

Eine nach dem Datenschutzgesetz zulässige Überwachung löst kein Verwertungsverbot aus – Anmerkung zu Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 28.03.2019, 8 AZR 24/17

I.

Kommt es auf einer Arbeitsstelle zu Diebstählen oder sonstigen Straftaten haben Arbeitgeber den Wunsch, durch Videoüberwachung den Täter zu fassen. Diesem Wunsch der Arbeitgeber steht das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer entgegen. Die Entscheidung des BAG konkretisiert noch einmal die aus diesem Spannungsfeld entstehenden Anforderungen an eine Videoüberwachung.

II.

Die Klägerin war bei der Beklagten als Verkäuferin in einer Lottoannahmestelle beschäftigt. Dort kam es zu Fehlbeständen bei Losen und Tabakwaren. Die Beklagte führte eine Videoüberwachung durch. Ein Verdacht gegen einen bestimmten Mitarbeiter gab es noch nicht. Die Überwachung ergab, dass die Klägerin in sechs Fällen Zigarettenverkäufe nicht ordnungsgemäß abgerechnet und unberechtigt Rubbellose genutzt habe. Der Schaden belaufe sich auf EUR 976,20. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin fristlos. Hiergegen erhob die Klägerin Klage und verlangte ausstehenden Lohn. Im Gegenzug erhob die Beklagte Widerklage auf Zahlung von insgesamt EUR 9.840,27. Über die konkret festgestellten Pflichtverstöße hinaus hätte eine Innenrevision einen weiteren Warenschwund i.H.v. von EUR 8.864,07 ergeben. Die Auswertung der Videoaufzeichnungen habe zwar nicht die Klägerin als Täterin ergeben, aber auch keine anderen Mitarbeiter.

Erstinstanzlich ist die Beklagte zur Zahlung der ausstehenden Vergütung verurteilt worden, die Widerklage der Beklagten wurde abgewiesen. Auch die von der Beklagten erhobene Berufung wurde zurückgewiesen. Auf die Revision hin hat das BAG der Widerklage der Beklagten teilweise stattgegeben. Hinsichtlich der konkret festgestellten Pflichtverletzungen käme ein Schadensersatz in Betracht. Ein Beweisverwertungsverbot ergebe sich nicht, da die Videoaufzeichnung den Anforderungen des Datenschutzgesetzes entspreche. Allerdings müsse festgestellt werden, ob durch die Videoüberwachung ein psychischer Anpassungsdruck bei den Arbeitnehmern erzeugt worden sei. Weiter stellte das BAG fest, Arbeitgeber dürften im Grundsatz bis zu einer Bedarfsklärung vorerst alle Daten speichern und verwenden.

Bezüglich des weitergehenden Schadensersatzanspruches reiche es nicht aus, auszuschließen das andere Mitarbeiter den Warenschwund verursacht hätten. Vielmehr hätte die Täterschaft der Klägerin konkret nachgewiesen werden müssen.

III.

Eine Videoüberwachung durch den Arbeitgeber ist nicht grenzenlos zulässig. Besteht bereits ein konkreter Verdacht gegen einen Mitarbeiter, kann eine Videoüberwachung grundsätzlich angeordnet werden. Der Arbeitgeber muss diesen Anfangsverdacht aber aktenkundig dokumentieren. Besteht wie im entschiedenen Fall bei der Anordnung der Videoüberwachung noch kein Verdacht gegen einen konkreten Mitarbeiter sind Videoüberwachungen ebenfalls möglich, dürfen dann aber keinen Anpassungs- bzw. Leistungsdruck erzeugen. Unabhängig von den arbeitsrechtlichen Voraussetzungen muss die Videoüberwachung auch die Vorschriften des Datenschutzgesetzes einhalten. Ist dies der Fall, scheidet ein Verwertungsverbot der Videoaufzeichnungen aus.

2.

Für Arbeitgeber wichtig sind die gesteigerten Anforderungen der seit Mai 2018 geltenden Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Art. 5 DSGVO betont die Grundsätze der Datenminimierung und Speicherbegrenzung. Die Datenerhebung, zu der auch Videoaufzeichnungen gehören, müssen

dem Zweck angemessen und erheblich, sowie auf das für die Zweck der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein. Erhobene Daten dürfen nur so lange gespeichert werden, wie sie für die Zwecke, für die sie verarbeitet werden erforderlich sind.

Arbeitgeber sind daher gut beraten, Videoaufzeichnungen so schnell wie möglich auszuwerten. Soweit in der besprochenen Entscheidung das BAG angenommen hat, der Arbeitgeber dürfe im Grundsatz bis zu einer Bedarfsklärung vorerst alle Daten speichern und verwenden, sollten Arbeitgeber sich nicht darauf verlassen, dass diese Rechtsprechung weiterverfolgt wird. Außerdem liegt die Überprüfung von den Datenschutzbehörden verhängten Bußgeldbescheide nicht beim BAG. Bei Vertrauen auf die skizzierte Rechtsprechung des BAG besteht daher die Gefahr, dass diese Auffassung von den Datenschutzbehörden und insbesondere von den insoweit zuständigen Gerichten nicht geteilt wird und erhebliche Bußgelder wegen Verletzung der Vorschriften der Datenschutzgrundverordnung gezahlt werden müssen.

IV.

Videoaufzeichnungen von Arbeitnehmern sind nicht ausnahmslos zulässig. Vor Anordnung einer Videoaufzeichnung sollten Arbeitgeber sich insoweit anwaltlich beraten lassen. Ansonsten besteht die Gefahr, dass die Videoaufzeichnung später nicht verwertbar ist und/oder wegen Verletzung datenschutzrechtlicher Vorschriften erhebliche Bußgelder drohen. Arbeitnehmer die einer Videoaufzeichnung ausgesetzt sind sollten sich ebenfalls dahingehend anwaltlich beraten lassen, ob diese Videoaufzeichnung vorschriftsmäßig ist. Hierfür stehe ich gerne zur Verfügung.

Diese Ausführungen stellen eine erste Information dar, die zum Zeitpunkt der Erstveröffentlichung aktuell war. Die Rechtslage kann sich seitdem geändert haben. Die Ausführungen können und sollen eine individuelle Beratung nicht ersetzen.