

# Heimliche Videoaufnahmen sind für fristlose Kündigung nicht verwendbar

Butzbacher Arbeitsrechtler Dr. Thomas Wolf informiert über Urteil zu „Schwund“ von Lagerbeständen

**BUTZBACH** (pd). Der Arbeitsrechtler Dr. jur. Thomas Wolf (Butzbach und Büdingen) informiert über eine aktuelle Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Nürnberg zur Zulässigkeit verdeckter Videoüberwachung.

Arbeitgeber müssen gelegentlich feststellen, dass ihr Lagerbestand auf geheimnisvolle Weise schwindet. Es

besteht unter Umständen der Verdacht eines Diebstahls durch eigene Mitarbeiter. Im verhandelten Fall wusste der Arbeitgeber sich nicht mehr weiter zu helfen und installierte versteckte Videokameras, um den Täter dingfest zu machen.

Der Kläger war beim Arbeitgeber als gewerblicher Mitarbeiter und Kommissionierer im Frischebereich

eines Großhandelslagers beschäftigt. Genau in diesem Bereich hatte es in der Vergangenheit des Öfteren Schwund gegeben. Auf dem Weg zum Treppenhaus und noch im abgedunkelten Gang direkt neben einem abgestellten Stapler wurde der Kläger beobachtet, wie er sich bückte. Anschließend setzte er seinen Weg fort. Dabei wurde er von der Videokamera gefilmt. Zwei Schichtleiter kontrollierten anschließend den Spirituosensbereich und stellten fest, dass ein bodennah gelagerter Colli mit Kräuterlikörfläschchen aufgerissen war und zwei davon fehlten. Es folgte die fristlose Kündigung.

Nach einer Entscheidung des LAG Nürnberg (08.12.2020 – 7 Sa 226/20) war der Arbeitgeber nicht befugt, zur Aufklärung der Täterschaft sofort eine verdeckte Videoüberwachung einzurichten. Derartige Überwachungen seien nur als letztes Mittel zulässig. Nach Ansicht des Gerichts hatte der Arbeitgeber zuvor nicht alle verfügbaren Mittel zur Aufklärung ausgeschöpft. Der Arbeitgeber sei gehalten gewesen, zunächst einen Abgleich der Anwesenheitszeiten der Mitarbeiter zu dem Spirituosenschwund vorzunehmen. Damit würde der Kreis der Tatverdächtigen weiter eingegrenzt. Auszunehmen seien auch jene Mitarbeiter, die ohnehin zum maßgeblichen Zeitpunkt betriebsabwesend gewesen seien.

Die Entscheidung, so der Arbeitsrechtler Wolf, verdeutlicht erneut den hohen Stellenwert des Persönlichkeitsrechts und des Datenschutzes. Das Ergebnis „wird das Gerechtigkeitsempfinden des einen oder

anderen ganz erheblich stören. Das deutsche Recht kennt jedoch keine Wahrheitsermittlung um jeden Preis“, so der Jurist.