

**Landesarbeitsgericht Schleswig-  
Holstein**

**Aktenzeichen: 5 TaBV 6/13**

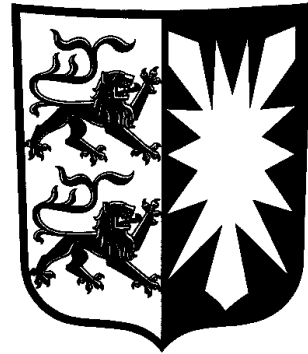
2 BV 57/12 ArbG Lübeck

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 29.08.2013

gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



**Beschluss**

Im Namen des Volkes

**In dem Beschlussverfahren mit den Beteiligten**

**pp.**

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die Anhörung der Beteiligten am 29.08.2013 durch die Vorsitzende RichterIn am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

**b e s c h l o s s e n:**

1. Die Beschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Lübeck vom 6. Dezember 2012, Az. 2 BV 57/12, wird zurückgewiesen.
2. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

.....

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Im Übrigen wird auf § 91 a ArbGG hingewiesen.

## Gründe

### I.

Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit eines Einigungsstellenspruchs vom 14.06.2012 in Form einer Anlage zur Betriebsvereinbarung „Kameraeinsatz und Videoüberwachung bei der L. H. G. mbH“ vom 08.05.2006.

Die Antragsgegnerin/Beteiligte zu 2 (= Arbeitgeberin) unterhält einen Hafenbetrieb und ist damit für die Be- und Entladung von Seeschiffen zuständig. Der Antragsteller/Beteiligter zu 1 (= Betriebsrat) ist der bei der Arbeitgeberin gebildete 13-köpfige Betriebsrat.

Für den Betrieb der Arbeitgeberin gilt die durch Einigungsstellenspruch zustande gekommene Betriebsvereinbarung „Kameraeinsatz und Videoüberwachung bei der L. H. G. mbH“ vom 08.05.2006 (= BV 2006). Diese hat – soweit hier von Belang – folgenden Inhalt (Bl. 11-13 d. A.):

#### **„§ 1 Geltungsbereich**

Diese Betriebsvereinbarung gilt für die Einführung des Kamerasystems bei der LHG sowie dessen Erweiterung und Nutzung. Sie ersetzt die bestehende Regelungsabrede und gilt für alle Liegenschaften und Einrichtungen und für alle Beschäftigten der LHG.

#### **§ 2 Zweck, Beschreibung**

Bei der LHG erfolgt eine Beobachtung ihrer Anlagen und bewirtschafteten Liegenschaften (Terminalanlagen, Hallen, Schiffsanlegeplätze, Gebäude, Eingangsbereiche usw.) mit optisch elektronischen Einrichtungen (Videoüberwachung).

Mit der Videoüberwachung werden folgende Aufgaben erfüllt:

1. Gefahrenabwehr für den öffentlichen Hafen multimodalem internationalen Transport gemäß International Ship and Port Facility Security Code (ISPA-Code) und der entsprechenden bundes- und landesrechtlichen Vorgaben.
2. Zur Wahrnehmung des Hausrechtes und des Diebstahlschutzes und
3. zur wirtschaftlichen Flächenauslastung und zur Erfüllung der sachgerechten Steuerung operativer Abläufe bei der Schiffsbe- und Entladung einschl. aller mit Hafendarbeit gemäß dem Inhalt von § 3 der Verwaltungsordnung des Gesamthafenbetriebes in L. vom 07. Februar 1986 befassten Arbeitnehmer.

Der Umstand der Beobachtung ist durch geeignete Maßnahmen (z. B. durch deutlich erkennbare Hinweisschilder oder Piktogramme) erkennbar zu machen.

### **§ 3 Verarbeitung und Nutzung gewonnener Daten**

Die Verarbeitung oder Nutzung von aus der Videoüberwachung gewonnenen Daten ist nur im Rahmen der Zweckbeschreibung dieser Vereinbarung zulässig. Auswertungen von Aufzeichnungen dürfen nur vorgenommen werden, soweit dieses zur Abwehr von Gefahren und für die öffentliche Sicherheit sowie zur Verfolgung von Straftaten erforderlich ist.

Das Kameraüberwachungssystem wird nicht zu Zwecken der Leistungs- und Verhaltenskontrolle, zum Leistungsvergleich oder zur Leistungsbemessung der Beschäftigten genutzt.

### **§ 4 Systemdokumentation**

Das Kameraüberwachungssystem wird abschließend dokumentiert. Die Anlagen 1 bis 3 sind Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung.

...

Änderungen und Erweiterungen der Anlagen sind nur mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig.

Der Betriebsrat wird bereits im Planungsstadium einer etwaigen Änderung oder Erweiterung eingeschaltet, so dass Vorschlägen und Bedenken des Betriebsrats Rechnung getragen werden kann.

...

### **§ 7 Auswertung**

Sowohl aus dem Monitoring für die operative Steuerung als auch aus der Sicherungsspeicherung von Kameraaufzeichnungen oder durchgeführten Auswertungen gewonnene Erkenntnisse sind ausschließlich zur Beweissicherung für behördliche Verfolgungsmaßnahmen gestattet. Dabei können nicht ursächlich mit dem Auswertungszweck verbundene Erkenntnisse über leistungs- oder verhaltensbedingte Handlungen von Beschäftigten arbeitsrechtlich nicht verwertet werden.

Sicherungsspeicherungen von Kameraaufzeichnungen erfolgen auf einem besonders geschützten Datenspeicherungspfad. ...

...

### **§ 9 Information der Mitarbeiter**

Die LHG informiert die in der Anlage 3 benannten Mitarbeiter ausführlich über die Rechte und Pflichten, die mit der Zugriffsberechtigung auf die Monitore verbunden sind. Er weist auch auf die Möglichkeit arbeitsrechtlicher Maßnahmen bei Missbrauch der Überwachung hin.

...“

Auf Grundlage der BV 2006 wurden lediglich am S.kai Kameras installiert und in Betrieb genommen. Die Arbeitgeberin wünschte vom Betriebsrat die Ausdehnung des

Kameraeinsatzes auf den N.kai und präsentierte dem Betriebsrat am 24.08.2011 das Kamerakzept zur visuellen Beurteilung von Flächensituationen am N.kai (Bl. 29 ff. d. A.). Danach diente das Kamerakzept erstens der wirtschaftlichen Flächenauslastung in der Ablaufsteuerung, d. h. der Vermeidung von Unter- und Überlastung, der Information über Situationen im Verladebereich mit einem Blick, die Eingriffsmöglichkeit bei erkannten Störungen und die schnelle und kompetente Auskunft nach intern/extern. Zweitens wurde damit die Erhöhung der Sicherheit bezweckt. Wiederholte Anträge der Arbeitgeberin auf entsprechende Änderung des § 4 BV 2006 lehnte der Betriebsrat ab. Im Dezember 2011 erklärten beide Betriebsparteien die innerbetrieblichen Verhandlungen über den erweiterten Kameraeinsatz am N.kai für gescheitert und riefen die Einigungsstelle an. Die Einigungsstelle bestand aus einem Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht als Vorsitzenden und jeweils drei Beisitzern auf Seiten der Betriebsparteien. Sie tagte am 02.03.2012, 30.03.2012, 15.05.2012 sowie am 14.06.2012 (Bl. 108-113 d. A.). Im Rahmen dieser Verhandlungen ergänzte die Arbeitgeberin mit Schreiben vom 22.03.2012 ihr Zahlenmaterial im Hinblick auf die Notwendigkeit des Kameraeinsatzes (Bl. 103-106 d. A.). Darin stellte die Arbeitgeberin fest, dass das Terminalergebnis am N.kai ein Minus von 2,4 Mio € aufwies und die vorgegebenen Zielwerte der umgeschlagenen Tonne pro Arbeitsstunde im Bereich von Lohn und Gehalt für 2011 nicht erreicht wurden. Das negative Betriebsergebnis sei wesentlich durch die direkten Terminal-Personalkosten bestimmt. Deshalb sollte mittelfristig die Anzahl der im Terminal beschäftigten Verladebereichsverantwortlichen von 13 auf 8 reduziert werden. Dies werde durch die just in time Einsteuerung der Arbeit infolge des Kameraeinsatzes ermöglicht. Das Einsparpotential der zentralen Steuerung mit Kameraunterstützung betrage geschätzt  $5 \times 45.000 \text{ €/anno} = 225.000 \text{ €/anno}$ , wobei das durch die Kameras bedingte Einsparpotential 25 - 50 % dieser Summe betrage. Zurzeit erfolge die Prozesssteuerung weitestgehend dezentral mit ungenügendem Blick auf andere Prozesse. Dies führe zu starken Prozessüberlagerungen und Rückgang der Produktivität. Deshalb solle eine zentrale Steuerung der Terminalprozesse, die durch den Einsatz der Kameras möglich werde, die Abläufe optimieren und zu einem Einsparpotential führen. Der Betriebsrat erwiderte hierauf im Rahmen der Einigungsstellenverhandlungen mit Schreiben vom 02.05. und 01.06.2012 (Bl. 141 ff., 145 ff.). Die mit dem Kameraeinsatz verfolgte Personalkosteneinsparung sei nicht durch §§ 2, 3 BV 2006 gedeckt. Die Kameraüber-

wachung sei nicht erforderlich sowie unverhältnismäßig bzgl. der betroffenen Grundrechte angesichts unklarer wirtschaftlicher Vorteile. Der Vortrag der Arbeitgeberin reiche inhaltlich nicht aus, um sich ein Bild über die wirtschaftliche Notwendigkeit einer Kameraüberwachung zu machen. Der S.kai samt N.kai sei nicht vergleichbar. Die Situation in VB 4 sei zum einen nicht aussagekräftig und lasse sich zum anderen nicht auf die anderen Verladebereiche übertragen.

Am 14.06.2012 fasste die Einigungsstelle folgenden Beschluss (Bl. 114 d. A.):

„Anlage zur Betriebsvereinbarung Kameraeinsatz und Videoüberwachung bei der L. H.-G. mbH vom 08.05.2006

#### 1. Regelungsgegenstand

Es werden 7 Videokameras am N.kai zur visuellen Erfassung der Flächensituation im Rahmen der Gate-Steuerung installiert.

#### 2. Zweck und Zielerreichung

Durch den Einsatz von Kameras mit einer Live-Übertragung werden die Flächenauslastung und die sachgerechte Steuerung operativer Abläufe optimiert. Durch die optische Beurteilung der Flächensituation wird

- eine verbesserte Zuführung der Lkw's erzielt,
- bei einer erkannten Störung eine entsprechende Behebung erleichtert,
- die Überbuchung der Verladetore verhindert,
- die Eingriffsmöglichkeit bei Gefahrensituationen verbessert.

Dazu werden 7 Kameras (im Lageplan rot markiert, Anlage 1) installiert. Sie übertragen von montags bis freitags von 6.30 Uhr bis 16.00 Uhr alle 30 Sekunden ein Livebild. Eine Sicherungsspeicherung erfolgt nicht. Eine Auswertung ist nicht möglich. Eine Zoomfunktion ist nicht installiert. Die Anlage 2 „Security-Policy – Inbetriebnahme IT-Kameras“ erfasst die Inbetriebnahme der 7 Kameras.

Die Anlage 3 „Security-Policy – Zugangsberechtigung Kameras“ ist für jeden Mitarbeiter, der die Kameraaufzeichnungen beobachten soll, auszufüllen und dem Betriebsrat zur Zustimmung vorzulegen.

#### 3. Inkrafttreten und Kündigung

Diese Regelung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden. Sie gilt im Fall einer Kündigung solange fort, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt wird.“

Der vom Vorsitzenden unterzeichnete Beschluss wurde den Betriebsparteien sogleich ausgehändigt.

Am 28.06.2012 hat der Betriebsrat das vorliegende Beschlussverfahren beim Arbeitsgericht anhängig gemacht und beantragt,

1. festzustellen, dass die durch den Spruch der Einigungsstelle über den Kameraeinsatz und Videoüberwachung bei der L.H.G. mbH zustande gekommene Betriebsvereinbarung vom 14.06.2012 unwirksam ist;
2. hilfsweise, für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1) festzustellen, dass die durch den Spruch der Einigungsstelle über den Kameraeinsatz und Videoüberwachung bei der L.H.G. mbH getroffene Anlage vom 14.06.2012 zur Betriebsvereinbarung vom 08.05.2006 unwirksam ist.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes in erster Instanz wird auf den Sachbericht (Ziff. I) des angefochtenen Beschlusses einschließlich der Inbezugnahme verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat mit Beschluss vom 06.12.2012 den Antrag zurückgewiesen. Der Antrag sei zulässig, aber unbegründet. Die Zuständigkeit der Einigungsstelle habe sich zumindest aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG i. V. m. § 4 Abs. 5 BV 2006 ergeben. Der Einigungsstellenspruch sei nicht wegen eines Verfahrensfehlers unwirksam. Durch die Nichtbescheidung des vom Betriebsrat gestellten Sachaufklärungsantrags habe die Einigungsstelle nicht in erheblicher Weise verfahrensfehlerhaft gegen den Grundsatz des rechtlichen Gehörs verstoßen. Einer förmlichen Bescheidung bedürfe es nicht und im Übrigen habe der Betriebsrat seine Auffassung sowohl schriftsätzlich als auch mündlich vorgetragen. Ungeachtet dessen könnten weder die Nichtbescheidung noch die mangelnde Sachaufklärung als solche isoliert geltend gemacht werden. Denn Gegenstand der gerichtlichen Überprüfung sei nicht das Verfahren der Einigungsstelle als solches, sondern die von ihr beschlossene inhaltliche Regelung. Allein diese sei nach § 76 Abs. 5 BetrVG auf Rechts- und Ermessenfehler hin zu überprüfen. Der Spruch der Einigungsstelle verstoße auch nicht gegen höherrangiges Recht. Der durch den Einigungsstellenspruch geregelte Kameraeinsatz am N.kai sei auch im Hinblick auf den damit möglicherweise verbundenen Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer geeignet, erforderlich und angemessen.

sen. Bei der Beurteilung der Geeignetheit und Erforderlichkeit der Maßnahme stünde der Einigungsstelle ein Beurteilungsspielraum zu. Angemessen sei die Regelung, wenn sie im engeren Sinne verhältnismäßig sei. Das Gewicht der Beeinträchtigung hänge unter anderem davon ab, ob die Betroffenen als Person anonym blieben, welche Umstände und Inhalte der Kommunikation erfasst würden und welche Nachteile den Grundrechtsträgern aus der Überwachungsmaßnahme drohten oder von ihnen nicht ohne Grund befürchtet würden. Die zentrale Steuerung der Be- und Entladungsprozesse einschließlich der Lagerung mit Hilfe u. a. optischer Methoden, fördere zumindest die wirtschaftliche Flächenauslastung in der Ablaufsteuerung. Ein anderes, gleich wirksames und das Persönlichkeitsrecht weniger einschränkendes Mittel stehe nicht zur Verfügung und sei von den Betriebsparteien auch nicht vorgetragen. Auch der Antragsteller bestreite nicht die Geeignetheit und Erforderlichkeit der Regelung. Der Einigungsstellenspruch sei auch angemessen. Hierbei sei zu berücksichtigen, dass die Intensität des Eingriffs in das Persönlichkeitsrecht in besonderem Maße gering sei. Von einer Überwachung könne nicht die Rede sein, weil sie durch Betriebsvereinbarung effektiv ausgeschlossen sei. Die Intensität bestimme sich nach dem Gebrauch der Betriebsvereinbarung und nicht nach deren Missbrauch. Nachteile der Grundrechtsträger seien durch die Kameraaufzeichnungen weder ersichtlich noch seien sie zu befürchten. In § 7 Abs. 1 Satz 2 BV 2006 sei ein Verwertungsverbot geregelt und Zuwiderhandlungen würden arbeitsrechtlich geahndet. Die Kameraaufzeichnungen erfolgten auch nicht heimlich. Ein Überwachungs- und Anpassungsdruck sei ausgeschlossen, da der mit der BV 2006 nicht verfolgte Zweck nicht in der Verhaltens- und Leistungskontrolle der Arbeitnehmer liege. Der mit dem erweiterten Kameraeinsatz am N.kai verfolgte Zweck sei mit dem Einigungsstellenspruch nochmals eingeschränkt worden. Die Regelung diene ausschließlichen betriebswirtschaftlichen Zwecken. Zudem sei die Auflösung der Kameraeinstellung so gewählt, dass keine Einzelheiten erkennbar seien. Der in der BV 2006 noch geregelte Zoomfaktor finde am N.kai aufgrund des Einigungsstellenspruchs gerade keine Anwendung. Angesichts des minimalen Eingriffs in das Persönlichkeitsrecht bedürfe es auch nur entsprechend geringer Anforderungen für die Rechtfertigung des Eingriffs durch betriebswirtschaftliche Ziele. Die durch den Kameraeinsatz geschaffene konkrete optische Begutachtung der tatsächlichen Situation sei im Gegensatz zu der abstrakten Darstellung im Warenwirtschaftssystem geeignet, die Prozesse zukünftig so zu



steuern, dass die Ressourcen der Arbeitgeberin und deren Mitarbeiter funktioneller eingesetzt werden könnten. Da sich die Mitarbeiter grundsätzlich auf eine optische Prozesssteuerung einstellten, sei der durchgängige Kameraeinsatz auch dann vertretbar, wenn Andrang beim Be- und Entladen zeitweilig nicht bestehe. Der Einigungsstellenspruch sei auch nicht ermessensfehlerhaft. Hiergegen spreche auch nicht, dass die Einigungsstelle nicht weitere Anstrengungen zur Aufklärung des betriebswirtschaftlichen Nutzens des Kameraeinsatzes unternommen habe. Angesichts des marginalen Grundrechtseingriffs reiche schon ein marginaler Vorteil im betriebswirtschaftlichen Sinne aus. Dass der Lagerungsprozess sowie der Be- und Entladeprozess durch ein optisches System einfacher und schneller gesteuert werden kann, liege auf der Hand.

Gegen diesen ihm am 03.01.2013 zugestellten Beschluss hat der Betriebsrat am 28.01.2013 beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Beschwerde eingelegt und diese nach gewährter Fristverlängerung bis zum 04.04.2013 am 04.04.2013 begründet.

Der Betriebsrat wiederholt und vertieft

seinen erstinstanzlichen Vortrag. Das Arbeitsgericht habe die in dem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 20.08.2008 – 1 ABR 16/07 – aufgestellten Grundsätze zur Verhältnismäßigkeitsprüfung nicht richtig angewendet. In der vorgenannten Entscheidung diene die strittige Videoüberwachung ausschließlich zur Aufklärung bzw. Vorbeugung von Straftaten und dürfe nicht zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle genutzt werden. Ähnliche Regelungen fänden sich in §§ 2, 3, 7 BV 2006. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts hätte mithin auch vorliegend eine intensive Angemessenheitsprüfung vorgenommen werden müssen. Demgegenüber habe das Arbeitsgericht einen marginalen betriebswirtschaftlichen Vorteil ausreichen lassen. Nach Auffassung des Arbeitsgerichts sei eine anlasslose generelle Überwachung von Arbeitnehmern zulässig, wenn man im Rahmen einer Betriebsvereinbarung die Regelung aufnehme, Verhaltens- und Leistungskontrollen seien nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich. Dies sei unzutreffend. Falsch sei zudem, dass durch die Kameraeinstellungen keine Einzelheiten erkennbar seien. Auch bei einer niedrigen Filmfrequenz sei das Erstellen von Bewegungsprofilen möglich. Das Arbeitsge-

richt habe die Geeignetheit und Erforderlichkeit des Kameraeinsatzes ohne weitere Prüfung unterstellt und dabei seinen Vortrag übergangen, dass durch die Verwendung des „integrierten Hafensystems IHS“ gleiche Ergebnisse möglich seien. Generell sei eine vom Anlass losgelöste Kameraüberwachung nicht möglich. Ein derartiger Kameraeinsatz erfolge hier jedoch, da die Kameras auch in Betrieb seien, wenn kein Be- und Entladeandrang vorherrsche. Auch habe das Arbeitsgericht verkannt, dass aufgrund der Regelung der Ursprungs-BV 2006 sehr wohl eine Verhaltens- und Leistungskontrolle möglich sei. Beispielsweise sei das Ruhen auf einem Eisenbahnwaggon oder das Überqueren einer Straße an unübersichtlicher Stelle Gegenstand einer Gefahrenabwehr bzw. einer Verbesserung der öffentlichen Sicherheit und könne daher ursächlich zur Förderung dieser Zwecke sein und daher auch Gegenstand einer Leistungs- und Verhaltenskontrolle sein.

Der Betriebsrat beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Lübeck vom 06.12.2012, Az. 2 BV 57/12, aufzuheben und

1. festzustellen, dass die durch den Spruch der Einigungsstelle über den Kameraeinsatz und Videoüberwachung bei der L.H.G. mbH zustande gekommene Betriebsvereinbarung vom 14.06.2012 unwirksam ist;
2. hilfsweise, für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1) festzustellen, dass die durch den Spruch der Einigungsstelle über den Kameraeinsatz und Videoüberwachung bei der L.H.G. mbH getroffene Anlage vom 14.06.2012 zur Betriebsvereinbarung vom 08.05.2006 unwirksam ist.

Die Arbeitgeberin beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Die Arbeitgeberin

verteidigt den angefochtenen Beschluss. Der Betriebsrat lasse in der Beschwerdeschrift außer Acht, dass die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 26.08.2008 – 1 ABR 16/07, zu einem nicht vergleichbaren Sachverhalt ergangen sei. Dort sei die Videoüberwachung zur Aufklärung von Straftaten eingeführt worden. Demzufolge sei in der dortigen Betriebsvereinbarung der Zweck des Videoeinsatzes ausschließlich auf die Aufklärung von Straftaten beschränkt worden. Demgegenüber sei der Zweck des Kameraeinsatzes am N.kai in Ziff. 2 BV 2012 beschränkt auf eine

verbesserte Zuführung der LKWs. Dadurch sei die Verwertung zu Zwecken der Leistungs- und Verhaltenskontrolle ausgeschlossen. Der Betriebsrat verkenne, dass durch den Kameraeinsatz nicht die Arbeitnehmer überwacht würden, beabsichtigt sei lediglich, eine sachgerechte Steuerung der operativen Abläufe. Der Kameraeinsatz erfolge mithin auch nicht anlasslos. Die Livebilder würden nicht gespeichert. Der Einsatz einer Zoomfunktion sei ausgeschlossen. Im Übrigen seien die Mitarbeiter tatsächlich auf den Livebildern nicht identifizierbar, auch wenn es keine technische Möglichkeit gebe, durch eine Verpixelung eine Identifizierung in Gänze auszuschließen. Zudem würde nur alle 30 Sekunden ein Livebild übertragen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten im Beschwerdeverfahren wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie den Inhalt des Sitzungsprotokolls vom 29.08.2013 verwiesen.

## II.

Die Beschwerde des Betriebsrats ist zulässig, insbesondere ist sie in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 89 Abs. 1, Abs. 2; 89 Abs. 2; 66 Abs. 1; 64 Abs. 6 ArbGG i. V. m. §§ 518; 519 ZPO.

In der Sache selbst hat die Beschwerde indessen keinen Erfolg.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge des Betriebsrats zu Recht zurückgewiesen. Die hiergegen seitens des Betriebsrats erhobenen Einwände rechtfertigen kein anderes Ergebnis. Zur Vermeidung unnötiger Wiederholungen kann und soll auf die sorgfältige und umfassende Begründung unter Ziff. II. der Gründe des angefochtenen Beschlusses verwiesen werden. Lediglich ergänzend und auf den Sachvortrag des Betriebsrats in der Beschwerdeinstanz eingehend sei noch auf Folgendes hingewiesen:

### 1. Der Antrag des Betriebsrats ist zulässig.

Der Feststellungsantrag des Betriebsrats ist nach zutreffend erfolgter Auslegung durch das Arbeitsgericht zulässig, insbesondere besteht für die begehrte Feststellung

ein Rechtsschutzinteresse. Der Betriebsrat hat auch die Antragsfrist gemäß § 76 Abs. 5 Satz 4 BetrVG gewahrt. Nach dieser Vorschrift können die Betriebsparteien die Überschreitung der Grenzen des Ermessens nur binnen zwei Wochen, vom Tage der Zuleitung des Beschlusses an gerechnet, beim Arbeitsgericht geltend machen. Der schriftliche und unterzeichnete Beschluss der Einigungsstelle wurde den Betriebsparteien noch am Tage der Beschlussfassung, d. h. am 14.06.2012, ausgehändigt. Der Antrag des Betriebsrats ist beim Arbeitsgericht am 28.06.2012 und damit fristgerecht eingegangen.

## 2. Der Antrag ist indessen nicht begründet.

Entgegen der Auffassung des Betriebsrats hat die Einigungsstelle das ihr zustehende Ermessen nicht verletzt. Insbesondere ist der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz nicht durch den mit dem beschlossenen Kameraeinsatz am N.kai möglicherweise verbundenen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer verletzt.

**a)** Für die durch Betriebsvereinbarung ermöglichte Videoüberwachung im Betrieb hat das Bundesarbeitsgericht in dem Beschluss vom 26.08.2008 – 1 ABR 16/07 -, Rn. 14-21, (BAGE 127, 276-297) folgende Rechtsgrundsätze aufgestellt, denen sich die Kammer uneingeschränkt anschließt:

„2. Regelungen der Betriebsparteien über eine Videoüberwachung im Betrieb müssen mit höherrangigem Recht vereinbar sein. 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. Sie haben daher insbesondere das in Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 1 Abs. 1 GG gewährleistete allgemeine Persönlichkeitsrecht zu beachten. Das gilt auch für den Spruch einer Einigungsstelle (BAG 29. Juni 2004 - 1 ABR 21/03 - BAGE 111, 173, zu B I 2 a der Gründe mwN).

a) Das allgemeine Persönlichkeitsrecht umfasst neben dem Recht am gesprochenen Wort auch das Recht am eigenen Bild. Es gehört zum Selbstbestimmungsrecht eines jeden Menschen darüber zu entscheiden, ob Filmaufnahmen von ihm gemacht und möglicherweise gegen ihn verwendet werden dürfen. Das Recht am eigenen Bild ist nicht auf bestimmte Örtlichkeiten beschränkt. Auch unterfällt nicht erst die Verwertung, sondern bereits die Herstellung von Abbildungen dem Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts (BAG 29. Juni 2004 - 1 ABR 21/03 - BAGE 111, 173, zu B I 2 b der Gründe mwN). Das als Teil des allgemeinen Persönlichkeitsrechts gewährleistete Recht auf informationelle Selbstbestimmung bedarf dabei unter den Bedingungen der automatischen Datenverarbeitung in besonderem Maße des Schutzes (BAG 29. Juni 2004 - 1 ABR 21/03 - aaO, zu B I 2 d cc der Gründe; BVerfG 15. Dezember 1983 - 1 BvR 209/83 ua. - BVerfGE 65, 1, 42, zu C II 1 a der Gründe).

Die mit der elektronischen Datenverarbeitung grundsätzlich verbundenen technischen Möglichkeiten, Einzelangaben über eine Person unbegrenzt zu speichern sowie jederzeit abzurufen, sind geeignet, bei den betroffenen Personen einen psychischen Anpassungsdruck zu erzeugen, durch den sie in ihrer Freiheit, ihr Handeln aus eigener Selbstbestimmung zu planen und zu gestalten, wesentlich gehemmt werden (BAG 29. Juni 2004 - 1 ABR 21/03 - aaO, zu B I 2 d cc der Gründe; BVerfG 15. Dezember 1983 - 1 BvR 209/83 ua. - aaO, zu C II 1 a der Gründe; vgl. auch BVerfG 11. März 2008 - 1 BvR 2074/05 - und - 1 BvR 1254/07 - Rn. 64, NJW 2008, 1505) .

b) Außerhalb des absoluten Kernbereichs privater Lebensgestaltung wird das allgemeine Persönlichkeitsrecht in den Schranken der verfassungsmäßigen Ordnung garantiert. Diese besteht aus der Gesamtheit der Normen, die formell und materiell der Verfassung gemäß sind. In das allgemeine Persönlichkeitsrecht kann daher insbesondere durch verfassungsgemäße Gesetze eingegriffen werden. Zu den Normen, die das Persönlichkeitsrecht einschränken können, gehören auch die von den Betriebsparteien im Rahmen ihrer Regelungskompetenz geschlossenen Betriebsvereinbarungen (BAG 29. Juni 2004 - 1 ABR 21/03 - BAGE 111, 173, zu B I 2 c der Gründe mwN).

c) Eingriffe der Betriebsparteien in das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer müssen durch schutzwürdige Belange anderer Grundrechtsträger gerechtfertigt sein. Das zulässige Maß einer Beschränkung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts bestimmt sich nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Dieser Grundsatz konkretisiert die den Betriebsparteien nach § 75 Abs. 2 BetrVG auferlegte Verpflichtung (BAG 29. Juni 2004 - 1 ABR 21/03 - BAGE 111, 173, zu B I 2 d der Gründe mwN). Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit ist entgegen einer im Schrifttum an der Rechtsprechung des Senats geäußerten Kritik (vgl. Ehmann Anm. BAG 29. Juni 2004 - 1 ABR 21/03 - AP BetrVG 1972 § 87 Überwachung Nr. 41) dogmatisch geboten. Er stellt einen tauglichen Maßstab zur Überprüfung von Betriebsvereinbarungen dar. Betriebsvereinbarungen sind wegen ihrer nach § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG unmittelbaren und zwingenden Wirkung Akte innerbetrieblicher privater Normsetzung (BAG 12. Dezember 2006 - 1 AZR 96/06 - Rn. 16, AP BetrVG 1972 § 77 Nr. 94 = EzA BetrVG 2001 § 88 Nr. 1). Beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen werden die Betriebsparteien und die - die Zustimmung einer Betriebspartei ersetzende - Einigungsstelle als Normgeber tätig. Indem § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG Arbeitgeber und Betriebsrat verpflichtet, die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen, "implantiert" die Bestimmung die sich aus Art. 2 Abs. 1 GG ergebenden Bindungen der staatlichen Gewalt in das Betriebsverfassungsrecht (Bender Anm. BAG 29. Juni 2004 - 1 ABR 21/03 - EzA BGB 2002 § 611 Persönlichkeitsrecht Nr. 2). Der Gesetzgeber genügt seiner Pflicht, die einzelnen Grundrechtsträger vor einer unverhältnismäßigen Beschränkung ihrer Grundrechte durch privatautonome Regelungen zu bewahren, indem er den Betriebsparteien eine Schutzpflicht hinsichtlich der freien Entfaltung der Persönlichkeit auferlegt (BAG 29. Juni 2004 - 1 ABR 21/03 - aaO, zu B I 2 a der Gründe). Daher ist es gerechtfertigt und geboten, Regelungen in Betriebsvereinbarungen, welche Rechte der betroffenen Arbeitnehmer, insbesondere deren Handlungsfreiheit beschränken oder ihnen Pflichten auferlegen, an dem auch für den Gesetzgeber geltenden Maßstab der Verhältnismäßigkeit zu messen. Dieser ist dementsprechend auch maßgeblich, wenn durch eine Videoüberwachung in das Recht der Arbeitnehmer am eigenen Bild und ihr informationelles Selbstbestimmungsrecht eingegriffen wird. Eine ausschließlich schuldrechtliche Betrachtung wird dem normativen Charakter von Betriebsvereinbarungen nicht gerecht.

d) Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verlangt, dass die von den Betriebsparteien bzw. der Einigungsstelle getroffene Regelung geeignet, erforderlich und unter Berücksichtigung der gewährleisteten Freiheitsrechte angemessen ist, um den erstrebten Zweck zu erreichen (BAG 29. Juni 2004 - 1 ABR 21/03 - BAGE 111, 173, zu B I 2 d der Gründe; vgl. auch BVerfG 11. März 2008 - 1 BvR 2074/05 - und - 1 BvR 1254/07 - Rn. 163, NJW 2008, 1505) .

aa) Geeignet ist die Regelung, wenn mit ihrer Hilfe der erstrebte Zweck gefördert werden kann. Dabei steht den Betriebsparteien und der Einigungsstelle - ebenso wie in einer vergleichbaren Situation dem Gesetzgeber - ein gewisser Beurteilungsspielraum zu (BAG 29. Juni 2004 - 1 ABR 21/03 - BAGE 111, 173, zu B I 2 d aa der Gründe).

bb) Erforderlich ist die Regelung, wenn kein anderes, gleich wirksames und das Persönlichkeitsrecht weniger einschränkendes Mittel zur Verfügung steht. Auch insoweit haben Betriebsparteien und Einigungsstelle einen gewissen Beurteilungsspielraum (BAG 29. Juni 2004 - 1 ABR 21/03 - BAGE 111, 173, zu B I 2 d bb der Gründe).

cc) Angemessen ist eine Regelung, wenn sie als im engeren Sinn verhältnismäßig erscheint. Um das festzustellen, bedarf es einer Gesamtabwägung der Intensität des Eingriffs und des Gewichts der ihn rechtfertigenden Gründe (BAG 29. Juni 2004 - 1 ABR 21/03 - BAGE 111, 173, zu B I 2 d cc der Gründe mwN; vgl. auch BVerfG 11. März 2008 - 1 BvR 2074/05 - und - 1 BvR 1254/07 - Rn. 168, NJW 2008, 1505). Diese Abwägung kann nicht abstrakt vorgenommen werden. So gehen weder das durch Art. 14 Abs. 1 GG geschützte Eigentum oder das durch Art. 10 Abs. 1 GG gewährleistete Briefgeheimnis stets dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht vor noch genießt dieses umgekehrt jederzeit Vorrang. Maßgeblich sind vielmehr die Gesamtumstände (BAG 29. Juni 2004 - 1 ABR 21/03 - aaO). Für die Schwere des Eingriffs ist insbesondere von Bedeutung, wie viele Personen wie intensiv den Beeinträchtigungen ausgesetzt sind. Das Gewicht der Beeinträchtigung hängt ua. davon ab, ob die Betroffenen als Personen anonym bleiben, welche Umstände und Inhalte der Kommunikation erfasst werden und welche Nachteile den Grundrechtsträgern aus der Überwachungsmaßnahme drohen oder von ihnen nicht ohne Grund befürchtet werden (BAG 29. Juni 2004 - 1 ABR 21/03 - aaO; BVerfG 3. März 2004 - 1 BvR 2378/98 - und - 1 BvR 1084/99 - BVerfGE 109, 279, 353, zu C II 3 b ee (4) (a) der Gründe; vgl. auch BVerfG 11. März 2008 - 1 BvR 2074/05 - und - 1 BvR 1254/07 - Rn. 80, NJW 2008, 1505) . Die Intensität der Beeinträchtigung hängt ferner maßgeblich von der Dauer und Art der Überwachungsmaßnahme ab (BAG 29. Juni 2004 - 1 ABR 21/03 - aaO). Von erheblicher Bedeutung ist, ob der Betroffene einen ihm zurechenbaren Anlass für die Datenerhebung geschaffen hat - etwa durch eine Rechtsverletzung - oder ob diese anlasslos erfolgt. Auch die "Persönlichkeitsrelevanz" der erfassten Informationen ist zu berücksichtigen. Die Heimlichkeit einer in Grundrechte eingreifenden Ermittlungsmaßnahme erhöht das Gewicht der Freiheitsbeeinträchtigung. Den Betroffenen kann hierdurch vorheriger Rechtsschutz faktisch verwehrt und nachträglicher Rechtsschutz erschwert werden (vgl. BVerfG 11. März 2008 - 1 BvR 2074/05 - und - 1 BvR 1254/07 - aaO, Rn. 77 - 79)."

**b)** Hieran gemessen hält die durch den angefochtenen Einigungsstellenbeschluss beschlossene BV 2012 einer Rechtmäßigkeitsprüfung stand.

**aa)** Bei der beschlossenen BV 2012 handelt es sich nicht nur um eine unselbstständige Anlage der BV 2006 über den Einsatz und Standort weiterer, noch nicht von der BV 2006 erfassten Kameras, sondern um eine ergänzende Betriebsvereinbarung mit vom Regelungsgegenstand, Regelungszweck und Datenspeicherung von der BV 2006 teilweise abweichenden Regelungsinhalten. Die BV 2012 beschränkt sich gerade nicht darauf, der BV 2006 einen Lageplan vom N.kai mit eingezeichneten Stan-

dorten neuer Kameras beizufügen. Vielmehr enthält die BV 2012 für den Einsatz der strittigen Kameras auf dem N.kai abweichende Regelungen zur Datenerfassung und Datenspeicherung und beschränkt den Zweck allein auf die Verbesserung betrieblicher Abläufe bzw. der Nutzung der Be- und Entladeflächen. Dies ergibt sich schon daraus, dass es nicht um den Einsatz einer zusätzlichen Videoüberwachung geht, sondern um einen Kameraeinsatz, der alle 30 Sekunden Liveaufnahmen vom Betriebsgelände des N.kais produziert. Insbesondere weicht der mit Ziff. 2 BV 2012 erklärte Zweck von § 2 BV 2006 ab. Auch findet nach der BV 2012 im Gegensatz zur BV 2006 weder eine Sicherungsspeicherung gemachter Livefotos statt noch kann eine Zoomfunktion eingeschaltet werden. Soweit die BV 2012 keine Abweichungen enthält, gelten indessen auch für den Kameraeinsatz am N.kai die Regelungen der BV 2006. Die aufgezeigten Abweichungen sind jedoch bei der Verhältnismäßigkeitsprüfung zu beachten.

**bb)** Erklärter und ausschließlicher Zweck des Kameraeinsatzes ist nach Ziff. 2 BV die Optimierung der Flächenauslastung und der sachgerechten Steuerung operativer Abläufe. Durch die optische Beurteilung der Flächensituation soll eine verbesserte Zuführung der LKWs erreicht, bei einer erkannten Störung eine entsprechende Behebung erleichtert, die Überbuchung der Verladetore verhindert und die Eingriffsmöglichkeit bei Gefahrensituationen verbessert werden. Hierdurch können aus Sicht der Arbeitgeberin auf einen Teil der Verladebereichsverantwortlichen verzichtet und Personalkosten eingespart werden. Am Gate soll ein front desk geschaffen werden, um von dort zentral die Abfertigung der LKWs ohne Wartezeiten, Leerlaufzeiten etc. steuern zu können, um somit auch zu einer gleichmäßigeren Auslastung der Verladebereiche zu kommen. Der Einsatz der Kameras verschafft den Mitarbeitern am Gate einen abteilungsübergreifenden Überblick über die jeweilige Auslastung in den einzelnen Bereichen, sodass diese die ankommenden LKWs sinnvoll steuern können. Diese Maßnahmen dienen letztlich dem Erhalt des unstrittig defizitär arbeitenden (unselbstständigen) Betriebsteils der Arbeitgeberin am N.kai. Die durch die Installation und Inbetriebnahme der Kameras verfolgten Ziele sind angesichts des negativen Betriebsergebnisses rechtlich schützenswert. Die Arbeitgeberin kann sich insoweit auf das Grundrecht der Berufsausübungsfreiheit berufen. Art. 12 Abs. 1 GG gewährleistet die freie wirtschaftliche Betätigung.

Vor diesem Hintergrund ist die Installation der sieben Kameras, deren Inbetriebnahme und das Monitoring in dem in der BV 2012 festgelegten Umfang geeignet, erforderlich und angemessen, um die damit verfolgten Ziele zu erreichen.

**(1)** Es wird von dem Betriebsrat auch in der zweiten Instanz nicht bestritten, dass das Monitoring ein geeignetes Mittel ist, die in Ziff. 2 festgelegten Ziele zu erreichen. Durch die Liveübertragung der Bilder kann der Mitarbeiter am front desk unmittelbar die jeweilige LKW-Auslastung vor den Hallen beurteilen und so die ankommenden LKWs wirtschaftlich sinnvoll zu den jeweiligen Verladebereichen schicken. Dies wird von dem Betriebsrat nicht in Abrede gestellt. Der Betriebsrat bestreitet lediglich, dass der Kameraeinsatz erforderlich sei und meint darüber hinaus, dass durch ihn unangemessen in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer eingegriffen werde.

**(2)** Erforderlich ist eine Regelung, wenn kein anderes, gleich wirksames und das Persönlichkeitsrecht weniger einschränkendes Mittel zur Verfügung steht. Bei der Beurteilung der Erforderlichkeit steht den Betriebsparteien bzw. der Einigungsstelle ein gewisser Beurteilungsspielraum zu.

Hieran gemessen ist der Kameraeinsatz für die zentrale Steuerung betrieblicher Abläufe bzw. der Nutzung der Be- und Entladeflächen vorliegend auch erforderlich. Der Betriebsrat hat nicht darzulegen vermocht, dass der Arbeitgeberin ein gleichwirksames Steuerungsinstrument zur Verfügung steht, welches nicht bzw. weniger die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer verletzt. Insbesondere kann sich der Betriebsrat nicht auf das „integrierte Hafensystem IHS“ berufen. Hierbei handelt es sich um ein Warenwirtschaftssystem. Dies hat die Arbeitgeberin unbestritten vorgetragen. Dabei handelt es sich in der Regel um eine Unternehmenssoftware, die für die Disposition und Logistik verwendet wird. Ein solches EDV-System erfasst zwar regelmäßig die täglich abzuwickelnden Aufträge, deren Bearbeitung und Abwicklung, kann indessen in aller Regel nicht zeitaktuell bestimmte Prozesse steuern. Während die ankommenden Eisenbahnwaggons noch nahezu problemlos zeitlich geplant und somit deren Be- und Entladung in bestimmten Bereichen noch computergestützt gesteuert werden kann, ist dies beim LKW-Transport bereits nicht mehr möglich. Deren Ankunft



am Gate hängt ersichtlich auch von der jeweiligen Verkehrslage ab, die nicht planbar ist. Eine computergestützte Steuerung der Be- und Entladung der ankommenden LKWs unter Berücksichtigung der jeweiligen zeitaktuellen Auslastung in den einzelnen Lagerbereichen kann mithin nicht stattfinden. Der Betriebsrat hat auch in der Beschwerdeinstanz nicht darzulegen vermocht, dass durch das IHS die Mitarbeiter am Gate sofort erkennen können, wie viele LKWs in den einzelnen Ladebereichen gerade abgefertigt werden bzw. warten müssen. Im Übrigen hat die Einigungsstelle in der Sitzung vom 02.03.2012 auch und insbesondere erörtert, was mit dem bereits vorhandenen Warensteuerungssystem IHS erreicht werden kann und vor diesem Hintergrund ihre Entscheidung vom 14.06.2012 getroffen. Es ist nicht erkennbar, dass die Einigungsstelle insoweit die Einwendungen des Betriebsrats aus sachwidrigen Gründen übergangen hat. Der Einigungsstelle steht ein Beurteilungsspielraum hinsichtlich der Beurteilung der Erforderlichkeit zu.

**(3)** Die Regelungen der BV 2012 halten auch einer Angemessenheitsprüfung stand.

Bei der Angemessenheitsprüfung hat eine Gesamtabwägung der Intensität des Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer und des Gewichts der mit dem Kameraeinsatz verfolgten betrieblichen Interessen stattzufinden.

**(a)** Entgegen der Auffassung des Betriebsrates vermag auch die Beschwerdekammer mit dem Arbeitsgericht nicht zu erkennen, dass schwerwiegend in die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Arbeitnehmer durch den durch die BV 2012 ermöglichten Kameraeinsatz eingegriffen wird.

**(aa)** Dabei kann unterstellt werden, dass im Einzelfall Personen auf den Standbildern innerhalb der halben Minute, bis das Bild wieder „überschrieben“ wird, erkannt werden können. Die Möglichkeit der Identifizierung dürfte neben der Anzahl der Pixel aber ganz maßgeblich vom jeweiligen Standort der Person und deren Ausrichtung abhängen, die rein zufällig und damit auch eine „Verwertung der Personenidentifikation“ von der Arbeitgeberin nicht planbar ist. Aus den in den Anlagen enthaltenen Fotos wird deutlich, dass die Kameras von oben die Standortbereiche der LKWs erfassen. Nur wenn sich eine Person im ganz vorderen Bereich des Bildausschnitts befin-

det, ist es überhaupt denkbar, diese zu erkennen. In der Bildmitte oder im Hintergrund befindliche Personen sind schon aufgrund der Größe nicht zu identifizieren, jedenfalls nicht innerhalb von 30 Sekunden. Zudem können die Standbilder beim Monitoring nicht durch eine Zoomfunktion vergrößert werden.

**(bb)** Die Aufzeichnungen der Standbilder erfolgen auch nicht heimlich. Die Arbeitnehmer wissen, wo die Kameras angebracht und in welchen Zeiten sie aktiv sind. Hierbei wird nicht verkannt, dass die Kameras über einen Zeitraum von 8,5 Stunden täglich von 6:30 Uhr bis 16:00 Uhr Liveaufnahmen produzieren. Indessen ist der hierdurch mögliche Anpassungs- und Überwachungsdruck der Arbeitnehmer ungleich geringer als bei Videoaufnahmen. Durch die Wahl der Standbilder anstelle eines Videos muss auch den Arbeitnehmern bewusst sein, dass nicht ihr aktives Verhalten im Fokus der Beobachtung steht, sondern die Auslastung der einzelnen Verladebereiche. Durch die Standbilder ist es der Arbeitgeberin schlechterdings gar nicht möglich, ein bestimmtes aktives Verhalten der Arbeitnehmer zu kontrollieren. Der Betriebsrat verkennt zudem, dass nach dem in der BV 2012 ausschließlich festgelegten Zweck der Kameraeinsatz – abweichend zu § 2 Nr. 2 BV 2006 - gerade nicht zur Wahrung des Hausrechts und des Diebstahlsschutzes bestimmt ist. Die produzierten Standbilder dienen – anders als die zugrundeliegende Fallgestaltung in dem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts am 26.08.2008, Az. 1 ABR 16/07, – gerade nicht der Verhaltenskontrolle der Arbeitnehmer (Aufklärung bzw. Vermeidung der von Arbeitnehmern begangener Diebstähle bzw. Unterschlagungen), sondern ausschließlich der Optimierung der Flächenauslastung und der sachgerechten Steuerung operativer Abläufe. Die BV 2012 hat den Zweck des Kameraeinsatzes am N.kai mithin gegenüber der BV 2006 auf rein betriebliche Optimierungsziele beschränkt. Die Einigungsstelle hat § 2 Ziff. 2 BV 2006 gerade nicht mit in Ziff. 2 BV 2012 aufgenommen. Diese Ziele ließen sich allein durch alle 30 Sekunden aufgenommene Standbilder, die zudem nicht einmal gespeichert werden, auch nicht erreichen. Hierdurch lassen sich weder verlässliche Bewegungsprofile erstellen noch Straftaten aufdecken oder präventiv verhindern.

**(cc)** Zudem wird das jeweilige Standbild nach einer halben Minute durch ein neues Standbild „überschrieben“ und damit unwiderruflich gelöscht. Eine Sicherungsspei-

cherung ist ausdrücklich in Ziff. 2 BV 2012 ausgeschlossen. Damit ist zugleich eine Auswertung der Fotos nicht möglich. Wie im Nachhinein aufgrund der immer wieder „überschriebenen“ Standbilder, die nicht gespeichert werden, ein Bewegungsprofil der Arbeitnehmer erstellt werden kann, wie der Betriebsrat behauptet, erschließt sich der Kammer vor diesem Hintergrund nicht. Selbst wenn technisch die Möglichkeit bestünde, durch ein Bildbearbeitungssystem einzelne im Hintergrund befindliche Personen erkennbar zu machen, ist dies wegen fehlender Speicherung ausgeschlossen.

**(dd)** Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 26.08.2008, Az. 1 ABR 16/07, ist hier nicht einschlägig. Die dort im Streit befindliche Betriebsvereinbarung diente ausschließlich der Aufklärung von Straftaten und zur Vorbeugung weiterer Straftaten, insoweit diente sie eindeutig und erklärtermaßen der Verhaltenskontrolle der Arbeitnehmer. Die Überwachung fand durch den Betrieb von Videoanlagen statt, die bis zu 60 Tagen gespeichert wurden. Bei der Auswertung konnte die Zoomfunktion genutzt werden. Angesichts dieser Regelungen hat das Bundesarbeitsgericht in der genannten Entscheidung (Rn. 29) zu Recht einen erheblichen Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der dortigen Arbeitnehmer angenommen. Die dortigen Arbeitnehmer befanden sich unter einem ständigen Anpassungs- und Überwachungsdruck, weil sie immer damit rechnen mussten, gefilmt zu werden und zudem die Möglichkeit bestand, die gespeicherten Videoaufnahmen im Nachhinein auch mittels Zoomfunktion auszuwerten. Die vorliegende BV 2012 weist indessen – wie bereits aufgezeigt – erhebliche Abweichungen hierzu auf. Allein der Umstand, dass die Kameras über achteinhalb Stunden lang in halbminütigem Takt Livebilder fertigen, die nicht gespeichert werden und nicht über eine Zoomfunktion verfügen, führt aus objektiver Sicht nicht zu einem permanenten Überwachungs- und Anpassungsdruck. Das Arbeitsgericht hat mithin zu Recht geschlussfolgert, dass der Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer am N.kai sehr gering ist.

**(b)** Der von dem Kameraeinsatz ausgehende minimale Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der am N.kai tätigen Mitarbeiter ist durch aner kennenswerte Gründe der Arbeitgeberin gerechtfertigt. Der strittige Kameraeinsatz ist zur Umsetzung der angestrebten und in der BV 2012 festgelegten Ziele geeignet und erforderlich. Unstrei-

tig ist das Terminal am N.kai in eine wirtschaftliche Notlage geraten. Die Beklagte beabsichtigt, durch die zentrale Steuerung der operativen Abläufe im Gate bzw. dort zu schaffenden front desk Personalkosten im Bereich der Verladebereichsverantwortlichen einsparen zu können. Es kann einem Unternehmer schlechterdings nicht verwehrt werden, seinen defizitär arbeitenden Betrieb umzustrukturieren, um Personalkosten einzusparen. Es ist auch nicht ersichtlich, dass die beabsichtigte Zentralisierung der Steuerungsprozesse am Gate völlig ungeeignet ist, die angestrebten Ziele zu erreichen. Zudem ist durch Ziff. 2 BV 2012 nicht nur gewährleistet, dass der Kameraeinsatz ausschließlich der Optimierung der Flächenauslastung und der sachgerechten Steuerung operativer Abläufe dient, sondern gemäß § 3 Abs. 2 der insoweit auch uneingeschränkt geltenden BV 2006 das Monitoring nicht zu Zwecken der Leistungs- und Verhaltenskontrolle, zum Leistungsvergleich oder zur Leistungsbemessung der Beschäftigten genutzt werden darf. Darüber hinaus ist durch die Art und Weise der Bildaufnahmen (im Halbminutentakt, geringe Pixelauflösung, keine Sicherungsspeicherung, keine Zoomfunktion) auch sichergestellt, dass eine Verhaltenskontrolle der Arbeitnehmer durch die Arbeitgeberin faktisch nahezu ausgeschlossen ist.

Dementsprechend sind die Regelungen in der BV 2012 angemessen, sodass der angefochtene Einigungsstellenspruch den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz insgesamt wahrt.

**3.** Nach alledem war die Beschwerde zurückzuweisen.

Ein gesetzlich begründbarer Anlass für die Zulassung der Rechtsbeschwerde lag nicht vor, §§ 92, Abs. 1, 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.

gez. ...