



Agroservice & Lohnunternehmerverband Nordost e. V.



An die Mitgliedsunternehmen
und Fördermitglieder!

Altlandsberg, 31. Mai 2017

SONDERINFO 07/2017: **Arbeits- und Sozialrecht**

Sehr geehrte/r Geschäftsführer/in,

in der Anlage erhalten Sie eine Materialsammlung diverser Gerichtsurteile zu ausgewählten Themen des Arbeits- und Sozialrechts sowie einen Verhaltenstipp Diebstahl: Wenn Mitarbeiter klauen.

Gerichtsurteile

- Formulierungshoheit im Arbeitszeugnis
- Kündigung wegen Konkurrenztaetigkeit
- Unwirksame Ausschlussfristen im Arbeitsvertrag
- Entlassungsbegriff bei Elternzeit
- Beginn der Jahresfrist bei einer Verzichtserklärung gemäß § 75 a HGB
- Zeitliche Beschränkung des AG bei Lohnsteuerabzug
- Initiativpflicht des AG zur Urlaubsbeantragung eines AN
- Verlängerung der Probezeit bei Ausbildungsverhältnissen

Verhaltenstipp Diebstahl: Wenn Mitarbeiter klauen

Mit freundlichen Grüßen

H.-Jochen Conrad
Geschäftsführer

Anlage

Materialsammlung Arbeits- und Sozialrecht

Materialsammlung Arbeits- und Sozialrecht

Formulierungshoheit im Arbeitszeugnis

LAG: Formulierungshoheit im Arbeitszeugnis kann auf den Arbeitnehmer übertragen werden.

Grundsätzlich ist es Sache des Arbeitgebers, das Zeugnis zu formulieren. Er hat insoweit über den Wortlaut und den Duktus des Zeugnisses die Formulierungshoheit. Allerdings **kann der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer eine Vereinbarung treffen, die den Spielraum des Arbeitgebers einschränkt und die Formulierungshoheit dem Arbeitnehmer überträgt.** Dies kommt nach Ansicht des LAG Hamm dadurch zum Ausdruck, dass dem Arbeitnehmer nachgelassen bleibt, dem Arbeitgeber einen Zeugnisentwurf vorzulegen, von dem der Arbeitgeber nur aus wichtigem Grund abweichen darf. Allerdings ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, den Entwurf des Arbeitnehmers ohne weitere Prüfung und ohne jede Änderung zu übernehmen. Auch wenn der Arbeitgeber sich verpflichtet, nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes von dem Zeugnisentwurf abzuweichen, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, inhaltlich Unwahres in den Zeugnistext zu übernehmen. Ansonsten würde der Grundsatz der Zeugniswahrheit nicht mehr gewahrt sein.

Weicht der Arbeitgeber vom Entwurf des Arbeitnehmers durch eine Steigerung nach „oben“ ab, ist der Zeugnisanspruch nach Ansicht des LAG Hamm nicht erfüllt, wenn sich aus dem Gesamteindruck des Zeugnisses ergibt, dass die Bewertungen durch ihren ironisierenden Charakter nicht ernstlich gemeint sind.

LAG Hamm, Beschluss vom 14.11.2016 - 12 Ta 475/16 -

Kündigung wegen Konkurrenzfähigkeit („XING-Profil“)

LAG: Fehlerhafte Angabe eines Arbeitnehmers als Freiberufler im XING-Profil begründet keine Konkurrenzfähigkeit.

Während des Zeitraums des rechtlichen Bestandes des Arbeitsverhältnisses darf ein Arbeitnehmer in Marktbereichen seines Arbeitgebers Dienste und Leistungen nicht Dritten anbieten. Dem Arbeitgeber soll dieser Bereich uneingeschränkt und ohne die Gefahr einer nachteiligen Beeinflussung durch den Arbeitnehmer offenstehen. Insofern ist dem Arbeitnehmer die Aufnahme einer aktivwerbenden Tätigkeit, etwa durch Vermittlung von Konkurrenzgeschäften oder aktives Abwerben von Kunden verboten. **Bloße Vorbereitungsaktionen erfüllen diese Voraussetzungen regelmäßig aber nicht.**

Nach Ansicht des Landesarbeitsgericht Köln stellt die fehlerhafte **Angabe im XING-Profil eines Arbeitnehmers, wonach dieser als „Freiberufler“ tätig sei, ohne Hinzutreten weiterer Umstände keine aktive Werbung für eine Konkurrenzfähigkeit und damit keinen Verstoß** gegen das Verbot der Wettbewerbstätigkeit im bestehenden Arbeitsverhältnis dar. Eine unzulässige Konkurrenzfähigkeit sei - so das LAG Köln - erst dann anzunehmen, wenn über das XING-Profil aktiv eine konkurrierende Tätigkeit beworben wird oder sogar Mandate bzw. Aufträge des Arbeitgebers aktiv abgeworben werden.

Umstände, die geeignet wären, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu begründen, können nach Auffassung des LAG Köln aber darin gesehen werden, wenn der Arbeitnehmer unter der XING-Rubrik „Ich suche“ aktiv im

bestehenden Arbeitsverhältnis Mandate bzw. Aufträge in Konkurrenz zu seinem Arbeitgeber akquiriert.

LAG Köln, Urteil vom 07.02.2017 - 12 Sa 745/16 -

Unwirksame Ausschlussfristen im Arbeitsvertrag

LAG: Unwirksame Ausschlussfristen im Arbeitsvertrag sind vom Arbeitgeber zu beachten.

Nach Ansicht des LAG Rheinland-Pfalz kann sich ein Arbeitgeber bei Geltendmachung von (Schadensersatz-)Ansprüchen gegenüber dem Arbeitnehmer nicht auf die Unwirksamkeit von kurzen - vertraglichen - Ausschlussfristen berufen. Zwar seien Ausschlussfristen von weniger als 3 Monaten nach der Rechtsprechung des BAG unwirksam. Jedoch könne sich hierauf nur der Arbeitnehmer berufen. Der Arbeitgeber hingegen sei an die von ihm selbst stammende Regelung gebunden.

Fazit: Jeder Arbeitgeber ist gut beraten, wenn er die in seinen Verträgen enthaltenen (und ggf. unwirksamen) Regelungen bei der Verfolgung seiner Ansprüche auch weiterhin ernst nimmt und sich streng nach ihnen richtet.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 04.11.2016 - 1 Sa 208/16 -

§ 17 KSchG – Entlassungsbegriff bei Elternzeit

BAG: „Entlassung“ i.S.d. § 17 KSchG ist bei Arbeitnehmern in Elternzeit verfassungskonform auszulegen.

Nach § 17 Abs. 1 Satz 1 KSchG liegt eine Massenentlassung vor, wenn der Arbeitgeber innerhalb von 30 Tagen mindestens die in § 17 Abs. 1 Nr. 1 - 3 KSchG genannte Zahl an Kündigungen erklärt. In diesem Fall muss der Arbeitgeber gem. § 17 Abs. 2 KSchG das Konsultationsverfahren mit dem Betriebsrat hinsichtlich aller beabsichtigten Kündigungen durchführen. Arbeitnehmer, denen erst nach Ablauf des 30-Tages-Zeitraums gekündigt wird, können sich jedoch nicht auf Fehler im Konsultationsverfahren berufen. Unter Zugrundelegung des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom 08.06.2016 - 1 BvR 3634/13 - hat das BAG nun entschieden, dass diese gesetzliche Konzeption Arbeitnehmer in Elternzeit wegen des Geschlechts benachteiligen würde. Aus diesem Grund sei bei Arbeitnehmern in Elternzeit „Entlassung“ i.S.d. § 17 KSchG bereits der Eingang des Antrags auf Zustimmung zur Kündigung bei der zuständigen Behörde. Liege der Zeitpunkt der Antragstellung innerhalb der 30 Tage und würden die Grenzwerte erreicht, sei die Kündigung so zu behandeln wie Kündigungen, für die § 17 KSchG gelte.

Die Neudefinition des Entlassungsbegriffs ist Folge einer verfassungskonformen Auslegung. Anderenfalls wären - so das BAG - Arbeitnehmer wegen der in Anspruch genommenen Elternzeit unzulässig in Grundrechten beeinträchtigt.

BAG, Urteil vom 26.01.2017 - 6 AZR 442/16 -

Grenzen der Projektbefristung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

LAG: Projektübernahme als Befristungsgrund unterliegt Grenzen.

Ein vorübergehender Beschäftigungsbedarf im Sinne des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG kann sowohl durch einen vorübergehenden Anstieg des Arbeitsvolumens im Bereich der Daueraufgaben des Arbeitgebers als auch durch die Übernahme eines Projekts oder einer Zusatzaufgabe entstehen, für deren Erledigung das vorhandene Stammpersonal nicht ausreicht.

Nach Ansicht des LAG Berlin-Brandenburg setzt die Projektbefristung allerdings voraus, dass im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende für die Beschäftigung des befristet

eingestellten Arbeitnehmers kein dauerhafter betrieblicher Bedarf mehr besteht.

Hierüber hat der Arbeitgeber bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages eine Prognose zu erstellen, der konkrete Anhaltspunkte zugrunde liegen müssen. Die Prognose ist Teil des Sachgrunds für die Befristung. Der Arbeitgeber kann sich zur sachlichen Rechtfertigung eines befristeten Arbeitsvertrages auf eine Tätigkeit in einem zeitlich begrenzten Projekt nur dann berufen, wenn es sich bei den im Rahmen des Projekts zu bewältigenden Aufgaben um eine auf vorübergehende Dauer angelegte und gegenüber den Daueraufgaben des Arbeitgebers abgrenzbare Zusatzaufgabe handelt. Im Fall von nachfolgenden Abweichungen von der Prognose muss der Arbeitgeber im Einzelnen darlegen, dass diese bei Vertragsschluss nicht absehbar waren.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 15.12.2016 - 6 Sa 998/16 -

Beginn der Jahresfrist bei einer Verzichtserklärung gemäß § 75a HGB

LAG: Die Jahresfrist des § 75 a HGB beginnt mit Zugang der Verzichtserklärung.

Nach Ansicht des LAG Berlin-Brandenburg beginnt die Jahresfrist des § 75 a HGB mit Zugang der Verzichtserklärung beim Arbeitnehmer und nicht erst mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Denn § 75 a HGB stellt explizit darauf ab, der Prinzipal wäre mit Ablauf eines Jahres „seit der Erklärung“ von der Karenzzahlungspflicht frei. Die Verzichtserklärung nach § 75 a HGB bietet dem Arbeitgeber die Möglichkeit, sich vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses doch noch vom nachvertraglichen Wettbewerbsverbot zu lösen und damit eine Karenzzahlungspflicht - zumindest teilweise - zu vermeiden. Durch die Verzichtserklärung des Arbeitgebers wird der Arbeitnehmer sofort vom nachvertraglichen Wettbewerbsverbot frei; er hat aber dennoch für die Dauer der Jahresfrist Anspruch auf die zugesagte Karenzentschädigung.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 15.12.2016 - 5 Sa 1620/16 -

Besonderer Erfüllungseinwand des Arbeitgebers bei Lohnsteuerabzug

BAG: Erfüllungseinwand des Arbeitgebers bei Lohnsteuerabzug ist zeitlich beschränkt.

Der Arbeitgeber ist zum Einbehalt und Abzug der Lohnsteuer verpflichtet. Nach § 38 Abs. 3 Satz 1, Abs. 1 Satz 1 EStG hat der Arbeitgeber bei Einkünften aus nicht selbstständiger Arbeit Einkommenssteuer durch Abzug von Arbeitslohn für Rechnung des Arbeitnehmers einzubehalten. Zudem kann der Arbeitgeber gem. § 426 Abs. 1 Satz 1 BGB i.V.m. § 42 d Abs. 1 Nr. 1 EStG die Erstattung nach entrichteter Lohnsteuer vom Arbeitnehmer verlangen, wenn er zu wenig Lohnsteuer einbehalten und an das Finanzamt abgeführt hat.

Mit dem Abzug und der Abführung von Lohnbestandteilen erfüllt der Arbeitgeber nach Ansicht des BAG gegenüber dem Arbeitnehmer seine Vergütungspflicht. Die Abführung begründet einen besonderen Erfüllungseinwand. Es bedarf - so das BAG - keiner Aufrechnung. Der Einbehalt des Arbeitgebers für Rechnung des Arbeitnehmers dient der Vorbereitung der Abführung.

Der Arbeitgeber kann sich auf den besonderen Erfüllungseinwand des Abzugs und der Abführung von Lohnsteuer allerdings nur für den abzurechnenden Kalendermonat und ggf. als Korrektur für den Vormonat berufen. Ein nachträglicher Lohnsteuereinbehalt für einen längeren vergangenen Zeitraum kann den besonderen Erfüllungseinwand nicht begründen.

Demzufolge müssen Arbeitgeber berücksichtigen, dass die Abführung von Lohnsteuer nur für den aktuellen und vorherigen Monat Erfüllung bewirken kann. In allen anderen Fällen muss die Aufrechnung erklärt werden, falls noch keine vollendeten Tatsachen durch eine Lohnsteuerbescheinigung geschaffen wurden.

BAG, Urteil vom 21.12.2016 - 5 AZR 266/16 -

Trifft Arbeitgeber eine Initiativpflicht

Bislang entschied die höchstrichterliche Rechtsprechung in der weit überwiegenden Zahl der Fälle, dass der Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers regelmäßig zum 31.03. des Folgejahres verfällt. Voraussetzung dafür war stets, dass der Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch bis zu diesem Zeitpunkt nicht gegenüber seinem Arbeitgeber geltend gemacht hat. Hat er dies jedoch getan und der Arbeitgeber versagte ihm diesen Anspruch, so wandelte sich der Urlaubsanspruch in einen Geldanspruch.

Eine Initiativ-Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer z. B. zur Urlaubsbeantragung aufzufordern o. ä., bestand bislang nicht.

Nun haben zwei Landesarbeitsgerichte (Berlin-Brandenburg, Az.: 21 Sa 221/14, und München, Az.: 8 Sa 982/14) eine solche Initiativ-Verpflichtung des Arbeitgebers bejaht. Danach stünden dem Arbeitnehmer Schadensersatzansprüche wegen der Nichtgewährung von Urlaub auch ohne eine Antragstellung auf Urlaubsgewährung zu. Da das Urlaubsrecht Teil des Arbeitsschutzrechtes sei, würden Arbeitgeber ihren Verpflichtungen zum Gesundheitsschutz auch ohne vorherige Aufforderung nachkommen müssen. Insbesondere sei der Arbeitgeber zu organisatorischen betrieblichen Maßnahmen verpflichtet, die eine Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen wie der Urlaubsgewährung sicherstellen.

Das nun mit der Frage einer derartigen Initiativ-Verpflichtung von Arbeitgebern betraute Bundesarbeitsgericht (BAG) hat diese Angelegenheit mittlerweile dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) zur Entscheidung vorgelegt. Sobald eine Entscheidung in dieser wichtigen, seit längerer Zeit umstrittenen und für Arbeitgeber höchst bedeutsamen Frage vorliegt, werden wir Sie unverzüglich darüber informieren.

Pirko Renftel

Probezeit kann um Zeiten einer Unterbrechung vertraglich verlängert werden

Nach § 20 des Berufsbildungsgesetzes muss die Probezeit in einem Ausbildungsverhältnis mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG, Az.: 6 AZR 396/15) hat nun entschieden, dass die Vertragsparteien für den Fall einer Unterbrechung der Ausbildung während der Probezeit vertraglich vereinbaren können, die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung zu verlängern. Voraussetzung ist hier aber, dass die Unterbrechung mindestens ein Drittel des Zeitraums der Probezeit umfasst.

Es kommt dabei grundsätzlich nicht darauf an, aus welchen Gründen die Unterbrechung erfolgt. Allerdings kann sich der ausbildende Betrieb nach dem Grundsatz von Treu und Glauben nicht auf die vertragliche Verlängerung der Probezeit berufen, wenn er selbst die Unterbrechung der Ausbildung vertragswidrig herbeigeführt hat.

Ergänzende Anmerkungen:

- Es empfiehlt sich, eine entsprechende Klausel in den Ausbildungsvertrag aufzunehmen.
- Diese könnte lauten: *„Sofern die Ausbildung in der Probezeit um mehr als (... / ein Drittel der Probezeit) unterbrochen wird, besteht Einigkeit zwischen den Vertragspartnern, dass sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung verlängert“.*
- Bei mehreren Ausbildungsbetrieben, z.B. aufgrund einer Verbundausbildung oder aufgrund der eigenen Planung des Auszubildenden, ist es zulässig, dass jeder Ausbildungsbetrieb eine Probezeit von bis zu vier Monaten mit dem Auszubildenden vereinbart.

Pirko Renftel

Verhaltenstipp Diebstahl: Wenn Mitarbeiter klauen

Diebstahl am Arbeitsplatz ist ein schwerer Vertrauensbruch. Rechtsanwalt Volker Heinze erläutert im Interview, was Chefs unternehmen können.

Von Daniel Grosse

Ob Geld, Bürobedarf, Toilettenpapier oder Arbeitsmaterial: Selbst das Entwenden kleinster Mengen des Eigentums des Arbeitgebers ist Diebstahl.

DHZ: Herr Heinze, wie kann ein Handwerksunternehmer, der einen Diebstahl durch einen Mitarbeiter bemerkt oder einen Verdacht hat, reagieren?

Volker Heinze: Sie sprechen zwei unterschiedliche Fälle an. Zunächst gilt der Grundsatz: Wenn ich etwa als Handwerkschef einen Diebstahl im eigenen Betrieb tatsächlich festgestellt habe, dann genügt dieses Fehlverhalten grundsätzlich, um als wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung herzuhalten. Dabei geht es auch nicht um den Wert, den eine Sache hat. Einfach ausgedrückt: Es kann auch nur um die einfache Schraube gehen. Eine betragsmäßige Abwägung wird im deutschen Recht dort nicht vorgenommen. Allerdings erfolgt am Ende jeder Kündigungsüberlegung immer noch eine Interessenabwägung und an dieser Stelle kann beispielsweise eine langjährige Betriebszugehörigkeit zugunsten des Mitarbeiters wirken, so dass zunächst einmal nur eine Abmahnung statthaft sein kann. Dies hat die berühmte Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts im Fall "Emmely" – Stichwort Flaschenpfand Bons – klargestellt. Bekannte Fälle wie die, wo Mitarbeiter Produkte des Arbeitgebers unerlaubt verzehrt haben, sind natürlich ebenso arbeitsrechtlich und strafrechtlich zu sanktionieren.

DHZ: Aber da ging es doch bloß um Kleinigkeiten?

Heinze: Bereits so genannte Bagatellfälle zu ahnden, ist für Chefs schon deshalb ratsam, damit gar nicht erst im Betrieb der Eindruck entsteht, das werde ja eh toleriert, da wird der Chef schon ein Auge zudrücken. Das muss dem Arbeitnehmer immer bewusst sein.

DHZ: Und was ist mit dem zweiten Fall, dem Verdacht?

Heinze: Der andere Fall ist der, dass der Arbeitgeber nur einen bloßen Verdacht hat, dass ein Mitarbeiter etwas aus seinem Betrieb entwendet haben könnte. Dann kann für die Kündigung bereits der bloße Verdacht genügen, nach dem Motto: Ich weiß nicht sicher, ob er es war, aber ich habe den dringenden Verdacht und dieser Verdacht macht mir den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses unerträglich.

"Es ist schon unternehmerisch sinnvoll, Diebstahlsfälle keinesfalls zu ignorieren, um nicht ein fatales Signal an die Belegschaft zu senden"

DHZ: Und dann könnte der Chef den Mitarbeiter rauswerfen?

Heinze: Nicht sofort. Zwingend ist in diesen Fällen, den Mitarbeiter noch anzuhören. Vorher wird bei Verdachtsfällen eine Kündigung keinesfalls wirksam. Beispiel: Ich gelange aufgrund objektiver Tatsachen als Chef zu der Annahme, dass mein Mitarbeiter einen Rasenmäher aus dem Fuhrpark entwendet hat. Wenn der Mitarbeiter diesen Verdacht durch eine Erklärung aber glaubhaft entkräften kann, dann kündige ich ihm auch nicht. Wichtig beim Thema "Klauen im Betrieb" ist also immer die Unterscheidung zwischen der Tat- und der bloßen Verdachtskündigung. Bei Letzterer muss der Mitarbeiter angehört werden.

DHZ: Darf man denn als Arbeitgeber bei einer Tatkündigung auch lediglich ordentlich kündigen?

Heinze: Rein rechtlich, ja. Insbesondere im Kleinbetrieb ist das möglich und manchmal sogar die zu empfehlende Variante. Die außerordentliche Kündigung bedarf immer eines wichtigen Grundes. Wenn ich mir unsicher bin, ob die Pflichtverletzung des Arbeitnehmers diese Schwelle erreicht, dann bleibt mir im Kleinbetrieb mit zehn oder weniger Arbeitnehmern immer die Möglichkeit der ordentlichen Kündigung. Im Kleinbetrieb findet das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung, hier bedarf meine

Kündigung keiner Rechtfertigung. Ich muss als Arbeitgeber nur die Kündigungsfrist wahren. Beschäftige ich mehr als zehn Arbeitnehmer, findet das Kündigungsschutzgesetz Anwendung und ich müsste den Arbeitnehmer zunächst einmal abmahnen, bevor ich ihm bei einem wiederholten Pflichtenverstoß ordentlich kündigen kann.

"Wichtig ist die Unterscheidung zwischen der Tat- und der bloßen Verdachtskündigung"

DHZ: Nochmal die Frage: Warum kündigen und nicht darüber hinwegsehen?

Heinze: Unabhängig vom Recht ist es schon unternehmerisch sinnvoll, Diebstahlsfälle keinesfalls zu ignorieren, um nicht ein fatales Signal an die Belegschaft zu senden. Dem sollte ich als Chef durch striktes Durchgreifen also etwas entgegensetzen – und das sollte man als Chef dann auch durchziehen.

DHZ: Wie kann ein Arbeitgeber legal Beweise sammeln, ohne selbst arbeits- und strafrechtlich gegen geltendes Recht zu verstoßen?

Heinze: Wer sich nicht sicher ist, muss in der Tat unter Umständen Einsicht in Unterlagen des Mitarbeiters nehmen oder ganz simpel gesagt, dessen Spind durchsuchen. Das sollte er aber keinesfalls heimlich machen, denn damit könnte er Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers verletzen. Etwaig so gewonnene Beweise könnten dann ein Beweisverwertungsverbot nach sich ziehen, hätten rechtlich also keine Bedeutung. Mit einem solchen Vorgehen hätte ein Chef nichts gewonnen.

DHZ: Was kann der Chef machen?

Heinze: Er könnte den Mitarbeiter bitten, dass er ihm den Spind öffnet, und dabei anwesend sein, so dass er in Gegenwart des Mitarbeiters den Spindinhalt untersuchen kann.

DHZ: Darf er Videotechnik einsetzen?

Heinze: Einen Handwerksbetrieb per Video zu überwachen, ist ein besonders heikles Thema. Wir müssen drei Szenarien unterscheiden, an deren Rechtswirksamkeit der Gesetzgeber unterschiedliche Anforderungen stellt: die offene Videoüberwachung öffentlich zugänglicher Räume, zum Beispiel ein Ladengeschäft, die offene Videoüberwachung nicht öffentlich zugänglicher Räume, zum Beispiel ein Materiallager, und die heimliche Videoüberwachung. Gerade Letzteres ist nur unter strengsten Voraussetzungen zulässig. In Fällen unzulässiger Videoüberwachung droht wiederum ein Verwertungsverbot für so gewonnene Beweise. Aber auf jeden Fall vorher Rechtsrat einholen.

DHZ: Auf dem Markt tummeln sich zunehmend Detekteien ähnliche Anbieter, die offensiv damit werben, Beweise für Unternehmensdelikte, die Mitarbeiter begangen haben könnten, zu sammeln. Da geht es um Einsätze sowohl in Konzernen als auch kleineren Betrieben. Wie sollten Handwerksunternehmer mit solchen Angeboten umgehen?

Heinze: Bei der Überwachung eines Arbeitnehmers durch einen Detektiv stellen sich ebenfalls Fragen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts. Unter bestimmten Voraussetzungen ist die Einschaltung einer Detektei möglich, dies ist jedoch stets eine Frage des Einzelfalls.

Volker Heinze ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner der Kanzlei Heinze Lange v. Senden.