

In dem Rechtsstreit
A., A-Straße, A-Stadt
- Kläger und Berufungskläger -
Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt B., B-Straße, B-Stadt
gegen

Firma C., C-Straße, C-Stadt
- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigter: Arbeitgeberverband D., D-Straße, D-Stadt

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz auf die mündliche Verhandlung vom 27. April 2017 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Vonderau als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richter Birk und Best als Beisitzer für Recht erkannt:

Tenor:

1. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Kaiserslautern vom 30. August 2016, Az. [8 Ca 1012/15](#), abgeändert und die Beklagte verurteilt, an den Kläger eine Entschädigung in Höhe von 10.000,00 EUR zu zahlen.

2. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten, dem Kläger wegen einer Observation durch eine Detektei eine Geldentschädigung zu zahlen.

Die Beklagte betreibt ein Unternehmen, das Dienstleistungen zur Instandsetzung und -haltung von Schienenfahrzeugen des Güter- und Personenverkehrs anbietet. Sie beschäftigt an fünf Standorten im Bundesgebiet über 800 Arbeitnehmer. Im Werk K. sind regelmäßig weniger als 200 Arbeitnehmer beschäftigt. Der Kläger ist Vorsitzender des Betriebsrats des Werks K. und außerdem Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats. Er ist Mitglied der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EGV). Die Beklagte hatte den Kläger bis zu den Betriebsratswahlen 2014 in der vorherigen Wahlperiode - freiwillig - vollständig von seiner beruflichen Tätigkeit freigestellt, obwohl die gesetzliche Mindeststaffel des § [38](#) Abs. 1 BetrVG nicht erreicht war. Seit der Neuwahl 2014 war sie hierzu nicht mehr bereit. Zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat bestanden in der Folge Meinungsverschiedenheiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger vollständig von der beruflichen Tätigkeit freizustellen. Am 22.08.2014 leitete die Beklagte beim Arbeitsgericht Kaiserslautern (Az. [8 BV 20/14](#)) ein Beschlussverfahren ein. Sie beehrte die Feststellung, dass der Betriebsrat ohne konkrete Darlegung der Erforderlichkeit keinen Anspruch auf eine pauschale, vollständige Freistellung eines Betriebsratsmitglieds hat, solange die gesetzliche Mindeststaffel des § [38](#) BetrVG nicht überschritten ist. Dem Antrag wurde zweitinstanzlich stattgegeben (vgl. LAG Rheinland-Pfalz 16.07.2015 - [5 TaBV 5/15](#)).

Durch einen anonymen Informanten erhielt die Gewerkschaft EGV den Hinweis, dass die Beklagte eine Observation des Klägers durch eine Detektei veranlasst hatte. Im Dienstleistungsvertrag mit der Detektei vom 10.09.2014 ist folgendes Honorar (ohne MwSt.) vereinbart:

Grundgebühr für Verwaltungsaufwand, Maßnahmenplanung und Berichterstattung 135,- EUR
Stundenhonorar pro Detektiv ab Einsatzort 69,- EUR Zuschlag Sonderzeit (Sonn- und Feiertage sowie Nachtstunden von 18:00 Uhr bis 6:00 Uhr) 50 % Kilometervergütung ab Einsatzort 0,95 EUR/km Anfahrtpauschale (pro Detektiv) 69,- EUR

Insgesamt stellte die Detektei der Beklagten folgende Rechnungen:

Rechnungsdatum für Dienstleistungen von bis Betrag EUR (ohne MwSt.) 08.10.2014
22.09.2014 26.09.2014 6.795,80 23.10.2014 13.10.2014 20.10.2014 17.10.2014 23.10.2014
17.156,70 10.11.2014 30.10.2014 07.11.2014 15.245,35 SUMME 39.197,85

Mit seiner am 14.08.2015 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage verlangt der Kläger die Zahlung einer Entschädigung wegen schwerer Verletzung seines Persönlichkeitsrechts. Das am selben Tag von der Gewerkschaft EGV, dem Gesamtbetriebsrat, dem Betriebsrat und dem Kläger gegen die Beklagte wegen der Observation eingeleitete Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht Kaiserslautern (Az. [3 BV 23/15](#)) endete durch Abschluss eines Vergleichs am 11.04.2016.

In einem an die Beklagte gerichteten Bestätigungsschreiben vom 26.08.2015 führte die Detektei folgendes aus:

"... Inhalt des von Ihnen erteilten Auftrages (Oktober bis November 2014) war die Observation des [Klägers] mit dem Ziel vertragswidriges Verhalten bzw. Fehlverhalten im Rahmen seiner Tätigkeit [bei der Beklagten] festzustellen. Im Raum stand der Verdacht des Arbeitszeitbetruges aus einer Zweittätigkeit resultierend. Diesen Verdacht galt es zu verifizieren bzw. zu falsifizieren. Die Observationen fanden ausschließlich zu den Arbeitszeiten [des Klägers] statt, der private Lebensbereich wurde durch die Ermittlungen nicht tangiert. Es wurden weder Telefonate abgehört noch wurden E-Mails abgefangen, auch sonstige Arten der Korrespondenz wurden nicht überprüft. Im Zuge der Observationen wurden weder Foto- und/oder Filmaufnahmen [des Klägers] getätigt noch wurde ein sog. Bewegungsprofil erstellt. Gegenstand der Observation war ausschließlich [der Kläger], andere Personen oder Gemeinschaften wurden nicht überwacht."

Der Kläger hat erstinstanzlich beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn eine Entschädigung zu zahlen, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht Kaiserslautern hat die Klage abgewiesen. Eine schwere Verletzung des Persönlichkeitsrechts des Klägers sei nicht erkennbar. Dagegen spreche, dass die Überwachung nur während der Arbeitszeit des Klägers stattgefunden habe, so dass der Bereich der privaten Lebensführung nicht betroffen worden sei. Außerdem habe die Detektei nach dem - bestrittenen - Vortrag der Beklagten keine Film- oder Videoaufnahmen gefertigt. Letztlich sei der Kläger in seinem Persönlichkeitsrecht nicht mehr beeinträchtigt worden, als hätte die Beklagte einen Vorgesetzten oder Kollegen aufgefordert, ein Auge auf ihn zu haben.

Der Kläger hat gegen das am 16.09.2016 zugestellte Urteil mit am 17.10.2016 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese innerhalb der bis zum 16.01.2017 verlängerten Begründungsfrist mit am 16.01.2017 eingegangenen Schriftsatz begründet.

Der Kläger ist der Ansicht, er sei schwerwiegend in seinem allgemeinen Persönlichkeitsrecht verletzt worden, weil er im Auftrag der Beklagten anlasslos durch eine Detektei überwacht worden sei. Die Beklagte behaupte zwar, es habe der Verdacht bestanden, dass er die angegebenen Zeiten der Betriebsratsarbeit für anderes verwendet habe. Sie habe jedoch keinerlei Anknüpfungstatsachen vorgetragen, aus denen sich ein solcher Verdacht ableiten ließe. Die Beklagte habe die Detektei "ins Blaue hinein" beauftragt, um einen Anlass zu finden, das Arbeitsverhältnis wegen seiner unliebsamen Tätigkeiten für den Betriebsrat und den Gesamtbetriebsrat sowie wegen seiner gewerkschaftlichen Funktionen und Betätigungen außerordentlich kündigen zu können. Die Beklagte habe zu keinem Zeitpunkt ihm gegenüber einen substantiierten Vorwurf dahingehend erhoben, dass er seine Freistellung für Betriebsratsarbeit dazu missbraucht habe, etwa für die Gewerkschaft oder anderweitig tätig zu sein. Die Observation durch eine Detektei stelle nicht nur eine schwere Persönlichkeitsrechtsverletzung, sondern zugleich eine schwere Verletzung des Verbots der Benachteiligung eines Mitglieds des Betriebsrats und des Gesamtbetriebsrats gem. § 78 BetrVG sowie eine Straftat iSd. § 119 Abs. 1 BetrVG dar. Dies habe das Arbeitsgericht bei der Bewertung des Vorgehens der Beklagten außer Acht gelassen. Das Arbeitsgericht habe außerdem verkannt, dass die Überwachung durch Privatdetektive eine gänzlich andere Qualität habe, als wenn ein Vorgesetzter ein Auge auf einen Untergebenen habe. Die Überwachung durch Detektive werde regelmäßig nur bei konkretem Verdacht des Vorliegens strafbarer Handlungen (bspw. Diebstahl, Unterschlagung, Betrug oder Untreue) angeordnet. Die Observation habe daher auch einen diskriminierenden Charakter gehabt. Durch die Maßnahme sei nicht nur das Vertrauensverhältnis zwischen ihm und der Geschäftsführung,

sondern auch zwischen ihm und seinen Kollegen, die ihn in seine Ehrenämter gewählt haben, beschädigt worden.

Der Kläger beantragt zweitinstanzlich,

das Urteil des Arbeitsgerichts Kaiserslautern vom 30.08.2016, Az. [8 Ca 1012/15](#), abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an ihn eine Entschädigung zu zahlen, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie macht geltend, die Überwachung des Klägers durch die Detektei sei nicht anlasslos erfolgt. Weil der Kläger behauptet habe, seine Betriebsratstätigkeit habe ein Ausmaß angenommen, dass er trotz Nichtvorliegens der Grenzzahlen des § 38 BetrVG von der beruflichen Tätigkeit freigestellt werden sollte, habe sie an der Richtigkeit seiner Angaben gezweifelt und somit einen gewissen Anlass gehabt, diese überprüfen zu lassen. Der Kläger habe sich beharrlich geweigert, seiner beruflichen Tätigkeit nachzugehen, obwohl sie in ihrem Werk Kaiserslautern weniger als 200 Arbeitnehmer beschäftigt habe. Sie habe die Verweigerungshaltung des Klägers zum Anlass genommen, ein Beschlussverfahren gegen den Betriebsrat (vgl. LAG Rheinland-Pfalz 16.07.2015 - [5 TaBV 5/15](#)) einzuleiten. Im Rahmen dieses Beschlussverfahrens habe der Kläger anhand von Eigenaufzeichnungen zu beweisen versucht, dass seine Betriebsratstätigkeit einen Umfang angenommen habe, die seine vollständige Freistellung von der beruflichen Tätigkeit rechtfertigen sollte. Sie habe erhebliche Zweifel an der Richtigkeit dieser Aufzeichnungen gehabt. Die Beauftragung einer Detektei, die dafür bekannt sei, diskret und unauffällig ihre Aufgaben zu erfüllen, habe die Gewähr dafür geboten, dass - im Fall der ergebnislosen Überwachung - die Beschattung als solche keinem größeren Personenkreis zur Kenntnis gelange. Sie habe die Überwachung des Klägers niemandem offenbart.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze und die Sitzungsniederschriften Bezug genommen. Außerdem wird Bezug genommen auf den Inhalt der zur Information des Gerichts beigezogenen Akte [3 BV 23/15](#).

Entscheidungsgründe

I.

Die nach § 64 Abs. 1 und 2 ArbGG statthafte Berufung des Klägers ist gem. §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG iVm. §§ 519, 520 ZPO zulässig. Sie ist form- und fristgerecht eingelegt und ordnungsgemäß begründet worden.

II.

Die Berufung des Klägers hat auch in der Sache Erfolg. Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts hat die Beklagte durch die von ihr in Auftrag gegebene Observation durch eine Detektei das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Klägers schwerwiegend verletzt. Nach den gesamten Umständen des Einzelfalls steht dem Kläger ein Anspruch auf eine Geldentschädigung iHv. 10.000,00 EUR zu.

1. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der die Berufungskammer folgt, ist das durch Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 1 Abs. 1 GG und Art. 8 Abs. 1 EMRK gewährleistete allgemeine Persönlichkeitsrecht auch im Arbeitsverhältnis zu beachten. Ein auf § 823 Abs. 1 BGB gestützter Anspruch auf Geldentschädigung wegen einer schweren Persönlichkeitsrechtsverletzung - nur eine solche kommt dafür in Betracht - setzt voraus, dass die Beeinträchtigung nicht auf andere Weise befriedigend ausgeglichen werden kann. Die Zubilligung einer Geldentschädigung im Fall einer schweren Persönlichkeitsrechtsverletzung beruht auf dem Gedanken, dass ohne einen solchen Anspruch Verletzungen der Würde und Ehre des Menschen häufig ohne Sanktion blieben mit der Folge, dass der Rechtsschutz der Persönlichkeit verkümmern würde. Bei dieser Entschädigung steht - anders als beim Schmerzensgeld - regelmäßig der Gesichtspunkt der Genugtuung des Opfers im Vordergrund. Außerdem soll sie der Prävention dienen (vgl. BAG 19.02.2015 - [8 AZR 1007/13](#) - Rn. 14 mwN). Ob eine so schwerwiegende Verletzung des Persönlichkeitsrechts vorliegt, dass die Zahlung einer Geldentschädigung erforderlich ist, ist aufgrund der gesamten Umstände des Einzelfalls zu beurteilen. Hierbei sind in gebotener Gesamtwürdigung insbesondere die Bedeutung und Tragweite des Eingriffs, ferner Anlass und Beweggrund des Handelnden sowie der Grad des Verschuldens zu berücksichtigen (vgl. BAG 19.02.2015 - [8 AZR 1007/13](#) - Rn. 16 mwN; BAG 19.08.2010 - [8 AZR 530/09](#) - Rn. 69 mwN).

2. Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts kann das allgemeine Persönlichkeitsrecht eines Arbeitnehmers auch dann schwerwiegend verletzt sein, wenn der Arbeitgeber - wie hier - behauptet, er habe den Arbeitnehmer ausschließlich während seiner Arbeitszeit von einer Detektei beobachten lassen, die im Rahmen der Observationen keine Fotografien oder Videoaufzeichnungen angefertigt habe. Wie bereits ausgeführt, ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht selbstverständlich auch im Arbeitsverhältnis und während der Arbeitszeit zu beachten. Eine schwerwiegende Verletzung des Persönlichkeitsrechts des Klägers ist auch nicht deshalb zu verneinen, weil die Detektei in ihrem Schreiben vom 26.08.2015 an die Beklagte bestätigt, dass die Observationen ausschließlich zu den Arbeitszeiten des Klägers stattgefunden haben sollen, dass sie weder Telefonate abgehört noch E-Mails abgefangen und

auch die sonstige Korrespondenz des Klägers nicht überprüft, dass sie weder Foto- und/oder Filmaufnahmen gefertigt noch ein sog. Bewegungsprofil des Klägers erstellt habe. Selbst wenn die Beklagte und/oder die Detektei durch die Observation des Klägers keine Straftaten begangen haben sollten (§ [119](#) BetrVG, §§ [201](#), [202](#) StGB), was vorliegend dahinstehen kann, schließt dies das Vorliegen einer schweren Persönlichkeitsrechtsverletzung nicht aus.

3. Eine schwerwiegende Persönlichkeitsrechtsverletzung liegt - unabhängig davon, ob der Kläger fotografiert oder gefilmt worden sein sollte - bereits in der von der Beklagten veranlassten heimlichen Observation des Klägers für die Dauer von 20 Arbeitstagen in der Zeit vom 22.09. bis 07.11.2014. Bei einem Rechnungsbetrag (netto) von ca. 1.960,00 EUR pro Arbeitstag (Rechnungssumme ca. 39.200,00 EUR : 20 Tage) bei einem vereinbarten Stundensatz von 69,00 EUR muss der Kläger täglich über viele Stunden von mehreren Detektiven heimlich überwacht worden sein. Diese lange Dauer der Überwachung ist für die Intensität des Eingriffs von großer Bedeutung. Die heimliche Observation durch Strafverfolgungsbehörden (vgl. § [163f](#) StPO) über einen längeren Zeitraum steht - auch bei zureichenden tatsächlichen Anhaltspunkten für eine Straftat von erheblicher Bedeutung - unter Richtervorbehalt. Zwar können die den Staat in seinen Überwachungsmöglichkeiten begrenzenden Bestimmungen nicht ohne weiteres auf das Verhältnis zwischen Privaten übertragen werden. Gleichwohl wird in ihnen zum einen deutlich, welche Bedeutung gerade auch die Dauer der Überwachung für die Intensität des Eingriffs hat. Zum andern können dem Arbeitgeber zumindest nicht viel weiter gehende Eingriffe in die Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer zugestanden werden, als sie bei Inanspruchnahme staatlicher Organe zulässig wären (vgl. zu diesem Aspekt BAG 29.06.2004 - [1 ABR 21/03](#) - Rn. 45 mwN).

Verschärfend kommt hinzu, dass die Beklagte die heimliche Observation des Klägers am 10.09.2014 beauftragt hat, obwohl sie bereits mit Antragschrift vom 22.08.2014 ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren (vgl. LAG Rheinland-Pfalz 16.07.2015 - [5 TaBV 5/15](#)) gegen den Betriebsrat mit dem Ziel eingeleitet hatte, feststellen zu lassen, dass sie nicht verpflichtet ist, den Kläger pauschal und vollständig für Betriebsratsaufgaben von seiner beruflichen Tätigkeit freizustellen. Für die heimliche Überwachung des Klägers parallel zum arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren, das bereits anhängig war, gab es keine hinreichende Rechtfertigung. Die Beklagte und der Betriebsrat haben einen offenen Konflikt über die Freistellungspflichten für Betriebsratsstätigkeiten in einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren, für das nach § [83](#) Abs. 1 ArbGG der Untersuchungsgrundsatz galt, ausgetragen. Daneben bestand kein berechtigter Anlass für heimliche Observationsmaßnahmen. Nicht zuletzt verstößt die heimliche Überwachung des Klägers durch eine Detektei auch gegen betriebsverfassungsrechtliche Schutzbestimmungen. Dieser Verstoß verstärkt den Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht zusätzlich. Nach § [78](#) Satz 1 BetrVG dürfen ua. die Mitglieder des Betriebsrats in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden. Zwar ist auch durch § [78](#) Satz 1 BetrVG nur die ordnungsmäßige und pflichtgemäße Betätigung des Betriebsrats geschützt, so dass eine Observation im Einzelfall zulässig sein könnte. Im vorliegenden Fall bestand jedoch kein hinreichender Anlass. Ausweislich der Bestätigung der Detektei vom 26.08.2015 erfolgte ihre Beauftragung, weil der "Verdacht des Arbeitszeitbetruges aus einer Zweitbeschäftigung resultierend" im Raum gestanden haben soll. Welche konkreten Anhaltspunkte für eine Zweitbeschäftigung des Klägers bei Beauftragung der Detektei bestanden haben sollen, hat die Beklagte nicht vorgetragen. Allein der Umstand, dass die Beklagte bezweifelte, dass die

Betriebsratstätigkeit des Klägers einen Umfang angenommen habe, der - wie in der Vergangenheit bis zur Neuwahl 2014 - seine vollständige Freistellung von der beruflichen Tätigkeit erfordern könnte, rechtfertigt nicht die Überwachung durch Detektive, um eine Zweitbeschäftigung "zu verifizieren bzw. zu falsifizieren". Ein konkreter Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zu Lasten der Beklagten bestand nicht. Angesichts eines von vornherein fehlenden berechtigenden Interesses an einer Observation des Klägers durch eine Detektei kommt es auf eine Verhältnismäßigkeitsprüfung nicht an.

4. Die Berufungskammer hält unter Würdigung aller Umstände des vorliegenden Falles eine Geldentschädigung in Höhe von 10.000,00 EUR für angemessen. Gemäß den obigen Ausführungen liegt eine schwere Persönlichkeitsrechtsverletzung vor. Als wichtigster Bemessungsfaktor für die Geldentschädigung hat die Kammer die Intensität der Persönlichkeitsrechtsverletzung berücksichtigt. Insbesondere die lange Dauer der Observation, die sich die Beklagte ausweislich der vorliegenden Rechnungen rund 39.200,00 EUR hat kosten lassen, gebieten die Festsetzung eines fühlbaren Entschädigungsbetrags. Von der Höhe der Geldentschädigung muss ein echter Hemmungseffekt ausgehen. Insofern erscheint eine Geldentschädigung in Höhe von 10.000,00 EUR angemessen, aber auch ausreichend, um den Gesichtspunkten der Genugtuung und Prävention hinreichend Rechnung zu tragen.

III.

Die Beklagte hat gem. § [91](#) Abs. 1 ZPO die Kosten erster und zweiter Instanz zu tragen.

Die Zulassung der Revision ist mangels Vorliegens gesetzlicher Gründe nicht veranlasst (§ [72](#) Abs. 2 ArbGG).

Vonderau
Birk
Best

Verkündet am: 27.04.2017

Vorschriften § [38](#) Abs. 1 BetrVG, § [38](#) BetrVG, § [78](#) BetrVG, § [119](#) Abs. 1 BetrVG, § [64](#) Abs. 1, 2 ArbGG, §§ [66](#) Abs. 1, [64](#) Abs. 6 ArbGG, §§ [519](#), [520](#) ZPO, Art. [1](#) Abs. 1 GG, Art. [8](#) Abs. 1 EMRK, § [823](#) Abs. 1 BGB, § [119](#) BetrVG, §§ [201](#), [202](#) StGB, § [163f](#) StPO, § [83](#) Abs. 1 ArbGG, § [78](#) Satz 1 BetrVG, § [91](#) Abs. 1 ZPO, § [72](#) Abs. 2 ArbGG