

ÜBERWACHUNG VON ARBEITNEHMERN

Klare Regeln für Video-Überwachung im Betrieb

Die aufgedeckten Bespitzungsskandale häufen sich. So hat Burger King zugegeben, eine Versammlung zur Betriebsratswahl aufgenommen zu haben. Und bei Lidl wurden u.a. Toilettengänge und Liebesbeziehungen von Mitarbeitern per Video dokumentiert. Auch in der Chemieindustrie werden häufig Videokameras eingesetzt. Allerdings soll damit die Produktion überwacht werden. Doch wie kann hier ein Missbrauch vermieden werden?

„In der Chemiebranche wird nicht mit Milch und Honig hantiert, natürlich kann man hier eine Kameraüberwachung der Produktion nicht generell ablehnen. Es kommt allerdings darauf an, wie es gemacht wird“, sagt Norbert Schuster, der in der IG BCE-Hauptverwaltung für Arbeitsrecht zuständig ist. Er formuliert dann auch gleich die Generallinie für die Beobachtung durch elektronische Kameras, die in ähnlicher Form auch vom Bundesarbeitsgericht festgezurrt worden ist: „Die Kontrolle darf nicht auf Kosten der Arbeitnehmer- und Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter gehen.“

Technisch gesehen gebe es, wenn die Kameras erst einmal installiert sind, „fast umfassende Kontrollmöglichkeiten“ erläutert der Arbeitsrechtsexperte. „Und das weckt bei Geschäftsleitungen schnell Begehrlichkeiten, wenn der Betriebsrat nicht den Fuß in die Tür stellt!“

Mitbestimmung bei Überwachungsmaßnahmen

Wichtig zu wissen ist daher: Wenn es um die Videoüberwachung am Arbeitsplatz geht, haben Betriebsräte ein Mitbestimmungsrecht. Dies gilt generell bei der „Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen“. Das bestimmt § 87 Abs. 1 Nr. 6 des Betriebsverfassungsgesetzes.

Musterbetriebsvereinbarung

Betriebsrat und Arbeitgeber können über die Ausgestaltung der Überwachungsmaßnahmen eine Betriebsvereinbarung abschließen. Kommt keine Einigung zustande, so kann der Spruch der Einigungsstelle die Einigung der Betriebsparteien ersetzen. Die Abteilung Recht der IG BCE hat hierzu eine Musterbetriebsvereinbarung entworfen. Sie steht am Fuß der Seite zum Download bereit. Geregelt werden sollten in einer entsprechenden Vereinbarung beispielsweise folgende Punkte:

Zweck der Überwachung

Danach soll zunächst der Zweck über Überwachung geregelt werden. Dies soll - so Norbert Schuster - „so einschränkend wie möglich erfolgen“. Geregelt werden könnte beispielsweise, dass die Überwachung der Verhütung von Diebstählen auf dem Firmengelände oder der Kontrolle der Befüllung und Entladung gefährlicher Chemikalien dienen soll.

Keine Leistungs- und Verhaltenskontrolle

Ausgeschlossen werden sollte ausdrücklich die Leistungs- und Verhaltenskontrolle. Die Überwachung sollte eben nicht der Überwachung des Tempos der Be- und Entladung dienen, sondern nur der technischen Kontrolle der Be- und Entladevorgänge.

Aufbewahrung und Löschung der Bänder

Geregelt werden kann beispielsweise, dass die Bänder unter Verschluss zu halten sind und jeweils am Tagesende gelöscht werden.

Bundesarbeitsgericht zu Videoüberwachungen

Das Bundesarbeitsgericht hat sich bereits mehrfach mit dem Thema Videoüberwachung am Arbeitsplatz beschäftigt. Einige wichtige Entscheidungen:

„In der Chemiebranche wird nicht mit Milch und Honig hantiert, natürlich kann man hier eine Kameraüberwachung der Produktion nicht generell ablehnen. Es kommt allerdings darauf an, wie es gemacht wird“, sagt Norbert Schuster, der in der IG BCE-Hauptverwaltung für Arbeitsrecht zuständig ist. Er formuliert dann auch gleich die Generallinie für die Beobachtung durch elektronische Kameras, die in ähnlicher Form auch vom Bundesarbeitsgericht festgezurrt worden ist: „Die Kontrolle darf nicht auf Kosten der Arbeitnehmer- und Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter gehen.“

Technisch gesehen gebe es, wenn die Kameras erst einmal installiert sind, „fast umfassende Kontrollmöglichkeiten“ erläutert der Arbeitsrechtsexperte. „Und das weckt bei Geschäftsleitungen schnell Begehrlichkeiten, wenn der Betriebsrat nicht den Fuß in die Tür stellt!“

Mitbestimmung bei Überwachungsmaßnahmen

Wichtig zu wissen ist daher: Wenn es um die Videoüberwachung am Arbeitsplatz geht, haben Betriebsräte ein Mitbestimmungsrecht. Dies gilt generell bei der „Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen“. Das bestimmt § 87 Abs. 1 Nr. 6 des Betriebsverfassungsgesetzes.

Musterbetriebsvereinbarung

Betriebsrat und Arbeitgeber können über die Ausgestaltung der Überwachungsmaßnahmen eine Betriebsvereinbarung abschließen. Kommt keine Einigung zustande, so kann der Spruch der Einigungsstelle die Einigung der Betriebsparteien ersetzen. Die Abteilung Recht der IG BCE hat hierzu eine Musterbetriebsvereinbarung entworfen. Sie steht am Fuß der Seite zum Download bereit. Geregelt werden sollten in einer entsprechenden Vereinbarung beispielsweise folgende Punkte:

Zweck der Überwachung

Danach soll zunächst der Zweck über Überwachung geregelt werden. Dies soll - so Norbert Schuster - „so einschränkend wie möglich erfolgen“. Geregelt werden könnte beispielsweise, dass die Überwachung der Verhütung von Diebstählen auf dem Firmengelände oder der Kontrolle der Befüllung und Entladung gefährlicher Chemikalien dienen soll.

Keine Leistungs- und Verhaltenskontrolle

Ausgeschlossen werden sollte ausdrücklich die Leistungs- und Verhaltenskontrolle. Die Überwachung sollte eben nicht der Überwachung des Tempos der Be- und Entladung dienen, sondern nur der technischen Kontrolle der Be- und Entladevorgänge.

Aufbewahrung und Löschung der Bänder

Geregelt werden kann beispielsweise, dass die Bänder unter Verschluss zu halten sind und jeweils am Tagesende gelöscht werden.

Bundesarbeitsgericht zu Videoüberwachungen

Das Bundesarbeitsgericht hat sich bereits mehrfach mit dem Thema Videoüberwachung am Arbeitsplatz beschäftigt. Einige wichtige Entscheidungen:

Konkreter Verdacht erforderlich

Ohne konkreten Verdacht ist eine dauerhafte Videoüberwachung am Arbeitsplatz jedenfalls unzulässig, befand das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 29. Juni 2004. Dabei ging es um ein Briefzustellungszentrum der Deutschen Post mit 650 Beschäftigten, in dem es zu hohen Verlusten an Postsendungen gekommen war. Die Videoüberwachung stelle einen erheblichen Eingriff in das grundrechtlich geschützte Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer dar (Az.:1 ABR 21/03). Die Bundesrichter wiesen allerdings ausdrücklich darauf hin, dass es bei der Beurteilung derartiger Überwachungsmaßnahmen stets auf den Einzelfall ankomme. Bei einem überwiegenden Interesse des Arbeitgebers könnten diese durchaus auch rechtmäßig sein.

Auch heimliche Überwachung kann erlaubt sein

Die heimliche Videoüberwachung durch versteckte Kameras ist im Prinzip unzulässig, urteilte das BAG am 27. März 2003, im Ausnahmefall aber doch erlaubt, wenn die Überwachung für den Arbeitgeber das einzige Mittel ist, um eine schwere Straftat oder eine schwere Verfehlung zu seinen Lasten nachweisen zu können (Az.: 2 AZR 51/02). In dem vom BAG entschiedenen Fall bestand in einem Getränkemarkt der konkrete Verdacht, dass eine Arbeitnehmerin Unterschlagungen begangen hatte. In diesem Einzelfall hatte das BAG gegen die Überwachung und gegen die Nutzung der Überwachungsergebnisse bei der dann erfolgten Kündigung der Arbeitnehmerin nichts einzuwenden.

(Rolf Winkel)

