

Gläserne Beschäftigte – schon Realität oder noch Fiktion?

M1 Arbeiten in der Welt von morgen?

1 Der folgende Text ist ein Auszug aus dem Bestseller-Roman „Der Circle“ von Dave Eggers aus dem Jahr 2014. Die Verfilmung kam im September

5 2017 in die Kinos.

Der Trailer zum Film:

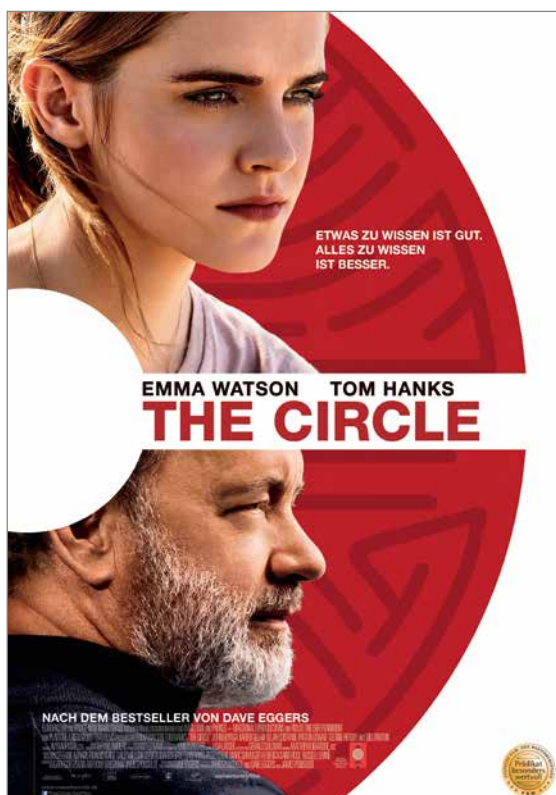
www.filmstarts.de/kritiken/234164.html

Für die 24-jährige Mae Holland
10 wird zwei Jahre nach ihrem Collegeabschluss ein Traum wahr: Sie bekommt einen der begehrten Arbeitsplätze beim hippen Internet-Unternehmen „Circle“ mit Sitz
15 in Kalifornien.

An diesem sonnigen Montag im Juni blieb Mae vor dem Haupteingang stehen, über dem das in Glas geätzte Firmenlogo prangte.
20 Das Unternehmen war noch keine sechs Jahre alt, doch sein Name und Logo – ein Kreis um ein engmaschiges Gitter mit einem kleinen „c“ für „Circle“ in der Mitte –
25 zählten bereits zu den bekanntesten auf der Welt. Hier auf dem Hauptcampus waren über zehntausend Mitarbeiter beschäftigt, aber der Circle hatte überall auf dem Globus Büros, stellte jede Woche Hunderte begabte junge Köpfe ein und war schon vier Jahre
30 hintereinander zum beliebtesten Unternehmen der Welt gekürt worden.

Als Neue arbeitet Mae zunächst in der Abteilung „Customer Experience“ und muss dort Anfragen von
35 Kunden beantworten, die ihre Arbeit bewerten können. Über die interne Kommunikation können alle Beschäftigten erfahren, wie ihre Kolleg(inn)en abschneiden. Jared, der sie einarbeitet, erklärt ihr das Rating-System:

„Die große 99 ist das Rating des letzten Kunden.
40 Der Kunde bewertet dich auf einer Skala von [...]



© Universum Film

LEITFRAGEN

- Wer schützt die Daten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?
- Ist eine umfangreiche Kontrolle am Arbeitsplatz überhaupt erlaubt?

1 bis 100. Das jüngste Rating erscheint da, und in der Box daneben wird deine Durchschnittspunktzahl vom ganzen Tag angezeigt. [...] [W]enn der Durchschnitt unter 95 fällt, dann solltest du überlegen, was
45 du besser machen kannst. [...] Und wenn er kontinuierlich sinkt, wäre ein Treffen mit Dan oder einem anderen Teamleiter ratsam, um ein paar aussichtsreiche Methoden durchzusprechen. [...] Wenn die Kunden den Fragebogen ausfüllen und das Rating schicken [...], dann ermunterst [du] sie, einem Freund von der Erfahrung mit dir zu erzählen, mittels der Social-Media-Tools des Circle. Gut wäre, wenn sie es zingen oder dir ein Smile oder ein Frown geben. Idealerweise bringst du sie dazu, darüber zu zingen oder auf

Fortsetzung S. 2

55 einer anderen Kundenservice-Site darüber zu schreiben.“

Am Ende des ersten Arbeitstages beträgt Maes Punktestand 98.

60 Bis zu ihrem ersten Freitag hatte Mae 436 Kunden bedient und sich die Standardantworten eingeprägt. Nichts überraschte sie mehr, so verwirrend unterschiedlich die Kunden und ihre Branchen auch waren. Der Circle war überall.

65 *In der zweiten Woche erhält Mae Besuch von Gina vom CircleSocial.*

„Hi. Ich bin Gina. [...] Dan meinte, es wäre ein guter Moment, dein Social-Media-Konto einzurichten.

70 Hast du Zeit?“

„Klar“, sagte Mae, obwohl sie überhaupt keine Zeit hatte.

„Ich nehme an, die letzte Woche war zu hektisch für dich, um dein firmeninternes Social-Media-Konto zu erstellen. Und soweit ich weiß, hast du dein altes Profil wohl nicht importiert?“

Mae verfluchte sich. „Tut mir leid. Bislang war ich ziemlich mit Arbeit überhäuft.“

Gina zog die Stirn in Falten. [...]

80 „Nein, ich mein das ganz positiv! Aber ich hatte keine Zeit für Außerbetriebliches.“

Gina legte den Kopf schief und räusperte sich theatralisch. „Wirklich interessant, wie du das ausdrückst“, sagte sie lächelnd [...]

85 „Wir sehen dein Profil und was du damit machst eigentlich als wesentlichen Bestandteil deiner Tätigkeit hier. Auf diese Weise wissen deine Kolleginnen und Kollegen [...], wer du bist. Kommunikation ist ja wohl keineswegs außerbetrieblich, oder? [...] Und natürlich muss ich dir nicht sagen, dass es dieses Unternehmen gerade wegen der Social Media gibt, die du für außerbetrieblich hältst. Wenn ich mich nicht täusche, hast du unsere Social-Media-Tools benutzt, bevor du herkamst? [...] Aber denk ab jetzt daran: sozial sein und auf deinem Profil und allen entsprechenden Konten präsent zu sein – das hat damit zu tun, warum du hier bist. Wir betrachten deine Onlinepräsenz als wesentlich für deine Arbeit hier. Alles ist mit allem verbunden.“

100 *Gina installiert neben den beiden Bildschirmen an Maes Arbeitsplatz noch einen dritten. Der erste Bildschirm ist für die Kundenkontakte, Gina erklärt ihr zunächst den zweiten Bildschirm.*

105 „CircleSearch hast du, glaub ich, noch nicht aktiviert. Dann machen wir das mal.“ Eine ausführliche dreidimensionale Karte vom Campus erschien. „Das ist ganz einfach und ermöglicht es dir, jeden auf dem Campus ausfindig zu machen, den du persönlich sprechen musst.“

110 Gina deutete auf einen pulsierenden roten Punkt. „Da bist du. Du bist rot glühend heiß! [...] Hast du nicht gesagt, du kennst Annie? Geben wir mal ihren Namen ein.“ Ein blauer Punkt erschien [...]. „Sie ist in ihrem Büro [...]“.

115 „Und hier siehst du eine coole neue App, die uns jeden Tag eine Art Chronik des Gebäudes liefert. Du kannst sehen, wann sich die Mitarbeiter jeden Tag angemeldet und wann sie das Gebäude verlassen haben. So bekommen wir ein schönes Gespür für das Leben im Unternehmen. [...] Jetzt kommen wir zu den wirklich interessanten Sachen. Bildschirm drei. Der zeigt dir deine wichtigsten Social Feeds und deinen Zing-Feed. Ich hab gehört, du bist kein Zing-User?“

Mae gab zu, keiner zu sein, aber einer werden zu wollen. [...]

125 „Super“, sagte Gina. „Du hast sogar schon ein Zing-Konto. [...] Und ich hab dein Zing-Konto mit der gesamten Circle-Community verknüpft, deshalb hast du soeben 10.042 neue Follower bekommen! 130 Echt cool. Du selbst solltest so etwa zehnmals am Tag zingen, aber das ist praktisch das Minimum. Ich bin sicher, du hast mehr zu sagen. Oh, da haben wir deine Playlist. Wenn du während der Arbeit Musik hörst, schickt der Feed die Playlist automatisch an alle anderen, und die geht dann in die kollektive Playlist, die wiederum die meistgespielten Songs eines Tages, einer Woche, eines Monats rankt. [...] „Ich find’s ja unglaublich, dass du schon eine Woche hier bist, ohne im wichtigsten Social Feed zu sein. Ab jetzt wird alles anders.“

Ein paar Tage später geht Mae in die unternehmenseigene Klinik zur Einstellungsuntersuchung und trifft dort auf Frau Dr. Villalobos.

145 „Normalerweise kommen alle Neuen in ihrer ersten Woche her, daher waren wir Ihretwegen ein bisschen besorgt. Gibt es einen Grund für den langen Aufschub?“

„Nein, nein. Bloß viel zu tun.“ [...]

150 „Zu viel zu tun, um sich um Ihre Gesundheit zu kümmern! Sagen Sie das nicht. [...] Also, das hier ist wirklich nur eine erste Untersuchung, ein einfacher Check-up, den wir mit allen neuen Mitarbeitern hier beim Circle machen, okay? [...] Zu den vierzehntäglichen Check-ups gehören Ernährungsberatungen, und wir überwachen Veränderungen in Ihrem allgemeinen Gesundheitszustand. [...] Und Sie können online auf alle Daten zugreifen, die wir hier generieren. Auf alles, was wir machen und worüber wir sprechen und natürlich auf alles in Ihren früheren Unterlagen. Sie haben an Ihrem ersten Tag hier das Formular unterschrieben, das es uns erlaubt, sämtliche Informationen Ihrer übrigen Ärzte anzufordern, sodass Sie jetzt endlich alles an einem Ort haben, Ihnen und uns zugänglich. [...] Es war ein wenig schwierig, einige Daten aus der Zeit zu bekommen, als Sie noch sehr jung waren, aber ab jetzt verfügen wir über fast vollständige Informationen. Alle zwei Wochen machen wir ein Blutbild, kognitive Tests, eine Reflexprüfung, eine kurze Augenuntersuchung und turnusmäßig eine Reihe von aufwendigeren Tests, wie MRTs und dergleichen.“ [...]

Fortsetzung S. 3

Die Ärztin legte ihr [ein silbernes Armband] um das linke Handgelenk und schloss es klickend. Es lag
175 eng an.

„Es ist warm“, sagte Mae.

„Es wird sich einige Tage lang warm anfühlen, dann haben Sie und das Armband sich aneinander
180 gewöhnt. Aber es muss natürlich die Haut berühren, um das zu messen, was wir messen möchten – nämlich alles. Sie wollten doch das volle Programm, oder?“

„Ich glaube, ja.“

„In Ihrem Einstellungsformular haben Sie angegeben, Sie wollten das komplette empfohlene Spektrum an Maßnahmen. Trifft das noch immer zu?“

„Ja.“

„Okay. Würden Sie das hier bitte trinken?“ Die Ärztin reichte Mae die sattgrüne Flüssigkeit, die sie
190 vorbereitet hatte. „Das ist ein Smoothie.“

Mae leerte das Glas. Das Getränk war zähflüssig und kalt.

„Okay, Sie haben soeben den Sensor geschluckt, der sich mit Ihrem Handgelenkmonitor verbinden
195 wird. Der war in dem Glas. [...] Er sammelt Daten über Herzfrequenz, Blutdruck, Cholesterin, Wärmefluktuatation, Kalorienverbrauch, Kalorienaufnahme, Schlafdauer, Schlafqualität, Verdauungseffizienz und so weiter. [...] Wenn wir bei einem Circler oder einer
200 Abteilung von der Norm abweichende Stressniveaus beobachten, können wir beispielsweise die Arbeitsbelastung angleichen. Das Gerät misst den pH-Wert Ihres Schweißes, damit Sie wissen, wann Sie mit alkalischem Wasser hydrieren sollten. Es erkennt Ihre

Körperhaltung und sagt Ihnen, wann Sie sie korrigieren sollten. Es misst den Blut- und Gewebesauerstoff, zählt Ihre roten Blutkörperchen und sogar Ihre Schritte.“ [...]

Das Armband war schön, ein pulsierendes Display mit Lämpchen und Tabellen und Zahlen. [...] Mae experimentierte bereits herum. Es war eines der elegantesten Geräte, die sie je gesehen hatte. [...]

„Und natürlich“, sagte Dr. Villalobos, „werden sämtliche Daten in der Cloud gespeichert und in Ihrem Tablet, wo Sie’s gerne hätten.“

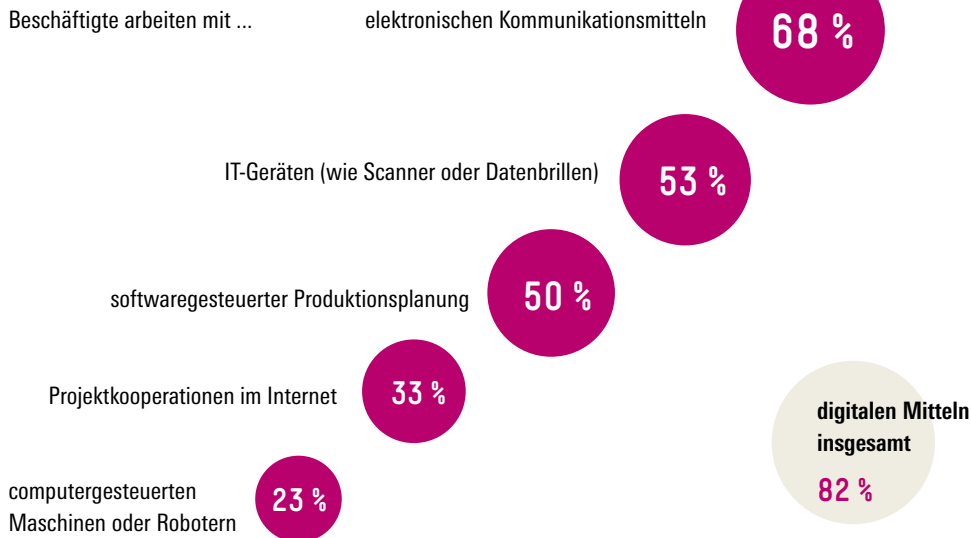
Auszüge aus: „Der Circle“ von Dave Eggers, Titel der Originalausgabe: The Circle, © 2014, Dave Eggers. Aus dem amerikanischen Englisch von Ulrike Wasel und Klaus Timmermann, © 2014, Verlag Kiepenheuer & Witsch GmbH & Co. KG, Köln/Germany

A2 Die Romanfigur Mae Holland erlebt während der ersten Arbeitstage viel Neues. Erarbeiten Sie, worauf sich Mae als neue Mitarbeiterin beim Circle einstellen muss. Erörtern Sie die Vor- und Nachteile der einzelnen Maßnahmen für Mae bzw. das Unternehmen. Entscheiden Sie, ob es sich hierbei nur um Science Fiction oder um Aspekte handelt, die am Arbeitsplatz durchaus möglich sind. Diskutieren Sie, ob der „Circle“ für Sie ein attraktiver Arbeitgeber wäre.

M2 Mehr Digitalisierung = mehr Überwachung?

Grafik A

Arbeit wird digitaler



DGB-Index Gute Arbeit | Böckler Impuls 2/2017

Hans Böckler Stiftung

1 Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat im Jahr 2016 eine repräsentative Beschäftigtenbefragung u.a. zur Digitalisierung in der Arbeitswelt durchgeführt. Die Beschäftigten im Dienstleistungsbereich äußerten sich zur Überwachung am Arbeitsplatz:

Grafik B

Durch die Digitalisierung ist die Überwachung und Kontrolle Ihrer Arbeitsleistung eher...



Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2016 für den Dienstleistungssektor

Hans Böckler Stiftung

In sieben der 16 betrachteten Branchen geben mindestens 50 Prozent der befragten Beschäftigten an, die Überwachung und Kontrolle der Arbeitsleistung sei durch die Digitalisierung gestiegen. Besonders hoch sind diese Anteile im Bereich Finanzdienstleistungen (66 Prozent) und in der Lagerwirtschaft (63 Prozent). Die niedrigsten Werte finden sich bei den Arbeitsplätzen in Heimen (28 Prozent) und im Bereich Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau (35 Prozent).

A3 Werten Sie die Schaubilder aus (M2a, M2b). Erklären Sie die Unterschiede in den einzelnen Branchen (M2b).

M4 **Datenschutz am Arbeitsplatz – Was ist erlaubt? Was ist nicht erlaubt?**

1 Neben den allgemeinen Grundlagen des Datenschutzes gibt es für die Arbeitswelt besondere Regeln, zum Beispiel in § 32 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), im Betriebsverfassungsgesetz, den Personalvertretungsgesetzen und der Bildschirmarbeitsverordnung*.

5 Wenn Arbeitgeber allgemeine Daten über ihre Mitarbeiter sammeln, haben sie grundsätzlich einen gesetzlich ausreichend guten Grund dafür, nämlich das Arbeitsverhältnis. Andererseits ist der Arbeitgeber in

10 einer besonderen Machtposition gegenüber den Arbeitnehmern, weshalb sie zusätzlichen Schutz vor Datenmissbrauch brauchen. Arbeitgeber dürfen deshalb zwar Daten zur Person und Einsatzfähigkeit ihrer Arbeitnehmer in Personalakten sammeln, müssen diese Akten aber sorgsam verwahren. Außerdem dürfen

15 auch Arbeitgeber nur so viele Daten sammeln, wie unbedingt nötig. Eine umfassende und dauernde technische Überwachung von Arbeitnehmern am Arbeitsplatz als „Leistungs- und Verhaltenskontrolle“ –

20 also, ob sie auch so arbeiten, wie sie sollen – ist datenschutz- und zivilrechtlich nicht erlaubt.

Wenn ein Arbeitgeber nicht allgemein, sondern gezielt zu technischen Mitteln greifen will, um das Verhalten der Arbeitnehmer zu kontrollieren, muss

25 die Zustimmung von Betriebs- und Personalräten vorliegen. Das betrifft auch Zeiterfassungs- und Zutrittssysteme, elektronische Bezahltechnik in der Kantine, Systeme zur Erfassung der Kundenzufriedenheit, zur Qualitätssicherung und zum Schutz

30 „geistigen Eigentums“. Audio- und Videoüberwachung ist nur in ganz begrenzten Ausnahmefällen zulässig, und zwar u.a. wenn die Arbeitnehmer auf die

Überwachung hingewiesen werden oder – in ganz besonderen Einzelfällen – eine heimliche Überwachung das letzte verbleibende Mittel zur Aufklärung von tatsächlich bereits begangenen Straftaten ist. Das müssen aber drastische Delikte sein, etwa Drogenhandel am Arbeitsplatz und ähnliches, sonst ist die Überwachung unverhältnismäßig. Zu den Zugangssystemen zählen auch elektronische rund um die Computer-Infrastruktur des Unternehmens. An- und Abmelden an passwortgeschützten Systemen darf zwar protokolliert werden, die weitergehende Überwachung der Computer-Nutzung ist (ähnlich wie bei Videoüberwachung) jedoch wieder nur mit Zustimmung der Betriebs- bzw. Personalräte erlaubt.

Landesanstalt für Medien Nordrhein-Westfalen (LfM)(Hrsg.):
Arbeitsalltag digital, Düsseldorf 2012

* Die Inhalte der Bildschirmarbeitsverordnung wurden zum 1.1.2017 in die Arbeitsstättenverordnung aufgenommen (Anmerkung der Redaktion).

A4 a) Erarbeiten Sie die rechtlichen Regelungen (M4) und entscheiden Sie (arbeitsteilig) die folgenden Fälle. Begründen Sie Ihre Entscheidung. Ausführliche Hinweise finden Sie hier: www.klicksafe.de/themen/rechtsfragen-im-netz/irights/ueberwachung-von-computer-und-internet-am-arbeitsplatz-was-darf-der-chef-wann-kontrollieren bzw. www.arbeitsrechte.de/mitarbeiterueberwachung.
b) Bewerten Sie den Arbeitsplatz der Romanfigur Mae Holland (M1) auf der Grundlage der Erkenntnisse, die Sie über den Arbeitnehmerdatenschutz gewonnen haben. Was ging nach deutschem Recht, was nicht?

Fall	Überwachung		Begründung
	erlaubt	nicht erlaubt	
Danjel N. ist stolz auf sein neues Smartphone, das er von seinem Arbeitgeber erhalten hat. Er darf es auch zu privaten Zwecken nutzen. Jetzt hat er erfahren, dass sein Arbeitgeber seine privaten E-Mails gelesen hat.			
Der Paketzustellerdienst „Päckchen“ hat den schnellsten Mitarbeiter des Monats prämiert. Die Beschäftigten sind sehr erstaunt. Möglich macht dies die neue Software in den mobilen Digitalgeräten der Zusteller, die auch Schritte zählen kann.			
Clara W. wurde mit der Begründung gekündigt, sie habe wiederholt Computerspiele während der Arbeitszeit gespielt. Ihre Vorgesetzte hatte sie in der Vergangenheit bereits mehrfach erwischt und ermahnt.			
Andy B. lästert auf seinem Social-Media-Profil kräftig über seinen Vorgesetzten. Dummerweise hat er sein Profil auf „öffentlich“ gestellt, sodass die ganze Abteilung mitlesen kann. Der Vorgesetzte teilt ihm im Gespräch mit, dass ihm bei Wiederholung die Kündigung drohe.			
Tamy M. ist zur Betreuung von Kund(inn)en manchmal im Außendienst mit dem Firmenwagen unterwegs. Jetzt hat der Abteilungsleiter ihr mitgeteilt, sie möge ihre Pausen während dieser Fahrten doch bitte verkürzen. Tamy kann sich nicht vorstellen, woher der Abteilungsleiter weiß, wie lange sie Pausen macht.			

M5 Wer schützt die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?

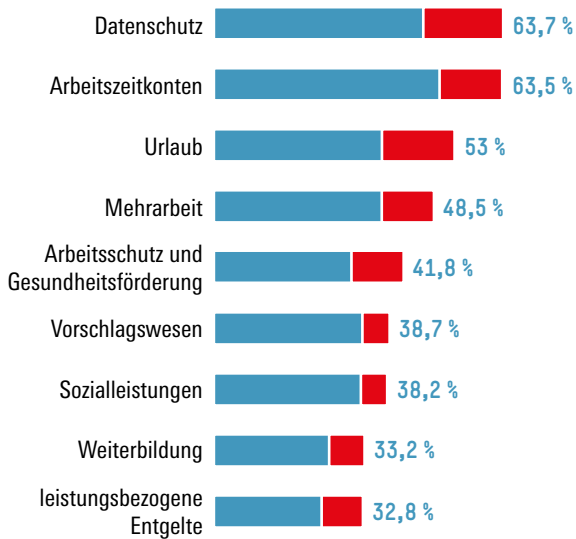
1 Die Betriebsräte bzw. Personalräte können der Überwachung der Beschäftigten Grenzen setzen und auf die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen achten. Ihre Mitbestimmung auch in Fragen des Datenschutzes ist im Betriebsverfassungsgesetz bzw. im Personalvertretungsgesetz geregelt. Darüber hinaus können sie in speziellen Betriebsvereinbarungen mit dem Arbeitgeber den Datenschutz im Betrieb umfassend regeln und so die bedenkliche Verwendung personenbezogener Daten verhindern.

Außerdem ist unter bestimmten Voraussetzungen in Betrieben die Ernennung eines/einer Datenschutzbeauftragten vorgeschrieben. Diese Person soll über die Einhaltung des Datenschutzes wachen.

Autorentext

Topthema Datenschutz

Von allen mitbestimmten Betrieben haben eine Betriebsvereinbarung zu ... davon seit Anfang 2014



WSI-Betriebsrätebefragung 2015 | Böckler Impuls 8/2016

Hans Böckler Stiftung

A5 Werten Sie die Grafik M5 aus und erklären Sie, weshalb der Datenschutz ein Topthema bei den Betriebsvereinbarungen ist.

M6 Brauchen wir ein spezielles Gesetz zum Beschäftigtendatenschutz?

1 Heutzutage gehören Clouds und Smartphones zum Alltag und EDV-Unternehmen wie Google oder Facebook zu den mächtigsten Konzernen der Welt. Um das Recht an die neue Wirklichkeit anzupassen, hat die EU im April 2016 eine Datenschutz-Grundverordnung verabschiedet, die ab Mai 2018 gelten wird. Die Juristin Marita Körner von der Universität Hamburg hat sich in einem Gutachten für das Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht mit diesem Regelwerk auseinandergesetzt. Sie plädiert dafür, die EU-Vorgaben durch ein deutsches Beschäftigtendatenschutzgesetz zu ergänzen.

Ziel der EU sei es, für einen einheitlichen und zeitgemäßen Datenschutz in den Mitgliedsstaaten zu sorgen, so Körner. Dieser Anspruch werde aber allenfalls teilweise eingelöst. Im Vergleich zur bestehenden Rechtslage biete die Verordnung nur punktuell Neues, größtenteils kämen alte Instrumente zur Anwendung. Den neuartigen Herausforderungen durch Big Data, Smart Data oder Cloudcomputing werde man so nicht gerecht. Auch für die zunehmende Vernetzung von Mensch und Maschine und neue Arbeitsformen wie Crowdfunding seien keine passgenauen Ansätze erkennbar. Stattdessen setze die EU vorwiegend auf „generell-abstrakte Regelungen“. Die sehr vagen Formulierungen dürften nach Körners Einschätzung zu erheblicher Rechtsunsicherheit führen und den Gerichten viel Arbeit bescheren.

Die Gutachterin empfiehlt, auf nationaler Ebene aktiv zu werden. Der europäische Gesetzgeber habe den Einzelstaaten zahlreiche Gegenstände zur Konkretisierung oder Ausgestaltung überlassen – unter anderem den Beschäftigtendatenschutz. Dieser sei in Deutschland ohnehin „keineswegs in der nötigen Tiefe geregelt“, die ausdrücklichen Vorgaben beschränkten sich auf einen einzigen Paragraphen im Bundesdatenschutzgesetz. Darüber hinaus gebe es zwar zahlreiche Betriebsvereinbarungen, geholfen sei damit allerdings nur den Arbeitnehmern in mitbestimmten Firmen. Statt diesen unbefriedigenden Zustand einfach fortzuschreiben, spricht sich die Expertin für eine umfassende Lösung aus: In der EU-Grundverordnung sei ein klarer Auftrag an die Politik zu sehen, „das längst überfällige Beschäftigtendatenschutzgesetz zu schaffen“. Ein solches Gesetz müsste die von der EU vorgegebenen Mindeststandards erfüllen, könnte aber beliebig weit darüber hinausgehen.

Der Gesetzgeber sollte dem Gutachten zufolge zum einen durch konkrete Vorschriften den „Datenschutz durch Technik“ stärken. Möglich wäre es, Löschroutinen oder Verfalltermine für gespeicherte Arbeitnehmerdaten genau vorzugeben. Statt allgemeiner Normen empfiehlt Körner jeweils spezifische Regelungen für typische Verarbeitungsformen wie

Fortsetzung S. 7

Videokontrolle, Ortungssysteme, die Überwachung von Kommunikationsverhalten oder das Screening von Bewerbern in sozialen Netzwerken. Für rechtswidrig erlangte Daten sollte ein Verwertungsverbot klar geregelt werden.

Akuter Regelungsbedarf besteht auch hinsichtlich der Einwilligung in die Verarbeitung von personenbezogenen Daten. Grundsätzlich habe zwar jeder das Recht, über seine persönlichen Daten frei zu verfügen, so die Expertin. Fraglich sei allerdings, inwieweit man in einem Arbeitsverhältnis wirklich freiwillig entscheiden kann. Denn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehe ein „strukturelles Machtungleichgewicht“. Daher seien klare gesetzliche Einschränkungen nötig: Dass Beschäftigte in die Sammlung von sensiblen Daten – beispielsweise zu ihrem Gesundheitszustand oder ihrem Intimleben – oder in Totalüberwachung einwilligen, sollte explizit ausgeschlossen werden.

Betriebsvereinbarungen sollen laut der EU-Verordnung auch weiterhin ihre Bedeutung behalten. Um dieses Instrument noch effektiver zu machen, wäre es nach Körners Ansicht sinnvoll, die Mitbestimmung gesetzlich so auszubauen, dass Betriebsräte Betriebsvereinbarungen zur Nutzung von Arbeitnehmerdaten erzwingen können. Zudem regt sie an, ein Verbandsklagerecht auch für den Beschäftigtendatenschutz einzuführen.

Böckler Impuls Ausgabe 2/2017

A6 Erarbeiten Sie aus dem Text, weshalb die Juristin Körner eine neue gesetzliche Regelung für den Datenschutz der Beschäftigten fordert und an welchen Stellen sie konkret Verbesserungen einfordert. Erklären Sie, weshalb es für Beschäftigte oft so schwierig ist, die bestehenden Rechte einzufordern und durchzusetzen.

ERKLÄRUNGEN

Im **Bundesdatenschutzgesetz** bzw. in den **Datenschutzgesetzen** der Bundesländer ist der Schutz von personenbezogenen Daten und Persönlichkeitsrechten genauer geregelt. Hier ist z. B. festgelegt, dass heimliches Überwachen von Telefonaten, E-Mails oder die Weitergabe von personenbezogenen Daten an Dritte nicht erlaubt sind.

Das **Persönlichkeitsrecht** umfasst sehr viele Bereiche. Dazu gehören z. B. das Recht am eigenen Bild und das Recht an der eigenen Stimme sowie das umfangreiche Recht auf informationelle Selbstbestimmung. Allgemein hat nach dem Grundgesetz jeder das Recht auf den Schutz seiner Menschenwürde und die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit,

soweit er nicht die Rechte anderer verletzt. Dementsprechend gibt es auch Datenschutzrechte, die festlegen, dass nicht jeder beliebig personenbezogene Daten anderer erheben, speichern und verwenden darf. Die Mitarbeiter/innen eines Betriebes ab fünf Beschäftigten dürfen einen **Betriebsrat** wählen. Dieser vertritt die Interessen aller Beschäftigten in diesem Betrieb. Dazu überwacht er die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften, kann mitbestimmen, wann die tägliche Arbeitszeit beginnt und endet, wie die Pausen geregelt sind usw. Bei Einstellungen oder Entlassungen muss der Betriebsrat angehört werden. Auch im Bereich des Datenschutzes stehen dem Betriebsrat Mitbe-

stimmungsrechte zu. Die Rechte und Pflichten des Betriebsrates sind im **Betriebsverfassungsgesetz** geregelt. Im öffentlichen Dienst (z.B. Stadtverwaltung, Ministerien, staatliche Betriebe) heißt der Betriebsrat Personalrat.

Eine **Betriebsvereinbarung** ist ein Vertrag. Dort legen der Betriebsrat und die Geschäftsleitung Regeln für alltägliche Angelegenheiten des Arbeitslebens fest, die nicht im Tarifvertrag geregelt sind, wie z. B. die Lage der täglichen Arbeitszeit oder die Bereitstellung von Sozialeinrichtungen (Kantine, Aufenthaltsräume). In einer Betriebsvereinbarung können auch datenschutzrechtliche Regelungen getroffen werden.

Querverweis: UE Mitbestimmung, UE Industrie 4.0, [Erklärfilm Betriebliche Mitbestimmung](#)