
Datum: 04.06.2008
Gericht: Arbeitsgericht Iserlohn
Spruchkörper: 3. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 3 Ca 2636/07
ECLI: ECLI:DE:ARBGIS:2008:0604.3CA2636.07.00

Schlagworte: Persönlichkeitsrecht, Schmerzensgeld, Videoüberwachung

Tenor:

Die Beklagten werden als Gesamtschuldner verurteilt, an die Klägerin

405,27 EUR netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit (23.11.2007) zu zahlen.

Die Beklagten werden als Gesamtschuldner verurteilt, an die Klägerin Lohn für Oktober 2007 in Höhe von 1.698,09 EUR brutto abzüglich gezahlter 958,49 EUR netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit (23.11.2007) zu zahlen.

Die Beklagte zu 2) wird verurteilt, die der Klägerin mit Schreiben vom 25.10.2007 erteilte Abmahnung zurückzunehmen und aus der Personalakte zu entfernen.

Die Beklagten werden als Gesamtschuldner verurteilt, an die Klägerin ein Schmerzensgeld wegen Verletzung ihres allgemeinen Persönlichkeitsrechts in Höhe von 25.000,00 EUR nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit (23.11.2007) zu zahlen.

Die Beklagten tragen die Kosten des Rechtsstreits, davon hinsichtlich eines Streitwertes von 26.144,87 EUR als Gesamtschuldner.

Der Streitwert wird festgesetzt auf 27.944,87 EUR.

Tatbestand:

Die Klägerin nimmt die Beklagten auf Lohnzahlung, Entfernung einer Abmahnung und Schmerzensgeld in Anspruch.

Die am 23.03.1982 geborene Klägerin, schloss einen Arbeitsvertrag mit der Beklagten zu 1 und nahm am 01.04.2005 in den Räumlichkeiten der Beklagten in L ihre Tätigkeit auf. Hinsichtlich des Inhalts des Arbeitsvertrags wird auf Bl. 36 f. d. A. verwiesen. Mit Wirkung zum 01.07.2007 erfolgte die Abrechnung durch die Beklagte zu 2.

Die Klägerin war eingestellt worden als kfm. Verwaltungskraft/Angestellte im Personalleasing für die Verwaltung der Beklagten zu einem Bruttomonatseinkommen i. H. v. 1.800,00 EUR.

Die Beklagten haben jeweils mehr als 10 Arbeitnehmer und sind im Bereich des Arbeitnehmerverleihs tätig.

Die Klägerin wurde wie auch die übrigen Angestellten der Verwaltung der Beklagten durch eine im jeweiligen Arbeitszimmer angebrachte Videokamera überwacht. Die Videoaufzeichnung erfolgte über die gesamte Dauer der täglichen Arbeitszeit. Die Videoüberwachung erfolgten jedenfalls in der Zeit ab dem Umzug der Beklagten in die neuen Räumlichkeiten in der K Straße 34 in L.

Aus der Abrechnung für den Monat August 2005 ist zu entnehmen, dass von dem sich ergebenden Nettolohn in Höhe von 1.177,89 EUR ein Abzug in Höhe von 405,27 EUR netto vorgenommen worden ist und der Klägerin für diesen Monat lediglich 772,62 EUR netto ausgezahlt worden sind.

Die Beklagte rechnete jedenfalls in den Monaten August und September 2007 ein Gehalt in Höhe von 1.698,09 EUR brutto für die Klägerin ab und zahlte die sich ergebenden Nettobeträge an die Klägerin aus.

Unter dem 25.10.2007 erhielt die Klägerin nachfolgendes Schreiben der Beklagten:

ABMAHNUNG

Name, Vorname: ..., ...

Beruf/Tätigkeit: kaufmännische Verwaltungskraft, Abteilung: Niederlassung ...,

Datum der Abmahnung: 22.10.2007

...

am 22.10.2007 haben sie um 8.00 Uhr in L folgende Pflicht aus dem	15
Arbeitsvertrag verletzt:	16
§ 6 I S. 1 (Meldepflicht im Krankheitsfall) des am 21.03.2005 zwischen RLP und der Arbeitnehmerin geschlossenen Arbeitsvertrages	17
Die genaue Beschreibung der Pflichtverletzung:	18
Sie sind unentschuldigt nicht zur Arbeit erschienen und haben gegen Ihre Anzeigepflicht gemäß § 5 I S. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz verstoßen, wonach Sie im Krankheitsfalle dem Arbeitgeber unverzüglich die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer mitzuteilen haben. Sie haben um 11.30 Uhr Herrn ... telefonisch von Ihrer Arbeitsunfähigkeit berichtet, obwohl sie ihn oder Herrn ... direkt zu Arbeitsbeginn, jedenfalls aber innerhalb der ersten Arbeitsstunden, hätten anrufen müssen. Sie werden hiermit ausdrücklich aufgefordert, das oben geschilderte Verhalten zukünftig zu unterlassen und Ihre Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß zu erfüllen. Die Anzeige einer Arbeitsunfähigkeit ist in den ersten Stunden des Arbeitstages, nach Möglichkeit vor oder mit Dienstbeginn, spätestens jedoch in der ersten Stunde nach Dienstbeginn anzuzeigen.	19
Eine Durchschrift dieser Ermahnung wird in Ihrer Personalakte abgelegt.	20
Für den Monat Oktober 2007 rechnete die Beklagte zu 2 lediglich ein Gehalt in Höhe von 1.312,14 EUR brutto ab und zahlt auch nur den sich aus diesem Bruttobetrag ergebenden Nettobetrag an die Klägerin aus.	21
Gegen die mit Schreiben vom 26.11.2007 ausgesprochenen fristlosen Kündigungen, jeweils ausgesprochen von der Beklagten zu 1 und von der Beklagten zu 2, erhob die Klägerin Kündigungsschutzklage. In dem unter dem Aktenzeichen 3 Ca 2729/07 geführten Kündigungsschutzverfahren hat das erkennende Gericht im Urteil vom 04.06.2008 festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis weder zur Beklagten zu 1 noch zu der Beklagten zu 2 durch die Kündigungen aufgelöst worden ist und hat die Beklagte zu 2 zur Weiterbeschäftigung der Klägerin zu unveränderten Bedingungen als kfm. Verwaltungskraft/Angestellte im Personalleasing verurteilt.	22
Für den Monat November 2007 zahlten die Beklagten an die Klägerin kein Gehalt.	23
Die Klägerin begehrt von den Beklagten als Gesamtschuldnern mit ihrer am 29.11.2007 bei Gericht eingegangenen und am 23.11.2007 der Beklagten zugegangenen Klage Gehaltszahlung, Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte und Schmerzensgeld.	24
Die Klägerin trägt vor:	25
Für den Monat August 2005 seien ihr von den Beklagten zu Unrecht 405,26 EUR netto in Abzug gebracht worden. Für die von den Beklagten behauptete Kassendifferenz in Höhe von 405,27 EUR habe sie nicht einzustehen. Bei Übernahme der Kasse habe es keine offizielle Übergabe gegeben und ihr sei auch keine Gelegenheit eingeräumt worden, die Richtigkeit des Kassenbestandes bei Übernahme zu überprüfen. Für die Kasse habe es drei Schlüssel gegeben, von denen zunächst die Zeugin ..., die nunmehr in Iserlohn für die Beklagte tätig ist und der damalige Niederlassungsleiter ... je einen Schlüssel gehabt hätten.	26
Bei dem Übergang der Kasse von der Zeugin ... auf sie habe sie deren Kassenschlüssel erhalten. Aus diesen Umständen ergebe sich, dass sie für einen Kassenfehlbestand nicht	27

aufzukommen habe.

Die Beklagten könnten sich nicht auf die in § 10 Ziffer 3 des Formular-Arbeitsvertrags
aufgenommene Ausschlussfrist berufen. Es fehle an einer Hervorhebung der aus dieser
Klausel folgenden Nachteile für den Arbeitnehmer. Auch aus der Überschrift des
Regelungskomplexes "Allgemeines" ergebe sich nicht, dass unter diesem Punkt derart
gravierende, für den Arbeitnehmer nachteilige, Rechtsfolgen vereinbart seien. Im Übrigen sei
eine zweimonatige vertragliche Ausschlussfrist unwirksam, da sie zu kurz sei. 28

In der ihr erteilten Abmahnung werde ihr zu Unrecht ein Verstoß gegen die Anzeigepflicht
gem. § 5 Abs. 1 S. 1 EntgeltfortzahlungsgG und § 6 des Arbeitsvertrags vorgeworfen. Sie habe
sich vielmehr korrekt verhalten, indem sie sich bereits am 21.10.2007, einem Sonntag, bei
ihrem Kollegen ... per SMS abgemeldet habe. Sie habe in dieser SMS dem Kollegen ...
mitgeteilt, dass Sie am 22.10.2007 noch einmal zum Arzt gehen und sich anschließend
melden werde. Gegen 11.00 Uhr am 22.10.2007 habe sie den Zeugen ... darüber informiert,
dass sie noch bis einschließlich 26.10.2007 arbeitsunfähig krankgeschrieben worden sei.
Dieser informierte die Klägerin darüber, dass er zwischenzeitlich den Kommanditisten und
Niederlassungsleiter ... darüber informiert habe, dass sie noch einmal zum Arzt gegangen
sei. Der Niederlassungsleiter der Beklagten ... habe ihr durch den Zeugen ... ausrichten
lassen, sie solle sich bei ihm oder dem Mitarbeiter ..., telefonisch melden. Dies habe sie auch
um 11.30 Uhr getan und sich dabei bis einschließlich 26.10.2007 wegen Arbeitsunfähigkeit
abgemeldet. 29

Ihr stehe ein Anspruch auf Schmerzensgeld wegen einer Benachteiligung aufgrund ihrer
Behinderung i. S. v. § 3 AGG zu. Hinsichtlich der Einzelheiten des diesbezüglichen
Klägervorbringens wird auf Seite 8 ff. der Klageschrift (Bl. 8 ff. d. A.) verwiesen. Außerdem
sei sie durch die permanente Videoüberwachung während der Arbeitszeit in gleicher Weise
wie die übrigen Arbeitnehmer der Verwaltung in ihrem Arbeitszimmer in ihrem allgemeinen
Persönlichkeitsrecht verletzt worden. Daher stehe ihr ein Anspruch auf Schmerzensgeld
wegen Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts, dessen Höhe in das Ermessen des
Gerichts gestellt werde, zu. Zum Kammertermin sei auch von den Beklagten eingeräumt
worden, dass sie wie auch die anderen Angestellten in der Verwaltung während der
gesamten Dauer ihrer Arbeitszeit videoüberwacht worden seien und die Videokameras nicht
nur nachts in Betrieb gewesen seien. 30

Die Klägerin beantragt, 31

die Beklagten als Gesamtschuldner zu verurteilen, an sie Augustlohn 2005 in Höhe von 32
405,27 EUR netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit
Rechtshängigkeit zu zahlen,

die Beklagten als Gesamtschuldner zu verurteilen, an sie Lohn für den Monat Oktober 2007 33
in Höhe von 1.698,09 EUR (brutto) abzüglich bereits gezahlter 958,49 EUR (netto) nebst
Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu
zahlen,

die Beklagten als Gesamtschuldner zu verurteilen, die ihr mit Schreiben vom 25.10.2007 34
erteilte Abmahnung zurückzunehmen und aus der Personalakte zu entfernen,

die Beklagten als Gesamtschuldner zu verurteilen, an sie ein angemessenes 35
Schmerzensgeld zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit
Rechtshängigkeit zu zahlen, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird.

Die Beklagten zu 1.) und 2.) als Gesamtschuldner zu verurteilen, an sie für den Monat November 2007 Lohn in Höhe von 1.800,00 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.	36
Die Beklagten beantragen,	37
die Klage abzuweisen.	38
Die Beklagten tragen vor:	39
Die Klägerin habe während der Urlaubsabwesenheit des damaligen Niederlassungsleiters ... die Kassenführung übernommen. Nach Rückkehr des damaligen Niederlassungsleiters sei festgestellt worden, dass die Kasse eine nicht erklärbare Differenz von 405,27 EUR aufwies. Die Klägerin sei, da sie die Differenz nicht aufzuklären vermochte nach den Grundsätzen der Manko-Haftung von den Beklagten für den Fehlbetrag in Anspruch genommen worden, indem ihr dieser Fehlbetrag von ihrem Nettolohn für August 2005 einbehalten worden sei. Im Übrigen sei ein Anspruch der Klägerin auf Zahlung des Gehalts für August 2005 nach der im Arbeitsvertrag vereinbarten Ausschlussfrist von zwei Monaten, die rechtswirksam sei, verfallen.	40
Der Abzug vom Lohn für Oktober 2007 sei zu Recht erfolgt, weil die Klägerin für die Zeit vom 22. bis 26.10.2007 keinen Entgeltfortzahlungsanspruch im Krankheitsfalle habe. Sie habe nämlich genau für den Zeitpunkt ihrer Erkrankung zuvor einen Antrag auf Erholungsurlaub gestellt, welchem von den Beklagten wegen der kollidierenden Urlaubswünsche eines anderen Mitarbeiters nicht entsprochen werden konnte. Aus diesen Umständen ergebe sich, dass der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert sei.	41
Im Übrigen habe die Klägerin gegen ihre Anzeigepflicht verstoßen. Sie hätte sich spätestens am 22.10.2007 um 08.00 Uhr beim Niederlassungsleiter ... telefonisch abmelden müssen, bzw. im Fall von dessen Nichterreichbarkeit bei dem Personalsachbearbeiter Mit der Information ihres Kollegen ... per SMS habe sie ihrer Abmeldepflicht nicht genügt. Die vom Zeugen ... in Erfahrung gebrachte Mitteilung der Klägerin habe den Niederlassungsleiter ... dazu veranlasst, dem Zeugen ... mitzuteilen, dass er die Klägerin darüber informieren solle, dass sie sich persönlich bei ihm bzw. dem Personalsachbearbeiter ... melden solle. Indem sich die Klägerin erst am 22.10. gegen 11.30 Uhr bei dem Personalsachbearbeiter, dem Zeugen ..., telefonisch meldete und ihm die Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit mitteilte, habe sie gegen die Pflichten aus § 5 Abs. 1 S. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz und § 6 des Arbeitsvertrags verstoßen.	42
Ein auf Schmerzensgeld gerichteter Anspruch wegen Verstoßes gegen das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) stehe der Klägerin nicht zu, da ihr Vortrag zu den tatsächlichen Voraussetzungen eines derartigen Anspruchs nicht zutreffe und diese außerdem nicht dazu geeignet seien, einen Schmerzensgeldanspruch wegen Verstoßes gegen das AGG zu begründen.	43
Der Vortrag ihrer Prozessvertreterin, dass die Videokameras nur außerhalb der Arbeitszeiten in Betrieb seien, beruhe auf den Angaben der Mitarbeiter der Beklagten. Erst eine Rücksprache mit dem auf Mallorca lebenden Ehemann, der ebenfalls dort lebenden Geschäftsführerin der Beklagten, der eine Woche in Deutschland weilte, habe ergeben, dass die Videokameras auch tagsüber aufzeichnen. Die Kameraüberwachung diene dem Schutz der Mitarbeiter der Verwaltung, um Straftaten von Leiharbeitnehmern gegenüber dem Stammpersonal der Beklagten aufzuzeichnen. Ebenso diene die Videoaufzeichnung der	44

Vermeidung von Zugriffen Unbefugter auf die Kasse.

Die Videoaufzeichnung sei aus den genannten Gründen zulässig. Der grundrechtliche Schutz beschränke sich auf den Privatbereich, den Art. 1 und 2 Grundgesetz allein absichere. Daraus ergebe sich, dass eine Rechtsgrundlage für Ansprüche der Klägerin wegen der Videoüberwachung fehle. 45

Für die von der Klägerin verwaltete Kasse gebe es lediglich einen Schlüssel. Die Klägerin hafte für die von ihr verwaltete Kasse nach den Grundsätzen der Mankohaftung. 46

Hinsichtlich der Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf die in der Prozessakte befindlichen Schriftsätze der Parteien verwiesen. 47

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e : 48

Die zulässige Klage ist bis auf den Anspruch auf Schmerzensgeld wegen Verstoßes gegen das AGG begründet. 49

Der Klägerin steht gem. § 611 BGB ein Anspruch auf Zahlung des restlichen Lohns für den Monat August 2005 zu. Die Beklagten waren nicht berechtigt von dem der Klägerin für den Monat August 2005 zustehenden Nettolohn 405,27 EUR netto in Abzug zu bringen. Den Beklagten steht kein aufrechenbarer Schadenersatzanspruch in dieser Höhe gegen die Klägerin zu. Für einen Kassenfehlbestand haftet die Klägerin schon deshalb nicht, weil nach ihrem, von der Beklagten nicht bestrittenen Vortrag, eine offizielle Kassenübergabe nicht erfolgt ist und die Klägerin keine Gelegenheit hatte den Kasseneinhalt zum Übernahmezeitpunkt zu prüfen. 50

Der Anspruch auf Zahlung des restlichen Lohns für August 2005 ist auch nicht aufgrund von § 10 Ziffer 3 des Arbeitsvertrags verfallen. Nach der Rechtsprechung des BAG (BAG vom 28.09.2005 – 5 AZR 52/075) ist die einzelvertraglich in einem Formular-Arbeitsvertrag vereinbarte Ausschlussklausel unwirksam, wenn die Geltendmachung innerhalb einer Frist von weniger als drei Monaten ab Fälligkeit verlangt wird. Sie benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen entgegen den Geboten von Treu und Glauben (§ 307 Abs. 1 S. 1 BGB). Sie ist mit wesentlichen Grundgedanken des gesetzlichen Verjährungsrechts nicht vereinbar (§ 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB) und schränkt wesentliche Rechte die sich aus der Natur des Arbeitsvertrags ergeben, so ein, dass die Erreichung des Vertragszwecks gefährdet ist (§ 307 Abs. 2 Nr. 2 BGB). Die Ausschlussklausel ist aufgrund der unangemessenen kurzen Frist insgesamt unwirksam. Sie fällt bei Aufrechterhaltung des Arbeitsvertrags im Übrigen ersatzlos weg (§ 306 Abs. 1 und 2 BGB). 51

Die Klägerin hat gegen die Beklagten als Gesamtschuldner einen Anspruch auf den von den Beklagten einbehaltenen Restlohn für den Monat Oktober 2007. Der Anspruch ergibt sich aus dem ihr zustehenden Bruttolohn i. H. v. 1.698,09 EUR abzüglich gezahlter 958,49 EUR netto. Der Anspruch der Klägerin ergibt sich aus §§ 3, 4 EntgeltfortzahlungsgG. Die Klägerin hat den Anforderungen an ihre Beweislast hinsichtlich der Voraussetzungen ihrer Arbeitsunfähigkeit für den gesamten Zeitraum vom 12. bis 26.10.2007 durch Vorlage ärztlicher Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen genügt. Die Beklagten haben den hohen Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht erschüttert. Die Beklagten haben zwar vorgetragen, dass die Klägerin zunächst für die Dauer ihrer Arbeitsunfähigkeit Urlaub beantragt habe. Der konkrete Vortrag der Klägerin, dass sie Urlaub erst für die Zeit erst ab dem 22.10. zuvor beantragt hatte, hat die für die Erschütterung des Beweiswerts der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung darlegungspflichtige Beklagte nicht bestritten. Aus dem 52

Umstand, dass nicht für den gesamten Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit zuvor Urlaub beantragt war, ergibt sich die Erschütterung des Beweiswerts der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung jedoch nach Überzeugung der Kammer nicht.

Der Klägerin steht für den Monat November 2007 ein Anspruch auf Gehaltszahlung von 1.800,00 EUR brutto zu. Soweit die Klägerin gearbeitet hat ergibt sich der Anspruch gem. § 611 BGB. Soweit die Klägerin infolge der fristlosen Kündigungen vom 26.11.2007 nicht mehr gearbeitet hat, folgt der Anspruch aus §§ 611, 615 BGB. Die fristlosen Kündigungen der Beklagten vom 26.11.2007 haben das Arbeitsverhältnis der Klägerin wie sich aus dem Urteil des erkennenden Gerichts in dem Rechtsstreit 3 Ca 2729/07 vom 04.06.2007 ergibt, nicht aufgelöst. 53

Der Klägerin steht gegen die Beklagte zu 2, welche die Abmahnung ausgesprochen hat, ein Anspruch auf Rücknahme und Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte zu (vgl. BAG vom 11.12.2001, AP Nr. 8 zu § 611 BGB Nebentätigkeit gleich NZA 2002, 965; BAG vom 15.04.1999, AP Nr. 22 zu § 611 BGB Abmahnung gleich NZA 1999, 1037). Der Anspruch auf Widerruf der am 25.10.2007 erteilten Abmahnung ergibt sich bereits aus dem Abmahnungsschreiben selbst. Das Schreiben ist überschrieben als "Abmahnung" und im letzten Satz ist die Mitteilung enthalten, dass eine Durchschrift dieser "Ermahnung" in der Personalakte abgelegt wird. Für den unbefangenen Leser der Personalakte ergibt sich schon nicht, ob nun eine Abmahnung oder eine Ermahnung ausgesprochen worden ist. Es kommt wegen der unterschiedlichen Rechtsfolgen darauf an, ob in dem Schreiben der Beklagten zu 2 eine Abmahnung oder eine Ermahnung zu sehen ist. Schon wegen dieser Mehrdeutigkeit entsteht bei dem unbefangenen Leser der Personalakte der Klägerin, der nun nicht weiß, ob eine Abmahnung oder eine Ermahnung ausgesprochen worden ist, ein möglicherweise fehlerhafter Eindruck darüber, ob die von der Beklagten beschriebene Pflichtverletzung nun zum Anlass für eine Abmahnung oder für eine Ermahnung genommen worden ist. Allein diese Mehrdeutigkeit des der Klägerin am 25.10.2007 zugeleiteten Schreibens begründet den Anspruch auf Widerruf und Entfernung aus der Personalakte. 54

Der Klägerin steht ein Anspruch auf Geldentschädigung wegen der Verletzung ihres allgemeinen Persönlichkeitsrechts in Höhe von 25.000,00 EUR zu. 55

Ein Anspruch auf Geldentschädigung wegen Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts setzt nach der Rechtssprechung 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. 56

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 57

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). 58

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). 59

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). 60

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). 61

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. 62

Die Videoüberwachung stellt einen erheblichen Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht der betroffenen Arbeitnehmer dar. Diese werden für die Dauer ihrer Arbeitszeit einem ständigen Überwachungsdruck ausgesetzt. Sie müssen jederzeit damit rechnen gefilmt zu werden. Zwar sind die Videokameras sichtbar angebracht und es ist den Arbeitnehmern bekannt, dass diese Videokameras kontinuierlich in Betrieb sind. Die Arbeitnehmer im Betrieb der Beklagten müssen folglich während der gesamten Dauer ihrer Tätigkeit davon ausgehen, dass ihr Verhalten aufgezeichnet wird und anhand dieser Aufzeichnungen rekonstruiert und kontrolliert werden kann. Ihr Verhalten unterliegt damit stets der Möglichkeit dokumentierender Beobachtung. Dadurch entsteht bewusst oder unbewusst ein Druck, sich möglichst unauffällig zu benehmen, um nicht später in irgendeiner Weise Gesprächsobjekt zu werden und Vorhaltungen ausgesetzt zu sein und Nachteile für sein Arbeitsverhältnis befürchten zu müssen.

Für diesen ständigen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der bei der Beklagten beschäftigten Arbeitnehmer besteht keine hinreichende Rechtfertigung. Die Videoüberwachung ist nicht ausdrücklich vom Gesetz gestattet. Bei den Betriebsräumlichkeiten der Beklagten handelt es sich auch nicht um öffentlich zugängliche Räume (vgl. dazu ausführlich BAG vom 29.06.2004 und 14.12.2004, a.a.O.). 64

Bei der Videoüberwachung am Arbeitsplatz hat der Arbeitnehmer aufgrund seiner Arbeitspflicht am Arbeitsplatz nicht wie in anderen Fällen, die Möglichkeit dem videoüberwachten Bereich fernzubleiben. 65

Der von den Beklagten vorgetragene Grund, die Betriebsräumlichkeiten zu überwachen, um die Arbeitnehmer in der Verwaltung vor Übergriffen der Leiharbeitnehmer zu schützen, rechtfertigt die permanente Videoüberwachung nicht. Der vorgesehene Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer im Betrieb der Beklagten ist unverhältnismäßig. Selbst wenn man zugunsten der Beklagten den Zweck, die Verwaltungsangestellten vor Übergriffen von Leiharbeitnehmern zu schützen, als sachlich gerechtfertigt anerkennen würde, rechtfertigt dieser den in der Videoüberwachung liegenden Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der Verwaltungsangestellten nicht. Allenfalls eine zeitweise vom Arbeitnehmer in der Verwaltung für den anwesenden Leiharbeitnehmer unsichtbar vorgenommene Einschaltung der Videokamera käme in Betracht, um die Mitarbeiter der Verwaltung wirksam zu schützen, ohne in ihre Rechte einzugreifen. Es kann dahingestellt bleiben, ob eine derartige Videoüberwachung im Verhältnis zu dem bei der Beklagten beschäftigten Leiharbeitnehmern zulässig wäre, aber jedenfalls würde eine derartige Maßnahme der Videoüberwachung das Eingriffspotenzial in das Persönlichkeitsrecht der Verwaltungsangestellten der Beklagten auf ein ganz geringes Maß reduzieren. Die Arbeitnehmer der Beklagten bestimmen in diesem Fall selbst den Einschaltzeitpunkt und –zeitraum der Überwachung und werden dies nur in Gefährdungssituationen tun. 66

Die von der Beklagten vorgetragenen Gründe, durch die Videoüberwachung Zugriffe Unbefugter auf die Kasse zu verhindern, lässt sich auf andere Weise ohne Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht durch technische Sicherungseinrichtungen bewerkstelligen. 67

Die Beeinträchtigung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts der Arbeitnehmer der Beklagten kann nach Art der Verletzung auch nicht auf andere Weise, etwa im Wege der Klage auf Unterlassung der Kameraüberwachung befriedigend ausgeglichen werden. Aufgrund der besonderen Abhängigkeitsverhältnisse im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses ist es dem Arbeitnehmer nicht zumutbar den Arbeitgeber auf Unterlassung der Videoüberwachung zu verklagen. Er müsste sonst gewärtigen, dass er bei Durchsetzung seiner berechtigten 68

Unterlassungsansprüche den Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährden oder andere erhebliche Nachteile durch den Arbeitgeber in Kauf nehmen müsste. Aufgrund dieser besonderen Abhängigkeitssituation im Arbeitsverhältnis ist die Möglichkeit des Arbeitnehmers auf Unterlassung der Videoüberwachung zu klagen, keine Möglichkeit die schwerwiegende Persönlichkeitsverletzung befriedigend auszugleichen. Wegen der nicht auszuschließenden nachteiligen Folgen für den Bestand oder die weitere Abwicklung des Arbeitsverhältnisses ist die Unterlassungsklage kein gangbarer Weg die Beeinträchtigung durch die Persönlichkeitsverletzung befriedigend auszugleichen.

Die Höhe der Entschädigung für die Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts richtet sich nach der Intensität der Persönlichkeitsrechtsverletzung. Diese wird bestimmt von der Art, Bedeutung und Tragweite (Tiefe und Nachwirkung) des Eingriffs, Anlass und Beweggrund des Handelnden sowie dem Grad seines Verschuldens und die Qualität des durch das allgemeine Persönlichkeitsrecht geschützten Bereiches. 69

Das Recht, die Hälfte der nicht für den Schlaf verbrauchten Lebenszeit an Werktagen, unbeobachtet von elektronischen Videoüberwachungseinrichtungen seine Arbeit zu verrichten, ist ein Anliegen des Arbeitnehmers, das mit einer hohen verfassungsrechtlichen in Artikel 1 und 2 im Grundgesetz verankerten Absicherung versehen ist. Orwell'schen Zuständen, in Gestalt einer Überwachung durch Private will unsere Verfassung mit Sicherheit keinen Vorschub leisten. Das Recht, unbeobachtet von elektronischer Überwachung seine Arbeit zu verrichten, fällt in den Kernbereich des verfassungsrechtlichen Gestaltungsauftrags für Legislative und Judikative zur Schaffung freiheitlich verfasster grundrechtsverbürgter Lebensverhältnisse. 70

In diesem nachhaltig verfassungsrechtlich verbürgten Lebensbereich hat die Beklagte mit ihrer permanenten Videoüberwachung in einer schon kaum noch überbietbaren Weise eingegriffen. Es ist aufgezeigt worden, dass der von der Beklagten behauptete Anlass- und Beweggrund eine permanente Videoüberwachung für die gesamte Dauer der Arbeitszeit unter keinem erdenklichen Gesichtspunkt zu rechtfertigen vermag. Daraus, dass es sich hier nicht um eine zeitlich oder anlassbedingt begrenzte und auch nicht auf einen kleinen Personenkreis begrenzte Videoüberwachung handelt, sondern alle Verwaltungsangestellte der Beklagten erfasst werden, ergibt sich die Tiefe und Nachhaltigkeit des Eingriffs der Beklagten in das allgemeine Persönlichkeitsrecht aller ihrer Verwaltungsangestellten. 71

So ist auch nicht etwa die Klage in diesem Verfahren oder der weitere Ablauf des Verfahrens von den Beklagten zum Anlass genommen worden im Prozess vorzutragen, dass die permanente Videoüberwachung eingestellt worden sei. Das Gericht hatte deshalb davon auszugehen, dass sich die Beklagten berechtigt fühlen, ihre Arbeitnehmer während der gesamten Arbeitszeit einer Videoüberwachung auszusetzen. Damit lassen die Beklagten ihre Einschätzung erkennen, unter Geltung des Grundgesetzes Rechtsverhältnisse schaffen zu dürfen, welche den Arbeitnehmer nicht als selbstbestimmten Menschen mit grundrechtlich verbürgten Rechten behandeln, der mit dem Arbeitgeber auf gleichberechtigter vertraglicher Grundlage Arbeitsbeziehungen eingeht, sondern den Arbeitnehmer als Objekt behandeln zu dürfen, das sich den Wünschen des Arbeitgebers ohne Rücksicht auf eigene Rechte bedingungslos zu fügen hat. 72

Mit der Behandlung ihrer Arbeitnehmer als Objekt nehmen die Beklagten ihren Arbeitnehmern ihre verfassungsrechtlich verbürgten Rechte auf Anerkennung ihrer Eigenart als selbstbestimmte Person und schaffen so für den Mikrokosmos ihres Betriebs einen rechtsfreien Raum, in welchem sie nach ihren Vorstellungen schalten und walten dürfen. Damit entwickeln sie ein Gegenkonzept zur geltenden, durch die Grundrechte geprägten 73

freiheitlichen Arbeitsverfassung, das von der staatlichen Rechtsordnung so nicht hingenommen werden kann.

Durch ihre Einstellung, unter Geltung des Grundgesetzes derartige Rechtsverhältnisse in Deutschland schaffen zu dürfen, unterscheidet sich die Beklagte von anderen Unternehmen, bei welchen Überwachungsmaßnahmen der Mitarbeiter publik geworden sind. So haben in jüngster Vergangenheit große Lebensmitteldiscounter oder auch die Telekom bei Bekanntwerden ihrer Überwachungsmaßnahmen Unrechtsbewusstsein erkennen lassen und waren offensiv bestrebt, Rechtsverstöße in der Vergangenheit rückhaltlos aufzuklären und Verhaltensregeln für rechtmäßiges Verhalten in der Zukunft zu entwickeln. Die dort erkennbare Einsicht lassen die Beklagten vermissen. Hier treten Aspekte der Prävention in den Vordergrund, welche dem Schmerzensgeld verhaltenssteuernde Wirkung für die Zukunft verleihen sollen. 74

Das Gericht hält den Grad des Verschuldens der Beklagten für sehr schwerwiegend. Selbst jedem nicht sonderlich Rechtskundigen ist klar, dass unter Geltung des unsere Gesellschaft in all ihrer Pluralität einenden Werteordnung des Grundgesetzes eine permanente Videoüberwachung am Arbeitsplatz ohne jeden sachlich gerechtfertigten Anlass nicht zulässig sein kann. 75

Im vorliegenden Fall geht es nicht um eine versehentliche alltäglich geschehende Überschreitung der Grenzen des rechtlich Zulässigen, sondern um den im Verhalten der Beklagten zum Ausdruck gelangenden Anspruch auf die Gestaltung von Rechtsverhältnissen allein nach ihren Vorstellungen, ohne an die für alle Anderen verbindliche im Grundgesetz verankerte Wertentscheidung für eine freiheitlich verfasste die Würde des Menschen und sein Recht auf Selbstbestimmung achtende Arbeitsordnung gebunden zu sein. 76

Unter Berücksichtigung aller Umstände, insbesondere Art, Bedeutung und Tragweite des Eingriffs, Anlass und Beweggrund der Beklagten sowie dem Grad des Verschuldens und unter besonderer Berücksichtigung der verfassungsrechtlichen Wertigkeit der Rechte in welche die Beklagten eingegriffen haben, hält das Gericht gerade auch unter dem Gesichtspunkt der Prävention ein Schmerzensgeld i. H. v. 25.000,00 EUR für angemessen. Mit der Bemessung des Schmerzensgeldes hat das Gericht auch dem Umstand Rechnung getragen, dass ohne Zubilligung einer Geldentschädigung im Fall der hier vorliegenden schweren Persönlichkeitsverletzung die Verletzung der Würde des Menschen mit seinem Recht auf Selbstbestimmung ohne Sanktion bleiben würde. In Anbetracht der Gesamtumstände hält das Gericht ein Schmerzensgeld in der ausgeurteilten Höhe für angemessen. 77

Ein Anspruch auf Schmerzensgeld wegen Verletzung des AGG steht der Klägerin nicht zu. Die für die anspruchsbegründenden Tatsachen darlegungspflichtige Klägerin hat keine hinreichend konkreten Tatsachen für einen derartigen Anspruch vorgetragen. 78

Die Zinsansprüche für die zugesprochenen Zahlungsansprüche ergeben sich gem. §§ 291, 288 BGB ab Rechtshängigkeit, welche hinsichtlich der mit der Klageschrift beantragten Ansprüche mit Zustellung der Klageschrift am 23.11.2007 und hinsichtlich des Lohnanspruchs für November 2007 mit Zustellung des Schriftsatzes der Klägerin vom 11.12.2007 am 04.01.2008 bewirkt ist. 79

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 91 ZPO, 46 Abs. 2 ArbGG; der Streitwert ist gem. §§ 61 Abs. 1 ArbGG, 3 ff. ZPO festgesetzt worden. 80
