Teure Überwachung

notebooksbilliger.de soll 10,4 Millionen Euro Bußgeld zahlen

Die niedersächsische Landesdatenschutzbehörde hat mehr als zehn Millionen Euro Bußgeld gegen einen großen Elektronikhändler verhängt. Er soll Mitarbeiter und Kunden dauerhaft mit Kameras überwacht haben. Es steht die rechtliche Frage im Raum, welcher Zweck welche Mittel heiligt. Und wie teuer sollten derlei Verstöße überhaupt zu stehen kommen?

Von Holger Bleich und Joerg Heidrich

Für den Elektronikhändler notebooksbilliger.de (NBB) aus dem niedersächsischen Städtchen Sarstedt läuft es derzeit eigentlich bestens: Jahr für Jahr steigt der Umsatz. In der zuletzt veröffentlichten Jahresbilanz für 2018 lag er bei 878,5 Millionen Euro, 2019 dürfte die Milliardenmarke knapp erreicht worden sein. Im Onlinehandel mit IT-Produkten hat NBB sogar Branchengrößen wie Alternate und Mediamarkt hinter sich gelassen.

Doch nun geht eine Behörde gegen das Unternehmen vor: Die Landesbeauftragte für Datenschutz (LfD) Niedersachsen Barbara Thiel hat ein Bußgeld in Höhe von 10,4 Millionen Euro gegen NBB verhängt. Das Unternehmen habe über mindestens zwei Jahre seine Beschäftigten per Video überwacht, ohne dass dafür eine Rechtsgrundlage vorgelegen habe, teilte sie in einer Presseerklärung mit. Die unzulässigen Kameras hätten unter anderem Arbeitsplätze, Lager und Aufenthaltsbereiche erfasst. Laut Thiel waren auch Kunden zumindest in der hannoverschen Filiale des Händlers von der unzulässigen Videoüberwachung betroffen, da einige Kameras auf Sitzgelegenheiten im Verkaufsraum gerichtet gewesen seien.

NBB-Geschäftsführer Oliver Hellmold zeigt sich in einer Mitteilung empört. Man sei ein „überschaubarer Mittelständler und kein anonymer Großkonzern. In unseren Lagern und Versandzentren arbeiten kleine Teams, da benötigen Vorgesetzte keine Videoaufnahmen, um Mitarbeiter beurteilen zu können“. Sofern die Datenschutzbeauftragte Niedersachsen etwas anderes suggeriere, sei dies „grob falsch und gefährdet unseren guten Ruf“.

Panoptikum vs. Grundrechte

Der Fall NBB legt prototypisch die Schwierigkeiten und potenziellen Rechtsunsicherheiten offen, die mit Videoüberwachung gerade am Arbeitsplatz verbunden sind. Denn bei derlei Aufnahmen prallen unterschiedliche Interessen aufeinander, die nur schwer miteinander zu vereinbaren sind.

Auf der einen Seite steht das durch die Artikel 12 und 14 Grundgesetz (GG) geschützte Interesse des Arbeitgebers, seinen Betrieb zu organisieren oder vorsätzliche Schädigungen durch Mitarbeiter erkennen und entsprechend verfolgen zu können. Auf der anderen Seite stellt die Videoüberwachung von Beschäftigten einen schwerwiegenden Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten gemäß Artikel 1 GG dar.

Dieser Eingriff wirkt umso stärker, je länger und intensiver der Arbeitgeber seine Beschäftigten beobachtet. Denn ein Mensch, der sich beobachtet fühlt, verändert sein Verhalten in der Absicht, bloß nicht aufzufallen. Diese Änderung wird in der Wissenschaft als „Chilling Effect“ bezeichnet. Dabei reicht es bereits aus, wenn sich die betroffene Person nur unter Aufsicht fühlt, zum Beispiel durch Attrappen von Videokameras.

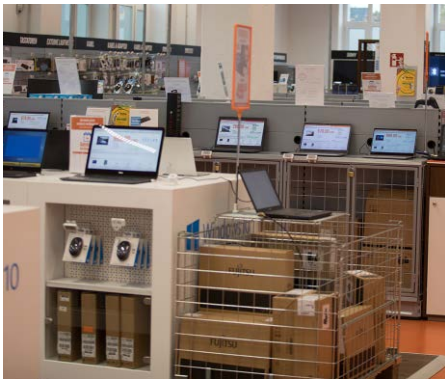

Bild: notebooksbilliger.de

Der NBB-Store in Hannover/Laatzen: Laut Landesdatenschutzbehörde sind hier Kunden beim Ausprobieren der Geräte gefilmt worden.

Grenzen der Überwachung

Aus genannten Gründen unterliegt die visuelle Überwachung strengen Vorgaben [1]. Hierzu hat das European Data Protection Board (EDPB), der Ausschuss der europäischen Aufsichtsbehörden, Anfang 2020 „Leitlinien zur Verarbeitung personenbezogener Daten durch Videogeräte“ herausgegeben. Danach führt die systematische und automatisierte Überwachung eines bestimmten Bereichs mit optischen oder audiovisuellen Mitteln dazu, dass Personen identifiziert werden können, die den überwachten Bereich betreten. Eine solche Form der Überwachung ist dem EDPB zufolge nur nach den Vorgaben der DSGVO zulässig. Unternehmen müssen eine Reihe von Voraussetzungen prüfen und diese Prüfung dokumentieren.

Rechtsgrundlage für die Erfassung und Speicherung von Videoaufnahmen in Unternehmen ist in aller Regel das „berechtigte Interesse“ aus Art. 6 DSGVO. Prüft das Unternehmen die Zulässigkeit, muss es folglich zunächst den Zweck der geplanten Verarbeitung festlegen. Hierunter können etwa der Schutz von Eigentum oder die Erhebung von Beweismitteln zur Durchsetzung zivilrechtlicher Ansprüche fallen, ebenso der Schutz der Gesundheit von Mitarbeitern und Dritten.

Im konkreten Fall NBB führt das Unternehmen ausweislich einer Presseerklärung an, dass man die Kameras nutze, „um den Warenfluss bei Lagerung, Verkauf und Versand der hochwertigen IT-Produkte zu verfolgen“. Bei verschwundener oder beschädigter Ware würden die gespeicherten Aufzeichnungen zudem nachträglich auf Hinweise untersucht. Gegenüber c’t führte das Unternehmen aus, man zeichne beispielsweise auf, wenn Mitarbeiter

© Copyright by Heise Medien.
Persönliches PDF für alle Leser der c't aus 30625 Hannover

Rücksendungen auspacken, um zu dokumentieren, dass tatsächlich die Geräte in den Verpackungen sind – und nicht etwa Backsteine. Diese Gründe stellen unstreitig legitime und berechtigte Zwecke im Sinne der DSGVO dar.

Für die juristische Prüfung stellt sich aber die Frage, ob die Videoaufzeichnung zu den beabsichtigten Zwecken auch erforderlich ist. Entscheidend dabei: Gibt es nicht auch mildere Mittel, die in die Rechte der betroffenen Personen weniger eingreifen, um das Ziel zu erreichen? Solche milderen Mittel zur Diebstahlsprävention sieht die Behörde aus Niedersachsen im Fall NBB etwa in stichprobenartigen Taschenkontrollen beim Verlassen der Betriebsstätte. Die Kontrolle von Rücksendungen könnte NBB mit dem Vier-Augen-Prinzip auch ohne Überwachung erreichen. Vorstellbar wäre auch eine Kontrolle durch RFID-Chips an den Waren. Das würde weitaus weniger in die Rechte der Mitarbeiter eingreifen.

Selbst wenn man annimmt, dass die Videoüberwachung unbedingt erforderlich ist, gilt es in der letzten Stufe der Prüfung, die Interessen des Unternehmens und die der Betroffenen gegeneinander abzuwägen. Eine dauerhafte Überwachung von Mitarbeitern stellt in jedem Fall einen erheblichen Eingriff in deren Rechte dar. Letztlich ist eine solche Bewertung nur mit genauer Kenntnis des Sachverhalts möglich.

Grundsätzlich gilt zumindest, dass Videoüberwachung zur Aufdeckung von Straftaten nur dann zulässig ist, wenn nachweisbar ein Verdacht gegen konkrete Personen besteht. Nur in diesem Fall kann es zulässig sein, diese Tatverdächtigen für einen begrenzten Zeitraum mit Hilfe von Kameras zu überwachen. Nach Ansicht der niedersächsischen Datenschutzbehörde war dies bei NBB nicht der Fall. Vielmehr sei die Videoüberwachung weder auf einen bestimmten Zeitraum noch auf konkrete Beschäftigte beschränkt gewesen.

Außerdem habe NBB die Aufnahmen bis zu 60 Tage lang aufbewahrt. Der europäische Datenschutzausschuss geht in seiner Handreichung davon aus, dass ein Unternehmen eingetretene Schäden „in der Regel innerhalb von ein oder zwei Tagen“ erkennen sollte. Spätestens nach „einigen Tagen“ sollten die Aufzeichnungen daher gelöscht werden. Bereits eine Speicherfrist von mehr als 72 Stunden erhöhe den Argumentationsaufwand erheblich.

Schadenersatz für Videoüberwachung

Die deutschen Gerichte sind sich in der Beurteilung von Videoüberwachung weitgehend einig. So hatte Anfang 2019 das Bundesverwaltungsgericht entschieden, dass die Überwachung des Eingangsbereichs einer Arztpraxis unzulässig ist (Az. 6 C 2.18). Völlig tabu für jede Art der Kontrolle per Video sind ohnehin Orte, die zum höchstpersönlichen Lebensbereich zählen, also etwa Umkleide-, Sanitär- oder Pausenräume.

Das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern sprach dem Angestellten einer Tankstelle im Mai 2019 sogar Schadenersatz in Höhe von 1500 Euro zu (Az.: 2 Sa 214/18). Dieser fühlte sich durch die im Kassenraum und Lagerbereich installierten Überwachungskameras in seinen Persönlichkeitsrechten verletzt. Nach Ansicht des Gerichts dienten einige der Kameras nicht dem Schutz vor Kriminalität. Auch eine präventive Wirkung war nicht nachweisbar. Eine solche anlasslose Überwachung sei rechtswidrig.

Etwas anders sah es das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Fall einer Videoüberwachung (8 AZR 421/17). In der Entscheidung vom März 2019 ging es um die – genau wie bei NBB – deutlich erkennbare Installation von Kameras in einem Betrieb. Diese könne im Einzelfall zulässig sein, wenn dabei nicht außer Verhältnis in die Grundrechte der betroffenen Arbeitnehmer eingegriffen wird. Dies gelte insbesondere für offene Überwachungsmaßnahmen, die keinen Arbeitnehmer pauschal unter Verdacht stellen und der Verhinderung von Pflichtverletzungen dienen sollen.

Allerdings findet auch die offene Videoüberwachung nach Ansicht des BAG dort ihre Grenzen, wo ein „psychischer Anpassungs- und Leistungsdruck“ entsteht, der die betroffenen Arbeitnehmer in ihrem selbstbestimmten Handeln hemmt. Dies könne etwa dann angenommen werden, wenn eine lückenlose, dauerhafte und detaillierte Erfassung des Verhaltens der Arbeitnehmer während der gesamten Arbeitszeit stattfinde.

Überzogenes Strafmaß?

Im konkreten Fall ging der Bußgeldbescheid im Dezember 2020 bei NBB ein. Das Unternehmen hat bereits Einspruch eingelegt, der nun von der Landesdatenschutzbehörde geprüft wird. Bleibt die Behörde bei ihrer Bewertung und der Bußgeldhöhe, geht das Verfahren vor Gericht.

Bild: Heike Göttert

Die Landesbeauftragte für den Datenschutz Niedersachsen Barbara Thiel: „Unternehmen müssen verstehen, dass sie mit einer solch intensiven Videoüberwachung massiv gegen die Rechte ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstoßen.“

NBB empört sich insbesondere über die Höhe von 10,4 Millionen Euro: „Das Bußgeld steht in keinem Verhältnis zur Größe und Finanzkraft des Unternehmens sowie zur Schwere des vermeintlichen Verstoßes“, findet das Unternehmen.

In einer Stellungnahme sprang der Branchenverband Bitkom NBB zur Seite: „Ein bloßes Abstellen auf den Umsatz birgt die Gefahr, Unternehmen mit geringen Margen über Gebühr zu belasten. Das unter den deutschen Aufsichtsbehörden abgesprochene Bußgeldkonzept hat einen Konstruktionsfehler, weil der Umsatz und nicht die Ertragslage eines Unternehmens als Bemessungsgrundlage eines Bußgeldes herangezogen wird“, wetterte Verbandsgeschäftsführer Bernhard Rohleder. Es sei beim Datenschutz Zeit für ein neues Maß und eine neue Mitte.

Die DSGVO sieht in Art. 83 Bußgelder von bis zu vier Prozent des „gesamten weltweit erzielten Jahresumsatzes des vorangegangenen Geschäftsjahrs“ eines Unternehmens vor. Geht man von knapp einer Milliarde Euro bei NBB in 2019 aus, wären die 10,4 Millionen Euro etwa 1 Prozent davon. Anders sieht es allerdings aus, wenn man die Buße ins Verhältnis zum Gewinn setzt: 2018 erwirtschaftete NBB einen Jahresüberschuss von knapp 16 Millionen Euro. Da würde eine Buße von 10,4 Millionen Euro die Investitionsfähigkeit erheblich tangieren. *(hob@ct.de)* c't

Literatur

[1] Joerg Heidrich, Vorsicht, Chef liest mit! Mitarbeiterüberwachung im Unternehmen und im Homeoffice, c't 26/2020, S. 170

© Copyright by Heise Medien.
Persönliches PDF für alle Leser der c't aus 30625 Hannover