

Videoüberwachung des Gewerbebetriebs

Der Landesbeauftragte für den Datenschutz und Informationsfreiheit Rheinland-Pfalz hat die Thematik der Videoüberwachung des Gewerbebetriebs aufgegriffen und hierzu wie folgt Stellung genommen:



Die Zulässigkeit der Videoüberwachung hängt unter Umständen auch von der Kameraeinrichtung ab. Die Einbeziehung öffentlichen Verkehrsraums bedarf einer besonderen Rechtfertigung.

Ist das BDSG anwendbar?

Bei der Frage nach der Zulässigkeit von Videoüberwachung kommt es zunächst darauf an, ob das Bundesdatenschutzgesetz (§ 6 b BDSG) überhaupt anwendbar ist. Es greift nur ein, wenn es sich um öffentlich zugängliche Räume sowie eine Videoüberwachung (sog. optisch-elektronischen Einrichtungen) zu gewerblichen Zwecken handelt. Die gewerbliche Videoüberwachung an nicht öffentlich zugänglichen Räumen wird wiederum nach § 28 Abs. 1 i. V. m. § 32 Abs. 1 BDSG beurteilt.

Im Falle der Anwendbarkeit des Bundesdatenschutzgesetzes ist stets zu prüfen, ob

die Videoüberwachung zur Wahrnehmung des Hausrechts oder berechtigter Interessen für konkret festgelegte Zwecke erforderlich ist und keine Anhaltspunkte bestehen, dass schutzwürdige Interessen der Betroffenen überwiegen. Dies wird von manchen Betreibern einer Videoüberwachungsanlage übersehen, die meinen, allein das Hausrecht rechtfertige die Maßnahme.

Gibt es entgegenstehende Belange?

Entgegenstehende Belange Betroffener kommen vor allem bei der Videoüberwachung an sensiblen Orten (zum Beispiel Umkleidekabi-

nen oder Toiletten) zum Tragen. Eine besonders sorgfältige Interessenabwägung muss stattfinden, wenn es um „Orte der Kommunikation“ geht, bei denen der Bürger zu Recht erwartet, dass er nicht beobachtet wird (zum Beispiel Kinos, Gaststätten, Festzelte).

Ist die Überwachung erforderlich?

Die Erforderlichkeit einer Videoaufzeichnung muss gesondert geprüft werden. Dabei muss insbesondere hinterfragt werden, ob eine grundsätzlich zulässige



Videouberwachung (und -aufzeichnung) an allen Tagen rund um die Uhr erfolgen muss oder ob angesichts der Erkenntnislage – zum Beispiel wenn eine Gefahr nur in den Abend- oder

Nachtstunden beziehungsweise am Wochenende droht – eine zeitlich eingeschränkte Beobachtung und Aufzeichnung genügt. Bei Videoaufzeichnungen muss sich auch die Speicherdauer strikt am Erforderlichkeitsgrundsatz orientieren. In der Praxis wird häufig übersehen, dass nach dem Gesetz die Daten unverzüglich zu löschen sind, wenn sie zur Erreichung des Zwecks nicht mehr erforderlich sind. Zudem sind der Umstand der Beobachtung und die verantwortliche Stelle durch geeignete Maßnahmen (Hinweisschilder, Piktogramme) erkennbar zu machen.

Bei einer Videoüberwachung am Arbeitsplatz ist darüber hinaus zu beachten, dass diese für die Betroffenen einen erheblichen Eingriff in die grundrechtlich geschützten Freiheitsrechte darstellen (Art. 2 Abs. 1 i. V. m. Art. 1 Abs. 1 GG, allgemeines Persönlichkeitsrecht). Dieser ist nur dann zulässig, wenn er durch die Wahrnehmung überwiegend schutzwürdiger Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt ist.

Durch eine Videoüberwachung wird jedoch in schwerwiegender Weise in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers eingegriffen. Dieser wird einem ständigen Überwachungsdruck ausgesetzt und zum Objekt der Überwachungstechnik, was zu einer erhöhten Abhängigkeit und zur Behinderung der freien Entfaltung der Persönlichkeit führt.

Zulässige Überwachung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hält die Videoüberwachung von Arbeitnehmern aber dann für zulässig, wenn der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung zu Lasten des Arbeitgebers besteht, weniger einschneidende Mittel zur Aufklärung des Verdachts ausgeschöpft sind, die (verdeckte) Videoüberwachung praktisch das einzig verbleibende Mittel darstellt und insgesamt nicht unverhältnismäßig ist (vgl. auch BAG, Urt. v. 27.3.2003 - 2 AZR 51/02). Dabei ist die Videoüberwachung des Arbeitgebers aber nicht schon aufgrund des Hausrechts gestattet.

In einer Orientierungshilfe des Landesbeauftragten sind die Anforderungen an eine Videoüberwachung durch nicht-öffentliche Stellen im Detail dargestellt.

Haben Sie noch Fragen? Wir helfen Ihnen gerne!

Ihre Rechtsabteilung der Handwerkskammer Koblenz, Telefon 0261/398-205, recht@hwk-koblenz.de