

Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Mitbestimmungsrechte bei der Einführung von Headset-Systemen

Ein Headset-System, das es den Vorgesetzten ermöglicht, die Kommunikation unter Arbeitnehmern mitzuhören, ist eine technische Einrichtung, die zur Überwachung der Arbeitnehmer bestimmt ist. Seine Einführung und Nutzung unterliegt auch dann der betrieblichen Mitbestimmung, wenn die Gespräche nicht aufgezeichnet oder gespeichert werden (Az. 1 ABR 16/23).

Der Sachverhalt

Die Beteiligten streiten über ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Einführung und Nutzung von Headsets. Die Arbeitgeberin ist ein Unternehmen eines Bekleidungseinzelhandelskonzerns mit Sitz in Dublin. Sie unterhält zahlreiche Betriebe im gesamten Bundesgebiet. In der hier betroffenen Filiale sind mehr als 200 Arbeitnehmer beschäftigt.

2018 schloss die Arbeitgeberin mit dem Gesamtbetriebsrat eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur Einführung von sog. „IKT-Systemen“. Im Jahr 2021 vereinbarte die Arbeitgeberin mit dem Gesamtbetriebsrat eine „Systemabsprache“ zum Einsatz von Headset-Systemen. Die Headsets werden mithilfe einer Software betrieben. Im Standardmodus dieser Software bilden alle Arbeitnehmer einer Filiale eine gemeinsame Kommunikationsgruppe („Conference“). Die Headsets sind über eine lokal eingerichtete Basisstation miteinander verbunden, die eine drahtlose „Live-Kommunikation“ zwischen den Geräten ermöglicht. Eine Übertragung in andere Filialen ist nicht möglich.

In einem Internet-Portal sind die Registrierungsdaten der Headsets, die Bezeichnung des Geräts sowie der Zeitpunkt der Verbindung ablesbar. Das Portal wird durch die zentrale IT-Abteilung in Dublin bedient. Die einzelnen Geräte sind keinem bestimmten Arbeitnehmer zugeordnet, sondern werden täglich nach dem „Zufallsprinzip“ aus dem Gerätepool entnommen. Eine Aufzeichnung von Sprachsignalen oder Geräuschen durch das System ist technisch nicht möglich. Eine Nutzungsverpflichtung besteht für die Führungskräfte sowie

für je einen Arbeitnehmer pro Arbeitsbereich. Alle weiteren Arbeitnehmer nutzen die Headsets auf freiwilliger Basis.

Der örtliche Betriebsrat hält die Einführung des Headset-Systems nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG für mitbestimmungspflichtig. Er meint, die Nutzung unterliege seiner Mitbestimmung, nicht der des Gesamtbetriebsrats, und beantragt, die Nutzung der Headsets ohne seine Zustimmung zu unterlassen.

Die Entscheidung des Gerichts

Das BAG entschied, dass die Einführung und Anwendung des Headset-Systems der betrieblichen Mitbestimmung unterliege. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG habe der Betriebsrat unter anderem bei der Anwendung von technischen Einrichtungen mitzubestimmen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Das Mitbestimmungsrecht solle den Arbeitnehmer vor Beeinträchtigungen seines Persönlichkeitsrechts schützen und verhindere, dass er zum Objekt einer Überwachungstechnik gemacht wird.

„Überwachung“ im Sinne des Mitbestimmungsrechts sei dabei ein Vorgang, durch den Informationen über das Verhalten oder die Leistung von Arbeitnehmern erhoben und – in der Regel – aufgezeichnet werden, um sie auch späterer Wahrnehmung zugänglich zu machen. Zur Überwachung „bestimmt“ seien technische Einrichtungen, wenn sie objektiv geeignet sind, Verhaltens- oder Leistungsinformationen über den Arbeitnehmer zu erheben und/oder aufzuzeichnen.

Das Headset-System sei eine technische Einrichtung im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, da die Sprache der jeweiligen Arbeitnehmer automatisch digitalisiert und über die Basisstation an die übrigen Headsets übertragen werde.

Diese technische Einrichtung sei auch dazu geeignet und damit dazu bestimmt, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Das ergebe sich jedoch nicht aus dem Umstand, dass die zentrale IT-Abteilung auf bestimmte gerätebezogene Daten zugreifen könne, sondern daraus, dass die jeweiligen Führungskräfte die Kommunikation der anderen Arbeitnehmer durch die Live-Übertragung mithören könnten. Das führe dazu, dass die Arbeitnehmer einem ständigen Überwachungsdruck ausgesetzt seien, weil die

Möglichkeit bestehe, dass der Vorgesetzte die sprechende oder angesprochene Person anhand ihrer Stimme und/oder des Gesprächsinhalts identifizieren könne.

Für den Vorgang einer Überwachung sei nicht erforderlich, dass die Daten aufgezeichnet oder gespeichert werden, da der Schutzzweck von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bereits dann berührt ist, wenn lediglich ein Teil des Überwachungsvorgangs mit einer technischen Einrichtung erfolge.

Das Mitbestimmungsrecht stehe jedoch nicht dem antragsstellenden örtlichen Betriebsrat, sondern dem Gesamtbetriebsrat zu. Erforderlich für eine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats sei, dass es sich zum einen um eine mehrere Betriebe betreffende Angelegenheit handle und zum anderen objektiv ein zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche Regelung bestehe. Das Headset-System wurde vorliegend im gesamten Unternehmen eingeführt und betreffe sämtliche Betriebe. Das System wird durch eine zentrale IT-Zentrale in Dublin einheitlich betreut und gewartet, weshalb eine unternehmenseinheitliche Regelung zwingend erforderlich sei.

Praxishinweis

Die Entscheidung wirft ein Schlaglicht auf den extrem weiten Mitbestimmungstatbestand zu technischen Überwachungseinrichtungen. Arbeitgeber, die den Arbeitsalltag mithilfe von technischen Geräten zur „Live-Kommunikation“ erleichtern wollen, sollten die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates im Blick behalten. Auch, wenn keine Aufzeichnungs- oder Speicherungsmöglichkeit besteht, kann ein Mitbestimmungsrecht bestehen, wenn die Kommunikation von weisungsgebundenem Personal mitgehört werden kann.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzcel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de