

## CB-KOMMENTAR

# „Arbeitgeber dürfen bei legaler Videoüberwachung auch Zufallsfunde verwerten“

### PROBLEM

Arbeitgeber unterliegen oft rechtlichen Unsicherheiten, wenn sie das Verhalten ihrer Mitarbeiter kontrollieren. Nun hat das Bundesarbeitsgericht insoweit Rechtssicherheit geschaffen, als es die Verwertung von Zufallsfunden aus einer legalen Videoüberwachung erlaubt. Daneben hat das Gericht die gesetzliche Frist zur Erklärung einer außerordentlichen Kündigung sachgerecht interpretiert und einige andere arbeitgeberfreundliche Feststellungen getroffen.

### ZUSAMMENFASSUNG

Der Fall spielte in einem Supermarkt. Bei der Inventur war ein um zehn Mal höherer Verlust gegenüber der vorigen Prüfung aufgefallen. Diverse Kontroll- und Revisionsmaßnahmen inklusive Taschenkontrolle verliefen ohne Erfolg. Daraufhin wurde in Abstimmung mit dem Betriebsrat eine Videoüberwachung veranlasst und zwar wegen Verdachtsmomenten gegen die beiden Mitarbeiter A und B. Auf den Aufzeichnungen sah man, wie zwar nicht A oder B, jedoch eine dritte Mitarbeiterin, die stellvertretende Filialleiterin, eine „Musterpfandflasche“ mehrfach scannte, einen Pfandbon über 3,25 Euro für 13 Pfandflaschen erstellte, das Bargeld aus der Kasse nahm, zunächst im Kassensbereich ablegte, später jedoch in ihre eigene Tasche steckte. Die Mitarbeiterin war zuvor seit 15 Jahren beanstandungsfrei beschäftigt gewesen. Nach Auswertung der Bilder, Anhörung der Mitarbeiterin und Zustimmung des Betriebsrats kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos und hilfsweise fristgemäß, gestützt auf die Tat sowie den Verdacht derselben. Das Arbeitsgericht gab der Kündigungsschutzklage der Mitarbeiterin statt; das Landesarbeitsgericht Düsseldorf wies sie ab. Das Bundesarbeitsgericht bestätigte die zweitinstanzliche Klagabweisung und damit die fristlose Kündigung. Zum Kündigungsgrund führte das BAG aus, es habe sich um einen Vertrauensbruch gehandelt, der auch angesichts einer fünfzehnjährigen beanstandungsfreien Tätigkeit einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung bietet. Dagegen spreche auch nicht die zwischenzeitliche Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterin im Wege der Prozessbeschäftigung nach Verurteilung in erster Instanz.

Den Kern des Urteils bilden die Auseinandersetzungen mit der Frage, ob die Videoaufzeichnungen für die Kündigung verwertbar gewesen sind, was das BAG im Ergebnis bejaht. Dies war insoweit fraglich, als sich der Verdacht, dessentwegen die Videoaufzeichnung mit dem Betriebsrat vereinbart wurde, nicht gegen die Klägerin richtete, sondern gegen zwei andere Mitarbeiter.

Das BAG bekräftigt zunächst den Grundsatz, es gebe kein gesetzliches Sachvortrags- oder Beweisverwertungsverbot. Dies könne sich vielmehr nur auf Grund einer besonderen Legitimation und gesetzlichen Grundlage ergeben. Ein Beweisverwertungsverbot komme nur dann in Betracht, wenn dies auf Grund einer verfassungsrechtlich geschützten Position der Prozesspartei zwingend geboten sei. Das Gericht müsse daher prüfen, ob die Verwertung von heimlich beschafften persönlichen Daten und Erkenntnissen mit dem allgemeinen

Persönlichkeitsrecht des Betroffenen vereinbar sei. Greife die prozesuale Verwertung eines Beweismittels in das allgemeine Persönlichkeitsrecht einer Prozesspartei ein, so überwiege das Interesse des Arbeitgebers an seiner Verwertung nur dann, wenn gerade diese Art der Informationsbeschaffung gerechtfertigt sei.

Diese Voraussetzungen sah das BAG im folgenden Fall als gegeben an. Im vorliegenden Fall war die Videoüberwachung selbst nach § 32 Abs. 1 S. 2 BDSG gerechtfertigt, weil dessen Voraussetzungen vorlagen. Unschädlich sei, dass sich der Verdacht nicht gegen die Klägerin, sondern gegen andere Personen richtete. Aus einer einmal legalen Videoüberwachung können auch Zufallsfunde verwertet werden, stellte das BAG fest. Etwas anderes folge auch nicht aus § 32 Abs. 1 S. 2 BDSG. Soweit der Wortlaut dieser Bestimmung ein anderes Verständnis nahelegen könnte, sei er – so das BAG wörtlich – „verunglückt“. Eine Überwachungsmaßnahme müsse nicht zwingend in der Weise beschränkt sein, dass von ihr ausschließlich konkret verdächtige Personen erfasst werden. Somit stand der Rechtmäßigkeit der Videoüberwachung nicht entgegen, dass sie in Bezug auf die Klägerin anlasslos war. Wie das BAG weiter ausführt, ergab sich auch aus § 6b BDSG keine andere Beurteilung. Neben diesen datenschutzrechtlichen Aspekten enthält das Urteil weitere arbeitgeberfreundliche Feststellungen, und zwar in Bezug auf die Betriebsratsbeteiligung und die Kündigungserklärungsfrist nach § 626 Abs. 2 BGB. In Bezug auf den Betriebsrat stellt das BAG fest, ein Verwertungsverbot hätte auch dann nicht bestanden, wenn der Betriebsrat bei der Auswertung der Videosequenz nicht beteiligt gewesen sein sollte. Selbst wenn die Videoüberwachung gänzlich ohne seine Mitbestimmung erfolgt wäre, er aber – wie hier – einer auf die erlangten Erkenntnisse gestützten Kündigung zugestimmt hat, genüge dies den gesetzlichen Anforderungen. In Hinblick auf die bei einer außerordentlichen Kündigung zu wahrende Frist von zwei Wochen ließ das BAG dem Arbeitgeber für die Auswertung der Videoaufzeichnungen drei Wochen Zeit, bevor die zweiwöchige Frist des § 626 Abs. 2 BGB zu laufen begann. Diese richterliche Einschätzung, die den Komplexitäten der betrieblichen Aufklärung Rechnung trägt, dürfte auch für andere Compliance-Fälle Bedeutung haben.

### PRAXISFOLGEN

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts enthält praxisgerechte Feststellungen zu mehreren Themen, und zwar zum Begriff des wichtigen Grundes, zum Datenschutz, zur Beteiligung des Betriebsrats und zur Kündigungserklärungsfrist. Die wichtigste Botschaft: Ist eine Videoüberwachung einmal zulässig, so können auch daraus gewonnene Zufallsfunde verwertet werden. Das Urteil und seine Feststellungen sind hilfreich für Arbeitgeber, die Pflichtverstöße ihrer Mitarbeiter verfolgen und sanktionieren müssen. Oft genug sehen sich Unternehmen durch rechtliche Grenzen an der sachgerechten Kontrolle der Belegschaft gehindert. In dieser Hinsicht ist das BAG-Urteil ein Lichtblick.



### AUTOR

**Dr. Mark Zimmer**, RA/FAArbR, ist Partner im Münchener Büro von Gibson, Dunn & Crutcher. Er berät Unternehmen in allen arbeitsrechtlichen Angelegenheiten und Compliance-Fällen.