

Neues aus der Rechtsprechung

Täterschutz durch Datenschutz – Beweisverwertungsverbot bei Arbeitszeitbetrug

Bisher waren Beweisverwertungsverbote in Kündigungsschutzprozessen häufig von untergeordneter Bedeutung. Die Rechtsprechung ging hier nur sehr zurückhaltend davon aus, dass vom Arbeitgeber vorgelegte Beweise nicht verwertet werden können. Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen positionierte sich in seinem Urteil vom 6. Juli 2022 (Az. 8 Sa 1148/20) anders. Es hielt eine Kündigung wegen Arbeitszeitbetrug für unwirksam, unter anderem weil die arbeitgeberseitig vorgelegten Videoaufzeichnungen und Auszüge aus elektronischen Zugangserfassungssystemen nicht prozessual verwertbar sein.

Der beklagte Arbeitgeber hatte über ein Hinweisgebersystem erfahren, dass einige Arbeitnehmer – darunter auch der Kläger – regelmäßig Arbeitszeitbetrug begangen haben sollten. Bei den Recherchen stieß der Arbeitgeber auf Daten des elektronischen Zugangserfassungssystems. Die diesem System zugrundeliegende Betriebsvereinbarung sah vor, dass eine personenbezogene Auswertung der Daten unzulässig ist. Der Betriebsrat stimmte der Auswertung der Daten im elektronischen Zugangserfassungssystem ungeachtet dessen zu. Weiterhin stützte sich der Arbeitgeber bei seiner Bewertung auf über ein Jahr alte Aufzeichnungen von Videokameras. Letztere waren offen an den Eingängen zum Werksgelände platziert. Sie waren mit einem Schild versehen, dass darauf hinwies, dass die Aufnahmen nach 96 Stunden gelöscht würden. Jedenfalls nach Ansicht des Arbeitgebers ergab sich aus den so kumulierten Daten, dass der betreffende Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nicht ordnungsgemäß und im geschuldeten Umfang erbringt. Der Arbeitgeber kündigte. Die Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers hatte Erfolg. Die Entscheidung des Arbeitsgerichts wurde vom LAG Niedersachsen bestätigt.

Das LAG stellte fest, dass die Daten aus dem elektronischen Zugangserfassungssystem nicht verwertet werden dürften. Dem stehe die entsprechende Regelung der Betriebsvereinbarung

entgegen, die ausnahmslos jede Auswertung personenbezogener Daten untersagt. Die nachträgliche Zustimmung des Betriebsrats ändere daran nichts. Vielmehr müsse sich der Arbeitnehmer darauf einstellen können, dass er sich auf die Betriebsvereinbarung persönlich berufen kann. Er genieße insofern Vertrauensschutz.

Auch eine Verwertung der Videoaufzeichnungen kommt nach Ansicht des LAG nicht in Betracht. Da die Kameras nur das Kommen und Gehen auf dem Werksgelände festhalten würden, könnte noch kein sicherer Schluss auf die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten gezogen werden. Sie seien daher schon ungeeignet, festzustellen, ob die kommenden und gehenden Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung auch tatsächlich erbringen. Denn die Verpflichtung zur Arbeitsleistung beginne und ende nicht am Ein- und Ausgang zum Werksgelände. Zudem seien die Arbeitnehmer häufig auf den Videoaufzeichnungen, etwa aufgrund von Kopfbedeckungen, nicht zu identifizieren. Weiterhin gebe es, z.B. in Form von Kartenlesegeräten, mildere Mittel zur Arbeitszeiterfassung. Eine Videoüberwachung sei nicht angemessen, zumal die Aufzeichnungen, die der Arbeitgeber in den Prozess eingeführt hatte, über ein Jahr alt waren. Die Arbeitnehmer könnten sich insofern auf eine sogenannte Privatheitserwartung stützen.

Zwar handelt es sich um eine Einzelfallentscheidung. Arbeitgeber sollten jedoch bereits bei der Einführung von Überwachungssystemen darauf achten, dass die gewonnenen Daten im Fall der Fälle auch verwertbar sind. Dazu gehört auch eine sorgfältige Verhandlung von Betriebsvereinbarungen, um zu verhindern, dass diese einer späteren Verwertung von Beweismitteln entgegenstehen.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Christina Esser
+49 (0) 221 65065-129
christina.esser@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de