

Das Recht am eigenen Bild

Seit die Bilder digital (also computerverwertbar) geworden sind, stellt sich die Frage nach dem Recht am eigenen Bild immer drängender – sei es als Arbeitnehmer, als Kunde oder Passant. Hier eine Übersicht zu allen aktuell geltenden Rechtsgrundlagen ...

MITTLERWEILE GEHÖREN Computer, Handys und digitale Kameras nicht nur zur Ausrüstung einer jeden Familie, sondern auch eines jeden Betriebs. So zeigt bereits ein Blick ins Internet, dass auf den Websites \square von Unternehmen relativ oft auch Bilder von Beschäftigten zu sehen sind – das Gleiche gilt für die öffentlich nicht so zugänglichen Intranets \square . Vor allem aber ist der Einsatz von Videoanlagen – zunehmend mit digitaler \square Technik – in den Betrieben auch eine Frage des ›eigenen Bildes‹. Aktuelle Schätzungen gehen davon aus, dass privatwirtschaftliche Betriebe etwa 400 000 solche Anlagen einsetzen, öffentliche Stellen etwa 40 000.¹

Dabei machen die rechtlichen Vorgaben zur Erstellung, Speicherung, Weitergabe oder Veröffentlichung von ›Bildnissen‹ deutlich, dass dem Gesetzgeber der Schutz des persönlichen Bildes einerseits von besonderer Wichtigkeit ist, andererseits aber eine gewisse Unübersichtlichkeit herrscht.

Unter anderem sind folgende Vorgaben zu beachten:

- ▶ das allgemeine Persönlichkeitsrecht,
- ▶ das Kunsturhebergesetz,
- ▶ der § 201a Strafgesetzbuch (StGB),
- ▶ das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG).

Werden im Bereich von Arbeitsplätzen Bilder von Beschäftigten mithilfe tech-

nischer Überwachungseinrichtungen (wie z.B. Videoanlagen) verarbeitet, kommt zudem das Mitbestimmungsrecht des Betriebs-/Personalrats zum Tragen (siehe: ›Technische Kontrolleinrichtungen – nicht selten unzulässig!‹ in CF 11/05 ab Seite 35 und ›Videoüberwachung am Arbeitsplatz‹ in CF 2/05 ab Seite 30).

Das allgemeine Persönlichkeitsrecht

Bei der Herstellung, Speicherung, Veränderung und Weitergabe von Bildern ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht zu beachten, das in Art. 2 Abs. 1 des Grundgesetzes (in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1 GG) verankert ist. Dieses ›allgemeine Persönlichkeitsrecht‹ umfasst unter anderem:

- ▶ das Recht am gesprochenen Wort,
- ▶ das Recht an der Intim- und Privatsphäre,
- ▶ das Recht auf informationelle Selbstbestimmung und
- ▶ das Recht am eigenen Bild.

Das vom Bundesverfassungsgericht entwickelte ›Recht auf informationelle Selbstbestimmung‹ findet auch auf alle

1... Quelle: Friedrich von Zezschwitz, Hessischer Datenschutzbeauftragter, Videoüberwachung – verfassungs- und verwaltungsrechtliche Fragen, Seite 1

Maßnahmen von Videoüberwachung, Aufnahme und Weitergabe von Bildern Anwendung. Es bedeutet, dass jeder Mensch selbst entscheiden können soll, welche Daten von ihm erhoben, verarbeitet oder übermittelt werden. Und das umfasst auch Bilder, die zum Beispiel durch Videoüberwachung im Betrieb zustande kommen.

Dazu äußert sich das Bundesverfassungsgericht folgendermaßen: »Wer unsicher ist, ob abweichende Verhaltensweisen jederzeit notiert oder als Informationen dauerhaft gespeichert, verwendet oder weitergegeben werden, wird versuchen, nicht durch solche Verhaltensweisen aufzufallen.«

Das Recht am eigenen Bild soll nicht nur vor jeder Art unbefugter Verbreitung und Veröffentlichung schützen, sondern auch vor der unbefugten Anfertigung eines solchen Bildes. Es kann jedoch – wie alle anderen Persönlichkeitsrechte auch – dadurch eingeschränkt werden, dass im Einzelfall der Schutz anderer »Rechtsgüter« als höherwertig anzusehen ist. So genießen zum Beispiel das Eigentum (Art. 14 Abs. 1 GG) und die unternehmerische Betätigungsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 GG) einen ebensolchen grundrechtlichen Schutz wie das allgemeine Persönlichkeitsrecht.² In diesen Fällen müssen die verschiedenen Grundrechte also stets gegeneinander abgewogen werden. So kann unter bestimmten Umständen auch die Beobachtung von Produktionsprozessen oder die Überwachung von Gebäuden zulässig sein.

Das Kunsturhebergesetz (KUG)

Das so genannte Kunsturhebergesetz – genau: »Gesetz betreffend das Urheberrecht an Werken der bildenden Künste und Photographie« – stammt bereits aus dem Jahr 1907. Es untersagt in seiner heutigen Fassung die »Verbreitung und öffentliche Zurschaustellung von Personenbildnissen«, sofern nicht eine Einwilligung des Abgebildeten selbst (oder nach seinem Tod die seiner Angehörigen) vorliegt.

Es gibt jedoch Ausnahmen, die eine Verbreitung von Bildern auch ohne Einwilligung der Abgebildeten zulassen:

²... Vergl. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 27. 3. 2003, AiB 12/04, Seite 764

- ▶ Bildnisse aus dem Bereich der Zeitgeschichte,
- ▶ Bilder, auf denen Personen nur als »Beiwerk« neben einer Landschaft oder einer sonstigen Örtlichkeit zu sehen sind,
- ▶ Bilder von Versammlungen oder Aufzügen, an denen die dargestellten Personen teilgenommen haben und
- ▶ Bildnisse, deren Verbreitung und Zurschaustellung einem höheren Interesse der Kunst dient.

Auch bei diesen Ausnahmen muss immer im Einzelfall abgewogen werden, ob nicht doch durch eine Veröffentlichung berechnete Interessen des Abgebildeten oder seiner Angehörigen verletzt werden (siehe auch: »Satirische Fotomontagen« in CF 9/05 ab Seite 14).

Wer unzulässigerweise ein Personenbildnis verbreitet oder veröffentlicht, kann auf Antrag sogar strafrechtlich verfolgt werden. Aus dem KUG ergibt sich auch, dass das Veröffentlichen von Arbeitnehmerbildnissen – ob im Internet oder in Werbeprospekten des Unernehmens – immer der vorherigen Einwilligung der Betroffenen bedarf.

§ 201a Strafgesetzbuch (StGB)

Der neue § 201a StGB regelt die Verletzung des »höchstpersönlichen Lebensbereichs« durch Bildaufnahmen. Diese gesetzliche Regelung ist bereits seit dem 6. 8. 2004 in Kraft und schützt das Recht am eigenen Bild, soweit sich der Betroffene gerade in seiner Wohnung oder an einem anderen »gegen Einblick besonders geschützten Raum« befindet.

Ob dieser Schutz auch im Arbeitsbereich zu Anwendung kommt, hängt davon ab, ob man diesen Bereich dem »höchstpersönlichen Lebensbereich« zuordnen kann. So wird es natürlich einen Unterschied ausmachen, ob man beispielsweise in einem Ladengeschäft arbeitet oder in einem nicht öffentlich zugänglichen Büro.

Spezielle Vorgaben des BDSG

Das BDSG ENTHÄLT seit seiner Novellierung im Jahre 2001 eine Spezialregelung zum Videoeinsatz in öffentlich zugänglichen Räumen (§ 6 b BDSG). Für nicht

öffentlich zugängliche Räume gelten die allgemeinen Vorschriften des BDSG. (dazuweiter unten)

In § 6 b BDSG wird zunächst unterschieden zwischen der Beobachtung (Abs. 1) und der Aufzeichnung von Bildern sowie ihrer Verarbeitung und Nutzung (Abs. 3). Schon die reine Beobachtung, ohne dass eine Aufzeichnung der Bilder erfolgen muss, genügt also für die Anwendung des § 6 b BDSG.

Stellt sich die Frage, was überhaupt unter »öffentlich zugänglichen Räumen« zu verstehen ist. Sowohl in der Rechtsprechung als auch in der Fachliteratur gibt es dafür keine Definition. Meistens werden – wie auch in der Gesetzesbegründung zum BDSG – nur Beispiele aufgezählt (so etwa Bahnsteige, Ausstellungsräume eines Museums, Verkaufsräume oder Schalterhallen). Entscheidend ist jedenfalls nicht, ob die beobachteten Einrichtungen im öffentlichen Eigentum stehen. Es muss sich lediglich um Bereiche handeln, die ohne jede Voraussetzung von jedermann genutzt werden können.

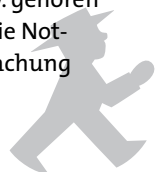
So sind Firmen- oder Werksgelände typischerweise keine öffentlich zugänglichen Räume. Nur im Einzelfall wird es sich bei »Firmengelände« auch um einen öffentlich zugänglichen Raum handeln, etwa wenn ein Unternehmen in seinem Eingangsbereich (Treppenhaus, Foyer) Kunstausstellungen durchführt und jede Person Zutritt hat.

Die »optisch-elektronische Einrichtungen«, durch die die Beobachtung nach § 6 b BDSG erfolgt, dürften vor allem stationäre Videokameras (auch in Form von Webcams ☞) sein. Der Begriff »Einrichtungen« besagt jedenfalls, dass es sich um festinstallierte oder aufgestellte Überwachungssysteme handeln muss.

Laut § 6 b Abs. 1 BDSG ist die Videoüberwachung öffentlich zugänglicher Räume nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig – und zwar ...

... zur Aufgabenerfüllung öffentlicher Stellen

Darunter fallen nur die gesetzlichen Aufgaben öffentlicher Stellen (Privatbetriebe, Vereine, Stiftungen usw. gehören nicht dazu). Dabei muss sich die Notwendigkeit einer Videoüberwachung



nicht direkt aus einem Gesetz ergeben, sondern es reicht aus, wenn die Videoüberwachung einen gesetzlichen Auftrag unterstützt (z.B. Videobeobachtung, die den Zugang zu öffentlichen Gebäuden sichert).

... zur Wahrnehmung des Hausrechts

Hierzu gehören Videoüberwachungen, die dazu dienen, Straftaten (Diebstahl, Sachbeschädigungen) zu verhindern oder aufzuklären – einschließlich einer Überwachung von Hausverboten.

... zur Wahrnehmung berechtigter Interessen für konkret festgelegte Zwecke

Der Begriff ›Wahrnehmung berechtigter Interessen‹ ist dem § 28 Abs. 1 Nr. 2 BDSG entlehnt, der die Basis für eine rechtmäßige Datenverarbeitung festlegt. Was im Einzelfall ein berechtigtes Interesse ist, muss objektiv begründbar sein. Das bedeutet, dass auch das Interesse des Betroffenen (des Beobachteten) am Schutz seines Persönlichkeitsrechts Berücksichtigung finden muss. So kann zum Beispiel der Zweck der Diebstahlsverhinderung keinesfalls die Überwachung von Toiletten oder Umkleidekabinen rechtfertigen.

Zusätzlich muss der Zweck der Videoüberwachung konkret festgelegt sein. Das bedeutet, dass der oder die Zwecke (z.B. Verhinderung von Diebstählen) schon im Vorfeld (vor Installation der Videoanlage) festgelegt werden müssen. Diese festgelegten Zwecke, die im Grunde genommen schriftlich fixiert werden müssen (auch wenn dies im BDSG nicht direkt vorgeschrieben ist), dürfen später nicht so ohne weiteres verändert oder erweitert werden. So darf eine Bank, die im Bereich der Geldautomaten und Selbstbedienungsterminals Kameras zur Verhinderung von Sachbeschädigung (Vandalismus) und Diebstahl einsetzt, diese Daten nicht zur Messung (Beobachtung) von Kundenströmen nutzen.

... und noch eine Voraussetzung

Zu den drei genannten Zulässigkeitsalternativen kommt noch hinzu, dass die Videoüberwachung zur Erreichung der in den einzelnen Punkten genannten

Zwecke erforderlich sein muss. Erforderlichkeit heißt, dass mit der Videoüberwachung das beabsichtigte Ziel auch tatsächlich erreicht werden kann und dass die Überwachung notwendig ist. So ist beispielsweise in Warenhäusern immer zu prüfen, ob Diebstähle nicht durch andere Methoden zur Sicherung der Waren verhindert werden können. Diese in jedem Einzelfall notwendige Prüfung ergibt sich unter anderem auch aus dem BDSG-Gebot der ›Datenvermeidung und Datensparsamkeit‹.

Information der Betroffenen

Bei einer Videoüberwachung in öffentlich zugänglichen Räumen »ist der Umstand der Beobachtung durch geeignete Maßnahmen erkennbar zu machen« (§ 6b Abs. 2 BDSG). Was nun geeignete Maßnahmen sind, entscheidet zunächst die Stelle, die Videoüberwachung einsetzt. Man wird davon ausgehen müssen, dass Schilder mit Piktogramm (für Fremdsprachler) und dem Namen der ›verantwortlichen Stelle‹ (z.B. das Kaufhaus oder die Behörde) ausreichen – wenn sie nur groß genug und gut sichtbar angebracht sind.

Durch diese Regelung des § 6b BDSG ist auch jede heimliche Videoüberwachung von Beschäftigten, die sich in diesen öffentlich zugänglichen Räumen (z.B. in einem Kaufhaus) aufhalten (müssen), ausgeschlossen.

Aufzeichnung und Nutzung von Videodaten

In § 6b Abs. 3 BDSG sind auch die Voraussetzungen geregelt, unter denen es erlaubt ist, die durch die Videoüberwachung gewonnenen Daten zu verarbeiten und zu nutzen. Allein aus der Zulässigkeit der Beobachtung kann also noch nicht auf die Zulässigkeit der Bilddatenverarbeitung und -nutzung geschlossen werden. Dieses muss in einem gesonderten Prüfschritt festgestellt werden!

So ist die Verarbeitung und Nutzung von Daten, die durch Videoüberwachung gewonnen worden sind, ebenfalls nur zulässig, »wenn sie zum Erreichen des verfolgten Zwecks erforderlich ist und keine Anhaltspunkte bestehen, dass schutzwürdige Interessen des Betroffenen überwiegen« (§ 6b Abs. 3 BDSG).

Dieser Interessenabwägung kommt hier sogar eine besonders herausragende

Bedeutung zu, insbesondere dann, wenn automatisierte Verfahren beispielsweise zum Vergrößern und Herausfiltern einzelner Personen, zur biometrischen Erkennung, zum Bildabgleich oder zur Profilerstellung eingesetzt werden oder eingesetzt werden könnten. Denn derartige Maßnahmen greifen in besonders gravierender Weise in das informationelle Selbstbestimmungsrecht des Betroffenen ein.

Hier überwiegt also regelmäßig das Interesse des Betroffenen, nicht zum Objekt automatisierter Verarbeitung gemacht zu werden!

Zusätzlich ist folgender Grundsatz zu berücksichtigen: Je leistungsfähiger die Möglichkeiten der automatisierten Auswertung von Videoaufnahmen (Gesichtserkennung, automatische Personenverfolgung usw.) werden, desto mehr Gewicht bekommt das informationelle Selbstbestimmungsrecht der Betroffenen bei der Abwägung zwischen Überwachungsinteressen und Persönlichkeitsrechten.

Außerdem müssen betroffene Personen in jedem Einzelfall informiert werden, wenn die durch Videoüberwachung gewonnenen Daten ihrer Person zugeordnet werden (§ 6b Abs. 4 BDSG). Die durch Videoüberwachung gewonnenen Daten sind auch unverzüglich zu löschen, sowie sie zur Erreichung des Zweck nicht mehr erforderlich sind oder wenn schutzwürdige Interessen der Betroffenen einer weiteren Speicherung entgegenstehen (§ 6b Abs. 5 BDSG). So werden die Videoüberwachungsdaten eines Warenhauses jeden Abend gelöscht werden müssen, weil danach die Aussicht, Diebstähle durch die spätere Auswertungen von Aufzeichnungen aufzuklären, so gut wie ausgeschlossen ist.

Allgemeine Vorgaben des BDSG

KOMMEN DIE BISHER angesprochenen rechtlichen Vorgaben nicht zur Anwendung, dann gelten die allgemeinen Vorgaben des BDSG.

So sind, wenn Beschäftigte von einer Videoüberwachung betroffen sind, vor allem § 4 Abs. 1 BDSG (in Verbindung

info

mit § 28 BDSG) und § 4 Abs. 2 BDSG von Bedeutung.

Nach § 4 Abs. 2 BDSG sind personenbezogene Daten grundsätzlich ›beim Betroffenen‹ zu erheben.³ Denn der Betroffene soll wissen, wer was wann über ihn sammelt, speichert und verarbeitet (›informationelle Selbstbestimmung!). ›Beim Betroffenen‹ bedeutet: mit seiner Kenntnis und seiner Mitwirkung. Personenbezogene Daten dürfen also nicht hinter dem Rücken eines Betroffenen oder sonst ohne sein Wissen erhoben werden. Auch durch diese Vorgabe ist eine heimliche Videoüberwachung von Beschäftigten ausgeschlossen.

Nach § 28 BDSG ist das Erheben, Speichern, Verändern oder Übermitteln personenbezogener Daten oder ihre Nutzung als Mittel für die Erfüllung eigener Geschäftszwecke nur zulässig ...

- ▶ wenn es der Zweckbestimmung des Vertragsverhältnisses oder vertragsähnlichen Vertrauensverhältnisses mit dem Betroffenen dient oder
- ▶ soweit es zur Wahrung berechtigter Interessen der verantwortlichen Stelle erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse des Betroffenen an dem Ausschluss der Verarbeitung oder Nutzung überwiegt.

Auch hier muss also wieder in jedem Einzelfall abgewogen werden zwischen den Interessen des Beobachtenden und den Persönlichkeitsrechten der betroffenen Beschäftigten. Dabei ist dieses ›schutzwürdige Interesse‹ der Beschäftigten gerade bei der Videoüberwachung meist höher anzusiedeln als etwaige Interessen des Arbeitgebers (also der verantwortlichen Stelle). So wird ein Beschäftigter in der Regel nur dann von Videoüberwachung betroffen sein können, wenn es beispielsweise um die Überwachung von Kaufhäusern, Museen, Schwimmbädern, Parkhäusern oder Parkplätzen geht.

Solche Videoaufzeichnungen sind dann – jedenfalls rechtlich gesehen –

3... In § 4 Abs. 2 BDSG sind Ausnahmen vorgesehen, die jedoch beim Videoeinsatz in Bezug auf Beschäftigte nicht zum Tragen kommen.

Eckpunkte einer

Betriebsvereinbarung zur Videoüberwachung

1. *Gegenstand und Geltungsbereich*
 - persönlich und sachlich
2. *Zweckbestimmung*
 - genaue und abschließende Eingrenzung des Verwendungszweck
 - Ausschluss der Überwachung der Beschäftigten
3. *Von der Kameraüberwachung betroffene Bereiche*
 - abschließende Festlegung der betroffenen Bereiche und Dokumentationen anhand von Skizzen (Grundrisse der Gebäude) in einer Anlage zur Betriebsvereinbarung
4. *Dokumentation des Videoüberwachungssystems*
 - abschließende Dokumentation des Systems in Anlagen zur Betriebsvereinbarung
- 4.1 *Geräte (Hardware)*
 - Auflistung aller Geräte mit Standorten
- 4.2 *Systembeschreibung*
 - Dokumentation des Leistungsumfangs
- 4.3 *Position/Reichweite der Kameras*
 - Dokumentation der Position und der tatsächlichen Reichweite der Kameras anhand von Skizzen
- 4.4 *Zugriffsberechtigte Personen*
 - abschließende Festlegung der zugriffsberechtigten Personen (zum Aufzeichnungsgeräte und zu den Bändern)

4.5 Schnittstellen

- Ausschluss von Schnittstellen zu andern datenverarbeitenden Systemen

5. Aufzeichnungen

- wenn Aufzeichnungen erforderlich sind: genaue Festlegung des Zeitraums und des Umfangs

6. Aufbewahrung der Videobänder (Speichermedien)

- sichere Aufbewahrung der Videobänder (bzw. der Aufzeichnungsmedien)

7. Rechte der Beschäftigten

- Information aller Beschäftigten über die Videoüberwachung
- Demonstration der Reichweite und der technischen Möglichkeiten des Systems mit Beginn der Videoüberwachung

8. Rechte des Betriebsrats

- Kontroll- und Überwachungsrechte

9. Änderung und Erweiterung des Systems

- Änderungen und Erweiterungen unterliegen der Mitbestimmung des Betriebsrats

10. Meinungsverschiedenheiten

- bei nicht zu lösenden Meinungsverschiedenheiten Anrufung der Einigungsstelle, die verbindlich entscheidet

11. Abschaffung des Kameraüberwachungssystem

- Abschaffung, wenn andere Sicherungsmethoden zu bekommen sind

12. Inkrafttreten und Kündigung

meist eine ›unbeabsichtigte Nebenfolge‹ anderer Zweckbestimmungen. In diesen Fällen wird der Betriebs-/Personalrat durch den Abschluss einer Betriebs-/Dienstvereinbarung die Nutzung und Auswertung der Beschäftigtendaten regeln oder möglichst unterbinden.

Besonders sensible Bereiche müssen generell von Videoüberwachung frei gehalten werden. Hierzu zählen beispielsweise Einzelbüros, Umkleidekabinen, Sanitärbereiche und selbstverständlich Untersuchungsräume in Kliniken und Praxen.

Beteiligungsrechte des Betriebsrats

DER BETRIEBSRAT HAT laut § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze eingehalten werden. Zu diesen Gesetzen gehören auch BDSG, KUG und StGB. Außerdem hat der Betriebsrat bei der Bildverarbeitung unter Umständen noch weitere Beteiligungsrechte. So ist er



vor der Einführung einer Videoüberwachung im Betrieb rechtzeitig und umfassend (das heißt: im Anfangsstadium der Planung) zu informieren (§ 80 Abs. 2 BetrVG).

Folgende Informationen muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat (unaufgefordert!) zur Verfügung stellen:

- ▶ eingesetzte Geräte,
- ▶ Kameras (u.U. auch Attrappen/Dummies),
- ▶ Monitore,
- ▶ Aufzeichnungsgeräte,
- ▶ Standorte der Geräte,
- ▶ betroffene Bereiche,
- ▶ zugriffsberechtigte Personen.

Bei der Aufzeichnung von Videodaten kommen noch diese Informationen hinzu:

- ▶ Lösungsfristen,
- ▶ Aufbewahrungsort,
- ▶ Zugriff auf Aufzeichnungen (Personen, Bedingungen),
- ▶ Weitergabe an andere DV-Systeme,
- ▶ Ergebnisse von Vorabkontrolle und Zulässigkeitsprüfungen sowie die datenschutzrechtliche Stellungnahme des betrieblichen Datenschutzbeauftragten.

Neben diesem Informationsrecht kommt vor allem das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zum Tragen. Denn bei Videoanlagen handelt es sich zweifelsfrei um technische Einrichtungen, die geeignet sind, Leistung oder Verhalten der Beschäftigten zu überwachen. Bei der Ausübung des Mitbestimmungsrechts haben Arbeitgeber und Betriebsrat den Schutz der Persönlichkeitsrechte zu beachten. So haben sie gemäß § 75 Abs. 2 BetrVG die Pflicht, die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern.

Nach aktueller Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts⁴ bestimmt sich das zulässige Maß einer Beschränkung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Das heißt, dass die in einer

4... Vergl. BAG, Beschluss vom 29. 6. 2004 – 2 AZR 51/02

Betriebsvereinbarung getroffene Regelung »geeignet, erforderlich und unter Berücksichtigung der gewährleisteten Freiheitsrechte angemessen sein muss, um den erstrebten Zweck zu erreichen.«

Geeignet ist eine Regelung dann, wenn mit ihrer Hilfe der erstrebte Erfolg gefördert werden kann. Hierbei steht den Betriebsparteien ein gewisser Beurteilungsspielraum zu. Erforderlich ist die Regelung dann, wenn kein anderes, gleich wirksames, das Persönlichkeitsrecht aber weniger einschränkendes Mittel zur Verfügung steht. Und angemessen ist eine Regelung dann, wenn sie »verhältnismäßig« erscheint. Es bedarf hier einer Abwägung zwischen der Intensität des Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte und dem Gewicht der diesen Eingriff rechtfertigenden Gründe.

Der Betriebsrat sollte sich deshalb vor allem die Vorabkontrolle des Datenschutzbeauftragten kritisch anschauen und prüfen, ob es nicht doch »schonendere« Methoden gibt als Videoüberwachung.

Falls der Einsatz einer Videoanlage grundsätzlich geboten erscheint, muss in einem zusätzlichen Schritt geprüft werden, ob und in welchem Maß eine Aufzeichnung (also die Speicherung von Videodaten) erforderlich ist. Muss aufgezeichnet werden, sind vor allem die zugriffsberechtigten Personen und die Lösungsfristen vereinbart werden. Auch nach dem Abschluss der Vereinbarung und der Installation der Videoanlage gilt die Verpflichtung des Arbeitgebers, sich weiter nach »schonenderen« Kontrollmethoden (z.B. durch neue Techniken) umzuschauen.

Bruno Schierbaum, Beratungsstelle für Technologiefolgen und Qualifizierung (BTQ) Niedersachsen; Kontakt: BTQ Niedersachsen, Donnerschweer Straße 84, 26123 Oldenburg; fon 04 41-8 20 68, schierbaum@btq.de



☞ digital ☞ Seite 12

☞ Intranet ☞ Seite 17

☞ Website (*site* = Bereich) = in sich abgeschlossenes Informationsangebot im WWW, z.B. für ein Unternehmen; jede Website besteht aus mehreren Seiten (*pages*), darunter auch eine Homepage als Start-/Eingangsseite