



## Mandanteninfo 02/2014: Heimliche Kontrollen und Zufallsfunde

### Bundesarbeitsgericht:

[Urteil vom 20.06.2013 – 2 AZR 546/12](#)

**Der prozessualen Verwertung von Beweismitteln, die der Arbeitgeber aus einer in Abwesenheit und ohne Einwilligung des Arbeitnehmers durchgeführten Kontrolle von dessen Spind erlangt hat, kann schon die Heimlichkeit der Durchsuchung entgegenstehen.**

### Bundesarbeitsgericht:

[Urteil vom 21.11.2013 – 2 AZR 797/11](#)

**Informationen und Beweismittel, die der Arbeitgeber mittels einer heimlich durchgeführten Videoüberwachung gewonnen hat, unterliegen nicht allein deshalb einem Verwendungs- und Verwertungsverbot, weil der Zweck der Beobachtung nicht auf ihre Gewinnung gerichtet war. Allerdings muss auch bei einem sogenannten Zufallsfund das Interesse des Arbeitgebers von Verwendung und Verwertung von Daten oder Beweismitteln höher zu gewichten sein, als das Interesse des Arbeitnehmers an der Achtung seines allgemeinen Persönlichkeitsrechts. Davon kann nur ausgegangen werden, wenn es um den Nachweis eines strafbaren Verhaltens oder einer ähnlich schwerwiegenden Pflichtverletzung geht.**

Im Zuge der Ausweitung der Überwachung von Arbeitnehmern stellt sich in arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzungen immer häufiger die Frage, ob für heimlich erlangte Beweismittel ein Verwendungsverbot besteht und inwieweit im Rahmen zulässiger heimlicher Überwachungen zufällig festgestellte Pflichtverletzungen mittels der zu anderen Zwecken gewonnenen Beweise sanktioniert werden können. Das BAG hat sich in zwei neuen Entscheidungen mit dieser Problematik befasst.

In der Entscheidung vom [20.06.2013 – 2 AZR 546/12](#) ging es um die außerordentliche Kündigung eines Verkaufsmitarbeiters in einem Großhandelsmarkt wegen Diebstahles. Der zuständige Geschäftsleiter hatte auf einen Verdacht hin im Beisein eines Betriebsratsmitglieds während der Arbeitszeit, ohne Kenntnis des Arbeitnehmers dessen verschlossenen Spind geöffnet und durchsucht. Hierbei wurde nach Behauptung des Arbeitgebers entwendete Damenunterwäsche entdeckt. Die Vorinstanzen hatten der Kündigungsschutzklage stattgegeben. Das zweitinstanzliche zuständige [Hessische LAG – 18 Sa 1474/11](#) hatte dies damit begründet, dass eine gerichtliche Beweiserhebung über das Ergebnis der Spindkontrolle ausscheide, da die Kenntnis des Inhalts des Spinds auf einem unverhältnismäßigen und damit rechtswidrigen Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Klägers beruhe. Das BAG hat diese Wertung des Landesarbeitsgerichtes bestätigt: Kenntnisse, die sich eine Prozesspartei durch Eingriffe in das allgemeine Persönlichkeitsrecht verschafft hat, sind im Kündigungsprozess nur zu verwerten, wenn das Interesse an einer Verwertung der Beweise trotz der damit einhergehenden Rechtsverletzung das Interesse am Schutz der gewonnenen Daten überwiegt. Selbst ein begründeter Diebstahlsverdacht stellt keinen Grund dar, der die **heimliche** Kontrolle eines Spindes rechtfertigt. Hieran ändere sich auch durch die Hinzuziehung eines Betriebsratsmitgliedes nichts. Die verdeckte Ermittlung führe dazu, dass den Betroffenen vorbeugender Rechtsschutz faktisch verwehrt und nachträglicher Rechtsschutz erschwert werde. Für die betriebliche Praxis bedeutet dies, dass eine Verwertung von Ergebnissen einer Spindkontrolle regelmäßig nur dann in Frage kommt, wenn zum einen ein begründeter konkreter Tatverdacht vorliegt, welcher überhaupt eine Kontrolle des Spindes rechtfertigt und der Arbeitnehmer während der Kontrolle persönlich anwesend ist.

Im Rahmen einer weiteren Entscheidung vom [21.11.2013 – 2 AZR 797/11](#) hat sich das Bundesarbeitsgericht mit der Frage beschäftigt, ob im Rahmen einer zulässigen heimlichen Videoüberwachung gewonnene „Zufallsfunde“, welche nichts mit dem ursprünglichen Zweck der Überwachung zu tun haben, zur Begründung einer Kündigung herangezogen werden können.

Im Betrieb des Arbeitgebers war mit Zustimmung des Betriebsrats während der Dauer von vier Wochen eine verdeckte Videoüberwachung des Kassensbereiches durchgeführt worden, nachdem der Verdacht bestand, dass bei der Entgegennahme von Leergut falsche Bons erstellt und Gelder aus der Kasse entnommen wurden. Dieser Verdacht konnte durch die Videoüberwachung nicht bewiesen werden. Allerdings ging aus den Aufzeichnungen hervor, dass sich unter der Leergutkasse des Getränkemarktes ein Plastikbehälter befand, in dem Geld aufbewahrt wurde. Die weiteren Ermittlungen ergaben, dass es sich hierbei um eine sogenannte „Klüngelgeldkasse“ handelte, in die Kassenüberschüsse zum Ausgleich späterer Kassendifferenzen eingelegt wurden. Der Arbeitgeber hatte das Arbeitsverhältnis einer Kassenmitarbeiterin außerordentlich wegen des Verdachts der Untreue und der Unterschlagung gekündigt und zur Begründung ausgeführt, dass die Arbeitnehmerin allein durch das unerlaubte Führen von „schwarzen Kassen“ ihre Vertragspflichten erheblich verletzt habe. Das Arbeitsgericht hatte die Videoaufzeichnungen zu Beweis Zwecken in Augenschein genommen und die Kündigungsschutzklage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hatte der Kündigungsschutzklage stattgegeben. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes wurde vom BAG bestätigt, welches sich ausführlich mit der Frage auseinandergesetzt hat, inwieweit die im Rahmen der Videoüberwachung wegen Diebstahlsverdachts zufällig erlangten Erkenntnisse über die pflichtwidrige Handhabung von Kassenvorschriften überhaupt verwertbar seien. Das BAG hat hierzu ausgeführt, dass Zufallsfunde – unbeschadet der Regelung in [§ 6 Abs. 3 BDSG](#) – nicht in jedem Fall deshalb unverwertbar seien, weil sie außerhalb des eigentlichen Beobachtungszweckes liegen. Allerdings müsse auch bezogen auf „Zufallserkenntnisse“ das Beweisinteresse des Arbeitgebers höher zu gewichten sein, als das Interesse des Arbeitnehmers an der Achtung seines allgemeinen Persönlichkeitsrechts. Dies sei nur anzunehmen, wenn das mittels einer Videodokumentation bewiesene Fehlverhalten wenn nicht eine Straftat, so doch zumindest eine ähnlich schwerwiegende Pflichtverletzung zum Gegenstand hat. Erreicht das in Rede stehende Verhalten diesen Erheblichkeitsgrad nicht, muss die Verwertung des Videomaterials unterbleiben. Konkret für die Praxis bedeutet dies, dass im Rahmen einer Videoüberwachung mit dem Ziel der Aufklärung von Straftaten zur Kenntnis gelangte Pflichtwidrigkeiten vom Arbeitgeber nur dann sanktioniert werden dürfen, wenn deren Aufdeckung ihrerseits die Durchführung einer Videoüberwachung gerechtfertigt hätte. Dies ist im Regelfall nur dann der Fall, wenn die zufällig aufgedeckte Pflichtwidrigkeit ihrerseits eine Straftat oder ähnlich schwerwiegende Pflichtverletzung darstellt.

Die Frage der Verwertung heimlich erlangter Beweismittel oder von Zufallsfunden wird die arbeitsrechtliche Praxis insbesondere vor dem Hintergrund zunehmender technischer Überwachungsmöglichkeiten weiterbeschäftigen. Die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes stellen jedoch für die Praxis wichtige Eckpfeiler dar, anhand derer die weitere Abgrenzung zwischen dem berechtigten Interesse des Arbeitgebers an der Vermeidung grober Pflichtwidrigkeiten und dem Interesse der Beschäftigten grundsätzlich nicht heimlich im Rahmen ihrer Arbeitsleistung überwacht zu werden, erfolgen kann.

**Sie interessieren sich für andere Ausgaben?**

<http://www.arbeitsrecht24.com/mandanteninfo.php>

