

# Newsletter

BPL RECHTSANWÄLTE



Sehr geehrte Damen und Herren,  
hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter Juli 2022.  
Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der  
Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Mit freundlichen Grüßen  
Ihre bpl Rechtsanwälte

DATENSCHUTZRECHT  
ARBEITSRECHT

## Videoüberwachung in Bäckereien

Die Landesbeauftragte für den Datenschutz in Niedersachsen hat in ihrem 27. Tätigkeitsbericht über anlasslose Kontrollen der Videoüberwachung in Bäckereien informiert. Sie hat dabei geschildert worauf geachtet werden muss, damit eine Videoüberwachung rechtskonform ist.

ARBEITSRECHT

## LAG Berlin-Brandenburg: Kündigung trotz Elternzeit

Das LAG Berlin-Brandenburg hat entschieden, dass eine Kündigung aus betriebsbedingten Gründen auch während der Elternzeit möglich ist. Sofern die Arbeitnehmerin ein Änderungsangebot ablehnt, wird die ausgesprochene Kündigung wirksam.

## Videoüberwachung in Bäckereien

### Die Landesbeauftragte für den Datenschutz Niedersachsen im 27. Tätigkeitsbericht

Die Landesbeauftragte für den Datenschutz in Niedersachsen hat in ihrem 27. Tätigkeitsbericht 2021 zur anlasslosen Videoüberwachung in Bäckereien Stellung genommen.

Beschwerden gegen Bäckereien würden oft die Videoüberwachung von Mitarbeitern aber auch Gästen in den Verzehrbereichen betreffen.

Aufgrund der Vielzahl an Beschwerden führte die Landesdatenschutzbeauftragte im Jahr 2021 anlasslose Prüfungen von Videoüberwachungen in Bäckereien durch. Ausgewählt wurden 20 Unternehmen, die zwischen 7 und mehr als 600 Filialen betreiben.

Wir informieren Sie über die wichtigsten Erkenntnisse und am meisten beanstandeten Probleme.

#### **Kein Unternehmen blieb beanstandungsfrei.**

Problematisch war in vielen Fällen, dass eine Überwachung der Beschäftigten hinter dem Tresen oder in Vorbereitungsräumen stattfand. Beschäftigte hätten jedoch einen Anspruch darauf, bei ihrer beruflichen Tätigkeit nicht einer ständigen Arbeits- und Leistungskontrolle durch den Arbeitgeber ausgesetzt zu sein.

Eine dauerhafte Überwachung sei nur zulässig, wenn der begründete Verdacht auf eine konkrete Straftat vorliege. In der Regel würden diese Voraussetzungen jedoch nicht vorliegen. Eine dauerhafte Aufzeichnung des Thekenbereichs ohne konkreten Anfangsverdacht sei laut der Landesdatenschutzbeauftragten nicht zulässig.

Auch die dauerhafte Überwachung von Gästen in Verzehrbereichen, die bei 6 Unternehmen festgestellt wurde, sei nicht zulässig. Die Videoüberwachung greife in die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen ein. Diese seien dadurch erheblich beeinträchtigt. Eine Überwachung der Sitzbereiche könne nicht durch ein berechtigtes Interesse im Sinne des Art. 6 Abs. 1 lit. f Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) gerechtfertigt werden.

Wir haben dies in der Vergangenheit durchaus differenzierter gesehen, müssen nun aber konstatieren, dass die Aufsichtsbehörden einen deutlich strengeren Maßstab anlegen. Bestehende Videoüberwachungssysteme sind aufgrund dieser Vorgaben erneut zu prüfen.

## Speicherdauer

Auch hinsichtlich der Speicherung aufgezeichneter Daten kam die Landesdatenschutzbeauftragte bei zwei Unternehmen zu dem Ergebnis, dass die Daten zu lange gespeichert wurden. Art. 17 Abs. 1 lit. A DSGVO sieht vor, dass Daten **unverzüglich** zu löschen sind, wenn sie für den Zweck, zu dem sie erhoben wurden nicht mehr benötigt werden.

Grundsätzlich muss eine Aufzeichnung spätestens nach **72 Stunden** gelöscht werden.

Eine Überprüfung der Daten, sofern ein Anlass besteht, dürfte in jedem Fall innerhalb von 3 Tagen möglich sein. Nur in Ausnahmefällen, sei daher eine Speicherung über 72 Stunden hinaus zulässig sein.

## Transparenz

Ist eine Videoüberwachung eingerichtet, muss das betreffende Unternehmen seine Beschäftigten und Gäste auch transparent auf diese Überwachung hinweisen. Umfassende Hinweisschilder sind für eine datenschutzkonforme Videoüberwachung unerlässlich. Dabei ist allerdings weiterhin zu beachten, dass das Hinweisschild auch gut erkennbar sein muss. Das Schild sollte sich in jedem Fall auf Augenhöhe befinden.

Auch das Vorliegen eines Verzeichnisses von Verarbeitungstätigkeiten wurde von der Landesdatenschutzbeauftragten überprüft. Zwei Unternehmen führten kein Verzeichnis. Dieses ist auch bei weniger als 250 Beschäftigten nötig, wenn die Verarbeitung nicht nur gelegentlich erfolgt. Bei einer dauerhaften Videoüberwachung ist das in der Regel nicht der Fall. Im Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten muss der Verarbeitungsvorgang umfassend niedergelegt sein. Insbesondere die technischen und organisatorischen Maßnahmen, die zum Schutze der personenbezogenen Daten getroffen wurden, sind ausführlich darzulegen.

Eine Videoüberwachung darf grundsätzlich erst eingerichtet werden **nachdem** eine sog. Datenschutzfolgenabschätzung durchgeführt wurde. In diesem Prozess soll sich vor Einrichtung ausführlich mit den Risiken auseinandergesetzt werden. Unter anderem die Anzahl der Kameras, die Ausrichtung aber auch die verfolgten Interessen und Rechtfertigungsgründe werden vorab überprüft.

Gerne unterstützen wir Sie über unsere Tochtergesellschaft, SaphirIT GmbH, bei der Überprüfung Ihrer Videoüberwachung auf Datenschutzkonformität. Auch wenn Sie eine Datenschutzfolgenabschätzung vor Einrichtung nicht durchgeführt haben, sollten Sie diese nachträglich noch durchführen und dies auch schriftlich festhalten.

Insbesondere Bäckereien sollten darauf achten, dass sie datenschutzkonform aufgestellt sind. Eine Videoüberwachung ist für alle Gäste sichtbar. Dies kann unter Umständen dazu führen, dass eine rechtswidrige Videoüberwachung gegenüber der Aufsichtsbehörde angezeigt wird. Durch eine datenschutzkonforme Videoüberwachung können Sie Abmahnungen, Bußgeldern und Schadensersatzansprüchen aus dem Weg gehen.

## LAG Berlin-Brandenburg: Kündigung trotz Elternzeit

*LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 05.07.2022, Az. 16 Sa 1750/21*

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (LAG) hat mit Urteil vom 05.07.2022 entschieden, dass die Kündigung einer Arbeitnehmerin während der Elternzeit wirksam sein kann.

Im betreffenden Fall wandte sich eine Arbeitnehmerin gegen eine gegen sie aus betriebsbedingten Gründen ausgesprochene Änderungskündigung. Die Änderungskündigung beinhaltete eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem gleichzeitigen Angebot das Arbeitsverhältnis zu geänderten Bedingungen fortzusetzen. Die Arbeitnehmerin lehnte das Änderungsangebot ab und ging gegen die Kündigung vor.

In erster Instanz wies das Arbeitsgericht Potsdam die Klage der Arbeitnehmerin ab. Nun hat das LAG Berlin-Brandenburg diese Entscheidung bestätigt.

Das LAG führt in seiner Begründung aus, dass der ursprüngliche Arbeitsplatz der Arbeitnehmerin durch eine zulässige unternehmerische Entscheidung weggefallen sei, weshalb eine Beschäftigung unter den ursprünglichen Bedingungen nicht mehr möglich war. Aus diesen Gründen sei die Kündigung der Arbeitnehmerin und die Fortsetzung unter geänderten Bedingungen, auch während der Elternzeit, zulässig gewesen. Auch die Zustimmung des Integrationsamtes (gemeint ist wohl das Landesamt Arbeitsschutz) zur Kündigung der Arbeitnehmerin sei erfolgt.

Da die Arbeitnehmerin das Angebot jedoch nicht angenommen hat, sei das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung beendet worden.

Wir beraten Sie in allen arbeitsrechtlichen Fragen. Sprechen Sie uns gerne an. (Pressemitteilung Nr. 15/22 des LAG Berlin-Brandenburg vom 5.7.2022)

---

FALLS SIE UNSEREN NEWSLETTER IN ZUKUNFT NICHT MEHR ERHALTEN MÖCHTEN, SCHICKEN SIE BITTE EINE KURZE E-MAIL AN [INFO@BPL-RECHT.DE](mailto:INFO@BPL-RECHT.DE)

BPL RECHTSANWÄLTE

STROOT & KOLLEGEN

RECHTSANWALT FRANK W. STROOT

SUTTHAUSER STRASSE 285

49080 OSNABRÜCK

TELEFON 0541 76007570

TELEFAX 0541 76007599

[INFO@BPL-RECHT.DE](mailto:INFO@BPL-RECHT.DE)

[WWW.BPL-RECHT.DE](http://WWW.BPL-RECHT.DE)

**UNSERE JEWEILS AKTUELLEN DATENSCHUTZINFORMATIONEN FINDEN SIE UNTER**

<https://www.bpl-recht.de/datenschutz-hinweise>