



CyLaw-Report XXII: „Videoüberwachung am Arbeitsplatz“

Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 26.08.2008, 1 ABR 16/07

Die CyLaw-Reports I-XIX wurden im Rahmen eines vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekts ([SICARI](#) (2003 – 2007)) erstellt. Mit CyLaw-Report XX folgende wird dieses Online-Legal-Casebook vom Fachgebiet Öffentliches Recht an der Technischen Universität Darmstadt (Prof. Dr. Viola Schmid, LL.M. (Harvard)) fortgeführt. Die CyLaw-Reports sind keine „Living Documents“, die ständig aktualisiert werden. Zitierungen können deswegen veraltet sein. Die Rechtfertigung für diese klassische Perspektive ist, dass den in den CyLaw-Reports präsentierten Entscheidungen der Gerichte nur die jeweils geltende Rechtslage zu Grunde gelegt werden konnte. Der Aufgabe der Aktualisierung stellt sich der Lehrstuhl in der integrierten Veranstaltung „[Recht der Informationsgesellschaft](#)“. Hier wird das Methodenwissen von Studierenden der Technikwissenschaft so gefördert, dass sie in Übungen an der notwendigen Aktualisierung selbst mitwirken können.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) beschäftigt sich mit der Rechtmäßigkeit von Videoüberwachungen am Arbeitsplatz. In öffentlich zugänglichen Räumen ist die Videoüberwachung unter den Voraussetzungen von § 6b BDSG rechtmäßig. Die Entscheidung des BAG enthält darüber hinaus Kriterien für die Videoüberwachung in nicht öffentlich zugänglichen Räumen. Grundsätzlich besteht bei der Installation von technischen Einrichtungen ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG). Desweiteren besteht die Möglichkeit, dass Arbeitgeber und Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über die Videoüberwachung schließen. Die Entscheidung enthält grundsätzliche Aussagen zum Verhältnis von Überwachungsinteresse des Arbeitgebers und dem Recht auf informationelle Selbstbestimmung (Art. 1 Abs. 1 i.V.m. Art. 2 Abs. 1 GG) der Arbeitnehmer¹. Die Entscheidung ist eine Weiterentwicklung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Videoüberwachung am Arbeitsplatz, die insbesondere durch den [Beschluss vom 29.06.2004](#) eingeleitet wurde.²

¹ Die Verwendung männlicher Sprache ignoriert nicht die Existenz weiblicher Kompetenz.

² Aktenzeichen 1 ABR 21/03

Gliederung

Cylaw-Report XXII: „Videoüberwachung am Arbeitsplatz“	1
Teil 1: Sachverhalt „Clear Case“	4
Teil 2: Rechtmäßigkeit der Videoüberwachung (Betriebsvereinbarung)	4
A. Videoüberwachung in öffentlich zugänglichen Räumen (§ 6b Abs. 1 BDSG)	4
I. Eröffnung des Geltungsbereichs des BDSG	4
II. Rechtmäßigkeit (§ 6b Abs. 1 BDSG)	4
1. Optisch-Elektronische Einrichtung	5
2. Öffentlich zugängliche Räume	5
3. Ergebnis	6
B. Videoüberwachung in nicht öffentlich zugänglichen Räumen (§ 28 Abs. 1 BDSG)	6
I. Eröffnung des Geltungsbereichs des BDSG	6
II. Rechtmäßigkeit (§ 28 Abs. 1 BDSG)	6
1. Videoüberwachung als Erheben, Speichern und Übermitteln personenbezogener Daten	6
2. Rechtfertigung (§ 28 Abs. 1 Nr. 1-3 BDSG)	7
a) Rechtfertigung „Vertragsverhältnis“ (§ 28 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 BDSG)	7
b) Rechtfertigung „Interessenabwägung“ (§ 28 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 BDSG)	8
aa) Eröffnung des Geltungsbereichs	8
bb) Arbeitgeber als verantwortliche Stelle	9
cc) Berechtigtes Interesse des Arbeitgebers	9
dd) Erforderlichkeit der Datenorganisation	9
ee) Keine überwiegenden schutzwürdigen Interessen der Arbeitnehmer	10
c) Ergebnis	10
III. Erlaubt das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer die Videoüberwachung (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG)?	11
1. Grundrechte im Arbeitsverhältnis?	11
2. Recht	12
a) Recht am eigenen Bild	12
b) Recht auf informationelle Selbstbestimmung	13
3. Eingriff	13
4. Rechtfertigung: Spezielle Schranken	14
a) Betriebsvereinbarung als Bestandteil der verfassungsmäßigen Ordnung	14
aa) Beruht die Betriebsvereinbarung auf einer formell und materiell rechtmäßigen Ermächtigungsgrundlage?	15
bb) Ist die Betriebsvereinbarung formell rechtmäßig?	15
b) Wirkung der Betriebsvereinbarung	16
5. Materielle Rechtmäßigkeit: Rechtfertigung: allgemeine Schranke: Verhältnismäßigkeit im weiteren Sinne	17
a) Geeignetheit	17
b) Erforderlichkeit	17
c) Verhältnismäßigkeit im engeren Sinne	18
Teil 3: Rechtfertigung der Videoüberwachung der A als praktische Umsetzung einer rechtmäßigen Betriebsvereinbarung	20
Teil 4: Sachverhalt „Hard Case“	22
Teil 5: Rechtmäßigkeit der Videoüberwachung	26
A. Rechtmäßigkeit der verdachtsbegründeten Videoüberwachung im Innenbereich (§ 6 Abs. 3-6 BV)	26
I. Einfachgesetzliche Rechtfertigung (§ 28 Abs. 1 Nr. 1 BDSG)	26
1. Eröffnung des Geltungsbereichs des BDSG	26

2. Videoüberwachung als Erheben, Speichern und Übermitteln personenbezogener Daten	26
II. Verfassungsrechtliche Rechtfertigung (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG)	27
1. Recht am eigenen Bild (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG).....	27
2. Recht auf informationelle Selbstbestimmung (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG)	28
3. Eingriff.....	28
4. Rechtfertigung: Spezielle Schranken: Verfassungsmäßige Ordnung.....	28
5. Rechtfertigung: Allgemeine Schranke: Verhältnismäßigkeit im weiteren Sinne.....	28
a) Geeignetheit	29
aa) Rechtfertigungsrechtsgut.....	29
bb) Geeignetheit der Videoüberwachung für den Schutz der Rechtfertigungsrechtsgüter	29
b) Erforderlichkeit.....	30
c) Verhältnismäßigkeit im engeren Sinne.....	30
(1) Räumliche Begrenzung.....	31
(2) Überwachungsdauer	31
(3) Information des Betriebsrats (Konkret-individuelles Abstimmungsverfahren).....	32
(4) Löschung bzw. Speicherung der durch Videoüberwachung organisierten Daten	32
B. Verhältnismäßigkeit im engeren Sinne der sekundären Videoüberwachung im Innenbereich (§ 6 Abs. 7 BV)	33
C. Rechtmäßigkeit der Videoüberwachung im Außenbereich (§ 6b BDSG)	34
I. Außenbereich als öffentlich zugänglicher Raum	35
II. Rechtfertigung aus Hausrecht (§ 6b Abs. 1 Nr. 2 BDSG).....	36
III. Rechtfertigung zur Wahrung berechtigter Interessen (§ 6b Abs. 1 Nr. 3 BDSG)	37
IV. Weitere Voraussetzungen einer rechtmäßigen Videoüberwachung im Außenbereich.....	38
1. Kenntlichmachung.....	38
2. Löschung	38
3. Zweckbegrenzung der Verarbeitung und Nutzung.....	39
4. Information der Betroffenen.....	39
Teil 6: Schlussfolgerungen aus dem Beschluss des BAG	40
Teil 7: Bibliografie	41

Teil 1: Sachverhalt „Clear Case“

Bei einem Lebensmitteldiscounter kam es wiederholt zu Fehlbeständen im Lagerraum. Verdächtig wurde die einzige Arbeitnehmerin A des Lagers, da die Fehlbestände erst nach ihrer Einstellung auftraten. Entsprechend einer zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat geschlossenen Betriebsvereinbarung wird übereinstimmend entschieden, dass die A im Lagerraum per Video einmalig für drei Tage überwacht wird.

Ist diese Videoüberwachung rechtmäßig?

FEX:

Als **Prüfungshinweis** für Nichtjuristen erfolgt die Information, dass

- zuerst die Rechtmäßigkeit der Betriebsvereinbarung
- und dann die Übereinstimmung der Überwachungsmaßnahme mit dieser Betriebsvereinbarung und ihre Rechtmäßigkeit

zu überprüfen ist.

Teil 2: Rechtmäßigkeit der Videoüberwachung (Betriebsvereinbarung)

Grundsätzlich sind bei der Videoüberwachung drei Bereiche zu unterscheiden:

- Öffentlich zugängliche Räume: Hier bemisst sich die Rechtmäßigkeit nach Datenschutzrecht.
- Außenbereich / Innenbereich: Beim Außen- und Innenbereich entwickelt die BAG-Entscheidung Kriterien für die Wahrung des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung von Arbeitnehmern.

A. Videoüberwachung in öffentlich zugänglichen Räumen (§ 6b Abs. 1 BDSG)

I. Eröffnung des Geltungsbereichs des BDSG

Die Rechtsform des Arbeitgebers entscheidet darüber, ob Landes- oder Bundesrecht zur Anwendung kommt. Firmen in privater Tätigkeit unterliegen immer dem Bundesdatenschutzgesetz, also vorliegend auch der Arbeitgeber (Discounter).

II. Rechtmäßigkeit (§ 6b Abs. 1 BDSG)

Die Beobachtung öffentlich zugänglicher Räume mit optisch-elektronischen Einrichtungen ist nur rechtmäßig, soweit sie

- zur Wahrung des Hausrechts oder
- zur Wahrung berechtigter Interessen für konkret festgelegte Zwecke erforderlich ist

und keine Anhaltspunkte bestehen, dass schutzwürdige Interessen der betroffenen Personen überwiegen.

§ 6b Bundesdatenschutzgesetz
[Beobachtung öffentlich zugänglicher Räume mit optisch-elektronischen Einrichtungen]

- (1) Die Beobachtung öffentlich zugänglicher Räume mit optisch-elektronischen Einrichtungen (Videoüberwachung) ist nur zulässig, soweit sie
 1. zur Aufgabenerfüllung öffentlicher Stellen,
 2. zur Wahrnehmung des Hausrechts oder
 3. zur Wahrnehmung berechtigter Interessen für konkret festgelegte Zwecke erforderlich ist und keine Anhaltspunkte bestehen, dass schutzwürdige Interessen der Betroffenen überwiegen.
- (2) Der Umstand der Beobachtung und die verantwortliche Stelle sind durch geeignete Maßnahmen erkennbar zu machen.
- (3) Die Verarbeitung oder Nutzung von nach Absatz 1 erhobenen Daten ist zulässig, wenn sie zum Erreichen des verfolgten Zwecks erforderlich ist und keine Anhaltspunkte bestehen, dass schutzwürdige Interessen der Betroffenen überwiegen. Für einen anderen Zweck dürfen sie nur verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies zur Abwehr von Gefahren für die staatliche und öffentliche Sicherheit sowie zur Verfolgung von Straftaten erforderlich ist.
- (4) Werden durch Videoüberwachung erhobene Daten einer bestimmten Person zugeordnet, ist diese über eine Verarbeitung oder Nutzung entsprechend den §§ 19a und 33 zu benachrichtigen.
- (5) Die Daten sind unverzüglich zu löschen, wenn sie zur Erreichung des Zwecks nicht mehr erforderlich sind oder schutzwürdige Interessen der Betroffenen einer weiteren Speicherung entgegenstehen.

1. Optisch-Elektronische Einrichtung

Eine Videoüberwachung ist eine optisch-elektronische Einrichtung.

FEX-Technischer Hintergrund:

In vielen Betrieben wird ein geschlossenes Übertragungssystem aus Kameras, fest verlegten Kabeln, Beobachtungsbildschirmen und Aufzeichnungssystemen verwendet, sog. analoge Closed-Circuit-Television-Technik (CCTV). Vermehrt ist jedoch ein Übergang zur digitalen CCTV-Technik zu beobachten. Dieses sendet die Daten entweder über das Netzwerk des Unternehmens oder auch über das Internet zu einer Überwachungszentrale. Das digitale CCTV nutzt also die bestehende Informations- und Kommunikationstechnologie und entspricht damit nicht seiner Bezeichnung als „closed“.³

2. Öffentlich zugängliche Räume

Es müsste sich bei den Lagerräumen des Discounters um öffentlich zugängliche Räume handeln.

FÖR-Hintergrund

„Öffentlich zugängliche Räume“ sind umbaute Flächen, die ihrem Zweck nach bestimmt sind, von einer unbestimmten Zahl oder nach nur allgemeinen Merkmalen bestimmten Personen betreten und genutzt zu werden, wie z.B. Bahnsteige, Ausstellungsräume eines Museums, Verkehrsräume oder Schalterhallen.⁴

In den meisten Unternehmen gibt es sowohl öffentlich zugängliche als auch nicht öffentlich zugängliche Räume. Bei den Lagerräumen des Discounters ist davon auszugehen, dass die Räumlichkeiten nur einem bestimmten Personenkreis, also den Arbeitnehmern, zugänglich sind und gerade nicht den Kunden. Folglich liegen keine öffentlich zugänglichen Räume vor.

³ Kiesche / Wilke, Computer und Arbeit 12/2007, 7, 7 f..

⁴ Simitis, BDSG, 6. Auflage 2006, § 6b, Rn. 40.

3. Ergebnis

Die Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen ergeben sich nicht aus § 6b Abs. 1 BDSG.

B. Videoüberwachung in nicht öffentlich zugänglichen Räumen (§ 28 Abs. 1 BDSG)

I. Eröffnung des Geltungsbereichs des BDSG

Die Eröffnung des Geltungsbereichs wurde bereits oben unter I.1. bejaht.

II. Rechtmäßigkeit (§ 28 Abs. 1 BDSG)

§ 28 Bundesdatenschutzgesetz [Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung für eigene Zwecke]

(1) Das Erheben, Speichern, Verändern oder Übermitteln personenbezogener Daten oder ihre Nutzung als Mittel für die Erfüllung eigener Geschäftszwecke ist zulässig

1. wenn es der Zweckbestimmung eines Vertragsverhältnisses oder vertragsähnlichen Vertrauensverhältnisses mit dem Betroffenen dient,
2. soweit es zur Wahrung berechtigter Interessen der verantwortlichen Stelle erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse des Betroffenen an dem Ausschluss der Verarbeitung oder Nutzung überwiegt, oder
3. wenn die Daten allgemein zugänglich sind oder die verantwortliche Stelle sie veröffentlichen dürfte, es sei denn, dass das schutzwürdige Interesse des Betroffenen an dem Ausschluss der Verarbeitung oder Nutzung gegenüber dem berechtigten Interesse der verantwortlichen Stelle offensichtlich überwiegt.

Bei der Erhebung personenbezogener Daten sind die Zwecke, für die die Daten verarbeitet oder genutzt werden sollen, konkret festzulegen.

(2) Für einen anderen Zweck dürfen sie nur unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 1 Nr. 2 und 3 übermittelt oder genutzt werden.

[...]

1. Videoüberwachung als Erheben, Speichern und Übermitteln personenbezogener Daten

Bei der Videoüberwachung werden Daten erhoben, die übermittelt und gespeichert werden.

§ 3 Bundesdatenschutzgesetz [Begriffsbestimmung]

(1) Personenbezogene Daten sind Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbarer natürlicher Person (Betroffener).

[...]

(3) Erheben ist das Beschaffen von Daten über den Betroffenen.

(4) Verarbeiten ist das Speichern, Verändern, Übermitteln, Sperren und Löschen personenbezogener Daten. Im Einzelnen ist, ungeachtet der dabei angewendeten Verfahren:

1. Speichern das Erfassen, Aufnehmen oder Aufbewahren personenbezogener Daten auf einem Datenträger zum Zwecke ihrer weiteren Verarbeitung oder Nutzung,
2. Verändern das inhaltliche Umgestalten gespeicherter personenbezogener Daten,
3. Übermitteln das Bekanntgeben gespeicherter oder durch Datenverarbeitung gewonnener personenbezogener Daten an einen Dritten in der Weise, dass
 - a) die Daten an den Dritten weitergegeben werden oder
 - b) der Dritte zur Einsicht oder zum Abruf bereitgehaltene Daten einsieht oder abrufen,

4. Sperren das Kennzeichnen gespeicherter personenbezogener Daten, um ihre weitere Verarbeitung oder Nutzung einzuschränken,
5. Löschen das Unkenntlichmachen gespeicherter personenbezogener Daten.

Bei der Überwachung einer Person handelt es sich auch um die Verarbeitung personenbezogener Daten (§ 3 Abs. 1 BDSG), da Einzelangaben über persönliche Verhältnisse (Verhalten einer bestimmten natürlichen Person) Gegenstand der Datenorganisation⁵ sind.

2. Rechtfertigung (§ 28 Abs. 1 Nr. 1-3 BDSG)

Die „Datenorganisation“ kann in drei Fällen gerechtfertigt werden, wenn

- sie der Zweckbestimmung eines Vertragsverhältnisses dient,
- sie zur Wahrung berechtigter Interessen erforderlich ist und kein anderes Interesse des Betroffenen überwiegt,
- es sich um allgemein zugängliche Daten handelt.

Da es sich nicht um allgemein zugängliche Daten handelt (§ 28 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 BDSG), ist zu prüfen inwieweit die Videoüberwachung eines Arbeitnehmers dem Zweck des Arbeitsvertrages dient (§ 28 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 BDSG).

a) Rechtfertigung „Vertragsverhältnis“ (§ 28 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 BDSG)

Im Arbeitsverhältnis können Daten zur Durchführung des Vertrags „organisiert“ werden. Der Zweck des Arbeitsvertrages rechtfertigt jedoch nicht die uneingeschränkte Verarbeitung aller im Rahmen der konkreten Arbeitsbeziehungen anfallenden Daten. In welchem Umfang der Arbeitgeber auf welche Angaben zugreifen darf, hängt nach der Kommentarliteratur vielmehr vom spezifischen Erhebungszweck sowie von den bestehenden besonderen Verarbeitungsschranken ab⁶. Demzufolge soll ohne spezifische Angaben im Arbeitsvertrag nicht davon ausgegangen werden können, dass der Zweck des Arbeitsverhältnisses zwischen A und ihrem Arbeitgeber eine Videoüberwachung umfasst.⁷ Eine Rechtfertigung (§ 28 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 BDSG) wäre abzulehnen. Nach FÖR-Ansicht wäre aber auch eine andere Argumentation vertretbar: Zu den Pflichten, die mit dem Arbeitsvertrag begründet werden, gehört auch die Verpflichtung Überwachungsmaßnahmen des Arbeitgebers zu dulden – vor allem dann wenn ein konkreter Verdacht besteht. Dieser Ratio zu Folge wäre die Duldung von Überwachungsmaßnahmen das Korrelat für die Nähebeziehung des Arbeitnehmers zum Unternehmenseigentum des Arbeitgebers. Wenn man dieser Ansicht folgen würde, müsste im Weiteren noch überprüft werden inwieweit die konkrete Überwachungsmaßnahme (3 Tage) von der Zweckbestimmung

⁵ FÖR-Terminologie: „Organisation“ umfasst die Qualität von Informationstechniken, die in § 3 Abs. 2 bis 5 BDSG legaldefiniert sind.

⁶ Simitis, BDSG, 6. Auflage 2006, § 28, Rn. 106.

⁷ so Simitis, BDSG, 6. Auflage 2006, § 28, Rn. 106.

des Vertrages umfasst wird. Falls man diese letztere Ansicht ablehnt, ist eine Rechtfertigung nach § 28 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 BDSG zu prüfen. Im Unterschied zu Nr. 1 verlangt Nr. 2 eine begründete Abwägung des Interessen von Personal-aktiv und Personal-passiv (FÖR-Interessenschema).

1)	Personal-aktiv Informationsrecht	Arbeitgeber
2a)	Personal-passiv Datenschutz	Arbeitnehmerin
2b)	Personal-passiv Informationskosten	Arbeitgeber
3)	Objekt	Auf Informationen welchen Inhalts soll im Lager zugegriffen werden? Videodaten von 3 Tagen.
4)	Kausal/Zweck	Zu welchem Zweck soll auf diese Informationen zugegriffen werden? Strafverfolgung
5a)	Qualität der Information(-stechnik) Personal-passiv Datenschutz	Da A nichts von der Videoüberwachung weiß, kann sie sich nicht schützen.
5b)	Qualität der Information(-stechnik) Personal-aktiv Informationsrecht	Videoüberwachung und Maßnahmen
6)	Verfahren	Betriebsvereinbarung und Abstimmung der konkreten Maßnahmen mit Betriebsrat
7)	Rechtfertigung/ Verhältnismäßigkeit	Siehe im folgenden den Cylaw-Report

b) Rechtfertigung „Interessenabwägung“ (§ 28 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 BDSG)

aa) Eröffnung des Geltungsbereichs

Eine grammatische Auslegung legt nahe, dass auch dann, wenn Nr. 1 – Vertragszweck – nicht bejaht werden kann, alternativ Nr. 2 zu prüfen ist. Dafür spricht, dass Interpret über die Bestimmung des Vertragszwecks hinaus eine konkrete Einzelfallabwägung vornehmen könnte. Auch dann wenn also die Datenorganisation nicht ausdrücklich vom Vertragszweck erfasst ist, könnte sie durch Nr. 2 gerechtfertigt werden. Die überwiegende Kommentarmeinung legt aber

nicht diese grammatische Auslegung, sondern eine teleologische Auslegung zu Grunde. Demzufolge findet § 28 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 BDSG im Arbeitsverhältnis dann keine Anwendung, wenn eine Rechtfertigung nach Nr. 1 zu verneinen ist. Wenn eine Datenorganisation nicht durch den Zweck des Arbeitsvertrages gerechtfertigt werden könne, fehle es an einer Rechtsgrundlage, die nach Nr. 2 konkretisiert werden könne.⁸ In einem Arbeitsverhältnis sei es dem Vertragspartner auf Grund vertraglicher Schutz- und Vertraulichkeitspflichten nur gestattet, solche Daten zu verarbeiten, die im Rahmen der Zweckbestimmung des Vertragsverhältnisses benötigt werden.⁹ Weil also die Nr. 1 nicht bejaht wurde, müsste die Prüfung von § 28 Abs. 1 S.1 Nr. 2 BDSG beendet werden.

FÖR-Dogmatik:

Anders als die hier referierte Kommentarmeinung sieht FÖR es als vertretbar an § 28 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 BDSG nicht als abschließend zu qualifizieren. Die weitere Prüfung enthält folgende Schritte.

bb) Arbeitgeber als verantwortliche Stelle

Verantwortliche Stelle ist der Discounter als Arbeitgeber, weil er personenbezogene Daten für sich erhebt, verarbeitet und nutzt.

§ 3 Bundesdatenschutzgesetz [Begriffsbestimmungen]

[...]

(7) Verantwortliche Stelle ist jede Person oder Stelle, die personenbezogene Daten für sich selbst erhebt, verarbeitet oder nutzt oder dies durch andere im Auftrag vornehmen lässt. [...]

cc) Berechtigtes Interesse des Arbeitgebers

Nach der Kommentarliteratur ist berechtigtes Interesse jedes von der Rechtsordnung gebilligte Interesse.¹⁰ Es kann sich um ökonomische wie auch ideelle Interessen handeln. Das Interesse des Arbeitgebers an Diebstahlprävention und Diebstahlrepression (Geltendmachung von Schadensersatzforderungen; Kündigungs- und Abmahnungsrechte) ist ein berechtigtes Interesse. Nachdem die Fehlbestände erstmalig nach Einstellung der Arbeitnehmerin A auftraten besteht auch ein begründeter Anfangsverdacht.

dd) Erforderlichkeit der Datenorganisation

⁸ Simitis, BDSG, 6. Auflage 2006, § 28, Rn. 78.

⁹ Gola/Schomerus, BDSG, 9. Auflage 2007, § 28, Rn. 9.

¹⁰ Gola/Schomerus, BDSG, 9. Auflage 2007, § 28, Rn. 33.

Die Daten müssen für den Arbeitgeber erforderlich sein. Das setzt voraus, dass die Datenorganisation geeignet ist und weniger eingreifende Maßnahmen nicht genauso geeignet sind.

FEX:

Grundsätzlich darf die Prüfung der Erforderlichkeit im Rahmen von § 28 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 BDSG nicht mit der Prüfung der Erforderlichkeit im Rahmen der verfassungsrechtlichen Verhältnismäßigkeitsprüfung verwechselt werden. Dies vertritt jedenfalls eine Meinung in der Aufsatzliteratur.¹¹ Nach FÖR-Ansicht ist die verfassungsrechtliche Geeignetheit und Erforderlichkeit in ihren Prüfungsschritten mit der einfachgesetzlichen „Erforderlichkeit“ des BDSG identisch.¹² Es ist keine Fallkonstellation vorstellbar, in der eine rechtmäßige, einfachgesetzlich erforderliche „Datenorganisation“ nicht den verfassungsrechtlichen Geeignetheits- und Erforderlichkeitsanforderungen genügt.

Deshalb wird ausnahmsweise auf unten B III 5 a und b verwiesen.

ee) Keine überwiegenden schutzwürdigen Interessen der Arbeitnehmer

Es ist nicht ausgeschlossen, dass bestimmte Arbeitgeber grundsätzlich großes Interesse an möglichst vielen Informationen über ihre Arbeitnehmer und deren (Leistungs-)Verhalten haben. Es liegt nahe, dass Arbeitnehmer ein großes Interesse haben, nicht in ihren Persönlichkeitsrechten – insbesondere ihrem Recht am eigenen Bild und auf informationelle Selbstbestimmung (Art. 2 Abs.1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG) - verletzt zu werden.

FEX:

Grundsätzlich darf die Interessenabwägung im Rahmen von § 28 Abs. 1 S.1 Nr. 2 BDSG nicht mit der Prüfung der Verhältnismäßigkeit im engeren Sinn verwechselt werden. Nach FÖR-Ansicht ist die verfassungsrechtliche Verhältnismäßigkeit im engeren Sinn in ihren Prüfungsschritten mit der einfachgesetzlichen Interessenabwägung identisch.¹³

Es ist keine Fallkonstellation vorstellbar, in der eine rechtmäßige, einfachgesetzliche Interessenabwägung nicht den verfassungsrechtlichen Kriterien genügt.

Deshalb wird ausnahmsweise auf unten B III 5 c verwiesen.

c) Ergebnis

Wie die Verweise unter oben dd) und ee) zeigen verlangt die Prüfung der Erforderlichkeit der „Datenorganisation“ wie die Interessenabwägung einen Rekurs auf Verfassungsrecht. Der nächste Prüfungsschritt ist deswegen die Untersuchung der verfassungsrechtlichen Rechtspositionen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber.

FÖR-Dogmatik:

Grundsätzlich könnte bei einer Versagung der „Datenorganisation“ ein Eingriff in das Recht auf den eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb (Art. 14 Abs. 1 GG) oder die wirtschaftliche Betätigungsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 S. 2 GG) der Arbeitgeber geprüft werden. Die

¹¹ Maties, NJW 2008, S. 2219, 2222.

¹² FEX: Ohne freilich sich der Kritik einer „Gesetzmäßigkeit der Verfassung“ (W. Leisner) aussetzen zu wollen.

¹³ FEX: Ohne freilich sich der Kritik einer „Gesetzmäßigkeit der Verfassung“ (W. Leisner) aussetzen zu wollen.

Rechte der Arbeitnehmer würden dann im Rahmen der Prüfung der Verhältnismäßigkeit im engeren Sinne berücksichtigt werden. Das BAG entscheidet sich indes für eine andere Prüfungsreihenfolge: Es prüft einen Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht – hier das Recht auf informationelle Selbstbestimmung (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG) – der Arbeitnehmer. Die Rechte und Pflichten der Arbeitgeber werden im Rahmen der Prüfung der Geeignetheit, der Erforderlichkeit und der Verhältnismäßigkeit im engeren Sinne ermittelt.

III. Erlaubt das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer die Videoüberwachung (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG)?

FÖR-Terminologie:

Es ist immer zwischen der auf aktiver Freiheitsgestaltung beruhenden persönlichen Entfaltungsfreiheit (grammatische Auslegung von Art. 2 Abs. 1 GG) und dem auf Passivität beruhenden allgemeinen Persönlichkeitsrecht (teleologische und systematische Auslegung von Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG) zu unterscheiden. Eine Ausprägung des auf Passivität beruhenden allgemeinen Persönlichkeitsrechts ist das Recht auf informationelle Selbstbestimmung (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG seit der Volkszählungsentscheidung des BVerfG¹⁴).

Die Videoüberwachung müsste mit dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht vereinbar sein.

Art. 1 Abs. 1 GG [Menschenwürde, Grundrechtsbindung]

(1) Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.

[...]

Art. 2 Abs. 1 GG [Allgemeines Freiheitsrecht]

(1) Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt.

[...]

1. Grundrechte im Arbeitsverhältnis?

Zu prüfen ist, ob sich ein Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber auf Grundrechte berufen kann. In ihrer klassischen Funktion sind Grundrechte Abwehrrechte des Bürgers gegen den Staat. Warum sollten sie also im Verhältnis zwischen Bürgern untereinander gelten? Nach ständiger Rechtsprechung¹⁵ und verbreiteter Literaturlauffassung¹⁶ sind Grundrechte im Privatrecht nicht unmittelbar, aber mittelbar anwendbar. Die gilt insbesondere, wenn eine Norm des Privatrechts ein verfassungsrechtlich gewährtes Grundrecht – hier den Schutz der Persönlichkeit - zitiert. Eine Norm, die im Arbeitsrecht dazu führt, dass Grundrechte mittelbar wirken ist § 75 BetrVG.

§ 75 BetrVG [Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen]

[...]

¹⁴ BVerfGE 65, 1 „Volkszählungsurteil“.

¹⁵ BVerfGE 73, 261, 269 „Sozialplan“; 42, 143, 148 „Deutschland-Magazin“; 89, 214, 229 f. „Bürgerschaftsverträge“, BAG, Urteil vom 28.03.1996 - 6 AZR 501/95 hinsichtlich Art. 3 Abs. 1 GG.

¹⁶ Jarass/Pieroth, GG, Vorb. vor Art. 1 GG, Rn. 58 ff.; Schmidt-Bleibtreu/Klein, GG, Vorb. vor Art. 1 GG, Rn. 6.

(2) ¹Arbeitgeber und Betriebsrat haben die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern. ²Sie haben die Selbständigkeit und Eigeninitiative der Arbeitnehmer und Arbeitsgruppen zu fördern.

FEX:

Nach FÖR-Ansicht lassen sich die Erforderlichkeit und die Interessenabwägung (siehe unter Teil 2, B, II, 2, b, dd und ee) nur unter Rückgriff auf das Verfassungsrecht konkretisieren. Das BAG wählt einen anderen Weg. Es nimmt zu § 28 BDSG überhaupt nicht Stellung und nimmt stattdessen eine Verhältnismäßigkeitsprüfung vor.

§ 28 Bundesdatenschutzgesetz

[Datenerhebung, -verarbeitung und –nutzung für eigene Zwecke]

(1) Das Erheben, Speichern, Verändern oder Übermitteln personenbezogener Daten oder ihre Nutzung als Mittel für die Erfüllung eigener Geschäftszwecke ist zulässig

1. wenn es der Zweckbestimmung eines Vertragsverhältnisses oder vertragsähnlichen Vertrauensverhältnisses mit dem Betroffenen dient,
2. soweit es zur Wahrung berechtigter Interessen der verantwortlichen Stelle erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse des Betroffenen an dem Ausschluss der Verarbeitung oder Nutzung überwiegt, oder
3. wenn die Daten allgemein zugänglich sind oder die verantwortliche Stelle sie veröffentlichen dürfte, es sei denn, dass das schutzwürdige Interesse des Betroffenen an dem Ausschluss der Verarbeitung oder Nutzung gegenüber dem berechtigten Interesse der verantwortlichen Stelle offensichtlich überwiegt.

Bei der Erhebung personenbezogener Daten sind die Zwecke, für die die Daten verarbeitet oder genutzt werden sollen, konkret festzulegen. [...]

FÖR-Glossar:

Grundsätzlich wird bei Grundrechtsprüfungen eine dreistufige RER (Recht-Eingriff-Rechtfertigungs)-Prüfung durchgeführt:

- (1) Eröffnung des Geltungsbereichs des Grundrechts – „Recht“
- (2) Eingriff
- (3) Rechtfertigung des Eingriffs (Spezielle Schranke und allgemeine Schranke (Verhältnismäßigkeitsgrundsatz im weiteren Sinne)).

2. Recht

Der Geltungsbereich des allgemeinen Persönlichkeitsrechts umfasst

- sowohl das Recht am eigenen Bild
- als auch das Recht auf informationelle Selbstbestimmung.

a) Recht am eigenen Bild

Jeder soll grundsätzlich selbst darüber entscheiden, wie er sich gegenüber Dritten oder der Öffentlichkeit darstellen will. Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG schützen also sowohl vor dem „Ob“ als auch vor dem „Wie“ der Filmaufnahme.

BAG:

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.¹⁷

„Im Hinblick auf diese Zielsetzung wird der Einzelne vor verfälschenden oder entstellenden Darstellungen seiner Person in der Öffentlichkeit geschützt, die von nicht ganz unerheblicher Bedeutung für die Persönlichkeitsentfaltung sind.“¹⁸

Die Freiheit der A, nicht aufgenommen zu werden, ist vom Recht am eigenen Bild geschützt (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG). Der Geltungsbereich ist eröffnet.

b) Recht auf informationelle Selbstbestimmung

Die Verbreitung elektronischer Datenverarbeitung führte mit der klassischen Volkszählungsentscheidung¹⁹ zur Konkretisierung des „Rechts auf informationelle Selbstbestimmung“ (passive Variante des Rechts auf freie Entfaltung der Persönlichkeit). Das BVerfG leitet aus dem Recht auf informationelle Selbstbestimmung die Befugnis des Einzelnen ab, grds. selbst über die „Preisgabe“ und „Verwendung“ seiner persönlichen Daten zu bestimmen („...wer, was, wann und bei welcher Gelegenheit über sie weiß“²⁰). Die Datenschutzgesetze des Bundes und der Länder dienen der Erfüllung dieses Verfassungsgebots. Durch die Videoaufnahme werden Daten des Arbeitnehmers erhoben, gespeichert und verarbeitet (§ 3 Abs. 2- 5 BDSG²¹), so dass der Geltungsbereich auch des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung eröffnet ist.

FEX:

Die Frage, ob Filmaufnahmen gemacht werden und inwieweit sie verfälscht werden²², ist nach FÖR-Ansicht mit der Prüfung des Rechts am eigenen Bild zu beantworten. Die Frage inwieweit Filmaufnahmen verwendet werden dürfen ist nach FÖR-Ansicht mit der Prüfung des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung zu verantworten.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Geltungsbereich des allgemeinen Persönlichkeitsrechts in zweifacher Hinsicht eröffnet ist.

3. Eingriff

Die Videoüberwachung stellt einen Eingriff in das Recht am eigenen Bild wie in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung dar, weil die abgebildeten Arbeitnehmer nicht darüber ent-

¹⁷ Beschluss des BAG vom 26.08.2008, Az. 1 ABR 16/07, Rn. 15.

¹⁸ Jarass / Pieroth, Grundgesetz Kommentar, 9. Auflage 2007, Art. 2 GG, Rn. 42.

¹⁹ BVerfGE 65,1 „Volkszählung“.

²⁰ BVerfGE 65,1, 43 „Volkszählung“.

²¹ FEX: Ohne freilich sich der Kritik einer „Gesetzmäßigkeit der Verfassung“ (W. Leisner) aussetzen zu wollen.

²² [Beschluss des BVerfG vom 14.02.2005 - 1 BvR 240/04 – „Ron Sommer“](#)

scheiden, ob sie videotechnisch erfasst werden und eine Verwertung der Filmaufnahmen nicht ausgeschlossen ist.

4. Rechtfertigung: Spezielle Schranken

FÖR-Glossar:

Unter „speziellen Schranken“ werden die Schranken eines Rechts verstanden, die sich in grammatischer Auslegung aus dem Normtext entnehmen lassen.

Eingriffe in das Grundrecht aus Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG können unter Berufung auf die Schrankentrias gerechtfertigt werden („Rechte anderer“, „Sittengesetz“, „verfassungsmäßige Ordnung“). In der Praxis ist allein die Schranke „verfassungsmäßige Ordnung“ zu prüfen (FÖR-Pragmatik).

FÖR-Glossar:

Unter der „verfassungsmäßigen Ordnung“ ist jedes Gesetz zu verstehen, das formell und materiell rechtmäßig ist. Wenn das Gesetz zum Normerlass berechtigt, dann ist auch die auf der Ermächtigungsgrundlage (Gesetz; hier: Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)) beruhende Norm (hier: Betriebsvereinbarung) Bestandteil der „verfassungsmäßigen Ordnung“. Grundlage der Videoüberwachung der A ist eine Betriebsvereinbarung. Ob Betriebsvereinbarungen Videoüberwachungen regeln können, wird im Folgenden zu prüfen sein.

FÖR-Pragmatik: Von der formellen und materiellen Rechtmäßigkeit von 77 Abs. 2 i.V.m. § 75 Abs. 2 S. 1 BetrVG ist auszugehen.

a) Betriebsvereinbarung als Bestandteil der verfassungsmäßigen Ordnung

§ 77 BetrVG

[Durchführung gemeinsamer Beschlüsse, Betriebsvereinbarungen]

[...]

(2) ¹Betriebsvereinbarungen sind von Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam zu beschließen und schriftlich niederzulegen. ²Sie sind von beiden Seiten zu unterzeichnen; dies gilt nicht, soweit Betriebsvereinbarungen auf einem Spruch der Einigungsstelle beruhen. ³Der Arbeitgeber hat die Betriebsvereinbarungen an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen.

§ 75 BetrVG [Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen]

[...]

(2) ¹Arbeitgeber und Betriebsrat haben die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern. ²Sie haben die Selbständigkeit und Eigeninitiative der Arbeitnehmer und Arbeitsgruppen zu fördern.

§ 87 BetrVG [Mitbestimmungsrechte]

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

[...]

1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb;

6. Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen.

aa) Beruht die Betriebsvereinbarung auf einer formell und materiell rechtmäßigen Ermächtigungsgrundlage?

§ 77 Abs. 2 i.V.m. § 75 Abs. 2 S. 1 i.V.m. § 87 Abs. 1 Nr. 1 u. 6 BetrVG ermächtigen den Betriebsrat zum Schutze der Persönlichkeit des Arbeitnehmers tätig zu werden. Darüberhinaus hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer sowie bei Einführung und Anwendung bestimmter technischer Einrichtungen. Grundsätzlich ist von der formellen (Kompetenz, Verfahren, Form) und materiellen Rechtmäßigkeit dieser Vorschriften auszugehen (siehe oben FÖR-Pragmatik). Damit stellt sich die Frage, ob die Betriebsvereinbarung selbst formell und materiell rechtmäßig ist.

bb) Ist die Betriebsvereinbarung formell rechtmäßig?

- Wer schließt ab?

Die Betriebsvereinbarung ist von Betriebsrat und Arbeitgeber – also dem zuständigen Personal – geschlossen worden (Personales Rechtmäßigkeitskriterium).

- Über welches Objekt wird eine Vereinbarung getroffen?

Hinsichtlich des objektiven Rechtmäßigkeitskriteriums ist zu prüfen, ob der Betriebsrat bei der Einrichtung einer Videoüberwachungsanlage ein Mitbestimmungsrecht hat (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG). Ein Mitbestimmungsrecht steht dem Betriebsrat bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen zu, die dazu bestimmt sind, das Verhalten der Arbeitnehmer zu überwachen.

Eine Videoüberwachung kann nur mittels einer technischen Einrichtung, d.h. einer Kamera mit Videoanlagen und entsprechender Speicherungsmöglichkeit durchgeführt werden. Diese Anlage ist objektiv geeignet, Mitarbeiter zu überwachen. Allein die **Möglichkeit**, Arbeitnehmer in ihrem Verhalten oder in der Leistung zu überwachen, genügt, um den Geltungsbereich des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zu eröffnen.²³ Darüber hinaus ergibt sich auch ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Eine Videoanlage kann auch die Ordnung im Betrieb und das Verhalten der Arbeitnehmer im Allgemeinen überwachen.

Damit steht dem Betriebsrat bei der Einrichtung und Anwendung der Videoüberwachung ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 6 BetrVG zu. Dieses Mitbestimmungsrecht kann die Zweck- und Rechtmäßigkeit einer Betriebsvereinbarung begründen.

²³ Freckmann / Wahl, BB 2008, 1904, 1906.

- Wie sollte die Betriebsvereinbarung getroffen werden?

FÖR-Glossar:

Weil das BAG (siehe unten) die Betriebsvereinbarung am Verhältnismäßigkeitsgrundsatz misst, ist als Inhalt eine Einigung über folgende Punkte zu empfehlen:

- Geltungsbereich: Etwa ob es sich um eine auf Dauer angelegte Überwachung der Unternehmenseinrichtung oder um Überwachungs-, Kontroll-, oder Recherchemaßnahmen insbesondere zur gezielten Täterüberführung handelt.
- Informationsrecht des Betriebsrats und Informationspflicht des Arbeitgebers: Wer muss vor Installation der Videoanlagen über Standort der technischen Einrichtung, Zeitpunkt der Inbetriebnahme, geplante Überwachungszeit und geplante Speicherdauer informiert werden.
- Wer bzw. welche Personengruppen (z.B. Dritte bzw. Kunden) sind von der Videoüberwachung betroffen?
- Aus welchem Anlass erfolgt die Videoüberwachung: Bei verdachtsunabhängiger Videoüberwachung empfiehlt sich der Abschluss einer Betriebsvereinbarung während bei verdachtsabhängiger Videoüberwachung ein individuelles Abstimmungsverfahren vereinbart werden kann.
- Unter welchen Voraussetzungen erfolgt eine Nutzung der durch Videoüberwachung organisierten Daten.
- Wer nimmt die Auswertung der Ergebnisse vor? Wer hat Zugriff auf die Daten? Empfohlen wird weiterhin „Leitlinien zur praktischen Handhabung zur Umsetzung von Betriebsvereinbarungen“ für die Fachstelle im Unternehmen, etwa ein Group Security Center zu erlassen.

Vorliegend ist anzunehmen – mangels entgegenstehender Angaben im Sachverhalt - dass in der Betriebsvereinbarung Regelungen über diese Punkte getroffen worden sind.

b) Wirkung der Betriebsvereinbarung

In einer derivativen Betrachtung ist die Betriebsvereinbarung Bestandteil der verfassungsgemäßen Ordnung. Nach der Rechtsprechung des BAG hat sie unmittelbare und zwingende Gültigkeit **zu Gunsten, aber auch zu Lasten der Arbeitnehmer**.²⁴ Es handelt sich um einen Akt innerbetrieblicher privater Normsetzung, der – entgegen einer in der Literatur vertretenen Ansicht - „an dem auch für den Gesetzgeber geltenden Maßstab der Verhältnismäßigkeit zu messen“²⁵ ist. Zusammengefasst sind also konkret-individuelle Abstimmungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (eine bestimmte Überwachungsmaßnahme gegenüber einer bestimmten Person oder Gruppe von Personen) und abstrakt-generelle Abstimmungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (die normativ wirkenden Betriebsvereinbarungen zu unterscheiden).

FÖR-Hintergrund:

²⁴ Beschluss des BAG vom 26.08.2008, Az. 1 ABR 16/07, Rn. 17.

²⁵ Beschluss des BAG vom 26.08.2008, Az. 1 ABR 16/07, Rn. 17. m. w. N.

„Die **Betriebsvereinbarung** ist das klassische Mittel, um den Betriebsrat an der Gestaltung der betrieblichen Ordnung **gleichberechtigt** zu beteiligen. Sie setzt voraus, dass der Arbeitgeber und der Betriebsrat in der Ordnung bestimmter betrieblicher Angelegenheiten übereinstimmen und regelt diese mit verbindlicher Wirkung für die Belegschaftsangehörigen. Die Betriebsvereinbarung ist daher die gegebene Form für die Ausübung des Mitbestimmungsrechts“. ²⁶ In der Praxis wird oft strittig sein, ob Betriebsvereinbarungen wirklich der „Gleichberechtigung“ entsprechen.

Weil von der formellen Rechtmäßigkeit der Betriebsvereinbarung auszugehen ist, ist im Weiteren die materielle Schranke – die Verhältnismäßigkeit im weiteren Sinne – zu prüfen.

5. Materielle Rechtmäßigkeit: Rechtfertigung: allgemeine Schranke: Verhältnismäßigkeit im weiteren Sinne

Geeignetheit	Eingriff muss geeignet sein, um den Schutz des Rechtsguts, das die Eingriffsrechtfertigung bildet (Rechtfertigungsrechtsgut), zu bewirken – Tauglichkeit des Mittels für den Zweck.
Erforderlichkeit	Es darf keine Maßnahme geben, die für den Schutz des Rechtfertigungsrechtsguts genauso geeignet und weniger eingreifend ist.
Verhältnismäßigkeit im engeren Sinne	Schwere des Eingriffs in das Eingriffsrechtsgut darf nicht außer Verhältnis zur Qualität der Förderung des Rechtfertigungsrechtsguts stehen – Grundrechtseingriff darf in seiner Intensität nicht außer Verhältnis zum angestrebten Ziel stehen.

a) Geeignetheit

Durch die Überwachungsmaßnahme möchte der Arbeitgeber das Rechtfertigungsrechtsgut (Eigentum (Art. 14 Abs. 1 S. 1 GG)) schützen. Die Videoüberwachung müsste als Maßnahme auch geeignet sein, diesen Zweck zu erreichen. Geeignet ist ein Mittel, das den gewünschten Erfolg fördert bzw. es ermöglicht, diesen Erfolg zu erreichen. Die Überwachung der Räume mittels Videokamera kann zur Aufklärung beitragen, ob tatsächlich deliktisch oder strafrechtlich relevante Eigentumsverletzungen durch A vorliegen. Demnach ist die Maßnahme auch geeignet.

b) Erforderlichkeit

²⁶ Richardi, Betriebsverfassungsgesetz, 11. Auflage 2008, § 77, Rn. 17.

Erforderlichkeit liegt vor, wenn kein anderes, gleich wirksames und weniger einschränkendes Mittel zur Verfügung steht, um das Rechtfertigungsrechtsgut zu schützen²⁷. Die Erforderlichkeit stellt auf das Interventionsminimum ab. Als anderes Mittel käme eine Taschen- und Personalkontrolle in Betracht. Diese Methode ist jedoch nicht so vielversprechend wie eine Videoüberwachung. Eine Taschen- und Personalkontrolle wäre wirtschaftlich viel aufwendiger, würde auch Unschuldige belasten (Argument mit der Streubreite des Eingriffs) und wäre weniger effektiv, weil im Einzelfall vielleicht nicht klar ist, ob es sich um Eigentum der Arbeitnehmerin oder des Arbeitgebers handelt. Demnach ist die Videoüberwachung auch erforderlich.

c) Verhältnismäßigkeit im engeren Sinne

FÖR Dogmatik:

Bei der Prüfung der Verhältnismäßigkeit im engeren Sinne ist wie folgt vorzugehen:

(1) Zunächst ist das **Eingriffsrechtsgut** zu identifizieren – hier das Recht auf informationelle Selbstbestimmung (Art. 2 Abs. 1 GG i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG).

(2) Als nächstes ist der **Eingriff** zu identifizieren – hier die Videoüberwachung, zu der die Betriebsvereinbarung ermächtigt.

(3) Die **Qualität des Eingriffs** – schwer oder leicht – ist zu ermitteln.

(4) Das **Rechtfertigungsrechtsgut** ist zu identifizieren – hier die Befugnis des Einzelnen, grds. selbst über die „Preisgabe“ und „Verwendung“ seiner persönlichen Daten zu bestimmen. (FEX: Das Rechtfertigungsrechtsgut musste bereits oben im Rahmen der Prüfung der Geeignetheit (Prüfungsreihenfolge für den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz im weiteren Sinne) identifiziert werden.)

(5) Die **Förderung des Rechtfertigungsrechtsguts** durch den Eingriff muss nicht mehr nachgewiesen werden – diese Prüfung ist bereits im Rahmen der Geeignetheit (Prüfungsreihenfolge für den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz im weiteren Sinne) geleistet worden.

(6) Anschließend ist die **Qualität der Förderung des Rechtfertigungsrechtsguts** zu bewerten – handelt es sich in einer prognostischen Betrachtung um eine geringe oder größere Förderung des Rechtfertigungsrechtsguts. Hier gilt, dass bei besonders wichtigen Rechtfertigungsrechtsgütern vielleicht schon Eingriffe als Förderung des Rechtfertigungsrechtsguts bewertet werden, mit denen nur eine geringe Erfolgsaussicht (Förderung) verbunden werden kann (bzw. nicht ausgeschlossen werden kann, dass eine geringe Erfolgsaussicht mit ihnen verbunden ist). In der Terminologie des BVerfG handelt es sich bei solchen Rechtfertigungsrechtsgütern um „überragend wichtige Rechtsgüter“: „Ferner sind überragend wichtig solche Güter der Allgemeinheit, deren Bedrohung die Grundlagen oder den Bestand des Staates oder die Grundlagen der Existenz der Menschen berührt. Hierzu zählt etwa auch die Funktionsfähigkeit wesentlicher Teile existenzsichernder öffentlicher Versorgungseinrichtungen.“²⁸

(7) Schlussendlich ist die **Schwere des Eingriffs in das Eingriffsrechtsgut mit der Qualität der Förderung des Rechtfertigungsrechtsguts in Beziehung zu setzen und abzuwägen**.

Die Betriebsvereinbarung müsste auch verhältnismäßig im engeren Sinn sein (um eine Verhältnismäßigkeit im weiteren Sinne zu bejahen). Die Schwere des Eingriffs in das Recht am eigenen Bild und das informationelle Selbstbestimmungsrecht (Eingriffsrechtsgüter) darf nicht

²⁷ Jarass / Pieroth, Grundgesetz Kommentar, 9. Auflage 2007, Art. 20 GG, Rn. 85.

²⁸ Siehe BVerfG, Urteil v. 27.02.2008, Az.: 1 BvR 370/07, Rn. 247.

außer Verhältnis zur Qualität der Förderung des Schutzes des Eigentums stehen (Rechtfertigungsrechtsgut).²⁹

Bei der Beurteilung der Schwere des Eingriffs sind nach dem Urteil des BAG folgende Kriterien zu berücksichtigen:

- **Intensität des Eingriffs (Personal):** Wie viele Personen werden den Beeinträchtigungen ausgesetzt?³⁰ Im Arbeitsrecht besteht bei der Personenüberwachung die Besonderheit, dass es dem Arbeitnehmer gerade nicht freisteht, sich während der Arbeitszeit vom Arbeitsort zu entfernen. Der Arbeitnehmer ist arbeitsvertraglich zur Erbringung seiner Leistung am vereinbarten Arbeitsort verpflichtet. Der Arbeitnehmer kann sich deswegen der Videoüberwachung grundsätzlich nicht entziehen.
- **Intensität des Eingriffs (Informationstechnologie):** Welche Art von Kameras wird eingesetzt? Handelt es sich etwa um eine sogenannte Dome Kamera, die fernsteuerbar ist und bei der Blickwinkel, Zoom und Focus je nach Bedarf geändert werden können? Welche Dauer hat die Überwachungsmaßnahme?³¹ Wie sind die Einschaltzeiten der Videokameras?
- **Heimlichkeit:** Aus der Rechtsprechung des BVerfG ist die „Heimlichkeitsratio“ bekannt. Das BVerfG geht davon aus, dass die Heimlichkeit einer Ermittlungsmaßnahme ein die Schwere des Eingriffs erhöhender Faktor ist (siehe Cylaw Report XXI: Verdeckte Online-Durchsuchungen, S. 35³²). Auch das BAG verlangt diese Prüfung.³³
- **Folgen der „Datenorganisation“:** Welche Nachteile **drohen** den Grundrechtsträgern aus den Überwachungsmaßnahmen bzw. werden von diesen **befürchtet** („risk of chill“)?³⁴ Hierbei kommt der Überwachungsdruck auf den einzelnen Arbeitnehmer zum Tragen.
- **Anlass:** Aus welchem Grund erfolgt die Überwachung? Hat der Betroffene selbst – etwa durch eine Rechtsverletzung – Anlass zur Überprüfung gegeben oder werden die Maßnahmen ohne einen bestimmten Anlass durchgeführt?³⁵

FÖR-Hintergrund: Konkreter Verdacht

„Der Verdacht muss objektiv durch Tatsachen begründet sein, die so beschaffen sind, dass sie einen verständigen und gerecht abwägenden Arbeitsgeber zum Ausspruch der Kündigung veranlassen können. Der Verdacht muss darüber hinaus dringend sein, d.h. es muss eine große Wahrscheinlichkeit dafür bestehen, dass der gekündigte Arbeitnehmer die Straftat oder die Pflichtverletzung begangen hat.“³⁶

Mangels anderweitiger Angaben soll für den Clear Case davon ausgegangen werden, dass die Betriebsvereinbarung die verdachtsmotivierte Videoüberwachung rechtmäßig gestattet.

²⁹Jarass / Pieroth, Grundgesetz Kommentar, 9. Auflage 2007, Art. 20 GG, Rn. 86.

³⁰Beschluss des BAG vom 26.08.2008, Az. 1 ABR 16/07, Rn. 21.

³¹Beschluss des BAG vom 26.08.2008, Az. 1 ABR 16/07, Rn. 21.

³²Urteil des BVerfG vom 27.02.2008, Az.: 1 BvR 370/07, Rn. 238.

³³Beschluss des BAG vom 26.08.2008, Az. 1 ABR 16/07, Rn. 21.

³⁴Beschluss des BAG vom 26.08.2008, Az. 1 ABR 16/07, Rn. 21.

³⁵Beschluss des BAG vom 26.08.2008, Az. 1 ABR 16/07, Rn. 21.

³⁶Müller-Glöge, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 8. Auflage 2008, § 626 BGB, Rn. 177.

Man könnte argumentieren, dass es sich um keinen schweren Eingriff handelt, weil nur eine Tatverdächtige betroffen ist. Die Qualität des Schutzes des Rechtfertigungsrechtsguts ist groß, weil jedenfalls für den Zeitpunkt der Überwachungsmaßnahmen entweder bewiesen oder ausgeschlossen werden kann, dass die überwachte Arbeitnehmerin für Schädigungen des Arbeitgebers verantwortlich ist. Folglich ist die Maßnahme ist verhältnismäßig i.e.S.. Die Betriebsvereinbarung über eine Videoüberwachung ist rechtmäßig.

Teil 3: Rechtfertigung der Videoüberwachung der A als praktische Umsetzung einer rechtmäßigen Betriebsvereinbarung

Bei der konkreten Überwachungsmaßnahme, die unterstellt betriebsvereinbarungsgemäß ist, handelt es sich um eine als geeignet, erforderlich und verhältnismäßig im engeren Sinne zu qualifizierende Videoüberwachung.

- Die Videoüberwachung ist geeignet, um Sanktionsmaßnahmen gegen A einzuleiten oder aber den Verdacht auszuräumen. Damit dient die Videoüberwachung dem Eigentumsschutz des Arbeitgebers.
- Die Videoüberwachung ist auch erforderlich, weil selbst auf A beschränkte Taschenkontrollen öffentlich diskriminierend wären und umfassende Taschenkontrollen Unschuldige belasten könnten. Darüber hinaus ist die Unwirtschaftlichkeit solcher Maßnahmen im Vergleich zur Videoüberwachung ein maßgebliches Argument.³⁷
- Die Videoüberwachung der A ist auch verhältnismäßig im engeren Sinne, weil ein konkretisierter Verdacht gegen A besteht, nachdem die Fehlbestände erstmals nach ihrer Einstellung auftreten und sie die einzige Lagerarbeiterin ist. Die Schwere des Eingriffs ist aufgrund der Tatsache, dass nur A erfasst ist und die Dauer der Überwachung auf 3 Tage begrenzt ist als nicht groß zu qualifizieren. Demgegenüber ist die Förderung des Rechtfertigungsguts als nicht gering einzuschätzen, weil der Arbeitgeber eine weitere Entscheidungsgrundlage für den Schutz seines Eigentums erhält.

Zusammenfassend ist die Videoüberwachung der A rechtmäßig, weil die Videoüberwachung zur Wahrung des Eigentumsschutzes des Arbeitgebers erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass schutzwürdige Interessen der Arbeitnehmerin überwiegen (§ 28 Abs. 1 Nr. 2 BDSG).

§ 28 Bundesdatenschutzgesetz
[Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung für eigene Zwecke]

³⁷ FEX: Die Frage der Wirtschaftlichkeit eines Eingriffs als rechtliches Kriterium für die Erforderlichkeit eines anderen Eingriffs wird den Grundsätzen der ökonomischen Theorie des Rechts folgend in einem weiteren Cylaw-Report aufgearbeitet werden.

(1) Das Erheben, Speichern, Verändern oder Übermitteln personenbezogener Daten oder ihre Nutzung als Mittel für die Erfüllung eigener Geschäftszwecke ist zulässig [...]

2. soweit es zur Wahrung berechtigter Interessen der verantwortlichen Stelle erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse des Betroffenen an dem Ausschluss der Verarbeitung oder Nutzung überwiegt, [...]

Bei der Erhebung personenbezogener Daten sind die Zwecke, für die die Daten verarbeitet oder genutzt werden sollen, konkret festzulegen.

Teil 4: Sachverhalt „Hard Case“

Die Arbeitgeberin betreibt ein Briefverteilzentrum. In dem Verteilerzentrum wird überwiegend mit Handsortierung gearbeitet. Im Herbst/Winter 2005 meldeten 250 Kunden Verluste von Briefsendungen. Die Betriebsparteien (Arbeitgeberin und Betriebsrat) verhandelten erfolglos über die Einrichtung einer stationären Videoüberwachungsanlage. Die daraufhin angerufene Einigungsstelle beschließt als Einigungsspruch eine Betriebsvereinbarung (BV) zum Einsatz einer stationären Videoanlage im Briefzentrum.

FÖR-Hintergrund

Die „Einigungsstelle“ ist ein Organ der Betriebsverfassung, das keine eigenen Mitbestimmungsrechte wahrnimmt, sondern bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat entscheidet. Die Einigungsstelle hat die Funktion einer innerbetrieblichen Schlichtungsstelle. Der Einigungsspruch ersetzt die fehlende Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.³⁸

§ 76 Betriebsverfassungsgesetz [Einigungsstelle]

(1) ¹Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat ist bei Bedarf eine Einigungsstelle zu bilden. ²Durch Betriebsvereinbarung kann eine ständige Einigungsstelle errichtet werden.

(2) ¹Die Einigungsstelle besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern, die vom Arbeitgeber und Betriebsrat bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen müssen. ²Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden nicht zustande, so bestellt ihn das Arbeitsgericht. ³Dieses entscheidet auch, wenn kein Einverständnis über die Zahl der Beisitzer erzielt wird.

(3) ¹Die Einigungsstelle hat unverzüglich tätig zu werden. ²Sie fasst ihre Beschlüsse nach mündlicher Beratung mit Stimmenmehrheit. ³Bei der Beschlussfassung hat sich der Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, so nimmt der Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlussfassung teil. ⁴Die Beschlüsse der Einigungsstelle sind schriftlich niederzulegen, vom Vorsitzenden zu unterschreiben und Arbeitgeber und Betriebsrat zuzuleiten.

(4) Durch Betriebsvereinbarung können weitere Einzelheiten des Verfahrens vor der Einigungsstelle geregelt werden.

(5) ¹In den Fällen, in denen der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt, wird die Einigungsstelle auf Antrag einer Seite tätig. ²Benennt eine Seite keine Mitglieder oder bleiben die von einer Seite genannten Mitglieder trotz rechtzeitiger Einladung der Sitzung fern, so entscheiden der Vorsitzende und die erschienenen Mitglieder nach Maßgabe des Absatzes 3 allein. ³Die Einigungsstelle fasst ihre Beschlüsse unter angemessener Berücksichtigung der Belange des Betriebs und der betroffenen Arbeitnehmer nach billigem Ermessen. ⁴Die Überschreitung der Grenzen des Ermessens kann durch den Arbeitgeber oder den Betriebsrat nur binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Zuleitung des Beschlusses an gerechnet, beim Arbeitsgericht geltend gemacht werden.

(6) ¹Im übrigen wird die Einigungsstelle nur tätig, wenn beide Seiten es beantragen oder mit ihrem Tätigwerden einverstanden sind. ²In diesen Fällen ersetzt ihr Spruch die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nur, wenn beide Seiten sich dem Spruch im voraus unterworfen oder ihn nachträglich angenommen haben.

(7) Soweit nach anderen Vorschriften der Rechtsweg gegeben ist, wird er durch den Spruch der Einigungsstelle nicht ausgeschlossen.

(8) Durch Tarifvertrag kann bestimmt werden, dass an die Stelle der in Absatz 1 bezeichneten Einigungsstelle eine tarifliche Schlichtungsstelle

³⁸ Richardi, Betriebsverfassungsgesetz, 11. Auflage 2008, § 76 Rn. 6 f.

Die von der Einigungsstelle beschlossene Betriebsvereinbarung sieht die Möglichkeit der Videoüberwachung im Innen- und Außenbereich vor:

Betriebsvereinbarung zum Einsatz einer stationären Videoanlage:

§ 2 Zweck

(1) Die Videoanlage soll Sendungsverluste, -beschädigungen sowie Inhaltsschmälerungen, die das Ansehen der Deutschen Post AG und ihrer Beschäftigten schädigen können, vermindern und aufklären. Sie soll das Eigentum der Deutschen Post AG, ihrer Kunden und Lieferanten sichern, die Beschäftigten und ihr Eigentum schützen und der Wahrung des Postgeheimnisses dienen.

(2) Die Videoanlage wird ausschließlich zur Aufklärung von Straftaten sowie zur Vorbeugung von weiteren Straftaten betrieben.

§ 3 Ausschluss von Leistungs- und/oder Verhaltenskontrollen

(1) Jede Leistungs- und/oder Verhaltenskontrolle über den Rahmen der Zweckbestimmung des § 2 hinaus ist ausgeschlossen.

§ 4 Technische Ausstattung

(1) Die Videoanlage wird durch eine Fachfirma so installiert, dass die gewonnenen Daten gegen den Zugriff Unbefugter geschützt sind.

(2) Die technische Ausstattung, Anzahl und Standorte der Kameras, Aufzeichnungsgeräte, Monitore und weiterer technischer Geräte sind in der Anlage 1 geregelt, die Bestandteil der Betriebsvereinbarung ist.

(3) Der Betrieb der Videoanlage erfolgt von einem Raum aus, der mit einem Schnappschloss so gesichert ist (z.B. durch einen Knauf), dass er von Unbefugten nicht geöffnet werden kann.

(4) Die Bedienungselemente der Videoanlage sind in einem Schrank unterzubringen, der nur mit zwei Schlüsseln geöffnet werden kann. Ein Schlüssel steht der Arbeitgeberin, ein anderer dem Betriebsrat zur Verfügung.

(5) Tonaufnahmen sind unzulässig.

(6) Eine Software-Verknüpfung mit anderen IT-Systemen findet nicht statt. Es besteht eine Hardware-Schnittstelle (potentialfreie Kontakte) zur Einbruch- und Überfallmeldeanlage. Dadurch wird im Alarmfall sichergestellt, dass für die Dauer des Alarmereignisses entsprechende Videoaufzeichnungen gespeichert und zur ereignisbezogenen Auswertung vorgehalten werden.

(7) Jede Änderung der Standorte und der Anzahl der Kameras sowie jede technische Leistungsänderung, die den Betrieb der Videoanlage, ihre Nutzung, die Speicherung von Daten und / oder deren Auswertung betrifft, bedarf der Zustimmung des Betriebsrats.

[...]

§ 6 Betrieb der Videoanlage

(1) Die Videoanlage wird während der Betriebsruhezeiten grundsätzlich im gesamten Bereich des Briefzentrums im Aufzeichnungsmodus eingeschaltet.

(2) Der Außenbereich wird grundsätzlich, wie in Anlage 1 dargestellt, auch während der Betriebszeiten von der Videoanlage im Aufzeichnungsmodus überwacht.

(3) Voraussetzung für den Betrieb der Videoanlage im Aufzeichnungsmodus im Innenbereich während der Betriebszeiten ist ein auf konkrete Personen bezogener Verdacht einer strafbaren Handlung aufgrund von:

a) Beschädigungen, Verluste oder Inhaltsschmälerungen von Sendungen, die den Verdacht auf eine strafbare Handlung im Briefzentrum rechtfertigen oder

- b) Feststellungen zu Entwendungen und / oder Beschädigungen von Eigentum der Beschäftigten oder der Deutsche Post AG im Briefzentrum.
- (4) Über entsprechende Feststellungen gemäß Abs. 3 ist der Betriebsrat vor Einsatz der Videoanlage durch die NLL bzw. durch die Mitarbeiter der Konzernsicherheit zu informieren. Alle Informationen zu vorliegenden Verdachtsmomenten sowie die Art, Weise und Dauer des vorgesehenen Betriebs der Anlage unterliegen der Geheimhaltungspflicht gemäß § 79 BetrVG.
- (5) Um den Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten durch die Videoüberwachung so gering wie möglich zu halten, soll die Durchführung der Videoüberwachung im Aufzeichnungsmodus im jeweiligen Fall abhängig vom ermittelten Sachverhalt zunächst auf den räumlichen Bereich, dem der Vorfall gemäß Abs. 4 a) oder b) zugeordnet werden kann, beschränkt werden. Zu diesem Zweck können max. 6 Kameras eingesetzt werden.
- (6) Die Dauer der Videoaufzeichnung hat sich auf den erforderlichen Umfang zu beschränken. Sobald der Täter oder die Täterin ermittelt ist, der oder die für den die Videoaufzeichnung auslösenden Vorfall i.S.d. Abs. 3 a) oder b) verantwortlich ist, ist die Aufzeichnung unverzüglich einzustellen.
- (7) Hat die Videoaufzeichnung des überwachten Bereichs i.S.d. Abs. 5 zu keiner Überführung des Täters oder der Täterin geführt, kann die Videoaufzeichnung auf weitere Bereiche oder ggf. das gesamte Briefzentrum erstreckt werden, wobei die Überwachung mit Aufzeichnung insgesamt 4 Wochen nicht überschreiten darf. Eine darüber hinaus gehende Videoüberwachung im Aufzeichnungsmodus aufgrund des auslösenden Vorfalls ist nur mit Zustimmung des BR zulässig.
- (8) Erforderliche Zwischenbedienungen (Behebung technischer Störungen, Schaltung der Videoanlage während der Betriebsruhezeiten) werden gemeinsam durch Personen gem. § 5 vorgenommen.

§ 7 Auswertung der Erkenntnisse

- (1) Die Auswertung der Aufzeichnungen erfolgt durch visuelle Sichtung via Bildschirm. Bis auf das Vergrößern von Bildausschnitten ist die Anwendung technischer Auswertungsmöglichkeiten nur mit Zustimmung des BR zulässig.
- (2) Auswertungen von Aufzeichnungen dürfen nur aus Anlass und zur Aufklärung von Beschädigungen, Verlusten oder Inhaltsschmälerungen von Sendungen, die den Verdacht auf eine strafbare Handlung im Briefzentrum rechtfertigen oder wegen Feststellungen zu Entwendungen und / oder Beschädigungen von Eigentum der Beschäftigten oder der Deutsche Post AG erfolgen.

§ 8 Aufbewahrung und Vernichtung der Aufzeichnungen

- (1) Die aufgezeichneten Bilddaten befinden sich auf den eingebauten Festplatten der Digitalrecorder.
- (2) Aufgezeichnete Bilddaten werden spätestens 60 Tage nach Herstellung gelöscht, es sei denn, sie werden zur Beweissicherung benötigt.
- (3) Zur Beweissicherung können beweiserhebliche Bilddaten auf RAM-Disk oder Magnetband überspielt werden. Spätestens 60 Tage, nachdem die Aufzeichnungen nicht mehr zur Beweissicherung benötigt werden, werden sie gelöscht, es sei denn, das Gesetz schreibt eine längere Aufbewahrungsdauer vor.

§ 9 Datenschutz

- (1) Die Bestimmungen des Datenschutzes und anderer diesbezüglicher Gesetze und Gesamtbetriebsvereinbarungen bleiben von dieser Betriebsvereinbarung unberührt und sind zu beachten.
- [...]

§ 10 Rechte des Betriebsrats

- (1) Der Betriebsrat ist berechtigt, sich beim Betrieb der Videoanlage ein-

<p>[...]</p> <p>§ 11 Rechte und Information der Beschäftigten</p>	<p>schließlich aller Zwischenbedienungen mit jeweils einem seiner Mitglieder zu beteiligen.</p> <p>(2) Der Betriebsrat hat das Recht, die Einhaltung dieser Betriebsvereinbarung zu kontrollieren. Der dazu erforderliche Zutritt zu den entsprechenden Anlagen und Räumen und die dazu erforderlichen Informationen sind dem Betriebsrat jederzeit zu gewähren.</p> <p>(1) Vor dem erstmaligen Betriebsbeginn sind die Beschäftigten vom Arbeitgeber über Hintergründe und Inhalt dieser Betriebsvereinbarung und die Funktionsweise der Videoanlage zu informieren.</p> <p>(2) Neu eingestellte Kräfte erhalten ein vom Arbeitgeber verfasstes Informationsblatt (unter Umständen fremdsprachig) ausgehändigt.</p> <p>(3) Insbesondere im Ein- und Zugangsbereich der Niederlassung wird durch gut sichtbare Beschilderung auf den Einsatz von Videokameras hingewiesen.</p>
-------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Während der Betriebsruhezeiten erfolgt eine Videoüberwachung im Innen- und im Außenbereich. Der Außenbereich wird grundsätzlich auch während der Betriebszeiten von der Videoanlage im Aufzeichnungsmodus überwacht (§ 6 Abs. 2 BV). Während der Betriebszeiten erfolgt im Innenbereich eine Videoüberwachung nur bei konkretem Verdacht (§ 6 Abs. 3 BV).

Durch die Videoüberwachung im Außenbereich werden 30 Kraftfahrer während des Be- und Entladens sowie der Prüfung ihrer Fahrzeuge erfasst. Diese Tätigkeiten dauern für den einzelnen Fahrer täglich etwa eine Viertelstunde. Zum Außenbereich des Briefverteilzentrums haben Kunden, die Sendungen über die Großannahmestelle einliefern wollen, während der Betriebszeiten ungehinderten Zugang.

Der Betriebsrat hat den Einigungsspruch beim Arbeitsgericht angefochten. Er ist der Auffassung, durch die in dem Spruch vorgesehenen Möglichkeiten der Videoüberwachung werde unverhältnismäßig in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer eingegriffen.

- Es sei bereits fraglich, ob die Videoüberwachung geeignet ist, Diebstähle von Briefsendungen zu ermitteln oder zu verhindern. Die Überführung von bundesweit elf Tätern durch Videoüberwachung sei im Verhältnis zu der von der Arbeitgeberin behaupteten Vielzahl von Vermögensdelikten verschwindend gering.
- Jedenfalls sei die Videoüberwachung nicht erforderlich. Die Möglichkeiten der Tür- und Taschenkontrolle sowie die Installation einer verdeckten Videoüberwachung in einem konkreten Verdachtsfall seien ausreichende und mildere Mittel.
- Insgesamt fehle es auch an der Verhältnismäßigkeit im engeren Sinne. Eine Vielzahl von Kunden und Arbeitnehmern im Innen- und Außenbereich seien durch die offene Videoüberwachung schwer betroffen. Dieser hohen Eingriffsintensität stünde eine geringe Erfolgchance der Identifizierung von Tätern gegenüber.³⁹

Ist der Einigungsspruch über diese Betriebsvereinbarung zur Videoüberwachung rechtmäßig?

³⁹ Sach- und Rechtsverhalt in Anlehnung an BAG, Beschluss vom 26.08.2008, Az. 1 ABR 16/07.

Teil 5: Rechtmäßigkeit der Videoüberwachung

A. Rechtmäßigkeit der verdachtsbegründeten Videoüberwachung im Innenbereich (§ 6 Abs. 3-6 BV)

Grundsätzlich ermöglichen § 6 Abs. 3-6 BV eine verdachtsorientierte, räumlich begrenzte Videoüberwachung des Innenbereichs.

FEX:

Beim Innenbereich eines Briefverteilungszentrums handelt es sich – im Unterschied zum Clear Case „Discounter“ – immer um einen nicht öffentlich zugänglichen Bereich. Beim Discounter gibt es im Innenbereich die nicht-zugänglichen Lagerräume und die öffentlich zugänglichen Ladenräume; demgegenüber hat das Briefverteilungszentrum nur im Außenbereich Kundenkontakt und nur dort ist § 6b BDSG zu prüfen.

§ 6 Abs. 3 – 6 BV [Betrieb der Videoanlage]

(3) Voraussetzung für den Betrieb der Videoanlage im Aufzeichnungsmodus im Innenbereich während der Betriebszeiten ist ein auf konkrete Personen bezogener Verdacht einer strafbaren Handlung aufgrund von:

- a) Beschädigungen, Verluste oder Inhaltsschmälerungen von Sendungen, die den Verdacht auf eine strafbare Handlung im Briefzentrum rechtfertigen oder
- b) Feststellungen zu Entwendungen und / oder Beschädigungen von Eigentum der Beschäftigten oder der Deutsche Post AG im Briefzentrum.

(4) Über entsprechende Feststellungen gemäß Abs. 3 ist der Betriebsrat vor Einsatz der Videoanlage durch die NLL bzw. durch die Mitarbeiter der Konzernsicherheit zu informieren. Alle Informationen zu vorliegenden Verdachtsmomenten sowie die Art, Weise und Dauer des vorgesehenen Betriebs der Anlage unterliegen der Geheimhaltungspflicht gemäß § 79 BetrVG.

(5) Um den Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten durch die Videoüberwachung so gering wie möglich zu halten, soll die Durchführung der Videoüberwachung im Aufzeichnungsmodus im jeweiligen Fall abhängig vom ermittelten Sachverhalt zunächst auf den räumlichen Bereich, dem der Vorfall gemäß Abs. 4 a) oder b) zugeordnet werden kann, beschränkt werden. Zu diesem Zweck können max. 6 Kameras eingesetzt werden.

(6) Die Dauer der Videoaufzeichnung hat sich auf den erforderlichen Umfang zu beschränken. Sobald der Täter oder die Täterin ermittelt ist, der oder die für den die Videoaufzeichnung auslösenden Vorfall i.S.d. Abs. 3 a) oder b) verantwortlich ist, ist die Aufzeichnung unverzüglich einzustellen.

I. Einfachgesetzliche Rechtfertigung (§ 28 Abs. 1 Nr. 1 BDSG)

1. Eröffnung des Geltungsbereichs des BDSG

Hier erfolgt eine Verweisung auf Teil 2 B I.

2. Videoüberwachung als Erheben, Speichern und Übermitteln personenbezogener Daten

Hier erfolgt eine Verweisung auf Teil 2 B II 1.

3. Rechtfertigung durch die Zweckbestimmung des Vertragsverhältnisses

Nach FÖR-Ansicht entspricht es der Zweckbestimmung von Arbeitsverhältnissen in einem Briefverteilungszentrum, dass die Rechte Dritter auf Integrität, Vertraulichkeit und Übermittlung

ihrer Informationen geschützt werden (§ 206 StGB). In den Worten des BAG: „Die Arbeitgeberin ist dabei gleichsam Treuhänder für die Wahrung der Grundrechte ihrer Kunden aus Art. 10 Abs. 1 GG und aus Art. 14 Abs. 1 GG.“⁴⁰

§ 206 Strafgesetzbuch [Verletzung des Post- und Fernmeldegeheimnisses]

(1) Wer unbefugt einer anderen Person eine Mitteilung über Tatsachen macht, die dem Post- oder Fernmeldegeheimnis unterliegen und die ihm als Inhaber oder Beschäftigtem eines Unternehmens bekanntgeworden sind, das geschäftsmäßig Post- oder Telekommunikationsdienste erbringt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Ebenso wird bestraft, wer als Inhaber oder Beschäftigter eines in Absatz 1 bezeichneten Unternehmens unbefugt

1. eine Sendung, die einem solchen Unternehmen zur Übermittlung anvertraut worden und verschlossen ist, öffnet oder sich von ihrem Inhalt ohne Öffnung des Verschlusses unter Anwendung technischer Mittel Kenntnis verschafft,

2. eine einem solchen Unternehmen zur Übermittlung anvertraute Sendung unterdrückt oder

3. eine der in Absatz 1 oder in Nummer 1 oder 2 bezeichneten Handlungen gestattet oder fördert.

Anders als im Clear Case, bei dem es vorwiegend um den Eigentumsschutz des Arbeitgebers geht, muss das Briefverteilungszentrum aufgrund des Postbeförderungsvertrages die Informationsinteressen desjenigen, die sich der Post anvertrauen, wahren. Deshalb entspricht es nach FÖR-Ansicht dem Zweck des Arbeitsvertragsverhältnisses, dass das Briefverteilungszentrum bei 250 Fehlmeldungen Überwachungsmaßnahmen ergreift. Eine Rechtfertigung nach § 28 Abs. 1 Nr. 1 BDSG wird bejaht. Zu prüfen ist weiterhin, ob diese Auslegung von § 28 Abs. 1 Nr. 1 BDSG anlässlich der konkreten Betriebsvereinbarung mit höherrangigem Verfassungsrecht vereinbar ist.

II. Verfassungsrechtliche Rechtfertigung (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG)

Der Geltungsbereich des allgemeinen Persönlichkeitsrechts müsste eröffnet sein.

1. Recht am eigenen Bild (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG)

BAG:

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.⁴¹

Demnach ist der Geltungsbereich des allgemeinen Persönlichkeitsrechts eröffnet.

⁴⁰ Beschluss des BAG vom 26.08.2008, Az. 1 ABR 16/07, Rn. 24.

⁴¹ Beschluss des BAG vom 26.08.2008, Az. 1 ABR 16/07, Rn. 15.

2. Recht auf informationelle Selbstbestimmung (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG)

BAG:

Das als Teil des allgemeinen Persönlichkeitsrechts gewährleistete Recht auf informationelle Selbstbestimmung bedarf dabei unter den Bedingungen der automatischen Datenverarbeitung in besonderem Maße des Schutzes. 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.⁴²

Das BAG begründet hier mit der bereits aus der Volkszählungsentscheidung des BVerfG bekannten Ratio des „risk of chill“ die Eröffnung des Geltungsbereichs.

BVerfG:

Wer damit rechnet, dass etwa die Teilnahme an einer Versammlung ... registriert wird und dass ihm dadurch Risiken entstehen können, wird möglicherweise auf die Ausübung seiner entsprechenden Grundrechte (Art. 8, 9 GG) verzichten.⁴³

3. Eingriff

Die Videoüberwachung stellt einen Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht sowohl in seiner Ausformung als Recht am eigenen Bild als auch als Recht auf informationelle Selbstbestimmung dar (Teil 2 B III 3).

4. Rechtfertigung: Spezielle Schranken: Verfassungsmäßige Ordnung

Die Betriebsvereinbarung, welche durch die Einigungsstelle beschlossen wurde, ist eine Norm i.S.d. verfassungsmäßigen Ordnung (Teil 2 B III 4).

5. Rechtfertigung: Allgemeine Schranke: Verhältnismäßigkeit im weiteren Sinne

Zu prüfen ist, ob der Eingriff in das Eingriffsrechtsgut (Grundrecht aus Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG) verhältnismäßig im weiteren Sinne ist. Dies setzt die Prüfung von Geeignetheit, Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit im engeren Sinne voraus.

Geeignetheit	Eingriff muss geeignet sein, um den Schutz des Rechtsguts, das die Eingriffsrechtfertigung bildet (Rechtfertigungsrechtsgut), zu bewirken – Tauglichkeit des Mittels für den Zweck.
Erforderlichkeit	Es darf keine Maßnahme geben, die für den Schutz des Rechtfertigungsrechtsguts genauso geeignet und weniger eingreifend ist.
Verhältnismäßigkeit im engeren Sinne	Schwere des Eingriffs in das Eingriffsrechtsgut darf nicht außer Verhältnis zur Qualität der Förderung des Rechtfertigungsrechtsguts stehen – Grundrechtseingriff darf in seiner

⁴² Beschluss des BAG vom 26.08.2008, Az. 1 ABR 16/07, Rn. 15.

⁴³ BVerfGE 65, 1, 43.

	Intensität nicht außer Verhältnis zum angestrebten Ziel stehen.
--	-----------------------------------------------------------------

- a) **Geeignetheit**
- aa) **Rechtfertigungsrechtsgut**

BAG:

Erklärter Zweck der Videoanlage ist Sendungsverluste, Sendungsbeschädigungen sowie Inhaltsschmälerungen zu vermindern und aufzuklären, das Eigentum der Arbeitgeberin, ihrer Kunden, Lieferanten und Beschäftigten zu schützen und der Wahrung des Postgeheimnisses zu dienen. Diese Ziele sind rechtlich schützenswert.⁴⁴

Nach § 2 Abs. 2 der Betriebsvereinbarung wird die Videoanlage ausschließlich zur Aufklärung sowie zur Vorbeugung von weiteren Straftaten betrieben.

Das berechnete Interesse der Arbeitgeberin daran, dass die von ihr beförderten Briefsendungen möglichst nicht abhanden kommen, beschädigt werden oder Inhaltsverluste erleiden, ergibt sich schon aus § 39 Abs. 2 Satz 1 PostG, der die Arbeitgeberin zur Wahrung des durch Art. 10 Abs. 1 GG gewährleisteten Postgeheimnisses verpflichtet.

Die Arbeitgeberin ist dabei gleichsam Treuhänder für die Wahrung der Grundrechte ihrer Kunden aus Art. 10 Abs. 1 GG und aus Art. 14 Abs. 1 GG. Zugleich hat sie ein eigennütziges rechtlich schützenswertes Interesse an der (repressiven) Aufklärung und der (präventiven) Verhinderung von weiteren Diebstählen in ihren Räumlichkeiten.⁴⁵

Rechtfertigungsrechtsgüter sind das Post- und Briefgeheimnis (Art. 10 Abs. 1 GG) und das Eigentum (Art. 14 Abs. 1 S. 1 GG).

- bb) **Geeignetheit der Videoüberwachung für den Schutz der Rechtfertigungsrechtsgüter**

BAG:

Dabei steht den Betriebsparteien - ebenso wie in einer vergleichbaren Situation dem Gesetzgeber - **ein gewisser Beurteilungsspielraum** zu⁴⁶. **Die vorgesehene Videoüberwachung ist zur Ergreifung und Überführung von Tätern und zur Verhinderung weiterer Diebstähle grundsätzlich geeignet.**

Der Umstand, dass Verluste von Briefsendungen möglicherweise in erheblichem oder gar überwiegendem Umfang außerhalb des Briefzentrums - sei es auf dem Weg dorthin, sei es auf dem Weg zum Empfänger - eintreten, bedeutet nicht, dass eine Videoanlage im Betrieb ungeeignet wäre, dortige Verluste zu verhindern oder aufzuklären. So wurden denn auch im Jahr 2005 in anderen Briefzentren der Arbeitgeberin mittels stationärer Videoanlagen elf Täter überführt. **Dabei kann dahinstehen, ob diese Anzahl bezogen auf die bei der Arbeitgeberin bundesweit beschäftigten Arbeitnehmer als eher beträchtlich oder als eher gering zu erachten ist.**⁴⁷

⁴⁴ Beschluss des BAG vom 26.08.2008, Az. 1 ABR 16/07, Rn. 24.

⁴⁵ Beschluss des BAG vom 26.08.2008, Az. 1 ABR 16/07, Rn. 24.

⁴⁶ Beschluss des BAG vom 26.08.2008, Az. 1 ABR 16/07, Rn. 19.

⁴⁷ Beschluss des BAG vom 26.08.2008, Az. 1 ABR 16/07, Rn. 26.

Die vorgesehene Videoüberwachung ist geeignet. Hervorzuheben ist, dass das BAG keine Darlegungslast für den Erfolg der Videoüberwachung verlangt („kann dahinstehen“).

b) Erforderlichkeit

BAG:

Unter Berücksichtigung des ihr zustehenden Beurteilungsspielraums durfte die Einigungsstelle die vorgesehene Videoüberwachung für erforderlich halten. Die Beurteilung, es gebe zur Aufklärung und Verhinderung von Diebstählen innerhalb des Briefzentrums kein anderes in gleicher Weise wirksames, das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer weniger einschränkendes Mittel, lag innerhalb ihrer tatsächlichen Einschätzungsprärogative. Taschen- und Personenkontrollen sind dazu nicht in gleicher Weise geeignet. Das gilt insbesondere, soweit Diebesgut - wie dies vor allem bei Geld, aber auch bei Gegenständen des täglichen Gebrauchs, etwa Handys, der Fall ist - nicht ohne Weiteres als solches erkennbar ist. Im Übrigen sieht die abgeschlossene Betriebsvereinbarung über Tür- und Taschenkontrollen „Leibesvisitationen“ nicht vor. Ein reines Fernsehmonitoring ist insbesondere für die Aufklärung von Diebstählen nicht in gleicher Weise effizient wie eine Aufzeichnung.⁴⁸

Das BAG konzipiert der Einigungsstelle sowohl bei der Geeignetheit als auch bei der Erforderlichkeit eine sogenannte Einschätzungsprärogative – einen Beurteilungsspielraum. Dies verdeutlicht, dass die betriebliche Norm – die Betriebsvereinbarung – ähnlichen Prüfungsmaßstäben unterliegt wie ein vom parlamentarischen Gesetzgeber verabschiedetes Gesetz. Hervorgehoben wird so der richterliche Respekt vor und die Bedeutung von Betriebsvereinbarungen.

Ergänzend zu den Argumenten des BAG gibt die Aufsatzliteratur zu bedenken: Gegen mögliche Torkontrollen spräche, dass „untreue Mitarbeiter Sendungen vermutlich überwiegend bereits im Verteilerzentrum öffnen, sich dort deren Inhalt zueignen und die geöffneten Couverts anschließend vernichten.“⁴⁹ Sie erscheinen also wenig erfolgsversprechend. Auch das Mittel einer „betriebsinternen Bespitzelung“⁵⁰ durch andere Arbeitnehmer erscheine nicht weniger einschneidend als eine Videoüberwachung. Hervorzuheben ist, dass das BAG die Erforderlichkeit nicht mit dem Schutz des Post- und Briefgeheimnisses gerechtfertigt hat, sondern explizit mit dem allgemeinen Diebstahlrisiko.

c) Verhältnismäßigkeit im engeren Sinne

Verhältnismäßig ist eine Regelung, wenn die Schwere des Eingriffs in das Eingriffsrechtsgut nicht außer Verhältnis zur Qualität der Förderung des Rechtfertigungsrechtsguts steht.

BAG:

⁴⁸ Beschluss des BAG vom 26.08.2008, Az. 1 ABR 16/07, Rn. 27.

⁴⁹ Bayreuther, NZA 2005, 1038, 1040.

⁵⁰ Bayreuther, NZA 2005, 1038, 1040.

Um das festzustellen, bedarf es einer Gesamtabwägung der Intensität des Eingriffs und des Gewichts der ihn rechtfertigenden Gründe.

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.⁵¹

Bei der Verhältnismäßigkeit im engeren Sinne ist zu berücksichtigen, dass es sich um einen erheblichen, aber keinen schweren Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht handelt.

BAG:

Eine verdachtsunabhängige, rein präventive Inbetriebnahme der Überwachungsanlage ist nach § 6 Abs. 3 BV im Innenbereich nicht möglich. Voraussetzung für Überwachungsmaßnahmen ist vielmehr, dass die Arbeitgeberin Feststellungen getroffen hat, die den konkreten Verdacht einer strafbaren Handlung gegenüber bestimmten Personen begründen. Wenn also der Verdacht auf Grund einer näheren Prüfung der Umstände - Ort des Auffindens, Anzahl der betroffenen Sendungen, Hinweise auf den Zeitpunkt der möglichen Eigentumsverletzung, bisherige Bearbeitungsstationen - als gerechtfertigt erscheint.⁵²

Hervorzuheben ist, dass eine verdachtsunabhängige Videoüberwachung im Innenbereich nach dem BAG-Urteil nicht gerechtfertigt ist. Nur eine auf einem konkreten Verdacht beruhende Videoüberwachung ist rechtmäßig. Das BAG entwickelt rechtliche Kriterien für die Videoüberwachung:

(1) Räumliche Begrenzung

BAG:

Dem Gebot der Verhältnismäßigkeit im engeren Sinn dient es ferner, dass nach § 6 Abs. 5 Satz 1 BV die Überwachung zunächst auf den räumlichen Bereich zu beschränken ist, dem der konkrete Verdacht zugeordnet werden kann.⁵³

(2) Überwachungsdauer

Die Dauer der Aufzeichnung (Beginn und Ende bzw. Höchstgrenze) muss im Vorhinein festgelegt werden.

BAG:

Die Dauer der Videoaufzeichnung ist nach § 6 Abs. 6 Satz 1 BV "auf den erforderlichen Umfang" zu beschränken. Nach § 6 Abs. 6 Satz 2 BV ist sie unverzüglich nach Ermittlung des Täters einzustellen. Ferner ergibt sich aus der Regelung in § 6 Abs. 7 Satz 1 BV mittelbar, dass eine Überwachungsmaßnahme höchstens vier Wochen dauern darf. Dabei handelt es sich nicht um die regelmäßig vorzusehende Dauer, sondern um die noch zulässige Obergrenze.⁵⁴

⁵¹ Beschluss des BAG vom 26.08.2008, Az. 1 ABR 16/07, Rn. 21.

⁵² Beschluss des BAG vom 26.08.2008, Az. 1 ABR 16/07, Rn. 31.

⁵³ Beschluss des BAG vom 26.08.2008, Az. 1 ABR 16/07, Rn. 32.

⁵⁴ Beschluss des BAG vom 26.08.2008, Az. 1 ABR 16/07, Rn. 33.

(3) Information des Betriebsrats (Konkret-individuelles Abstimmungsverfahren)

Der Betriebsrat muss an den Überwachungsmaßnahmen beteiligt werden. Die Beteiligung des Betriebsrats ist also zweistufig:

- Zum einen ist der Betriebsrat abstrakt-generell an der Videoüberwachung durch den Erlass einer Betriebsvereinbarung (Beteiligung im Einigungsstellenverfahren) beteiligt.
- Zum anderen wird der Betriebsrat im Innenbereich konkret-individuell über die einzelne Überwachungsmaßnahme informiert.

Zur Sicherung der Informationspflicht des Arbeitgebers sieht die dem BAG vorgelegte Betriebsvereinbarung ein Schlüsselrecht des Betriebsrats vor.

BAG:

Nach § 6 Abs. 4 Satz 1 BV ist der Betriebsrat vor einem Einsatz der Videoanlage über die gemäß § 6 Abs. 3 BV getroffenen Feststellungen zu informieren. Dadurch wird er in die Lage versetzt, selbst zu beurteilen, ob diese Feststellungen den konkreten Verdacht einer strafbaren Handlung gegen bestimmte Personen begründen und den vorgesehenen räumlichen Bereich der Überwachungsmaßnahme sowie deren zeitliche Dauer rechtfertigen. **Das Recht des Betriebsrats zur Mitbeurteilung beim konkreten Einsatz der Überwachungsanlage wird durch das in § 4 Abs. 4 BV vorgesehene Zwei-Schlüssel-System abgesichert.** Danach sind die Bedienungselemente der Videoanlage in einem Schrank unterzubringen, der nur mit zwei Schlüsseln geöffnet werden kann, von denen einer dem Betriebsrat zur Verfügung steht. Auf Grund dieser Regelung ist es für die Arbeitgeberin nicht möglich, die Videoanlage ohne Mitwirkung des Betriebsrats in Betrieb zu nehmen und deren Einschaltzeit zu programmieren. Sofern der Betriebsrat die Informationen der Arbeitgeberin für die Durchführung der Videoüberwachung nicht für ausreichend erachtet, kann er die Herausgabe seines Schlüssels verweigern und ist die Arbeitgeberin gezwungen, gemäß § 12 Abs. 1 BV zur Durchsetzung der konkreten Überwachungsmaßnahme die Einigungsstelle anzurufen.⁵⁵

(4) Löschung bzw. Speicherung der durch Videoüberwachung organisierten Daten

Das BAG verlangt, dass eine Löschung der aufgezeichneten Bilddaten – soweit sie nicht zur Beweissicherung benötigt werden – spätestens 60 Tage nach ihrer Herstellung erfolgt.

BAG:

Dem Persönlichkeitsschutz der Arbeitnehmer dienen schließlich auch die Regelungen in § 7 Abs. 2 BV über die nur beschränkt zulässige Auswertung der durch die Videoüberwachung gewonnenen Erkenntnisse und die in § 8 Abs. 2 und 3 BV vorgesehene Pflicht zur Löschung der aufgezeichneten Bilddaten. Dabei ist der in § 6b Abs. 5 BDSG ausdrücklich normierte, den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz konkretisierende allgemeine Rechtsgedanke zu beachten, wonach die im Wege der Videoüberwachung gewonnenen Daten “unverzüglich” gelöscht werden müssen, wenn sie zur Erreichung des Zwecks nicht mehr erforderlich sind. § 8 Abs. 2 BV ist deshalb wegen des Grundsatzes der möglichst gesetzes- und verfassungskonformen Auslegung dahin zu verstehen, dass aufgezeichnete Bilddaten **unverzüglich nach ihrer Auswertung, spätestens jedoch 60 Tage nach ihrer Herstellung gelöscht werden**, es sei denn,

⁵⁵ Beschluss des BAG vom 26.08.2008, Az. 1 ABR 16/07, Rn. 34.

sie werden zur Beweissicherung benötigt. § 8 Abs. 3 Satz 2 BV ist dahin auszulegen, dass die Aufzeichnungen, wenn sie nicht mehr zur Beweissicherung benötigt werden, unverzüglich, spätestens jedoch nach 60 Tagen gelöscht werden, es sei denn, das Gesetz schreibt eine längere Aufbewahrungsdauer vor.⁵⁶

Unter den Einschränkungen, die das BAG für die Videoüberwachung konkretisiert, handelt es sich um keinen schweren Eingriff. Weil darüber hinaus eine Förderung der Rechtfertigungsgüter erwartet wird, ist die Betriebsvereinbarung verhältnismäßig im engeren Sinne und damit auch verhältnismäßig im weiteren Sinne.

B. Verhältnismäßigkeit im engeren Sinne der sekundären Videoüberwachung im Innenbereich (§ 6 Abs. 7 BV)

Wenn eine primäre verdachtsbegründete und räumlich begrenzte Videoüberwachung nicht zum Erfolg führt, soll nach der Betriebsvereinbarung (§ 6 Abs. 7 BV) eine sekundäre, räumlich nicht mehr begrenzte Videoüberwachung rechtmäßig sein. Einzige Einschränkung ist die Anordnung einer Höchstdauer der Überwachungszeit von 28 Tagen.

§ 6 Abs. 7 BV:

„Hat die Videoaufzeichnung des überwachten Bereichs i.S.d. Abs. 5 zu keiner Überführung des Täters oder der Täterin geführt, kann die Videoaufzeichnung auf weitere Bereiche oder ggf. das gesamte Briefzentrum erstreckt werden, wobei die Überwachung mit Aufzeichnung insgesamt 4 Wochen nicht überschreiten darf.“

FÖR-Pragmatik:

Die einzelnen Prüfungsschritte sind wie oben Teil 5 A. Das BAG nimmt nur zum letzten Punkt der Prüfung Stellung, nämlich der Verhältnismäßigkeit im engeren Sinne.

Das BAG geht wegen der großen Streubreite der räumlich nicht begrenzten Videoüberwachung und der Verdachtsunabhängigkeit gegenüber zahlreichen Betroffenen von einem sehr schweren Eingriff aus.

BAG:

Durch die in § 6 Abs. 7 Satz 1 BV vorgesehene Überwachung **wird ein weit größerer Kreis „unschuldiger“ Arbeitnehmer in die Überwachung einbezogen**. Es wird in die Persönlichkeitsrechte von sehr viel mehr Arbeitnehmern eingegriffen, **ohne dass diese hierzu Anlass gegeben hätten**.

Es soll danach genügen, dass die Videoaufzeichnung des zuvor überwachten Bereichs zu keiner Überführung des Täters geführt hat. Damit wird allein die Erfolglosigkeit des bereits vorliegenden Eingriffs in Persönlichkeitsrechte einer geringeren Zahl von Arbeitnehmern zum Grund für weitergehende Eingriffe in die Rechte einer weit größeren Zahl von Arbeitnehmern.⁵⁷

⁵⁶ Beschluss des BAG vom 26.08.2008, Az. 1 ABR 16/07, Rn. 35.

⁵⁷ Beschluss des BAG vom 26.08.2008, Az. 1 ABR 16/07, Rn. 39.

Die Schwere des Eingriffs wird nach dem Urteil des BAG nicht dadurch gemildert, dass der Betriebsrat ein Zustimmungsrecht hat.

§ 6 Abs. 7 Satz 2 BV:

„Eine darüber hinaus gehende Videoüberwachung im Aufzeichnungsmodus aufgrund des auslösenden Vorfalls ist nur mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig.“

Die Zustimmung des Betriebsrats ist zwar geeignet als Kontrollinstanz, rechtswidrigen Eingriffen in die Rechte der Arbeitnehmer vorzubeugen. **Das BAG geht aber nicht soweit, die Grundrechte einzelner Arbeitnehmer bei einer verdachtsunabhängigen und räumlich unbegrenzten Videoüberwachung zur Disposition des Betriebsrats zu stellen.**

BAG:

Diese Regelung ermöglicht eine räumlich und zeitlich unbeschränkte Videoüberwachung im gesamten Betrieb. Sie knüpft zwar formal noch an den „auslösenden Vorfall“ an, nähert sich aber auf Grund des Fehlens jeder räumlichen, zeitlichen oder personellen Beschränkung einer verdachtsunabhängigen unbegrenzten Videoüberwachung.⁵⁸

[...]

Das Erfordernis der Zustimmung des Betriebsrats zu einer konkreten Überwachungsmaßnahme ist geeignet, eine inhaltliche Beschränkung möglicher Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer verfahrensrechtlich ergänzend zu sichern. **Sie ist aber nicht geeignet, fehlende inhaltliche Beschränkungen der Videoüberwachung zu ersetzen.**⁵⁹

Wegen der Schwere des Eingriffs verneint das BAG die Verhältnismäßigkeit im engeren Sinne. Eine sekundäre, verdachtsunabhängige und räumlich unbegrenzte Videoüberwachung des Innenbereichs, die durch Betriebsvereinbarung⁶⁰ geregelt wird, ist rechtswidrig.

C. Rechtmäßigkeit der Videoüberwachung im Außenbereich (§ 6b BDSG)

§ 6 Abs. 2 BV

„Der Außenbereich wird grundsätzlich, wie in Anlage 1 dargestellt, auch während der Betriebszeiten von der Videoanlage im Aufzeichnungsmodus überwacht.“

§ 6b Bundesdatenschutzgesetz

[Beobachtung öffentlich zugänglicher Räume mit optisch-elektronischen Einrichtungen]

(1) Die Beobachtung öffentlich zugänglicher Räume mit optisch-elektronischen Einrichtungen (Videoüberwachung) ist nur zulässig, soweit sie

1. zur Aufgabenerfüllung öffentlicher Stellen,
2. zur Wahrnehmung des Hausrechts oder
3. zur Wahrnehmung berechtigter Interessen für konkret festgelegte Zwecke

⁵⁸ Beschluss des BAG vom 26.08.2008, Az. 1 ABR 16/07, Rn. 39.

⁵⁹ Beschluss des BAG vom 26.08.2008, Az. 1 ABR 16/07, Rn. 40.

⁶⁰ FEX: Nicht entschieden ist damit, ob ein Arbeitgeber im Individualarbeitsvertrag eine solche Videoüberwachung vereinbaren könnte.

erforderlich ist und keine Anhaltspunkte bestehen, dass schutzwürdige Interessen der Betroffenen überwiegen.

(2) Der Umstand der Beobachtung und die verantwortliche Stelle sind durch geeignete Maßnahmen erkennbar zu machen.

(3) Die Verarbeitung oder Nutzung von nach Absatz 1 erhobenen Daten ist zulässig, wenn sie zum Erreichen des verfolgten Zwecks erforderlich ist und keine Anhaltspunkte bestehen, dass schutzwürdige Interessen der Betroffenen überwiegen. Für einen anderen Zweck dürfen sie nur verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies zur Abwehr von Gefahren für die staatliche und öffentliche Sicherheit sowie zur Verfolgung von Straftaten erforderlich ist.

(4) Werden durch Videoüberwachung erhobene Daten einer bestimmten Person zugeordnet, ist diese über eine Verarbeitung oder Nutzung entsprechend den §§ 19a und 33 zu benachrichtigen.

(5) Die Daten sind unverzüglich zu löschen, wenn sie zur Erreichung des Zwecks nicht mehr erforderlich sind oder schutzwürdige Interessen der Betroffenen einer weiteren Speicherung entgegenstehen.

I. Außenbereich als öffentlich zugänglicher Raum

Das BAG lässt – dogmatisch unsauber – offen, ob es sich beim Außenbereich um einen öffentlich zugänglichen Raum handelt oder nicht. Rechtsprechungspragmatisch begründet es diese Vorgehensweise mit der Äquivalenz der Voraussetzungen von § 6b Abs. 1 BDSG mit dem verfassungsrechtlichen Verhältnismäßigkeitsgrundsatz.

BAG:

Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, ist die Regelung in § 6 Abs. 2 BV über die Überwachung im Außenbereich wirksam. Sie hält sowohl den nach § 6b BDSG zu stellenden Anforderungen als auch denjenigen des allgemeinen Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes stand. Daher kam es nicht darauf an, ob es sich - wofür vieles spricht - vorliegend bei dem Außenbereich des Briefverteilzentrums um einen "öffentlich zugänglichen Raum" iSv. § 6b Abs. 1 BDSG handelt (vgl. dazu etwa Gola/Schomerus BDSG 9. Aufl. § 6b Rn. 9; Wedde in Däubler/Klebe/Wedde/Weichert BDSG 2. Aufl. § 6b Rn. 21 f.).⁶¹ [...]

Sofern es sich bei dem Außenbereich nicht um einen öffentlich zugänglichen Raum iSv. § 6b BDSG handeln sollte, folgte daraus im Ergebnis nichts anderes. In diesem Fall richtet sich die Zulässigkeit der Videoüberwachung im Außenbereich ebenso wie diejenige im Innenbereich ausschließlich nach dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz. Auch dann erweist sich die Regelung in § 6 Abs. 2 BV, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, als wirksam.⁶²

Eine Videoüberwachung im Außenbereich ist **geeignet**, Straftaten gegenüber der Arbeitgeberin, deren Kunden oder Lieferanten sowie deren Beschäftigten vorzubeugen und zu ihrer Aufklärung beizutragen. Die Einigungsstelle durfte die Videoüberwachung im Außenbereich zur Verfolgung dieser Zwecke für **erforderlich** halten. Eine solche Überwachung erscheint unter Berücksichtigung der mit ihr verfolgten Zwecke und unter Würdigung der mit ihr verbundenen Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer auch als **angemessen**. Dabei ist von maßgeblicher Bedeutung, dass die etwa 30 betroffenen Kraftfahrer der Videoüberwachung nur für eine Viertelstunde täglich ausgesetzt sind.⁶³

FÖR-Pragmatik:

Darauf hinzuweisen ist, dass der Begriff des öffentlich zugänglichen Raums keineswegs einfach zu ermitteln ist. In der Gesetzesbegründung wurden beispielhaft „Bahnsteige, Ausstellungsräume eines Museums, Verkaufsräume oder Schalterhallen“⁶⁴ genannt. FÖR empfiehlt,

⁶¹ Beschluss des BAG vom 26.08.2008, Az. 1 ABR 16/07, Rn. 47.

⁶² Beschluss des BAG vom 26.08.2008, Az. 1 ABR 16/07, Rn. 55.

⁶³ Beschluss des BAG vom 26.08.2008, Az. 1 ABR 16/07, Rn. 56.

⁶⁴ Simitis, BDSG, § 6b Rn. 40 m.w.N.

von einer Negativdefinition auszugehen: Alle Räume sind öffentlich zugänglich, die nicht zu den nicht öffentlich zugänglichen gezählt werden müssen. „Nicht öffentlich zugänglich sind Räume, die nur von einem bestimmten Personenkreis betreten werden dürfen wie beispielsweise eine nur Werksangehörigen zugängliche Halle eines Unternehmens.“⁶⁵ Im vorliegenden Fall ist FÖR der Auffassung, dass es sich um öffentlich zugängliche Räume handelt, weil Kunden ungehinderten Zugang haben.

BAG:

Zum Außenbereich des Briefverteilzentrums haben Kunden, die Sendungen über die Großannahmestelle einliefern wollen, während der Betriebszeiten ungehinderten Zugang.⁶⁶

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass das BAG bei öffentlich zugänglichen Räumen § 6b BDSG zu Grunde legt und bei nicht öffentlich zugänglichen Räumen eine verfassungsrechtliche Verhältnismäßigkeitsprüfung vornimmt. Nach Auffassung des BAG besteht die Betriebsvereinbarung den Verhältnismäßigkeitstest (siehe oben).⁶⁷

FEX:

Das BAG unterscheidet sich deswegen von der FÖR-Dogmatik, die dann, wenn § 6b BDSG nicht eröffnet ist, § 28 BDSG prüft. Nach hier vertretener Ansicht ist die Prüfung von § 28 BDSG unter Rekurs auf die verfassungskonforme Auslegung entweder des Zwecks des Vertragsverhältnisses (§ 28 Abs. 1 Nr. 1 BDSG) oder der Interessenabwägung (§ 28 Abs. 1 Nr. 2 BDSG) der dogmatisch vorzugswürdige Weg. Die Positionierung des BAG erklärt sich vielleicht aus einer Vorentscheidung, die 2004 § 28 BDSG als Rechtfertigung für die Videoüberwachung ablehnte.

BAG:

„Denn selbst wenn § 28 BDSG grundsätzlich geeignet sein sollte, Videoaufzeichnungen von Personen zu rechtfertigen, sind jedenfalls die nach § 28 Abs. 1 BDSG erforderlichen Voraussetzungen hier nicht erfüllt. Auch wenn zu Gunsten der Arbeitgeberin angenommen wird, die - jedenfalls bei digitaler Kameratechnik vorliegende - automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten der Arbeitnehmer sei i.S.v. § 28 Abs. 1 Nr. 2 BDSG zur Wahrung berechtigter Interessen der Arbeitgeberin erforderlich, **so überwiegt jedenfalls unter den vorliegenden Umständen das schutzwürdige Interesse der betroffenen Arbeitnehmer an dem Ausschluss der Verarbeitung und Nutzung ihrer Daten.**“⁶⁸

II. Rechtfertigung aus Hausrecht (§ 6b Abs. 1 Nr. 2 BDSG)

Eine Videoüberwachung ist rechtmäßig, soweit sie

- zur Wahrung des Hausrechts erforderlich ist

⁶⁵ Simitis, BDSG, § 6b Rn. 43 unter Bezug auf die Gesetzesbegründung.

⁶⁶ Beschluss des BAG vom 26.08.2008, Az. 1 ABR 16/07, Rn. 5.

⁶⁷ Beschluss des BAG vom 26.08.2008, Az. 1 ABR 16/07, Rn. 56.

⁶⁸ Beschluss des BAG vom 29.6.2004, 1 ABR 21/03, Rn. 29.

- und keine Anhaltspunkte bestehen, dass schutzwürdige Interessen der Betroffenen überwiegen (§ 6b Abs. 1 Nr. 2 BDSG).

BAG:

Die Wahrnehmung des Hausrechts kann sowohl präventiven Zwecken - insbesondere der Vermeidung von Diebstählen, Sachbeschädigungen oder Störungen - dienen, als auch als repressives Mittel zur Verfolgung von Straftätern eingesetzt. Dabei reicht die Beobachtungsbe fugnis des Hausrechtsinhabers bis an die Grenzen des Grundstücks.

Hier durfte die Einigungsstelle die Videoanlage im Außenbereich zum Schutz des Briefzent rums vor von außen drohenden Beschädigungen oder Beeinträchtigungen und damit zur Wahrnehmung des Hausrechts der Arbeitgeberin für erforderlich halten. Ebenso wirksame, die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Arbeitnehmer weniger belastende Maßnahmen sind nicht ersichtlich.⁶⁹

Weiter darf das Interesse der Arbeitnehmer nicht das Interesse der Arbeitgeberin überwiegen. Hier stellt das BAG auf die im Vergleich zum Innenbereich weniger starke Intensität der Über wachungsmaßnahme ab.

BAG:

Für die von der Videoüberwachung im Außenbereich betroffenen etwa 30 Kraftfahrer handelt es sich nicht um eine Dauerüberwachung. Vielmehr sind sie der Aufzeichnung durch die Vi deoanlage nur für die Dauer des Be- und Entladens sowie der Prüfung der Fahrzeuge und damit unstrittig allenfalls für etwa eine Viertelstunde arbeitstäglich ausgesetzt. Der Überwa chungs- und Anpassungsdruck beschränkt sich damit für die Kraftfahrer - anders als derjenige im Innenbereich für die dort beschäftigten Arbeitnehmer - auf einen nur geringen, ihnen hin sichtlich der zeitlichen Lage bekannten Teil ihrer Arbeitszeit.⁷⁰

Somit überwiegen die Interessen des Arbeitnehmers nicht das Interesse der Arbeitgeberin. Die Videoüberwachung ist gerechtfertigt.

FEX:

Auffallend ist, dass das BAG mit keinem Wort auf die ebenfalls betroffenen Kunden eingeht.

III. Rechtfertigung zur Wahrung berechtigter Interessen (§ 6b Abs. 1 Nr. 3 BDSG)

Darüberhinaus könnte die Videoüberwachung zur Wahrung berechtigter Interessen der Ar beitgeberin für konkret festgelegte Zwecke erforderlich sein, falls keine Anhaltspunkte beste hen, dass schutzwürdige Interessen der Betroffenen überwiegen (§ 6b Abs. 1 Nr. 3 BDSG).

BAG:

Als berechnigte Interessen kommen sowohl wirtschaftliche als auch ideelle Interessen der ver antwortlichen Stellen in Betracht. Diese müssen im Voraus konkret beschrieben sein. Hier verfolgt die Arbeitgeberin mit dem Schutz ihres Besitztums, des Eigentums ihrer Kunden so wie des Postgeheimnisses berechnigte Interessen. Die Zwecke sind in § 2 Abs. 1 und 2 BV

⁶⁹ Beschluss des BAG vom 26.08.2008, Az. 1 ABR 16/07, Rn. 51.

⁷⁰ Beschluss des BAG vom 26.08.2008, Az. 1 ABR 16/07, Rn. 52.

hinreichend präzise angegeben. Auch im Hinblick auf diese Interessen durfte die Einigungsstelle die Videoüberwachung für erforderlich halten.⁷¹

Hinsichtlich der nicht überwiegenden Interessen der Betroffenen kann auf oben 1) verwiesen werden. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass das BAG die Rechtmäßigkeit der Videoüberwachung sowohl aufgrund von Hausrecht als auch zur Wahrung berechtigter Interessen bejaht. (§ 6b Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 3 BDSG)

IV. Weitere Voraussetzungen einer rechtmäßigen Videoüberwachung im Außenbereich

1. Kenntlichmachung

„Der Umstand der Beobachtung und die verantwortliche Stelle sind durch geeignete Maßnahmen erkennbar zu machen.“ (§ 6b Abs. 2 BDSG)

§ 11 Abs. 3 Betriebsvereinbarung

Insbesondere im Ein- und Zugangsbereich der Niederlassung wird durch gut sichtbare Beschilderung auf den Einsatz von Videokameras hingewiesen.

BAG:

Dem Gebot des § 6b Abs. 2 BDSG wird durch die Regelung in § 11 Abs. 3 BV Rechnung getragen. Im Zusammenhang mit § 9 Abs. 1 BV ist diese dahingehend zu verstehen, dass durch die Beschilderung nicht nur auf den Umstand der Beobachtung, sondern auch auf die verantwortliche Stelle, also die Arbeitgeberin, hinzuweisen ist.⁷²

2. Löschung

„Die Daten sind unverzüglich zu löschen, wenn sie zur Erreichung des Zwecks nicht mehr erforderlich sind oder schutzwürdige Interessen der Betroffenen einer weiteren Speicherung entgegen stehen.“ (§ 6b Abs. 5 BDSG)

§ 8 Abs. 2 und 3 Betriebsvereinbarung

(2) Aufgezeichnete Bilddaten werden spätestens 60 Tage nach Herstellung gelöscht, es sei denn, sie werden zur Beweissicherung benötigt.

(3) Zur Beweissicherung können beweiserhebliche Bilddaten auf RAM-Disk oder Magnetband überspielt werden. Spätestens 60 Tage, nachdem die Aufzeichnungen nicht mehr zur Beweissicherung benötigt werden, werden sie gelöscht, es sei denn, das Gesetz schreibt eine längere Aufbewahrungsdauer vor.

BAG:

Dem Gebot des § 6b Abs. 5 BDSG ist durch ein entsprechendes gesetzeskonformes Verständnis der Bestimmungen über die Aufbewahrung und Löschung der aufgezeichneten Bilddaten in § 8 Abs. 2 und 3 BV Genüge getan.⁷³

⁷¹ Beschluss des BAG vom 26.08.2008, Az. 1 ABR 16/07, Rn. 51.

⁷² Beschluss des BAG vom 26.08.2008, Az. 1 ABR 16/07, Rn. 53.

⁷³ Beschluss des BAG vom 26.08.2008, Az. 1 ABR 16/07, Rn. 54.

3. Zweckbegrenzung der Verarbeitung und Nutzung

Ein weiteres Kriterium für die Rechtmäßigkeit der Videoüberwachung ist, dass die Daten nur für den Zweck verarbeitet und genutzt werden, zu dem sie erhoben wurden (Ausnahme § 6b Abs. 3 S. 2 BDSG).

§ 6b Abs. 3 Bundesdatenschutzgesetz

(3) Die Verarbeitung oder Nutzung von nach Absatz 1 erhobenen Daten ist zulässig, wenn sie zum Erreichen des verfolgten Zwecks erforderlich ist und keine Anhaltspunkte bestehen, dass schutzwürdige Interessen der Betroffenen überwiegen. Für einen anderen Zweck dürfen sie nur verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies zur Abwehr von Gefahren für die staatliche und öffentliche Sicherheit sowie zur Verfolgung von Straftaten erforderlich ist.

4. Information der Betroffenen

Grundsätzlich sind die Betroffenen über die Videoüberwachung zu informieren.

§ 6b Abs. 4 Bundesdatenschutzgesetz

(4) Werden durch Videoüberwachung erhobene Daten einer bestimmten Person zugeordnet, ist diese über eine Verarbeitung oder Nutzung entsprechend den §§ 19a und 33 zu benachrichtigen.

§ 33 Bundesdatenschutzgesetz

(1) Werden erstmals personenbezogene Daten für eigene Zwecke ohne Kenntnis des Betroffenen gespeichert, ist der Betroffene von der Speicherung, der Art der Daten, der Zweckbestimmung der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung und der Identität der verantwortlichen Stelle zu benachrichtigen. Werden personenbezogene Daten geschäftsmäßig zum Zweck der Übermittlung ohne Kenntnis des Betroffenen gespeichert, ist der Betroffene von der erstmaligen Übermittlung und der Art der übermittelten Daten zu benachrichtigen. Der Betroffene ist in den Fällen der Sätze 1 und 2 auch über die Kategorien von Empfängern zu unterrichten, soweit er nach den Umständen des Einzelfalles nicht mit der Übermittlung an diese rechnen muss.

(2) Eine Pflicht zur Benachrichtigung besteht nicht, wenn

1. der Betroffene auf andere Weise Kenntnis von der Speicherung oder der Übermittlung erlangt hat,
2. die Daten nur deshalb gespeichert sind, weil sie aufgrund gesetzlicher, satzungsmäßiger oder vertraglicher Aufbewahrungsvorschriften nicht gelöscht werden dürfen oder ausschließlich der Datensicherung oder der Datenschutzkontrolle dienen und eine Benachrichtigung einen unverhältnismäßigen Aufwand erfordern würde,
3. die Daten nach einer Rechtsvorschrift oder ihrem Wesen nach, namentlich wegen des überwiegenden rechtlichen Interesses eines Dritten, geheimgehalten werden müssen,
4. die Speicherung oder Übermittlung durch Gesetz ausdrücklich vorgesehen ist,
5. die Speicherung oder Übermittlung für Zwecke der wissenschaftlichen Forschung erforderlich ist und eine Benachrichtigung einen unverhältnismäßigen Aufwand erfordern würde,
6. die zuständige öffentliche Stelle gegenüber der verantwortlichen Stelle festgestellt hat, dass das Bekanntwerden der Daten die öffentliche Sicherheit oder Ordnung gefährden oder sonst dem Wohle des Bundes oder eines Landes Nachteile bereiten würde,
7. die Daten für eigene Zwecke gespeichert sind und
 - a) aus allgemein zugänglichen Quellen entnommen sind und eine Benachrichtigung wegen der Vielzahl der betroffenen Fälle unverhältnismäßig ist, oder
 - b) die Benachrichtigung die Geschäftszwecke der verantwortlichen Stelle erheblich gefährden würde, es sei denn, dass das Interesse an der Benachrichtigung die Gefährdung überwiegt, oder
8. die Daten geschäftsmäßig zum Zweck der Übermittlung gespeichert sind und
 - a) aus allgemein zugänglichen Quellen entnommen sind, soweit sie sich auf diejenigen Personen beziehen, die diese Daten veröffentlicht haben, oder

b) es sich um listenmäßig oder sonst zusammengefasste Daten handelt (§ 29 Abs. 2 Nr. 1 Buchstabe b) und eine Benachrichtigung wegen der Vielzahl der betroffenen Fälle unverhältnismäßig ist. Die verantwortliche Stelle legt schriftlich fest, unter welchen Voraussetzungen von einer Benachrichtigung nach Satz 1 Nr. 2 bis 7 abgesehen wird.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass das BVerfG auch im Außenbereich die Rechtmäßigkeit der Videoüberwachung bejaht hat.

Teil 6: Schlussfolgerungen aus dem Beschluss des BAG

1. Grundsätzlich unterscheidet das BAG Innen- und Außenbereich:
 - Im Innenbereich des Briefverteilungszentrums darf nur verdachtsabhängig und räumlich und zeitlich begrenzt überwacht werden.
 - Im Außenbereich darf verdachtsunabhängig und ständig überwacht werden. Unschön ist, dass das BAG keine Prüfung vornimmt, ob Videokameras, die den Außenbereich eines Briefverteilungszentrums überwachen, dies in einem öffentlich zugänglichen Raum tun. In dieser Konstellation behauptet das BAG eine Gleichwertigkeit der Prüfungen von § 6b BDSG und verfassungsrechtlichem Verhältnismäßigkeitstest.

FEX:

Die Rechtsprechung des BAG erlaubt keine einheitlichen Kriterien für den Innenbereich. Jedenfalls ist zu unterscheiden zwischen den Dauerarbeitsplätzen im Zentrum und den mobilen Arbeitsplätzen, die außerhalb des Zentrums von der Videoüberwachung betroffen sind.

2. Das BAG vermeidet eine Prüfung von § 28 BDSG und ersetzt die einfachgesetzliche Prüfung durch eine verfassungsrechtliche Verhältnismäßigkeitsprüfung.
3. Letztendlich bleibt das BAG eine Begründung dafür schuldig, warum im „Außenbereich“ andere rechtliche Kriterien gelten sollen als im Innenbereich.
4. Ausblick: Videoüberwachung wird selbstverständlich nicht nur von Unternehmen eingesetzt, sondern auch von Sicherheitsbehörden.

FEX: Videoüberwachung im öffentlichen Nahverkehr

Videoaufnahmen von Überwachungskameras auf Bahnhöfen und Flughäfen müssen künftig nicht mehr nach 48 Stunden gelöscht werden. Der Wortlaut des § 27 Bundespolizeigesetzes wurde dahingehend geändert, dass eine Löschung der Aufzeichnungen nun nicht mehr „spätestens nach zwei Tagen“, sondern in der Neufassung nach „spätestens nach dreißig Tagen“ zu erfolgen hat.

§ 27 Bundespolizeigesetz

[Selbsttätige Bildaufnahme- und Bildaufzeichnungsgeräte]

Die Bundespolizei kann selbsttätige Bildaufnahme- und Bildaufzeichnungsgeräte einsetzen, um

1. unerlaubte Grenzübertritte oder Gefahren für die Sicherheit an der Grenze oder
2. Gefahren für die in § 23 Abs. 1 Nr. 4 bezeichneten Objekte oder für dort befindliche Personen oder Sachen

zu erkennen. In den Fällen des Satzes 1 Nr. 2 muss der Einsatz derartiger Geräte erkennbar sein. Werden auf diese Weise personenbezogene Daten aufgezeichnet, sind diese Aufzeichnungen in den Fällen des Satzes 1 Nr. 1 spätestens nach zwei Tagen und in den Fällen des Satzes 1 Nr. 2 spätestens nach 30 Tagen zu vernichten, soweit sie nicht zur Abwehr einer gegenwärtigen Gefahr oder zur Verfolgung einer Straftat oder Ordnungswidrigkeit benötigt werden.

§ 23 Bundespolizeigesetz

[Identitätsfeststellung und Prüfung von Berechtigungsscheinen]

(1) [...] Nr. 4) wenn die Person sich in einer Einrichtung der Bundespolizei (§ 1 Abs. 3), einer Anlage oder Einrichtung der Eisenbahnen des Bundes (§ 3), einer dem Luftverkehr dienenden Anlage oder Einrichtung eines Verkehrsflughafens (§ 4), dem Amtssitz eines Verfassungsorgans oder eines Bundesministeriums (§ 5) oder an einer Grenzübergangsstelle (§ 61) oder in unmittelbarer Nähe hiervon aufhält und Tatsachen die Annahme rechtfertigen, dass dort Straftaten begangen werden sollen, durch die in oder an diesen Objekten befindliche Personen oder diese Objekte selbst unmittelbar gefährdet sind, und die Feststellung der Identität auf Grund der Gefährdungslage oder auf die Person bezogener Anhaltspunkte erforderlich ist, oder [...]

Teil 7: Bibliografie

Im Folgenden werden einige Quellen aus der Aufsatzliteratur für das weiterführende Studium angegeben:

- Bayreuther, Videoüberwachung am Arbeitsplatz, NZA 2005, S. 1038
- Freckmann / Wahl, Überwachung am Arbeitsplatz, BB 2008, S. 1904
- Grimm / Brock / Windeln, Videoüberwachung am Arbeitsplatz, ArbRB 2006, S. 179
- Hunold, Videoüberwachung am Arbeitsplatz, BB 2005, S. 102
- Maties, Arbeitnehmerüberwachung mittels Kamera, NJW 2008, S. 2219
- Oberwetter, Arbeitnehmerrechte bei Lidl, Aldi & Co, NZA 2008, S. 609
- Range-Ditz, Datenschutz am Arbeitsplatz – is big brother watching you, ArbRB 2005, S. 154
- Tinnefeld / Viethen, Das Recht am eigenen Bild als besondere Form des allgemeinen Persönlichkeitsrechts und spezielle Fragen des Arbeitnehmerdatenschutzes, NZA 2003, S. 468