Mitarbeiterkündigung nach Videoanalyse rechtmäßig

Das Bundesarbeitsgericht hat die Kündigung einer Mitarbeiterin wegen Diebstahls am Arbeitsplatz für zulässig gehalten, obwohl der Arbeitgeber den Beweis nur mittels einer über ein halbes Jahr zurückliegenden Videoaufzeichnung erbringen konnte. Begründung: Die Speicherung von Bildsequenzen aus einer rechtmäßigen offenen Videoüberwachung werde nicht durch bloßen Zeitablauf unverhältnismäßig, solange die Ahndung der Pflichtverletzung durch den Arbeitgeber arbeitsrechtlich möglich ist.

Die Mitarbeiterin war in einem Tabak- und Zeitschriftenhandel mit angeschlossener Lottoannahmestelle tätig. Dort hatte der Arbeitgeber eine offene Videoüberwachung installiert. Mit den Aufzeichnungen wollte er sein Eigentum vor Straftaten sowohl von Kunden als auch von eigenen Arbeitnehmern schützen. Nach seiner Sachverhaltsdarstellung habe sich bei einer im August 2016 vorgenommenen Auswertung der Videoaufzeichnungen gezeigt, dass die Mitarbeiterin an zwei Tagen im Februar 2016 vereinnahmte Gelder nicht in die Registrierkasse gelegt habe. Der Arbeitgeber kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis der Parteien außerordentlich fristlos.

Die Vorinstanzen haben der dagegen gerichteten Kündigungsschutzklage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht Hamm nahm dabei an, dass die Erkenntnisse aus den Videoaufzeichnungen einem Verwertungsverbot unterlägen. Der Arbeitgeber hätte die Bildsequenzen unverzüglich, jedenfalls deutlich vor dem 1. August 2016 löschen müssen.

Das sahen die Erfurter Bundesarbeitsrichter anders. Sie hoben das Urteil hinsichtlich des Kündigungsschutzantrags auf und verwiesen die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht Hamm zurück. Sollte es sich um eine rechtmäßige offene Videoüberwachung gehandelt haben, wäre die Verarbeitung und Nutzung der einschlägigen Bildsequenzen nach dem damals geltenden § 32 Abs. 1 Satz 1 Bundesdatenschutzgesetz zulässig gewesen und hätte dementsprechend nicht das durch das Grundgesetz geschützte allgemeine Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiterin verletzt. Der Arbeitgeber musste das Bildmaterial nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts nicht sofort auswerten. Er habe hiermit solange warten dürfen, bis er dafür einen berechtigten Anlass sah.

Ob die Videoüberwachung offen erfolgte, muss jetzt das Landesarbeitsgericht Hamm näher prüfen. Hier geht es darum, ob jedermann durch Beschilderung aufgeklärt und erkennen konnte, dass er in dem Kiosk gefilmt wurde. Ist das der Fall, darf gefilmt und gespeichert werden. Das Bundesarbeitsgericht hält das sogar auch nach der neuen Datenschutz-Grundverordnung für zulässig. Allerdings muss man immer den jeweiligen Einzelfall betrachten.

Arbeitgeber, die ihre Betriebsstätte per Video überwachen, sollten die Rechtmäßigkeit von einem Fachanwalt für Arbeitsrecht überprüfen lassen. Wegen der komplizierten Gesamtabwägung besteht ansonsten die Gefahr, dass die Videoüberwachung später nicht verwertet werden darf. Entsprechende Fachanwälte benennt die RAK Mecklenburg-Vorpommern gern auf Anfrage.