

Zum Beweisverwertungsverbot von heimlich angefertigten Videoaufnahmen in arbeitsgerichtlichen Verfahren

In vielen Fällen wird die Installation von Videoüberwachungsanlagen als probates Mittel zur Vorbeugung von Straftaten angesehen. Es wird unterstellt, dass zumindest ein Teil der potentiellen Straftäter dadurch abgeschreckt wird und sollte dies nicht der Fall sein, so soll zumindest die Aufklärung von Straftaten erleichtert werden. Allerdings sind sowohl im Arbeitsrecht als auch im allgemeinen Zivilrecht einige Hürden zu nehmen, wenn man ohne Rechtsverstoß eine permanente sichtbare Videoüberwachung etablieren will. Diese Hürden werden im Arbeitsrecht noch höher, wenn eine verdeckte Videoüberwachung installiert werden soll. Wenn sich dann im Nachhinein herausstellt, dass die verdeckte Videoüberwachung rechtswidrig war, wird im Kündigungsschutzprozess die Frage gestellt, ob die so gewonnenen Beweismittel zur Begründung der Kündigung überhaupt herangezogen werden dürfen. Zu einigen damit im Zusammenhang stehenden Fragen konnte das Bundesarbeitsgericht im Oktober 2016 (20.10.2016, Az. 2 AZR 395/15) noch einmal Stellung nehmen. In diesem Zusammenhang ist das Bundesarbeitsgericht auch auf die Frage eingegangen, wann die aus § 626 Abs. 2 BGB resultierende Zweiwochenfrist zu laufen beginnt, wenn die kündigungsberechtigte Person erst zu einem deutlichen späteren Zeitpunkt Kenntnis von allen für eine außerordentliche Kündigung maßgeblichen Tatsachen erhält als andere Mitarbeiter.

Was war geschehen?

Die Beklagte betreibt als Kfz-Vertragshändler an mehreren Standorten Verkaufshäuser mit angeschlossenen Servicebetrieben. Der Kläger ist ein bei der Beklagten beschäftigter Kraftfahrzeugmechaniker. Bis zum Herbst 2013 haben die Kraftfahrzeugmechaniker die für die Ausführung von Reparaturen benötigten Ersatzteile selbstständig aus dem Lager geholt und sollten Ersatzteile nicht verwendet worden sein, wurden diese entweder eigenhändig zurückgelegt oder auf ein dafür vorgesehenes Regal abgelegt, damit diese Ersatzteile durch die Lageristen wieder dem Ersatzteilbestand zugeführt werden konnten. Als bei Inventuren im November 2013 und im Februar 2014 Fehlbestände im Ersatzteillager auftraten, erließ die Beklagte die Dienstanweisung, dass die Ersatzteile nur noch durch die Lageristen ausgegeben und auch wieder entgegengenommen werden. Zudem wurde eine Videoüberwachungsanlage installiert, die ausschließlich den Bereich des Ersatzteillagers aufnahm. Die Lageristen wurden darüber informiert, die anderen Mitarbeiter nicht.

Auf einer Videoaufzeichnung vom 15. Juli 2014 war zu sehen, dass der Kläger weisungswidrig Ersatzteile aus dem Ersatzteillager holte und in seiner Hosentasche verstaute. Die Videoaufzeichnung wurde vom kündigungsbefugten Betriebsleiter am 6. August 2014 ausgewertet. Nach einem sich daran anschließenden Personalgespräch mit dem Kläger wurde am 19. August 2014 eine fristlose und am 25. August 2014 eine ordentliche Kündigung ausgesprochen.

Allgemeines zu den Voraussetzungen einer verdeckten Videoüberwachung

Das Bundesarbeitsgericht hat die Voraussetzungen für eine verdeckte Videoüberwachung in diesem Urteil noch einmal wie folgt zusammengefasst:

1. Es muss ein konkreter Verdacht für das Vorliegen einer Straftat oder einer sonstigen schweren Verfehlung zum Nachteil des Arbeitgebers gegen einen räumlich oder funktional abgrenzbaren Teil der Mitarbeiter vorliegen.
2. Alle weniger einschneidenden Mittel zur Aufklärung des Verdachts müssen ausgeschöpft worden sein, so dass die verdeckte Videoüberwachung das praktisch einzig verbleibende Mittel ist.
3. Die Maßnahme darf auch im Hinblick auf die konkrete Ausgestaltung der Videoüberwachung nicht unverhältnismäßig sein.

Von einem Beweisverwertungsverbot ist nur in Ausnahmefällen auszugehen

Das vorher mit dem Rechtsstreit befasste Landesarbeitsgericht war noch davon ausgegangen, dass die streitgegenständlichen Videoaufzeichnungen einem Beweisverwertungsverbot unterliegen. Dem ist das Bundesarbeitsgericht aus den folgenden Gründen entgegengetreten:

Zunächst stellt das Bundesarbeitsgericht fest, dass weder die Zivilprozessordnung (ZPO) noch das Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) Vorschriften zur Verwertbarkeit von rechtswidrig erlangten Beweisen enthalten. Insofern gilt der Grundsatz, dass jedes von den Parteien angebotene und für den Ausgang des Prozesses erhebliche Beweismittel auch verwertbar ist. Nur in den Fällen, in denen die Verwertung eines rechtswidrig erlangten Beweismittels zu einem nicht hinnehmbaren Grundrechtseingriff beim Betroffenen führt, kann von einem Beweisverwertungsverbot ausgegangen werden. Bereits durch diesen Grundsatz deutet das Bundesarbeitsgericht an, dass auch bei rechtswidrig erlangten

Beweismitteln nur in Ausnahmefällen von einem Beweisverwertungsverbot auszugehen ist.

Es stellt auch klar, dass nicht jeder Grundrechtseingriff zu einem Beweisverwertungsverbot führt. Vielmehr muss die Abwägung zwischen den Interessen der beteiligten Parteien dazu führen, dass der Eingriff in die Grundrechte (im Falle von heimlichen Videoaufnahmen also der Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht) so schwerwiegend ist, dass zum Beispiel das Interesse des durch eine Straftat Geschädigten klar hinter dem Interesse des Schädigers zurücktritt. Allgemeine Leitlinien hat das Bundesarbeitsgericht in diesem Urteil nicht aufgezeigt. Es hat vielmehr drauf hingewiesen, dass eine Einzelfallbetrachtung notwendig ist.

Etwas anderes ergibt sich nach der Ansicht des Bundesarbeitsgerichts auch nicht aus § 32 Abs. 1 Satz 2 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Nach der Gesetzesbegründung hat der Gesetzgeber die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts mit dieser Regelung im Bundesdatenschutzgesetz nur nachgezeichnet.

Insofern war hier die Frage, ob die Videoüberwachung rechtmäßig erfolgte, nicht von Bedeutung. Denn selbst bei einer unrechtmäßigen Videoüberwachung (hier stand u.a. im Streit, ob der Betriebsrat ordnungsgemäß konsultiert wurde) hatte die Beklagte aus der Sicht des Bundesarbeitsgerichts alle notwendigen Maßnahmen ergriffen, um die entsprechenden Grundrechtseingriffe für den Kläger so gering wie möglich zu halten. Die Beklagte hatte zum einen dafür gesorgt, dass die bestimmungsgemäß von der Videoüberwachung betroffenen Mitarbeiter über die Videoüberwachung und deren Zweck in Kenntnis gesetzt wurden. Es blieb zwar streitig ob und wenn ja, für welchen Zeitraum die Lagermitarbeiter der Videoüberwachung zugestimmt hatten. Dies spielte aus der Sicht des Bundesarbeitsgerichts jedoch keine Rolle. Denn aufgrund der klaren Anweisung der Beklagten, dass nur die Lageristen die Ersatzteile herauszugeben haben und die Kfz-Mechaniker, zu denen der Kläger gehörte, im Lagerbereich nichts zu suchen hatten, wurden ausreichende Schutzmaßnahmen ergriffen, um verbotene Videoaufnahmen vom Kläger zu vermeiden. Etwaige rechtswidrige Grundrechtseingriffe bei den Lageristen spielen aus Sicht des Bundesarbeitsgerichts bei der Frage, ob zugunsten des Klägers ein Beweisverwertungsverbot greift, keine Rolle. Denn ein Beweisverwertungsverbot kann nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts nie mit einer Drittbetroffenheit anderer Beschäftigter begründet werden.

Zudem hat das Bundesarbeitsgericht in diesem Fall festgestellt, dass sowohl die Überwachung der Arbeitnehmer durch Vorgesetzte oder andere Arbeitnehmer als auch die Einführung von Taschenkontrollen keine gleich geeigneten und milderen Alternativen zur streitgegenständlichen Videoüberwachung waren. Da also keine schwerwiegenden und nicht hinnehmbaren Grundrechtseingriffe zulasten des Klägers vorlagen, hätte das Landesarbeitsgericht die streitgegenständlichen Videoaufnahmen als Beweismittel bei der Urteilsfindung berücksichtigen müssen.

Welche Rechtsfolgen hat ein Beweisverwertungsverbot?

Obwohl aus Sicht des Bundesarbeitsgerichts im vorliegenden Fall ein Beweisverwertungsverbot nicht einschlägig war, hat es darauf hingewiesen, dass beim Vorliegen eines Beweisverwertungsverbots weder die rechtswidrig gewonnenen Beweismittel vom Gericht zur Überzeugungsbildung herangezogen werden dürfen, noch die an der rechtswidrigen Gewinnung der Beweismittel beteiligten Mitarbeiter dazu befragt werden dürfen. Dies gilt auch für die Fälle, in denen Mitarbeiter nur an der Auswertung der rechtswidrigen Beweismittel beteiligt waren.

Zum Beginn der Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB

In diesem Rechtsstreit wurde auch die Frage thematisiert, wann die Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB zu laufen beginnt. Denn der kündigungsberechtigte Betriebsleiter hatte das am 15. Juli 2014 aufgezeichnete Video erst am 7. August 2014 gesichtet und war so auf den streitgegenständlichen Verstoß des Klägers aufmerksam geworden. Da also zwischen der Aufzeichnung des Videos und der Sichtung des Videos mehr als 2 Wochen vergangen waren, vertrat der Kläger die Auffassung, dass die für eine fristlose Kündigung maßgebliche Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB bereits verstrichen und die Kündigung deshalb unwirksam war.

Dies hat das Bundesarbeitsgericht anders gesehen. Es betont noch einmal, dass die in § 626 Abs. 2 BGB niedergelegte Zweiwochenfrist erst zu laufen beginnt, wenn die kündigungsberechtigte Person von allen für den Ausspruch der fristlosen Kündigung maßgeblichen Umständen Kenntnis erlangt hat. In diesem Zusammenhang spielt dann die Kenntniserlangung von den für den Ausspruch der Kündigung maßgeblichen Umständen durch andere Mitarbeiter nur in Ausnahmefällen eine Rolle. Ein solcher Ausnahmefall soll vorliegen, wenn man dem Arbeitgeber Mängel in der Organisation seines Betriebsablaufs vorwerfen kann. Dies war aus Sicht des Bundesarbeitsgerichts im vorliegenden Fall nicht der Fall. Da die

fristlose Kündigung dann innerhalb des maßgeblichen 2 Wochenzeitraums ausgesprochen wurde, führt der vom Kläger angesprochenen Umstand nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung.

Fazit

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts könnte den falschen Eindruck vermitteln, dass von Arbeitgebern veranlasste, rechtswidrige Überwachungsmaßnahmen regelmäßig von diesen unproblematisch verwendet werden können, um arbeitsrechtliche Sanktionen zu begründen. Dies ist nicht der Fall. Dies belegt unter anderem ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahre 2015 (19.02.2015, Az. 8 AZR 100/13). Bei diesem Fall wurde ein Arbeitgeber zur Zahlung von Schadensersatz verurteilt, weil er rechtswidrig die Überwachung einer Mitarbeiterin durch Privatdetektive veranlasst hatte. Auch ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm aus dem Jahre 2016 (17.06.2016, Az. 16 Sa 1711/15) beschäftigte sich mit der Frage, ob der heimliche Einsatz von Keyloggern (Programme, die das Nutzerverhalten an einem PC dokumentieren) zu einem Beweisverwertungsverbot führt. Das Landesarbeitsgericht Hamm ist u.a. davon ausgegangen, dass eine Inaugenscheinnahme des Rechners im Beisein des betroffenen Arbeitnehmers als milderer Mittel in Betracht gekommen wäre und hat das Vorliegen eines Beweisverwertungsverbots bejaht. Es bleibt abzuwarten, ob das Bundesarbeitsgericht die Ansicht des Landesarbeitsgerichts Hamm teilt.

Ass. Jur. Kai Riefenstahl

26.03.2017