

# EINSATZ UNSERER WIRTSCHAFTSDETEKTEI BEI ARBEITSRECHTSVERSTÖSSEN

Wirtschaftsdetektei & Arbeitsrecht  
Ihre Detektei für Recht im Arbeitsrecht

## LENTZ® GRUPPE

DETEKTIVE • SACHVERSTÄNDIGE  
ABHÖRSCHUTZ • LAUSCHABWEHR



Lentz GmbH & Co. Detektive KG  
vertr. d. d. Geschäftsführer Frances R. Lentz + Marcus R. Lentz  
Prokuristen: Alexander Malien + Shannon Rebecca Schreuder  
Am Hauptbahnhof 10 | 4. OG. · D-60329 Frankfurt am Main

T. +49 (0) 69 - 257 866 30 (Mo. - Fr. 08 - 20 Uhr)

HRB. 95015 | Registergericht Frankfurt  
Steuer-Nr. 044 238 15710 | Finanzamt Offenbach II | USt.-ID. DE 270 732 612



## INHALT

Seite

1. Arbeitsrechtsverletzungen und ihr wirtschaftlicher Schaden 4
2. Vorsicht bei Ermittlungen auf eigene Faust 8
3. Die Detektei Lentz: Eine Wirtschaftsdetektei, der Sie vertrauen können 8
4. Seriös, diskret und professionell: Unsere Qualitätskriterien 9
5. Wann dürfen Sie eine Detektei beauftragen? 10
6. Reale Fälle aus unserer Ermittlungspraxis 11
7. Fall gelöst? Holen Sie sich die Ermittlungskosten zurück 12
8. Wir sind für Sie da: unverbindlich und weltweit 12



## Schmälern Ihre Mitarbeiter Ihren Unternehmenserfolg?

Die Modernisierung der Arbeitswelt ist im Gange. Work-Life-Balance, Homeoffice, Digitalisierung und Flexibilität stellen im „War for talents“ einen unbestreitbaren Wettbewerbsvorteil dar. Doch dieser Wandel verlangt häufig auch, dass Arbeitgeber ein Stück ihrer Kontrolle über die Mitarbeiter aufgeben. Viele Arbeitnehmer gehen verantwortungsvoll mit dem Vertrauensvorschuss um. Doch in fast jedem Betrieb gibt es auch schwarze Schafe unter den Beschäftigten. Schwarze Schafe, die den Vertrauensvorschuss zum eigenen Vorteil ausnutzen und damit die gesamte Belegschaft schädigen.

Arbeitgeber wenden sich an uns, wenn sie den Verdacht haben, dass ein Mitarbeiter das Arbeitsrecht massiv verletzt. Durch unsere diskreten Ermittlungen und Observationen können wir den Verdacht in den meisten Fällen bestätigen und so weiteren Schaden vom

Unternehmen abwenden. In unserer langjährigen Tätigkeit als Wirtschaftsdetektei haben wir schon etliche haarsträubende Situationen erlebt und professionell, emotionsfrei, wertneutral und rechtlich-sachlich korrekt dokumentiert und den Mandanten unserer Detektei damit geholfen, weiteren Schaden vom eigenen Unternehmen abzuwenden und sich von dem schwarzen Schaf geräuschlos und schnell zu trennen.

Diese Broschüre soll Ihnen einen Überblick über mögliche Arten von Arbeitsrechtsverstößen verschaffen. Vielleicht gibt es in Ihrem Betrieb eine ähnliche Situation. Zögern Sie nicht, kostenfrei und vor allen Dingen ohne jede Verpflichtung Kontakt mit uns aufzunehmen. Wir stehen Ihnen montags bis freitags durchgehend von 8-20 Uhr telefonisch oder per WhatsApp Business und 24/7 per E-Mail zur Verfügung.

# 1. Arbeitsrechtsverletzungen und ihr wirtschaftlicher Schaden

Loyale Mitarbeiter sind das Kapital eines jeden Unternehmens. Sie sorgen mit ihrem Einsatz dafür, dass die Qualität stimmt, die Kunden zufrieden sind und der Betrieb wachsen kann. Aber nicht jeder Arbeitnehmer denkt im Sinne der Firma: Wer vor allem auf den eigenen Vorteil bedacht ist und nicht wählerisch bei

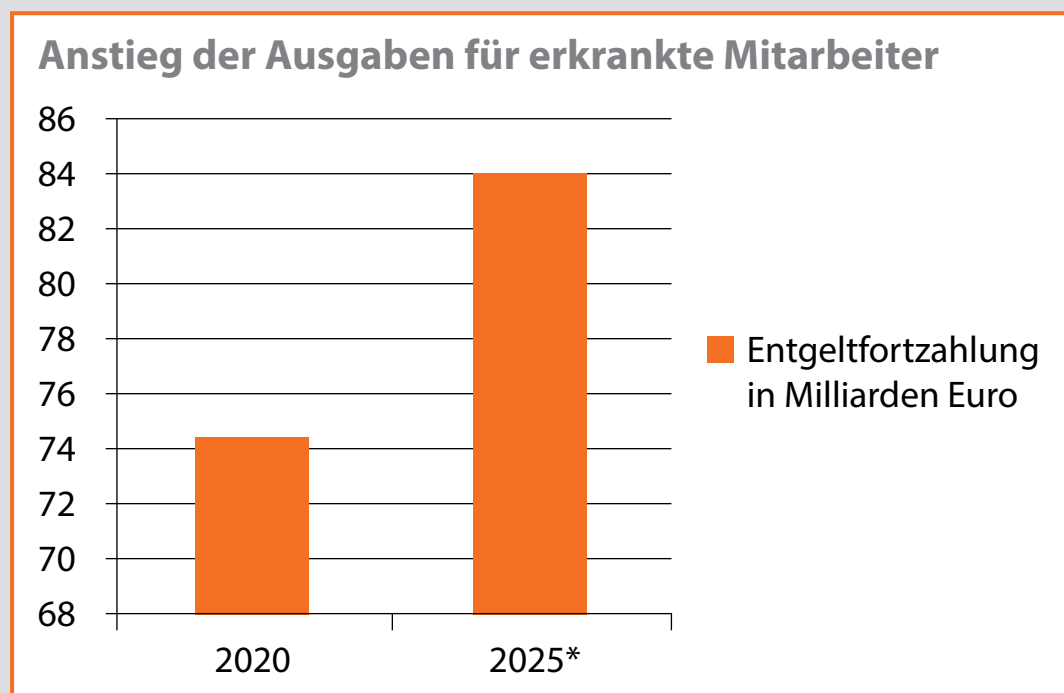
der Wahl der Mittel, kann seinen Arbeitgeber teuer zu stehen kommen: **Allein durch Lohnfortzahlungsbetrug entstehen der deutschen Volkswirtschaft jährlich Schäden in Milliardenhöhe.**

Blaumachen ist also alles andere als ein Kavaliersdelikt.

## Problem: Hoher wirtschaftlicher Schaden

74,3 Milliarden Euro haben Arbeitgeber für erkrankte Mitarbeiter an Entgeltfortzahlung im Jahr 2020 ausgegeben.

Es wird erwartet, dass die Summe bis 2025 auf über 84 Milliarden Euro ansteigt.



\* Prognose

Quelle: [Institut der deutschen Wirtschaft](#), 2021

Im schlimmsten Fall bedrohen Arbeitsrechtsverletzungen von Mitarbeitern sogar die Existenz des Unternehmens. Neben Lohnfortzahlungsbetrug gehört dazu beispielsweise das Abwerben von Kunden, Leistungsträgern und Mitarbeitern mit besonders wertvollem Know-how. Aber auch Diebstähle und Waren-

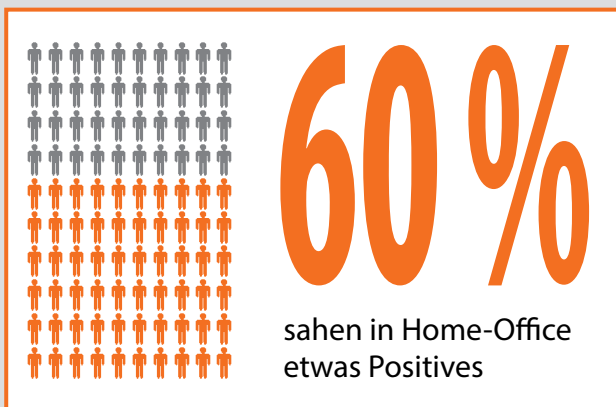
schwund, Wirtschaftsspionage, Sabotage und Datenklau setzen Unternehmen hohen wirtschaftlichen Risiken aus, die von schwarzen Schafen in der eigenen Belegschaft ausgehen können. Gerade wenn Insiderinformationen nach außen dringen, werden Arbeitgeber die Quelle zuerst im eigenen Haus vermuten.



## Problem: Kontrollverlust im Home-Office

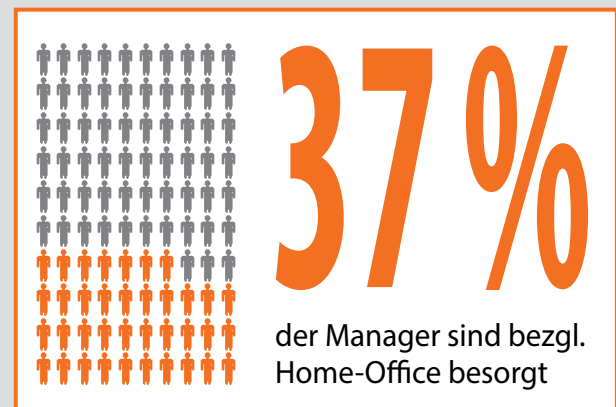
Seit Beginn der Corona-Pandemie ist die Zahl der Arbeitnehmer erheblich angestiegen, die nicht oder nur tageweise im Büro arbeiten. Das wird mittelfristig wohl auch noch nach

Ende der Pandemie so bleiben. Hier sind neue Formen der Führung gefragt, denn die Erfassung der Arbeitszeit ist dann noch schwieriger.



Quelle: Hans Böckler Stiftung

Obwohl 60 Prozent der Befragten mit Homeoffice-Nutzung in einer Umfrage der [Hans Böckler Stiftung](#) 2020 angaben, die Arbeit im Homeoffice effektiver organisieren zu können, hatten auch 60 Prozent den Eindruck, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit im Homeoffice verschwimmen



Quelle: YouGove

Laut einer [YouGov-Umfrage im Auftrag von LinkedIn](#) aus dem Jahr 2021 bestätigten zudem 37 Prozent der befragten Manager in Deutschland, dass sie Angst vor negativen Auswirkungen auf ihr Unternehmen haben, wenn sie Mitarbeitern die Möglichkeit zum flexiblen Arbeiten geben.

## Warum Sie als Arbeitgeber aktiv werden müssen:

Ein gutes Betriebsklima ist kein Selbstläufer: Achten Sie darauf, dass sich Ihre Mitarbeiter im Unternehmen wohlfühlen. Manch eine Arbeitsrechtsverletzung geschieht aus Frust

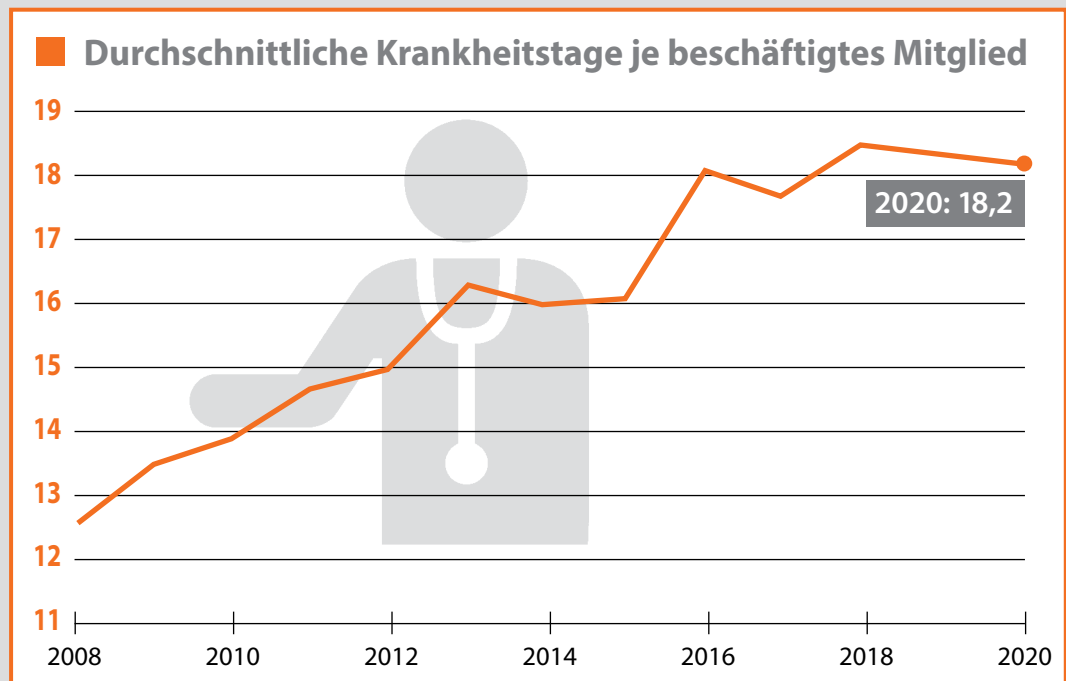
oder Gleichgültigkeit gegenüber dem Arbeitgeber. Dem können Sie aktiv entgegenwirken, indem Sie positive Anreize setzen und Offenheit gegenüber Kritik zeigen.



## Problem: Fehlende Identifikation mit dem Betrieb

Die Zahl der [Fehltage pro Arbeitnehmer](#) ist seit 2006 von 8,1 auf 18,1 in 2016 und auf stolze 18,4 Tage in 2019 gestiegen. Im Jahr 2020 waren es noch immer 18,2 Tage; die Dunkelziffer von Arbeitszeitbetrug im Home-Office nicht mit eingerechnet. Gründe fürs Blaumachen liegen immer häufiger in einer fehlenden Identifikation mit dem Unternehmen.

Gleichzeitig ist es wichtig, dass Sie Verstößen gegen das Arbeitsrecht konsequent nachgehen. Damit bestärken und schützen Sie jene Mitarbeiter, die sich korrekt und loyal verhalten – und vermeiden einen Gewöhnungseffekt: Wenn ein Kollege beispielsweise bei der Arbeitszeiterfassung schummelt, nehmen es die anderen Mitarbeiter früher oder später auch nicht mehr so genau.

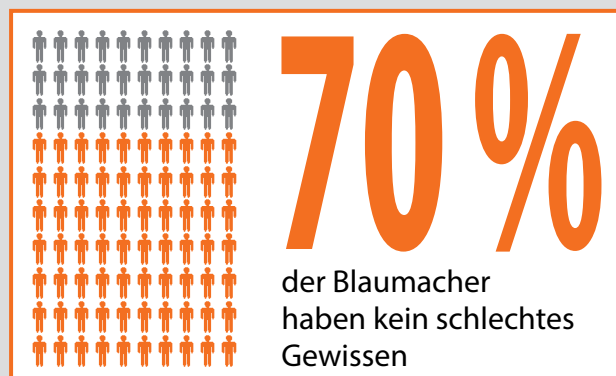


*Krankheitstage einschließlich Reha und Arbeitsunfälle: Kalendertage mit ärztlichem Attest von pflicht- und freiwillig versicherten Mitgliedern der Betriebskrankenkassen, ohne Arbeitslose und Rentner, ab 2016 wegen neuer Methodik nur bedingt mit früheren Werten vergleichbar.*

Quelle: Dachverband der Betriebskrankenkassen

<https://www.iwd.de/artikel/krankenstand-in-deutschland-498654/>

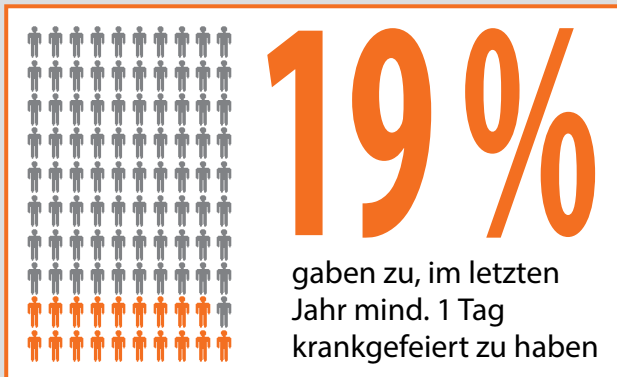
## Problem: Fehlendes Unrechtsbewusstsein



Quelle: Online-Umfrage der [DIE ZEIT](#) aus dem Jahr 2017 mit 23.000 Teilnehmern.

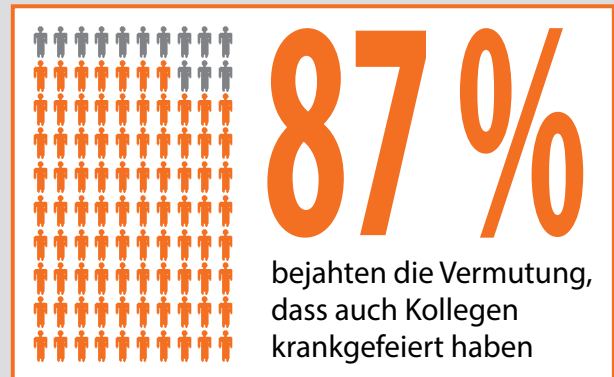
## Problem: Folgenlosigkeit bei Fehlverhalten

Da Blaumachen häufig nicht geahndet wird, sinkt die Hemmschwelle: 19 Prozent der Arbeitnehmer gaben 2017 in einer Umfrage der **ZEIT** an, in den letzten zwölf Monaten mindestens einen Tag krankgefeiert zu haben.



Quelle: [DIE ZEIT](#), 2017

87 Prozent der befragten Blaumacher bejahten, dass sie das Wissen oder die Vermutung haben, dass ihre Kollegen ebenfalls krankfeiern.

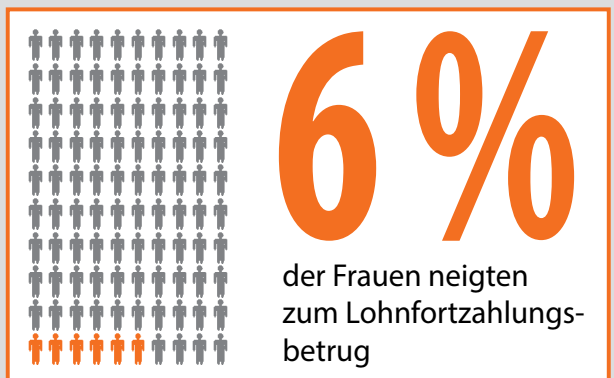


Quelle: [DIE ZEIT](#), 2017

Männer zeigen im Übrigen eine deutlich höhere Neigung zum Lohnfortzahlungsbetrug (14 Prozent) als Frauen (knapp sechs Prozent).

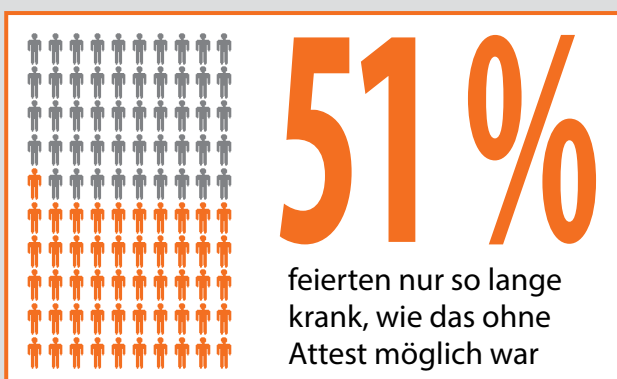


Quelle: [DIE ZEIT](#), 2017



Quelle: [DIE ZEIT](#), 2017

## Problem: Kurzfristiger Lohnfortzahlungsbetrug



Quelle: [DIE ZEIT](#), 2017

Kurzfristiger Lohnfortzahlungsbetrug ist häufig mit minimalem Aufwand möglich. 51 Prozent der Blaumacher feiern nur so lange krank, dass sie kein Attest vorlegen müssen.

## 2. Vorsicht bei Ermittlungen auf eigene Faust

Im ersten Moment mag es vielleicht eine naheliegende Idee sein, Verdachtsfällen im eigenen Betrieb selbst nachzugehen. Doch Vorsicht: Die Persönlichkeitsrechte und der Datenschutz dürfen bei den Ermittlungen niemals verletzt werden. Bestenfalls bewegen sich Unternehmer bei Nachforschungen auf eigene Faust in einer rechtlichen Grauzone. In der Regel ist die Gefahr aber groß, dass Sie die eng gefassten rechtlichen Grenzen des Zulässigen überschreiten – und sich sogar selbst strafbar machen, wenn Sie versuchen, den Dingen auf den Grund zu gehen.

Bei der Ermittlung von Verstößen gegen das Arbeitsrecht lauern viele Fallstricke und die aktuelle Rechtslage können häufig nur Experten zuverlässig einschätzen. Wer sich darüber hinwegsetzt, riskiert, selbst das Ziel juristischer Verfolgung zu werden – sogar dann, wenn sich durch die eigenen Nachforschungen etwa ein Lohnfortzahlungsbetrag eindeutig nachweisen lässt. Für den Mitarbeiter bleibt das Ganze dagegen folgenlos: Denn unrechtmäßig erlangte Beweise wie geheime Tonaufnahmen oder die Bewegungsdaten aus einer GPS-Überwachung haben vor Gericht leider keinen Bestand.

### Am Ende schadet sich der Arbeitgeber selbst

Wer die Sache selbst in die Hand nimmt, riskiert am Ende seinen guten Ruf als Arbeitgeber. Bekommt der verdächtige Mitarbeiter Wind davon, dass er mit Misstrauen verfolgt wird, wird er mit hoher Wahrscheinlichkeit vorsichtiger oder stellt sein schädliches Verhalten vorerst ganz ein. Die Beweissicherung wird damit in der Regel unmöglich, da der Mitarbeiter ab diesem Zeitpunkt auf der Hut ist.

Häufig werden zudem noch Unbeteiligte auf den Vorgang aufmerksam, wenn der Chef plötzlich anfängt, Fragen zu stellen oder einzelne Mitarbeiter schärfer zu kontrollieren. Das schafft eine Atmosphäre des Misstrauens und wirkt sich negativ aufs Betriebsklima aus. Die Folge solcher „internen Ermittlungen auf eigene Faust“ kann schließlich auch sein, dass der Betroffene zum Gegenangriff übergeht: Die Zahl der negativen Arbeitgeberbewertungen auf öffentlichen Plattformen hat seit 2018 um rund elf Prozent zugenommen. Das kann die Suche nach begehrten Fachkräften erheblich erschweren und damit das nötige Wachstum des Unternehmens verhindern.

## 3. Die Detektei Lentz: Eine Wirtschaftsdetektei, der Sie Vertrauen schenken können

Was können Sie also tun, wenn Sie einen bestimmten Verdacht nicht loswerden? Vielleicht haben Sie einen Mitarbeiter, der im Homeoffice häufig nicht erreichbar ist oder eine Mitarbeiterin, die auffällig oft an Brückentagen und an Freitagen erkrankt? In vielen Situationen ist es sinnvoll, zunächst das Gespräch mit den jeweiligen Mitarbeitern zu suchen. Wenn diese allerdings alles abstreiten und keine schlüssige Erklärung für Ihre Beobachtungen haben, empfiehlt es sich, den Fall einer professionellen Detektei anzuvertrauen. Ihr Vorteil: Erfahrene Wirtschaftsdetektive haben nicht nur fachliche Kenntnisse zu Arbeitsrechtsverstößen, sondern wissen auch, welche rechtlichen

Rahmenbedingungen für die Nachforschungen gelten und welche Beweise vor Gericht akzeptiert werden.

### So erkennen Sie echte Ermittlungsprofis

Wenn Sie eine Detektei beauftragen möchten, achten Sie am besten darauf, dass die Ermittler eine entsprechende Qualifikation mitbringen. Denn Tatsache ist: Die Bezeichnung „Detektiv“ ist in Deutschland kein reglementierter Beruf. Um uns von schwarzen Schafen in der Branche abzuheben, setzen wir bei der Detektei Lentz & Co. GmbH schon seit dem Jahr 2000 auf eine mindestens zweijährige Ausbildung zum ZAD



geprüften Privatermittler (IHK-zertifiziert), die all unsere – ausschließlich festangestellten – Detektive durchlaufen haben. Darüber hinaus unterziehen wir uns einer jährlichen Prüfung, unter anderem durch den TÜV.

Mit dieser regelmäßigen Zertifizierung nach [DIN SPEC 33452](#) für „geprüfte, nachweisbare Qualität bei Wirtschafts- und Privatermittlungen“ und unserem Qualitätsmanagement nach [DIN ISO 9001:2015](#) zur „professionellen nachhaltigen Unternehmensführung einer Detektei“ können Sie sicher sein, dass bei uns

ausschließlich legale Ermittlungs- und Observationsmethoden zum Einsatz kommen und die gesammelten Beweise vor Gericht Bestand haben. Unser Erfahrungsschatz ist in unserer fast 30-jährigen Tätigkeit stetig gewachsen, sodass wir bei unseren Ermittlungen auf jede Situation vorbereitet sind.

Zusätzlich sind wir Mitglied im [Bund internationaler Detektive](#) (Bid) und arbeiten unter fachlicher Leitung eines anerkannten [geprüften Sachverständigen + Fachgutachter](#) für das Detektiv- und Ermittlungsgewerbe.

## 4. Seriös, diskret und professionell: Unsere Qualitätskriterien

Wir verstehen uns als verlässliche Partner an Ihrer Seite, weshalb wir Ihnen für die gesamte Zeit der Auftragsdauer einen Mandantenbetreuer zuteilen. So haben Sie einen festen Ansprechpartner, den Sie bei Rückfragen zu den neuesten Entwicklungen in Ihrem Fall stets kontaktieren können. Zudem können Sie die meist täglichen Berichte sowie von uns angefertigtes Bild- und Videomaterial über unseren SSL-verschlüsselten Lentz Membersclub® abrufen. Unsere Honorare haben wir mit maximaler Transparenz und Fairness gestaltet. Versteckte Kosten schließen wir bewusst aus: Wir berechnen weder Grundhonorare, noch Spesen oder eine tägliche Mindesteinsatzdauer. Auch langfristige Verpflichtungen müssen Sie bei uns nicht befürchten: Alle Aufträge können Sie zum Ende eines jeden Tages vorzeitig kündigen – und das ohne Angabe von Gründen.

### Was kostet ein Detekteieinsatz?

Abhängig von der Einsatzdauer beginnen unsere Preise für Überwachungen bereits ab 50 Euro netto je geleisteter Arbeitsstunde. Sollten Ermittlungen notwendig sein, arbeiten wir mit höheren Sätzen oder Festpreisen. Der Grund: Hier sind die Kosten unseres Netzwerks aus Informationsquellen mit eingepreist. Als seriöse Detektei richten wir uns nach dem Detektivhonorar- und Sachkostenindex des

Bund Internationaler Detektive e.V., der als Orientierungshilfe für die faire Bepreisung von Detekteileistungen dient. Darüber hinaus bieten wir Ihnen besonders attraktive Konditionen, die Sie bei anderen Detekteien kaum finden werden.

### Für diese Leistungen entstehen Ihnen bei uns keine Extrakosten:

- Schriftliche, präzise Berichte
- Rechtliche Prüfung der Berichte durch unsere eigenen Justiziere
- Beweismaterial in Form von Fotos und/oder Videos
- Zeugenaussagen unserer Detektive vor Gericht
- An- und Abfahrt zum Einsatzort
- Einsatz moderner, hochwertiger Technik (u.a. Nachtsichtgeräte, Wärmebildkameras, Spiegelreflexkameras, verdeckte Observationsbusse, verschlüsselter Digitalfunk für schnelle Kommunikation im Einsatz)
- Wechsel unserer Fahrzeuge mit unterschiedlichen Ortskennzeichen zur besseren Tarnung
- Keine Einsätze in Heimatnähe unserer Detektive: Damit wollen wir das Risiko, dass unsere Detektive die Zielperson privat kennen, auf ein Minimum reduzieren. Dennoch sind unsere Detektive in ihrem Einsatzgebiet selbstverständlich ortskundig

Einsatz von Detektiven mit einschlägiger Erfahrung – Detektive mit weniger Berufserfahrung teilen wir als Unterstützung, etwa als Pausenablösung, ein

### Beste Erfolgchancen für die Klärung Ihres Falls

Um unsere gleichbleibend hohe Qualität zu sichern, beauftragen wir keine Subunternehmer oder Aushilfen. Bei unseren Ermittlern handelt es sich ausschließlich um fest angestellte Mitarbeiter, die wir laufend weiterbilden und deren fachliche Eignung und Unbescholtenheit wir zu Beginn der Zusammenarbeit überprüfen. Nach DIN SPEC 33452 dürfen unsere Detektive beispielsweise keine Vorstrafen haben und nicht überschuldet sein. Der Schutz der Reputation unserer Mandanten ist uns ein besonderes Anliegen. Daher behandeln wir Ihren Fall absolut vertraulich. Wir geben Ihre Daten niemals an Dritte weiter und sorgen dafür, dass auch der verdächtige Mitarbeiter nichts von unseren Nachforschungen mitbekommt.



## 5. Wann dürfen Sie eine Detektei beauftragen

Voraussetzung für eine Unterstützung durch unsere Detektei bei Ihrem Anliegen ist das sogenannte berechnete Interesse. Denn wenn Sie Nachforschungen über Ihren Mitarbeiter anstellen wollen, greifen Sie in dessen Persönlichkeitsrechte ein, weshalb Sie eine gute Begründung benötigen. Ob dieser Eingriff rechtlich erlaubt ist, hängt davon ab, ob ein Interesse vorliegt, das schwerer wiegt als das Recht des Mitarbeiters auf seine Privatsphäre. Was ist für das berechnete Interesse notwendig? Es reicht zum Beispiel der Verdacht aus,

dass Ihr Mitarbeiter ein geschäftliches Interesse von Ihnen verletzt und ein Nachweis darüber für die Verteidigung Ihres Interesses notwendig ist.

Wir prüfen vor der Aufnahme von Ermittlungen für jeden Einzelfall, ob ein berechtigtes Interesse vorliegt. Dies ist auch anonym über einen von Ihnen beauftragten Anwalt möglich. Liegt das berechnete Interesse vor, wird es von uns schriftlich dokumentiert und muss von Ihnen unterzeichnet werden – dann können wir für Sie tätig werden.



### Urteil: Mitarbeiterbeobachtung ist rechtmäßig

Mit seinem Urteil vom 19. Februar 2015 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) bestätigt, dass die Überwachung von krankgemeldeten Arbeitnehmern durch Detektive zulässig ist, solange ein begründeter Verdacht auf Lohnfortzahlungsbetrug nachweislich existiert.

BAG, Az. 8 AZR 1007/13

## 6. Reale Fälle für die Ermittlungspraxis

Falls Sie als Arbeitgeber Verstöße gegen das Arbeitsrecht vermuten, sind Sie damit nicht allein. Im Folgenden schildern wir Ihnen einige Fälle aus unserer langjährigen Tätigkeit.

### Dienstreise an den Strand

Unsere Ermittler wurden mit der Observation eines Geschäftsmannes beauftragt, der sechs Tage in Malaga arbeiten sollte. Dieser ging allerdings nur anderthalb Tage seiner beruflichen Tätigkeit nach. Die restliche Zeit verbrachte er am Strand in Begleitung seiner Freundin, die er ohne das Wissen des Arbeitgebers mit auf die Reise genommen hatte. Doch damit nicht genug: Die Nachforschungen unserer Wirtschaftsdetektive ergaben, dass auch die Hotelkosten für die Freundin mit der Firmenkreditkarte bezahlt worden waren.

### Selbstbedienung im Verkauf

Ein Textileinzelhändler im Raum Frankfurt bemerkte nach einiger Zeit Unstimmigkeiten bei den Zahlen. Die Schadenshöhe lag bereits in einem hohen fünfstelligen Bereich, als er uns mit dem Fall betraute. Neben einer Außenobservation über mehrere Tage war hier die Einschleusung eines Detektivs die erfolgversprechendste Methode. Tatsächlich konnten wir im Zuge unserer Ermittlungen herausfinden, dass vier Mitarbeiter aus dem Verkäuferteam besonders attraktive Neuzugänge in den Regalen als unverkäufliche Mängelware deklarieren. Die angebliche Mängelware boten sie dann in Onlineauktionen als Neuware an.

### Maulwurf im Betrieb

Wenn sich bei Ausschreibungen immer wieder ein bestimmter Mitbewerber mit vergleichbaren Ideen durchsetzt, schleicht sich irgendwann ein komisches Gefühl ein. So erging es auch einer Werbeagentur in Augsburg, deren Inhaber beobachtete, dass Aufträge regelmäßig an einen Konkurrenten vergeben wurden. Die Konzepte des Mitbewerbers waren im



Grunde identisch, nur seine Angebote waren günstiger. Unsere Wirtschaftsdetektive wiesen in diesem Fall nach, dass ein Projektleiter als Maulwurf für das konkurrierende Unternehmen tätig geworden war: Dieser kannte den Creative Director des Mitbewerbers aus Studienzeiten und erhielt von ihm beachtliche Summen für seine Insiderinformationen.

### Schwarzarbeit auf Attest

In einem anderen Fall im Raum Fürth ließ sich ein 44-jähriger Mitarbeiter einer Dachdeckerfirma für vier Wochen wegen Rückenproblemen krankschreiben. Schon vorher war dem Arbeitgeber aufgefallen, dass sich der Mitarbeiter zuletzt sehr häufig krankgemeldet hatte. Die Krankschreibungen standen zudem im Zusammenhang mit vorangegangenen Unstimmigkeiten im Betrieb. Auch die Arbeitsleistung des Mitarbeiters hatte sich in den Monaten davor merklich verschlechtert. Der lange Ausfall des Mitarbeiters brachte den Arbeitgeber schließlich dazu, unsere Detektei hinzuziehen, um Klarheit zu erhalten. Unsere Wirtschaftsdetektive observierten den verdächtigen Arbeitnehmer über vier Tage. Dabei konnten sie an drei Tagen dokumentieren, wie der Mitarbeiter ganztägig Schwarzarbeit für einen Mitbewerber verrichtete.



## 7. Fall gelöst? Holen Sie sich die Ermittlungskosten zurück

Vielleicht gehören Sie zu den glücklichen Arbeitgebern, bei denen sich ein Verdacht als Irrtum herausstellt. Auch in solchen Fällen sind Detektiveinsätze nicht umsonst gewesen: Schließlich sind die Zweifel an Ihrem Mitarbeiter nun ausgeräumt – eine wichtige Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit. In rund neun von zehn Fällen gelingt es uns allerdings, den Verdacht des Arbeitgebers zu bestätigen. Meist reichen die Verstöße aus, um eine fristgerechte oder fristlose

Kündigung zu rechtfertigen. In einigen Fällen ist es auch möglich, Mitarbeiter auf Schadensersatz zu verklagen. Mehrere Gerichte haben zudem entschieden, dass Arbeitgeber Ihrem Mitarbeiter die Kosten für den Einsatz der Detektei in Rechnung stellen können. Wichtig ist hierbei, dass der Arbeitnehmer seine Vertragspflicht vorsätzlich verletzt hat und die Ermittlungen ein kostenschonendes und notwendiges Vorgehen zur Aufklärung des Falls darstellten.



### Urteil: Detektivkosten sind erstattbare Kosten

Am 26. September 2013 entscheidet das Bundesarbeitsgericht, dass Detektivkosten grundsätzlich erstattungsfähig sind. Damit bekräftigte es die Auffassung, dass die Kosten für den Einsatz einer Detektei in Form einer Schadensersatzforderung geltend gemacht werden können.

BAG, Az. 8 AZR 1026/12

## 8. Wir sind für Sie da: unverbindlich und weltweit

Ganz gleich, mit welchem Anliegen Sie sich an uns wenden: Gerne nehmen wir uns die Zeit für ein unverbindliches Beratungsgespräch, das beispielsweise telefonisch oder per Video-call stattfinden kann. Während des Gesprächs können wir Ihnen auch schon eine erste Einschätzung zu Ihrem Fall und dessen Aufklärung sowie einer möglichen Vorgehensweise

unserer Detektei geben. Auf Wunsch werden wir nicht nur im Umkreis unserer 22 bundesweiten Betriebsstätten, sondern auch deutschlandweit oder international für Sie tätig.

Wir freuen uns auf Ihre Anfrage – ganz gleich ob telefonisch, per [E-Mail](#) oder [WhatsApp Business](#).