

Neues aus der Rechtsprechung

BAG zu Videoüberwachung: Kein Verwertungsverbot trotz Datenschutzbedenken

In einem Kündigungsschutzverfahren besteht grundsätzlich kein Verwertungsverbot in Bezug auf Aufzeichnungen aus einer offenen Videoüberwachung, die vorsätzlich vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers belegen sollen. Dies gilt auch dann, wenn die Überwachungsmaßnahme des Arbeitgebers nicht vollständig den Vorgaben des Datenschutzrechts entspricht. Dies hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 29. Juni 2023 entschieden (Az. 2 AZR 296/22, bislang nur als Pressemitteilung veröffentlicht).

Die beklagte Arbeitgeberin hatte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger wegen vorsätzlichen Arbeitszeitbetrugs gekündigt. Nach einem anonymen Hinweis, dass mehrere Mitarbeiter des Betriebs regelmäßig Arbeitszeitbetrug begingen, hatte die Arbeitgeberin Aufzeichnungen aus einer – durch ein Piktogramm ausgewiesenen und auch sonst nicht zu übersehenden – Videokamera an einem Tor zum Werksgelände ausgewertet. Aus den Aufzeichnungen ging hervor, dass der Kläger das Werksgelände zwar zunächst betreten, dann jedoch noch vor Schichtbeginn wieder verlassen hatte. Der Arbeitnehmer machte im Kündigungsschutzverfahren geltend, die Erkenntnisse aus der Videoüberwachung unterlägen einem Sachvortrags- und Beweisverwertungsverbot und dürften daher nicht berücksichtigt werden.

Nachdem die Vorinstanzen der Klage stattgegeben hatten, verwies das BAG die Sache auf die Revision der Beklagten an das LAG zurück. Das LAG hätte nach den einschlägigen Vorschriften des Unionsrechts sowie des nationalen Verfahrens- und Verfassungsrechts nicht nur das Vorbringen der Beklagten zum Verlassen des Werksgeländes durch den Kläger vor Schichtbeginn zugrunde legen, sondern ggf. auch die **betreffende Bildsequenz aus der Videoüberwachung in Augenschein nehmen müssen**.

Ob die Videoüberwachung in jeder Hinsicht den Vorgaben des BDSG oder der DSGVO entsprochen habe, spiele dabei keine Rolle. Wenn

die **Datenerhebung** – wie hier – **offen** erfolge und **vorsätzlich vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers** in Rede stehe, wäre eine **Verarbeitung der betreffenden personenbezogenen Daten** durch die Gerichte **nach der DSGVO nicht ausgeschlossen, selbst wenn datenschutzrechtliche Vorgaben missachtet** worden wären. Es sei dann grundsätzlich irrelevant, wie lange der Arbeitgeber mit der erstmaligen Einsichtnahme in das Bildmaterial zugewartet und es bis dahin vorgehalten habe.

Das BAG weicht damit von der Entscheidung des LAG ab. Nach diesem hätte eine Verwertung der Videoaufzeichnungen die vorprozessuale Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Klägers perpetuiert und vertieft. Den Grundsätzen der Datenminimierung und Speicherbegrenzung nach Art. 5 DSGVO widerspreche insbesondere, dass die herangezogenen Videoaufzeichnungen zum Zeitpunkt der Auswertung bereits teilweise ein Jahr lang zurückgelegen hätten.

Das Urteil des BAG bedeutet nicht, dass ein Verwertungsverbot von Videoaufzeichnungen in jedem Fall ausscheidet, wenn vorsätzliche Pflichtverletzungen im Raum stehen. Der Senat hat angedeutet, dass ein **Verwertungsverbot ausnahmsweise aus Gründen der Generalprävention** in Betracht kommen kann, wenn die offene Videoüberwachung eine **schwerwiegende Grundrechtsverletzung** darstellt. Er konnte diese Frage jedoch offenlassen, weil eine solche schwerwiegende Grundrechtsverletzung im konkreten Fall zu verneinen war.



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

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