

Über Arbeitgeber, die gerne Staatsanwalt spielen

Göppingen Detektiveinsätze in Unternehmen lehnt der Arbeitsrechtler Wolfgang Däubler ab. Nun klärt er in einer Schulung darüber auf.

Vor dem Hintergrund der Vorgänge bei der Schweizer Group Plattenhardt in Hattenhofen bietet die IG Metall am kommenden Freitag in der Stadthalle Göppingen eine Halbtags-schulung zum Thema „Heimlicher Einsatz von Detektiven im Betrieb – eine neue Qualität der Mitarbeiterüberwachung“ an. Wie berichtet, wirft die IG Metall der Geschäftsleitung vor, Betriebsräte gezielt mit Detektiven bespitzelt zu haben. Der Referent vom Freitag, der Arbeitsrechtsexperte Wolfgang Däubler, beobachtet diese Entwicklung mit Skepsis.

Herr Professor Däubler, Sie halten auf einer Veranstaltung über den heimlichen Einsatz von Detektiven im Betrieb einen Vortrag und sprechen dabei von einer neuen Qualität der Mitarbeiterüberwachung. Ist die Überwachung in Mode gekommen?

Bei Lidl hat sich die Öffentlichkeit über die versteckten Videokameras aufgeregt. Mit Recht. Aber sie waren nicht das einzige Mittel der Observation: Lidl hatte Detektive engagiert, die den Beschäftigten erzählten, sie wollten nur Warenhausdiebstähle durch Kunden verhindern. Man behandelte sie deshalb wie Kollegen und erzählte ihnen alles, was einem so auf der Seele lag. Und abends fertigten die Detektive dann jeweils ein „Gedächtnisprotokoll“ an, damit ja keine Aussage verloren ging, und gaben alles an die Geschäftsleitung weiter.

Warum scheinen immer mehr Arbeitgeber zu solchen Mitteln zu greifen?

Ob es immer mehr sind, weiß ich nicht. Ich würde mal vermuten, dass ein halbwegs vernünftiger Arbeitgeber heute die Finger von so etwas lässt. Schließlich ist es nicht besonders schön und fördert auch nicht die Geschäfte, wenn man als „Bespitzler“ in der Zeitung steht. Vor Lidl, Bahn und Telekom dürfte es anders gewesen sein: Als „Herr im Hause“ wollte man alles wissen, was sich so im Betrieb tut.

Manche Arbeitgeber klagen über den extremen Kündigungsschutz. Sind sie geradezu gezwungen, zu solchen Mitteln zu greifen, um flexibel zu bleiben?

Nein. Wenn ein Arbeitnehmer seine Pflichten verletzt, kann er auch ohne Einsatz von Privatdetektiven gekündigt werden.

Gibt es Vergehen, in denen solche Überwachungsmethoden legitim sind, etwa Drogenmissbrauch auf dem Firmengelände oder während der Arbeitszeit?

Für die Ermittlung und Verfolgung von strafbaren Handlungen sind die Polizei und die Staatsanwaltschaft zuständig. Ihnen gibt die Strafprozessordnung die nötigen Mittel an die Hand, um notfalls auch eine heimliche Observation durchzuführen. In den meisten Fällen brauchen sie hierfür allerdings grünes Licht von einem Richter. Dies gilt insbesondere für den Einsatz verdeckter Ermittler, der im Übrigen nur bei schwersten Delikten in Betracht kommt. Der Arbeitgeber möchte vielleicht gerne den Staatsanwalt spielen, aber dafür gibt es keine Rechtsgrundlage.

Welche Formen und Fälle der Überwachung sind Ihnen bekannt?

Die Technik bietet heute fast beliebig viele Möglichkeiten. Ein Betriebsrat aus einem Callcenter hat mir mal erzählt, dass bei ihnen alle Telefongespräche aufgezeichnet und einige dann ausgewertet werden. Wie oft ist in den Gesprächen ein bestimmter Artikel genannt worden, für den man Käufer finden soll? Dieses sogenannte „word-spotting“ hat man vom israelischen Geheimdienst Mossad übernommen. Und an jedem Arbeitsplatz in diesem Callcenter soll außerdem die Webcam eingeschaltet gewesen sein, so dass man jederzeit feststel-

len konnte, ob der Einzelne mit freudigem Gesicht seine Arbeit verrichtete oder eher gestresst dreinschaute.

Wie merkt man, dass man überwacht wird?

Das hängt ganz von den Umständen ab. Meist merkt man es erst, wenn jemand etwas weiß, was er eigentlich auf normalem Wege gar nicht erfahren haben kann.

Wie können sich die Mitarbeiter dagegen wehren?

Heimliche Überwachung ist ein Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht. Er verpflichtet den Arbeitgeber zum Schaden-



Foto: privat

„Solche Methoden darf man nicht akzeptieren.“

Professor Däubler über die Bespitzelung Angestellter

ersatz. Aber der Einzelne muss beweisen können, dass er im Visier stand. Das ist oft nicht möglich. Bei Lidl war die Sache dank eines mutigen Fernsehjournalisten klar. Die betroffenen Mitarbeiter bekamen jeweils 300 Euro Schmerzensgeld. Bei anderen Menschen wie Film- und Fernsehstars oder Prinzessinnen wie Caroline von Monaco liegen die Tarife allerdings ein bisschen höher, bei 100 000 bis 300 000 Euro. Sehr viel besser als ein Einzelner kann sich der Betriebsrat wehren. Er hat ein Auskunftsrecht über alle betrieblichen Angelegenheiten, und er kann über den Einsatz von Überwachungstechnik mitbestimmen.

Ist Ihnen der Fall der Firma Schweizer Group Plattenhardt bekannt?

Er ist mir aus der Presse bekannt. Mit den Beteiligten habe ich bisher nicht gesprochen, weder mit den Betriebsräten noch mit der Geschäftsleitung.

Wie beurteilen Sie als Außenstehender die Situation in Hattenhofen?

Das sieht nach einem Krieg der Geschäftsführung gegen den Betriebsrat aus. Für mich ist auch schwer nachvollziehbar, weshalb der Arbeitgeber dem Betriebsratsvorsitzenden Hausverbot erteilen konnte. Das Arbeitsverhältnis besteht weiter. Wo ist das überwiegende Interesse des Arbeitge-

bers, das allein eine Suspendierung und ein Hausverbot rechtfertigen könnte?

Ist diese Praxis Anwalt plus Detektei bekannt?

Es ist nicht gerade alltäglich, dass von Unternehmen auf diese Weise gegen den eigenen Betriebsrat vorgegangen wird. Da kann ersichtlich nicht mehr von „vertrauensvoller Zusammenarbeit“ die Rede sein, wie sie das Gesetz verlangt.

Die Schweizer Group hat den Rechtsanwalt Helmut Naujoks engagiert. Was können Sie uns über ihn sagen?

Er hat einen eindeutigen Ruf. Er ist der Mann fürs Grobe, wenn es gegen Betriebsräte geht. Sein Ratgeber „Kündigung von Unkündbaren“ hat – so wird berichtet – die Zwischentitel „Demontage des Arbeitnehmers“, „Zermürbungsstrategie“, „Strategisches Schikanieren des Arbeitnehmers“ und „Psychofolter durch den Arbeitgeber“. Da ist jeder Kommentar überflüssig. Hier hilft nur eine breite Solidarisierung mit den Betroffenen. Es muss endlich klar werden, dass niemand solche Methoden akzeptiert, dass ein derartiges Vorgehen unsere Arbeitsbeziehungen kaputt macht.

Das Gespräch führte Klaus Nonnenmacher.

ZU PERSON UND FORTBILDUNG

Rechtsexperte Wolfgang Däubler ist Professor für Deutsches und Europäisches Arbeitsrecht, Bürgerliches Recht und Wirtschaftsrecht und hat bis zu einem Ruhestand an der Universität in Bremen gelehrt. Der 72-Jährige lebt in Dusslingen bei Tübingen und ist heute als Rechtsexperte vor allem im asiatischen Raum tätig, er berät aber auch Gewerkschaften und Betriebsräte und ist als Vorsitzender von Einigungsstellen und Schlichter tätig. Seit 1987 sitzt er zudem im Aufsichtsrat der Bremer Landesbank.

Schulung Die Fortbildung am Freitag in der Göppinger Stadthalle zum Thema „Heimlicher Einsatz von Detektiven im Betrieb“ findet von 8 bis 12 Uhr statt. Interessenten können sich bei Renate Sauter-Mohl von der IG Metall noch anmelden unter 0 71 61/63 49 13 oder per E-Mail: renate.sauter-mohl@igmetall.de. non