

Überwachung von Arbeitnehmern



Die Begründung

Allerdings: Die Überwachung durch einen Privatdetektiv ist nicht per se rechtswidrig und unzulässig. Letztlich störte sich das BAG entscheidend daran, dass der Arbeitgeber den Detektiv ohne konkrete Anhaltspunkte auf die Arbeitnehmerin angesetzt hatte. Eine Situation, die eine Überwachung des Arbeitnehmers rechtfertigen würde, wäre zum Beispiel die Aufdeckung von Straftaten des Arbeitnehmers im Betrieb des Arbeitgebers. Bestünde also der Verdacht, dass die Thekenkraft Frau Müller im Studio ständig in die Kasse greift, könnte auch eine Videoüberwachung des Kassensbereichs gerechtfertigt sein.

Maßstab der Gerichte ist hier der § 32 Bundesdatenschutzgesetz, wonach personenbezogene Daten eines Beschäftigten zur Aufdeckung von

Straftaten nur dann erhoben werden dürfen, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass der Betroffene im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat. In dem oben beschriebenen Fall erfüllt der Griff in die Kasse unproblematisch den Straftatbestand der Untreue.

Was aber soll „Krank feiern“ für eine Straftat sein? Dieses stellt unter Umständen einen Betrug dar. Wenn ein Arbeitnehmer krank feiert, obwohl er nicht krank ist, spiegelt er dem Arbeitgeber vor, dass er nicht arbeiten könne. Aufgrund des dadurch erweckten Irrtums beim Arbeitgeber erhält der „kranke“ Arbeitnehmer aber weiterhin seinen Lohn – für den er allerdings keine Gegenleistung in Form seiner Arbeitsleistung erbringt.

Das Fazit

Im Ergebnis sollte also äußerst vorsichtig mit der Observation eines Arbeitnehmers umgegangen werden. Es besteht in solchen Fällen ein nicht zu vernachlässigendes Risiko, bei einer Klage durch den Arbeitnehmer nach der Kündigung „auf die Nase zu fallen“. Dann kommt neben den eigenen Kosten womöglich noch ein Geldentschädigungsanspruch für den Arbeitnehmer hinzu; im o.g. Fall des BAG lag dieser bei ca. 10.000 Euro.

Erst wenn konkrete Anhaltspunkte vorliegen, dass ein Arbeitnehmer „Krank feiert“, sollte über eine entsprechende Observierung nachgedacht werden. Auch in solchen Fällen bleibt aber wohl ein gewisses Restrisiko, da die Argumentation mit dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht ein nicht zu unterschätzendes Gewicht hat, und die Grenzen von rechtmäßigem und rechtswidrigem Verhalten in diesen Fällen oft verschwimmen und im Einzelfall schwer vorhersehbar sind.

Und letztendlich werden Arbeitgeber daher auch weiterhin zähneknirschend zur Kenntnis nehmen müssen, dass nach dem BGH nun auch das höchste deutsche Gericht in Arbeitssachen dem „gelben Schein“ vom Arzt einen hohen Beweiswert zukommen lässt.

Krank feiern? Das wollen wir doch mal sehen...

Die Thekenkraft Frau Müller ist krank. Schon wieder, bisher das achte Mal in diesem Jahr. Die anderen Kollegen im Fitnessstudio mögen sie, nur mit ihrer Arbeitsmoral und Beständigkeit scheint es etwas zu hapern.

Jeder Arbeitgeber kennt so etwas. Es gibt die Arbeitnehmer, die sich für das Unternehmen einsetzen und regelmäßig überdurchschnittliche Arbeitsleistungen erbringen. Und dann gibt es die Sorte Arbeitnehmer vom Schlage „Müller“. Diese arbeiten nicht unbedingt schlechter – wenn Sie denn wenigstens regelmäßig zur Arbeit erscheinen würden.

Sicher ist nicht jeder Arbeitnehmer, der sich mehrmals im Jahr krank meldet, gleich ein Simulant oder Drückeberger. Dennoch gibt es Fälle, in denen sich der Arbeitgeber nicht sicher ist, ob der Arbeitnehmer nun wirklich zum wiederholten Mal in diesem Jahr krank ist oder einfach keine Lust hat. Jeder Betreiber eines Fitnessstudios weiß, dass die vom Arbeitnehmer eingereichten Arbeitsun-

fähigkeitsbescheinigungen und Atteste des eigenen Hausarztes meist mit Vorsicht zu genießen sind.

Was also tun in einem solchen Fall, insbesondere in den Fällen, in denen die vermeintliche Arbeitsunfähigkeit immer Freitags oder Montags vorliegt?

Die Ausgangslage

In einem jüngst vom Bundesarbeitsgericht (BAG) entschiedenen Fall (8 AZR 1007/13) hatte ein Arbeitgeber auf eine Arbeitnehmerin, die sich wegen eines angeblichen Bandscheibenvorfalles krank gemeldet hatte, einen Privatdetektiv angesetzt. Dieser fertigte Bilder und Videoaufnahmen von der Arbeitnehmerin an, wie sie beispielsweise mit dem Hund spazieren ging oder einen Waschsalon besuchte. Gegen die folgende Kündigung wehrte sich die Arbeitnehmerin und beanspruchte zusätzlich eine Entschädigung in Geld, da die Überwachung wohl zu psychischen Beeinträchtigungen geführt hatte, die in der Folge eine psychotherapeutische Behandlung erforderlich machten. All dies warf die Frage der Rechtmäßigkeit einer solchen Überwachung auf. Rein rechtlich gesehen hat jeder Mensch ein aus dem Grundgesetz abgeleitetes allge-

meines Persönlichkeitsrecht. Dieses Recht verbietet u.a. im Rahmen der informationellen Selbstbestimmung, dass man von einer bestimmten Person Fotos oder Videos anfertigt, ohne im Vorfeld deren Einwilligung hierfür einzuholen. Selbst das gesprochene Wort darf nicht einfach ohne Wissen der jeweiligen Person aufgenommen oder gar danach verbreitet werden. Jeder Mensch soll eben selbst entscheiden können, was mit seinen Daten passiert.

Die Abwägung

Diese Probleme spielen bei der Observation, also der heimlichen Überwachung einer Person, eine große Rolle. Der Sinn der Beauftragung eines Privatdetektivs wäre aber dahin, wenn die überwachte Person wüsste, dass sie beschattet wird.

Das BAG hatte im genannten Urteil genau diese Aspekte gegeneinander abzuwägen. Zum einen besteht auf der Seite des Arbeitgebers ein berechtigtes Interesse daran, dass seine Arbeitnehmer nicht ohne Grund „Krank feiern“. Auf der anderen Seite hat jeder Arbeitnehmer als natürliche Person das oben genannte allgemeine Persönlichkeitsrecht, welches seine Privat- und Intimsphäre umfassend vor Eingriffen schützen soll.



Die Entscheidung

Im zu entscheidenden Fall kam das Gericht letztlich zu dem Schluss, dass die Observation durch den Privatdetektiv rechtswidrig war und sprach zudem einen Anspruch auf Entschädigung zu. Nach Auffassung des Gerichts hatte der Arbeitgeber keinen berechtigten Anlass zur Überwachung. Als Begründung wurde – unter Bezug auf das allgemeine Persönlichkeitsrecht – das Anfertigen von Videos und Fotos ohne Wissen des Beschatteten als ein dermaßen schwerwiegender Eingriff in die Privatsphäre der Arbeitnehmerin gesehen, dass das Interesse des Arbeitgebers an der Observation und die mögliche Aufdeckung eines „Krank feierens“ der Arbeitnehmerin zurücktreten müsse.

Das Gericht begründet seine Entscheidung weiter damit, dass der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eines Arztes ein hoher Beweiswert zukäme. Dass dies regelmäßig nicht der Fall ist, haben wir schon zuvor zum Thema „Atteste“ in der New Tools 02/16 dargestellt. Wie sagen Juristen so häufig: „Das kann man auch anders sehen“.



Die Rechtsanwaltssozietät Dr. Wehler, Feist & Kollegen hat einen ihrer Schwerpunkte auf die rechtliche Betreuung von Fitnessstudios gelegt. Dabei hilft sie den Studios bei der Durchsetzung ihrer Rechte aus den Mitgliedsverträgen, aber auch z.B. in arbeits-, miet- oder datenschutzrechtlichen Angelegenheiten.

Matthias Hänke – Rechtsanwalt in der Sozietät Dr. Wehler, Feist & Kollegen

Rechtsanwaltssozietät
 Dr. Wehler, Feist & Kollegen
 Stapenhorststr. 44 b | 33615 Bielefeld
 Tel.: 0521 / 98 63 74 - 0 | Fax: - 29
 www.rae-wfk.de
 Studio-Support@rae-wfk.de