

Heimliche Video- und Kameraüberwachung stellt einen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht des Einzelnen dar und ist verboten.



Videoüberwachung

Zwei Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts sorgen für Verwirrung

Dürfen Unternehmen ihre Angestellten mit Videokameras beobachten, womöglich sogar heimlich? Auch nach der Novellierung des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) mit dem neuen § 6 b (Beobachtung öffentlich zugänglicher Räume mit optisch-elektronischen Einrichtungen) herrscht Verunsicherung: Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit zwei scheinbar widersprüchlichen Entscheidungen aus den Jahren 2003 und 2004 für einige Irritationen gesorgt.

BAG-Entscheidung 2003 »Pfandflaschen«

Zuerst 2003: »Der Arbeitgeber darf seine Arbeitnehmer mit Videokameras verdeckt überwachen.«¹ Bei dieser Entscheidung ging es um eine Verkäuferin, die in einem Getränkemarkt tätig war und verdächtigt wurde, Pfand unterschlagen zu haben. Nachdem die Ursache steigender Inventurdifferenzen nicht gefunden wurde, installierte das Unternehmen zwei verdeckte Videokameras im Kassen- und Leergutbereich, in dem auch die Verkäuferin arbeitete. Aus Videoaufnahmen von mehreren Tagen gewann die Sicherheitsabteilung den dringenden Verdacht, die Verkäuferin habe Gelder unterschlagen.

Nach Zustimmung des Betriebsrats, dem die Videoaufnahmen gezeigt wurden, kündigte das Unternehmen das Arbeitsverhältnis fristlos. Die Verkäuferin bestritt, Gelder

unterschlagen zu haben. Sie war der Auffassung, die heimlich aufgezeichneten Videoaufnahmen dürften nicht als Beweismittel gegen sie verwendet werden. Sie berief sich auf eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes aus dem Jahr 1987: »Das allgemeine Persönlichkeitsrecht schützt den Arbeitnehmer vor einer lückenlosen technischen Überwachung am Arbeitsplatz durch heimliche Videoaufnahmen. Durch eine solche Kontrolle wird nicht lediglich eine Aufsichtsperson ersetzt, sondern (...) der Arbeitnehmer wird einem ständigen Überwachungsdruck ausgesetzt, dem er sich nicht entziehen kann.«²

Videoüberwachung zulässig bei hinreichend konkretem Verdacht

Heimliche Videoüberwachung ist ein Eingriff in das grundgesetzlich geschützte Persönlichkeitsrecht und war bisher prinzipiell verboten. Auch Betriebsvereinbarungen, die eine heimliche Videoüberwachung zuließen, wurden vom BAG für unzulässig erklärt.³ Im Falle der Verkäuferin im Getränkemarkt weicht das BAG von diesem Grundsatz erstmalig ab, was aus datenschutz- und verfassungsrechtlicher Sicht höchst problematisch ist.⁴

Auf der eher arbeitgebernahen Internetseite des »Verlags für die Deutsche Wirtschaft« erschien kurz nach Bekanntgabe der ersten Entscheidung des BAG unter der Überschrift »Videoüberwachung Ihrer Arbeitnehmer kann zulässig sein« folgende Empfehlung: »War die Rechtsprechung bislang immer der Meinung, dass die heimliche

1 BAG v. 27.3.2003 – 2 AZR 51/02.

2 BAG v. 7.10.1987 – 5 AZR 116/86, vgl. auch LAG Köln v. 30.8.1996.

3 BAG v. 15.5.1991 – 5 AZR 115/90.

4 Vgl. Wedde, in: CF 1/2004, S. 23 ff.

Videoüberwachung von Mitarbeitern unzulässig sei, hat das Bundesarbeitsgericht nun eine Kehrtwendung vollzogen. Damit haben sich Ihre Möglichkeiten, verdächtige Arbeitnehmer durch Videoüberwachung zu kontrollieren, erheblich verbessert.«⁵

Die Hotel- und Gastronomiearbeitgeber erhielten die Information, dass die Video-Überwachung nun kein Eingriff mehr in die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten sei und die Mitarbeiter-Videoüberwachung durch die BAG-Entscheidung manchmal erlaubt sei.⁶ Und bei www.n-tv.de erfährt der interessierte Leser: »Angestellte dürfen von ihrem Arbeitgeber heimlich per Video überwacht werden – zumindest, wenn ein konkreter Diebstahlverdacht besteht. Das entschied das Bundesarbeitsgericht.«⁷

Die BAG-Entscheidung von 2003 lässt sich jedoch nicht verallgemeinern, denn der Fall, den es zu entscheiden galt, liegt einige Zeit zurück – eine gesetzliche Regelung zur Videoüberwachung gab es zu dem Zeitpunkt nicht.

Das BAG stellte zwar fest, dass die heimliche Überwachung mit Videokameras einen Eingriff in das durch Art. 2 Abs. 1 GG geschützte Persönlichkeitsrecht der Verkäuferin darstellt, meinte aber, es könne ein derartiges Beweismittel dann berücksichtigen, wenn besondere Umstände – beispielsweise eine notwehrähnliche Lage – den Eingriff rechtfertigen. Im vorliegenden Fall diene der Eingriff dem Beweis vermuteter strafbarer Handlungen der Verkäuferin. Deshalb durfte nach Auffassung des BAG die Sicherheitsabteilung mit Videokameras verdeckt überwachen. Es bestand, so das BAG weiter, ein hinreichend konkreter Verdacht, der nicht oder nur schwer mit anderen das Persönlichkeitsrecht der Klägerin währenden Mitteln geklärt werden konnte.

BAG-Entscheidung 2004 »Postgeheimnis«

Im Juni 2004 hatte das BAG wieder über Videoüberwachung zu entscheiden und verkündete diesmal: »Die dauerhafte Videoüberwachung einer Belegschaft ist unverhältnismäßig.«⁸ In diesem Fall stritten die Deutsche Post AG und deren Betriebsrat über die Wirksamkeit eines Einigungsstellenspruchs⁹ zur Einführung einer Videoüberwachung in einem Briefzentrum. Dort sind insgesamt etwa 650 Mitarbeiter beschäftigt, die täglich 2,5 bis 3 Mio. Briefsendungen umschlagen. Die Briefe werden vorwiegend automatisch, aber zu einem kleinen Teil auch von Hand sortiert. Im Bereich der Handsortierung arbeiten ungefähr 50 Angestellte. Wie auch im Bereich anderer Briefzentren kam es häufig zu Verlusten von Postsendungen. So seien in knapp drei Jahren etwa 10–12.000 Briefe verloren gegangen.

Die Deutsche Post AG, die bislang in 50 von 83 Briefverteilzentren Videoüberwachungen durchführt, ersuchte den zuständigen Betriebsrat um Zustimmung zur Einführung einer entsprechenden Überwachungsanlage in einem weiteren Briefzentrum. Diese wurde vom Betriebsrat in diesem Fall jedoch nicht gegeben, woraufhin die Einigungs-

stelle angerufen wurde. Diese stimmte – gegen die Stimmen des Betriebsrats – der Einführung zu.

Der Betriebsrat vertrat die Auffassung, der Einigungsstellenspruch sei unwirksam, da in unzulässiger Weise in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer eingegriffen werde. Die Videoüberwachung sei weder geeignet noch erforderlich zur Verhinderung und Aufklärung von Straftaten. Es sei völlig unklar, ob Briefe abhanden kämen oder geöffnet würden. Dies sei eher unwahrscheinlich, da die Arbeitnehmer in der Halle sowieso nicht unbeobachtet seien. Sehr viel wahrscheinlicher sei, dass die Verluste während des Transports aufträten. Eine Videoüberwachung, mit der alle Arbeitnehmer überzogen würden, sei unverhältnismäßig.

Videoüberwachung unzulässig, da unverhältnismäßig

Das entschied das BAG genauso: »Es wird festgestellt, dass die durch den Spruch der Einigungsstelle zur Einführung und Anwendung einer Videoüberwachung bei der Deutschen Post AG geschlossene Betriebsvereinbarung unwirksam ist.«¹⁰ Der Grund: Der Einigungsstellenspruch verstoße gegen § 75 Abs. 2 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG), da er ohne hinreichende Rechtfertigung schwerwiegende Beeinträchtigungen des grundrechtlich geschützten Persönlichkeitsrechts der Arbeitnehmer vorsehe. Die Betriebsparteien sowie die Einigungsstelle hätten höherrangiges Recht zu beachten und nach § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG die Pflicht, die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern. Diese Verpflichtung stelle eine Schranke für die Regelungsbefugnis der Betriebsparteien und den Inhalt der von ihnen getroffenen Regelungen dar.¹¹

Auch das Bundesverfassungsgericht betont, dass es zum Selbstbestimmungsrecht jedes Menschen gehört, darüber zu entscheiden, ob Filmaufnahmen¹² von ihm gemacht und gegen ihn verwendet werden dürfen. Das Recht am eigenen Bild ebenso wie am gesprochenen Wort gilt nicht nur in der eigenen Wohnung, sondern auch im Arbeitsverhältnis.¹³ Durch die Videoüberwachung wird in schwerwiegender Weise in das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer eingegriffen, da sie einem ständigen Überwachungsdruck ausgesetzt werden: Sie müssen stets damit rechnen, gefilmt zu werden. Das BAG meint, zwar seien die Videokameras sichtbar angebracht; »wann sie in Betrieb sind, ist aber für die Arbeitnehmer nicht erkennbar. Da der Einigungsstellenspruch Videoaufzeichnungen von 50 Stunden pro Woche

5 <http://www.praktisches-arbeitsrecht.de/>

6 Vgl. <http://www.gastronomie.de/cnt/news/>

7 <http://www.n-tv.de/3149666.html>

8 BAG v. 29.6.2004 – 1 ABR 21/03.

9 Vgl. § 76 BetrVG.

10 BAG v. 29.6.2004 – 1 ABR 21/03.

11 Vgl. BAG v. 21.8.1990 – 1 AZR 567/89.

12 Kunsturhebergesetz (KUG) § 22.

13 Vgl. BVerfG v. 9.10.2002.

auch ohne Vorliegen eines Verdachts gestattet, müssen die Arbeitnehmer während ihrer gesamten Arbeitszeit davon ausgehen, dass ihre Verhaltensweisen möglicherweise gerade aufgezeichnet werden und später anhand der Aufzeichnungen rekonstruiert und kontrolliert werden können. Dementsprechend fühlen sich die Arbeitnehmer bei jeder ihrer Bewegungen kontrolliert. Ihre Gestik und Mimik, bewusste oder unbewusste Gebärden, der Gesichtsausdruck bei der Arbeit oder bei Gesprächen mit Vorgesetzten und Kollegen unterliegen stets der Möglichkeit dokumentierender Beobachtung. Damit entsteht ein Druck, sich möglichst unauffällig zu benehmen, setzen sich doch die Arbeitnehmer andernfalls der Gefahr aus, später wegen etwa abweichender Verhaltensweisen Gegenstand von Kritik, Spott oder gar Sanktionen zu werden.¹⁴ Die BAG-Entscheidung schließt mit dem Hinweis: »Unter Berücksichtigung dieser Gesamtumstände erweist sich der Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer als unzulässig. Der Spruch der Einigungsstelle ist daher unwirksam.«¹⁵

Für eine Videoüberwachung müsste grundsätzlich die individuelle freiwillige Einwilligung der Arbeitnehmer vorliegen.¹⁶ Doch selbst dann wären die Betriebsparteien (und die Einigungsstelle) nicht von deren Verpflichtung zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte entbunden. Durch die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG soll vor allem auch der Gefahr begegnet werden, dass der Arbeitnehmer zum Objekt einer Überwachungstechnik wird und das Wissen darum zu erhöhter Abhängigkeit und zur Behinderung der freien Entfaltung seiner Persönlichkeit führt.¹⁷

Keine Rechtfertigung aus BDG

Eine Rechtfertigung zur Videoüberwachung lässt sich auch aus dem Bundesdatenschutzgesetz nicht herleiten. Dort wird diese zwar im § 6 b erwähnt, ist aber nicht ausdrücklich »erlaubt« oder »verboten«. Es werden lediglich Kriterien genannt, unter denen die »Beobachtung öffentlich zugänglicher Räume mit optisch-elektronischen Einrichtungen« zulässig sein kann. Demnach ist die Videoüberwachung »nur zulässig, soweit sie zur Aufgabenerfüllung öffentlicher Stellen, zur Wahrnehmung des Hausrechts oder zur Wahrnehmung berechtigter Interessen für konkret fest-

gelegte Zwecke erforderlich ist (...)«. Ferner sind der »Umstand der Beobachtung und die verantwortliche Stelle (...) durch geeignete Maßnahmen erkennbar zu machen.«¹⁸

In Anbetracht der unterschiedlichen Einsatzmöglichkeiten und der Leistungsfähigkeit moderner Videosysteme erscheint die Regelung etwas praxisfremd;¹⁹ denn § 6 b regelt lediglich die Beobachtung öffentlich zugänglicher Räume, zum Beispiel Bahnsteige, Ausstellungsräume eines Museums, Schalterhallen und Verkaufsräume.²⁰ Auf Videoüberwachung an Arbeitsplätzen, die nicht öffentlich zugänglich sind, trifft der Paragraph nicht zu. In der Gesetzesbegründung heißt es ausdrücklich, für letztere seien »besondere Regelungen, beispielsweise im Rahmen eines Arbeitnehmerdatenschutzgesetzes, erforderlich.«²¹ Betriebsvereinbarungen zur Videoüberwachung können natürlich auch »besondere Regelungen« im Sinne der Gesetzesbegründung sein.²²

Keine heimliche oder verdeckte Überwachung am Arbeitsplatz

Die »Eingriffsintensität« bei der Videoüberwachung öffentlich zugänglicher Räume ist nach Vorstellung des Gesetzgebers sehr viel geringer als am Arbeitsplatz. Denn in der Öffentlichkeit, beispielsweise in einem Kaufhaus oder auf dem Bahnhofsvorplatz, sind die Menschen, die überwacht werden, der »verantwortlichen Stelle« – also demjenigen, der sich die Überwachungsmonitore oder Aufzeichnungen anschaut – in der Regel unbekannt.²³

Bei der Videoüberwachung am »nicht öffentlich zugänglichen« Arbeitsplatz ist der Personenkreis hingegen nicht anonym, sondern überschaubar und sehr wohl bekannt; der Überwachungs- und Anpassungsdruck ist für die Beschäftigten daher sehr viel größer. Die Unantastbarkeit der Menschenwürde gemäß Art. 1 Abs. 1 GG wäre hier grundsätzlich mit einer Videoüberwachung nicht ohne zusätzliche »besondere Regelungen« vereinbar, denn die »Eingriffsintensität« in die freie Entfaltung der Persönlichkeit wäre unverhältnismäßig.²⁴ Außerdem erfasst die Überwachung am Arbeitsplatz – anders als etwa in Bahnhöfen, Tankstellen oder Kaufhäusern – die Beschäftigten nicht nur kurzfristig und vorübergehend. Sie wiederholt sich vielmehr potenziell an jedem Arbeitstag und kann mehrere Stunden dauern. Der Arbeitnehmer kann den Besuch des überwachten Raums weder vermeiden noch sich der Überwachung durch Verlassen des Arbeitsplatzes entziehen.

Heute könnte das »Pfandflaschen«-Urteil von 2003 so nicht mehr gefällt werden, denn mit dem Einfügen des § 6 b ins BDSG legt der Gesetzgeber unmissverständlich fest, dass die Video- und Kameraüberwachung »durch geeignete Maßnahmen erkennbar zu machen« ist. Eine heimliche oder verdeckte Videoüberwachung ist seitdem grundsätzlich nicht mehr möglich.²⁵ Heimliche Videoüberwachung am Arbeitsplatz ist also grundsätzlich verboten. An öffentlich zugänglichen Arbeitsplätzen, wie zum

14 BAG 29.6.2004 – 1 ABR 21/03.

15 Ebd.

16 Zu Anforderungen an eine wirksame Einwilligung des Arbeitnehmers nach § 4 a Abs. 1 BDSG vgl. Gola/Wronka, Handbuch zum Arbeitnehmerdatenschutz, Frechen 2004, Rdnr. 145 u. 146.

17 Vgl. BAG v. 18.2.1986 – 1 ABR 21/84.

18 § 6 b Abs. 2 BDSG.

19 Vgl. Gola/Klug, in: RDV 2/2004, S. 74.

20 Vgl. BT-Drucks, 14/4329.

21 Ebd., S. 38.

22 Hans Tammen, »Video- und Kameraüberwachung am Arbeitsplatz: Hinweise für Betriebs- und Personalräte«, in: RDV 1/2000, S. 15–18.

23 Vgl. Gola/Klug, a. a. O., S. 66.

24 Vgl. auch BVerfG v. 3.3.2004 – 1 BvR 2378/98.

25 Vgl. Gola/Wronka, a. a. O., Rdnr. 394.

Beispiel in Kaufhäusern, ist die Video- und Kameraüberwachung nur in sehr engen Grenzen und nur mit Zustimmung des Betriebsrats erlaubt. Das BAG wirft die Frage auf, ob bei der Beurteilung der Zulässigkeit einer Überwachung am Arbeitsplatz überhaupt auf den § 6 b BDSG zurückgegriffen werden kann und kommt zu dem Schluss, dass wegen der erhöhten Eingriffsintensität »für die Überwachung am Arbeitsplatz strengere Voraussetzungen gelten müssen«.²⁶ Die Videoüberwachung an nicht öffentlichen Arbeitsplätzen ist nur bei ganz konkreten Verdachtsfällen möglich, und hier »wäre die Verteidigung nur gegenüber dem Angreifer und nicht gegenüber der ganz überwiegend »unschuldigen« Belegschaft zulässig«.²⁷

Checkliste für die Betriebsvereinbarung

Geltungsbereich: sächlich, räumlich, personell
Zweck der Überwachung festlegen, beispielsweise Verhinderung von Kundendiebstahl, Beweissicherung, Kontrolle technischer Anlagen.

Ausschluss von Leistungs- und Verhaltenskontrolle
Systemdokumentation – Geräte, Systembeschreibung, Position

Grundsätze für den Systemeinsatz

Aufzeichnung: Eine permanente Aufzeichnung erfolgt grundsätzlich nicht. Die Mitarbeiter des Sicherheitsdienstes/Hausdetektive schalten in eigenem Ermessen und nur bei einem zu erwartenden Diebstahl das Aufzeichnungsgerät ein.

Verarbeitung: Bilddaten des Videoüberwachungssystems sollten ausschließlich in einem eigenständigen System verarbeitet. Daten werden nicht an andere interne technische Systeme übertragen. Bilddaten des Videosystems werden nur innerhalb des Betriebes verarbeitet und nicht an Dritte i. S. d. BDSG weitergegeben. (Ausnahme nur im Deliktfall)

Auswertung: Werden Delikte von Beschäftigten aufgezeichnet, wird der Betriebsrat unverzüglich informiert. Die Aufzeichnung wird ausschließlich in Anwesenheit des BR ausgewertet (doppeltes Passwort). Die betroffenen Beschäftigten erhalten danach umgehend die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Aufbewahrung: Eingesetzte Bilddatenträger werden durchnummeriert und mit dem Datum der Aufnahme versehen. Gespeicherte Bilddaten sind unter Verschluss zu halten.

Löschung: Die Bilddaten werden jeweils am Tagesende spätestens mit Beginn des nächsten Arbeitstages gelöscht. Videobänder oder andere Bilddatenträger mit aufgezeichneten Delikten werden nach Wegfall ihres Zweckes gelöscht.

Außerdem:

Rechte und Pflichten des Kontrollpersonals (Reinigungspersonal) festschreiben

Beschäftigte über Standort und technischen Möglichkeiten informieren.

Logbuch

Zur Klarstellung: Die Unternehmen haben ein berechtigtes Interesse daran, sich vor Vermögensschäden zu schützen. Bei der Post kommt zudem der Schutz für das grundgesetzlich garantierte Postgeheimnis der Kunden hinzu. Der Datenschutz und die Berufung auf die »freie Entfaltung der Persönlichkeit« sollen denn auch nicht Diebstahl und Unterschlagung durch Beschäftigte decken. Doch um Unterschlagungen und Betrug aufzudecken und zu verhindern, können die Unternehmen schon jetzt zu einer gro-

ßen Anzahl von wirksamen Maßnahmen greifen: So gibt bei Straftaten durch das Personal beispielsweise das Selbsthilferecht²⁸ den Vorgesetzten oder dem Sicherheitsdienst die Möglichkeit, selbst Maßnahmen zur Wahrung der Eigentumsinteressen einzuleiten, das heißt ohne staatliche Hilfe, ohne Polizei.

Fazit

Die herrschende Rechtsauffassung gesteht den Verantwortlichen auch das Recht zur vorläufigen Festnahme zu,²⁹ wenn Beschäftigte auf frischer Tat beim Diebstahl ertappt werden und flüchten wollen. Zudem sind Personen- und Taschenkontrollen am Personaleingang zur Aufdeckung und Abschreckung an der Tagesordnung. Dies sind aber gleichzeitig alles Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte.³⁰

Die Post AG hat nach Ansicht des BAG durchaus nachvollziehbare Interessen, das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten einzuschränken. Aber, so das Gericht weiter, diese Interessen können nur unter sehr engen Voraussetzungen, beispielsweise im Rahmen eines konkreten Verdachts oder einer konkreten Bedrohung, für einen überschaubaren Zeitraum die Interessen der Arbeitnehmer überwiegen. Somit stehen den hohen Rechtsgütern – Schutz des Eigentums sowie Postgeheimnis – neben der »freien Entfaltung der Persönlichkeit« auch das Recht der Arbeitnehmer am eigenen Bild und auf informationelle Selbstbestimmung gegenüber. Das BAG hat zu Recht entschieden, dass die Interessen der Deutschen Post AG nicht ausreichen, um den Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer zu rechtfertigen.

Wenn der Schutz des Persönlichkeitsrechts der Arbeitnehmer vom BAG höher bewertet wird als das Briefgeheimnis, kann die »Pfandflaschen-Entscheidung« getrost als Einzelfall angesehen werden. Präzedenzcharakter entfaltet sie nicht, da mittlerweile neue gesetzliche Regelungen gelten. Der alte Grundsatz: »Heimliche Video- und Kameraüberwachung ist ein Eingriff in das grundgesetzlich geschützte Persönlichkeitsrecht und deshalb verboten« ist mit der »Postgeheimnis-Entscheidung« wieder gültig. Videoüberwachung ist nicht immer automatisch durch eine Notwehrsituation oder eine notwehrähnliche Lage gerechtfertigt. Selbst wenn eine derartige Notwehrsituation unterstellt werden könnte, wäre die Verteidigung nur gegenüber dem Angreifer zulässig, nicht aber gegenüber einer überwiegend »unschuldigen« Belegschaft.

MATTHIAS WILKE

26 BAG v. 29.6.2004 – 1 ABR 21/03; vgl. Däubler NZA 2001, 874 u. 878.

27 BAG v. 29.6.2004 – 1 ABR 21/03.

28 § 229 bis § 231, § 859 und § 860 BGB.

29 § 127 StPO und § 229 BGB.

30 Vgl. Seefried, Die Zulässigkeit von Torkontrollen, AiB 1999, 428.