



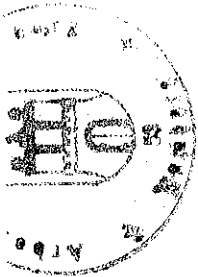
EB

MdÜb	VA	TV	RR
Erll	EINGEGANGEN		Erled
	27. MAI 2019		
zK	Rechtsanwälte		zdA
zStG	WV		MA

Arbeitsgericht Hamburg

Beschluss

In der Betriebsverfassungssache



Geschäftszeichen:



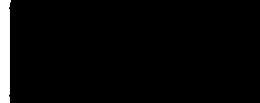
betreffend

 GmbH
& Co. KG

mit den Beteiligten

Verkündet am
14.05.2019

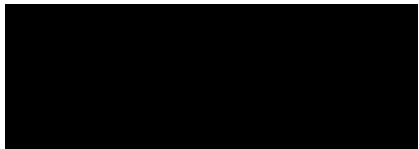
1. 
 GmbH &
Co. KG, vertr. d.d. Betriebsratsvorsitzende



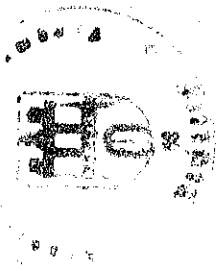

Justizangestellte
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Prozessbev.:
Rechtsanwälte
Dr. Kluge, Fischer-Lange
Schiffgraben 17
30159 Hannover

2.  GmbH
& Co. KG
vertreten durch die Geschäftsführer



Prozessbev.:
Rechtsanwälte



beschließt das Arbeitsgericht Hamburg, 9. Kammer,
auf die mündliche Anhörung vom 14. Mai 2019
durch die Richterin am Arbeitsgericht [REDACTED] als Vorsitzende,
den ehrenamtlichen Richter [REDACTED]
den ehrenamtlichen Richter [REDACTED]

1. Der Beteiligten zu 2) wird aufgegeben, gemäß § 6 Abs. 1 der Betriebsvereinbarung über den Einsatz von optisch-elektronischen Einrichtungen (Video-Überwachungsanlage) vom 10. November 2015 unverzüglich den Beteiligten zu 1) zu informieren, wenn Anhaltspunkte für die Beteiligung eines Arbeitnehmers an einer Straftat vorliegen und aus diesem Grund eine Nutzung der Daten der im Betrieb installierten Video-Überwachungsanlage in Betracht kommt, es sei denn, durch die Unterrichtung des Beteiligten zu 1) wird der Zweck der Videoüberwachung objektiv gefährdet:
2. Der Beteiligten zu 2) wird aufgegeben, gemäß § 6 Abs. 1 der Betriebsvereinbarung über den Einsatz von optisch-elektronischen Einrichtungen (Video-Überwachungsanlage) vom 10. November 2015 bei der Nutzung von Daten der im Betrieb installierten Video-Überwachungsanlage den Beteiligten zu 1) hinzuzuziehen, wenn die Nutzung erfolgt, weil Anhaltspunkte für die Beteiligung eines Arbeitnehmers an einer Straftat vorliegen, es sei denn, durch die Hinzuziehung des Beteiligten zu 1) wird der Zweck der Videoüberwachung objektiv gefährdet:

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Gründe

I.

Die Beteiligten streiten um die Einhaltung einer Betriebsvereinbarung.

Die Antragsgegnerin betreibt eine [REDACTED] mit vier Standorten in Hamburg. Der Antragsteller ist der bei der Antragsgegnerin gebildete Betriebsrat, der aus neun Mitgliedern besteht.

Es ist im Betrieb seit langer Zeit üblich, dass Mitteilungen, die die Arbeitgeberin dem Betriebsrat zu machen hat, per E-Mail an die E-Mail-Adresse des Betriebsrats erfolgen oder aber durch einen Anruf auf dem Mobiltelefon des Betriebsrats.

Im Betrieb der Arbeitgeberin ist eine Video-Überwachungsanlage installiert. Die Anwendung dieser Anlage wird durch eine Betriebsvereinbarung über den Einsatz von optisch-elektronischen Einrichtungen (Video-Überwachungsanlage) vom 10. November 2015 (BV) geregelt. Nach § 6 Abs. 1 der Betriebsvereinbarung ist der Betriebsrat unverzüglich zu informieren, wenn Anhaltspunkte für die Beteiligung eines Arbeitnehmers an einer Straftat vorliegen. Außerdem ist der Betriebsrat dann bei der Nutzung der Daten hinzuzuziehen. Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf die Anlage Ast 1 zur Antragschrift verwiesen.

Am 23. November 2018 um ca. 3:00 Uhr hatte ein Gast nach einer größeren Auszahlung eine CashCard mit einem Guthaben in Höhe von Euro 46,20 als Tronc in der [REDACTED] zurückgelassen. Nach Rücksprache mit dem in dieser Nacht diensthabenden Mitarbeiter der Finanzaufsicht, Herrn [REDACTED] hatte ein Mitarbeiter der Arbeitgeberin, Herr [REDACTED] die CashCard mit dem Guthaben in Höhe von Euro 46,20 in den Behälter für die Kartenrückgabe eingelegt, mit dem Ziel, dass das Guthaben als Restkredit am nächsten Tag dem Tronc zugeführt wird.

Einige Tage später hatte Herr [REDACTED] die Buchungen der CashCards überprüft. Dabei konnte er keine entsprechende Auszahlung in Höhe von Euro 46,20 in den Karten-Tronc feststellen. Am Nachmittag des 29. November 2018 wurde der Mitarbeiter der Arbeitgeberin und Leiter der [REDACTED] Herr [REDACTED] von zwei Mitarbeitern der Finanzaufsicht, Herrn [REDACTED] und Herrn [REDACTED] im Rahmen einer Besprechung auf eine CashCard vom 23. November 2018 angesprochen. Die beiden Mitarbeiter der Finanzaufsicht baten Herrn [REDACTED] den Vorgang und den Verbleib des Cashcard-Guthabens in Höhe von

Euro 46,20 aufzuklären, insbesondere um eine fälschliche Zuführung zum Bruttospielertrag auszuschließen.

Herr [REDACTED] hatte am 29. November 2018 abends keinen Dienst und hielt sich nicht in Hamburg auf. Da Herr [REDACTED] davon ausging, dass der Sachverhalt mit Hilfe von Herrn [REDACTED] der die CashCard am 23. November 2018 entgegengenommen hatte, aufzuklären sein würde, bat er Herrn [REDACTED] um die Sichtung der Aufnahmen der Video-Überwachungsanlage.

Am 29. November 2018 gegen 22:00 Uhr informierte Herr [REDACTED] Herrn [REDACTED] dass sich Herr [REDACTED] am 23. November 2018 das Guthaben von der CashCard auszahlen ließ. Herr [REDACTED] bat Herrn [REDACTED] darum, die Aufnahmen der Video-Überwachungsanlage dahingehend zu überprüfen, ob Herr [REDACTED] das an ihn ausgezahlte Guthaben der CashCard an den Gast ausgezahlt habe, der die CashCard in der Nacht in der [REDACTED] zurückgelassen hatte. Herr [REDACTED] konnte Entsprechendes aber nicht feststellen und teilte dies Herrn [REDACTED] am 30. November 2018 gegen 0:00 Uhr telefonisch mit. Anschließend sicherte Herr [REDACTED] die maßgeblichen Aufnahmen der Video-Überwachungsanlage vom 23. November 2018.

Herrn [REDACTED] war am 2. Dezember 2018 wieder ein Dienst zugeteilt. Im Rahmen dieses Dienstes sichtete er die Aufnahme der Video-Überwachungsanlage vom 23. November 2018, um sich einen Eindruck von dem Geschehen am 23. November 2018 zu verschaffen: Herr [REDACTED] hat die Arbeitgeberin über die Anhaltspunkte für die Beteiligung eines Arbeitnehmers an einer Straftat im Anschluss ebenfalls am 2. Dezember 2018 informiert.

Am 4. Dezember 2018 hörte die Arbeitgeberin Herrn [REDACTED] zu dem Vorfall vom 23. November 2018 an. Die Anhörung erfolgte zunächst mündlich, wobei die Arbeitgeberin Herrn [REDACTED] ermächtigte, die Anhörung durchzuführen. Zudem zog die Arbeitgeberin Herrn [REDACTED] Betriebsratsmitglied, zu der Anhörung zum Vorfall vom 23. November 2018 hinzu. Herr [REDACTED] hatte zu diesem Zeitpunkt Dienst in der [REDACTED] Herr [REDACTED] verlies im Rahmen der mündlichen Anhörung die schriftliche Zusammenfassung der bis zu diesem Zeitpunkt ermittelten Verdachtsmomente. Insoweit wird auf die Anlage nbs 1 zum Schriftsatz der Arbeitgeberin vom 5. April 2019 verwiesen.

Mit Schreiben vom 10. Dezember 2018 hörte die Arbeitgeberin den Betriebsrat zu einer beabsichtigten Kündigung eines Arbeitsverhältnisses, des Arbeitnehmers [REDACTED] an. Dabei teilte sie dem Betriebsrat mit, dass Herr [REDACTED] zu ihren Lasten „eine Untreue bzw.

Unterschlagung begangen“ habe. Die Arbeitgeberin habe von entsprechenden Anhaltspunkten am 29. November 2018 erfahren. Anschließend sichtete die Antragsgegnerin am Nachmittag des 29. November 2018 und in der Nacht vom 29. November 2018 auf den 30. November 2018 sowie am 2. Dezember 2018 die Aufzeichnungen der Video-Überwachungsanlage. Der Betriebsrat hat am 8. Januar 2019 das vorliegende Verfahren eingeleitet.

Der Betriebsrat trägt vor, er habe die Einleitung dieses Beschlussverfahrens und die Beauftragung seiner Verfahrensbevollmächtigten aus seiner Sitzung am 18. Dezember 2018 beschlossen. Es seien alle neun regulären Betriebsratsmitglieder anwesend gewesen. Die Beschlussfassung sei einstimmig mit neun Jahr-Stimmen erfolgt. Insoweit wird auf die Anlage Ast 2 zum Schriftsatz des Betriebsrats vom 28. Februar 2019 verwiesen.

Bei den Sichtungen der Aufzeichnungen der Video-Überwachungsanlage sei der Betriebsrat nicht hinzugezogen worden. Der Betriebsrat sei auch nicht unverzüglich über das Vorliegen von Anhaltspunkten für die Beteiligung des Herrn [REDACTED] an einer Straftat informiert worden.

Als Herr [REDACTED] keine Auszahlung in Höhe von Euro 46,20 in den Karten-Tronc habe feststellen können, hätten Indizien vorgelegen, die es als möglich erscheinen lassen, dass ein Arbeitnehmer die CashCard aus dem Behälter für die Kartenrückgabe genommen und so die Auszahlung des Kartenguthabens in den Karten-Tronc verhindert habe. Auf den Behälter für die Kartenrückgabe hätten normalerweise nur Arbeitnehmer der Arbeitgeberin Zugriff. Die Entnahme der CashCard aus dem Behälter für die Kartenrückgabe durch einen Arbeitnehmer mit dem Vorsatz, die Karte (bzw. das Guthaben) für sich selbst zu verwenden oder dem Gast zurückzugeben, würde den Versuch einer Straftat zulasten der Arbeitgeberin darstellen.

Allerspätestens am 29. November 2018 gegen 22:00 Uhr hätten ausreichende Anhaltspunkte für die Beteiligung eines Arbeitnehmers an einer Straftat im Sinne der Betriebsvereinbarung vorgelegen.

Die Daten der Video-Überwachungsanlage seien dadurch genutzt worden, dass Herr [REDACTED] die Aufnahmen am 29. November 2018 zunächst vor 22:00 Uhr gesichtet und anschließend ein weiteres Mal nach 22:00 Uhr sowie die Daten dann gesichert habe. In der Folge seien die Daten dadurch genutzt worden, dass Herr [REDACTED] die Aufnahmen am 2. Dezember 2018

gesichtet habe. Schließlich seien die Daten auch dadurch genutzt worden, dass gestützt auf die Aufnahmen Herr [REDACTED] am 4. Dezember 2018 zu dem Vorfall angehört worden sei.

Der Antragsteller beantragt,

1. **der Beteiligten zu 2) aufzugeben, gemäß § 6 Abs. 1 der Betriebsvereinbarung über den Einsatz von optisch-elektronischen Einrichtungen (Video-Überwachungsanlage) vom 10. November 2015 unverzüglich den Beteiligten zu 1) zu informieren, wenn Anhaltspunkte für die Beteiligung eines Arbeitnehmers an einer Straftat vorliegen und aus diesem Grund eine Nutzung der Daten der im Betrieb installierten Video-Überwachungsanlage in Betracht kommt, es sei denn, durch die Unterrichtung des Beteiligten zu 1) wird der Zweck der Videoüberwachung objektiv gefährdet;**
2. **der Beteiligten zu 2) aufzugeben, gemäß § 6 Abs. 1 der Betriebsvereinbarung über den Einsatz von optisch-elektronischen Einrichtungen (Video-Überwachungsanlage) vom 10. November 2015 bei der Nutzung von Daten der im Betrieb installierten Video-Überwachungsanlage den Beteiligten zu 1) hinzuziehen, wenn die Nutzung erfolgt, weil Anhaltspunkte für die Beteiligung eines Arbeitnehmers an einer Straftat vorliegen, es sei denn, durch die Hinzuziehung des Beteiligten zu 1) wird der Zweck der Videoüberwachung objektiv gefährdet.**

Die Antragsgegnerin beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Die Antragsgegnerin erwidert, Herr [REDACTED] sei kein Mitarbeiter der Arbeitgeberin, sondern Mitarbeiter der Finanzaufsicht, der nicht in die betrieblichen Abläufe der Arbeitgeberin eingebunden sei. Auf Mitarbeiter der Finanzaufsicht sei die Betriebsvereinbarung nicht anwendbar.

Am Nachmittag des 29. November 2018 seien sowohl für die Arbeitgeberin als auch Herrn [REDACTED] keine Anhaltspunkte für die Beteiligung eines Arbeitnehmers an einer Straftat bekannt gewesen. Vielmehr sei Herr [REDACTED] zu diesem Zeitpunkt davon ausgegangen, dass der Gast

sein Geld von der Karte habe wiederhaben wollen, da die Situation am Vorabend lange zwischen dem Gast, Herrn [REDACTED] und Herrn [REDACTED] diskutiert worden sei.

Erst nach dieser Sichtung der Aufnahmen der Video-Überwachungsanlage am 02. Dezember 2018 hätten aus Sicht des Herrn [REDACTED] Anhaltspunkte dafür bestanden, dass ein Mitarbeiter der Arbeitgeberin, Herr [REDACTED] an einer Straftat beteiligt sei.

Die Arbeitgeberin habe erst am 2. Dezember 2018 Anhaltspunkte für das Vorliegen einer Straftat gehabt. Der Betriebsrat sei von der Arbeitgeberin unverzüglich nach Kenntniserlangung darüber informiert worden, dass Anhaltspunkte für die Beteiligung eines Arbeitnehmers an einer Straftat vorliegen würden. Am 4. Dezember 2018, jedenfalls aber am 5. Dezember 2018 sei der Betriebsrat darüber informiert gewesen, dass Anhaltspunkte für die Beteiligung eines Arbeitnehmers an einer Straftat vorgelegen hatten, da Herr [REDACTED] an der Anhörung des Herrn [REDACTED] am 4. Dezember 2018 teilgenommen habe. Ein Mitglied des Betriebsrats sei jedenfalls ein Empfangsbote des Betriebsrats. Bei einem Empfangsboten trete der Zugang einer Erklärung an den Empfänger ein, sobald der Zeitraum abgelaufen sei, den der Empfangsbote unter normalen Umständen für die Übermittlung an den Empfänger benötige, sodass erwartet werden könne, dass der Empfänger der Erklärung zur Kenntnisnahme in der Lage sei. Da nach normalen Umständen zumindest davon auszugehen sei, dass ein Mitglied des Betriebsrats spätestens am Folgetag für den Betriebsrat bestimmte Informationen an das gesamte Gremium weitergebe, sei der Betriebsrats folglich jedenfalls am 5. Dezember 2018 darüber informiert gewesen, dass Anhaltspunkte für die Beteiligung eines Mitarbeiters an einer Straftat vorliegen würden.

Herr [REDACTED] sei als „normales“ Betriebsratsmitglied zumindest ein Erklärungsbote der Arbeitgeberin. Die Arbeitgeberin gehe davon aus, dass Herr [REDACTED] spätestens am 5. Dezember 2018 die Betriebsratsvorsitzende entsprechend informiert habe.

Zur Art und Weise der Information Erbringung mache § 6 der Betriebsvereinbarung keine Vorgaben, sodass es für die Arbeitgeberin nicht ausgeschlossen sei, den Betriebsrat im Einzelfall in anderer Form zu informieren.

Es sei im Betrieb seit langer Zeit übrig, dass Mitteilungen, die die Arbeitgeberin dem Betriebsrat zu machen habe, per E-Mail an die E-Mail-Adresse des Betriebsrats erfolgen oder aber durch einen Anruf auf dem Mobiltelefon des Betriebsrats.

Selbst wenn man davon ausgehen würde, dass die Arbeitgeberin bereits in der Nacht vom 29. auf den 30. November 2018 von den Anhaltspunkten für die Beteiligung eines Arbeitnehmers an einer Straftat erfahren hätte, so sei die Information an den Betriebsrat dennoch unverzüglich. Eine Informationserteilung innerhalb eines Zeitraums von weniger als einer Woche könne rechtsfehlerfrei nicht die Unverzüglichkeit abgesprochen werden.

Nach dem 2. Dezember 2018 sei keine Nutzung der Daten erfolgt, sodass die Arbeitgeberin der Betriebsrat schon faktisch nicht zu einer Datennutzung hinzuziehen konnte.

Wegen des weiteren Sachvortrags der Beteiligten und der von ihnen überreichten Unterlagen sowie wegen ihrer Rechtsausführungen im Übrigen wird ergänzend auf den gesamten Akteninhalt Bezug genommen in entsprechender Anwendung des § 313 Abs. 2 ZPO.

II.

Die Anträge des Betriebsrats sind begründet.

1. Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, gemäß § 6 Abs. 1 der Betriebsvereinbarung über den Einsatz von optisch-elektronischen Einrichtungen (Video-Überwachungsanlage) vom 10. November 2015 unverzüglich den Betriebsrat zu informieren, wenn Anhaltspunkte für die Beteiligung eines Arbeitnehmers an einer Straftat vorliegen und aus diesem Grund eine Nutzung der Daten der im Betrieb installierten Video-Überwachungsanlage in Betracht kommt, es sei denn, durch die Unterrichtung des Betriebsrats wird der Zweck der Videoüberwachung objektiv gefährdet. Ebenso ist die Arbeitgeberin verpflichtet, gemäß § 6 Abs. 1 der Betriebsvereinbarung bei der Nutzung von Daten der im Betrieb installierten Video-Überwachungsanlage den Betriebsrat hinzuzuziehen, wenn die Nutzung erfolgt, weil Anhaltspunkte für die Beteiligung eines Arbeitnehmers an einer Straftat vorliegen, es sei denn, durch die Hinzuziehung des Betriebsrats wird der Zweck der Videoüberwachung objektiv gefährdet.

Die zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat getroffenen Vereinbarungen führt grundsätzlich gemäß § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG der Arbeitgeber durch. Dies gilt für alle Vereinbarungen zwischen den Betriebspartnern, also für erzwingbare oder freiwillige Betriebsvereinbarungen, für Sprüche der Einigungsstelle oder für sonstige Vereinbarungen. Die betriebliche Organisations- und Leitungsmacht liegt allein beim Arbeitgeber. Deshalb trägt er die Ver-

antwortung für die zu treffenden Maßnahmen. Der Betriebsrat kann die Einhaltung dieser Verpflichtung in einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren erzwingen. Wenn der Arbeitgeber sich nicht an die mit dem Betriebsrat getroffene Vereinbarung hält, ist dieser auf den Rechtsweg angewiesen. § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG enthält nicht nur das Recht des Arbeitgebers auf Durchführung von gemeinsamen Vereinbarungen, sondern begründet auch eine entsprechende Durchführungspflicht. Der Betriebsrat hat einen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Durchführung der getroffenen Vereinbarung und auf Unterlassung vereinbarungswidriger Maßnahmen (BAG, Beschluss vom 21. Januar 2003 – 1 ABR 9/02 – NZA 2003, 1097; Beschluss vom 29. April 2004 – 1 ABR 30/02 – NZA 2004, 670; Beschluss vom 18. Mai 2010 – 1 ABR 6/09 – NZA 2010, 1433; Beschluss vom 16. November 2011 – 7 ABR 27/10 – NZA-RR 2012, 579; Beschluss vom 18. November 2014 – 1 ABR 21/13 – NZA 2015, 694). Der Anspruch setzt keinen groben Pflichtenverstoß des Arbeitgebers im Sinne von § 23 Abs. 3 BetrVG voraus (BAG, Beschluss vom 29. April 2004 – 1 ABR 30/02 – NZA 2004, 670; Beschluss vom 16. November 2011 – 7 ABR 27/10 – NZA-RR 2012, 579). Der Anspruch des Betriebsrats beschränkt sich auf die Einhaltung der getroffenen Vereinbarung ihm gegenüber.

Unter dem 10. November 2015 schlossen die Betriebsparteien eine „Betriebsvereinbarung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG über den Einsatz von optisch-elektronischen Einrichtungen (Video-Überwachungsanlage).

§ 6 „Einschaltung des Betriebsrats“ der Betriebsvereinbarung lautet wie Folgt:

- „
- (1) Liegen Anhaltspunkte für die Beteiligung eines Arbeitnehmers an einer Straftat vor, ist der Betriebsrat unverzüglich zu informieren und bei der Nutzung der Daten hinzuzuziehen. Des Weiteren ist der Betriebsrat über die Speicherung von Daten in einer Datei gemäß § 5 Ziffer 3 dieser BV hinzuweisen.
 - (2) Die Einschaltung des Betriebsrats kann nur unterbleiben, wenn dadurch der Zweck der Videoüberwachung objektiv gefährdet wird.“

Am 23. November 2018 um ca. 03:00 Uhr hatte ein Gast nach einer größeren Auszahlung eine CashCard mit einem Guthaben in Höhe von € 46,20 als Tronc in der [REDACTED] zurückgelassen. Nach Rücksprache mit den in dieser Nacht diensthabenden Mitarbeiter der Finanzaufsicht, Herrn [REDACTED] hatte ein Mitarbeiter der Arbeitgeberin, Herr [REDACTED] die CashCard mit dem Guthaben in Höhe von € 46,20 in den Behälter für die Kar-

tenrückgabe eingelegt, mit dem Ziel, dass das Guthaben als Restkredit am nächsten Tag dem Tronc zugeführt wird. Einige Tage später überprüfte Herr [REDACTED] ein Mitarbeiter der Finanzaufsicht, die Buchungen der CashCards. Dabei konnte er keine entsprechende Auszahlung in Höhe von € 46,20 in den Karten-Tronc feststellen. Am Nachmittag des 29. November 2018 wurde der Leiter der [REDACTED] Herr [REDACTED] von Herrn [REDACTED] und einem weiteren Mitarbeiter der Finanzaufsicht, Herrn [REDACTED] im Rahmen einer Besprechung auf die CashCard vom 23. November 2018 angesprochen. Die beiden Mitarbeiter der Finanzaufsicht baten Herrn [REDACTED] den Vorgang und den Verbleib des CashCards-Guthabens in Höhe von € 46,20 aufzuklären, insbesondere um eine fälschliche Zuführung zum Bruttospieleertrag auszuschließen.

Weil Herr [REDACTED] am Abend des 29. November 2018 keinen Dienst hatte, bat er Herrn [REDACTED] der die CashCard am 23. November 2018 entgegengenommen hatte, um die Sichtung der Aufnahmen der Video-Überwachungsanlage.

Nach Auffassung der Kammer hat Herr [REDACTED] in diesem Moment noch nicht gegen § 6 der Betriebsvereinbarung verstoßen, da zu diesem Zeitpunkt noch keine Anhaltspunkte für die Beteiligung eines Arbeitnehmers an einer Straftat vorlagen.

Nachdem Herr [REDACTED] die Videoaufzeichnung gesichtet hatte, informierte er am 29. November 2018 gegen 22:00 Uhr Herrn [REDACTED] dass sich ein Mitarbeiter der Arbeitgeberin, Herr [REDACTED] am 23. November 2018 das Guthaben von der CashCard auszahlen ließ. Daraufhin bat Herr [REDACTED] Herrn [REDACTED] darum, die Aufnahmen der Video-Überwachungsanlage dahingehend zu überprüfen, ob Herr [REDACTED] das an ihn ausgezahlte Guthaben der Cash Card an den Gast ausgezahlt habe, der die CashCard in der Nacht in der [REDACTED] zurückgelassen hatte. Daraufhin sichtete Herr [REDACTED] die Videoaufnahmen erneut, konnte entsprechendes aber nicht feststellen und teilte dieses Herrn [REDACTED] am 30. November 2018 gegen 00:00 Uhr telefonisch mit. Anschließend sicherte Herr [REDACTED] die maßgeblichen Aufnahmen der Video-Überwachungsanlage vom 23. November 2018.

Nach Auffassung der Kammer lagen bereits am 29. November 2018 gegen 22:00 Uhr für den Leiter der [REDACTED] Anhaltspunkte vor, dass Herr [REDACTED] eine Straftat begangen haben könnte. Spätestens am 30. November 2018 gegen 00:00 Uhr musste Herr [REDACTED] von einer Beteiligung des Herrn [REDACTED] an einer Straftat ausgehen. Dennoch wurde der Betriebsrat weder über die Anhaltspunkte informiert noch wurde

er bei der Nutzung der Daten, nämlich der Sicherung der maßgeblichen Aufnahmen, hinzugezogen.

Als Herr [REDACTED] am 2. Dezember 2018 seinen Dienst aufnahm, sichtete er die Aufnahmen der Video-Überwachungsanlage vom 23. November 2018, um sich ein Eindruck von dem Geschehen am 23. November 2018 zu verschaffen. Ohne den Betriebsrat zu informieren wurden die Aufnahmen der Video-Überwachungsanlage also erneut gesichtet. Auch anschließend wurde der Betriebsrat weder über die Anhaltspunkte für die Beteiligung eines Arbeitnehmers noch über die wiederholte Sichtung der Aufnahmen informiert. Erst am 4. Dezember, als die Arbeitgeberin den verdächtigten Mitarbeiter, Herrn [REDACTED] zu dem Vorfall vom 23. November 2018 anhörte, wurde ein Betriebsratsmitglied, Herr [REDACTED] zu der Anhörung hinzugezogen.

Die Arbeitgeberin ist der Auffassung, durch die Hinzuziehung des Betriebsratsmitglieds [REDACTED] sei eine unverzügliche Informierung des Betriebsrats im Sinne des § 6 der Betriebsvereinbarung erfolgt. Dies ist aus zweierlei Gründen für die Kammer nicht nachvollziehbar. Zum einen wurde ein beliebiges Betriebsratsmitglied, das zum Zeitpunkt der Anhörung zufällig Dienst hatte, zu der Anhörung des Mitarbeiters hinzugezogen. Dieser wurde nicht gemäß § 6 „Einschaltung des Betriebsrats“ der Betriebsvereinbarung hinzugezogen, sondern lediglich im Rahmen der Anhörung des Mitarbeiters, weil der Verdacht einer Straftat gegenüber dem Mitarbeiter bestand. Im Übrigen wäre eine Hinzuziehung des Betriebsrats am 4. Dezember 2018 auch nicht „unverzüglich“, d. h. ohne schuldhaftes Zögern. Nach Auffassung der Kammer hatte die Beklagte in Person des Leiters der [REDACTED] am 29. November 2018 gegen 22:00 Uhr bereits Anhaltspunkte darüber, dass Herr [REDACTED] an einer Straftat beteiligt gewesen ist.

2. Die Entscheidung ergeht gerichtsgebührenfrei.

Rechtsmittelbelehrung

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss kann die Beteiligte zu 2) Beschwerde beim Landesarbeitsgericht [REDACTED] einlegen. Für den Antragsteller ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Frist für die Einlegung der Beschwerde beträgt einen Monat. Sie beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung. Innerhalb dieser Frist muss die Beschwerdeschrift beim Landesarbeitsgericht [REDACTED] eingegangen sein. Die Beschwerdeschrift muss den Beschluss bezeichnen, gegen den die Beschwerde gerichtet ist, und die Erklärung enthalten, dass gegen diesen Beschluss Beschwerde eingelegt werde. Mit der Beschwerdeschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Beschlusses vorgelegt werden.

Die Beschwerde ist zu begründen. Die Frist für die Begründung der Beschwerde beträgt zwei Monate. Sie beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung. Innerhalb dieser Frist muss die Beschwerdebeurteilung beim Landesarbeitsgericht [REDACTED] eingegangen sein. Die Beschwerdebeurteilung muss angeben, auf welche im Einzelnen anzuführenden Beschwerdegründe sowie auf welche neuen Tatsachen die Beschwerde gestützt wird. Der oder die Vorsitzende des Landesarbeitsgerichts kann die Begründungsfrist auf Antrag einmal verlängern, wenn nach seiner bzw. ihrer freien Überzeugung der Rechtsstreit durch die Verlängerung nicht verzögert wird oder wenn die Partei erhebliche Gründe darlegt. Diese Gründe sind glaubhaft zu machen.

Die Beschwerdeschrift und Beschwerdebeurteilung müssen unterschrieben sein

- a) von einem Rechtsanwalt oder einer Rechtsanwältin, der bzw. die bei einem deutschen Gericht zugelassen ist, oder
- b) von einer Gewerkschaft, einer Vereinigung von Arbeitgebern oder einem Zusammenschluss solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder. Dies gilt entsprechend für juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der vorgenannten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Die Anschrift des Beschwerdegerichts lautet:

Landesarbeitsgericht [REDACTED]
[REDACTED]

