

# **Zulässigkeit der GPS-Ortung eines Arbeitnehmerdienstfahrzeuges durch Detektei**

Entscheidung des LAG Baden-Württemberg vom 25.10.2002, 5 Sa 59/00

Eine Kommentierung von Rechtsassessor u. Wirtschaftsermittler der  
Detektei PROOF-MANAGEMENT GMBH Paul Malberg (BDD/ZAD), Oberhausen 2008

## **Vorwort:**

Der Beitrag befasst sich mit der Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes Baden-Württemberg (**LAG**), der Berufungsentscheidung auf das Urteil des Arbeitsgerichtes Ulm vom 07.06.2000 – 4 Ca 260/99. Hierbei handelt es sich um eine der wenigen, vielleicht auch einzigen rechtskräftigen Entscheidung, in der ein Landesarbeitsgericht über die Zulässigkeit der „zivilen“ Überwachung eines **Arbeitnehmers** mittels eines an einem Dienstwagen befestigten GPS-Ortungsgerätes zu urteilen hatte.

## **Sachverhalt und Feststellungen des Gerichtes (zusammengefasst und gekürzt):**

Das LAG hatte über die Kündigungsschutzklage eines **Arbeitnehmers (AN)** zu entscheiden. Der AN, der gemäß Arbeitsvertrag bei dem **Arbeitgeber (AG)** als Reisender tätig war, hatte Anspruch auf Erstattung der Reisekosten in der Höhe, wie sie nach den jeweils gültigen steuerlichen Vorschriften steuerfrei gewährt werden können. Danach hatte der AN bei einer betrieblich veranlassten Auswärtstätigkeit von mindestens 8 Stunden Anspruch auf eine Verpflegungspauschale von DM 10,00 pro Kalendertag, wie dies der AG auch in einem Informationsschreiben mitgeteilt hatte. Der Arbeitsvertrag verpflichtete den AN jedoch in diesem Zusammenhang, seine Besuchs- und Tagesberichte zeitnah und lückenlos zu fertigen.

Da der AG Zweifel an der ordnungsgemäßen Erfüllung der arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung des AN hatte, die im Wesentlichen daraus resultierten, dass ein kontinuierlicher und auffälliger Umsatzrückgang in den Jahren 1997 bis 1999 auf Seiten des AN zu verzeichnen war, entschloss dieser sich zu überprüfen, ob der AN dem vertraglich vereinbarten Umfang tatsächlich nachkommt.

Hierzu schaltete er einen Detektiv ein, der auf dem Betriebsgelände des AG am 31.08.1999 ein GPS-Gerät (12XL) an der hinteren Stoßstange des Dienstfahrzeuges des AN befestigte. Dieses Gerät wurde so programmiert, dass es alle 5 Minuten Signale empfängt und diese nicht mehr aufnimmt, wenn der Speicher voll ist.

Das Gericht sah es aufgrund der Ortungsdaten des ausgewerteten GPS-Gerätes von 4 Tagen (Möglichkeiten des Spesenbetruges waren hier nur an 3 der 4 Tage gegeben, da am vierten Tag -einem Freitag- nur halbtags gearbeitet wurde) als erwiesen an, dass der AN am 01.09.1999 seine Reisetätigkeit um 08:10 Uhr begonnen und um 15:51 Uhr beendet hatte, indem das Fahrzeug an einer von dem AN wenige Wochen zuvor eröffneten Gaststätte nachmittags geparkt wurde.

Am 02.09.1999 nahm der AN seine betrieblich veranlasste Reisetätigkeit erst um 08:05 Uhr von der zuvor erwähnten Gaststätte auf, zu die er zuerst am Morgen fuhr, und beendete sie um 15:49 Uhr nochmals im Bereich der von ihm geführten Lokalität, so dass eine betrieblich veranlasste Abwesenheit von der Wohnung am 01.09.1999 für die Dauer von 7 Stunden und 41 Minuten und am 02.09.1999 für eine solche von 7 Stunden und 44 Minuten gegeben war.

Demgegenüber gab der AN in seinen Tages- und Besucherberichten für den 01.09.1999 an, um 08:00 Uhr von seiner Wohnung abgefahren und um 16:20 Uhr zu dieser zurückgekehrt zu sein und machte demgemäß für eine Abwesenheit von 8 Stunden und zwanzig Minuten die Pauschale von DM 10,00 geltend.

In den Tages- und Besuchsberichten für den 02.09.1999 gab der AN an, von der Wohnung um 08:00 Uhr abgefahren und zu dieser um 16:10 Uhr zurückgekehrt zu sein und machte demgemäß für eine Abwesenheit von 8 Stunden und zehn Minuten die Pauschale von DM 10,00 geltend.

Aufgrund dieser zeitlichen Divergenzen kündigte der AG dem AN mit Schreiben vom 22.09.1999 fristlos wegen Vorliegens eines wichtigen Grundes.

### **Entscheidungsgründe des Gerichtes (zusammengefasst und gekürzt):**

Das Gericht wies die Kündigungsschutzklage des AN ab und sah einen wichtigen Grund für die fristlose Kündigung in Form des Spesenbetrugsversuches des AN für erwiesen an.

Ausreichend für den wichtigen Grund ist nicht nur eine erwiesene Vertragsverletzung, sondern auch der bloße Verdacht einer strafbaren Handlung, wenn starke Verdachtsmomente auf objektive Tatsachen gründen, so das LAG.

Diese Tatsachen gründen vorliegend auf den Aufzeichnungen des GPS-Gerätes, die von einem Sachverständigen ausgewertet und für nicht manipuliert befunden wurden, und den vom AN gefertigten und widersprechenden Aufzeichnungen der Abwesenheitszeiten.

Die GPS-Ortungsdaten durften auch verwendet werden und unterlagen keinem sog. **Beweisverwertungsverbot**.

Auch wenn diese Ortungsdaten lediglich den Weg und den Standpunkt eines Fahrzeuges übermittelten, so sind diese trotzdem als personenbezogene Daten im Sinne des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) zu werten, da hierüber auch der Aufenthalt einer Person dokumentiert werden kann.

Werden personenbezogene Daten jedoch **gespeichert** und geschieht dies ohne Einwilligung des Betroffenen, so ist die Speicherung nur dann zulässig, wenn sie zur Wahrung berechtigter Interessen der speichernden Stelle (hier das Interesse der beauftragte Detektei an der Auftragserfüllung und zusätzlich respektive ausschlaggebend das Interesse des AG an den Ermittlungsergebnissen und den GPS-Daten) erforderlich ist und kein Grund besteht, dass das schutzwürdige Interesse des Betroffenen an dem Ausschluss der Verarbeitung oder Nutzung (hier das allgemeine Persönlichkeitsrecht des AN aus Art. 1 und Art. 2 des Grundgesetzes) überwiegt.

Dies gilt gleichermaßen für die nach der Speicherung erfolgte **Weitergabe** des Ermittlungsergebnisses und der GPS-Daten von der Detektei an den Arbeitgeber.

Das Gericht führt hierzu aus, dass das berechtigte Interesse des AG aus dem Umstand des kontinuierlichen Umsatzrückganges seines AN herrührt, für den es keinen nachvollziehbaren Grund gab. Dementsprechend war es ein berechtigtes Anliegen zu überprüfen, ob der AN seine ganze geschuldete Arbeitskraft dem AG auch tatsächlich widmet und seine Tages- und Besucherberichte nicht nur vorspiegelt.

Eine solche Überwachung durfte auch heimlich erfolgen, da die Zustimmung des AN nur kurzfristige, etwaige Verletzungen der Arbeitspflicht hätte verhindern können und dies folglich **ungeeignet** gewesen wäre.

Auch wäre eine Überprüfung der Tages- und Besucherberichte nicht durch Nachfrage bei den Kunden des AN gleichermaßen **geeignet** gewesen, da diese Vorgehensweise u.a. zu Misstrauen bei den Kunden hätte führen können. Dies hätte mitunter das Persönlichkeitsrecht des AN weit mehr tangiert und wäre im Gegensatz zur heimlichen Überwachung nicht das **mildere Mittel** gewesen.

Gleiches gilt für eine persönliche Überwachung des AN durch einen Detektiv, der den AN selbst überwacht hätte, was ihn letztlich zum „Objekt“ der Beobachtung gemacht hätte. Darüber hinaus wäre es dem Detektiv kaum möglich gewesen, zwischen privaten und beruflichen Bewegungen des AN zu unterscheiden (und jede private Bewegung des AN als Person wäre vom Detektiv dokumentiert worden).

Demgegenüber liegt der Vorteil der GPS-Überwachung darin, dass gerade nicht alle Bewegungen der Person, sondern nur die des Fahrzeuges festgestellt werden. Erst wenn der Benutzer des Fahrzeuges -wie hier- feststeht, lassen sich –beschränkt- Rückschlüsse auf das Verhalten des Fahrers ziehen.

Daher, und weil der Privatbereich des AN in diesem Fall durch die GPS-Daten nur marginal mit überwacht wurde, handelte es sich bei dem gewählten Überwachungsmittel um das am geringsten in das Persönlichkeitsrecht und Recht auf informationelle Selbstbestimmung eingreifende und zur Überprüfung der Reisetätigkeit und Berichte geeignete und ausreichende Mittel.

#### **Kommentierung der Entscheidung des LAG:**

Das Urteil des Landesarbeitsgerichtes unterstützt mit seiner Entscheidung mittelbar die Arbeit von Detekteien und weist auf die Besonderheiten hin, die von Arbeitgebern, aber auch von den ausführenden Detekteien im konkreten Einzelfall zu beachten sind.

Zu Recht hat es die Kündigungsschutzklage des AN abgewiesen, da für das Gericht zweifelsfrei der Verdacht des Spesenbetruges gem. § 263 StGB i.V.m. dem Arbeitsvertrag des AN nachgewiesen wurde und eine Weiterbeschäftigung des AN für dem AG nicht zumutbar war. Dieser Nachweis war aber nur durch Einschalten einer Detektei und unter Verwendung technischer Mittel zu erbringen.

Dazu hat das LAG festgestellt, dass eine technische Überwachung eines AN nicht automatisch gegen das Grundgesetz bzw. BDSG verstößt und folglich zu einem Beweisverwertungsverbot führt.

Zu diesem Ergebnis ist das erkennende Gericht allerdings nur dadurch gekommen, dass es sorgsam eine Interessenabwägung zwischen den Interessen des AN und denen des AG auf Grundlage datenschutzrechtlicher Vorschriften angestellt hat, ähnlich wie es vom Verfasser auch in seinem zuvor veröffentlichten Beitrag zur GPS-Ortung in der Rechtstheorie erläutert wurde.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> vgl. Beilage zur Info-Intern 05/2007

Während in anderen Gerichtsentscheidungen eher über die Verhältnismäßigkeit der visuellen Personenüberwachung durch Detektive zu entscheiden war, kam es im vorliegenden Fall auf die Verhältnismäßigkeit des Einsatzes technischen Überwachungsgerätes an.

Hierzu führte das LAG sinngemäß aus, dass der Einsatz der GPS-Ortungstechnik ein „Weniger“ an Eingriff darstellt, da primär die Bewegungen eines Fahrzeuges aufgezeichnet werden, die nur begrenzt Rückschlüsse auf das Verhalten der Zielperson ziehen lassen.

Im Gegensatz hierzu liegt die vermeintliche Problematik bei visuellen Observationen darin, dass unter Umständen unzählige private und irrelevante Bewegungen der Zielperson, die auch sehr privater Natur sein können und mitunter den Kernbereich privater Lebensführung tangieren, vom Detektiven gesehen werden. Bereits die visuelle Wahrnehmung des auftragsirrelevanten Besuches eines Gottesdienstes in einer Kirche oder das Aufsuchen eines erotischen Etablissements etc. kann zu Problemen führen, wenn diese Tatsachen nach außen dringen und dem Auftraggeber mitgeteilt werden.

Der Verfasser ist der Meinung, dass gerade in Zeiten der übermäßigen und nahezu schrankenlosen Mitarbeiterkontrollen durch Einzelhandelsketten und deren medialer Verbreitung diese Gefahr besondere Erwähnung finden muss.

Abschließend sind folgende Punkte des Urteils nochmals besonders hervorzuheben:

1) Es handelte sich bei dem überwachten Fahrzeug um einen **Dienstwagen** des AG. Diese Tatsache reduzierte von vornherein die außerplanmäßige Dokumentation privater Bewegungen der Zielperson bzw. des Privatwagens und die Wahrscheinlichkeit, durch die Beobachtung in den Kernbereich des allgemeinen Persönlichkeitsrechtes der Zielperson oder anderer Personen einzudringen. Im Weiteren bedurfte es durch das Anbringen des technischen Gerätes an dem PKW keines Eingriffes in fremdes Eigentum, da das Dienstfahrzeug dem AG zuzurechnen war.

Äußerste Vorsicht ist daher bei der Übertragung dieser Entscheidung auf die technische Überwachung von **Privatfahrzeugen** geboten, die weiterhin nur in absoluten Ausnahmesituationen (Bsp. bei der Aufdeckung von schwerstkrimineller Tätigkeit wie Entführung, schwere Erpressung etc.) ähnlich zu bewerten sein dürfte.

2) Die Überwachung war **kurzzeitig** (für 4 Tage) und ausschließlich auf die Kontrolle der Außendienstzeiten angelegt. Dem AG kam es nicht darauf an, eine „Rundum- und Dauerüberwachung“ zu vollziehen. Es ist nicht ratsam, eine technische Überwachung zeitlich auszudehnen, wenn nicht besondere Umstände aus sachlichen Erwägungen dies erfordern.

3) Das verwendete technische GPS-Gerät, welches die Positionsdaten des Fahrzeuges lückenlos erfasste, hielt einer gutachterlichen Überprüfung stand, wodurch bewiesen werden konnte, dass das technische Gerät **ordnungsgemäß aufgezeichnet** hat und **nicht manipuliert** wurde.

4) Dem AG stand im zugrunde liegenden Fall kein gleichsam **geeignetes Mittel** zur Überprüfung der Umsatzrückgänge zur Verfügung, das **weniger einschneidend** gewesen wäre.

**Schlussbemerkung:**

Zwar hat die Entscheidung des LAG auf die Rechtspraxis keinen allgemeinverbindlichen Charakter, da Richter per Gesetz unabhängig sind und unabhängig entscheiden können, auch stellt sie kein Urteil eines obersten Gerichtes wie das Bundesarbeitsgericht (BAG) dar.

Sie kann aber für Auftraggeber und deren Rechtsvertreter als Argumentationshilfe dienen und von Detekteien als richtungsweisend verinnerlicht werden.