



Videüberwachung: Sind Aufnahmen verwertbar?

Bereits in der Vergangenheit wurde auch im Bereich des Arbeitsrechts häufig darüber diskutiert, wie mit einer Videüberwachung durch den Arbeitgeber umzugehen ist. Diese Frage kommt meist dann auf, wenn der Arbeitgeber anhand dieser Überwachung Erkenntnisse gewinnt, welche dem Arbeitnehmer angelastet werden können beziehungsweise sogar zu dessen Entlassung führen können.

Auch im August 2018 hatte das BAG über eine Angelegenheit im Bereich der arbeitgeberseitigen Überwachung zu entscheiden (Urteil vom 23.08.2018, Az. 2 AZR 133/18):

Sachverhalt

Die Klägerin war als Verkäuferin in einem Tabak- und Zeitschriftenhandel beschäftigt. Auch eine Lottoannahmestelle gehört zu dem Handel. Der Arbeitgeber hatte in seinem Geschäft eine offene Videüberwachung installiert, um dadurch die Aufzeichnung sein Eigentum zu schützen. Die Vorrichtung diente zur Sicherung gegenüber Kunden auch gegenüber seinen Mitarbeitern.

Im dritten Quartal des Jahres 2016 stellt der Arbeitgeber, der Beklagte, einen Fehlbestand im Bereich der Tabakwaren fest. Aus diesem Grund nahm er im August 2016 eine Auswertung der erfolgten Aufzeichnungen vor. Dabei konnte er feststellen, dass seine Mitarbeiterin (die Klägerin) etwa sechs Monate zuvor, im Februar 2016, vereinnahmte Gelder nicht in die Kasse seines Ladens legte.

Der Arbeitgeber sprach sodann eine außerordentliche, fristlose Kündigung gegenüber der Klägerin aus.

Hiergegen ging die Klägerin gerichtlich vor. Das Arbeitsgericht gab der Kündigungsschutzklage zunächst statt, ebenso das Landesarbeitsgericht. Argumentiert wurde dies damit, dass hinsichtlich der Videüberwachung ein Verwertungsverbot vorliegen würde.

Dies wurde damit begründet, dass der Arbeitgeber die Aufzeichnungen unverzüglich, also bereits vor August 2016, hätte löschen müssen. Das BAG wies die Angelegenheit nun erneut an das Landesarbeitsgericht zurück.

Rechtliche Würdigung

Das BAG hat nicht abschließend beurteilt, ob die Videüberwachung in rechtmäßiger Art und Weise erfolgte. Sollte dies der Fall sein, so wäre die Verarbeitung der streitgegenständlichen Aufzeichnung von § 32 BDSG a.F. gedeckt. Anders als seitens der Klägerin argumentiert, läge sodann kein Verstoß gegen ihr allgemeines Persönlichkeitsrecht nach Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG vor.

Die unverzügliche Löschungspflicht folgt aus § 6 b Abs. 5 BDSG a.F. Die Regelung wurde in § 4 Abs. 5 BDSG n.F. entsprechend übernommen. Nach der Auffassung des

BAG steht diese Löschungspflicht der späteren Auswertung jedoch nicht entgegen. Sollte es sich um eine rechtmäßige offene Videoüberwachung gehandelt haben, so hätte der Arbeitgeber die Aufzeichnungen nicht sofort auswerten und dann löschen müssen, sondern durfte dies auch erst dann tun, sofern ein konkreter Anlass zur Auswertung besteht. So lange durfte er hier also warten.

Auch die Regelungen der seit diesem Jahr geltenden DSGVO stehen dieser Auffassung nicht entgegen.

Rechtsanwältin Maike Ludewig, [Kanzlei Jöhnke & Reichow Rechtsanwälte in Partnerschaft mbB](#)

Bild: © New Africa / fotolia.com

Versicherungs- und Finanznachrichten

expertenReport



<https://www.experten.de/id/4945514/videoueberwachung-sind-aufnahmen-verwertbar/>