

## Newsletter April 2022

### In dieser Ausgabe:

- 1 Videoüberwachung im Fitnessstudio
- 3 Arbeitsvertragsgestaltung: Catch-all-Klausel ist keine Geheimhaltungsmaßnahme
- 4 Urlaubspause

## Videoüberwachung im Fitnessstudio

Das Verwaltungsgericht Ansbach (VG Ansbach, Urt. v. 23.02.2022, Az.: AN 14 K 20.83) hat sich ausführlich mit den von der DS-GVO vorgegebenen Zulässigkeitsvarianten von Videoüberwachungsmaßnahmen auseinandergesetzt.

### Sachverhalt (verkürzt):

Die Klägerin betreibt ein Fitnessstudio, das unter anderem über einen Trainingsbereich, Aufenthaltsbereiche und Umkleidekabinen mit Spinden verfügt. Das Fitnessstudio wurde auf der gesamten Fläche während der Öffnungszeiten videoüberwacht (ohne Tonaufzeichnung), die Aufzeichnungen 48 Stunden lang gespeichert und anschließend gelöscht. Hinweisschilder befinden sich auf den Innen- und Außenseiten der Eingangstür.

Gegenüber der beklagten Datenschutzaufsichtsbehörde trug die Klägerin vor, die Videoüberwachung diene der Prävention und Aufklärung von Diebstählen und Sachbeschädigungen, welche es in der Vergangenheit mehrfach gegeben habe. Mildere Mittel, wie beispielsweise Warnhinweise, hätten keinen Erfolg gezeigt.

Außerdem diene die Videoüberwachung dem Schutz der weiblichen Trainierenden vor sexuellen Übergriffen.

Die beklagte Datenschutzaufsichtsbehörde forderte die Klägerin auf, die Videoüberwachung insgesamt einzustellen. Gegen den entsprechenden Anordnungsbescheid erhob die Klägerin Anfechtungsklage zum Verwaltungsgericht Ansbach.

### Die Entscheidung des VG Ansbach:

Das Verwaltungsgericht Ansbach hat die Klage abgewiesen und die Videoüberwachung damit für unzulässig erklärt.

Interessant ist die Begründung des Gerichts, die sich ausführlich mit den Zulässigkeitsvarianten von Videoüberwachungsmaßnahmen auseinandersetzt.

Zunächst hat das Verwaltungsgericht Ansbach herausgearbeitet, dass die Videoüberwachung nicht auf **Art. 6 Abs. 1 lit. a) DS-GVO (Einwilligung)** gestützt werden könne.

Eine Einwilligung sei eine freiwillig, in informierter Weise und unmissverständlich abgegebene Willenserklärung oder eine sonstige eindeutig-bestätigende Handlung. Das bloße Passieren der Hinweisschilder am Ein- / Ausgang genüge dafür nicht.

Auch **Art. 6 Abs. 1 lit. b) DS-GVO (Vertragserfüllung)** scheidet im vorliegenden Fall als Zulässigkeitsgrundlage aus.

Es entspreche nicht der allgemeinen Verkehrsauffassung, dass Trainierende in einem Fitnessstudio durch eine lückenlose Videoüberwachung vor Übergriffen und Diebstählen zu schützen wären. Die vertragliche Nebenpflicht, die Trainierenden vor solchen Delikten zu schützen, erschöpfe sich darin, Spinde und hilfsbereites Personal bereitzustellen.

Schließlich könne die Videoüberwachung nicht auf **Art. 6 Abs. 1 lit. f) DS-GVO (berechtigtes Interesse)** gestützt werden.

Das VG Ansbach hält eine Videoüberwachung in der vorliegenden Fallkonstellation für unverhältnismäßig. Der Fitnessstudiobetreiberin stünden andere Mittel zur Erreichung des Eigen- und Fremdschutzes zur Verfügung, die weniger stark in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung der Trainierenden eingreifen würden. Als Möglichkeit nennt das Gericht z.B. eine Personalaufstockung.

#### Fazit:

Die Entscheidung ist lehrreich, zumal die von der Fitnessstudiobetreiberin angestellten Überlegungen in der Praxis häufig angetroffen werden.

Das Verwaltungsgericht Ansbach verdeutlicht, dass eine datenschutzrechtliche Einwilligung nicht durch das bloße Passieren eines Hinweises auf die Videoüberwachung abgegeben werden kann. Das Vorbeigehen an einem solchen Hinweis hat keinen Erklärungswert. Ein anderes Ergebnis kann man nur erreichen, wenn der „Zutrittsprozess“ anders gestaltet wird.

Das Gericht stellt außerdem klar, dass Personalmangel keinen Grund darstellt, um stattdessen pauschal auf Videoüberwachungsmaßnahmen zu setzen.

Allerdings verdeutlicht die Entscheidung auch, wann ein berechtigtes Interesse, Videoüberwachungen durchzuführen, gegeben sein kann.

---

*Videoüberwachungsmaßnahmen können auf Art. 6 Abs. 1 lit. f) DS-GVO gestützt werden.  
Dazu muss die verantwortliche Stelle jedoch eine echte Risikoanalyse durchführen und das Ergebnis sauber dokumentieren.*

---

## Arbeitsvertragsgestaltung: Catch-all-Klausel ist keine Geheimhaltungsmaßnahme

In vielen älteren Arbeitsvertragsmustern finden sich Klauseln, wonach Mitarbeitende dazu verpflichtet werden, Stillschweigen „über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse“ zu wahren.

Am 26.04.2019 ist das Geschäftsgeheimnisgesetz (GeschGehG) in Kraft getreten. Das GeschGehG verlangt, dass Unternehmen angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen ergreifen und dass ein berechtigtes Interesse an der Geheimhaltung besteht (vgl. § 2 GeschGehG).

Geheimhaltungsmaßnahmen können beispielsweise Zugangsbeschränkungen, IT-Sicherheitsmaßnahmen und Sensibilisierungsmaßnahmen sein.

Eine weitere Komponente stellen vertraglichen Geheimhaltungsklauseln dar, die jedoch nicht allgemein gehalten sein dürfen, sondern auf das jeweilige Unternehmen zugeschnitten werden müssen. Es darf sich dabei gerade nicht um „Catch-all-Klauseln“ handeln.

Eine aktuelle Entscheidung des Arbeitsgerichts Aachen (ArbG Aachen, Urt. v. 13.1.2022, Az.: 8 Ca 1229/20) bringt eine weitere Facette ins Spiel.

### Sachverhalt (stark verkürzt):

Die Klägerin ist Herstellerin von Verpackungsmaterialien. Der Beklagte war bei der Klägerin im Bereich Produktentwicklung tätig. Noch im laufenden Arbeitsverhältnis leitete er technische Informationen an Wettbewerber der Klägerin weiter. Im Arbeitsvertrag war u.a. eine „Catch-all-Geheimhaltungsklausel“ ohne zeitliche Begrenzung enthalten. Die Klägerin nahm den Beklagten auf Unterlassung gem. § 6 GeschGehG in Anspruch.

### Die Entscheidung des ArbG Aachen:

Das Arbeitsgericht Aachen hat die Klage abgewiesen. Neben Beweislastfragen äußerte sich das Gericht auch zur Frage der Wirksamkeit der Geheimhaltungsklausel.

Das Arbeitsgericht Aachen ist der Auffassung, dass die verwendete Klausel unwirksam sei. Die Klausel gehe über das berechnete Geheimhaltungsinteresse der Klägerin hinaus, da sie Arbeitnehmer „bis an ihr Lebensende“ verpflichte, im Laufe des Arbeitsverhältnisses erlangte Informationen geheim zu halten. Damit beschränke die Klausel die Beschäftigten unangemessen in deren beruflichen Fortkommen.

---

*Wirksamer Geschäftsgeheimnisschutz erfordert immer auch technisch-organisatorische Maßnahmen.*

---

Eine Bindung ohne jede zeitliche Beschränkung und ohne inhaltliche Konkretisierung berücksichtige diese grundgesetzlich geschützte Rechtsposition der Arbeitnehmer nicht ausreichend. Denn diese hätten ein Interesse, den Arbeitgeber unter Verwertung erworbenen Fachwissens wechseln können.

#### Fazit:

Die Entscheidung des Arbeitsgericht Aachen ist bedenklich streng. Leider enthält die Entscheidung auch keine Vorgaben, welche zeitliche Beschränkung angemessen sein soll.

Die Schwierigkeit besteht darin, dass sich eine angemessen zeitliche Grenze in der Praxis kaum festlegen lässt. Es mag Geschäftsgeheimnisse geben, die aufgrund technischen Fortschritts schnell überholt sind. Andere Geheimnisse, wie bestimmte Rezepturen, werden eine längere „Haltbarkeit“ aufweisen.

Folgt man der Ansicht des Arbeitsgerichts Aachen, läuft ein Arbeitgeber Gefahr, durch eine zu lange oder zeitlich unbegrenzte Geheimhaltungsklausel den Geheimnisschutz insgesamt zu verlieren. Im Ergebnis ist das nicht haltbar.

Arbeitgeber sollten daher zunächst überprüfen, ob ihre Arbeitsvertragsvorlagen noch „Catch-all-Klauseln“ enthalten. Solche Klauseln stellen seit dem 26.4.2019 ohnehin keine geeigneten Geheimhaltungsmaßnahmen mehr da. Sie sollten daher durch Klauseln, die an das GeschGehG angepasst sind, ersetzt werden. Außerdem sollten Arbeitgeber technisch-organisatorische Maßnahmen zum Geheimnisschutz ergreifen.

Eine zeitliche Einschränkung der Geheimhaltungsklausel kann zur Absicherung der Regelung dann vorgesehen werden, wenn sich die geheimhaltungsbedürftige Information schnell verändert.

Hierbei kann man sich an nachvertraglichen Wettbewerbsverboten orientieren. Diese dürfen maximal für zwei Jahre vereinbart werden (§ 74a Abs.1 Satz 3 HGB). Diese Frist dürfte auch für Geheimhaltungsklauseln rechtssicher vereinbar sein.

## Urlaubspause...

Urlaubsbedingt macht unser Newsletter im Mai eine vorgezogene Sommerpause. Die nächste Ausgabe unseres Newsletters wird im Juni erscheinen.

---

*Arbeitgeber sollten „Catch-all-Klauseln“ aus ihren Arbeitsvertragsmustern entfernen und unternehmensspezifische Geheimhaltungsklauseln verwenden.*

---