

Urteilszusammenfassung des Landesarbeitsgerichts Hamm (18 SLa 959/24)

Das **Landesarbeitsgericht Hamm entschied (18 SLa 959/24)**, dass die permanente und beinahe lückenlose Überwachung der Betriebs- und Arbeitsräume über einen Zeitraum von 22 Monaten unzulässig ist und eine schwere Verletzung des Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers darstellt, sodass eine Geldentschädigung – im vorliegenden Fall in Höhe von 15.000 Euro – gerechtfertigt ist.

Dem Berufungsurteil des LAG Hamm liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

Die Parteien stritten bereits in der Vorinstanz (*ArbG Dortmund, Urteil v. 13.09.2024, 3 Ca 1093/24*) über Ansprüche des Klägers gegen die Beklagte wegen der Überwachung durch Videokameras auf dem Betriebsgelände.

Die Beklagte ist Produzentin von Stahlblöcken. Die nicht umzäunte Produktionsstätte der Beklagten befindet sich in A in einem Industriegebiet, welches durch eine Schrankenanlage gesichert ist. Die Schranke ist durch einen Pförtner besetzt, der bei Aufforderung die Schranken öffnet und so die Ein- und Ausfahrt kontrolliert. Das nicht befriedete Betriebsgelände der Beklagten umfasst eine Fläche von rund 33.000 qm, auf der sich eine 15.000 qm große Betriebshalle befindet. Die Betriebshalle besteht aus einer Produktionshalle, einem Pausenraum, Umkleide-, Sanitärräumen, zwei Büros und einem angrenzenden Lagerraum. In der Produktionshalle wird der Stahl verarbeitet, sodass sich in dieser Halle die für die Verarbeitung notwendigen Maschinen sowie das dazugehörige, hochwertige Werkzeug befinden. Die Maschinen, Materialien und Werkzeug sind dabei frei zugänglich, um einen reibungslosen arbeitstechnischen Ablauf zu gewährleisten.

In der Produktionshalle, dem Lager und den Büroräumen sind insgesamt 34 Videokameras montiert. Die Videokameras im Lager sowie der Produktionshalle und einem Verbindungsdurchgang zeichnen rund um die Uhr auf. Das 24-stündige Videomaterial wird dann für die Dauer von 48 Stunden gespeichert. Bei den in den Büroräumen angebrachten

Kameras streiten die Parteien darum, ob es sich um tatsächlich aufzeichnende Kameras oder lediglich um Attrappen handelt. Die Ausrichtung der Kameras ist allerdings so eingestellt, dass diese die gesamte Räumlichkeit erfassen könnten. Die Videokameras filmen in hochaufgelöster Qualität und ohne Tonspur. Über die Videoüberwachung werden die Arbeitnehmer durch Hinweisschilder an den Zugangstüren informiert.

Seit dem 01.08.2020 war der Kläger als Produktionsmitarbeiter bei der Beklagten angestellt. Der dem Arbeitsverhältnis zugrundeliegende Arbeitsvertrag beinhaltet in § 14 folgende Klausel:

„Der Arbeitnehmer ist damit einverstanden, dass im Rahmen der Zweckbestimmung des Arbeitsverhältnisses und unter Beachtung der Vorschriften des Datenschutzes ihre personenbezogenen Daten verarbeitet werden können.“

Seit Januar 2023 war der Kläger im Betrieb der Beklagten in A tätig und erbrachte seine Arbeitsleistung überwiegend an der Schälmaschine in der Produktionshalle. In einer Entfernung von etwa zehn Metern zur Schälmaschine befand sich in einer Höhe von circa fünf bis sechs Metern eine Videokamera, die den sicherheitsrelevanten Auf- und Abladebereich erfasste. Die Videokamera zeichnete lediglich die Vorderseite des Klägers auf, wenn dieser seinen Arbeitsplatz verließ und sich umdrehte. Überwiegend stand der Kläger mit dem Rücken zur Kamera, sodass seine Vorderseite regelmäßig nicht erfasst wurde. Durch die angebrachten Kameras konnte dokumentiert und damit kontrolliert werden, wann der Kläger sich wohin begab; Pausen-, Umkleide- und Sanitärräume wurden nicht überwacht.

Die Videoüberwachung war bereits Gegenstand eines Verfahrens vor dem Arbeitsgericht Dortmund. Dieses Verfahren wurde durch Vergleich vom 21.11.2023 beendet. Die Beklagte verpflichtete sich darin, Auskunft über die im Betrieb eingesetzte Videoüberwachung zu erteilen, insbesondere zu Betriebszeiten, Kameraanzahl, Art der Aufnahmen sowie zur

Speicherdauer.

Die Klägerseite ließ durch ihren Prozessbevollmächtigten vortragen, die erteilte Auskunft sei falsch und unzureichend. Zudem rechtfertigten die mitgeteilten Zwecke keine derart umfassende Videoüberwachung. Daraufhin reichte der Kläger zur weiteren Verfolgung seiner Ansprüche am 18.03.2024 Klage beim Arbeitsgericht Dortmund ein. Inhalt der Klage ist die Unterlassung der Videoüberwachung und Videoaufzeichnung sowie die Zahlung eines Schmerzensgeldes und die Erteilung einer Auskunft über die Videoüberwachung in der Betriebshalle.

Dazu trägt der Kläger vor, dass eine achtstündige hochaufgelöste Videoüberwachung zu einer massiven Kontrolle durch die Arbeitgeberin führe und die Arbeitnehmer einem enormen Leistungsdruck aussetze. Es sei in der Vergangenheit bereits vorgekommen, dass der Geschäftsführer Mitarbeitende angerufen habe, um nachzufragen, warum diese sich schon seit mehr als fünf Minuten im Pausenraum aufhielten. Aufgrund der HD-Qualität kann gezoomt, das Gesicht erkannt und so jeder einzelne Mitarbeiter kontrolliert werden. Ferner sei den Mitarbeitern nicht bekannt, wie lange das Material gespeichert wird und wer Zugriff auf die Aufnahmen hat.

Im Anschluss dieser Klage sprach die Beklagte die Kündigung zum 31.10.2024 aus betrieblichen Gründen aus, woraufhin der Kläger eine Kündigungsschutzklage erhob. Der Kündigungsrechtsstreit konnte durch Vergleich zwischen den Parteien beendet werden – das Arbeitsverhältnis wurde zum 31.10.2024 beendet.

Die Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen, und trägt hierzu vor, bei der Videoüberwachung handele es sich lediglich um einen geringfügigen Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer, da diese überwiegend von hinten erfasst würden. Zudem betont die Beklagte, dass den Arbeitnehmern Rückzugsbereiche in Gestalt nicht überwachter Aufenthaltsbereiche zur Verfügung stünden.

Die in den Büroräumen installierten Videokameras dienen ausschließlich der Abschreckung von Straftaten und seien nicht aktiv. Darüber hinaus gibt die Beklagte an, dass die aufgezeichneten Daten lediglich für 48 Stunden gespeichert und anschließend automatisch systemseitig gelöscht würden; Einsicht in die Aufnahmen hätten ausschließlich der Geschäftsführer, der technische Betriebsleiter sowie der Arbeitssicherheitsbeauftragte. Zur Bildqualität trägt die Beklagte weiter vor, dass aufgrund der bestehenden Entfernung und der Ausrichtung keine Rückschlüsse auf einzelne Personen oder deren Arbeitsleistung möglich seien.

Ferner sei die Videoüberwachung aus vielerlei Gründen erforderlich: Das Grundstück sei aufgrund seiner Fläche einer besonderen Gefährdung ausgesetzt, sodass eine Videoüberwachung vor der Begehung von Straftaten abschrecke und eine bessere Verfolgung von Taten ermögliche. Im Frühjahr 2024 sei während des laufenden Betriebs – mutmaßlich durch den Kläger – versucht worden in die Kantine einzubrechen. Auf den Nachbargrundstücken sei es bereits wiederholt zu Diebstählen gekommen. Die freie Zugänglichkeit zu Maschinen, Materialien und Werkzeuge der Beklagten, die zumeist leicht transportabel sind, begünstigen eine Tatbegehung und erfolge daher besonderen Schutz. Zusätzlich erfolge die Überwachung, um den reibungslosen Ablauf der Maschinen zu kontrollieren. Auch hier sei es in der Vergangenheit zu Manipulationsversuchen gekommen, die zu einem Zwangsstillstand und damit zu einer Pause der Arbeit führen sollten. Eine dauerhafte Überwachung der Maschinen durch Mitarbeiter sei kaum umsetzbar. Mitunter erfolge die Videoüberwachung auch zum Zwecke der Arbeitssicherheit. Arbeitsunfälle werden dokumentiert und können so entsprechend rekonstruiert werden. Die Aufarbeitung von Unfällen ermöglicht so das Ergreifen von entsprechenden Sicherheitsmaßnahmen, um zukünftige Unfälle vorzubeugen und das Wohl der Arbeitnehmer zu schützen. Abschließend gibt die Beklagte an, dass durch die Videoaufzeichnungen das Verladen der richtigen Ware sowie die ordnungsgemäße Sicherung der Ladung dokumentiert und kontrolliert werden könne.

Entscheidungsgründe der Berufung:

Die Berufung ist *zulässig*, allerdings hat sie in der Sache *nur teilweise Erfolg*.

1. Unterlassungsanspruch, § 1004 Abs. 1 Satz 1 BGB *analog*

Der Unterlassungsanspruch besteht aufgrund der fehlenden Wiederholungsgefahr nicht. Die Parteien einigten sich im Rahmen des Kündigungsrechtsstreits, dass das Arbeitsverhältnis zum 31.10.2024 beendet ist, sodass der Kläger nicht mehr von der Videoüberwachung betroffen ist.

2. Geldentschädigung

Zwischen der Beklagten und dem Kläger bestand bis zum 31.10.2024 ein Arbeitsverhältnis. Gemäß § 241 Abs. 2 BGB ist die Beklagte im Rahmen ihrer vertraglichen Nebenpflichten verpflichtet, das Persönlichkeitsrecht ihres Vertragspartners zu schützen. Vorliegend hat die Beklagte durch die permanente und beinahe lückenlose Videoüberwachung das Persönlichkeitsrecht des Klägers rechtswidrig, schuldhaft und in erheblicher Weise verletzt. Infolgedessen steht dem Kläger ein Anspruch auf Geldentschädigung gemäß § 280 Abs. 1 BGB in Verbindung mit § 253 Abs. 2 BGB sowie aus § 823 Abs. 1 BGB i. V. m. § 253 Abs. 2 BGB zu.

In Kürze:

Das „Recht am eigenen Bild“ unterfällt auch dem Schutzbereich des Persönlichkeitsrechts (BAG, Urteil v. 19.02.2015 – 8 AZR 1007/13). Jeder Mensch hat das Recht selbstbestimmt zu entscheiden, ob Aufzeichnungen von ihm gemacht und verwendet werden dürfen. Durch die Videoüberwachung in der Betriebshalle hat die Beklagte in das Persönlichkeitsrecht des Klägers eingegriffen.

Zur Beurteilung der Rechtswidrigkeit des oben festgestellten Eingriffs muss das

Bundesdatenschutzgesetz sowie die DSGVO herangezogen werden, da diese Gesetze die Anforderungen zur zulässigen Datenverarbeitung normieren.

Unter die Verarbeitung personenbezogener Daten im Sinne des Art. 4 Nr. 1 und 2 DSGVO fällt u.a. das Erstellen von Videomaterial; dies ist nur in dem von BDSG und DSGVO abgesteckten Rahmen zulässig.

Eine Zulässigkeit gemäß § 26 Abs. 1 Satz 1 und 2 BDSG kommt nicht in Betracht.

Die Überwachung mittels Videokameras ist auch nicht gemäß Art. 6 DSGVO zulässig, da es einer wirksamen Einwilligung des Klägers ermangelt. Dieser hat durch § 14 seines Arbeitsvertrages lediglich in die Verarbeitung personenbezogener Daten eingewilligt, nicht in die Videoüberwachung.

„In Maßnahmen der Mitarbeiterüberwachung kann durch den Abschluss des Arbeitsvertrages nicht vorab wirksam eingewilligt werden (vgl. etwa Gola, BB 2017, 1462, 1468; Wybitul, NZA 2017, 413, 416)“

Aufgrund der Abhängigkeit des Arbeitsvertragsabschluss von der Einwilligung liegt schon von vornherein keine Freiwilligkeit vor und die Einwilligung wirkt ausschließlich zuungunsten des Arbeitnehmers. Zusätzlich erfolgte auch keine Widerrufsbelehrung gemäß § 26 Abs. 2 Satz 4 BDSG.

Zusätzlich prüfte das LAG Hamm umfassend die Zulässigkeit nach Art. 6 Abs. 1 Buchstabe f DSGVO, der eine Datenverarbeitung zur Wahrung berechnigte Interessen gestattet, wenn diese auch dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz standhalten (*EuGH, Urteil v. 11.12.2019 - C 708/18*).

Videoüberwachung

- a. aufgrund wiederholter Diebstähle auf den Nachbargrundstücken,

- b. zum Schutz von Material, Maschinen und hochwertigen Werkzeugen,
- c. zum Schutz vor Manipulation und der damit einhergehenden betrieblichen Zwangspause,
- d. zur Verbesserung der Arbeitssicherheit durch Auswertung von Arbeitsunfällen,
- e. zur Nachverfolgung von Maschinenausfällen,
- f. zum Nachweis der korrekten Verladung und ordnungsgemäßen Ladesicherung,

ist auch nicht nach Art. 6 Abs. 1 Buchstabe f DSGVO zulässig (*Begründung im Einzelnen vgl. Entscheidung, S. 8 f.*).

Zusammenfassend lag ein schwerer Eingriff in das Persönlichkeitsrecht des Klägers vor, der einen Anspruch auf Entschädigung in Geld rechtfertigt.

Zugunsten der Beklagten ist zu berücksichtigen, dass es sich nicht um eine verdeckte Videoüberwachung handelte, sondern durch Hinweisschilder auf die Kameras aufmerksam gemacht wurde. *Zuungunsten* der Beklagten ist jedoch zu würdigen, dass sich die Videoüberwachung von Januar 2023 bis Oktober 2024 und damit über einen Zeitraum von 22 Monaten erstreckte. Der Kläger war damit „arbeitstäglich dauerüberwacht“. Auch wenn er lediglich von hinten aufgezeichnet wurde, unterlagen seine Tätigkeiten sowie sein Tätigkeitsbereich einer permanenten Aufzeichnung. Abgesehen von den Pausen-, Aufenthalts- und Sanitarräumen bestand in der Betriebshalle kein Rückzugsort. Ferner war es jederzeit mehreren Personen möglich, auf die Bilddaten zuzugreifen sowie sich auf aktuelle Kameras zuzuschalten und Arbeitnehmer „live“ zu überwachen. Der Kläger war demnach einem erheblichen Anpassungs- und Überwachungsdruck ausgesetzt.

Das Urteil zeigt erneut, wie wichtig eine fundierte rechtliche Beratung im Arbeitsrecht ist. Was dürfen Arbeitgeber gegenüber ihren Arbeitnehmern? Welche arbeitsvertraglichen Vereinbarungen können wirksam geschlossen werden? aurantia legal & tax steht Ihnen bei arbeitsrechtlichen Fragen kompetent zur Seite. Sprechen Sie uns gerne an, wenn Sie eine individuelle Einschätzung Ihres Falls wünschen.

Videoüberwachung am Arbeitsplatz: LAG Hamm spricht 15.000 € Geldentschädigung zu | 8

Hinweis: Dieser Beitrag ersetzt keine rechtliche Beratung.