

## Technische Zukunft oder unzulässige Überwachungsmöglichkeit?

# Einsatz von Dashcams in Fahrzeugflotten

**In Zeiten der Digitalisierung nehmen die Möglichkeiten des Einsatzes von technischen Hilfsmitteln am Arbeitsplatz kontinuierlich zu. Ein Thema, das – wie die aktuelle Beratungspraxis und Rechtsprechung zeigt – in diesem Zusammenhang in den Fokus von Unternehmen rückt, ist der Einsatz sog. Dashcams in den firmeneigenen Fahrzeugflotten.**

### 1 GRUNDSÄTZLICHES

Als „Dashcam“ wird eine Videokamera bezeichnet, die meist auf dem Armaturenbrett oder an der Windschutzscheibe eines Fahrzeugs angebracht ist und die während der Fahrt fortwährend – häufig nur nach außen, mitunter aber auch nach innen (für die vorzunehmende arbeitsrechtliche Betrachtung soll es ausschließlich um das nach innen gerichtete Filmen und damit um die Verwertbarkeit von Aufzeichnungen aus dem Innenraum von Firmenfahrzeugen gehen) – Bilder (mit oder ohne Ton) aufzeichnet. Bei einer Dashcam werden, im Gegensatz zu herkömmlichen Videoaufnahmesystemen, ununterbrochen Aufnahmen digital in einer Schleife gespeichert. Nach Ablauf einer programmierbaren Zeit oder bei Erreichen des Speicherlimits des Speichermediums werden ältere Aufnahmen überschrieben. Die Kameras besitzen i. d. R. einen Beschleunigungssensor (G-Sensor), der bei bestimmten programmierbaren Ereignissen – wie Unfällen, Übergriffen auf den Mitarbeiter, Vandalismus im Innenraum der Fahrzeuge bzw. bei einem pflichtwidrigen Verhalten des Arbeitnehmers (z. B. das Telefonieren während der Fahrt ohne Freisprechanlage oder das Schreiben von Textnachrichten während der Fahrt) – entsprechende Videosequenzen mit einem Schreibschutz versieht bzw. diese in einer firmeneigenen Cloud konserviert.

Die Motive, die Unternehmen für den zunehmend vorzufindenden Einsatz von Dashcams in ihren Firmenfahrzeugen vorbringen, sind insbesondere die folgenden:

- Schutz des Beschäftigten vor personenbezogenen Übergriffen im Fahrzeug (Fürsorgepflicht),
- Schutz vor Vandalismus an und in den firmeneigenen Fahrzeugen (Eigentumsschutz),
- Aufklärung von Unfällen bei der Arbeit,
- Beweissicherung im Falle der o. g. Ereignisse (bspw. für Gerichtsverfahren).

Diese Arbeitgeberinteressen dürfen allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass der Einsatz von Dashcams

auch ein taugliches Mittel zur Überwachung von Mitarbeiterverhalten darstellt. So kann sich das Unternehmen wichtige Informationen verschaffen, etwa über den Hergang von Unfallereignissen oder ob z. B. interne Richtlinien (wie Verhaltensvorgaben im Zusammenhang mit dem Führen von Kraftfahrzeugen) vom Arbeitnehmer befolgt/eingehalten werden. Die aus den Aufzeichnungen gewonnenen Informationen können damit durchaus auch zulasten des Beschäftigten, etwa zum Nachweis eines pflichtwidrigen Verhaltens (bspw. Straßenverkehrsverstöße), verwendet werden.

Deshalb sind beim Einsatz von Dashcams in Firmenfahrzeugen immer auch gewichtige Mitarbeiterinteressen, hier das allgemeine Persönlichkeitsrecht (also das Recht am eigenen Bild, Recht am eigenen Wort, Recht auf Schutz der Sozial-/Privatsphäre, Arbeitnehmerdatenschutz), tangiert. Die arbeitsrechtliche Zulässigkeit des Einsatzes von Dashcams in Firmenfahrzeugen wird damit – und das ist für den Arbeitsrechtler nichts Neues – regelmäßig von dem Ergebnis einer umfassenden Interessenabwägung abhängen. Der Einsatz ist nur dann zulässig (und damit die erstellten Aufzeichnungen verwertbar), wenn das „berechtigte Interesse“ des Arbeitgebers am Einsatz dieser Technik stärker wiegt als das Persönlichkeitsrecht des betroffenen Beschäftigten.

### 2 FEHLENDE ARBEITSGERICHTLICHE RECHTSPRECHUNG

Mit der Zulässigkeit des Einsatzes von Dashcams haben sich in Deutschland bislang nur Verwaltungs- und Zivilgerichte auseinandergesetzt. Gegenstand dieser Entscheidungen sind ausschließlich Aufzeichnungen von Unfallbeteiligten oder unbeteiligten Dritten im Straßenverkehr durch aus einem Fahrzeug nach außen gerichtete Dashcams. Interessant ist dabei, dass die Gerichte die spätere Verwertung der Aufnahmen in einem Zivilprozess überwiegend zulassen (so aktuell BGH, Urt. v. 15.5.2018 – VI ZR 233/17, vgl. auch OLG Nürnberg, Beschl. v. 10.8.2017 – 13 U 851/17, NJW 2017, S. 3597; AG Kassel,

Urt. v. 12.6.2017 – 432 C 3602/14, NZV 2017, S. 490; LG Traunstein, Urt. v. 1.7.2016 – 3 O 1200/15; AG Nürnberg, Urt. v. 8.5.2015 – 18 C 8938/14, MDR 2015, S. 977; anders hingegen: AG München, Beschl. v. 13.8.2014 – 345 C 5551/14, das wegen des Verstoßes gegen § 6b Abs. 1 Nr. 3 BDSG und § 22 Satz 1 KunstUrhG auch die Verwertbarkeit im Zivilprozess verneinte). Regelmäßig überwiegt demnach das Interesse des Beweisführers an einem effektiven Rechtsschutz und einer funktionstüchtigen Rechtspflege gegenüber dem Persönlichkeitsrecht des Unfallgegners, sofern – als mildere Mittel – keine anderen zuverlässigen Beweismittel zur Verfügung stehen (vgl. OLG Nürnberg, Beschl. v. 10.8.2017 – 13 U 851/17, NJW 2017, S. 3597; AG Kassel v. 12.6.2017, a. a. O.).

Für die hier vorzunehmende, ausschließlich arbeitsrechtliche Betrachtung ist hingegen – wie dargelegt – allein die Zulässigkeit von Aufnahmen durch nach innen gerichtete Dashcams von Relevanz. Auf die Frage, inwieweit sich ihr Einsatz in Firmenfahrzeugen mit den Persönlichkeitsrechten der Arbeitnehmer vereinbaren lassen, haben deutsche Arbeitsgerichte bislang offenbar noch keine Antwort geben müssen. Es lassen sich noch nicht einmal veröffentlichte erstinstanzliche Gerichtsentscheidungen zu dieser Thematik finden.

### 3 EINSATZ VON GPS-PEILSENDERN

Arbeitsgerichtliche Grundsatzentscheidungen aus dem Bereich „Überwachung von Mitarbeiterverhalten“ lassen sich aber zu anderen möglicherweise vergleichbaren Themenbereichen finden. In diesem Zusammenhang sind insbesondere Entscheidungen zum sog. GPS-Tracking, zur Videoüberwachung am Arbeitsplatz sowie die sog. Key-Logger-Entscheidung des BAG zu erwähnen. Gegebenenfalls lassen sich in diesen Entscheidungen auch Antworten auf die Frage nach der Zulässigkeit des Einsatzes von Dashcams in Firmenfahrzeugen finden.

Die Zulässigkeit des Einsatzes von GPS-Peilsendern (in Dienstfahrzeugen, aber auch in Handys und Laptops) wurde in der Vergangenheit, nicht zuletzt aufgrund der (relativ) geringen Eingriffsintensität in das Persönlichkeitsrecht, bereits mehrfach bejaht. Der Beschäftigte könne durch den Einsatz von GPS-Sendern vom Arbeitgeber nur mittelbar zugeordnet werden, ohne dass eine visuelle Überwachung stattfindet (LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 25.10.2002 – 5 Sa 59/00, Rdnr. 24; BGH, Urt. v. 4.6.2013 – 1 StR 32/13, NJW 2013, S. 2530). Deshalb kann das Interesse des Unternehmens am Einsatz von GPS-Peilsendern (Feststellung des zeitlichen Umfangs und der Lage der vom Arbeitnehmer erbrachten Arbeitsleistungen, Mitarbeiterschutz bei gefährdeten Arbeitsplätzen, effizientere Steuerung/Koordination von Personal und Fuhrpark, Diebstahlschutz) im Einzelfall gegenüber dem Persönlichkeitsschutz überwiegen und als schutzwürdiger einzustufen sein (Göpfert/Papst, DB 2016, S. 1015 m. w. N., die hierzu die Arbeit auf einer Bohrinself oder mit einem Gefahrguttransporter zählen; LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 25.10.2002 – 5 Sa 59/00, Rdnr. 24; ArbG Hamburg, Urt. v. 13.4.2011 – 24 Ca 229/10, Rdnr. 39 ff.).

### 4 VIDEOÜBERWACHUNG AM ARBEITSPLATZ

Bei der Videoüberwachung am Arbeitsplatz kommt es maßgeblich darauf an, ob die Aufzeichnung verdeckt oder offen und an öffentlich zugänglichen oder nicht öffentlich zugänglichen Arbeitsplätzen erfolgt: Deutsche Arbeitsgerichte gewichten den Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten bei Videoaufzeichnungen an nicht öffentlich zugänglichen Arbeitsplätzen deutlich stärker als bei Aufzeichnungen an öffentlich zugänglichen Arbeitsplätzen. Sie begründen dies mit dem deutlich überschaubareren Personenkreis, der aufgezeichnet wird, und mit dem daraus resultierenden gesteigerten Überwachungs- und Anpassungsdruck auf die beobachteten Mitarbeiter (BAG, Beschl. v. 29.6.2004 – 1 ABR 21/03, AuA 2/05, S. 119). Die Videoüberwachung an nicht öffentlichen Arbeitsplätzen kann deshalb nur anlassbezogen zulässig sein.

Entsprechendes gilt für die verdeckte Videoüberwachung. Bei ihr überwiegen die Interessen des Arbeitgebers an einer Aufzeichnung grundsätzlich nur dann, wenn er die Überwachung auf den konkreten Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung des Arbeitnehmers stützen kann (BAG, Urt. v. 27.3.2003 – 2 AZR 51/02, AuA 6/04, S. 47).

Eine offene Videoüberwachung kann bei begründeten Interessen des Unternehmens im Einzelfall gerechtfertigt sein. Bei ihr kann aber – gerade bei einer permanenten Aufzeichnung – der durch sichtbare Kameras erzeugte psychische Anpassungsdruck (der andauernden Druck, sich unauffällig zu verhalten) zu einer Unzulässigkeit führen (BAG v. 29.6.2004, a. a. O.).

## 5 EINSATZ EINER KEY-LOGGER-SOFTWARE

Dem dauerhaften/anlasslosen Einsatz einer sog. Key-Logger-Software am Arbeitsplatz hat das BAG erst kürzlich eine Absage erteilt (Urt. v. 27.7.2017 – 2 AZR 681/16, AuA 1/18, S. 52). Durch das Programm wurden sämtliche Tastatureingaben der Beschäftigten auf den Dienstcomputern protokolliert. Darüber hinaus wurden in regelmäßigen Zeitabständen Screenshots vom Bildschirm erstellt. Der Einsatz einer solchen Software stellt nach Ansicht des BAG – selbst wenn der Arbeitgeber seinen Mitarbeiter über den Einsatz informiert – einen erheblichen Eingriff in das informationelle Selbstbestimmungsrecht des Arbeitnehmers dar (höchste Eingriffsintensität). Das liegt zum einen an dem permanenten Druck, dem der Beschäftigte durch den Dauereinsatz der Software ausgesetzt ist. Er versucht – so das BAG – sein Verhalten permanent zu steuern. Das führt zu einem psychischen Anpassungsdruck. Zum anderen fehlt es dem Mitarbeiter an Möglichkeiten, sich der Verhaltenskontrolle zu entziehen.

Der Einsatz einer Key-Logger-Software kann deshalb allenfalls im Einzelfall anlassbezogen zulässig (gerechtfertigt) sein, d. h. wenn ein auf Tatsachen beruhender konkreter Verdacht einer Straftat oder einer anderen schweren Pflichtverletzung vorliegt.

## 6 GRUNDSÄTZE FÜR DIE AUFZEICHNUNG VON MITARBEITERVERHALTEN

Aus den oben genannten Rechtsprechungsbeispielen lassen sich die folgenden allgemeinen Grundsätze für den Bereich „Aufzeichnung von Mitarbeiterverhalten“ herleiten:

- Geht es um die Aufzeichnung von Beschäftigtenverhalten, kommt es nach der Rechtsprechung entscheidend auf die Einzelfallgestaltung und insbesondere auf das Ausmaß des Eingriffs in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers an. Die Aufzeichnung ist nur zulässig, wenn die Interessen des Arbeitgebers im Rahmen einer regelmäßig vorzunehmenden umfassenden Interessenabwägung als gewichtiger einzustufen sind (vgl. BAG v. 29.6.2004, a. a. O.; Urt. v. 21.6.2012 – 2 AZR 153/11, AuA 9/13, S. 551).
- Generell gilt: Die Aufzeichnung von Mitarbeiterverhalten ist weniger eingriffsintensiv, wenn sie nur standortbezogen (d. h. nur mittelbar) und nicht auch visuell erfolgt.
- Videoaufzeichnungen an öffentlich zugänglichen Arbeitsplätzen können, selbst wenn sie ohne einen konkreten Anlass erstellt werden, bei Vorliegen berechtigter Interessen (Diebstahlschutz, Schutz vor Vandalismus, Schutz des Beschäftigten vor Überfällen z. B. bei Tätigkeiten im Kassenbereich) als Präventivmaßnahme gerechtfertigt sein. Der Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht ist hier aufgrund des allgemeineren Aufzeichnungscharakters weniger intensiv, sodass im begründeten Einzelfall die Interessen des Unternehmens an der Aufzeichnung überwiegen können.

- Videoaufzeichnungen an nicht öffentlichen Arbeitsplätzen können allenfalls dann zulässig sein, wenn sie anlassbezogen erfolgen. Als Präventivmaßnahme würden sie den Mitarbeiter unverhältnismäßig stark in seinem allgemeinen Persönlichkeitsrecht einschränken.
- Ähnliches gilt für verdeckte Videoaufzeichnungen am Arbeitsplatz, die regelmäßig (sollten sie verwertbar sein, d. h. nicht einem Beweisverwertungsverbot unterliegen) einen konkreten Strafverdacht oder den Verdacht auf eine schwere Verfehlung des Mitarbeiters voraussetzen. Durch die fehlende Kenntnis des Arbeitnehmers von der Aufzeichnung, wird die Intensität des Eingriffs in das allgemeine Persönlichkeitsrecht signifikant erhöht.
- Die offene Videoaufzeichnung am Arbeitsplatz (hier weiß der Beschäftigte, dass und wann er gefilmt wird) stellt im Vergleich zur verdeckten Aufzeichnung das mildere Mittel dar und kann im begründeten Einzelfall auch ohne konkreten Anlass gerechtfertigt sein.
- Von der Rechtsprechung – spätestens seit dem genannten Key-Logger-Urteil – per se kritisch beurteilt, wird die dauerhafte/permanente Aufzeichnung von Mitarbeiterverhalten, selbst wenn sie „offen“ erfolgt. Begründet wird dies mit der fehlenden Rückzugsmöglichkeit für den Arbeitnehmer und dem aus der Aufzeichnung resultierenden permanenten psychischen Druck, der auf ihn ausgeübt wird. Der Druck, sich allzeit „richtig“ zu verhalten, stellt einen nach Auffassung der Gerichte erheblichen Eingriff in das Selbstbestimmungsrecht des Beschäftigten dar.

## 7 BEDEUTUNG FÜR DEN EINSATZ VON DASHCAMS IN FIRMFENFAHRZEUGEN?

Aufgrund der unmittelbaren visuellen Aufzeichnung von Mitarbeiterverhalten greift der Einsatz von Dashcams stärker als der von GPS-Peilsendern in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers ein. Ob er damit grundsätzlich das mildere Mittel darstellt, ist aber fraglich, weil er für die genannten Zwecke des Arbeitgebers nicht gleich geeignet ist.

Schwer wiegt beim Einsatz von Dashcams der von der Rechtsprechung zuletzt verstärkt hervorgehobene psychische Anpassungsdruck, der durch die permanente Aufzeichnung des Fahrzeuginnenraums erzeugt wird. Diesem kann sich gerade der Arbeitnehmer, der seinen Arbeitsplatz am Steuer eines Firmenfahrzeugs hat, nicht ohne Weiteres durch Verlassen seines Arbeitsplatzes (das erscheint während der Fahrt kaum möglich) entziehen. Durch die systemimmanente Entscheidungskompetenz darüber, wann ein „Trigger-Ereignis“ vorliegt, dürfte sich der psychische Anpassungsdruck für den betroffenen Mitarbeiter noch erhöhen.

Damit erscheint der Einsatz von Dashcams am ehesten vergleichbar mit dem Einsatz einer Key-Logger-Software, der – wie dargelegt – nur bei Vorliegen eines begründeten Verdachts zulässig ist. Man könnte allenfalls argu-



mentieren, dass der Einsatz von Dashcams grundsätzlich nur die Sozialsphäre des Beschäftigten innerhalb der Arbeitszeit tangiert, während beim Einsatz eines Keyloggers auch jede private Nutzung des Firmencomputers festgehalten wird.

Insgesamt scheint der Einsatz dieser Technik aber nur in Ausnahmefällen und dann auch nur eingeschränkt zulässig zu sein.

## 8 WIE KANN DER EINSATZ DENNOCH ZULÄSSIG SEIN?

Die vorstehenden Ausführungen haben gezeigt, dass die Zulässigkeit des Einsatzes von Dashcams in Firmenfahrzeugen aufgrund des damit jeweils einhergehenden erheblichen Eingriffs in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers kritisch zu beurteilen ist. Dies muss aber nicht zu der Schlussfolgerung führen, dass der Einsatz dieser Technik in Deutschland generell abzulehnen ist. Es gilt vielmehr Wege zu suchen, wie sich der Grundrechtseingriff durch konkret vom Unternehmen zu treffende Vorkehrungen/Einschränkungen ausreichend und angemessen abmildern lässt.

Unter Berücksichtigung der nachfolgenden Prämissen könnte der Einsatz von Dashcams in Firmenfahrzeugen zulässig sein:

- Dashcams sollten – ohne begründeten Verdacht – nur „offen“ zum Einsatz kommen.
- Es sollte sichergestellt sein, dass die Aufzeichnungen von unauffälligen Fahrten spätestens 15–20 Stunden nach der Fahrt automatisch – und ohne Einsichtsmöglichkeit für den Arbeitgeber – gelöscht oder überschrieben werden.
- Es muss transparent festgelegt und durch entsprechende Programmierung der Kameras sichergestellt sein, in welchen limitierten Anwendungsfällen (Unfälle, Übergriffe auf den Mitarbeiter, Vandalismus im Innenraum der Fahrzeuge, Verfassen von Textnachrichten am Steuer) Aufzeichnungen konserviert werden.
- Es muss zugleich sichergestellt sein, dass bei Vorliegen eines Anwendungsfalles nur kurze Videosequenzen, die kurz vor dem Vorfall beginnen und kurz danach enden, konserviert werden. Das macht die Aufzeichnung letztlich zu einer anlassbezogenen (kein permanentes Verhaltensprofil wie beim Einsatz einer Key-Logger-Software); jedenfalls ist die Eingriffsintensität nicht so gravierend wie in Fällen der dauerhaft offenen Aufzeichnung einzustufen.
- Kommt es zu einer Konservierung von Videosequenzen, muss der Kreis der Einsichtsberechtigten, neben dem betroffenen Beschäftigten selbst, eng beschränkt sein (z. B. bestimmte Vorgesetzte, der Datenschutzbeauftragte, auf Wunsch ein Betriebsratsmitglied). Von den zur Einsicht Berechtigten sollte man vorab Datenschutzerklärungen einholen.
- Schließlich ist in mitbestimmten Betrieben der Betriebsrat vor der Inbetriebnahme von Dashcams einzubeziehen. Kameras, die Aufzeichnungen vom Innenraum der Firmenfahrzeuge erstellen, sind technische Einrichtungen i. S. d. BetrVG, die jeden-

falls dazu geeignet sind, das Verhalten der Arbeitnehmer zu überwachen. Dem Betriebsrat steht somit bei der Einführung und Anwendung von Dashcams ein echtes Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Absatz 1 Nr. 6 BetrVG zu. Die Einbeziehung des Gremiums kann erfahrungsgemäß auch dazu beitragen, die Akzeptanz innerhalb der Belegschaft zu erhöhen.

- Mitarbeiter sind vor dem Einsatz von Dashcams in ihrem Fahrzeug umfassend über das „Ob“ und „Wie“ der Aufzeichnung zu unterrichten. Die Informationspflicht bezieht sich insbesondere darauf,
  - wie die Aufzeichnung im Einzelnen funktioniert (z. B. sie beginnt mit Starten des Motors, keine Aufzeichnung nach Abstellen des Motors und insbesondere bei privater Firmenwagennutzung),
  - wie lange die Aufzeichnungen auf dem Zwischenspeicher (bspw. SD-Card der Kamera) gespeichert werden,
  - in welchen konkreten Fällen die Aufzeichnungen, etwa durch Speicherung in einer firmeneigenen Cloud, in welchem Umfang konserviert werden,
  - wer auf die konservierten Videosequenzen zugreifen darf.

Durch eine entsprechende Unterrichtung der Beschäftigten lässt sich der von der Rechtsprechung beanstandete psychische Überwachungsdruck erheblich abmildern. Der Arbeitnehmer weiß,

1. dass er während der Fahrt nicht unter permanenter (nachträglicher) Beobachtung steht,
2. dass die Aufzeichnungen im Regelfall von niemandem gesichtet und bereits nach wenigen Stunden wieder gelöscht werden und
3. dass im Falle einer Konservierung von (kurzen) Videosequenzen lediglich ein kleiner Kreis, zur Verschwiegenheit Verpflichteter, Einsicht nehmen wird.

Anstelle dieses Maßnahmenkatalogs würde es kaum Sinn machen, mit individuellen Einwilligungen der Mitarbeiter zum Einsatz von Dashcams zu arbeiten. Entsprechende Einwilligungen könnten vom Arbeitnehmer jederzeit – etwa unmittelbar nach einem Unfall – z. B. zur Beweisvereitelung mit der Folge widerrufen werden, dass die Aufzeichnungen nicht verwertbar wären.

## 9 FAZIT

Das Bild des Arbeitgebers, der aus der Zentrale heraus die Arbeitsleistung seiner Mitarbeiter in Firmenfahrzeugen jederzeit „live“ am Bildschirm mitverfolgen kann, wird es in Deutschland nicht geben. Dafür sind die Anforderungen, die deutsche Arbeitsgerichte an den Beschäftigtendatenschutz stellen, zu streng. Andererseits können sich die Gerichte aber auch nicht den Zeichen der Zeit verschließen und müssen ihre Rechtsprechung dem technischen Wandel – zumindest ein Stück weit – anpassen. ■

## UNSERE AUTOREN



**Dr. Alexander Bork**  
Rechtsanwalt & Salaried Partner bei Heuking Kühn Lüer Wojtek, Düsseldorf



**Claudia Servos**  
Rechtsreferendarin bei Heuking Kühn Lüer Wojtek, Düsseldorf