

Stürmische Zeiten für kriminelle Mitarbeiter

Oder wie sich die Kriminalitätsbekämpfung zunehmend zugunsten der Arbeitgeber entwickelt



In einer richtungsweisenden Entscheidung stellte das LAG Köln klar, dass der Einsatz einer Detektei zum Nachweis von Arbeitszeitbetrug sowohl datenschutzkonform (DSGVO) als auch komplett erstattungsfähig ist. Welche Umstände zu dieser nun rechtskräftigen Entscheidung führten und welche Erfahrungen der Detektiv Paul H. Malberg in diesem Themenfeld gesammelt hat, berichtet er im Interview.



Ass. jur. Paul H. Malberg

ist Geschäftsführer der Wirtschaftsdetektei PROOF-MANAGEMENT GmbH und leitet die Standorte Frankfurt, Düsseldorf, Köln und Hamburg.

ZAU: Herr Malberg, was macht die noch frische Entscheidung des LAG Köln so bemerkenswert?

Malberg: Das Urteil des LAG Köln vom 11.02.2025 (7 Sa 635/23) ist deshalb so bemerkenswert, weil es in mehrfacher Hinsicht klare Maßstäbe setzt und eine außergewöhnlich praxisrelevante Klärung herbeiführt. Im Mittelpunkt stand ein Fahrkartenkontrollleur im Außendienst, der seine Arbeitszeiten über eine App wiederholt falsch erfasst hatte. Gerade bei Tätigkeiten, die weitgehend auf Eigenverantwortung und Vertrauen beruhen, kommt der korrekten Arbeitszeiterfassung besondere Bedeutung zu.

Das Gericht hat unmissverständlich klargestellt, dass eine verdeckte Überwachung durch Detektive – sogar einschließlich eines zeitlich begrenzten GPS-Einsatzes – bei einem dokumentierten Verdacht datenschutzrechtlich zulässig und verhältnismäßig sein kann. Es hat sich dabei ausdrücklich auf § 26 Abs. 1 Satz 2 BDSG gestützt, der die Verarbeitung personenbezogener Daten zur Aufdeckung von Straftaten erlaubt, sofern ein konkreter Verdacht besteht und mildere Mittel nicht ausreichen. Selbst wenn man die Maßnahme als datenschutzwidrig einstufen wollte, folgt daraus nach Auffassung des Gerichts noch kein automatisches Beweisverwertungsverbot. Entscheidend sei, dass sich die Observation auf den öffentlichen Raum und auf arbeitszeitbezogene Vorgänge beschränke und insgesamt als verhältnismäßig zu bewerten ist.

Von besonderer Tragweite ist auch die Entscheidung zur Kostenersatzung. Das LAG Köln hat die Detektivkosten in voller Höhe – in diesem Fall über 21.000 € – als ersatzfähig anerkannt. Nach §§ 280 Abs. 1, 249 BGB handelt es sich hierbei nicht um allgemeine Vorsorgekosten, sondern um notwendige Aufwendungen zur Aufklärung eines konkreten, vorsätzlichen Pflichtverstoßes. Damit stärkt das Gericht die Position von Arbeitgebern, die bei einem berechtigten Verdacht sorgfältig und dokumentiert ermitteln.

Schließlich hat das BAG die Revision verworfen, sodass das Urteil rechtskräftig ist. Es entfaltet damit bundesweite Bedeutung und schafft klare Orientierung: Arbeitgeber können bei einem begründeten Verdacht auf Arbeitszeitbetrug verdeckte Ermittlungsmaßnahmen rechtssicher einsetzen, sofern diese verhältnismäßig und datenschutzkonform ausgestaltet sind.

Die Entscheidung schließt damit eine Lücke, in der bislang viele Fragen offen blieben oder unterschiedlich ausgelegt wurden. Sie sorgt für eine präzisere rechtliche Einordnung verdeckter Überwachungsmaßnahmen und bietet Arbeitgebern wie Detekteien mehr Rechtssicherheit im Umgang mit der Aufklärung betrieblicher Pflichtverletzungen.

ZAU: Ist denn Arbeitszeitbetrug in der heutigen Arbeitswelt tatsächlich noch ein relevantes oder gar massives Problem?

Malberg: In der Tat, ja – und zwar in größerem Umfang, als viele Arbeitgeber annehmen. Arbeitszeitbetrug ist immer dann ein Thema, wenn Mitarbeiter außerhalb des unmittelbaren Einflussbereichs des Unternehmens tätig sind. Dazu zählen insb. Tätigkeiten im Außendienst, etwa bei Servicetechnikern oder Vertriebsmitarbeitern ebenso wie bei Reinigungskräften mit dezentralen Einsatzorten oder Beschäftigten im Homeoffice. Gerade dort, wo keine unmittelbare Kontrolle besteht und Arbeitszeiten eigenständig dokumentiert werden, entstehen Missbrauchsmöglichkeiten und mit ihnen sinken oft die Hemmschwellen. Die digitale Zeiterfassung ist kein Allheilmittel und konnte dieses Problem nicht vollständig beseitigen. Manipulationsmöglichkeiten wurden lediglich verlagert. In der Praxis zeigt sich, dass solche Fälle häufig über längere Zeit unentdeckt bleiben. Arbeitgeber werden meist erst aufmerksam, wenn die Leistung eines Mitarbeiters nachlässt oder dieser aus anderen Gründen in den Fokus gerät, etwa durch interne Konflikte oder auffälliges Verhalten. Erst dann erfolgt eine genauere Überprüfung der tatsächlichen Arbeitsleistung, bei der sich nicht selten erhebliche Abweichungen zwischen dokumentierter und tatsächlich geleisteter Arbeitszeit zeigen. Das zeigt deutlich, dass Arbeitszeitbetrug trotz moderner Kontrollsysteme ein anhaltend relevantes und wirtschaftlich bedeutsames Problem bleibt.

ZAU: Haben Sie für uns konkrete Beispiele aus Ihrer Praxis?

Malberg: Ich möchte vier kurze Fälle schildern, die exemplarisch zeigen, wie unterschiedlich Arbeitszeitbetrug in der Praxis auftreten kann.

Fall 1: Außendienst

Im ersten Fall handelte es sich um ein Unternehmen mit mehreren Außendienstmitarbeitern im Vertrieb. Der Arbeitgeber hatte den Verdacht, dass zwei dieser Mitarbeiter ihre Arbeitszeiten manipulierten und in diesem Zusammenhang auch Spesenabrechnungen unzutreffend erstellt hatten. Die Besonderheit: Beide Mitarbeiter waren miteinander verwandt.

PROOF-MANAGEMENT wurde beauftragt, diesen Verdachtsmomenten nachzugehen und zu prüfen, ob systematische Falschangaben vorlagen. Im Zuge der Observationen bestätigte sich dann der Verdacht eindeutig. Wir konnten mehrfach feststellen, dass beide Mitarbeiter während der Arbeitszeit privaten Tätigkeiten nachgingen, etwa Einkäufe erledigten oder deutlich früher als üblich an ihren Wohnadressen eintrafen. Diese frühen Rückkehrzeiten standen in klarem Widerspruch zu den von ihnen selbst erstellten Stundenaufzeichnungen und erhärteten den Verdacht zusätzlich.

Anspruchsvoll war in diesem Fall, dass sich die beiden während ihrer Kundentermine teilweise trafen, in ihren Berichten aber auch gemeinsame Außendiensttermine dokumentierten, die in dieser Form dann doch nie stattgefunden hatten. Entsprechend war es notwendig, unsere Feststellungen lückenlos, minutiös und gerichtsfest zu dokumentieren, um dem Arbeitgeber eine belastbare Grundlage für die anschließenden fristlosen Kündigungen zu liefern.

Im Verlauf der Beobachtungen zeigte sich zudem eine besonders aufschlussreiche Situation, die erst durch unsere Beobachtungen eindeutig nachvollzogen werden konnte. Einer der beiden Mitarbeiter war an einem Arbeitstag bereits frühzeitig zu Hause eingetroffen, setzte sich jedoch kurze Zeit später erneut in sein Auto und fuhr eine Runde ziellos durch die Umgebung. Parallel dazu erhielten wir vom Arbeitgeber die telefonische Information, dass genau in diesem Moment ein Rückruf des Mitarbeiters aus dem Auto heraus eingegangen war, offenbar mit dem Ziel, den Eindruck zu erwecken, er befinde sich noch im Außendienst und sei unterwegs. Diese zeitliche Übereinstimmung zeigte deutlich, dass der Mitarbeiter bewusst versucht hatte, den Arbeitgeber hinter das Licht zu führen und seine tatsächliche Rückkehr nach Hause zu verschleiern, um eine fortdauernde Diensttätigkeit vorzutäuschen.

Fall 2: Homeoffice

Im zweiten Fall handelte es sich um eine Mitarbeiterin, die im Homeoffice tätig war. Der Arbeitgeber hatte konkrete Anhaltspunkte dafür, dass sie während ihrer Arbeitszeit regelmäßig ihre Wohnung verließ, ohne dies zu dokumentieren oder sich aus dem EDV-System auszuloggen. Erste interne Hinweise deuteten bereits auf Unstimmigkeiten hin, weshalb wir mit einer Überprüfung beauftragt wurden.

Im Rahmen unserer Beobachtungen bestätigten sich diese Verdachtsmomente. So konnten wir u.a. feststellen, dass die Mitarbeiterin während der Arbeitszeit mit dem Auto von ihrer Wohnanschrift wegfuhr, obwohl sie laut Arbeitgeber im System weiterhin als eingeloggt geführt wurde. Nach einiger Zeit kehrte sie zurück und setzte ihre Tätigkeit fort, ohne die Abwesenheit zu erfassen.

Besonders auffällig war ein Vorfall, bei dem die Mitarbeiterin während der angeblichen Arbeitszeit ein längeres Telefonat auf der Straße führte. Sie sprach dabei sehr laut und erkennbar emotionalisiert, sodass wir das Gespräch von ihrer Seite deutlich mithören konnten. Der Inhalt des nicht gerade kurzen Telefonats ließ eindeutig erkennen, dass es sich nicht um ein berufliches, sondern um ein rein privates Gespräch handelte.

Auch dieser Fall verdeutlichte eindrücklich, welche praktischen Schwierigkeiten das Thema Arbeitszeitbetrug im Homeoffice mit sich bringt – insbesondere dann, wenn keine unmittelbare Kontrolle und keine wirksamen technischen Erfassungssysteme vorhanden sind.

Fall 3: Handwerk/technischer Arbeitsbereich

Im dritten Fall ging es um einen Mitarbeiter, der im Auftrag einer Kommune für die Straßenreinigung zuständig war und regelmäßig mit einer Kehrmaschine arbeitete. In Abstimmung mit dem Arbeitgeber wurde vereinbart, den Mitarbeiter über einen Zeitraum von fünf Werktagen zu beobachten und seine tatsächlichen Arbeitszeiten sowie den Verlauf seiner Einsätze zu dokumentieren.

„Vorschnelle Entscheidungen lassen sich später nicht mehr korrigieren und können die gerichtliche Verwertbarkeit von Beweisen gefährden.“

Im Ergebnis zeigte sich, dass der Mitarbeiter seine Arbeitszeiten systematisch falsch angegeben hatte. Die tatsächliche Arbeitsdauer lag deutlich unter den von ihm dokumentierten Zeiten. Darüber hinaus konnte festgestellt werden, dass er die ihm zugewiesenen Straßen teilweise gar nicht oder nur unvollständig gereinigt hatte. Die Angaben in seinen Arbeitsberichten entsprachen damit nicht den tatsächlichen Gegebenheiten.

Auch dieser Fall machte deutlich, dass Arbeitszeit und Leistungskontrolle nicht nur im Büro oder Außendienst, sondern ebenso in handwerklichen und technischen Tätigkeitsbereichen ein relevantes Thema ist, insbesondere dann, wenn die Arbeit weitgehend unbeaufsichtigt erfolgt und die Eigenverantwortung des Mitarbeiters im Vordergrund steht.

Fall 4: Private PC-Nutzung

Und zuletzt ein Fall, in dem wir den Dienstrechner eines Mitarbeiters auf private Nutzung untersucht haben. Mithilfe unseres IT-Forensikers und einer speziellen Analyse-Software konnte nachgewiesen werden, dass der Mitarbeiter während der Arbeitszeit etwa zwei bis drei Stunden pro Woche privat im Internet surfte.

ZAU: Wie sollte man Ihres Erachtens nicht an solche Fälle herangehen?

Malberg: Unsere dringende Empfehlung an Unternehmen ist, bei Verdachtsfällen von Non-Compliance oder Mitarbeiterkriminalität keine vorschnellen Eigenmaßnahmen zu ergreifen. Viel zu oft zeigt sich, dass Unternehmen in solchen Situationen kurzfristig falsche Entscheidungen treffen, die sich später nicht mehr korrigieren lassen und die gerichtliche Verwertbarkeit von Beweisen gefährden können.

Beispiel: Kontaminierte Daten

Ein aktueller Fall verdeutlicht das: Ein Unternehmen wollte die private Nutzung eines Dienstrechners nachweisen und prüfen, ob der Mitarbeiter eine eigene gewerbliche Tätigkeit unter Nutzung des Firmenrechners ausgeübt hatte. Unser Kunde hat aus Kostengründen zunächst versucht, den Rechner eigenständig mit „Bordmitteln“ und unter Zuhilfenahme eines IT-Dienstleisters ohne entsprechende IT-forensische Expertise zu sichern und auszuwerten. Als wir später dann doch mit der forensischen Untersuchung beauftragt wurden, stellten wir fest, dass durch diese Eigenmaßnahmen zahlreiche für einen Beweiswert immens wichtige Zeitstempel und Systemdaten verändert worden waren.

Das Ergebnis war also, dass beim Einsatz der „Bordmittel“ forensische Standards missachtet und Daten kontaminiert wurden. Die Erkenntnisse in einem Kündigungsschutzprozess waren schlichtweg ohne weiteren Beweiswert, weil die Gegenseite hieraus im Falle eines beauftragten Gutachtens eine mögliche Datenmanipulation hätte ableiten können.

In der Praxis sehen wir immer wieder, dass Unternehmen bei einem Verdacht auf Arbeitszeitbetrug vorschnell handeln und dadurch erhebliche Fehler begehen. Ein weiteres Beispiel:

Beispiel: Fahrzeugüberwachung per GPS

Ein Unternehmen beauftragte zunächst eine andere Detektei, um einen Außendienstmitarbeiter zu überprüfen, der im Verdacht stand, seine Arbeitszeiten falsch zu dokumentieren. Aus Kostengründen wählte man einen Detektiv aus der unmittelbaren Umgebung des Mitarbeiters, um Anfahrtkosten zu sparen. Eine inhaltliche Abstimmung, wie der Nachweis des Arbeitszeitbetrugs rechtssicher erbracht werden sollte, fand mit dem Detektiv nicht statt.

Nach einigen Wochen erhielt das Unternehmen einen Bericht, der den vermeintlichen Arbeitszeitbetrug belegen sollte. Der Detektiv hatte auf einem Blatt Papier dokumentiert, wann der Dienstwagen morgens das Wohnhaus des Mitarbeiters verließ und wann er am Nachmittag zurückkehrte. Mehr nicht. Tatsächlich lag der Verdacht nahe, dass hierfür lediglich ein GPS-Sender am Fahrzeug angebracht und die Bewegungen automatisiert aufgezeichnet worden waren.

Ein solches Vorgehen ist in mehrfacher Hinsicht problematisch. Es besitzt keinen Beweiswert, weil weder feststeht, wer das Fahrzeug tatsächlich geführt hat, noch welche Tätigkeiten während der Fahrten ausgeübt wurden. Zudem kann eine verdeckte Fahrzeugüberwachung datenschutzrechtlich hoch problematisch sein, insbesondere wenn dabei auch private Fahrten erfasst werden.

Dieses Beispiel zeigt, dass vermeintlich einfache und kostengünstige Lösungen erhebliche Risiken bergen. Wer Ermittlungen ohne fachliche Begleitung oder juristische Absicherung veranlasst, riskiert nicht nur, dass die gewonnenen Erkenntnisse unverwertbar sind, sondern auch, dass sich das Unternehmen selbst rechtlich angreifbar macht.

Unser Rat lautet daher eindeutig: Bei Verdachtsfällen immer zuerst fachkundige Unterstützung hinzuziehen, bevor eigene technische oder personelle Maßnahmen eingeleitet werden. Nur so bleibt die Beweiskette intakt und die spätere Verwertung vor Gericht rechtssicher möglich.