

---

## Stellschrauben für Vereinbarungen zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle

---

### Gesichtspunkte

- Persönlichkeitsschutz: freie Entfaltung der Persönlichkeit auch im Arbeitsleben
- Gesundheitsschutz: Überwachung und Stress oder Erweiterung von Entscheidungsspielräumen zur Verminderung psychischer Belastungen
- Servicequalität: Kompetenz und Verantwortung oder das Prinzip Misstrauen

---

### „Rote Linien“ oder was nie sein darf:

Durch die Verarbeitung personenbezogener Daten darf

- kein ständiger Überwachungsdruck  
und
- kein vollständiges Abbild der Persönlichkeit  
erzeugt werden !

Aus der Urteilsbegründung des Bundesverfassungsgericht zum „Volkszählungsurteil“ vom 15.12.1983

---

## Verfahren und Festlegungen

### *Inhaltliche Begrenzungen:*

- Zweckbindung von Datenerhebung und -verarbeitung festlegen (Qualifikationsbedarf ermitteln, Qualitätssicherung, Leistungsbewertung/Eingruppierung, ...)  
Zweck *positiv* definieren, damit sind alle *anderen* Zwecke ausgeschlossen
- Konsequenzen aus Erkenntnissen festlegen (Katalog zulässiger Maßnahmen):  
Anspruch auf Qualifizierungsmaßnahmen, Überarbeitung von Scripten, bessere Software, realistische Vorgaben, bessere Arbeitsbedingungen, ...  
Bei Leistungsbeurteilung: Kriterien festlegen; keine Beurteilung ausschließlich auf Basis des Monitorings, Widerspruchsrecht des Agents
- Festlegung von Kriterien und Konsequenzen unter Beteiligung von Agents und BR

### *Technische Begrenzungen*

- Erlaubte/untersagte Verfahren und Technologien  
z.B. Mithören am Arbeitsplatz mit Zweithörer, kein Silent Monitoring
- Zulässige eingesetzte Hilfsmittel (Auswertungssoftware, Datenbanken)
- Kein Datenexport in andere Systeme
- Kein Zugriff von ausserhalb (Fremdfirmen, Auftraggeber)

---

## **Personelle Begrenzungen:**

- Funktionstrennung: Technik/Systemadministration - Leitung ( - Organisation, Personalwesen/Bewertung) – Qualifizierung/Coaching - ...
- Kontrollierender Personenkreis - wer ist wozu berechtigt und warum  
z.B. Qualitätsbeauftragte, Schulungsbeauftragte, jeweils nur mit besonderer Qualifikation zum Monitoring
- Zugriffsrechte minimieren, zuordnen, kontrollieren
- Kontrollierter Personenkreis – wer darf wie kontrolliert werden und warum?
- Wahl des Monitorers durch den Agent
- Funktionsrotation, Leitungsaufgaben delegieren, selbstorganisierte Gruppenarbeit

## **Begrenzung der Datenbasis:**

- Anonymisierung oder Pseudonimisierung von (unvermeidbaren?) Einzeldaten, z.B. durch Ziehen von PIN-Nummern
- Rückverfolgung auf kleinere Zeiträume/Organisationseinheiten verhindern
- Statistiken verdichten (Zeiten/Einheiten):  
nächstgrößere Zeitraum aus vorausgehenden kürzeren Zeitabschnitten;  
größere Organisationseinheiten aus vorgelagerten kleineren
- Möglichst wenig Differenzierungen in einer Datenart zulassen  
z.B. Pausenarten, Abwesenheitsgründe, ...

## **Zeitliche Begrenzungen:**

- Art des Zeitraums: Probezeit, nach Schulung, zu Beginn eines Projektes, ...
- Dauer des Zeitraums
- Zulässige Häufigkeit (x mal pro Jahr, erst wieder nach Ablauf von x Monaten)
- Frist für Vorankündigung
- Zeitnahe Auswertung (sofort, in den folgenden x Tagen, ...)
- Aufbewahrungs-/Löschfristen (möglichst kurz)

## **Zugriffs- und Verwertungsbeschränkungen**

- Bedingungen für das Erheben von Daten  
Verweigerungsrecht (unter welchen Voraussetzungen kann das Monitoring vom Beschäftigten abgelehnt werden?)
- Bedingungen für die Auswertung der Daten  
Zustimmung des BR zur Auswertung der Daten; Anwesenheit des Betroffenen;  
Recht auf Hinzuziehung eines BR-Mitglieds oder anderer Vertrauensperson
- Bedingungen für die weitere Nutzung der Daten  
Verbot nicht vereinbarter Auswertungen mit Sanktionsandrohung  
Verbot der Verwendung nicht rechtmäßig erlangter Erkenntnisse