

URTEILE UND GESETZE IM ZUSAMMENHANG MIT DETEKTIVISCHEN TÄTIGKEITEN (letzter Update: 27. März 2008)

Wichtiger Hinweis: Diese Sammlung erhebt weder Anspruch auf Vollständigkeit und besitzt auch keine rechtliche Verbindlichkeit. Verbindlich ist ausschließlich der Urteils- oder Gesetzestext im Original.

1. SCHUTZ PERSÖNLICHER DATEN

Detektivische Recherchen. Werden personenbezogene Daten beim Betroffenen erhoben, so ist er, sofern er nicht bereits auf andere Weise Kenntnis erlangt hat, von der verantwortlichen Stelle über

1. die Identität der verantwortlichen Stelle,
2. die Zweckbestimmungen der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung und
3. die Kategorien von Empfängern nur, soweit der Betroffene nach den Umständen des Einzelfalles nicht mit der Übermittlung an diese rechnen muss, zu unterrichten. **(BDSG § 4 (3))**

Dieser Problematik bei der detektivischen Ermittlung kann dadurch Rechnung getragen werden, dass eine Pflicht zur Benachrichtigung dann nicht besteht, wenn die Daten nach einer Rechtsvorschrift oder ihrem Wesen nach, namentlich wegen des überwiegenden rechtlichen Interesses eines Dritten, geheim gehalten werden müssen bzw. die Daten für eigene Zwecke gespeichert sind und aus allgemein zugänglichen Quellen entnommen sind und die Benachrichtigung die Geschäftszwecke der verantwortlichen Stelle erheblich gefährden würde, es sei denn, dass das Interesse an der Benachrichtigung die Gefährdung überwiegt. **(BDSG § 33 (2), Satz 1, Nr. 3 und 7)**

Die Übermittlung personenbezogener Daten. Die Datenübermittlung an nicht öffentliche Stellen ist lt. **BDSG § 16 Absatz 1 Nr. 2** zulässig, wenn der Empfänger ein berechtigtes Interesse an der Kenntnis der zu übermittelnden Daten glaubhaft darlegt und der Betroffene kein schutzwürdiges Interesse an dem Ausschluss der Übermittlung hat. Der Empfänger darf die übermittelten Daten nur für den Zweck verarbeiten und nutzen, zu dessen Erfüllung sie ihm übermittelt werden. Die übermittelnde Stelle hat den Empfänger darauf hinzuweisen.

2. DETEKTIVEINSATZ

Das berechtigte Interesse - Grundlage eines Detektivauftrages. Als schutzwürdiges berechtigtes Interesse kommt jedes öffentliche, private, ideelle oder vermögensrechtliche Interesse in Betracht, das nicht in Widerspruch zu Recht oder Sittengrundsätzen steht oder dessen Verfolgung rechtlich schutzwürdig ist.

Ermittlung von Daten durch Detektive

Die heimliche Beobachtung von Mitarbeitern durch Detektive wird ebenfalls in der Wirtschaft vermehrt eingesetzt, z. B. zum Schutz gegen Diebstahl, aber auch zur Krankenkontrolle. Wegen der besonderen Problematik und Sensibilität kann der damit verbundene Eingriff in das Persönlichkeitsrecht nur bei begründetem Verdacht eines schweren unkorrekten Verhaltens, wie Unterschlagung und Diebstahl oder Lohn-(Entgelt-) Fortzahlungsbetrug, als "ultima ratio" in Betracht kommen. Der

Betriebsrat hat im Fall des Detektiveinsatzes kein Mitbestimmungsrecht. da es sich hierbei nicht um eine Regelung zur Ordnung des Betriebs gem. § 87 Abs.1 Nr.1 BetrVG handelt. sondern um das sog. Arbeitsverhalten. dessen Kontrolle nach § 87 Abs.1 Nr.6 BetrVG nur dann der Mitbestimmung des BR unterliegt, wenn sie mit Hilfe technischer Einrichtungen erfolgt (BAG v. 26.3.1991 - 1 ABR 26/90, AP Nr.21 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung). Dass beim Einsatz von Detektiven der ArbG Schadensersatzansprüche gegenüber dem AN geltend machen kann, sei hier nur zur Vervollständigung erwähnt. (Quelle: NWB Nr. 15 v. 11.4.2005)

Darf die Firma einen Detektiv beauftragen, um Mitarbeiter zu überwachen? Wenn ein konkreter Verdacht vorliegt, darf ein Detektiv die Arbeitspflicht ausspähen (Bundesarbeitsgericht, 1 ABR 26/90). Wird der Überwachte überführt, muss er sogar das Honorar des Detektivs bezahlen (Bundesarbeitsgericht, 8 AZR 5/97). BAG: Schadensersatz wegen Detektivkosten. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die durch das Tätigwerden eines Detektivs entstandenen notwendigen Kosten zu ersetzen, wenn der Arbeitgeber anlässlich eines konkreten Tatverdachts gegen den Arbeitnehmer einem Detektiv die Überwachung des Arbeitnehmers überträgt und der Arbeitnehmer einer vorsätzlichen vertragswidrigen Handlung überführt wird (Bestätigung von BAG, BB 1987, 689 zur Veröffentlichung in BAGE vorgesehen) (**Urteil v. 17.09.1998 - 8 AZR 5/97**).

Ungewolltes Schnüffeln wird nicht honoriert. Ein Nachlassgericht im Raum Hamburg veröffentlichte eine Erbfallanzeige über ein Vermögen von 96500 Mark. Ein gewerblicher "Erbensucher" machte einen Halbbruder und eine Halbschwester des Verstorbenen als nächste Angehörige ausfindig. Für seine Dienstleistung verlangte der Erbensucher 20 Prozent des Erbes (21.965 Mark) als Honorar. Das Geschwisterpaar verweigerte die Zahlung und ermittelte den Nachlass auf Grund dieser Informationen eigenständig. Dagegen klagte der enttäuschte Detektiv erfolglos. Der Bundesgerichtshof wies die Klage ab (**Aktenzeichen: III ZR 323/98**). Erbensucher, die auf Grund von Anzeigen der Nachlassgerichte unbekannte Erben ermitteln, können nur dann Forderungen geltend machen, wenn sie zuvor eine wirksame Honorarvereinbarung treffen.

3. ERSTATTUNG VON DETEKTIVKOSTEN

Defektiv darf überprüfen

Ex-Ehefrau hatte Einkommen verschwiegen

KOBLENZ. Ein zu nahehelichem Unterhalt "verpflichteter Mann darf durch einen Detektiv überprüfen lassen, ob und in welchem Umfang seine Ex-Frau arbeitet.

Das geht aus einem im "OLG-Report" veröffentlichten Beschluss des Oberlandesgerichts Koblenz hervor: Sofern sich bei diesen Ermittlungen herausstelle, dass die geschiedene Ehefrau Einkommen verschwiegen habe, müsse sie nicht nur eine Streichung oder zumindest Kürzung des Unterhalts hinnehmen, sondern auch die Kosten für den Detektiv tragen. [Az.: 11 WF 99/06]

Das Gericht verpflichtete mit seinem Spruch eine geschiedene Frau dazu, ihrem Ex-Mann die entstandenen Detektivkosten zu zahlen. Er hatte einen entsprechenden Verdacht und den Detektiv beauftragt. [dpa vom Dez 2006]

Detektivkosten zur Ermittlung eines sonst nicht nachweisbaren schwerwiegenden Fehlverhaltens können im Verfahren wegen Trennungsunterhalt erstattungsfähig sein. *[OLG Stuttgart, 15.03.89, 8 WF 96/88]*

Vorprozessuale Detektivkosten sind erstattungsfähig, wenn die Einschaltung einer Detektei in unmittelbarem Zusammenhang mit einem konkreten Rechtsstreit steht und die Beauftragung eines Detektivs bei objektiver Betrachtung aus der Sicht der Partei zur Führung des Rechtsstreits - im Hinblick auf eine zweckentsprechende Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung - notwendig im Sinne von § 91,1 ZPO war *[OLG Koblenz vom 24.10.1990 14 NJW 671/9]*.

Mieter, die in einem Räumungsprozess mit Hilfe eines Detektivs die Eigenbedarfsgründe der Vermieterin als unrichtig entlarven, können die Detektivkosten vom Vermieter ersetzt erhalten. *(AG Hamburg, 38 C 110/96, 24.10.1990)*

Detektivkosten sind erstattungsfähig. Vorprozessuale Detektivkosten sind erstattungsfähig, wenn, die Einschaltung einer Detektei in unmittelbarem Zusammenhang mit einem konkreten Rechtsstreit steht und die Beauftragung eines Detektivs bei objektiver Betrachtung aus der Sicht der Partei zur Führung des Rechtsstreits - im Hinblick auf eine zweckentsprechende gerichtliche Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung - notwendig im Sinne von § 91,1 ZPO war. *(OLG Koblenz, 24.10.90, 14 NW 671/90)*

Detektivkosten sind im Kostenfestsetzungsverfahren erstattungsfähig, wenn sie sich im Verhältnis zur Bedeutung des Streitgegenstandes in vernünftigen Grenzen halten, prozessbezogen waren, die erstrebten Feststellungen als notwendig angesehen werden konnten und eine einfachere Klarstellung nicht möglich war. Insbesondere ist es entfernt residierenden Versicherungen zuzugestehen, bei sehr hohen Schmerzensgeldforderungen auch im Interesse ihres Versicherten einen Detektiv zur Überprüfung einzusetzen. Dessen Kosten sind in angemessener Höhe erstattungsfähig. *(OLG Nürnberg, 29.11.90, 4 W 3657/90)*

Im Unterhaltsprozess sind Detektivkosten zur zweckentsprechenden Rechtsverteidigung notwendige Aufwendungen, wenn der Unterhaltsberechtigte Arbeitseinkommen verschweigt, ein Detektiv seine Arbeitsstätte ermittelt und die von ihm getroffenen Feststellungen die prozessuale Stellung des Unterhaltspflichtigen vorteilhaft verändern kann. *(OLG Schleswig, 15 WF 218/91, 10.02.1992)*

Die Einschaltung eines Detektivs aus kostenrechtlicher Sicht ist gerechtfertigt, wenn bereits ein bestimmter Verdacht besteht, die für eine schlüssige Antragstellung oder Rechtsverteidigung erforderlichen Einzelheiten und Beweismittel aber noch beschafft werden müssen und dies nicht anders und nicht billiger als mit Hilfe eines Detektivs möglich ist. Die dafür aufgewendeten Kosten sind nach Maßgabe des § 91 ZPO erstattungsfähig, wenn ihre Aufwendung im unmittelbaren Zusammenhang mit dem späteren Prozess steht *(OLG Hamm vom 31.08.1992 23 W 92/92)*.

Detektivkosten sind erstattungsfähig wenn die durch den Detektiv getroffenen Feststellungen nach den Umständen des Einzelfalls notwendig und nicht anderweitig einfacher zu erlangen waren, was durch Vorlage des Ermittlungsberichtes und spezifischer Abrechnung glaubhaft zu machen ist. Die unmittelbar prozessbezogenen

Feststellungen des Detektivs müssen auch die prozessuale Stellung des Auftraggebers vorteilhaft verändert haben (*OLG München vom 18.06.1993 11 W 1592/93*).

Die Notwendigkeit und der Umfang der Ermittlungen bei Einschaltung eines Detektivs sind durch Vorlage von Ermittlungsberichten nachzuweisen. (*LAG Düsseldorf, 04.04.95, 7 TA 243/94*)

Detektivkostenerstattung nach erfolgreicher Überwachung eines krankgemeldeten Arbeitnehmers Ein Arbeitgeber hatte einen Detektiv mit der Überwachung eines Arbeitnehmers beauftragt, der sich krank gemeldet hatte. Der Arbeitgeber verlangte die Kosten des Detektivbüros. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die durch das Tätigwerden eines Detektivs entstandenen notwendigen Kosten dann zu ersetzen, wenn der Arbeitgeber anlässlich eines konkreten Tatverdachtes gegen den Arbeitnehmer einem Detektiv die Überwachung des Arbeitnehmers überträgt und der Arbeitnehmer einer vorsätzlichen Vertragspflichtverletzung überführt wird (*BAG 17.09.1998 8 AZR 5/97*).

Einschaltung eines Detektivs zur Ermittlung der Anschrift eines prozessentscheidenden Zeugen (§ 91 ZPO)

Die Kosten (DM 1.000,00) der Zuziehung eines Detektivs sind in einem Rechtsstreit (Streitwert ca. DM 9.000,00) notwendig, wenn eine Partei ihn hinzugezogen hat, um die Anschrift eines Zeugen zu ermitteln, der bisher für sie trotz eingeholter Auskünfte bei zwei Melde- und einem Gewerberegister unauffindbar war (*OLG Koblenz, Beschl. v. 08.06.98 - 14 W 391/98. (jg) Nr. 299/99 - F. 19 S.2399 (NWB Nr. 46/1998)*).

"Blaumacher" müssen Detektivkosten zahlen. Arbeitnehmer, die blaumachen, müssen Detektivkosten des Arbeitgebers tragen. Wie das Bundesarbeitsgericht entschied, kann der Arbeitgeber Schadenersatz verlangen, wenn sich ein "begründeter Verdacht" bestätigt und es keine billigeren Mittel gab, diesen Anfangsverdacht zu klären. Im vorliegenden Fall war ein Kraftfahrer für neun Tage krank geschrieben. Da-nach erklärte er, er werde überhaupt nicht mehr zur Arbeit kommen. Als er kündigte und ein weiteres Attest einreichte, beauftragte die Spedition Detektive. Die fanden heraus, dass der Mann bereits für ein anderes Fuhrunternehmen tätig war. (*BAG 17.09.1998 - 8 AZR 5/97*).

Krank feiern kann teuer werden! Ein "Blaumacher" muss seinem hintergangenen Arbeitgeber, wenn er während seiner Arbeitsunfähigkeit einer anderen Tätigkeit nachgeht, eventuelle Detektivkosten erstatten. (*LAG Mainz (AZ: 5 Sa 549/99)*)

Der Arbeitnehmer, der während einer ärztlich attestierten Arbeitsunfähigkeit sich genesungswidrig verhält, begeht eine vorsätzliche Vertragspflichtverletzung, die ihn dem Arbeitgeber gegenüber zum Schadenersatz verpflichtet. Die Schadensersatzpflicht erstreckt sich auf alle Aufwendungen des Geschädigten, soweit sie nach den Umständen des Falles als notwendig anzusehen sind. Dazu können auch die Kosten für die Beauftragung einer Detektei gehören, wenn konkrete Verdachtsmomente dazu Anlass gegeben haben. (*5 SA 540/99, BB 2000, 155 LAG Rheinland-Pfalz*)

Bei Pflichtverletzung muss der Arbeitnehmer zahlen

Ein Arbeitgeber darf einen Mitarbeiter bei Verdacht auf Pflichtverletzung beschatten lassen. Unter Umständen muss der Arbeitnehmer sogar die Kosten für den Privatdetektiv tragen. Auf ein entsprechendes Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Köln verweist der Bonner Informationsdienst "Arbeitsrecht kompakt - Urteilsblitzdienst für Arbeitgeber".

In dem verhandelten Fall hatte ein Arbeitnehmer jahrelang während seiner Arbeitszeit unter anderem Bankgeschäfte erledigt und nebenberuflich Zigarettenautomaten auf-gefüllt um die Kündigung vor Gericht bestätigen zu können. schaltete der Arbeitgeber einen Privatermittler ein. Die Richter verurteilten den Mitarbeiter daraufhin zur Erstattung der entstandenen Detektivkosten.

Nach Angaben des Informationsdienstes machen die Gerichte eine solche Entscheidung sehr stark vom Einzelfall abhängig. Auf alle Fälle müsse ein konkreter Verdacht bestehen. Auch müsse nachgewiesen werden, dass mithilfe des Detektivs gerichtsfeste Beweise für die Untreue des Beschäftigten beschafft werden konnten. Zudem müssten die entstandenen Kosten in einem angemessenen Verhältnis zu der Pflichtverletzung stehen. *(Landesarbeitsgerichts (LAG) Köln, Az.: 6 (3) Sa 194/03)*

Detektivkosten als Kosten der Rechtsverfolgung (aktuelle Rechtsprechung)

ZPO § 91

Zum Nachweis der Voraussetzungen der Verwirkung eines Unterhaltsanspruches kann die Einschaltung eines Detektivs notwendig i.S.d. § 91 Abs. 1 ZPO sein. Observationskosten i.H. v. über 60.000 EUR können erstattungsfähig sein. .

(OLG Schleswig, Beschl. v. 26.5.2005 15 WF 363/04 - AG Husum - 22 F 124/03)

Detektivkosten bei Streit zwischen Nicht-Eheleuten erstattungsfähig

Auch bei einem Streit innerhalb einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft können die Kosten für einen Detektiv als Prozesskosten erstattungsfähig sein. Geklagt hatte ein Mann, dessen Partnerin einen neuen Lebensgefährten hatte, dies aber vor ihm geheim hielt. Die beiden Partner hatten vertraglich vereinbart, dass der Mann nur so lange Unterhalt zahlen muss, bis die Frau einen neuen Lebenspartner gefunden hatte. Für die Erstattung ist maßgeblich, ob die Ermittlungen des Detektivs entweder für die erfolgreiche Klage oder die erfolgreiche Rechtsverteidigung eines Partners notwendig waren. Der Mann hat sich gegen eine Unterhaltsklage nur mit Hilfe dieser Recherchen verteidigen können. Die Detektivkosten sind daher als so genannte notwendige Prozesskosten zu werten.

(OLG Koblenz, Beschluss vom 02.01.2007, 14 W 785/06)

4. VIDEOÜBERWACHUNG

Arbeitsgericht: Heimliche Videoaufnahme als Beweismittel

Ein 20minütige Videoüberwachung ist nach dem Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Köln kein krasses Unrecht. Ein solches Band darf als Beweismittel verwendet werden.

Nach Behauptung der Arbeitgeberin im Kündigungsschutzprozess soll ein Mitarbeiter im Laderaum eines Flugzeugs einer ausländischen Fluggesellschaft Koffer von Fluggästen geöffnet und Gegenstände aus den Koffern in seiner Kleidung versteckt haben. Die Flughafengesellschaft legte dazu ein Videoband vor, auf dem der Arbeitnehmer beim Diebstahl zu erkennen sein sollte.

Der Arbeitnehmer bestritt in dem Kündigungsschutzprozess vor dem Arbeitsgericht Köln die Vorwürfe. Das Arbeitsgericht hatte beschlossen, durch Ansicht des Videobandes Beweis zu erheben. Dagegen hatte der Arbeitnehmer eine so genannte außerordentliche Beschwerde eingelegt, über die das Landesarbeitsgericht Köln entschieden hat. Es hat die Beschwerde zurückgewiesen.

Dem Arbeitnehmer geschehe mit der Beweiserhebung jedenfalls kein "krasses Unrecht", was Voraussetzung gewesen wäre, in das Verfahren beim Arbeitsgericht einzugreifen. Das Landesarbeitsgericht hat die Interessen der ausländischen Fluggesellschaft dem Schutz des Persönlichkeitsrechts des Flughafenmitarbeiters gegenübergestellt. Dazu heißt es in dem Beschluss:

Der Eingriff in das Persönlichkeitsrecht des Klägers erfolgte nur an einem Tag und nur für die Dauer von 20 Minuten. Die Videoüberwachung fand in einem räumlichen Bereich statt, der im Eigentum der Fluggesellschaft stand, für den die Fluggesellschaft eine besondere Verantwortung hatte und den sie deshalb auch schützen musste. Es ist ein berechtigtes Anliegen der Fluggesellschaft, den Diebstahl aus Gepäckstücken der Fluggäste zu verhindern. Aus dem schriftlichen Bericht des Sicherheitsbeauftragten der Fluggesellschaft ergibt sich, dass die heimliche Videoüberwachung zu einer hohen Aufklärungsquote geführt hat und sich die Zahl der Diebstähle an einzelnen Flughäfen drastisch verringert hat. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass eine gleich hohe Aufklärungsquote bei einer offenen Videoüberwachung zu erzielen ist. (*Landesarbeitsgericht Köln, 9 Ta 361/05 vom 2.3.2006*)

Muss die Firma den Betriebsrat fragen, ehe sie technische Kontrollen installiert?

Der Betriebsrat muss nicht nur informiert werden, er muss der Kontrolle auch zustimmen (*Bundesarbeitsgericht, 1 ABR 20/74*).

Verdeckte Videoüberwachung ist zulässig, wenn Warenverluste entstanden sind und der Einsatz von verdeckten Kameras die Möglichkeit bietet, den Täter zu ermitteln (*BAG 5 AZR 116/86*) Anmerkung: Bei einer Verdachtsbearbeitung braucht der Betriebsrat nicht informiert werden.

Arbeitgeber dürfen ihre Mitarbeiter nach einem Gerichtsurteil in Ausnahmefällen mit verdeckten Videokameras überwachen. Dies gilt nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zumindest dann, wenn ein konkreter Verdacht besteht, dass die Mitarbeiter strafbare Handlungen begehen. Zwar stelle die heimliche Überwachung mit Videokameras einen Eingriff in das gesetzlich geschützte Persönlichkeitsrecht dar, so dass Beweise, die durch einen solchen Eingriff erlangt werden, einem Verwertungsverbot unterliegen können. Bei einem konkreten Verdacht, der nicht oder nur schwer mit anderen Mitteln geklärt werden könne, sei eine verdeckte Videoüberwachung jedoch zulässig, begründeten die Richter ihre Entscheidung.

(*Bundesarbeitsgericht (Az: 2 AZR 51/02)*)

Diebische Angestellte muss ihre Überwachung nicht bezahlen

Beim Stehlen erappte Mitarbeiter müssen die Kosten für ein eigens installiertes Überwachungssystem nur dann zahlen, wenn der Arbeitgeber wichtige Voraussetzungen beachtet hat. Das berichtet der in Bonn erscheinende Informationsdienst „Arbeits-recht kompakt“ und beruft sich dabei auf ein Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf. Die Kosten könnten nur dann abgewälzt werden, wenn ein konkreter Verdacht gegen einen

bestimmten Mitarbeiter vorliegt und dieser Verdacht nur mit Hilfe einer in diesem Fall installierten Videoanlage zu erhärten war. Zudem müssen die Kosten angemessen sein.

(AG Düsseldorf Az.: 10 Ca 8003/03)

Überwachung am Arbeitsplatz

Eine dauerhafte und verdachtsunabhängige Videoüberwachung am Arbeitsplatz ist unzulässig. Denn das ist ein erheblicher Eingriff in das geschützte Persönlichkeitsrecht.

(BArbG: 1 ABR 21/03)

Video nur ohne Ton

Die Überwachung sicherheitsrelevanter Geschäftsbereiche kann zulässig sein. Der Arbeitgeber hat jedoch kein Recht, die Bildaufnahmen mit versteckten Mikrofonaufzeichnungen zu verbinden. Das ist sogar strafbar.

(LArbG Hessen: 2 Sa 879/01)

Nachgewiesener Diebstahl

Kann der Arbeitgeber per legaler Videoüberwachung einen Arbeitnehmer des Diebstahls überführen, ist er berechtigt, den Ersatz der Kosten für die Überwachungsmaßnahme zu verlangen.

(ArbG Düsseldorf: 10 Ca 8003/03)

Außenkamera am Kaufhaus

Jeder Bürger kann gegenüber dem Betreiber eines Kaufhauses Unterlassung einer Videoüberwachung im Außenbereich verlangen, wenn er regelmäßig daran vorbeigehen muss.

(AG Berlin-Mitte: 160427/0)

Mit Ankündigung unbedenklich

Die Videoüberwachung im Kaufhaus zur Aufklärung und Vorbeugung von Diebstählen ist rechtlich nicht zu beanstanden, wenn vor Betreten der Verkaufsräume darauf hingewiesen wird.

(BayObLG: 2St RR 8/02)

Arbeitgeber dürfen Beschäftigte lediglich in engen Grenzen heimlich filmen

BONN. Viele Arbeitgeber spielen mit dem Gedanken, die Arbeitsplätze ihres Betriebes per Videokamera überwachen zu lassen, um Diebstählen vorzubeugen oder - bei konkretem Verdacht - einen ins Visier geratenen Mitarbeiter zu überführen.

Doch eine solche Überwachung ist ein Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten - mit der Folge, dass der Chef nicht "einfach so" eine Kamera installieren darf.

Auf jeden Fall ist vorab das Einverständnis des Betriebsrats einzuholen und die "Verhältnismäßigkeit der Maßnahme" zu prüfen. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) festgelegt. In dem Fall ging es um ein Briefverteilzentrum der Deutschen Post, in dem

immer wieder Sendungen verschwunden sind. Die Post beabsichtigte, Videokameras zu installieren, um die Übeltäter zu finden. Das BAG entschied, dass das Briefgeheimnis zwar zu wahren sei, das grundrechtlich geschützte Persönlichkeitsrecht der Angestellten jedoch schwerer wiege. [AZ: 1 ABR 21/03]

Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat im Vorfeld nicht über die Vorgehensweise einigen, so kann die Einigungsstelle herangezogen werden, deren Spruch dann wiederum von den Arbeitsgerichten auf "Vereinbarkeit mit höherrangigem Recht" geprüft werden kann. Das geschieht immer wieder - wie die folgenden Fälle belegen.

In einem Kleinbetrieb im Raum Mainz setzte ein Arbeitgeber eine Videokamera zur Überwachung seiner Beschäftigten ein. Tatsächlich wurde eine Mitarbeiterin dabei gefilmt, wie sie Firmengelder aus der Kasse nahm. Das Landesarbeitsgericht Rheinlandpfalz hielt es in dem Fall nicht für erwiesen, dass die Mitarbeiterin, die nichts von der Kamera wusste und in einem Nebenraum Firmengeld gestohlen hatte, auch im Verkaufsraum, wo die Videoanlage installiert worden war, bereits Diebstähle begangen hatte. Deshalb hätte die Videokamera nicht ohne ihr Einverständnis angebracht werden dürfen. Es sei denn, es habe ein konkreter Tatverdacht bestanden. Was der Chef hier nicht belegen konnte. [AZ: 11 Sa 167/07]

Ähnlich lief ein Fall in Düsseldorf. Dort stellte ein Unternehmer Unregelmäßigkeiten bei der Kassenabrechnung fest, woraufhin er eine Videokamera installieren ließ - allerdings ohne, dass er seine Mitarbeiter darüber informierte. Auch hier wurde schließlich eine Beschäftigte ertappt, die sich einen "Griff in die Kasse" erlaubte. Die Kosten für die Kamera verlangte der Arbeitgeber von der diebischen Elster ersetzt - ohne Erfolg. Die Überwachungen dienten "lediglich der allgemeinen Vorsorge", so das Arbeitsgericht Düsseldorf. [AZ: 10 Ca 8003/03]

Doch es gibt auch "gute Gründe" für den Chef, Kameras zu installieren, hinter die das Persönlichkeitsrecht des Mitarbeiters dann zurücktritt. Das Bundesarbeitsgericht hat die heimliche Videoüberwachung einer Kassiererin in einem Getränkemarkt abgesegnet, gegen die der dringende Verdacht bestand, dass sie Geld unterschlägt. Der Arbeitgeber konnte hier glaubhaft machen, dass die Sache durch "ein Persönlichkeitsrecht wahrendes Mittel" nicht habe geklärt werden können. Das BAG bestätigte die fristlose Kündigung der Mitarbeiterin, weil die Bilder den Diebstahl bewiesen. [AZ: 2 AZR 51/02]

Ein Angestellter des Kölner Flughafens wehrte sich gegen seine Kündigung, die er deswegen kassierte, weil er heimlich dabei gefilmt wurde, als er Koffer von Reisenden öffnete, Gegenstände daraus entnahm und „unter seiner Kleidung versteckte“ - vergebens. Sein Argument, dass heimliche Aufnahmen nicht gegen ihn verwendet werden dürften, drang vor dem Landesarbeitsgericht Köln nicht durch. Vielmehr habe eine Fluggesellschaft das Recht, den Raum zu überwachen, der in ihrem Eigentum steht. Das Besondere an dem Fall war, dass der Film der Flughafenleitung von einer (ausländischen) Fluggesellschaft zur Verfügung gestellt worden war, die ihre Passagiere durch die Aufnahmen "schützt und kontrolliert". [AZ: 9 Ta 361/05]

[Bonner Generalanzeiger vom 18.2.2008]

Private Video-Überwachung

BGB §§ 823 Abs. 2, 1004, BDSG § 6b

1. Unter den Anwendungsbereich des § 6b BDSG fallen auch öffentliche Straßen, Wege und Ladenpassagen.

2. Ob eine Videoüberwachung durch einen Kaufhausbetreiber für den vor dem Kaufhaus befindlichen öffentlichen Straßenraum zulässig ist, ist aufgrund einer Abwägung der beteiligten Interessen, einerseits informationelles Selbstbestimmungsrecht der Passanten, andererseits Eigentumsrecht und Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb des Kaufhausbetreibers, zu entscheiden.

3. Die Abwägung der beteiligten Interessen führt dazu, dass eine ununterbrochen in einem räumlichen Bereich stattfindende Videoüberwachung unzulässig ist, soweit die betroffenen Passanten der Kontrolle nicht ausweichen können.

(AG Berlin Mitte, 16C427/02 vom 18.12.2003)

Videoüberwachung im Keller

Werden Kellerräume eines Mehrfamilienhauses monatelang mutwillig verschmutzt, darf der Vermieter eine verdeckte Videokamera installieren. Wenn dadurch ein Mieter als Täter ermittelt wird, kann der Vermieter fristlos kündigen.

(AG Zerst: 6 C 614/02)

Überwachung in der Tiefgarage

Die verdeckte Videoüberwachung des Stellplatzes in der Tiefgarage, die installiert wurde, um die Verursacher von Vandalismusschäden zu überführen, ist unzulässig. Die mitgeschnittenen Bänder sind daher als Beweismittel nichts wert. Selbst wenn der Täter damit identifiziert wird, geht er straffrei aus.

(OLG Karlsruhe: 1ZV180/01)

Öffentliche Kameras erlaubt

Die Videoüberwachung öffentlicher Plätze mit besonders hoher Kriminalitätsrate ist rechters, wenn sie eine individuelle Identifizierung einzelner Personen nicht ermöglicht. Die Observierung geht in diesem Fall nicht über eine Beobachtung durch Polizisten hinaus.

(VG Karlsruhe: 11 K 191/01)

Nachbarn bespitzeln verboten

Ermöglicht die Videoanlage, dass ein Wohnungseigentümer den Hauseingang über sein Fernsehgerät ständig beobachten kann, wird in das Persönlichkeitsrecht der Mitbewohner eingegriffen. Die Kamera muss wieder weg.

(OLG Berlin: 24 W 309/01)

5. WIRTSCHAFTSVERGEHEN-/KRIMINALITÄT

Diebstahl rechtfertigt Kündigung

Begeht ein Arbeitnehmer Diebstahl in Ihrem Betrieb, so können Sie ihn fristlos kündigen. Das gilt auch bei Diebstahl in geringem Umfang. Das hat das Landesarbeitsgericht Mainz im Fall eines Lagerarbeiters entschieden, der aus den Lagerräumen des Unternehmens drei Kompakt-Disks gestohlen hatte. Gegen die fristlose Kündigung hatte sich der Arbeitnehmer mit der Begründung gewehrt, diese sei sozial nicht gerechtfertigt. Zur Begründung weist das Gericht darauf hin, dass jeder Diebstahl grundsätzlich eine erhebliche Verletzung des Arbeitsvertrages darstelle und damit auch die Kündigung rechtfertige. (*LAG Mainz vom 07.10.1997 - AZ.: 4 Sa 463/97*)

Verdachtskündigung Verdacht auf Diebstahl: Steht ein Arbeitnehmer im Verdacht, seinen Arbeitgeber bestohlen zu haben, so reicht der bloße Verdacht für eine fristlose Kündigung nicht aus. Der Arbeitgeber muss den Versuch oder den Diebstahl selbst nachweisen und dabei auch unter Umständen prüfen, ob seinem Mitarbeiter das Diebesgut von Kollegen "zugesteckt" worden ist. (*LAG Rheinland-Pfalz 9 (8) Sa 1129 /98.*)

Auch der Diebstahl von geringwertigen Gegenständen aus dem Besitz eines Arbeitgebers kann eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Es bestätigte damit die Kündigung eines 59-jährigen Produktionsmitarbeiters, der seinem Chef Fleisch im Wert von sechs Mark gestohlen hatte. Bei der Abwägung der beiderseitigen Interessen kam das Arbeitsgericht zu dem Ergebnis, dass der Vertrauensverlust des Arbeitgebers trotz 29-jähriger reibungsloser Zusammenarbeit höher zu bewerten war als die zugunsten des Arbeitnehmers sprechenden Gesichtspunkte. Der begangene Diebstahl sei geeignet, das Vertrauen in die Redlichkeit zu zerstören. Für den Produktionsmitarbeiter komme erschwerend hinzu, dass er bis zuletzt geleugnet habe. (*LAG Thüringen in Erfurt, Az.: 6 Sa 365/99*)

6. SORGERECHT

Geschiedene haben nicht immer gemeinsames Sorgerecht

Geschiedenen Eltern steht nicht zwangsläufig das gemeinsame Sorgerecht für ihre Kinder zu. Vielmehr darf nach einem Urteil des Oberlandesgerichts Saarbrücken die gesetzliche Regelung durchbrochen werden, um Schaden vom Kind abzuwenden. Dies ist notwendig, wenn den Eltern sowohl die Kooperationsfähigkeit als auch die Kooperationsbereitschaft für das Wohl des Kindes fehlt. Das Gericht bestätigte eine Entscheidung des Familiengerichts St. Wendel. Das hatte das zunächst beibehaltene gemeinsame Sorgerecht für die drei minderjährigen Kinder später zu Gunsten der Mutter abgeändert, weil sich die früheren Eheleute auch nach der Scheidung ständig stritten. (*OLG Saarbrücken Az.: 9 UF 133/03*)

7. ALLGEMEINES

Nicht jeder Unfall auf einer Dienstreise ist ein Arbeitsunfall

Die Kosten nach Unfällen während einer Dienstreise muss nicht in jedem Fall automatisch die Berufsgenossenschaft tragen. Dies hat das Sozialgericht in Düsseldorf entschieden.

Das Gericht wies mit seinem Urteil die Klage eines Mannes zurück, der bei einem Museumsbesuch während einer mehrtägigen Dienstreise verunglückt war. Deshalb wollte er die Heilkosten seiner Berufsgenossenschaft in Rechnung stellen. Ein Anspruch gegen die Berufsgenossenschaft bestehe aber tatsächlich nicht, da der Besuch eines Museums privater Natur gewesen sei, urteilte das Gericht nach eigenen Angaben. (SG Düsseldorf Az.: S 3 U 11/02)

Nochmals, wichtiger Hinweis: Diese Sammlung erhebt weder Anspruch auf Vollständigkeit und besitzt auch keine rechtliche Verbindlichkeit. Verbindlich ist ausschließlich der Urteils- oder Gesetzestext im Original.

© BDD e.V. 2008