

GERRIT HORNUNG / THOMAS KNIEPER

## Überwachung im Betrieb aus Sicht der Beschäftigten

Ergebnisse einer Online-Befragung zur Schutzbedürftigkeit personenbezogener Daten am Arbeitsplatz

Beschäftigtendatenschutz  
 Profilbildung  
 Sozialdaten  
 Videoüberwachung  
 Gesundheitsdaten

■ Der Beschäftigtendatenschutz ist eine der „never ending stories“ des deutschen Datenschutzrechts. Während die Regelungs- und Reformbedürftigkeit der Materie praktisch Konsens ist, reihen sich in der legislativen Praxis die gescheiterten Gesetzgebungsvorschläge aneinander. Eine Ursache ist die enorme Bedeutung der Materie für das Leben von nahezu jedem Beschäftigten und für die Interessen von Arbeitgebern und Dienstherrn, die zu entsprechend kontroversen Diskussionen führt. Demgegenüber ist die empirische Basis zur Sicht der Beschäftigten auf den Beschäftigtendatenschutz überraschend schmal. Der Beitrag stellt eine Online-Umfrage zur Einschätzung der Schutzbedürftigkeit personenbezogener Daten am Arbeitsplatz aus Sicht der Beschäftigten vor und ordnet ihre Ergebnisse in die Diskussion ein.

■ Employee data protection is one of Germany's data protection law's "never ending stories". While the necessity for rules and reforms of the subject-matter are basically in consensus, the failed legislative proposals are lining up in legislative practice. A cause is the enormous meaning of the subject-matter for the life of nearly every employee and for the interests of employers, which leads to the corresponding controversial discussions. In contrast, the empirical basis regarding the employee's view of employee data protection is often surprisingly narrow. This article introduces an online questionnaire on the assessment of the need for protection of personal data at the workplace from the employee's point of view and will organize the results in a discussion.

### I. Beschäftigtendatenschutz: Reformdiskussion ad infinitum?

Die Koalitionsverträge der letzten 20 Jahre gleich welcher politischer Couleur eint ein Regelungsvorhaben: die gesetzliche Festschreibung von Regeln über die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Beschäftigtendaten durch Arbeitgeber und Dienstherrn.<sup>1</sup> Auch der aktuelle Vertrag zwischen CDU/CSU und SPD formuliert dieses Ziel: „Sollte mit einem Abschluss der

Verhandlungen über die Europäische Datenschutzgrundverordnung nicht in angemessener Zeit gerechnet werden können, wollen wir hiernach eine nationale Regelung zum Beschäftigtendatenschutz schaffen.“<sup>2</sup>

#### 1. Stand der deutschen Diskussion

In der letzten Legislaturperiode war das Vorhaben bereits so weit gediehen wie schon lange nicht mehr: Es lagen Gesetzesentwürfe der Bundesregierung<sup>3</sup> sowie der Fraktionen von SPD<sup>4</sup> und Bündnis 90/Die Grünen<sup>5</sup>, daneben weitere Anträge der Fraktionen Bündnis 90/Die Grünen<sup>6</sup> und Die Linke<sup>7</sup> vor. Nach der Beratung und Sachverständigenanhörung im Innenausschuss des Bundestags<sup>8</sup> waren überdies die noch strittigen Punkte eingegrenzt worden. Dabei handelte es sich allerdings um Kernfragen (etwa die Regelungsmöglichkeiten durch Betriebsvereinbarungen, die Rolle der Einwilligung, die (Un-)Zulässigkeit der heimlichen Videoüberwachung, die Kontrollbefugnisse bei der Internetnutzung und das Screening von Mitarbeiterdaten), die insbesondere seitens der Verbände so kontrovers diskutiert wurden, dass sich die Koalition aus CDU/CSU und FDP inhaltlich nicht einigen konnte. Anfang 2013 gab es noch einmal einen Anlauf, der dann aber nach der Wahl in Niedersachsen und den in der Folge veränderten Mehrheitsverhältnissen im Bundesrat nicht weiter verfolgt wurde. Im Anschluss wurde eine weitere Befassung mit der Materie im Wesentlichen unter Verweis auf die europäische Reformdiskussion zum Datenschutzrecht<sup>9</sup> zurückgestellt, weil noch unklar war (und ist), inwieweit die Materie dort geregelt werden würde.

#### 2. Der europäische Reformprozess

Auf europäischer Ebene hat der Innenausschuss des Europaparlaments am 22.10.2013 seinen Vorschlag verabschiedet und dabei auch eine erheblich überarbeitete Fassung der Regelung zum Beschäftigtendatenschutz vorgelegt. Diese Fassung wurde am 12.3.2014 durch das Plenum des Parlaments angenommen.

<sup>1</sup> Von der kontinuierlichen Diskussion zeugen die Aufforderungen des Bundestags an die Bundesregierungen, einen entsprechenden Gesetzesentwurf zu erarbeiten und zu verabschieden (z.B. BT-Drs. 13/7699 v. 16.5.1997, 14/4329 v. 13.10.2000 oder 16/4882 v. 28.3.2007); zum gescheiterten Verfahren in der letzten Legislaturperiode s.u. 1.1.

<sup>2</sup> Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, S. 50, abrufbar unter: [www.cdu.de/sites/default/files/media/dokumente/koalitionsvertrag.pdf](http://www.cdu.de/sites/default/files/media/dokumente/koalitionsvertrag.pdf).

<sup>3</sup> BT-Drs. 17/4230 v. 15.12.2010.

<sup>4</sup> Gesetzesentwurf zum Datenschutz im Beschäftigungsverhältnis (Beschäftigtendatenschutzgesetz – BDatG), BT-Drs. 17/69 v. 25.11.2009; s.a. Änderungsantrag der Fraktion der SPD zum Entwurf eines Gesetzes zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes – BT-Drs. 17/4230, A-Drs. 17(11)1047 v. 14.1.2013.

<sup>5</sup> Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung des Schutzes personenbezogener Daten der Beschäftigten in der Privatwirtschaft und bei öffentlichen Stellen, BT-Drs. 17/4853 v. 22.2.2011.

<sup>6</sup> Persönlichkeitsrechte abhängig Beschäftigter sichern – Datenschutz am Arbeitsplatz stärken, BT-Drs. 17/121 v. 2.12.2009.

<sup>7</sup> Datenschutz für Beschäftigte stärken, BT-Drs. 17/779 v. 23.2.2010.

<sup>8</sup> Am 23.5.2011; s. die Stellungnahmen der Sachverständigen, abrufbar unter: [www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2011/34437111\\_kw20\\_pa\\_innere/](http://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2011/34437111_kw20_pa_innere/).

<sup>9</sup> S. die Entwürfe der EU-Kommission für eine „Verordnung zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr (Datenschutz-Grundverordnung)“, KOM(2012) 11 endg. und für eine „Richtlinie zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch die zuständigen Behörden zum Zwecke der Verhütung, Aufdeckung, Untersuchung oder Verfolgung von Straftaten oder der Strafvollstreckung sowie zum freien Datenverkehr“, KOM(2012) 10 endg.; s. zur Diskussion statt aller Hornung, Die europäische Datenschutzreform – Stand, Kontroversen und weitere Entwicklung, in: Funk/Scholz, DGRI-Jahrbuch 2012, 2013, S. 1 ff. m.w.Nw.

Hatte der Kommissionsentwurf noch praktisch die gesamte Materie den Mitgliedstaaten überlassen<sup>10</sup> (freilich dennoch – und systemwidrig – der *Kommission* tertiäre Regelungsbefugnisse übertragen),<sup>11</sup> so werden nunmehr in Art. 82 DS-GVO-E in der Version des *Parlaments* eine enge Zweckbindung, ein Verbot der Profilbildung, die explizite Irrelevanz nicht freiwilliger Einwilligungen, Regelungen für die Kontrolle von TK-Verbindungen und für die konzernweite Datenverarbeitung vorgeschlagen.<sup>12</sup> Überdies wird eine Regelung mittels Kollektivvereinbarungen zugelassen. Schließlich gibt es Vorgaben für offene und heimliche Kontrollmaßnahmen zur Aufklärung von Straftaten und schweren Vertragsverletzungen; die Videoüberwachung sensibler Orte wie Toiletten und Ruheräume soll verboten werden.

Wegen der inzwischen erfolgten Europawahl ist das weitere Schicksal dieser Vorschläge allerdings derzeit völlig offen. Somit bleibt es vorläufig bei dem unbefriedigenden Rechtszustand, dass praktisch das gesamte Rechtsgebiet des Beschäftigtendatenschutzes auf eine einzige Norm – § 32 BDSG – zurückgeführt werden muss. Als „echte“ Regelung kommt noch § 88 TKG in Betracht, aus dem man für den Fall der erlaubten Privatnutzung der Telekommunikation ein Verbot der Kontrolle durch den Arbeitgeber ableiten kann, dessen Anwendung die Rechtsprechung aber inzwischen überwiegend verneint.<sup>13</sup> Angesichts des de facto fehlenden normativen Gehalts von § 32 BDSG (der im Wesentlichen das Kriterium der Erforderlichkeit enthält) überantwortet dies die entscheidenden Fragen den Gerichten. Dass hier überwiegend angemessene Lösungen gefunden werden, ändert nichts an der entstehenden Rechtsunsicherheit und dem legitimationstechnisch unbefriedigenden Gesamtzustand der Materie.

## II. Fehlen und Chancen empirischer Daten

Insbesondere während der letzten Legislaturperiode wurde die politische Debatte mit einer hinsichtlich der Komplexität und Bedeutung der Materie angemessenen Intensität geführt. Dabei wurden teilweise (durchaus legitime) Fundamentalpositionen vertreten, teilweise aber auch sehr differenzierte Detaillösungen erörtert – das ist sicherlich ein Ausdruck der Tatsache, dass in vielen Betrieben sachgerechte Lösungen für die Thematik gefunden werden.

Angesichts der Bedeutung der Thematik würde man erwarten, dass die Akteure versuchen, ihre Argumente mit Fakten über die Einstellungen der Beschäftigten zu unterfüttern. Genau daran fehlt es aber überraschenderweise: Die empirische Basis der Debatte ist überraschend schmal. Daten über die Einschätzung der Schutzbedürftigkeit personenbezogener Daten am Arbeitsplatz aus Sicht der Arbeitnehmer fehlen.

Sowohl für die politische Diskussion als auch für die Regulierungsfragen, vor denen der Gesetzgeber steht, sind derartige Informationen jedoch von großer Bedeutung. Der Beschäftigtendatenschutz soll einen angemessenen Ausgleich zwischen den legitimen Interessen der Beschäftigten an der Aufrechterhaltung ihrer Privatsphäre und den ebenso legitimen Datenverwendungsinteressen der Arbeitgeber schaffen. Dahinter steht die Erkenntnis, dass Beschäftigte sich zwar in Betrieben und Behörden in einem sozialen Umfeld befinden, in dem sie vielfachen Beschränkungen ausgesetzt sind (vor allem dem Direktionsrecht des Arbeitgebers) – dass sie ihre Persönlichkeitsrechte aber nicht am Betriebstor abgeben, sondern auch innerhalb dieser dem Arbeitgeber zugeordneten Sphäre insoweit Schutz bedürfen. Dieses Bedürfnis wird nicht nur durch die substanziale Zeit begründet, die Beschäftigte typischerweise am Arbeitsplatz verbringen, sondern auch durch die Tatsache, dass der Inhalt und die Umstände der Arbeitsleistung nicht losgelöst von der Persönlichkeit der Beschäftigten gestaltet werden, sondern diese sich (gerade

in Zeiten zunehmender Arbeitszeiten und ihrer Flexibilisierung) auch in der Arbeitswelt entfaltet und weiterentwickelt.

Wenn der Gesetzgeber aber Interessen der Beschäftigten schützen will und zu diesem Zweck Arbeitgebern Grenzen auferlegt, so stellt sich naturgemäß die Frage, wie groß das Schutzinteresse der Betroffenen eigentlich ist – wie wichtig ist das Thema in den Betrieben überhaupt? Welche Daten werden als besonders sensibel wahrgenommen? Welche Kontrollmaßnahmen und Kontrollanlässe werden als legitim beurteilt? Und welche Schutzinstrumente wollen die Betroffenen umgesetzt sehen, wenn ihre Daten schon verwendet werden sollen?

Die Antworten auf diese Fragen sind von Bedeutung für Abwägungsentscheidungen, die sich sowohl für den Gesetzgeber als auch für den späteren Rechtsanwender stellen können. Die erforderlichen Interessenabwägungen lassen sich jedoch ohne empirische Erkenntnisse kaum realitätsgerecht durchführen. Der Gesetzgeber muss das Spannungsfeld zwischen dem Recht auf informationelle Selbstbestimmung der Beschäftigten einerseits und den Wirtschaftsgrundrechten der Arbeitgeber andererseits im Sinne „praktischer Konkordanz“ auflösen. Wenn dabei bestimmte Maßnahmen durch die Grundrechtsträger als besonders belastend empfunden werden, so hat dies auch Auswirkungen auf die verfassungsrechtliche Bewertung. Wenn umgekehrt Eingriffen nur ein geringes Gewicht zugesprochen wird, so erhöht sich die Begründungslast, diese zu verbieten.

Für alle Beteiligten ist es jedenfalls von Vorteil, entsprechende empirische Erkenntnisse ihren rechtlichen und rechtspolitischen Beurteilungen zu Grunde zu legen. In diesem Sinne soll die folgende Präsentation der Ergebnisse zu einer Rationalisierung der Debatte beitragen, die ausweislich des Koalitionsvertrags weitergehen wird.

## III. Eine Online-Befragung unter Beschäftigten in Deutschland

### 1. Beschreibung der Feldphase und Auswahl

Mit SoSci Survey<sup>14</sup> wurde Anfang 2013 ein Fragebogen konstruiert und vom 6.2.2013 bis 30.3.2013 online gestellt. Der Erhebungszeitraum liegt damit noch vor der im Sommer 2013 geführten PRISM-Debatte. Der Link zur Befragung wurde via E-Mail bundesweit an Mitarbeiter von Datenschutzbehörden, Datenschutzbeauftragte in Unternehmen, Gewerkschaftler und Vertreter der *IHK* gemailt sowie zusätzlich über soziale Netzwerke wie Facebook und Twitter beworben. Konkret wurde dabei um das Ausfüllen des Fragebogens und das Weiterleiten der Information gebeten. Die Rekrutierung der Probanden erfolgte dabei über Weiterempfehlung und damit nach dem Schneeballprinzip. Insgesamt haben sich 442 Personen<sup>15</sup> an der Befragung beteiligt. Schlussendlich basiert die Auswahl auf einer Selbstse-

<sup>10</sup> Zu den potenziellen Auswirkungen des Kommissionsentwurfs auf den deutschen Beschäftigtendatenschutz s. *Franzen*, DuD 2012, 322; *Gola*, RDV 2012, 60; *Wybitull/Rauer*, ZD 2012, 160; *Schübler/Zöll*, DuD 2013, 639; zu den unions- und verfassungsrechtlichen Grundlagen des Beschäftigtendatenschutzes s. *Bäcker*, in: *Maschmann*, Beschäftigtendatenschutz in der Reform, 2012, S. 15 ff.

<sup>11</sup> Dazu schon *Hornung*, ZD 2012, 99, 105.

<sup>12</sup> S. den im parlamentarischen Verfahren angenommenen Text P7\_TA(2014)0212.

<sup>13</sup> S. *VGH Kassel* MMR 2009, 714; *LAG Niedersachsen* MMR 2010, 639; *LAG Berlin-Brandenburg* ZD 2011, 43 (allerdings jeweils ohne Auseinandersetzung mit dem Diskussionsstand in der Lit.).

<sup>14</sup> SoSci Survey ist eine Umfrage-Software der *SoSci Survey GmbH* ([www.soscisurvey.de](http://www.soscisurvey.de)), einem Unternehmen, das sich auf die Erbringung von SaaS-Dienstleistungen im Wege des Cloud Computing spezialisiert hat.

<sup>15</sup> Auf Grund fehlender Werte etwa bei Nichtbeantwortung einzelner Fragen oder bewusster Betrachtung von Teilgesamtheiten kann die Anzahl der jeweils gültigen Fälle schwanken. Daher wird die entsprechende gültige Basismenge bei der Ergebnisdarstellung immer jeweils mit angegeben.

lektion. Es handelt sich damit um eine mutmaßlich nicht repräsentative Stichprobe. Um diesem Umstand Rechnung zu tragen, wird im weiteren Verlauf der Auswertung<sup>16</sup> von einem „Convenience Sample“ gesprochen. Eine erhöhte Mitmachmotivation dürfte vor allen Dingen bei Personen vorgelegen haben, die sich für den Datenschutz engagieren und eine betriebliche Überwachung eher kritisch sehen.

Insgesamt ist daher zu erwarten, dass die hier vorliegenden Bewertungen und Antworten eher kritisch ausfallen und die Teilnehmer an der Befragung tendenziell problembewusster sind als die Gesamtheit aller Beschäftigten. Wenn Maßnahmen von diesen Probanden als unproblematisch eingestuft werden, so dürfte dies ebenso oder noch stärker für Beschäftigte allgemein gelten. Daher sollten mit den vorliegenden Daten zumindest unkritische oder weniger kritische Punkte eindeutig identifizierbar sein. Ferner gibt es keinen Anhaltspunkt dafür, dass im Sample eine andere Präferenzordnung als in der Grundgesamtheit vorliegt. Reihenfolgeeffekte sollten daher eine gewisse Allgemeingültigkeit besitzen.

In der Auswahl ( $n = 441$ ) findet sich eine Geschlechterverteilung von 65,5% Männern ( $n_M = 289$ ) und 34,5% Frauen ( $n_F = 152$ ). Gegenüber der Verteilung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter in Deutschland sind die Männer mit etwa zehn Prozentpunkten über- und die Frauen damit um etwa zehn Prozentpunkte unterrepräsentiert. Das Convenience Sample hat damit einen leichten Bias Richtung Männer. Positiv ist, dass Beschäftigte aus der gesamten Bundesrepublik und aus jedem Bundesland an der Umfrage teilgenommen haben. Allerdings verteilen sich die Probanden in der Auswahl ( $n = 441$ ) im Vergleich zur tatsächlichen Verteilung in Deutschland nicht entsprechend proportional (s. Tab. 1). Insbesondere Personen aus Bayern ( $n_{BY} = 128$ ), Nordrhein-Westfalen ( $n_{NRW} = 60$ ), Hessen ( $n_H = 55$ ), Berlin ( $n_{BER} = 49$ ) und Baden-Württemberg ( $n_{BW} = 41$ ) haben sich an der Befragung beteiligt.

86,6% ( $n = 382$ ) der Befragten ( $n = 441$ ) gaben an, in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis zu stehen. Die Unternehmensgrößen schwanken dabei vergleichsweise breit (s. Tab. 3), ebenso die Dauer der Betriebszugehörigkeit (s. Tab. 4). Bemerkenswert ist, dass sich unter den Personen mit sozialversicherungspflichtigem Beschäftigungsverhältnis 28,3% Betriebsratsmitglieder ( $n_{BR} = 108$ ) und 6,3% Datenschutzbeauftragte ( $n_{DSB} = 24$ ) befinden. Zudem geben 43,5% ( $n_{GM} = 166$ ) an, Gewerkschaftsmitglied zu sein. Diese Gruppen sind damit im Convenience Sample überproportional vertreten. Dieser Sachverhalt spricht erneut für einen Bias in Richtung einer eher überkritischen Sichtweise.

## 2. Zentrale Befunde

### a) Bedeutung des Themas und Informationsstand

Das Thema „Datenschutz und Datensicherheit“ wird sowohl allgemein (s. Tab. 5) als auch im beruflichen Alltag (Tab. 7) von rd.

92% der Befragten als wichtig eingestuft. Damit signalisieren die Befragten ganz klar, dass sie diesem Thema auch im Berufsumfeld eine immense Bedeutung zuordnen. Hinsichtlich der Wichtigkeitseinstufung gibt es keine markanten Unterschiede in der Bewertung, wenn man nach relevanten Kovariablen aufteilt (s. exemplarisch Tab. 6). Die Bewertungsverteilung bleibt in den unterschiedlichen Teilgruppen weitgehend stabil.

Ein hoher Anteil der Befragten (71,1%) ist laut Selbstauskunft mit den Argumenten der Debatte um „Datenschutz und Datensicherheit“ vertraut (Tab. 8). Auch wenn es diese prinzipiell hohe Vertrautheit in allen Teilgruppen gibt, existieren dennoch auffällige Tendenzen: Ältere Befragte sind laut Selbstauskunft mit den Argumenten besser vertraut als jüngere (Tab. 9), Männer (79,4%) besser als Frauen (55,3%), nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (78%) besser als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (70%) und Gewerkschaftsmitglieder (74,1%) besser als Nicht-Gewerkschaftsmitglieder (67,0%) (Tab. 10).

Bei der Selbsteinschätzung bei der Vertrautheit mit dem Gesetzesentwurf zum Beschäftigtendatenschutz fallen die Vertrautheitswerte zwar deutlich ab, aber dennoch geben über 40% der Befragten an, mit diesem vertraut zu sein (s. Tab. 11). Für einen Gesetzesentwurf erscheint das als ein durchaus beachtliches Ergebnis. Möglicherweise wird hier gespiegelt, dass eine rechtssichere Regulierung bereits seit Jahren diskutiert und sowohl von Arbeitgeber- als auch von Arbeitnehmerseite gewünscht wird. Die oben identifizierten Tendenzen lassen sich auch hier finden: Ältere Befragte sind laut Selbstauskunft mit dem Gesetzesentwurf besser vertraut als jüngere (Tab. 12), Männer (49,8%) besser als Frauen (30,5%), nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (52,5%) besser als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (41,7%) und Gewerkschaftsmitglieder (48,5%) besser als Nicht-Gewerkschaftsmitglieder (36,7%) (Tab. 13).

### b) Schutzbedarf verschiedener Daten

Auf einer siebenstufigen Likert-Skala<sup>17</sup> von 1 (absolut nicht schützenswert) bis 7 (absolut schützenswert) wurde abgefragt, für wie schützenswert unterschiedliche personenbezogene Daten gegenüber dem Arbeitgeber von den Befragten eingestuft werden (s. Tab. 14). Am stärksten schützenswert werden allgemeine Gesundheitsdaten ( $\bar{x} = 6,72$ ), Kreditwürdigkeit ( $\bar{x} = 6,64$ ), biometrische Daten ( $\bar{x} = 6,62$ ), sexuelle Identität ( $\bar{x} = 6,47$ ), Parteipräferenz ( $\bar{x} = 6,21$ ) und Parteizugehörigkeit ( $\bar{x} = 6,09$ ) eingestuft. Als am wenigsten schützenswert werden Familienstand ( $\bar{x} = 4,68$ ), Anzahl der Kinder ( $\bar{x} = 4,66$ ), individuelle Fähigkeiten ( $\bar{x} = 4,51$ ), Geburtstag ( $\bar{x} = 4,49$ ), Anschrift ( $\bar{x} = 4,43$ ) und beruflicher Werdegang ( $\bar{x} = 4,20$ ) bewertet.

Einige Ergebnisse sind bemerkenswert: So wird die Nummer des Personalausweises deutlich sensibler eingeschätzt als Sozial-, Renten- und Krankenversicherungsnummer. Die Parteizugehörigkeit ist nach Ansicht der Befragten schutzwürdiger als die Religion – offenbar befürchtet man heute nicht mehr wirklich, am Arbeitsplatz wegen der Religion diskriminiert zu werden.<sup>18</sup> Als besonders sensibel werden auch biometrische Daten gewertet. Hier ist anscheinend trotz der inzwischen üblichen Verwendung in Pass und Personalausweis kein Gewöhnungseffekt eingetreten.

Mit Hilfe einer Faktorenanalyse<sup>19</sup> wurden drei Faktorengruppen ermittelt, in denen die Variablen ähnliche Informationen messen und damit zu einer Gruppe verdichtet bzw. zusammengefasst werden dürfen. Für die erste Gruppe lassen sich die Variablen allgemeine Personaldaten, Konto- und sonstige Bankdaten, Anschrift, Familienstand, Sozial-, Renten- und Krankenversicherungsnummer, Geburtstag, Einkommen, ethnische Herkunft,

<sup>16</sup> Die Auswertung der Daten erfolgte mit dem Statistikpaket SPSS (Version: IBM SPSS Statistics 21.0.0.0).

<sup>17</sup> Unstrittig ist, dass die hier vorliegende Likert-Skala zumindest ordinal skaliert ist. Hier wird zudem unterstellt, dass die Probanden die Abstände zwischen den Ausprägungen auf Grund der siebenstufigen Skala und den symmetrisch formulierten Antwortmöglichkeiten als gleich groß und damit äquidistant wahrnehmen. Daher wird hier metrisches Niveau angenommen. Etwa arithmetische Mittel sind damit sinnvoll interpretierbar.

<sup>18</sup> Dies gilt vorbehaltlich der Tatsache, dass die Religionszugehörigkeit der Befragten nicht erfasst wurde. Es ist damit keine Aussage möglich, ob etwaige Minderheitenreligionen hier ein anderes Antwortverhalten zeigen.

<sup>19</sup> Backhaus et al., Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsbezogene Einführung, 11. Aufl. 2006, S. 259–336; Bortz/Schuster, Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler, 7. Aufl. 2010, S. 385–434; Rudolf/Müller, Multivariate Verfahren. 2. Aufl. 2012, S. 307–336.

Religion, Behinderung, Ausbildung und beruflicher Werdegang, individuelle Fähigkeiten, Anzahl der Kinder und Nummer des Personalausweises zusammenfassen. Da sich die Variablen insbesondere auf soziodemografische und qualifizierende Merkmale beziehen, könnte man sie im weitesten Sinne als Ämter- oder allgemeine Lebensdaten charakterisieren. Die vier Variablen Parteipräferenz, Parteizugehörigkeit, sexuelle Identität und Zugehörigkeit zu Verbänden und Vereinen umfassen Daten zur individuellen Präferenz. In gewisser Weise beschreiben sie Lebenswelten und einen gewissen Lebensstil, für den sich eine Person entschieden hat. Die dritte und letzte Gruppe umfasst die Variablen Gesundheitsdaten, biometrische Daten und Kreditwürdigkeit. Sie eignen sich zur individuellen Identifikation und zur Bestimmung der Lebensqualität. In gewisser Weise korrespondieren die drei Faktorengruppen damit auch mit den unterschiedlichen Lebensbereichen. Die allgemeinen Lebensdaten sind Daten der sozialen Sphäre, die Daten zum Lebensstil berühren die Privatsphäre und die Daten zur Lebensqualität sind bereits Bestandteil der Intimsphäre.<sup>20</sup> Insofern wundert es auch nicht, dass die gewünschte Schutzbedürftigkeit von der Sozial-sphäre hin zur Intimsphäre zunimmt (s. Tab. 15).

Im Rahmen der Studie wurde bei 24 Punkten erneut auf einer siebenstufigen Skala von 1 (sehr unwichtig) bis 7 (sehr wichtig) danach gefragt, wie wichtig es sei, den jeweiligen Aspekt im Gesetzesentwurf zu bedenken und dort zu regeln. Allen Punkten wurde dabei eine Wichtigkeit von über 6 zugeschrieben (s. Tab. 16). Aus diesen Antworten lassen sich zwar keine konkreten inhaltlichen Präferenzen für ein entsprechendes Gesetz ableiten (z.B. hinsichtlich der Voraussetzungen für die Datenverarbeitung, technischen und organisatorischen Schutzmechanismen, Rechte der Betroffenen etc.). Die Ergebnisse sind jedoch ein klarer Indikator dafür, dass die Befragten offensichtlich alle denkbaren Aspekte und die sich daraus ergebenden Szenarien im Gesetz klar geregelt haben wollen. Oder anders formuliert: Die Befragten wünschen sich ein möglichst umfassendes Beschäftigtendatenschutzgesetz.

Mit Hilfe einer Faktorenanalyse wurden vier Faktorengruppen ermittelt, in denen die Variablen ähnliche Informationen messen und damit zu einer Gruppe verdichtet bzw. zusammengefasst werden dürfen. Zunächst können die Variablen „Definition von Beschäftigtendaten“, „Überprüfung der Nutzung von Internet und E-Mail“, „Daten zu Eignungstest“, „Personenkreis mit Zugriff auf personenbezogene Daten“, „Einsatz von Videoüberwachung“, „Datensammlung aus Drittquellen“, „Nutzung von Ortungssystemen“, „Einsatz biometrischer Daten“, „Daten zu ärztlichen Untersuchungen“, „Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer allgemein“, „Arten der Datennutzung und -verarbeitung“, „Rechte und Pflichten der Arbeitgeber allgemein“, „Datenerhebung zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle“, „Sanktionen für Arbeitgeber bei unbefugter Nutzung personenbezogener Daten“, „Sanktionen für Arbeitgeber bei Verstößen gegen das Beschäftigtendatenschutzgesetz“, „Verhältnismäßigkeit von Datenerhebungen“, „Informations- und Auskunftspflichten“ und „Beschwerde- und Widerspruchsrecht“ zusammengefasst werden. Hierbei handelt es sich um Variablen, die entweder einen Zustand definieren oder einzelne Formen des Umgangs mit Daten im Unternehmen regeln. Daher soll die verdichtete Variable „Definitionen und Umgang mit Daten im Betrieb“ heißen. Ferner lassen sich „Aufbewahrungsfristen von Daten“ und „Löschung von Daten“ zusammenziehen. Beide Variablen betreffen die „Datenarchivierung“. Die „Rolle des Datenschutzbeauftragten“ und die „Rolle des Betriebsrats“ sind „Sonderrollen im Betrieb“. Die „Übermittlung von personenbezogenen Daten an Dritte“ lässt sich nicht mehr weiter verdichten, soll aber in der Liste als „Datenweitergabe“ bezeichnet werden.

Für die Befragten besitzt die Frage, wann personenbezogene Daten an Dritte weitergegeben werden dürfen, die höchste Priorität. Offenbar wird das Missbrauchsrisiko bei derartigen Übermittlungen höher eingeschätzt als bei der innerbetrieblichen Verwendung der Daten. Etwas weniger wichtig, aber dennoch mit Relevanz auf hohem Niveau ist den Befragten, wie im Betrieb mit Daten umgegangen wird. Die niedrigste Wichtigkeit kommt den Sonderrollen des Datenschutzbeauftragten und des Betriebsrats zu. Das könnte als Indikator dahingehend interpretiert werden, dass beim Beschäftigtendatenschutzgesetz aus Sicht der Befragten die Sachfragen im Vordergrund stehen sollten. Sonderrechte oder -pflichten für einzelne Personengruppen sind in der zugeschriebenen Wichtigkeit eher nachrangig, allerdings immer noch von erheblicher Bedeutung.

### c) Arbeitgeberinteressen und legitime Gründe für Kontrollen

In der Studie wurde ebenfalls danach gefragt, welche Gründe eine Überwachung innerhalb eines Unternehmens rechtfertigen können. Mehrheitliche Zustimmung haben nur „Gefährdung von Mitarbeitern“, „Zutrittskontrolle zu abgesperrten Bereichen“, „Sicherheit der Beschäftigten“, „Zutrittskontrolle“, „Bereits mehrfach vorgekommene Diebstähle“, „Schutz vor Industriespionage“, „Schutz sensibler Daten“ und „Schutz vor Sabotage“ gefunden (s. Tab. 18). Insbesondere Bereiche, in denen es um Kosten und materielle Aspekte des Unternehmens oder um die systematische Beobachtung des Verhaltens von Beschäftigten im Unternehmen geht, werden allenfalls von einer Minderheit als legitimer Grund für eine Überwachung gesehen. Prinzipiell lässt sich auch sagen, dass Gründe für Überwachungsmaßnahmen als Normalsituation kaum Zustimmung finden.

In den Daten gibt es eine auffällige Inkonsistenz. Das Szenario „Vermeidung von Mobbing“ wird nur von 16,1% der Befragten als legitimer Grund für eine Überwachungsmaßnahme gesehen. Eigentlich würde diese Maßnahme ja den Beschäftigten zugute kommen. Gründe für die niedrige Zustimmung könnten etwa sein: zu abstrakte Vorgabe, kein Szenario vorstellbar oder zu hoher Kollateralschaden aus Sicht der Befragten. Erstaunlich ist, dass nur für 7% der Befragten (n = 31) kein einziges Szenario vorstellbar ist, in denen aus ihrer Perspektive eine Überwachung legitim wäre. Oder anders formuliert: Für immerhin 93% der Befragten ist mindestens ein Szenario vorstellbar, in dem eine betriebliche Überwachungsmaßnahme legitim ist.

Bemerkenswert ist aber umgekehrt auch, dass keiner der abgefragten Gründe mehr als 70% Zustimmung gewinnen kann. Selbst bei einer Gefährdung von Mitarbeitern geben über 30% der Befragten an, es handle sich noch nicht einmal grundsätzlich um einen legitimen Überwachungsanlass. Festzustellen ist daneben eine Diskrepanz zur Rechtslage, nach der viele der abgefragten legitimierenden Gründe zumindest unter bestimmten Voraussetzungen relativ unproblematisch eine Überwachung von Beschäftigten rechtfertigen können. Ob es bei der Schilderung konkreter Szenarien zu einer abweichenden Beurteilung der Befragten kommen würde, muss offen bleiben.

### d) Einzelne Kontrollmaßnahmen

Im nächsten Schritt wurde die Überwachungsthematik in doppelter Hinsicht konkretisiert: zum einen in Bezug auf eine konkrete Technologie (Videoüberwachung), zum anderen hinsichtlich verschiedener Bereiche des Betriebs. Hier wurde auf einer siebenstufigen Skala von 1 (sehr unkritisch) bis 7 (sehr kritisch) erhoben, wie kritisch eine Videoüberwachung für unterschied-

<sup>20</sup> Diese Begriffe sind hier nicht i.S.d. konzeptionell und in vielen Einzelheiten umstrittenen juristischen Sphärentheorie zur Bewertung der Zulässigkeit von Eingriffen in das allgemeine Persönlichkeitsrecht zu verstehen.

liche Orte gesehen wird (s. Tab. 19). Erneut wird eine Maßnahme umso kritischer gesehen, je stärker sie den Intimbereich betrifft, und umso weniger kritisch, je stärker sie die Sozial- bzw. öffentliche Sphäre betrifft.

Diese Tendenz wird durch die Verdichtung der Variablen durch eine Faktorenanalyse (s. Tab. 20) noch augenscheinlicher. Hier wurden „Sanitärraum“, „Umkleideraum“, „Schlafraum“ und „Duschräume“ zu „Intimer Innenbereich“ verdichtet. Die Variablen „Sozial- und Gemeinschaftsräume“, „Büroraum“, „Lager und Produktionsbereich“, „Eingangsbereich/Foyer/Rezeption/Empfang“, „Poststelle“, „Verladestation“, „Gänge/Flure“, „Räume des Betriebsrats“, „Vortrags-, Konferenz- und Präsentationsräume“, „Küche/Kantine“, „Balkone/Terrassen“, „Fahrstuhl“, „Treppen“ und „Dach“ wurden zu „Öffentlicher Innenbereich/Gebäude“ zusammengefasst. Die Variablen „Parkplatz“ und „Außenbereich einschließlich Zufahrt“ wurden zu „Außenflächen“ verdichtet.

Im Rahmen der Befragung wurde ebenfalls nach der Bewertung von Handlungen des Arbeitgebers i.R.d. Beschäftigtendatenschutzes gefragt. Erneut wurde auf der siebenstufigen Skala von 1 (sehr unkritisch) bis 7 (sehr kritisch) erhoben, wie kritisch mögliche dem Arbeitgeber zugestandene Handlungen gesehen werden (s. Tab. 21). Insgesamt durchaus kritisch, aber zugleich am unproblematischsten wird die Ausstattung des Betriebseigentums mit RFID-Chips zur Bestimmung des Aufenthaltsorts gesehen, am kritischsten das Aufzeichnen aller Eingaben über die Computertastatur. Prinzipiell lässt sich ein gewisser Trend von der Überwachung von Sachen hin zu einer Überwachung von Verhaltensweisen und Handlungen feststellen. So gibt es etwa einen deutlichen Unterschied in der Bewertung der Geolokalisation dahingehend, ob damit die Ortung von Betriebseigentum oder die indirekte Ortung von Personen über mitgeführte mobile Endgeräte erfolgen soll.

Erneut wurde eine Faktorenanalyse (s. Tab. 22) durchgeführt. Hier wurden „Mithören und Aufzeichnen von Telefonaten“, „Überprüfung des dienstlichen Charakters eines Telefonats“, „Protokollieren und Speichern der Verweildauern auf den einzelnen aufgerufenen Webseiten“, „Protokollieren und Speichern der aufgerufenen Webseiten und der angesehenen Inhalte bei der Nutzung des Internet“, „Erhebung der Zeit für die Internetnutzung“, „Aufzeichnen aller Eingaben über die Computertastatur“ und „Ortung des Aufenthaltsorts mobiler Endgeräte“ zu „Überwachung von Verhalten (Handeln und Aufenthaltsort)“ verdichtet. Die Variablen „Zugriff auf und Lesen von Dateien auf betrieblichen Rechnern“, „Löschen von Daten auf betrieblichen Rechnern“ und „Ausstattung von Betriebseigentum mit RFID-Chips zur Bestimmung des Aufenthaltsorts“ wurden zu „Güterkontrolle (materielle und immaterielle Güter)“ zusammengefasst. Die Variablen „Mitlesen der eingehenden E-Mails“ und „Mitlesen der ausgehenden E-Mails“ wurden zu „E-Mail-Überwachung“ verdichtet.

Erstaunlich ist, dass das Mitlesen von E-Mails kritischer als die Verhaltensüberwachung angesehen wird. Möglicherweise liegt das daran, dass der E-Mail-Account in aller Regel auch privat genutzt wird. Die Szenarien zur Verhaltensüberwachung sind dagegen primär beruflicher Natur. Es verwundert nicht, dass die Güterkontrolle auf hohem Niveau am unkritischsten gesehen wird. Aber selbst hier legen die Arbeitnehmer trotz erkennbarem Interesse des Arbeitgebers Wert darauf, dass der Datenschutz nicht ausgehebelt wird.

**21** Die Originalfrage lautet: „Für den Fall, dass eine Mitarbeiterkontrolle grundsätzlich zulässig ist: Wie wichtig oder unwichtig sind Ihnen folgende Punkte hinsichtlich der Umsetzung der Kontrolle?“ Die Erhebung erfolgte anhand einer siebenstufigen Skala von 1 = „sehr unwichtig“ bis 7 = „sehr wichtig“.

## e) Betriebliche Praxis und Umsetzung

Bei der Frage danach, wie die Arbeitnehmer über die Überwachungsmaßnahmen informiert werden wollen, lässt sich erkennen, dass sich die Arbeitnehmer insbesondere eine persönliche Übermittlung der Information wünschen, und zwar möglichst durch den Arbeitgeber. Printprodukte sind in der Wunschliste ganz unten platziert. Nur eine verschwindende Minderheit von zwei Befragten gab an, dass sie über die Überwachungsmaßnahmen nicht informiert werden möchte.

Bei der Frage nach der Kontrolle von Überwachungsmaßnahmen<sup>21</sup> fordern die Probanden allesamt sehr strenge Regeln (kein Durchschnittswert war kleiner als 6,49). Ihnen ist sehr wichtig, dass ein Missbrauch persönlicher Daten durch Dritte ausgeschlossen ist ( $\bar{x} = 6,95$ ). Zudem ist ihnen der datenschutzrechtliche Grundsatz der Zweckbindung extrem wichtig ( $\bar{x} = 6,90$ ).

Hinsichtlich der bisherigen betrieblichen Praxis (s. Tab. 24) mussten erstaunlich viele Befragte eine Antwort schuldig bleiben. Sie wussten schlichtweg nicht, welche Überwachungsmaßnahmen es bereits in ihrem Betrieb gab.

Bemerkenswert ist schließlich, dass etwa ein Drittel der Befragten in ihrem Unternehmen keinen ausreichenden Schutz der personenbezogenen Daten gegenüber Dritten sieht. Offenbar wird entweder ein Zugriff externer Stellen auf das betriebliche Umfeld oder sogar eine Weitergabe der Beschäftigtendaten durch den Arbeitgeber befürchtet.

## IV. Handlungsempfehlungen und Ausblick

Bei der Betrachtung war es erstaunlich, dass sich die Befragten als eine weitgehend homogene Gruppe präsentieren. Selbst bei Teilgruppen, die man intuitiv als kritisch eingestellt erwarten würde, sind keine oder nur marginale Abweichungen von der komplementären Teilgruppe feststellbar. Das ist ein klarer Indikator dafür, dass das Thema Beschäftigtendatenschutz über alle Interessengruppen hinweg sehr gleichförmig gesehen und bewertet wird.

An den Gesetzgeber werden große Erwartungen gestellt. Ein Beschäftigtendatenschutz soll offenbar für alle möglichen Szenarien im Umgang mit personenbezogenen Daten im Unternehmen eine Antwort bereitstellen. Aus Sicht der Befragten gibt es keine per se unsensiblen Daten: Für alle Datenkategorien wird ein sparsamer und umsichtiger Umgang gefordert. Wohl aber existiert eine reflektierte Abstufung zwischen unterschiedlichen Datenqualitäten. Je stärker Daten zur sozialen Sphäre eines Beschäftigten gehören, umso unproblematischer wird ihre Verwendung durch den Arbeitgeber wahrgenommen. Umgekehrt wird bei Zugehörigkeit zur Privatheit oder gar Intimität ein zunehmend sensiblerer Umgang mit den Daten gewünscht und auch erwartet. Vergleichbare Effekte sind auch bei der Frage der Überwachung der Beschäftigten festzustellen, bei der sich sowohl für die von Videoüberwachung erfassten Räume als auch für die technischen Mittel der Überwachung Unterschiede festmachen lassen.

Gerade in Bezug auf Überwachungsmaßnahmen in der Vergangenheit herrscht vergleichsweise große Unkenntnis (und damit vermutlich auch Unsicherheit). Dies könnte einer der Gründe dafür sein, dass bei der globalen Frage „Ist nach Ihrer Meinung in Ihrem Unternehmen der Schutz personenbezogener Daten ausreichend gegen Missbrauch gewährleistet?“ bemerkenswerte 65,6% mit „nein“ antworten. Führt man sich die zugleich geäußerte Bedeutung vor Augen, die der Thematik in praktisch allen Antworten beigemessen wird, so liegt darin ein klarer Arbeitsauftrag an den Gesetzgeber, in den Betrieben beim Umgang mit personenbezogenen Daten für Klarheit und Rechtssicherheit zu sorgen.

**Tab. 1:** Verteilung der Bundesländer

Bundesland	Absolute Häufigkeit	Prozentuale Häufigkeit
Bayern	128	29,0
Nordrhein-Westfalen	60	13,6
Hessen	55	12,5
Berlin	49	11,1
Baden-Württemberg	41	9,3
Restliche alte Bundesländer	79	17,9
Neue Bundesländer	29	6,6
<b>Summe</b>	<b>441</b>	<b>100,0</b>

**Tab. 2:** Altersverteilung

Altersgruppe (Alter in Jahren)	Absolute Häufigkeit	Prozentuale Häufigkeit
30 Jahre und jünger	81	18,4
31 bis 40 Jahre	106	24,0
41 bis 50 Jahre	109	24,7
51 bis 60 Jahre	123	27,9
61 Jahre und älter	22	5,0
<b>Summe</b>	<b>441</b>	<b>100,0</b>

**Tab. 3:** Verteilung der Unternehmensgrößen (Basis: n = 382 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)

Anzahl der Mitarbeiter im Unternehmen	Absolute Häufigkeit	Prozentuale Häufigkeit
1 bis 50	58	15,2
51 bis 100	22	5,8
101 bis 500	78	20,4
501 bis 1.000	48	12,6
1.001 bis 5.000	92	24,1
5.001 bis 10.000	17	4,5
10.001 und mehr	57	14,9
Weiß nicht	10	2,6
<b>Summe</b>	<b>382</b>	<b>*100,1</b>

\* Die Abweichung von 100,0% ergibt sich auf Grund von Rundungen.

**Tab. 6:** Wichtigkeit des Themas „Datenschutz und Datensicherheit“ aufgeteilt nach Geschlecht, sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis und Gewerkschaftsmitglied. Originalfrage wie in Tab. 5

Allgemeine Wichtigkeit des Themas „Datenschutz und Datensicherheit“	Insgesamt (n = 439)	Geschlecht (n = 439)		Sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis (n = 439)		Gewerkschaftsmitglied (n = 381)	
		männlich (n = 287)	weiblich (n = 152)	ja (n = 380)	nein (n = 59)	ja (n = 166)	nein (n = 215)
	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %
Sehr wichtig	58,5	58,5	58,6	59,5	52,5	63,9	56,3
Wichtig	26,7	28,2	23,7	26,1	30,5	23,5	27,9
Eher wichtig	6,6	6,3	7,2	6,6	6,8	6,0	7,0
Neutral	4,3	3,1	6,6	4,2	5,1	4,2	4,2
Eher unwichtig	1,8	1,7	2,0	1,8	1,7	0,6	2,8
Unwichtig	0,2	0,3	0,0	0,3	0,0	0,6	0,0
Sehr unwichtig	1,8	1,7	2,0	1,6	3,4	1,2	1,9
<b>Summe</b>	<b>100,00</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Tab. 4:** Verteilung der Betriebszugehörigkeit (Basis: n = 382 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)

Dauer der Betriebszugehörigkeit in Jahren	Absolute Häufigkeit	Prozentuale Häufigkeit
Weniger als ein Jahr	29	7,6
1 bis 5 Jahre	114	29,8
6 bis 10 Jahre	61	16,0
11 bis 15 Jahre	54	14,1
16 bis 20 Jahre	28	7,3
21 bis 25 Jahre	29	7,6
26 bis 30 Jahre	24	6,3
31 Jahre und mehr	43	11,3
<b>Summe</b>	<b>382</b>	<b>100,0</b>

**Tab. 5:** Wichtigkeit des Themas „Datenschutz und Datensicherheit“. Originalfrage: „Wie wichtig ist für Sie persönlich das Thema Datenschutz und Datensicherheit allgemein?“ (Basis: n = 439)

Allgemeine Wichtigkeit des Themas „Datenschutz und Datensicherheit“	Absolute Häufigkeit	Prozentuale Häufigkeit
Wichtig	403	91,8
Neutral	19	4,3
Unwichtig	17	3,9
<b>Summe</b>	<b>439</b>	<b>100,0</b>

Für die tabellarische Darstellung wurden die Merkmalsausprägungen „sehr wichtig“ (58,5%), „wichtig“ (26,7%) und „eher wichtig“ (6,6%) zu „wichtig“ und „eher unwichtig“ (1,8%), „unwichtig“ (0,2%) und „sehr unwichtig“ (1,8%) zu „unwichtig“ zusammengefasst.

**Tab. 7:** Wichtigkeit des Themas „Datenschutz und Datensicherheit“. Originalfrage: „Wie wichtig ist für Sie persönlich das Thema Datenschutz und Datensicherheit in ihrem beruflichen Alltag?“ (Basis: n = 438)

Wichtigkeit des Themas „Datenschutz und Datensicherheit“ im beruflichen Alltag	Absolute Häufigkeit	Prozentuale Häufigkeit
Wichtig	402	91,8
Neutral	15	3,4
Unwichtig	21	4,8
<b>Summe</b>	<b>438</b>	<b>100,0</b>

Für die tabellarische Darstellung wurden die Merkmalsausprägungen „sehr wichtig“ (60,0%), „wichtig“ (25,8%) und „eher wichtig“ (5,9%) zu „wichtig“ und „eher unwichtig“ (2,3%), „unwichtig“ (0,5%) und „sehr unwichtig“ (2,1%) zu „unwichtig“ zusammengefasst.

**Tab. 8:** Vertrautheit mit den Argumenten bei der Debatte um „Datenschutz und Datensicherheit“. Originalfrage: „Wie vertraut sind Ihnen die Argumente, die in die öffentliche Diskussion über das Thema Datenschutz und Datensicherheit bislang eingebracht wurden?“ (Basis: n = 439)

Vertrautheit mit den Argumenten	Absolute Häufigkeit	Prozentuale Häufigkeit
Vertraut	312	71,1
Mittel	71	16,2
Nicht vertraut	56	12,8
<b>Summe</b>	<b>439</b>	<b>*100,1</b>

\* Die Abweichung von 100,0% ergibt sich auf Grund von Rundungen. Für die tabellarische Darstellung wurden die Merkmalsausprägungen „sehr vertraut“ (18,0%), „vertraut“ (30,5%) und „eher vertraut“ (22,6%) zu „vertraut“ und „eher unvertraut“ (9,6%), „unvertraut“ (2,3%) und „sehr unvertraut“ (0,9%) zu „nicht vertraut“ zusammengefasst.

**Tab. 11:** Vertrautheit mit dem Gesetzesentwurf zum Beschäftigtendatenschutz. Originalfrage: „Wie vertraut ist Ihnen der Entwurf zum Beschäftigtendatenschutz der Bundesregierung?“ (Basis: n = 438)

Vertrautheit mit dem Gesetzesentwurf	Absolute Häufigkeit	Prozentuale Häufigkeit
Vertraut	189	43,2
Mittel	64	14,6
Nicht vertraut	185	42,2
<b>Summe</b>	<b>438</b>	<b>100,0</b>

Für die tabellarische Darstellung wurden die Merkmalsausprägungen „sehr vertraut“ (11,4%), „vertraut“ (16,9%) und „eher vertraut“ (14,8%) zu „vertraut“ und „eher unvertraut“ (17,8%), „unvertraut“ (13,7%) und „sehr unvertraut“ (10,7%) zu „nicht vertraut“ zusammengefasst.

**Tab. 9:** Vertrautheit mit den Argumenten bei der Debatte um „Datenschutz und Datensicherheit“ aufgeteilt nach Altersgruppen. Originalfrage wie in Tab. 8 (Basis: n = 439, Angaben in % pro Altersgruppe)

Vertrautheit mit den Argumenten	Altersgruppen in Jahren					Gesamt (n=439)
	Unter 30 (n=81)	31–40 (n=106)	41–50 (n=108)	51–60 (n=122)	61 und älter (n=22)	
Vertraut	65,4	67,0	75,9	73,0	77,3	71,1
Mittel	14,8	14,2	13,0	20,5	22,7	16,2
Nicht vertraut	19,8	18,9	11,1	6,6	0,0	12,8
<b>Summe</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>*100,1</b>	<b>100,0</b>	<b>*100,1</b>

\* Die Abweichung von 100,0% ergibt sich auf Grund von Rundungen. Für die tabellarische Darstellung wurden die Merkmalsausprägungen „sehr vertraut“, „vertraut“ und „eher vertraut“ zu „vertraut“ und „eher unvertraut“, „unvertraut“ und „sehr unvertraut“ zu „nicht vertraut“ zusammengefasst.

**Tab. 10:** Vertrautheit mit den Argumenten bei der Debatte um „Datenschutz und Datensicherheit“ aufgeteilt nach Geschlecht, sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis und Gewerkschaftsmitglied. Originalfrage wie in Tab. 8

Vertrautheit mit Argumenten	Insgesamt (n = 439)	Geschlecht (n = 439)		Sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis (n = 439)		Gewerkschaftsmitglied (n = 381)	
		männlich (n = 287)	weiblich (n = 152)	ja (n = 380)	nein (n = 59)	ja (n = 166)	nein (n = 215)
	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %
Vertraut	71,1	79,4	55,3	70,0	78,0	74,1	67,0
Mittel	16,2	12,2	23,7	17,1	10,2	15,1	18,6
Nicht vertraut	12,8	8,4	21,1	12,9	11,9	10,8	14,4
<b>Summe</b>	<b>*100,1</b>	<b>100,0</b>	<b>*100,1</b>	<b>100,0</b>	<b>*100,1</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

\* Abweichungen von 100,0% und Merkmalszusammenfassungen wie in Tab. 9.

**Tab. 12:** Vertrautheit mit dem Gesetzesentwurf zum Beschäftigtendatenschutz aufgeteilt nach Altersgruppen. Originalfrage: „Wie vertraut ist Ihnen der Entwurf zum Beschäftigtendatenschutz der Bundesregierung?“ (Basis: n = 438, Angaben in % pro Altersgruppe)

Vertrautheit mit den Argumenten	Altersgruppen in Jahren					Gesamt (n=438)
	Unter 30 (n=80)	31–40 (n=106)	41–50 (n=108)	51–60 (n=122)	61 und älter (n=22)	
Vertraut	28,8	37,7	46,3	50,8	63,6	43,2
Mittel	15,0	14,2	11,1	18,9	9,1	14,6
Nicht vertraut	56,3	48,1	42,6	30,3	27,3	42,2
<b>Summe</b>	<b>*100,1</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

\* Abweichungen von 100,0% und Merkmalszusammenfassungen wie in Tab. 9.

**Tab. 13:** Vertrautheit mit dem Gesetzesentwurf zum Beschäftigtendatenschutz aufgeteilt nach Geschlecht, sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis und Gewerkschaftsmitglied. „Wie vertraut ist Ihnen der Entwurf zum Beschäftigtendatenschutz der Bundesregierung?“

Vertrautheit mit dem Gesetzesentwurf	Insgesamt (n = 438)	Geschlecht (n = 438)		Sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis (n = 438)		Gewerkschaftsmitglied (n = 380)	
		männlich (n = 287)	weiblich (n = 151)	ja (n = 379)	nein (n = 59)	ja (n = 165)	nein (n = 215)
	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %
Vertraut	43,2	49,8	30,5	41,7	52,5	48,5	36,7
Mittel	14,6	13,9	15,9	15,0	11,9	18,2	12,6
Nicht vertraut	42,2	36,2	53,6	43,3	35,6	33,3	50,7
Summe	100,0	*99,9	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

\* Abweichungen von 100,0% und Merkmalszusammenfassungen wie in Tab. 9.

**Tab. 14:** Schätzenswerte personenbezogene Daten. Originalfrage: „Einmal allgemein gefragt, für wie schätzenswert erachten Sie prinzipiell die nachfolgenden personenbezogenen Daten gegenüber Ihrem Arbeitgeber?“

Schätzenswerte Daten gegenüber Arbeitgeber	Anzahl der gültigen Antworten n	Modus $x_M$	Unteres Quartil $x_{0,25}$	Median $x_{0,50}$	Oberes Quartil $x_{0,75}$	Arithmetisches Mittel	Standardabweichung
Gesundheitsdaten allgemein	439	7	7	7	7	6,72	0,702
Kreditwürdigkeit, SCHUFA-Eintrag	439	7	7	7	7	6,64	0,762
Biometrische Daten (Gesicht, Finger, Iris etc.) allgemein	439	7	7	7	7	6,62	0,871
Sexuelle Identität	433	7	6	7	7	6,47	1,067
Parteipräferenz	435	7	6	7	7	6,21	1,244
Parteizugehörigkeit	435	7	6	7	7	6,09	1,366
Konto- und sonstige Bankdaten	437	7	6	7	7	5,97	1,605
Nummer des Personalausweises	434	7	5	7	7	5,90	1,579
Behinderung	430	7	5	6	7	5,71	1,578
Ethnische Herkunft	436	7	5	6	7	5,60	1,676
Zugehörigkeit von Verbänden und Vereinen	435	7	5	6	7	5,53	1,498
Personaldaten allgemein	432	7	5	6	7	5,50	1,653
Religion	435	7	4	6	7	5,47	1,727
Einkommen	429	7	4	6	7	5,17	1,956
Sozial-, Renten- und Krankenversicherungsnummer	437	7	3	6	7	5,05	2,141
Familienstand	438	6	3	5	6	5,00	1,975
Anzahl der Kinder	433	7	3	5	6	4,66	1,894
Individuelle Fähigkeiten	429	6	3	5	6	4,51	1,766
Geburtstag	437	6	3	5	6	4,49	1,930
Anschrift	437	6	3	5	6	4,43	1,975
Ausbildung und beruflicher Werdegang	438	6	3	4	6	4,20	1,843

In der Tab. sind der Modus (häufigste Antwort), das untere Quartil (mind. 25% der Antworten sind kleiner oder gleich diesem Wert und zugleich sind mind. 75% der Antworten größer oder gleich diesem Wert), der Median (mind. 50% der Antworten sind kleiner oder gleich diesem Wert und zugleich sind mind. 50% der Antworten größer oder gleich diesem Wert), das obere Quartil (mind. 75% der Antworten sind kleiner oder gleich diesem Wert und zugleich sind mind. 25% der Antworten größer oder gleich diesem Wert), das arithmetische Mittel (Schwerpunkt der Verteilung) und die Standardabweichung (Maß für die Streuung der Antworten bzw. Werte) angegeben.

**Tab. 15:** Schätzenswerte personenbezogene Daten nach Verdichtung auf drei Variablen. Originalfrage wie in Tab. 14.

Schätzenswerte Daten gegenüber Arbeitgeber	Anzahl der gültigen Antworten n	Modus $x_M$	Unteres Quartil $x_{0,25}$	Median $x_{0,50}$	Oberes Quartil $x_{0,75}$	Arithmetisches Mittel	Standardabweichung
Lebensqualität	439	7	6,67	7,00	7,00	6,66	0,56
Lebensstil	428	7	5,75	6,50	7,00	6,08	1,09
Allgemeine Lebensdaten	404	7	4,02	5,50	6,27	5,15	1,38

Die Merkmalsausprägung der jeweiligen Gruppenvariable wurden jeweils aus dem arithmetischen Mittel der sie konstituierenden Einzelvariablen berechnet. Die hier ausgewiesenen Lage- und Streuungsparameter werden auf zwei Nachkommastellen Genauigkeit angegeben.

**Tab. 16:** Zugeschriebene Wichtigkeit gegenüber einzelnen Aspekten bzgl. des Regelungsbedarfs im Gesetzesentwurf. Originalfrage: „In Bezug auf den Beschäftigtendatenschutz (Arbeitnehmerdatenschutz) sieht der Gesetzgeber Regelungsbedarf. Die zukünftige Regelung soll einen Rahmen oder Befugnisse für Handlungen vorgeben oder bestimmte Handlungen gar gänzlich verbieten. Derzeit wird intensiv an einem sowohl für Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber zufriedenstellenden Gesetzesentwurf gearbeitet. Wie wichtig ist es Ihnen, dass sich der Gesetzgeber zu den unten aufgelisteten Punkten äußert, sie also in dem Gesetz mit bedenkt?“

Wichtigkeit, mit der dieser Aspekt im Gesetzesentwurf bedacht wird	Anzahl der gültigen Antworten n	Modus $x_M$	Unteres Quartil $x_{0,25}$	Median $x_{0,50}$	Oberes Quartil $x_{0,75}$	Arithmetisches Mittel	Standardabweichung
Übermittlung personenbezogener Daten an Dritte	439	7	7	7	7	6,80	0,657
Daten zu ärztlichen Untersuchungen	438	7	7	7	7	6,68	0,811
Sanktionen für Arbeitgeber bei Verstößen gegen das Beschäftigtendatenschutzgesetz	439	7	7	7	7	6,65	0,926
Personenkreis mit Zugriff auf personenbezogene Daten	439	7	6	7	7	6,59	0,838
Einsatz von Videoüberwachung	437	7	6	7	7	6,50	1,051
Einsatz biometrischer Verfahren	435	7	6	7	7	6,49	1,012
Löschung von Daten	438	7	6	7	7	6,48	0,860
Definition von Beschäftigtendaten	433	7	6	7	7	6,45	0,815
Überprüfung der Nutzung von Internet und E-Mail	437	7	6	7	7	6,43	1,019
Nutzung von Ortungssystemen	435	7	6	7	7	6,42	1,099
Datenerhebung zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle	434	7	6	7	7	6,40	1,026
Beschwerde- und Widerspruchsrecht	434	7	6	7	7	6,37	1,030
Verhältnismäßigkeit von Datenerhebungen	431	7	6	7	7	6,36	0,994
Informations- und Auskunftspflichten des Arbeitgebers	437	7	6	7	7	6,35	1,012
Unterrichtungspflichten	435	7	6	7	7	6,31	1,089
Rolle des Datenschutzbeauftragten	434	7	6	7	7	6,31	1,166
Art der Datennutzung und -verarbeitung	431	7	6	7	7	6,27	1,128
Datensammlung aus Drittquellen (wie etwa aus sozialen Netzwerken)	436	7	6	7	7	6,18	1,268
Aufbewahrungsfristen von Daten (z.B. Bewerbungsunterlagen, Personalakten)	439	7	6	6	7	6,15	1,061
Rechte und Pflichten der Arbeitgeber allgemein	434	7	6	6	7	6,08	1,299
Daten zu Eignungstests (bei der Einstellung, Höhergruppierung)	438	7	6	6	7	6,06	1,200
Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers allgemein	433	7	6	6	7	6,03	1,371
Rolle des Betriebsrats	431	7	6	7	7	6,03	1,378

Ermittlung der Angaben wie in Tab. 14.

**Tab. 17:** Zugeschriebene Wichtigkeit gegenüber einzelnen Aspekten bzgl. des Regelungsbedarfs im Gesetzesentwurf nach Verdichtung auf vier Variablen. Originalfrage wie in Tab. 16.

Wichtigkeit, mit der dieser Aspekt im Gesetzesentwurf bedacht wird	Anzahl der gültigen Antworten n	Modus $x_M$	Unteres Quartil $x_{0,25}$	Median $x_{0,50}$	Oberes Quartil $x_{0,75}$	Arithmetisches Mittel	Standardabweichung
Datenweitergabe	439	7,00	7,00	7,00	7,00	6,80	0,66
Definitionen und Umgang mit Daten im Betrieb	410	7,00	6,11	6,63	6,89	6,40	0,70
Datenarchivierung	435	7,00	6,00	6,50	7,00	6,32	0,87
Sonderrollen im Betrieb	430	7,00	5,88	6,50	7,00	6,18	1,15

Die Merkmalsausprägung der jeweiligen Gruppenvariable wurde aus dem arithmetischen Mittel der sie konstituierenden Einzelvariablen berechnet. Die hier ausgewiesenen Lage- und Streuungsparameter werden auf zwei Nachkommastellen Genauigkeit angegeben.

**Tab. 18:** Gründe für eine Überwachung in einem Unternehmen. Originalfrage: „In bestimmten Fällen wird der Arbeitgeber ein legitimes Interesse an der Überwachung von Beschäftigten haben. Welche der unten angeführten Gründe sind aus Ihrer Perspektive grundsätzlich geeignet, eine Überwachungsmaßnahme zu rechtfertigen?“ (Basis: n = 442)

Legitimer Grund für eine gerechtfertigte Überwachungsmaßnahme	Anteil der Zustimmung in %
Gefährdung von Mitarbeitern	69,5
Zugriffskontrolle zu abgesperrten Bereichen	63,1
Sicherheit der Beschäftigten	57,5
Zutrittskontrolle	56,8
Bereits mehrfach vorgekommene Diebstähle	56,6
Schutz vor Industriespionage	54,8
Schutz sensibler Daten	53,6
Schutz vor Sabotage	50,7
Schutz vor Übergriffen	42,1
Abwehr von Gefahren für die Sicherheit des Betriebs	38,9
Bedrohungen gegen das Unternehmen	36,0
Schutz vor Vandalismus	32,6
Sicherung von Anlagen	31,4
Absicherung des Arbeitnehmers gegenüber Kunden	26,5
Schutz des Eigentums	25,1
Schutz teurer Geräte	18,3
Bei Ereignissen mit externen Gästen (Pressekonferenzen, Tagungen etc.)	18,1
Schutz vor Diebstahl allgemein	17,0
Wahrnehmung des Hausrechts	16,7
Vermeidung von Mobbing	16,1
Qualitätskontrolle	13,3
Allgemeine Gefahrenlage	12,7
Beweissicherung für Abmahnungen oder Kündigungen	12,4
Medizinische Kontrolle der Arbeitnehmer	5,2
Erfassung der zeitlichen Ausdehnung von Raucherpausen	5,2
Prävention allgemein	3,8
Aufzeichnung des Arbeitsverhaltens	3,4
Erhebung privater Aktivitäten während der Arbeitszeit	3,4
Erfassung der Arbeitseffizienz	3,2
Erfassung des Aufenthaltsortes bei der Arbeit	2,9
Sonstiger Grund	2,9

**Tab. 19:** Wie kritisch wird eine Videoüberwachung für unterschiedliche Orte gesehen? Originalfrage: „Der Entwurf für das Beschäftigtendatenschutzgesetz erlaubt dem Arbeitgeber eine Videoüberwachung zur Zutrittskontrolle, zur Wahrnehmung des Hausrechts, zum Schutz des Eigentums, zur Sicherheit der Beschäftigten, zur Sicherung von Anlagen, zur Abwehr von Gefahren für die Sicherheit des Betriebs und zur Qualitätskontrolle. Für wie unkritisch oder kritisch halten Sie allgemein eine Videoüberwachung der folgenden Orte einer Betriebsstätte? Bitte geben Sie Ihre Einschätzung auch dann ab, wenn dieser Bereich in Ihrem Betrieb nicht vorkommen sollte.“

Orte der Videoüberwachung	Anzahl der gültigen Antworten n	Modus $x_M$	Unteres Quartil $x_{0,25}$	Median $x_{0,50}$	Oberes Quartil $x_{0,75}$	Arithmetisches Mittel	Standardabweichung
Duschräume	438	7	7	7	7	6,93	0,466
Umkleieraum	438	7	7	7	7	6,90	0,498
Schlafräum	437	7	7	7	7	6,83	0,617
Sanitärräume	438	7	7	7	7	6,80	0,767
Räume des Betriebsrats	434	7	7	7	7	6,74	0,822
Sozial- und Gemeinschaftsräume	438	7	6	7	7	6,34	1,140
Küche/Kantine	437	7	6	7	7	5,95	1,464
Büroraum	438	7	5	6	7	5,95	1,267
Vortrags-, Konferenz- und Präsentationsräume	439	7	5	6	7	5,55	1,690

Balkone/Terrassen	435	7	4	6	7	5,36	1,716
Fahrstuhl	439	7	4	6	7	5,23	1,780
Gänge/Flure	439	7	4	6	7	5,15	1,712
Lager und Produktionsbereich	435	7	4	5	6	5,01	1,635
Treppen	439	7	4	5	7	4,95	1,799
Poststelle	433	7	4	5	7	4,93	1,735
Verladestation	432	3	3	4	6	4,33	1,821
Eingangsbereich/Rezeption/Empfang	439	3	3	4	5	3,97	1,742
Dach	433	3	2	4	6	3,86	1,930
Parkplatz	438	3	2	3	5	3,66	1,755
Außenbereich einschließlich Zufahrt	438	3	2	3	5	3,52	1,773

Ermittlung der Angaben wie in Tab. 14.

**Tab. 20:** Wie kritisch wird eine Videoüberwachung für unterschiedliche Orte gesehen? Darstellung nach Verdichtung auf drei Variablen. Originalfrage wie in Tab. 19.

Orte der Videoüberwachung	Anzahl der gültigen Antworten n	Modus $x_M$	Unteres Quartil $x_{0,25}$	Median $x_{0,50}$	Oberes Quartil $x_{0,75}$	Arithmetisches Mittel	Standardabweichung
Intimer Innenbereich	436	7,00	7,00	7,00	7,00	6,86	0,51
Öffentlicher Innenbereich/Gebäude	418	7,00	4,42	5,50	6,21	5,27	1,19
Außenfläche	438	3,00	2,00	3,00	5,00	3,59	1,72

Die Merkmalsausprägung der jeweiligen Gruppenvariable wurde aus dem arithmetischen Mittel der sie konstituierenden Einzelvariablen berechnet. Die hier ausgewiesenen Lage- und Streuungsparameter werden auf zwei Nachkommastellen Genauigkeit angegeben.

**Tab. 21:** „Für wie kritisch oder unkritisch sehen Sie es, wenn dem Arbeitgeber im Rahmen des Beschäftigtendatenschutzes folgende Handlungen zugestanden werden?“

Handlungen	Anzahl der gültigen Antworten n	Modus $x_M$	Unteres Quartil $x_{0,25}$	Median $x_{0,50}$	Oberes Quartil $x_{0,75}$	Arithmetisches Mittel	Standardabweichung
Aufzeichnen aller Eingaben über die Computertastatur	436	7	7	7	7	6,85	1,311
Mitlesen der eingehenden E-Mails	435	7	7	7	7	6,68	0,932
Mithören oder Aufzeichnen von Telefonaten	438	7	7	7	7	6,64	0,83
Mitlesen der ausgehenden E-Mails	435	7	7	7	7	6,63	0,981
Protokollieren und Speichern der Verweildauern auf den einzelnen aufgerufenen Webseiten	436	7	6	7	7	6,33	1,109
Überprüfung des dienstlichen Charakters eines Telefonats	437	7	6	7	7	6,29	1,189
Protokollieren und Speichern der aufgerufenen Webseiten und der angesehenen Inhalte bei der Nutzung des Internet	438	7	6	7	7	6,23	1,237
Erhebung der Zeit für die Internetnutzung	436	7	6	6	7	6,03	1,311
Löschen von Dateien auf betrieblichen Rechnern	436	7	5	6	7	5,83	1,508
Zugriff auf und Lesen von Dateien auf betrieblichen Rechnern	437	7	5	6	7	5,73	1,555
Ausstattung von Betriebseigentum mit RFID-Chips zur Bestimmung des Aufenthaltsorts	436	7	5	7	7	5,71	1,658

Ermittlung der Angaben wie in Tab. 14.

**Tab. 22:** „Für wie kritisch oder unkritisch sehen Sie es, wenn dem Arbeitgeber im Rahmen des Beschäftigtendatenschutzes folgende Handlungen zugestanden werden?“

Handlungen	Anzahl der gültigen Antworten n	Modus $x_M$	Unteres Quartil $x_{0,25}$	Median $x_{0,50}$	Oberes Quartil $x_{0,75}$	Arithmetisches Mittel	Standardabweichung
E-Mail-Überwachung	435	7,00	7,00	7,00	7,00	6,66	0,93
Überwachen von Verhalten	432	7,00	6,29	6,71	7,00	6,44	0,81
Güterkontrolle	433	7,00	5,00	6,00	7,00	5,77	1,31

Die Merkmalsausprägung der jeweiligen Gruppenvariable wurde aus dem arithmetischen Mittel der sie konstituierenden Einzelvariablen berechnet. Die hier ausgewiesenen Lage- und Streuungsparameter werden auf zwei Nachkommastellen Genauigkeit angegeben.

**Tab. 23:** „Falls es bei Ihrem Arbeitgeber zu Überwachungsmaßnahmen kommen sollte, wie würden Sie gerne darüber informiert werden?“ (n=442; Mehrfachantworten waren möglich)

Quelle für die Information über die Überwachungsmaßnahme	Zustimmender Anteil in %
Arbeitgeber	78,1
Datenschutzbeauftragter	77,1
Betriebsrat	66,1
Hinweisschilder	58,1
Information via Betriebsversammlung	49,1
E-Mail	47,3
Mitarbeiterbesprechung	39,1
Abteilungsleiter	38,7
Information via öffentlichem Aushang	38,5
Intranet	35,3
Betriebszeitschrift	19,5
Post	18,1
Newsletter	15,4



**Prof. Dr. Gerrit Hornung** ist Inhaber des Lehrstuhls für Öffentliches Recht, IT-Recht und Rechtsinformatik an der Universität Passau und Sprecher des dortigen Instituts für IT-Sicherheit und Sicherheitsrecht (ISL) sowie Mitglied des Wissenschaftsbeirats der ZD.

**Tab. 24:** Die Teilnehmer (n = 442) wurden danach gefragt, welche (Überwachungs-)Maßnahmen es bei ihrem Arbeitgeber bereits in der Vergangenheit gab. Die jeweiligen Anteile verstehen sich in %.

Betriebliche Maßnahme	Ja	Nein	Weiß nicht
Aktuell: Installation von Überwachungskameras	40,7	43,7	15,6
Betriebsvereinbarung zur Erhebung und Speicherung von Beschäftigten-daten	35,7	28,3	36,0
Ausreichender Schutz personenbezogener Maßnahmen gegen Missbrauch	33,3	32,4	34,4
Diskussion des Themas „Videoüberwachung“	30,3	54,1	15,6
Kontrolle des Online-Verhaltens (E-Mail, Internet etc.)	25,8	38,0	36,2
Vergangenheit: Betriebliche Videoüberwachung	25,6	50,9	23,5



**Prof. Dr. Thomas Knieper** ist Inhaber des Lehrstuhls für Computervermittelte Kommunikation an der Universität Passau.