**Darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf dessen Kosten**

**überwachen lassen?**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

**Arbeitgeber dürfen ihre Beschäftigten heimlich überwachen – wenn ein Verdacht auf Arbeitszeitbetrug besteht. Und es kommt noch dicker: Die Kosten für den Detektiv kann am Ende der Arbeitnehmer zahlen müssen. Ein aktueller Fall zeigt, wie ernst es werden kann.**

Den Fall erläutert der Kölner Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Leiter des Fachausschusses „Betriebsverfassungsrecht und Mitbestimmung“ des VDAA - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. mit Sitz in Stuttgart.

**Fitnessstudio statt Arbeit? So kam alles ans Licht**

Ein Fahrkartenkontrolleur im Öffentlichen Nahverkehr, der auch als Ersatzmitglied im Betriebsrat tätig war, soll fast 26 Stunden Arbeitszeit falsch angegeben haben. In dieser Zeit soll er unter anderem beim Friseur und im Fitnessstudio gewesen sein – und nicht bei der Arbeit.

Der Arbeitgeber schaltete daraufhin eine Detektei ein. Die Detektive beobachteten den Mitarbeiter im Alltag – und fanden klare Hinweise auf einen Arbeitszeitbetrug.

**Kündigung – und eine Rechnung über 21.000 Euro**

Das Ergebnis: Der Mitarbeiter wurde fristlos entlassen. Doch damit nicht genug – er soll auch noch die Detektivkosten in Höhe von über 21.000 Euro zahlen. Der Mann wehrte sich gegen die Kündigung und argumentierte, die Überwachung sei unzulässig und die Beweise dürften nicht verwendet werden.

**Klartext vom Gericht: Kündigung rechtens – Detektivkosten muss der Mitarbeiter zahlen**

Das Landesarbeitsgericht gab dem Arbeitgeber recht. Die Kündigung war wirksam. Der Mitarbeiter hat vorsätzlich gegen seine Pflichten verstoßen, indem er Pausen nicht eintrug und stattdessen private Erledigungen machte. Für das Gericht ein klarer Vertrauensbruch – und damit ein Grund für die sofortige Kündigung (§ 626 BGB).

**Überwachung war erlaubt – auch ohne Vorwarnung**

Das Gericht stellte außerdem klar: Die heimliche Überwachung durch die Detektei war nach dem Bundesdatenschutzgesetz (§ 26 BDSG) erlaubt. Sie war erforderlich, um den Verdacht aufzuklären. Und selbst wenn es Zweifel an der Zulässigkeit gegeben hätte – die Beweise hätten trotzdem verwendet werden dürfen.

Das Gericht erklärte, warum kein Beweisverwertungsverbot vorliegt:

-Die Überwachung fand nur während der Arbeitszeit statt.

-Der Mitarbeiter wurde nur im öffentlichen Raum beobachtet, also dort, wo jeder andere ihn auch hätte sehen können.

-Die Maßnahme war zeitlich eng begrenzt – nur wenige Tage.

**Fazit: Die Beweise zählen – und der Mitarbeiter muss die Kosten tragen!**

**Arbeitszeitbetrug kann teuer werden!**

Wer in der Arbeitszeit Privates erledigt und die Zeit falsch erfasst, riskiert nicht nur seinen Job, sondern kann auch finanziell zur Kasse gebeten werden. Arbeitgeber dürfen unter bestimmten Bedingungen sogar Detektive einsetzen – und die Kosten auf die Beschäftigten abwälzen.

Görzel empfahl, dies zu beachten und in Zweifelsfällen rechtlichen Rat einzuholen, wobei er u. a. dazu auch auf den VDAA-Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. – [www.vdaa.de](file:///C:\Users\Märkle\Documents\Unternehmensdepesche\Depeschen%20bearbeitet\06-2025\www.vdaa.de) – verwies**.**

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung

Volker Görzel

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte

Hohenstaufenring 57 a 50674 Köln

Telefon: 0221/ 29 21 92 0 Telefax: 0221/ 29 21 92 25

[goerzel@hms-bg.de](mailto:goerzel@hms-bg.de) [www.hms-bg.de](http://www.hms-bg.de)