

Datenschutz und Täterschutz

„In einem Kündigungsschutzprozess besteht grundsätzlich kein Verwertungsverbot in Bezug auf solche Aufzeichnungen aus einer offenen Videoüberwachung, die vorsätzlich vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers belegen sollen. Dies gilt auch dann, wenn die Überwachungsmaßnahme des Arbeitgebers nicht vollständig im Einklang mit den Vorgaben des Datenschutzrechts steht“ (BAG, Urt. v. 29.6.2023 – 2 AZR 296/22).

In dem Streitfall wirft eine Arbeitgeberin einem ihrer Arbeitnehmer vor, an einem bestimmten Tag eine sog. Mehrarbeitsschicht nicht geleistet zu haben, gleichwohl aber deren Vergütung von der Arbeitgeberin zu verlangen.

Der Arbeitnehmer behauptet nach wie vor gegenüber seiner Arbeitgeberin, er habe an einem bestimmten Tag gearbeitet, während die auf einen anonymen Hinweis hin erfolgte Auswertung der Aufzeichnungen einer durch ein Piktogramm ausgewiesenen und auch sonst nicht zu übersehenen Videokamera an einem Tor zum Werksgelände ergab – nach dem Vortrag der Arbeitgeberin –, dass der Arbeitnehmer das Werksgelände vor Schichtbeginn wieder verlassen habe, worauf die Arbeitgeberin die entsprechende Lohnzahlung verweigerte und das Arbeitsverhältnis des Mitarbeiters außerordentlich, hilfsweise ordentlich, kündigte.

Der Mitarbeiter erhob Klage und machte geltend, er habe an dem streitgegenständlichen Tag gearbeitet. Die Erkenntnisse aus der Videoüberwachung unterlägen einem Sachvortrags- und Beweisverwertungsverbot und dürften daher im Kündigungsschutzprozess nicht berücksichtigt werden.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Die hiergegen gerichtete Revision des beklagten Arbeitgebers hatte vor dem 2. Senat des BAG Erfolg. Sie führte zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Dieses musste nunmehr nicht nur das Vorbringen des Arbeitgebers zum Verlassen des Werksgeländes durch den Arbeitnehmer vor Beginn der Mehrarbeitsschicht zugrunde legen, sondern ggf. auch die betreffende Bildsequenz aus der Videoüberwachung am Tor zum Werksgelände in Augenschein nehmen. Dies folge aus einschlägigen Vorschriften des Unionsrechts sowie des nationalen Verfahrens- und Verfassungsrechts.

Dabei spiele es keine Rolle, ob die Überwachung in jeder Hinsicht den Vorgaben des BDSG bzw. der DSGVO entsprach.

Selbst wenn dies nicht der Fall gewesen sein sollte, wäre eine Verarbeitung der betreffenden personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers durch die Gerichte für Arbeitsachen nicht ausgeschlossen. Dies gälte jedenfalls dann, wenn die Datenerhebung – wie hier – offen erfolgte und vorsätzlich vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers in Rede stehe. In einem solchen Fall sei es grundsätzlich irrelevant, wie lange der Arbeitgeber mit der erstmaligen Einsichtnahme in das Bildmaterial zugewartet und es bis dahin vorgehalten habe.

Das BAG konnte offenlassen, ob ausnahmsweise aus Gründen der Generalprävention ein Verwertungsverbot in Bezug auf vorsätzliche Pflichtverstöße in Betracht komme, wenn die offene Überwachungsmaßnahme eine schwerwiegende Grundrechtsverletzung darstelle. Dies sei jedoch im zu entscheidenden Fall nicht gegeben gewesen.

Aus dem Fall kann gelernt werden, dass sich vertragswidriges Verhalten einer Arbeitsvertragspartei auch nicht hinter dem Datenschutz verstecken und damit den Rechtsfolgen eines vertragswidrigen Verhaltens entgehen kann.



Dr. jur. Günter Schmitt-Rolfes
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,
München

JETZT TESTEN



1



2

Arbeit und Arbeitsrecht (AuA) richtet sich als praxisorientierter und unverzichtbarer Ratgeber für die moderne Personalarbeit an Fach- und Führungskräfte im Bereich Human Resources.

Testen Sie jetzt kostenlos **2** Ausgaben der Fachzeitschrift AuA und bestellen Sie noch heute.

