wenn die möglichen Einträge in fest definierten Tabellen (z. B. Schulenglisch, allgemeines Englisch, Wirtschaftsenglisch, technisches Englisch) erfasst werden. Werden die verschiedenen Ausprägungen dieser Fertigkeiten ebenfalls klar kategorisiert (z. B. Grundlagen, Verständigung möglich, fließend in Wort

2... Allerdings: Was ist schon unparteiisch? Und weitere Abgründe tun sich auf, wie: Wie sind die Bewertungen zustande gekommen, welches Ansehen hat die zertifizierende Institution im Allgemeinen, im jeweiligen Betrieb oder beim Vorgesetzten, Personaler, Projektleiter usw.?

3... Niemand sollte sich der Illusion hingeben, dass entsprechendes Wissen nur in speziellen Skill-Datenbanken abgelegt ist. Nehmen wir einfach mal den SAP-HR-Infotyp ›0022, Ausbildung‹. Das dortige Feld ›Dauer der Ausbildung‹ wird gefüllt mit z. B. sieben Jahren fürs Studium, errechnet aus dem Abschlussdatum minus Ersteinschreibedatum. Alte Personalhasen meinen zu wissen, dass es sich dabei um eine wichtige Information über Zielstrebigkeit und Leistungsfähigkeit handelt (›So lange studiert und trotzdem so schlechte Noten!‹ – ›So kurz studiert und trotzdem so gute Noten!‹) – leider ›vergessen‹ sie dabei die Unwägbarkeiten des wirklichen Lebens ... Ebenso oft wird geglaubt, aus dem Ausbildungsort auf weiterreichende Qualitäten schließen zu können – zum Beispiel: ›rote Kaderschmiede‹, ›lasche Prüfungen‹, ›streng neoliberaler Professor‹ ...

Skill-Datenbank vertreten zu sein oder auch nicht, sondern alle darin Vertretenen müssen gleiche Chancen zur (Selbst-)Darstellung erhalten. Verfügt die Datenbank nur oder überwiegend auf Projektmitarbeiter ausgerichtete Einträge, wie zum Beispiel ›Teamfähigkeit‹ – hat also der ›Biss des Einzelkämpfers‹, das heißt die Fähigkeit, ›sich selbst zu organisieren‹ oder ›zur richtigen Zeit selbst zu motivieren‹ (weil's nämlich in diesem wichtigen Augenblick kein anderer tut) keine Rubrik –, dann sind ›Projektler‹ immer im Vorteil. Gleiches gilt, wenn neben ›allgemeinen PC-Kenntnissen‹ das Beherrschen einer ›Projektmanagement-Software‹ oder der Internet-Programmiersprache ›HTML‹ berücksichtigt ist, das Erstellen von ›Serienbriefen‹ aber nicht.

Problembereich: Selbst- oder Fremdbeurteilung, Datengüte

Die Frage ist: Wer erhebt und bewertet die Einträge in die Skill-Datenbank? Hierbei handelt es sich um ein weiteres wichtiges Kriterium zur Beurteilung einer (geplanten) Skill-Datenbank – und das um so mehr, je mehr ›unscharfe‹ Inhalte oder ›weiche‹ Faktoren Einzug halten.

Nehmen die Beschäftigten die Einträge selbst vor oder füllen sie entsprechende Fragebögen allein aus, dann entscheiden sie, was sie den Arbeitgeber oder Kunden über sich wissen lassen wollen. Während die eine Person regelmäßigen Aufenthalte in den Nachtlokalen Bangkoks als Anlass sieht, sich gute Englischkenntnisse zu bescheinigen, verzichtet eine andere Person vielleicht darauf, die bei der Volkshochschule mühsam erworbenen und zertifizierten Kenntnisse zu benennen, weil diese Basis für einen zukünftigen Arbeitsplatzwechsel oder eine Auswanderung sein sollen, was im Moment aber niemanden etwas anzugehen hat.

Die Motivation zur Informationspreisgabe ist also überaus ungleich. Dass es dabei durch ›Schweigsamkeit‹ oder ›falsche Bescheidenheit‹ zu einer Benachteiligung kommen kann, ist allerdings ebenso wenig zu bestreiten wie

die Auswirkungen von Vergesslichkeit oder auch Dreistigkeit bei Selbstangaben und Selbsteinschätzung.

Handelt es sich dagegen um Fremdbeurteilungen, die in die Skill-Datenbank eingehen, dann stecken wir mitten in der Beurteilungsproblematik (die hier nur kurz angedeutet werden soll), bei der es sich aber überwiegend um Probleme bei denen handelt, die beurteilen:

Für die Chancengleichheit ist es nicht nur wichtig, in der Skill-Datenbank (wenn schon, denn schon) vertreten zu sein, auch Chancen der Selbstdarstellung müssen gleich sein.

- ›schiefe‹ Beurteilungen und Streuungsfehler (z. B. Tendenz zur Milde; Tendenz zur Mitte; Tendenz zur Strenge; Tendenz zu Extremen);
- Korrekturfehler (= versäumte Korrektur) mit unter Umständen dem Ergebnis: gestern schlecht = heute schlecht;
- ›Hallo-Effekt‹ (= scheinbar offensichtliche aber nicht überprüfte Charakterisierungen): Beurteilende schließen von einem Merkmal unzulässig auf alle anderen;
- Hierarchie-Effekt: höherrangige Beschäftigte werden oft besser beurteilt;
- Subjektivität in allen absichtlichen und unabsichtlichen Spielformen; und schließlich noch
- Tagesform und Wittereinflüsse.

Hier hilft, um aussagefähige, faire Fakten zu erheben, eigentlich nur der Weg über die Beurteilung der Beurteiler: Quervergleiche über die Beurteilenden führen zu Beurteilerprofilen, nach dem Motto: ›Eine Beurteilung ist nur zu beurteilen, wenn ich über die Beurteilung des Beurteilers den Beurteiler beurteilen kann.‹ Allerdings: Wer beurteilt den Beurteiler?

Problembereich: Entlohnung, Prämien, Weiterbildung, Karriere ...

Es liegt nahe, die Einträge in einer Skill-Datenbank als Beurteilungskriteri-

en für Stellenbesetzung, Karriere- und Nachfolgeplanung, aber auch zur Personalentwicklung einzusetzen...⁴. Wir hatten sogar schon die Gelegenheit eine Datenbank zu begutachten, in der unter den einzelnen Arbeitsgebieten der Beschäftigten einer EDV-Hotline deren Problemlösungen für immer wiederkehrende Probleme gelistet waren (so genannte Musterlösungen), weil jährlich die

besten dieser Musterlösungen prämiert werden sollten.

Problembereich: Öffentlichkeit/Zugänglichkeit

Ist der Zugang zur Skill-Datenbank nur auf Firmenangehörige begrenzt, können unter Umständen Einträge toleriert werden, die nicht hingenommen werden dürften, wenn sie Kunden und/oder Projektpartnern zugänglich wären. Aber auch betriebsintern sollte nach dem Motto: ›Alle Daten über mich auch für mich!‹ dafür Sorge getragen werden, dass die Inhalte allen Beschäftigten zugänglich sind (und zwar nicht nur auf Anfrage nach § 19 BDSG...⁵).

4... In SAP gibt es z. B. die Möglichkeit über die Kombination von Qualifikationen, Organisationsstruktur und Anforderungen ›Karriere- und Nachfolgeplanung‹ zu betreiben und dabei festgestellte Defizite direkt in das Veranstaltungs-Management einfließen zu lassen.

5... Artikel 19 Bundesdatenschutzgesetz: Auskunft an den Betroffenen ... (1) Dem Betroffenen ist auf Antrag Auskunft zu erteilen über die zu seiner Person gespeicherten Daten, auch soweit sie sich auf Herkunft oder Empfänger dieser Daten beziehen, und den Zweck der Speicherung. In dem Antrag soll die Art der personenbezogenen Daten, über die Auskunft erteilt werden soll, näher bezeichnet werden.



Checkliste zur

Skill-Datenbank

Im Folgenden haben wir die Punkte, die es bei der Beurteilung einer vorhandenen oder einzurichtenden Skill-Datenbank zu beachten gilt, noch einmal zusammengefasst. Wir haben davon Abstand genommen, ein Bewertungsschema zu hinterlegen, weil es uns vor allem darum geht, die Meinungsbildung über Skill-Datenbanken in den Betrieben voranzubringen und nicht darum, eine bestimmte Einschätzung (ob Lob oder Verteufelung) unter die Leute zu bringen. Der Handlungsbedarf liegt auf der Hand, die Gestaltungsmöglichkeiten einschließlich der Mitbestimmungstatbestände haben wir angerissen ...

Welche Inhalte werden in der Datenbank abgebildet und wie tiefgründig werden diese erschlossen?

Ist die Datenbank strukturiert (Inhalte und Ausprägungsgrad)?

Bestehen gleiche Chancen für alle, in die Datenbank aufgenommen zu werden und haben alle in der Datenbank gleiche Chancen, sich darzustellen und wahrgenommen zu werden?

Werden die Daten durch die Betroffenen selbst eingegeben, bei ihnen erhoben oder werden sie durch andere beurteilt/eingeschätzt?

Werden die Skill-Daten unmittelbar oder mittelbar für Fragen der Entlohnung, Prämien, Weiterbildung, Karriere, Versetzung usw. herangezogen?

Ist der Zugang zur Skill-Datenbank auf die betriebsinterne Öffentlichkeit beschränkt oder werden die Daten auch der Außenwelt zugänglich gemacht?

Wie (auch: wie häufig) und durch wen werden die Daten gepflegt?

Welchen Zweck soll die Datenbank erfüllen und auf welche Verwendung werden die Daten beschränkt (Zweck und Empfänger)?

Können die Daten für sich oder durch Verknüpfung mit anderen Daten zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle herangezogen werden?

Sind die Daten von einer Qualität oder werden sie in einer Art und Weise aufbereitet/ausgewertet, dass sich durch die Betrachtung durch die ›Daten-Brille‹ (Tabellen, Mittelwerte usw. statt menschliche Schicksale) eine Veränderung dieser Qualitäten ergibt? Sollen oder können die Daten für Entscheidungen herangezogen werden, die sich zum Nachteil der Betroffenen auswirken können?

Problembereich: Pflege und Aktualität

Die Halbwertszeit von Informationen über Fähigkeiten und Fertigkeiten wird ständig kürzer. Ohne persönliche Weiterentwicklung und kontinuierliche Qualifikation ist man schnell abgehängt. Ebenso schnell veralten Informationen in Skill-Datenbanken, wenn die Qualifikationen und zunehmenden Erfahrungen nicht immer wieder neu erhoben und ›eingepflegt‹ (also im Rahmen der Datenpflege eingegeben) werden.

Die Frage bleibt: Was nun?

WAS TUN, WENN SICH eine Geschäftsführung und ein Personalentwickler/-leiter

von dem Plan, mal eben auf die Schnelle eine Skill-Datenbank einzurichten, nicht abbringen lassen? Welche betriebsverfassungsrechtlichen Möglichkeiten hat die Interessenvertretung?

Ehe wir aber da rangehen, wollen wir noch schnell dem Eindruck entgegentreten, Skill-Datenbanken wären generell ›Teufelszeug‹. Das ist unserer Meinung nach nämlich nicht der Fall. Skill-Datenbanken können durchaus Unterstützung bieten für Ziele, die auch eine Interessenvertretung verfolgen sollte – diese zum Beispiel:

- Unterstützung einer Bildungsbedarfsanalyse;
- Management größerer Personalverschiebungen;
- strukturierte und gerechtere Personalbeurteilungen;
- Steigerung der Service-Qualität nach innen und außen;

- mehr Entscheidungsfaktoren für die Stellenvergabe;
- mehr Transparenz von Personalentscheidungen.

Kurzum: Es gilt, die oben geschilderten Gefährdungen positiv zu wenden und sie vielleicht auch noch zu ergänzen durch zusätzliche Maßnahmen wie:

- eindeutige Definition der Inhalte, Strukturen und Ausprägungen;
- Aufstellung klarer Regeln für alle im Umgang mit Auswertungen und deren Zwecke;
- kontinuierliche Bewertung der Kriterien und Regeln unter Beteiligung aller betrieblichen Akteure;
- Beurteilung nicht nur von ›oben‹, sondern auch von ›neben‹ und ›unten‹;
- Qualifizierung der Beurteilenden;
- Qualifizierung der Skill-Datenbank-Benutzer (Personalabteilung, Vorgesetzte) vor allem im Hinblick auf Strukturen, Inhalte und Regeln;
- begleitende Maßnahmen zur Förderung einer arbeitnehmerorientierten Personalpolitik;

6... § 4 Zulässigkeit der Datenverarbeitung und -nutzung:

(1) Die Verarbeitung personenbezogener Daten und deren Nutzung sind nur zulässig, wenn dieses Gesetz oder eine andere Rechtsvorschrift sie erlaubt oder anordnet oder soweit der Betroffene eingewilligt hat.

(2) Wird die Einwilligung bei dem Betroffenen eingeholt, ist er auf den Zweck der Speicherung und einer vorgesehenen Übermittlung sowie auf Verlangen auf die Folgen der Verweigerung der Einwilligung hinzuweisen. Die Einwilligung bedarf der Schriftform, soweit nicht wegen besonderer Umstände eine andere Form angemessen ist. Soll die Einwilligung zusammen mit anderen Erklärungen schriftlich erteilt werden, ist die Einwilligungserklärung im Äußeren Erscheinungsbild der Erklärung hervorzuheben. ...

§ 14 Bundesdatenschutzgesetz: Datenspeicherung, -veränderung und -nutzung:

(1) Das Speichern, Verändern oder Nutzen personenbezogener Daten ist zulässig, wenn es zur Erfüllung der in der Zuständigkeit der speichernden Stelle liegenden Aufgaben erforderlich ist und es für die Zwecke erfolgt, für die die Daten erhoben worden sind. Ist keine Erhebung vorausgegangen, dürfen die Daten nur für die Zwecke geändert oder genutzt werden, für die sie gespeichert worden sind.

- Schaffung von Transparenz bei der Erhebung, Zweckbestimmung und Auswertung der Daten ...

Oder um es noch deutlicher zu sagen: Voraussetzung für den Einsatz einer Skill-Datenbank ist eine reife Kultur des Informationsaustauschs und der Informations-Bewertung. Insbesondere trifft dies zu auf die Führungsebene. Ein einziges ›schwarzes Schaf‹ kann das ganze Projekt zum Scheitern bringen.

Es gilt also, die entsprechenden betrieblichen Akteure an einen Tisch zu bringen und mit ihnen den Rahmen, die Strukturen und Inhalte einer Skill-Datenbank, einschließlich begleitender Maßnahmen festzulegen. An Mitbestimmungsrechten, die je nach Charakter und Zweck der Skill-Datenbank zum

7... EU-DS-Richtlinie, Artikel 15 – Automatisierte Einzelentscheidungen:

(1) Die Mitgliedstaaten räumen jeder Person das Recht ein, keiner für sie rechtliche Folgen nach sich ziehenden und keiner sie erheblich beeinträchtigenden Entscheidung unterworfen zu werden, die ausschließlich aufgrund einer automatisierten Verarbeitung von Daten zum Zwecke der Bewertung einzelner Aspekte ihrer Person ergeht, wie beispielsweise ihrer beruflichen Leistungsfähigkeit, ihrer Kreditwürdigkeit, ihrer Zuverlässigkeit oder ihres Verhaltens.

(2) Die Mitgliedstaaten sehen unbeschadet der sonstigen Bestimmungen dieser Richtlinie vor, dass eine Person einer Entscheidung nach Absatz 1 unterworfen werden kann, sofern diese

a) im Rahmen des Abschlusses oder der Erfüllung eines Vertrags ergeht und dem Ersuchen der betroffenen Person auf Abschluss oder Erfüllung des Vertrags stattgegeben wurde oder die Wahrung ihrer berechtigten Interessen durch geeignete Maßnahmen - beispielsweise die Möglichkeit, ihren Standpunkt geltend zu machen – garantiert wird oder

b) durch ein Gesetz zugelassen ist, das Garantien zur Wahrung der berechtigten Interessen der betroffenen Person festlegt.

Einsatz kommen können, fehlt es schließlich nicht (siehe dazu den Beitrag ab Seite 22).

In der Praxis werden vor allem folgende Punkte im Mittelpunkt stehen:

Zweckbestimmung

Die Definition der Zweckbestimmung spielt bei Skill-Datenbanken, wie gesagt, eine große Rolle, auch weil die §§ 4 und 14 Bundesdatenschutzgesetz die Verwendung der Daten auf die Erfassung und Auswertung auf eben diesen Zweck einschränken – anders ausgedrückt: Alles, was nicht ausdrücklich erlaubt ist, ist verboten...⁶.

Andererseits steigt oder sinkt in Abhängigkeit vom Zweck die Bereitschaft sowohl der Beschäftigten als auch der Interessenvertretung, bei der Skill-Datenbank ›mitzumachen‹ oder vielmehr sie zuzulassen, denn erzwingen kann der Arbeitgeber eine Zustimmung nicht.

Leistungs- und Verhaltenskontrolle

Skill-Daten könnten kombiniert werden mit Daten zum Gehalt (für das nächste ›Mitarbeitergespräch‹), mit Fehlzeiten (um herauszufiltern, wer ›nichts kann‹ und es zugleich an der Disziplin fehlen lässt) – auch dies sollte wohl eindeutig ausgeschlossen werden.

Informatisierung und Mediatisierung

Skill-Datenbanken bergen – je stärker strukturiert sie sind – eine nicht zu unterschätzende Gefahr: Auf Grund scheinbar objektiver Daten mit scheinbar exakt zählbaren Unterschieden (Mitarbeiter ›A‹ hat im Bereich Personalabrechnung den Zahlwert 5.3, Mitarbeiterin ›B‹ aber den Wert 6.1) wird über die Zukunft von Menschen entschieden, was übrigens – ganz nebenbei – Artikel 15 der EU-Datenschutzrichtlinie...⁷ widersprechen würde. Werden dann noch unsinnige ›Berechnungen‹ wie Mittelwerte oder Streuung angestellt, sind wir schon

nahe dran an ›Stücklisten menschlicher Qualifikationen‹...⁸. Letztlich ist aber auch anzunehmen, dass die Entscheidung über einen Menschen anders ausfällt als die über einen Datenbankeintrag – das Medium greift in die Beurteilung ein...⁹

Bernd Zimmermann und Knut Hüneke sind selbstständige Organisationsberater und Gründer des NIM (Netzwerk Innovative Mitbestimmung), eMail: info@nim-online.de; Internet: www.nim-online.de

Kontaktadressen: Bernd Zimmermann, Netzwerk Innovative Mitbestimmung, Büro Ruhr, Zum Ehrenmal 18, 45894 Gelsenkirchen; eMail: zimmermann.b@cityweb.de; Knut Hüneke, Netzwerk Innovative Mitbestimmung, Büro München, Parkstraße 4, 82291 Mammendorf-Nannhofen, eMail: k.hueneke@link-m.de



8... Für diese schöne Bezeichnung danken wir Andreas Boes (in: Culture Change und Business Reengineering als Herausforderung für die betriebliche Interessenvertretung. Marburg 1995, <http://staff-www.uni-marburg.de/~boes/texte/br.html>).

9... Es gibt bereits ältere Forschungen, die schon belegen, dass Entscheidungen, die im direkten Gespräch getroffen werden, anders ausfallen wie solche, die beispielsweise über das Telefon laufen.