

Datenschutz & Compliance

Newsletter für den Datenschutz



SaphirIT

DATENSCHUTZ · COMPLIANCE

Ausgabe September 2017 | Seite 28-32

INHALT

SEITE 28

Videoüberwachung im Nahverkehr bleibt zulässig

SEITE 29

Mitarbeiterüberwachung kann gegen Menschenrechte verstoßen

SEITE 31

OLG Nürnberg zur Verwertbarkeit von Dashcam-Aufnahmen im Zivilprozess

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter September 2017.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß bei der Lektüre.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre SaphirIT GmbH

Videoüberwachung im Nahverkehr bleibt zulässig

- ÜSTRA darf Busse und Bahnen weiterhin per Videoüberwachung kontrollieren -

Das Niedersächsische Oberverwaltungsgericht (OVG) hat entschieden, dass die ÜSTRA, die hannoverschen Verkehrsbetriebe, weiterhin per Videoüberwachung Busse und Bahnen kontrollieren darf.

Bereits im Jahr 2014 hatte das Verwaltungsgericht (VG) Hannover über die Zulässigkeit einer Videoüberwachung in Bussen und Bahnen zu entscheiden.

Der damalige Landesdatenschutzbeauftragte Niedersachsens untersagte es der ÜSTRA eine Videoüberwachung zeitlich und örtlich unbeschränkt zu betreiben.

Die ÜSTRA, die daraufhin vor dem VG Hannover klagte, bekam am 10.02.2016 (Az. 10 A 4379/15) recht. Die Videoüberwachung erfolge nicht rechtswidrig. Zur Begründung führte das VG aus, dass die ÜSTRA als öffentliche Stelle

nicht dem Bundesdatenschutzgesetz, sondern dem niedersächsischen Datenschutzgesetz unterliege, wonach lediglich eine Beanstandung der Videoüberwachung, nicht aber ein Verbot möglich sei.

Die heutige Landesdatenschutzbeauftragte legte Berufung ein, woraufhin nun das Oberverwaltungsgericht (OVG) Lüneburg den Sachverhalt zu klären hatte. Mit Urteil vom 07.09.2017 hat das OVG die Berufung der Landesdatenschutzbeauftragten zurückgewiesen und eine Revision zum Bundesverwaltungsgericht nicht zugelassen.

Das OVG führte zu seiner Begründung an, dass grundsätzlich jede Art der Videoüberwachung einer Abwägung zwischen den berechtigten Interessen des Überwachenden und dem von der Überwachung Betroffenen bedürfe.

Als Maßstab könne in solchen Fällen immer das Recht auf informationelle Selbstbestimmung, als Ausprägung des Persönlichkeitsrechts einerseits und der Schutz des Eigentums oder der körperlichen Unversehrtheit andererseits herangezogen werden.

Mitarbeiterüberwachung kann gegen Menschenrechte verstoßen

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) verurteilte in einer aktuellen Entscheidung Rumänien wegen eines Verstoßes gegen das Recht auf Privatsphäre.

Die von der ÜSTRA geltend gemachten Interessen nämlich die Überwachung von Vandalismus und die Aufklärung von Straftaten gegenüber Fahrgästen seien nach Ansicht des OVG höher zu gewichten, als das Recht auf informationelle Selbstbestimmung.

Das OVG stellte ferner entgegen der Auffassung der Vorinstanz fest, dass sehr wohl das Bundesdatenschutzgesetz anwendbar sei.

Die ÜSTRA verwende bei der Videoaufzeichnung ein sogenanntes Blackbox-Verfahren, wobei in der Regel 24 Stunden lang Filmmaterial aufgenommen wird, welches nach dieser Zeit dann automatisch ab der 25. Stunde überschrieben werde. Einen Zugriff auf das Videomaterial habe nur ein kleiner begrenzter Personenkreis, welcher bei einem Zwischenfall dann das Material sichten dürfe.

Durch das Blackbox-Verfahren, so das OVG, werde ein guter Kompromiss zwischen den kollidierenden Interessen geschaffen (OVG Lüneburg, Ur. v. 07.09.2017, Az. 11 LC 59/16).

Inhalt des Urteils sind Einsichts- bzw. Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers in die Nutzung des dienstlichen Internetanschlusses des Arbeitnehmers. Sollte das dienstliche E-Mail-Account sowohl für den privaten als auch den dienstlichen Gebrauch genutzt werden, können

die Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern durchaus kollidieren.

Der Arbeitgeber hat grundsätzlich ein legitimes Interesse daran, dass mit bereitgestellten Arbeitsmitteln pflichtgemäß umgegangen wird, insbesondere im Hinblick auf möglicherweise bestehende gesetzliche Aufbewahrungspflichten.

Als problematisch stellt sich dies insbesondere dann dar, wenn überhaupt keine Regelungen zur privaten Nutzung des geschäftlichen Internetanschlusses getroffen wurden. Liegt keine Regelung vor, und duldet der Arbeitgeber die private Nutzung durch die Arbeitnehmer, hat dies die Konsequenz, dass ein Zugriff auf den dienstlichen E-Mail-Account ohne explizite Einwilligung des Betroffenen erhebliche Probleme nach sich ziehen kann. Ist die private Nutzung des Internetanschlusses nicht ausdrücklich verboten ist eine Kontrolle (beispielsweise des Besuchs von Webseiten) des Arbeitnehmers ohne explizite Einwilligung rechtlich bereits bislang sehr problematisch.

Das nun vom EGMR verkündete Urteil verschärft die Problematik weiter, denn selbst bei einem ausdrücklichen Verbot der privaten Nutzung und der Bekanntmachung, dass dieses Verbot auch überwacht würde, soll eine Kontrolle unter gewissen Umständen unwirksam sein.

Dem Fall liegt folgender Sachverhalt zu Grunde:

Ein Mann aus Rumänien hatte im Jahr 2007 den Yahoo-Messenger nicht nur für die Kommunikation mit Kunden seines Unternehmens, sondern auch für private Unterhaltungen genutzt. Im betroffenen Unternehmen war die private Nutzung des dienstlichen Internetanschlusses strikt verboten. Auf das Verbot wurden im fraglichen Zeitraum die Arbeitnehmer nochmals ausdrücklich hingewiesen. Des Weiteren wurden alle Arbeitnehmer informiert, dass eine Kollegin wegen eines Verstoßes entlassen worden war und der Arbeitgeber die Einhaltung regelmäßig kontrolliere. Eine schriftliche Bestätigung des Klägers dazu lag vor.

Der Arbeitgeber zeichnete die Chatverläufe auf und kündigte dem Kläger, nachdem ihm bekannt wurde, dass dieser gegen die Vorschrift verstoßen hatte. Eine Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers hatte vor den rumänischen Gerichten keinen Erfolg.

Der EGMR stellte nun fest, dass das Arbeitsgericht in Rumänien nicht ausreichend festgestellt hatte inwieweit der Arbeitnehmer vorab nicht nur über generelle Kontrollen informiert worden war, sondern auch ausdrücklich darüber, dass seine Kommunikation im Yahoo-Messenger aufgezeichnet werde. Diese Vorgehensweise verletzte den Arbeitnehmer in seinem Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens (Art. 8 EMRK).

Auch habe es auf Seiten des Arbeitgebers an einer ausdrücklichen Information über die Intensität des Eingriffs in die Rechte des

Arbeitnehmers gefehlt. Die Klage hatte vor dem EGMR mithin Erfolg.

In der Praxis hat dieses Urteil für Unternehmen weitreichende Auswirkungen. Zum einen kann es zu schwerwiegenden datenschutzrechtlichen Konsequenzen kommen, wenn die private Nutzung des dienstlichen Internetanschlusses erlaubt oder überhaupt nicht geregelt ist.

Ist eine private Nutzung gestattet, ist ein Zugriff auf das E-Mail-Postfach des Mitarbeiters, beispielsweise bei dessen Abwesenheit, ohne dessen Einwilligung rechtlich höchst bedenklich. Insbesondere da viele Unternehmen eine gesetzliche Aufbewahrungsfrist (nach dem HGB oder der AO) bzgl. Geschäftsunterlagen trifft, kann dies problematisch sein.

Geschäftsunterlagen können im Einzelfall auch in einer (privaten) E-Mail-Korrespondenz des Mitarbeiters liegen. Sollte nun beispielsweise ein E-Mail-Account archiviert worden sein,

kann ein Zugriff aufgrund von datenschutzrechtlichen Vorgaben wegen einer möglichen Verletzung des Telekommunikationsgeheimnisses unmöglich sein. Dies wäre immer dann der Fall, wenn der Mitarbeiter nicht explizit sein Einverständnis erklärt hat.

Aus Unternehmenssicht sollte daher vorgeorgt werden, um dieser Problematik bestenfalls aus dem Weg zu gehen. Die private Nutzung sollte daher untersagt und kontrolliert werden. Da die vom EGMR dargestellte Entscheidung sicherlich auch auf den E-Mail-Verkehr und nicht nur auf die Nutzung von Messengern anwendbar ist, sollten eingesetzte Kontrollmaßnahmen vorab mit den Arbeitnehmern besprochen werden. Dabei ist insbesondere darauf hinzuweisen inwieweit und wie umfassend Kenntnis von Kommunikationsinhalten genommen wird (Urteil des EGMR v. 05.09.2017 – Application no. 61496/08).

OLG Nürnberg zur Verwertbarkeit von Dashcam-Aufnahmen im Zivilprozess

Das Oberlandesgericht (OLG) Nürnberg hat als erstes OLG entschieden, dass von Dashcams aufgezeichnete Videoaufnahmen, in einem Zivilprozess unter bestimmten Voraussetzungen verwertet werden dürfen. Dies sei zumindest der Fall, wenn im konkreten Sachverhalt das Interesse des Beweisführers an der Aufklärung der Straftat, dem Persönlichkeitsrecht des Unfallgegners überwiege. Insbesondere

sei dies anzunehmen, wenn keine anderen zuverlässigen Beweismittel zur Verfügung stünden.

Im vorliegenden Fall, wurde der PKW des Klägers hinten links von dem LKW des Beklagten angefahren. Es war dabei aber unklar, wer den Unfall verursacht hatte. Der herangezogene Sachverständige kam unter Auswertung der

Dashcam-Bilder des LKW zu dem Ergebnis, dass die Schuld beim Kläger liege, da dieser nach einem Spurwechsel abrupt gebremst hatte und ein Auffahren des LKW nicht mehr zu vermeiden gewesen sei.

Ohne die Aufzeichnungen der Dashcam hätte der Sachverständige sein Ergebnis nicht so eindeutig präsentieren können, wie es der Fall war. Der Kläger war deshalb der Auffassung, dass die Bilder überhaupt nicht verwendet werden dürften, da eine Auswertung ihn in seinem Persönlichkeitsrecht verletze.

Das OLG kam zu dem Ergebnis, dass einer Verwertung der Dashcam-Bilder im Zivilprozess nichts entgegenstünde. Zunächst hatte das Gericht hervorgehoben, dass trotz Verwertbarkeit im konkreten Fall, nicht pauschal von einer Verwertbarkeit von Dashcam-Bildern ausgegangen werden könne. Vielmehr müsse immer auf den einzelnen Sachverhalt abgestellt und auf eine Güter- und Interessenabwägung zurückgegriffen werden.

Auf der einen Seite sei das Interesse an einem effektiven Rechtsschutz und das Recht auf rechtliches Gehör zu beachten, auf der anderen Seite jedoch das Persönlichkeitsrecht derer, die durch die Dashcam gefilmt wurden.

Im vorliegenden Fall habe der Anspruch auf Rechtsschutz nur deshalb überwogen, da kei-

ne anderen zuverlässigen Beweismittel zur Verfügung gestanden hätten. In einem anderen Sachverhalt könne dies dagegen auch anders aussehen. Aus datenschutzrechtlicher Sicht stünde der Verwertbarkeit grundsätzlich nichts entgegen, da auch im Datenschutz eine Abwägung erfolgen müsse.

Da es sich bei Dashcams um fest installierte Kameras handele, die nur einen kleinen nach vorne ausgerichteten Bereich erfassen, würden auch die Rechte Dritter, wenn überhaupt nur minimal betroffen. Dies sei daher unproblematisch. Eine Vergleichbarkeit mit einer Videoüberwachung bestünde mangels gezielter Verfolgung einzelner Personen und Abläufe nicht. Eine Auswertung der Aufnahmen hätte selbstverständlich auch zugunsten des Klägers stattfinden können.

Das OLG Stuttgart hat bereits im Jahr 2016 entschieden, dass eine Verwertbarkeit von Dashcam-Bildern unter bestimmten Voraussetzungen im Strafprozess zulässig ist.

Das OLG Nürnberg hat nun deutlich gemacht, dass immer eine gezielte Abwägung vorzunehmen ist. Es bleibt abzuwarten inwieweit solche Aufnahmen in Zukunft jedoch verwertet werden dürfen, wenn auch andere zulässige Beweismittel vorliegen (Pressemittlung OLG Nürnberg v. 07.09.2017).

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

SaphirIT GmbH
Sutthausen Straße 285
49080 Osnabrück
Geschäftsführer
Amtsgericht Osnabrück

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

