

Mandanteninfo Januar 2020

Entschädigung bei rechtswidriger Videoüberwachung

- 1. Eine Entschädigung wegen nicht rechtmäßiger Videoüberwachung am Arbeitsplatz nach § 823 Absatz 1 BGB kommt nur in Betracht, wenn sie zu einer schweren Persönlichkeitsrechtsverletzung geführt hat. Ob eine so schwerwiegende Verletzung des Persönlichkeitsrechts vorliegt, dass die Zahlung einer Geldentschädigung erforderlich ist, kann nur aufgrund der gesamten Umstände des jeweiligen Einzelfalls beurteilt werden. Hierbei sind im Rahmen der gebotenen Gesamtwürdigung insbesondere die Bedeutung und Tragweite des Eingriffs, ferner der Anlass und die Beweggründe des Handelnden sowie der Grad des Verschuldens zu berücksichtigen (wie BAG 19. Februar 2015 - 8 AZR 1007/13 - NJW 2015, 2749 = AP Nr. 44 zu § 611 BGB Persönlichkeitsrecht = NZA 2015, 994).*
- 2. Wichtige Anhaltspunkte für das für die Entschädigung maßgebende erhebliche Ausmaß der Verletzung des Persönlichkeitsrechts ergeben sich aus Art und Ausmaß der Verfehlung der Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes.*

(LAG Mecklenburg-Vorpommern v. 24. Mai 2019 – 2 Sa 214/18 – Amtliche Leitsätze)

Seit Inkrafttreten der DS-GVO darf mit Spannung erwartet werden, wie die Arbeitsgerichte arbeitsrechtliche Probleme im Lichte der dortigen Vorgaben in Zukunft beurteilen werden. Ein wesentlicher Teil der relevanten Entscheidungen der vergangenen Jahre beschäftigt sich in diesem Bereich mit der Frage, inwieweit Arbeitgeber Daten für arbeitsrechtliche Maßnahmen, insbesondere Kündigungen nutzen können, wenn die Datenverarbeitung gegen datenschutzrechtliche Vorgaben verstößt. Die vorliegende Entscheidung geht dagegen einen Schritt weiter und wirft die Frage auf, ob über die reine Abwehr einer Kündigung hinaus nicht auch andere Möglichkeiten der Sanktion gegen Datenschutzverstöße gegeben sind.

Im vorliegenden Fall ging es um weitreichende **Kameraüberwachungen in einem Tankstellenbetrieb**. Das LAG Mecklenburg-Vorpommern sah es als erwiesen an, dass **mindestens drei Kameras in einem nicht-öffentlichen Bereich der Tankstelle eine regelmäßige Überwachung der Mitarbeiter ermöglichten**. Der Kläger verlangte zuletzt eine Entschädigung in Höhe von

Stefan Bell
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Regine Windirsch
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Fachanwältin für Sozialrecht

Sigrid Britschgi
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Fachanwältin für Familienrecht

Christopher Koll
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Wiebke Haverkamp
Rechtsanwältin

Stefanie Dach
Rechtsanwältin

Ingrid Heinlein
Vorsitzende RichterIn
am LAG a.D.

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de

www.fachanwaeltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 005
IBAN:
DE27 300700240477455005
BIC: DEUTDE3333

St.-Nr. 5103/5013/0229

**Kooperation in
Zivil- und Strafrecht**
mit Kanzlei Tim Engels,
Düsseldorf

2.000 € wegen der unzulässigen Überwachung, die ihm das LAG auch zusprach.

Im Rahmen der Entscheidungsgründe bestätigt das LAG einen Entschädigungsanspruch auf der Grundlage von § 823 Abs. 1 BGB wegen eines **schweren Eingriffs in das Persönlichkeitsrecht des Klägers**. Die Schwere des Eingriffs ist dabei im Rahmen der durchzuführenden Gesamtwürdigung insbesondere anhand der Bedeutung und Tragweite des Eingriffs, sowie des Anlasses und der Beweggründe des Arbeitgebers sowie des Grades des Verschuldens zu beurteilen. Wichtiges Indiz in diesem Zusammenhang ist dabei das Ausmaß des Verstoßes gegen die datenschutzrechtlichen Vorgaben – hier noch in Bezug auf das BDSG a.F. Vor diesem Hintergrund ist eine Datenverarbeitung nur zulässig, wenn ein Erlaubnistatbestand gegeben ist, der im vorliegenden Fall aber fehlte. Insbesondere war die grundsätzliche **Kenntnis der Mitarbeiter von der Kameraüberwachung nicht ausreichend, um eine Einwilligung des Klägers annehmen zu können**. Spätestens seit der Regelung in § 26 Abs. 2 BDSG n.F. bedarf die **Einwilligung** im Beschäftigungsverhältnis regelmäßig der **Schriftform**, sodass die konkludente Einwilligung in eine Datenverarbeitung arbeitsrechtlich gesehen kaum mehr relevant sein wird.

Das LAG kann aber auch keine Rechtmäßigkeit der Kameraüberwachung gemessen an den Grundsätzen des Beschäftigtendatenschutzes gem. § 32 BDSG a.F. (jetzt § 26 Abs. 1 BDSG n.F.) feststellen. Insbesondere gelang es dem Arbeitgeber nicht, ein Überwachungsinteresse wegen des Risikos der Begehung von Straftaten in den nicht-öffentlichen Bereichen nachzuweisen. Insoweit hält das LAG auch unter Bezugnahme auf die einschlägige Rechtsprechung des BAG fest, dass eine **Kameraüberwachung von Arbeitnehmern immer nur anlassbezogen erlaubt ist und dies auch nur dann, wenn der Arbeitgeber konkrete Anhaltspunkte dafür hat, dass er von einzelnen Beschäftigten geschädigt wird** und wenn die Überwachung unter Berücksichtigung der Schutzinteressen der Beschäftigten erforderlich war, es also keine mildere Alternative zu der Kameraüberwachung gab. All dies schied im vorliegenden Fall aus. Hinzukamen dann noch Verstöße im Hinblick auf die Speicherung der Daten, die das LAG ebenfalls zu Lasten des Arbeitgebers wertete.

Fazit:

Bei Datenschutzverstößen im Beschäftigungsverhältnis ist immer auch der Schadensersatzaspekt im Auge zu behalten. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass die DS-GVO in Art. 82 einen eigenen Schadensersatzanspruch regelt, der nach der bisherigen Rechtsprechung des BAG zum BDSG neben dem Anspruch aus § 823 Abs. 1 BGB bestehen dürfte. Ob Arbeitgeber im Rahmen des Art. 82 DS-GVO in Zukunft dann noch mit Schadensersatzzahlungen in Höhe von 2.000 € „davonkommen“ werden, bleibt abzuwarten.

**Christopher Koll, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Bell & Windirsch, Britschgi & Koll Anwaltsbüro**