

Mandanteninfo Oktober 2011

Heimliche Videoaufzeichnung gerichtlich nicht verwertbar

1. *Fehlt es vor der heimlichen Installation und Aktivierung einer Videokamera durch den Arbeitgeber an einem hinreichend konkretisierten Verdacht gegen den von der Überwachung betroffenen Personenkreis, ist der Arbeitgeber nicht zur Videoüberwachung berechtigt.*
2. *Die durch eine heimliche Videoüberwachung unter Verletzung von § 6b Abs 1 BDSG 1990 analog, § 32 BDSG 1990 und Art 2 Abs 1 i.V.m. Art 1 Abs 1 GG gewonnenen Daten unterliegen einem Beweisverwertungsverbot.*

*Arbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 03.05.2011, 11 Ca 7326/10
(rechtskräftig)*

Die Beklagte (Arbeitgeber) betreibt eine Hausbrauerei mit rund 80 Arbeitnehmern. Sie verdächtigte den Kläger, der als Bierzapfer bei ihr beschäftigt war, sich durch Manipulation beim Zapfen und Abrechnen bereichert zu haben, ohne allerdings konkrete Verdachtsmomente gegen ihn zu haben. Dennoch installierte die Beklagte heimlich eine Videokamera und kündigte den Kläger anschließend fristlos, hilfsweise fristgerecht im Wesentlichen mit der Begründung, er habe Bier verkauft, ohne den Erlös an sie weiterzugeben.

Das Arbeitsgericht hat die Verwertung der mittels der Videoüberwachung gewonnenen Erkenntnisse abgelehnt und der Kündigungsschutzklage statt gegeben, weil die Beklagte **mit der Videoüberwachung gegen die gesetzlichen Vorgaben aus §§ 6b Abs. 1 analog, 32 BDSG verstoßen** hat und das durch Art. 2 Abs.1 GG i.V.m. Art.1 Abs.1 GG geschützte allgemeine Persönlichkeitsrecht des Klägers verletzt. Dieser Verstoß führt zu einem Beweisverwertungsverbot. Bereits vor Inkrafttreten der spezialgesetzlichen Regelungen in § 6b BDSG und § 32 BDSG hat das BAG in seiner Rechtsprechung die Voraussetzungen für die Zulässigkeit einer heimlichen Videoüberwachung von Arbeitnehmern näher konkretisiert. Es hat festgestellt, dass das durch Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 1 Abs. 1 GG gewährleistete allgemeine **Persönlichkeitsrecht** auch im Privatrechtsverkehr und damit im Arbeitsverhältnis zu beachten ist und den **Arbeitnehmer vor einer lückenlosen technischen Überwachung am Arbeitsplatz durch heimliche Videoaufnahmen schützt** (BAG, Urteil vom 27.03.2003 - 2 AZR 51/02 - AP Nr 36 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung; BAG, Urteil vom 07.10.1987 - 5 AZR 116/86 - AP BGB § 611 Persönlichkeitsrecht Nr. 15). Eingriffe in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers können allerdings durch die Wahrnehmung überwiegender schutzwürdiger Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt sein. Bei einer Kollision des allgemeinen Persönlichkeitsrechts mit den Interessen des Arbeitgebers ist durch

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi^{1,3}
Christopher Koll¹
Maike Grolms
Wiebke Christoph
Ingrid Heinlein⁴

Rechtsanwälte und
zugleich Fachanwälte für
¹ Arbeitsrecht
² Sozialrecht
³ Familienrecht
⁴ VRLAG a.D.

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit
folgenden Kanzleien
für Arbeitsrecht

Berlin
Dieter Hummel*
Mechtild Kuby*
Christian Fraatz*
Dr. Silvia Velikova
Anne Weidner

Bremen
Sieling Winter* Dette* Nacken*

Frankfurt a.M.
Franzmann* Büdel* Bender*

Freiburg
Michael Schubert*
Dr. Henrike Vetter
Anwaltsbüro im Hagarhaus

Hamburg
Müller-Knapp* · Hjort*
Brinkmeier*

Hannover
Detlef Fricke
Joachim Klug

Konstanz
Wirlichtsch –
Kanzlei für Arbeitsrecht

Mannheim
Dr. Growe & Kollegen

München
Bell.Helm.PartnerInnen

Nürnberg
Manske & Partner*

Wiesbaden
Schütte* & Kollegen

eine Güterabwägung im Einzelfall zu ermitteln, ob das allgemeine Persönlichkeitsrecht den Vorrang verdient. Danach ist die **heimliche Videoüberwachung eines Arbeitnehmers zulässig, wenn der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung** oder einer anderen schweren Verfehlung zu Lasten des Arbeitgebers besteht, weniger einschneidende Mittel zur Aufklärung des Verdachts ausgeschöpft sind, die verdeckte Video-Überwachung praktisch das einzig verbleibende Mittel darstellt und insgesamt nicht unverhältnismäßig ist .

Unter Berücksichtigung der vom BAG entwickelten und in der Literatur anerkannten Grundsätze ergibt sich, dass der mit dem Videokameraeinsatz verbundene Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht jedenfalls nur dann gerechtfertigt sein kann, **wenn bereits vor der Überwachung der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zu Lasten des Arbeitgebers bestand**. Noch vor der Prüfung der Erforderlichkeit und Angemessenheit hängt die Zulässigkeit der Videoüberwachungsmaßnahme also maßgeblich vom Grad und der Konkretisierung der Verdachtslage ab. Insbesondere auch der Wortlaut des § 32 BDSG, in dem von einem Verdacht gegen "den Betroffenen" die Rede ist, lässt die gesetzgeberische Wertung erkennen, dass – ähnlich wie bereits vom BAG gefordert – zu prüfen ist, wie viele Personen videoüberwacht werden und ob diese Personen hierfür Anlass gegeben haben. Damit ist die Handlungsbefugnis des Arbeitgebers eng auszulegen und kann nur dann anerkannt werden, wenn **tatsächliche Anhaltspunkte an der Schwelle eines Tatsachenbeweises** bestehen. Die Überwachung muss dazu dienen, einen bereits räumlich und funktional konkretisierten Verdacht auf eine Person einzugrenzen. Vorauszusetzen ist nicht nur eine besondere – also über die generell bestehende Gefahr von Straftaten hinausgehende – Gefahrenlage, auch der von der Überwachung betroffene Personenkreis muss zumindest bestimmbar sein. **Beschränkt sich demgegenüber der Verdacht des Arbeitgebers auf die allgemeine Vermutung, dass Mitarbeiter Straftaten begehen, und kann der Arbeitgeber diese pauschale Mutmaßung nicht durch weitere Anhaltspunkte zumindest auf einzelne Personen und näher spezifizierte Tathandlungen konkretisieren, so ist eine Videoüberwachung unzulässig.**

Die Unzulässigkeit dieser Beweise gilt unabhängig von der weitergehenden Frage der so genannten **Fernwirkung von Beweisverwertungsverböten** (vgl. hierzu ausführlich BGH, Urteil vom 01.03.2006 - XII ZR 210/04 - NJW 2006, S. 1657; BGH, Urteil vom 24.08.1983 - 3 StR 136/83 - NStZ 1984, S. 275) Die Existenz eines Videobandes als solches erbringt nämlich noch keinen Beweis. Zur Beweisführung geeignet wird das Band erst dadurch, dass die auf dem Band verkörperten optischen Informationen durch ein menschliches Auge zur Kenntnis genommen werden. Diese Kenntnisnahme ist ein notwendiger Zwischenschritt, so dass das Beweisverwertungsverbot völlig sinnentleert würde, wenn man zwar den Augenscheinbeweis selbst als unzulässig qualifizieren, die Vernehmung der Personen, die den Inhalt des Videobandes zur Kenntnis genommen haben, oder deren Aufzeichnungen als Beweise jedoch zulassen würde (ArbG Frankfurt, Urteil vom 25.01.2006 – 7 Ca 3342/05 – RDV 2006, S. 214). Hierin wäre eine **unzulässige Umgehung des Beweisverwertungsverbötes** zu sehen (OLG Karlsruhe, Urteil vom 08.11.2001 – 12 U 180/01 – NJW 2002, S. 2799)

Eine wichtige Entscheidung für alle AN und deren Vertreter! Für Betriebsräte bietet sie die Grundlage, bei geplanten Überwachungen die Verdachtsmomente gegenüber den zu überwachenden AN kritisch zu hinterfragen. Ob ein Verdacht den Anforderungen der Rechtsprechung genügt („konkreter“ Verdacht), wird möglicherweise ohne Sachverständigen gemäß § 80 Abs. 3 BetrVG vom BR nicht beurteilt werden können.

Das vollständige Urteil findet sich bei **Juris**, weitere Fundstellen: BB 2011,1332 (Kurz wiedergabe), ArbRB 2011,162 (Kurz wiedergabe) sowie ArbRB 2011, 202-203 (red. Leitsatz, Kurz wiedergabe) und wird allen Interessierten zur ausführlichen Lektüre empfohlen.