

Antrag 09/I/2021

Beschluss Annahme

Überwachung hat am Arbeitsplatz nichts verloren!

Die Corona-Krise verlangt uns allen sehr viel ab. Die Auswirkungen der Krise sind in allen Lebensbereichen zu spüren. Wir befinden uns in der schlimmsten Wirtschaftskrise seit der Finanzkrise 2007/2008, die Gräben zwischen den europäischen Staaten werden immer größer und die sozialen Auswirkungen der Krise spüren wir alle am eigenen Leib. Wir müssen auch weiterhin Kontakte massiv einschränken, Museen, Bars und Clubs haben geschlossen, sodass wir meistens in den eigenen vier Wänden verharren. Dies wird bei vielen noch weiter dadurch verstärkt, dass sie schon seit Monaten komplett von zu Hause aus arbeiten. Die Inanspruchnahme des mobilen Arbeitens hat seit dem Beginn der Krise stark zugenommen. Zurzeit arbeiten 24 Prozent der Beschäftigten mobil. Der Höhepunkt war letztes Jahr im April erreicht, als 27 Prozent der Beschäftigten mobil arbeiteten.

Mobiles Arbeiten bringt aber nicht nur Vorteile wie eine flexiblere Freizeitgestaltung und bessere Work-Life-Balance mit sich, sondern birgt auch eine Vielzahl von Risiken und Herausforderungen. So verschwimmt zum Beispiel die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit und der fehlende Kontakt zu Kolleg*innen bringt soziale und psychische Probleme mit sich. Viele Beschäftigte leiden aber auch unter ihren Vorgesetzten und Arbeitgebenden. Es ist bedauerlicherweise noch viel zu oft der Fall, dass sich Vorgesetzte nur über ihre Kontrollfunktion definieren und ihre Beschäftigten unter Druck setzen, anstatt eine kooperative und gestaltende Funktion einzunehmen. Mobiles Arbeiten führt dann zu einem gefühlten Kontrollverlust, da eine direkte Überwachung der Mitarbeitenden nicht mehr möglich ist. Beschäftigte, die von zu Hause aus arbeiten, werden viel zu häufig aufgrund von völlig veralteten Denkmustern und Führungsrollen von ihren Vorgesetzten misstrauisch beäugt. Aber anstatt, dass sich Arbeitgebende und Vorgesetzte auf die voranschreitende Digitalisierung einlassen, offen für neue Erfahrungen sind und ihre eigene Sichtweise anpassen, versuchen sie die alten Muster auch im digitalen Raum aufrecht zu erhalten – mit schwerwiegenden Nebenwirkungen. Die Digitalisierung macht es leichter denn je, Prozesse zu automatisieren und Entscheidungen von Algorithmen treffen zu lassen. Das Personalwesen ist hier keine Ausnahme: mit der Folge, dass eine massive digitale Überwachung von Arbeitnehmenden durch algorithmische Systeme droht.

So haben zum Beispiel derzeit digitale Überwachungstools durch die Pandemie Hochkonjunktur und immer mehr Arbeitgebende setzen auf solche Software, um die Leistung ihrer Beschäftigten zu überwachen. Die Funktionen solcher Programme variieren dabei sehr stark. Einige Programme überwachen die Anzahl der Tastaturanschläge oder Mausklicks, andere machen alle zehn Minuten einen Screenshot des Desktops, wieder andere machen regelmäßig Bilder über die Webcam, damit beurteilt werden kann, ob die Beschäftigten am Platz waren. Auch die Ortung der Mitarbeitenden per GPS gehört zur Ausstattung solcher Überwachungssoftware. Vertrauen in die Arbeit der Mitarbeitenden wird durch eine harte Kontrolle ersetzt. Die gewonnenen Daten dienen aber nicht nur dazu, um zu überprüfen, ob Beschäftigte auch wirklich arbeiten, sie werden ferner von Algorithmen ausgewertet, um dezidierte Produktivitätsdaten über einzelne Beschäftigte zu erhalten. Auf Basis der individuellen Produktivitätsdaten können Unternehmen dann sogenannte „Beschäftigten-Scores“ erstellen, welche von den Arbeitgebenden und Vorgesetzten genutzt werden, um über Beförderungen und höhere Löhne der Beschäftigten zu entscheiden. Aber wie genau ein solcher Algorithmus eine Entscheidung trifft und welche Daten dafür von den Beschäftigten generiert werden, ist häufig unklar.

Solche Überwachungsprogramme nutzen häufig aber nicht technische Daten, um über die Produktivität von Beschäftigten zu entscheiden, sondern setzen auch immer öfter auf die gegenseitige Leistungsbewertung der Mitarbeitenden. Ein Beispiel für ein solches Überwachungsprogramm ist „Zonar“. Nach einer von der Hans Böckler Stiftung geförderten Studie, fungiert „Zonar“ dabei als ein großes Bewertungssystem, in dem alle Mitarbeitenden die Leistung von anderen Mitarbeitenden bewerten können. Dabei wird für die bewerteten Beschäftigten aber nicht ersichtlich, aus welchem Grund und von wem sie bewertet wurden. Dadurch kann das System sehr einfach missbraucht werden, um ungeliebte Kolleg*innen zu bestrafen. Die Software

wertet die einzelnen Bewertungen regelmäßig aus und teilt auf Basis dieser Beurteilung die Beschäftigten in Leistungsklassen ein. Die Einteilung erfolgt dabei aufgrund intransparenter Kriterien und wird als ungerecht erfunden. Führungskräfte nutzen diese Einteilung dann, um über höhere Löhne oder Beförderungen zu entscheiden und entgehen so ihrer eigenen Verantwortung gegenüber ihren Beschäftigten. Den meisten Beschäftigten wird eine durchschnittliche Leistung attestiert, was bedeutet, dass die Beschäftigten nur einen Inflationsausgleich für ihr Gehalt bekommen, was einer Lohnstagnation gleichkommt. Nur einige wenige Beschäftigte, die von dem Bewertungssystem als leistungsstark angesehen werden, dürfen aufsteigen. Es wird aber versucht, diese Anzahl so gering wie möglich zu halten. Der Druck auf die Beschäftigten wird dadurch extrem gesteigert. Es werden weder individuelle Arbeitszeiten noch unterschiedliche Lebensrealitäten bedacht. Nur die Leistung der Beschäftigten zählt. Die Software und die damit einhergehenden Prozessen wurden nach öffentlicher Kritik angepasst. Auch der Name „Zonar“ wird nicht mehr verwendet. Dennoch zeigt die Studie, dass die Anwendung eines solchen Systems in Unternehmen jederzeit denkbar ist. Schlussendlich kommt es durch solche Systeme zu einer Entmenschlichung der Arbeitsbeziehung zwischen Beschäftigten und Führungskräften. Es entstehen Anreizsysteme, in denen Führungskräfte lieber Druck und Angst durch massive Überwachung auf ihre Beschäftigten ausüben, anstatt sie zu fördern und zu befähigen. Als Sozialist*innen dürfen wir dieser maßlosen Ausbeutung von Arbeiter*innen nicht länger zusehen.

Deshalb fordern wir:

- Ein Verbot jeglicher Auswertung dienstlicher digitaler Software die die Produktivität der Mitarbeitenden überwacht.
- Eine öffentlichkeitswirksame Kampagne des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, welche die Beschäftigten über ihre Rechte im Home Office informiert.“
- Die bessere finanzielle und personelle Ausstattung der zuständigen Beauftragten für Datenschutz, um Rechtsverstöße gegen geltende Datenschutzgesetze schneller zu prüfen“
- ein Verbot für die Anwendung von Algorithmen zur individuellen Leistungsbestimmung von Arbeitnehmenden.

Überweisen an

AH Fraktion, Senat