

betriebsverfassung

## Videoüberwachung am Arbeitsplatz

Arbeitgeber und Betriebsrat sind grundsätzlich befugt, eine Videoüberwachung im Betrieb einzuführen. Dabei ist der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten, so dass rein präventive Überwachungsmaßnahmen unzulässig sind.

(Leitsatz des Bearbeiters)

**Bundesarbeitsgericht,  
Beschluss vom 26.08.2008  
– 1 ABR 16/07**

### ■ Der Fall

Die Arbeitgeberin verhandelte mit dem Betriebsrat im Jahr 2005 erfolglos über die Einrichtung einer stationären Videoüberwachungsanlage in einem Briefverteilzentrum, nachdem zunächst einzelne, jeweils gesondert vom Betriebsrat genehmigte Kameraüberwachungen Diebstähle von Briefsendungen aufklären konnten. Die angerufene Einigungsstelle beschloss im November 2005 eine umfangreiche Betriebsvereinbarung, die eine Videoüberwachung im Innen- und Außenbereich vorsah. Der Betriebsrat leitete das vorliegende Beschlussverfahren ein, um die Rechtswirksamkeit des entsprechenden Einigungsstellenspruchs feststellen zu lassen, da ihm die Eingriffe in die Persön-



lichkeitsrechte der Beschäftigten zu weit gingen.

### ■ Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht hat dem Antrag des Betriebsrats in Teilen stattgegeben.

Für den Innenbereich sah die Betriebsvereinbarung vor, dass eine Überwachung nur bei Vorliegen eines konkreten personenbezogenen Verdachts einer strafbaren Handlung möglich ist. Die Dauer der Überwachungsmaßnahme war auf insgesamt höchstens vier Wochen begrenzt. Zudem gab es verfahrensrechtliche Sicherungen insoweit, als der Betriebsrat vor dem Einsatz der Videoanlage umfassend zu informieren war und ihm ein Prüfungsrecht zugestanden wurde, ob überhaupt der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung vorliegt. Schließlich sah die Betriebsvereinbarung in diesem Bereich eine Pflicht zur Löschung der aufgezeichneten Bilddaten vor, soweit diese nicht mehr zur Erreichung des Zwecks erforderlich waren. Die entsprechenden Teile der Betriebsvereinbarung wurden deshalb von dem Gericht nicht beanstandet.

Als verhältnismäßig und damit als zulässig wurde vom Bundesarbeitsgericht auch die Überwachung im Außenbereich angesehen, die circa 30 Kraftfahrer für die Zeit des Be- und Entladens sowie der Prüfung der Fahrzeuge und damit lediglich für eine Viertelstunde arbeitstäglich betraf. Hierin sah das Gericht nur einen verhältnismäßig geringen Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Kraftfahrer.

Das Bundesarbeitsgericht hat den Betriebsparteien im Hinblick auf die Geeignetheit der Regelung (das heißt, ob mit ihrer Hilfe der erstrebte Zweck gefördert werden kann) und hinsichtlich ihrer Erforderlichkeit (das heißt, ob es kein anderes gleich wirksames, das Persönlichkeitsrecht weniger einschränkendes Mittel gibt) einen erheblichen Beurteilungsspielraum eingeräumt. Die Prüfung der Angemessenheit einer Regelung muss jedoch sehr sorgfältig vorgenommen werden. Hier nimmt der Erste Senat eine Gesamtabwägung der Schwere des Eingriffs und der Gründe vor, die den Eingriff rechtfertigen sollen. Für die Schwere des Eingriffs ist insbesondere von Bedeutung, wie intensiv wie viele Personen den Beeinträchtigungen ausgesetzt werden.

Das Gericht hat deshalb die Regelung in der Betriebsvereinbarung, die vorsah, dass die Videoaufzeichnung auch auf das gesamte Briefzentrum erstreckt werden kann, wenn die Überwachung eines Teilbereichs zu keiner Überführung des Täters führt, als rechtsunwirksam angesehen. Denn hiermit wird in die Persönlichkeitsrechte von sehr viel mehr Arbeitnehmern eingegriffen, ohne dass diese hierzu einen Anlass gegeben hätten. Der entsprechende Passus des Einigungsstellenspruchs hätte der Arbeitgeberin eine Überwachung des gesamten Briefzentrums, ohne dass weitere Verdachtsmomente oder Indizien für die entsprechenden Bereiche hätten vorliegen müssen, ermöglicht. Eine räumlich und zeitlich unbeschränkte Videoüber-

Illustrationen: Suess

Anzeige

**Betriebsrat-Reisen**  
Reisebüro Dohms  Lufthansa City Center

**Betriebsräte reisen:**

- + individuelle Planung
- + entspannte Urlaubsatmosphäre
- + informative Kontakte zu Betriebsratskollegen
- + Kurz- und Gruppenreisen
- + Ausflüge
- + Austausch mit Kollegen

Betriebsrat-Reisen  
Düsseldorfer Str. 20 · 41749 Viersen  
Tel.: 0 21 62 / 97 00 20 · Fax: 0 21 62 / 97 00 22 2  
Internet: [www.betriebsrat-reisen.de](http://www.betriebsrat-reisen.de)  
E-Mail: [KundenCenter@Betriebsrat-Reisen.de](mailto:KundenCenter@Betriebsrat-Reisen.de)

wachung im gesamten Betrieb sieht der Erste Senat als per se rechtsunwirksam an, selbst wenn die Zustimmung des Betriebsrats, wie vorliegend der Fall, für eine solch unbegrenzte Überwachung notwendig gewesen wäre.

### ■ Bedeutung für die Praxis

Die Videoüberwachung im Betrieb ist nur unter sehr eng begrenzten Voraussetzungen möglich. Da hier erheblich in die Rechte der davon betroffenen Arbeitnehmer eingegriffen wird, sollte der Betriebsrat penibel darauf achten, dass die zu überwachenden Bereiche möglichst eng begrenzt werden und dass die Dauer der Überwachung möglichst gering gehalten wird. Rein präventive Überwachungsmaßnahmen sind grundsätzlich unzulässig. Der Anlass, warum eine Videoüberwachung überhaupt durchgeführt wird, sollte so konkret wie möglich in der Betriebsvereinbarung beschrieben werden. Dabei ist zu beachten, dass besonders geschützte Räume (z.B. Duschen, Toiletten) überhaupt nicht überwacht werden dürfen.

Auch wenn den Betriebsparteien grundsätzlich ein weiter Beurteilungsspielraum im Hinblick auf die Geeignetheit und Erforderlichkeit entsprechender Regelungen zusteht, müssen Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer auf ein Mindestmaß reduziert werden. Die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes, hier insbesondere § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG, der vorsieht, dass die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern ist, müssen dabei ebenso beachtet werden, wie § 6b BDSG (Bundesdatenschutzgesetz), wonach der Umstand der Beobachtung und die verantwortliche Stelle, jedenfalls im Bereich der öffentlich zugänglichen Räume, erkennbar zu machen sind.

*Marc-Oliver Schulze,  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
in Nürnberg  
[www.afa-anwalt.de](http://www.afa-anwalt.de)*