



Vorsicht bei der Videoüberwachung: Darauf müssen Sie achten!

Im Lagerraum einer Pflegeeinrichtung bekommen einzelne Gegenstände immer wieder Füße. Flugs installiert die Einrichtungsleiterin dort eine Videokamera, um den Diebstahl aufzuklären. In einem anderen Fall wird der Eingangsbereich einer Tagespflge überwacht. Es wurde sogar schon von Fällen berichtet, wo Angehörige von ambulant versorgten Pflegebedürftigen in dessen Zimmer eine Kamera installiert haben.

Jeder Fall ist heikel! Denn die Zulässigkeit einer Videoüberwachung (VÜ) ist von strengen Regeln abhängig. Wer sie nicht penibel befolgt, der riskiert sogar eine Strafanzeige!

Um das zu vermeiden gibt es hier eine Entscheidungshilfe, die Sie akribisch, Schritt für Schritt abarbeiten sollten.

Was gilt als Videoüberwachung?

Zunächst einmal ist zu klären, ob überhaupt eine VÜ vorliegt. Das ist nur dann der Fall, wenn optisch-elektronische Einrichtungen Daten erheben. Diese Daten müssen außerdem personenbezogen sein. Das ist z. B. nicht der Fall, wenn Personen und Fahrzeuge, weil sie nur unscharf aufgenommen werden, nicht identifizierbar sind.

Die Überwachung setzt bereits mit der Installation von Kameras ein, auch wenn diese nur im Bedarfs- oder Alarmfall aufzeichnen.

Einwilligung erteilt?

Handelt es sich zweifelsfrei um eine VÜ, dann kann diese dadurch gerechtfertigt sein, dass der von ihr Betroffene einwilligt. Die Voraussetzungen dazu regeln die §§ 4, 4a Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Die Anforderungen sind streng! Insbesondere muss dabei auf den vorgesehenen Zweck der Erhebung,

Verarbeitung oder Nutzung der Daten hingewiesen werden; ebenso wie auf die Folgen der Verweigerung der Einwilligung. Sehr wichtig: Die Einwilligung bedarf grundsätzlich der Schriftform.

Eine derartige Einwilligung wird man in Pflegeunternehmen wohl nur von Pflegebedürftigen und den Mitarbeitern bekommen können. Dabei ist auf Folgendes zu achten: Soll die Einwilligung zusammen mit anderen Erklärungen (also z. B. dem Wohn- und Betreuungsvertrag oder dem Arbeitsvertrag) schriftlich erteilt werden, so ist sie besonders hervorzuheben.

Fehlt es an einer Einwilligung, dann bedarf es zur Rechtfertigung der Überwachung einer gesetzlichen Ermächtigung.

Öffentlicher Raum?

Nun kommt der zentrale Dreh- und Angelpunkt: Ist der zu überwachende Raum öffentlich zugänglich? In Pflegeeinrichtungen sind das z. B. der Eingangsbereich, evtl. auch Flure, Treppenhäuser, der Innenhof oder ein Garten. Für diese Fälle stellt § 6b BDSG die Anforderungen auf, damit eine VÜ rechtmäßig ist.

Zum nicht-öffentlichen Bereich gehören z. B. der Wohnbereich in einer Einrichtung, das Zimmer des Bewohners ebenso wie Büros, Technik- oder Hauswirtschaftsräume. Hier ist eine VÜ nur unter erhöhten Anforderungen möglich. Für Arbeitnehmer regelt dies bspw. § 32 Abs. 1 BDSG, im Übrigen ist auf § 28 BDSG zu achten.

Sollen Bewohner in ihrem Wohnbereich oder gar Zimmer per VÜ überwacht werden, dann dürfte dies regelmäßig unzulässig sein. Es sei denn, dass der Bewohner (oder sein Vertreter) ausdrücklich darin eingewilligt hat.

Legitimer Zweck?

Handelt es sich um einen *öffentlich zugänglichen* Raum, dann ist nach § 6b Abs. 1 BDSG eine VÜ nur dann zulässig, wenn einer der folgenden Zwecke erfüllt ist:

1. zur Aufgabenerfüllung öffentlicher Stellen
2. zur Wahrnehmung des Hausrechts
3. zur Wahrnehmung berechtigter Interessen für konkret festgelegte Zwecke

Für Pflegeeinrichtungen kommen vor allem die beiden letzten Punkte infrage. Dabei muss sich die VÜ streng im Rahmen des verfolgten Zwecks halten.

Beispiel: Ein Pflegeheim installiert im Eingangsbereich eine Kamera. Dies könnte zulässig sein, wenn es in der Vergangenheit dort des Öfteren zu Überfällen auf Heimbewohner gekommen ist („zur Wahrnehmung berechtigter Interessen“). In diesem Fall müssten die Mitarbeiter akzeptieren, dass sie dadurch ebenfalls überwacht werden. Allerdings darf diese Überwachung nicht ausgewertet werden, um deren Leistung oder ihr Verhalten zu kontrollieren.

Wichtig außerdem: Der Umstand der Beobachtung und die „verantwortliche Stelle“ sind durch geeignete Maßnahmen erkennbar zu machen; also z. B. durch ein gut sichtbares Hinweisschild.

Aufdeckung der Straftat (eines Arbeitnehmers)?

Geht es um die Überwachung von Arbeitnehmern (in *nicht-öffentlich* zugänglichen Räumen), dann erlaubt § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG das erst einmal nur, wenn dies für die Begründung, Durchführung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses überhaupt erforderlich ist.



⇒ **Einrichtungsmanagement**

Die Eingriffsintensität einer VÜ ist i.d.R. aber zu hoch, um diese als „angemessene Maßnahme“ für die Verhaltens- und Leistungskontrolle durchgehen zu lassen.

Geht es hingegen um die Aufdeckung einer Straftat, dann ist eine VÜ schon eher möglich (§ 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG). Allerdings sind tatsächliche (und zu dokumentierende!) Anhaltspunkte notwendig, um dies zu rechtfertigen. Ein pauschaler Verdacht reicht nicht aus. Außerdem muss die Videoüberwachung offen und nach vorheriger Information der Belegschaft durchgeführt werden. Der Betriebsrat ist zu beteiligen.

Heiligt der Zweck das Mittel?

Immer wenn eine VÜ in Betracht kommt (ob in öffentlichem oder in nicht-öffentlichem Raum), steht eine Zweck-Mittel-Prüfung an:

- ◆ **Legitimer Zweck:** Die VÜ muss der Wahrung eines berechtigten Interesses dienen. Das kann z. B. der Schutz von dementiell erkrankten Bewohnern sein.
- ◆ **Geeignetheit:** Durch die VÜ muss es überhaupt möglich sein, dass der Zweck (z. B. der Schutz der Bewohner) erreicht oder zumindest gefördert wird. Das ist bei einer Kamera im Eingangsbereich z. B. dann nicht der Fall, wenn es dort ohnehin einen Empfang gibt, der den gesamten Bereich beaufsichtigen kann.
- ◆ **Erforderlichkeit:** Es darf kein milderes Mittel geben. So darf der Leiter einer Tagespflegeeinrichtung zur Überwachung eines Rauchverbots nicht einfach ein elektronisches Auge installieren. Da würde er mit Kanonen auf Spatzen schießen. Denn Mitarbeiter können das Rauchverbot i.d.R. auch ohne VÜ kontrollieren. Oder: Zur Überwachung von Stürzen können Sensormatten oder Notrufsysteme vorzugswürdig sein.

Ist die VÜ verhältnismäßig?

Schließlich ist noch eine Verhältnismäßigkeitsprüfung (im engeren Sinn) anzustellen: Danach ist die VÜ nur dann zulässig, wenn die Nachteile nicht völlig außer Verhältnis zu den Vorteilen stehen, die sie bewirken sollen.

So allgemein sich das anhört, so scharf wird dies von den Gerichten auch geprüft. Die VÜ darf wirklich nur das allerletzte Mittel sein (Ultima Ratio). Zu berücksichtigen sind vor allem:

- ◆ **Anlass der VÜ** (Haben die Betroffenen womöglich selbst Anlass zur Überwachung gegeben?)
- ◆ **Anzahl der betroffenen Personen** (Sind auch Unbeteiligte betroffen?)
- ◆ **Intensität der Beeinträchtigung**
- ◆ **offene/heimliche Überwachung**
- ◆ **Umfang, Dauer und Häufigkeit der Überwachung** (Ist sie räumlich und/oder zeitlich begrenzt?)
- ◆ **Umfang der Verarbeitung, Nutzung und Speicherung von Daten**

Aus der Verhältnismäßigkeitsabwägung folgt immer: Sanitär- und Umkleieräume dürfen nie überwacht werden. Auch eine Totalkontrolle ist stets unzulässig.

Kamera läuft – nicht!

Auch wenn bloße Kamera-Attrappen eingesetzt werden oder eine an sich echte Kamera gar nichts aufzeichnet, entsteht ein „Überwachungsdruck“. Die Betroffenen können selbst in diesem Fall Schutzrechte haben, sogar bis hin zu Unterlassungs- und Schadenersatzansprüchen.

In jedem Fall also ist bei der Installation von Überwachungskameras höchste Vorsicht geboten! Nicht zuletzt, weil § 43 BDSG bei Verstößen empfindliche Bußgelder vorsieht (bis zu 300.000 Euro). Darüber hinaus ist nach § 44 BDSG eine Bestrafung mit Freiheitsstrafe von bis zu zwei Jahren oder Geldstrafe möglich.

Checkliste: Ist die Rechtmäßigkeit der VÜ gegeben? ja nein

- ◆ Liegt eine (wirksame) Einwilligung oder liegen die Voraussetzungen einer gesetzlichen Eingriffsbeugnis vor? ja nein
- ◆ Ergibt insbesondere die Verhältnismäßigkeitsprüfung kein Verbot der VÜ? ja nein
- ◆ Wurden Beteiligte und Betroffene unterrichtet (Bewohner, Betreuer, Beirat, Arbeitnehmer, Betriebsrat ...)? ja nein
- ◆ Findet eine Vorabkontrolle statt, in deren Rahmen der Zweck der VÜ durch die verantwortliche Stelle schriftlich festgelegt wurde? ja nein
- ◆ Gibt es einen deutlich erkennbaren Hinweis auf die VÜ, der vor dem Betreten des überwachten Bereichs erkennbar ist und die verantwortliche Stelle benennt? ja nein
- ◆ Werden technische und organisatorische Maßnahmen getroffen, um die Sicherheit der Daten zu gewährleisten. ja nein
- ◆ Werden möglichst wenige Daten erhoben und werden diese möglichst anonymisiert? ja nein
- ◆ Werden die Daten unverzüglich gelöscht, wenn sie für den angestrebten Zweck nicht mehr erforderlich sind (grds. nach maximal drei Tagen)? ja nein

Nur wenn alle Voraussetzungen erfüllt sind, kann die VÜ rechtmäßig sein. Rechtswidrig erlangte Daten dürfen i.d.R. nicht verwertet werden.

Das Wichtigste: Halten Sie sich vor allem vor Augen, dass die VÜ immer nur das allerletzte Mittel sein darf. Wenn Sie dann noch alle weiteren Voraussetzungen aus unserer Checkliste beachten, dann sind Sie auf der rechtssicheren Seite.