

## 49 Schmerzensgeld bei Videokontrolle

### Von Marc-Oliver Schulze und Corinna Schreck

**BETRIEBSVEREINBARUNG** Betriebsräte müssen der grenzenlosen Überwachung entgegentreten und die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten schützen.

#### DARUM GEHT ES

1. Bei einer unzulässigen Videoüberwachung am Arbeitsplatz haben Beschäftigte Anspruch auf Schmerzensgeld.

2. Die Höhe des Schmerzensgeldes ist von der Intensität der Persönlichkeitsverletzung abhängig.

3. Betriebsräte müssen ihre weitreichenden Mitbestimmungsrechte nutzen, um die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten zu schützen.

Selbst in renommierten deutschen Unternehmen gibt es Dauerüberwachung durch Videosysteme, teils ohne jede gesetzliche Grundlage, ohne Anlass und manchmal auch mit Duldung des Betriebsrats oder sogar durch Betriebsvereinbarung. Aber auch eine Betriebsvereinbarung kann nicht beliebig in die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Arbeitnehmer eingreifen. Die sanktionierende Rechtsprechung entwickelt sich in diesem Bereich fort, so dass vermehrt Arbeitnehmern Schmerzensgeld zugesprochen wird, wenn ihre Persönlichkeitsrechte durch eine unzulässige Videoüberwachung verletzt werden.

### Anspruch auf Schmerzensgeld

Ein Schmerzensgeldanspruch ist im Gesetz nicht ausdrücklich geregelt und ergibt sich auch nicht aus § 7 Abs. 1 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), der nur materielle Schadensersatzansprüche abdeckt. Der immaterielle Schmerzensgeldanspruch wird deshalb über die Verknüpfung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts mit Art. 1 und 2 Grundgesetz (GG) hergeleitet. Ein Schmerzensgeld wird dann vom Gericht zugesprochen, wenn eine schwerwiegende Verletzung des Persönlichkeitsrechts vorliegt, bei der die Beeinträchtigung nach der Art der Verletzung nicht in anderer Weise durch Genugtuung, Unterlassung, Gendarstellung oder Widerruf befriedigend ausgeglichen werden kann.<sup>1</sup>

Eine wiederholte Verletzung des Rechts am eigenen Bild, die insbesondere um des wirtschaftlichen Vorteils willen erfolgt, stellt sich regelmäßig als schwere, einen Anspruch auf Geldentschädigung rechtfertigende Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts dar.<sup>2</sup> Ausreichend ist dabei, dass der Arbeitnehmer einem ständigen Anpassungsdruck ausgesetzt ist, so dass es nicht darauf ankommt, ob die sichtbar angebrachte Videokamera tatsächlich aufzeichnet oder nur eine Attrappe ist.<sup>3</sup> Denn das Recht auf informationelle Selbstbestimmung bedarf unter den Bedingungen der automatischen Datenverarbeitung eines besonderen Maßes an Schutz.<sup>4</sup>

Bei der Verletzung des Rechts am eigenen Bild steht dem Arbeitnehmer regelmäßig keine andere Abwehrmöglichkeit zur Verfügung als ein Anspruch auf Geldentschädigung. Anders als bei einer sein Persönlichkeitsrecht beeinträchtigenden Äußerung ist bei der Videoüberwachung ein Widerruf nicht möglich; und im Fall der Videoüberwachung am Arbeitsplatz hat der Arbeitnehmer aufgrund seiner Arbeitspflicht nicht die Möglichkeit, dem

videoüberwachten Bereich auszuweichen. Ein Unterlassungsanspruch könnte gegenüber dem Arbeitgeber zwar geltend gemacht werden, aufgrund des besonderen Abhängigkeitsverhältnisses ist dies dem Arbeitnehmer aber nicht zumutbar.<sup>5</sup>

## Höhe der Entschädigung

Bei der Bemessung der Höhe des Schmerzensgeldes wird maßgeblich auf die Intensität der Persönlichkeitsverletzung abgestellt, weshalb es auf Art, Bedeutung und Tragweite des Eingriffs sowie Anlass und Beweggrund des Handelnden und den Grad seines Verschuldens ankommt. Von Bedeutung sind daneben der Gesichtspunkt der Genugtuung für das Opfer sowie der Präventionsgedanke.<sup>6</sup> So wurde dem Arbeitnehmer eines Personalleasingunternehmens, bei dem in jedem Arbeitszimmer Videokameras angebracht waren, die über die gesamte Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzeichneten, ein Schmerzensgeld in Höhe von 25.000 Euro zugesprochen.<sup>7</sup> Dem gegenüber hielt das LAG Rheinland-Pfalz<sup>8</sup> ein Schmerzensgeld in Höhe von 650 Euro für ausreichend im Falle der Überwachung der Produktionshalle einer Weberei mit vier Videokameras, die unter anderem den Halleneingang und den Arbeitsplatz eines Webers erfassten.

## Videüberwachung zulässig?

Nicht jede Videüberwachung ist unzulässig. Vielmehr sind die Betriebsparteien grundsätzlich befugt, sich über die Einführung von Videüberwachungsmaßnahmen zu verständigen. Die Rechtsprechung setzt hier jedoch enge Grenzen.<sup>9</sup>

Sollen Regelungen darüber vereinbart werden, wie Videüberwachungsanlagen eingeführt und angewandt werden sollen, haben die Betriebsparteien – ebenso wie die Einigungsstelle – höherrangiges Recht zu beachten. Gemäß § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG haben sie die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern. Jede Person kann frei darüber entscheiden, ob Filmaufnahmen von ihr gemacht werden. Nicht erst die Verwertung, sondern bereits die Herstellung von Bildern ist durch das allgemeine Persönlichkeitsrecht geschützt.<sup>10</sup>

### GUT ZU WISSEN

Möglichkeiten bei rechtswidriger Videüberwachung Die Videüberwachung am Arbeitsplatz ist rechtswidrig, wenn die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats verletzt wurden, kein vorheriger Hinweis erfolgte oder die Aufnahmen in nicht zulässigen Räumen durchgeführt wurden. Sie kann eine strafbare Handlung nach § 201 a Strafgesetzbuch darstellen. Außerdem sind Unterlassungs-, Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche von Arbeitnehmern möglich.

## Einschränkung durch Betriebsvereinbarung?

Trotz der in § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG normierten Pflichten können in einer Betriebsvereinbarung Einschränkungen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts vereinbart werden. Diese Eingriffe müssen jedoch gemäß § 4 Abs. 1 BDSG durch eine gesetzliche Regelung (beispielsweise §§ 28 und 32 BDSG), eine Einwilligung des Betroffenen oder durch schutzwürdige Belange anderer Grundrechtsträger, etwa des Arbeitgebers, gerechtfertigt sein. Arbeitgeberseitig wird dabei regelmäßig § 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG herangezogen. Danach dürfen personenbezogene Daten eines Beschäftigten zur Aufdeckung von Straftaten erhoben werden, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass der Betroffene im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat, die Erhebung zur Aufdeckung erforderlich und die Maßnahme verhältnismäßig ist. Nicht ausreichend ist deshalb die lediglich allgemein und ohne konkreten Anlass geäußerte Sorge vor Diebstählen, um die Einführung einer Videüberwachung zu rechtfertigen.<sup>11</sup> Dies gilt selbst dann, wenn

der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber sein Einverständnis zur Überwachung gegeben hat. Zum einen wird solch eine Erklärung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses regelmäßig nicht freiwillig erfolgt sein, zum anderen werden dadurch die Betriebsparteien nicht von ihrer Verpflichtung zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte entbunden.<sup>12</sup>

Die Betriebsparteien müssen beim Abschluss einer Betriebsvereinbarung eine Abwägung unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls vornehmen. Die getroffene Regelung muss geeignet, erforderlich und unter Berücksichtigung der gewährleisteten Freiheitsrechte angemessen sein, um den erstrebten Zweck zu erreichen. Dabei kommt den Betriebsparteien und der Einigungsstelle ein Beurteilungsspielraum zu.<sup>13</sup> Insbesondere haben die Betriebsparteien die Eingriffsintensität zu bewerten. Maßgeblich ist, wie viele Personen in welcher Form Beeinträchtigungen ausgesetzt sind, und ob diese Personen hierfür einen Anlass gegeben haben. Relevant ist zudem, ob die Betroffenen als Personen anonym bleiben, welche Umstände und Inhalte der Kommunikation erfasst werden können, und welche Nachteile aus der Überwachungsmaßnahme drohen.<sup>14</sup>

#### GUT ZU WISSEN

Mitbestimmung des Betriebsrats Die Videoüberwachung – auch im nicht öffentlichen Bereich – unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats. Der Betriebsrat hat bei Maßnahmen, die zur Kontrolle von Leistung oder Verhalten der Arbeitnehmer geeignet sind, ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Im Unternehmen sollte es deshalb eine Betriebsvereinbarung zum Thema Videoüberwachung am Arbeitsplatz geben. Dabei haben beide Seiten das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer zu beachten (§ 75 Absatz 2 BetrVG).

## Verdeckte Videoüberwachung

Die heimliche Videoüberwachung eines Arbeitnehmers ist nur zulässig, wenn der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zu Lasten des Arbeitgebers besteht und weniger einschneidende Mittel zur Aufklärung des Verdachts ergebnislos ausgeschöpft sind, die verdeckte Videoüberwachung somit praktisch das einzig verbleibende Mittel ist. Der allgemeine Verdacht, es könnten Straftaten begangen werden, ist nicht ausreichend.<sup>15</sup> Auch wenn sich der Verdacht nicht zwingend nur gegen einen einzelnen bestimmten Arbeitnehmer richten muss, ist immer erforderlich, dass weniger einschneidende Mittel als eine verdeckte Videoüberwachung zuvor ausgeschöpft worden sind.<sup>16</sup> Eine anlasslose Dauerüberwachung – ob offen oder verdeckt – ohne dass ein begründeter Anfangsverdacht vorliegt, wäre deshalb immer unverhältnismäßig und damit unzulässig. Die Betriebsparteien können auch durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung einer solchen Videoüberwachung nicht zur Wirksamkeit verhelfen.<sup>17</sup>

Wenn öffentlich zugängliche Räume überwacht werden, ist gemäß § 6b Abs. 2 BDSG der Umstand der Beobachtung kenntlich zu machen. Diese Vorschrift findet auf Videoüberwachungen am Arbeitsplatz Anwendung, wenn es sich um tatsächlich öffentlich zugängliche Räume handelt wie beispielsweise Verkaufsräume oder Schalterhallen.<sup>18</sup> Ein Verstoß gegen dieses Kennzeichnungsgebot führt jedoch nicht zur Unzulässigkeit der Videoüberwachung an sich, da § 6b Abs. 2 BDSG nur der Transparenz des Vorgangs der Videoüberwachung dienen sollte.<sup>19</sup> Hingegen wäre eine heimliche Videoüberwachung in öffentlich zugänglichen Räumen nach den gesetzlichen Regelungen des BDSG sogar generell unzulässig. Das BAG nimmt jedoch auf Basis der durch Art. 12 Abs. 1 und 14 Abs. 1 Grundgesetz geschützten Integritätsinteressen des Arbeitgebers eine verfassungskonforme Auslegung dahingehend vor, dass eine verdeckte Videoüberwachung öffentlich zugänglicher Räume im Einzelfall zulässig ist, wenn die verdeckte Videoüberwachung das einzige Mittel zur Überführung eines Arbeitnehmers ist, der der Begehung einer Straftat konkret verdächtig ist.<sup>20</sup>

Eine Betriebsvereinbarung zur Videoüberwachung kann zulässig sein, wenn die Aufzeichnungszeiten klar definiert sind und die Überwachung sich auf einen räumlich beschränkten Bereich bezieht. Unwirksam sind jedoch Regelungen, die einen sehr großen Kreis unschuldiger Arbeitnehmer in die Überwachung einbeziehen, so dass im Ergebnis eine räumlich und zeitlich unbeschränkte und verdachtsunabhängige Videoüberwachung im gesamten Betrieb eingeführt wird.<sup>21</sup>

## Fazit

Die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten sind ein hohes Gut. Der Betriebsrat hat weitgehende Schutzmöglichkeiten, diese muss er aber effektiv wahrnehmen. Gerade vor dem Hintergrund der vielen Datenschutzskandale darf ein Betriebsrat nicht wegschauen, vielmehr muss er aktiv seine Mitbestimmungsrechte nutzen. Dazu ist er gemäß den betriebsverfassungsrechtlichen Vorgaben sogar gesetzlich verpflichtet.



Marc-Oliver Schulze  
Fachanwalt für Arbeitsrecht, Kanzlei AfA in Nürnberg.  
[www.afa-anwalt.de](http://www.afa-anwalt.de)

- 
- [1] Siehe BGH v. 5.10.2004 – VI ZR 255/03; LAG Hessen v. 25.1.2010 – 7 Sa 1586/09; ArbG Iserlohn v. 4.6.2008 – 3 Ca 2636/07.
- [2] BGH v. 5.10.2004 – VI ZR 255/03; siehe auch LAG Hessen v. 25.10.2010 – 7 Sa 1586/09.
- [3] BAG v. 29.6.2004 – 1 ABR 21/03; zuletzt LAG Hessen v. 25.10.2010 – 7 Sa 1586/09.
- [4] BVerfG v. 15.12.1983 – 1 BvR 209/83; BAG v. 29.6.2004 – 1 ABR 21/03.
- [5] ArbG Iserlohn v. 4.6.2008 – 3 Ca 2636/07.
- [6] Vgl. BGH v. 5.10.2004 – VI ZR 255/03; LAG Hessen v. 25.10.2010 – 7 Sa 1586/09; ArbG Iserlohn v. 4.6.2008 – 3 Ca 2636/07.
- [7] ArbG Iserlohn v. 4.6.2008 – 3 Ca 2636/07.
- [8] Urteil v. 23.5.2013 – 2 Sa 540/12.
- [9] Vgl. BAG v. 26.8.2008 – 1 ABR 16/07; BAG v. 29.6.2004 – 1 ABR 21/03; zuletzt BAG v. 21.6.2012 – 2 AZR 153/11.
- [10] Vgl. BAG v. 26.8.2008 – 1 ABR 16/07; BAG v. 29.6.2004 – 1 ABR 21/03.
- [11] LAG Hessen v. 23.5.2013 – 2 Sa 540/12.
- [12] BAG v. 29.6.2004 – 1 ABR 21/03.
- [13] BAG v. 26.8.2008 – 1 ABR 16/07; BAG v. 29.6.2004 – 1 ABR 21/03.
- [14] BAG v. 26.8.2008 – 1 ABR 16/07; BAG v. 29.6.2004 – 1 ABR 21/03; BVerfG v.

3.3.2004 – 1 BvR 2378/98.

<sup>[15]</sup> LAG Rheinland-Pfalz v. 23.5.2013 – 2 Sa 540/12.

<sup>[16]</sup> BAG v. 21.6.2012 – 2 AZR 153/11.

<sup>[17]</sup> BAG v. 29.6.2004 – 1 ABR 21/03 unter Verweis auf BVerfG v. 3.3.2004 – 1 BvR 2378/98.

<sup>[18]</sup> BAG v. 29.6.2004 – 1 ABR 21/03; BAG v. 21.6.2012 – 2 AZR 153/11.

<sup>[19]</sup> So zuletzt BAG v. 21.6.2012 – 2 AZR 153/11.

<sup>[20]</sup> BAG v. 21.6.2012 – 2 AZR 153/11.

<sup>[21]</sup> BAG v. 26.8.2008 – 1 ABR 16/07.