

## **Arbeitsrecht (Nr. 321/2005)**

# **Heimliche Videoüberwachung am Arbeitsplatz**

Das Arbeitsgericht (AG) Hamburg entschied:

Die heimliche Videoüberwachung zur Aufklärung des konkreten Verdachts einer strafbaren Handlung (hier: Diebstahl von fünf Stücken Fleisch aus einer Wohnküche) gegen einen Arbeitnehmer ist jedenfalls dann unzulässig und unterliegt einem Beweiserhebungs- und Beweisverwertungsverbot, wenn die heimliche Videoüberwachung nicht das einzige dem Arbeitgeber verbleibende Mittel ist, den behaupteten Verdacht aufzuklären.

Als weiteres geeignetes Mittel zur Aufklärung kommt eine offene Videoüberwachung in Betracht.

Die Behauptung, durch offene Videoüberwachung könnten auf Heimlichkeiten angelegte Delikte nicht verhindert werden, ist zunächst nur eine bloße Vermutung. Der Arbeitgeber hat im Einzelnen darzulegen, warum eine offene Videoüberwachung nicht zum gleichen Aufklärungserfolg hätte führen können.

Es bleibt offen, ob die heimliche Videoüberwachung zur Aufklärung des konkreten Verdachts einer strafbaren Handlung einem Beweiserhebungs- oder Beweisverwertungsverbot unterliegt, wenn der Betriebsrat der heimlichen Videoüberwachung nicht zuvor trotz bestehenden Mitbestimmungsrechts aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zugestimmt hatte, später im Rahmen der Anhörung gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG auf Grund der vorgeführten Videoaufzeichnung der beabsichtigten außerordentlichen Kündigung aber zustimmt.

**Urteil des AG Hamburg vom 20. Februar 2004  
Aktenzeichen: 17 Ca 426/03**

**Veröffentlicht: NZA RR vom 05. Oktober 2005  
14.10.2005**