

Videoüberwachung im Betrieb

Rechtliche Beurteilung der Datenerhebung durch optisch-elektronische Einrichtungen*

stud. jur. Veris-Pascal Heintz, Universität Saarbrücken

I. Einführung

Das Thema Daten- und Persönlichkeitsschutz ist nicht nur aufgrund der Kontroversen um das BKA-Gesetz¹ und der Forderung nach verstärkter Videoüberwachung in das öffentliche und mediale Interesse gerückt. Auch der spezielle Fall der Videoüberwachung am Arbeitsplatz beschäftigt zunehmend Gerichte, Datenschützer und juristische Literatur. So wurde unter anderem berichtet, dass das Unternehmen Lidl seine Mitarbeiter systematisch ausspioniert und deren Verhalten protokolliert hatte². Diese Datenerhebung in Form der Videoüberwachung ist von einer interessanten juristischen Qualität, da hierbei in großem Stil in Rechte Dritter eingegriffen wird. Neben der Prüfung, ob ein Verstoß gegen datenschutzrechtliche Bestimmungen vorliegt, bedarf es stets einer arbeitsrechtlichen Einord-

* Besonderer Dank gebührt meiner Kommilitonin *Nadja Klug* für das Korrekturlesen.

¹ Siehe hierzu den Beitrag von *Sparenberg/Heintz* in dieser Ausgabe.

² <http://www.stern.de/wirtschaft/unternehmen/unternehmen/ueberwachungsskandal-Lidl-Bespitzelung/615031.html>.

nung³. Der folgende Beitrag soll deshalb einen Überblick über die weit reichende juristische Dimension der „Bespitzelung“ geben.

II. Hintergrund der Videoüberwachung

1. Gesellschaftliche Aspekte

Im Alltag sind wir ständig der Gegenwart von Videokameras ausgesetzt – in Fußballstadien, Bahnstationen, Kaufhäusern, öffentlichen Plätzen etc. gehören diese technischen Geräte zum gewohnten, aber oftmals nicht mehr wahrgenommenen Bild. Dabei wird der Zweck verfolgt, Sicherheit im öffentlichen Sektor zu gewährleisten. Die gezielte Videoüberwachung von Arbeitnehmern verfolgt hingegen eine andere Zielsetzung, die sich recht gut mit der Redewendung „Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser“ umschreiben lässt. Der Einsatz von Kamerasystemen ermöglicht es den Unternehmen, straf- und arbeitsrechtliche Verstöße Ihrer Mitarbeiter aufzuklären. So sprechen Aspekte wie Betriebsschutz (etwa zur Wahrung von Betriebsgeheimnissen) sowie den Schutz von Arbeitnehmern vor sexuellen und rassistischen Übergriffen für eine langfristig angelegte Videoüberwachung⁴. Angesichts der Tragweite des „Lidl-Vorfalles“ erscheint es jedoch zweifelhaft, ob nicht doch die Leistungs- und Verhaltenskontrolle der Arbeitnehmer im Vordergrund steht.

2. Anwendbarkeit von strafrechtlichen Präventionsgedanken?

Geht man davon aus, dass die Präsenz von Kameras am Arbeitsplatz zu weniger Verstößen gegen arbeitsvertragliche Verpflichtungen führt, ist man verlockt, eine Analogie zu dem in der Strafrechtswissenschaft anerkannten Gesichtspunkt der Prävention bzw. Abschreckung herzustellen. Spinnt man diesen Gedankengang weiter, so könnte die offensichtliche

³ So auch *Fischer*, in: Festschrift für Küttner, München 2006, S. 75 f.

⁴ Vgl. *Fischer*, in: Festschrift für Küttner, München 2006, S. 77.

Videokontrolle einen ähnlichen Grad der Sozialkontrolle für das innerbetriebliche Gefüge einnehmen: Der potentiell arbeitsvertragswidrig Handelnde würde demzufolge eine Rechnung zwischen Nutzen und Folgen seines Verhaltens anstellen und überwiegend davon abgehalten werden. Zu beachten ist aber, dass es trotz der Stimmen, die eine solche abschreckende Wirkung bejahen würden, keine eindeutig verwertbaren Erkenntnisse hierzu gibt. Fraglich ist vielmehr, ob der verstärkte soziale Druck, dem sich die Arbeitnehmer ausgesetzt sehen, wirklich diese Prävention bzw. ein Mehr an Produktivität erreichen kann⁵.

III. Rechtliche Rahmenbedingungen für einen legitimen Kameraeinsatz

Die Einführung einer Videoüberwachung am Arbeitsplatz ist nicht grundsätzlich ausgeschlossen, sondern unterliegt verschiedener rechtlicher Wertungen, die insbesondere durch die Grundrechte geprägt sind⁶. Im Folgenden wird es also zu versuchen sein, die Rahmenbedingungen für einen verfassungskonformen Einsatz von optisch-elektronischen Überwachungseinrichtungen abzustecken.

1. Arbeits- bzw. betriebsverfassungsrechtliche Voraussetzungen

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG besteht die Möglichkeit, zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Regelung über die Einführung einer Videoüberwachung zu treffen. Hierbei ist der Einschlag von höherrangigem Recht zu beachten. Gemäß § 75 Abs. 2 S. 1 BetrVG haben nämlich Arbeitgeber und Betriebsrat die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern. Dazu gehört auch die Wahrung von Freiheitsrechten wie beispielsweise das in Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG geschützte allgemeine Persönlichkeits-

⁵ Vgl. <http://www.wdr.de/themen/wirtschaft/3/unternehmenskultur/interview.jhtml>.

⁶ Vgl. BAG v. 14.12.2006, Az: 1 ABR 34/03.

recht⁷. Zum allgemeinen Persönlichkeitsrecht gehört vor allem das Recht am eigenen Bild, das es als Selbstbestimmungsrecht jedem Menschen freistellt, darüber zu entscheiden, ob Filmaufnahmen von ihm gemacht und möglicherweise gegen ihn verwendet werden dürfen⁸. Darüber hinaus wird seit dem Volkszählungsurteil von 1983 das Recht auf informationelle Selbstbestimmung hinzugezählt, wonach personenbezogene Daten vor dem ungehemmten Zugriff sowie deren Verarbeitung durch andere zu bewahren sind⁹. Hierin ist nicht nur ein subjektives Abwehrrecht gegenüber den Staatsorganen zu sehen, sondern der Staat muss nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts den einzelnen Grundrechtsträger auch vor einer unverhältnismäßigen Beschränkung seiner Grundrechte im privaten Sektor bewahren¹⁰.

Folglich hat sich der Einsatz von Videokameras am Arbeitsplatz an den verfassungsmäßigen Bestimmungen zu messen, was aber nicht bedeutet, dass kein Eingriff gerechtfertigt sein kann. So können verfassungsmäßige Gesetze und sogar Betriebsvereinbarungen (dies folgt aus dem Begriff Selbstbestimmung) in gerechtfertigter Weise in das Persönlichkeitsrecht eingreifen¹¹. Wann eine Beschränkung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts als zulässig angesehen werden kann, bestimmt sich nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Die Regelung muss also – wie in der Grundrechtsprüfung bereits bekannt – geeignet, erforderlich und angemessen sein, um den erstrebten Zweck zu erreichen¹².

a) Geeignetheit

Die Regelung ist dann geeignet, wenn mit ihrer Hilfe der erstrebte Erfolg, also beispielsweise die Aufklärung von Diebstählen oder anderer Strafta-

⁷ BAGE 90, 316.

⁸ Fischer, in: Festschrift für Küttner, München 2006, S. 81.

⁹ BVerfGE 65, 1 ff.

¹⁰ BAGE 88, 162; 102, 65 (69).

¹¹ BAG NZA 2004, 1278.

¹² BAG v. 29.6.2004, AP Nr. 41 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung.

ten, gefördert werden kann¹³. Dies ist in vielen Fällen fragwürdig, da nicht genau geklärt werden kann, wo Diebstähle geschehen können und wo berechnete Verdachtsmomente bestehen könnten.

b) Erforderlichkeit

Die Erforderlichkeit bemisst sich daran, ob kein gleich geeignetes, das Persönlichkeitsrecht des Einzelnen weniger tangierendes Mittel zur Verfügung steht¹⁴. In Betracht kommen z.B. Taschenkontrollen oder ähnliche Maßnahmen einer Sicherheitsperson im Betrieb.

c) Angemessenheit

Letztlich müsste die zwischen Arbeitgeber- und Personalvertretungsseite getroffene Regelung angemessen sein. Um festzustellen, ob eine Beschränkung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts angemessen ist, bedarf es einer Gesamtabwägung der Intensität des Eingriffs und dem Gewicht der ihn rechtfertigenden Gründe, bei der die Grenze der Zumutbarkeit nicht überschritten werden darf¹⁵. Diese Abwägung kann nicht abstrakt, etwa zwischen den Eigentümerinteressen und dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht, gefällt werden. Mitentscheidend ist nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts vielmehr die Eingriffsintensität, also die Frage, wie viele Personen wie intensiven Beeinträchtigungen ausgesetzt sind, ohne dass sie hierfür einen Anlass gegeben hätten¹⁶. Als weitere Beurteilungsmaßstäbe hat man zu prüfen, ob die Betroffenen als Personen anonym bleiben, ob die Überwachung in einer Privatwohnung oder in Betriebs- oder Geschäftsräumen stattfindet, welche Umstände und Inhalte von Verhalten und Kommunikation erfasst werden können, welche Nachteile den Betroffenen aus der Maßnahme drohen oder von ihnen

¹³ BAGE 90, 316 (324); BVerfGE 109, 279 (336).

¹⁴ BAGE 90, 316 (324); BVerfGE 109, 279 (340).

¹⁵ BAGE 90, 316 (324); BAG v. 27.3.2003, Az: 2 AZR 51/02.

¹⁶ BVerfGE 109, 279, zu C II 3 b ee (3) (a) der Gründe.

nicht ohne Grund befürchtet werden und in welcher Zahl unverdächtige Dritte mit betroffen sind¹⁷.

d) Verhältnismäßigkeit der jüngsten Überwachungsskandale

aa) Legt man das bisher Gesagte dem Vorfall bei Lidl zugrunde, so lässt sich offensichtlich nicht mehr von einem verhältnismäßigen Einsatz der Videoüberwachung sprechen. Die förmliche „Bespitzelung“ ist unzulässig und auch nicht mehr durch vermeintliche Verdachtsmomente zu decken. Grundsätzlich wäre dies nur dann zulässig, wenn ein konkreter Verdacht besteht und die Voraussetzungen nach §§ 87 Abs. 1 Nr. 6, 75 Abs. 2 S. 1 BetrVG erfüllt wären.

bb) Bei der für die Arbeitnehmer bewussten Videoüberwachung ist die Rechtslage etwas anders zu beurteilen. Sofern keine Einwilligung von Seiten der Arbeitnehmer in eine zeitlich unbegrenzte Überwachung stattgefunden hat oder den Arbeitnehmern zumindest bewusst ist, wann und über welche Dauer hinweg aufgezeichnet wird, liegt ein ungerechtfertigter Eingriff in das Persönlichkeitsrecht vor. Das Bundesverfassungsgericht hob in diesem Zusammenhang hervor, dass die Ungewissheit, ob nun Informationen bzw. Verhaltensweisen dauerhaft gespeichert, verwendet oder weitergegeben werden, zu einem angepassten und der freiheitlichen demokratischen Rechtsordnung widersprüchlichen Verhalten des Einzelnen führt¹⁸. Die Betroffenen sehen sich in solchen Sachverhalten dem Druck ausgesetzt, jederzeit überwacht und somit massiv in ihrer Freiheit eingeschränkt zu werden. Sie sind folglich nicht gerechtfertigt.

2. Gesetzliche Legitimation der Videoüberwachung

Die Videoüberwachung könnte noch durch gesetzliche Regelungen gestützt sein.

¹⁷ BVerfGE 109, 279 (311 ff.).

¹⁸ BVerfGE 65, 1 (42); vgl. auch Weichert, „Detektiv-Kurier“, Heft 4/2001, <https://www.datenschutzzentrum.de/video/videopriv.htm>.

a) Das Bundesdatenschutzgesetz

Als bestehende Rechtsgrundlage kommen vor allem die datenschutz- und persönlichkeitsrechtlichen Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes in Betracht. § 6b BDSG normiert, wann eine Beobachtung öffentlich zugänglicher Räume mit optisch-elektronischen Einrichtungen zulässig ist. Somit müsste der Arbeitsplatz zunächst einen öffentlich zugänglichen Raum darstellen. Öffentlich zugänglich sind nur solche Räume, die ihrem Zweck nach dazu bestimmt sind, von einer unbestimmten Zahl oder nach nur allgemeinen Merkmalen bestimmten Personen betreten und genutzt zu werden¹⁹. Dagegen sind Räume, die nur von einer bestimmten Anzahl an Personen betreten werden dürfen, nicht öffentlich zugänglich. Derart gestaltet sich die Situation am Arbeitsplatz, sodass eine Anwendbarkeit des § 6b BDSG für solche Fälle scheitert²⁰. Ebenfalls scheidet eine analoge Anwendung aus, da dies dem Willen des Gesetzgebers zuwider laufen würde:

Jener hatte nämlich in seiner Gesetzesbegründung exemplarisch die Anwendungsfelder Bahnsteige, Ausstellungs- und Verkaufsräume sowie Schalterhallen hervorgehoben²¹. Für nicht öffentliche Räume sind „besondere Regelungen, beispielsweise im Rahmen eines Arbeitsnehmerdatenschutzgesetzes erforderlich“²². Folglich kann für die Überwachung am Arbeitsplatz nicht auf Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes zurückgegriffen werden.

b) Die Notwehr gemäß § 227 BGB

Dadurch, dass sich die Arbeitgeber durch die Videoüberwachung vor strafrechtlich relevanten Handlungen ihrer Beschäftigten schützen möchten, könnte man an eine Rechtfertigung gemäß § 227 Abs. 2 BGB denken. Demgemäß ist Notwehr diejenige Handlung, die erforderlich ist, um einen

¹⁹ Gola/Schomerus, BDSG § 6b Rn. 8.

²⁰ So auch BAG v. 29.6.2004, AP Nr. 41 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung.

²¹ BT-Drs. 14/4329 S. 38.

²² BT-Drs. 14/4329 S. 38.

gegenwärtigen rechtswidrigen Angriff von sich oder einem anderen abzuwehren. Da bei einer Betriebsüberwachung jedoch auch „unschuldige“ Teile der Arbeitnehmerschaft überwacht werden, ist diese schon nicht zulässig²³.

IV. Fazit

Durch diesen Beitrag sollte aufgezeigt werden, wann Videoüberwachungen am Arbeitsplatz nach derzeit geltendem Recht zulässig sein können. Strafprozessuale und tiefgehende datenschutzrechtliche Wertungen wurden hierbei bewusst außen vor gelassen. Als Fazit lässt sich sagen, dass die Beobachtung und Informationserhebung mittels optisch-elektronischer Einrichtungen stark in die Persönlichkeitsrechte des Einzelnen eingreift und deshalb einer besonderen Beachtung von grundrechtlichen Garantien und Schutzpflichten bedarf. Das Thema Datenschutz hat eine Qualität, die uns auch in den folgenden Jahrzehnten zu beschäftigen hat und notwendigerweise mit der Dialektik zwischen Freiheit und Gerechtigkeit im Gesellschaftsmodell einhergeht. Ob die Einführung eines gesonderten Arbeitnehmerdatenschutzgesetzes einen Erfolg für die Wahrung des Persönlichkeitsrechts schaffen könnte, verbleibt fraglich. Der Gedanke bedarf aber in jedem Fall einer kritischen Würdigung.

²³ So auch BAG NZA 2004, 1278.