

# Datenschutz & Compliance

Newsletter für den Datenschutz



**SaphirIT**

DATENSCHUTZ · COMPLIANCE

**Ausgabe August 2018 | Seite 76 - 78**

INHALT

SEITE 76

**Kündigungsschutzprozess:  
Verwertung sechs Monate alter  
Videoaufzeichnungen**

SEITE 78

**Datenschutzkonferenz veröf-  
fentlicht DSFA-Positivliste**

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter August 2018.

Wie immer wünschen wir Ihnen viel Spaß bei der Lektüre. Bei Fragen oder Anmerkungen sprechen Sie uns gerne an.

Mit freundlichen Grüßen  
*Ihre SaphirIT GmbH*

## **Kündigungsschutzprozess:**

### **Verwertung sechs Monate alter Videoaufzeichnungen**

- Grundsatzurteil des Bundesarbeitsgerichts -

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 23.08.2018 entschieden, dass es kein Verwendungsverbot für legale Videoaufzeichnungen von einer offen installierten Kamera gebe, nur weil die Aufnahmen über einen längeren Zeitraum gespeichert würden.

Im zugrunde liegenden Fall war ein Zigaretten- und Zeitschriftengeschäft mit einer offen ausgehängten Überwachungskamera, um Waren und Mitarbeiter vor Dieben zu schützen, ausgestattet.

Eine Mitarbeiterin des Ladens erhielt am 13.08.2016 die fristlose Kündigung ihres Arbeitgebers „wegen der begangenen Straftaten“.

Der Arbeitgeber hatte bei einer Stichprobenkontrolle einen „Warenschwund“ festgestellt. Daraufhin ließ er über sechs Monate gespeicherte Videoaufnahmen von einer seiner Angestellten analysieren. Dabei kam heraus, dass an mindestens einem Tag die klagende Arbeitnehmerin in drei Fällen Tabakwaren im Wert von

35,00 EUR verkauft und das Geld nicht in die Kasse gelegt, sondern eingesteckt hatte.

Die Klägerin bestreitet das Geld unterschlagen zu haben und klagte gegen die fristlose Kündigung. Sowohl das Arbeitsgericht, als auch das Landesarbeitsgericht gaben ihr Recht. Der Arbeitgeber habe das Persönlichkeitsrecht seiner Arbeitnehmerin verletzt indem die Aufzeichnungen länger als datenschutzrechtlich zulässig gespeichert worden waren.

Es sei Aufgabe des Arbeitgebers Videoaufnahmen regelmäßig zu überprüfen und dann unverzüglich zu löschen.

Da die Aufnahmen erst nach sechs Monaten ausgewertet wurden liege ein datenschutzrechtlicher Verstoß vor. Dieser Verstoß habe ein „Beweisverwertungsverbot“ zur Folge.

Anders entschied jetzt das Bundesarbeitsgericht und wies den Fall an das Landesarbeitsgericht zurück. Ein „Beweisverwertungsverbot“ könne nicht alleine deshalb angenommen werden, weil Videoaufnahmen von einer offen installierten Kamera länger gespeichert wurden, als es zulässig ist. Der Arbeitgeber habe „das Bildmaterial nicht sofort auswerten müssen. Er durfte hiermit so lange warten, bis er dafür einen berechtigten Anlass sah.“

Damit liegt ein nicht verwertbarer Datenschutzverstoß nach Ansicht der Richter vor. Die Verwertbarkeit der Aufnahmen werde hingegen nicht durch die bloße Speicherung von Bildse-

quenzen und durch Zeitablauf unverhältnismäßig.

Auch die Vorschriften der seit 25.05.2018 wirksam gewordenen Europäischen Datenschutzgrundverordnung stünden dieser Argumentation nicht im Wege.

Aus datenschutzrechtlicher Sicht ist dieses Urteil zumindest kritisch zu betrachten.

Auch wenn das BAG einen Datenschutzverstoß annimmt, sieht das Gericht diesen als unverwertbar. Aus datenschutzrechtlicher Sicht ist dieses Urteil nicht nachzuvollziehen. Die Richter hebeln mit dem arbeitgeberfreundlichen Urteil die datenschutzrechtlichen Vorschriften weitgehend aus. Insbesondere die Überschreitung der datenschutzrechtlich zulässigen und angemessenen Speicherdauer wird aber ein Bußgeld für den Arbeitgeber nach sich ziehen.

Da die Urteilsgründe im Detail aber noch nicht veröffentlicht wurden, werden wir Sie weiter auf dem Laufenden halten auf welche Argumentation das Gericht seine Entscheidung stützt und wie insbesondere mit den datenschutzrechtlichen Aspekten umgegangen wird.

Sollte der Fall noch zum Europäischen Gerichtshof (EuGH) gelangen, dürfte dem ganzen noch einmal besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden. Denn in der Vergangenheit hat der EuGH meist sehr datenschutzfreundliche Entscheidungen getroffen.

Wir werden weiter berichten (BAG, Urteil v. 23.08.2018, 2 AZR 133/18; Vorinstanz: LAG

Hamm, Urteil v. 20.12.2017, 2 Sa 192/17)

## Datenschutzkonferenz veröffentlicht DSFA-Positivliste

Nachdem bereits einige Landesdatenschutz-aufsichtsbehörden den Anfang gemacht haben, hat nun die Datenschutzkonferenz (DSK) nachgezogen und eine Positivliste zur Datenschutzfolgenabschätzung herausgegeben.

Die Liste soll Unternehmen und Organisationen als Hilfe dienen, Verfahren herauszufiltern, die voraussichtlich ein hohes Risiko für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen mit sich bringen.

Sollte dies der Fall sein, so verpflichtet Artikel 35 DSGVO Unternehmen **vorab** eine Abschätzung der Folgen solcher vorgesehenen Verarbeitungsvorgänge für den Schutz personenbezogener Daten durchzuführen. Die von der DSK veröffentlichte Liste umfasst insgesamt 16 Verarbeitungstätigkeiten, die in jedem Fall eine Datenschutzfolgenabschätzung erfordern.

Hierunter fallen unter anderem die Verarbeitung umfangreicher Daten, die dem Sozial- oder Berufsgeheimnis unterliegen, aber auch die umfangreiche Verarbeitung von personenbezogenen Daten über den Aufenthalt von natürlichen Personen wie sie bei der Sammlung und Auswertung von Fahrzeugdaten der

Fall ist (Bsp. Standortaufzeichnung mittels GPS).

Auch das Erstellen von Nutzerprofilen in sozialen Netzwerken gehörte dazu. Weitestgehend decken sich die 16 Punkte aber bereits mit den schon von einigen Bundesländern veröffentlichten Listen.

Die Liste der DSK ist dennoch nicht abschließend. Es handelt sich lediglich um einige Beispiele. Im Einzelfall kann es durchaus schwierig zu bestimmen sein, ob eine Datenschutzfolgenabschätzung nötig ist.

**Hinweis:** Sollte Sie besonders sensible personenbezogenen Daten (insbesondere personenbezogener Daten, aus denen die rassische und ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen oder die Gewerkschaftszugehörigkeit hervorgehen, sowie die Verarbeitung von genetischen Daten, biometrischen Daten zur eindeutigen Identifizierung einer natürlichen Person, Gesundheitsdaten oder Daten zum Sexualleben oder der sexuellen Orientierung einer natürlichen Person, verarbeiten, helfen wir Ihnen gerne hinsichtlich der Durchführung einer Datenschutzfolgenabschätzung.

Falls Sie unseren Newsletter in Zukunft nicht mehr erhalten möchten, schicken Sie bitte eine kurze E-Mail an [info@saphirit.de](mailto:info@saphirit.de)

SaphirIT GmbH  
Sutthausen Straße 285  
49080 Osnabrück  
Geschäftsführer  
Amtsgericht Osnabrück

[www.saphirit.de](http://www.saphirit.de)  
USt-ID-Nr. DE268765300  
Frank W. Stroot  
HRB 20385

Oldenburgische Landesbank AG  
IBAN DE29 2802 0050 5042 8200 00  
BIC OLBODEH2XXX

Telefon 0541/60079296  
Telefax 0541/60079297  
[datenschutz@saphirit.de](mailto:datenschutz@saphirit.de)

