

Neuer Beschäftigtendatenschutz

Videoüberwachung im Unternehmen – mehr Freiheiten?

Bei der Überwachung von Produktionsvorgängen, der Kontrolle von Lagerbeständen, bei der Sicherung besonders gefährdeter Anlagen oder auch bei Ermittlungen geraten zwangsläufig auch die Mitarbeiter ins Bild der Kameras. Ob und unter welchen Bedingungen dies zulässig ist, wird das kommende Gesetz zum Beschäftigtendatenschutz neu regeln. Claus Schaffner sprach für WIK mit dem Rechtsexperten Dr. Ulrich Dieckert über die Konsequenzen des neuen § 32f Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sowie über weitere Vorschriften, die den Einsatz von Videoüberwachungstechnik in Unternehmen prägen.

In welchen Einsatzbereichen und unter welchen Voraussetzungen soll die Überwachung nicht öffentlich zugänglicher Betriebsstätten künftig zulässig sein?

RA Dr. Ulrich Dieckert: Nach dem vorliegenden Gesetzentwurf ist die Beobachtung nicht öffentlich zugänglicher Betriebsstätten – also Betriebsgelände, Betriebsgebäude oder Betriebsräume – mit optisch elektronischen Einrichtungen künftig zulässig, wenn sie der Zutrittskontrolle, der Wahrnehmung des Hausrechts, dem Schutz des Eigentums, der Sicherheit der Beschäftigten, der Sicherung von Anlagen, der Abwehr von Gefahren für die Sicherheit des Betriebes sowie der Qualitätskontrolle dient und dabei zur Wahrung wichtiger betrieblicher Interessen erforderlich ist. Es dürfen also keine weniger einschneidenden Mittel gegeben sein, um diese Zwecke zu erfüllen. Schließlich dürfen selbst bei Zweckmäßigkeit und Erforderlichkeit keine Anhaltspunkte dafür bestehen, dass schutzwürdige Interessen der Betroffenen am Ausschluss der Datenerhebung überwiegen. Das gilt beispielsweise für Teile von Betriebsstätten, die überwiegend der privaten Lebensgestaltung der Beschäftigten dienen. So besteht gemäß § 32f Abs. 2 BDSG (Entwurf) ein absolutes Verbot für etwa Sanitär-, Umkleide- und Schlafräume.

Wann ist mit dem Inkrafttreten der Neuregelungen zu rechnen und was wird sich gegenüber den zur Zeit geltenden Regeln für die Videoüberwachung in Unternehmen ändern?



*RA Dr. Ulrich Dieckert ist Partner der überörtlichen Sozietät Witt Roschkowski Dieckert, die unter anderem für die Bauwirtschaft beratend tätig ist. Im Bereich der Sicherheitstechnik hat er sich auf das Thema Videoüberwachung spezialisiert und referiert hierzu bei Seminaren und Kongressen der Sicherheitsbranche. Er berät Betreiber und Errichter bei der Einführung sicherheitstechnischer Einrichtungen – zum Beispiel beim Entwurf von Betreiberkonzepten – und vertritt Unternehmen bei der Aushandlung von Betriebsvereinbarungen zum Thema Videoüberwachung.
Kontakt: www.wrd.de*

RA Dr. Ulrich Dieckert: Nach jetzigem Stand des Gesetzgebungsverfahrens werden die Neuregelungen zum Beschäftigtendatenschutz wohl Ende 2011 in Kraft treten. Die dort verkörperten Grundsätze gelten jedoch bereits heute. So ist nach der Generalklausel in § 28 BDSG das Erheben personenbezogener Daten – hierzu gehört auch die Videoüberwachung – zulässig, wenn dies

zur Wahrung berechtigter Interessen erforderlich ist und kein Grund zur Annahme besteht, dass schutzwürdige Interessen der Betroffenen überwiegen. In der beabsichtigten Neuregelung werden die „berechtigten Interessen“ des Unternehmens und die „schützenswerten Belange“ der Betroffenen allerdings konkretisiert, was zu mehr Rechtssicherheit auf beiden Seiten führt. Es kann daher nicht schaden, wenn sich die Unternehmen in ihrer Praxis bereits jetzt an den Leitlinien der Neuregelung ausrichten.

Wird sich auch bei der Überwachung von öffentlich zugänglichen Bereichen etwas ändern?

RA Dr. Ulrich Dieckert: Soweit es um die Videoüberwachung von Bereichen geht, die dem Publikum zugänglich sind, wie etwa Eingangsbereiche, Verkaufs- und Ausstellungsräume, Kundenparkplätze, Hotellobbys oder Außenanlagen, gibt es bereits seit 2001 mit dem § 6b BDSG eine spezielle Regelung. Diese erlaubt den Einsatz zur Wahrnehmung des Hausrechts und/oder zur Wahrnehmung berechtigter Interessen für konkret festgelegte Zwecke, wenn die Grundsätze der Erforderlichkeit und der Verhältnismäßigkeit gewahrt sind. Aufzeichnungen müssen danach unverzüglich gelöscht werden, wenn sie zur Zweckerreichung – zum Beispiel zur Verfolgung von Straftaten – nicht mehr erforderlich sind. Eine Weitergabe der erhobenen Bilder ist nur zu Zwecken der polizeilichen Prävention oder Strafverfolgung zulässig (§ 6b Abs. 3 Satz 2 BDSG).

Schließlich ist der Umstand der Beobachtung durch geeignete Maßnahmen (zum Beispiel Videoinforzeichen) erkennbar zu machen (§ 6b Abs. 2 BDSG). Dies gilt auch für Kameraattrappen, was im neuen § 32f Abs. 1 BDSG (Entwurf) ausdrücklich so geregelt ist. Gesetzliche Änderungen sind für den öffentlich-zugänglichen Bereich derzeit nicht zu erwarten.

Gelten diese Regelungen für alle Unternehmen, etwa auch für Banken?

RA Dr. Ulrich Dieckert: Grundsätzlich haben auch Kreditinstitute die Vorgaben des BDSG zu beachten. Allerdings gelten in Bereichen, in denen Banknoten ausgegeben oder angenommen werden, die Sonderregelungen der Unfallverhütungsvorschriften der Kassen (§ 6 UVV „Kassen“, BGV C9). Danach sind Schalterhallen, in denen die zu schützenden Bankangestellten tätig sind, zwingend mit „optischen Raumüberwachungsanlagen“ auszurüsten, allerdings auch hier unter Beachtung des Beschäftigtendatenschutzes. Die Überwachung von Geldautomaten zur Betrugsprävention und -aufklärung unterliegt wiederum den allgemeinen Regeln des BDSG.

Kann ein Unternehmen aufgrund des neuen § 32f BDSG künftig auf die Beteiligung von Arbeitnehmervertretungen bei der Einführung von Videoüberwachungsmaßnahmen verzichten?

RA Dr. Ulrich Dieckert: Die Einbeziehung der Arbeitnehmervertretungen ist nach wie vor erforderlich. Dies ergibt sich aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, wonach der Betriebsrat bei der Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen zu beteiligen ist, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen. Da dies bei einer Videoüberwachung grundsätzlich möglich ist, kann der Betriebsrat den Abschluss einer Betriebsvereinbarung verlangen, in der die Zweckbestimmung sowie Art und Weise der Videoüberwachung sowie Fragen der Zugriffsberechtigung, Speicherung, Auswertung und Löschung der Bilddaten im Einzelnen geregelt sind. Dabei achten die Arbeitnehmervertretungen in der Regel darauf, dass die Aufzeichnungen nicht zur Arbeitsbewertung oder zur Verhaltenskontrolle verwen-



Sind Videoüberwachungskameras oder Kamera-Attrappen in öffentlich zugänglichen Bereichen installiert, verlangt das Bundesdatenschutzgesetz einen entsprechenden Hinweis. Vorgaben für die bildliche oder textliche Hinweisgestaltung gibt es nicht. Häufig genutzt wird in Deutschland die stilisierte Kamera gemäß DIN 33450.

det werden. Des Weiteren wird beansprucht, bei der Einsichtnahme zugegen zu sein.

Im Vorgriff darauf sollten Unternehmen bei der Planung einer Videoüberwachungsanlage nicht nur die technischen Parameter, sondern auch die arbeits- und datenschutzrechtlichen Überlegungen in einem Konzept niederlegen, um möglichen Auseinandersetzungen von vornherein die Spitze zu brechen. Ein solches Konzept ist dann zunächst dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten zur sogenannten „Vorabkontrolle“ gemäß § 4d BDSG vorzulegen. Dessen „Unbedenklichkeitserklärung“ hilft bei den Verhandlungen mit dem Betriebsrat meistens weiter. Sollte der Betriebsrat zum Abschluss einer Vereinbarung nicht bereit sein, kann diese gegebenenfalls vor der Einigungsstelle erstritten werden. Spätestens zu diesem Zeitpunkt sollten die Unternehmen spezialisierte Rechtsanwälte hinzuziehen.

Bleibt es erlaubt, Arbeitnehmer im Verdachtsfall auch versteckt zu überwachen, um vermutete Straftaten aufzudecken?

RA Dr. Ulrich Dieckert: Nach dem erst kürzlich eingefügten § 32 Abs. 2 BDSG dürfte dies derzeit noch möglich sein. Danach ist eine Datenerhebung zur Aufdeckung von Straftaten durch Beschäftigte zulässig, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Ver-

dacht begründen, dass der Betroffene im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat. Die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung muss zur Aufdeckung jedoch erforderlich sein und die schutzwürdigen Interessen des Beschäftigten dürfen nicht in unverhältnismäßiger Weise verletzt werden. Eine solche Maßnahme sollte mit dem Betriebsrat vorher abgestimmt und sodann zeitlich und auch räumlich beschränkt durchgeführt werden. Sollte allerdings die jetzige Entwurfsfassung des § 32e BDSG in Kraft treten, wäre eine Videoüberwachung ohne Kenntnis des Beschäftigten künftig nicht mehr möglich. Denn nach Abs. 4 dieser Vorschrift ist die verdeckte Erhebung von Beschäftigtendaten unzulässig, wenn sie mit Hilfe technischer Mittel erfolgt, die für Beobachtungszwecke bestimmt sind. Dies gilt allerdings nicht für den Einsatz von Ferngläsern und Fotoapparaten.

Dürfen derartige Aufnahmen trotzdem als Beweismittel vor Gericht verwendet werden? Und was ist sonst in Bezug auf die Gerichtsverwertbarkeit von Videodaten zu beachten?

RA Dr. Ulrich Dieckert: Zwar gibt es im deutschen Prozessrecht kein absolutes Beweisverwertungsverbot für illegal beschaffte Beweismittel, gleichwohl tendieren die Gerichte dazu, gesetzwidrig erlangte Videodaten sowohl in Zivil- als auch in Arbeitsprozessen nicht zu verwenden. So hat das Arbeitsgericht Frankfurt im Jahr 2005 in einem Kündigungsprozess festgehalten, dass der Arbeitgeber von seinem „Rechtsbruch“ nicht profitieren darf. Insofern sollte bei der Erhebung von Videodaten stets Wert auf die korrekte Einhaltung von datenschutz- und arbeitsrechtlichen Bestimmungen gelegt werden.

Die Gerichtsverwertbarkeit hängt aber auch von der Qualität der Aufzeichnungen ab. Aufnahmen aus ungünstigen Positionen oder bei schlechten Lichtverhältnissen fehlt es häufig an der hinreichenden Aussagekraft. Des Weiteren muss die Manipulation der Aufzeichnung auf einem dem Gericht vorzulegenden Medium, etwa CD oder DVD, technisch ausgeschlossen sein – die so genannte „geschlossene Beweiskette“. Die Unternehmen sollten sich dies vom Errichterbetrieb bestätigen lassen.