



# Mitarbeiter im Fokus

**Verdeckte Videoüberwachung ist bei begründetem Verdacht von Straftaten gegen das Unternehmen grundsätzlich zulässig. Das hat das Bundesarbeitsgericht erneut bestätigt. Datenschutzrechtliche Aspekte sowie Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats müssen aber weiter beachtet werden.**

Der Lebensmitteldiscounter „Preiswert & Billig“ GmbH & Co. KG hat ein Problem: In der Tiefkühlabteilung tauchen immer wieder erhebliche Inventurdifferenzen und Kassenehlerbestände auf. Die Geschäftsführung hat auch schon einen konkreten Verdacht. Eine Mitarbeiterin der Tiefkühlabteilung, Monika Blumig, hatte in der Mittagspause gegenüber Kollegen schon des Öfteren damit geprahlt, dass sie ab und zu einmal dies und jenes abzweige. Das falle bei der großen Menge der abgesetzten Waren ja sowieso nicht auf.

Als die Geschäftsführung dem nachgeht, kann sich aber keiner der Kollegen von Monika an solche Aussagen erinnern. Trotzdem setzten sich die Unregelmäßigkeiten fort. Daher entschließt sich der Geschäftsführer Tobias Redlich zu einem drastischen Schritt: Er lässt in der Tiefkühlabteilung versteckt hinter Regalen zwei Videokameras installieren. Damit werden dann im Januar und Februar 2003 die Vorgänge in der Tiefkühlabteilung beobachtet. Und tatsäch-

lich, der Verdacht gegenüber Monika bestätigt sich. Ausweislich der Videoaufnahmen ist sie für die Kassenehlerbestände und die sonstigen Differenzen im Warenbestand verantwortlich.

Am 1. März bestellt Thomas Redlich Monika zu einem Personalgespräch und teilt ihr den gesamten Sachverhalt mit. Nachdem Monika nichts zu ihrer Verteidigung vorzubringen hat, hört Thomas

## Außerordentliche Kündigung

Redlich noch am gleichen Tag den Betriebsrat des Unternehmens zu einer beabsichtigten außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung von Monika an. Der Betriebsratsvorsitzende, Günter Sorglos, hat Bedenken. Die Videoüberwachung sei ohne vorherige Information geschweige denn die Zustimmung des Betriebsrats erfolgt. Nachdem ihm aber die Videoaufzeichnungen vorgeführt werden, stimmt der Betriebsrat

der beabsichtigten Kündigung ausdrücklich zu.

Als am 2. März Monika das Kündigungsschreiben persönlich übergeben wird, erklärt sie dem Geschäftsführer triumphierend, dass die Kündigung ja sowieso unwirksam sei. Ihr Lebensgefährte, der einmal ein paar Semester Jura studiert hat, hat sie darüber informiert, dass eine ordentliche Kündigungsfrist nur 14 Tage nach Kenntnis des Kündigungsgrunds ausgesprochen werden kann. Die Geschäftsführung hätte aber doch schon spätestens im Februar alles gewusst. Daneben hätte der Betriebsrat der Videoüberwachung nicht zugestimmt. Das würde zu einem Beweisverwertungsverbot führen. Sie erklärt daher, dass sie auf jeden Fall Kündigungsschutzklage erheben werde.

Diebstähle durch Mitarbeiter stellen ein echtes Problem für viele Branchen dar. Nach einer im Jahr 2001 durchgeführten Untersuchung der Firma Kessler Associates Ltd., international führend im Bereich der Ermittlung und Verfolgung

von Delikten am Arbeitsplatz, wurden 500 Beschäftigte zum Thema „Diebstahl durch Mitarbeiter“ befragt. Nur 21 Prozent der Befragten sind ehrlich und würden ihren Arbeitgeber nicht bestehlen. 13 Prozent dagegen gaben offen zu, dass sie bereits jetzt schon gestohlen haben. Die restlichen 66 Prozent gaben an, dass sie bei Gelegenheit schon etwas mitgehen lassen würden, wenn sie nicht erwischt und bestraft würden. Das sind drastische Zahlen. „Ich schade ja niemanden“, so lautet oft die Begründung für Mitarbeiterdiebstahl. Gerade im Einzelhandel laden viele Arbeitsplätze durch die Beschaffenheit der Ladenlokale geradezu zum Diebstahl ein. Die Mitarbeiter fühlen sich unbeobachtet und dadurch zum Diebstahl ermuntert.

## Entscheidung des Arbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht hat in einer neuen Entscheidung vom 27. März 2003 (Az. 2 AZR 51/02) erneut bestätigt, dass verdeckte Videoüberwachung bei begründetem Verdacht von Straftaten gegen das Unternehmen grundsätzlich zulässig ist. Es sind jedoch datenschutzrechtliche Aspekte sowie Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu beachten. So bestimmt zum Beispiel Paragraph 6b Bundesdatenschutzgesetz, dass eine Videoüberwachung von öffentlich zugänglichen Räumen unter anderem nur zulässig ist, wenn sie zur Wahrnehmung berechtigter Interessen für konkret festgelegte Zwecke erforderlich ist. Daneben dürfen keine schutzwürdigen Interessen des Betroffenen überwiegen. Die Verarbeitung oder Nutzung dieser Videoaufzeichnungen ist dann nur zulässig, wenn es zu Erreichung des verfolgten Zwecks erforderlich ist und wiederum keinerlei Anhaltspunkte bestehen, dass ein schutzwürdiges Interesse des Betroffenen überwiegt. Wenn die Videoaufzeichnungen nicht mehr benötigt werden oder schutzwürdige Interessen des Betroffenen überwiegen, muss man sie unverzüglich löschen. Denn grundsätzlich ist die Überwachung mit Videokameras ein Eingriff in das durch Artikel 2 Abs. 1 Grundgesetz geschützte Persönlichkeitsrecht des Betroffenen.

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz (Paragraph 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG) hat der Betriebsrat ein zwingendes Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die Verhalten oder Leistungen der Arbeitnehmer überwachen sollen. Hierunter fallen natürlich auch Videokameras im Betrieb. Wenn ein Unternehmen eine Videoüberwachung ohne Zustimmung des Betriebsrats durchführt, kann dieser die Beseitigung der Überwachung verlangen und auch vor den Arbeitsgerichten, zum Beispiel durch eine einstweilige Verfügung, durchsetzen. Das Bundesarbeitsgericht ist außerdem der Meinung, dass sich in der Regel ein so genanntes prozessuales Beweisverwertungsverbot für mitbestimmungswidrig gewonnene Beweismittel ergibt. Das heißt dann, dass die Videoaufnahmen, selbst wenn sie den Täter eindeutig überführen, vor dem Arbeitsgericht nicht zur Begründung einer Kündigung herangezogen werden können.

Aufgrund des durch die Verfassung geschützten Allgemeinen Persönlichkeitsrechts der Arbeitnehmer und den konkreten Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes kommt daher eine Videoüberwachung grundsätzlich nur bei berechtigten Unternehmensinteressen für einen konkret festgelegten Zweck in Frage. Das ist regelmäßig der Verdacht auf Mitarbeiterdiebstahl oder die Verhinderung von Ladendiebstahl im Allgemeinen. Es ist anerkannt, dass die Verhinderung von Ladendiebstahl ein berechtigtes Interesse des Unternehmens an einer Videoüberwachung begründet. Bei einer solchen allgemeinen, ohne konkreten Verdacht durchgeführten Videoüberwachung muss allerdings die Überwachungsmaßnahme erkennbar sein. Das geschieht oft durch Hinweisschilder im Ladenlokal.

Anders liegt der Fall natürlich bei Monika: Hier hätte der bereits durch konkrete Tatsachen (Fehlbestände und In-

venturdifferenzen) belegbare Verdacht nicht anders als durch den Einsatz der Videokamera bestätigt werden können. Die Überwachung musste daher auch heimlich erfolgen. Das Bundesarbeitsgericht ist hier der Meinung, dass die heimliche Überwachung mit einer Videokamera nur dann zulässig ist, wenn besondere Umstände den Eingriff rechtfertigen. Dabei muss der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit berücksichtigt werden. Es muss sich zum Beispiel um eine notwehähnliche Lage handeln, beispielsweise die Aufklärung von vermuteten heimlich begangenen Straftaten durch Mitarbeiter. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit ist aber nur dann gewahrt, wenn der Verdacht tatsächlich nur durch den Einsatz einer Videoüberwachung zu klären ist. Das heißt, es darf kein anderes, milderes Mittel der Aufklärung geben. Das alles war bei Monika der Fall.

## Betriebsrat anhören

Die „Preiswert & Billig“ GmbH & Co. KG hatte es allerdings unterlassen, ihren Betriebsrat im Vorhinein von der Videoüberwachung zu unterrichten. Damit ist das Mitbestimmungsrecht des Paragraphen 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG verletzt. An sich müsste ein Beweisverwertungsverbot eingreifen. Der Betriebsrat hat allerdings, nach dem ihm die Videoaufzeichnungen vorgeführt wurden, der Kündigung von Monika ausdrücklich zugestimmt. Man kann daher davon ausgehen, dass die ursprüngliche Verletzung des Mitbestimmungsrechts durch diese Zustimmung geheilt wurde. Das meint auch das Bundesarbeitsgericht.

Auch Monikas Verweis auf die zweiwöchige Kündigungsfrist des Paragraphen 626 Abs. 2 BGB zieht nicht: Thomas Redlich als Geschäftsführer hatte erst am 1. März 2003, nach dem Gespräch mit Monika, den Sachverhalt abschließend ermittelt. Bei den durch Monika begangenen wiederholten Straftaten handelt es sich um einen so genannten „Dauertatbestand“, der die 14-tägige Frist erst mit abschließender Kenntnis der Arbeitgeberin in Lauf setzt. Das Arbeitsgericht wird daher Monikas Kündigungsschutzklage abweisen.

Jan Tibor Lelley

### Leserservice

Der Autor Dr. Jan T. Lelley (lelley@buse.de) ist als Fachanwalt für Arbeitsrecht in Essen tätig. Falls Sie eine Checkliste zu diesem Text möchten, schicken Sie uns bitte ein Fax (030/726251-44) oder senden Sie uns eine E-Mail: handelsjournal@vhb.de.