

Keine Überwachung am Arbeitsplatz



Die Bahn hat's getan, Telekom und Lidl. Sie haben ihre Beschäftigten bespitzelt. Mal wurden Telefondaten ausspioniert, mal Detektive angeheuert, mal heimlich gefilmt. Das sind die großen Skandale, die öffentlich wurden. Viele kleine werden es nicht. Videoüberwachung am Arbeitsplatz – hilft die neue Datenschutz-Grundverordnung?

Der Fall: Der Arbeitgeber hat schon länger den Verdacht, dass sich nicht alle Beschäftigten an die Regelung halten, wonach fürs Rauchen ausgestempelt werden muss. Offenbar erschleichen sich etliche Mitarbeiter_innen zusätzliche bezahlte Pausen. Das wäre Arbeitszeitbetrug. Kurzerhand bringt er in den Raucherecken Videokameras an. Und gerät prompt mit dem Betriebsrat aneinander. Der Betriebsrat fordert, die Videoüberwachungsanlagen sofort abzumontieren. Andernfalls schaltet er die Aufsichtsbehörde wegen Verstoßes gegen die Datenschutzbestimmungen ein.

Eine Videoüberwachung stellt einen erheblichen Eingriff in die Persönlichkeitsrechte dar. Einfach eine Kamera anbringen und die Beschäftigten überwachen ist

nicht erlaubt. Außerdem hat der Arbeitgeber in diesem Fall die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) verletzt.

Mildere Mittel wählen

Die BTQ Kassel rät dem Betriebsrat einerseits mit dem § 26 des BDSG neu zu argumentieren, andererseits mit Art. 6, Abs. 1 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Dort sind Gründe aufgeführt, die vorliegen müssen, um personenbezogene Daten verarbeiten zu dürfen, etwa die Einwilligung der Betroffenen oder eine Abwägung zwischen dem Interesse des Arbeitgebers und den Schutzrechten der Beschäftigten. Noch eins könnte der Betriebsrat geltend machen: Wer Beschäftigte filmt, die rauchen, nimmt indirekt Gesundheitsdaten auf. Bei einer Videoüberwachung ist generell zu überprüfen, inwieweit sie erforderlich ist und ob es nicht mildere Mittel gibt, um ein Ziel zu erreichen.

Fazit: Der Arbeitgeber, der auch keine Datenschutz-Folgeabschätzung vorgenommen hatte, hat die Videokameras abgebaut.

Fortsetzung auf Seite 2



Betriebs- und Personalräte brauchen Fachwissen in vielfältigen Bereichen, um ihre Arbeit gut machen zu können. Ob im Groß- oder Kleinunternehmen, der Privatwirtschaft oder dem Öffentlichen Dienst, eine breite Palette von Themen und Problemen wird heute mit Unterstützung durch externe Beratung angegangen. Zu vielfältig und speziell sind die Fragestellungen und zu knapp die Arbeitskapazitäten, um alle betrieblichen Projekte aus eigener Kraft zu bearbeiten. Interessenvertretungen nutzen – nicht anders als die Geschäftsführung auch – externen Sachverstand. Die BTQ Kassel bietet ein Team von fachlich und methodisch kompetenten Berater_innen mit einer klar arbeitnehmerorientierten Perspektive. Videoüberwachung, Arbeitsbedingungen an Scannerkassen und die Gestaltung von Schichtarbeit sind drei aktuelle Beratungsthemen. In diesem BTQ-Info erfahren Sie, wie wir die Themen gemeinsam erarbeiten und wie mit dem betrieblichen Sachverstand und unserer Unterstützung beschäftigtengerechte Lösungen gefunden werden. Wir freuen uns über Ihr Interesse und wünschen viel Spaß beim Lesen.

Doris Batke

**Ihre Doris Batke
Geschäftsführerin ver.di Bildungswerk Hessen e.V.**



BTQ Kassel

■ Gute Bildschirmarbeit – auch an Scannerkassen.
Seite 2

■ Mit Schichtarbeit gut leben – geht das? Was Betriebs- und Personalräte bei der Gestaltung beachten sollten.
Seite 3

■ BTQ Kassel – was wir leisten
Arbeitnehmerorientierte Beratung und Qualifizierung
Seite 4

Das ist nicht erlaubt

- Sozialräume, also Toiletten, Sanitär-, Umkleide- und Schlafräume dürfen nicht mit Kameras überwacht werden.
- Verdeckte Videoüberwachung ist nicht zulässig. Ausnahmen gibt es, die Hürden dafür sind aber hoch.
- Auch Kamera-Attrappen sind nicht erlaubt, weil sie einen Eingriff ins Persönlichkeitsrecht darstellen (LG Bonn, 16. 11. 2004, Az.: 8 S 139/04).
- Videoaufnahmen dürfen nicht gespeichert werden. Die Daten sind unverzüglich zu löschen (§ 4 Abs. 5 BDSG), wenn sie zur Erreichung des Zwecks nicht mehr erforderlich sind.

Das muss bei einer Videoüberwachung geregelt werden

- Der Arbeitgeber muss die Beschäftigten schriftlich darauf hinweisen – mit Informationen über den Verantwortlichen, den Datenschutzbeauftragten und den Zwecken der Überwachung.
- Die Beschäftigten müssen wissen, wann und wie lange überwacht wird.



Hinweisschild bei Videoüberwachung

Quelle: Landesbeauftragte für den Datenschutz Niedersachsen

Die Gesetze zur Videoüberwachung

Die **Datenschutz-Grundverordnung**, kurz DSGVO, stammt von der Europäischen Union. Sie enthält EU-einheitliche Regeln für die Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten durch private Unternehmen und öffentliche Stellen. Zur Videoüberwachung gibt es keine explizite Regelung. In Art. 35 ist aber die Datenschutz-Folgenabschätzung erwähnt, bis-

her als Vorabkontrolle aus dem Bundesdatenschutzgesetz bekannt.

Im neuen **Bundesdatenschutzgesetz** (BDSG-neu) wurde die Beobachtung öffentlicher Räume zwar ausgeweitet (§ 4), das gilt jedoch nicht für Arbeitsplätze, weil sie nicht öffentlich zugänglich sind. Die Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten ist in § 26 BDSG-neu geregelt. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87, Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bei Einführung oder Anwendung technischer Einrichtungen zur Verhaltens- oder Leistungsüberwachung bleibt bestehen.



Steffen Andreae ist Technologieberater. Seine inhaltlichen Schwerpunkte sind alle Themen rund um den betrieblichen Datenschutz und die Beratung zum seit Mai 2018 geltenden neuen Bundesdatenschutzgesetz.

Gute Bildschirmarbeit – auch an Scannerkassen



Gefährdungsbeurteilungen sind seit 1996 gesetzlich vorgeschrieben. Doch viele Betriebe tun gar nichts. Anders in einer großen deutschen Einzelhandelskette. Dort hat sich der Betriebsrat für eine Gefährdungsbeurteilung stark gemacht. Doch schon bei der Frage, was eigentlich ein Bildschirmarbeitsplatz ist, gab es erst einmal keine Einigung mit der Arbeitgeberin.

Täglich surren viele zehntausend Artikel über die Scannerkassen im Einzelhandel. Oft sitzen die Beschäftigten in kleinen Kassenboxen, ziehen vorgebeugt die Waren über das Lesegerät, drücken Nummern und Symbole an den Touchscreens, kassieren Geld, geben Waren aus und deaktivieren Sicherungssysteme. Aber nicht nur an Kassen werden Bildschirmgeräte eingesetzt. Waagen im Frischebereich, MDE-Geräte, also mobile Datenerfassung zur Bestandserfassung und Nachbestellung sowie komplexe Warenwirtschaftssysteme sind heutzutage üblich.

Der Betriebsrat einer großen deutschen Einzelhandelskette hatte sich zum Ziel gesetzt, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu verbessern. Mit Verweis auf § 2 Abs. 5 und 6 Arbeitsstättenverordnung sollten die Kassensarbeitsplätze als Bildschirmarbeitsplätze bewertet und Gefährdungsbeurteilungen erstellt werden.

Das war schon der erste Streitpunkt. Die Arbeitgeberin definierte einen Bildschirmarbeitsplatz – anders als der Betriebsrat – als Arbeitsplatz mit Rechner, Tastatur, Monitor und Maus, nicht aber mit Scannerkassen, Waagen und MDE-Geräten. In den Verhandlungen konnten sich Arbeitgeberin und Betriebsrat – auch mit anwaltlicher Unterstützung – nicht einigen. Der Betriebsrat erklärte die Verhandlungen daraufhin für gescheitert und beantragte, nach § 76 BetrVG eine Einigungsstelle einzusetzen.

Um die fachliche Expertise in die Verhandlungen einzubringen, hat der Betriebsrat einen Sachverständigen der BTQ Kassel als Beisitzer in die Einigungsstelle berufen. Betriebsrat, Rechtsanwalt und Sachverständiger berieten gemeinsam über die richtige Strategie und entwarfen eine Betriebsvereinbarung für eine Gefährdungsbeurteilung. So, wie sie sein soll: dicht an

der betrieblichen Realität, juristisch abgesichert, fundiert und praktikabel. Damit ist dem Betriebsrat im Einigungsstellenverfahren gelungen, was so aussichtslos schien: Den Sachverstand, den er zuvor vergeblich gemäß §80 Abs. 3 BetrVG eingefordert hat, durchzusetzen und zu nutzen.

Die Ergebnisse der Einigungsstelle

- Unstrittig handelt es sich bei Kassenarbeitsplätzen um Bildschirmarbeitsplätze
- Der Arbeitgeberin wurde aufgetragen, eine Gefährdungsbeurteilung fachkundig nach dem Stand der Technik und Arbeitsmedizin durchführen zu lassen, diese zu dokumentieren und Maßnahmen umzusetzen, um die festgestellten Gefährdungen zu minimieren. Insbesondere werden beurteilt:

- Ausreichender Bewegungsraum in den Kassenboxen
- Blendungsfreies Licht an den Arbeitsplätzen
- Ergonomische Faktoren, wie Arbeitsmittel richtig im Griffbereich, Beschaffenheit der Bildschirme und Anforderungen an Arbeitsstühle
- Softwareergonomische Faktoren und Usability

Ob die Maßnahmen tatsächlich greifen, wird die Evaluation der Gefährdungsbeurteilung zeigen. Doch der Arbeitgeberin ist deutlich gemacht worden, dass der Betriebsrat seine Rechte kennt und im Interesse der Kollegen und Kolleginnen durchsetzen kann.



Torsten Felstehausen ist Technologieberater. Seine Schwerpunkte sind Arbeit 4.0, betrieblicher Gesundheitsschutz und psychische Belastung, Qualifizierung und Weiterbildung sowie Verwaltungsreform und E-Government.

Mit Schichtarbeit gut leben

Erfahrene Betriebs- und Personalräte wissen: Nichts ist in der Belegschaft so schwer durchzusetzen wie ein anderer Schichtplan. Kein Wunder. Die Beschäftigten haben ihr Privatleben und ihre Freizeit auf den Schichtplan abgestimmt.

Er war zunächst skeptisch. Aber der neue Schichtplan macht es möglich, dass „ich mich wieder besser um meine Familie und unseren kleinen Sohn kümmern kann“, sagt ein Beschäftigter bei einem IT-Dienstleister. Der Betriebsrat hat mit der Geschäftsleitung eine Betriebsvereinbarung über die Schichtarbeit abgeschlossen. Statt wie früher im Sieben-Tage-Rhythmus zu arbeiten – sieben Tage Frühschicht, sieben Tage Spätschicht – wird nun nach zwei bis drei Tagen gewechselt. Das war gewöhnungsbedürftig, kommt bei der Mehrheit in der Belegschaft jedoch gut an.

„Mit Schichtarbeit möglichst gesund arbeiten und gut leben“ ist ein typisches Beispiel aus der Beratungsarbeit der BTQ. Der Bedarf an kompetenter Unterstützung ist groß, denn immer mehr Beschäftigte müssen auch am Wochenende arbeiten oder rund um die Uhr – 7/24, 24 Stunden an sieben Tagen – bereit stehen. Längst wird Nacht- und Schichtarbeit nicht nur in der gesellschaftlich notwendigen Daseinsvorsorge, wie Krankenhäuser, Polizei oder Feuerwehr, geleistet, sondern auf Callcen-



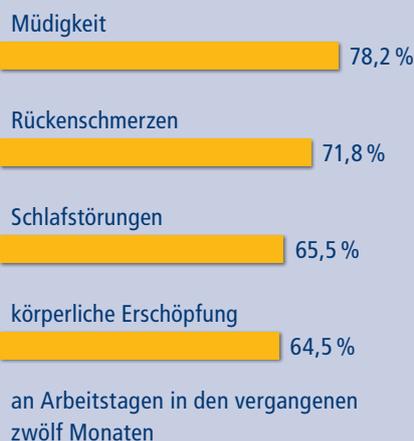
ter, IT-Dienstleister oder das Wach- und Sicherheitsgewerbe sowie andere Branchen ausgedehnt.

Aufgabe von Betriebs- und Personalräten ist es, die unterschiedlichen beruflichen und sozialen Lebenssituationen der Beschäftigten berücksichtigen. Das ist nicht einfach. Häufig haben sich Beschäftigte mit den ungesunden Arbeitszeiten (wie Dauernachtschicht oder Zehn-Stunden-Schichten) arrangiert und ihre sozialen Kontakte darauf abgestimmt.

Allerdings ist es wissenschaftlich erwiesen: Wenn Beschäftigte über Jahre zu atypischen Arbeitszeiten tätig sind, ist die gesundheitliche Belastung hoch. Es kann zu Magenbeschwerden, Herz- und Kreislaufproblemen, Erkrankungen der Verdauungsorgane, leichter Reizbarkeit, familiären Konflikten und Belastungen mit dem Risiko psychosomatischer Beschwerden bis hin zu Schlafstörungen und chronischer Ermüdung kommen. Manche gesundheitlichen Beeinträchtigungen treten erst nach mehr als zehn Jahren auf und sind oft nicht mehr mit der tatsächlichen Ursache, den ungesunden Arbeitszeiten und -bedingungen in Verbindung zu bringen. Hier sind regelmäßige ärztliche Untersuchungen wichtig, damit das Augenmerk auf humane Arbeitsbedingungen gelenkt wird. Und es ist vor allem wichtig, die gesundheitlichen Folgen von Schichtarbeit so gering wie möglich zu halten. Dazu gehört es, bei der Gestaltung von Schichtplänen die wissenschaftlichen Erkenntnisse zu berücksichtigen.

Belastender Schichtdienst

Von den Schichtarbeitenden klagen über ...



Quelle: Langhoff, Satzer 2017

Hans Böckler
Stiftung

Fortsetzung auf Seite 4

Das Wichtigste:

- Notwendigkeit für Nacht- und Wochenendarbeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit prüfen
- Wünsche und Interessen der Beschäftigten berücksichtigen
- Bei Nachtarbeit Überstunden und Arbeitszeiten über acht Stunden vermeiden
- Spät- und Nachtarbeit sollten mit hohen Zuschlägen vergütet und am besten in Freizeit ausgeglichen werden
- Bezahlte Kurzpausen wirken gegen Erschöpfung und Müdigkeit
- Zusätzlicher Urlaub für Schichtarbeitende und die Verkürzung von Nachtschichten mit Lohnausgleich unterstützen bei der Pflege sozialer Kon-

takte, verringern Überanstrengung und dehnen Erholungszeiten aus

- Kurze Schichtfolgen und längere Freizeitblöcke inklusive Wochenende über acht Wochen planen
- So wenig Nachtschichten wie möglich hintereinander, besser zwei als drei
- Nach der Nachtschicht sollten zwei freie Tage folgen
- Ein Vorwärts-Wechsel von Früh-Spät-Nacht lässt sich besser verkraften als der Rückwärts-Wechsel
- Auf ausreichende Personalbesetzung achten (für vier Vollzeitkräfte in einer Schicht werden unter Berücksichtigung von Urlaub, Krankheit, Fortbildung etc. fünf Vollzeitkräfte benötigt)



durch Nachtarbeit – erhöht dies das Risiko für Erkrankungen wie Bluthochdruck und Herz-Kreislauf-Erkrankungen.

Deshalb sollten Beschäftigte so wenig Nachtschichten wie möglich arbeiten; Dauernachtschichten sollten vermieden werden.

Sonntagsarbeit – nur in Ausnahmefällen erlaubt

Beschäftigungsfreie Sonntage sollen die Erholungsfähigkeit und soziale Kontakte fördern. An Sonn- und Feiertagen darf daher nur in geregelten Ausnahmefällen oder mit behördlicher Bewilligung gearbeitet werden. In Hessen sind die Regierungspräsidien (RP) für eine Genehmigung zuständig und helfen so, die Sonntagsruhe zu schützen. In einem uns bekannten Fall hat das RP Gießen entschieden, dass die Beschäftigung von Arbeitnehmern in der IT-Abteilung ausschließlich zur Annahme und Bearbeitung von Störungsmeldungen zulässig ist.

Erwartungen der Kund_innen, auch sonn- und feiertags mit weiteren Dienstleistungen versorgt zu werden, haben hinter dem besonderen gesetzlichen Schutz der

Sonn- und Feiertagsruhe zurückzutreten. Ein Bußgeld wurde angedroht. Die Verfahrenskosten hat der Arbeitgeber zu zahlen.

Die Erforschung der inneren Uhr

Dass Nachtarbeit gesundheitsgefährdend ist, gilt seit geraumer Zeit als gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnis. 2017 wurde der Nobelpreis in Medizin an die drei US-Forscher Jeffrey C. Hall, Michael Rosbash und Michael W. Young verliehen: Sie haben nachgewiesen, welche Bedeutung die innere Uhr für unser Leben hat. Sie steuert nicht nur, wann wir müde und wann wir wach sind, sondern hat auch Einfluss darauf, wann welche Hormone ausgeschüttet werden. Die Hormone regeln unter anderem Schlaf, Körpertemperatur und den Stoffwechsel. Gerät unsere innere Uhr regelmäßig außer Takt – etwa



Walter Lochmann ist seit 30 Jahren als Arbeitszeitberater unterwegs und berät Betriebs- und Personalräte in allen Fragen rund um die Arbeitszeitgestaltung.

BTQ Kassel: Büro Frankfurt am Main
DGB-Haus, Wilhelm-Leuschner-Str. 69-77
60329 Frankfurt am Main
Telefon: 069 - 2569 1901



Sabine Langner ist seit vielen Jahren als Sachverständige in Betriebs- und Personalrats-Gremien der Dienstleistungsbranche tätig. Ihre Schwerpunkte liegen besonders bei der Einführung neuer Technologien und der sozialverträglichen Gestaltung der Arbeitsbedingungen.

BTQ Kassel – was wir leisten

Elektronische Personalakte, die aktuelle Datenschutzverordnung, Dienstplangestaltung und Schichtarbeit, mobile Arbeit, Arbeits- und Gesundheitsschutz – die Aufgaben betrieblicher Interessenvertretungen werden immer anspruchsvoller und Betriebs-/Dienstvereinbarungen immer

vielfältiger und komplexer. Die BTQ bietet Seminare an, unterstützt mit Sachverständigentätigkeit und in betrieblichen Einigungsstellen und veröffentlicht an der Praxis orientierte „BTQ-Infos“. Unser Ziel: konkrete und nachhaltige Verbesserungen der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten.

Impressum

Herausgeber: BTQ Kassel
Redaktion und Lektorat:
Michaela Böhm, Frankfurt am Main
Gestaltung: K.Design, Wiesbaden
Druck: Druckerei Riehm, Kassel

BTQ Kassel: Büro Kassel
Angersbachstraße 4, 34127 Kassel
Tel.: 05 61 - 77 60 04, Fax: 05 61 - 77 60 57
E-Mail: info@btq-kassel.de
www.btq-kassel.de