

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

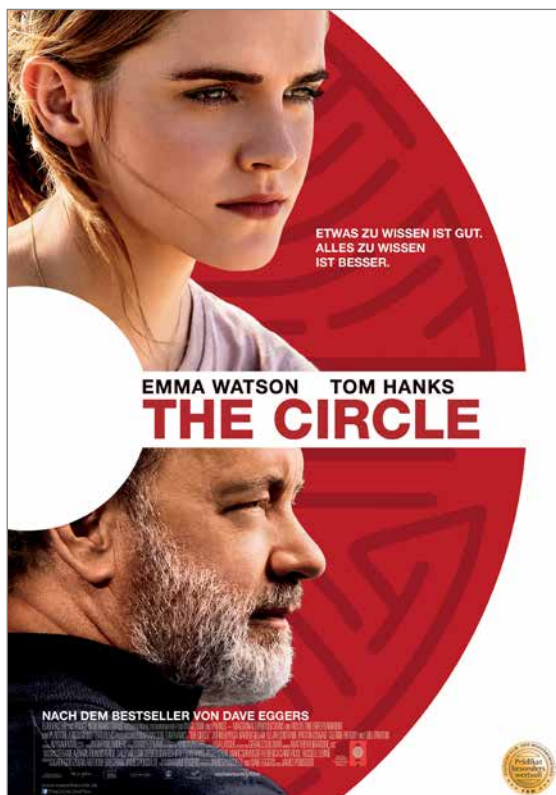
Für die 24-jährige Mae Holland
10 wird zwei Jahre nach ihrem Collegeabschluss ein Traum wahr: Sie bekommt einen der begehrten Arbeitsplätze beim hippen Internet-Unternehmen „Circle“ mit Sitz
15 in Kalifornien.

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 Beschäftigten?
- 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. Hast du Zeit?“

70 „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 [...] „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. [...]

120 „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! Echt cool. Du selbst solltest so etwa zehnmal 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 eng an.

„Es ist warm“, sagte Mae.

„Es wird sich einige Tage lang warm anfühlen, dann haben Sie und das Armband sich aneinander 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 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 wird. Der war in dem Glas. [...] Er sammelt Daten über Herzfrequenz, Blutdruck, Cholesterin, Wärmefluktuation, Kalorienverbrauch, Kalorienaufnahme, Schlafdauer, Schlafqualität, Verdauungseffizienz und so weiter. [...] Wenn wir bei einem Circler oder einer 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

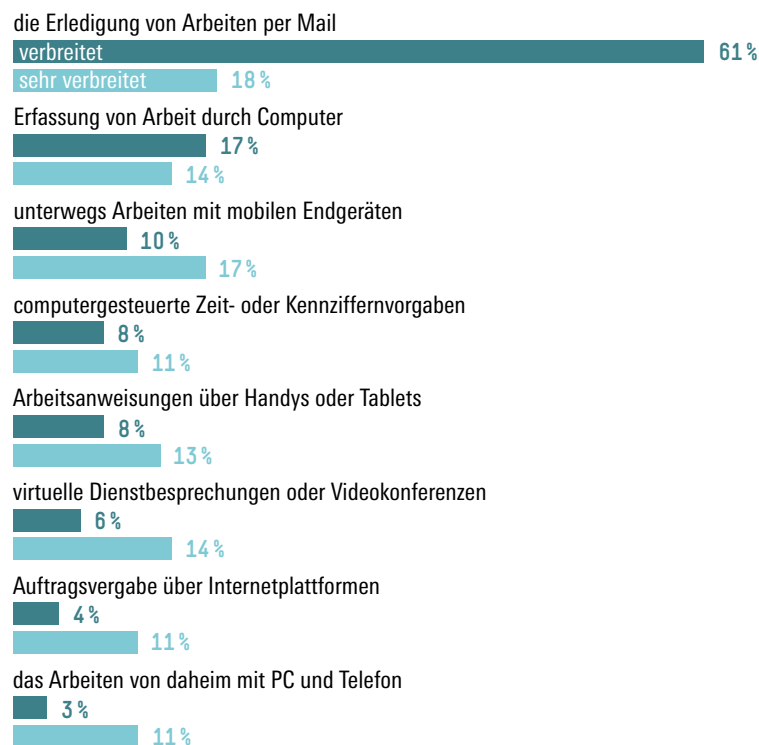
A1 Die Romanfigur Mae Holland erlebt während der ersten Arbeitstage viel Neues. Erarbeiten Sie, worauf sich Mae als neue Mitarbeiterin beim Circle einstellen muss. Erörtern Sie die Vor- und Nachteile der einzelnen Maßnahmen für Mae bzw. das Unternehmen. Entscheiden Sie, ob es sich hierbei nur um Science 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

Arbeitsformen 4.0

In so vielen Betrieben gibt es ...



Ahlers 2018, WSI-Betriebsrätebefragung 2016 | Böckler Impuls 10/2018, Grafik zum Download: bit.do/impuls1194

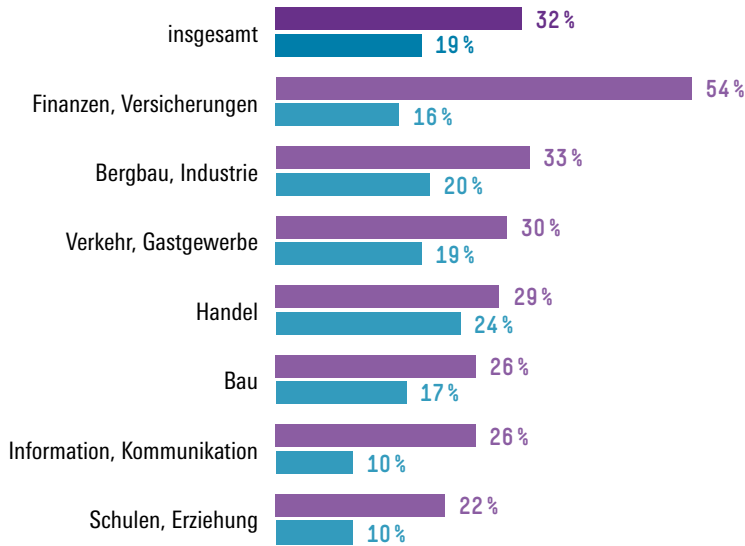
Hans Böckler Stiftung

Fortsetzung S. 4

Grafik B

Überwachung 4.0

In so vielen Betrieben werden Arbeitsschritte von Computern erfasst und vorgegeben...



Ahlers 2018, WSI-Betriebsrätebefragung 2016 | Böckler Impuls 10/2018, Grafik zum Download: bit.do/impuls1197

Hans Böckler Stiftung

A2 Werten Sie die Schaubilder aus (M2a, M2b). Erklären Sie die Unterschiede zwischen den Branchen (M2b).

M3 Was gilt nach dem neuen Beschäftigtendatenschutz?

1 Im Mai 2018 hat sich das Datenschutzrecht mit einer europäischen Regelung (die EU-Datenschutz-Grundverordnung, abgekürzt: EU-DSGVO) verändert. Daraufhin wurde auch das deutsche Datenschutzrecht angepasst.

Seit langem gilt als wichtigster Grundsatz im Beschäftigtendatenschutz das „Verbot mit Erlaubnisvorbehalt“. Das heißt: Das Erheben von Daten ist verboten, es sei denn der Arbeitgeber hat eine Erlaubnis. Dieser wichtige Grundsatz [gilt] auch nach dem neuen Datenschutzrecht [ab 18.5.2018].

Der Arbeitgeber darf auf solche Daten zugreifen, die für die Durchführung des jeweiligen Arbeitsverhältnisses „erforderlich“ sind. Was genau „erforderlich“ ist, sagt der kurze Gesetzestext allerdings nicht. Eine Menge Fälle sind durch die Gerichte geklärt. Es ist davon auszugehen, dass diese Rechtsprechung auch nach dem neuen Recht ab 2018 gültig bleibt. So ist beispielsweise unbestritten, dass der Arbeitgeber alle Stammdaten der Mitarbeiter erheben darf. Dazu gehören:

- Name, Adresse
- Kontoverbindung
- Ausbildung, Qualifikationen
- Arbeitszeiterfassung
- Speichern bestimmter PC-Vorgänge

Probleme entstehen, wenn noch deutlich sensiblere Daten erhoben werden, beispielsweise zur Gesundheit. Nahezu jedes Software-System sammelt Daten. Hier kommt es darauf an, ob die Datenerhebung für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses „erforderlich“ ist. Das Bundesarbeitsgericht hat daher in vielen Urteilen bekräftigt, dass der Einsatz technischer Geräte nur „erforderlich“ ist, wenn kein anderes milderes Mittel zur Verfügung steht. Außerdem ist darauf zu achten, dass der Einsatz der Geräte datenschonend zu erfolgen hat.

[Neben dieser allgemeinen Vorschrift darf der Arbeitgeber Daten der Mitarbeiter auch erheben, wenn es z.B. eine Einwilligung des Mitarbeiters oder eine entsprechende Betriebsvereinbarung gibt.] Für die Einwilligung im Beschäftigtendatenschutz gilt: der Arbeitgeber kann im Grundsatz Beschäftigtendaten erheben, wenn der Beschäftigte selbst damit einverstanden ist – also einwilligt. Etwa im Arbeitsvertrag oder in einer Extra-Vereinbarung. Allerdings ist darauf zu achten, dass die Einwilligung tatsächlich freiwillig erteilt wird. Sie muss nach dem neuen Recht außerdem schriftlich erfolgen.

Neuerdings ist in der EU-DSGVO auch ausdrücklich geregelt, dass Betriebsvereinbarungen die Datenverarbeitung regeln und den Arbeitgeber legitimieren

Fortsetzung S. 5

ren können, Beschäftigtendaten zu erheben und zu verarbeiten. Schon jetzt gibt es in den meisten Betrieben zur digitalen Nutzung Betriebsvereinbarungen, etwa zur Nutzung von Internet, E-Mail und mobilen Endgeräten, die den Umgang mit Mitarbeiterdaten regeln, denn in nahezu allen Fällen werden Mitarbeiterdaten verarbeitet. Für Betriebsvereinbarungen sieht die EU-DSGVO relativ strenge Maßstäbe vor, was insbesondere die Transparenz, Zweckbindung, aber auch Informations- und Löschungsrechte der Beschäftigten betrifft. [Seit] Mai 2018 müssen alle Betriebsvereinbarungen (auch die alten) diesen strengen Vorgaben der EU-DSGVO entsprechen. (...)

Das gilt ab Mai 2018 im Beschäftigtendatenschutz, www.bund-verlag.de, © Bund-Verlag GmbH, Frankfurt am Main, 21.7.2017, abgerufen am 17.12.2018

M4 Wer schützt die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?

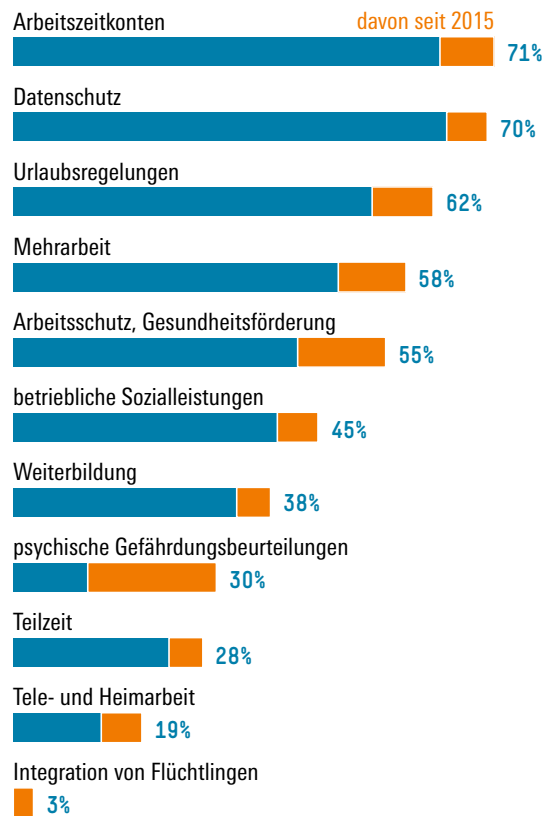
Die Betriebsräte bzw. Personalräte können der Überwachung der Beschäftigten Grenzen setzen und auf die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen achten. Ihre Mitbestimmung auch in Fragen des Datenschutzes ist im Betriebsverfassungsgesetz bzw. im Personalvertretungsgesetz geregelt. Darüber hinaus können 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

Topthemen Arbeitszeit und Datenschutz

Von allen mitbestimmten Betrieben haben eine Vereinbarung zu ...



WSI-Betriebsrätebefragung 2015/2017, Böckler Impuls 8/2018, Grafik zum Download: bit.do/bsue11

Hans Böckler Stiftung

M5 Was ist erlaubt, was ist nicht erlaubt?

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 Paketzustelldienst „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.			

A3 a) Erarbeiten Sie die rechtlichen Regelungen (M3) und entscheiden Sie (arbeitsteilig) die Fälle in M5. 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) Werten Sie die Grafik M4 aus und erklären Sie, weshalb der Datenschutz ein Topthema bei den Betriebsvereinbarungen ist.
 c) 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?

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. Die **EU-DSGVO** (EU-Datenschutz-Grundverordnung) ist eine europäische Regelung, die den Datenschutz innerhalb Europas neu regelt. Sie gilt seit Mai 2018 in allen 28 EU-Staaten. In Deutschland führte die Regelung außerdem zu einer Konkretisierung

der bestehenden Datenschutzgesetze (§ 26 BDSG). 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 Mitbestimmungsrechte zu. Die Rechte und Pflichten des Betriebsrates

sind im **Betriebsverfassungsgesetz** geregelt. Im öffentlichen Dienst (z. B. Stadtverwaltung, Ministerien, Polizei) 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, UE Betriebsvereinbarung, [Erklärfilm Betriebliche Mitbestimmung](#)