

Big Boss is watching you – wie weit darf Mitarbeiterüberwachung gehen?



Nach einer Idee von Bettina Döttinger, Erding

Dauer	4 Stunden
Inhalt	sich mit Überwachungsskandalen befassen; unterschiedliche Überwachungsmethoden kennenlernen; Sinn und Zweck der Mitarbeiterüberwachung verstehen; legale von illegalen Überwachungsmethoden unterscheiden; sich mit dem Recht auf Privatsphäre und informationelle Selbstbestimmung auseinandersetzen
Ihr Plus	ein kompakter Überblick über Arbeitnehmerrechte beim Thema „Überwachung“

Didaktisch-methodische Hinweise

Wie viel Überwachung durch den Arbeitgeber ist erlaubt? Was muss sich ein Mitarbeiter gefallen lassen – und was nicht? Als künftige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten die Jugendlichen über ihre Rechte Bescheid wissen. In dieser Unterrichtseinheit erfahren sie, warum Chefs ihre Mitarbeiter kontrollieren und welche Überwachungsmethoden sie dabei anwenden. Anschließend lernen die Schülerinnen und Schüler, welche dieser Methoden erlaubt sind – und welche nicht. Außerdem überlegen sie, wie sie auf eine illegale Überwachung reagieren könnten. Zudem befassen sich die Lernenden mit dem Recht auf Privatsphäre und informationelle Selbstbestimmung und machen sich dessen Bedeutung bewusst. Insbesondere die „Generation Facebook“ hat zu diesem Thema oft eine sehr laxen Einstellung: „Wer nichts zu verbergen hat, hat auch nichts zu befürchten!“, sagen sich viele. Die Jugendlichen sollten sich aber darüber klar werden, welche Folgen eine totale Überwachung haben könnte.

Stundenverlauf

Stunden 1/2	Welche Überwachungsmethoden gibt es?
Intention	Die Schülerinnen und Schüler erfahren, welche Methoden der Mitarbeiterüberwachung es gibt und welche Ziele Arbeitgeber damit verfolgen.
Materialien M 1– M 3	<p>In M 1 erkennen die Jugendlichen, welche Formen der Mitarbeiterüberwachung es gibt. Sie überlegen, welches Ziel ein Arbeitgeber mit der Überwachung seiner Mitarbeiter verfolgt. Außerdem stellen sie Vermutungen darüber an, ob Mitarbeiterüberwachung erlaubt ist oder nicht. Abschließend tauschen sie sich über eine Videoüberwachung am Arbeitsplatz aus.</p> <p>In M 2 wird den Lernenden bewusst, dass viele deutsche Unternehmen ihre Mitarbeiter systematisch ausspionieren. Sie erfahren, welche Überwachungsmethoden die Unternehmen hauptsächlich anwenden und was sie damit bezwecken.</p> <p>In M 3 verstehen die Schülerinnen und Schüler, worum es sich bei Lohnfortzahlungsbetrag handelt. Sie sehen sich einen Film an, der Detektive im Einsatz gegen einen „Blaumacher“ zeigt, und beantworten Fragen zum Film. Anschließend diskutieren sie, ob sie es gerechtfertigt finden, dass Unternehmen ihre Mitarbeiter von Detektiven überwachen lassen.</p>
Stunden 3/4	Ist bei der Mitarbeiterüberwachung alles erlaubt?
Intention	Die Jugendlichen erkennen, welche Methoden der Mitarbeiterüberwachung erlaubt sind und welche nicht.
Materialien M 4– M 6	<p>In M 4 wird den Lernenden klar, dass ein Arbeitgeber seine Mitarbeiter zwar überwachen darf, dass ihm dabei aber enge Grenzen gesetzt sind. Sie befassen sich mit Fallbeispielen und beurteilen, ob sich der Arbeitgeber im jeweiligen Fall korrekt verhält oder nicht.</p> <p>Das Informationsblatt M 5 benötigen die Schülerinnen und Schüler, um die Fallbeispiele in M 4 zu lösen.</p> <p>In M 6 überlegen die Jugendlichen, wie sie reagieren könnten, wenn ihr Arbeitgeber sie heimlich ausspioniert. Sie beurteilen unterschiedliche Maßnahmen und entscheiden sich schließlich begründet für ein Vorgehen.</p>
Lernerfolgskontrolle	
M 7 ist ein Vorschlag für eine Lernerfolgskontrolle. Die Schülerinnen und Schüler wenden ihr neu erworbenes Wissen an.	

M 1

Mitarbeiterüberwachung – Big Boss is watching you

Big Boss is watching you

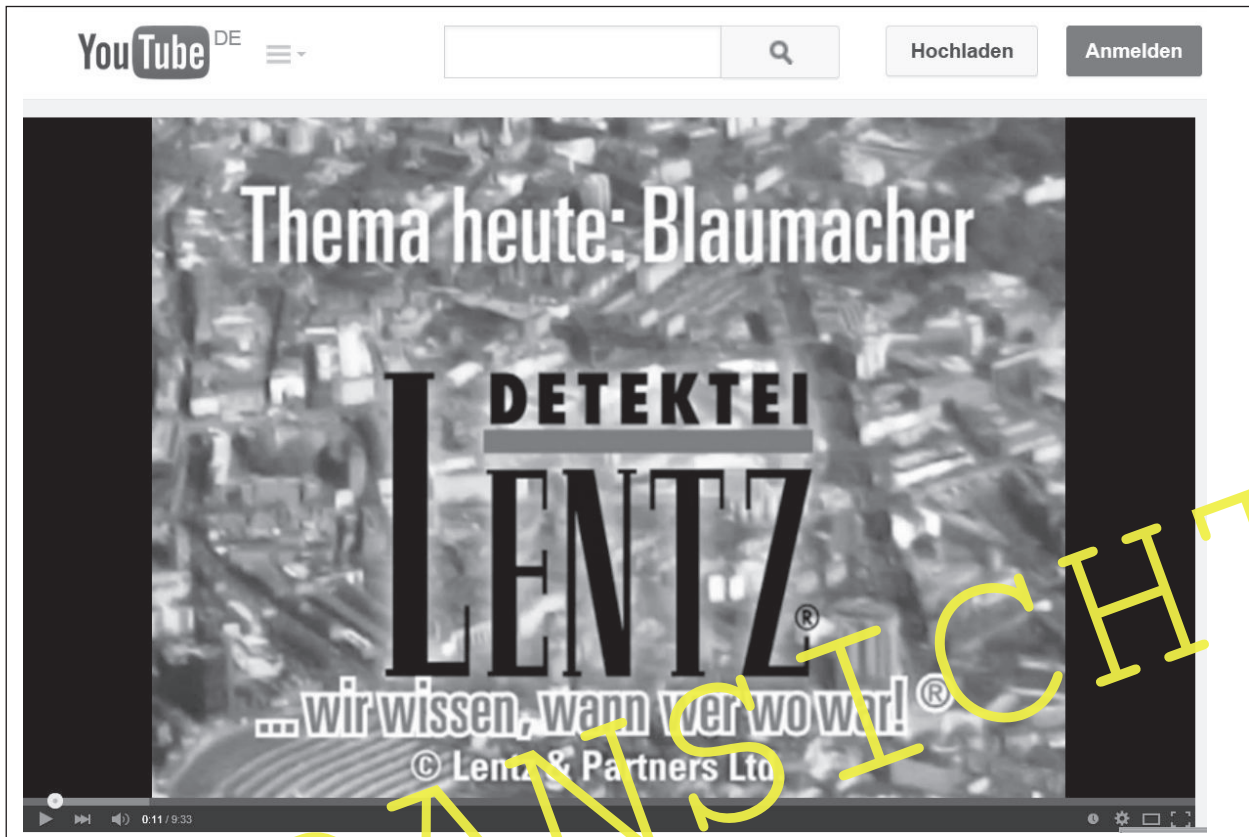


FRANZSCHITZ

1-6: © Thinkstock 7: © Brian Jackson/Fotolia.com

M 3 Blaumacher aufgepasst! – Detektive im Einsatz

Viele Unternehmen lassen ihre Mitarbeiter von Detektiven überwachen – z. B., wenn sie den Verdacht haben, dass diese „blaumachen“. Der folgende Film zeigt Detektive im Einsatz.



Detektive im Einsatz bei Lohnfortzahlungsbetrug. © Detektive Lentz®. Zu finden unter: <http://bit.ly/1L9XiwH>.

Infokasten – Lohnfortzahlungsbetrug

Wer in Deutschland krank wird, bekommt von seinem Arbeitgeber trotzdem weiterhin den Lohn gezahlt – bis zu 6 Wochen lang. Das bezeichnet man als „Lohnfortzahlung im Krankheitsfall“. Es kommt aber vor, dass Menschen sich bei ihrem Arbeitgeber krankmelden, obwohl sie gar nicht krank sind. Dann spricht man von „Lohnfortzahlungsbetrug“: Wenn der Arbeitgeber herausfindet, dass sein Mitarbeiter ihn betrügt, kann er ihn abmahnen, fristlos entlassen – und ihn sogar bei der Polizei anzeigen.

Aufgaben

- Lesen Sie den Infokasten. Erklären Sie, worum es sich bei Lohnfortzahlungsbetrug handelt.
- Sehen Sie sich den Film „Detektive im Einsatz bei Lohnfortzahlungsbetrug“ unter <http://bit.ly/1L9XiwH> an und beantworten Sie die folgenden Fragen:
 - Welchen Auftrag haben die Detektive? Wer hat sie beauftragt?
 - Aus welchen Gründen ist der junge Mann krankgeschrieben?
 - Wie verbringt der junge Mann seinen Tag?
 - Welche Methoden wenden die Detektive bei ihrer Arbeit an?
 - Ist der Einsatz der Detektive erfolgreich?
 - Womit muss der junge Mann nun rechnen?
- Finden Sie es in Ordnung, dass Unternehmen ihre Mitarbeiter von Detektiven überwachen lassen? Diskutieren Sie darüber in der Klasse.

M 4 Was darf der Chef? – Knifflige Fälle lösen

Chefs möchten, dass der Laden läuft – und dass sich ihre Mitarbeiter korrekt verhalten. Der perfekte Mitarbeiter arbeitet schnell, liefert eine gute Leistung ab, ist freundlich zu Kunden und Geschäftspartnern – und belügt und betrügt seinen Arbeitgeber natürlich nicht. Aber ist jeder Mitarbeiter vertrauenswürdig? Das glauben viele Chefs nicht. Sie sind der Meinung: Vertrauen ist gut – Kontrolle ist besser! Deshalb überwachen sie ihre Mitarbeiter. Ist dabei alles erlaubt?

Fall 1

Claudia F. arbeitet am Schalter einer Bank. Sie fühlt sich durch die Kameras, die dort installiert sind, in ihrer Privatsphäre verletzt. Sie verlangt von ihrem Chef, dass die Kameras entfernt werden. Dieser lehnt ihre Bitte mit der Begründung ab, dass die Videokameras auch ihrer eigenen Sicherheit dienen.

Fall 2

Tom B. ist entsetzt: Er hat von seinem Chef eine Abmahnung erhalten. Der Grund: Tom hat in einem Telefongespräch mit einem wichtigen Geschäftspartner ausgeplaudert, dass das Unternehmen momentan in Zahlungsschwierigkeiten ist. Der Chef wirft Tom geschäftsschädigendes Verhalten vor. Und einen Beweis hat der Chef auch: Er hat das Telefonat nämlich mitgeschnitten.

Fall 3

Brigitte H. arbeitet als Verkäuferin in einem Supermarkt. Eines Tages wird plötzlich eine Kamera im Pausenraum installiert. Sie und ihre Kolleginnen beschwerten sich beim Chef. Der sagt, dass der Pausenraum in den vergangenen Wochen häufig verschmutzt gewesen sei – und er das Recht habe zu erfahren, wer der „Schmutzfiaker“ sei.

Fall 4

Julius W. ist Inhaber eines großen IT-Unternehmens. Mit einem seiner Abteilungsleiter ist er in letzter Zeit unzufrieden. Dieser bringt nicht mehr die erwartete Leistung. Am liebsten würde Julius W. dem Abteilungsleiter kündigen – aber dazu braucht er einen guten Grund. Deshalb schleust er einen Privatdetektiv ins Unternehmen ein. Dieser soll den Abteilungsleiter heimlich durchleuchten – vielleicht lässt sich ja auf diese Weise ein Kündigungsgrund finden ...

Fall 5

Harry M. arbeitet als Kfz-Mechatroniker in einem Automobilkonzern. Immer zu Schichtbeginn muss er sich im Betrieb anmelden. Dafür zieht er eine Magnetkarte durch ein spezielles Lesegerät. Wenn seine Schicht endet, meldet er sich mit seiner Karte wieder ab. Auch zu den Pausen muss er sich an- und abmelden. So wird seine Arbeitszeit ganz genau erfasst und überwacht.

Fall 6

Klaus K. ist Chef eines Online-Versandhauses. Er hat den Verdacht, dass einer seiner Lagermitarbeiter Waren stiehlt – und er hat auch einen konkreten Verdacht, wer das ist. Deshalb beauftragt er einen Detektiv. Dieser soll anonym im Lager mitarbeiten und den Verdächtigen unter die Lupe nehmen.

Aufgaben

1. Beschreiben Sie die Karikatur. Erklären Sie, auf welches Problem der Zeichner aufmerksam macht.
2. Wie weit darf der Chef bei der Überwachung seiner Mitarbeiter gehen? Lesen Sie sich das Arbeitsblatt M 5 gründlich durch.
3. Lesen Sie die Fallbeispiele. Beurteilen Sie mithilfe von M 5, ob das Verhalten des Arbeitgebers jeweils korrekt ist oder nicht. Begründen Sie Ihre Entscheidung.



Erläuterung (M 4/M 5)

Den Schülern wird klar, dass ein Arbeitgeber seine Mitarbeiter zwar überwachen darf, dass ihm dabei aber enge Grenzen gesetzt sind. In M 5 erfahren sie, welche Grenzen das sind. Anschließend befassen sie sich mit Fallbeispielen und beurteilen, ob sich der Arbeitgeber im jeweiligen Fall korrekt verhält oder nicht.

Zu Aufgabe 1: Die Zeichnung zeigt eine Frau in Arbeitskleidung, die auf dem Weg zur Toilette ist. Schräg hinter ihr steht ein Mann. Er sagt: „Übrigens – Sie sollten dringend mal über Ihren erhöhten Klopapier-Verbrauch nachdenken!“ Über der Zeichnung steht: „Was Abt.-Leiter Horst Schnitthorst stark vermissen wird:“. Unter dem Bild steht: „Überwachungsschutz“.

Auf folgendes Problem macht der Zeichner aufmerksam: In den Jahren 2008/2009 wurde bekannt, dass große deutsche Unternehmen – darunter viele Lebensmittel-Discounter, aber auch die Deutsche Bahn, die Deutsche Telekom u. v. m. – ihre Beschäftigten mit teilweise unzulässigen Methoden überwacht hatten. Sie drangen dabei weit in die Privatsphäre ihrer Beschäftigten vor und verletzen deren Persönlichkeitsrechte. In der Zeichnung weiß der Abteilungsleiter beispielsweise über den Klopapierverbrauch seiner Mitarbeiter Bescheid.

Hintergrundinformation: Als die Überwachungsskandale ans Licht kamen, sah sich die Bundesregierung genötigt zu handeln. Als Sofortmaßnahme ergänzte sie das Bundesdatenschutzgesetz um den Paragraphen 32. Bei dieser Vorschrift handelt es sich um eine Regelung zur Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses. Sie trat am 1. September 2009 in Kraft. Arbeitnehmer sollten dadurch besser vor willkürlicher Überwachung geschützt werden. Darauf verweist in der Zeichnung der Untertitel „Überwachungsschutz“.

Zu Aufgabe 3: So sind die Fälle richtig beurteilt:

Fall	Beurteilung/Begründung
1	Der Arbeitgeber verhält sich korrekt. Die offene Überwachung von Mitarbeitern durch Videokameras ist erlaubt, wenn es dabei um den Schutz vor Straftaten geht – z. B. an Bankschalter.
2	Der Arbeitgeber verhält sich <u>nicht</u> korrekt. Ohne Einwilligung beider Gesprächspartner darf ein Arbeitgeber die Telefonate seiner Mitarbeiter weder abhören noch mitschneiden. Falls er es doch tut, verstößt er gegen das Gesetz und kann dafür bestraft werden (§ 201 Strafgesetzbuch).
3	Der Arbeitgeber verhält sich <u>nicht</u> korrekt. Die Videoüberwachung von Toiletten, Umkleiden und Pausenräumen ist grundsätzlich verboten.
4	Der Arbeitgeber verhält sich <u>nicht</u> korrekt. Ein Arbeitgeber darf einen Mitarbeiter nur dann durch einen Detektiv überwachen lassen, wenn der begründete Verdacht besteht, dass dieser sich strafbar verhält.
5	Der Arbeitgeber verhält sich korrekt. Der Arbeitgeber darf die Arbeitszeit seiner Mitarbeiter erfassen.
6	Der Arbeitgeber verhält sich korrekt. Ein Arbeitgeber darf einen Mitarbeiter durch einen Detektiv überwachen lassen, wenn der begründete Verdacht besteht, dass dieser sich strafbar verhält.