

Nr. 07/2017



Newsletter Datenschutz

In dieser Ausgabe: Videoüberwachung

Vorbemerkung	2
I. Videoüberwachung von öffentlich zugänglichen Räumen	2
1. Rechtsgrundlagen.....	2
2. Interessenabwägung	3
3. Transparenz	3
4. Löschung.....	3
5. Weitere formelle Vorgaben	3
II. Videoüberwachung am Arbeitsplatz	3
1. Videoüberwachung nach § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG (neu)	4
2. Videoüberwachung nach § 26 Abs. 1 S. 2 BDSG (neu)	4
3. Einwilligung zur Videoüberwachung, § 26 Abs. 2 BDSG (neu).....	4
VERANSTALTUNGEN	5
„Krankheit und Krankheitsbedingte Kündigung“	5
„Das neue Bauvertragsrecht“	5

Vorbemerkung

Das Thema Videoüberwachung ist nicht spezifisch in der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) geregelt. Trotzdem sind die Anforderungen für den Einsatz einer Videoüberwachung nicht geringer geworden. Unternehmer sollten jetzt schon prüfen, ob ihre Videoüberwachungsanlagen auch der künftigen Rechtslage entsprechen.

Der deutsche Gesetzgeber hat von der Öffnungsklausel Gebrauch gemacht und im BDSG (neu) Regelungen zur Videoüberwachung getroffen. Dabei muss unterschieden werden zwischen der Videoüberwachung von öffentlich zugänglichen Räumen und der Videoüberwachung am Arbeitsplatz.

I. Videoüberwachung von öffentlich zugänglichen Räumen

1. Rechtsgrundlagen

Bei der Videoüberwachung werden grundsätzlich personenbezogene Daten verarbeitet. Eine solche Datenerhebung ist nur dann rechtmäßig, wenn sie aufgrund einer Einwilligung oder aufgrund eines Erlaubnistatbestandes nach Art. 6 DSGVO erfolgt. Regelmäßig kann die Videoüberwachung nicht auf eine Einwilligung gestützt werden. Eine solche ist unpraktisch und unzuverlässig, da sie jederzeit widerrufen werden kann. Allein das Betreten eines gekennzeichneten Bereichs kann nicht als Einwilligung gewertet werden.

Da keine spezifische Rechtsgrundlage in der DSGVO existiert, ist auf die Generalklausel in Art. 6 Abs. 1 lit. f DSGVO abzustellen. Nach Art. 6 Abs. 1 lit. f ist die Verarbeitung rechtmäßig, wenn sie zur Wahrung der berechtigten Interessen des Verantwortlichen oder eines Dritten erforderlich ist, sofern nicht die Interessen oder Grundrechte und Grundfreiheiten der betroffenen Person, die den Schutz personenbezogener Daten erfordern, überwiegen.

Der Gesetzgeber hat mit **§ 4 BDSG (neu)** eine Regelung geschaffen, die im Wesentlichen der bisherigen Regelung entspricht. § 4 BDSG (neu) gilt nur für die Videoüberwachung in öffentlich zugänglichen Räumen. Räume sind öffentlich zugänglich, wenn die Räume entweder dem öffentlichen Verkehr gewidmet sind oder nach dem erkennbaren Willen des Berechtigten von jedermann genutzt oder betreten werden können. Der Erwerb einer Eintrittskarte oder einer vorherigen Anmeldung steht dem nicht entgegen.

Eine 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.

Die Videoüberwachung ist erkennbar zu machen und der Verantwortliche namentlich zu nennen. Dies kann etwa durch ein Hinweisschild erfolgen. Werden die erhobenen Daten einer Person zugeordnet, ist die betroffene Person darüber zu informieren.

2. Interessenabwägung

Die Videoüberwachung kann aufgrund der Wahrung berechtigter Interessen zulässig sein. Diese berechtigten Interessen dürfen nicht den Rechten des Betroffenen oder Dritter (z.B. Mieter, Versicherer) entgegenstehen.

Bei der Erforderlichkeitsprüfung ist zu fragen, ob es alternative, gleich effektive, aber mildere Maßnahmen gibt, die im konkreten Fall in Betracht kommen. Zu berücksichtigen sind auch „die vernünftigen Erwartungen der betroffenen Person“ (Erwägungsgrund 47), d.h. was ein objektiv Dritter vernünftigerweise erwarten kann und darf. Die DSGVO verlangt, anders als das BDSG, dass eine tatsächliche Interessenabwägung im konkreten Einzelfall durchgeführt wird.

3. Transparenz

Die Verarbeitung der personenbezogenen Daten muss in einer für die betroffene Person nachvollziehbaren Weise geschehen. Insbesondere müssen die Informationspflichten nach Art. 13 DSGVO beachtet werden.

1. Auf die Videoüberwachung muss durch ein Schild hingewiesen werden.
2. Der für die Videoüberwachung Verantwortliche (Name einschl. Kontaktdaten) ist bekannt zu machen.
3. Die Kontaktdaten des betrieblichen Datenschutzbeauftragten müssen bekannt gemacht werden.
4. Die Zwecke, für die die Daten verarbeitet werden und die Rechtsgrundlagen sind zu benennen.
5. Die berechtigten Interessen, für deren Wahrung die Verarbeitung notwendig ist, sind anzugeben.
6. Die Dauer der Speicherung ist mitzuteilen.

4. Löschung

Die Daten der Videoüberwachung sind unverzüglich zu löschen, wenn sie zur Erreichung des Zwecks, für die sie erhoben wurden, nicht mehr notwendig sind oder schutzwürdige Interessen der Betroffenen einer weiteren Speicherung entgegenstehen. Nach Ansicht der Aufsichtsbehörden hat eine Löschung spätestens maximal nach 48 Stunden zu erfolgen.

5. Weitere formelle Vorgaben

Über die Videoüberwachung ist ein Verzeichnis über die Verarbeitungstätigkeit zu erstellen, in dem der Zweck der Verarbeitung, die Abschätzung welche Risiken für die Betroffenen bestehen und welche Abhilfemaßnahmen getroffen wurden, dokumentiert werden. Eine Datenschutz-Folgeabschätzung ist vorzunehmen, wenn öffentlich zugängliche Bereiche weiträumig überwacht werden.

II. Videoüberwachung am Arbeitsplatz

Neben der Videoüberwachung im öffentlichen Bereich gelten auch für die Videoüberwachung am Arbeitsplatz Regeln. Der deutsche Gesetzgeber hat von der Öffnungsklausel in der DS-GVO Gebrauch gemacht und in § 26 BDSG (neu) eine Regelung zum Beschäftigtendatenschutz getroffen.

1. Videoüberwachung nach § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG (neu)

Nach dieser Vorschrift ist die Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten zulässig, wenn sie zur Begründung, Durchführung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind. Dies entspricht der bisherigen Regelung. Die Verarbeitung ist immer dann erforderlich, wenn sie das mildeste Mittel ist und keine schutzwürdigen Interessen des Beschäftigten überwiegen.

Erfasst werden auch präventive Maßnahmen, z:B. zur Verhinderung von Straftaten.

2. Videoüberwachung nach § 26 Abs. 1 S. 2 BDSG (neu)

Zur Aufdeckung von Straftaten dürfen personenbezogene Daten von Beschäftigten verarbeitet werden, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass die betroffene Person im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat, die Verarbeitung zur Aufdeckung erforderlich ist und das schutzwürdige Interesse der oder des Beschäftigten an dem Ausschluss der Verarbeitung nicht überwiegt, insbesondere Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sind.

3. Einwilligung zur Videoüberwachung, § 26 Abs. 2 BDSG (neu)

Die Videoüberwachung kann auch durch die Einwilligung des Mitarbeiters legitimiert werden. Die Einwilligung muss informiert und freiwillig erfolgen. Bei der Beurteilung der Freiwilligkeit der Einwilligung sind die im Beschäftigungsverhältnis charakteristische Abhängigkeit der beschäftigten Person sowie die Umstände, unter denen die Einwilligung erteilt worden ist, zu berücksichtigen. Freiwilligkeit liegt insbesondere dann vor, wenn der Beschäftigte einen rechtlichen oder wirtschaftlichen Vorteil erlangt oder Arbeitgeber und Beschäftigter gleichgelagerte Interessen verfolgen. Die Einwilligung muss grundsätzlich schriftlich erfolgen. Zudem muss der Arbeitgeber über den Zweck der Datenverarbeitung und das Widerrufsrecht informieren.

VERANSTALTUNGEN

„Krankheit und Krankheitsbedingte Kündigung“

Montag, 22.01.2018, 18.00 - 20.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Ein erkrankter Mitarbeiter kann nach dem deutschen Arbeitsrecht gekündigt werden. Die Krankheit des Arbeitnehmers kann unter bestimmten Voraussetzungen sogar Anlass für den Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung sein. Arbeitgeber sind gut beraten, wenn sie wissen, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, bevor sie sich von einem erkrankten Mitarbeiter trennen müssen.

Herr Rechtsanwalt Eric Schulien, Rechtsanwaltskanzlei Eric Schulien GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft, Saarbrücken, wird in seinem Vortrag aufzeigen, welche Fallkonstellationen es bei der Kündigung wegen Krankheit gibt, wie ein betriebliches Eingliederungsmanagement (bEm) bei einer krankheitsbedingten Kündigung durchzuführen ist und welche Schritte zu beachten sind, wenn eine krankheitsbedingte Kündigung in die Wege geleitet werden muss.

Referent: Rechtsanwalt Eric Schulien, Rechtsanwaltskanzlei Eric Schulien GmbH Rechtsanwalts-gesellschaft, Saarbrücken,

Anmeldungen bis **19.01.2018** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de

„Das neue Bauvertragsrecht“

Mittwoch, 31.01.2018, 16.00 - 18.00 Uhr, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Referent: Dr. Marcus Hirschfelder, Fachanwalt für Bau- und Architektenrecht, Fachanwalt für Verwaltungsrecht, Gessner Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft mbB, Saarbrücken

Anmeldungen bis **30.01.2018** unter E-Mail: rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. iur. Heike Cloß, Tel.: (0681) 9520-600, Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Ihre Ansprechpartnerinnen:

Ass. iur. Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

Ass. iur. Kim Pleines

Tel.: (0681) 9520-640

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: kim.pleines@saarland.ihk.de

Die in dem Newsletter Datenschutz enthaltenen Angaben sind mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt worden. Dennoch kann für Vollständigkeit, Richtigkeit sowie für zwischenzeitliche Änderungen keine Gewähr übernommen werden

Wir danken der AG Datenschutz, DIHK, für die Zurverfügungstellung des Newsletters.

Impressum:

IHK Saarland, vertreten durch Präsident Dr. jur. Hanno Dornseifer und Hauptgeschäftsführer Dipl.-Volkswirt Dr. Heino Klingen, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken, E-Mail info@saarland.ihk.de, Tel. + 49 (0) 6 81/95 20-0, Fax + 49 (0) 6 81/95 20-8 88, UST.- Ident.- Nummer: DE 138117020