SCHADEN.NEWS

05.09.2018

VIDEOÜBERWACHUNG AM ARBEITSPLATZ: DAS DARF DER CHEF

Als das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 23. August 2018 darüber entscheiden sollte, ob eine Kündigung rechtmäßig war, musste es sich auch mit den rechtlichen Rahmenbedingungen der Videoüberwachung im Betrieb auseinandersetzen. Dabei ging es insbesondere darum, ob und unter welchen Voraussetzungen Mitarbeiter per Video überwacht werden und wie lange die Aufnahmen aufbewahrt werden dürfen. "Das Thema ist nicht nur unter arbeits- sondern insbesondere auch unter datenschutzrechtlichen Aspekten bedeutsam", erklärt Rechtsanwalt Wolf-Henning Hammer von der Kanzlei Voigt. Schließlich drohten seit Inkrafttreten der Datenschutzgrundverordnung am 25. Mai 2018 nicht nur hohe Geldbußen, sondern auch schadensersatzrechtliche Ansprüche des Betroffenen nach Art. 82 DS-GVO. Die Details beschreibt der Fachmann im nachfolgenden Beitrag.

WAS IST BEI DER VIDEOÜBERWACHUNG IM BETRIEB ZU BEACHTEN?

Die Videoüberwachung ist – sowohl nach altem als auch nach neuem Recht – als automatisierte Datenverarbeitung einzustufen. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Aufnahmen gespeichert und nicht nur als Stream übertragen werden und die abgebildeten Personen erkennbar sind. Für die Beurteilung der Rechtmäßigkeit kann es eine Rolle spielen, ob die Überwachung „offen“ oder verdeckt durchgeführt wird. Bei einer offenen Überwachung ergeben sich in der Regel keine Probleme, sofern an geeigneter Stelle darauf hingewiesen wird. Ein auffälliges Schild am Eingang ist

hierfür bestens geeignet. Verdeckt durchgeführte Überwachungsmaßnahmen sind nur unter engen Voraussetzungen zulässig.

ÜBERWIEGEN DIE INTERESSEN DES VERANTWORTLICHEN?

Wenn die Videoüberwachung der Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen dient oder z.B. erforderlich ist, um lebenswichtige Interessen der betroffenen Person oder anderer natürlicher Personen zu schützen, ist der Einsatz unproblematisch. In allen anderen Fällen ist abzuwägen, ob sie gemäß Art. 6 Abs. 1 lit. f DS-GVO „zur Wahrung der berechtigten Interessen des Verantwortlichen oder eines Dritten erforderlich ist“ und ob nicht „die Interessen oder Grundrechte und Grundfreiheiten der Betroffenen, die den Schutz personenbezogener Daten erfordern, überwiegen“ (s.a. § 3 Abs. 1; 3 BDSG). In dem konkreten Fall (Details links) haben die Vorinstanzen den Interessen der Mitarbeiterin den Vorzug gegebn. So argumentierte z.B. das Landesarbeitsgericht, dass „die lückenlose Dokumentation des Arbeitsverhaltens der Klägerin von dem Beklagten trotz des intensiven Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Klägerin während der einzelnen Tage monatelang gespeichert worden ist, um sie irgendwann auszuwerten und nach möglichen Kündigungsgründen oder sonstigen Unregelmäßigkeiten zu suchen“ als „fortgesetzter und besonders schwerwiegender Verstoß gegen die zwingende Vorschrift des § 6 b Abs. 5 BDSG“ (ALT) zu werten sei. Grundsätzlich wäre dagegen auch nichts einzuwenden. Denn sowohl nach altem als auch nach neuem Recht, sind Daten unverzüglich zu löschen, „wenn sie zur Erreichung des Zwecks nicht mehr erforderlich sind oder schutzwürdige Interessen der Betroffenen einer weiteren Speicherung entgegenstehen“ (§ 4 Abs. 5 BDSG). Die entscheidende Frage ist indes, wann dies der Fall ist.

VIDEOAUFNAHMEN MÜSSEN NICHT SOFORT AUSGEWERTET WERDEN

Das BAG vertrat hier eine andere Auffassung als die Vorinstanzen. Es wies ausdrücklich darauf hin, dass eine rechtmäßige, offene Videoüberwachung sowie die damit einhergehende Datenverarbeitung und Nutzung der Bildsequenzen, keine Verletzung des nach Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG geschützten allgemeinen Persönlichkeitsrechts bedeutet. Dies wiederum hat zur Folge, dass rechtmäßig angefertigte Aufnahmen nicht unmittelbar ausgewertet werden müssen. Sie können vielmehr so lange aufbewahrt werden, bis ein berechtigter Anlass für die Auswertung besteht.

WAS BEDEUTET DAS URTEIL FÜR DIE PRAXIS?

Das Urteil trifft eine klare Aussage zur Aufbewahrungsdauer. Die Sache selbst ist damit aber noch nicht endgültig entschieden. Da das BAG nicht beurteilen konnte, ob die Videoüberwachung offen und damit rechtmäßig durchgeführt wurde, hat es die Sache an das LG zurück verwiesen. Ungeachtet dessen, kann für die betriebliche Praxis folgender Schluss gezogen werden: Wer beabsichtigt, Aufnahmen einer Videoüberwachung nicht unverzüglich, sondern erst später auszuwerten, sollte die Überwachung „offen“ durchführen. Verdeckt durchgeführte Überwachungen sind in der Regel immer mit einem erheblicher Eingriff in den persönlichen Bereich und die verfassungsrechtlich geschützten Rechte des Arbeitnehmers verbunden, auch wenn sie unter engen Voraussetzungen (z.B. bei einem konkreten Verdacht auf Straftaten) zulässig sein können.

Abschließend und in Hinblick auf die DS-GVO ist darauf hinzuweisen, dass wer eine Videoüberwachung durchführt, diese unbedingt im Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten auf- und eine Risikofolgeabschätzung durchführen sollte. Wo eine Personalvertretung vorhanden ist, ist diese – schon in Hinblick auf § 26 BDSG – hinzuzuziehen. Dasselbe gilt für die Rücksprache mit dem Datenschutzbeauftragten. Wo ein solcher nicht vorhanden ist, empfiehlt sich die Rücksprache mit einem auf das Datenschutzrecht spezialisierten Anwalt.

Dr. Wolf-Henning Hammer (Kanzlei Voigt)