

Technische Arbeitsplatzüberwachung

Zusammenfassung

Überwachungstechnologien werden ständig weiterentwickelt und sind kostengünstig verfügbar, was eine Anwendung am Arbeitsplatz als Werkzeug für das Management, gerade in Zeiten vermehrter Telearbeit, plausibel erscheinen lässt. Die Arbeitsleistung von Menschen werden überwacht, etwa durch das Aufzeichnen von Mausbewegungen und Tastaturanschlägen, automatischen Screenshots, mittels GPS-Ortung, durch minütliches fotografieren per Webcam und dem Einsatz von Gesichtserkennungssoftware, durch das Auswerten der Leistung des Arbeitsgerätes oder mittels Algorithmen zur automatischen Berechnung der Produktivität. Während verhältnismäßiges Monitoring, z. B. durch Zeitaufzeichnungen oder Zutrittskarten berechtigt und legal ist, können andere Formen der Arbeitsplatzüberwachung Persönlichkeitsrechte und damit die Menschenwürde verletzen und führen mitunter zu vermehrten Arbeitsunfällen oder Produktivitätseinbußen. Gerade in Unternehmen mit schwachen oder nicht-vorhandenen Betriebsräten können solche Überwachungspraktiken schnell Einzug halten. Hier ist eine zeitgemäße Überprüfung bestehender Gesetze nötig.

Überblick zum Thema

Der Trend zu vermehrter Arbeit im Homeoffice hat sich auch schon vor der Corona-Krise abgezeichnet und wurde nun deutlich verstärkt. Viele Unternehmen hegten jahrelang Skepsis gegenüber der Telearbeit, wobei beispielsweise Produktivitätseinbrüche durch mangelnde Kontrolle und schlechte Kommunikationsmöglichkeiten befürchtet wurden. Nachdem jetzt sehr viele ArbeitnehmerInnen monatelang zur Heimarbeit gezwungen waren, und viele Arbeitsabläufe trotzdem funktionieren, erkennen viele Unternehmen Vorteile, wie z. B. Einsparungen bei Büroräumen oder anderen Kosteneinsparungen. Es ist zu erwarten, dass auch in Zukunft deutlich mehr Arbeit sowie Aus- und Fortbildung zumindest teilweise in Heimarbeit stattfinden wird.

Allerdings sind nicht alle Arbeitsverhältnisse von Vertrauen geprägt, was beispielsweise die lange Geschichte elektronischer Arbeitsplatzüberwachung zeigt (OTA 1987). Das Bedürfnis nach Kontrolle auf Seiten des Managements gepaart mit kostengünstigen digitalen und anderen Überwachungstechnologien führte in den letzten Jahrzehnten zu deren vermehrten Entwicklung und Einsatz (Ajunwa et al. 2017). Ein Trend der durch die Entwicklung hin zu mehr Telearbeit noch verstärkt wird.

Kontrollverlust durch mehr Home-Office?

Mangelndes Vertrauen trifft leicht verfügbare Überwachungstechnologien

<p><i>Produktivitäts-Scores und periodische Webcamfotos</i></p>	<p>Gerade bei der Verwendung firmeneigener Geräte ist die Versuchung groß Software zu installieren die die vermeintliche Arbeitsleistung eines Menschen überwacht. Etwa durch das Aufzeichnen von Mausbewegungen und Tastaturanschlägen, automatischen Screenshots, mittels GPS-Ortung, durch minütliches fotografieren per Webcam und dem Einsatz von Gesichtserkennungssoftware oder durch das Auswerten der Leistung eines Computers oder mittels Algorithmen zur automatischen Berechnung der Produktivität.¹ Während der Browserverlauf etwa Aufschluss darüber gibt, welche privaten Dienste (email, soziale Netzwerke etc.) genutzt werden, können über die Aufzeichnung der Tastaturanschläge auch vormals private Inhalte überwacht werden</p>
<p><i>Auswertung privater Inhalte</i></p>	
<p><i>„Klassische“ Arbeitsplatzüberwachung</i></p>	<p>Auch jenseits des Home-Office ist die Überwachung des Arbeitsplatzes ein relevantes Thema. So werden beispielsweise in den USA Namensschilder mit eingebautem Mikrofon, Standortbestimmung und Bewegungssensor getestet; UPS stattete bereits 2009 seine Lastwägen mit über 200 Sensoren aus, um Fahrtgeschwindigkeit und Haltezeiten sowie viele andere Parameter aufzuzeichnen; Amazon misst die Effizienz seiner Lieferanten mittels obligatorischer Apps oder Tablets; einige Krankenhäuser überwachen wie oft sich Krankenschwestern die Hände waschen mittels elektronischer Plaketten an Uniformen (Ajunwa et al. 2017). Mit Hilfe von KI soll die automatische Auswertung von Überwachungsvideos im Produktionsbereich eingeführt werden, mit dem Ziel Arbeitsleistung zu überwachen, persönliche körperliche Ermüdung zu messen oder für Gesundheitsrisikobewertung und prozessbasierte Qualitätskontrolle (Luo et al. 2019).</p>
<p><i>Psychometrie, Drogen- und Gentests</i></p>	<p>Auch andere Formen der Überwachung sind bei fehlender oder schwacher Regulierung denkbar. So werden etwa in den USA Maßnahmen angewendet um ArbeitnehmerInnen zu kontrollieren, die tief in die Privatsphäre eingreifen, z. B. psychometrische Tests, Drogentests, Biometrie, Hintergrundüberprüfungen, Bonitätsprüfungen, aber auch Gentests und die Bewertung von Veranlagungen zu Gesundheitsrisiken (Ajunwa et al. 2017).</p>
<p><i>Effizienzsteigerung ...</i></p>	<p>Das Fehlen von verhältnismäßigem Monitoring von Arbeitsplätzen kann zu organisatorischen Abweichungen und Fehlverhalten führen. Elektronische Überwachung soll hier zu Effizienzsteigerung führen. Unverhältnismäßige Überwachung kann allerdings auch kontraproduktiven Stress und Angst hervorrufen. Werden z. B. gesetzte Ziele elektronisch überwacht, beeilen sich ArbeitnehmerInnen oft mehr, woraufhin es häufiger zu Verletzungen in Folge von Unfällen kommt (Ajunwa et al. 2017). Außerdem werden auch Anreize gesetzt „das System zu schlagen“. Es konnte beispielsweise gezeigt werden, dass MitarbeiterInnen, die Videoüberwachung als nötigend empfinden, sich Verhaltensweisen angewöhnen, um unsichtbar und unbemerkt zu bleiben, was auf Managementseite dann als Begründung für noch mehr Überwachung angeführt wird – ein Teufelskreis (Anteby/Chan 2018).</p>
<p><i>... Stress, Angst und vermehrte Unfälle ...</i></p>	
<p><i>... kontraproduktive Vermeidungsstrategien</i></p>	

¹ trendingtopics.at/ueberwachung-software-home-office-tools-grenzen/.

Während verhältnismäßige Formen der Arbeitsplatzüberwachung, wie Zeitaufzeichnungen oder Zutrittskontrollen per Firmenausweis legal sind, befinden sich andere in regulatorischen Grauzonen, wieder andere sind – zumindest in der EU – klar illegal. Prinzipiell ist Videoüberwachung von MitarbeiterInnen laut Datenschutzgesetz verboten, also auch die Nutzung der Webcam für diesen Zweck. Ausnahmen davon gibt es nur, wenn ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers am Einsatz eines Videoüberwachungssystems besteht. Dies kann beispielsweise im Schutz vor bzw. in der Hilfe zur Aufklärung von Diebstählen oder Überfällen liegen, etwa im Schalteraum einer Bank, wo ja primär nicht ArbeitnehmerInnen beobachtet werden sollen. Soweit ArbeitnehmerInnen in das Blickfeld der Kamera kommen ist jedenfalls die Menschenwürde berührt und die individuelle Zustimmung der ArbeitnehmerInnen oder, wo einer besteht, durch den Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung, notwendig.

Das Verbot gilt natürlich insbesondere auch, wenn im privaten Bereich gearbeitet wird. Videocalls fallen nicht unter diese Regelung, wenn der Zweck eine Besprechung und nicht die Kontrolle ist. Allerdings können auch hier die Persönlichkeitsrechte dritter, betriebsfremder Personen verletzt werden, wenn z. B. Familienmitglieder mitaufgenommen werden. Die Verhältnismäßigkeit der Überwachungsmaßnahme muss also stimmen, was natürlich einen gewissen Graubereich mit sich bringt.

Für die algorithmische Berechnung von Produktivitäts-Scores zur Bewertung von ArbeitnehmerInnen (auch bei Profilen und Prognosen) beispielsweise gilt die DSGVO und eine Datenschutz-Folgenabschätzung ist nötig. Hier müssen ArbeitnehmerInnen bzw. Betriebsräte zustimmen, bzw. haben Vetorechte. Generell gilt, dass Überwachungsmaßnahmen die die Menschenwürde verletzen verboten sind, z. B. heimliches Abhören von Telefongesprächen, Überwachungskameras in Waschräumen oder Toiletenanlagen, oder die Überprüfung des Privatlebens. Überwachungsmaßnahmen die die Menschenwürde berühren, d. h. die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer entsprechend tangieren dürfen nur dann eingesetzt werden, wenn zwischen Betriebsrat und Unternehmen eine dementsprechende Betriebsvereinbarung getroffen wurde, oder MitarbeiterInnen den Maßnahmen einzeln schriftlich zugestimmt haben.² Bei schwachen Betriebsräten oder deren gänzlichem Fehlen, z. B. in KMUs, oder bei ausreichendem Druck von ArbeitgeberInnen auf einzelne ArbeitnehmerInnen können also legal Maßnahmen eingesetzt werden, die deren Menschenwürde massiv berühren können.

*Webcam im
privaten Bereich*

*Verletzung von
Persönlichkeitsrechten
Dritter*

*Betriebsrat und
MitarbeiterInnen
mit Vetorecht ...*

*... kann zum
Schwachpunkt werden*

² arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Arbeitsklima/Big_Brother_am_Arbeitsplatz.html.

Relevanz des Themas für das Parlament und für Österreich

Rechtliche Grundlagen überprüfen

Für Kontrollen in der Heimarbeit gelten dieselben Arbeits- wie Datenschutzgesetze wie am Arbeitsplatz im Betrieb, also Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz (AVRAG) und Europäische Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), sowie das Datenschutzgesetz (DSG). Hier stellt sich die Frage inwieweit diese Gesetze auch absehbare Fortschritte bei der Entwicklung von Überwachungstechnologien abdecken, und inwieweit Betriebsvereinbarungen oder die Zustimmung von ArbeitnehmerInnen in Zukunft noch adäquate Werkzeuge sind.

Vorschlag weiteres Vorgehen

Eine vertiefenden Foresight- und TA-Studie könnte hier vertieft neueste Entwicklungen auf dem Überwachungstechnologiemarkt erörtern und vorausschauend Folgen von deren potentieller Anwendung im österreichisch/europäischen Kontext abschätzen. Literaturrecherche mit ExpertInnenbefragungen sollten hier eine Grundlage an Daten liefern, auf der dann aufbauend unter Einbeziehung relevanter Stakeholder Folgen erörtert und insbesondere auch Empfehlungen für die Anpassung rechtlicher Rahmenbedingungen erarbeitet werden.

Zitierte Literatur

- Ajunwa, I., Crawford, K. und Schultz, J., 2017, Limitless worker surveillance, *Calif. L. Rev.* 105, 735.
- Anteby, M. und Chan, C. K., 2018, A Self-Fulfilling Cycle of Coercive Surveillance: Workers' Invisibility Practices and Managerial Justification, *Organization Science* 29(2), 247-263, doi.org/10.1287/orsc.2017.1175.
- Luo, X., Li, H., Yang, X., Yu, Y. und Cao, D., 2019, Capturing and Understanding Workers' Activities in Far-Field Surveillance Videos with Deep Action Recognition and Bayesian Nonparametric Learning, *Computer-Aided Civil and Infrastructure Engineering* 34(4), 333-351, onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/mice.12419.
- OTA, 1987, *The Electronic Supervisor: New Technology, New Tensions*, U.S. Government Printing Office, Washington, DC: , September 1987: Office of Technology Assessment, U.S. Congress, ota.fas.org/reports/8708.pdf.