

Videoüberwachung im Arbeitsverhältnis *von Raluca Bădilă, Avocat (Rechtsanwältin RO)*

Der Einsatz von Videokameras in Arbeitsverhältnissen wirft erhebliche praktische Probleme auf – nicht nur in Rumänien.

Arbeitgeber balancieren im Bestreben nach der Überwachung und Sicherung ihres Betriebs auf einem schmalen Grat zum Recht der Arbeitnehmer auf Privatsphäre.

Besonders heikel ist die Verwendung von Bildern aus Videoüberwachungskameras in Disziplinarverfahren gegen Mitarbeiter: regelmäßig fechten Mitarbeiter die Zulässigkeit solcher Aufzeichnungen als Beweismittel an.

Datenverarbeitung und ihre Zwecke

Videoaufzeichnungen stellen Datenverarbeitungen gemäß der Verordnung (EU) 2016/679 (Datenschutz-Grundverordnung – **DSGVO**) dar. Hiernach ist eine Verarbeitung personenbezogener Daten nur für einen klar definierten rechtmäßigen Zweck, auf Grundlage einer legitimen Rechtsgrundlage (Art. 6 DSGVO) und unter vollständiger Achtung der Rechte und Interessen der betroffenen Personen zulässig.

Die Einsatzbereiche von Videokameras können variieren, z. B:

- Schutz von Räumlichkeiten, Vermögenswerten, Wertsachen und Personen;
- Qualitätskontrolle oder Überwachung bestimmter Produktionsprozesse;
- Überwachung der Interaktionen mit Kunden;
- Kontrolle des Zugangs zu Gebäuden/ Parkplätzen;
- Aufdeckung von Regelverstößen (Anwesenheit, Zugangsregeln, Arbeitsschutzvorschriften).

Eine Verarbeitung personenbezogener Daten darf nur zu dem Zweck erfolgen, zu dem die Daten erhoben wurden (Art. 6 Abs. 4 DSGVO). Eine Verwendung für einen anderen, sekundären Zweck setzt voraus, dass dieser mit dem ursprünglichen Zweck vereinbar ist (Art. 23 DSGVO).

Werden z.B. Überwachungskameras zum Schutz von Vermögenswerten und Wertgegenständen installiert, können die aufgezeichneten Bilder für Ermittlungen wegen Diebstahls auf dem Firmengelände verwendet werden. Sie dürfen jedoch nicht ohne Weiteres zur Überwachung von Mitarbeitern (z.B. Anwesenheitskontrolle oder Leistungsbewertung) verwendet werden, da dies der Zweckbindung widerspricht.

Das Risiko der Verwendung von Bildmaterial für einen unvereinbaren Zweck besteht darin, dass die Beweise vor Gericht für ungültig erklärt werden können, wenn sie angefochten werden.

Arbeitnehmerüberwachung

Im Falle der Überwachung von Arbeitnehmern ist die Rechtsgrundlage Art. 5 des rumänischen Gesetzes Nr. 190/2018 über Maßnahmen zur Umsetzung der DSGVO.

Hiernach ist bei der Einführung von Überwachungssystemen, die elektronische Kommunikationsmittel und/ oder Videoüberwachungssysteme nutzen, die Verarbeitung personenbezogener Daten von Arbeitnehmern zum Zwecke der Verfolgung berechtigter Interessen des Arbeitgebers nur zulässig, wenn (kumulativ):

- die berechtigten Interessen des Arbeitgebers hinreichend gerechtfertigt sind und den Interessen oder Grundrechten und -freiheiten der betroffenen Personen überwiegen (dies kann durch eine Bewertung des berechtigten Interesses – **LIA** – nachgewiesen werden);
- der Arbeitgeber die Arbeitnehmer vorab vollständig und eindeutig informiert hat;
- der Arbeitgeber vor der Einführung der Überwachungssysteme die Gewerkschaft oder ggf. die Arbeitnehmervertreter konsultiert hat;
- andere, weniger eingreifende Formen und Methoden zur Erreichung des beabsichtigten Zwecks sich zuvor als unwirksam erwiesen haben; und
- die Speicherdauer personenbezogener Daten in einem angemessenen Verhältnis zum Zweck der Verarbeitung steht. Sie darf grundsätzlich außer in ausdrücklich gesetzlich geregelten oder hinreichend begründeten Fällen 30 Tage nicht überschreiten.

Sanktionen

Die Nichteinhaltung der DSGVO-Anforderungen kann zu folgenden Konsequenzen führen:

- Sanktionen der Nationalen Aufsichtsbehörde für die Verarbeitung personenbezogener Daten (ANSPDCP), einschließlich Geldbußen in Höhe von bis zu 4 % des im vorangegangenen Geschäftsjahr erzielten weltweiten Jahresumsatzes oder 20 Millionen Euro, je nachdem, welcher Betrag höher ist;
- die Nichtverwendbarkeit von Beweisen, die durch unrechtmäßige Überwachung erlangt wurden;
- die Verpflichtung, Abhilfe zu schaffen.

Gerichtspraxis

Die Gerichte gehen nicht einheitlich vor.

Die Zulässigkeit von Videobeweisen wird im Einzelfall geprüft; die Entscheidung über die Rechtmäßigkeit der Überwachung und der Verhältnismäßigkeit solcher Beweise erfolgt zu einem gewissen Anteil subjektiv, was Unsicherheit für Arbeitgeber schafft.

Fazit

Videoaufzeichnungen sind vor Gericht als Beweismittel verwendbar, jedoch nur, wenn die Überwachung rechtmäßig war und die Beweise relevant und verhältnismäßig sind.

Um Sanktionen oder die Ungültigkeit von Beweismitteln vor Gericht zu vermeiden, hat der Arbeitgeber sicherzustellen, dass der gesamte Prozess – von der Dokumentation über die Installation und Überwachung bis hin zur Verarbeitung der Bildern (Zugriff, Speicherung und Löschung) – stets den gesetzlichen Regelungen entspricht. Nur dies gewährleistet die Standhaftigkeit der Beweismittel.

Kontakt und weitere Informationen:



STALFORT Legal. Tax. Audit.
Bukarest – Bistrița – Sibiu

Büro Bukarest:

T.: +40 – 21 – 301 03 53

F: +40 – 21 – 315 78 36

M: bukarest@stalfort.ro

www.stalfort.ro