Fallbeispiele zum IT-Recht – Videoüberwachung und Datenschutz

Schon in der letzten Ausgabe haben wir uns dem Thema Datenschutz genähert. Dort ging es um die wirksame Einwilligung einer Person in die Erhebung, Speicherung und Nutzung ihrer Daten. Doch das Thema ist wesentlich ergiebiger. Daher soll in nächster Zeit immer wieder ein Datenschutzthema aufgegriffen werden.

Zu denken ist bei unseren Beispielen übrigens immer auch an vergleichbare Fallkonstellationen. Gerade im Bereich der IT-Sicherheit ist das Thema Datenschutz nicht weg zu denken. Ohne ausreichendes Datenschutzkonzept kann heute eigentlich kein Betrieb mehr rechtmäßig arbeiten. Woran viele vielleicht im ersten Moment gar nicht denken: Bereits die automatisierte Erfassung und Verwaltung der Mitarbeiterdaten ist ein Datenschutzthema. Hinzu kommt bei fast allen Unternehmen die Erfassung und Verwaltung von Kunden, Lieferanten u.v.m.

Übrigens: Die EU bastelt zurzeit an einer neuen Datenschutzverordnung. Eine Verordnung hat unmittelbare Geltung auch in Deutschland. Das Datenschutzrecht, wie wir es heute kennen, wird es danach nicht mehr geben, da nationale Gesetze (wie z.B. das Bundesdatenschutzgesetz, BDSG) abgelöst werden. Das Verfahren zur Umsetzung läuft. Bis zur Verabschiedung der Verordnung wird aber noch einige Zeit vergehen.

In dieser Ausgabe wollen wir uns konkret mit dem Thema Videoüberwachung beschäftigen. Kameras gibt es heutzutage auf Schritt und Tritt. Aber ist das alles erlaubt? Und wie sieht es mit der heimlichen Überwachung aus? Ein Blick in § 6b BDSG und die folgenden Urteile kann einen ersten Eindruck vermitteln.

Bitte lesen Sie zunächst nur die Fallbeispiele und die zugehörige Frage und versuchen Sie selbst Ihr Rechtsempfinden zu befragen, bevor Sie die Lösung ansehen.

Hätten Sie ebenso entscheiden?

Fallbeispiel 1:

An dem Geschäftsgebäude der Beklagten sind Kameras angebracht, die neben der Außenhaut des Gebäudes auch teilweise auf den öffentlichen Verkehrsweg (Fahrbahn & Gehsteig) gerichtet sind. Die Positionierung der Kameras ist mit dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten abgestimmt. An jeder Kameraposition weisen Hinweisschilder auf die Videoüberwachung hin. Der technisch mögliche Sichtbereich ist fixiert und dokumentiert.

Der Kläger fährt regelmäßig an dem Gebäude vorbei. Erfasst sei neben der Fahrbahn auch der Eingang eines Restaurants auf der gegenüberliegenden Straßenseite. Sowohl Passanten, als auch Autofahrer und Restaurantbesucher müssten jederzeit damit rechnen, gefilmt und aufgezeichnet zu werden. Das sei ein unzulässiger Eingriff in das Persönlichkeitsrecht.

Die Beklagte erwiderte auf die Klage, dass die Bilder nur auf den Monitoren des Wachschutzes angezeigt werden. Eine Aufzeichnung muss manuell angestoßen werden und darf nur im Alarmfall erfolgen. Die Zo9mmfunkjtion der Kameras sei technisch ausgeschaltet, eine mitlaufende Schwärzung des öffentlichen Bereichs sei technisch implementiert. Es ist nicht möglich, einzelne Passanten oder Autokennzeichen zu identifizieren.

FRAGE:

Hat der Kläger Anspruch auf Beseitigung der Kameras bzw. auf entsprechende Änderungen des Sichtfeldes?

ANTWORT:

NEIN.

Das Gericht zweifelte schon, ob der Kläger überhaupt klageberechtigt ist. Er muss nämlich darlegen und ggf. beweisen, dass er persönlich in seinem allgemeinen Persönlichkeitsrecht betroffen ist oder das zumindest konkret droht. Schon das sei nicht ausreichend sicher.

Unabhängig davon hat die Klage aber auch in der Sache keine Aussicht auf Erfolg. Zunächst ist aber klarzustellen, dass es in der Rechtsprechung durchaus anerkannt ist, dass gezielte heimliche Aufnahmen von Personen, die sich auf öffentlichen Straßen, Wegen oder Plätzen aufhalten, unzulässig sind. Da hier aber die Kameras deutlich sichtbar waren und zusätzlich Hinweisschilder angebracht waren, geschahen die Aufnahmen zumindest nicht heimlich.

Außerdem ist durch das Aufnehmen im öffentlichen Bereich weder die Intimsphäre, noch die Privatsphäre betroffen, sondern nur die so genannte Individualsphäre der Personen. Die Interessen der Betroffenen müssen hier abgewogen werden mit den berechtigten Interessen des Aufnehmenden, hier also der Beklagten, am Schutz des Eigentums und an Leib und Leben der Mitarbeiter und Besucher des Gebäudes. Diese Abwägung führt dazu, dass das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Klägers hier zumindest nicht überwiegt. Unter Berücksichtigung der Sicherungsmaßnahmen der Beklagten (Schwärzung des öffentlichen Bereichs, Ausschalten der Zoomfunktion, Keine Aufzeichnung, sondern nur im Alarmfall etc.) liegen gerade keine Hinweise darauf vor, dass die Beklagte gezielt den öffentlichen Verkehrsraum überwacht.

Alleine die vom Kläger befürchtete theoretische Möglichkeit einer Manipulation führt nicht schon zur Rechtswidrigkeit eines sorgfältig eingerichteten und gesicherten Überwachungssystems.

(Landgericht München I, Urteil vom 21.10.2011, Aktenzeichen 20 O 19879/10)

Fallbeispiel 2:

Die Klägerin arbeitet bei der Beklagten, einem Getränkemarkt, an der Kasse. Die Beklagte musste mehrfach Differenzen in der Kasse, also Fehlbestände, feststellen. Im ersten Halbjahr 2009 summierten sich die Fehlbestände auf EUR 7.081,63.

Daraufhin vereinbarte die Beklagte mit dem Betriebsratsvorsitzenden eine vierwöchige Videoüberwachung der drei im Getränkemarkt befindlichen Kassen. Dabei wurde festgestellt, dass die Klägerin Geld in die eigene Tasche gesteckt hatte. Dies geschah, nachdem die Klägerin wegen eines ähnlichen Vorfalls schon abgemahnt war.

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise fristgerecht. Die Klägerin erhebt Kündigungsschutzklage, unter anderem mit der Begründung die Videoaufzeichnung sei rechtswidrig erfolgt und dürfe daher nicht ausgewertet und zum Gegenstand der Kündigung gemacht werden.

FRAGE:

Kann die Klägerin erreichen, dass die Beklagte sie weiter beschäftigen muss?

ANTWORT:

NEIN.

Zunächst ist festzustellen, dass die Videoüberwachung tatsächlich rechtswidrig war. Und zwar deswegen, weil nur der Betriebsratsvorsitzende zugestimmt hatte, aber nach dem Betriebsverfassungsgesetz der gesamte Betriebsrat hätte per Beschluss zustimmen müssen (§ 87 Absatz 1 Nummer 6 BetrVG). Allein aus dem Verstoß gegen das Mitbestimmungsrecht erfolgt aber nicht zwingend ein Verwertungsverbot gewonnener Beweise. Das ist bei den Arbeitsgerichten anerkannt.

Das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmerin wurde durch die Maßnahme zwar betroffen. Die Maßnahme erfolgte aber wegen überwiegender schutzwürdiger Interessen des Arbeitgebers. Eine Güterabwägung zwischen dem Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmerin und dem konkreten Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zu Lasten des Arbeitgebers ergibt, dass die Maßnahme gerechtfertig war.

Die Beklagte hatte auch vor Beginn der Maßnahme alle anderen Mittel ausgeschöpft, also zum Beispiel durch Überprüfung des Leergutlagers und Kontrollen der Lieferanten ausgeschlossen, dass die Differenzen nicht aus dem Kassenbereich stammen. Damit war die Videoüberwachung hier die einzige Möglichkeit der Beklagten, die Ursache der Kassendifferenzen zu ermitteln. Die Überwachung erfolgt auch nicht wahllos im Sinne einer allgemeinen Verhaltenskontrolle, was unzulässig wäre, sondern sie diente allein der Aufklärung eines konkreten Verdachts. Sie betraf auch allein den räumlichen Bereich, auf den sich dieser Verdacht bezog. Die Videoüberwachung war also hier als ultima ratio verfassungsrechtlich zulässig.

Auch ein Verstoß gegen § 6b Absatz 2 des Bundesdatenschutzgesetzes, der die Videoüberwachung regelt und Anforderungen definiert, sah das Gericht nicht. Zwar verbietet die Vorschrift heimliche Aufnahmen in öffentlich zugänglichen Bereichen. Jedoch sind diese Aufnahmen nach ständiger Rechtsprechung der Arbeitsgerichte trotzdem gerichtsverwertbar, wenn sie durch eine notwehrähnliche Situation des Arbeitgebers begründet sind und die heimliche Videoüberwachung nicht unverhältnismäßig ist. Eine solche notwehrähnliche Situation nimmt das Gericht hier an.

Übrigens: Die fristlose Kündigung war tatsächlich unzulässig, weil das Gericht es als zumutbar ansah, dass der Arbeitgeber die Kündigungsfrist abwartet. Die hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung wurde aber als zulässig und wirksam angesehen.

(Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 15.07.2011, Aktenzeichen 10 Sa 1781/10)

Fazit:

Die heimliche Videoüberwachung ist also unzulässig und kann unterbunden werden. Ausnahmen bestätigen aber immer die Regel. So ist stets auch das berechtigte schutzwürdige Interesse dessen zu beachten, der die Videoüberwachung durchführt. Dann ist im Zweifel eine Abwägung beider Interessen vorzunehmen und zu prüfen, welches Interesse überwiegt.

Da in diesem Rahmen nicht mehr als zwei Beispiele erörtert werden können, wird das Thema fortgesetzt, um weitere wichtige Anwendungsbereiche der Videoüberwachung darzustellen und die grundsätzliche Problematik zu vertiefen.

Timo Schutt
Rechtsanwalt & Fachanwalt für IT-Recht

www.schutt-waetke.de
ra-schutt@schutt-waetke.de