

Über die Wahrheit im Prozess

Nehmen wir an, im Arbeitsbereich des A kommen immer wieder kleinere Gegenstände abhandeln. Der Arbeitgeber sieht keine andere Möglichkeit, als heimlich eine Videokamera anbringen zu lassen und diese scharf zu schalten. Der Betriebsrat wird nicht informiert oder gar um Zustimmung gebeten, weil man sich nicht sicher ist, ob er wirklich dicht hält. Unterstellt, die Aufnahmen bringen Klarheit darüber, dass A der Täter ist: Kann er sich im Kündigungsschutzverfahren damit verteidigen, die Videoaufnahmen dürften nicht verwertet werden, weil das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 I Nr. 6 BetrVG missachtet worden sei?

Wer mit der Rechtsprechung vertraut ist, weiß, dass A keine Chance hat. Die Grundrechte des Arbeitgebers haben in dieser Situation den Vorrang vor seinem Persönlichkeitsrecht. Da § 87 I Nr. 6 ebenso dem Persönlichkeitsschutz diene, müsse er gleichfalls zurücktreten. In einzelnen Betrieben wird der Versuch unternommen, dies mit Hilfe einer Betriebsvereinbarung zu korrigieren: Beweismittel, die ohne Beachtung von Mitbestimmungsrechten gewonnen wurden, dürfen nicht in ein gerichtliches Verfahren eingeführt werden. Auch dies soll unzulässig sein: „Die Betriebsparteien können gegenüber der Rechtspflege ... mangels Regelungskompetenz keine über die Gesetze hinausgehenden Verwertungsverbote schaffen“, so das *LAG Baden-Württemberg* (ZD 2019, 132, bestätigt vom BAG, NZA 2019, 893). Zudem greife dies in prozessuale Prinzipien wie den Grundsatz der freien Beweiswürdigung nach § 286 ZPO ein.

Ginge es um einen Strafprozess, würde diese These völlig einleuchten. Dort dürfen Private das Tatsachenmaterial nicht „ausdünnen“. Im Arbeitsrecht bewegt man sich jedoch wie im allgemeinen Zivilrecht im Bereich der Verhandlungsmaxime: Die Parteien entscheiden, ob sie zu Gericht gehen und welche Tatsachen sie dort vortragen wollen. So habe ich es einstens im alten „Rosenberg“ gelernt, und so gilt es noch heute. Auch das Arbeitsrecht macht da keine Ausnahme: In einer Ausgleichsquittung verzichtet der Arbeitnehmer häufig auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage. Genauso muss es möglich sein, sich zu einem „Weniger“ zu verpflichten, also etwa bestimmte Umstände nicht ins Verfahren einzuführen. Dies gilt gleichermaßen für den Arbeitnehmer wie für den Arbeitgeber. Der Sache nach handelt es sich um eine inhaltliche Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses, die auch in einem Kollektivvertrag wie der Betriebsvereinbarung erfolgen kann.

Also, alles paletti? Wo das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat gut ist, lässt sich eine entsprechende Abmachung schließen. Doch da kommt ein weiterer Einwand um die Ecke: Eine solche Abmachung schränke das Recht zur außerordentlichen Kündigung in unzulässiger Weise ein. Ich meine: Der Verzicht auf die mitbestimmungswidrige Gewinnung von Beweismitteln kann doch dem Kündigungsrecht nichts anhaben. Selbst wenn man dieses Gestaltungsrecht an die unternehmerische Freiheit ankoppelt: Diese gibt kein Recht, sich über andere Teile der Rechtsordnung hinwegzusetzen. Manchmal ist der Weg zu vernünftigen Lösungen ein recht beschwerlicher.



Professor Dr. Wolfgang Däubler, Universität Bremen