

HINWEISE ZUR VIDEOÜBERWACHUNG

Juni 2020

Prof. Dr. Anne Riechert

Die Anforderungen an eine transparente Videoüberwachung sind komplex, da unterschiedliche Interessen zu berücksichtigen sind: Der Betreiber einer Videoüberwachungsanlage möchte regelmäßig materielle Werte schützen. Daneben steht das Persönlichkeitsrecht der überwachten Personen, z.B. des Nachbarn im privaten Umfeld sowie der Kunden und Beschäftigten im unternehmerischen Bereich. Mit Blick auf die Beschäftigten obliegt dem Arbeitgeber zudem eine besondere Fürsorgepflicht. Privatpersonen und Unternehmen sollten sicher daher mit der Rechtslage vertraut machen und ihre Fortentwicklung im Auge behalten. Nachfolgend wird unter Punkt A. die rechtliche Zulässigkeit einer Videoüberwachungsmaßnahme diskutiert. Unter B. und C. folgen Ausführungen zu Informations- und Dokumentationspflichten. Weiterführende Links zum Thema „Videoüberwachung“ sind unter D. (allgemein) sowie E. (Einzelfragen) zu finden.

A. Zulässigkeit

Die Datenschutzgrundverordnung enthält keine Regelung zur Zulässigkeit einer Videoüberwachungsmaßnahme. Im Hinblick auf die Regelung im BDSG (§ 4), welche die Überwachung öffentlich zugänglicher Räume regelt, wird außerdem diskutiert, inwieweit diese aufgrund des Anwendungsvorrangs der DSGVO Bestand haben kann.

Zu unterscheiden ist insgesamt, ob die Überwachung etwa durch ein Unternehmen (nicht-öffentliche Stelle) oder im Rahmen einer behördlichen Tätigkeit (öffentliche Stelle) erfolgt. Im zuletzt genannten Fall ergibt sich die Rechtsgrundlage oftmals aus einem spezifischen Bundes- oder Landesgesetz (z.B. Landesdatenschutzgesetz), vgl. Artikel 6 Absatz 1 e, Absatz 3 DSGVO.

Interessenabwägung

Handelt es sich um eine Maßnahme durch eine nicht-öffentliche Stelle, muss eine Interessenabwägung gemäß Artikel 6 Absatz 1 f DSGVO stattfinden. Danach ist die Verarbeitung rechtmäßig, soweit 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, insbesondere dann, wenn es sich bei der betroffenen Person um ein Kind handelt. Eine solche Interessenabwägung ist - wie immer - mit Unsicherheiten und Schwierigkeiten behaftet. Es soll hierbei ein objektiver Maßstab zugrunde gelegt werden und die Ausrichtung danach erfolgen, ob die betroffene Person mit einer solchen Maßnahme vernünftigerweise rechnen bzw. die Videoüberwachung als eine typische Maßnahme eingestuft werden muss (Erwägungsgrund 47). Gemäß den Ausführungen des Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit Rheinland-Pfalz ist z. B. im Nachbarschaftskontext sowie in Individualbereichen wie Wohnen, Sportausübung/Fitness oder ärztlichen Behandlungs- und Warteräumen in der Regel eine Videoüberwachung nicht zu erwarten und in diesem Zusammenhang daher nicht akzeptiert. Ausnahmslos nicht akzeptiert sei die Videoüberwachung in Sanitär- und Saunabereichen (<https://www.datenschutz.rlp.de/de/themenfelder-themen/videoueberwachung/videoueberwachung-von-haus-und-grund/>).

In den Abwägungsprozess fließen dabei nicht nur die Interessen des Verantwortlichen, sondern auch von Dritten ein. Gemäß Artikel 4 Nr. 10 DSGVO kommen als „Dritte“ sowohl private als auch juristische Personen in Betracht. Die Datenschutzkonferenz nennt in ihrem Kurzpapier (https://www.datenschutz-konferenz-online.de/media/kp/dsk_kpnr_15.pdf) beispielhaft die vermieteten Ladenlokale in Einkaufszentren, in denen die Vermieter die Videoüberwachung ebenso im Interesse ihrer Mieter durchführen, die nicht gleichzeitig Betroffene sein müssen. Das Unabhängige Landeszentrum für Datenschutz Schleswig-Holstein (ULD) weist darüber hinaus in seiner Präsentation darauf hin, dass nach wie vor der Schutz vor konkreten Gefahren als berechtigtes Interesse gelten könne: Eine „Situation, die typischerweise gefährlich ist (z. B. Selbstbedienungsläden, Juweliere)“. Eine abstrakte Gefahrenvorsorge/„Abschreckung“ oder ein subjektiver Wunsch (wie etwa Neugierde) seien allerdings keine berechtigten Interessen. Das ULD betont zudem im Rahmen der Interessensabwägung die besondere Schutzbedürftigkeit von Kindern, die nach der DSGVO mit einzubeziehen ist. Dies gelte etwa für die Überwachung in Schwimmbädern. (https://www.datenschutzzentrum.de/uploads/sommerakademie/2017/SAK17_IB08_Keller-Thies_Videoeüberwachung.pdf).

Die Datenschutzkonferenz hat zu Überwachungsmaßnahmen in Schwimmbädern eine Orientierungshilfe erstellt, abrufbar unter https://www.datenschutzkonferenz-online.de/media/oh/20190108_oh_zu-satz_videoeüberwachung_schwimmbad.pdf.

Insgesamt muss mit Blick auf die Betroffenenrechte stets geprüft werden, ob eine andere Maßnahme nicht weniger einschneidend ist.

Videüberwachung des privaten Grundstücks

Der Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit Rheinland-Pfalz weist darauf hin, dass eine Videoüberwachung des eigenen, allein genutzten Grundstücks grundsätzlich zulässig sei, da diese von der Wahrnehmung des Hausrechts gedeckt ist. Die Beobachtungsbefugnis des Hausrechtsinhabers ende jedoch grundsätzlich an den Grundstücksgrenzen und die Videoüberwachung dürfe somit nicht zur Folge haben, dass öffentlicher Raum (wie z.B. Gehweg, Straße etc.) und das Grundstück des Nachbarn nebenbei mit überwacht werden (<https://www.datenschutz.rlp.de/de/themenfelder-themen/videoeüberwachung/videoeüberwachung-von-haus-und-grund/>). Dies ist darauf zurückzuführen, dass die öffentliche Verkehrsraumüberwachung den Polizeibehörden obliegt.

Die (ehemalige) Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit hat im Übrigen für den öffentlichen Bereich im Übrigen eine Hinweisbroschüre zum Thema „Videoüberwachung durch Polizeibehörden“ erstellt (https://www.bfdi.bund.de/SharedDocs/Publikationen/DatenschutzKompakt-Blaetter/Video%C3%BCberwachungTeill.pdf?__blob=publicationFile&v=2).

Insgesamt ist zu beachten, dass die Datenschutzgrundverordnung grundsätzlich nicht anwendbar ist, wenn die Videoüberwachung ausschließlich zu privaten Zwecken erfolgt. Dennoch kann eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts vorliegen. In der Handreichung → *Fotografien* wird in diesem Zusammenhang außerdem darauf hingewiesen, dass besonderes Augenmerk auf die Veröffentlichung der Bilder, auch etwa im Rahmen von Sozialen Netzwerken, zu legen ist: Sind die Bildaufnahmen frei zugänglich, so liegt kein privater Zweck vor. Damit wäre auch wiederum die Datenschutzgrundverordnung anwendbar.

Mitarbeiterüberwachung

In Bezug auf Arbeitnehmerinteressen führt die Datenschutzkonferenz in ihrem Kurzpapier lediglich kurz aus, dass hier ein strengerer Maßstab bei der Interessenabwägung gelten müsse (https://www.datenschutzkonferenz-online.de/media/kp/dsk_kpnr_15.pdf). Der Sanktionspraxis in der Vergangenheit und unter Geltung der alten Rechtslage kann man bereits entnehmen, dass Aufsichtsbehörden bei Verstößen gegen Mitarbeiterdatenschutz teilweise hohe Bußgelder ausgesprochen haben (siehe BeckOK DatenschutzR/Holländer BDSG 2003 [aK] § 43 Rn. 48.2 mit Verweisen auf den 19. TB LfD NRW 2007/08, 108, die Pressemitteilung des LfD Berlin vom 23.10.2009 oder auf den Artikel in der Süddeutschen Zeitung vom 11.01.2010: „Wer schnüffelt, muss zahlen“). Es bleibt abzuwarten, ob und wann ein Gesetz zum Beschäftigtendatenschutz vom deutschen Gesetzgeber erlassen wird (siehe hierzu auch die Ausführungen in der Handreichung → *Datenschutz-Beschäftigtendatenschutz*. Bislang gilt § 26 BDSG.

Insgesamt muss unter Berücksichtigung der Gesamtumstände, insbesondere der Eingriffsintensität der Maßnahme, eine Interessenabwägung zwischen den grundrechtlich geschützten Positionen des Arbeitgebers (Recht auf Eigentum, Berufsausübungsfreiheit) und des Arbeitnehmers (allgemeines Persönlichkeitsrecht) vorgenommen werden.

Im Folgenden wird hierzu die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts skizziert:

Heimliche Videoüberwachung

Die Durchführung einer heimlichen Videoüberwachung von Beschäftigten ist nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nur im absoluten Ausnahmefall als letztes Mittel zulässig, wenn ein konkreter Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schwerwiegenden Verfehlung besteht. Der Grund dafür ist, dass die Überwachung einen Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten darstellt. Zwar kann sich auch ein Arbeitgeber auf grundrechtlich geschützte Positionen berufen (Eigentumsrecht und Berufsausübungsfreiheit, aber die Interessenabwägung bei einer heimlichen Überwachung ergibt regelmäßig, dass das Persönlichkeitsrecht des Beschäftigten überwiegt.

Dies entspricht ebenso § 26 Absatz 1 Satz 2 BDSG. Danach dürfen Daten zur Aufdeckung von Straftaten verarbeitet werden, wenn zu dokumentierende, tatsächliche Anhaltspunkte vorliegen, dass die betroffene Person im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat. Die Datenschutzkonferenz verweist darauf, dass diese Regelung der bisherigen Gesetzeslage entspricht (https://www.datenschutzkonferenz-online.de/media/kp/dsk_kpnr_14.pdf) und führt aus, dass die Verarbeitung erst erfolgen dürfe, nachdem die Anhaltspunkte vorliegen. Die vorsorgliche Verarbeitung „auf Vorrat“ sei daher unzulässig. Die Datenschutzkonferenz führt weiter aus, dass Arbeitgeber Daten also nicht für den Fall erheben dürften, dass später eine Straftat im Beschäftigtenverhältnis begangen werden könnte. Zudem müssten sich die Maßnahmen gegen bestimmte verdächtige Beschäftigte richten, nicht gegen größere Gruppen von Beschäftigten.

Das Unabhängige Landeszentrum für Datenschutz weist in seiner Präsentation (<https://www.datenschutzzentrum.de/uploads/vorlesungen/cau/Arbeitnehmerdatenschutz-CAU-Jan-2018.pdf>) darauf hin, dass davon nur Straftaten und keine sonstigen Rechtsverstöße (wie beispielsweise Ordnungswidrigkeiten) erfasst sind.

Zu beachten ist:

Derzeit ist umstritten, ob eine heimliche Videoüberwachung überhaupt unter der Datenschutzgrundverordnung erfolgen darf. Bereits unter der alten Rechtslage konnte die heimliche Videoüberwachung aufgrund der überwiegenden Interessen der Betroffenen nur in Ausnahmefällen in Betracht kommen. Argumente, welche dagegen sprechen, sind das in der DSGVO verankerte Transparenzgebot sowie die fehlende gesetzliche Legitimationsgrundlage, da die heimliche Videoüberwachung im BDSG nicht ausdrücklich genannt wird. Gelegentlich wird empfohlen, in solchen Fällen die Betriebsvereinbarung als Rechtsgrundlage für eine Videoüberwachung explizit festzulegen. In diesem Falle müsste jedoch zusätzlich geprüft werden, inwieweit die (heimliche) Videoüberwachung auf berechnigte Interessen gestützt werden kann. Alles in allem ist hiervon zurückhaltend Gebrauch zu machen, da sich diesbezüglich bislang noch keine einheitliche Meinung herausgebildet hat. So ist zu berücksichtigen, dass umstritten ist, inwieweit bei der Verarbeitung von Beschäftigtendaten überhaupt auf „berechnigte Interessen des Arbeitgebers“ zurückgegriffen werden darf. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und seine Mitglieds-gewerkschaften empfehlen insgesamt , in Dienst- und Betriebsvereinbarungen die Regelung aufzunehmen, dass heimliche Videoüberwachungen generell unzulässig sind.

Offene Videoüberwachung

Auch eine offene Videoüberwachung kann nur in Ausnahmefällen in Betracht kommen. Eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle, bei welcher sich die Beschäftigten einem ständigen Druck ausgesetzt sehen, ist unzulässig.

Mitentscheidend ist insbesondere die Intensität des Eingriffs für die Beschäftigten, die von den Videoaufnahmen erfasst sind, und ob die Maßnahme überhaupt erforderlich ist oder der Zweck auch anders erreicht werden kann. Dabei ist ebenso die Frage zu stellen, ob sich die Beschäftigten bei allem, was sie tun, kontrolliert fühlen und sich dadurch gezwungen sehen, ihr natürliches Verhalten zu ändern oder denken, sich anpassen zu müssen.

Etwaige Kollektivvereinbarungen in Bezug auf Videoüberwachungsmaßnahmen müssen angemessene und besondere Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechnigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person berücksichtigen und dürfen das Schutzniveau der Datenschutzgrundverordnung nicht absenken (https://www.datenschutzkonferenz-online.de/media/kp/dsk_kpnr_14.pdf).

Eine freiwillige Einwilligungsmöglichkeit der Beschäftigten ist nach wie vor aufgrund des Über-/Unterordnungsverhältnis restriktiv zu betrachten und die Anforderungen an den Zweck sind hoch. Eine Einwilligung soll regelmäßig in Konstellationen möglich sein, die nicht das Arbeitsverhältnis als solches, sondern lediglich Zusatzleistungen des Arbeitgebers betreffen (https://www.datenschutzkonferenz-online.de/media/kp/dsk_kpnr_14.pdf). Im Zusammenhang mit Videoaufnahmen kommt etwa eine Einwilligung in die Erstellung eines Werbefilms in Betracht.

Zu beachten ist:

Die Intimsphäre muss unter allen Umständen unangetastet bleiben. In Umkleidekabinen oder Sanitärbereichen darf keine Videoüberwachung erfolgen. Abgeschlossene Schränke oder Schubladen gehören zwar nicht zur Intimsphäre, dürfen jedoch allenfalls im Beisein der Beschäftigten geöffnet werden.

B. Informationspflichten

Die Anforderungen des Artikel 13 DSGVO müssen eingehalten werden und der Umstand der Videoüberwachung muss in nachvollziehbarer Weise kenntlich gemacht werden. Einzelheiten zu Informationspflichten sind in der Handreichung → *Datenschutz-Informationspflichten* enthalten. Ergänzend ist auf die Hilfestellungen der Aufsichtsbehörden hinzuweisen, die Muster für die Kenntlichmachung einer Videoüberwachung veröffentlicht haben: https://www.lfd.niedersachsen.de/download/123756/Beispiel_fuer_ein_vorgelagertes_Hinweisschild.pdf und https://www.lfd.niedersachsen.de/download/123757/Beispiel_fuer_ein_vollstaendiges_Informationenblatt.pdf oder [https://www.datenschutz.rlp.de/fileadmin/lfdi/Dokumente/Videoueberwachung - Beispiel fuer ein vorgelagertes Hinweisschild nach Art 13 DS-GVO.docx](https://www.datenschutz.rlp.de/fileadmin/lfdi/Dokumente/Videoueberwachung_-_Beispiel_fuer_ein_vorgelagertes_Hinweisschild_nach_Art_13_DS-GVO.docx) und [https://www.datenschutz.rlp.de/fileadmin/lfdi/Dokumente/Videoueberwachung - Hochformat Beispiel fuer ein nachgelagertes Informationsblatt nach Art. 13 DS-GVO.docx](https://www.datenschutz.rlp.de/fileadmin/lfdi/Dokumente/Videoueberwachung_-_Hochformat_Beispiel_fuer_ein_nachgelagertes_Informationenblatt_nach_Art_13_DS-GVO.docx)

Weitere Anforderungen

Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten

Grundsätzlich ist beim Einsatz von Überwachungssystemen (die natürliche Personen betreffen) zu berücksichtigen, dass diese Form der Datenverarbeitung in einem so genannten Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten aufzuführen ist, unter anderem auch unter Benennung von Lösungsfristen. Ein Muster für ein solches Verzeichnis ist unter https://www.datenschutzkonferenz-online.de/media/ah/201802_ah_muster_verantwortliche.pdf abrufbar, Musterbeispiele für kleine Unternehmen stellt das Bayerische Landesamt für Datenschutzaufsicht zur Verfügung (<https://www.lda.bayern.de/de/kleine-unternehmen.html>).

Wichtig ist, dass die im Rahmen der Videoaufzeichnungen gefertigten Bildaufnahmen stets nur solange verarbeitet werden dürfen, wie dies für die Erreichung des Zwecks erforderlich ist. Im Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten sind daher auch der Zweck der Bildaufnahmen ("Wozu werden die Aufnahmen benötigt?") sowie Lösungsfristen zu definieren. Die Aufsichtsbehörden gehen davon aus, dass grundsätzlich nach 48 Stunden eine Löschung erfolgen sollte (https://www.datenschutzkonferenz-online.de/media/kp/dsk_kpnr_15.pdf).

Allerdings hat das Bundesarbeitsgericht bezüglich der Speicherdauer von Bildsequenzen, die ein strafrechtlich relevantes Verhalten von **Beschäftigten** zeigen, im Rahmen einer zulässigen offenen Videoüberwachung entschieden, dass die Auswertung des Videos nicht durch bloßen Zeitablauf unverhältnismäßig wird, solange die Ahndung der Pflichtverletzung durch den Arbeitgeber arbeitsrechtlich möglich ist. Dieses Urteil ist auf Kritik gestoßen, vor allem da die gerichtlichen Vorinstanzen entschieden hatten, dass aufgrund der nicht unverzüglichen Löschung des Videos ein Beweisverwertungsverbot vorliegt. (Siehe hierzu Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23.8.2018, 2 AZR 133/18, abrufbar unter <https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2018&anz=40&pos=0&nr=21127&linked=urt>).

Weitere Ausführungen zum Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten sind in der Handreichung → *Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten* zu entnehmen.

Datenschutz-Folgenabschätzung

Weiterhin kann es erforderlich sein, eine so genannte Datenschutz-Folgenabschätzung durchzuführen, da nicht auszuschließen ist, dass ein hohes Risiko für die Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen vorliegt. Unter https://www.datenschutzkonferenz-online.de/media/kp/dsk_kpnr_5.pdf ist seitens der Datenschutzaufsichtsbehörden eine entsprechende Orientierungshilfe für die Durchführung einer Datenschutz-Folgenabschätzung veröffentlicht worden.

Im Arbeitsverhältnis gilt, dass eine umfangreiche Verarbeitung von personenbezogenen Daten zu einer Datenschutz-Folgenabschätzung führt, wenn damit das Verhalten der Beschäftigten bewertet werden kann. Die Datenschutzkonferenz nennt beispielhaft eine umfangreiche Datenverarbeitung, die zur Bewertung der Tätigkeit der betroffenen Mitarbeiter derart eingesetzt werden kann, dass sich Rechtsfolgen für die Betroffenen ergeben oder die die Betroffenen in anderer Weise erheblich beeinträchtigen kann (siehe Liste der Datenschutzkonferenz für Verarbeitungstätigkeiten, für die eine Datenschutz-Folgenabschätzung durchzuführen ist unter https://www.datenschutzkonferenz-online.de/media/ah/20181017_ah_DSK_DSFA_Muss-Liste_Version_1.1_Deutsch.pdf). Weitere Ausführungen zur Datenschutz-Folgenabschätzung sind in der Handreichung →*Datenschutz-Folgenabschätzung* enthalten.

Datenschutz durch Technik

Gemäß der Datenschutzgrundverordnung muss außerdem der Grundsatz "Datenschutz durch Technik" beachtet werden. Dies bedeutet, dass bereits bei der Anschaffung der Technik die Datenschutzfreundlichkeit des Geräts überprüft werden sollte. So verweisen die Aufsichtsbehörden darauf, bei der Beschaffung der Videotechnik auf den „eingebauten Datenschutz“ zu achten und empfehlen, dass nicht benötigte Funktionalitäten (z. B. freie Schwenkbarkeit, umfassende Überwachung per Dome-Kamera, Zoomfähigkeit, Funkübertragung, Internetveröffentlichung, Audioaufnahme) von der beschafften Technik nicht unterstützt oder zumindest bei der Inbetriebnahme deaktiviert werden sollten (https://www.datenschutzkonferenz-online.de/media/kp/dsk_kpnr_15.pdf). Gemäß den Ausführungen der Datenschutzkonferenz bezieht sich die Prüfung der Datenschutzfreundlichkeit dabei auch darauf, inwieweit es möglich ist, Bereiche der Überwachung auszublenden, zu verpixeln oder bereits die Bildaufnahme so einzustellen, dass Personen optisch nicht identifizierbar sind. In Bezug auf den zuletzt genannten Punkt ist ergänzend anzumerken, dass eine Technik verwendet werden könnte, die Personen nicht erst im Nachhinein unkenntlich gemacht, sondern die von Beginn an ausschließlich Übersichtsaufnahmen erzeugt.

Im Übrigen stellt ebenso die Videobeobachtung in Echtzeit eine automatisierte Datenverarbeitung dar, die nach den Grundsätzen der DSGVO zu bewerten ist. Dies wird von der Datenschutzkonferenz nochmals ausdrücklich hervorgehoben (https://www.datenschutzkonferenz-online.de/media/kp/dsk_kpnr_15.pdf).

C. Allgemein

Leitlinien des **Europäischen Datenschutzausschusses** zur Videoüberwachung finden sich unter folgendem Link: https://edpb.europa.eu/sites/edpb/files/consultation/edpb_guidelines_201903_videosurveillance.pdf

Darüber hinaus ist das Kurzpapier der Datenschutzkonferenz "Videoüberwachung nach der Datenschutzgrundverordnung" unter https://www.datenschutzkonferenz-online.de/media/kp/dsk_kpnr_15.pdf abrufbar.

Der Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit Rheinland-Pfalz stellt einen Erklärungsfilm zur Videoüberwachung auf seiner Webseite bereit (https://www.datenschutz.rlp.de/fileadmin/lfdi/Videos/Recht_am_eigenen_Bild_Sie_Version_FHD.html)

Das Bayerische Landesamt für Datenschutzaufsicht informiert unter https://www.lda.bayern.de/media/veroeffentlichungen/Flyer_Videoueberwachung.pdf über Anforderungen an die Transparenz, Speicherbegrenzung und Videoüberwachung durch Privatpersonen (auch mit weiterführenden Links). Darüber hinaus wird ein übersichtlicher Flyer zum Download angeboten (https://www.lda.bayern.de/de/thema_videoueberwachung.html)

Der **Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit** gibt unter https://www.bfdi.bund.de/DE/Datenschutz/Themen/Technische_Anwendungen/TechnischeAnwendungenArtikel/Videoueberwachung.html einen Überblick zum Thema Videoüberwachung.

Die **Berliner Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit** hat eine Checkliste zum Thema „Videoüberwachung“ veröffentlicht, abrufbar unter <https://www.datenschutz-berlin.de/infothek-und-service/themen-a-bis-z/videoueberwachung-nach-der-ds-gvo/> sowie unter https://www.datenschutz-berlin.de/fileadmin/user_upload/pdf/themen-a-z/v/2018-BInBDI-Checkliste_Videoueberwachung.pdf (Checkliste).

E. Einzelfragen

Die **Datenschutzkonferenz** hat Orientierungshilfen veröffentlicht:

- Positionspapier zur Nutzung von Kameradrohnen durch nicht-öffentliche Stellen (https://www.datenschutzkonferenz-online.de/media/oh/20190116_oh_positionspapier_kameradrohnen.pdf)
- Orientierungshilfe zur Videoüberwachung in Schwimmbädern (https://www.datenschutzkonferenz-online.de/media/oh/20190108_oh_zusatz_videoueberwachung_schwimmbad.pdf)
- [Orientierungshilfe der Datenschutzaufsichtsbehörden zu dem Einsatz von Bodycams durch private Sicherheitsunternehmen](https://www.datenschutzkonferenz-online.de/media/oh/20190222_oh_bodycams.pdf) (https://www.datenschutzkonferenz-online.de/media/oh/20190222_oh_bodycams.pdf).
- [Positionspapier zur Unzulässigkeit von Videoüberwachung aus Fahrzeugen \(sog. Dashcams\)](https://www.datenschutzkonferenz-online.de/media/oh/20190128_oh_positionspapier_dashcam.pdf), https://www.datenschutzkonferenz-online.de/media/oh/20190128_oh_positionspapier_dashcam.pdf.

Der Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit Rheinland-Pfalz stellt ebenso Informationen zu unterschiedlichen Themenbereichen der Videoüberwachung veröffentlicht, abrufbar unter: <https://www.datenschutz.rlp.de/de/themenfelder-themen/videoueberwachung/>. Im Einzelnen:

- Erklärfilm zur Videoüberwachung: [https://www.datenschutz.rlp.de/fileadmin/lfdi/Videos/Recht am eigenen Bild Sie Version FHD.html](https://www.datenschutz.rlp.de/fileadmin/lfdi/Videos/Recht_am_eigenen_Bild_Sie_Version_FHD.html)
- Videoüberwachung des Gewerbebetriebs (<https://www.datenschutz.rlp.de/de/themenfelder-themen/videoueberwachung/videoueberwachung-des-gewerbebetriebs/>)
- Wildkameras (<https://www.datenschutz.rlp.de/de/themenfelder-themen/wildkameras/>)
- Videoüberwachung in Verkehrsmitteln (<https://www.datenschutz.rlp.de/de/themenfelder-themen/videoueberwachung/videoueberwachung-in-oeffentlichen-verkehrsmitteln/>) – siehe hierzu auch die Orientierungshilfe des Düsseldorfer Kreises vom 16.09.2015, abrufbar unter <https://www.datenschutz.rlp.de/fileadmin/lfdi/Dokumente/Orientierungshilfen/oh-vue-oePNV.pdf>.
- Dashcams (<https://www.datenschutz.rlp.de/de/themenfelder-themen/dashcams/>) unter Verweis auf das Urteil des Bundesgerichtshofs zur Unzulässigkeit von Dashcams, <http://juris.bundesgerichtshof.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bgh&Art=en&sid=ea7ab30b17df9c2d5899c46dc8ed7d4a&nr=85141&pos=17&anz=32>
- Videoüberwachung mit Drohnen (<https://www.datenschutz.rlp.de/de/themenfelder-themen/videoueberwachung/videoueberwachung-mit-drohnen/>)
- Videoüberwachung durch Kommunen (<https://www.datenschutz.rlp.de/de/themenfelder-themen/videoueberwachung/videoueberwachung-durch-kommunen/>)
- Videoüberwachung an Schulen (<https://www.datenschutz.rlp.de/de/themenfelder-themen/videoueberwachung/videoueberwachung-an-schulen/>)
- Videoüberwachung an Hochschulen (<https://www.datenschutz.rlp.de/de/themenfelder-themen/videoueberwachung/videoueberwachung-an-hochschulen/>)

F. In Kürze

Im Rahmen der Zulässigkeitsprüfung einer Videoüberwachung muss eine Interessenabwägung durchgeführt werden. In den Abwägungsprozess müssen nicht nur die Interessen des Verantwortlichen, sondern auch eines Dritten mit einfließen. Gemäß Artikel 4 Nr. 10 DSGVO kommen als „Dritte“ sowohl private als auch juristische Personen in Betracht. Insgesamt muss mit Blick auf die Betroffenenrechte stets geprüft werden, ob eine andere Maßnahme nicht weniger einschneidend ist.

Besonders wichtig ist gleichermaßen die Transparenz und Kenntlichmachung der Videoüberwachungsmaßnahme. Die Aufsichtsbehörden haben diesbezüglich Beispiele veröffentlicht (https://www.lfd.niedersachsen.de/download/123756/Beispiel_fuer_ein_vorgelagertes_Hinweisschild.pdf und https://www.lfd.niedersachsen.de/download/123757/Beispiel_fuer_ein_vollstaendiges_Informationsbblatt.pdf). Im Verantwortungsbereich desjenigen, der Überwachungstechnik einsetzt, liegt außerdem die Prüfung, inwieweit eine solche zeitlich eingeschränkt werden kann. Außerdem ist auf die Datenschutzfreundlichkeit der Technik zu achten, etwa indem Bereiche der Überwachung ausgeblendet, verpixelt oder bereits die Bildaufnahme so eingestellt wird, dass Personen optisch nicht identifizierbar sind (https://www.datenschutzkonferenz-online.de/media/kp/dsk_kpnr_15.pdf). Eine Videoüberwachungsmaßnahme ist im Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten aufzunehmen; zu prüfen ist auch, inwieweit eine Datenschutz-Folgenabschätzung vorzunehmen ist.

Im Übrigen ist zu beachten, dass die Einführung einer Videoüberwachung am Arbeitsplatz dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterfällt, falls ein solcher vorhanden ist. In diesem Fall sollte die Durchführung der Videoüberwachungsmaßnahme in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Zu beachten ist dabei, dass eine Videoüberwachung nur ausnahmsweise in Betracht kommt, da die Interessenabwägung im Arbeitsverhältnis einem strengeren Maßstab unterliegt.

In Ihrem Kurzpapier zur Videoüberwachung (https://www.datenschutzkonferenz-online.de/media/kp/dsk_kpnr_15.pdf) verweisen die Aufsichtsbehörden darauf, dass in Zweifelfällen die zuständige Aufsichtsbehörde weiterhilft (siehe hierzu die Liste der Aufsichtsbehörden in Deutschland, abrufbar unter <https://www.baden-wuerttemberg.datenschutz.de/die-aufsichtsbehorden-der-lander/>). Allerdings haben derzeit einige Aufsichtsbehörden ihre Beratungstätigkeit wegen der Flut von Beschwerden einstellen müssen.