



## Mandanteninfo 06/2013: Initiativrecht des Betriebsrat bei Überwachungseinrichtungen?

### Arbeitsgericht Berlin

Beschluss vom 20.03.2013 – 28 BV 2178/13

**Der Betriebsrat hat gem. [§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG](#) nicht nur dann ein Mitbestimmungsrecht, wenn der Arbeitgeber technische Einrichtungen einführen oder anwenden will, die zur Überwachung des Verhaltens oder zur Leistung der Arbeitnehmer bestimmt sind. Er kann auch von sich aus verlangen, dass der Arbeitgeber solche Einrichtungen einführt. Der Betriebsrat hat also auch – entgegen der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts – im Regelungsbereich des [§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG](#) ein Initiativrecht.**

In dem vom Arbeitsgericht Berlin entschiedenen Fall wurde bei der deutschen Tochter eines internationalen Unternehmens des Textileinzelhandels, die bundesweit mehrere 100 Filialen unterhält, über die Einführung einer EDV-gestützten Personaleinsatzplanung gesprochen. An diesen Gesprächen war auch der Gesamtbetriebsrat beteiligt. Der Betriebsrat einer der Berliner Filialen wurde von sich aus aktiv und hat von seiner Filialleitung verlangt, mit ihm über die Einführung des EDV-Systems zu verhandeln. Dies wurde von der Filialleitung mit dem Argument abgelehnt, dass man derzeit überhaupt nicht plane, ein solches System einzuführen. Der Betriebsrat hat daraufhin die Einigungsstelle angerufen und vor dem Arbeitsgericht Berlin beantragt, dass das Arbeitsgericht die Einigungsstelle zu diesem Verhandlungsgegenstand einsetzen soll.

Entgegen der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat das Arbeitsgericht Berlin dem Antrag des Betriebsrates stattgegeben. Die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts geht zurück auf einen Beschluss des BAG vom 28.11.1989 (1 ABR 97/88). Dort hat das Bundesarbeitsgericht ein Initiativrecht des Betriebsrates in diesem Bereich mit dem Argument verneint, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nur der Abwehr von geplanten Überwachungseinrichtungen, die der Arbeitgeber einführen will, diene, dem Betriebsrat aber nicht das Recht gebe, von sich aus die Einführung solcher Systeme zu verlangen. Diese Rechtsprechung ist vielfach vor allem in jüngerer Zeit auf Kritik gestoßen. Vor allem dann, wenn Überstunden sich häufen, vom Arbeitgeber Arbeit zu ungünstigen Zeiten angeordnet wird und vor allem dann, wenn arbeitsvertraglich mit einzelnen Arbeitnehmern „Vertrauensarbeitszeit“ vereinbart wird, wäre aus betriebsrätlicher Sicht im Interesse des Schutzes der Beschäftigten oft „mehr Kontrolle“ wünschenswert. Aufgrund der bisherigen Rechtsprechung können sich Arbeitgeber bei der Geltendmachung entsprechender Auskunftsansprüche durch Betriebsräte, gestützt auf [§ 80 Abs. 2 BetrVG](#), leicht auf das Argument zurückziehen, dass man keine Auskunft über Dinge erteilen könne, da man selbst nicht wisse wie lange ein Mitarbeiter gearbeitet hat.

Das Arbeitsgericht Berlin hat sich in bewusster Auseinandersetzung mit dieser Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts darüber hinweggesetzt. Auch wenn die Einführung des Beteiligungsrechts in [§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG](#) im Jahre 1972 als „kollektivrechtliche Ergänzung des individuellen Persönlichkeitsschutzes“ der Mitarbeiter eines Betriebes das Gesetz aufgenommen worden ist, sei dies aber kein Grund, dem Betriebsrat jede Initiative zur Einführung entsprechender technischer Einrichtungen abzusprechen. Im Gegenteil, die Befugnisse des Betriebsrats wegen des Schutzzwecks des Gesetzes auf eine „Abwehrfunktion“ zu reduzieren, wie das das BAG tue, schützte das Kind mit dem Bade aus. Der Grundsatz der gleichberechtigten Teilhabe, wie ihn [§ 87 BetrVG](#) vorsieht, begründe ein solches Initiativrecht des Betriebsrats. Ob nämlich die Arbeitnehmer und ihre Vertreter ein Interesse an dokumentierten und damit auch kontrollierten Arbeitsbedingungen hätten, sei alleine von diesen zu entscheiden. Soweit dabei Konflikte mit geschützten Persönlichkeitsbelangen betroffener Beschäftigter auftreten könnten, habe die dann benötigte Grenzziehung nicht beim Initiativrecht, sondern durch die von der Rechtsordnung vorgegebenen Binnenschranken der Betriebsautonomie zu erfolgen. Weil Eingriffe der Betriebsparteien in das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer immer durch schutzwürdige Belange anderer Grundrechtsregel gerechtfertigt sein müssen, müssen betriebliche Regelungen für die Einführung solcher Überwachungseinrichtungen sich immer am Grundsatz der Verhältnismäßigkeit orientieren und die Verpflichtung zum Persönlichkeitsschutz der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer nach [§ 75 Abs. 2 BetrVG](#) beachten. Das Arbeitsgericht fordert auf dem Hintergrund der Tatsache, dass in Deutschland zwischen 1,5 und 2,5 Mrd. Überstunden anfallen, von denen für 55% kein Ausgleich erfolge, vom Bundesarbeitsgericht seine bisherige Rechtsprechung fallen zu lassen: „Nicht zuletzt auf diesem Gebiet (Überstunden und ihre Vergütung) eröffnet sich ein weites Feld für die Neubewertung

*persönlichkeitsrelevanter Interessenlagen im Dienste realisierter Vertragsgerechtigkeit ... Jedenfalls bietet sich gerade mit Rücksicht darauf eine gute Gelegenheit, die merkwürdige Anomalie einer asymmetrischen Zuteilung von Initiativbefugnissen in [§ 87 Abs. 1 BetrVG](#) in Übereinstimmung mit weiten Stimmen des Fachschrifttums, ohne Gesichtsverlust endlich fallen zu lassen.“*

Eine mutige Entscheidung, die allerdings leider in den frei zugänglichen Medien nicht veröffentlicht ist. Es bleibt abzuwarten, ob sich diese Auffassung des Arbeitsgerichts Berlin durchsetzen wird. Für seine Ansicht spricht die Tatsache, dass nicht jede „Überwachung“ von Arbeitnehmern deren Interessen zuwiderlaufen muss, sondern im Gegenteil oft nur die tatsächliche „Erfassung“ von Arbeitszeiten und ihre verpflichtende Dokumentation ausreichenden Schutz gewährt.