

Matthias Wilke, Kassel*

Videüberwachung

Dürfen Unternehmen ihre Angestellten mit Videokameras beobachten, womöglich sogar heimlich? Auch nach der Novellierung des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) mit dem neuen § 6b (Beobachtung öffentlich zugänglicher Räume mit optisch-elektronischen Einrichtungen) herrscht Verunsicherung: Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit zwei scheinbar widersprüchlichen Entscheidungen für einige Irritationen gesorgt. Zuerst 2003: „Der Arbeitgeber darf seine Arbeitnehmer mit Videokameras verdeckt überwachen¹.“ Es ging um die Unterschlagung des Flaschenpfandes. Gut ein Jahr danach, im Juni 2004, meint das BAG: „Die dauerhafte Videoüberwachung einer Belegschaft ist unverhältnismäßig².“ Hier stand die Unterschlagung von Briefsendungen und damit das Postgeheimnis im Vordergrund. Eine heimliche Videoüberwachung am Arbeitsplatz ist erlaubt, doch dauerhaft ist sie unverhältnismäßig – was gilt jetzt? Sind Pfandflaschen wichtiger als die Wahrung des Postgeheimnisses? Diese beiden Entscheidungen des BAG berechtigen zu dieser provokanten Frage.

Die Entscheidung aus dem Jahr 2003, die angeblich eine heimliche Überwachung erlaubt, bezieht sich auf einen Fall, der vor der Neufassung des Bundesdatenschutzgesetzes

(BDSG) lag. Mit dieser Neufassung sind heimliche Videoüberwachungen oder -aufzeichnungen ausdrücklich gesetzlich untersagt! Dieser Sachverhalt wird oft übersehen.

Auf der eher arbeitgebernahen Internetseite des „Verlags für die Deutsche Wirtschaft“ erschien kurz nach Bekanntgabe der ersten Entscheidung des BAG unter der Überschrift „Videoüberwachung Ihrer Arbeitnehmer kann zulässig sein“ folgende Empfehlung: „War die Rechtsprechung bislang immer der Meinung, dass die heimliche Videoüberwachung von Mitarbeitern unzulässig sei, hat das Bundesarbeitsgericht nun eine Kehrtwendung vollzogen. Damit haben sich Ihre Möglichkeiten, verdächtige Arbeitnehmer durch Videoüberwachung zu kontrollieren, erheblich verbessert³.“

* Der Autor ist Politologe und Technologieberater bei der BTQ Kassel.

1 BAG 27.03.2003 – 2 AZR 51/02.

2 BAG 29.06.2004 – 1 ABR 21/03.

3 [Http://www.praktisches-arbeitsrecht.de/](http://www.praktisches-arbeitsrecht.de/).

Die Hotel- und Gastronomiearbeitgeber erhalten die Information, dass die Videoüberwachung nun kein Eingriff mehr in die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten und die Mitarbeiter-Videoüberwachung mit der BAG-Entscheidung manchmal erlaubt sei⁴.

Und bei www.n-tv.de erfährt der interessierte Leser: „Angestellte dürfen von ihrem Arbeitgeber heimlich per Video überwacht werden – zumindest, wenn ein konkreter Diebstahlverdacht besteht. Das entschied das Bundesarbeitsgericht⁵.“

Diesen drei Beispielen ließen sich zahllose weitere hinzufügen. Die BAG-Entscheidung von 2003 lässt sich jedoch nicht so einfach verallgemeinern, denn der Fall, den es zu entscheiden galt, liegt einige Zeit zurück – eine gesetzliche Regelung zur Video- und Kameraüberwachung gab es zu dem Zeitpunkt nicht.

BAG-Entscheidung „Pfundflaschen“

Bei jener Entscheidung ging es um eine Verkäuferin, die in einem Getränkemarkt tätig war und dort Flaschenpfand unterschlagen haben soll. Nachdem die Ursache steigender Inventurdifferenzen nicht gefunden wurde, installierte das Unternehmen zwei verdeckte Videokameras im Kassen- und Leergutbereich, in dem auch die Verkäuferin arbeitete. Aus Videoaufnahmen von mehreren Tagen gewann die Sicherheitsabteilung den dringenden Verdacht, die Verkäuferin habe Gelder unterschlagen.

Nach Zustimmung des Betriebsrates, dem die Videoaufnahmen gezeigt wurden, kündigte das Unternehmen das Arbeitsverhältnis fristlos. Die Verkäuferin bestritt, Gelder unterschlagen zu haben. Sie war der Auffassung, die heimlich aufgezeichneten Videoaufnahmen dürften nicht als Beweismittel gegen sie verwendet werden. Sie berief sich auf eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes vom Jahr 1987: „Das allgemeine Persönlichkeitsrecht schützt den Arbeitnehmer vor einer lückenlosen technischen Überwachung am Arbeitsplatz durch heimliche Videoaufnahmen. Durch eine solche Kontrolle wird nicht lediglich eine Aufsichtsperson ersetzt, sondern (...) der Arbeitnehmer wird einem ständigen Überwachungsdruck ausgesetzt, dem er sich nicht entziehen kann⁶.“

Heimliche Video- und Kameraüberwachung ist ein Eingriff in das grundgesetzlich geschützte Persönlichkeitsrecht und war bis dahin prinzipiell verboten. Auch Betriebsvereinbarungen, die eine heimliche Videoüberwachung zuließen, wurden vom BAG für unzulässig erklärt⁷.

Im Fall der Verkäuferin des Getränkemarkts weicht das BAG von diesem Grundsatz erstmalig ab – was aus datenschutz- und verfassungsrechtlicher Sicht höchst problematisch ist⁸.

Das BAG stellte zwar fest, dass die heimliche Überwachung mit Videokameras einen Eingriff in das durch Art. 2 Abs. 1 GG geschützte Persönlichkeitsrecht der Verkäuferin bedeutet, meinte aber, es könne ein derartiges Beweismittel dann berücksichtigen, wenn besondere Umstände, beispielsweise eine notwehrähnliche Lage, den Eingriff rechtfertigen.

Im vorliegenden Fall diene der Eingriff dem Beweis vermuteter von der Verkäuferin heimlich begangener strafbarer Handlungen, deshalb durfte nach Auffassung des BAG die Sicherheitsabteilung mit Videokameras verdeckt überwachen. Es bestand, so das BAG weiter, ein hinreichend konkreter Verdacht, der nicht oder nur schwer mit anderen, das

Persönlichkeitsrecht der Klägerin währenden Mitteln geklärt werden konnte.

BAG-Entscheidung „Postgeheimnis“

In diesem Fall stritten die Deutsche Post AG und der Betriebsrat über die Wirksamkeit eines Einigungsstellen-spruchs⁹ zur Einführung einer Videoüberwachung in einem Briefzentrum. Dort sind insgesamt etwa 650 Mitarbeiter beschäftigt, die täglich 2,5 bis 3 Mio. Briefsendungen umschlagen. Die Briefe werden überwiegend automatisch, aber zu einem kleinen Teil auch von Hand sortiert. Im Bereich der Handsortierung arbeiten ungefähr 50 Angestellte.

Wie auch im Bereich anderer Briefzentren kam es öfter zu Verlusten von Postsendungen. So seien in einem Zeitraum von knapp 3 Jahren etwa 10 000 bis 12 000 Briefe verloren gegangen.

Die Deutsche Post AG, die bislang in 50 von 83 Briefverteilzentren Videoüberwachungen durchführt, ersuchte den zuständigen Betriebsrat um Zustimmung zur Einführung einer entsprechenden Überwachungsanlage. Diese wurde vom BR jedoch nicht gegeben, woraufhin die Einigungsstelle angerufen wurde. Diese stimmte gegen die Stimmen des Betriebsrates der Einführung einer Videoüberwachung zu, zur Vermeidung von Sendungsverlusten, zur Vorbeugung und Aufklärung von Straftaten sowie zur Wahrung des Briefgeheimnisses.

Der Betriebsrat widersprach dieser Entscheidung und er vertrat die Auffassung, der Einigungsstellenspruch sei unwirksam, da in unzulässiger Weise in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer eingegriffen werde. Die Videoüberwachung sei weder geeignet noch erforderlich zur Verhinderung, Aufklärung und Verfolgung von Straftaten. Es sei völlig unklar, ob und ggf. in welchem Umfang Briefsendungen im Briefzentrum abhandeln kämen oder geöffnet würden. Dies sei eher unwahrscheinlich, da die Arbeitnehmer in der Halle sowieso nicht unbeobachtet seien. Sehr viel wahrscheinlicher sei, dass die Verluste während des Transports aufträten. Eine Videoüberwachung, mit der unterschiedslos alle Arbeitnehmer überzogen würden, sei unverhältnismäßig.

Dieser Meinung schloss sich das BAG an und entschied: „Es wird festgestellt, dass die durch den Spruch der Einigungsstelle zur Einführung und Anwendung einer Videoüberwachung bei der Deutschen Post AG geschlossene Betriebsvereinbarung unwirksam ist¹⁰.“

Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer

Der wesentliche Grund für die Entscheidung war, dass der Einigungsstellenspruch gegen § 75 Abs. 2 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) verstößt, da er ohne

4 Vgl. <http://www.gastronomie.de/cnt/news/>.

5 <http://www.n-tv.de/3149666.html>.

6 BAG 07.10.1987-5 AZR 116/86, vgl. auch LAG Köln 30.08.1996.

7 BAG 15.05.1991-5 AZR 115/90.

8 Vgl. Wedde, in: CF 1/2004, S. 23 ff.

9 Einigungsstelle: Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (...) ist bei Bedarf eine Einigungsstelle zu bilden. (...) Der Spruch der Einigungsstelle (ersetzt) die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, § 76 BetrVG.

10 BAG 29.06.2004 – 1 ABR 21/03.

hinreichende Rechtfertigung schwerwiegende Beeinträchtigungen des grundrechtlich geschützten Persönlichkeitsrechts der Arbeitnehmer vorsieht. Die Betriebsparteien sowie die Einigungsstelle hätten höherrangiges Recht zu beachten, so das BAG weiter, sie hätten nach § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG die Pflicht, die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern. Diese Verpflichtung stellt eine Schranke für die Regelungsbefugnis der Betriebsparteien und den Inhalt der von ihnen getroffenen Regelungen dar¹¹.

Das Bundesverfassungsgericht betont ebenfalls, dass es zum Selbstbestimmungsrecht¹² jedes Menschen gehört, darüber zu entscheiden, ob Filmaufnahmen von ihm gemacht und möglicherweise gegen ihn verwendet werden dürfen. Das Recht am eigenen Bild ebenso wie das Recht am gesprochenen Wort¹³ ist nicht identisch mit dem Schutz der Privatsphäre – beispielsweise in der eigenen Wohnung – sondern gilt auch im Arbeitsverhältnis.

Durch die Videoüberwachung wird in schwerwiegender Weise in das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer eingegriffen, die Beschäftigten werden einem ständigen Überwachungsdruck ausgesetzt. Sie müssen stets damit rechnen, gefilmt zu werden. Das BAG meint, zwar seien die Videokameras sichtbar angebracht; „wann sie in Betrieb sind, ist aber für die Arbeitnehmer nicht erkennbar. Da der Einigungsstellenspruch Videoaufzeichnungen von 50 Stunden pro Woche auch ohne Vorliegen eines Verdachts gestattet, haben die Arbeitnehmer während ihrer gesamten Arbeitszeit davon auszugehen, dass ihre Verhaltensweisen möglicherweise gerade aufgezeichnet werden und später anhand der Aufzeichnungen rekonstruiert und kontrolliert werden können. Dementsprechend müssen sie sich bei jeder ihrer Bewegungen kontrolliert fühlen. Ihre Gestik und Mimik, bewusste oder unbewusste Gebärden, der Gesichtsausdruck bei der Arbeit oder bei der Kommunikation mit Vorgesetzten und Kollegen unterliegen stets der Möglichkeit dokumentierender Beobachtung. Damit entsteht ein Druck, sich möglichst unauffällig zu benehmen, setzen sich doch die Arbeitnehmer andernfalls der Gefahr aus, später wegen etwa abweichender Verhaltensweisen Gegenstand von Kritik, Spott oder gar Sanktionen zu werden¹⁴.“

Die BAG-Entscheidung schließt mit dem Hinweis: „Unter Berücksichtigung dieser Gesamtumstände erweist sich der Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer als unzulässig. Der Spruch der Einigungsstelle ist daher unwirksam¹⁵.“

Videoüberwachung – erlaubt oder verboten?

Für eine Video- und Kameraüberwachung müsste grundsätzlich die individuelle freiwillige Einwilligung der Arbeitnehmer vorliegen¹⁶. Doch selbst dann wären die Betriebsparteien (und die Einigungsstelle) nicht von ihrer Verpflichtung zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte entbunden. Durch die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG soll vor allem auch der Gefahr vorgebeugt werden, dass der Arbeitnehmer zum Objekt einer Überwachungstechnik wird und das Wissen darum zu erhöhter Abhängigkeit und zur Behinderung der freien Entfaltung seiner Persönlichkeit führt¹⁷.

Eine Rechtfertigung zur Videoüberwachung lässt sich auch aus dem Bundesdatenschutzgesetz nicht herleiten. Dort wird diese zwar im § 6b erwähnt, ist aber nicht ausdrücklich „erlaubt“ oder „verboten“. Es werden lediglich Kriterien genannt, unter denen die „Beobachtung öffentlich

zugänglicher Räume mit optisch-elektronischen Einrichtungen“¹⁸ zulässig sein kann. Demnach ist die Videoüberwachung „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“¹⁹.

Ferner sind der „Umstand der Beobachtung und die verantwortliche Stelle (...) durch geeignete Maßnahmen erkennbar zu machen“²⁰.

In Anbetracht der unterschiedlichen Einsatzmöglichkeiten und der Leistungsfähigkeit moderner Video- und Kameraüberwachungssysteme erscheint die Regelung etwas praxisfremd²¹; denn § 6b regelt lediglich die Beobachtung öffentlich zugänglicher Räume und findet auf Videoüberwachungen am Arbeitsplätze dann keine Anwendung, wenn diese nicht öffentlich zugänglich sind. Öffentlich zugänglich sind nach dem Gesetz nur solche Räume, die dazu bestimmt sind, von nicht näher bestimmten Personen besucht zu werden²². In der Gesetzesbegründung sind das beispielsweise Bahnsteige, Ausstellungsräume eines Museums, Schalterhallen und Verkaufsräume²³. Der Gesetzgeber hat die „nicht öffentlich zugänglichen“ Arbeitsplätze der Bestimmung bewusst nicht unterworfen. In der Gesetzesbegründung heißt es ausdrücklich, für diese Räume seien „besondere Regelungen, beispielsweise im Rahmen eines Arbeitnehmerdatenschutzgesetzes erforderlich“²⁴. Betriebsvereinbarungen zur Video- und Kameraüberwachung können natürlich auch „besondere Regelungen“ im Sinne der Gesetzesbegründung sein²⁵.

Bei der Videoüberwachung öffentlich zugänglicher Räume und Plätze ist nach der Vorstellung des Gesetzgebers die Eingriffsintensität sehr viel geringer als bei Videoüberwachungen am Arbeitsplatz. Denn in der Öffentlichkeit, beispielsweise in einem Kaufhaus oder auf dem Bahnhofsvorplatz, sind die Menschen, die überwacht werden, der „verantwortlichen Stelle“, also demjenigen, der sich die Überwachungsmonitore oder Aufzeichnungen anschaut, in der Regel unbekannt²⁶.

Bei der Videoüberwachung am „nicht öffentlich zugänglichen“ Arbeitsplatz ist der Personenkreis nicht anonym, sondern überschaubar und dem Arbeitgeber sehr wohl bekannt. Der Überwachungs- und Anpassungsdruck ist

11 Vgl. BAG 21.08.1990 – 1 AZR 567/89.

12 Kunsturhebergesetz (KUG) § 22, Recht am eigenen Bild: „Bilder dürfen nur mit Einwilligung des Abgebildeten verbreitet oder öffentlich zur Schau gestellt werden.“

13 Vgl. BVerfG 09.10.2002 – 1 BvR 161/96 und 1 BvR 805/98.

14 Aus der Post-AG Entscheidung, BAG 29.06.2004 – 1 ABR 21/03.

15 Ebd.

16 Ausführlich zu den Anforderungen an eine wirksame Einwilligung des Arbeitnehmers nach § 4a Abs. 1 BDSG und zu ihrer faktischen Einschränkung vgl. Gola/Wronka, Handbuch zum Arbeitnehmerdatenschutz, Frechen 2004, Rn. 145 u. 146.

17 Vgl. BAG 18.02.1986 – 1 ABR 21/84.

18 § 6b Abs. 1 BDSG.

19 Ebd.

20 § 6b Abs. 2 BDSG.

21 Vgl. Gola/Klug, in: RDV 2/2004, S. 74.

22 Vgl. Gola/Wronka, a. a. O., Rn. 382 und Simitis u. a., BDSG/Bizer, § 6b Rn. 40.

23 Vgl. BT-Drucks. 14/4329.

24 Ebd., S. 38.

25 Tammen, in: RDV 2000, S. 15 – 18.

26 Vgl. Gola/Klug, a. a. O., S. 66.

daher für die beobachteten Beschäftigten sehr viel größer. Die Unantastbarkeit der Menschenwürde gemäß Art. 1 Abs. 1 GG wäre hier grundsätzlich mit einer Videoüberwachung nicht ohne weitere „besondere Regelungen“ vereinbar, die „Eingriffsintensität“ in die freie Entfaltung der Persönlichkeit wäre unverhältnismäßig²⁷. Darüber hinaus erfasst die Überwachung am Arbeitsplatz – anders als etwa in Bahnhöfen, Tankstellen oder Kaufhäusern – die Beschäftigten nicht nur kurzfristig und vorübergehend. Sie wiederholt sich vielmehr potenziell an jedem Arbeitstag und kann mehrere Stunden dauern. Der Arbeitnehmer kann den Besuch des überwachten Raums weder vermeiden noch sich der Überwachung durch ein Verlassen seines Arbeitsplatzes entziehen.

Der bereits erwähnte „Pfandflaschenfall“ ereignete sich vor der Novellierung des BDSG, die Pflicht zur Kenntlichmachung der Video- und Kameraüberwachung bestand damals noch nicht. Mittlerweile müsste das Bundesarbeitsgericht bei diesem Sachverhalt anders entscheiden; denn mit dem Einfügen des § 6b ins BDSG legt der Gesetzgeber unmissverständlich fest, dass die Video- und Kameraüberwachung „durch geeignete Maßnahmen erkennbar zu machen“ ist! Eine heimliche oder verdeckte Videoüberwachung ist seitdem grundsätzlich nicht mehr möglich²⁸.

Fazit: Videoüberwachung am Arbeitsplatz – erlaubt oder verboten?

Nach der Entscheidung zur Video- und Kameraüberwachung bei der Deutschen Post AG sowie der Novellierung des BDSG muss diese Frage folgendermaßen beantwortet werden: Heimlich ist die Video- und Kameraüberwachung grundsätzlich „verboten“.

An öffentlich zugänglichen Arbeitsplätzen, beispielsweise in Kaufhäusern, kann die Video- und Kameraüberwachung nur in sehr engen Grenzen und ausschließlich mit der Zustimmung des Betriebsrats durchgeführt werden. Das BAG wirft die Frage auf, ob bei der Beurteilung der Zulässigkeit einer Überwachung am Arbeitsplatz überhaupt auf den § 6b BDSG zurückgegriffen werden kann, und kommt zu dem Schluss, dass wegen der erhöhten Eingriffsintensität „für die Überwachung am Arbeitsplatz strengere Voraussetzungen gelten müssen“²⁹. Das BAG stellt ausdrücklich fest: Die Videoüberwachung an „nicht öffentlich zugänglichen Arbeitsplätzen“ ist nur bei ganz konkreten Verdachtsfällen möglich, und hier „wäre die Verteidigung nur gegenüber dem Angreifer und nicht gegenüber der ganz überwiegend ‚unschuldigen‘ Belegschaft zulässig“³⁰.

Zur Klarstellung: Die Unternehmen haben durchaus Gründe für einen Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht ihrer Beschäftigten; bei der Post geht es immerhin nicht nur um die Verhütung von Vermögensschäden durch das Verschwinden von Briefsendungen, sondern vor allem um den Schutz des grundgesetzlich garantierten Postgeheimnisses der Kunden. Ebenso nachvollziehbar ist, dass der Getränkemarkt die Inventurdifferenz nicht einfach hinnimmt. Der Datenschutz und die Berufung auf die „freie Entfaltung der Persönlichkeit“ sollen nicht Diebstahl und Unterschlagung durch Beschäftigte decken, sei es im Briefverteilzentrum, im Getränkemarkt oder an anderen Arbeitsplätzen. Selbstverständlich muss den Unternehmen die Möglichkeit eingeräumt werden, gegen „schwarze Schafe“ vorzugehen. Die herkömmlichen Möglichkeiten dafür sollten aber voll ausgeschöpft werden. Zur Aufdeckung und

Verhinderung von Unterschlagungen und Betrug durch Beschäftigte können die Unternehmen bereits jetzt eine ganze Reihe von Maßnahmen ergreifen: So gibt beispielsweise das Selbsthilferecht³¹ den Vorgesetzten oder dem Sicherheitsdienst die Möglichkeit, bei Straftaten durch das Personal, selbst Maßnahmen zur Wahrung der Eigentumsinteressen einzuleiten, das heißt ohne staatliche Hilfe, ohne Polizei. Die herrschende Meinung gesteht den Verantwortlichen auch das Recht zur vorläufigen Festnahme zu³², wenn Beschäftigte auf frischer Tat beim Diebstahl ertappt werden und flüchten wollen. Zudem sind Personen- und Taschenkontrollen am Personaleingang zur Aufdeckung und Abschreckung an der Tagesordnung – alles Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte³³.

Für die Deutsche Post AG sind nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichtes die Gründe und Interessen für einen Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten durchaus beachtlich und nachvollziehbar. Aber, so das BAG weiter, diese Interessen können nur unter sehr engen Voraussetzungen, beispielsweise im Rahmen eines konkreten Verdachts oder einer konkreten Bedrohung, für einen überschaubaren Zeitraum die Interessen der Arbeitnehmer an der Beachtung ihres Rechts am eigenen Bild und der informationellen Selbstbestimmung überwiegen.

Den hohen Rechtsgütern – Schutz des Eigentums sowie des Postgeheimnisses – steht neben der „freien Entfaltung der Persönlichkeit“ somit das Interesse der Arbeitnehmer an der Beachtung ihres Rechts am eigenen Bild und der informationellen Selbstbestimmung gegenüber. Das BAG hat zu Recht entschieden, dass die Interessen der Deutschen Post AG nicht ausreichen, um den Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer zu rechtfertigen.

Wenn der Schutz des Persönlichkeitsrechts der Arbeitnehmer vom BAG höher bewertet wird als das Briefgeheimnis, kann die „Pfandflaschen-Entscheidung“ getrost als Einzelfall angesehen werden; Präzedenzcharakter entfaltet sie nicht, da mittlerweile neue gesetzliche Regelungen gelten³⁴. Der alte Grundsatz: „Heimliche Video- und Kameraüberwachung ist ein Eingriff in das grundgesetzlich geschützte Persönlichkeitsrecht und deshalb verboten“ wurde mit der „Postgeheimnis-Entscheidung“ wieder hergestellt. Die Videoüberwachung ist nicht immer automatisch durch eine Notwehrsituation oder eine notwehrrähnliche Lage gerechtfertigt³⁵. Selbst wenn eine derartige Notwehrsituation³⁶ unterstellt werden könnte, wäre die Verteidigung jedoch lediglich gegenüber dem Angreifer und nicht gegenüber einer überwiegend „unschuldigen“ Belegschaft zulässig.

27 Zur Bedeutung der Anonymität für die Eingriffsintensität, vgl. auch BVerfG 03.03.2004 – 1 BvR 2378/98.

28 Vgl. Gola/Wronka, a. a. O., Rn. 394.

29 BAG 29.06.2004 – 1 ABR 21/03; vgl. Däubler, NZA 2001, S. 874 u. 878; vgl. auch Gola/Klug, a. a. O., S. 72.

30 BAG 29.06.2004 – 1 ABR 21/03.

31 § 229 bis § 231, § 859 und § 860 BGB.

32 § 127 StPO und § 229 BGB.

33 Vgl. Seefried, in: AiB 1999, S. 428.

34 § 6b BDSG.

35 Vgl. BAG 29.06.2004 – 1 ABR 21/03, vgl. dazu auch BVerfG 09.10.2002 – 1 BvR 1611/96.

36 So handelte es sich auch in jenen Fällen, in denen die Rechtsprechung bei heimlichen Tonbandaufnahmen zugunsten des Beweisführers eine Notwehrsituation anerkannt hatte, um solche, in denen sich die Verteidigung gegen einen konkreten Angreifer richtete! (vgl. NJW 1982, 277).