

## Datenschutzreport: Videoüberwachung in öffentlich zugänglichen Räumen

### 1. Allgemeines Persönlichkeitsrecht

Der Arbeitgeber muss auch im Arbeitsverhältnis das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer beachten. Dieses Persönlichkeitsrecht umfasst insbesondere auch das Recht am eigenen Bild. Es schützt den Arbeitnehmer vor einer lückenlosen technischen Überwachung am Arbeitsplatz, insbesondere auch durch heimliche Videoaufnahmen. Durch solche Aufnahmen wird der Arbeitnehmer einem ständigen Überwachungsdruck ausgesetzt, dem er sich während seiner Tätigkeit nicht entziehen kann.

### 2. Berechtigte Arbeitgeberinteressen

Das Persönlichkeitsrecht gilt nicht schrankenlos. Eingriffe kann der Arbeitgeber allerdings nur dann vornehmen, wenn diese zur Wahrung überwiegender schutzwürdiger Interessen des Arbeitgebers notwendig und gerechtfertigt sind. Bei dieser „Güterkollision“ ist eine Abwägung vorzunehmen und zu prüfen, ob das Allgemeine Persönlichkeitsrecht oder die berechtigten Arbeitgeberinteressen Vorrang verdienen.

### 3. Schutzwürdige Belange des Arbeitgebers

Nur dann, wenn überwiegende schutzwürdige Belange des Arbeitgebers vorhanden sind, kann in das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer eingegriffen werden. Bei der Kollision der verschiedenen Rechtspositionen ist eine Güterabwägung vorzunehmen unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles. (z.B. öffnen der Kasse, Geldempfang)

### 4. Notwendigkeit der Überwachung

Eine von Betriebsrat und Arbeitgeber getroffene Regelung gem. § 87 zur Videoüberwachung ist nur dann erforderlich, wenn sie zur Lösung des Problems geeignet und unter Berücksichtigung der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer angemessen ist. **Geeignet** ist die Regelung nur dann, wenn mit ihrer Hilfe der erstrebte Erfolg mit Aussicht gefördert werden kann. **Erforderlich** ist die Regelung, wenn kein anderes, gleich wirksames, aber weniger einschneidendes Mittel zur Verfügung steht. Die ist vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat ausreichender Weise zu prüfen. **Angemessen** ist die Regelung dann, wenn sie verhältnismäßig erscheint. Hier muss eine Gesamtabwägung zwischen der Intensität des Eingriffs einerseits und dem Gewicht der Rechtfertigungsgründe andererseits geführt werden. Es ist insbesondere bedeutsam zu prüfen, wie viele Personen intensiv beeinträchtigt werden und ob diese Personen für diese Videoüberwachung einen Anlass gegeben haben. Die offene Videoüberwachung zählt zu den mildereren Mitteln, oder das reine "Monitoring", bei dem das Videomaterial nicht aufgezeichnet wird.

### Schadensabwendungspflicht

Jeder Mitarbeiter ist aufgrund seines Arbeitsvertrages und der daraus folgenden Nebenpflichten gehalten, vom Arbeitgeber, soweit ihm dies möglich und zumutbar ist. Ein Mitarbeiter, der seiner Schadensabwendungspflicht bzw. seiner Schadensminderungspflicht nicht genügt, wird im Zweifel dem Arbeitgeber oder den Arbeitskollegen schadenersatzpflichtig werden. Die Schadensabwendungspflicht braucht nicht arbeitsvertraglich oder per Ethik-Richtlinie ausdrücklich vereinbart oder angeordnet sein. Sie ergibt sich aus der Natur des Arbeitsverhältnisses.

### 5. Überwachungsdruck

Eine rundum Videoüberwachung stellt einen schwerwiegenden Eingriff in das Persönlichkeitsrecht dar, da eine Vielzahl von Arbeitnehmern einem ständigen Überwachungsdruck ausgesetzt wird. Beschränkt sich

## Datenschutzreport: Videoüberwachung in öffentlich zugänglichen Räumen

jedoch die Videoüberwachung in einem Ladengeschäft oder Kaufhaus auf die Regale und Waren, die besonders diebstahlsgefährdet sind, oder auf einzelne Arbeitsplätze (Kasse) bzw. auf besondere Handlungen oder Vorgänge (Kassiervorgang) besteht kein Überwachungsdruck auf die Gesamtzahl der Mitarbeiter.

### 6. Notwehrsituation

In der Regel darf der Arbeitgeber nur eine offene, sichtbare Videoüberwachung anbringen. Der Arbeitnehmer muss darüber informiert sein. Es kann jedoch Situationen geben, in denen die offene Videoüberwachung zu keinem Ergebnis führt. Dies sind die Fälle der Notwehrsituation oder einer notwehrrähnlichen Lage. Danach ist selbst die heimliche Videoüberwachung eines Arbeitnehmers zulässig, wenn der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zu Lasten des Arbeitgebers besteht. (Es muss jedoch vorher eine Strafanzeige erstattet werden) *Weniger einschneidende Mittel zur Aufklärung des Verdachttes müssen vom Arbeitgeber voll ausgeschöpft sein.* Die verdeckte Videoüberwachung ist praktisch das einzige verbleibende Mittel. Dieses Mittel ist dann als insgesamt noch verhältnismäßig anzusehen. Angesichts von Kassendifferenzen und einer möglichen Existenzgefährdung ist die heimliche Videoüberwachung dennoch unverhältnismäßig. Sie bietet die einzige Möglichkeit, die übrigen Arbeitnehmer aus dem engen Kreis der Verdächtigung auszuschließen. Die Verhältnismäßigkeit einer offenen Videoüberwachung an Arbeitsplätzen wie Kassen, ist gegeben, wenn der Verdacht begründet ist, dass diese zum Großteil an den Kassen entstehen.

### 7. Mitbestimmung

Die Installation der Kameras ist zwingend mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Ziff. 6 BetrVG, da die technischen Anlagen geeignet und bestimmt sind, das Verhalten des Arbeitnehmers zu überwachen. Diese Regelung gilt natürlich nur dann, wenn ein Betriebsrat vorhanden ist. Wird die Zustimmung des Betriebsrats bei der Installation der Videoanlage nicht eingeholt, würde dies grundsätzlich einen massiven Rechtsverstoß darstellen, der dazu führt, dass die Videoaufzeichnungen vor Gericht nicht verwertet werden können. Sofern kein Betriebsrat vorhanden ist, sind die Arbeitnehmer über Art, Umfang und Funktion der Videoanlage schriftlich zu informieren. Nach dem neuen Beschäftigtendatenschutzgesetz müssen Arbeitnehmern in einer ganz bestimmten Art und Weise über die Videoanlage informiert sein.

### 8. Die Unterrichtungspflicht gem §34 BDSG

Entstehen durch die Videoüberwachung Bilder, die einer bestimmten Person zugeordnet werden, so ist diese Person darüber zu unterrichten, (dies gilt für Mitarbeiter, Kunden oder Gäste)

- welche Bilder über sie vorhanden sind,
- zu welchem Zweck sie gespeichert sind,
- wie sie genutzt werden und
- wer für die Videoüberwachung verantwortlich ist.

Die Notwendigkeit der Benachrichtigung besteht erst bei einer tatsächlichen Zuordnung, allein die Möglichkeit dazu, macht eine Benachrichtigung noch nicht erforderlich. Eine Benachrichtigung hat bei der erstmaligen Zuordnung zu erfolgen. Was genau zu tun ist, steht in der Checkliste.

## Datenschutzreport: Videoüberwachung in öffentlich zugänglichen Räumen

### 9. Bundesdatenschutzgesetz

Das Bundesdatenschutzgesetz enthält in § 6 b BDSG die Bedingung, dass in öffentlich zugänglichen Räumen, z.B. auch in Verkaufsräumen, eine Videobeobachtung sichtbar gemacht sein muss. Dieser § 6 findet keine Anwendung auf Videoüberwachungen am Arbeitsplatz in nichtöffentlichen Betrieben. Eine analoge Anwendung des Gesetzes scheidet aus, da der Gesetzgeber eine direkte Anwendung für private Räume oder geschlossene Betriebsräume nicht wollte. In § 4e ist die Meldepflicht geregelt. Für Tiefgaragen in öffentlichen und nichtöffentlichen Bereichen gelten separate Vorschriften.

### 10. Bundesarbeitsgericht

#### Ein Auszug aus der derzeitigen Rechtsprechung: ABR 16/07

Arbeitgeber und Betriebsrat sind grundsätzlich befugt, eine Videoüberwachung im Betrieb einzuführen. Die Zulässigkeit des damit verbundenen Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer richtet sich nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit.

Die Videoanlage wird ausschließlich zur Aufklärung von Straftaten sowie zur Vorbeugung von weiteren Straftaten betrieben. Das Gewicht der Beeinträchtigung hängt u.a. davon ab, ob die Betroffenen als Personen anonym bleiben, welche Umstände und Inhalte der Kommunikation erfasst werden und welche Nachteile den Grundrechtsträgern aus der Überwachungsmaßnahme drohen oder von ihnen nicht ohne Grund befürchtet werden.

Gemäß § 6b Abs. 1 BDSG ist eine Videoüberwachung nur zulässig, soweit sie zur Aufgabenerfüllung öffentlicher Stellen, zur Wahrnehmung des Hausrechts oder zur Wahrnehmung berechtigter Interessen für konkret festgelegte Zwecke erforderlich ist und keine Anhaltspunkte bestehen, dass schutzwürdige Interessen der Betroffenen überwiegen.

Die Videoüberwachung ist auch zur Wahrnehmung berechtigter Interessen der Arbeitgeberin für konkret festgelegte Zwecke iSv. § 6b Abs. 1 Nr. 3 BDSG erforderlich. Als berechtigte Interessen iSv. § 6b Abs. 1 Nr. 3 BDSG kommen sowohl wirtschaftliche als auch ideelle Interessen der verantwortlichen Stellen in Betracht. Die schutzwürdigen Interessen der betroffenen Arbeitnehmer überwiegen die berechtigten Interessen der Arbeitgeberin nicht. (Wir weisen nochmals darauf hin, dass die Rechtsprechung des BAG selbst teils uneinheitlich ist. Bei Beachtung aller vorgenannten Punkte dürfte Ihre Videoüberwachung Arbeitsrecht- und Datenschutzkonform sein, der Verfasser)

### Videoüberwachung am Arbeitsplatz

#### Entschädigung nach Videoüberwachung

7000 EUR Strafe wegen Überwachung der Mitarbeiter mit Videokamera

Pressemitteilung Nr. 2/11 Hessisches Landesarbeitsgericht

Das Hessische Landesarbeitsgericht hat einen Arbeitgeber zur Zahlung einer Entschädigung von 7.000 € verurteilt, weil er eine Mitarbeiterin mindestens seit Juni 2008 an ihrem Arbeitsplatz permanent mit einer Videokamera überwachte. Die 24-jährige kaufmännische Angestellte arbeitete in einer hessischen Niederlassung eines bundesweit aktiven Unternehmens. Gegenüber der Eingangstür des Büros hatte der Arbeitgeber eine Videokamera angebracht, die nicht nur auf den Eingangsbereich, sondern im Vordergrund auch auf den Arbeitsplatz der Klägerin gerichtet war. Mit der im Oktober 2008 eingegangenen Klage machte die Mitarbeiterin Schadensersatzansprüchen wegen Persönlichkeitsverletzung geltend. Das Arbeitsgericht verurteilte den Arbeitgeber zur Zahlung einer Entschädigung

## Datenschutzreport: Videoüberwachung in öffentlich zugänglichen Räumen

### Checkliste zur Videoüberwachung am Arbeitsplatz und in öffentlich zugänglichen Räumen

Sie können bei uns eine Checkliste zur Erstellung einer Datenschutzdokumentation zum Preis von 169,00 EUR bestellen und haben damit eine optimale Vorlage zur Erstellung einer Datenschutzdokumentation. Sie erkennen anhand der Checkliste recht schnell, was noch erforderlich ist, damit Ihre Videoanlage den Gesetzesvorschriften entspricht. Inkl. Vorlage zur Bestellung eines Datenschutzbeauftragten.

### Erstellung einer Datenschutz-Dokumentation über eine Videoanlage in öffentlich zugänglichen Räumen

Wir erstellen bei Ihnen vor Ort eine Datenschutzdokumentation für Ihr Objekt. (Laden, Gastronomie, Wohnbau, Geschäftshaus, Tiefgarage). Wir erfassen, prüfen, dokumentieren und weisen Sie darauf hin, welche Änderungen ggf. vorzunehmen sind oder welche organisatorischen Maßnahmen noch in die Wege zu leiten sind, damit Ihre Videoanlage einer Datenschutzprüfung standhält. Preis für eine komplette Datenschutzdokumentation, Bestellung und Ernennung eines Datenschutzbeauftragten, Mitarbeiterinformation, Einverständnis der Mitarbeiter oder Vorabkontrolle, inkl. Fahrtkosten 820,00 EUR.



Walter C. Dieterich

Rechtlicher Hinweis zur Verwendung des Reports und der Checklisten

Der Report und die Checkliste stellen weder eine Rechtsberatung dar, noch ersetzen sie eine Beratung durch einen fachkundigen Rechtsanwalt. Die Checkliste hat nicht den Anspruch, rechtssichere Handlungsanweisungen zur Verfügung zu stellen, sondern verfolgt ausschließlich das Ziel dem interessierten Anwender einen Überblick über möglicherweise relevante Fragestellungen zu liefern. Bitte informieren Sie sich auch über die laufenden Veränderungen in Rechtsprechung und Datenschutz oder holen Sie einen fachkundigen Rat ein. Bitte verwenden Sie diese Informationen nur, wenn Sie mit dieser Regelung einverstanden sind.