

Produktverantwortung, Produkthaftung; Datenschutz

KAPITEL

6

6.1 Wesentliche Bestimmungen des Produkthaftungsgesetzes (ProdHaftG)

Unter Produkthaftung versteht man die Haftung der Herstellungsunternehmen für Folgeschäden aus der Benutzung eines Produkts, und zwar für Personen- und Sachschäden, die durch seinen bestimmungsgemäßen Gebrauch infolge eines Fehlers des Erzeugnisses entstehen.

6.1.1 Unterschied zwischen vertraglicher und gesetzlicher Haftung

Die vertragliche Gewährleistung betrifft die Gebrauchs- und Funktionsfähigkeit sowie den Wert einer Sache, wie sie die Erwerbenden aufgrund eines abgeschlossenen Vertrags erwarten dürfen. **Vertragliche Ansprüche** bestehen für Kaufverträge, Werkverträge und andere Typen von Verträgen immer nur zwischen den Vertragsparteien. Sie richten sich nach den einschlägigen Vorschriften des BGB, z.B. §§ 437 ff. für Kaufverträge oder §§ 633 ff. für Werkverträge. Zu den Ansprüchen gehören v. a. Nacherfüllung (z.B. Mangelbeseitigung), Minderung, Rücktritt, Schadensersatz. Das gesetzlich verankerte Vertragsrecht schützt also das wirtschaftliche Nutzungsinteresse einer Vertragsseite, dass die Sache keine Mängel aufweist.

Beispiel: Sachmangel

Kunde K kauft einen Rasierapparat. Bei der ersten Benutzung gibt es aufgrund eines Materialfehlers eine Stichflamme. Das Gerät ist unbrauchbar. Kunde K hat gegen die Verkäuferin V einen vertraglichen Anspruch auf Nacherfüllung. Das bedeutet in diesem Fall, dass K von der Verkäuferin V die Lieferung eines funktionierenden Rasierapparats verlangen kann (vgl. §§ 437 Nr. 1, 439 BGB). Wenn sich herausstellen

sollte, dass der Materialfehler bei diesem Typ Rasierapparat immer auftritt, braucht sich der Kunde K auf Nacherfüllung nicht einzulassen. Er kann dann ohne Weiteres auch vom Vertrag zurücktreten (§§ 437 Nr. 2, 440, 323 und 326 Abs. 5 BGB).

Die **gesetzliche Produkthaftung** dagegen betrifft die Sicherheit des Produkts, wie sie die Allgemeinheit erwarten darf. Dabei geht es v. a. um das sog. Integritätsinteresse der Nutzenden und Dritter. Die Sache soll die Sicherheit für Leben, Gesundheit und Sachwerte bieten, die allgemein berechtigterweise erwartet werden kann. Die Regelungen zur Produkthaftung sind daher auch unabhängig von vertraglichen Beziehungen zwischen der oder dem Haftenden und der oder dem Geschädigten anwendbar.

Wichtig für die Prüfungsvorbereitung

Es gibt im Bereich der **gesetzlichen Produkthaftung** insbesondere zwei **allgemeine Anspruchsgrundlagen**, deren Voraussetzungen Sie kennen sollten:

- § 823 BGB
- § 1 ProdHaftG

Gemäß § 823 Abs. 1 BGB ist, wer vorsätzlich oder fahrlässig das Leben, den Körper, die Gesundheit, die Freiheit, das Eigentum oder ein sonstiges Recht einer oder eines anderen widerrechtlich verletzt, der bzw. dem anderen zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens verpflichtet. Gemäß § 823 Abs. 2 BGB ist auch zum Schadensersatz verpflichtet, wer gegen ein Gesetz verstößt, das den Schutz eines oder einer anderen bezweckt (sog. **Schutzgesetze**).



Produktverantwortung, Produkthaftung; Datenschutz

Aus § 823 Abs. 1 BGB werden **Verkehrssicherungspflichten** abgeleitet. Sie beinhalten, dass die Herstellungsunternehmen eines Produkts darauf zu achten haben, dass

- Konstruktionsfehler vermieden werden, die zu Schäden führen können,
- bei der Fabrikation keine Fehler auftreten sowie
- die das Produkt Nutzenden ausreichend informiert werden (Gebrauchsanweisungen).

Zudem müssen sie das Produkt am Markt beobachten, da manche Risiken sich erst später zeigen können. Im äußersten Fall müssen sie das fehlerhafte Produkt zurückrufen.

Ein Schutzgesetz i. S. d. § 823 Abs. 2 BGB ist z. B. § 3 ProdSG, wonach ein Produkt nur in den Verkehr gebracht werden darf, wenn es bei bestimmungsgemäßer Verwendung oder vorhersehbarer Fehlanwendung Sicherheit und Gesundheit von Nutzenden oder Dritten nicht gefährdet.

Die Haftung aus § 823 BGB setzt in jedem Fall **schuldhaftes Verhalten** voraus. Da man davon ausgehen kann, dass vorsätzliche Schädigungen nicht vorkommen werden, wird es um die Frage gehen, ob das Herstellungsunternehmen fahrlässig gehandelt hat, also die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht gelassen hat. Auch wenn der bzw. dem Geschädigten zugutekommt, dass dem Herstellungsunternehmen die Verkehrssicherungspflichten auferlegt werden, hat sie bzw. er doch bei § 823 BGB nachzuweisen, dass **Fahrlässigkeit** vorliegt.

Anders ist dies im **ProdHaftG**, das auf Vorgaben des Europarechts zurückgeht. Bei § 1 ProdHaftG ist die Haftung unabhängig von der Frage, ob der oder dem Haftenden ein Verschulden angelastet werden kann oder nicht. Es handelt sich um einen Fall der **Gefährdungshaftung**, bei der allein das Inverkehrbringen des Produkts als Risiko angesehen wird, für das das Herstellungsunternehmen haftet, wenn ein Fehler des Produkts zu einem Schaden führt.

6.1.2 Haftung für fehlerhafte Produkte

Gemäß § 1 ProdHaftG haben Herstellungsunternehmen eines Produkts den entstehenden Schaden zu ersetzen, wenn durch einen Fehler des Produkts

- jemand getötet oder an Körper oder Gesundheit verletzt wird oder
- eine Sache beschädigt wird.

Im Falle der Sachbeschädigung muss eine andere Sache als das fehlerhafte Produkt beschädigt und diese Sache hauptsächlich privat genutzt worden sein (Details s. § 1 Abs. 1 Satz 2 ProdHaftG). Reine Vermögensschäden werden also im Rahmen des ProdHaftG nicht ersetzt. Bei Verletzung von Körper oder Gesundheit können aber Schmerzensgeldansprüche geltend gemacht werden (§ 8 Satz 2 ProdHaftG).

Ist zwischen dem Herstellungsunternehmen und den Geschädigten streitig, ob ein Fehler vorliegt oder ob ein Fehler zu einem Schaden geführt hat, müssen die Geschädigten nachweisen, dass

- ein **Fehler** des Produkts vorliegt,
- ein **Schaden** eingetreten ist und
- ein **Kausalzusammenhang** zwischen Fehler und Schaden besteht, also der Schaden auf dem Fehler beruht.

Ein **Fehler** liegt vor, wenn das Produkt nicht die Sicherheit bietet, die unter Berücksichtigung aller Umstände berechtigterweise erwartet werden kann (§ 3 ProdHaftG). Dabei kommt es auf den Zeitpunkt an, zu dem das Produkt in den Verkehr gebracht wurde. Allein, dass später ein besseres Produkt herausgebracht wurde, bedeutet noch nicht, dass das frühere Produkt einen Fehler hatte. Darauf kann ein Anspruch also nicht gestützt werden.

Die Haftung des Herstellungsunternehmens kann gem. § 1 Abs. 2 ProdHaftG aus verschiedenen Gründen **ausgeschlossen** sein:

- Das Herstellungsunternehmen hat nicht selbst entschieden, dass das Produkt vermarktet werden soll. Es muss dieses also für seine Haftung selbst in den Verkehr gebracht haben.
- Der Fehler lag noch nicht vor, als das Herstellungsunternehmen das Produkt in den Verkehr gebracht hat. Hat das Produkt den Fehler erst später erhalten, soll das Herstellungsunternehmen hierfür nicht haften.



Produktverantwortung, Produkthaftung; Datenschutz

Beispiel: Ausschluss von ProdHaftG

Ein Großhandelsunternehmen lagert das Produkt unsachgemäß, sodass es beschädigt wird. Für einen solchen Schaden muss ein Herstellungsunternehmen nicht eintreten.

- Das Herstellungsunternehmen hat ein Produkt nicht für den Vertrieb und nicht im Rahmen seiner wirtschaftlichen Tätigkeit hergestellt.

Beispiel: Kein Ausschluss von ProdHaftG

Ein Autokonzern stellt einen Krankenwagen her und schenkt ihn einem Krankenhaus. Aufgrund eines Fehlers des Fahrzeugs wird eine Sanitäterin verletzt und beansprucht Schadensersatz. Der Autokonzern verteidigt sich damit, dass er das Fahrzeug nicht zum Verkaufen, sondern zum Verschenken hergestellt hat. Damit wird er aber nicht gehört, weil er das Fahrzeug im Rahmen seiner sonstigen wirtschaftlichen Tätigkeit hergestellt hat.

- Das Produkt wurde so hergestellt, weil es gesetzlich gefordert war.
- Der Fehler konnte nach dem Stand der Wissenschaft und Technik nicht erkannt werden.

Bei der Haftung nach § 823 BGB haften Herstellungsunternehmen nicht, wenn der Fehler auf die Weise im Rahmen einer Massenproduktion aufgetreten ist, dass er nicht vermeidbar war. Es handelt sich um einen **Ausreißer**, für den das Herstellungsunternehmen nichts kann. Anders ist dies nach § 1 ProdHaftG: Es haftet das Herstellungsunternehmen nur dann nicht, wenn ein solcher Ausreißer nach Wissenschaft und Technik auf keinen Fall hätte vermieden werden können.

Dafür gibt es aber auch Einschränkungen bei der Haftung nach § 1 ProdHaftG, die auf § 823 BGB nicht zu treffen, z. B.:

- Bei Sachschäden hat die oder der Geschädigte einen Selbstbehalt von 500 € zu tragen (§ 11 ProdHaftG).
- Da es sich beim ProdHaftG um ein verbraucherschützendes Gesetz handelt, scheidet eine Haftung bei Sach-

schäden aus, wenn das Produkt nicht privat, sondern gewerblich genutzt wurde (§ 1 Abs. 1 Satz 2 ProdHaftG).

- Ferner gibt es eine absolute Haftungsobergrenze für auf demselben Fehler beruhende Personenschäden, die bei 85 Mio. € liegt (§ 10 ProdHaftG).

Maßgeblich für die Bestimmung des bzw. der Haftenden ist der Begriff des „Herstellers“. **Hersteller** ist nach § 4 ProdHaftG nicht nur, wer das Endprodukt hergestellt hat, sondern auch,

- wer einen Grundstoff oder ein Teilprodukt hergestellt hat,
- wer sich als Herstellungsunternehmen ausgibt, z. B. durch das Anbringen des eigenen Namens oder der eigenen Marke auf dem Produkt,
- wer ein Produkt zum Zweck des Vertriebs im Rahmen der geschäftlichen Tätigkeit in den Geltungsbereich des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) einführt,
- wer Lieferunternehmen des Produkts ist, wenn das Herstellungsunternehmen des Produkts nicht festgestellt werden kann.

Herstellungsunternehmen haften nur anteilig, wenn die Geschädigten ein **Mitverschulden** trifft (§ 6 ProdHaftG). Das gilt aber nicht, wenn der Schaden auch aufgrund eines Verhaltens einer dritten Person eintritt; dann haften Herstellungsunternehmen und dritte Person nebeneinander.

6.2 Notwendigkeit und Zielsetzung des Datenschutzes

Durch den Datenschutz soll die einzelne Person davor geschützt werden, dass sie durch den Umgang mit ihren persönlichen, personenbezogenen Daten in ihrem Persönlichkeitsrecht beeinträchtigt wird.

6.2.1 Rechtsquellen des Datenschutzes

Seit dem 25.05.2018 beruht das in Deutschland anwendbare Datenschutzrecht auf der europäischen **Datenschutz-Grundverordnung** (Verordnung (EU) 2016/679, **DSGVO**), auf dem neu gefassten **Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)** und auf den jeweiligen Datenschutzgesetzen

Produktverantwortung, Produkthaftung; Datenschutz

der Länder. Oberstes Ziel des Datenschutzes ist gem. Art. 1 DSGVO der Schutz der Grundrechte und Grundfreiheiten natürlicher Personen, insbesondere deren **Recht auf Schutz personenbezogener Daten**. Die DSGVO enthält dazu Regelungen zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Verkehr solcher Daten. Auch die grundlegenden datenschutzrechtlichen Begrifflichkeiten ergeben sich aus Art. 4 DSGVO.

Weitere Rechtsgrundlagen für den Datenschutz im betrieblichen Alltag können sich z.B. aus Gesetzen und Verordnungen der Länder ergeben (z.B. § 11 GewO), aber auch aus Betriebsvereinbarungen, mit denen Arbeitgebende und Betriebsrat für bestimmte Situationen (z.B. für elektronische Zeiterfassung) den Umgang mit persönlichen Daten regeln.

Sonderregeln des Datenschutzes sind das Bankgeheimnis, das Brief-, Post- und Fernmeldegeheimnis und das Steuergeheimnis. Einige weitere Beispiele für Gesetze, in denen sich datenschutzrechtliche Regelungen finden, sind:

- Telekommunikationsgesetz
- Telemediengesetz
- Verwaltungsverfahrensgesetze des Bundes und der Länder
- Meldegesetze, Passgesetz
- Sozialgesetzbuch

Auch das **Strafrecht** schützt die Daten der einzelnen Person. So ist z.B. das Briefgeheimnis in § 202 StGB geschützt, und § 203 StGB stellt in bestimmten Fällen die Preisgabe von Daten unter Strafe und lässt damit besonders sensiblen Daten auch einen besonderen Schutz angedeihen.

Gefordert wird der Datenschutz vom **Recht auf informationelle Selbstbestimmung**. Seit dem Volkszählungsurteil des BVerfG aus dem Jahr 1983 hat der Datenschutz den **Rang eines Grundrechts**. Damit, in den letzten Jahren aber insbesondere wegen des Inkrafttretens der DSGVO, ist die Bedeutung des Datenschutzes erheblich gestiegen.

Die erlassenen Regelungen dienen teilweise dem **Schutz der Daten der einzelnen Person** und sorgen so dafür, dass sie selbst möglichst weitgehend kontrollieren kann, was mit ihren Daten geschieht. Gleichzeitig schaffen datenschutzrechtliche Regelungen aber vielfach auch die Rechtsgrundlagen dafür, dass die Verwaltung oder Dritte mit den Daten einzelner Personen ohne deren Zustimmung oder sogar gegen deren Willen arbeiten können. Dann dienen die Regelungen immerhin dazu, der einzelnen Person zu zeigen, wer ihre Daten verarbeiten darf und wer nicht.

Exkurs: Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen



Kein unmittelbar datenschutzrechtliches Thema ist der **Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen** von Unternehmen. Die einschlägigen Regelungen hierzu sind seit 2019 im Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG) zusammengefasst. Diese „Daten“ der Unternehmen werden zusätzlich durch § 204 StGB geschützt. Technische und organisatorische Maßnahmen zum Schutz persönlicher Daten und von Geschäftsgeheimnissen werden sich in der Praxis häufig überschneiden.

6.2.2 Personenbezogene Daten und ihre Schutzwürdigkeit

Personenbezogene Daten sind gem. Art. 4 Nr. 1 DSGVO alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder **identifizierbare natürliche Person** beziehen. Die Person, um deren Daten es geht, wird als „betroffene Person“ bezeichnet. Der Oberbegriff für den Umgang mit Daten lautet „Verarbeitung“. Darunter ist jeder **mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren** ausgeführte Vorgang im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten zu verstehen, z.B. das Erheben, das Ordnen, die Speicherung, die Veränderung, die Verwendung, die Offenlegung durch Übermittlung oder Verbreitung, das Löschen oder die Vernichtung. Um Informationen über betroffene Personen handelt es sich immer schon dann, wenn irgendwie mit den Daten ein Bezug zu einer natürlichen Person hergestellt werden kann.



Produktverantwortung, Produkthaftung; Datenschutz

Zu **Daten** gehören daher z. B.:

- Name, Anschrift, Telefonnummer
- Ausweisnummer
- Beruf, Geschlecht, Familienstand, Geburtsdatum
- Angaben zum Erscheinungsbild, Aussehen
- Angaben zum Gesundheitszustand
- Fotografien, Fingerabdrücke, Röntgenbilder
- Angaben auf einem Fahrtenschreiber
- Angaben zum beruflichen Werdegang, zur Ausbildung
- Einzelverbindungsanzeige

Auch die Angaben in der Personalakte von Arbeitnehmenden zählen zu den personenbezogenen Daten.

Die DSGVO legt einige **Grundsätze** für die Verarbeitung personenbezogener Daten fest. Personenbezogene Daten müssen gem. Art. 5 DSGVO z. B.

- in einer für die betroffene Person nachvollziehbaren Weise verarbeitet werden (Grundsatz der Transparenz),
- für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erhoben werden und dürfen nicht in einer mit diesen Zwecken nicht zu vereinbarenden Weise weiterverarbeitet werden (Grundsatz der Zweckbindung),
- dem Zweck angemessen und erheblich sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein (Grundsatz der Datenminimierung),
- sachlich richtig und erforderlichenfalls auf dem neuesten Stand sein; unrichtige Daten müssen unverzüglich gelöscht oder berichtigt werden (Grundsatz der Richtigkeit).

Die oder der Datenverantwortliche muss gem. Art. 28 DSGVO mit Dritten, die für sie bzw. ihn Daten verarbeiten (z. B. mit einem externen Lohnabrechnungsunternehmen) einen **Vertrag über die Auftragsverarbeitung (AV-Vertrag)** abschließen, um der Verpflichtung zum Schutz personenbezogener Daten gerecht zu werden. AV-Verträge regeln Gegenstand und Dauer der Verarbeitung, Art und Zweck der Verarbeitung, die Art der personenbezogenen Daten, die Kategorien betroffener Personen und die Pflichten und Rechte der Verantwortlichen (s. im Einzelnen Art. 28 Abs. 3 DSGVO).

Für das **Arbeitsverhältnis** enthält § 26 BDSG eine gesetzliche Erlaubnis für personenbezogene Arbeitnehmerdaten

im Rahmen der Zweckbestimmung des Arbeitsverhältnisses. Sofern schutzwürdige Belange der Arbeitnehmenden nicht beeinträchtigt werden, dürfen Arbeitgebende zur Durchführung des Arbeitsverhältnisses **personenbezogene Arbeitnehmerdaten** speichern. Die Verarbeitung personenbezogener Daten, die nicht bereits durch den Zweck des Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt ist, setzt eine Einwilligung in die Datenverarbeitung voraus. Dabei ist wichtig, dass die Einwilligung auch im Hinblick auf die im Beschäftigungsverhältnis bestehende Abhängigkeit der Arbeitnehmenden **tatsächlich als freiwillig** eingestuft werden kann (vgl. § 26 Abs. 2 BDSG).

Die in der Personalverwaltung beschäftigten **Mitarbeitenden** unterliegen den Regelungen des Datenschutzes in der Weise, dass sie jenseits ihrer spezifischen Aufgaben Daten nicht verarbeiten dürfen. Häufig werden sie auf den Schutz personenbezogener Daten besonders verpflichtet.

Jedem und jeder Arbeitnehmenden stehen nach der DSGVO bez. seiner oder ihrer personenbezogenen Daten nicht abdingbare Rechte zu, die der „Verantwortliche“, also im Arbeitsverhältnis der Arbeitgebende, zu berücksichtigen hat, z. B.:

- **Informationspflicht** gem. Art. 13 DSGVO: Die oder der Verantwortliche muss in der Situation der Erhebung der Daten eine Reihe von Angaben machen, u. a. genauere Informationen zur bzw. zum Verantwortlichen, zu den Datenschutzbeauftragten, zu den Zwecken, zu denen die Daten verarbeitet werden.
- **Auskunftsrecht** gem. Art. 15 DSGVO: Die betroffene Person hat ein Recht darauf, Auskunft darüber zu erhalten, welche ihrer Daten verarbeitet werden, zu welchem Zweck sie verarbeitet werden, wie lange sie gespeichert werden sollen u. a. m.
- **Berichtigungsrecht** gem. Art. 16 DSGVO: Die betroffene Person hat das Recht, von dem oder der Verantwortlichen unverzüglich die Berichtigung sie betreffender unrichtiger personenbezogener Daten zu verlangen.
- **Löschungsanspruch** gem. Art. 17 DSGVO: Die betroffene Person hat das Recht, von dem oder der Verantwortlichen zu verlangen, dass sie betreffende personenbezogene Daten unverzüglich gelöscht werden, und der bzw. die Verantwortliche ist verpflichtet, personen-



Produktverantwortung, Produkthaftung; Datenschutz

bezogene Daten unverzüglich zu löschen, wenn etwa die Daten für die Zwecke, für die sie erhoben wurden, nicht mehr notwendig sind, oder wenn eine erforderliche Einwilligung widerrufen wurde.

- **Recht auf Datenübertragbarkeit** gem. Art. 20 DSGVO: Die betroffene Person hat das Recht, die sie betreffenden personenbezogenen Daten, die sie einer oder einem Verantwortlichen bereitgestellt hat, in einem strukturierten, gängigen und maschinenlesbaren Format zu erhalten, und sie hat das Recht, diese Daten einem oder einer anderen Verantwortlichen ohne Behinderung durch die oder den Verantwortlichen, der bzw. dem die personenbezogenen Daten bereitgestellt wurden, zu übermitteln, wenn die Verarbeitung auf Einwilligung oder Vertrag beruht und automatisiert erfolgt ist.

Während die zuvor genannten Rechte in ähnlicher Weise bereits nach früherem Recht bestanden, ist das Recht auf Datenportabilität durch die DSGVO neu eingeführt worden.

Für Personalakten enthält § 83 BetrVG eine spezielle Regelung: Jeder und jede Arbeitnehmende hat ein Einsichtsrecht und kann sich dabei von einem Betriebsratsmitglied begleiten lassen.

Nach § 38 BDSG haben nicht öffentliche Stellen, die personenbezogene Daten automatisiert verarbeiten und damit i. d. R. **mindestens 20 Arbeitnehmende** ständig beschäftigen, eine oder einen Beauftragten für den Datenschutz zu bestellen.

Aus den datenschutzrechtlichen Grundsätzen und den ausdrücklich geregelten Rechten der Arbeitnehmenden ergeben sich im Bereich von Arbeitsverhältnissen fol-

gende, teilweise durch die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung entwickelten **Spezifika**:

- Bewerbungsunterlagen erfolgloser Bewerbender müssen nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens gelöscht bzw. zurückgegeben werden.
- Fotos von Beschäftigten in das Internet zu stellen ist i. d. R. nur mit der schriftlichen Einwilligung der Betroffenen erlaubt. Zudem ist die Einwilligung jederzeit widerrufbar.
- Nach dem Ende von Arbeitsverhältnissen sind Mitarbeiterseiten zu löschen. Der Hinweis, dass ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin ausgeschieden ist, reicht nicht aus.
- Die dienstliche Nutzung von Telefon, Computer, E-Mail usw. kann kontrolliert, aber nicht lückenlos und ohne Wissen der Beschäftigten systematisch ausgewertet werden. Bezüglich einer erlaubten privaten Nutzung ist eine Kontrolle eindeutig als privat erkennbarer Kommunikation generell unzulässig.
- Die Weitergabe von Personaldaten an Dritte, etwa für Werbezwecke, ist unzulässig.
- Eine allgemeine Videoüberwachung durch Arbeitgebende ist nur zulässig, wenn konkrete Sicherheitsbedürfnisse oder Produkthanforderungen dies erfordern (z. B. Kassenraum einer Bankfiliale, Überwachung eines komplizierten Produktionsvorgangs). Eine solche Videoüberwachung muss aber offen erfolgen. Allenfalls zur anders nicht möglichen Aufklärung von Straftaten kann in seltenen Fällen eine heimliche Videoüberwachung zulässig sein.

Generell ist bei Maßnahmen, die die Mitarbeitenden betreffen, stets darauf zu achten, dass dem **Betriebsrat** in den meisten Fällen Mitbestimmungsrechte (insbesondere gem. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG) zustehen.