

© Jan Sramek Verlag (<http://www.jan-sramek-verlag.at>). [Übersetzung wurde bereits in Newsletter Menschenrechte 2019/5 veröffentlicht] Die erneute Veröffentlichung wurde allein für die Aufnahme in die HUDOC-Datenbank des EGMR gestattet. Diese Übersetzung bindet den EGMR nicht.

© Jan Sramek Verlag (<http://www.jan-sramek-verlag.at>). [Translation already published in Newsletter Menschenrechte 2019/5] Permission to republish this translation has been granted for the sole purpose of its inclusion in the Court's database HUDOC. This translation does not bind the Court.

© Jan Sramek Verlag (<http://www.jan-sramek-verlag.at>). [Traduction déjà publiée dans Newsletter Menschenrechte 2019/5] L'autorisation de republier cette traduction a été accordée dans le seul but de son inclusion dans la base de données HUDOC de la Cour. La présente traduction ne lie pas la Cour.

López Ribalda u.a. gg. Spanien – 1874/13, 8567/13

Urteil vom 17.10.2019, Große Kammer

Sachverhalt

Die fünf Bf. waren bei einer Supermarktkette als Kassierinnen bzw. Verkäuferinnen angestellt. Nachdem es zu Fehlbeständen in der Höhe von mehreren tausend Euro gekommen war, installierte ihr Arbeitgeber am 15.6.2009 Überwachungskameras. Einige sichtbare Kameras waren auf die Ein- und Ausgänge des Supermarkts gerichtet. Daneben fokussierten nicht sichtbare Kameras auf die Kassen, um das Verhalten der Angestellten zu überwachen. Das Personal wurde lediglich über die Anbringung der sichtbaren Kameras informiert. Die nicht sichtbaren Geräte wurden hingegen auch gegenüber dem Betriebsrat verschwiegen.

Am 25. bzw. 29.6.2009 wurden alle des Diebstahls verdächtigen Angestellten zu individuellen Gesprächen vorgeladen. Während dieser Treffen räumten die Bf. in Gegenwart einer Gewerkschaftsvertreterin und des rechtlichen Vertreters des Unternehmens ein, sich an Diebstählen beteiligt zu haben. Die Dritt-, Viert- und FünftBf. unterzeichneten Vergleichsvereinbarungen, wonach sie ihre Entlassung nicht anfechten würden, während der Arbeitgeber im Gegenzug erklärte, auf Strafanzeigen zu verzichten. Daraufhin wurden sie noch am selben Tag entlassen. Wie auf den Videoaufzeichnungen zu erkennen war, hatten es die Bf. Kunden und Kollegen gestattet, das Geschäft mit nicht bezahlten Waren zu verlassen. Zudem hatten sie nach erfolg-

tem Einscannen von Waren an der Kasse die Verkäufe wieder storniert. Einige von ihnen hatten auch selbst Waren gestohlen.

Alle fünf Bf. bekämpften ihre Entlassungen als unfair, wobei sie sich insbesondere gegen die Verwendung der durch die Videoüberwachung erlangten Bilder als Beweise aussprachen. Das Arbeitsgericht erklärte die Entlassungen für gerechtfertigt. Die Verwendung der Videoaufzeichnungen hätte Art. 20 des Arbeitnehmergesetzes entsprochen, wonach ein Arbeitgeber jene Überwachungsmaßnahmen ergreifen könne, die ihm zur Überprüfung der Einhaltung der Arbeitspflichten angemessen erschienen, solange er dabei die Menschenwürde achte. Im Fall eines begründeten Verdachts des Diebstahls wäre nach der Rechtsprechung des Verfassungsgerichts ein Eingriff in die Privatsphäre gerechtfertigt. Im Fall der Dritt-, Viert- und FünftBf. befasste sich das Arbeitsgericht in erster Linie mit den Vergleichsvereinbarungen. Da es keine Anzeichen für irgendeine Ausübung von Druck erkannte und daher annahm, dass die Bf. die Erklärungen freiwillig unterzeichnet hatten, wurden diese für gültig befunden. Da das Arbeitsgericht die Entlassungen daher als gerechtfertigt ansah, erübrigte sich ein Eingehen auf die Zulässigkeit der Videoüberwachung.

Das Obergericht Kataloniens bestätigte diese Urteile. Es erachtete die Videoüberwachung als verhältnismäßig

und sah in der Verletzung der Verpflichtung, die Arbeitnehmerinnen vorab darüber zu informieren, keinen Grund, die Aufzeichnungen nicht als Beweis zuzulassen. Sowohl die dagegen erhobenen Kassationsbeschwerden als auch die *amparo*-Beschwerden an das Verfassungsgericht wurden für unzulässig erklärt.

Rechtsausführungen

Die Bf. behaupteten eine Verletzung von Art. 8 EMRK (hier: *Recht auf Achtung des Privatlebens*) und von Art. 6 Abs. 1 EMRK (*Recht auf ein faires Verfahren*).

I. Vorfragen

1. Locus Standi

(71) Wie der GH bemerkt, verstarb die ZweitBf. [...] am 25.10.2018, während die Rechtssache vor der GK anhängig war. Ihr Ehemann und Erbe [...] äußerte den Wunsch, das Verfahren vor dem GH fortzusetzen.

(73) [...] Da der Erbe der ZweitBf. ein ausreichendes Interesse an der fortgesetzten Prüfung der Beschwerde hat, anerkennt der GH seine Fähigkeit, an deren Stelle zu handeln (einstimmig).

2. Gegenstand der Rechtssache vor der GK

(76) Die an die GK verwiesene Rechtssache umfasst alle Aspekte der von der Kammer für zulässig erklärten Beschwerde und ist nicht auf die schwerwiegende Frage von allgemeiner Bedeutung [...] beschränkt, im Hinblick auf welche der Antrag auf Verweisung [...] angenommen wurde [...]. Folglich wird sich die Prüfung der GK im vorliegenden Fall auf alle Vorbringen unter Art. 6 und Art. 8 EMRK beziehen, die von der Kammer für zulässig erklärt wurden.

II. Zur behaupteten Verletzung von Art. 8 EMRK

(77) Die Bf. brachten vor, die Entscheidung ihres Arbeitnehmers, sie zu entlassen, hätte auf Aufnahmen beruht, die durch eine in Verletzung ihres Rechts auf Achtung des Privatlebens erfolgte Videoüberwachung erlangt worden wären. Indem die innerstaatlichen Gerichte sich geweigert hätten, diese Entlassungen für ungültig zu erklären, hätten sie ihre Pflicht verletzt, dieses Recht zu schützen. [...]

1. Anwendbarkeit von Art. 8 EMRK

(92) [...] Die Bf. wurden einer Videoüberwachung am Arbeitsplatz unterzogen, die von ihrem Arbeitgeber veranlasst wurde und zehn Tage dauerte. Die Kameras waren

auf den Kassenbereich des Supermarkts und dessen Umgebung gerichtet. Während die Videoüberwachung nicht individuell auf die Bf. abzielte, ist unbestritten, dass die ersten drei Bf., die hinter den Kassen arbeiteten, während ihres gesamten Arbeitstags gefilmt werden konnten, während die ViertBf. und die FünftBf. gefilmt wurden, wenn sie sich in diesem Bereich bewegten.

(93) Was die Frage betrifft, ob die Bf. eine legitime Erwartung hatten, dass ihr Privatleben geschützt und geachtet würde, bemerkt der GH, dass ihr Arbeitsplatz, ein Supermarkt, der Öffentlichkeit offen stand, und dass ihre dort gefilmten Aktivitäten, nämlich das Entgegennehmen der Bezahlung für die Einkäufe der Kunden, nicht von intimer oder privater Art waren. Ihre Erwartung hinsichtlich des Schutzes ihres Privatlebens war daher notwendigerweise eingeschränkt. Allerdings kann die systematische und permanente Aufzeichnung von Bildern identifizierter Personen und die folgende Verarbeitung der so aufgezeichneten Bilder selbst an öffentlichen Orten Fragen betreffend das Privatleben der betroffenen Personen aufwerfen. Im vorliegenden Fall [...] sah das innerstaatliche Recht einen formellen und ausdrücklichen gesetzlichen Rahmen vor, der eine für eine Videoüberwachung verantwortliche Person verpflichtete, selbst an einem öffentlichen Ort die durch ein solches System überwachten Personen vorab zu informieren. Zudem waren die Bf. über die Installation von anderen Überwachungskameras im Supermarkt durch ihren Arbeitgeber informiert worden [...]. Unter diesen Umständen hatten die Bf. eine legitime Erwartung, nicht in anderen Bereichen des Geschäfts einer Videoüberwachung unterworfen zu werden, ohne vorab darüber informiert worden zu sein.

(94) Was die Verarbeitung und Verwendung der Videoaufzeichnungen betrifft, stellt der GH fest, dass sie von einigen für den Arbeitgeber der Bf. tätigen Personen angesehen wurden, noch bevor die Bf. von deren Existenz erfahren hatten. Zudem bildeten sie die Grundlage für ihre Entlassung und wurden im Verfahren vor dem Arbeitsgericht als Beweise verwendet.

(95) Angesichts dieser Überlegungen erachtet der GH Art. 8 EMRK im vorliegenden Fall für anwendbar.

2. Vereinbarkeit mit Art. 8 EMRK

a. Allgemeine Grundsätze zu den positiven Verpflichtungen

(109) [...] Die Videoüberwachung [...] wurde vom Arbeitgeber der Bf., einem Privatunternehmen, durchgeführt und kann daher nicht als Eingriff einer staatlichen Behörde in die Ausübung eines Konventionsrechts geprüft werden. [...]

(111) [...] Die Beschwerde muss daher aus dem Blickwinkel der positiven Verpflichtungen des Staates unter Art. 8 EMRK geprüft werden. [...]

(112) Die Wahl der Mittel, mit denen die Vereinbarkeit mit Art. 8 EMRK im Bereich der Beziehungen zwischen Privatpersonen sichergestellt werden soll, fällt grundsätzlich in den Ermessensspielraum der Mitgliedstaaten. [...]

(114) Was [...] die Überwachung von Arbeitnehmern am Arbeitsplatz betrifft, hat der GH die Ansicht vertreten, dass es Art. 8 EMRK dem Ermessen der Staaten überlässt zu entscheiden, ob sie spezifische Gesetze über die Videoüberwachung oder die Überwachung der privaten und sonstigen Kommunikation von Arbeitnehmern erlassen. Allerdings hat er betont, dass die nationalen Behörden ungeachtet des Ermessens des Staates bei der Wahl der angemessensten Mittel zum Schutz der fraglichen Rechte sicherstellen müssen, dass die Einführung von das Recht auf Achtung des Privatlebens oder der Korrespondenz seiner Arbeitnehmer berührenden Überwachungsmaßnahmen durch einen Arbeitgeber verhältnismäßig ist und von angemessenen und ausreichenden Garantien gegen Missbrauch begleitet wird.

(115) Im Urteil *Bărbulescu/RO* legte der GH eine Reihe von Anforderungen dar, die jede Überwachung der Korrespondenz oder der Kommunikation von Arbeitnehmern erfüllen muss, um mit Art. 8 EMRK vereinbar zu sein. [...]

(116) Nach Ansicht des GH sind die in *Bărbulescu/RO* dargelegten Grundsätze [...] *mutatis mutandis* übertragbar auf [...] die Durchführung einer Videoüberwachung am Arbeitsplatz durch den Arbeitgeber. Diese Kriterien müssen unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Arbeitsverhältnisses und der Entwicklung neuer Technologien [...] angewendet werden. [...] Um die Verhältnismäßigkeit von Videoüberwachungsmaßnahmen am Arbeitsplatz sicherzustellen, sollten die innerstaatlichen Gerichte bei der Abwägung der widerstreitenden Interessen die folgenden Faktoren berücksichtigen:

(i) Ob der Arbeitnehmer vorab über die Möglichkeit der Videoüberwachung und über deren Einführung informiert wurde. [...]

(ii) Den Umfang der Überwachung durch den Arbeitgeber und den Grad des Eindringens in die Privatsphäre der Arbeitnehmer. [...]

(iii) Ob der Arbeitgeber legitime Gründe vorgebracht hat, um die Überwachung und deren Ausmaß zu rechtfertigen. [...]

(iv) Ob es möglich gewesen wäre, ein Überwachungssystem einzurichten, das auf weniger stark in die Privatsphäre eindringenden Methoden und Maßnahmen beruht. [...]

(v) Die Konsequenzen der Überwachung für den Arbeitnehmer, der ihr unterworfen ist. Berücksichtigt werden sollte vor allem, wofür die Ergebnisse der Überwachung vom Arbeitgeber verwendet wurden und ob [dies den] angegebenen Zielen [entspricht].

(vi) Ob den Arbeitnehmern angemessene Garantien gewährt wurden, insbesondere wenn die Überwa-

chungsmaßnahmen ihrer Art nach [in die Privatsphäre] eindringen. Solche Garantien können unter anderem die Form von Informationen der Angestellten über die Installation und den Umfang der Überwachung, der Bekanntgabe einer solchen Maßnahme gegenüber einem unabhängigen Spruchkörper oder der Möglichkeit einer Beschwerde annehmen.

(117) Der GH wird sich daher im vorliegenden Fall vergewissern, ob das innerstaatliche Recht und insbesondere seine Anwendung durch die Arbeitsgerichte, die den Fall der Bf. prüften, bei der Abwägung der widerstreitenden Interessen dem Recht auf Achtung ihres Privatlebens ausreichenden Schutz gewährten.

b. Anwendung dieser Grundsätze auf den vorliegenden Fall

(118) Im vorliegenden Fall verlangten die positiven Verpflichtungen des Staates nach Art. 8 EMRK von den innerstaatlichen Behörden, einen gerechten Ausgleich zwischen zwei widerstreitenden Interessen zu treffen, nämlich einerseits dem Recht der Bf. auf Achtung ihres Privatlebens und andererseits der Möglichkeit ihres Arbeitgebers, den Schutz seines Eigentums und das reibungslose Funktionieren seines Unternehmens sicherzustellen [...].

(119) [...] Das spanische Recht sah [...] einen regulatorischen Rahmen vor, der auf den Schutz des Privatlebens von Arbeitnehmern in Situationen wie jener des vorliegenden Falls abzielte. So sah das Datenschutzgesetz [...] eine Reihe von Garantien und Voraussetzungen vor, die von jeder Videoüberwachung und der anschließenden Verarbeitung personenbezogener Daten erfüllt werden mussten. [...] Zudem verlangten die geltenden Regeln von den innerstaatlichen Gerichten, alle Beweise auszuschließen, die in Verletzung eines Grundrechts erlangt worden waren. [...]

(120) [...] Im vorliegenden Fall geht es [...] somit nicht um den regulatorischen Rahmen [...]. Tatsächlich haben die Bf. nicht die Angemessenheit dieses Rahmens in Frage gestellt, sondern vorgebracht, dass die Konventionsverletzung gerade durch die Weigerung der Arbeitsgerichte verursacht worden wäre, aus dem Versäumnis des Arbeitgebers, seiner aus dem innerstaatlichen Recht erwachsenden Informationspflicht nachzukommen, die angemessenen Schlüsse zu ziehen.

(121) Dementsprechend wird der GH überprüfen, wie die innerstaatlichen Gerichte [...] mit der Beschwerde der Bf. umgegangen sind, ihr Recht auf Achtung des Privatlebens am Arbeitsplatz sei verletzt worden, und ob ihnen andere innerstaatliche Rechtsbehelfe [...] angemessenen Schutz gewähren hätten können.

(122) [...] Die Arbeitsgerichte erkannten die verschiedenen Interessen, die auf dem Spiel standen, und bezogen sich ausdrücklich auf das Recht der Bf. auf Ach-

tung ihres Privatlebens und auf den zwischen diesem Interesse und den Interessen des Arbeitgebers [...] zu treffenden Ausgleich [...]. Der GH wird sich daher verwegen, ob diese Gerichte bei der Abwägung dieser Interessen die oben [Rn. 116] aufgelisteten Faktoren berücksichtigten.

(123) Die innerstaatlichen Gerichte stellten zunächst fest [...], dass die Installation der Videoüberwachung durch legitime Gründe gerechtfertigt war, nämlich den Verdacht [...], dass Diebstähle begangen worden waren. Sie berücksichtigten auch das legitime Interesse des Arbeitgebers an Maßnahmen zur Entdeckung und Bestrafung jener, die für die Verluste verantwortlich waren, um den Schutz seines Eigentums und das reibungslose Funktionieren seines Unternehmens zu gewährleisten.

(124) Sodann befassten sich die innerstaatlichen Gerichte mit dem Umfang der Überwachung und dem Grad des Eindringens in die Privatsphäre der Bf., wobei sie feststellten, dass die Maßnahme hinsichtlich der erfassten Bereiche und Angestellten beschränkt war – da die Kameras nur den Kassensbereich abdeckten, wo sich die Verluste wahrscheinlich ereigneten – und dass ihre Dauer nicht über das hinausging, was zur Bestätigung des Diebstahlsverdachts notwendig war. Diese Einschätzung kann nach Ansicht des GH nicht als unvernünftig angesehen werden. Wie er feststellt, erfasste die Überwachung nicht den gesamten Markt, sondern zielte nur auf den Bereich rund um die Kassen ab [...]. Die drei Bf., die als Kassierinnen arbeiteten, wurden tatsächlich während ihres gesamten Arbeitstags von Kameras überwacht. Aufgrund ihrer Tätigkeit innerhalb des Unternehmens konnten sie sich diesen Aufnahmen nicht entziehen, die auf alle im Kassensbereich tätigen Angestellten abzielten und permanent und ohne Einschränkung betrieben wurden. [...] Die ViertBf. und die FünftBf. wurden immer dann gefilmt, wenn sie den Kassensbereich durchquerten.

(125) Zugleich ist zu betonen, dass die Bf. ihre Pflichten an einem Ort erfüllten, der öffentlich zugänglich war und ständigen Kontakt mit Kunden mit sich brachte. In diesem Kontext ist es nach Ansicht des GH geboten, bei der Analyse der Verhältnismäßigkeit einer Videoüberwachungsmaßnahme im Lichte des Schutzes der Privatsphäre, die ein Arbeitnehmer vernünftigerweise erwarten kann, hinsichtlich der verschiedenen Orte zu unterscheiden, an denen die Überwachung stattfand. Diese Erwartung ist sehr hoch an Orten, die ihrer Natur nach privat sind, wie Toiletten oder Umkleidekabinen, wo ein erhöhter Schutz oder sogar ein völliges Verbot von Videoüberwachung gerechtfertigt ist. Sie bleibt hoch in geschlossenen Arbeitsbereichen wie Büros. Offenkundig niedriger ist sie an Orten, die für Kollegen oder wie im vorliegenden Fall die allgemeine Öffentlichkeit einsehbar oder zugänglich sind.

(126) Was den zeitlichen Umfang der Maßnahme betrifft, bemerkt der GH [...], dass sie tatsächlich zehn Tage dauerte und beendet wurde, sobald die verantwortlichen Arbeitnehmer identifiziert worden waren. Die Dauer der Überwachung erscheint daher für sich selbst nicht exzessiv. Schließlich sahen nur der Manager des Supermarkts, der Rechtsvertreter des Unternehmens und die Gewerkschaftsvertreterin die [...] Aufnahmen, bevor die Bf. selbst informiert wurden. Angesichts dieser Faktoren vertritt der GH die Ansicht, dass das Eindringen in die Privatsphäre der Bf. keinen schwerwiegenden Grad erreichte.

(127) Die Konsequenzen der umstrittenen Überwachung erachtet der GH als erheblich, weil die betroffenen Arbeitnehmerinnen aufgrund der dadurch erlangten Aufnahmen entlassen wurden. Dennoch stellt er fest [...], dass die Videoaufnahmen vom Arbeitgeber für keinen anderen Zweck verwendet wurden als für die Entdeckung jener, die für den festgestellten Verlust von Waren verantwortlich waren, und für das Ergreifen von Disziplinarmaßnahmen gegen diese.

(128) Wie die innerstaatlichen Gerichte zudem feststellten, gab es keine anderen Mittel, mit denen das verfolgte legitime Ziel erreicht hätte werden können [...]. Auch wenn eine eingehendere Prüfung der Möglichkeit des Einsatzes weniger stark in das Privatleben der Arbeitnehmerinnen eingreifender Maßnahmen [...] durch die innerstaatlichen Gerichte wünschenswert gewesen wäre, muss der GH feststellen, dass das Ausmaß der vom Arbeitgeber festgestellten Verluste auf die Begehung von Diebstählen durch eine Reihe von Personen hinwies und die Information aller Angestellten wahrscheinlich den Zweck der Videoüberwachung untergraben hätte, der darin bestand [...], die für die Diebstähle Verantwortlichen zu entdecken und Beweise gegen sie [...] zu sammeln.

(129) Wie der GH weiters anmerkt, sah das innerstaatliche Recht eine Reihe von Garantien vor, die einen unangemessenen Eingriff in die Rechte von Personen verhindern sollten, deren persönliche Daten gesammelt und verarbeitet wurden. [...]

(130) Was schließlich die Frage betrifft, ob die Bf. über die Installation der Videoüberwachung informiert wurden, bemerkt der GH, dass [...] zwei Arten von Kameras [...] installiert worden waren: einerseits auf die Ein- und Ausgänge des Supermarkts gerichtete sichtbare Kameras, über die der Arbeitgeber die Angestellten informiert hatte, und andererseits auf die Kassensbereiche gerichtete versteckte Kameras, über die weder die Bf. noch die anderen Angestellten informiert worden waren. [...]

(131) [...] Während sowohl das spanische Recht als auch die relevanten internationalen und europäischen Standards nicht die vorherige Zustimmung von Personen, die einer Videoüberwachung unterworfen werden

oder von denen allgemeiner gesagt personenbezogene Daten erhoben werden, zu verlangen scheinen, legen diese Regeln fest, dass es grundsätzlich notwendig ist, die betroffenen Personen eindeutig und vor der Umsetzung vom Bestehen und den Bedingungen einer solchen Datensammlung zu informieren, wenn auch nur in einer allgemeinen Art. Die Anforderung der Transparenz und das daraus folgende Recht auf Information sind nach Ansicht des GH fundamental, insbesondere im Kontext von Arbeitsverhältnissen, wo der Arbeitgeber erhebliche Macht über die Angestellten ausübt und jeder Missbrauch dieser Macht vermieden werden sollte. Er möchte jedoch betonen, dass die Information der überwachten Person und deren Umfang nur eines der Kriterien sind, die bei der Beurteilung der Verhältnismäßigkeit einer derartigen Maßnahme in einem konkreten Fall berücksichtigt werden müssen. Wenn es allerdings an einer solchen Information fehlt, werden die sich aus den anderen Kriterien ergebenden Garantien umso wichtiger sein.

(132) Im vorliegenden Fall [...] führten die Arbeitsgerichte [...] eine detaillierte Abwägung zwischen dem Recht der Bf. auf Achtung ihres Privatlebens auf der einen Seite und dem Interesse des Arbeitgebers an der Sicherstellung des Schutzes seines Eigentums und des reibungslosen Funktionierens seines Unternehmens auf der anderen Seite durch. Die Verhältnismäßigkeitskriterien, die in der Rechtsprechung des Verfassungsgerichts entwickelt und im vorliegenden Fall angewendet wurden, ähneln jenen, die der GH in seiner eigenen Judikatur entwickelt hat. Die innerstaatlichen Gerichte überprüften demnach, ob die Videoüberwachung durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt war und ob die zu diesem Zweck ergriffenen Maßnahmen angemessen und verhältnismäßig waren [...].

(133) Zugegebenermaßen berücksichtigten die Arbeitsgerichte nicht das von den Bf. behauptete Versäumnis, sie wie von § 5 des Datenschutzgesetzes verlangt vorab zu informieren, da sie diese Angelegenheit als irrelevant und nicht als geeignet ansahen, die Verhältnismäßigkeit der Maßnahme [...] in Frage zu stellen [...]. Angesichts der Bedeutung, die dem Recht auf Information in solchen Fällen zukommt, konnte das Fehlen einer vorab erfolgten Information nach Ansicht des GH nur durch eine vorrangige Notwendigkeit gerechtfertigt werden, die sich auf den Schutz erheblicher öffentlicher oder privater Interessen bezieht.

(134) Unter den spezifischen Umständen des vorliegenden Falls findet der GH allerdings unter besonderer Berücksichtigung des Grads des Eindringens in die Privatsphäre der Bf. und der legitimen Gründe für die Installation der Videoüberwachung, dass sich die Arbeitsgerichte ohne Überschreitung des den nationalen Instanzen zukommenden Ermessensspielraums auf den Standpunkt stellen konnten, dass der Eingriff in

die Privatsphäre der Bf. verhältnismäßig war. Während er die Behauptung nicht akzeptieren kann, dass generell der leiseste Verdacht einer Veruntreuung oder sonstiger Verfehlungen durch Arbeitnehmer die Installation einer verdeckten Videoüberwachung rechtfertigen könne, kann das Bestehen eines stichhaltigen Verdachts der Begehung schwerer Verfehlungen und das Ausmaß der festgestellten Verluste im vorliegenden Fall als gewichtige Rechtfertigung erscheinen. Dies gilt umso mehr in einer Situation, in der das reibungslose Funktionieren eines Unternehmens nicht nur durch den Verdacht eines Fehlverhaltens eines einzelnen Angestellten gefährdet ist, sondern vielmehr durch den Verdacht eines abgesprochenen Handelns mehrerer Arbeitnehmer, da dies eine allgemeine Atmosphäre des Misstrauens am Arbeitsplatz schafft.

(135) Zudem standen den Bf. [...] andere Rechtsbehelfe zur Verfügung [...]. Die Bf. hätten sich bei der Datenschutzbehörde über das Versäumnis ihres Arbeitgebers beschweren können, seiner Verpflichtung zur Vorabinformation [...] nachzukommen. Die Behörde hatte die Befugnis, die behauptete Rechtsverletzung zu untersuchen und eine Geldbuße gegen die verantwortliche Person zu verhängen. Sie hätten sich auch an die allgemeinen Gerichte wenden können, um Schadenersatz für die behauptete Verletzung des Datenschutzgesetzes zu erlangen. [...]

(136) Das innerstaatliche Recht stellte den Bf. somit andere Rechtsbehelfe zur Verfügung, mit denen der spezifische Schutz der personenbezogenen Daten gewährleistet wurde. Sie entschieden sich jedoch, keinen dieser Rechtsbehelfe zu nutzen. [...]

(137) Unter diesen Umständen gelangt der GH angesichts der erheblichen Garantien, die das spanische Recht vorsieht, [...] und dem Gewicht der die Videoüberwachung rechtfertigenden Überlegungen [...] zu dem Schluss, dass es die nationalen Behörden nicht verabsäumt haben, ihren positiven Verpflichtungen nach Art. 8 EMRK zu entsprechen [...]. Folglich hat **keine Verletzung von Art. 8 EMRK** stattgefunden (14:3 Stimmen; *gemeinsames abweichendes Sondervotum von Richter de Gaetano, Richterinnen Yudkivska und Richter Grozev*).

III. Zur behaupteten Verletzung von Art. 6 EMRK

(138) Die Bf. brachten [...] vor, die Arbeitsgerichte hätten Aufnahmen als Beweise zugelassen und verwertet, die in Verletzung ihres Rechts auf Achtung des Privatlebens erlangt worden wären.

(139) Die DrittBf., die ViertBf. und die FünftBf. behaupteten zudem, ihr Recht auf ein faires Verfahren wäre auch durch die Anerkennung der Gültigkeit ihrer Vergleichsvereinbarungen verletzt worden, die sie aufgrund einer arglistigen Täuschung durch ihren Arbeitgeber unterzeichnet hätten.

1. Allgemeine Grundsätze

(149) [...] Art. 6 EMRK enthält keine Regeln über die Zulässigkeit von Beweisen. Deren Regelung ist in erster Linie Sache des nationalen Rechts. [...]

(150) Es ist daher grundsätzlich nicht die Aufgabe des GH zu entscheiden, ob bestimmte Arten von Beweisen – wie zum Beispiel Beweise, deren Erlangung dem innerstaatlichen Recht widersprach – zulässig sein können. Die zu beantwortende Frage ist, ob das Verfahren insgesamt, einschließlich der Art der Erlangung der Beweise, fair war. Dies schließt eine Prüfung der fraglichen Unrechtmäßigkeit und, wo es um die Verletzung eines anderen Konventionsrechts geht, die Art der festgestellten Verletzung mit ein.

(151) [...] Während die Verwendung von Beweisen, die durch gegen Art. 3 EMRK verstoßende Maßnahmen sichergestellt wurden, immer schwerwiegende Zweifel hinsichtlich der Fairness des Verfahrens aufwirft, muss die Frage, ob die Verwendung von in Verletzung von Art. 8 EMRK oder von innerstaatlichem Recht erlangten Informationen das Verfahren insgesamt unfair [...] gemacht hat, unter Berücksichtigung aller Umstände des Falls beurteilt werden [...]. [...]

(152) [...] Die oben dargelegten Grundsätze wurden im Kontext von Strafverfahren entwickelt [...]. Dennoch kann der GH [...] bei der Beurteilung der Fairness eines Zivilverfahrens Anregungen aus den zum strafrechtlichen Aspekt von Art. 6 EMRK entwickelten Grundsätzen ableiten. Nach Ansicht des GH sind die fraglichen Grundsätze im vorliegenden Fall auf seine Prüfung der Fairness des Zivilverfahrens anwendbar.

2. Anwendung auf den vorliegenden Fall

(153) Der GH wird [zunächst] die von allen fünf Bf. behauptete Verletzung von Art. 6 EMRK durch die Zulassung von Aufnahmen der Videoüberwachung als Beweis prüfen und dann die von der Drittbf., der Viertbf. und der Fünftbf. behauptete Verletzung dieser Bestimmung durch die Anerkennung der von ihnen unterzeichneten Vergleichsvereinbarungen.

a. Heranziehung der Überwachungsbilder als Beweismittel

(154) Der GH [...] hat keine Verletzung von Art. 8 EMRK durch die Videoüberwachung [...] festgestellt. Die Bf. brachten allerdings vor [...], dass die Videoüberwachung in Missachtung der im nationalen Recht enthaltenen gesetzlichen Verpflichtung installiert wurde, sie vorab darüber zu informieren, und dass die Arbeitsgerichte diese Frage nicht behandelten [...]. Der GH wird daher prüfen, ob die Verwendung der durch die umstrittene Videoüberwachung erlangten Aufnahmen als

Beweis die Fairness des Verfahrens insgesamt untergraben hat.

(155) [...] Die Bf. hatten im Verfahren vor den Arbeitsgerichten Zugang zu den Aufnahmen [...] und konnten ihre Echtheit bestreiten und sich gegen ihre Verwendung als Beweismittel verwehren. [...] [Die Arbeitsgerichte] stellten fest, dass die Videoüberwachung [...] nicht in Verletzung des Rechts der Bf. auf Achtung des Privatlebens durchgeführt worden war. Sie stellten weiters fest, dass die Aufnahmen [...] nicht die einzigen Beweismittel [...] waren.

(156) Was die Qualität der Beweise betrifft, bemerkt der GH, dass die Bf. nie die Authentizität oder Genauigkeit der durch die Videoüberwachung erlangten Aufzeichnungen bestritten, sondern sich hauptsächlich auf das Fehlen einer Vorabinformation über die Installation der Kameras beriefen. Angesichts der Umstände, unter denen die Aufnahmen erlangt wurden, sieht der GH keinen Grund, an ihrer Authentizität oder Verlässlichkeit zu zweifeln. Seiner Ansicht nach stellten sie solide Beweise dar, die nicht unbedingt durch weiteres Material untermauert werden mussten.

(157) Dennoch möchte der GH anmerken, dass die fraglichen Aufnahmen nicht die einzigen Beweise waren, auf die sich die Feststellungen der innerstaatlichen Gerichte stützten. [...] Sie bezogen sich auch auf die Aussagen des Supermarktmanagers, des Rechtsvertreters des Unternehmens und der Personalvertreterin – gegenüber welcher die Bf. ihr Fehlverhalten eingestanden hatten – und den Bericht eines Experten, der die aufgezeichneten Bilder mit den Kassensbons verglich. [...] Die Kassensbons, die objektive Beweise darstellen, die nicht durch das Ansehen der Aufzeichnungen beeinträchtigt werden können, zeigen, dass eine erhebliche Zahl von Käufen ohne Bezahlung storniert worden war. Im Hinblick auf die Drittbf., die Viertbf. und die Fünftbf. stützten sich die Gerichte auch auf ihre Anerkennung der Tatsachen in den von ihnen unterzeichneten Vergleichsvereinbarungen. Angesichts einer Prüfung der Gesamtheit dieser Beweise erachteten sie die Tatsachen als umfassend nachgewiesen.

(158) Angesichts dieser Überlegungen kommt der GH zu der Ansicht, dass im vorliegenden Fall durch die Verwendung der durch die Videoüberwachung erlangten Bilder als Beweis die Fairness des Verfahrens insgesamt nicht untergraben wurde. [**Keine Verletzung von Art. 6 EMRK** (einstimmig).]

b. Berücksichtigung der Vergleichsvereinbarungen

(159) [...] Die innerstaatlichen Gerichte akzeptierten die von [der Drittbf., der Viertbf. und der Fünftbf.] unterzeichneten Vergleichsvereinbarungen aufgrund der Annahme, dass ihre Zustimmung nicht beeinträchtigt war. Allerdings erachtete das Obergericht im Gegen-

satz zum Arbeitsgericht [...] diese Vereinbarungen nicht als Verzicht der Bf. auf ihr Recht auf Zugang zu einem Gericht und prüfte den Fall in der Sache. Es vertrat die Ansicht, dass die Vereinbarungen die Wirkung einer eindeutigen Anerkennung der Entscheidung des Arbeitgebers durch die Bf. hatten, ihre Arbeitsverträge aus den im Entlassungsschreiben genannten Gründen zu beenden. Unter diesen Umständen ist der GH der Ansicht, dass sich die von den Bf. vorgebrachte Beschwerde auf die Einschätzung der Verlässlichkeit und des Gewichts von Beweisen durch die innerstaatlichen Gerichte bezieht.

(160) [...] Die drei Bf. konnten die Gültigkeit der Vergleichsvereinbarungen bestreiten und sich gegen deren

Zulassung als Beweis verwehren. Die innerstaatlichen Gerichte analysierten alle von den Bf. vorgebrachten Argumente und vertraten die Ansicht, dass die Umstände des vorliegenden Falls nicht auf eine Einschüchterung oder Arglist seitens des Arbeitgebers hinwiesen. [...] Ihre Feststellungen [...] erscheinen weder willkürlich noch offensichtlich unsachlich. [...]

(161) Angesichts dieser Beobachtungen gibt es für den GH keinen Grund, die Feststellungen der innerstaatlichen Gerichte hinsichtlich der Gültigkeit und des Gewichts der [...] Vergleichsvereinbarungen in Frage zu stellen. Er stellt daher fest, dass es auch in diesem Punkt zu **keiner Verletzung** von **Art. 6 EMRK** gekommen ist (einstimmig).