

06.11.2018 | Von: Rolf Winkel

Urteil zur Videoüberwachung am Arbeitsplatz

## Daten bei "offener Überwachung" dürfen noch lange verwendet werden

Wer an seinem Arbeitsplatz offen per Video beobachtet wird, muss damit rechnen, dass noch viele Monate lang auf die Überwachungsdaten zurückgegriffen werden darf. Das ist rechtens, urteilte das Bundesarbeitsgericht (BAG) kürzlich.

bradcalkins - Fotolia.com



Beim der Videoüberwachung am Arbeitsplatz geht es um Kontrolle von Arbeitnehmern und Datenschutz. Zu unterscheiden ist zwischen einer transparenten »offenen« und einer geheimen »verdeckten« Überwachung. Die offene Videoüberwachung ist sowohl nach der neuen Datenschutzgrundverordnung als auch nach dem alten Datenschutzrecht im Prinzip erlaubt. Denn jeder Beschäftigte weiß ja genau Bescheid, dass die Überwachung stattfindet.

Strittig war allerdings bislang, wie lange der Arbeitgeber noch auf die gespeicherten Daten zurückgreifen kann. Hierzu hat das BAG am 23. August 2018 eine »überwachungsfreundliche« Entscheidung getroffen (Az.: 2 AZR 133/18). Im Verdachtsfall darf der Arbeitgeber danach noch mindestens sechs Monate – und wohl auch noch länger – auf die Videoaufnahmen zurückgreifen. Anders lautende Urteile der unterinstanzlichen Arbeitsgerichte wurden damit gekippt.

Verhandelt wurde über die Klage einer fristlos entlassenen Verkäuferin in einem Tabakwarengeschäft mit angeschlossener Lottoannahmestelle. Dort hatte der Arbeitgeber eine Videoüberwachung installiert. Offen und für jedermann gut sichtbar. Bei einer Inventur wurde festgestellt, dass Tabakwaren fehlten. Daraufhin wertete der Arbeitgeber die Videoaufzeichnungen der letzten sechs Monate aus. Ergebnis: Die Verkäuferin hatte sechs Monate, bevor der Schaden festgestellt wurde, kassierte Barbeträge nicht verbucht und nicht in die Registrierkasse gelegt. Das Landesarbeitsgericht Hamm hatte die darauf ausgesprochene fristlose Entlassung für rechtswidrig erklärt: Die Videoaufnahmen unterlägen dem Verwertungsverbot, weil sie schon längst hätten gelöscht werden müssen.

Das BAG sah dies ganz anders: "Die Speicherung von Bildsequenzen aus einer rechtmäßigen offenen Videoüberwachung, die vorsätzliche Handlungen eines Arbeitnehmers zulasten des Eigentums des Arbeitgebers zeigen, wird nicht durch bloßen Zeitablauf unverhältnismäßig, solange die Ahndung der Pflichtverletzung durch den Arbeitgeber arbeitsrechtlich möglich ist."

Das Gericht befand, der Arbeitgeber durfte mit der Auswertung des Bildmaterials warten, bis er dafür einen berechtigten Anlass sah. Es merkte dazu noch an, dass sich an der Rechtmäßigkeit der späten Nutzung der Aufnahmen auch durch die seit dem 25. Mai 2018 geltenden Datenschutz-Grundverordnung nichts geändert habe.

### **Strengere Regeln bei verdeckter Überwachung**

Eine verdeckte Videoüberwachung ist sowohl nach der Rechtsprechung des BAG als auch nach dem neuen Datenschutzrecht nur in Ausnahmefällen zulässig – nur dann, wenn dem Arbeitgeber keine mildereren Mittel zur Erreichung eines legitimen Zwecks zur Verfügung stehen. Zudem muss im Einzelfall geprüft werden, ob die Arbeitgeberinteressen gegenüber den Persönlichkeitsinteressen der betroffenen Arbeitnehmer überwiegen.

Hierzu hatte das BAG bereits am 27. März 2003 entschieden, dass eine solche verdeckte Überwachung statthaft ist, wenn sie für den Arbeitgeber das einzige Mittel ist, um eine schwere Straftat oder eine schwere Verfehlung zu seinen Lasten nachweisen zu können (Az.: 2 AZR 51/02). In dem vom BAG entschiedenen Fall bestand in einem Getränkemarkt der konkrete Verdacht, dass eine Arbeitnehmerin Unterschlagungen begangen hatte. In diesem Einzelfall hatte das BAG gegen die Überwachung und gegen die Nutzung der Überwachungsergebnisse bei der dann erfolgten Kündigung der Arbeitnehmerin nichts einzuwenden.

### **Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats**

Generell gilt: Bei der Videoüberwachung am Arbeitsplatz haben Betriebsräte ein Mitbestimmungsrecht. Dies gilt generell bei der „Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen“. Das bestimmt § 87 Abs. 1 Nr. 6 des Betriebsverfassungsgesetzes.

Zum Beispiel kann per Betriebsvereinbarung geregelt sein, dass bei Inbetriebnahme der (offenen) Überwachung die Reichweite und die Erfassungswinkel der Kameras an den Monitoren demonstriert werden. Ausgeschlossen werden kann auch eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle im Zusammenhang mit einem Kameraüberwachungssystem. Und schließlich kann auch geregelt sein, wie lange die Daten gespeichert werden dürfen. Technisch ist das durch einen internen Überlaufspeicher für aufgenommene Daten möglich. Aufgezeichnete Aufnahmen werden dann nach einer bestimmten Zeit einfach überspielt.

