

Überwachung von kranken Arbeitnehmern unzulässig

BAG, Urteil vom 19. Februar 2015 - 8 AZR 1007/13

Die Klägerin war beim Arbeitgeber als Sekretärin tätig. Seit Dezember 2011 war sie für mehrere Wochen arbeitsunfähig erkrankt und hat hierzu immer wieder Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen von unterschiedlichen Fachärzten dem Arbeitgeber vorgelegt. Der Arbeitgeber zweifelte den von der Klägerin mitgeteilten Bandscheibenvorfall an und beauftragte einen Detektiv mit der Observation der Klägerin. Der Detektiv beobachtete u.a. das Haus der Klägerin, sie und ihren Mann mit Hund vor dem Haus und Besuche der Klägerin in einem Waschsalon. Hierbei fertigte der Detektiv Videoaufnahmen an, die er später dem Arbeitgeber nebst Bildern und einem Bericht aushändigte. Die Klägerin hielt dieses Vorgehen für rechtswidrig und forderte ein Schmerzensgeld vom Arbeitgeber wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechts. Sie hielt ein Schmerzensgeld in Höhe von 10.500,00 € für angemessen. Das ArbG und LAG haben der Klage auf Schmerzensgeld in Höhe von 1.000,00 € stattgegeben. Das BAG hat festgestellt, dass die Observation einschl. der Aufnahmen in rechtswidriger Weise erfolgt seien, da der Arbeitgeber keinen berechtigten Anlass für die Überwachung gehabt habe.

Praxishinweis:

Arbeitnehmer dürfen nicht ohne weiteres von einem Detektiv auf Veranlassung des Arbeitgebers überwacht werden. Dies ist nur in engen Grenzen dann möglich, wenn ein konkreter auf Tatsachen beruhender Verdacht einer Pflichtverletzung besteht (z.B. Vortäuschen einer Krankheit oder ein Diebstahl). Liegt diese Voraussetzung nicht vor, ist die Überwachung rechtswidrig und löst einen Schmerzensgeldanspruch aus. Bevor Arbeitgeber die Observation eines Arbeitnehmers in Betracht ziehen, ist genau zu prüfen, ob ein konkreter Verdacht einer Pflichtverletzung besteht, um sich nicht dem Risiko eines Schmerzensgeldanspruchs auszusetzen. Neben dem Risiko eines Schmerzensgeldanspruches besteht das weitere Risiko, dass die mit der Observation erhobenen Daten vor dem ArbG einem Beweisverwertungsverbot unterliegen (z.B. in einem Kündigungsschutzprozess).

Dr. Oliver Kemmeries