

Videoüberwachung- Zugangskontrollsystem - behaupteter Arbeitszeitbetrug – Beweisverwertungsverbot

(von Dr. Eberhard Kiesche, [Arbeits- und Datenschutzberater, Bremen](#))

Landesarbeitsgericht Niedersachsen 8. Kammer, Urteil vom 06.07.2022, 8 Sa 1148/20

Nachfolgendes Urteil ist mit seinen Leitsätzen für Betriebs- und Personalräte von Nutzen. Es zeigt auf, dass der Arbeitgeber als Beklagte hier gegen das informationelle Selbstbestimmungsrecht des Klägers (Arbeitnehmer) nach Art. 1, 2 GG (Grundgesetz) verstößt und seine Datenverarbeitung nach Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) und Datenschutzgrund-Verordnung (DSGVO) klar unrechtmäßig war.

Daraus folgert das LAG zutreffend, dass es die in das Gerichtsverfahren eingebrachten Beweismittel der Beklagten für den Arbeitszeitbetrug (Videoaufzeichnungen, Beibringung von Zeugen, Daten aus dem Kartenlesegerät) nicht zulassen kann. Ansonsten würde der Grundrechtsverstoß durch das Gericht noch unzulässig fortgesetzt. Somit spricht es ein gut begründetes **Beweisverwertungsverbot** aus. Es schließt sich damit inhaltlich der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Kündigungsschutzsenat- vgl. BAG 23. August 2018 - 2 AZR 133/18 - BAGE 163, 239; BAG, Urt. v. 28.3.2019 – 8 AZR 421/17) an. Es führt auch eine erforderliche und nützliche Prüfung der *Verhältnismäßigkeit der Datenverarbeitung* durch. Die Revision beim BAG ist zugelassen (2 AZR 297/22).

Für Betriebs- und Personalräte ergibt sich aus dem Urteil ein wichtiger Praxistipp, nämlich ihre älteren Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu technischen Kontrolleinrichtungen unbedingt von Zeit zu Zeit zu überprüfen, ob der AG oder die Dienststelle sich noch an die abgeschlossenen Vereinbarungen

hält, z.B. bei den Löschfristen oder bei dem Verbot von Leistungs- und Verhaltenskontrollen.

Nachfolgend die Leitsätze des Gerichts:

1. Verpflichtet sich der Arbeitgeber in einer Betriebsvereinbarung, eine personenbezogene Auswertung von Daten, die er durch den Einsatz von Kartenlesegeräten gewonnen hat, nicht vorzunehmen, kann sich auch der einzelne Arbeitnehmer darauf berufen.
2. Erklärt der Arbeitgeber in einem Betriebskonzept oder auf einer Beschilderung einer Videoüberwachungsanlage, die hieraus gewonnenen Daten nur 96 Stunden lang aufzubewahren, kann ein Arbeitnehmer hierauf die berechnigte Privatheitserwartung stützen, dass der Arbeitgeber nur auf Videodateien Zugriff nehmen wird, die - bei erstmaliger Sichtung - nicht älter als 96 Stunden sind.
3. Zur Kontrolle geleisteter Arbeitszeiten ist eine Videoüberwachungsanlage an den Eingangstoren eines Betriebsgeländes in der Regel weder geeignet noch erforderlich.
4. Der - erstmalige - Zugriff auf Videoaufzeichnungen, die mehr als ein Jahr zurückliegen, ist zum Zwecke der Aufdeckung eines behaupteten Arbeitszeitbetruges regelmäßig nicht angemessen. Solche Daten unterliegen im Kündigungsschutzprozess einem Beweisverwertungsverbot.

Langtext: Bundesarbeitsgericht

<https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/2-azr-297-22/>