

Video- Überwachung im Arbeitsrecht

Wie weit gehen die Kontrollbefugnisse des Arbeitgebers? Darf er die Umziehkabinen kontrollieren? Ist es ihm erlaubt die Tasche des Arbeitnehmers zu kontrollieren? Darf er die Arbeitnehmer per Video überwachen?

Solche und ähnliche Fragen treten in der anwaltlichen Praxis regelmäßig auf. Mit Urteil vom 20.10.2016 hatte das Bundesarbeitsgericht in Erfurt zu dem Az.: 2 AZR 395/15 über eine außerordentliche fristlose Kündigung eines Mitarbeiters zu entscheiden, dessen Fehlverhalten durch eine verdeckte Video- Überwachung entlarvt wurde.

Im Streit steht hier regelmäßig die Frage der Verwertbarkeit solcher Beweismittel.

In dem vom BAG entschiedenen Fall ging es um einen Arbeitgeber (Kfz-Vertragshändler), der mehrfach Fehlbestände im Lager festgestellt hat. Er untersagte in Folge dessen den Mitarbeitern das Lager zu betreten und verbot die eigenmächtige Entnahme von Ersatzteilen.

In dessen Folge traten jedoch erneut Fehlbestände im Lager auf, woraufhin der Arbeitgeber ohne Kenntnis der Mitarbeiter eine Videokamera im Lager installierte. Die Kamera zeichnete einige Zeit später auf, wie ein Mitarbeiter das Lager betrat, ein Paket Bremsklötze aus dem Regal nahm und in seine Hosentasche steckte.

Der Arbeitgeber kündigte daraufhin den Arbeitnehmer außerordentlich fristlos, hilfsweise ordentlich. Der Arbeitnehmer war der Ansicht, dass die Videoaufzeichnungen unter Verletzung datenschutzrechtlicher Bestimmungen erlangt und die Mitschnitte als Beweismittel prozessual nicht verwertbar seien. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht gaben der Klage des Arbeitnehmers statt. Das Bundesarbeitsgericht sah es jedoch anders und gab der Revision des Arbeitgebers statt.

Das Bundesarbeitsgericht stellte fest, dass Eingriffe in das Recht der Arbeitnehmer am eigenen Bild durch verdeckte Videoüberwachung zulässig sind, wenn der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zulasten des Arbeitgebers besteht; weniger einschneidende Mittel zur Aufklärung des Verdachts ergebnislos ausgeschöpft sind und die Überwachung insgesamt nicht unverhältnismäßig ist. Bei Arbeitnehmern, die sich unter Verletzung eines Zutrittsverbots in einem überwachten Bereich aufhalten, ist das schützenswerte Interesse, nicht von einer verdeckten Videoüberwachung erfasst zu werden, erheblich gemindert.

Damit hat sich das Bundesarbeitsgericht in diesem Einzelfall für eine Verwertbarkeit der verdeckten Videoaufzeichnung als Beweismittel gegen den Arbeitnehmer entschieden.

Ungeachtet dessen sind solche Maßnahmen des Arbeitgebers immer Einzelfallentscheidungen, die rechtlich geprüft werden sollten.

Rechtsanwalt Marcus Gottlob, Mai 2017

-Fachanwalt für Verkehrsrecht-

-erfolgreicher Abschluss des Fachanwaltslehrgangs für Erbrecht und Arbeitsrecht-