

Für den Arbeitnehmer ist es wichtig, über den Inhalt seiner Personalakte Bescheid zu wissen, nur so kann er reagieren und ggf. seine Personalakte ergänzen oder verlangen, dass bestimmte Unterlagen herausgenommen werden.

Fazit

Deshalb sollten Beschäftigte keine Scheu haben, ihr Einblicksrecht in die Personalakte zu nutzen. Sie sollten nach Möglichkeit ein Betriebsratsmitglied ihres Vertrauens hinzuziehen. Denn vier Augen sehen in der Regel mehr als zwei. Zudem fallen dem Betriebsratsmitglied möglicherwei-

se »Unstimmigkeiten« auf, die der Arbeitnehmer gar nicht als solche registriert.

Obwohl es sich um ein Individualrecht des Arbeitnehmers handelt, kann der Betriebsrat helfen, dieses Recht durchzusetzen. Hierbei muss die Interessenvertretung sich nicht auf die Begleitung von Beschäftigten bei der Einsichtnahme beschränken. Sie kann durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung wesentlich dazu beitragen, dass die Einsichtnahme in die Personalakten reibungslos verläuft.

MARION MÜLLER ist selbständige Autorin und Referentin in Bochum.

Videoüberwachung

Dürfen Arbeitgeber ihre Angestellten mit Videoanlagen beobachten?

Eine Frage, die sich immer öfter stellt; denn seit geraumer Zeit ist Videoüberwachung wieder in aller Munde, hat sie doch in London nach den Terror-Anschlägen zu spektakulären Erfolgen geführt. Scotland Yard konnte bereits nach fünf Tagen mitteilen, dass die Attentäter des ersten Bombenanschlags auf drei U-Bahn-Stationen und einen Bus auf einem Video deutlich zu erkennen seien.¹ Die hochwertigen Bilder von Videoaufzeichnungen der Rucksack-Bomber führte kurz darauf zu ihrer Festnahme in London und Rom.² Auch nach der zweiten, missglückten Anschlagsserie spielte die Videoüberwachung eine zentrale Rolle bei der raschen Festnahme der mutmaßlichen Täter. Die Forderung nach der Ausweitung der Videoüberwachung an gefährdeten Orten wird seitdem auch in Deutschland immer lauter.³

Aber nicht nur an gefährdeten Orten – etwa Bahnhöfen oder öffentlichen Plätzen, an denen sich viele Menschen aufhalten – sollen mit Hilfe der Videotechnik Verbrechen vorgebeugt und Täter überführt werden.

Auch in der Arbeitswelt soll diese Technologie immer mehr und immer öfter zum Einsatz kommen. Für die Beschäftigten und vor allem auch für ihre Interessenvertreter wird eine Antwort auf die Frage, ob der Einsatz von Kameras am Arbeitsplatz unbegrenzt erlaubt sein kann, immer drängender. Ein Blick ins Gesetz sollte hier Klarheit schaffen kön-

Hier lesen Sie

- bei welchen Verdachtsfällen Videoüberwachung zulässig ist
- wann Aufzeichnungen zu löschen sind
- ob die Kontrolle der Arbeitsleistung zulässig ist
- was eine Betriebsvereinbarung zu beachten hat

nen. Das Bundesdatenschutz (§ 6 b BDSG) und verschiedene Landesdatenschutzgesetze regeln den Einsatz von Videokameras. Dort ist zu lesen, dass die Beobachtung öffentlich zugänglicher Räume mit optisch-elektronischen Einrichtungen zulässig sein kann, wenn sie zur Wahrung berechtigter Interessen für konkret festgelegte Beobachtungszwecke erforderlich ist und auf die Beobachtung hingewiesen wird.

Videoüberwachung erforderlich?

In der Praxis tauchen sofort ganz konkrete Fragen auf: Was sind »öffentlich zugängliche« Räume, was ist mit dem Lager oder einer Werkshalle, in die nicht jeder hinein darf? Was versteht das Unternehmen unter »zulässigen Beobachtungszwecken«, was versteht der Betriebsrat darunter? Was meint das Gesetz mit »berechtigten Interessen«? Die Interessen des Unternehmens oder die der Beschäftigten? Was bedeutet »erforderlich«, wie wird die »Hinweispflicht« am besten umgesetzt und dürfen die Bilder überhaupt aufgezeichnet werden, und wenn ja, wann müssen die gelöscht werden? Auf diese verwendeten zentralen Rechtsbegriffe soll hier unter dem Blickwinkel der betrieblichen Praxis näher eingegangen werden.

¹ Vgl. FR, 12.7.05.

² Vgl. FR, 30.7.05.

³ Vgl. FR, 21.7.05.

Der § 6 b BDSG bezieht sich ausdrücklich auf den öffentlichen Bereich, nach wie vor gibt es für Videokameras an Arbeitsplätzen keine klare gesetzliche Regelung, so dass sich ihr Einsatz dort meistens in einer Grauzone bewegt. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) musste sich nicht zuletzt auch deshalb in jüngster Zeit dreimal mit diesem Thema befassen. Es hat dabei gerade mit seinen beiden Entscheidungen aus dem Jahr 2004 die Rechte von Arbeitnehmern gestärkt.⁴ So lange für die Berufswelt keine Rechtsnormen vorliegen, beispielsweise durch ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz, stehen die Betriebsräte vor der Herausforderung, die Videoüberwachung mit individuellen Vereinbarungen zu regeln. Eine Orientierungshilfe finden sie dazu im BDSG,⁵ und bei der BAG-Rechtsprechung.⁶ Betriebsvereinbarungen werden zukünftig eine immer größere Bedeutung gewinnen. Videoüberwachungssysteme und Videofernüberwachung über ISDN oder Internet bieten den Unternehmen jederzeit die Möglichkeit, nach »dem Rechten« zu sehen. Der Einsatz von Kameras wird durch neue digitale Verfahren und immer günstigere Anschaffungs- und Betriebskosten für viele Unternehmen immer reizvoller.

Einsatz von Kameras am Arbeitsplatz – eine rechtliche Grauzone?

Neben der Überwachung von Verkaufsräumen und Kunden können aber auch immer wieder die Mitarbeiter zum Gegenstand der Überwachung werden – zufällig oder beabsichtigt. Viele Unternehmen formulieren mittlerweile ganz offen, dass sie ihre Belegschaft ganz gezielt mit Video kontrollieren wollen. Sie versprechen sich davon weniger »Schlendrian«, geringere Inventurdifferenzen und nicht selten auch mehr Leistungsfähigkeit. So hieß es in einer Pressemitteilung der Messe EuroShop in Düsseldorf im Februar 2005 im Zusammenhang mit Mitarbeitern: »Besonders gespannt dürfen die Messebesucher sein, was sie zu digitaler Videoüberwachungstechnik erwartet.«⁷ Und Sicherheitsdienste bieten unter der Überschrift »Einsatz von Videotechnik« ihre Dienste an, da heißt es dann: »Inventurdifferenzen durch Personal? Sollten es die Gegebenheiten erfordern, installieren wir eine verdeckte Video-Überwachungsanlage. (...) Auf Wunsch können Sie diese Anlage käuflich erwerben.«⁸

»Na und – wer sich nichts zu Schulden kommen lässt, der hat ja auch nichts zu befürchten ...« meinen immer noch einige. Diesem Argument wird die Arbeitnehmervertretung kaum folgen können; denn nach dem Grundgesetz ist die Würde des Menschen unantastbar (Artikel 1 GG) und jeder hat das Recht auf freie Entfaltung seiner Persönlichkeit (Artikel 2 GG). Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) § 75 erwartet ausdrücklich von Arbeitgeber und Betriebsrat, dass sie die freie Entfaltung der Persönlichkeit der Beschäftigten schützen und fördern! Artikel 1 und 2 GG würden sich schnell in Luft auflösen, wenn es nicht jedem Beschäftigten gestattet wäre, selbst darüber zu entscheiden, was andere

über ihn wissen dürfen. Daraus folgt, dass es nicht unbegrenzt erlaubt sein kann im Betrieb zu filmen und die Bilder zu speichern oder irgendwo zu veröffentlichen, beispielsweise direkt in der Pförtnerloge oder über das Internet. Jeder Mensch hat ein Recht, sich frei zu bewegen, ohne dass er damit rechnen muss, dass von ihm Videoaufnahmen gemacht werden – das gilt auch am Arbeitsplatz.

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats – wie ist es ausgestaltet?

Wenn im Unternehmen diese Technik eingesetzt wird und die Möglichkeit besteht, dass auch die Beschäftigten von den Kameras erfasst werden, dann hat die Arbeitnehmervertretung ein Mitbestimmungsrecht, das heißt, sie kann die Art und Weise des Videoeinsatzes mitbestimmen und so sicherstellen, dass die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten nicht verletzt werden.

Im BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 6 heißt es, immer dann, wenn das Unternehmen technische Einrichtungen einführen oder anwenden will, die zur Verhaltens- und Leistungskontrolle bestimmt sind, hat die Arbeitnehmervertretung mitzubestimmen. Dieses Recht gilt auch dann, wenn die technische Einrichtung zur Verhaltens- und Leistungskontrolle lediglich geeignet ist, auch ohne dass der Arbeitgeber eine Kontrolle der Beschäftigten beabsichtigt oder durchführt,⁹ beispielsweise will er mit Videokameras nur seine Kunden beobachten, Personal wird nur »zufällig« zum Gegenstand der Betrachtung.

Zur Begründung für die Nutzung von Videosystemen wird von den Unternehmen häufig darauf verwiesen, dass der Einsatz von Kameras zum Schutz von Gebäuden und Anlagen erforderlich sei. Meistens wird auch Abschreckung zur Vermeidung von Diebstählen durch Kunden als Motiv angeführt. In Einzelfällen wird der Einsatz von Videokameras auch der Aufdeckung von Straftaten durch Mitarbeiter begründet.

Unbestritten ist, dass Videoüberwachungssysteme für die Unternehmen ein effizientes Mittel zur Überwachung verschiedener Bereiche sein können. Für Arbeitnehmer hingegen verbinden sich damit oft gravierende Nachteile: Meist ist für sie nicht erkennbar, wer wann wen kontrolliert. Daraus ergibt sich, dass die Beschäftigten während ihres ganzen Arbeitstages davon auszugehen haben, dass sie kontrolliert werden. Infolgedessen entsteht der Druck, sich möglichst angepasst und unauffällig zu benehmen.

Die Videoüberwachung am Arbeitsplatz ist deshalb nach Ansicht des BAG nur bei ganz konkreten Verdachtsfällen möglich, eine vorbeugende Überwachung der überwiegend

4 Vgl. Wilke, Videoüberwachung, AiB 2005, 225.

5 Personalräte müssen die entsprechenden Landesdatenschutzgesetze anwenden.

6 Die Entscheidungen können unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de/> heruntergeladen werden.

7 www.messe-duesseldorf.de/euroshop05.

8 www.detektei-apus.de/personal.html

9 Vgl. BAG, v. 23.4.1985, 11.3.1986, AP Nrn. 12,14 zu § 87 BetrVG.

»unschuldigen« Belegschaft mag zwar effizient sein, sie ist aber nicht zulässig.¹⁰

Gibt es Rechtsgrundlagen?

Wenn nun Unternehmen die Videoüberwachung benutzen, um sich vor Kundendiebstahl zu schützen, oder um damit andere »berechtigte Interessen« zu verfolgen, bedeutet dies für die Arbeitnehmervertretung, die rechtlichen Normen genau zu prüfen. Mit der Novellierung des Bundesdatenschutzgesetzes¹¹ ist es endlich auch zu einer Regelung der Videoüberwachung im »öffentlichen Bereich« gekommen. Für Arbeitsplätze, egal ob in öffentlich oder nicht öffentlich zugänglichen Räumen, beispielsweise Verkaufsräume, Werkstätten, Lager- und Produktionshallen oder Büros sind nach der Vorstellung des Gesetzgebers strengere Regelungen erforderlich, beispielsweise im Rahmen eines Arbeitnehmerdatenschutzgesetzes.¹²

Mit dem Einfügen des § 6 b ins BDSG sind für den Einsatz von Kameras folgende Mindestanforderungen definiert worden:

§ 6 b Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)

Beobachtung öffentlich zugänglicher Räume mit optisch-elektronischen Einrichtungen

(1) Die Beobachtung öffentlich zugänglicher Räume mit optisch-elektronischen Einrichtungen (Videoüberwachung) ist nur zulässig, soweit sie

1. zur Aufgabenerfüllung öffentlicher Stellen,
2. zur Wahrnehmung des Hausrechts oder
3. zur Wahrnehmung berechtigter Interessen für konkret festgelegte Zwecke

erforderlich ist und keine Anhaltspunkte bestehen, dass schutzwürdige Interessen der Betroffenen überwiegen.

(2) Der Umstand der Beobachtung und die verantwortliche Stelle sind durch geeignete Maßnahmen erkennbar zu machen.

(3) Die Verarbeitung oder Nutzung von nach Absatz 1 erhobenen Daten ist zulässig, wenn sie zum Erreichen des verfolgten Zwecks erforderlich ist und keine Anhaltspunkte bestehen, dass schutzwürdige Interessen der Betroffenen überwiegen. Für einen anderen Zweck dürfen sie nur verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies zur Abwehr von Gefahren für die staatliche und öffentliche Sicherheit sowie zur Verfolgung von Straftaten erforderlich ist.

(4) Werden durch Videoüberwachung erhobene Daten einer bestimmten Person zugeordnet, ist diese über eine Verarbeitung oder Nutzung entsprechend den §§ 19 a und 33 zu benachrichtigen.

(5) Die Daten sind unverzüglich zu löschen, wenn sie zur Erreichung des Zwecks nicht mehr erforderlich sind oder schutzwürdige Interessen der Betroffenen einer weiteren Speicherung entgegenstehen.

Mit anderen Worten: Für die Unternehmen kann die Beobachtung ihrer öffentlich zugänglichen Räume mit Videotechnik zulässig sein, wenn sie zur Wahrnehmung des Hausrechts oder ihrer Interessen, beispielsweise Schutz vor Vandalismus oder Diebstahl, erforderlich ist und dadurch die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten oder Kunden nicht verletzt werden. Die Videobeobachtung darf außerdem nicht heimlich erfolgen und eventuelle Aufzeichnungen sind sofort wieder zu löschen, wenn sie nicht mehr benötigt werden.

Was sind »öffentlich zugängliche« Räume?

Wie jeder Gesetzesparagraf, so wird auch dieser vor dem Hintergrund verschiedener Interessen unterschiedlich interpretiert. Das beginnt schon mit der Frage, was sind »öffentlich zugängliche« Räume? Ist der Kassensarbeitsplatz in einem Supermarkt »öffentlich zugänglich«, muss § 6 b angewendet werden, wenn die Kassiererin mit Video beobachtet wird? Von einigen Unternehmen¹³ und Juristen¹⁴ wird die Auffassung vertreten, dass es sich dabei um einen »nicht öffentlich zugänglicher Raum« handelt, und man deshalb nicht die Regeln des § 6 b BDSG zu beachten hätte. Diese Auffassung verkennt, dass der Gesetzgeber nicht öffentlich zugängliche Arbeitsplätze der Bestimmung bewusst nicht unterworfen hat, weil hierfür strengere Grundsätze aufgestellt werden sollten.

In der Gesetzesbegründung heißt es ausdrücklich, für nicht öffentlich zugängliche Räume seien »besondere Regelungen, beispielsweise im Rahmen eines Arbeitnehmerdatenschutzgesetzes erforderlich«.¹⁵ Außerdem sind nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts »die Umstände der Videoüberwachung öffentlich zugänglicher Plätze grundlegend andere. Typischerweise ist die Eingriffsintensität bei den nach § 6 b BDSG zulässigen Videoüberwachungen sehr viel geringer als bei Videoüberwachungen am Arbeitsplatz. Bei öffentlich zugänglichen Räumen ist der Personenkreis der beobachteten Personen der verantwortlichen Stelle in der Regel zunächst unbekannt.

Dagegen ist bei der Videoüberwachung am nicht öffentlich zugänglichen Arbeitsplatz der Personenkreis nicht anonym, sondern überschaubar und dem Arbeitgeber bekannt. Der Überwachungs- und Anpassungsdruck ist daher für die beobachteten Personen sehr viel größer.«¹⁶ Der § 6 b BDSG sieht eine Differenzierung innerhalb eines Raumes von öffentlich und nicht öffentlich nicht vor, das liefe dem Regelungszweck eindeutig zuwider. Denn eine Kamera im Kassensbereich erfasst zwangsläufig neben den Kassiererinnen und Kassierern auch immer die Kunden.¹⁷ Wenn es für den Kassensbereich in einem Supermarkt schon diese unterschiedliche Sichtweise gibt, was ist dann mit dem Lager oder einer Werkshalle, in die nicht jeder hinein darf? Für Betriebsräte ergibt sich die Aufgabe, genau zu prüfen: Was sind »berechtigte Interessen? Sind Videokameras überhaupt erforderlich? Dürfen die Bilder aufgezeichnet wer-

10 Vgl. BAG v. 29.6.2004 – 1 ABR 21/03.

11 Verschiedene Landesdatenschutzgesetze regeln auch » optisch-elektronische Einrichtungen«

12 Vgl. BT-Drucks. 14/4329 S. 38.

13 Vgl. www.gastronomie.de, Video-Überwachung kein Eingriff in die Persönlichkeitsrechte

14 Vgl. Helle, Die heimliche Videoüberwachung – zivilrechtlich betrachtet, JZ 2004, 340 ff.

15 BT-Drucks. 14/4329 S. 38.

16 BAG, v. 29.6.2004 – 1 ABR 21/03, vgl. zur Bedeutung der Anonymität für die Eingriffsintensität auch BVerfG v. 3.3.2004 – 1 BvR 2378/98.

17 Vgl. Bayreuther, Videoüberwachung am Arbeitsplatz, NZA, S. 1038.

den? Wie wird darauf hingewiesen und wann wird gelöscht?

Alle Räume, die frei betreten werden können?

Im Gesetzentwurf zum BDSG werden »öffentlich zugängliche Räume« beispielhaft aufgezählt, nach Ansicht der Bundesregierung zählen dazu Bahnsteige, Ausstellungsräume eines Museums, Verkaufsräume oder Schalterhallen.¹⁸ Öffentlich zugängliche Räume sind nach dieser Vorstellung alle Bereiche innerhalb oder außerhalb von Gebäuden, die frei oder nach allgemein erfüllbaren Voraussetzungen, zum Beispiel nach dem Lösen einer Eintrittskarte betreten werden können. Hierzu gehören neben der obigen Aufzählung auch, Tankstellen, Cafés und Restaurants, Warenhäuser, Hotels, Flughäfen, Theater und Kinos. Außer-

www.buchundmehr.de
Ihr Berater Shop

dem handelt es sich bei öffentlich zugänglichen Gemeinschaftsflächen von Verwaltungsgebäuden oder großen Wohnanlagen wie Eingänge oder Wege zwischen Gebäuden um öffentlich zugängliche Räume, wenn der Vermieter sie erkennbar der Allgemeinheit zugänglich machen will. Das Gegenteil von »öffentlichen Räumen« sind Bereiche, die nur bestimmten Personengruppen wie den Mitarbeitern eines Unternehmens zugänglich sind. Diese sind entweder so gekennzeichnet, wie etwa ein umzäuntes oder mit Hinweisschildern versehenes Firmengelände oder es ist bekannt, dass sie nicht allgemein zugänglich sind, beispielsweise ein privater, auch nicht eingezäunter Vorgarten. Bei den Eingangsbereichen von reinen Wohngebäuden wird man in der Regel nicht davon ausgehen können, dass es sich um öffentlich zugängliche Räume handelt, weil lediglich Bewohner sowie Besuchende Zutrittsrechte haben. Das gilt nach Ansicht des Landesbeauftragten für den Datenschutz Niedersachsen auch bei nicht verschlossenen Gebäudeeingangstüren.¹⁹

Spielt die Eingriffsintensität eine Rolle?

Wie eingangs schon erwähnt, für nicht öffentlich zugängliche Räume sind nach der Vorstellung des Gesetzgebers weitgehendere Regelungen erforderlich, da die »Eingriffsintensität« bei der Videoüberwachung öffentlich zugänglicher Räume sehr viel geringer ist, als beispielsweise am Arbeitsplatz. Denn in der Öffentlichkeit, etwa auf dem Bahnhofsvorplatz, sind die Menschen, die überwacht werden der »verantwortlichen Stelle« – also demjenigen, der sich die Überwachungsmonitore oder Aufzeichnungen anschaut – in der Regel unbekannt, ebenso verhält es sich mit Kunden in einem Kaufhaus.

Anders im Betrieb oder im Supermarkt, hier ist das überwachte Personal namentlich bekannt. In diesem Zusammenhang hat das BAG darauf hingewiesen, dass bei der Videoüberwachung am Arbeitsplatz ein erheblicher Überwachungs- und Anpassungsdruck für die Beschäftigten entsteht.²⁰ Die Unantastbarkeit der Menschenwürde gemäß Art. 1 Abs. 1 GG ist deshalb grundsätzlich mit einer Videoüberwachung nicht vereinbar. Nach Ansicht des BAG wäre die »Eingriffsintensität« in die freie Entfaltung der Persönlichkeit unverhältnismäßig. Demzufolge kann ohne »besondere Regelungen«, beispielsweise durch eine Betriebsvereinbarung, mit der die Rechte der Beschäftigten umfassend geschützt werden, im »nicht öffentlichen Raum« keine Videoüberwachung stattfinden. Erfasst doch die Überwachung am Arbeitsplatz – anders als etwa Kunden in Bahnhöfen, Tankstellen oder Kaufhäusern – die Beschäftigten nicht nur kurzfristig und vorübergehend. Sie wiederholt sich vielmehr potenziell an jedem Arbeitstag und kann mehrere Stunden dauern. Die Beschäftigten können den Besuch des überwachten Raums weder vermeiden noch sich der Überwachung durch Verlassen des Arbeitsplatzes entziehen. Übrigens, mobile Überwachung von verdächtigen Personen außerhalb des Arbeitsplatzes mittels Videotechnik, wie sie zum Beispiel von Detekteien betrieben wird, ist keine Raumbewachung im Sinne von § 6b BDSG. Für solche Überwachungen gelten die allgemeinen Datenschutzgrundsätze. Diese Form der Videoüberwachung von Beschäftigten an ihren Arbeitsplätzen ist jedoch grundsätzlich nicht möglich.

Wann hat der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse?

Mit dem Einfügen des § 6b ins BDSG beabsichtigte der Gesetzgeber, eine rechtliche Grundlage zu schaffen, die der Wahrung des informationellen Selbstbestimmungsrechts durch einen angemessenen Interessensausgleich Rechnung trägt.²¹ Ein berechtigtes Interesse kann wirtschaftlicher, rechtlicher oder ideeller Natur sein. Der Schutz vor Diebstahl durch Kunden in Kaufhäusern kann ebenso eine Videoüberwachung rechtfertigen wie das Vermeiden des Besprayens oder Beschmierens einer Hausfassade oder von Vandalismusschäden in öffentlichen Verkehrsmitteln und das Verhindern sonstiger Straftaten. Ein zulässiger Beobachtungszweck liegt auch darin, die vorgenannten Verstöße vor Gericht nachweisen zu können.

Die Wahrnehmung des Hausrechts obliegt dem unmittelbaren Nutzer des öffentlich zugänglichen Raumes. Der Inhaber des Hausrechts, beispielsweise der Eigentümer eines Kaufhauses, ist grundsätzlich befugt, eine zum Schutz seiner Waren erforderliche Videoüberwachung durchzuführen.

¹⁸ Vgl. BT-Drucks.14/4329, S. 38.

¹⁹ Vgl. www.lfd.niedersachsen.de.

²⁰ Vgl. BAG v. 29.6.2004 – 1 ABR 21/03.

²¹ Vgl. BT-Drucks.14/4329, S. 38.

Ebenso können die Sicherheitsinteressen einer Bank eine Videoüberwachung rechtfertigen.

Die Beobachtungsbefugnis endet grundsätzlich an der Grenze des Grundstücks. Öffentliche Bereiche wie der Fußweg dürfen nur bei Vorliegen besonderer Sicherheitsbedürfnisse im unbedingt erforderlichen Umfang beobachtet werden (die Randbereiche des Gebäudekomplexes einschließlich eines geringen Teils des öffentlichen Raumes, Höchstgrenze etwa ein Meter).

Eine gezielte Beobachtung der Beschäftigten im Betrieb, beispielsweise um sie vor Straftaten abzuschrecken, kann grundsätzlich kein berechtigtes Interesse sein. Ausnahmsweise ist bei einem hinreichend begründeten Verdacht, liegt einzelne Mitarbeiter hätten Straftaten begangen, ein »berechtigtes Interesse« am Einsatz von Videokameras vor. Vorher muss jedoch geprüft werden, ob es wahrscheinlich ist, damit den oder die Täter zu überführen oder eine erneute Straftat zu verhindern. Außerdem dürfen keine »weniger einschneidenden Mittel« zur Aufklärung des Sachverhaltes zur Verfügung stehen.²² Der konkrete Zweck der Überwachung muss vorher immer – ganz gleich ob öffentlicher Raum oder nicht – schriftlich festgelegt worden sein. Erforderlich ist die Videoüberwachung, wenn das festgelegte Ziel, etwa Schutz vor Diebstahl, nur mit der Überwachung erreicht werden kann und es auch hier dafür kein weniger einschneidendes Mittel gibt – beispielsweise eine Kontrolle durch mehr Personal. Im Einzelfall müssen deshalb weniger belastende Methoden auf ihre Tauglichkeit hin überprüft werden, wie regelmäßige bzw. häufige Nachprüfungen durch Bewachungspersonal.²³

Wann ist die Überwachung erforderlich?

In diesem Zusammenhang ist auch zu prüfen, ob eine flächendeckende Einführung der Überwachungstechnik erforderlich ist, oder ob ein Einsatz an bestimmten Schwerpunkten zu bestimmten Zeiten ausreicht.

Zum »Grundsatz der Verhältnismäßigkeit« für den Einsatz von Videokameras gehört nach Ansicht des BAG die Prüfung dreier Kriterien: Ist die Technik geeignet, erforderlich und angemessen, den angestrebten Zweck zu erreichen? Gibt es Alternativen, die das Persönlichkeitsrecht des Beschäftigten weniger einschränken? Das BAG weist ausdrücklich darauf hin, dass es bei dieser Prüfung nicht darauf ankommt, ob alternative Maßnahmen wirtschaftlicher sind, maßgeblich seien vielmehr die Gesamtumstände.²⁴

Eine berechtigte und erforderliche Videoüberwachung kann dennoch unzulässig sein, wenn die Betroffenen ein schutzwürdiges Interesse haben, das höher zu bewerten

ist, als das Erreichen des mit der Beobachtung verfolgten Zwecks (Hausrecht oder berechtigtes Interesse für konkret festgelegte Zwecke). Ein schutzwürdiges Interesse der Betroffenen ist in der Regel aufgrund des grundrechtlich garantierten Persönlichkeitsrechts gegeben. Dieses umfasst

www.buchundmehr.de
bewertet Bewährtes

sowohl das Recht auf Schutz der Privat- und Intimsphäre als auch das Recht am eigenen Bild, das durch Videoüberwachung tangiert wird.

§ 22 Kunsturhebergesetz (KUG)

Recht am eigenen Bild

Bildnisse dürfen nur mit Einwilligung des Abgebildeten verbreitet oder öffentlich zur Schau gestellt werden. (...)

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hebt in diesem Zusammenhang hervor, dass das allgemeine Persönlichkeitsrecht neben dem Recht am gesprochenen Wort auch das Recht am eigenen Bild umfasst.

Wann sind die Interessen der Betroffenen schutzwürdiger?

Es gehört zum Selbstbestimmungsrecht eines jeden Menschen, so das Verfassungsgericht weiter, darüber zu entscheiden, ob Filmaufnahmen von ihm gemacht und möglicherweise gegen ihn verwendet werden dürfen.²⁵ Dabei fällt schon die Herstellung von Abbildungen in den Schutzbereich des allgemeinen Persönlichkeitsrechts, die schutzwürdigen Interessen der Beschäftigten überwiegen nahezu immer. Die Videoüberwachung stellt auch nach höchststrichterlicher Arbeitsrechtsprechung »einen erheblichen Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht der betroffenen Arbeitnehmer dar. Diese werden für die Dauer ihrer Arbeitszeit, einem ständigen Überwachungsdruck ausgesetzt. Sie müssen jederzeit damit rechnen, gefilmt zu werden. Dementsprechend müssen sie sich bei jeder ihrer Bewegungen kontrolliert fühlen. Ihre Gestik und Mimik, bewusste oder unbewusste Gebärden, der Gesichtsausdruck bei der Arbeit oder bei der Kommunikation mit Vorgesetzten und Kollegen unterliegen stets der Möglichkeit dokumentierender Beobachtung. Damit entsteht ein Druck, sich möglichst unauffällig zu benehmen, setzen sich doch die Arbeitnehmer andernfalls der Gefahr aus, später wegen etwa abweichender Verhaltensweisen Gegenstand von Kritik, Spott oder gar Sanktionen zu werden.«²⁶ Auch im öffentlichen Bereich gibt es schutzwürdige Interessen, sie überwiegen meist dort, wo die Entfaltung der Persönlichkeit oder die Wahrnehmung von Freiheitsrechten von wesentlicher Bedeutung ist, wie in Wartebereichen etwa auf Bahnsteigen sowie in Restaurants, Erlebnis- und Erholungsparks, wo Leute kom-

²² Vgl. BAG v. 29.6.2004 – 1 ABR 21/03 und BAG v. 14.12.2004, 1 ABR 34/03.

²³ Vgl. BAG v. 19.1.1999 – 1 AZR 499/98

²⁴ Vgl. BAG v. 29.6.2004 – 1 ABR 21/03.

²⁵ Vgl. BVerfG v. 9.10.2002 – 1 BvR 1611/96.

²⁶ BAG v. 29.6.2004 – 1 ABR 21/03, zur Bedeutung der Anonymität für die Eingriffsintensität vgl. auch BVerfG v. 3.3.2004 – 1 BvR 2378/98.

Checkliste für Betriebsvereinbarungen**Geltungsbereich:** sächlich, räumlich, personell

Zweck der Überwachung festlegen, beispielsweise Verhinderung von Kundendiebstahl, Beweissicherung, Kontrolle technischer Anlagen

Ausschluss von Leistungs- und Verhaltenskontrolle

Systemdokumentation – Geräte, Systembeschreibung, Position, Grundsätze für den Systemeinsatz

Aufzeichnung: Eine permanente Aufzeichnung erfolgt grundsätzlich nicht. Die Mitarbeiter des Sicherheitsdienstes/Hausdetektive schalten in eigenem Ermessen und nur bei einem zu erwartenden Diebstahl das Aufzeichnungsgerät ein.**Verarbeitung:** Bilddaten des Videoüberwachungssystems sollten ausschließlich in einem eigenständigen System verarbeitet werden (Vorsicht bei digitaler Technik). Daten werden nicht an andere interne technische Systeme übertragen. Bilddaten des Videosystems werden nur innerhalb des Betriebes verarbeitet und nicht an Dritte i. S. d. BDSG weitergegeben. (Ausnahme nur im Deliktfall)**Auswertung:** Werden ausnahmsweise Delikte von Beschäftigten aufgezeichnet, wird der Betriebs- Personalrat unverzüglich informiert. Die Aufzeichnung wird ausschließlich in Anwesenheit des BR/PR ausgewertet(doppeltes Passwort). Die betroffenen Beschäftigten erhalten danach umgehend die Möglichkeit zur Stellungnahme.**Aufbewahrung:** Eingesetzte Bilddatenträger werden durchnummeriert und mit dem Datum der Aufnahme versehen. Gespeicherte Bilddaten sind unter Verschluss zu halten.**Löschung:** Die Bilddaten werden jeweils am Tagesende spätestens mit Beginn des nächsten Arbeitstages gelöscht. Videobänder oder andere Bilddatenträger mit aufgezeichneten Delikten werden nach Wegfall ihres Zweckes gelöscht.**Außerdem:**

Rechte und Pflichten des Kontrollpersonals (Reinigungspersonal) festschreiben

Beschäftigte über Standort und technische Möglichkeiten informieren.

Logbuch

munizieren, essen, trinken oder sich erholen. Sie überwiegen nach Ansicht von Datenschützern nicht, wenn derartige Aktivitäten nicht im Vordergrund stehen wie in Vorräumen von Banken (mit oder ohne Geldautomaten) oder an Zapfsäulen von Tankstellen.²⁷ Wenn sensitive Daten erhoben oder die Intimsphäre verletzt wird – ganz gleich, ob im öf-

www.buchundmehr.de
gibt Ihrer Suche Profil

fentlichen Bereich oder am Arbeitsplatz – ist Videoüberwachung immer verboten. Die Überwachung von Toiletten oder Umkleidekabinen ist daher nicht erlaubt. Bei der Interessenabwägung ist weiter zu berücksichtigen, ob es sich um eine dauerhafte und flächendeckende Videoüberwachung handelt, der sich Betroffene nicht entziehen können. Diese greift stärker in das allgemeine Persönlichkeitsrecht ein als nur eine gelegentliche und punktuelle Überwachung.

Muss auf die Videoüberwachung hingewiesen werden?

Die Videoüberwachung und die dafür verantwortliche Stelle sind gem. § 6b Abs. 2 BDSG durch geeignete Maßnahmen erkennbar zu machen. Der Hinweis ist deutlich sichtbar anzubringen. Er muss vor Betreten des überwachten Bereichs problemlos wahrnehmbar sein, damit die freie Entscheidung für oder gegen das Betreten möglich ist. Ob etwa ein Schild mit dem Text: »Achtung, hier Videoüberwachung« oder ein eindeutiges Kamerasymbol gewählt wird, bleibt freigestellt. Das Gesetz verlangt keinen Hinweis darauf, ob die Aufnahmen gespeichert werden. Gleichwohl wäre ein entsprechender Hinweis wünschenswert. Ein Hinweis auf die verantwortliche Stelle ist immer erforderlich. In jedem Fall müssen die Betroffenen zweifelsfrei erkennen können, an wen sie sich in Sachen Videoüberwachung wenden können.

Beispiel

Bei Fragen zur Videoüberwachung wenden Sie sich bitte an Herrn / Frau ... (alternativ Kundeninformation im 1. Stock).

Diese Regelungen beziehen sich auf die Videoüberwachung im öffentlichen Bereich, sie sollten aber auch Arbeitsplatz befolgt werden.

Wie lange dürfen die Videobilder aufgezeichnet werden?

Da die Videoaufzeichnung gegenüber der bloßen Beobachtung den schwerwiegenderen Eingriff darstellt, ist eine Aufzeichnung nur rechtmäßig, wenn der mit der Videoüberwachung verfolgte Zweck eine Aufzeichnung erfordert. Wenn aufgezeichnet wird, ist das Videomaterial nach der Verwirklichung des Aufzeichnungszwecks unverzüglich (ohne schuldhaftes Verzögern) zu löschen. Am sinnvollsten erscheint es, das Videomaterial automatisiert, etwa durch Selbstüberschreiben zurückliegender Aufnahmen, unkenntlich zu machen. Da sich die vom Gesetz gestattete Speicherdauer am Aufzeichnungszweck orientiert, ist die mögliche Speicherdauer von Videoaufzeichnungen in verschiedenen Anwendungsbereichen sehr unterschiedlich. So muss etwa eine Videoaufzeichnung am Geldautomaten erst nach mehreren Wochen gelöscht werden, wenn feststeht, dass gegen die Kontobelastung durch die Geldabhebung kein Widerspruch mehr eingelegt werden kann. Videoaufzeichnungen zum Beweis von Ladendiebstählen werden nicht mehr benötigt, wenn kein Ladendiebstahl festgestellt wurde. Die zur allgemeinen Kriminalitätsbekämpfung gefertigten Aufzeichnungen eines Geschäftstages sollten möglichst am nächsten Tag überprüft und überspielt werden, spätestens aber nach Ablauf von zwei weiteren Arbeitstagen.

²⁷ Vgl. www.lfd.niedersachsen.de.

Verzögert sich das Erreichen des Aufnahmewecks durch Verschulden der verantwortlichen Stelle, etwa weil eine Aufnahme ohne Grund nicht ausgewertet wurde, kann wegen schutzwürdiger Interessen der Betroffenen ebenfalls eine Verpflichtung bestehen, das Videomaterial zu löschen. Dem Recht der Unternehmen am Schutzes ihres Eigentums, steht neben der »freien Entfaltung der Persönlichkeit« auch das Interesse der Arbeitnehmer an der Beachtung ihres Rechts am eigenen Bild und der informationellen Selbstbestimmung gegenüber. Sowohl das BAG mit seinen beiden Entscheidungen vom Juni und Dezember aus dem Jahr 2004 als auch Arbeitsrechtler und Datenschutzexperten weisen darauf hin, dass wegen der erhöhten Eingriffsintensität in die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten, der § 6b BDSG allenfalls als Orientierungshilfe dienen kann, für die Überwachung am Arbeitsplatz gelten strengere Voraussetzungen!²⁸ Für Unternehmen kann die Beobachtung ihrer Kunden in den öffentlich zugänglichen Räumen mit Videotechnik unter Umständen zulässig sein, wenn sie zur Wahrnehmung des Hausrechts oder ihrer Interessen, beispielsweise Schutz vor Vandalismus oder Diebstahl, erforderlich ist und dadurch die Persönlichkeitsrechte der Kunden nicht verletzt werden.

Fazit

Eventuelle Aufzeichnungen sind sofort wieder zu löschen, wenn sie nicht mehr benötigt werden. An öffentlich zugänglichen Arbeitsplätzen, beispielsweise in Kaufhäusern, kann die Video- und Kameraüberwachung der Beschäftigten nur dann erfolgen, wenn keine anderen Möglichkeiten der Gefahrenabwehr zur Verfügung stehen, und ein konkreter Tatverdacht vorliegt. Erst wenn beispielsweise das Vier-Augen-Prinzip, Pförtner, Sicherheitsdienst oder Taschenkontrollen nachweislich keine Minderung von Inventurdifferenzen bringen, kann in sehr engen Grenzen, zeitlich befristet und ausschließlich mit der Zustimmung der Arbeitnehmervertretung Videoüberwachung durchgeführt werden. Die Anforderungen und Grundsätze des § 6b BDSG müssen vorher geprüft und eingehalten werden – erinnert sei an dieser Stelle daran, dass ökonomische Gründe eine Videokamera nicht rechtfertigen!

Eine Videoüberwachung an »nicht öffentlich zugänglichen Arbeitsplätzen, also eine gezielte Beobachtung der Beschäftigten im Betrieb, beispielsweise um sie vor Straftaten abzusichern, ist grundsätzlich kein berechtigtes Interesse. Nur in wenigen Ausnahmefällen kann bei einem hinreichend begründeten Verdacht, dass einzelne Mitarbeiter Straftaten begangen haben, ein »berechtigtes Interesse« am Einsatz von Videokameras nachgewiesen werden. Hier ist zu beachten, dass die Videoüberwachung nur gegenüber dem oder den Verdächtigen und nicht gegenüber der ganz überwiegend »unschuldigen« Belegschaft zulässig sein kann.

www.buchundmehr.de
und führt schnell zum Ziel

Vorher muss jedoch gemeinsam von Arbeitgeber und Betriebsrat geprüft werden, ob als Alternative zur Videoüberwachung »weniger einschneidenden Mittel« zur Aufklärung zur Verfügung stehen, wirtschaftliche Aspekte, etwa »drei Kameras sind billiger als ein Pförtner« dürfen bei der Entscheidung keine Rolle spielen. Ferner ist von den Betriebsparteien zu klären, ob überhaupt eine gewisse Wahrscheinlichkeit besteht, mit Video den oder die Täter zu überführen oder eine erneute Straftat zu verhindern. Sollte es ausnahmsweise zum Einsatz von Kameras kommen, sind auf jeden Fall die Beschäftigten darüber zu informieren, dass eine Videoüberwachung an ihrem Arbeitsplatz stattfindet; denn der heimliche Einsatz ist immer verboten. Ebenso sind Videokameras zur Kontrolle der Arbeitsleistung nie erlaubt, da eine solche Kontrolle immer auf anderem Wege erreicht werden kann.

MATTHIAS WILKE ist Berater bei der Datenschutz- und Technologieberatung in Kassel, E-Mail: info@dtb-kassel.de

Literaturhinweis

Gliss, Kramer, Arbeitnehmerdatenschutz, Schwerpunkte der Betriebsratsarbeit, ISBN 3-7663-3660-6, 19,90 €
Zu bestellen bei Buch & Mehr direkt GmbH,
Tel.: 0 69/95 20 53-0 oder
E-Mail: onlineservice@buchundmehr.de

²⁸ BAG v. 29.6.2004 – 1 ABR 21/03 und BAG v. 14.12.2004, 1 ABR 34/03, vgl. Däubler NZA 2001, S. 874 u. 878, vgl. auch Gola/Klug, in: RDV 2/2004, S. 72.