

Betriebsrat und Videokameras

Die Arbeitgeber haben schon wieder ein neues „Spielzeug“ entdeckt: Sowohl die Betriebsräte bei Springer als auch bei der Berliner Zeitung müssen sich neuerdings mit dem Einsatz von Videokameras im Unternehmen beschäftigen. Begründet wird der Einsatz der Kameras mit Diebstählen, möglichen Angriffen auf Mitarbeiter beziehungsweise Sachbeschädigung. Auch die Installationsorte der Kameras sind vielfältig: Parkplätze, Eingangstore, Laderampen, aber auch Arbeitsplätze sowie Rechenzentren oder Papierlager.

Die Digitalisierung macht auch vor dem Bereich der Videoüberwachung nicht Halt. Verstärkt wird digitale Technik eingesetzt. Das erfasste Videobild wird über das Intranet des Unternehmens oder über das Internet zur Überwachungszentrale gesendet. Die digitale Technik führt im Regelfall, selbst bei ungünstigen Lichtverhältnissen, zu einer recht guten Bildqualität. Die Kameras sind überdies meist steuerbar. Diese Technik ermöglicht eine Rundumkontrolle. Auch die mitgekaufte Software ist im Regelfall nicht unproblematisch. Wird zum Beispiel eine Verbindung der Auswertungssoftware mit hinterlegten Fotos des Hausausweises hergestellt, erkennt die Software, ob sich eine bestimmte Person im Bereich von Kameras aufhält. Sie kann dann zum Beispiel automatisch vorher definierte Aufträge veranlassen – wie etwa das Auslösen eines Alarms oder das Schließen bestimmter Türen. Denkbar ist auch, dass die Kamera nur solche Personen erfasst, die nicht vom Parkplatz aus den Vordereingang benutzen, sondern das Gebäude über den Lieferanteneingang betreten, oder diejenigen, die nach einer bestimmten Uhrzeit durch bestimmte Flure gehen.

Der Betriebsrat hat unter anderem gemäß § 80 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) die Aufgabe, auf die Einhaltung der Gesetze zu achten. Dazu zählt auch das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). § 6 b BDSG enthält Grundsätze zur Videoüberwachung in öffentlich zugänglichen Räumen. Werden durch

Videüberwachung erhobene Daten einer bestimmten Person zugeordnet, muss diese über die Verarbeitung oder Nutzung benachrichtigt werden. Ferner sind die Daten unverzüglich zu löschen, wenn sie zur Erreichung des Zwecks nicht mehr erforderlich sind oder schutzwürdige Belange des Betroffenen einer weiteren Speicherung entgegenstehen. **Es ist ferner notwendig, dass die Beobachtung durch geeignete Maßnahmen kenntlich gemacht wird.** Die Daten dürfen nicht erhoben werden, wenn die Erhebung keinen konkreten festgelegten Zweck erfüllt oder wenn es Anhaltspunkte dafür gibt, dass schutzwürdige Interessen der Betroffenen überwiegen. Öffentlich zugänglich sind solche Bereiche eines Verlags, die von jedermann betreten werden können. Im Regelfall handelt es sich um die Geschäftsstellen, bei einigen Verlagen auch um so genannte Passagen.

Der Gesetzgeber hat festgelegt, dass bei Betriebs- oder Geschäftsräumen besondere Regelungen für das Anbringen von Kameras erforderlich sind (vergleiche dazu Bundestagsdrucksache 14. Wahlperiode Nr. 4329, Seite 38; www.bundestag.de). Grund für die höhere Hürde für Arbeitgeber sind die Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers. Wer sich an einer öffentlich zugänglichen Stelle einer Kamera ausgesetzt sieht, kann entscheiden, ob er diesen Bereich betreten will. Ein Arbeitnehmer hat diese Entscheidungsmöglichkeit nicht. Hinzu kommt, dass Arbeitnehmer dem Arbeitgeber im Regelfall bekannt sind, so dass der Anpassungsdruck sehr viel größer ist, als wenn ein unbekannter Abonnent eine überwachte Geschäftsstelle betritt.

Das Bundesarbeitsgericht hält aus diesem Grunde Kameras an Arbeitsplätzen im Grundsatz für unzulässig und nur in begründeten Ausnahmefällen für zulässig. Erforderlich ist eine Betriebsvereinbarung, das heißt, eine Regelung mit dem Betriebsrat. Überdies muss der betriebliche oder behördliche Datenschutzbeauftragte in einer so genannten Vorabkontrolle gemäß § 4 d Abs. 5 BDSG prüfen und schriftlich dokumentieren, ob der konkrete Einsatz einer Kamera im jeweiligen Einzelfall gesetzeskonform ist. Es muss also geprüft werden, ob ein konkreter Zweck vorliegt und ob es zur Erreichung dieses Zwecks auch erforderlich ist, die Kamera zu installieren. Letzteres ist nur der Fall, wenn ausschließlich die Kamera in der Lage ist, den Zweck zu erreichen. Dass die Kamera unter Umständen billiger ist als der Einsatz eines Pförtners, macht die Videokamera im rechtlichen Sinne nicht erforderlich. Kameras zur Kontrolle der Arbeitsleistung sind nie zulässig, da eine solche Kontrolle immer erreicht werden kann, ohne derart massiv in die Persönlichkeitsrechte einzugreifen. In einem dritten Schritt muss dann geprüft werden, ob die Betroffenen ein schutzwürdiges Interesse daran haben, dass die Videüberwachung unterbleibt und ob dieses Interesse höher zu bewerten ist, als der verfolgte konkrete Zweck. Die Prüfung erfolgt also immer in drei Schritten. Die Eignung der Überwachung ist fraglich, wenn zum Beispiel der Arbeitgeber angibt, es gehe darum, mit Hilfe der Kamera Mitarbeiter auf dem dunklen Parkplatz zu schützen. Ein Schutz wird im Regelfall durch die Kamera nicht erreicht. Er würde nur funktionieren, wenn Mitarbeiter ständig die Monitore beobachteten und überdies noch so viel Zeit wäre, dass sie

bei einem beobachteten Angriff rechtzeitig helfen könnten. Die Sicherung des Parkplatzes durch Zäune und Tore ist im Regelfall effektiver.

In einem zweiten Schritt wird die Notwendigkeit überprüft. So kann es zum Beispiel sinnvoll sein, die Kamera so zu installieren, dass sie erst dann einsetzt, wenn die Alarmanlage ausgelöst worden ist. Zum Zweck des Einbruchschutzes ist es nicht nötig, die Videoüberwachung während der Arbeitszeit vorzunehmen. Auch die Speicherdauer muss kritisch hinterfragt werden. Im Regelfall ist eine Speicherung allenfalls für die Dauer von 24 Stunden erforderlich.

Am schwierigsten ist die dritte Stufe der Abwägung, nämlich die Prüfung der Zumutbarkeit. Das Schutzinteresse des Arbeitgebers (etwa an seinem Eigentum) muss mit der Schwere des Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer abgeglichen werden. Im Regelfall greift man auf Hilfsargumente zurück – wie beispielsweise die Anzahl der betroffenen Personen oder den Zeitraum, in welchem die Kontrolle stattfindet. Eine allgemeine Diebstahlsvorbeugung wird im Regelfall kaum ausreichen, um irgendeine Einschränkung der Persönlichkeitsrechte zu rechtfertigen.

Der Betriebsrat hat beim Einsatz von Kameras ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Ziff. 6 BetrVG. Kann sich also der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber über die Videoüberwachung nicht einigen, so entscheidet im Streitfall die Einigungsstelle. Solange eine Einigung mit dem Betriebsrat nicht vorliegt, darf der Arbeitgeber die Videokamera nicht in Betrieb nehmen. Tut er dies dennoch, kann der Betriebsrat dem Arbeitgeber den Einsatz mit Hilfe einer Einstweiligen Verfügung vom Arbeitsgericht untersagen lassen.


Denkbare Inhalte einer Betriebsvereinbarung:

- **Der Zweck der Überwachung wird definiert.**
- **Verhaltens- und Leistungskontrolle werden ausgeschlossen.**
- **Eine Überwachung während der Arbeitszeit wird ausgeschlossen.**
- **Die Standorte der Kameras und der Aufzeichnungsgeräte sowie der Schwenkbereich und der Zoom werden definiert.**
- **Die Information an die Betroffenen wird geregelt.**
- **Art und Dauer der Datenspeicherung werden festgelegt.**
- **Die zugriffsberechtigten Personen werden definiert.**
- **Die Schnittstellen werden definiert.**

Seite 4

- **Die Übertragung der Bilddaten an andere Systeme wird verboten.**

Redaktion: Gerda Theile

 0228/2 01 72-11