

Videoüberwachung

Karl-Hermann Böker

**Hans Böckler
Stiftung** 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Videoüberwachung

Karl-Hermann Böker

Karl-Hermann Böker, Dipl.-Informatiker, freier Journalist und seit 1989 selbstständiger Anbieter arbeitnehmerorientierter Bildung und Beratung.

Copyright 2009 by Hans-Böckler-Stiftung

Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf

Kontakt: 0211/7778-167, info.betriebsvereinbarung@boeckler.de

Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Online-Publikation, download unter:

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

ISSN: 1869-3032

Alle Rechte vorbehalten. Die Reproduktion für Bildungszwecke und nicht kommerzielle Nutzung ist gestattet, vorbehaltlich einer namentlichen Nennung der Quelle.

Archiv Betriebliche Vereinbarungen

➤ www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Videoüberwachung

Karl-Hermann Böker

Stand: Dezember 2009

Inhalt

Vorwort.	4
1 Rahmenbedingungen	5
2 Regelungsinhalte	6
3 Mitbestimmungsrechte und -instrumente	14
4 Beratungs- und Gestaltungshinweise	17
5 Bestand der Vereinbarungen	19
Literatur- und Internethinweise.	20
Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung	21

Vorwort

Überwachung von Beschäftigten und Missachtung des Datenschutzes durch den Arbeitgeber sind ernsthafte Vergehen, die in den letzten Jahren gehäuft auftreten und in den Medien bekannt werden.

Für die vorliegende Analyse wurden 31 betriebliche Vereinbarungen - abgeschlossen in den Jahren 1984 bis 2008 - aus dem Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung ausgewertet. Das Ergebnis zeigt, welche Regelungstrends zum Einsatz von Kamera- und Video-geräten in Unternehmen bestehen und wie die betrieblichen Akteure das Thema Überwachung und Sicherheit aufgreifen.

Die Auswertung verfolgt dabei nicht das Ziel, Regelungen in betrieblichen Vereinbarungen zu bewerten, die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen, Hinweise und Anregungen für die Gestaltung eigener Vereinbarungen zu geben.

Weitere Hinweise finden Sie im Internet unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

Wir wünschen eine anregende Lektüre!

Dr. Manuela Maschke

1 Rahmenbedingungen

Videoüberwachung wird im öffentlichen Bereich und in Arbeitsstätten aller Art zunehmend eingesetzt. Sie soll Immobilien gegen Zerstörung und Vandalismus, Eigentum und Waren gegen Diebstahl, Kunden und Beschäftigte vor Gewalt schützen. Die optische Überwachung soll zudem helfen, Straftaten besser aufzuklären und potenzielle Straftäter abzuschrecken.

Dienstleistungs- und Handelsbetriebe mit hohem Kundenverkehr verwenden Videoüberwachung als Diebstahlschutz und nehmen dabei in Kauf, dass nicht nur die Kunden, sondern auch die eigenen Beschäftigten ins Blickfeld geraten. Produktionsbetriebe setzen Videoanlagen verstärkt zur Überwachung von Produktionsprozessen, Anlagen und Materiallagern ein, um kostengünstig und ohne zusätzliches Personal Mängel und Fehler frühzeitig zu erkennen. Auch hier ist nicht auszuschließen, dass Verhalten und Leistung der Beschäftigten kontrollierbar werden.

In diesen und anderen Branchen liegt die Entscheidung für eine Videoüberwachung allein auf der betrieblichen Ebene. Vorgeschrieben ist die optische Überwachung nur für Kreditinstitute, die ihre Schalter- und Kassenräume damit ausrüsten müssen. In der Öffentlichkeit werden Bürger, aber auch die Beschäftigten von öffentlichen Einrichtungen vor allem an strafbatagefahrden Orten und in Verkehrsmitteln immer feinmaschiger durch Videokameras beobachtet.

Diese Art der Überwachung bedroht auf schwerwiegende Weise die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten. Sie können in ihrer Würde und freien Entfaltung erheblich eingeschränkt werden. Verhaltensweisen und Leistungen können heimlich überwacht werden.

Die Beschäftigten sind grundsätzlich durch das Grundgesetz (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG) in ihren Persönlichkeitsrechten vor Videoüberwachungen durch Arbeitgeber geschützt. Die Datenschutzgesetze (BDSG) legen den Rahmen für den Einsatz von Videotechnik fest. Danach müssen von Arbeitgebern v. a. die §§ 3a, 4 und 6b BDSG beachtet werden. Sie verlangen, eindeutige Zwecke für die Datenerhebung, -speicherung und -verarbeitung anzuführen, die Forderung nach Datenminimalität strikt zu beachten und speziell bei Videoüberwachung öffentlich zugänglicher Räume besondere Regeln einzuhalten.

Darüber hinaus sollen Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen durch spezifische Regelungen verhindern, dass Beschäftigte ungerechtfertigten Verhaltens- und Leistungskontrollen ausgesetzt werden. „Rein präventive Überwachungsmaßnahmen bleiben unzulässig“, kommentiert Schulze (2009) den aktuellen BAG-Beschluss vom 26.08.2008, Az. 1 ABR 16/07.

Dieser Auswertung liegen 31 Vereinbarungen zur Videoüberwachung aus 12 Branchen zugrunde, davon sind 20 % Dienstvereinbarungen. Die Auswertung zeigt a) welche Ziele verfolgt wurden b) wie die Rahmenbedingungen für den betrieblichen Einsatz von Videoüberwachungstechnik gestaltet werden und c) wie Rechte von Beschäftigten und Betriebs- bzw. Personalräten gesichert werden.

2 Regelungsinhalte

Die Vereinbarungen sind meist kurz gefasst. Sie regeln entweder einzelne optische Überwachungseinrichtungen oder legen Grundsätze für die Installation und Anwendung derartiger Anlagen fest. Grundsatzregelungen unterscheiden sich inhaltlich von den Regelungen konkreter Installationen. Sie regeln vorwiegend den gesamten Prozess der Planung, Einführung und Anwendung der Systeme und beziehen die Arbeitnehmervertretung ein. Vereinbarungen zu einzelnen Videoanlagen konzentrieren sich hingegen meist auf reine Schutzregelungen für die Beschäftigten, die sich aus der Systemnutzung ergeben. Sie formulieren zudem eng begrenzte Rechte des Betriebsrates. Gute Formulierungsbeispiele stammen häufiger aus den Rahmenvereinbarungen.

2.1 Gegenstand und Ziele

Diese Auswertung berücksichtigt überwiegend Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu fest installierten digitalen Videoaufzeichnungssystemen ohne Tonaufzeichnung. Vereinzelt wurden Vereinbarungen zum Einsatz mobiler Videokameras oder Kamera-Monitor-Anlagen ohne Aufzeichnungsfunktion ausgewertet.

Meist beschreiben die auf Einzelinstallationen bezogenen Vereinbarungen die eingesetzten Überwachungssysteme und legen Einsatzbedingungen bzw. -beschränkungen fest.

„Die folgende Betriebsvereinbarung regelt die Einführung und Anwendung von Kamera- und Videoüberwachungssystemen auf allen Grundstücken und in allen Gebäuden der [...].“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 090600/58/2004

Darüber hinaus regeln Rahmenvereinbarungen die Planung, Konzeption und Einführung dieser Überwachungseinrichtungen. Alle Vereinbarungen haben zum Ziel, eine mögliche Kontrolle von Verhalten und Leistung der Beschäftigten zu unterbinden. Die gesetzliche Grundlage bilden § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG sowie vergleichbare Bestimmungen in den Personalvertretungsgesetzen der Länder.

Einige Vereinbarungen formulieren als Ziele, dass die Datenschutzbestimmungen und der Schutz der Persönlichkeitsrechte im Grundsatz beachtet werden sollen. Seltener sollen als weiteres Ziel die Mitbestimmungsrechte gesichert werden.

„Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der [...], die in den Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes fallen. Ihr Ziel ist der Schutz vor elektronischer Leistungs- und Verhaltenskontrolle sowie der Schutz des Persönlichkeitsrechts bei Abbildungen. Maßnahmen aufgrund von Erkenntnissen, die unter Verstoß gegen diese Betriebsvereinbarung gewonnen wurden, sind unwirksam.“

🔑 VERLAGVERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 090600/35/2000

2.2 Begründung des Einsatzes von Videoanlagen

Einige Vereinbarungen verlangen vom Betreiber der Überwachungseinrichtung, zwischen den Schutzinteressen des Unternehmens und dem Schutz der Persönlichkeitsrechte von Beschäftigten (und Kunden) sorgsam abzuwägen. Videoanlagen dürften nur das letzte Mittel sein, nachdem alle anderen Möglichkeiten, die weniger stark in die Persönlichkeitsrechte eingreifen, begründet ausgesondert wurden.

„Überwachung durch Kameras ist nur statthaft, wenn alle anderen Möglichkeiten, den[...] genannten Zweck des Einsatzes zu erfüllen, erschöpft sind.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 090600/56/0

Die folgende Vereinbarung lässt nur die Videoüberwachung einzelner Beschäftigter zu, gegen die bereits ein Verdacht vorliegt. Sie schließt eine präventive Videoüberwachung aus.

„Voraussetzung für den Betrieb der Videoanlage im Aufzeichnungsmodus im Innenbereich während der Betriebszeiten ist ein auf konkrete Personen bezogener Verdacht einer strafbaren Handlung [...].“

🔑 POSTDIENSTLEISTUNGEN, 090600/78/2008

In einigen Branchen sind Überwachungseinrichtungen unumgänglich bzw. vorgeschrieben, z. B. die so genannten Optischen Raumüberwachungsanlagen für Kreditinstitute. Diese müssen gemäß den Vorschriften der Berufsgenossenschaft ihre Kassen- und Schalterräume mit einer zertifizierten Anlage ausrüsten. In öffentlichen Einrichtungen, Anlagen und Verkehrsmitteln sind Videoanlagen zum Objekt- und Personenschutz schon fast selbstverständlich.

„Der Einsatz der Kameraüberwachung dient der Vorbeugung von Belästigungen/ Gefahren für Reisende und Mitarbeiter, sowie von Vandalismus in den Fahrzeugen des [...] Konzerns. Treten dennoch Straftaten oder Vandalismus auf, kann der Kameraeinsatz zur Beweissicherung dienen.“

🔑 LANDVERKEHR, 090600/66/2005

Die Unternehmen wollen in erster Linie Diebstahl und Vandalismus verhindern bzw. aufklären. Dabei geraten teilweise auch die eigenen Beschäftigten ins Blickfeld der Überwachung.

„Das Video- und Kameraüberwachungssystem dient ausschließlich konkret festgelegten Zwecken wie der Zugangskontrolle (Ausübung des Hausrechts) und der Verhinderung von Straftaten auf dem Firmengelände bzw. der Aufklärung von Straftaten durch die Strafverfolgungsbehörden.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 090600/43/2001

Ein Ziel ist aber auch, bestimmte Materiallager, Produktionsanlagen und -prozesse zu überwachen, um Arbeitsabläufe kostengünstig steuern und kontrollieren zu können.

„Das Kameraüberwachungssystem dient ausschließlich der Überwachung der Palettenstellplätze zur Sicherstellung der Leer- und Vollgutbehälterversorgung [...] sowie zur Überwachung der Bereitstellfläche im Bereich des Wareneingangs und des Bearbeitungsstatus von Transportlieferungen.“

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 090600/61/2007

Einige Vereinbarungen enthalten keine Begründungen für die Videoüberwachung. Bei anderen bleibt es zumindest für Außenstehende unklar, ob die Begründungen genau hinterfragt wurden. Beispiele sind der Einsatz von Videokameras zum Schutz gegen Verunreinigungen, zur Erhöhung der Verkehrssicherheit auf dem Betriebsgelände oder auch der schwer eingrenzbbare mobile Einsatz von Videokameras.

2.3 Art der Überwachungseinrichtung/Systembeschreibung

Die zur Überwachung eingesetzten Anlagen werden in den meisten Vereinbarungen genau beschrieben. Diese Systembeschreibungen befinden sich oft im Anhang der Vereinbarung. In

Rahmen- oder Gesamtvereinbarungen wird aufgelistet, welche Informationen die Systembeschreibung enthalten soll. Sie kann a) das technische System dokumentieren b) die konkrete Installation und Anwendung beschreiben c) die Nutzungsbeschränkungen festlegen. Diese drei Aspekte werden im Folgenden näher erläutert.

Das technische System wird anhand der Unterlagen dokumentiert, die der Anbieter mitliefert oder der Betreiber erstellt. Sie enthalten Beschreibungen zu den Geräten (Kameras, Monitoren, Computersystemen, Aufzeichnungsgeräten) und Vernetzungsmöglichkeiten, zur Software und Funktionsweise der Geräte, zu Reichweiten und Schwenkmöglichkeiten der Kameras, zu Art und Volumen der Aufzeichnungsmedien, zu Möglichkeiten des Zugangs- und Zugriffsschutzes sowie zu den Auswertungsfunktionen.

„In der Anlage 1 sind sämtliche technischen Daten der Kameras, des 4-Kanal Digitalrekorders, des Monitors und der genutzten Speichermedien aufgeführt.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 090600/60/2007

Die konkrete Installation und Anwendung im Unternehmen wird beschrieben anhand a) der Standorte, an denen die Kameras, Monitore, Computersysteme und Aufzeichnungsgeräte aufgestellt und installiert werden b) der Anzahl der Kameras und weiterer Geräte c) der Vernetzung der Geräte, evtl. mit weiteren Computersystemen d) konkreter Kameraeinstellungen wie z. B. Positionen, Reichweiten, Schwenkmöglichkeiten und sichtbarer Bildausschnitte e) der An- bzw. Abschaltzeiten f) der Anzahl und Kapazitäten der Bänder oder digitalen Speichermedien für die Aufzeichnung.

„In Anlage 1.1 sind alle eingesetzten Geräte und deren Standorte dokumentiert. Anlage 1.2 enthält die Systembeschreibung mit dem Vernetzungskonzept. In Anlage 1.3 sind die Positionen der Kameras mit ihrer Blickrichtung anhand von Skizzen dokumentiert.“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 090600/58/2004

Die Nutzung der Überwachungseinrichtungen wird beschränkt, indem Verantwortliche, Bedienungspersonen und Ausführende benannt werden. Zusätzlich regeln die Vereinbarungen die Verwendungszwecke, vergebene oder zulässige Zugangs- und Zugriffsrechte, Nutzungs-, Einblicks- und Auswertungsmöglichkeiten bzw. -rechte, An- und Abschaltzeiten oder Orte der Auswertung (vgl. Kapitel 2.4).

2.4 Nutzungs- und Einsatzbedingungen

Die Vereinbarungen sollen den Einsatz der Videoanlagen begrenzen. Dagegen werden die Begründungen für einen Einsatz abgewogen, so dass ein tragfähiger Kompromiss entsteht. Dies ist besonders schwierig, wenn die optische Überwachung die Beschäftigten u. a. vor Angriffen und Gewalttaten schützen soll, ihre Persönlichkeitsrechte jedoch nicht gefährden darf.

In den Vereinbarungen finden sich unterschiedliche Kompromisse: Einerseits wird der Zeitraum eingeschränkt, in dem die Anlagen aktiv sind. Andererseits wird der überwachte Bereich möglichst klein gehalten.

„Das Videosystem ist Montag bis Freitag von 16.00 bis 7.30 Uhr und an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen ganztägig in Betrieb.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 090600/67/2001

Im Sinne des Persönlichkeitsschutzes ist es wichtig, dass z. B. Sozialräume, Umkleidekabinen, Sanitärbereiche und Untersuchungsräume nicht überwacht werden dürfen, wie es eine vorliegende Vereinbarung explizit regelt.

Auch das frühzeitige Löschen der aufgezeichneten Daten dient dem Persönlichkeitsschutz. Die Aufbewahrungszeiten bzw. Löschfristen reichen von wenigen Stunden bis zu mehreren Wochen.

„Die Aufzeichnungen sind nach 24 Stunden zu löschen. Eine Archivierung ist ausgeschlossen.“

 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 090600/35/2000

Einige Vereinbarungen beschränken sich darauf, eine möglichst kurze Aufbewahrung zu fordern, ohne diese genau zu benennen. Bei erkannten Straftatbeständen werden die Aufbewahrungszeiten oft verlängert, bis der Fall endgültig bearbeitet ist.

Mitunter sind Monitore angeschlossen, über die z. B. ein Pförtner die überwachten Bereiche unmittelbar beobachten kann. Die Vereinbarungen begrenzen auch das Recht, diese Monitore zu verwenden. Die folgende Vereinbarung etwa schränkt die Benutzungszeit ein.


„Das Bild des Monitors ist nur in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr sichtbar. Im übrigen Tagesverlauf ist es programmtechnisch sichergestellt, dass keine Nutzung möglich ist.“

 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 090600/60/2007

Andere Vereinbarungen begrenzen den Zugang zu dem Raum, in dem der Monitor aufgestellt ist, definieren den zur Beobachtung befugten Personenkreis und verpflichten ihn zur Verschwiegenheit. Auch Wartungs- und Reinigungspersonal wird in einigen Vereinbarungen berücksichtigt und bekommt nur eingeschränkt Zugang zu den Räumen. Werden bei der Wartung von Videoanlagen Aufzeichnungen erstellt, sollen diese unverzüglich wieder gelöscht werden.

Beim Einsatz mobiler Videogeräte sind zusätzliche Begrenzungen notwendig. Dazu die folgende Vereinbarung.

„Alle Unterlagen, Videobänder, Bilddaten, Aufzeichnungsgeräte und Monitore sind in einem entsprechenden, mit dem Betriebsrat abgesprochenen Raum, unter Verschluss zu halten. Wer eine Zugangs- und Zugriffsberechtigung bekommt, wird zwischen Niederlassungsleitung und Betriebsrat abgestimmt und in einer Namensliste [...] schriftlich festgehalten.“

 LANDVERKEHR, 090600/18/1999

Umfassend und vorbildlich erweist sich die Rahmendienstvereinbarung einer öffentlichen Verwaltung. Sie beschreibt detailliert, wie die Nutzungsbedingungen in einem Betreiberkonzept vorab festgelegt werden müssen.

„Vor der Beschaffung einer Videoüberwachungsanlage ist vom Fachbereich ein Konzept zu erstellen, welches folgende Anforderungen erfüllt:

- Das Erfordernis muss begründet sein.
- Die Möglichkeiten der Technik und der jeweilige Zweck müssen vollständig beschrieben sein (z. B. Aufzeichnung, Ausschnittsvergrößerung, Standbild, Zeitlupe, zeitliche Zuordnung, Tonaufzeichnungen).

- Standort und Reichweite müssen festgelegt werden (z. B. Eingangsbereich).
- Die für die Sichtkontrolle verantwortlichen und zugriffsberechtigten Personen (Funktionen) werden benannt. Der Personenkreis ist im Regelfall auf eine Person und eine Vertretung zu beschränken.
- Der Kreis der betroffenen (überwachten) Personen ist zu beschreiben.
- Die Notwendigkeit von Aufzeichnungsbedarf (Zeitpunkt und Umfang) ist zu begründen. Bei Zugangskontrollen zu Dienstgebäuden ist eine Speicherung nur außerhalb der üblichen Dienstzeit gestattet.
- Beabsichtigte regelmäßige Auswertungen sind aufzuzeigen und zu begründen.
- Löschfristen sind festzusetzen.
- Der Aufbewahrungsort der Datenträger ist zu dokumentieren.
- Die Art der Kennzeichnung der überwachten Bereiche ist festzulegen.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090600/46/2004

2.5 Auswertung von Aufzeichnungen

Die meisten Vereinbarungen setzen der Auswertung der Videoaufzeichnungen enge Grenzen. Sie definieren, aus welchen Anlässen Bilddaten ausgewertet werden dürfen und welcher Personenkreis dazu berechtigt ist. Einige Vereinbarungen fordern zudem, dass die Vorgänge protokolliert und von der/dem Datenschutzbeauftragten kontrolliert werden.

Als Anlässe kommen nur strafbare Handlungen oder sicherheitsrelevante Ereignisse in Frage, die vermutlich oder tatsächlich stattgefunden haben. Teilweise verweisen die Vereinbarungen auf den Zweck der Videoanlage, wie er in der Vereinbarung definiert ist. Unterschiede ergeben sich im Detail je nach Einsatzzweck und -umgebung.

„Eine Auswertung und vorübergehende Aufbewahrung durch den dafür Berechtigten erfolgt nur anlassbezogen. Ein Anlass besteht dann, wenn die Verfolgung von Straftaten erforderlich wird oder sicherheitsrelevante Ereignisse vorliegen.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090600/30/2001

Es wird grundsätzlich ausgeschlossen, dass Aufzeichnungen an Dritte weitergegeben werden. Außerhalb des Unternehmens sind lediglich Sicherheitsbehörden berechtigt, auf Videoaufzeichnungen zuzugreifen, wenn ein konkreter Anlass besteht bzw. gesetzliche Vorschriften dies erfordern. Die folgende Vereinbarung formuliert noch weitergehend: Sie gestattet grundsätzlich nur den Sicherheitsbehörden einen anlassbezogenen Zugriff. Eine unternehmensinterne Auswertung lässt sie nur im Ausnahmefall zu.

„Bilddaten dürfen nur zur Aufklärung von Straftaten verwendet werden. Zugang hierzu haben in diesen Fällen nur Strafverfolgungsbehörden. In begründeten Ausnahmefällen dürfen Filialleiter und Betriebsrat gemeinsam mittels des geteilten Passworts auf die Bilddaten zugreifen.“

🔑 KREDITGEWERBE, 090600/33/2000

In einigen Vereinbarungen werden die zur Auswertung berechtigten Personen benannt bzw. abschließend aufgelistet. In Frage kommen nur Geschäftsführungen, Prokuristen und hochrangige Führungskräfte sowie die jeweiligen Stellvertreter. Diesen ist der Zugriff meist nur im Beisein des Betriebs- bzw. Personalrates und eventuell der betrieblichen Datenschutz- bzw. Sicherheitsbeauftragten und/oder der Innenrevision erlaubt.

„Zugriff auf die Aufzeichnungen haben der Verwaltungsleiter und seine Stellvertretung. Jede Auswertung der Aufzeichnungen findet im Beisein eines Mitglieds des Betriebsrates sowie des Datenschutzbeauftragten statt.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 090600/63/2005

Ungehinderten Zugang zur Videoanlage und Zugriff auf die Aufzeichnungen haben in der Regel die Systemadministratoren. Dies thematisieren die Vereinbarungen nur selten und regeln es unterschiedlich: Sie räumen allein den Administratoren Zugangs- und Zugriffsrechte ein, genehmigen dieser Personengruppe den Zugang nur zu Administrationszwecken oder erlegen ihnen besondere Verschwiegenheit auf.

Einige Vereinbarungen befassen sich auch mit der Frage der Protokollierungen. Überwiegend werden manuelle Einträge in Protokollbücher verlangt, eine technische „Zwangsprotokollierung“ scheint es nicht zu geben. Auswertungen von Videoaufzeichnungen müssen in der Regel protokolliert werden. Die Protokolle sind oft nur für Datenschutzbeauftragte einsehbar.

„Zugriffe auf Bilddaten sind unter Angabe der Person und des Anlasses in geeigneter Form zu protokollieren.“

🔑 KREDITGEWERBE, 090600/27/2000

Vorwiegend wird den betrieblichen Datenschutzbeauftragten auch die Aufgabe übertragen, die Aufzeichnungen in Protokollen zu kontrollieren.

2.6 Rechte der Beschäftigten

Die vorliegenden Vereinbarungen schützen die Beschäftigten durch angemessene Regelungen vor heimlicher Überwachung sowie Verhaltens- oder Leistungskontrolle. Sie schützen die Beschäftigten auch, indem Informationspflichten des Arbeitgebers festgelegt werden. Die Beschäftigten sollen für das Thema sensibilisiert werden.

Fast alle Vereinbarungen regeln, dass grundsätzlich keine Verhaltens- und Leistungskontrolle mit Hilfe der Videoanlage bezweckt ist. Videoaufzeichnungen dürfen nicht zu arbeitsrechtlichen oder disziplinarischen Maßnahmen herangezogen werden. Einige Vereinbarungen konkretisieren dies, indem sie Leistungsvergleiche und -bemessungen, heimliche Überwachungen und die Suche nach Beschäftigten mit bestimmten Verhaltensmustern ausdrücklich untersagen.

„Die Kameraanlagen und Aufzeichnungen werden nicht zur Überwachung von Leistung, Verhalten, Leistungsvergleich oder Leistungsbemessung von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern eingesetzt und genutzt.“

🔑 LANDVERKEHR, 090600/65/2005

Ausnahmen von diesen Grundsätzen sind zulässig, wenn die Vermutung naheliegt, den Beschäftigten eine Straftat nachweisen zu können. In diesen Fällen dürfen, meist im Beisein des Betriebs- bzw. Personalrates, die Aufzeichnungen angesehen und verwendet werden.

„Bei der Überprüfung, ob Mitarbeitern Vorwürfe zu machen sind, erfolgt der Zugriff zusammen mit Vertretern des Betriebsrates.“

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 090600/51/2005

Dem Schutz vor heimlichen Überwachungsmaßnahmen dienen Transparenz schaffende Regelungen.

Geeignete Hinweisschilder, die teilweise in den Vereinbarungen genau definiert sind, sollen angebracht werden.

„Die Bereiche, die überwacht werden, sind durch Hinweisschilder „Dieser Bereich wird kamera- bzw. videoüberwacht“ an allen Zugängen des Betriebsgeländes oder des Bereiches zu kennzeichnen. Der für die Überwachung verantwortliche Bereich muss ebenfalls auf dem Hinweisschild genannt sein.“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 090600/58/2004

Die Beschäftigten sollen vor Inbetriebnahme der Videoanlage angemessen informiert werden. Eine Unterweisung oder Informationsveranstaltung gewährleistet, dass allen Beschäftigten die Videoüberwachung und deren Bedeutung bekannt sind.

„[...] stellt sicher, dass alle betroffenen Beschäftigten über Einsatz und Leistungsumfang des Kameraüberwachungssystems umfassend informiert sind. Die Unterweisung erfolgt im Beisein eines Betriebsratsmitgliedes. Die Unterrichtung des Personals ist anhand eines Unterweisungsnachweises zu dokumentieren.“

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 090600/61/2007

Einige Vereinbarungen regeln zusätzlich, dass die Funktionsweise der Anlage demonstriert wird und dass die Inhalte der Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung erläutert werden. Dass dies keine einmalige Angelegenheit bleibt, klärt die folgende Vereinbarung.

„Bei Einsatz von Video-/Kamera-Überwachung ist sicherzustellen, dass die Beschäftigten auch bei Neueinstellungen über Einsatz und Leistungsumfang des Überwachungssystems informiert werden.“

🔑 LANDVERKEHR, 090600/18/1999

Laut einer der vorliegenden Vereinbarungen sollen die Beschäftigten gemäß den Datenschutzgesetzen informiert werden, wenn sie auf Videoaufzeichnungen erkennbar sind.

„Die betroffenen Personen welche auf dem Bildmaterial zu erkennen sind, sind durch den Datenschutzbeauftragten zu informieren.“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 090600/58/2004

2.7 Anlagen zur Vereinbarung

In Anlagen zur Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung werden die Details definiert: u. a. Systembeschreibungen, Standorte der Kameras, Zweck ihres Einsatzes, Funktionen der Kameras (Zoom, Schwenkbereich, Reichweite etc.), Betriebszeiten, Aufzeichnungsmöglichkeiten, Aufbewahrungsfristen, Aussehen und Anbringungsorte von Hinweisschildern.

Die Anlage einer Rahmenvereinbarung enthält die Vorgaben für ein Betreiberkonzept, das der Arbeitgeber dem Betriebsrat vorlegen muss, wenn eine neue Videoanlage eingerichtet werden soll.

„Betreiberkonzept Videoüberwachung in Objekten:

- Örtlichkeit/Objekt
- Verwendungszweck/Aufgabenstellung
- Verantwortliche Stelle/Nutzer

- Werden Bilder/Meldungen auf eine personell besetzte Stelle aufgeschaltet?
 - Ja/Nein
 - Bilder/Meldungen werden automatisch aufgeschaltet auf: [...]
- Findet eine Aufzeichnung der Bildinformationen statt?
 - Ja/Nein
 - Wie lange werden Aufzeichnungen gespeichert/verwahrt?
 - Wann sollen Aufzeichnungen gesichtet werden?
 - Wo sollen Aufzeichnungen gesichtet werden?
- Wie gestalten sich die Zutrittsbefugnisse/Zugriffskontrolltechnik zum Raum mit Arbeitsplatz für Videomanagement?
 - personell
 - technisch
- Wenn kein abgetrennter Raum vorhanden ist (z. B. Pforte, Empfangsbereich, Vorzimmer etc.): Wie gestalten sich die Nutzungsbefugnisse des Videomanagementarbeitsplatzes?
 - personell
 - technisch
- Sichtradius der einzelnen Kameras umfasst folgende Bereiche:
 - Kamera 1: [...]
 - Kamera 2: [...]
 - Kamera 3: [...].“

🔑 LANDVERKEHR, 090600/65/2005

Die Anlage einer anderen Vereinbarung enthält ein Datenschutz-Rahmenkonzept mit folgender Struktur.

„Datenschutz-Rahmenkonzept für den Einsatz von Kameraüberwachungsanlagen

- Ausgangssituation
- Geltungsbereich
- Grundlegende datenschutzrechtliche Aspekte
- Zweck dieses Rahmenkonzeptes
- Kameraüberwachung am Arbeitsplatz (Mitbestimmungsrechte)
- Analyse der Sicherheitsprobleme
- Aufstellen von Betreiberkonzepten.“

🔑 LANDVERKEHR, 090600/66/2005

3 Mitbestimmungsrechte und -instrumente

Die vorliegenden Vereinbarungen zeigen, dass sich Betriebs- bzw. Personalräte weitreichend in die Vorgänge rund um die Videoüberwachung einbringen. Einige von ihnen besitzen Passworte, Passwörthälften oder einen von zwei Schlüsseln, so dass sie bei allen sensiblen Zugriffen mitwirken. Die Informations- und Kontrollrechte sind meist sehr ausführlich geregelt. Fast immer sind Änderungen und Erweiterungen der Anlagen mitbestimmungspflichtig.

3.1 Informationsrechte

Die Betriebs- und Personalräte streben mit den vorliegenden Vereinbarungen an, umfassend informiert zu werden. Sie setzen dabei unterschiedliche Schwerpunkte: Die vereinbarten Informationspflichten des Arbeitgebers bestehen a) bei jedem Einsatz bzw. Anschalten einer Videoüberwachung b) in einer umfassenden Unterrichtung bei Verdacht gegen Beschäftigte c) beim Löschen von Aufzeichnungen d) bezüglich Statistiken über die Wirkung der Überwachung.

Mitunter erfolgt die Videoüberwachung nicht dauerhaft oder zu festgelegten Zeiten. Für diese Fälle regeln einige Vereinbarungen, dass der Betriebsrat vor jedem Einsatz und Anschalten der Kameras informiert wird. Unklar bleibt, ob der Betriebsrat das Recht hat, dem konkreten Einsatz zu widersprechen.

Wird aufgrund der Videoüberwachung vermutet oder nachgewiesen, dass Beschäftigte strafbare Handlungen begehen, sind die Betriebs- bzw. Personalräte unverzüglich zu informieren.

„Bei Bestätigung des Verdachts hat die Geschäftsleitung den zuständigen Betriebsrat unter Vorlage aller Aufzeichnungen umfassend zu unterrichten, bevor Gespräche mit dem/der betreffenden Mitarbeiter/in geführt werden. [...] Bei Nichtbestätigung des Verdachts ist der zuständige Betriebsrat hierüber zu unterrichten.“

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ), 090600/1/1997

Auch hierzu ist meist nicht geregelt, welche Reaktionen und Rechte sich daraus ergeben. Vermutlich wird in jedem Einzelfall individuell entschieden, wobei der Handlungsspielraum der Betriebs- bzw. Personalräte gesetzlich festgelegt ist.

Die meisten Betriebs- und Personalräte werden informiert, wenn aufgezeichnete Daten gelöscht oder vernichtet wurden.

„Die Löschung der Videoaufzeichnungen ist dem Betriebsrat mit Angabe des Datums und der Uhrzeit schriftlich mit dem Protokoll zur Unterschrift vorzulegen.“

🔑 LANDVERKEHR, 090600/52/2004

Mehrere Vereinbarungen erkennen den betrieblichen Datenschutzbeauftragten als gleichberechtigt an und gestehen ihm dieselben Informationsrechte zu. Die folgende Regelung kann die Informationsrechte sinnvoll ergänzen.

„Die Niederlassungsleitung verpflichtet sich, dem Betriebsrat am Ende eines Quartals die Entwicklung zur Verlust-/Diebstahlsquote in der Niederlassung schriftlich mitzuteilen.“

🔑 LANDVERKEHR, 090600/18/1999

Hiermit kann der Betriebsrat vierteljährlich beurteilen, ob sich die Videoüberwachung als effektiv erweist. Bei negativem Ergebnis kann er entsprechende Maßnahmen ergreifen, um auf ihre Einstellung hinzuwirken.

3.2 Mitwirkungsrechte

Die in den vorliegenden Vereinbarungen enthaltenen Mitwirkungsrechte von Betriebs- und Personalräten beziehen sich überwiegend auf die Auswertung von Videoaufzeichnungen. In unterschiedlichen Abstufungen ist geregelt, wie sie zu beteiligen sind. Meist lauten die Regelungen wie in folgender Vereinbarung.

„Die Aufzeichnung wird ausschließlich in Anwesenheit des Betriebsrates und des Datenschutzbeauftragten ausgewertet.“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 090600/58/2004

Um zu verhindern, dass einzelne Berechtigte allein zugreifen, sichern einige Vereinbarungen eine Passworthälfte oder einen von zwei Schlüsseln der Arbeitnehmervertretung.

„Der Zugang zu den Aufzeichnungen wird ausschließlich über ein geteiltes Passwort ermöglicht, der Betriebsrat erhält eine Hälfte des Passwortes.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 090600/56/0

Problematisch kann diese Regelung sein, falls in dringenden Fällen, z. B. bei einem Überfall auf ein Kreditinstitut, ein sofortiger Zugriff nötig werden sollte. Einzelne Vereinbarungen berücksichtigen dies durch entsprechende Ausnahmeregelungen für Notfälle.

3.3 Mitbestimmungsrechte

Mitunter fordern die Vereinbarungen, die Zustimmung des Betriebs- bzw. Personalrates zu jedem einzelnen Einsatz der Videoanlage einzuholen.

„Nach Zustimmung des Betriebsrates darf die Überwachung stattfinden.“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ), 090600/14/1995

Dabei ist die Begründung des Bundesarbeitsgericht zu seinem aktuellen Urteil zu berücksichtigen: „Das Erfordernis der Zustimmung des Betriebsrats zu einer konkreten Überwachungsmaßnahme ist [...] nicht geeignet, fehlende inhaltliche Beschränkungen der Videoüberwachung zu ersetzen“ (BAG-Beschluss vom 26.08.2008, Az. 1 ABR 16/07).

Überwiegend legen die ausgewerteten Vereinbarungen fest, dass der Betriebs- bzw. Personalrat bei jeder Änderung oder Erweiterung der Videoanlage mitbestimmt. In der folgenden Regelung wird dies sogar auf den betrieblichen Datenschutzbeauftragten erweitert.

„Änderungen und Erweiterungen von Kamera- und Videoüberwachungssystemen sind nur mit Zustimmung des Betriebsrats und des Datenschutzbeauftragten zulässig. Der Betriebsrat wird bereits im Planungsstadium einer Neuerrichtung, Änderung oder Erweiterung eingebunden, so dass Vorschlägen und Bedenken des Betriebsrates Rechnung getragen werden kann.“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 090600/58/2004

Einige Vereinbarungen definieren genauer, worin eine Änderung oder Erweiterung bestehen kann und verweisen z. B. auf neue Kamera-Standorte, Veränderungen des Aufnahmebereichs oder der Reichweite, Vergrößerung der Speicherkapazität oder die Einrichtung von Schnittstellen. Werden Videoanlagen nur sporadisch genutzt, ist jede einzelne Anwendung mitbestimmungspflichtig.

In Rahmenvereinbarungen wird zusätzlich geregelt, dass auch jede einzelne Einrichtung einer Videoanlage der Mitbestimmung unterliegt. Ein Konzernbetriebsrat hat folglich vereinbart, dass in jedem Betrieb des Konzerns ein Kamera-Ausschuss gebildet wird.

3.4 Kontrollrechte

Die Möglichkeit, die Einhaltung der Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung kontrollieren zu können, spielt in den vorliegenden Vereinbarungen eine große Rolle. In der Regel wird dazu dem Betriebs- bzw. Personalrat das Recht eingeräumt, die entsprechenden Räume zu betreten, die Anlagen zu besichtigen und Personen zu befragen. Stellvertretend dafür steht die folgende Regelung.

„Bei Ausübung seiner Kontrollrechte kann der Betriebsrat die Räume mit den Monitoren und Aufzeichnungsgeräten unangemeldet betreten. Die Mitarbeiter, die das Überwachungssystem betreuen, sind dem Betriebsrat zur Auskunft über Aufbau und Funktionsweise der Systeme verpflichtet.“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 090600/58/2004

In einigen Fällen muss auch der Arbeitgeber anwesend sein, in anderen wird das Kontrollrecht auf den betrieblichen Datenschutzbeauftragten ausgeweitet. Nach Absprache mit dem Arbeitgeber können externe Sachverständige vom Betriebs- bzw. Personalrat hinzugezogen werden.

Nur selten werden die Konsequenzen geregelt, falls bei einer Kontrolle Mängel oder Verstöße gegen die Regelung festgestellt werden.

„Sollte der Betriebsrat feststellen, dass gegen diese Betriebsvereinbarung verstoßen wird, so wird auf sein Verlangen das Aufzeichnen abgeschaltet.“

🔑 SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 090600/53/2000

In einigen Fällen wird geregelt, dass die Vereinbarung nach Ablauf einer Frist von 6 bis 12 Monaten überprüft wird.

„Der Vorstand der [...] und der Konzernbetriebsrat verpflichten sich, 12 Monate nach Inkrafttreten dieser Vereinbarung über erforderliche Anpassungen auch ohne Kündigung zu verhandeln. Insbesondere soll hierbei die Praktikabilität der Umsetzung der Vereinbarung [...] geprüft werden.“

🔑 LANDVERKEHR, 090600/65/2005

Ein entsprechendes Ziel verfolgen andere Vereinbarungen mit der Regelung, dass einvernehmlich Änderungen an einzelnen Regelungen vorgenommen werden können.

4 Beratungs- und Gestaltungshinweise

Problematische Vereinbarungen

Ein Teil der ausgewerteten Betriebs- und Dienstvereinbarungen zur Videoüberwachung würde vermutlich einer rechtlichen Überprüfung nicht standhalten. Das Bundesarbeitsgericht betonte in grundlegenden Entscheidungen im Jahr 2004 (29.6.2004, 1 ABR 21/03 und 14.12.2004, 1 ABR 34/03) und in seiner aktuellen Entscheidung vom 26.08.2008 (1 ABR 16/07), dass Videoüberwachung die Persönlichkeitsrechte besonders schwerwiegend beeinträchtigt. Es fordert, in jedem Einzelfall die Verhältnismäßigkeit zu prüfen. Der mit der Videoüberwachung verfolgte Zweck muss gegen das schutzwürdige Interesse der Arbeitnehmer abgewogen werden. In dem Sinne ist nach engen Maßstäben zu prüfen, ob die Maßnahme a) geeignet b) erforderlich c) zumutbar ist (vgl. Brandt 2007). Eine räumlich und zeitlich unbegrenzte Überwachung des gesamten Betriebes würde vom BAG höchstwahrscheinlich auch dann nicht akzeptiert, wenn der Betriebsrat in jedem Einzelfall zustimmen müsste.

Nicht alle Vereinbarungen lassen erkennen, ob eine Prüfung der Verhältnismäßigkeit stattgefunden hat. Sie beschreiben oft nur knapp den Zweck, zu dem die Videoüberwachung genutzt werden soll. Problematisch erscheinen Vereinbarungen, die keine oder eher zweifelhafte Begründungen – z. B. Sauberkeit im Betrieb – für den Einsatz der Überwachungseinrichtung enthalten.

Zumindest die Rahmenvereinbarungen fordern jedoch eine Verhältnismäßigkeitsprüfung, bevor eine Videoanlage installiert werden darf. Sie regeln auch meist mehr als nur deren Einsatz und die Bedingungen, unter denen Aufzeichnungen ausgewertet werden dürfen.

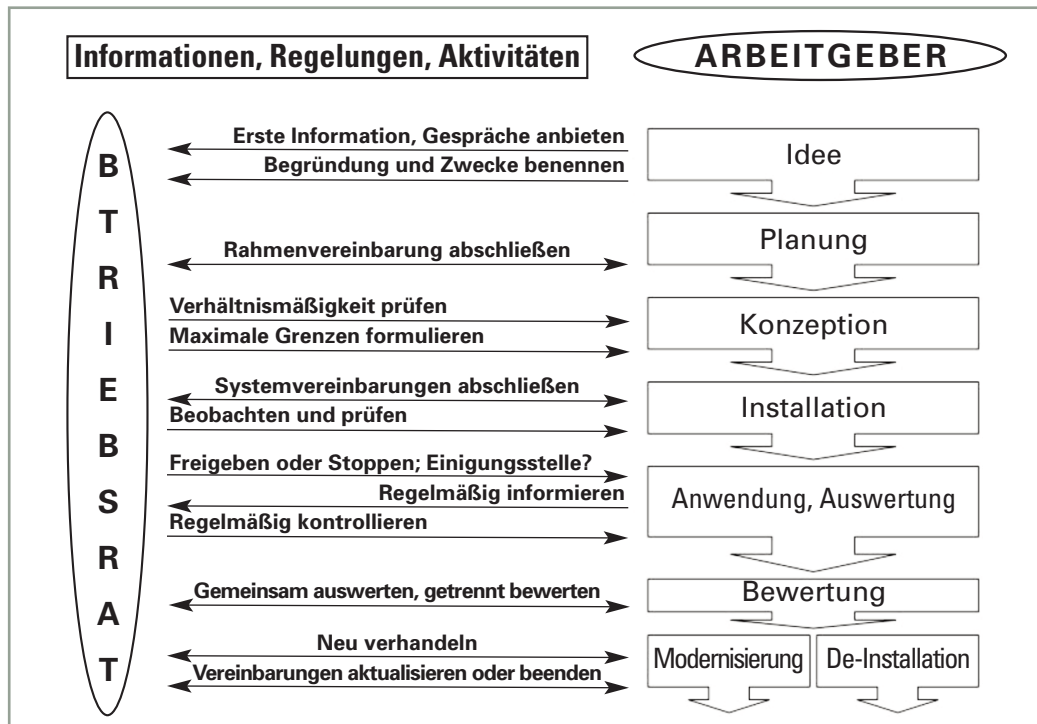
Mehrere Regelungen sind nicht eindeutig formuliert. So manche allgemeine Formulierung, die möglicherweise als Kompromiss in den Verhandlungen gefunden wurde, lässt z. B. Datenauswertungen zu. Diese sollte ein Betriebs- bzw. Personalrat eigentlich verhindern.

Gestaltungshinweise

Die Verhältnismäßigkeitsprüfung einer geplanten Videoüberwachung ist Voraussetzung dafür, dass über eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung, die deren Einsatz regeln soll, überhaupt verhandelt werden kann. Nur bei positivem Ergebnis sollte sich der Betriebsbzw. Personalrat auf die Ausarbeitung der Details einlassen.

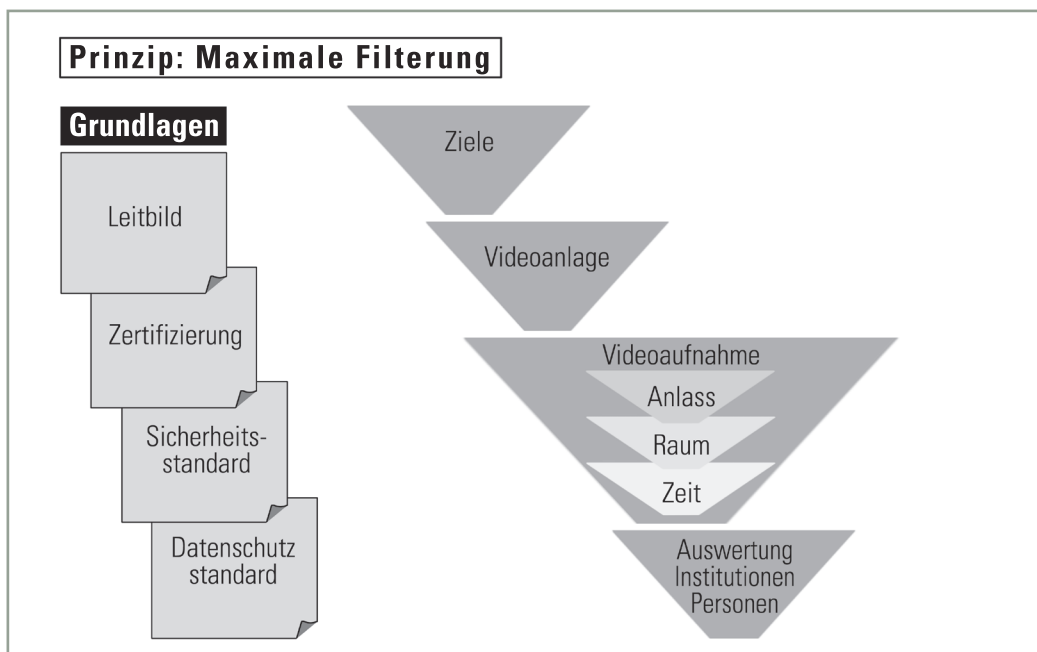
In der Vereinbarung sollte der gesamte zeitliche Verlauf von der Idee bzw. Planung bis zu einem möglichen Abbau der Anlage berücksichtigt werden (Abb. 1).

Abbildung 1



Leitlinie für die Argumentation des Betriebsrates sollte das Prinzip der maximalen Filterung sein. Bezug nehmend auf vorhandene Leitbilder, Zertifizierungen und Standards ist die gesamte Anlage und deren Nutzung immer minimal auszugestalten (Abb. 2).

Abbildung 2



Die Schwerpunkte einer Regelung werden überwiegend der Einsatz der Videoanlage und die Auswertung von Aufzeichnungen bilden. Sie sollten so detailliert wie möglich ausformuliert werden. Das Gestaltungsraster (siehe www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen) kann als Leitfaden verwendet werden. Bei der Suche nach Kompromissen ist zu berücksichtigen, dass die höchstrichterliche Rechtsprechung eindeutig zugunsten der Persönlichkeitsrechte von Beschäftigten ausfällt.

5 Bestand der Vereinbarungen

Art der Vereinbarung	Anzahl absolut
KBV	2
GBV	2
BV	21
DV	6
Gesamt	31

Tabelle 1: Art und Anzahl der Vereinbarungen

Branchen	Anzahl absolut
Landverkehr	5
Gesundheit und Soziales	4
Kreditgewerbe	3
Öffentliche Verwaltung	3
Verlags- und Druckgewerbe	3
Sonstige Verkehrsdienstleister	3
Energiedienstleister	2
Großhandel (ohne KFZ)	2
Gummi- und Kunststoffherstellung	2
Einzelhandel (ohne KFZ)	1
Kultur, Sport und Unterhaltung	1
Postdienstleistungen	1
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	1
Gesamt	31

Tabelle 2: Branchenverteilung der Vereinbarungen

Abschlussjahr	Anzahl absolut
1984-1999	7
2000	4
2001	3
2002	1
2003	2
2004	4
2005	4
2006	1
2007	3
2008	1
unbekannt	1
Gesamt	31

Tabelle 3: Abschlussjahr der Vereinbarungen

Literatur- und Internethinweise

Literatur

Böker, Karl-Hermann (2008): E-Mail-Nutzung und Internetdienste, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, 2. Aufl., Frankfurt/Main

Brandt, Jochen (2007): Videoüberwachung und die Verhältnismäßigkeit, in: Computer und Arbeit 12/2007, S. 13-16

Däubler, Wolfgang (2002): Gläserne Belegschaften?, Datenschutz in Betrieb und Dienststelle, 4. Aufl., Frankfurt /Main

Gola, Peter/Wronka, Georg (2007): Handbuch zum Arbeitnehmerdatenschutz, Frechen

Kiesche, Eberhard/Wilke, Matthias (2007): Videoüberwachung am Arbeitsplatz, in: Computer und Arbeit 12/2007, S. 7-12

Rudolph, Wolf-Dieter (2009): Videoüberwachung im Betrieb - neue BAG-Entscheidung, in: Computer und Arbeit 2/2009, S. 29-31

Schulze, Marc-Oliver (2009): Videoüberwachung am Arbeitsplatz, in: Arbeitsrecht im Betrieb 2/2009, S. 108-110

Wilke, Matthias (2005): Videoüberwachung am Arbeitsplatz, BTQ Kassel

Internet

Berater-Pool – Datenbank des DGB: [www.dgb.de>Service>Berater-Pool](http://www.dgb.de/Service/Berater-Pool)

Beratungsinstitutionen für Interessenvertretungen, Link-Liste:

[www.verdi-innotec.de>Links>Beratungseinrichtungen](http://www.verdi-innotec.de/Links/Beratungseinrichtungen)

Bundesarbeitsgericht: Beschluss vom 26.8.2008, 1 ABR 16/07: Videoüberwachung im Betrieb:

[www.bundesarbeitsgericht.de>Entscheidungen>Suche nach Aktenzeichen 1 ABR 16/07](http://www.bundesarbeitsgericht.de/Entscheidungen/Suche_nach_Aktenzeichen_1_ABR_16_07)

Umfangreiches Basiswissen zum Thema:

[www.wikipedia.de>Stichwortsuche: Videoüberwachung](http://www.wikipedia.de/Stichwortsuche:Videoüberwachung)

Datenschutzportal der Landes- und Bundesdatenschutzbeauftragten; Zahlreiche, auch aktuelle Informationen, u. a. zur Videoüberwachung (primär öffentlicher Bereich):

www.datenschutz.de

Unabhängiges Landeszentrum für Datenschutz Schleswig-Holstein; enthält viele Materialien zur Videoüberwachung aus Datenschutzsicht

www.datenschutzzentrum.de

Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt über die bundesweit einzige bedeutsame Sammlung betrieblicher Vereinbarungen, die zwischen Unternehmensleitungen und Belegschaftsvertretungen abgeschlossen werden. Derzeit enthält unser Archiv etwa 10.000 Vereinbarungen zu ausgewählten betrieblichen Gestaltungsfeldern.

Unsere breite Materialgrundlage erlaubt Analysen zu betrieblichen Gestaltungspolitiken und ermöglicht Aussagen zu Trendentwicklungen der industriellen Beziehungen in deutschen Betrieben.

Regelmäßig werten wir betriebliche Vereinbarungen in einzelnen Gebieten aus. Leitende Fragen dieser Analysen sind: Wie haben die Akteure die wichtigsten Aspekte geregelt? Welche Anregungen geben die Vereinbarungen für die Praxis? Wie ändern sich Prozeduren und Instrumente der Mitbestimmung? Existieren ungelöste Probleme und offene Fragen? Die Analysen betrieblicher Vereinbarungen zeigen, welche Regelungsweisen und -verfahren in Betrieben bestehen. Die Auswertungen verfolgen dabei nicht das Ziel, Vereinbarungen zu bewerten, die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen und Gestaltungshinweise zu geben.

Bei Auswertungen und Zitaten aus Vereinbarungen wird streng auf Anonymität geachtet. Die Kodierung am Ende eines Zitats bezeichnet den Standort der Vereinbarung in unserem Archiv und das Jahr des Abschlusses. Zum Text der Vereinbarungen haben nur die Mitarbeiterinnen des Archivs und Autorinnen und Autoren der Auswertungen Zugang.

Zusätzlich zu diesen Auswertungen werden vielfältige anonymisierte Auszüge aus den Vereinbarungen auf der beiliegenden CD-ROM und der Online-Datenbank im Internetauftritt der Hans-Böckler-Stiftung zusammengestellt.

Unser Ziel ist es, anschauliche Einblicke in die Regelungspraxis zu geben und Vorgehensweisen und Formulierungen anzuregen.

Darüber hinaus gehen wir in betrieblichen Fallstudien gezielt Fragen nach, wie die abgeschlossenen Vereinbarungen umgesetzt werden und wie die getroffenen Regelungen in der Praxis wirken.

Das Internetangebot des Archivs Betriebliche Vereinbarungen ist unmittelbar zu erreichen unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

Anfragen und Rückmeldungen richten Sie bitte an:

info.betriebsvereinbarungen@boeckler.de

oder direkt an

Dr. Manuela Maschke

0211-7778-224, E-Mail: Manuela-Maschke@boeckler.de

Jutta Poesche

0211-7778-288, E-Mail: Jutta-Poesche@boeckler.de

Henriette Pohler

0211-7778-167, E-Mail: Henriette-Pohler@boeckler.de