

Detektivüberwachung

RAin Pia Pracht

Köln, 29.09.2017

Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 29. Juni 2017 (Az.: 2 AZR 597/16) die Überwachung eines Arbeitnehmers durch einen Detektiv zur Aufdeckung eines konkreten Verdachts einer schwerwiegenden Pflichtverletzung des Arbeitnehmers grundsätzlich für zulässig erachtet. Der Arbeitgeber engagierte einen Detektiv wegen des Verdachtes wettbewerbswidriger Konkurrenztätigkeit und Vortäuschens einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit.

Praxisrelevanz

Nicht selten greifen Arbeitgeber bei Verdacht einer Straftat des Arbeitnehmers zu verdeckten Überwachungsmaßnahmen, wie z. B. verdeckte Videoaufnahmen oder die Überwachung durch einen Detektiv. Ob dieses Vorgehen zulässig ist und die hieraus gewonnenen Erkenntnisse in einem Kündigungsrechtsstreit verwendet werden können, ist verfassungsrechtlich und datenschutzrechtlich zu prüfen. Grundsätzlich kann sich der Arbeitnehmer auf den Schutz seines Persönlichkeitsrechts, insbesondere auf sein informationelles Selbstbestimmungsrecht aus Art. 1 GG, berufen, das durch die Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG), insbesondere durch § 32 BDSG, konkretisiert wird. § 32 Abs.1 Satz 2 BDSG lässt Datenerhebung, hierzu zählt auch die Observation durch einen Detektiv, zur Aufdeckung von Straftaten im Arbeitsver-

hältnis zu. Das Bundesarbeitsgericht erkennt darüber hinaus eine verdeckte Überwachung gem. § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG als zulässig an, wenn lediglich der konkrete Verdacht einer schwerwiegenden Pflichtverletzung besteht. Voraussetzung ist jedoch, dass der Verdacht

auf konkreten Tatsachen beruht; verdeckte Ermittlungen „ins Blaue hinein“ sind unzulässig. Überdies muss die Überwachungsmaßnahme verhältnismäßig sein, d. h., es dürfen keine milderen, gleich wirksamen Maßnahmen zur Ermittlung des Sachverhaltes unversucht bleiben, wie z. B. die Einschaltung des medizinischen Dienstes der Krankenversicherung im Falle von Zweifeln an einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit.

Fazit

Die Überwachung eines Arbeitnehmers durch einen Detektiv kann ein zulässiges Mittel zur Aufklärung eines zur Kündigung berechtigenden Sachverhaltes sein, sofern ein auf Tatsachen gegründeter konkreter Verdacht einer Straftat oder einer schwerwiegenden Pflichtverletzung des Arbeitnehmers besteht.

Legal Update

Hinweis

Dieser Überblick dient ausschließlich der allgemeinen Information und kann konkreten Rechtsrat im einzelnen Fall nicht ersetzen. Sprechen Sie bei Fragen bitte Ihren gewohnten Ansprechpartner bei GÖRG bzw. die Autorin Pia Pracht unter +49 221 33660-524 oder ppracht@goerg.de an. Informationen zum Autor finden Sie auf unserer Homepage www.goerg.de.

Unsere Standorte

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

BERLIN

Kantstraße 164, 10623 Berlin
Tel. +49 30 884503-0, Fax +49 30 882715-0

ESSEN

Alfredstraße 220, 45131 Essen
Tel. +49 201 38444-0, Fax +49 201 38444-20

FRANKFURT AM MAIN

Neue Mainzer Straße 69 – 75, 60311 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 170000-17, Fax +49 69 170000-27

HAMBURG

Dammtorstraße 12, 20354 Hamburg
Tel. +49 40 500360-0, Fax +49 40 500360-99

KÖLN

Kennedyplatz 2, 50679 Köln
Tel. +49 221 33660-0, Fax +49 221 33660-80

MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 22, 80538 München
Tel. +49 89 3090667-0, Fax +49 89 3090667-90

