



# Video-Überwachungstechnik

## *Rechtliche Zulässigkeit*

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 und somit erst vergleichsweise wenige Gerichtsurteile vorliegen. Folglich stellen die nachfolgenden Hinweise keine Anleitung dar, nach der eine Unbedenklichkeitsbescheinigung ausgestellt werden kann.



### Allgemeines

Mit der Videoüberwachung werden in automatisierter Form Daten erhoben. Wird durch diese Datenerhebung in die Rechte Dritter eingegriffen, ist die rechtliche Zulässigkeit zu prüfen.

Rechte Dritter sind z. B. Bildaufnahmen von privatem Eigentum, von Betriebs- und Geschäftsinformationen oder von Personen, Mitarbeitern usw.

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, Tiefgaragen, Kauf- und Warenhäuser, 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. Büros oder Werkshallen.

**Persönlichkeitsrechte können sich in Zusammenhang mit der Videoüberwachung u. a. aus folgenden Rechtsquellen ableiten:**

- dem Grundgesetz (Artikel 2, Abs. 1 in Verbindung mit Artikel 1, Abs. 1)
- dem Artikel 8 der Grundrechte-Charta der EU (Recht auf Privatheit)
- der Europäischen Datenschutzrichtlinie
- dem Bundesdatenschutzgesetz
- dem BGB
- dem Arbeitsrecht

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 oder des Grundstücks

Nachfolgend wird ausschließlich auf die von Gewerbebetrieben veranlasste Videoüberwachung eingegangen.

## Die Bedeutung des § 6 b Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)

Gemäß Neufassung des Bundesdatenschutzgesetzes vom 23. Mai 2001, § 6 b BDSG, ist die Beobachtung öffentlich zugänglicher Räume mit optisch-elektronischen Einrichtungen gestattet, wenn bestimmte Voraussetzungen eingehalten werden, die die Rechte der beobachteten bzw. aufgezeichneten Personen schützen und einen Missbrauch verhindern.

### Als Kriterien werden eingeführt:

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
4. der Hinweis auf die Beobachtung sowie die verantwortliche Stelle, z.B. durch Schilder (Symbol nach DIN 33450)

Aufkleber „Videoüberwachungsanlagen“ gem. DIN 33450	
	Variante 1
Verantwortliche Stelle oder Unternehmen	
<b>LOGO</b>	Variante 2, mit Logo der verantwortlichen Stelle oder Unternehmen
<b>Bildaufzeichnung</b> Verantwortliche Stelle oder Unternehmen	Variante 3, mit Bildaufzeichnung
<b>Bildaufzeichnung</b> Verantwortliche Stelle oder Unternehmen	Variante 4, mit Bildaufzeichnung und Logo

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

Die Festlegungen in § 6 b BDSG haben alle einen gewissen Kompromisscharakter. Mit den vergleichsweise offenen Regelungen sollen „Erfahrungen“ gesammelt werden. Die Praxis muss zeigen, inwieweit die Regelungen tauglich sind.

## Rechtliche Regelungen im BGB

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

## Der Arbeitnehmerdatenschutz

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

Hier ist entsprechend in Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, das Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1. Nr. 6 BetrVG zu beachten.

### Betriebsverfassungsgesetz, § 87 Abs. 1, Nr. 6

Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

- 
- 
- 
- 6. Einführung und Anwendung von technischen 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 berücksichtigende Ausgestaltung der Maßnahmen.

Ist das BDSG nicht anwendbar, weil eine konkrete Videoüberwachung nicht in öffentlich zugänglichen Räumen erfolgt, können bei der Anwendung des Arbeitsrechts dennoch die Bewertungen des § 6 b BDSG als Auslegungshilfe herangezogen werden.

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:

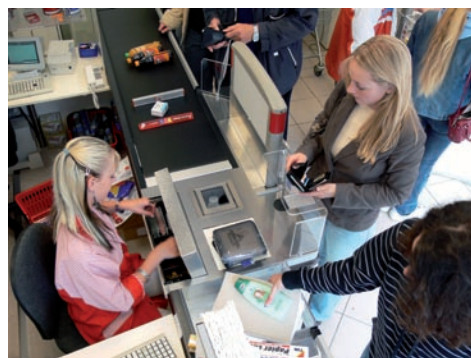
- dass zu bestimmten Zwecken unter Wahrung der Arbeitnehmer-Interessen eine Videoanlage beschafft wird
- die Festlegung der Zweckbestimmung der Anlage
- die Bestimmung der Detail-Komponenten der Anlage, so Art und Anzahl der Kameras, Blickwinkel, Standorte u. Ä.
- Festlegung der Übertragungswege, des Standorts der Zentrale im Unternehmen, ggf. die Übertragung an einen externen Dienstleister
- 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
- Wer Zugriff auf die Anlage hat und sie bedienen darf
- Welche Zugriffsberechtigungen an wen vergeben werden (zoomen, schwenken, speichern, suchen)
- Zeitpunkt und Modalitäten der Inbetriebnahme
- Festlegung, ob die Anlage befristet oder unbefristet benutzt wird

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.

Bei „unüberbrückbaren“ Differenzen kann der Arbeitgeber die Einigungsstelle nach § 76 BetrVG anrufen.

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.