
BAG, 14.12.2004 - 1 ABR 34/03

Redaktioneller Leitsatz:

Die Videoüberwachung im Briefverteilungszentrum der Deutschen Post AG ist unzulässig. Hierdurch wird rechtswidrig in das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer eingegriffen. Der Eingriff ist weder durch Gesetz noch durch überwiegende schutzwürdige Belange der Arbeitgeberin und der Postkunden gerechtfertigt.

In dem Beschlussverfahren
hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts
auf Grund der mündlichen Anhörung vom 14. Dezember 2004
durch
den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Prof. Dr. Wißmann,
die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier sowie
die ehrenamtlichen Richter Rath und Hayen
beschlossen:

Tenor:

1. 1.

Auf die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des [Landesarbeitsgerichts Brandenburg vom 13. Februar 2003 - 3 TaBV 15/01](#) - aufgehoben.

2. 2.

Auf die Beschwerde des Betriebsrats wird der Beschluss des Arbeitsgerichts Potsdam vom 28. Juni 2001 - 4 BV 16/01 - abgeändert:

Es wird festgestellt, dass die durch den Spruch der Einigungsstelle betreffend den Einbau einer Videoüberwachungsanlage geschlossene Betriebsvereinbarung vom 30. März 2001 unwirksam ist.

Gründe

1

A.

Die Beteiligten streiten über die Wirksamkeit eines Spruchs der Einigungsstelle zur Videoüberwachung.

2

Die Arbeitgeberin ist die Deutsche Post AG. Der beteiligte Betriebsrat ist die von den insgesamt etwa 2.000 Beschäftigten der Niederlassung "Produktion Brief B" gewählte Arbeitnehmervvertretung. Die Arbeitgeberin betreibt in dieser Niederlassung ein Briefverteilungszentrum für den Postleitzahlenbezirk 14. Das Verteilungszentrum ist in einer Halle von ca. 11.000 qm untergebracht. Dort arbeiten etwa 360 Mitarbeiter verteilt auf drei Schichten. Während einer Schicht halten die Arbeitnehmer sich jeweils etwa 3,5 Stunden in der Halle auf.

3

Über das Verteilungszentrum werden täglich rund eine Million Briefsendungen umgeschlagen. Auf dem Weg der Briefbeförderung zwischen Aufgabe durch den Absender

und Zustellung beim Adressaten kommt es zum Verlust von Sendungen. Ihr Umfang kann nur geschätzt werden. Nach Behauptung der Beklagten wurden in den ersten zehn Monaten des Jahres 2001 173 Sendungen verlustig gemeldet, die über das Verteilungszentrum B gelaufen waren. Weil die Dunkelziffer in diesen Fällen mindestens um den Faktor 100 höher liege, ergebe sich daraus ein realer Verlust von mindestens 17.300 Sendungen. Wo und auf welche Weise die Verluste eintreten, ist nicht geklärt. Hinzu kommen nach dem Vorbringen der Arbeitgeberin weitere 300 während des genannten Zeitraums im Verteilungszentrum aufgefundene, willkürlich geöffnete und ihres Inhalts beraubte Sendungen.

4

Um diesen Verlusten entgegenzutreten, betreibt die Arbeitgeberin in 50 von insgesamt 83 Verteilungszentren Videoüberwachungsanlagen. Sie beabsichtigte, eine solche Anlage auch im Verteilungszentrum B zu installieren und trat an den Betriebsrat mit der Bitte um Zustimmung heran. Dieser lehnte den Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung ab. Die auf Betreiben der Arbeitgeberin eingesetzte Einigungsstelle fällte am 30. März 2001 gegen die Stimmen der Beisitzer des Betriebsrats einen Spruch über "die Einführung, den Einsatz und den Betrieb einer Videoanlage sowie die Verwertung, Aufbewahrung und Vernichtung der dabei gewonnenen Erkenntnisse und Aufzeichnungen". Die beschlossene Betriebsvereinbarung (BV) hat auszugsweise folgenden Wortlaut:

"§ 2 Geltungsbereich

1.

Der räumliche Geltungsbereich erstreckt sich auf das Briefzentrum der Niederlassung und den gesamten Außenbereich des Niederlassungsgeländes.

Ausgenommen sind Büro-, Aufenthalts-, Toiletten- und Sozialräume. ...

§ 3 Zweck

Die Videoanlage wird nur zur Verhinderung und Aufklärung von Straftaten betrieben. ...

§ 4 Ausschluss von Leistungs- und Verhaltenskontrollen

Eine Leistungs- und/oder Verhaltenskontrolle über die Zweckbestimmung gem. § 3 findet nicht statt.

Erkenntnisse aus dem Betrieb der Videoanlage dürfen Anlass und Entscheidungsgrundlage für arbeits- und dienstrechtliche Maßnahmen sowie haftungsrechtliche Forderungen nur sein, soweit es sich um strafbare Handlungen oder den dringendem Verdacht strafbarer Handlungen handelt. ...

§ 5 Technische Ausstattung

1.

Die Videoanlage wird durch eine Fachfirma so installiert, dass die gewonnenen Daten gegen den Zutritt Dritter geschützt sind. Die Videoanlage ist in einem Schrank unterzubringen, der nur mit zwei Schlüsseln geöffnet werden kann. Ein Schlüssel steht der Arbeitgeberin zur Verfügung, ein Schlüssel steht dem Betriebsrat zur Verfügung. ...

3.

Tonaufnahmen sind unzulässig.

4.

Eine Verknüpfung der Videoanlage mit anderen IT-Systemen findet nicht statt.

§ 6 Berechtigte Personen

Arbeitgeberin und Betriebsrat benennen jeweils vier Personen, die aufzeichnungs-, beobachtungs- und auswertungsberechtigt sind. ...

Die berechtigten Personen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

§ 7 Betrieb der Videoanlage...

2.

Eine regelmäßige Inbetriebnahme der Außenkameras findet während der Dunkelheit statt. ...

Eine regelmäßige Inbetriebnahme der gesamten Videoanlage findet zu den Betriebsruhezeiten statt. ...

3.

a)

Die Arbeitgeberin ist im Übrigen berechtigt, die Videoanlage bis zu weiteren 40 Stunden pro Woche zu betreiben, wenn Verdachtsmomente für Verluste, Inhaltsschmälerungen oder Schädigungen im Briefzentrum bestehen. Eine Übertragung "nicht verbrauchter" Stunden auf Folgewochen findet nicht statt. ...

Zusätzlich darf die Anlage weitere 20 Stunden pro Woche aus präventiven Gründen betrieben werden. Diese aus präventiven Gründen erfolgenden Aufnahmen sind besonders zu kennzeichnen. Eine Auswertung dieser Aufnahmen findet nur statt, wenn es Hinweise darauf gibt, dass es während dieser Zeit zu strafbaren Handlungen gekommen ist.

b)

Jeder weitere Betrieb der Videoanlage erfolgt nur mit Zustimmung des Betriebsrates.

c)

Die Inbetriebnahme sowie erforderliche Zwischenbedienungen (z.B. Kassettenwechsel) erfolgen von je einer berechtigten Person von Arbeitgeber und Betriebsrat gemäß § 6 gemeinsam. ...

§ 9 Aufbewahrung und Vernichtung der Aufzeichnungen

Aufzeichnungsmaterial wird spätestens jedoch acht Wochen nach Herstellung unbrauchbar gemacht, es sei denn, es wird noch für mögliche gerichtliche Verfahren benötigt ...
Spätestens acht Wochen, nachdem die Videobänder nicht mehr zur Beweissicherung benötigt werden, sind auch diese zu löschen.

§ 10 Kontrollmöglichkeiten des Betriebsrates

Der Betriebsrat hat das Recht, die Einhaltung dieser Betriebsvereinbarung zu kontrollieren.
...

§ 12 Veränderungen der Anlage Jede Änderung der Standorte und der Anzahl der Kameras sowie jede technische Leistungsänderung bedarf der Zustimmung des Betriebsrates. ..."

5

Die Anlage ist seit November 2001 mit 19 in der Halle montierten Kameras in Betrieb. Wann sie Aufnahmen herstellt, ist für die Arbeitnehmer nicht erkennbar.

6

Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, der Spruch der Einigungsstelle sei unwirksam. Die Videoüberwachung greife in rechtswidriger Weise in die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Mitarbeiter ein. Die Überwachung sei nicht geeignet, um Täter zu überführen und

potenzielle Täter abzuschrecken. In den Zentren, in denen sie praktiziert werde, gebe es keine erwiesene Relation zwischen der Installation der Anlage und einem geringen Rückgang der Verlustquoten; die Verluste schwankten auch in Zentren ohne Überwachung ständig. Die Überwachung sei auch nicht erforderlich. Es böten sich intensivere Ausgangs- und Personenkontrollen an, die die Arbeitgeberin seit 1996 nur zwei Mal durchgeführt habe. Auch könnten andere Sicherheitsmaßnahmen ergriffen und etwa Einschreiben gesondert bearbeitet werden. In jedem Fall sei die Videoüberwachung unangemessen. Die Beschäftigten müssten während ihres gesamten jeweils dreieinhalbstündigen Einsatzes in der Halle mit einer Überwachung rechnen und seien deshalb dort zu unbefangenen Verhalten nicht mehr in der Lage.

7

Dieser Eingriff sei durch die Belange der Arbeitgeberin nicht gerechtfertigt.

8

Der Betriebsrat hat beantragt festzustellen, dass die durch den Spruch der Einigungsstelle betreffend den Einbau einer Videoüberwachungsanlage geschlossene Betriebsvereinbarung vom 30. März 2001 unwirksam ist.

9

Die Arbeitgeberin hat beantragt, den Antrag abzuweisen. Sie hat vorgebracht, die Anlage sei zur Verhinderung und Aufklärung von Straftaten geeignet. In den anderen Verteilungszentren hätten bislang 26 Täter mittels offen installierter Anlagen überführt werden können; im Bereich ihrer 33 Paketzentren seien sogar 56 Täter ermittelt worden. Auch sei es zum Rückgang von Verlusten gekommen. Die Installation der Anlage sei erforderlich, weil verstärkte Ausgangs- und Personenkontrollen angesichts der Unauffälligkeit der meisten Sendungsinhalte ebenso wenig abschreckende Wirkung besäßen wie sonstige Maßnahmen. Die Überwachung der Mitarbeiter sei angesichts des hohen Rechtsguts des Briefgeheimnisses und zum Schutz ihrer - der Arbeitgeberin - Wettbewerbsfähigkeit nicht unangemessen.

10

Die Vorinstanzen haben den Antrag des Betriebsrats abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat sein Feststellungsbegehren weiter.

11

B.

Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag des Betriebsrats zu Unrecht abgewiesen. Der Spruch der Einigungsstelle vom 30. März 2001 ist unwirksam. Er verstößt gegen § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG. Er verletzt die im Briefverteilungszentrum tätigen Mitarbeiter ohne ausreichende Rechtfertigung in ihrem grundrechtlich geschützten allgemeinen Persönlichkeitsrecht. Der Senat hat dies in seinem [Beschluss vom 29. Juni 2004 \(- 1 ABR 21/03 - AP BetrVG 1972 § 87 Überwachung Nr. 41 = NZA 2004, 1278 \[BAG 29.06.2004 - 1 ABR 21/03\]](#), auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen <zVv.> für einen vergleichbaren, ebenfalls die Arbeitgeberin betreffenden Fall bereits entschieden. Der vorliegende Sachverhalt und das Vorbringen der Arbeitgeberin rechtfertigen keine andere Entscheidung.

12

I.

Die Einführung einer Videoüberwachung im Betrieb ist nicht grundsätzlich ausgeschlossen. Aus [§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG](#) folgt, dass ihre Einführung möglich ist.

13

Sie bedarf der Zustimmung des Betriebsrats.

14

Regelungen der Betriebsparteien oder der Einigungsstelle über eine Videoüberwachung im Betrieb haben allerdings - wie jede Betriebsvereinbarung - höherrangiges Recht zu beachten. Die Betriebsparteien haben nach [§ 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG](#) insbesondere die Pflicht, die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern. Diese Pflicht begrenzt ihre Regelungsbefugnis und den zulässigen Inhalt der von ihnen getroffenen Regelungen ([BAG 29. Juni 2004 - 1 ABR 21/03](#) - a.a.O., zu B I 2 der Gründe m.w.N.). Die Betriebsparteien haben deshalb auch das nach Art. 2 Abs. 1 in Verb. mit [Art. 1 Abs. 1 GG](#) gewährleistete allgemeine Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiter zu beachten.

15

Das allgemeine Persönlichkeitsrecht umfasst neben dem Recht am gesprochenen Wort auch das Recht am eigenen Bild ([BVerfG 9. Oktober 2002 - 1 BvR 1611/96, 1 BvR 805/98](#) - BVerfGE 106, 28, 39 ff.; [BAG 27. März 2003 - 2 AZR 51/02](#) - BAGE 105, 356 [[BAG 27.03.2003 - 2 AZR 51/02](#)], zu B I 3 b a.A. der Gründe). Es gehört zum Selbstbestimmungsrecht eines jeden Menschen darüber zu entscheiden, ob Filmaufnahmen von ihm gemacht und möglicherweise gegen ihn verwendet werden dürfen. Dabei fällt schon die Herstellung von Abbildungen in den Schutzbereich des allgemeinen Persönlichkeitsrechts ([BGH 25. April 1995 - VI ZR 272/94](#) - AP [BGB § 611](#) Persönlichkeitsrecht Nr. 25 = LM BGB § 823 (Ah) Nr. 120). Das als Teil des allgemeinen Persönlichkeitsrechts gewährleistete Recht auf informationelle Selbstbestimmung bedarf dabei unter den Bedingungen der automatisierten Datenverarbeitung in besonderem Maße des Schutzes ([BVerfG 15. Dezember 1983 - 1 BvR 209/83](#) ua. - BVerfGE 65, 1, zu C II 1 a der Gründe).

16

Außerhalb des absoluten Kernbereichs privater Lebensgestaltung (vgl. dazu [BVerfG 3. März 2004 - 1 BvR 2378/98, 1 BvR 1084/99](#) - BVerfGE 109, 279, 311 ff.) wird das allgemeine Persönlichkeitsrecht allerdings nur in den Schranken der verfassungsgemäßen Ordnung garantiert. Diese besteht aus der Gesamtheit der Normen, die formell und materiell der Verfassung gemäß sind ([BVerfG 9. Oktober 2002 - 1 BvR 1611/96, 1 BvR 805/98](#) - BVerfGE 106, 28, 39 ff.). In das allgemeine Persönlichkeitsrecht kann deshalb insbesondere durch verfassungsgemäße Gesetze eingegriffen werden. Auch Betriebsvereinbarungen, die von den Betriebsparteien im Rahmen ihrer Regelungskompetenz geschlossen wurden, können Einschränkungen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts rechtfertigen ([BAG 29. Juni 2004 - 1 ABR 21/03](#) - AP BetrVG 1972 § 87 Überwachung Nr. 41 = NZA 2004, 1278 [[BAG 29.06.2004 - 1 ABR 21/03](#)], zVv., zu B I 2 c der Gründe m.w.N.).

17

Der Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer durch Betriebsvereinbarungen muss durch schutzwürdige Belange anderer Grundrechtsträger, etwa des Arbeitgebers, gerechtfertigt sein. Dafür ist eine Güterabwägung unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls erforderlich (vgl. [BAG 27. März 2003 - 2 AZR 51/02](#) - BAGE 105, 356 [[BAG 27.03.2003 - 2 AZR 51/02](#)], zu B I 3 b bb der Gründe m.w.N.).

18

Das zulässige Maß einer Beschränkung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts bestimmt sich nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, der auch die den Betriebsparteien nach § 75 Abs. 2 BetrVG auferlegte Verpflichtung konkretisiert ([BAG 19. Januar 1999 - 1 AZR 499/98](#) - BAGE 90, 316, zu A II 3 der Gründe). Die von ihnen getroffene Regelung muss geeignet, erforderlich und unter Berücksichtigung der gewährleisteten Freiheitsrechte angemessen sein, um den erstrebten Zweck zu erreichen.

19

Geeignet ist die Regelung dann, wenn mit ihrer Hilfe der erstrebte Erfolg gefördert werden kann. Erforderlich ist sie, wenn kein anderes, gleich wirksames und das Persönlichkeitsrecht weniger einschränkendes Mittel zur Verfügung steht. Angemessen ist die Regelung, wenn sie auch im engeren Sinne verhältnismäßig erscheint. Um dies festzustellen, bedarf es einer Gesamtabwägung der Intensität des Eingriffs gegen das Gewicht der ihn rechtfertigenden Gründe, bei der die Grenze der Zumutbarkeit nicht überschritten werden darf ([BAG 29. Juni 2004 - 1 ABR 21/03](#) - a.a.O., zu B I 2 d m.w.N.).

20

Die erforderliche Abwägung kann nicht abstrakt vorgenommen werden. So geht etwa weder das Eigentum ([Art. 14 GG](#)) oder das Briefgeheimnis ([Art. 10 GG](#)) stets dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht vor noch genießt dieses jederzeit Vorrang.

21

Maßgeblich sind vielmehr die Gesamtumstände. Von Bedeutung ist dabei die Eingriffsintensität, also die Frage, wie viele Personen wie intensiven Beeinträchtigungen ausgesetzt sind, ohne dass sie hierfür einen Anlass gegeben hätten ([BVerfG 3. März 2004 - 1 BvR 2378/98, 1 BvR 1084/99](#) - BVerfGE 109, 279, zu C II 3 b ee (3) (a) der Gründe). Von Bedeutung für die Verhältnismäßigkeit einer Überwachungsmaßnahme ist auch, 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 nicht ohne Grund befürchtet werden und in welcher Zahl unverdächtige Dritte mitbetroffen sind ([BVerfG 3. März 2004 - 1 BvR 2378/98, 1 BvR 1084/99](#) - BVerfGE 109, 279, 311 ff.).

22

Die Intensität einer Beeinträchtigung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts hängt zudem maßgeblich von der Dauer und der Art der Überwachungsmaßnahme ab.

23

II.

Die in dem angefochtenen Einigungsstellenspruch vorgesehene Videoüberwachung stellt einen schwerwiegenden Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der im Verteilungszentrum B beschäftigten Arbeitnehmer dar. Dieser Eingriff ist weder durch ausdrückliche gesetzliche Regelungen noch durch schützenswerte Interessen der Arbeitgeberin oder Postkunden gerechtfertigt.

24

1.

Die Videoüberwachung stellt einen erheblichen Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht der betroffenen Arbeitnehmer dar. Diese werden für die Dauer ihrer Arbeitszeit, soweit sie diese im Verteilungszentrum verbringen, einem ständigen Überwachungsdruck ausgesetzt. Sie müssen jederzeit damit rechnen, gefilmt zu werden.

25

Zwar sind die Videokameras sichtbar angebracht und werden die Arbeitnehmer ausdrücklich auf ihr Vorhandensein hingewiesen. Wann sie in Betrieb sind, ist für die Beschäftigten aber nicht erkennbar.

26

a)

Die BV lässt Aufzeichnungen von wöchentlich 20 Stunden aus "präventiven Gründen" zu und gestattet Aufzeichnungen für die Dauer weiterer 40 Stunden pro Woche, "wenn Verdachtsmomente für Verluste, Inhaltsschmälerungen oder Beschädigung im Briefzentrum bestehen". Unter welchen Voraussetzungen vom Vorliegen von Verdachtsmomenten gesprochen werden kann, lässt der Spruch offen. Weil nach Behauptung der Arbeitgeberin wöchentlich zwischen fünf und zehn geöffnete Sendungen im Verteilungszentrum gefunden werden und davon auszugehen ist, dass dies auch künftig nicht völlig ausbleiben wird, bestehen dauerhaft Anhaltspunkte für Verluste und Beschädigungen. Bei diesem Verständnis erlaubt die BV der Arbeitgeberin faktisch eine Aufnahmezeit von 60 Stunden pro Woche. Damit ist diese zur nahezu kompletten Aufzeichnung sämtlicher, täglich drei Mal je 3,5 Stunden dauernden Arbeitsschichten im Verteilungszentrum in der Lage.

27

Der Umstand, dass es zur Aufzeichnung nach § 7 Nr. 3 Buchst. c BV jeweils der gemeinsamen tatsächlichen Inbetriebnahme der Anlage durch Arbeitgeberin und Betriebsrat bedarf, ist im Verhältnis zu den Arbeitnehmern ohne Bedeutung. Im Übrigen dürfte der Betriebsrat nach der BV verpflichtet sein, die beabsichtigten Aufzeichnungen auch zu ermöglichen.

28

b)

Die Arbeitnehmer müssen folglich während der gesamten Dauer ihrer Tätigkeit im Verteilungszentrum davon ausgehen, dass ihr Verhalten aufgezeichnet wird und anhand dieser Aufzeichnungen rekonstruiert und kontrolliert werden kann. Ihr Verhalten unterliegt damit stets der Möglichkeit dokumentierender Beobachtung. Dadurch entsteht bewusst oder unbewusst ein Druck, sich möglichst unauffällig zu benehmen, um nicht später in irgendeiner Weise Gesprächsobjekt zu werden und Vorhaltungen ausgesetzt zu sein.

29

Der Hinweis der Arbeitgeberin, dass die präventiven Aufzeichnungen nur ausgewertet werden dürfen, wenn es Anzeichen für strafbare Handlungen während der Aufzeichnungsphase gibt, ändert nichts an dem von der Inbetriebnahme der Anlage ausgehenden Anpassungsdruck, weil mit dem Vorliegen solcher Anzeichen jederzeit gerechnet werden muss. Der Druck wird auch nicht dadurch entscheidend gemildert, dass die Videoanlage nach § 3 Abs. 1 BV "nur zur Verhinderung und Aufklärung von Straftaten betrieben" wird. Der eingeschränkte Verwendungszweck führt nicht dazu, dass lediglich Straftaten gefilmt würden. Aufgezeichnet und späterer Beobachtung durch Dritte zugänglich gemacht werden durch die Regelungen der BV fast ausschließlich Verhaltensweisen ohne jede strafrechtliche Relevanz. Es kommt hinzu, dass ganz überwiegend, wenn nicht ausschließlich, Personen betroffen sind, die in jeder Hinsicht unverdächtig sind.

30

2.

Für diesen schwerwiegenden Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der im Briefverteilungszentrum B beschäftigten Arbeitnehmer gibt es keine hinreichende Rechtfertigung.

31

a)

Eine Einwilligung der Arbeitnehmer in die dauerhafte Videoüberwachung liegt nicht vor. Sie kann nicht etwa daraus hergeleitet werden, dass die Arbeitnehmer keine unbeteiligten Dritten, sondern der Arbeitgeberin gegenüber verpflichtet sind, an der Verhinderung von Briefverlusten mitzuwirken. Mit dem Abschluss des Arbeitsvertrags und der Weiterarbeit trotz

bekannter Installation der Anlage haben die Arbeitnehmer auch mit Blick auf die Nebenpflicht einer Rücksichtnahme auf die Interessen der Arbeitgeberin nicht darin eingewilligt, dass diese die Arbeit jederzeit und ohne das jeweils kenntlich zu machen, mit Videotechnik überwachen dürfe.

32

b)

Die Videoüberwachung im Verteilungszentrum ist nicht ausdrücklich vom Gesetz gestattet. Die Arbeitgeberin kann sich insbesondere nicht auf [§ 6b Abs. 1 BDSG](#) berufen. Die Vorschrift erlaubt lediglich die Videoüberwachung öffentlich zugänglicher Räume. Sie findet auf die Überwachung von Betriebsräumen jedenfalls dann keine Anwendung, wenn diese nicht öffentlich zugänglich sind. Öffentlich zugänglich sind nur solche Räume, die ihrem Zweck nach dazu dienen, von unbestimmt vielen oder nur nach allgemeinen Merkmalen bestimmten Personen betreten und genutzt zu werden (Simitis ua. [BDSG Bizer § 6b Rn. 40, 43](#); Gola/Schomerus BDSG § 6b Rn. 8, 9). Die Gesetzesbegründung nennt beispielhaft Bahnsteige, Ausstellungsräume eines Museums, Verkaufsräume und Schalterhallen (BT-Drucks. 14/4329 S. 38). Nicht öffentlich zugänglich sind Räume, die nur von einem bestimmten Personenkreis betreten werden dürfen. Danach ist die Bearbeitungshalle des Briefverteilungszentrums B kein öffentlich zugänglicher Raum iSv. [§ 6b Abs. 1 BDSG](#).

33

Eine analoge Anwendung der Vorschrift scheidet aus. Der Gesetzgeber hat nicht öffentlich zugängliche Räume der Bestimmung bewusst nicht unterworfen. In der Gesetzesbegründung heißt es ausdrücklich, dafür seien "besondere Regelungen, beispielsweise im Rahmen eines Arbeitnehmerdatenschutzgesetzes erforderlich" (BTDrucks. 14/4329 S. 38). Auch ist die Eingriffsintensität bei der Videoüberwachung öffentlich zugänglicher Räume sehr viel geringer als bei der Überwachung nicht öffentlicher Räume, etwa am Arbeitsplatz. Anders als dort ist hier der beobachtete Personenkreis nicht anonym, sondern überschaubar und dem Arbeitgeber bekannt. Der durch die Überwachung ausgelöste Anpassungsdruck ist deshalb für die beobachteten Personen sehr viel stärker (zur Bedeutung der Anonymität für die Eingriffsintensität vgl. [BVerfG 3. März 2004 - 1 BvR 2378/98, 1 BvR 1084/99](#) - BVerfGE 109, 279, zu C II 3 b ee (3) (a) der Gründe). Zudem erfasst die Überwachung am Arbeitsplatz - anders als etwa in Bahnhöfen, Tankstellen oder Kaufhäusern - die betroffenen Personen nicht nur kurzfristig und vorübergehend. Sie dauert vielmehr jeweils mehrere Stunden und wiederholt sich potenziell an jedem Arbeitstag. Der Arbeitnehmer kann den Aufenthalt im überwachten Raum auch nicht vermeiden und sich ihr auf diese Weise entziehen.

34

c)

Die in der BV vorgesehene Videoüberwachung ist nicht gem. [§ 28 BDSG](#) zulässig.

35

Selbst wenn diese Vorschrift auf Videoaufzeichnungen von Personen mittels analoger Technik - wie sie nach dem Vorbringen der Arbeitgeberin hier eingesetzt wird - anwendbar sein sollte und die übrigen Voraussetzungen des [§ 28 Abs. 1 Nr. 2 BDSG](#) vorlägen, so überwiege im Streitfall - wie zu zeigen sein wird - doch das schutzwürdige Interesse der Betroffenen an dem Ausschluss der Verarbeitung und Nutzung der erhobenen Daten.

36

d)

Die Videoüberwachung ist nicht durch eine Notwehrsituation oder eine notwehrrähnliche Lage der Arbeitgeberin gerechtfertigt. Notwehr ist gem. [§ 227 Abs. 2 BGB](#) diejenige Verteidigung,

welche erforderlich ist, um einen gegenwärtigen rechtswidrigen Angriff von sich oder einem anderen abzuwehren. Sie ist, auch wenn eine solche Lage bestehen sollte, nur gegenüber dem Angreifer zulässig. Durch die Videoaufzeichnungen würden jedoch auch die ganz überwiegend "unschuldigen" Teile der Belegschaft betroffen (vgl. [BAG 29. Juni 2004 - 1 ABR 21/03](#) - AP [BetrVG](#) 1972 § 87 Überwachung Nr. 41 = NZA 2004, 1278 [[BAG 29.06.2004 - 1 ABR 21/03](#)], zVv., zu B II 2 e der Gründe m.w.N.).

37

e)

Die Videoüberwachung ist der Arbeitgeberin nicht allein auf Grund ihres Hausrechts gestattet.

38

Zwar mag das Hausrecht im nicht öffentlich zugänglichen Bereich grundsätzlich eine offene Videoüberwachung erlauben (vgl. Weichert DuD 2000, 662, 666; Wohlfahrth RDV 2000, 101, 103): Sie ist in öffentlich zugänglichen Räumen gem. [§ 6b Abs. 1 Nr. 2 BDSG](#) ausdrücklich auch "zur Wahrnehmung des Hausrechts" vorgesehen (vgl. Ziegler DuD 2003, 337). Für die Videoüberwachung am Arbeitsplatz gilt dies aber nicht. Wird die Videoüberwachung im privaten Bereich nicht heimlich, sondern sichtbar durchgeführt, so hat der Besucher grundsätzlich die Möglichkeit, der Überwachung durch Fernbleiben von den überwachten Räumen zu entgehen. Verbleibt er gleichwohl freiwillig, wird darin regelmäßig seine Einwilligung zu sehen sein. Der Arbeitnehmer hat diese Möglichkeit nicht. Er hat gerade die Pflicht, sich am Arbeitsplatz aufzuhalten, um dort seine geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Er kann sich deshalb der Überwachung durch Verlassen der Räumlichkeiten nicht entziehen. Hinzu kommt, dass auch der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Arbeitnehmer vertragsgemäß zu beschäftigen. Sein Hausrecht unterliegt aus diesen Gründen einer Einschränkung. Er kann die Videoüberwachung nicht allein damit rechtfertigen, es handele sich um "seine" Räumlichkeiten.

39

Entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin ergeben sich daraus keine Wertungswidersprüche zu [§ 6b Abs. 1 Nr. 2 BDSG](#). Zwar mögen häufig auch öffentlich zugängliche Plätze und Räumlichkeiten täglich zu gleichen Zeiten von denselben Personen betreten werden, die dann bei dauerhafter Videoüberwachung im Laufe der Zeit nicht mehr "unbekannt" bleiben. Zum einen ist dadurch aber deren persönliche Anonymität nicht aufgehoben, zum anderen ist die Dauer der Erfassung typischerweise nicht mit der am Arbeitsplatz vergleichbar. Was die Überwachung der in öffentlich zugänglichen Räumen beschäftigten Arbeitnehmer betrifft, so werden diese von den auf das Publikum gerichteten Kameras häufig schon nicht erfasst. Wenn dies doch der Fall sein sollte, so handelt es sich jedenfalls nur um einen unvermeidlichen Nebeneffekt von marginaler Bedeutung.

40

f)

Die im Spruch der Einigungsstelle vorgesehenen erheblichen Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer sind nicht durch überwiegende schutzwürdige Belange der Arbeitgeberin und der Postkunden gerechtfertigt. Zwar haben diese ein rechtlich geschütztes Interesse an der Sicherheit des Postverkehrs und daran, dass (auch) im Briefzentrum B Briefsendungen nicht abhanden kommen oder um ihren Inhalt gebracht werden. Auch erscheint die vorgesehene Videoüberwachung grundsätzlich geeignet, Mitarbeiter des Briefzentrums von Diebstählen abzuhalten und mögliche Straftäter zu überführen. Ebenso mag die Erforderlichkeit der Maßnahme zugunsten der Arbeitgeberin angenommen werden. Der gebotenen Verhältnismäßigkeitsprüfung hält der Spruch der Einigungsstelle jedoch nicht stand.

41

aa)

Das rechtlich geschützte Interesse der Arbeitgeberin an einer von Verlusten freien Briefbeförderung ergibt sich aus [§ 39 Abs. 2 Satz 1 PostG](#). Danach ist die Arbeitgeberin zur Wahrung des durch [Art. 10 Abs. 1 GG](#) gewährleisteten Postgeheimnisses verpflichtet, dem nach [§ 39 Abs. 1 PostG](#) ua. der Inhalt von Postsendungen unterliegt.

42

Dem entsprechen gleich gelagerte Interessen ihrer Kunden.

43

Mit diesen Belangen geht ein eigenes wirtschaftliches, durch [Art. 14 Abs. 1 Satz 1 GG](#) geschütztes Interesse der Arbeitgeberin an der störungsfreien Ausübung ihres Gewerbebetriebs einher (zur Grundrechtsfähigkeit der Arbeitgeberin als Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost vgl. Lang NJW 2004, 3601). Dieses Interesse hat der Senat, anders als die Arbeitgeberin gemeint hat, auch in seinem [Beschluss vom 29. Juni 2004 \(- 1 ABR 21/03 - AP BetrVG 1972 § 87 Überwachung Nr. 41 = NZA 2004, 1278 \[BAG 29.06.2004 - 1 ABR 21/03\]](#), zVv., zu B II 2 g a.A. der Gründe) nicht unberücksichtigt gelassen.

44

Es wird dort zwar nicht ausdrücklich erwähnt, wird aber als selbstverständlich vorausgesetzt, wie die Formulierung zeigt, das geschützte Interesse der Arbeitgeberin ergebe sich "schon" aus [§ 39 Abs. 2 Satz 1 PostG](#).

45

bb)

Die im Spruch der Einigungsstelle vorgesehene Videoüberwachung erscheint sowohl zur Verhinderung von Diebstählen als auch zur Ergreifung und Überführung möglicher Täter grundsätzlich geeignet. Diese Ziele können mit der Videoüberwachung jedenfalls gefördert werden. Die generelle Eignung wird daran deutlich, dass bis zum Jahr 2001 die in anderen Verteilungszentren der Arbeitgeberin bereits installierten Überwachungsanlagen zur Überführung von 26 Tätern zumindest beigetragen haben.

46

cc)

Zugunsten der Arbeitgeberin mag unterstellt werden, dass die Überwachung durch Videoaufzeichnungen erforderlich ist. Auch unter dieser Voraussetzung hält der Spruch der Einigungsstelle einer weiter gehenden Rechtmäßigkeitsprüfung indessen nicht stand. Der darin vorgesehene Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer ist unverhältnismäßig.

47

Dabei geht der Senat wie in seiner Entscheidung vom 29. Juni 2004 (- 1 ABR 21/04 - AP BetrVG 1972 § 87 Überwachung Nr. 41 = NZA 2004, 1278 [\[BAG 29.06.2004 - 1 ABR 21/03\]](#), zVv., zu B II 2 g dd (1) der Gründe) davon aus, dass das Gewicht der Gründe für einen Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer sehr beachtlich ist. Das Postgeheimnis, das Eigentum der Postkunden und die eigenen wirtschaftlichen Interessen der Arbeitgeber stellen hohe Rechtsgüter dar. Sie können - wie der Senat nicht ausgeschlossen hat - unter engen Voraussetzungen und insbesondere im Rahmen eines auf konkrete Personen bezogenen Verdachts dazu berechtigen, für einen überschaubaren Zeitraum die Interessen der Arbeitnehmer an der Beachtung ihres allgemeinen Persönlichkeitsrechts hintanzusetzen.

48

Unter den konkreten Umständen des vorliegenden Falls reichen die Interessen der Arbeitgeberin aber auch angesichts des Vorbringens der Rechtsbeschwerde nicht aus, um den Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer zu rechtfertigen.

49

(1)

Das Vorliegen einer besonderen Gefährdungslage im Briefzentrum B ist nicht dargetan. Auch aus den Ausführungen der Arbeitgeberin im Beschwerderechtszug und in der Rechtsbeschwerde geht nicht hervor, weshalb die gemeldeten Verluste in ihrem um die Dunkelziffer erweiterten Umfang ihre Ursache lediglich im Verteilungszentrum haben können.

50

Die Arbeitgeberin schließt dies daraus, dass es andernfalls - wären die Verluste also etwa in Zustellstützpunkten, bei den Fahrern oder auf den Touren aufgetreten - leicht möglich gewesen wäre, anhand der Dienst- und Tourenpläne den Kreis der Verdächtigen auf kleine Gruppen oder sogar eine bestimmte Person einzugrenzen.

51

Das ist nicht plausibel. Das Vorbringen der Arbeitgeberin lässt die Vorfrage offen, woraus ggf. erkennbar gewesen wäre, dass ein Verlust in einem Zustellstützpunkt, bei den Fahrern oder auf Touren aufgetreten ist. Auch wenn es auf Grund wöchentlicher Funde von vorsätzlich geöffneten Sendungen nahe liegt, dass jedenfalls auch innerhalb des Verteilungszentrums Verluste auftreten, schließt dies Verlustursachen auf den Wegen in das und aus dem Verteilungszentrum nicht aus.

52

Die Ausführungen der Rechtsbeschwerde zu den vom Senat [im Beschluss vom 29. Juni 2004 \(- 1 ABR 21/03 - AP BetrVG 1972 § 87 Überwachung Nr. 41 = NZA 2004, 1278 \[BAG 29.06.2004 - 1 ABR 21/03\]](#), zVv., zu B II 2 g dd (2) (a) der Gründe) in dieser Hinsicht aufgeführten Möglichkeiten sind nicht geeignet, deren Bestehen zu widerlegen. Die Lebenserfahrung lässt keinen überzeugenden Schluss dahin zu, dass die Gefahr des Zugriffs auf Postsendungen in den Briefzentren signifikant größer ist als während der vorausgehenden Sammel- und der anschließenden Zustellphase. Der allgemeine Hinweis der Arbeitgeberin darauf, dass Diebstähle aus nicht überwachten Räumen eher zu befürchten sind als aus überwachten Räumen, verfinde erst dann, wenn von einer besonderen Gefährdungslage im Briefzentrum B im Vergleich zu sonstigen Verlustursachen auszugehen wäre; diese selbst vermag sie nicht zu belegen.

53

(2)

Die vorgesehene Videoüberwachung stellt einen erheblichen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer dar.

54

Die Möglichkeit der Videoüberwachung besteht für die gesamte Dauer der wöchentlichen Schichtzeiten: Bei Bestehen von Verdachtsmomenten gestatten die nach § 7 Nr. 3 Buchst. a BV dann möglichen 60 Stunden Aufzeichnungszeit die Erfassung sämtlicher Schichten. Selbst der vorgesehene Höchstumfang rein präventiver Aufzeichnungen erlaubt mit 20 Stunden die Erfassung der gesamten in der Verteilungshalle verbrachten Wochenarbeitszeit jedenfalls einer Schicht. Subjektiv müssen die Arbeitnehmer ohnehin stets damit rechnen, dass aufgezeichnet wird, weil sie die Inbetriebnahme der Anlage nicht erkennen können.

55

Die Überwachung ist nicht auf einen bestimmten Zeitraum beschränkt, sondern kann auf unabsehbare Zeit hinaus stattfinden. Die Intensität des Eingriffs wird folglich nicht durch eine zeitliche Begrenzung gemildert. Der vom Senat [im Beschluss vom 29. Juni 2004 \(- 1 ABR 21/03](#) - AP BetrVG 1972 § 87 Überwachung Nr. 41 = NZA 2004, 1278 [\[BAG 29.06.2004 - 1 ABR 21/03\]](#), zVv., zu B II 2 g dd (2) (b) (bb) der Gründe)dargelegte Widerspruch zu den gesetzlichen Grenzen der Dauer einer staatlichen Überwachung ohne richterliche Erlaubnis nach [§ 163f StPO](#) und der verdeckter Aufzeichnungen nach [§ 23 Abs. 2 Nr. 2a BKAG](#) besteht auch im Streitfall.

56

Der Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer liegt dabei, entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin, nicht erst in der tatsächlichen Wahrnehmung der Aufzeichnungen durch Arbeitgeber und Betriebsrat. Er besteht vielmehr in der objektiven Möglichkeit, solche Aufzeichnungen herzustellen und zu verwerten. Schon dies erzeugt einen Anpassungsdruck für die Arbeitnehmer. Er wird nicht dadurch geringer, dass der Betriebsrat einer Verwertung der Aufzeichnungen - freilich ohnehin nur der aus präventiven Gründen erfolgten - zustimmen muss.

57

Anders als die Arbeitgeberin meint, wird die ihr erteilte Befugnis zur zeitlich unbegrenzten Anwendung der Anlage nicht durch die Pflicht zur Datenlöschung nach bestimmter Zeit kompensiert. Diese Pflicht besteht auch bei zulässigerweise erhobenen Daten gem. [§ 35 Abs. 2 Nr. 3 BDSG](#) in jedem Fall.

58

(3)

Die Intensität des Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer ist deshalb besonders hoch, weil die Videoanlage nach § 7 Nr. 3 Buchst. a Abs. 3 BV in jeder Kalenderwoche bis zu 20 Stunden in Betrieb genommen werden kann, ohne dass irgendein begründeter Anfangsverdacht vorliegen müsste. Sie ist es ferner deshalb, weil es nach § 7 Nr. 3 Buchst. a Abs. 1 BV zum Betreiben der Anlage für weitere 40 Stunden in der Woche ausreicht, "wenn Verdachtsmomente für Verluste, Inhaltsschmälerungen oder Beschädigungen im Briefzentrum bestehen". Dieser Verdacht muss sich ersichtlich nicht auf einen bestimmten, eingrenzenden Personenkreis der Arbeitnehmer einer Schicht beziehen. Es genügt vielmehr, wenn überhaupt Verdachtsmomente für Verluste im Verteilungszentrum bestehen. Damit wird eine Vielzahl von Arbeitnehmern der dauerhaften Überwachung unterzogen, ohne hierfür einen konkreten Anlass gegeben zu haben (vgl. zur Bedeutung dieses Umstands [BVerfG 3. März 2004 - 1 BvR 2378/98, 1 BvR 1084/99](#) - BVerfGE 109, 279, zu C II 3 b ee (3) (a)). Die Arbeitnehmer sind der Überwachung im Umfang von 20 Stunden selbst dann ausgesetzt, wenn sich kein Einziger von ihnen etwas hat zuschulden kommen lassen.

59

Eine Überwachung von weiteren 40 Stunden müssen sie schon dann in Kauf nehmen, wenn überhaupt Verdachtsmomente für Verluste vorliegen, die ihre Ursache im Briefzentrum haben. Dabei bleibt ungeregt, für welchen Zeitraum ein einmal entstandener Verdacht wirkt.

60

Die überwiegend oder gar insgesamt "unschuldigen" Arbeitnehmer müssen schwerwiegende Eingriffe in ihr Persönlichkeitsrecht hinnehmen, um einige wenige - 16 - 1 ABR 34/03 potenzielle Diebe abzuschrecken. Wie der Senat [im Beschluss vom 29. Juni 2004 \(- 1 ABR 21/03](#) - AP BetrVG 1972 § 87 Überwachung Nr. 41 = NZA 2004, 1278 [\[BAG 29.06.2004 - 1 ABR 21/03\]](#), zVv., zu B II 2 g dd (2) (b) (bb) der Gründe)ausgeführt hat, gehen damit die

Überwachungsmöglichkeiten der Arbeitgeberin deutlich über die Befugnisse hinaus, die staatliche Organe zur Verhütung selbst schwerer Straftaten haben.

61

(4)

Die Intensität des Eingriffs wird nicht dadurch entscheidend gemildert, dass im Briefverteilungszentrum B nach Behauptung der Arbeitgeberin keine digitale, sondern eine analoge Aufzeichnungstechnik eingesetzt wird. Zwar hat der Senat [im Beschluss vom 29. Juni 2004 \(- 1 ABR 21/03](#) - a.a.O., zu B II 2 g dd (2) (b) (dd) der Gründe) eine Gefahr besonders intensiver Persönlichkeitsverletzungen für den dort entschiedenen Fall in der Möglichkeit gesehen, dass eine digitale Aufzeichnungsanlage zur Anwendung kommen könnte. Dies ist aber kein für die damalige Entscheidung ausschlaggebender, sondern ein sie nur verstärkender Gesichtspunkt. Zur Erzeugung des das allgemeine Persönlichkeitsrecht beeinträchtigenden Anpassungsdrucks auf die Arbeitnehmer genügen unter den hier wie dort gegebenen Umständen, bei denen die beobachteten Personen dem Verwerter der Aufnahmen bekannt sind, bereits die Möglichkeiten analoger Aufzeichnungstechnik.

Linsenmaier

Kreft zugleich für den in den Ruhestand getretenen Präsidenten Prof. Dr. Wißmann

Hayen

Rath

Von Rechts wegen

Verkündet am 14. Dezember 2004

Hinweis des Senats:

Nahezu gleicher Sachverhalt wie in [BAG 29. Juni 2004 - 1 ABR 21/03](#) -

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.