§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

Videoüberwachung am Arbeitsplatz

1. Arbeitgeber und Betriebsrat sind grundsätzlich befugt, eine Videoüberwachung im Betrieb einzuführen. Die Betriebsparteien haben dabei aber das in Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG gewährleistete allgemeine Persönlichkeitsrecht zu beachten und sich deshalb am Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu orientieren. Rein präventive Überwachungsmaßnahmen sind deshalb unzulässig.
2. Eine Einigungsstelle kann nicht durch einen Spruch gegen den Willen einer Betriebspartei die Besetzung einer künftig für bestimmte Gegenstände zuständigen weiteren Einigungsstelle festlegen.

(Leitsätze des Bearbeiters)
BAG, Beschluss vom 26.8.2008 – 1 ABR 16/07

Sachverhalt

Streitgegenstand

Nachdem in einem Briefverteilzentrum der Arbeitgeberin 250 Kunden Verluste von Briefsendungen anmeldeten, und einzelne, jeweils gesondert vom Betriebsrat genehmigte Videokameraüberwachungen Täter überführt hatten, verhandelte die Arbeitgeberin mit dem Betriebsrat im Jahr 2005 erfolglos über die Einrichtung einer stationären Videoüberwachungsanlage. Die daraufhin angerufene Einigungsstelle beschloss im November 2005 eine umfangreiche Betriebsvereinbarung, welche die Videoüberwachung im Innen- und Außenbereich vorsieht. Im Innenbereich wurden ausschließlich Arbeitnehmer gefilmt, im Außenbereich auch Kunden.
Der Betriebsrat war der Auffassung, dass die in dem Einigungsstellenspruch vorgesehenen Möglichkeiten der Videoüberwachung zu weitgehend waren und ging deshalb gegen die Vereinbarung im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren vor.

Entscheidungsgründe

Einführung von Videoüberwachung – ja, aber nur unter engen Voraussetzungen

Das Bundesarbeitsgericht hat den angefochtenen Einigungsstellenspruch als in Teilen rechtsunwirksam angesehen. Grundsätzlich seien Arbeitgeber und Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zwar befugt, eine Videoüberwachung im Betrieb einzuführen. Dies jedoch nur unter sehr eng gesetzten Voraussetzungen. Die Betriebsparteien haben nach § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG die Pflicht, die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern, daran hat sich auch die Einigungsstelle zu orientieren. Die von den Betriebsparteien bzw. der Einigungsstelle getroffene Regelung muss deshalb geeignet, erforderlich und unter Berücksichtigung der gewährleisteten Freiheitsrechte angemessen sein, den erstrebten Zweck zu erreichen. Das BAG gesteht den Betriebsparteien einen Beurteilungsspielraum zu im Hinblick auf die Geeignetheit der Regelung, d.h. ob mit ihrer Hilfe der erstrebte Zweck gefördert werden kann. Das Gleiche gilt im Hinblick auf die Erforderlichkeit, d.h. ob es kein anderes, gleich wirksames und das Persönlichkeitsrecht weniger einschränkendes Mittel gibt. Entscheidende Bedeutung misst das BAG jedoch der Angemessenheit einer Regelung zu. Hier wird eine Gesamtabwägung der Schwere des Eingriffs und der Gründe vorgenommen, die den Eingriff rechtfertigen sollen. Für die Schwere des Eingriffs ist insbesondere von Bedeutung, wie intensiv wie viele Personen den Beeinträchtigungen ausgesetzt werden. Hier hat Bedeutung auch, ob die Betroffenen als Personen anonym bleiben, welche Umstände und Inhalte der Kommunikation erfasst werden und welche

aib-web.de Passwort für Februar: Main

Dauer und Art sind entscheidend

Nachteile den betroffenen Personen aus der Überwachungsmaßnahme drohen. Insbesondere wird abgestellt auf die Dauer und Art der Überwachungsmaßnahme.

In dem zu beurteilenden Einigungsstellenspruch sah die Videoüberwachung im Innenbereich vor, dass nur bei Vorliegen eines auf konkrete Personen bezogenen Verdachtes einer strafbaren Handlung eine Aufzeichnung möglich ist. Eine rein präventive Inbetriebnahme der Überwachungsanlage war nicht möglich. Auch war festgehalten, dass die Videoaufzeichnung unverzüglich nach Ermittlung des Täters einzustellen ist und dass die Überwachungsmaßnahme insgesamt höchstens vier Wochen dauern darf. Schließlich gab es einige verfahrensrechtliche Sicherungen: Der Betriebsrat war vor einem Einsatz der Videoanlage umfassend zu informieren, um sodann beurteilen zu können, ob die vom Arbeitgeber vorgegebenen Feststellungen den konkreten Verdacht einer strafbaren Handlung begründen konnten.

Auch war eine nur beschränkt zulässige Auswertung der durch die Videoüberwachung gewonnenen Erkenntnisse und eine Pflicht zur Löschung der aufgezeichneten Bilddaten vorgesehen, sobald diese nicht mehr zur Erreichung des Zwecks erforderlich waren. Diese Teile der Betriebsvereinbarung wurden deshalb vom BAG nicht beanstandet. Auch wurde eine Überwachung im Außenbereich für verhältnismäßig angesehen, die nur ca. 30 Kraftfahrer für die Dauer des Be- und Entladens sowie die Prüfung der Fahrzeuge und damit lediglich für eine Viertelstunde arbeitstäglich, betraf. Den Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes (§ 6b BDSG), die vorsehen, dass der Umstand der Beobachtung und die verantwortliche Stelle erkennbar zu machen sind, wurde in der zu beurteilenden Betriebsvereinbarung dadurch Rechnung getragen, dass eine gut sichtbare Beschilderung im Ein- und Zugangsbereich der Niederlassung vorgesehen wurde.

Das BAG hat jedoch die Regelung, dass die Videoaufzeichnung ggf. auf das gesamte Briefzentrum erstreckt werden kann, wenn die Überwachung eines Teilbereichs zu keiner Überführung des Täters führt, als rechtsunwirksam angesehen. Dies wird damit begründet, dass hierdurch in die Persönlichkeitsrechte von sehr viel mehr Arbeitnehmern eingegriffen wird, ohne dass diese hierzu Anlass gegeben hätten.

Der entsprechende Passus des Einigungsstellenspruchs ermöglichte eine Überwachung des gesamten Briefzentrums, ohne dass weitere Verdachtsmomente oder Indizien für die entsprechenden Bereiche hätten vorliegen müssen. Auch wurde als rechtsunwirksam angesehen, dass eine räumlich und zeitlich unbeschränkte Videoüberwachung im gesamten Betrieb grundsätzlich möglich wäre, obwohl in der Vereinbarung die Zustimmung des Betriebsrates für eine solche unbegrenzte Überwachung notwendig gewesen wäre.

Einigungsstelle kann nicht die Besetzung einer ständigen Einigungsstelle im Betrieb festlegen.

Schließlich sah der Spruch der Einigungsstelle vor, dass bei Streitigkeiten im Rahmen der Betriebsvereinbarung zunächst der auch für den Spruch verantwortliche Einigungsstellenvorsitzende erneut den Vorsitz der Einigungsstelle übernimmt.

Das BAG hat hier klar festgestellt, dass eine Einigungsstelle nicht durch einen Spruch gegen den Willen einer Betriebspartei die Besetzung einer ständigen oder einer künftig für bestimmte Gegenstände zuständigen Einigungsstelle festlegen kann. Denn hier liegt ein Verstoß gegen zwingende betriebsverfassungsrechtliche Vorgaben begründet, da es gemäß § 76 Abs. 2 Satz 1 BetrVG grundsätzlich Sache der Betriebsparteien ist, sich über die Person des Einigungsstellenvorsitzenden zu verständigen.

Anmerkung

Keine Dauerüberwachung zulässig

Die Videoüberwachung im Betrieb ist auch nach der Entscheidung des BAG vom 26.8.2008 nur unter eng begrenzten Voraussetzungen möglich. Einer

Dauerüberwachung erteilt das BAG weiterhin eine klare Absage. Es muss in einer Betriebsvereinbarung sichergestellt werden, dass Aufzeichnungen nur dann stattfinden dürfen, wenn es einen konkreten Verdacht strafbarer Handlungen gegen bestimmte Personen gibt. Rein präventive Überwachungsmaßnahmen bleiben unzulässig. Gerade im Innenbereich, also in Räumlichkeiten, die ausschließlich von den Arbeitnehmern des Betriebes betreten und benutzt werden, ist eine Überwachung nur sehr eingeschränkt und nach konkretem Anlass möglich.

Es ist dabei selbstverständlich, dass besonders geschützte Räume, wie beispielsweise Duschen, Toiletten, etc. überhaupt nicht überwacht werden dürfen.

Bisherige Rechtsprechungslinie des BAG bleibt erhalten

Das BAG bleibt damit in der Linie seiner bisherigen Rechtsprechung. In seiner Entscheidung vom 29.6.2004 (1 ABR 21/03) wurde ein Einigungsstellenspruch als rechtsunwirksam angesehen, der Videoaufzeichnungen von 50 Stunden pro Woche auch ohne Vorliegen eines Verdachts gestattet hatte. In seiner Entscheidung vom 14.12.2004 (1 ABR 34/03) hat das BAG ausdrücklich festgehalten, dass die Videoüberwachung der Arbeitgeberin nicht allein aufgrund ihres Hausrechts gestattet ist. Auch hier wurde als Voraussetzung für eine Videoüberwachung bereits ein auf eine konkrete Person bezogener Verdacht und die Beschränkung auf einen überschaubaren Zeitraum als unverzichtbar angesehen.

Das BAG hat sich schließlich in seiner Entscheidung auch mit § 6b BDSG befasst, der vorsieht, dass die Videoüberwachung und die dafür verantwortliche Stelle durch geeignete Maßnahmen erkennbar gemacht werden. Der Entscheidung kann entnommen werden, dass auch eine Betriebsvereinbarung diesen gesetzlichen Erfordernissen Genüge tragen muss. Eine Verletzung des Persönlichkeitsrechtes des Arbeitnehmers durch eine heimliche Videoüberwachung, die also unter Verstoß gegen § 6b BDSG durchgeführt wird, müsste wohl zu einem Beweisverwertungsverbot der erlangten Tatsachen führen. In seiner Entscheidung vom 27.3.2003 (2 AZR 51/02) musste sich das BAG damit noch nicht auseinandersetzen, da die entsprechende Vorschrift zum Zeitpunkt der damaligen Sachverhaltskonstellation noch nicht in Kraft war.

Marc-Oliver Schulze
Fachanwalt für Arbeitsrecht in Nürnberg
Kanzlei AfA Arbeitsrecht für Arbeitnehmer
www.afa-anwalt.de

§§ 17 BBiG, 138 BGB

Angemessenheit von Ausbildungsvergütungen zum Ersten

1. Eine Ausbildungsvergütung ist nach § 17 Abs. 1 Satz 1 Berufsbildungsgesetz nicht mehr angemessen, wenn sie nicht mindestens 80 % der tariflichen Vergütung erreicht.
2. Wird die Ausbildung teilweise oder vollständig durch öffentliche Gelder zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze finanziert, kann eine Ausbildungsvergütung auch bei deutlichem Unterschreiten dieser Grenze noch angemessen sein.
3. Voraussetzung dafür, dass die 80 % – Grenze bei subventionierter Ausbildung unterschritten werden darf, ist, dass die Arbeitsagentur die Fördervoraussetzungen der §§ 242 ff. SGB III für das Ausbildungsverhältnis bejaht hat.

(Leitsätze der Bearbeiterin)
BAG, Urteil vom 22.1.2008 – 9 AZR 999/06

aib-web.de Passwort für Februar: Main