

24.03.2015 | Von: Rolf Winkel

Bei Arbeitsunfähigkeit oder Verdacht auf „Spesenbetrug“

Darf mein Chef mich ausspionieren?

Dürfen Arbeitgeber ihren Angestellten nachspionieren, wenn sie argwöhnen, dass sie ihre arbeitsvertraglichen Verpflichtungen erheblich verletzen? Im Prinzip nein. Doch wenn es echte Verdachtsmomente gibt, sieht die Sache anders aus. Im Extremfall müssen Arbeitnehmer sogar für die Kosten der Einschaltung privater Detekteien aufkommen. Umgekehrt können sie jedoch auch Schmerzensgeld einfordern, wenn die Spionage unrechtmäßig war. Wir erklären, was der Chef wann darf und welche Rechte Beschuldigte haben.

Ivan Bliznetsov/istockphoto



Immer mehr Arbeitgeber engagieren Detektive, um ihre Mitarbeiter auszuspionieren. Doch ist das erlaubt?

„Detektive Kocks – Ihre diskreten Beweisermittler“. Bei der Werbung des Düsseldorfer „Detektiv-Institut Kocks GmbH“ geht es nicht etwa um das Aufspüren von „Seitensprüngen“. Die Firma wendet sich vielmehr an Arbeitgeber. Angeboten wird unter anderem das Aufspüren von vorgetäuschter Arbeitsunfähigkeit. „Wir entlarven Lügner. Seit 1955“, wirbt das Institut. Auf seiner Internetseite verweist das Unternehmen unter anderem auf ein Bundesarbeitsgerichtsurteil vom 19. 2. 2015: „Detektiv-Überwachung auch bei unklarer Krankmeldung“ habe das oberste deutsche Arbeitsgericht erlaubt.

Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

Zur Überwachung von Arbeitnehmern außerhalb des Betriebs – insbesondere von arbeitsunfähig geschriebenen Arbeitnehmern – gibt es bereits seit Jahrzehnten zahlreiche Urteile des Bundesarbeitsgerichts. „Nein, aber“ – so lässt sich die Rechtsprechung zusammenfassen – oder auch, wenn man es anders gewichtet: „Ja, aber“.

Im jüngsten Fall, über den in Erfurt am 19.2.2015 entschieden wurde, ging es um den Fall einer Assistentin der Geschäftsführung eines mittelständischen Unternehmens, die ihrem Arbeitgeber Ende 2011/ Anfang 2012 nacheinander sechs Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vorgelegt hatte. Dabei hatte sie dem Arbeitgeber telefonisch auch – wozu sie nicht verpflichtet war und was in der Regel auch nicht ratsam ist – Diagnosen mitgeteilt. Zunächst ging es um eine Bronchitis, danach um einen Bandscheibenvorfall. Die Firma traute gelben Scheinen nicht – auch weil es zuvor am Arbeitsplatz zu Unstimmigkeiten gekommen war. Sie schaltete deshalb einen Privatdetektiv ein. Dieser fertigte Videoaufnahmen der Arbeitnehmerin an und zwar u.a. vor ihrem Wohnhaus mit ihrem Ehemann und ihrem Hund, im Waschsalon.

Das BAG befand: Die Observation einschließlich der heimlichen Aufnahmen sei rechtswidrig gewesen. Der Arbeitgeber habe keinen berechtigten Anlass zur Überwachung gehabt. Der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen war weder dadurch erschüttert, dass sie von unterschiedlichen Ärzten stammten, noch durch eine Änderung im Krankheitsbild oder weil ein Bandscheibenvorfall zunächst hausärztlich behandelt worden war. Die Videos und Fotos würden den Verdacht einer vorgetäuschten Krankheit auch nicht belegen (Az.: 8 AZR 1007/13). Ein Bandscheibenvorfall hindere niemanden daran, mit seinem Hund auf die Straße zu gehen, hatten bereits die Vorinstanzen befunden.

Schmerzensgeld an Arbeitnehmer möglich

Zudem musste der Arbeitgeber seiner – ehemaligen – Beschäftigten für die erlittenen psychischen Belastungen ein Schmerzensgeld in Höhe von 1.000 Euro zahlen. So hatte bereits die Vorinstanz entschieden. Das BAG befand, dass diese Entscheidung nicht zu korrigieren sei. Entsprechend hätte das Gericht jedoch wohl auch entschieden, wenn die Vorinstanz – das Landesarbeitsgericht Hamm – eine höhere Summe für angemessen befunden hätte. Hiermit ist damit wohl keine „Hausnummer“ für künftige Verfahren festgelegt.

Bei begründetem Verdacht: Überwachung kann rechtmäßig sein

Die Einschaltung einer Detektei durch den Arbeitgeber ist allerdings – so das BAG – nur dann rechtswidrig, „wenn sein Verdacht nicht auf konkreten Tatsachen beruht“. Danach wäre die skizzierte Überwachung erlaubt gewesen, wenn es hierfür einen berechtigten Grund gegeben hätte. So lag die Sache bei einem Wuppertaler Fall, über den das Landesarbeitsgericht Düsseldorf am 26.4. 2010 zu entscheiden hatte. Dabei ging es um einen Mitarbeiter, der verdächtigt wurde, auf Dienstfahrten immer mal wieder private Dinge erledigt zu haben – aber zugleich die gefahrenen Kilometer dem Arbeitgeber in Rechnung gestellt zu haben.. Der Vorwurf bestätigte sich nach einer höchst intensiven und aufwendigen Schnüffelei durch eine private Detektei. Die Einschaltung der Detektei befand das LAG für rechters. Denn der Verdacht des Arbeitgebers sei belegt worden (Az.: 16 Sa 59/10).

In solchen Fällen kann der Arbeitgeber ggf. auch verlangen, dass „erwischte“ Arbeitnehmer die Kosten des privaten Ermittlers übernehmen. Der Kostenaufwand darf dabei allerdings nicht überzogen sein. Und vor allem: Der Arbeitgeber muss zunächst andere Möglichkeiten ausschöpfen – wenn sie denn zur Verfügung stehen. Das ist vor allem dann von Bedeutung, wenn es um den Verdacht einer vorgetäuschten Arbeitsunfähigkeit handelt.

Bei Zweifeln an Arbeitsunfähigkeit: Erst den medizinischen Dienst einschalten

Wenn Arbeitgeber den Verdacht haben, dass ein Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit vortäuscht, brauchen sie allerdings keineswegs einen Detektiv einzuschalten. Es gibt deutlich einfachere Mittel: Nach § 275 des fünften Sozialgesetzbuchs können sie bei entsprechenden Zweifeln verlangen, „dass die Krankenkasse eine gutachtliche Stellungnahme des Medizinischen Dienstes zur Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit einholt“.

Dieses Begutachtungsverfahren stellt – so das BAG in einer Entscheidung vom 28. Mai 2009 – „einen einfacheren, kostengünstigeren und jedenfalls kompetenteren Weg zur Beseitigung von Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit zur Verfügung als die kostenintensive und im Ergebnis in solchen Fragen stets interpretationsbedürftige Beauftragung einer Detektei“. Und das Gericht schließt daraus: „Von dieser Möglichkeit der Begutachtung hätte ein vernünftiger, wirtschaftlich denkender Arbeitgeber Gebrauch gemacht, wenn es um die Abwehr geltend gemachter Lohnfortzahlungsansprüche gegangen wäre.“ (Az.: 8 AZR 226/08).

Mit anderen Worten: Hat ein Arbeitgeber auf die Einschaltung des medizinischen Dienstes verzichtet, so ist es höchst zweifelhaft, ob er überhaupt verlangen kann, dass „erwischte“ Arbeitnehmer ihm Ermittlungskosten erstatten.

Betriebsvereinbarungen möglich

Wie bei Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit zu verfahren ist, darüber können im übrigen Betriebsräte mit ihren Arbeitgebern auch Betriebsvereinbarungen abschließen, so der IG BCE–Rechtsexperte Ansgar Claes. Darin kann beispielsweise – so Claes – festgeschrieben werden, „dass ein Einsatz von Detekteien zur Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit ausgeschlossen ist“. Erzwingen kann ein Betriebsrat eine solche Vereinbarung allerdings nicht. Denn ein generelles Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Einschaltung von Detekteien für Ermittlungen außerhalb des Betriebs gibt es nicht, befand das BAG bereits in einer umstrittenen Entscheidung vom 26.3.1991 (Az.: 1 ABR 26/90).

Hier hatte der Betriebsrat einer TÜV-Gesellschaft die Auffassung vertreten, „dass Detektive zur Überwachung von Arbeitnehmern nur mit seiner vorherigen Zustimmung eingesetzt werden könnten“. Dies lehnte der Arbeitgeber ab und erklärte sich lediglich bereit, den Vorsitzenden des jeweiligen örtlichen Betriebsrates zu informieren. Die hiergegen eingelegte Rechtsbeschwerde war nach Ansicht des BAG nicht begründet. Die Entscheidung wird – so Ansgar Claes – allerdings vielfach abgelehnt, „weil die vorgenommene Trennung in Arbeits- und Ordnungsverhalten so nicht nachvollziehbar ist“.

© 2019 IG-BCE Grafiken & Inhalte dieser Webseite sind urheberrechtlich geschützt
IG BCE - Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
Königsworther Platz 6 | D-30167 Hannover

Telefon: 0511-7631-0 | Telefax: 0511-7000-891
E-Mail: info@igbce.de