

Antrag 09/I/2021**Jusos LDK****Der Landesparteitag möge beschließen:****Überwachung hat am Arbeitsplatz nichts verloren!**

1 Die Corona-Krise verlangt uns allen sehr viel ab. Die Aus-
2 wirkungen der Krise sind in allen Lebensbereichen zu spü-
3 ren. Wir befinden uns in der schlimmsten Wirtschaftskri-
4 se seit der Finanzkrise 2007/2008, die Gräben zwischen
5 den europäischen Staaten werden immer größer und die
6 sozialen Auswirkungen der Krise spüren wir alle am eige-
7 nen Leib. Wir müssen auch weiterhin Kontakte massiv ein-
8 schränken, Museen, Bars und Clubs haben geschlossen,
9 sodass wir meistens in den eigenen vier Wänden verhar-
10 ren. Dies wird bei vielen noch weiter dadurch verstärkt,
11 dass sie schon seit Monaten komplett von zu Hause aus
12 arbeiten. Die Inanspruchnahme des mobilen Arbeitens
13 hat seit dem Beginn der Krise stark zugenommen. Zurzeit
14 arbeiten 24 Prozent der Beschäftigten mobil. Der Höhe-
15 punkt war letztes Jahr im April erreicht, als 27 Prozent der
16 Beschäftigten mobil arbeiteten.

17

18 Mobiles Arbeiten bringt aber nicht nur Vorteile wie ei-
19 ne flexiblere Freizeitgestaltung und bessere Work-Life-
20 Balance mit sich, sondern birgt auch eine Vielzahl von Ri-
21 siken und Herausforderungen. So verschwimmt zum Bei-
22 spiel die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit und der feh-
23 lende Kontakt zu Kolleg*innen bringt soziale und psychi-
24 sche Probleme mit sich. Viele Beschäftigte leiden aber
25 auch unter ihren Vorgesetzten und Arbeitgebenden. Es ist
26 bedauerlicherweise noch viel zu oft der Fall, dass sich Vor-
27 gesetzte nur über ihre Kontrollfunktion definieren und ih-
28 re Beschäftigten unter Druck setzen, anstatt eine koope-
29 rative und gestaltende Funktion einzunehmen. Mobiles
30 Arbeiten führt dann zu einem gefühlten Kontrollverlust,
31 da eine direkte Überwachung der Mitarbeitenden nicht
32 mehr möglich ist. Beschäftigte, die von zu Hause aus ar-
33 beiten, werden viel zu häufig aufgrund von völlig veral-
34 teten Denkmustern und Führungsrollen von ihren Vorge-
35 setzten misstrauisch beäugt. Aber anstatt, dass sich Ar-
36 beitgebende und Vorgesetzte auf die voranschreitende
37 Digitalisierung einlassen, offen für neue Erfahrungen sind
38 und ihre eigene Sichtweise anpassen, versuchen sie die al-
39 ten Muster auch im digitalen Raum aufrecht zu erhalten
40 – mit schwerwiegenden Nebenwirkungen. Die Digitalisie-
41 rung macht es leichter denn je, Prozesse zu automatisie-
42 ren und Entscheidungen von Algorithmen treffen zu las-
43 sen. Das Personalwesen ist hier keine Ausnahme: mit der
44 Folge, dass eine massive digitale Überwachung von Ar-
45 beitnehmenden durch algorithmische Systeme droht.

46

47 So haben zum Beispiel derzeit digitale Überwachungs-
48 tools durch die Pandemie Hochkonjunktur und immer

Empfehlung der Antragskommission**Überweisen an: AfA, Forum Netzpolitik (Konsens)**

49 mehr Arbeitgebende setzen auf solche Software, um die
50 Leistung ihrer Beschäftigten zu überwachen. Die Funktio-
51 nen solcher Programme variieren dabei sehr stark. Einige
52 Programme überwachen die Anzahl der Tastaturanschlä-
53 ge oder Mausklicks, andere machen alle zehn Minuten ei-
54 nen Screenshot des Desktops, wieder andere machen re-
55 gelmäßig Bilder über die Webcam, damit beurteilt wer-
56 den kann, ob die Beschäftigten am Platz waren. Auch die
57 Ortung der Mitarbeitenden per GPS gehört zur Ausstat-
58 tung solcher Überwachungssoftware. Vertrauen in die Ar-
59 beit der Mitarbeitenden wird durch eine harte Kontrol-
60 le ersetzt. Die gewonnenen Daten dienen aber nicht nur
61 dazu, um zu überprüfen, ob Beschäftigte auch wirklich
62 arbeiten, sie werden ferner von Algorithmen ausgewer-
63 tet, um dezidierte Produktivitätsdaten über einzelne Be-
64 schäftigte zu erhalten. Auf Basis der individuellen Pro-
65 duktivitätsdaten können Unternehmen dann sogenannte
66 „Beschäftigten-Scores“ erstellen, welche von den Arbeit-
67 gebenden und Vorgesetzten genutzt werden, um über Be-
68 förderungen und höhere Löhne der Beschäftigten zu ent-
69 scheiden. Aber wie genau ein solcher Algorithmus eine
70 Entscheidung trifft und welche Daten dafür von den Be-
71 schäftigten generiert werden, ist häufig unklar.

72

73 Solche Überwachungsprogramme nutzen häufig aber
74 nicht technische Daten, um über die Produktivität von Be-
75 schäftigten zu entscheiden, sondern setzen auch immer
76 öfter auf die gegenseitige Leistungsbewertung der Mit-
77 arbeitenden. Ein Beispiel für ein solches Überwachungs-
78 programm ist „Zonar“. Nach einer von der Hans Böckler
79 Stiftung geförderten Studie, fungiert „Zonar“ dabei als
80 ein großes Bewertungssystem, in dem alle Mitarbeiten-
81 den die Leistung von anderen Mitarbeitenden bewerten
82 können. Dabei wird für die bewerteten Beschäftigten aber
83 nicht ersichtlich, aus welchem Grund und von wem sie
84 bewertet wurden. Dadurch kann das System sehr einfach
85 missbraucht werden, um ungeliebte Kolleg*innen zu be-
86 strafen. Die Software wertet die einzelnen Bewertungen
87 regelmäßig aus und teilt auf Basis dieser Beurteilung die
88 Beschäftigten in Leistungsklassen ein. Die Einteilung er-
89 folgt dabei aufgrund intransparenter Kriterien und wird
90 als ungerecht erfunden. Führungskräfte nutzen diese Ein-
91 teilung dann, um über höhere Löhne oder Beförderun-
92 gen zu entscheiden und entgehen so ihrer eigenen Ver-
93 antwortung gegenüber ihren Beschäftigten. Den meis-
94 ten Beschäftigten wird eine durchschnittliche Leistung at-
95 testiert, was bedeutet, dass die Beschäftigten nur einen
96 Inflationsausgleich für ihr Gehalt bekommen, was einer
97 Lohnstagnation gleichkommt. Nur einige wenige Beschäf-
98 tigte, die von dem Bewertungssystem als leistungsstark
99 angesehen werden, dürfen aufsteigen. Es wird aber ver-
100 sucht, diese Anzahl so gering wie möglich zu halten. Der
101 Druck auf die Beschäftigten wird dadurch extrem gesteigert.

102 gert. Es werden weder individuelle Arbeitszeiten noch un-
103 terschiedliche Lebensrealitäten bedacht. Nur die Leistung
104 der Beschäftigten zählt. Die Software und die damit ein-
105 hergehenden Prozessen wurden nach öffentlicher Kritik
106 angepasst. Auch der Name „Zonar“ wird nicht mehr ver-
107 wendet. Dennoch zeigt die Studie, dass die Anwendung
108 eines solchen Systems in Unternehmen jederzeit denk-
109 bar ist. Schlussendlich kommt es durch solche Systeme zu
110 einer Entmenschlichung der Arbeitsbeziehung zwischen
111 Beschäftigten und Führungskräften. Es entstehen Anreiz-
112 systeme, in denen Führungskräfte lieber Druck und Angst
113 durch massive Überwachung auf ihre Beschäftigten aus-
114 üben, anstatt sie zu fördern und zu befähigen. Als Sozia-
115 list*innen dürfen wir dieser maßlosen Ausbeutung von Ar-
116 beiter*innen nicht länger zusehen.

117

118 **Deshalb fordern wir:**

- 119 • Ein Verbot jeglicher Auswertung dienstlicher digi-
120 taler Software die die Produktivität der Mitarbeiten-
121 den überwacht.
- 122 • Eine öffentlichkeitswirksame Kampagne des Bun-
123 desministeriums für Arbeit und Soziales, welche die
124 Beschäftigten über ihre Rechte im Home Office in-
125 formiert.“
- 126 • Die bessere finanzielle und personelle Ausstattung
127 der zuständigen Beauftragten für Datenschutz, um
128 Rechtsverstöße gegen geltende Datenschutzgesetz-
129 ze schneller zu prüfen“
- 130 • ein Verbot für die Anwendung von Algorithmen zur
131 individuellen Leistungsbestimmung von Arbeitneh-
132 menden.