



Liebe Freunde der Mitbestimmung,

heute erhaltet Ihr die **4. Ausgabe** unseres **Newsletters** für **Betriebsräte** im Jahre 2017 mit folgenden Themen:

1. Beweisverwertungsverbot bei Überwachung mittels Keylogger

BAG, Urteil vom 27.07.2017, Az.: 2 AZR 681/16

2. Beweisverwertungsverbot bei offener Videoüberwachung

LAG Hamm, Urteil vom 12.06.2017, Az.: 11 Sa 858/16

3. Observation eines Betriebsratsvorsitzenden durch einen Detektiv

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 27.04.2017, Az.: 5 Sa 440/16

Viele Grüße aus Bochum

Horst Welkoborsky
Birger Baumgarten
Dr. Laurie-Ann Klein

1. Beweisverwertungsverbot bei Überwachung mittels Keylogger

BAG, Urteil vom 27.07.2017, Az.: 2 AZR 681/16

Der Einsatz eines Software-Keyloggers ist nicht erlaubt, wenn kein auf den Arbeitnehmer bezogener, durch konkrete Tatsachen begründeter Verdacht einer Straftat oder einer anderen schwerwiegenden Pflichtverletzung besteht.

DIE ENTSCHEIDUNG

Die Arbeitgeberin hatte auf den Computern sämtlicher Mitarbeiter eine sogenannte Keylogger-Software installieren lassen. Diese ermöglichte die Aufzeichnung aller Tastatureingaben am Arbeitsplatz und fertigte darüber hinaus regelmäßig Screenshots. Nach Auswertung der Daten kündigte die Arbeitgeberin einem Arbeitnehmer, da sich herausgestellt hatte, dass dieser während seiner Arbeitszeit u.a. ein Computerspiel programmiert und E-Mail-Verkehr für die Firma seines Vaters abgewickelt hatte. Das BAG hat die Kündigung der Arbeitgeberin für unwirksam erklärt. Die von ihr vorgebrachten Kündigungsgründe seien nicht zu berücksichtigen, da diese unzulässigerweise aufgrund des Einsatzes des Keyloggers bekannt geworden seien. Zum einen sei der Einsatz des Keyloggers nicht zulässig, da der gekündigte Arbeitnehmer der Einführung der Keylogger-Software schon nicht zugestimmt hatte – die Arbeitgeberin hat ihre Mitarbeiter bei der Einführung noch nicht einmal um Erlaubnis gefragt. Darüber hinaus sah das BAG in dem Keylogger einen Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung des Gekündigten. Für diesen Grundrechtseingriff bestand keinerlei Rechtfertigung, da die Arbeitgeberin keinen konkreten Anfangsverdacht gegen den gekündigten Arbeitnehmer vorbringen konnte.



BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Die Entscheidung ist zu begrüßen. Das BAG hat einen massiven Eingriff in das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung festgestellt, welcher die Software-Überwachung unverhältnismäßig machte. Aus solch nicht gerechtfertigten Grundrechtsverstößen folgt nach der Rechtsprechung des BAG regelmäßig ein Beweisverwertungsverbot. Dieses hat zur Folge, dass das Gericht den rechtswidrig erlangten Beweis nicht berücksichtigen oder verwerten darf. Dies gilt erst recht, wenn ein Arbeitgeber nicht darlegen kann, dass er die Überwachung des Arbeitnehmers – und damit auch den Grundrechtsverstoß – aufgrund eines einfachen oder konkreten Verdachtes vorgenommen hat.

2. Beweisverwertungsverbot bei offener Videoüberwachung

LAG Hamm, Urteil vom 12.06.2017, Az.: 11 Sa 858/16

Wertet ein Arbeitgeber nach Ablauf eines Zeitraums von drei Monaten Videoaufzeichnungen aus, welche lückenloses Bildmaterial zu sämtlichen Arbeitsvorgängen des zurückliegenden Dreimonatszeitraums enthalten, besteht wegen der Intensität der Persönlichkeitsrechtsverletzung durch den Verstoß gegen den Datenschutz ein Beweisverwertungsverbot. Die fraglichen Videosequenzen dürfen nicht gegen einen Arbeitnehmer verwandt werden.

DIE ENTSCHEIDUNG

Der Betreiber einer Lottoannahmestelle hatte seinen Ladenraum mit mehreren Videokameras ausstatten lassen, die durchgehend filmten. Als der Arbeitgeber anlässlich einer betriebswirtschaftlichen Auswertung Fehlbeträge in seiner Kasse feststellte, kontrollierte er die Videoaufzeichnungen der vorangegangenen drei Monate und erkannte darauf angeblich diverse Unterschlagungshandlungen der Klägerin. Er sprach daraufhin die fristlose Kündigung aus. Das LAG Hamm stellte jedoch fest, dass er die fraglichen Videosequenzen nicht gegen die gekündigte Klägerin verwenden durfte. Videoaufzeichnungen eines öffentlich zugänglichen Raums seien nach § 6 b Abs. 5 BDSG unverzüglich zu löschen. Hierbei sei von einer Frist von ein bis zwei, maximal wenigen Arbeitstagen auszugehen. Dass der Arbeitgeber die Videoaufzeichnungen deutlich länger, nämlich über drei Monate, gespeichert hatte, sah das LAG Hamm als klaren Verstoß gegen den Datenschutz an. Zum Nachteil des Arbeitgebers wertete es auch, dass die massive Überwachung nicht nur über Monate hinweg erfolgte, sondern auch den gesamten Arbeitsbereich der gekündigten Arbeitnehmerin umfasst hatte. Dies führte nach Auffassung des LAG zu einem intensiven Eingriff in deren Persönlichkeitsrecht und damit zu einem Beweisverwertungsverbot.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Das LAG Hamm hat die unter Punkt 1. dargestellte Rechtsprechung des BAG zu Beweisverwertungsverboten konsequent angewendet. Auch hier lag nach Auffassung des Gerichtes ein massiver Grundrechtsverstoß vor, aus welchem zwingend ein Verwertungsverbot folgen musste. Wichtig ist, dass das LAG Hamm darüber hinaus die Notwendigkeit einer unverzüglichen Löschung gespeicherter Daten betont hat: Diese sind sofort zu löschen, wenn sie nicht mehr erforderlich sind oder schutzwürdige Interessen der Betroffenen einer weiteren Speicherung entgegenstehen.



3. Observation eines Betriebsratsvorsitzenden durch einen Detektiv

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 27.04.2017, Az.: 5 Sa 440/16

Die heimliche Überwachung eines Betriebsratsvorsitzenden durch einen Detektiv ohne konkreten Anlass verletzt das allgemeine Persönlichkeitsrecht und verstößt darüber hinaus gegen betriebsverfassungsrechtliche Schutzbestimmungen.

DIE ENTSCHEIDUNG

Gegenstand der Entscheidung war die Überwachung eines Betriebsrats- und Gesamtbetriebsratsvorsitzenden. Der Arbeitgeber hatte diesen an insgesamt 20 aufeinander folgenden Arbeitstagen durch ein Detektivbüro überwachen lassen. Als Grund für die Überwachung hatte der Arbeitgeber gegenüber dem Detektivbüro angegeben, er hätte den Verdacht eines Arbeitszeitbetruges aus einer Zweitbeschäftigung des Vorsitzenden; konkrete Anhaltspunkte für eine Zweitbeschäftigung konnte der Arbeitgeber dagegen nicht vorbringen. Das LAG Mainz hat dieser anlasslosen Observation eine klare Absage erteilt. Diese würde eine erhebliche Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechtes darstellen, auch wenn die Überwachung „nur“ während der Arbeitszeit des Betriebsratsvorsitzenden erfolgt war. Denn das allgemeine Persönlichkeitsrecht sei durch einen Arbeitgeber selbstverständlich auch im Arbeitsverhältnis und während der Arbeitszeit zu beachten. Für die Intensität des Eingriffs in das allgemeine Persönlichkeitsrecht sei von Bedeutung, dass der Vorsitzende täglich über viele Stunden von mehreren Detektiven heimlich beobachtet worden sei. Eine heimliche Observation über einen längeren Zeitraum hinweg stünde selbst Strafverfolgungsbehörden nur unter der Voraussetzung zu, dass ein Richter diese genehmigt. Einem privaten Arbeitgeber dürfe ein ähnlich weitgehender Eingriff in das Persönlichkeitsrecht kaum zugestanden werden, zumal wenn keinerlei konkrete Anhaltspunkte für ein strafrechtlich relevantes Verhalten des Arbeitnehmers vorliegen würden.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Auch das LAG Mainz greift auf die Rechtsprechung des BAG zurück, nach der Arbeitgeber auf Beweismittel, die unter massivem Grundrechtsverstoß zustande gekommen sind, nicht zurückgreifen dürfen. Zusätzlich hat das Gericht in dieser Entscheidung betont, dass die Überwachung des Betriebsratsvorsitzenden gegen betriebsverfassungsrechtliche Schutzbestimmungen verstoßen hat. Eine anlasslose Überwachung verstößt nämlich gegen den Grundsatz aus § 78 Satz 1 BetrVG, nach dem Betriebsratsmitglieder u.a. in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden dürfen. Durch die anlasslose Überwachung hat der Arbeitgeber nach Auffassung des LAG Rheinland-Pfalz klar gegen § 78 Satz 1 BetrVG verstoßen, was nach Auffassung des Gerichtes den Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht noch zusätzlich verstärkt hat.