

**Sergej Krieger**

**Videüberwachung am Arbeitsplatz: Eine  
arbeits-, zivil- und strafrechtliche  
Betrachtung unter Einbeziehung des neuen  
§ 32 BDSG**

**Masterarbeit**

## **Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:**

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Copyright © 2010 Diplomica Verlag GmbH  
ISBN: 9783842833555

**Sergej Krieger**

**Videoüberwachung am Arbeitsplatz: Eine arbeits-, zivil- und strafrechtliche Betrachtung unter Einbeziehung des neuen § 32 BDSG**



**Krieger, Sergej: Videüberwachung am Arbeitsplatz: Eine arbeits-, zivil- und strafrechtliche Betrachtung unter Einbeziehung des neuen § 32 BDSG, Hamburg, Diplomica Verlag GmbH 2013**

PDF-eBook-ISBN: 978-3-8428-3355-5

Herstellung: Diplomica Verlag GmbH, Hamburg, 2013

Zugl. Universität Paderborn, Paderborn, Deutschland, Masterarbeit, April 2010

---

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Bearbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden und die Diplomica Verlag GmbH, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

Alle Rechte vorbehalten

© *Diplom.de*, Imprint der Diplomica Verlag GmbH  
Hermannstal 119k, 22119 Hamburg  
<http://www.diplom.de>, Hamburg 2013  
Printed in German

## **Executive Summary**

Neben der Kontrolle der Funktionsfähigkeit der technischen Anlagen und der Wahrnehmung des Hausrechts dient die Videoüberwachung zumeist auch der Strafprävention und –aufklärung. Grundsätzlich hat jeder Einsatz von Videokameras in internen sowie in öffentlich zugänglichen Arbeitsräumen die Anwendung unterschiedlicher rechtlicher Regelungen zur Folge. Setzt der Arbeitgeber ein Videoüberwachungssystem ein und werden Arbeitnehmer von der Kamera erfasst, so führt deren Einsatz in jedem Fall zu einer Beschränkung des Allgemeinen Persönlichkeitsrechts der Arbeitnehmer. Dabei spielt die Eingriffsintensität eine entscheidende Rolle. Der Arbeitgeber kann sich ebenfalls auf grundrechtlich geschützte Interessen berufen, die er als Rechtfertigungsgründe für den Einsatz der Kamera am Arbeitsplatz geltend machen kann. Nach der Rechtsprechung des BAG kommt es auf eine Abwägung zwischen der Intensität des Eingriffs in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers einerseits und den berechtigten Interessen des Arbeitgebers andererseits an. Die wichtigste gesetzliche Vorgabe ist das BDSG, das gem. § 1 Abs. 2 Nr. 3 BDSG auch auf private Arbeitgeber Anwendung findet. Für die Videoüberwachung in öffentlich zugänglichen Räumen bietet das BDSG mit § 6b BDSG eine spezielle Erlaubnisnorm. Diese ist zu beachten, wenn der Arbeitgeber eine Videoüberwachung z. B. in Verkaufsräumen und Schalterhallen beabsichtigt. Eine analoge Anwendung des § 6b BDSG auf die Videoüberwachung nicht öffentlich zugänglicher Arbeitsplätze scheidet allerdings aus. In diesem Fall stellt sich die Frage nach der Anwendbarkeit des § 28 BDSG und des neuen § 32 BDSG. Letzterer soll allerdings das wiedergeben, was in der Rechtsprechung schon jetzt anerkannt ist und stellt somit – wie schon § 28 BDSG zuvor – keine spezielle Erlaubnisnorm für die Videoüberwachung am nicht öffentlich zugänglichen Arbeitsplatz dar. Des Weiteren können i. S. d. § 4 Abs. 1 BDSG neben der Einwilligung der Arbeitnehmer die Notwehrrechte gem. § 227 BGB und §§ 32, 34 StGB sowie kollektivrechtliche Vereinbarungen die Videoüberwachung rechtfertigen. Besteht im Unternehmen ein Betriebsrat, ist das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 BetrVG zu beachten. Von grundlegender Bedeutung ist dabei § 75 Abs. 2 S. 1 BetrVG, der das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer schützt. Weiterhin können Videoaufzeichnungen im Fall eines Arbeitsgerichtsprozesses im Wege des Augenscheinbeweises in den Prozess eingeführt werden. Selbst wenn die Verwertung der erlangten Aufnahmen in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers eingreift oder die Aufzeichnungen sogar unter Verstoß gegen die Anforderungen des BDSG erlangt wurden, können diese dennoch in Ausnahmefällen als Beweismittel verwertet werden. Schließlich hat eine rechtswidrige Videoüberwachung zivilrechtliche und strafrechtliche Konsequenzen.

# Inhaltsverzeichnis

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Abkürzungsverzeichnis .....</b>  | <b>IV</b> |
| <b>1. Einleitung .....</b>  | <b>1</b>  |
| 1.1 Rechtliche Einordnung der Thematik .....  | 2         |
| 1.2 Gang der Untersuchung .....   | 5         |
| <b>2. Grundlagen .....</b>  | <b>5</b>  |
| 2.1 Begriffsbestimmung - Was ist Videoüberwachung? .....  | 7         |
| 2.2 Zweck der Videoüberwachung am Arbeitsplatz .....  | 9         |
| <b>3. Verfassungsrechtlicher Rahmen der Videoüberwachung am Arbeitsplatz .....</b>  | <b>11</b> |
| 3.1 Darstellung der grundrechtlich geschützten Interessen .....   | 12        |
| 3.1.1 Grundrechte des Arbeitgebers .....  | 13        |
| 3.1.1.1 Recht auf Berufsfreiheit nach Art. 12 GG .....  | 13        |
| 3.1.1.2 Recht auf Eigentum nach Art. 14 GG .....  | 14        |
| 3.1.2 Grundrechte des Arbeitnehmers .....   | 15        |
| 3.1.2.1 Würde des Menschen nach Art. 1 GG .....   | 15        |
| 3.1.2.2 Allgemeines Persönlichkeitsrecht .....  | 16        |
| a) Das Recht am eigenen Bild .....  | 18        |
| b) Das Recht am eigenen Wort .....  | 18        |
| c) Das Recht auf informationelle Selbstbestimmung .....   | 19        |
| d) Eingriff in das Allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers durch die<br>Videoüberwachung .....                              | 20        |
| 3.1.3 Durch die Videoüberwachung tangierte Grundrechte betroffener Dritter .....  | 24        |
| 3.2 Ausgleich der widerstrebenden Interessen .....  | 25        |
| <b>4. Bundesdatenschutzgesetz .....</b>   | <b>27</b> |
| 4.1 Notwendigkeit eines Arbeitnehmerdatenschutzgesetzes .....   | 28        |
| 4.2 Anwendbarkeit des BDSG auf die Videoüberwachung .....   | 30        |
| 4.3 Der die Videoüberwachung veranlassende Arbeitgeber nach dem BDSG .....  | 32        |
| 4.4 Rechtfertigungstatbestände einer Videoüberwachung des Arbeitsplatzes nach dem<br>BDSG .....                                       | 32        |
| 4.4.1 Einwilligung des Arbeitnehmers in die Videoüberwachung .....  | 32        |
| 4.4.2 Videoüberwachung öffentlich zugänglicher Arbeitsplätze nach § 6b BDSG .....   | 35        |
| 4.4.2.1 Videoüberwachung nach § 6b Abs. 1 BDSG .....  | 36        |
| 4.4.2.2 Heimliche Videoüberwachung trotz § 6b Abs. 2 BDSG .....   | 40        |
| 4.4.2.3 Videoüberwachung betriebsfremder Dritter .....  | 42        |
| 4.4.2.4 Die weitere Verarbeitung erhobener Daten nach § 6b Abs. 3-5 BDSG .....  | 44        |
| 4.4.3 Videoüberwachung nicht öffentlich zugänglicher Arbeitsplätze .....  | 45        |
| 4.4.3.1 Videoüberwachung nach alter Rechtslage .....  | 46        |
| a) Zulässigkeit der Videoüberwachung nach § 28 BDSG .....   | 46        |
| b) Heimliche Videoüberwachung trotz § 4 Abs. 2 BDSG .....   | 47        |
| 4.4.3.2 Videoüberwachung nach neuer Rechtslage gem. § 32 BDSG n. F. und das<br>Konkurrenzverhältnis der Vorschrift zu § 28 BDSG ..... | 48        |
| a) Zulässigkeit der Videoüberwachung nach § 32 Abs. 1 S. 1 BDSG n. F. .....   | 49        |
| b) Zulässigkeit der Videoüberwachung nach § 32 Abs. 1 S. 2 BDSG n. F. .....   | 55        |
| c) Bedeutung des § 32 Abs. 2 BDSG n. F. für die Videoüberwachung .....  | 62        |
| d) Videoüberwachung von Maschinen oder sonstiger Anlagen .....  | 62        |
| 4.4.4 Notwehr und Notstand als Rechtfertigungstatbestände für eine Videoüberwachung<br>.....  | 63        |
| 4.4.5 Videoüberwachung aufgrund kollektivrechtlicher Vereinbarungen .....   | 64        |
| <b>5. Betriebsverfassungsgesetz .....</b>   | <b>65</b> |
| 5.1 Videoüberwachung durch Dritte .....   | 66        |

|  |            |
|--|------------|
| 5.2 Sanktionen bei Nicht-Beachtung des Mitbestimmungsrechts.....   | 67         |
| <b>6. Kunsturhebergesetz .....</b>   | <b>67</b>  |
| <b>7. Prozessuale Verwertbarkeit der Videoaufnahmen .....</b>  | <b>67</b>  |
| 7.1 Verwertungsverbote bei Verletzung des Allgemeinen Persönlichkeitsrechts.....                                     | 68         |
| 7.2 Verwertung rechtmäßig erlangter Videoaufnahmen.....  | 69         |
| 7.3 Zweckbindung .....   | 69         |
| 7.4 Verwertung rechtswidrig erlangter Aufnahmen unter Verstoß gegen § 6b Abs. 1 BDSG bzw. § 32 Abs. 1 S. 2 BDSG..... | 70         |
| 7.5 Heimliche Videoüberwachung .....   | 70         |
| 7.6 Prozessuale Beweisverwertung bei Missachtung des Mitbestimmungsrechts.....                                       | 72         |
| 7.7 Fernwirkungen der Beweisverwertungsverbote .....   | 73         |
| 7.8 Anfechtung eines Beweisbeschlusses .....   | 74         |
| <b>8. Rechtsfolgen bei rechtswidriger Videoüberwachung.....</b>  | <b>74</b>  |
| 8.1 Arbeitnehmerrechte bei rechtswidriger Videoüberwachung .....   | 74         |
| 8.2 Kostenerstattungsanspruch des Arbeitgebers bei rechtmäßiger Videoüberwachung .....                               | 77         |
| 8.3 Strafrechtliche Folgen und Ordnungswidrigkeiten.....   | 78         |
| <b>9. Fazit und Ausblick.....</b>  | <b>79</b>  |
| <b>Literaturverzeichnis .....</b>  | <b>83</b>  |
| <b>Rechtsprechungsverzeichnis .....</b>  | <b>93</b>  |
| <b>Internetquellenverzeichnis .....</b>  | <b>100</b> |
| <b>Politisches Schrifttum / Gesetzesbegründungen.....</b>  | <b>102</b> |



## Abkürzungsverzeichnis

|            |  |
|------------|--|
| Abs.       | Absatz   |
| AiB        | Arbeitsrecht im Betrieb  |
| AG         | Amtsgericht  |
| ArbG       | Arbeitsgericht   |
| AP         | Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts (Gesetzesstelle und Entscheidungsnummer) |
| ArbG       | Arbeitsgericht   |
| Art.       | Artikel  |
| AuA        | Arbeit und Arbeitsrecht  |
| BAG        | Bundesarbeitsgericht   |
| BB         | Der Betriebs-Berater   |
| BeckRS     | Beck-Rechtsprechung  |
| BetrVG     | Betriebsverfassungsgesetz  |
| BDSG       | Bundesdatenschutzgesetz  |
| BGB        | Bürgerliches Gesetzbuch  |
| BGH        | Bundesgerichtshof  |
| BT-Drucks. | Drucksache des Deutschen Bundestages   |
| BVerfG     | Bundesverfassungsgericht   |
| BVerfGE    | Entscheidungen des Bundesverfassungsgericht (Band und Seite)                       |
| BVerwG     | Bundesverwaltungsgericht   |
| BVerwGE    | Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts (Band und Seite)                      |
| CuA        | Computer und Arbeit  |
| d. Verf.   | durch Verfasser  |
| DB         | Der Betrieb  |
| DuD        | Datenschutz und Datensicherheit  |
| GG         | Grundgesetz  |
| Hrsg.      | Herausgeber  |
| i. S. d.   | im Sinne des   |
| i.V.m.     | in Verbindung mit  |
| JZ         | Juristen-Zeitung   |
| KUG        | Kunsturhebergesetz   |
| LAG        | Landesarbeitsgericht   |
| LDSG       | Landesdatenschutzgesetz  |
| n. F.      | neue Fassung   |
| NJOZ       | Neue Juristische Online-Zeitschrift  |

|        |   |
|--------|---|
| NJW    | Neue Juristische Wochenschrift                            |
| NJW-RR | Neue Juristische Wochenschrift - Rechtsprechungsreport    |
| NVwZ   | Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht                     |
| NZA    | Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht                         |
| NZA-RR | Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht - Rechtsprechungsreport |
| PR     | Der Personalrat   |
| RdA    | Recht der Arbeit  |
| RDV    | Recht der Datenverarbeitung                               |
| S.     | Satz, Seite   |
| StGB   | Strafgesetzbuch   |
| StPO   | Strafprozessordnung                                       |
| VG     | Verwaltungsgericht  |
| ZfA    | Zeitschrift für Arbeitsrecht                              |
| ZPO    | Zivilprozessordnung                                       |

## 1. Einleitung

Es war einmal ein einfacher Konditor mit einem einzigartigen Talent. Er konnte einige wenige Zutaten, auch wenn sie noch so unvereinbar waren, zu einer Symphonie von Geschmack und Genuss vereinen. Er war der Mozart unter den Konditoren und seine Kuchen waren landesweit bekannt und begehrt.

Eines Tages stand ein überaus gut gekleideter Mann mit einem Koffer in der Hand vor seiner Haustür und erklärte ihm, dass er Unternehmer sei und die Hilfe des Konditors benötigte. Lächelnd gewährte ihm der Konditor Einlass und während die beiden Platz nahmen, fragte er ihn höhnisch, wie denn ein einfacher Konditor einem Unternehmer helfen könne: „Soll ich etwas für Sie backen?“, fügte er fast schon lachend hinzu. „In der Tat!“, erwiderte der Unternehmer. Der Unternehmer fuhr fort und erklärte dem Konditor, dass er selbständig sei und eine Menge Leute in seiner Firma beschäftige. Sein Unternehmen bestünde – wie er es selbst nannte – aus vielen kleinen und großen Zahnrädchen, wie der Finanzabteilung, der Produktionshalle, ja sogar einem Verkaufssaal, wo er seine Produkte sofort an den Mann brachte. Ferner hänge die Existenz seines Unternehmens erheblich von der Produktivität und Loyalität seiner Mitarbeiter ab. In letzter Zeit ließe jedoch beides zu wünschen übrig. Um den Draht zu den Mitarbeitern nicht zu verlieren, beabsichtige er seine Belegschaft mit einem Kuchen des besten Konditors des Landes zu überraschen. Auf diese Weise möchte er seinen Mitarbeitern eine ganz besondere Aufmerksamkeit widmen. Sodann öffnete der Unternehmer seinen Koffer und zeigte dem Konditor den Inhalt. „In den Behältern, die Sie hier sehen, befinden sich die Zutaten für den Kuchen.“, fuhr der Unternehmer fort. Er griff nach dem größten Behälter von allen und hielt ihn präsentierend mit beiden Händen. „Das ist die wichtigste Zutat. Es ist die Hauptzutat, die *Videoüberwachung!*“, sprach er mit deutlicher Stimme. „Nutzen Sie den ganzen Inhalt des Behälters, darauf bestehe ich. Sie werden allerdings schon bald feststellen, dass sich der süße Geschmack der *Videoüberwachung* erst in Verbindung mit einigen weiteren Zutaten schmackhaft entfaltet.“ Der Unternehmer griff wiederum mehrmals in seinen Koffer und präsentierte dem Konditor die Zutaten *Berufsfreiheit*, *Eigentumsgarantie*, das *Bundesdatenschutzgesetz*, die *Notwehr und den Notstand* sowie das *Betriebsverfassungsgesetz*. Während der Konditor die Behälter interessiert betrachtete und jedem einzelnen einen Geruchstest entnahm, fragte ihn der Unternehmer neugierig: „Und? Wie finden Sie das Aroma vom *Bundesdatenschutzgesetz*? Mein Freund aus der Politik, *Wolfgang S.*, hat der Zutat eine neuartige Substanz zugefügt: Den neuen § 32 *BDSG*. Mal schauen, ob dieser für Sie von Nutzen sein wird.“, sagte der Unternehmer

lächelnd und ergänzte: „Denken Sie immer daran, dass der Geschmack der Videoüberwachung sehr intensiv ist. Ist dieser zu stark, kann er ein Würgegefühl erzeugen. Besonders meine Büroangestellten haben da einen ganz sensiblen Gaumen.“ Der Konditor hörte dem Unternehmer aufmerksam zu, als dieser tiefeinatmend den kleinsten Behälter von allen zögerlich hervorhob. „Das hier, das ist eine Zutat, die meiner Meinung nach den Kuchen geschmacklich versaut und mit der *Videoüberwachung* so gar nicht harmoniert. Aber die Leute lieben sie, besonders meine Mitarbeiter. Es ist das *Allgemeine Persönlichkeitsrecht*. Ich bitte Sie diese Zutat irgendwie dem Kuchen beizumischen. Meine Mitarbeiter sind sehr kritisch und sollte ihnen der Kuchen allen Ernstes nicht schmecken, kann es für mich sogar *rechtliche Konsequenzen* haben.“, sagte der Unternehmer mit ernster Miene, während er gleichzeitig mit der Hand durch sein Haar fuhr. „Und wenn wir schon dabei sind. Hier ist noch die Zutat: *Prozessuale Verwertbarkeit der Videoaufnahmen*.“, ergänzte der Unternehmer, als er diese aus seinem Koffer holte. Sodann griff er ein letztes Mal in seinen Koffer, zückte ein Buch hervor und drückte es dem Konditor in die Hand: „Das ist so etwas wie ein Ratgeber. Benutzen Sie die *Rechtsprechung*, wenn Sie die Zutaten kombinieren.“ Schließlich bedankte sich der Unternehmer bei dem Konditor und machte sich auf den Weg zum Ausgang.

Es vergingen Monate und der Konditor musste schon bald feststellen, dass dieser Kuchen mit diesen speziellen Zutaten sein ganzes Talent abverlangte. Die Kombination der Zutaten warf viele Fragen auf. Damit er sich nicht im Kreis drehte, beschloss der Konditor, jede fehlgeschlagene und auch mal gelungene Kombination von Zutaten niederzuschreiben. Dazu nahm er ein kleines Notizbuch und zierte dieses mit dem Titel:

*Videoüberwachung am Arbeitsplatz – Eine arbeits-, zivil- und strafrechtliche Betrachtung unter Einbeziehung des neuen § 32 BDSG*

### **1.1 Rechtliche Einordnung der Thematik**

Für eine angemessene Darstellung der Thematik, sind in einem ersten Schritt folgende grundlegende Überlegungen anzustellen:

1. Das *Arbeitsrecht* regelt die Rechtsbeziehungen zwischen einzelnen Arbeitnehmern und Arbeitgebern (Individualarbeitsrecht), sowie zwischen den Koalitionen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber und zwischen Vertretungsorganen der Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber (kollektives Arbeitsrecht). Es ist ein Kon-