

Videüberwachung am Arbeitsplatz

Der Einsatz von Videoüberwachung in der Arbeitswelt nimmt dramatisch zu. Dies ist auch anhand von öffentlich bekannt gewordenen Datenschutzskandalen festzustellen, wie der heimlichen Videoüberwachung der Beschäftigten bei Lidl. Aber es geht nicht immer um Arbeitnehmerüberwachung, sondern zum Beispiel um Prozesssteuerungen in der Produktion oder um die Materialkontrolle oder aber um Kundenüberwachung. Gleichwohl sind fast immer Interessen der Arbeitnehmer tangiert. Dies hängt im Wesentlichen von der Art der und der Einsatzzeit der verwendeten Video-Technik wie dem Beobachtungsraum ab. Sollen zum Beispiel Kunden an der Kasse eines Kreditinstituts beobachtet werden, kann sich der Fokus der Kamera auch auf die Kassiererin oder den Kassierer richten. In einem solchen Fall würden die Beschäftigten ununterbrochen an ihren Arbeitsplätzen überwacht werden, was ein besonders tief greifender Eingriff in ihre Persönlichkeitsrechte wäre. Bei der Rechtsanwendung kommt es daher nicht nur auf die mit der Videoüberwachung unmittelbar verfolgten Zwecke an, sondern auch mittelbare personenbeziehbare Videoerhebungen sind datenschutzrechtlich von Belang. Arbeitsrechtlich ist es bereits ausreichend, wenn die eingesetzte Technik für die Überwachung des Arbeitnehmersverhaltens geeignet ist, unabhängig davon, ob sie dafür tatsächlich eingesetzt wird. Bereits die theoretische Gefährdung von Arbeitnehmerrechten ist hier ausreichend.

Grundsätzlich wären hier die Voraussetzungen des § 32 Absatz 1 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) zu prüfen. Danach darf der Arbeitgeber personenbezogene Beschäftigtendaten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erheben, verarbeiten oder nutzen, wenn sie für dessen Durchführung erforderlich sind. Wegen des besonders tiefen Eingriffs in das Persönlichkeitsrecht von Personen, die einer Videoüberwachung ausgesetzt werden, wäre eine Videoüberwachung aber nur unter den Voraussetzungen des § 6 b BDSG zulässig.

Diese Vorschrift ist jedoch nur dann anwendbar, soweit es sich dabei um öffentlich zugängliche Räume handelt. Daraus ergibt sich, dass keine Rechtsvorschrift zur Videoüberwachung am Arbeitsplatz besteht, soweit sich dieser in einem öffentlich

nicht zugänglichen Raum befindet, zum Beispiel Produktionsstätte, Betriebsgelände oder Büro. Insoweit kann nur auf die hierzu ergangene Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesarbeitsgerichts verwiesen werden:

Danach würde eine zeitlich unbegrenzte Videoüberwachung am Arbeitsplatz einen schwerwiegenden Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der betroffenen Beschäftigten darstellen. Ein solcher Eingriff wäre weder durch ausdrückliche gesetzliche Regelungen noch durch schützenswerte Interessen des Arbeitgebers, die im Rahmen einer Gesamtabwägung die Interessen der betroffenen Beschäftigten überwiegen würden, gerechtfertigt. Die Beschäftigten würden einem ständigen Überwachungsdruck ausgesetzt sein, weil sie stets damit rechnen müssten, gerade gefilmt zu werden. Unabhängig davon, ob die Videokameras sichtbar wären, könnten die Beschäftigten nicht erkennen, wann sie in Betrieb seien.

Während bei öffentlich zugänglichen Räumen der Kreis der beobachteten Personen in der Regel zunächst unbekannt wäre, wären die Beschäftigten am nicht öffentlich zugänglichen Arbeitsplatz nicht anonym, sondern überschaubar und dem Arbeitgeber bekannt. Der Überwachungs- und Anpassungsdruck wäre daher für die Beschäftigten sehr viel größer.

Außerdem würden die Beschäftigten am Arbeitsplatz – im Gegensatz zu zum Beispiel Bahnhöfen oder Kaufhäusern – nicht nur kurzfristig und vorübergehend der Videoüberwachung ausgesetzt. Sie würde sich vielmehr potenziell an jedem Arbeitstag wiederholen und jeweils mehrere Stunden dauern. Die Beschäftigten könnten den Besuch des überwachten Raums weder vermeiden noch sich der Überwachung durch ein Verlassen des Arbeitsplatzes entziehen.

Anders verhält es sich bei der Videoüberwachung in zum Beispiel Kaufhäusern, Tankstellen oder Museen, weil es sich hier um öffentlich zugängliche Räume handelt und zunächst und vordergründig ein unbekannter beziehungsweise anonymer Personenkreis (Kunden oder Besucher) der Beobachtung ausgesetzt wäre. Hierbei sind die Voraussetzungen des § 6 b BDSG beachtlich. Danach ist die Videoüberwachung öffentlich zugänglicher Räume zulässig, soweit sie für einen konkret festzulegenden Zweck erforderlich ist und keine Anhaltspunkte bestehen, dass schützwürdige Interessen der Betroffenen überwiegen.

Da die Videoüberwachung nicht nur am Arbeitsplatz, sondern auch in öffentlich zugänglichen Räumen besondere Risiken für die Rechte und Freiheiten der Betroffenen aufweisen, ist hier gemäß § 4 d Absatz 5 BDSG regelmäßig eine Vorabkontrolle durchzuführen. Dabei ist auch einzubeziehen, wie die schutzwürdigen Interessen der Beschäftigten in der jeweiligen Einrichtung gewahrt werden. Für die Vorabkontrolle ist nach § 4 d Absatz 6 BDSG der Beauftragte für den Datenschutz zuständig.

Bei der räumlichen und zeitlichen Festlegung der Videoüberwachung muss unter anderem gewährleistet sein, dass Beschäftigte nur kurzfristig und vorübergehend beobachtet werden können, zum Beispiel durch schwenkbare Kameras oder der Möglichkeit, dass sich die Beschäftigten jederzeit der Überwachung entziehen können und sie – wie die übrigen Personengruppen auch – durch geeignete Maßnahmen auf den Umstand der Videoüberwachung hingewiesen werden (zum Beispiel Hinweisschilder und so weiter). Zusätzlich sind die Beschäftigten bei einer beabsichtigten Aufzeichnung von ihrem Arbeitgeber entsprechend § 4 Absatz 3 BDSG darüber zu unterrichten.

Soweit in dem Unternehmen ein Betriebsrat vorhanden ist, gelten ergänzend die Bestimmungen des § 87 Absatz 1 Nummer 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), wonach der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hat, wenn technische Einrichtungen eingesetzt oder angewendet werden, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Dies gilt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch schon dann, wenn diese Einrichtungen dazu geeignet sind.

Zur Wahrung der schutzwürdigen Interessen der Beschäftigten empfiehlt sich, entsprechend § 88 BetrVG eine Betriebsvereinbarung über die beabsichtigte Videoüberwachung abzuschließen, die allen Beschäftigten zur Kenntnis zu geben ist.