

## TOP-THEMA

## Betriebsrätestärkungsgesetz – Ein großer Wurf sieht anders aus

**WICHTIGE FRAGEN NOCH UNGEKLÄRT** – Kurz vor Weihnachten hat das **Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)** den Referentenentwurf für ein „Betriebsrätestärkungsgesetz“ veröffentlicht. Damit soll die Gründung von Betriebsräten erleichtert werden. Das sogenannte vereinfachte Wahlverfahren, das für Betriebe mit bis zu 50 Arbeitnehmern gilt, soll auf Betriebe mit bis zu 100 Beschäftigten erstreckt werden. „Dieses Verfahren ermöglicht eine vergleichsweise unbürokratische und schnelle Gründung von Betriebsräten“, erläutert **Timon Grau**, Partner der Sozietät **Linklaters**. „Zudem soll der besondere Kündigungsschutz für Wahlbewerber künftig auch Arbeitnehmer erfassen, die eine Wahl vorbereiten.“

### Mobile Arbeit und Digitalisierung

Der Entwurf sieht die „Ausgestaltung von mobiler Arbeit“ als einen neuen Tatbestand der erzwingbaren Mitbestimmung vor. Damit startet das BMAS einen neuen Versuch, das Thema Homeoffice aufzugreifen, nachdem es seinen Entwurf zur Regelung mobiler Arbeit vom Oktober 2020 stark entschärfen musste. Weitere Änderungsvorschläge betreffen die Felder Digitalisierung und Datenschutz. „Anders als bisher soll es auf die konkrete Erforderlichkeit der Hinzuziehung eines IT-Sachverständigen bei der Mitbestimmung über technische Einrichtungen nicht mehr ankommen, sondern Betriebsräte sollen grundsätzlich die Kostenübernahme vom Arbeitgeber verlangen können“, so **Marc Reuter**, Arbeitsrechtler bei **Linklaters**. „Nicht klar ist bisher, ob den Betriebsrat im Lichte der Datenschutzgrundverordnung auch eine eigene datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit – und damit potenzielle Haftung bei eigenen Datenschutzverstößen – trifft.“

Nach dem Gesetzesentwurf hat der Betriebsrat bei der Verarbeitung von Beschäftigtendaten zwar den Datenschutz einzuhalten; der Arbeitgeber soll jedoch der datenschutzrechtlich Verantwortliche sein, soweit der Betriebsrat zur Erfüllung seiner Aufgaben handelt. Schließlich soll die wegen der Covid-19-Krise eingeführte und bis Mitte dieses Jahres befristete Möglichkeit, Betriebsratssitzungen per Video- oder Telefonkonferenz abzuhalten, dauerhaft gelten. Präsenzsitzungen sollen aber vorrangig bleiben und Betriebsräte sollen virtuellen Sitzungen widersprechen können.

### Bewertung und Ausblick

„Der bereits kurz kontrovers diskutierte Vorschlag ist kein großer Wurf auf dem Weg zu einer Modernisierung der Betriebsverfassung“, meint Arbeitsrechtler **Grau**. „Die Digitalisierung der Betriebsratsarbeit bleibt auf halber Strecke stehen und auch über weitere Inhalte lässt sich trefflich streiten.“ Auch lehnt das Kanzleramt offenbar das Mitbestimmungsrecht zur mobilen Arbeit ab. „Größer dürften die

Chancen für die Erleichterungen der Betriebsratswahl sein, die im Koalitionsvertrag stehen“, ergänzt Rechtsanwalt **Reuter**. „Ob die Koalition im Superwahljahr 2021 ein auch unter den Sozialpartnern umstrittenes Gesetz noch auf den Weg bringen wird, bleibt abzuwarten.“ ■

## Baker McKenzie verhilft CureVac zur Impfstoffallianz mit Bayer

**PARTNERSCHAFT FÜR SCHNELLE AUSLIEFERUNG** – Den Wettlauf um den ersten marktreifen Corona-Impfstoff hat der Tübinger Biopharmazeut **CureVac** zwar verloren, mit Hilfe des Pharmariesen **Bayer** sollen die letzten Hürden für „CVnCoV“ jetzt aber zeitnah genommen werden (s. a. PLATOW v. 8.1.). Bei der Aushandlung der Kooperationsvereinbarungen setzte **CureVac** erneut auf ein Team der Sozietät **Baker McKenzie** um Partnerin **Constanze Ulmer-Eilfort** (IP, München). Bereits seit einigen Jahren vertraut das Tübinger Unternehmen auf **Baker McKenzie**, zuletzt im Rahmen der strategischen Partnerschaft mit **GlaxoSmithKline** zur Erforschung, Entwicklung und anschließenden Vermarktung von mRNA-basierten Impfstoffen (s. a. PLATOW Recht v. 5.8.20).

**Bayer** wird **CureVac** sowohl bei der aktuell noch laufenden finalen klinischen Studie unterstützen als auch bei der anschließenden Produktion und Auslieferung der Impfdosen. **CureVac** wird dabei Inhaberin der Markenzulassung, **Bayer** erhält die Option, Inhaberin der Markenzulassung für außereuropäische Märkte zu werden. Ziel ist es, nach erfolgter Zulassung kurzfristig mehrere hundert Millionen Impfdosen weltweit zur Verfügung zu stellen.

**Bayer** ist dabei nicht der einzige strategische Partner, den die Tübinger an Bord geholt haben. Bereits im November 2020 hatte **CureVac** mit **Wacker Chemie** einen Partner für die Impfstoffproduktion gewonnen. Am **Wacker**-Standort **Amsterdam** sollen nach der Zulassung von **CVnCoV** mindestens 100 Mio. Impfdosen pro Jahr hergestellt werden. ■

## Luther begleitet milliardenschweres Pilotprojekt im Beschaffungswesen

**NEUE KOOPERATION IM GESUNDHEITSEKTOR** – **EK-Unico**, die derzeit größte Einkaufsgemeinschaft deutscher Universitätskliniken, und der Klinikversorger **Sana Einkauf & Logistik** haben eine strategische Partnerschaft geschlossen, um die Beschaffung in der Universitätsmedizin zu stärken. Dieser Kooperation ging ein EU-Vergabeverfahren voraus, bei dem **EK-Unico** von einem Team der **Luther Rechtsanwalts-gesellschaft** beraten wurde. Tätig war ein Team um die Partner **Thomas Gohrke**, **Ulf-Dieter Pape** (beide Vergaberecht), **Jens Röhrbein** (Steuerrecht, alle Hannover) sowie **Helmut Janssen** (Kartellrecht, Brüssel/Düsseldorf).

Die neue Kooperation umfasst mehr als 400 Kliniken in Deutschland, darunter 23 Universitätskliniken, und reprä-

sentiert ein gemeinsames jährliches Einkaufsvolumen von über 3 Mrd. Euro. Das komplexe Pilotverfahren zur Auswahl eines Kooperationspartners wurde als sogenannter „wettbewerbsrechtlicher Dialog“ geführt und konnte innerhalb von nur sieben Monaten abgeschlossen werden. ■

## Drillisch setzt sich mit Hengeler Mueller gegen Telefónica durch

**PREISERHÖHUNG UNRECHTMÄSSIG** – Im Rechtsstreit gegen **Telefónica Germany** hat die **1&1 Drillisch-Tochter Drillisch Online GmbH** einen Erfolg erzielt: Einer von Telefónica nachträglich erstellten Preiserhöhung über 64 Mio. Euro erteilte ein Schiedsgutachten eine klare Abfuhr. Unterstützung bekam Drillisch in dem Verfahren von einem Team von **Hengeler Mueller** um die Frankfurter Partnerinnen **Antonia Hösch** (Dispute Resolution) und **Daniela Favoccia** (Gesellschaftsrecht).

Ende 2018 hatte Telefónica mit Blick auf die Frequenzauktion 2015 die Vorleistungspreise aus dem zwischen den Parteien bestehenden MBA MVNO-Vertrag für die Überlassung von Netzkapazitäten einseitig rückwirkend erhöht. Zu Unrecht, wie der zuständige Schiedsgutachter am 17.12.20 urteilte. Auch die Berechnungsmethode für etwaige künftige Preisanpassungsforderungen von Telefónica hat der Schiedsgutachter zugunsten von Drillisch verbindlich festgelegt. ■

### TRANSFERMARKT

Die Kanzlei **Weil, Gotshal & Manges** hat sich zum Jahreswechsel Verstärkung für ihre Banking & Finance-Praxis geholt. **Ralf Defren** wechselte von **Willkie Farr & Gallagher** und wird die deutsche Praxisgruppe als Partner künftig leiten. Defren verfügt über langjährige Beratungserfahrung bei Akquisitions- und Projektfinanzierungen sowie kapitalmarktrechtlichen Fragestellungen z. B. mit Blick auf Anleihen und strukturierte Finanzierungen. + + + **POELLATH** hat mit Wirkung zum 1.1.21 den Partnerkreis erweitert. Neuer Partner im Bereich Private Clients im Frankfurter Büro ist **Martin Liebernickel**, **Gerald Herrmann** steigt zum Partner der Münchener Steuerrechtspraxis auf. Liebernickel gehört dem Frankfurter POELLATH-Büro seit 2017 an und hat seitdem die dortige Beratung von Familienunternehmen und vermögenden Privatpersonen mit ausgebaut. Herrmann ist auf die Beratung und Strukturierung von grenzüberschreitenden M&A-Transaktionen vor allem im Bereich Private Equity und den damit zusammenhängenden steuerlichen Fragestellungen spezialisiert. Ebenfalls zum Jahreswechsel verkündete die Kanzlei auch einen turnusmäßigen Wechsel in ihrem Managementboard. Nach dreijähriger Amtszeit verlässt der Münchener Partner **Frank Thiäner** das Gremium, auf ihn folgt der ebenfalls in München ansässige Steuerrechtspartner **Peter F. Peschke**. Die Partner **Michael Inhester** (München) und **Amos Veith** (Berlin) führen ihr Amt fort. + + + Seit dem 5.1.21 ist die Sozietät **Watson Farley & Williams** mit einem neuen Büro in Düsseldorf vertreten. Für den Standort rekrutierte WFW die früheren **Pinsent Masons**-Partner **Thorsten Volz** und **Torsten Wielsch** sowie sechs weitere Anwälte.

Beide Neupartner haben ihren Schwerpunkt im Energierecht, ein Bereich, den die Kanzlei mit der Büroeröffnung am Rhein nun weiter ausbauen will. Düsseldorf beherberge eine große Anzahl von Unternehmen aus dem Energiesektor, daneben Banken, Versicherungen und andere Finanzdienstleister. Die Standortwahl für das mittlerweile vierte deutsche Büro neben Hamburg, München und Frankfurt sei daher naheliegend, so Managing Partner **Lothar Wegener**.

### ALLES, WAS RECHT IST

– Zum 1.1.21 ist das neue „Gesetz über den Stabilisierungs- und Restrukturierungsrahmen“ – kurz StaRUG – in Kraft getreten. Es schafft die regulatorischen Grundlagen, Unternehmen auch außerhalb eines gerichtlichen Insolvenzverfahrens zu sanieren und zu restrukturieren. Der deutsche Gesetzgeber setzt damit die Europäische Restrukturierungsrichtlinie in deutsches Recht um und schließt eine systematische Lücke zwischen der außergerichtlichen Sanierung und dem gerichtlichen Insolvenzverfahren (s. a. PLATOW Recht v. 25.11.20). Zielsetzung ist es, existenzbedrohten Unternehmen auch ohne gerichtliches Verfahren bewährte Instrumente zur Sanierung und zur Restrukturierung zur Verfügung zu stellen. Hierbei ist es entscheidend, dass zur Bestandssicherung und Fortführung des Unternehmens auch ohne die Zustimmung von Gläubigern in deren Rechtspositionen eingegriffen werden kann – eine Gestaltungsmaßnahme, die bislang nur innerhalb des gerichtlichen Insolvenzverfahrens möglich war.

Doch so sinnvoll eine Neuregelung auch sei, die Umsetzung der neuen Sanierungs- und Restrukturierungsmöglichkeiten sei komplex, so **José A. Campos Nave**, geschäftsführender Partner der Kanzlei **Rödl & Partner**. „Es sind viele Fristen zu beachten und geeignete Krisenfrüherkennungs- und Überwachungsmechanismen bei den Unternehmen zu implementieren.“ Die Geschäftsführung werde zudem verstärkt in die persönliche Haftung genommen, wenn sie es versäume, entsprechende geeignete Krisenfrüherkennungsmechanismen einzuführen. „Ohne sachkundige Unterstützung wird es für kleinere und mittelständische Unternehmen nicht zu bewältigen sein“, so Campos Nave weiter. „Der Dokumentationsaufwand wird nochmals steigen, denn die eigene Haftung der Unternehmenslenker kann nur vermieden werden, wenn Planungs- und Überwachungsmaßnahmen auch dokumentiert sind.“

Und auch inhaltlich gebe es noch Nachbesserungsbedarf, meint **Horst Grätz**, Partner bei Rödl & Partner. „Es wäre wünschenswert gewesen, wenn auch in Arbeitnehmerrechte zur Unternehmenssanierung eingegriffen werden könnte. Das ist ohne die Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer außerhalb des gerichtlichen Insolvenzverfahrens nicht möglich.“ Lohnzahlungsverpflichtungen, Abfindungen, Pensionen usw. seien wesentliche wirtschaftliche Positionen, die im Rahmen von Sanierungs- und Restrukturierungsmaßnahmen einen entscheidenden Anteil am Erfolg hätten. Das Fazit des Gesellschaftsrechtlers fällt daher verhalten aus: „Das neue Recht erweitert zwar die Handlungsfähigkeit der Unternehmen, bleibt jedoch in wichtigen Aspekten hinter den Erwartungen zurück.“

# Endspiel um die Mitbestimmung in der SE

**ERFOLGSMODELL AUF DEM PRÜFSTAND** — Seit rund fünfzehn Jahren erfreut sich die Europäische Gesellschaft (SE) als Alternative zur deutschen Aktiengesellschaft vor allem bei börsennotierten Unternehmen großer Beliebtheit. Ein häufiger Grund für die Wahl der SE als Rechtsform sind Vorteile bei der Unternehmensmitbestimmung. Doch das Erfolgsmodell steht auf dem Prüfstand: Ein derzeit vor dem Europäischen Gerichtshof anhängiges Verfahren könnte die SE als Rechtsform unattraktiver werden lassen, erläutert Rechtsanwalt Gerrit Forst von Kümmerlein.

Im DAX-30 haben Traditionalisten wie die **Allianz**, **BASF**, **E.ON** und **SAP**, die Immobilienkonzerne **Deutsche Wohnen** und **Vonovia** sowie der Newcomer **Delivery Hero** eines gemeinsam: Sie alle firmieren in der Rechtsform einer SE. Ursprünglich war diese Rechtsform als Ergänzung zu den Aktiengesellschaften nach dem Recht der EU-Mitgliedstaaten konzipiert. Inzwischen ist sie ein ernstzunehmender Konkurrent für die traditionelle Aktiengesellschaft. Im Jahr 2018 gab es EU-weit rund 3 000 SE, davon entfielen etwa 500 auf Deutschland. Dem standen mehr als 10 000 Unternehmen in der Rechtsform der deutschen Aktiengesellschaft gegenüber. Ein klarer Sieg für die Heimmannschaft? Eher nicht: Die Rechtsform der SE steht Unternehmen erst seit rund 15 Jahren zur Verfügung. Die deutsche Aktiengesellschaft gibt es dagegen schon seit rund 150 Jahren.

## Deutsche Mitbestimmung als Entwicklungstreiber

Häufig ist die deutsche Unternehmensmitbestimmung Treiber für die Wahl der Rechtsform der SE. Warum ist das so? Nach dem deutschen Mitbestimmungsgesetz von 1976 muss der Aufsichtsrat von Aktiengesellschaften mit in der Regel mehr als 2 000 Arbeitnehmern zwingend zur Hälfte mit Vertretern der Arbeitnehmer besetzt sein. Je nach Größe der Belegschaft ist der Aufsichtsrat zu vergrößern. In Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 000 Arbeitnehmern umfasst er zwingend zwanzig Personen. Unter den Arbeitnehmervertretern muss sich eine bestimmte Zahl von Vertretern der Gewerkschaften befinden. Vor allem börsennotierten Gesellschaften fällt es schwer, bei internationalen Anlegern Akzeptanz für dieses starre Korsett der deutschen Unternehmensmitbestimmung zu finden.

Die SE bietet hier aus Investorensicht mehrere Vorteile: Die Unternehmensmitbestimmung richtet sich bei ihr vorrangig nach einer Beteiligungsvereinbarung, die zwischen der Unternehmensleitung und Vertretern der Arbeitnehmer ausgehandelt wird. Die Parteien der Beteiligungsvereinbarung genießen weitreichende Gestaltungsfreiheit und können den Aufsichtsrat auf beispielsweise zwölf Personen verkleinern. Können sich die Parteien nicht innerhalb einer bestimmten Frist einigen, kommt als „Auffanglösung“ ein gesetzliches Mitbestimmungsregime zur Anwendung, das sich nach dem Mitbestimmungsniveau richtet, das vor der Gründung der SE galt.

Aus Arbeitnehmer- und Gewerkschaftssicht kann all dies jedoch ein Nachteil sein. Deshalb verwundert es nicht, dass um die Mitbestimmung der SE immer wieder vor den

Gerichten gerungen wird. Wichtig für die zukünftige Attraktivität der Rechtsform SE ist derzeit vor allem ein Verfahren beim **Europäischen Gerichtshof**. Es geht darin um die Mitbestimmung im Aufsichtsrat von SAP.

## Der Fall SAP

SAP hat sich im Jahr 2014 in eine SE umgewandelt. Nach der SAP-Beteiligungsvereinbarung besteht der Aufsichtsrat zur Hälfte aus Arbeitnehmervertretern. Ein Teil dieser Sitze ist für von Gewerkschaften vorgeschlagene Personen reserviert. Der Aufsichtsrat kann auf zwölf Sitze verkleinert werden. In diesem Fall dürfen die Gewerkschaften zwar noch Wahlvorschläge für die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer unterbreiten. Für die Arbeitnehmer sind die Vorschläge aber nicht verbindlich. Das heißt, dass der Aufsichtsrat nicht mehr zwingend mit von den Gewerkschaften vorgeschlagenen Vertretern besetzt sein muss.

Diese Regelung halten die davon betroffenen Gewerkschaften für rechtswidrig. In der ersten und der zweiten Instanz wurde der Antrag der Gewerkschaften abgewiesen. Das in dritter Instanz zuständige **Bundesarbeitsgericht** hat das Verfahren im August 2020 ausgesetzt (Az.: 1 ABR 43/18) und dem Europäischen Gerichtshof die Frage zur Entscheidung vorgelegt, ob es mit dem EU-Recht vereinbar ist, wenn im Fall der Umwandlung in eine SE für einen Teil der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer ein gesondertes Auswahlverfahren für von Gewerkschaften vorgeschlagene zu gewährleisten ist. Mit einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs dürfte im Laufe des Jahres 2021 zu rechnen sein.

Wie der Europäische Gerichtshof die Frage des Bundesarbeitsgerichts beantworten wird, lässt sich nicht verlässlich vorhersagen. Gute Gründe sprechen allerdings dafür, dass die Beteiligungsvereinbarung von SAP mit dem EU-Recht vereinbar ist. Wichtiger als die Entscheidung des konkreten Falles könnten die erläuternden Ausführungen des Europäischen Gerichtshofs sein, denn er erhält zum ersten Mal überhaupt Gelegenheit, sich mit der Mitbestimmung in der SE im Detail zu befassen.

Wie auch immer der Europäische Gerichtshof entscheiden wird: Seine Entscheidung wird große Auswirkungen auf die Praxis der SE haben. Je nachdem, wie die Entscheidung ausgeht, kann die SE im Wettbewerb der Rechtsformen an Attraktivität weiter gewinnen oder auch verlieren. ■



Gerrit Forst  
Kümmerlein

# Videüberwachung im Betrieb – Wann und wie erlaubt?

**DATENSCHUTZ – Videoüberwachung ist in vielen Unternehmen von großer Bedeutung. Sie bietet Schutz vor Einbruch, Diebstahl oder Vandalismus, hilft aber auch Täter zu ermitteln und entsprechende Ansprüche durchzusetzen. Spätestens seit deutsche Datenschutz-Aufsichtsbehörden Firmen aus unterschiedlichsten Branchen mit Fragekatalogen zur Videoüberwachung konfrontieren, stellt sich die Frage, ob und wie der Betrieb von Videoüberwachungsanlagen zulässig ist. Dominik Nikol, Partner der auf Datenschutzrecht spezialisierten Kanzlei Nikol & Goetz, gibt einen Überblick.**

Wenn Menschen mit Kameras erfasst werden, werden persönliche Daten verarbeitet. Da damit die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) einschlägig ist, muss die Videoüberwachung datenschutzrechtlich rechtmäßig erfolgen. Die Rechtmäßigkeit ist meist auf Grundlage einer sog. „Interessensabwägung“ zu beurteilen: Danach muss das Interesse des Unternehmens die Überwachung erfordern. Außerdem dürfen die Rechte der dabei erfassten Personen dieses Interesse nicht überwiegen. Eine solche Abwägung ist für jede Videoüberwachung im Einzelfall vorzunehmen. Gewichtige Interessen des Unternehmens liegen z. B. im Schutz des Eigentums vor Einbruch, Diebstahl oder Vandalismus. Existieren bereits einschlägige Vorkommnisse, sind die Interessen stärker zu gewichten.

Solche Interessen legitimieren eine Videoüberwachung aber oft nicht, wenn alternative Maßnahmen implementiert werden könnten, die nicht oder weniger tief in die Rechte der erfassten Personen eingreifen (z. B. Alarmanlage, ordentlichere Sicherung der Kasse). Hingegen wäre zulasten der erfassten Personen zu gewichten, wenn eine entsprechende Videoüberwachung an solchen Orten zu erwarten ist (z. B. Teile von großen unübersichtlichen Supermärkten). Insbesondere in der Sozialsphäre ist eine Videoüberwachung akzeptierter, immer unzulässig hingegen in Intimbereichen wie Toiletten oder Umkleieräumen. An Orten der Entspannung wie Cafés, Restaurants oder Wartebereichen wird man im Einzelfall streng differenzieren müssen, z. B. hinsichtlich konkret erfasster Bereiche. Zu berücksichtigen ist auch die Art der Kameras. Etwa können sog. Dome-Kameras besonders stark in die Rechte der erfassten Personen eingreifen, soweit deren Blickrichtung nicht erkennbar ist.

## Vorherige Information ist Pflicht

Über jede Videoüberwachung muss vom Unternehmen ersichtlich informiert werden, bevor man von den Kameras erfasst wird. Dabei bedarf es neben den bekannten Kamera-Piktogrammen auch der Informationen gemäß Art. 13 und 14 der DSGVO (insbesondere Angaben zu verantwortlichem Unternehmen, Zweck, Rechtsgrundlage, Speicherdauer). Da diese Angaben sehr umfangreich sind, ist eine stufenweise Information denkbar (1. kürzeres Informationsblatt am Eingang, 2. längeres am Schwarzen Brett/ im Inter- oder Intranet). Videoüberwachung ohne Information ist grundsätzlich nicht datenschutzkonform.

Der Betrieb der Videoüberwachung muss datenschutzfreundlich und datensicher erfolgen. Anlagen müssen so betrieben werden, dass nicht relevante oder schützenswertere Bereiche geschwärzt oder nicht erfasst werden. Es muss geprüft werden, inwieweit zeitliche Beschränkungen der Überwachungen ein-

zuführen sind (z. B. nur nachts). Nicht benötigte Funktionalitäten einer Anlage (z. B. Audio) sollten nicht beschafft oder deaktiviert werden. Auf Video-Servern bzw. Bildschirmen dürfen nur berechnete Personen Zugriff haben. Verschlüsselungen sind einzusetzen.

In der Praxis werden die Videosequenzen oft nicht nur auf einem Bildschirm in Echtzeit übertragen, sondern auch aufgezeichnet. Entsprechend müssen Unternehmen prüfen, ob eine Aufzeichnung für die verfolgten Zwecke überhaupt erforderlich ist oder nicht das mildere Mittel der Echtzeitüberwachung ausreicht. Soweit Aufzeichnungen gemacht werden, ist deren Speicherdauer auf das nötige Minimum zu beschränken. Die deutschen Datenschutz-Aufsichtsbehörden gehen hier von einer maximalen Standard-Speicherdauer von zwei Tagen aus, da innerhalb dieser Frist die Erforderlichkeit einer längeren Speicherung geprüft werden könne. Da eine solch kurze Frist oft praxisfern ist, muss eine längere Speicherung gut begründet sein.

## Mitarbeiterüberwachung und Missbrauch

Wenn Mitarbeiter von der Videoüberwachung erfasst werden, ist besondere Vorsicht geboten. Insbesondere ist eine „Dauerüberwachung“ ein starker Eingriff in die Rechte der Arbeitnehmer und daher nur selten rechtmäßig. Rückzugsorte sind somit zwingend. Ist ein Betriebsrat vorhanden, muss dieser meist bei der Implementierung und dem Betrieb der Anlage eingebunden werden. Betriebsvereinbarungen sind dann erforderlich. Eine heimliche Videoüberwachung darf nur im absoluten Ausnahmefall als letztes Mittel eingesetzt werden. Konkrete Tatsachen zu einem Verdacht wären zu dokumentieren.

Der Betrieb der Anlage muss dokumentiert sein. Das Unternehmen muss seiner sog. Rechenschaftspflicht nachkommen können. Dazu zählt auch das Führen eines sog. Verarbeitungsverzeichnisses. Werden geltende Grundsätze zur Videoüberwachung missachtet, kann durch die zuständige Aufsichtsbehörde ein Bußgeld von bis zu 20 Mio. Euro bzw. 4% des weltweit erzielten Vorjahresumsatzes verhängt werden. Dass diese hohen Beträge nicht nur fiktiv sind, zeigt das erst kürzlich von der Hamburgischen Aufsichtsbehörde wegen unzulässiger Mitarbeiterüberwachung gegen eine Modekette verhängte Bußgeld von 35 Mio. Euro. Darüber hinaus sind Schadensersatzansprüche von erfassten Personen realistisch. Firmen sind also gut beraten, die Videoüberwachung rechtskonform umzusetzen. ■



**Dominik Nikol**  
Nikol & Goetz