

Aktenzeichen
3 Ca 2737/13

beglaubigte Abschrift



Verkündet am:
23.07.2014

als Urkundsbeamtin der
Geschäftsstelle

Arbeitsgericht Iserlohn
Im Namen des Volkes
Urteil

In dem Rechtsstreit

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigter:

Körnerstr. 43, 58095 Hagen

DGB Rechtsschutz GmbH,

g e g e n

Lüdenscheid

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte:

hat die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Iserlohn
auf die mündliche Verhandlung vom 23.07.2014
durch die Richterin am Arbeitsgericht Uebbert als Vorsitzende
sowie die ehrenamtlichen Richterinnen

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die außerordentliche Kündigung vom 12.12.2013 fristlos, sondern erst mit Ablauf des 31.07.2014 beendet werden wird.
2. Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin bis zum 31.07.2014 zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Verkäuferin weiterzubeschäftigen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin eine Entschädigung in Höhe von 4.000,00 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 26.05.2014 zu zahlen.
4. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
5. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits zu 83% und die Klägerin zu 17%.
6. Der Streitwert wird auf 11.848,00 € festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung und über Ansprüche auf Entschädigung wegen einer Kameraüberwachung.

Die Beklagte betreibt mehrere Bäckereien im Filialbetrieb. Sie beschäftigt weniger als 10 Arbeitnehmer.

Die am 29.11.1968 geborene Klägerin war seit dem 01.04.1990 als Verkäuferin bei der Beklagten beschäftigt. Die Bruttomonatsvergütung der Klägerin betrug zuletzt 1.962 €. Die Klägerin war in der Filiale in Gevelindorf tätig.

Die Beklagte nimmt in der Filiale in Gevelndorf, in der die Klägerin eingesetzt war, Kameraaufzeichnungen vor.

In der Filiale in Gevelndorf gibt es eine Trinkgeldkasse. Es handelt sich um eine Dose, in der die Mitarbeiter das erhaltene Trinkgeld für gemeinsame Unternehmungen sammeln.

Die Klägerin erhielt am 30.10.2013 von einem Kunden ein Geldstück, das sie in ihre Tasche steckte. Dieses ist auf den gefertigten Kameraaufzeichnungen zu sehen.

Am 12.12.2013 fand ein Gespräch zwischen der Beklagten und der Klägerin über den Sachverhalt vom 30.10.2013 statt. Die Beklagte führte der Klägerin die Kameraaufzeichnungen vom 30.10.2013 vor.

Die Beklagte kündigte das mit der Klägerin bestandene Arbeitsverhältnis mit einem Schreiben vom 12.12.2013 fristlos, hilfsweise fristgerecht zum nächstmöglichen Zeitpunkt.

Mit einem am 18.12.2013 beim Arbeitsgericht Iserlohn eingegangenen Schriftsatz hat die Klägerin die vorliegende Klage erhoben. Sie macht die Unwirksamkeit der Kündigung und eine Entschädigung für den Einsatz der Kamera geltend.

Die Klägerin behauptet, die Beklagte beschäftige mehr als 5 Arbeitnehmer, die ihr Beschäftigungsverhältnis vor dem 01.01.2004 begonnen haben.

Die Klägerin behauptet, sie habe erst in dem Gespräch am 12.12.2013 von der Existenz der Kamera erfahren. Sie sei zu keinem Zeitpunkt darüber informiert worden, dass Kameraaufzeichnungen vorgenommen würden. Die Klägerin ist der Auffassung, dass ihr Schadenersatz wegen der von der Beklagten durchgeführten Kameraüberwachung zustehe. Es liege eine Verletzung ihres allgemeinen Persönlichkeitsrechts vor.

Die Klägerin behauptet, dass sie am 30.10.2013 von einem Kunden eine 20- oder 50-Centmünze als Trinkgeld erhalten habe. Sie habe das Geldstück zunächst auf der Kassenablage abgelegt, um es später in die Trinkgeldkasse zu werfen. Die Filiale sei jedoch voll gewesen und sie habe die Kunden nicht warten lassen wollen. Sie habe sodann das Geldstück in ihre Tasche gesteckt, um es zu einem späteren Zeitpunkt in die Trinkgeldkasse zu stecken. Die Dose habe sich ca. 4 Schritte von der Kasse entfernt im Regal befunden. Die Dose sei auf den Kameraaufzeichnungen der Beklagten nicht zu sehen. Die Klägerin behauptet, dass sie das Geldstück später in die Trinkgelddose gesteckt habe.

Die Klägerin meint, dass ein arbeitsvertraglicher Pflichtverstoß nicht vorliegen könne, weil das Trinkgeld nicht in die Sphäre des Arbeitgebers gehöre. Der Arbeitgeber könne über die Verwendung von Trinkgeld durch sein Direktionsrecht keine Vorgaben machen.

Die Klägerin rügt außerdem, dass die Beklagte die Kündigung nicht innerhalb von 2 Wochen nach Kenntnis ausgesprochen habe.

Die Klägerin beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien weder durch die außerordentliche Kündigung noch die hilfsweise ordentliche Kündigung der Beklagten vom 12.12.2013 beendet worden ist;
2. im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1., die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Verkäuferin weiterzubeschäftigen;
3. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin eine Entschädigung zu zahlen, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, jedoch einen Betrag von 4.000 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit nicht unterschreiten sollte.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte behauptet, dass sie neben der Klägerin, ■
Vollzeit beschäftigte Frau ■ arbeite 27,7
Stunden/Woche und Frau ■ und Frau ■ jeweils 12 Stunden pro
Woche. Vor dem Jahr 2004 seien neben der Klägerin lediglich Herr ■ Frau
Frau ■ und Frau ■ tätig gewesen.

Die Beklagte behauptet, dass sie seit 1995 eine digitale Kamera wechselnd in ihren Filialen einsetze. Es handelt sich um eine digitale Kamera nebst digitalem Aufzeichnungsgerät. Das digitale Aufzeichnungsgerät sei so eingestellt, dass es während der Öffnungszeiten Aufzeichnungen vornehme. Die Speicherkapazität betrage ca. eine Woche. Die Beklagten behauptet, der Ehemann ihrer Geschäftsführerin, Herr Fiur, baue die Kamera in den jeweiligen Filialen für etwa eine Woche auf. Er kontrolliere die Aufzeichnungen sodann zu einem späteren Zeitpunkt. Die Beklagte behauptet, in der Filiale, in der die Klägerin eingesetzt war, sei die Kamera lediglich auf den Kassenbereich ausgerichtet. Aufgrund der Aufzeichnungen könne festgestellt werden, ob Mitarbeiter das in Empfang genommene Geld in die Kasse legen. Außerdem sei Hintergrund der Kameraüberwachung der Umstand, dass es in der Nachbarschaft zu Einbrüchen und Überfällen gekommen sei. Die Beklagte behauptet, ihre Mitarbeiter seien seit dem Jahr 1995 über den Einsatz der Kamera informiert gewesen. Sie habe alle Mitarbeiter darauf hingewiesen, dass stichprobenartig Aufzeichnungen erfolgten. Die Mitarbeiter hätten keine Einwendungen gegen die Verwendung der Kamera gehabt.

Die Beklagte behauptet, Herr Fiur habe sich die Aufnahmen vom 30.10.2013 Ende November oder Anfang Dezember angeschaut. Die Beklagte behauptet, die Klägerin habe am 30.10.2013 ein 2 €-Stück, dass sie von einem Kunden als Bezahlung für Ware erhalten habe, in ihre Tasche gesteckt. Herr Fiur habe ihre Geschäftsführerin

über den Sachverhalt am 02.12.2013 informiert. Die Beklagte meint, der Einwand der Klägerin, dass es sich um Trinkgeld gehandelt habe, könne nicht überzeugen. Seit 2012 sei eine einvernehmliche Regelung getroffen, dass das Trinkgeld aus allen Filialen von den Mitarbeitern für gemeinsame Unternehmungen gesammelt werde. Die Trinkgeldkasse habe sich ca. eine Armlänge von der Kasse entfernt befunden. Sie hätte das Geld unmittelbar in die Trinkgelddose werfen können. Der Klägerin sei klar gewesen, dass sie durch die persönliche Entgegennahme von Trinkgeld gegen ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verstoße.

Die Beklagte behauptet, dass die Klägerin in dem Gespräch am 12.12.2013 mitgeteilt habe: „Wenn Sie sich den Film weiter angucken, werden Sie feststellen, dass ich öfter Geld eingesteckt habe“.

Die Beklagte meint, dass eine Weiterbeschäftigung der Klägerin aufgrund des massiven Vertrauensverlustes nicht möglich sei.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den vorgetragenen Inhalt der von den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist nur teilweise begründet.

I.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien wurde nicht durch die außerordentliche Kündigung vom 12.12.2013 fristlos, sondern erst mit Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zum 31.07.2014 beendet.

1.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien wurde durch die Kündigung vom 12.12.2013 nicht fristlos beendet.

a)

Die Klägerin hat die Kündigungsschutzklage innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist beim Arbeitsgericht Iserlohn erhoben, §§ 13 Abs. 1 Satz 2, 4 Satz 1 KSchG.

b)

Die ausgesprochene fristlose Kündigung hält einer Überprüfung an den Maßstäben des § 626 Abs. 1 BGB nicht stand. Es liegt kein wichtiger Grund vor, der die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigt.

Die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung setzt nach § 626 Abs. 1 BGB voraus, dass Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Dabei ist die Prüfung, ob ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB vorliegt, nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung in zwei Stufen vorzunehmen. Zum einen muss ein Grund vorliegen, der an sich geeignet ist, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen (siehe BAG Urteil vom 11.12.2003 - 2 AZR 36/06 - AP Nr. 179 zu § 626 BGB m. w. N.; Ascheid/Preis/Schmidt, Kündigungsrecht, 3. Auflage, § 626 BGB, Randziffer 29). Desweiteren muss dieser Kündigungsgrund im Rahmen einer Interessenabwägung zu einem Überwiegen der Interessen des Kündigenden führen (vgl. LAG Köln, Urteil vom 07.01.2008 - 14 Sa 1311/07 - Juris; BAG Urteil vom 29.01.1997 - 2 AZR 292/96 - AP Nr. 131 zu § 626 BGB; Ascheid/Preis/Schmidt, Kündigungsrecht, 3. Auflage, § 626 BGB, Randziffer 30).

Gemessen an den Voraussetzungen des § 626 Abs. 1 BGB liegt im vorliegenden Fall kein wichtiger Grund vor, der die Fortdauer des Beschäftigungsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist unzumutbar macht.

Die Beklagte wirft der Klägerin vor, ein 2-€-Stück unterschlagen zu haben, indem sie es nach einem Kassiervorgang in ihre Tasche gesteckt hat. Die Unterschlagung von Geld ist grundsätzlich geeignet, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Die Klägerin hat jedoch eingewandt, dass es sich bei dem Geldstück um 20 oder 50 Cent gehandelt habe, das sie von einem Kunden als Trinkgeld erhalten habe. Da sie die Kunden nicht habe warten lassen wollen, habe sie das Geldstück zunächst in die Tasche gesteckt und es später in die Trinkgelddose geworfen, die sich einige Meter entfernt in einem Regal befunden habe. Da die Beklagte diesen möglichen von der Klägerin vorgetragenen Hergang nicht widerlegen konnte, konnte hier nicht angenommen werden, dass die Klägerin tatsächlich eine Unterschlagung begangen hat. Die Beklagte ist als Arbeitgeberin für die Kündigungsgründe darlegungs- und beweisbelastet. Die Darlegungs- und Beweislast erstreckt sich auch auf die Widerlegung etwaiger vom Arbeitnehmer vorgetragener Rechtfertigungsgründe. Gelingt es dem Arbeitgeber nicht, die vom Arbeitnehmer vorgetragenen Rechtfertigungsgründe zu widerlegen oder verbleiben Zweifel, wirkt sich die mangelnde Aufklärbarkeit des Sachverhalts zu Lasten der Arbeitgeberin aus (vgl. hierzu ausführlich BAG, Urteil vom 31.05.1990 – 2 AZR 535/89 – Juris; BAG, Urteil vom 18.09.2008 – 2 AZR 1039/06 - Juris). Die Beklagte konnte vorliegend den von der Klägerin geschilderten und durchaus plausiblen Vortrag, dass es sich bei dem Geldstück um Trinkgeld gehandelt habe, das sie später in die Trinkgeldkasse eingeworfen habe, nicht widerlegen. Zum einen hat die Beklagte keine Umstände vorgetragen, aus denen sich ergibt, dass es sich bei dem Geldstück nicht um Trinkgeld, sondern um Geld zur Bezahlung von Ware gehandelt hat. Insbesondere hat die Beklagte hier keine Kassendifferenz oder sonstiges vorgetragen. Außerdem konnte die Beklagte den Vortrag der Klägerin, sie habe das Geldstück später in die Trinkgelddose geworfen, nicht widerlegen. An dieser Stelle kam es nicht darauf an, ob die von der Beklagten gefertigten Kameraaufnahmen einem Beweisverwertungsverbot unterliegen. Denn auch nach Vortrag der Beklagten befand sich die Trinkgelddose nicht im Sichtbereich der Kamera.

Auch aus dem streitigen Vortrag der Beklagten, die Klägerin habe in dem Gespräch am 12.12.2013 mitgeteilt, dass man auf den Aufnahmen sehen werde, dass sie öfter Geld in die Tasche gesteckt habe, lässt sich nicht herleiten, dass die Klägerin regelmäßig Unterschlagungen begangen hat. Es ist nicht auszuschließen, dass diese

Äußerung dahingehend zu verstehen sein sollte, dass die Klägerin öfter Trinkgeld zunächst in die Tasche und erst später in die Trinkgeldkasse gesteckt hat.

2.

Das Arbeitsverhältnis wurde jedoch durch die hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung mit Wirkung zum 31.07.2013 beendet. Insoweit war die Kündigungsschutzklage abzuweisen.

a)

Die Kündigung ist nicht an den Maßstäben des § 1 Abs. 2 KSchG zu messen.

Die Beklagte beschäftigt nicht die nach § 23 Abs. 1 KSchG erforderliche Mitarbeiterzahl. Die Beklagte beschäftigt nicht mehr als 10 Arbeitnehmer, § 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG. Sie beschäftigt inklusive der Klägerin auch nicht mehr als 5 Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis bereits vor dem 01.01.2004 begonnen hat, § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG.

Die Klägerin ist für die Tatsachen, die zur Anwendbarkeit des § 1 Abs. 2 KSchG führen, darlegungs- und beweisbelastet. Sie hat lediglich vorgetragen, dass die Beklagte mehr als 5 Arbeitnehmer beschäftigt, deren Arbeitsverhältnis bereits vor dem 01.01.2004 begonnen hat. Die Beklagte hat sich auf diesen Vortrag substantiiert eingelassen und vorgetragen, dass sie 5,75 Arbeitnehmer beschäftige. Davon seien aber lediglich 3,75 Arbeitnehmer bereits vor dem 01.01.2004 tätig gewesen. Diesem Vortrag ist die Klägerin nicht substantiiert und unter Beweisantritt entgegengetreten.

b)

Andere Unwirksamkeitsgründe der Kündigung sind nicht ersichtlich.

c)

Die Kündigungsfrist beträgt aufgrund der Betriebszugehörigkeit der Klägerin gemäß § 622 Abs. 2 Ziffer 7 BGB sieben Monate zum Monatsende.

II.

Die Klägerin war bis zum 31.07.2014 zu den bisherigen Bedingungen weiterzubeschäftigen. Im Übrigen war der Weiterbeschäftigungsantrag abzuweisen.

Die Klägerin hat einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist am 31.07.2014. Der Anspruch ergibt sich aus dem allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruch (vgl. BAG, Beschluss vom 27.02.1985 – GS 1 /84 – AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht). Wenn in einem Urteil die Unwirksamkeit einer Kündigung festgestellt wird, hat der Arbeitnehmer in der Regel einen Anspruch auf vertragsgemäße Weiterbeschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsrechtsstreits.

Hier besteht der Weiterbeschäftigungsanspruch der Klägerin nur bis zum 31.07.2014, weil zwar die außerordentliche Kündigung unwirksam ist, nicht jedoch die hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung.

III.

Der Klägerin steht gegenüber der Beklagten ein Anspruch auf Geldentschädigung wegen der Verletzung ihres allgemeinen Persönlichkeitsrechts in Höhe von 4.000 EUR zu.

Der Anspruch ergibt sich aus § 823 Abs. 1 BGB iVm Art. 1 und 2 GG.

Ein Anspruch auf Geldentschädigung wegen Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts setzt nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs für Zivilsachen (BGH, 05.10.2004 – VI ZR 255/03, NJW 2005, 215 ff.) voraus, dass eine schwerwiegende Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts vorliegt, bei welcher die Beeinträchtigung nach der Art der Verletzung nicht in anderer Weise durch Genugtuung, Unterlassen, Gegendarstellung, oder Widerruf befriedigend ausgeglichen werden kann.

Das in Art. 2 Abs. 1 i. V. m. Art. 1 Abs. 1 Grundgesetz verankerte allgemeine Persönlichkeitsrecht ergänzt die im Grundgesetz normierten Freiheitsrechte und gewährleistet die engere persönliche Lebenssphäre und die Erhaltung ihrer Grundbedingungen (vgl. z. B.: BVerfG (1. Kammer des 1. Senats), Beschluss vom 25.08.2005 – 1 BVR 2165/00, NJW 2006, 595 f.). Aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht folgt die Verpflichtung der staatlichen Gewalt, dem Einzelnen die Entfaltung der Persönlichkeit zu ermöglichen. Obwohl das allgemeine Persönlichkeitsrecht unmittelbare Wirkung nur gegenüber dem Staat entfaltet, ist dieser jedoch grundrechtlich gehalten, den Einzelnen vor Persönlichkeitsgefährdungen durch Dritte zu schützen. Bei Verletzungen dieses Verfassungsgebots hat die Rechtsprechung der Zivilgerichte den Anspruch auf Ausgleich von immateriellen Schäden bei Persönlichkeitsverletzungen entwickelt. Die Zubilligung einer Geldentschädigung im Fall einer schweren Persönlichkeitsrechtsverletzung beruht auf dem Gedanken, dass ohne einen solchen Anspruch selbst schwerwiegende Verletzungen der Würde und Ehre des Menschen häufig ohne Sanktionen blieben (BGH vom 05.10.2004, NJW 2005, 215 ff.). Diese Entschädigung dient der Genugtuung und der Prävention.

Ob eine schwerwiegende Verletzung vorliegt, hängt von der Art, Bedeutung und Tragweite (Tiefe und Nachhaltigkeit) des Eingriffs, Anlass und Beweggrund des Handelnden sowie dem Grad seines Verschuldens ab, wobei zu berücksichtigen ist, in welche geschützten Bereiche eingegriffen wird (BGH, NJW 1985, 1617, 1995, 861; BVerfG, NJW 2004, 2371).

Bemessungsfaktor für die Höhe der Entschädigung ist die Intensität der Persönlichkeitsverletzung nach Maßgabe der gerade für das Gewicht der Verletzung aufgezählten Qualität des Eingriffs.

Das BAG hat in zwei grundlegenden Entscheidungen in enger Anlehnung an die Rechtsprechung des BVerfG die rechtlichen Voraussetzungen einer Videoüberwachung am Arbeitsplatz herausgearbeitet (BAG vom 29.06.2004 (1 ABR 21/04 gleich AP Nr. 41 BetrVG 1972, § 87 Überwachung; BAG vom 14.12.2004 1

ABR 34/03; jeweils unter Bezugnahme und Zitierung der Rechtsprechung des BVerfG).

Das allgemeine Persönlichkeitsrecht umfasst auch das Recht am eigenen Bild. Es gehört zum Selbstbestimmungsrecht eines jeden Menschen darüber zu entscheiden, ob Filmaufnahmen von ihm gemacht und möglicherweise gegen ihn verwendet werden dürfen. Dabei fällt schon die Herstellung von Abbildungen in den Schutzbereich des allgemeinen Persönlichkeitsrechts. Das als Teil des allgemeinen Persönlichkeitsrechts gewährleistete Recht auf informationelle Selbstbestimmung bedarf dabei unter den Bedingungen der automatisierten Datenverarbeitung in besonderem Maße des Schutzes (Volkszählungsurteil des BVerfG vom 15.12.1983 – 1 BvR 209/83).

Außerhalb des absoluten Kernbereichs privater Lebensgestaltung wird das allgemeine Persönlichkeitsrecht nur in den Schranken der verfassungsgemäßen Ordnung garantiert. Diese besteht aus der Gesamtheit der Normen, die formell und materiell der Verfassung gemäß sind. Der Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer muss durch schutzwürdige Belange anderer Grundrechtsträger, etwa des Arbeitgebers, gerechtfertigt sein. Dafür ist eine Güterabwägung unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls erforderlich (BAG vom 27.03.2003 – 2 AZR 51/02).

Das zulässige Maß einer Beschränkung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts bestimmt sich nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Erforderlich ist der Eingriff, wenn kein anderes, gleich wirksames und das Persönlichkeitsrecht weniger einschränkendes Mittel zur Verfügung steht. Angemessen ist die Regelung dann, wenn sie auch im engeren Sinne verhältnismäßig ist. Um dies festzustellen, bedarf es einer Gesamtabwägung der Intensität des Eingriffs gegenüber dem Gewicht der ihn rechtfertigenden Gründe, bei der die Grenze der Zumutbarkeit nicht überschritten werden darf. Bei der Gesamtabwägung spielt eine Rolle, ob die überwachte Person berechtigten Anlass zur Überwachung gegeben hat. Weiter ist von Bedeutung, ob die betroffenen Personen anonym bleiben, außerdem, welche Umstände und Inhalte von Verhalten und Kommunikation erfasst werden können, welche Nachteile den Betroffenen durch die Videoüberwachung drohen oder von ihnen nicht ohne Grund

befürchtet werden und in welcher Zahl unverdächtige Dritte mit betroffen sind. Die Intensität des Eingriffs in das allgemeine Persönlichkeitsrecht hängt zudem maßgeblich von der Dauer und der Art der Überwachungsmaßnahme ab (vgl. insgesamt Arbeitsgericht Iserlohn, Urteil vom 04.06.2008 – 3 Ca 2636/07 – Juris).

Die Videoüberwachung stellt einen erheblichen Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht der betroffenen Arbeitnehmer dar. Die Beklagte hat vorgetragen, dass die Arbeitnehmer turnusmäßig wochenweise im Kassenbereich überwacht werden. Es mag zwar sein, dass für diesen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer ein nicht unerheblicher Anlass besteht. Die Beklagte hat nämlich vorgetragen, dass sie den Kassenbereich unter anderem zum Schutz vor Überfällen überwacht. Jedoch wiegt das Recht der Arbeitnehmer am eigenen Bild hier als schutzwürdiges Interesse schwerer. Um dennoch eine Überwachung zu rechtfertigen, müsste diese so gering wie möglich ausfallen. Daher wäre eine Überwachung zum Schutz vor Überfällen nur dann gerechtfertigt, wenn den Arbeitnehmern zumindest bekannt war, dass sie möglicherweise von einer Kamera aufgenommen werden. Davon kann vorliegend nicht ausgegangen werden. Die Klägerin hat vorgetragen, dass ihr die Überwachung durch die Kamera bisher nicht bekannt gewesen sei. Die Beklagte hat demgegenüber zwar vorgetragen, dass die Klägerin, genauso wie die übrigen Mitarbeiter, bereits 1995 über die Kamera informiert worden sei. Dieser Vortrag ist jedoch derart pauschal gehalten, dass eine entsprechende Beweisaufnahme eine unzulässige Ausforschung dargestellt hätte. Aus dem Vortrag der Beklagten ergab sich nicht, wann die Klägerin von wem in welcher Form über die Kamera unterrichtet worden sein soll. Eine entsprechende Einwilligung hat auch die Beklagte nicht vorgetragen. Eine heimliche Kameraüberwachung kann allenfalls dann durch überwiegende Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt werden, wenn er gegenüber seinen Mitarbeitern einen konkreten Verdacht bezüglich einer Straftat hat. Der Vortrag der Beklagten, dass mittels der Kameraaufzeichnungen festgestellt werden könne, ob die Mitarbeiter die Einnahmen entsprechend in die Kasse legen, kann als Rechtfertigungsgrund daher nicht herangezogen werden. An dieser Stelle hätte bereits an konkreter Verdacht bestehen müssen. Eine generelle heimliche Kameraüberwachung ist in keinem Fall gerechtfertigt.

Bezüglich der Höhe der Entschädigung war zu berücksichtigen, dass die Klägerin seit dem Jahr 1995 turnusmäßig wochenweise durch die Kamera überwacht worden ist. Zwar wird man hier keinen ständigen Überwachungsdruck durch die Kamera annehmen können, denn es war davon auszugehen, dass die Kamera der Klägerin nicht bekannt war. Jedoch hat die Kammer hier berücksichtigt, dass die Klägerin nunmehr im Nachhinein dem Überwachungsdruck ausgesetzt war. Der Klägerin ist nicht bekannt, wann sie in welchen Situationen überwacht worden ist und was die Kamera in dem Zeitraum seit 1995 von ihr unbeabsichtigt und in Unkenntnis aufgezeichnet hat. Diese unangenehme Situation lässt nach Auffassung der Kammer eine Entschädigung in Höhe von 4.000 € als angemessen erscheinen.

IV.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO. Die Kosten des Rechtsstreits waren entsprechend dem gegenseitigen Obsiegen und Unterliegen verhältnismäßig zu teilen.

Der Streitwert war gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzen. Er wurde für den Kündigungsschutzantrag gemäß § 42 Abs. 3 GKG auf drei Bruttomonatsvergütungen der Klägerin festgesetzt. Für den Zahlungsantrag zu 3) wird ein Streitwert in Höhe von 4.000 € für angemessen erachtet.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von beiden Parteien **Berufung** eingelegt werden. Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Landesarbeitsgericht Hamm
Marker Allee 94
59071 Hamm

eingegangen sein.

Die elektronische Form wird durch ein qualifiziert signiertes elektronisches Dokument gewahrt, das nach Maßgabe der Verordnung des Justizministeriums über den elektronischen Rechtsverkehr bei den Arbeitsgerichten im Lande Nordrhein-Westfalen (ERVVO ArbG) vom 2. Mai 2013 in der jeweils geltenden Fassung in die elektronische Poststelle zu übermitteln ist. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite www.egvp.de.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.