

Legal Update

Arbeitsrecht

Bundesarbeitsgericht zur Zulässigkeit verdeckter Videoüberwachung

Felix Pott
Köln, 19.03.2013

Die Verwertung von verdeckt aufgezeichneten Videoaufnahmen im Kündigungsschutzverfahren ist unter der Voraussetzung zulässig, dass der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung bestand, es keine Möglichkeit zur Aufklärung durch weniger einschneidende Maßnahmen (mehr) gab und die Videoüberwachung insgesamt nicht unverhältnismäßig war (BAG, Urteil v. 21.06.2012, 2 AZR 153/11).

Sachverhalt

Der Arbeitgeber, ein bundesweit tätiges Einzelhandelsunternehmen, hatte das Arbeitsverhältnis der Klägerin, welche zuletzt als stellvertretende Filialeiterin beschäftigt war, aufgrund der Entwendung von mehreren Zigarettenschachteln aus dem Warenbestand des Arbeitgebers gekündigt. Dieser – von der Klägerin bestrittene – Vorwurf wurde durch eine Videoaufnahme bestätigt, welche von dem Arbeitgeber verdeckt angefertigt wurde. Die verdeckte Videoüberwachung erfolgte

mit Zustimmung des Betriebsrats aufgrund des Verdachts von Mitarbeiterdiebstählen für den Zeitraum von drei Wochen. Auf den Bändern war die Klägerin zu sehen, wie sie mehrere Zigarettenschachteln aus dem Bestand entwendete. Nach Anhörung des Betriebsrates kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise fristgerecht.

Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht Köln hatte die Klage mit der Begründung zurückgewiesen, dass der Diebstahl von Zigarettenschachteln durch die Klägerin aufgrund der Inaugenscheinnahme der verdeckten Videoaufnahmen bewiesen sei und daher das Arbeitsverhältnis aufgrund der hilfsweise fristgerechten Kündigung (nicht jedoch der außerordentlichen Kündigung) beendet worden sei. Das Landesarbeitsgericht hatte hierbei die verdeckt angefertigte Videoaufnahme als Beweis verwertet und sah die Pflichtverletzung der Arbeitnehmerin somit als erwiesen an. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hob die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Köln auf. Eine

Verwertung der Videoaufnahmen sei zwar unter bestimmten Voraussetzungen möglich. Zu diesen Voraussetzungen sei die Würdigung des Landesarbeitsgerichts jedoch unzureichend, so dass die Sache zur neuen Entscheidung zurückverwiesen werden müsse.

Nach der Entscheidung des BAG soll eine Verwertung von verdeckt angefertigten Videoaufnahmen im Prozess nur dann möglich sein, wenn das entsprechende Interesse des Arbeitgebers an einer derartigen Informationsbeschaffung als vorrangig gegenüber dem Schutz des informationellen Selbstbestimmungsrechts der Arbeitnehmerin anzusehen und die Art der Informationsbeschaffung trotz der mit ihr verbundenen Persönlichkeitsbeeinträchtigungen somit als schutzbedürftig zu qualifizieren sei. Eine verdeckte Videoüberwachung von Arbeitnehmern erfülle diese Voraussetzungen nur dann, wenn

1. der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zu Lasten des Arbeitgebers bestehe,
2. es keine Möglichkeit zur Aufklärung durch weniger einschneidende Maßnahmen (mehr) gebe und
3. die Videoüberwachung insgesamt nicht unverhältnismäßig sei.

Sind indes diese strengen Voraussetzungen erfüllt, stünden auch die Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) einer verdeckten Videoüberwachung selbst dann nicht entgegen, wenn sie an öffentlich zugänglichen Arbeitsplätzen stattfindet. Zwar bestimmt § 6b Abs. 2 BDSG, dass Videoaufzeichnungen in öffentlich zugänglichen Räumen kenntlich zu machen sind, was jedoch nicht dazu führen dürfe, dass jedwede Videoüberwachungsmaßnahme an öffentlich zugänglichen Arbeitsplätzen per se unzulässig sei.

Anmerkung

Das BAG formuliert in der vorliegenden Entscheidung weitgehend handhab- und darstellbare Voraussetzungen für die Zulässigkeit der prozessualen Verwertung von verdeckt angefertigten Videoaufzeichnungen auch an öffentlich zugänglichen Arbeitsplätzen. Die Entscheidung des BAG verdient in zweierlei Hinsicht Beachtung: Zum einen stellt sie klar, dass eine verdeckte Videoüberwachung am Arbeitsplatz bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen auch dann nicht gegen § 6b Abs. 2 BDSG verstößt, wenn es sich um einen öffentlich zugänglichen Arbeitsplatz handelt und die Videoüberwachung nicht kenntlich gemacht wird. Zum anderen werden die Voraussetzungen für die Zulässigkeit einer derartigen verdeckten Videoüberwachung benannt, wenngleich die Kriterien eine umfassende Interessenabwägung erfordern, so dass eine trennscharfe Abgrenzung der zulässigen von der unzulässigen verdeckten Videoüberwachung am Arbeitsplatz weiterhin nur schwer möglich sein wird. Plant der Arbeitgeber eine verdeckte Videoüberwachung am Arbeitsplatz, so sollte die Berücksichtigung der vom BAG aufgestellten Kriterien stets hinreichend dokumentiert werden, um die Darlegung im Prozess zu erleichtern. Diesbezüglich sind die Verdachtsmomente, das Fehlen anderweitiger Aufklärungsmöglichkeiten sowie Erwägungen zur Verhältnismäßigkeit der Maßnahme bereits im Rahmen des nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG erforderlichen Mitbestimmungsverfahrens mit dem Betriebsrat zu erörtern. Besteht ein Betriebsrat nicht, so ist eine Dokumentation der Erwägungen vor Durchführung der Maßnahme gleichwohl anzuraten. Gerade das Kriterium der Verhältnismäßigkeit der Maßnahme im Allgemeinen lässt auch für die Zukunft viel Platz für Ermessensentscheidungen der handelnden Arbeitgeber sowie der entscheidenden Gerichte. Insoweit bleibt die Herausbildung einer gewissen Kasuistik von Überwachungsfällen abzuwarten.

Hinweis

Dieser Überblick dient ausschließlich der allgemeinen Information und kann konkreten Rechtsrat im einzelnen Fall nicht ersetzen. Sprechen Sie bei Fragen bitte Ihren gewohnten Ansprechpartner bei GÖRG bzw. den Autor Felix Pott unter +49 221 33660-524 oder fpott@goerg.de an. Informationen zum Autor finden Sie auf unserer Homepage www.goerg.de.

Unsere Standorte

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten

BERLIN

Klingelhöferstraße 5, 10785 Berlin
Tel +49 30 884503-0, Fax +49 30 882715-0

ESSEN

Alfredstraße 220, 45131 Essen
Tel +49 201 38444-0, Fax +49 201 38444-20

FRANKFURT AM MAIN

Neue Mainzer Straße 69 – 75, 60311 Frankfurt am Main
Tel +49 69 170000-17, Fax +49 69 170000-27

HAMBURG

Dammtorstraße 12, 20354 Hamburg
Tel +49 40 500360-0, Fax +49 40 500360-99

KÖLN

Kennedyplatz 2, 50679 Köln
Tel +49 221 33660-0, Fax +49 221 33660-80

MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 22, 80538 München
Tel +49 89 3090667-0, Fax +49 89 3090667-90