



Video-Überwachungstechnik

Rechtsfragen in Unternehmen

Die Videoüberwachung wird in Deutschland häufig als Reizthema wahrgenommen. Begründet oder unbegründet bestehen teilweise Ängste darüber, was hier im Detail passiert.

Nachfolgend wird versucht, den aktuellen Stand der rechtlichen Regelungen bzw. Zulässigkeiten darzustellen. Zu beachten ist dabei, dass es keine eigenständige gesetzliche Regelung zur Videoüberwachung gibt, vielmehr sind entsprechende Festlegungen aus verschiedenen Rechtsquellen abzuleiten. Ferner ist zu beachten, dass die juristische Aufarbeitung des Themas erst seit wenigen Jahren erfolgt. Die nachfolgenden Hinweise stellen keine konkrete Handlungsanleitung dar, nach der eine Unbedenklichkeitsbescheinigung ausgestellt werden kann.



Allgemeines

Mit der Videoüberwachung werden in automatisierter Form personenbezogene Daten erhoben, verarbeitet und genutzt. Dadurch wird üblicherweise in die Rechte Dritter eingegriffen, daher ist die rechtliche Zulässigkeit gemäß Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) zu prüfen.

Das BDSG soll den Einzelnen davor schützen, dass er durch den Umgang mit seinen personenbezogenen Daten in seinem Persönlichkeitsrecht beeinträchtigt wird.

Festlegungen in § 3 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)

Personenbezogene Angaben: Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbarer natürlicher Person (Betroffener)

Erheben ist das Beschaffen von Daten über den Betroffenen

Verarbeiten ist das Speichern, Verändern, Übermitteln, Sperren und Löschen personenbezogener Daten

Nutzen ist jede Verwendung personenbezogener Daten, soweit es sich nicht um Verarbeitung handelt

Neben dem BDSG können sich Persönlichkeitsrechte in Zusammenhang mit der Videoüberwachung u.a. aus dem Grundgesetz (Artikel 2, Abs. 1 in Verbindung mit Artikel 1 Abs. 1) dem Artikel 8 der Grundrechte-Charta der EU, der Europäischen Datenschutz-Richtlinie, dem BGB und dem Arbeitsrecht ergeben.

Beim Schutz von Persönlichkeitsrechten wird zweckmäßigerweise zwischen der Videoüberwachung im öffentlich zugänglichen Raum und im nicht öffentlich zugänglichen, also privaten Raum unterschieden.

Als öffentlich zugängliche Räume werden z. B. öffentliche Plätze, Straßen und Gebäude, Parkplätze, Tiefgaragen, Verkaufsräume, Banken, Passagen usw. verstanden, die ohne echte Kontrolle für einen unbestimmten Personenkreis zugänglich sind.

Nicht öffentlich zugängliche Bereiche sind private Wohnungen, Grundstücke sowie nicht für den öffentlichen Verkehr bestimmte Räume, z.B. Büro- und Geschäftsräume.

Weiter zu unterscheiden ist, von wem die Videoüberwachung initiiert wird:

- die von Behörden veranlasste Videoüberwachung öffentlicher Straßen, Plätze u. Ä. - hier spricht man üblicherweise von der Videoüberwachung im „öffentlichen Raum“ (Das BDSG trifft die Unterscheidung nicht!)
- die von Gewerbebetrieben bzw. vergleichbaren Stellen veranlasste Überwachung auf eigenem Grund und Boden
- die private Videoüberwachung zum Schutz der eigenen Wohnung/des Hauses und/oder des Grundstücks

Nachfolgend wird ausschließlich auf die von Gewerbebetrieben veranlasste Videoüberwachung eingegangen.

Die Bedeutung des § 6 b Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)

Gemäß § 6 b des Bundesdatenschutzgesetzes vom 14. Januar 2003 ist die Beobachtung öffentlich zugänglicher Räume mit optisch-elektronischen Einrichtungen (Videoüberwachung) gestattet, wenn bestimmte Voraussetzungen eingehalten werden, die die Rechte der beobachteten bzw. aufgezeichneten Personen schützen und einen Missbrauch verhindern.

Als Kriterien werden u.a. aufgeführt:

1. die Wahrung des Hausrechts
2. die Wahrung berechtigter Interessen für konkret festgelegte Ziele
3. das Fehlen von Anhaltspunkten, dass schutzwürdige Interessen der Betroffenen überwiegen



Der Umstand der Beobachtung **und** die verantwortliche Stelle sind durch geeignete Maßnahmen erkennbar zu machen, z.B. durch Schilder (Symbol nach DIN 33450).

Die Verarbeitung und/oder Nutzung der erhobenen Daten ist zulässig, wenn sie zum Erreichen des verfolgten Zwecks erforderlich ist und keine schutzwürdigen Interessen der Betroffenen überwiegen.

Werden erhobene Daten einer bestimmten Person zugeordnet, ist diese über die Verarbeitung/Nutzung zu benachrichtigen.

Die Daten sind unverzüglich zu löschen, wenn sie zur Erreichung des Zwecks nicht mehr erforderlich sind. Zu beachten ist § 3 Abs. 4 Ziffer 5 BDSG, wonach personenbezogene Daten unkenntlich zu machen sind, z.B. durch ein geeignetes Löschmodul.

Anwendbarkeit des BDSG

- die Regelungen des BDSG gelten unabhängig davon, ob die Videoüberwachung analog oder digital erfolgt
- reine Kamera-Monitor-Systeme ohne Datenspeicherung fallen auch unter das BDSG
- sowohl stationäre als auch mobile Kamerasysteme werden vom BDSG erfasst
- auch die Technologien, wie Schwenkbarkeit, Zoom, Netzwerk, Auswertemöglichkeit, haben keinen Einfluss auf die Anwendbarkeit des BDSG

Rechtliche Regelungen im BGB

Neben Bundesdatenschutzgesetz und Arbeitsrecht ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht bei der Videoüberwachung tangiert. Der Schutz des bereits im Grundgesetz (Artikel 1 + 2) verbrieften Rechts wird in § 823 BGB geregelt.

Die dauerhafte Überwachung eines Arbeitsplatzes durch eine Kamera kann als Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht gewertet werden. Danach können widerrechtliche bzw. fahrlässige Verletzungen einen Schadenersatz auslösen. Bei schwerwiegenden Verletzungen kann ein Schmerzensgeldanspruch nach § 847 BGB sowie ein Beseitigungs- bzw. Unterlassungsanspruch nach § 1004 BGB resultieren.

Letzteres hat zur Folge, dass die weitere Videoüberwachung nicht mehr erfolgen darf (Unterlassung) bzw. gespeicherte Bilder vernichtet werden müssen (Beseitigung). Einen materiellen Schadenersatz kann ein Arbeitnehmer jedoch nur dann geltend machen, wenn er zuvor erfolglos Unterlassungsansprüche geltend gemacht hat.

Der Arbeitnehmerdatenschutz

Durch die Videoüberwachung in Betrieben ist unter Umständen auch eine Verhaltens- und/oder Leistungskontrolle von Mitarbeitern möglich, daher muss hier immer auch der Arbeitnehmerdatenschutz auf der Basis des Arbeitsrechts beachtet werden.

Die Erfassung personenbezogener Daten von Mitarbeitern unterliegt der Mitbestimmung. Gemäß § 75 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz (Betr.VG) müssen Arbeitgeber grundsätzlich die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer schützen und fördern.

Die arbeitsrechtlichen Mitbestimmungsrechte erstrecken sich gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 Betr.VG auf die Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen.



Diese Mitbestimmung nach dem Gesetzeszweck dient aber nicht der Verhinderung einer Einführung der Videoüberwachung, sondern der angemessenen, die Interessen beider Seiten berücksichtigenden Ausgestaltung der Maßnahmen.

Zweckmäßigerweise sollten sich Arbeitgeber mit dem Betriebsrat (bzw. den betroffenen Mitarbeitern, falls kein Betriebsrat besteht) frühzeitig – d.h. zu Planungsbeginn – über die Einführung und Anwendung einer Videoanlage verständigen.

Bei stichhaltigen betrieblichen Gründen für den Einsatz einer Überwachungsanlage kann sich der Betriebsrat nicht gegen die Einführung aussprechen. Wichtig ist jedoch, eine ausführliche Darstellung der Hintergründe für den Einsatz zu geben, da der Betriebsrat die Entscheidung seinerseits auch gegenüber den Arbeitnehmern rechtfertigen muss. Hilfreich ist es immer, die Erwägungsgründe schriftlich niederzulegen und die technische Konfiguration ausreichend zu dokumentieren.

Zu Nachweiszwecken für evtl. juristische Auseinandersetzungen sollten Informationen an den Betriebsrat, z.B. die „Einladung zur Mitplanung“, schriftlich erfolgen.

Mit dem Betriebsrat ist über folgende Punkte eine Einigung zu treffen:

- die Festlegung der Zweckbestimmung der Videoanlage
- die Bestimmung der Detail-Komponenten der Anlage, so Art und Anzahl der Kameras, Blickwinkel, Standorte u.Ä.
- Wer Zugriff auf die Anlage hat (z.B. Vier-Augen-Prinzip) und sie bedienen darf
- Art und Aufbewahrungsdauer der Speichermedien
- Wie und wann die Speicherung und Löschung von Daten (manuell, automatisch, täglich, nach x Tagen) erfolgt
- Wie die gewonnenen Informationen genutzt werden
- Wie die Informationen unter welchen Umständen an wen weitergegeben werden
- Welche Zugriffsberechtigungen an wen vergeben werden (zoomen, schwenken, speichern, suchen)
- Zeitpunkt und Modalitäten der Inbetriebnahme
- regelmäßige Überprüfung der Erforderlichkeit der Videoüberwachung

Die Regelungen über den Einsatz einer Videoanlage müssen in einer Betriebsvereinbarung schriftlich festgehalten werden.

In aller Regel lassen sich massive Widerstände dadurch vermeiden, dass Vorstellungen und Wünsche des Betriebsrats aufgenommen werden, ohne dass dies den Zwecken, die der Arbeitgeber mit der Einführung einer Anlage verfolgt, hinderlich wäre. So bietet die Technik z.B. üblicherweise die Option eines 4-Augen-Passworts, um die Bildauswertung nur im Beisein eines Betriebsratsmitgliedes zu ermöglichen.

In Grundsatzentscheidungen hat das Bundesarbeitsgericht festgelegt, dass Arbeitnehmer keinem ständigen Überwachungsdruck ausgesetzt sein dürfen. Eine Videoüberwachung darf nicht zu einer anlassunabhängigen Leistungs- und/oder Verhaltenskontrolle eingesetzt werden. Sie darf nicht rein präventiv, d.h. verdachtsunabhängig, eingesetzt werden und muss räumlich und zeitlich eingeschränkt erfolgen.



Selbst eine verdeckte Videoüberwachung ist in besonderen Situationen denkbar, wenn der Betriebsrat vorab, unter strikter Verpflichtung zur Wahrung der Verschwiegenheit, eingeschaltet wird und entsprechende Vereinbarungen über Art, Ziel und Umfang der Überwachung schriftlich festgehalten werden. Hier sollte jedoch zwingend anwaltlicher Rat eingeholt werden!

Die weitere Rechtsprechung bleibt abzuwarten.



Der Inhalt wurde mit größter Sorgfalt zusammengestellt und beruht auf Informationen, die als verlässlich gelten. Eine Haftung für die Richtigkeit kann jedoch nicht übernommen werden.