

Schnüffler am Arbeitsplatz

Manche Arbeitgeber schnüffeln ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sogar mit Privatdetektiven nach.

Wie der Name schon sagt, spürt das Zürcher „Detektivbüro für Wirtschaft und Kriminalistik“ nicht nur Eheleuten auf amourösen Abwegen hinterher. Neben eifersüchtigen Privatpersonen, Anwaltskanzleien und Notariaten beauftragen auch Firmen aus Industrie und Handel die Detektei von Daniel Senn mit delikaten Ermittlungen. Besonders ausländische Firmen lassen von Senn gern abklären, ob hinter Gesellschaften mit Sitz in Zug, Nidwalden oder dem Fürstentum Liechtenstein tatsächlich seriöse Geschäftsleute oder nur windige Scheinfirmen stehen. Doch die „Wirtschaftsermittlungen“ beschränken sich nicht nur auf Gesellschaften und Management. Im Auftrag von Unternehmen, Krankenkassen und auch Versicherungen spürt die Detektei zum Beispiel krankgeschriebenen oder invaliden Angestellten nach, ob sie auch wirklich arbeitsunfähig sind. „In diesem Fall“, so Privatermittler Senn, «sind die Auftraggeber meistens die Versicherungen. Bei einem simulierten Schleudertrauma zum Beispiel können der Versicherung über Jahre hinweg enorme Kosten entstehen. Da lohnt sich das Honorar für den Privatermittler schnell.“ Theoretisch dürfen Versicherungen keine Informationen ohne das Einverständnis der Versicherten einholen lassen und schon gar keine medizinischen Daten der Versicherten an Detektivbüros weitergeben. Aber das Bundesgericht hat bereits zweimal - zuletzt Mitte Mai - entschieden, dass eine Privatversicherung prinzipiell Beschattungsaufträge erteilen darf. Voraussetzungen sind ein Anfangsverdacht und eine hohe Versicherungssumme. Ein Recht, das jetzt auch die Schweizerische Unfallversicherungsanstalt (Suva) für sich reklamiert.

Berichte oft übertrieben oder schlicht falsch

Während die Suva laut eigenen Angaben nur in «extrem seltenen Fällen und bei schwerem Verdacht» Privatdetektive engagiert, sind Beschattungen bei privaten Versicherungsgesellschaften schon fast Routine. Besonders bei Leuten, die an einem Schleudertrauma leiden. Die Begründung ist, dass Schleudertraumata medizinisch nur sehr schwer nachweisbar sind und immer hohe Kosten verursachen. Nach Auffassung der Demokratischen Juristinnen und Juristen Schweiz ist die schlechte Nachweisbarkeit eines Leidens aber noch kein ausreichender Anfangsverdacht. Ausserdem sind laut dem Zuger Anwalt Max Sidler, der zurzeit rund ein Dutzend entsprechender Fälle betreut, die Berichte der Detekteien an die Versicherungen oft übertrieben oder sogar schlicht falsch. So berichtet das Verbandsblatt der Demokratischen Juristinnen und Juristen Schweiz von Fällen, in denen mit der Suva abgesprochene leichtere Arbeitseinsätze von den Detektiven als Beweise für Versicherungsbeträge angeführt wurden. Solche Berichte führen aber nicht selten dazu, dass die Versicherungen ohne Begründung die Zahlungen kürzen oder einstellen. Nicht nur in Versicherungsfällen spüren die Detektive ahnungslosen Privatpersonen nach. Im Auftrag misstrauischer Patrons kontrolliert zum Beispiel die Detektei von Daniel Senn, ob Angestellte in die eigene Tasche arbeiten oder dem Chef Arbeit in Rechnung stellen, die sie gar nicht geleistet haben. „Aussendienstmitarbeitende müssen zum Beispiel Rapporte über ihre Kundenbesuche abliefern. Wir kontrollieren, ob die rapportierten Besuche überhaupt stattgefunden haben“, sagt Senn.

Verhaltensüberwachung ist illegal

Besonders beliebt ist auch die Überwachung von Servierpersonal, das Bestellungen nicht tippt. Auch wenn in diesen Fällen die einzelnen Beträge allenfalls ein paar Franken ausmachen. „Wenn eine Serviertochter im Tag nur sieben Kaffees nicht tippt, kommen doch schon 30 Franken zusammen. Jetzt rechnen Sie das mal auf zwanzig Arbeitstage im Monat hoch. Und in Nachtlokalen und Diskotheken kommt man mit Longdrinks auf ganz andere Beträge“, sagt Senn. Gewiss, jeder Arbeitgeber kann mit Recht erwarten, dass seine Angestellten nicht stehlen und unterschlagen. Trotzdem dürfen Arbeitgeber ihren Angestellten nicht einfach nachschnüffeln lassen. Laut Artikel 26 der Arbeitsgesetzverordnung 3 ist eine Verhaltensüberwachung am Arbeitsplatz nämlich nicht erlaubt. Auch dann nicht, wenn der Arbeitgeber unerwünschtes oder sogar illegales Verhalten befürchtet. Das Verbot der Verhaltensüberwachung gilt allerdings nicht absolut. Wenn Stichprobenkontrollen ergeben, dass sich vermutlich einzelne Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter inkorrekt verhalten, darf der Arbeitgeber personenbezogene Überwachungen einleiten. Aber die betroffene Belegschaft muss vorher darüber informiert werden. Ausserdem müssen die Überwachungsmassnahmen zeitlich begrenzt sein. „Wenn Beschäftigte merken, dass sie bespitzelt werden, sollten sie sich deshalb sofort an ihre Gewerkschaft wenden“, empfiehlt Heinrich Nydegger vom Rechtsdienst SMUV. „Gegebenenfalls muss man den Rechtsweg beschreiten.“

Udo Theiss.

Work, 20.4.2003.

Überwachung > Arbeitsplatz. 20.4.2003.doc.