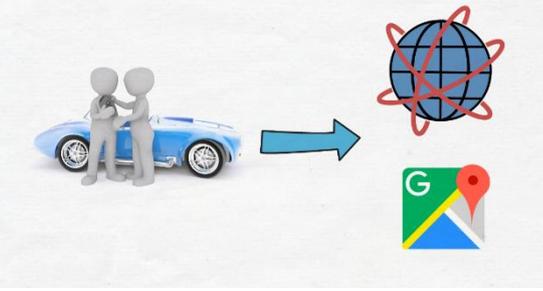
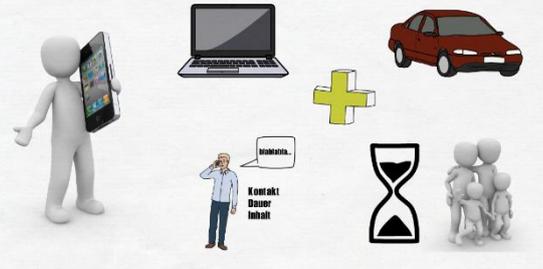
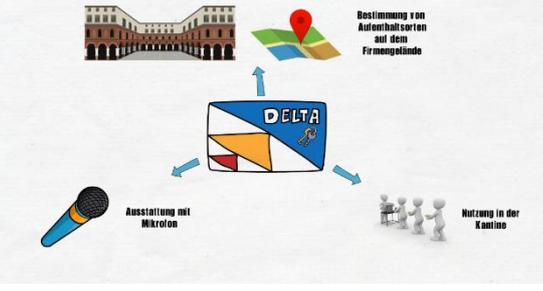
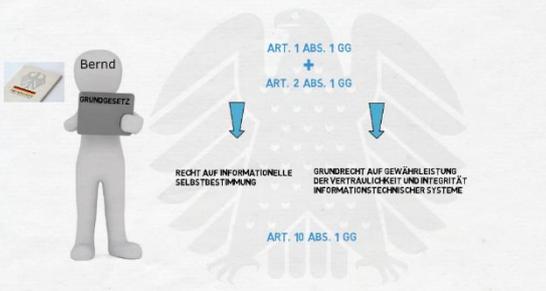


Storyboard: Überwachung am Arbeitsplatz

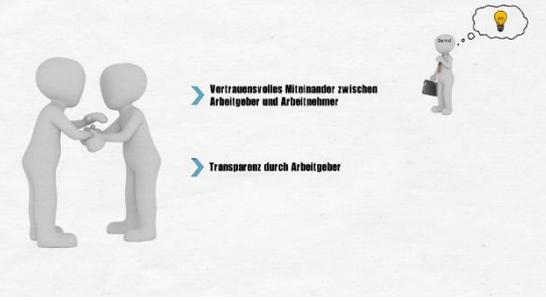
Nr.	Skizze	Beschreibung, Kommentar	Sprechtext
1		<p>Arbeitnehmer Bernd liest im Manager Magazin einen Artikel zum Thema <i>Überwachung am Arbeitsplatz</i>.</p>	<p>„Das ist Bernd. Bernd hat im Manager Magazin einen Artikel zum Thema „Überwachung am Arbeitsplatz“ entdeckt.</p> <p>Darin erfährt er, dass Digitalisierung und Big Data für die Überwachung von Mitarbeitern durch ihre Arbeitgeber nahezu unermessliche Möglichkeiten geschaffen haben.</p> <p>Bernd findet das Thema spannend, weil ihm seine Persönlichkeitsrechte und Privatsphäre sehr wichtig sind. Er möchte das Vertrauen seines Arbeitgebers genießen, ohne dass er überwacht wird.“</p>
2		<p>Arbeitnehmer Bernd trifft sich mit seinem Kumpel Uwe, der Arbeitgeber ist. Uwe erklärt Bernd die Interessen eines Arbeitgebers an der Überwachung.</p>	<p>„Bernd trifft sich mit seinem Kumpel Uwe, der ein Unternehmen mit zweihundert Angestellten hat. Uwe erklärt die Interessen eines Arbeitgebers an der Überwachung seiner Angestellten.</p> <p>Der Arbeitgeber möchte neben der reinen Anwesenheit auch die Leistung und das Verhalten seiner Arbeitnehmer kontrollieren können. Dadurch gelingt es ihm, produktive Mitarbeiter zu erkennen.</p> <p>Durch die Identifizierung einflussreicher Mitarbeiter kann er individuelle Potentiale erkennen, beispielsweise wer sich zur Führungskraft eignet. Außerdem kann er negative Tendenzen durch Stimmungsmacher gegen die Firmenkultur im Keim ersticken.</p> <p>Des Weiteren sollen Betriebsgeheimnisse gewahrt und das IT-Sicherheitsrisiko möglichst begrenzt werden.</p> <p>Außerdem geht es um die Optimierung von Geschäftsprozessen.</p> <p>Zuletzt erhoffen sich Arbeitgeber Zufallsfunde, die sie gegen unliebsame Mitarbeiter verwenden können, um beispielsweise die Kündigung aussprechen zu können.“</p>

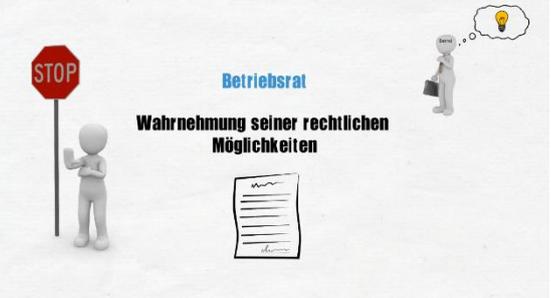
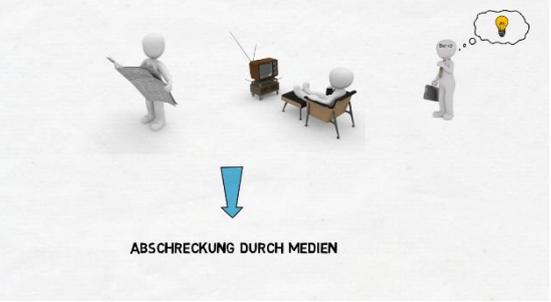
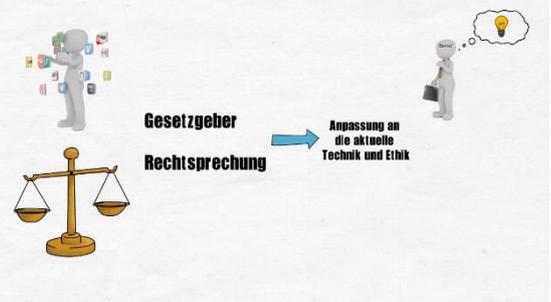
3	 <p>Überwachungsmöglichkeiten früher</p>	<p>Uwe stellt die Überwachungsmöglichkeiten in der Zeit vor Digitalisierung und Big Data dar.</p>	<p>„Uwe erzählt auch von seinen früheren Erfahrungen. Damals standen weit weniger Überwachungsmöglichkeiten zur Verfügung als heute.</p> <p>Es konnte die Arbeitszeit inklusive der Toiletten- und Pausenzeiten durch Stempelkarten erfasst werden.</p> <p>Daneben wurde die Arbeitsleistung beobachtet bzw. in Arbeitsprotokollen festgehalten.</p> <p>In ganz besonderen Fällen wurde ein Privatdetektiv vom Arbeitgeber beauftragt.“</p>
4	 <p>Überwachungsmöglichkeiten früher heute</p>	<p>Uwe erklärt Bernd, dass aktuelle Überwachungsmöglichkeiten im Rahmen von Digitalisierung und Big Data kaum Grenzen kennen.</p>	<p>„Uwe erklärt Bernd, dass sich heute aufgrund von Digitalisierung und Big Data kaum Grenzen ergeben, was die Überwachungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz angeht.</p> <p>Durch eine Datenanalyse digitaler Spuren aus unterschiedlichsten Quellen lässt sich problemlos ein inhaltsreiches Mitarbeiterprofil generieren. Uwe führt dafür vier Beispiele an.“</p>
5		<p>Uwe stellt aktuelle Überwachungsmöglichkeiten für den Einsatz am Computer vor.</p>	<p>„Am Computer hinterlassen Arbeitnehmer besonders viele Datenspuren.</p> <p>Neben dem Einloggen in das IT-Netz, dem Zugriff auf Daten, E-Mails sowie Internetseiten seien hier die Drucker- und Downloadaktivitäten genannt. Beispielsweise speichern Webtracking-Tools die besuchten Webseiten sowie die verwendeten dynamischen IP-Adressen. Darüber hinaus ist es durch den Einsatz von Keyloggern möglich, sämtliche Tastatureingaben zu protokollieren und regelmäßig Screenshots zu erstellen.“</p>
6		<p>Uwe erklärt aktuelle Überwachungsmöglichkeiten rund um den Dienstwagen.</p>	<p>„Einige meiner Angestellten haben einen Dienstwagen, führt Uwe weiter aus.</p> <p>Aus den Daten der Navigationssoftware der Dienstwagenelektronik sind Standortverläufe ersichtlich.</p> <p>Daraus lassen sich Bewegungsprofile erstellen und beispielsweise mit eingereichten Wegekostenabrechnungen abgleichen.</p> <p>Des Weiteren ist es eine interessante Informationsquelle für Unternehmen mit Außendienstmitarbeitern.“</p>

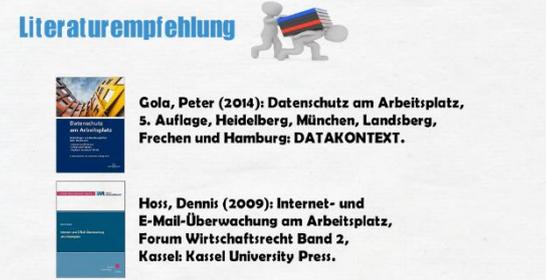
7		<p>Uwe stellt aktuelle Überwachungsmöglichkeiten rund um das Diensthandy vor.</p>	<p>„Für alle Mitarbeiter stelle ich ein Diensthandy zur Verfügung, erklärt Uwe.</p> <p>Neben den Überwachungsmöglichkeiten, die für den Computer und den Dienstwagen zur Verfügung stehen, ergeben sich für das Handy noch viele weitere.</p> <p>Beispielsweise kann das Telefonierverhalten, also wer mit wem wann wie lange telefoniert, und nicht zuletzt der Inhalt jedes Gesprächs aufgezeichnet und automatisiert interpretiert werden.</p> <p>Letztlich kann die gesamte Nutzungsdauer nachverfolgt werden; in tiefere Bereiche dringt die Überwachung, wenn das Handy auch privat genutzt wird. So kann das ganze Leben sowie alle Gewohnheiten nachvollzogen werden, indem auf sämtliche E-Mails sowie den Kalender zugegriffen wird.“</p>
8		<p>Uwe erläutert aktuelle Überwachungsmöglichkeiten mithilfe der Schlüsselkarte.</p>	<p>„Uwe nutzt in seinem Unternehmen Schlüsselkarten. Dazu führt er folgendes aus.</p> <p>Mittels Schlüsselkarten wird den Arbeitnehmern der Zutritt zum Firmengelände oftmals erst ermöglicht. In sicherheitsrelevanten Unternehmen erfolgt die Autorisierung für den Zutritt zu einem Bereich mittels der Schlüsselkarte. Es lässt sich daher überprüfen, in welchen Bereichen sich ein Mitarbeiter aufgehalten hat.</p> <p>Des Weiteren können Schlüsselkarten mit eingebautem Mikrofon ausgestattet sein. Dies ermöglicht dem Arbeitgeber die Aufzeichnung von Mitarbeitergesprächen.</p> <p>Häufig wird die Schlüsselkarte zum Bezahlen in der Kantine verwendet; hier kann beispielsweise nachvollzogen werden, wann und mit wem gegessen wurde und ob eine gesunde Ernährung angestrebt wird.</p> <p>Diese Beispiele haben Bernd gezeigt, wie vielfältig die Überwachungsmöglichkeiten des Arbeitgebers sind.“</p>

<p>9</p>		<p>Bernd sucht im Internet Informationen zur Rechtslage in Deutschland.</p>	<p>„Er fragt sich daher, wie die rechtlichen Gegebenheiten sind. Im Internet findet Bernd viele Informationen zur Rechtslage in Deutschland. Er liest viele Artikel erst einmal quer.</p> <p>Der überwachende Arbeitgeber bewegt sich regelmäßig auf einem schmalen Grat zwischen berechtigten und unberechtigten Maßnahmen.</p> <p>In Deutschland werden die Möglichkeiten zur Überwachung in der Praxis stark eingeschränkt.</p> <p>Als Akteure in diesem Spiel lassen sich neben Arbeitnehmer und Arbeitgeber der Gesetzgeber, die Rechtsprechung, der Betriebsrat sowie die Gewerkschaften identifizieren.“</p>
<p>10</p>		<p>Zur rechtlichen Situation findet Bernd einige relevante Normen im Grundgesetz.</p>	<p>„Bernd liest sich die recherchierten Normen im Grundgesetz durch. Dazu findet er weitere Informationen.</p> <p>Das Recht auf informationelle Selbstbestimmung schützt die Preisgabe und Verwendung der eigenen personenbezogenen Daten.</p> <p>Darüber hinaus dient das Grundrecht auf Gewährleistung der Vertraulichkeit und Integrität informationstechnischer Systeme dem Schutz von persönlichen Daten, die in informationstechnischen Systemen gespeichert oder verarbeitet werden.</p> <p>Zuletzt schützt Artikel 10 Grundgesetz die Kommunikation über E-Mail und Telefon. Eingriffe in diese Rechte sind nur in Einzelfällen unter Beachtung der Verhältnismäßigkeit zulässig.“</p>

11		<p>Bernd findet weitere Informationen zur Rechtslage in der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) sowie im Bundesdatenschutzgesetz (BDSG).</p>	<p>„Des Weiteren hat Bernd relevante Normen zum Datenschutz sowohl in der Datenschutzgrundverordnung als auch im Bundesdatenschutzgesetz gefunden.</p> <p>Dort ist festgelegt, dass personenbezogene Daten von Beschäftigten nur für Zwecke des Arbeitsverhältnisses verarbeitet werden dürfen, wenn dies für die Begründung, Durchführung oder Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist.</p> <p>Dabei hat ein Unternehmen abzuwägen zwischen dem eigenen Interesse an der Datenerhebung und den Schutzinteressen des betroffenen Beschäftigten.</p> <p>Datenschutzverstöße seitens der Arbeitgeber werden seit der Gesetzesänderung 2018 deutlich strenger sanktioniert.“</p>
12		<p>Bei seiner Recherche findet Bernd wichtige Urteile des Bundesarbeitsgerichts.</p>	<p>„Bernd ist bei seiner Suche auf wichtige Urteile des Bundesarbeitsgerichts gestoßen.</p> <p>In einem Fall entschieden die Richter, dass der tatsächliche Einsatz eines Keyloggers in jedem Falle erst dann zulässig ist, wenn konkrete Tatsachen den Verdacht einer Straftat oder einer anderen schweren Verfehlung zulasten des Arbeitgebers begründen.</p> <p>In einem anderen Fall erlaubten die Arbeitsrichter die Verarbeitung personenbezogener Daten zur Aufdeckung des konkreten Verdachts einer schwerwiegenden Pflichtverletzung. So können verdeckte Überwachungsmaßnahmen zum Beispiel auch zur Aufdeckung einer Konkurrenzfähigkeit eines Arbeitnehmers gerechtfertigt sein.“</p>

<p>13</p>	<p>BETRIEBSRAT UND BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ</p> 	<p>Zuletzt findet Bernd heraus, dass der Betriebsrat im Unternehmen wichtige Mitspracherechte hat.</p>	<p>„Bernd informiert sich über die Rechte des Betriebsrates.</p> <p>Dem Betriebsrat stehen gemäß Betriebsverfassungsgesetz gewisse Mitbestimmungsrechte zu.</p> <p>Konkret hat er das Recht zur Mitbestimmung über die Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Laut ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts setzt dieses Mitbestimmungsrecht bereits ein, wenn die technische Einrichtung zur Überwachung geeignet ist.</p> <p>Darüber hinaus hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb.“</p>
<p>14</p>		<p>Bernd ist immer noch besorgt aufgrund der vielschichtigen Überwachungsmöglichkeiten.</p>	<p>„Bernd hält für sich fest, dass es schon schwierig zu sein scheint herauszufinden, ob und in welcher Form Überwachung stattfindet.</p> <p>Etwas erleichtert ist Bernd aufgrund der in Deutschland schon sehr restriktiven Normen; Arbeitnehmer in anderen Ländern trifft es da nicht so gut.“</p>
<p>15</p>		<p>Bernd macht sich Gedanken zu den Lösungsmöglichkeiten und fordert Transparenz durch den Arbeitgeber.</p>	<p>„Bernd macht sich Gedanken zu einem fairen Miteinander zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.</p> <p>Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollte ein vertrauensvolles Miteinander bestehen.</p> <p>In Fragen der betrieblichen Überwachung muss der Arbeitgeber Transparenz vorleben und sämtliche Formen der Überwachung den eigenen Mitarbeitern offenlegen.“</p>

16		<p>Darüber hinaus sieht Bernd den Betriebsrat in der Pflicht.</p>	<p>„Die gesetzlichen Möglichkeiten für den Betriebsrat findet Bernd schon sehr weitgehend.“</p> <p>Der Betriebsrat kann durch konsequente Wahrnehmung seiner rechtlichen Möglichkeiten eine starke Gegenpartei zum Arbeitgeber sein und die Rechte der Arbeitnehmer bestmöglich vertreten.</p> <p>Darüber hinaus können mit Betriebsvereinbarungen, die zwischen dem Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden, die betriebliche Ordnung und individuelle Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern geregelt werden. Dieses Instrument sollte genutzt werden, um für den Arbeitsalltag klare Arbeits- und Verhaltensnormen festzulegen.“</p>
17		<p>Des Weiteren kennt Bernd die Macht der Medien, die für Abschreckung sorgen können.</p>	<p>„Bernd kommen die täglich genutzten Medien in den Sinn.“</p> <p>Eine öffentlichkeitswirksame mediale Aufarbeitung publik gewordener Überwachungsskandale dürfte eine gewisse Abschreckung bei anderen Arbeitgebern bewirken. Auf diese Weise wird sozialer Druck aufgebaut, so dass bestimmte Methoden unterlassen bzw. erst gar nicht genutzt werden.“</p>
18		<p>Auch die Rechtsprechung und Gesetze müssen Schritt halten.</p>	<p>„Bernd überlegt, wie rasant die technologischen Sprünge in den vergangenen Jahren waren.“</p> <p>Er sieht daher den Gesetzgeber und die Rechtsprechung in der Pflicht, ein bedeutendes Korrektiv zur Durchführung von Überwachungsmaßnahmen zu bilden.</p> <p>Sie haben die Aufgabe, das Recht immer weiter den technischen und ethischen Gegebenheiten entsprechend auszulegen.“</p>

<p>19</p>		<p>Zuletzt sieht Bernd jeden einzelnen Arbeitnehmer in der Pflicht, sich konform zu verhalten.</p>	<p>„Nicht zuletzt fällt Bernd ein, dass er selbst schon eine Menge tun kann, um das Vertrauen seines Arbeitgebers zu erhalten.</p> <p>Kommt er seinen arbeitsvertraglichen Pflichten ordnungsgemäß nach und macht er sich auch sonst nicht verdächtig, besteht schon per se keine Veranlassung des Arbeitgebers zur Überwachung.</p> <p>Konkret sollte ein Arbeitnehmer dienstliche Dateien niemals auf private Sticks kopieren oder an private Mailaccounts schicken.</p> <p>Bei Arbeit im Homeoffice sollte man die Genehmigung zur Nutzung geschäftlicher Daten vom Arbeitgeber eingeholt haben.“</p>
<p>20</p>	<p>Literaturempfehlung</p>  <p>Gola, Peter (2014): Datenschutz am Arbeitsplatz, 5. Auflage, Heidelberg, München, Landsberg, Frechen und Hamburg: DATAKONTEXT.</p> <p>Hos, Dennis (2009): Internet- und E-Mail-Überwachung am Arbeitsplatz, Forum Wirtschaftsrecht Band 2, Kassel: Kassel University Press.</p>	<p>Zum Abschluss hat Bernd noch zwei konkrete Literaturempfehlungen.</p>	<p>„Bernd hat im Laufe seiner Recherche einige Quellen zu Rate gezogen. Für den interessierten Leser kann er zum Abschluss zwei Bücher ganz besonders empfehlen.“</p>