

- Abschrift -



Mdt. 2 Rückspr.	Wiedervorlage	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Bremen		
01. NOV. 2017		
Erledigt	Fristen + Termine	Uearbeitet

## Arbeitsgericht Nienburg

Im Namen des Volkes

### Urteil

2 Ca 207/17

In dem Rechtsstreit

Bremen

– Kläger –

Prozessbevollmächtigte:

DGB Rechtsschutz GmbH Büro Bremen, Bahnhofplatz 22 - 28, 28195 Bremen

gegen

Zerspanungstechnik GmbH

– Beklagte –

Prozessbevollmächtigte:

Arbeitgeberverband Oldenburg e. V., Bahnhofstraße 14, 26122 Oldenburg

hat die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Nienburg auf die mündliche Verhandlung vom 19. Oktober 2017 durch die Richterin am Arbeitsgericht als Vorsitzende sowie die ehrenamtliche Richterin Frau und den ehrenamtlichen Richter Floeter als Beisitzer für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger eine Geldentschädigung in Höhe von 2.500,00 EUR nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 17.06.2017 zu zahlen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger zu 3/5 und die Beklagte zu 2/5.
3. Der Streitgegenstandswert wird auf 6.000,00 EUR festgesetzt.

4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über eine Geldentschädigung, welche der Kläger beansprucht, weil ein arbeitgeberseits beauftragter Detektiv im April und Mai im Rahmen einer Krankenkontrolle heimlich Foto- und Videoaufnahmen von ihm, seiner Familie und Freunden gemacht hat.

Der am 1992 geborene, verheiratete Kläger ist 2 Kindern zum Unterhalt verpflichtet und seitdem 2010 als Produktionsmitarbeiter in Vollzeit zu einem Bruttomonatsentgelt von 1986 € bei der Beklagten, einem metallverarbeitenden Zulieferbetrieb der Automobilindustrie. Der Kläger ist ordentliches Mitglied des bei der Beklagten gebildeten Betriebsrats. Vor dem hiesigen Arbeitsgericht ist bereits ein Beschlussverfahren zum Aktenzeichen 1 BV 3/17 anhängig, in dem die Beklagte die Zustimmung des Betriebsrats zur außerordentlichen Kündigung des Klägers beantragt und hierbei auf die Erkenntnisse der Detektei zurückgreift.

Im Kalenderjahr 2015 war der Kläger an 49 Tagen arbeitsunfähig erkrankt. Bis September 2016 befand sich die Beklagte in Kurzarbeit „Null“, in dem Zeitraum Oktober bis Dezember 2016 fehlte der Kläger krankheitsbedingt an 24 Tagen und in dem Kalenderjahr 2017 fehlte der Klägern im Zeitraum 1. Januar bis Ende April 2017 an 34 Arbeitstagen. Es fanden in dem Zeitraum lediglich 2 Krankenrückkehrgespräche, jedoch kein Verfahren gem. § 84 Abs 2 SGBIX (bEM) statt. Auf Anfragen der Beklagten nach dem Hintergrund der Erkrankung des Klägers, gab der Kläger keine qualifizierten Auskünfte.

Für die Zeit vom 18.04. bis 21.04., vom 24.04. bis 28.04., sowie für die Zeit von 02.05. bis 05.05. und sowie 08.05. bis 12.05.2017 legte der Kläger ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vor. Der Kläger leidet seit geraumer Zeit an einer psychischen Erkrankung.

Auf Veranlassung der Beklagten observierte die Detektei Advokat den Kläger in den Zeitraum vom 26.04.2017 bis 28.04.2017 sowie in dem Zeitraum 03.05. bis 04.05. 2017 insgesamt an 74,5 Stunden. Dabei fertigte die die Detektei mindestens 32 Fotos sowie mindestens 2 Videosequenzen hinsichtlich des Inhaltes und des Ergebnisses der Observation wird auf die Anlage zur Klagschrift verwiesen. Der Kläger wurde dabei auf dem Hausgrundstück, bei Einkäufen in der Stadt und in einer Sportschlounge im öffentlichen Raum (Straße) allein, mit seiner Familie oder Gesprächspartnern abgebildet.

Der Kläger ist der Auffassung, die Beklagte schulde ihm eine Geldentschädigung aufgrund der unzulässigen und heimlichen Einschaltung der Detektei. Ein konkreter Verdacht einer strafbaren Handlung habe nicht vorgelegen, noch habe die Beklagte das Verhältnismäßigkeitsprinzip gewahrt. Auch ersetze die Detektivüberwachung im Konfliktfall die Einholung eines medizinischen Sachverständes. Es sei die Entschädigung in Anlehnung an die Vorschriften des AGG in Höhe eines dreifachen Bruttomonatslohn des festzusetzen.

Mit der beim Arbeitsgericht am 9.6.2017 eingegangenen Klage beantragt der Kläger,

die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger eine Geldentschädigung zu zahlen, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, mindestens jedoch 5958 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 17.6.2017.

Die Beklagte beantragt,

die Klage ab abzuweisen.

Die Beklagte behauptet,

der Personalleiterin der Beklagten sei im April 2017 von Mitarbeitern mitgeteilt worden, dass der Kläger 21. April 2017 beim Einkaufen am Samstag gewesen sei und dabei habe er keinen deprimierten, erkrankten Eindruck gemacht, sowie dass sich der Kläger im März 2017 sich mehrfach dahingehend geäußert habe, "dass man nur ausreichend Lohnfortzahlungskosten verursachen muss, damit man zu teuer wird und der Arbeitgeber bereit ist, eine hohe Abfindung zu zahlen, um einen loszuwerden". Die beiden Mitarbeiter hätten ihr Unverständnis gezeigt und ergänzend mitgeteilt, dass es der Kläger ihrer Ansicht nach nur darauf anlege, gekündigt zu werden, um eine möglichst hohe Abfindung zu erhalten. Der MDK sei nicht eingeschaltet worden, da dies im vorliegenden Fall nicht zielführend gewesen wäre. Bei Einschaltung des MDK würde es aufgrund des Vorlaufs von 2 Monaten zu keinen verwertbaren Ergebnissen kommen. Die häufigen und regelmäßig der plötzlich auftretenden Erkrankung beim Kläger, sei nicht selten kurz nach innerbetrieblichen Meinungsverschiedenheiten aufgetreten.

Das Ergebnis der Observation zeige, dass sich der Kläger einen wesentlichen Teil seiner Arbeitszeit nicht zu Hause, sondern außerhalb seiner Wohnung mit Freizeitaktivitäten bis in die Nachtstunden aufgehalten habe. Er sei sogar in der Lage gewesen körperlich anstrengende Arbeiten, wie dem Ausladen von Autoreifen auf Felgen sowie längere Autofahrten nach Hannover vorzunehmen. Den Aufzeichnungen seien keine körperlichen Beeinträchtigungen zu entnehmen. Die Verdachtsmomente hätten sich somit durch den Observationsbericht bestätigt. Die Bewegungsabläufe des Klägers seien zu dokumentieren gewesen, um sie gegebenenfalls später gutachterlich überprüfen lassen zu können.

Ein finanzieller Ausgleich sei nicht erforderlich, dies könne auch durch ein Unterlassen seitens der Beklagten bzw. ein Widerruf erzielt werden. Die Observation sei erforderlich gewesen da es tatsächliche Anhaltspunkte für eine Straftat seitens des Klägers gegeben habe. Die Aufzeichnungen seien nicht an beliebige andere Personen weitergegeben worden.

Hinsichtlich des Parteivorbringens im Übrigen wird auf die gewechselten und erörterten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen. Sie waren Gegenstand der letzten mündlichen Verhandlung.

### **Entscheidungsgründe**

I.

Die Klage ist zulässig und in Höhe von 2.500,00 € begründet.

Dem Kläger steht gegenüber der Beklagten ein Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung wegen rechtswidriger heimlicher Überwachung in dem Zeitraum 26.04.2017 bis 28.04.2017 sowie in dem Zeitraum 03.05. bis 04.05. 2017 aus einer schwerwiegenden Verletzung des Persönlichkeitsrechts nach Art. 2 Abs. 1, 1 Abs. 1 GG i.V.m. § 823 Abs. 1 BGB nebst Zinsen

in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 17.06.2017 zu. In Höhe von weiteren 3.458,00 € ist der Anspruch nicht begründet und die Klage abzuweisen.

1.

Der Anspruch ist dem Grunde nach wegen einer schweren Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Klägers durch die heimliche Beobachtung und das Aufnehmen von Fotografien und Videosequenzen durch die Privatdetektei, von der Beklagten beauftragt, entstanden.

Der Anspruch auf Zahlung einer Geldentschädigung wegen schwerer Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts nach Art. 2 Abs. 1, 1 Abs. 1 GG, Art. 8 Abs. 1 EMRK steht auch Arbeitnehmern zu, die in einem Arbeitsverhältnis unzulässiger Weise beobachtet, fotografiert oder aufgenommen werden. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht umfasst neben dem Recht am gesprochenen Wort auch das Recht am eigenen Bild. Es gehört zum Selbstbestimmungsrecht eines jeden Menschen, darüber zu entscheiden, ob Film- oder Bildaufnahmen von ihm gemacht und möglicherweise verwendet werden dürfen. Die Verwertung personenbezogener Daten greift in das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung ein, das die Befugnis garantiert, selbst über die Preisgabe und Verwendung persönlicher Daten zu befinden. Die Bestimmungen des BDSG über die Anforderungen an eine zulässige Datenverarbeitung konkretisieren und aktualisieren, den Schutz des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung und am eigenen Bild (Urteil des BAG vom 19.02.2015, 8 AZR 1007/13, juris Rn. 14, 17, NZA 2015 S. 994; des LAG Hamm vom 11.07.2013, 11 Sa 312/13, juris Rn. 67).

Ob eine so schwerwiegende Verletzung des Persönlichkeitsrechts vorliegt, dass die Zahlung einer Geldentschädigung erforderlich ist, kann nur aufgrund der gesamten Umstände des Einzelfalls beurteilt werden. Hierbei sind in gebotener Gesamtwürdigung insbesondere die Bedeutung und die Tragweite des Eingriffs, Anlass und Beweggrund des Handelns sowie der Grad des Verschuldens zu berücksichtigen (Urteil des BAG vom 19.02.2015, 8 AZR 1007/13, juris Rn. 16).

Nach § 32 Abs. 1 S. 1 BDSG dürfen personenbezogene Daten eines Beschäftigten für die Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung erforderlich ist. Unter § 32 Abs. 1 S. 1 BDSG fallen aber nur solche Maßnahmen, die nicht auf die Entdeckung konkreter Verdächtiger gerichtet sind. Soll einem konkreten Verdacht zielgerichtet nachgegangen werden, muss diese Maßnahme den Anforderungen des § 32 Abs. 1 S. 2 BDSG genügen (Urteil des LAG Baden-Württemberg vom 20.07.2016, 4 Sa 61/15, juris Rn. 85).

Nach § 32 Abs. 1 S. 2 BDSG dürfen zu Aufdeckung einer Straftat personenbezogene Daten eines Beschäftigten nur dann erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass der Betroffene im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat oder eine schwerwiegenden Pflichtverletzung begangen hat, die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung zur Aufdeckung erforderlich ist und das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten an dem Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung nicht überwiegt, insbesondere Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sind. Voraussetzung für die Erhebung nach § 32 Abs. 1 S. 2 BDSG ist, dass tatsächli-

che Anhaltspunkte für eine Pflichtverletzung existieren. Diese Anhaltspunkte müssen dokumentiert sein. Dokumentiert sind tatsächliche Anhaltspunkte, wenn ein konkreter Tatverdacht aktenkundig gemacht worden ist. Allein das Vorliegen eines konkreten Tatverdachtes bzgl. einer Pflichtverletzung genügt insoweit nicht (ErfK-Franzen, BDSG, § 32 Rn. 32).

Personenbezogene Daten sind nach § 3 Abs. 1 BDSG Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse an einer bestimmten oder bestimmbar natürlichen Person (Betroffener).

Nach § 3 Abs. 3 BDSG ist das Erheben von Daten, das Beschaffen von Daten über den Betroffenen.

Unter Anwendung der vorgenannten Rechtsprechung ist die Observation des Klägers nicht gem. § 32 Abs. 1 BDSG gerechtfertigt. Auf § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG kann sich die Beklagte nicht berufen, weil sie sich schon auf einen konkreten gegen die Person des Klägers gerichteten Verdacht berufen hat.

Die Beklagte kann sich zur Rechtfertigung der Beauftragung der Detektei auch nicht darauf berufen, dass ein auf Tatsachen gegründeter konkreter Verdacht einer schweren Pflichtverletzung oder Straftat des Klägers zum Zeitpunkt der Beauftragung der Observation im April 2017 im Sinne von § 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG vorgelegen hat. Zum einen hat die Beklagte schon nicht dargelegt, dass in dem Observationszeitraum überhaupt ein Entgeltfortzahlungsanspruch des Klägers gem. § 3 EFZG vorgelegen hat. Aber auch wenn dieser bestanden hat, ist im Hinblick auf das Vortäuschen einer Arbeitsunfähigkeit als überwachungsrechtfertigende Straftat i.S.v. § 32 Abs 1 S 2 BDSG zum anderen zu berücksichtigen, dass angesichts des hohen Beweiswertes einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zumindest begründete Zweifel an der Richtigkeit dieser ärztlichen Bescheinigung vorliegen müssen, um den Beweiswert der Bescheinigung zu erschüttern. Diese waren vorliegend nicht gegeben.

Die Beklagte kann sich schon nicht auf die im April 2017 behaupteten Beobachtungen und Ansichten der Kollegen des Klägers berufen. Bei den Kollegen des Klägers handelt es sich nicht um ärztlich geschultes Personal, die verlässliche Aussagen über das Vorliegen von Arbeitsfähigkeit anhand rein visueller Beobachtung treffen können. Die von den Kollegen wiedergegebene Beobachtung des Einkaufens stellt als solches schon kein Indiz dar, dass der Kläger tatsächlich nicht krank gewesen ist. Es ist nicht ungewöhnlich, dass Arbeitnehmer arbeitsunfähig krankgeschrieben werden, gleichzeitig jedoch keine ärztliche Anweisung haben dauerhaft das Bett zu hüten oder die private Wohnung nicht zu verlassen. Noch ist erkennbar, dass der Kläger durch die von den Kollegen wiedergegebene Beobachtungen sich offenkundig genesungswidrig verhalten hätte. Letzteres würde auch keine schwerwiegende Pflichtverletzung des Arbeitsverhältnisses darstellen, die eine Überwachung des Klägers gem. § 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG rechtfertigen würde.

Auch die von dem Mitarbeiter wiedergegebene Äußerung des Klägers, wonach er mehrfach gesagt haben soll, " dass man nur ausreichend Lohnfortzahlungskosten verursachen muss, damit man zu teuer wird und der Arbeitgeber bereit ist, eine hohe Abfindung zu zahlen, um ein loszuwerden" stellt keinen auf Tatsachen beruhenden konkreten Verdacht dar, dass der Kläger tatsächlich Ende April eine Arbeitsunfähigkeit vorgetäuscht hat. Hierzu hätte im Einzelnen

vorgetragen müssen im welchem Zusammenhang diese Äußerung getätigt worden ist. Schließlich kann es sich auch um die Wiedergabe einer allgemein – auch beim Arbeitsgericht - nicht unbekannte Tatsache handeln, wonach die Höhe der Entgeltfortzahlung maßgeblich auch für die Höhe einer Abfindung im Rahmen von Vergleichsverhandlungen sein kann.

Berechtigte Zweifel an der Richtigkeit der ärztlichen Bescheinigung bestehen besteht auch nicht deshalb, weil der Kläger in der Vergangenheit keine Auskunft zu seinen Krankheitsursachen gegeben hat. Hierzu war der Kläger nicht verpflichtet.

Auch die von der Beklagten wiedergegebene Feststellung, dass der Kläger häufig nach innerbetrieblichen Meinungsverschiedenheiten arbeitsunfähig erkrankt rechtfertigt nicht die Annahme des Vorliegens einer schwerwiegenden Pflichtverletzung oder Straftat des Klägers. Hier fehlt es schon an einem konkreten Sachvortrag, dass vor der Erkrankung des Klägers ab 18.04.2017 eine innerbetriebliche Meinungsverschiedenheit stattgefunden hat. Zudem ist es nach den Erfahrungen des Gerichts auch nicht ungewöhnlich, dass innerbetriebliche Meinungsverschiedenheiten zu psychischen Belastungen bei Arbeitnehmern führen können.

Schließlich kommt es auch nicht darauf an, dass die vom Detektiv wiedergegebenen Beobachtungen die Ansicht der Beklagten bestätigen, da diese nicht zur Rechtfertigung der Observation herangezogen werden können. Wobei das Gericht nur ergänzend darauf hinweist, dass die vom Detektiv geäußerten Wertungen aufgrund seiner offensichtlich fehlenden medizinischen Fachkenntnis und fehlender Anamnese des Klägers keinerlei Aussagekraft bezüglich der Arbeitsfähigkeit oder nicht Arbeitsfähigkeit des Klägers zum Zeitpunkt der Beobachtung treffen kann. Da der Kläger unwidersprochen psychisch erkrankt ist, sind die beobachteten Verhaltensweisen (einer längeren Autofahrt, einem einmaligen Transport von Reifen oder dem Aufenthalt in Gaststätten) nicht geeignet die ärztlicherseits festgestellte Diagnose zu widerlegen.

Vorliegend hat die Beklagte auch das Verhältnismäßigkeitsprinzip durch die heimliche Observation des Klägers nicht gewahrt.

Warum die Beklagte nach den Mitteilungen der Mitarbeiter nicht den Kläger um Aufklärung in einem Gespräch oder schriftlich gebeten, hat ist für die Kammer nicht nachvollziehbar. Dem kann die Beklagte nicht entgegenhalten, dass der Kläger in den mehrfachen Gesprächen keine ausreichende Auskunft nach seiner Erkrankung gegeben hat. Die Beklagte ist darauf zu verweisen, dass sie keinen Anspruch auf die Nennung der Diagnose im Krankheitsfall des Arbeitnehmers durch den Arbeitnehmer hat. Zudem ist zu berücksichtigen, dass das Vorliegen einer psychischen Erkrankung, insbesondere bei männlichen Arbeitnehmern häufig Scham besetzt ist. Gleichwohl hätte die Beklagte um gegebenenfalls schriftliche Auskunft bitten können, ob die festgestellte Diagnose des behandelnden Arztes nicht eine Einschränkung des Aufenthalts des Klägers außerhalb der Wohnung erforderlich macht.

Auch die Einschaltung des medizinischen Dienstes nach § 275 Abs. 1a Satz 3 SGB V (vgl. dazu BAG 28. Mai 2009 - 8 AZR 226/08 - Rn. 26) wäre schon ein geeignetes milderes Mittel gewesen, zumal der Kläger im April 2017 nicht nur wenige Tage, sondern schon mehr als 1 Woche arbeitsunfähig krankgeschrieben gewesen ist. Die Beklagte hat im April noch nicht einmal versucht, eine frühere Untersuchung des Klägers des MDK unter Darlegung der Be-

obachtung der Kollegen des Klägers vor Beauftragung der Observation zu beantragen. Dies geht zu ihren Lasten.

Der Beklagten ist auch anzulasten, dass sie dem Kläger, obwohl die Voraussetzungen nach § 84 Abs. 2 SGB IX vorlagen, die förmliche Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements, insbesondere unter Hinweis auf § 84 Abs. 2 Satz 3 SGBIX in Bezug auf Umfang der zu erhebenden und zu verwendenden Daten, angeboten hat. Gerade im Hinblick darauf das, wie von der Beklagten behauptet, die Fehlzeiten zu einem Unmut bei den Kollegen des Klägers geführt hat, hätte gerade die Durchführung unter Beachtung der gesetzlichen Voraussetzungen des betrieblichen Eingliederungsmanagements zu einer Klärung des Sachverhalts führen können.

Durch die von der Beklagten in Auftrag gegebene Überwachung ist der Kläger in seinem allgemeinen Persönlichkeitsrecht verletzt worden. Die rechtswidrige heimliche Überwachung durch die Beklagte als Arbeitgeber stellt einen Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht dar. Die mehrtägige Überwachung mittels Detektei, einschließlich Fotoaufnahmen und Videoüberwachung weist eine hohe Eingriffsintensität auf, die durch die Heimlichkeit noch weiter erhöht wird. Die Rechtsverletzung hat mit der heimlichen Observation im privaten Lebensbereich des Klägers die Grenze zur entschädigungspflichtigen Persönlichkeitsverletzung überschritten.

Die mehrtägige Überwachung hat eine Intensität erreicht, die nicht in anderer Weise – etwa Genugtuung durch Unterlassen, Gegendarstellung oder Widerruf – gegenüber dem Kläger befriedigend ausgeglichen werden kann. Erschwerend tritt hinzu, dass das gewählte Mittel der heimlichen Detektivüberwachung, einschließlich des des Anfertigen von Fotos und Videosequenzen nicht geeignet ist, im vorliegenden Konfliktfall die Einholung medizinischen Sachverständes zu ersetzen.

Der Anspruch auf Entschädigung richtet sich gegen die Beklagte. Die Beklagte hat rechtsverletzende Handlungen vorgenommen, indem sie die rechtswidrige Datenerhebung durch die Beauftragung des Detektivs veranlasst hat. Sie hat damit rechtswidrig erhobene Daten verarbeitet und genutzt, indem sie den Observationsbericht zur Grundlage ihrer Kündigung Entscheidung gemacht hat und den Observationsbericht dem Betriebsrat zur Rechtfertigung der Kündigung und dem Arbeitsgericht zur Rechtfertigung des Antrages nach § 103 BetrVG vorgelegt hat.

Die zuzumessende Geldentschädigung ist mit 2.500,00 € angemessen. Ein darüber hinaus gehender Anspruch des Klägers besteht der Höhe nach nicht.

Bei der Bemessung der Geldentschädigung hat die Kammer nachstehende Umstände berücksichtigt. Die über 5 Tage andauernde Krankenkontrolle durch eine Überwachung durch einen Detektiv war nicht durch einen tragfähigen konkreten Verdacht gerechtfertigt. Auch der Beklagten hätte erkennbar sein müssen, dass die Aussagen der Kollegen für die Beklagte erkennbar auf pauschalen Vermutungen ohne ärztlichen Sachverstand beruhten. Intensiviert worden ist die Beeinträchtigung dadurch, dass der Detektiv den Kläger nicht nur beobachtet, sondern von ihm darüber hinaus in Situationen, denen er besondere Bedeutung beimaß heimliche Foto und Videoaufnahmen von ihm, seiner Familie und Freunden gemacht hat. Dem Schutz der Klägers und seiner minderjährigen Kindern kommt eine besonders hohe Bedeutung in diesem Fall zu. Neben der Dauer der Beobachtung ist in die Bewertung einzustellen,

dass die Beklagte die Ergebnisse der Überwachung zur Vorbereitung des Ausspruchs einer verhaltensbedingten Kündigung genutzt hat und diese dem Betriebsrat zugänglich gemacht hat.

Auf der anderen Seite betreffen die Bildaufzeichnungen nicht die Intim – oder Privatsphäre des Klägers, sondern beschränken sich auf Geschehnisse in der Öffentlichkeit Sphäre, welche durch ihre Offenkundigkeit für beliebige Dritte gekennzeichnet ist. Es bestehen auch keine Anhaltspunkte dafür, dass die Aufzeichnungen an unbegrenzt beliebige Personen weitergeleitet worden sind. Unter Berücksichtigung Entschädigungsinteresses des Klägers und unter des erforderlichen Sanktions- und Präventionscharakters hält die Kammer einen Betrag in Höhe 500 pro Tag der Observation als gebotene Entschädigung des Klägers auch unter Berücksichtigung des Präventionscharakters der Geldentschädigung für angemessen. Entgegen der Auffassung des Klägers ist der Rechtsgedanke gem. § 15 AGG nicht zugrunde zu legen, da die Höhe der Entschädigung bei Persönlichkeitsverletzungen nicht vom Einkommen des Geschädigten abhängen kann.

Danach hält die Kammer einen Betrag in Höhe von 2.500,00 € als Entschädigung für angemessen. Hinsichtlich des weiteren Betrages ist die Klage abzuweisen.

## 2)

Dem Kläger steht gegenüber der Beklagten ein Anspruch auf Zahlung von Verzugszinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 2.500,00 € nach §§ 286 Abs. 1, Abs. 2, 288 Abs. 1 S. 2, 187 Abs. 2, 188 Abs. 1 BGB zu.

## II.

Die Kosten des Rechtsstreits waren zwischen den Parteien nach §§ 92 Abs. 1, 91 Abs. 1 ZPO, 46 Abs. 3 S. 1 ArbGG verhältnismäßig nach den jeweiligen Anteilen des Obsiegens und Unterliegens zu teilen.

## III.

Der im Urteil nach § 61 Abs. 1 ArbGG festzusetzende Streitwert entspricht dem bezifferten Zahlungsbetrag.

## V.

Gem. § 64 Abs. 3 a ArbGG ist im Urteilstenor klarzustellen, ob die Berufung gesondert zugelassen wird. Für eine besondere Zulassung der Berufung nach § 64 Abs. 3 Nr. 1 bis 3 ArbGG bestand keine Veranlassung. Hiervon unberührt bleibt die Zulässigkeit der Berufung aus anderen Gründen, insbesondere gem. § 64 Abs. 2 b ArbGG für den Fall, dass der Wert des Beschwerdegegenstands 600,00 € übersteigt (vgl. hierzu die nachfolgende Rechtsmittelbelehrung).

## Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann Berufung eingelegt werden,

- a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist oder
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 EUR übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Soweit die Voraussetzungen zu a), b) oder c) nicht vorliegen, ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Berufungsschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein; an seiner Stelle können Vertreter der Gewerkschaften oder von Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglied Partei sind.

Die Berufung muss schriftlich oder in der zugelassenen elektronischen Form eingelegt werden. Die elektronische Form wird durch eine qualifizierte signierte Datei gewahrt, die nach den Maßgaben der Niedersächsische Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr in der Justiz (Nds. ERVVO-Justiz) vom 15. Oktober 2014 (Nds. GVBl. vom 28. Oktober 2014, Seite 284) in der jeweils geltenden Fassung in den elektronischen Gerichtsbriefkasten zu übermitteln ist.

Die Berufungsschrift muss **innen einer Notfrist von einem Monat** nach Zustellung des Urteils bei dem

### **Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Leonhardtstraße 15, 30175 Hannover**

eingegangen sein. Die Berufungsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Berufung gerichtet wird und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde. Ihr soll ferner eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigefügt werden.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Urteils in gleicher Form zu begründen.

Dabei ist bei nicht zugelassener Berufung der Wert des Beschwerdegegenstandes glaubhaft zu machen; die Versicherung an Eides Statt ist insoweit nicht zulässig.

Die für die Zustellung an die Gegenseite erforderliche Zahl von beglaubigten Abschriften soll mit der Berufungs- bzw. Begründungsschrift eingereicht werden.

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen bittet darum, die Berufungsbegründung und die Berufungserwiderung in 5-facher Ausfertigung, für jeden weiteren Beteiligten ein Exemplar mehr, einzureichen.