

Ein ARAG Rechtsexperte über die Überwachung von vermeintlich kranken Angestellten

Wenn Krankmeldungen immer dann pünktlich kommen, wenn ein Brückentag oder die Ferien anstehen oder gerne auch montags bzw. freitags, ist das Misstrauen des Chefs berechtigterweise geweckt: Mag sein, dass der Mitarbeiter nur krank feiert. Was darf ein Arbeitgeber nun tun, um dem vermeintlichen Blaumacher auf die Schliche zu kommen? Und anders herum: Welche Art der Überwachung müssen sich Arbeitnehmer gefallen lassen? Was dürfen sie generell, während sie krank geschrieben sind - und was nicht? Anlehnend an einen aktuellen Fall (BAG, Az.: 8 AZR 1007/13) gibt ARAG Rechtsexperte Tobias Klingelhöfer Auskunft.

Wenn Krankmeldungen immer dann pünktlich kommen, wenn ein Brückentag oder die Ferien anstehen oder gerne auch montags bzw. freitags, ist das Misstrauen des Chefs berechtigterweise geweckt: Mag sein, dass der Mitarbeiter nur krank feiert. Was darf ein Arbeitgeber nun tun, um dem vermeintlichen Blaumacher auf die Schliche zu kommen? Und anders herum: Welche Art der Überwachung müssen sich Arbeitnehmer gefallen lassen? Was dürfen sie generell, während sie krank geschrieben sind - und was nicht? Anlehnend an einen aktuellen Fall (BAG, Az.: 8 AZR 1007/13) gibt ARAG Rechtsexperte Tobias Klingelhöfer Auskunft.

Worin liegt das eigentliche Problem des aktuell verhandelten Falles?

RA Tobias Klingelhöfer: Geklagt hat eine Sekretärin, die von einem Detektiv beobachtet wurde, weil ihr Geschäftsführer an ihrer Arbeitsunfähigkeit gezweifelt hatte. Im Rahmen dieser Überwachung wurden Videoaufnahmen angefertigt, die die Klägerin vor ihrer Haustür, auf dem Gehweg und in einem Waschsalon zeigten. Dagegen hat sich die Frau gewehrt, weil sie sich - zu Recht - in ihrem Persönlichkeitsrecht verletzt fühlte. Und genau hier liegt die Problematik: Wenn es Zweifel an der Krankmeldung gibt, dürfen Arbeitgeber ihre Angestellten zwar überwachen (lassen), aber nur, wenn der Verdacht auf konkreten Tatsachen beruht.

Und wenn der Verdacht nicht dringend war und trotzdem überwacht wurde?

RA Tobias Klingelhöfer: Um eines vorzuschicken: Eine ständige Überwachung von Mitarbeitern ist nicht erlaubt - egal, wie konkret der Verdacht sein mag. Und meist sind gar keine Filmaufnahmen nötig, weil die Zeugenaussage des beauftragten Detektivs genügt. Wenn jemand unberechtigt beobachtet wird, passiert das, was im aktuellen Fall geschah: Der Arbeitgeber muss dem unzulässig observierten Mitarbeiter Schmerzensgeld zahlen. Allerdings waren die Forderungen in diesem Fall mit drei Bruttogehältern, also 10.500 Euro, etwas hoch. Die Klägerin bekam 1.000 Euro. Und angesichts des relativ kurzen Überwachungszeitraumes ist diese Summe vergleichsweise hoch. Damit haben die Richter also die Verletzung des Persönlichkeitsrechts anerkannt. Die der Intimsphäre allerdings nicht, da die Überwachung nur in öffentlichen Bereichen erfolgt ist, die auch beliebigen anderen Menschen zugänglich waren. Hier ist also ein fairer Kompromiss gefunden worden, in dem die Interessen aller vernünftig gegeneinander abgewogen worden sind.

Müssen krankgeschriebene Arbeitnehmer zwingend zu Hause bleiben?

RA Tobias Klingelhöfer: Nein, das müssen sie nicht. Es hängt immer davon ab, was das Attest sagt. Wer mit Grippe Bettruhe verordnet bekommen hat, sollte sich natürlich nicht im Kino erwischen lassen. Aber es kann durchaus in Ordnung sein, wenn z.B. ein kranker Arbeitnehmer alleinstehend ist und daher trotz Grippe im Supermarkt um die Ecke Lebensmittel einkauft oder in der Apotheke ein Rezept einlöst. Und es gibt natürlich auch Fälle, in denen Betroffene sogar im Fitness-Studio anzutreffen sind, obwohl sie krankgeschrieben sind: Beispielsweise Rückenpatienten, die im Studio spezielle Trainingsprogramme absolvieren oder deren

Physiotherapie in einem Fitness-Club stattfindet. Selbst reisen kann erlaubt sein, wie man in einem anderen Fall gesehen hat (LAG Hessen, Az.: 18 Sa 695/12): Hier wurde der betroffene Mitarbeiter am Bahnhof ‚erwischt‘ und prompt entlassen. Dabei wollte er nur – und das zu Recht – zu seinen Eltern fahren, um sich dort auszukurieren.

Wann muss ein Attest vorgelegt werden und was müssen kranke Arbeitnehmer noch beachten?

RA Tobias Klingelhöfer: Dies hängt in erster Linie von den Vereinbarungen im Arbeits- oder Tarifvertrag o.ä. ab. Arbeitgeber dürfen schon am ersten Fehltag ein Attest verlangen, aber dazu müssen sie gegebenenfalls ihre Mitarbeiter extra auffordern. Gesetzlich gilt: Spätestens am vierten Tag der Erkrankung muss dem Chef eine ärztliche Bescheinigung vorgelegt werden. Abschließend sollten längerfristig kranke Arbeitnehmer wissen: Wer länger als sechs Wochen krank ist, bekommt von seiner Krankenkasse für maximal eineinhalb Jahre nur noch 70 Prozent seines Nettoehaltes.

Pressekontakt:

Brigitta Mehring
- Konzernkommunikation -
Fachpresse / Kunden PR
Telefon: 0211 / 963 - 2560
Fax: 0211 / 963 - 2025
E-Mail: brigitta.mehring@arag.de

Unternehmen:

ARAG SE
ARAG Platz 1
40472 Düsseldorf

Internet: www.arag.de
Twitter: www.twitter.com/ARAG

Über ARAG SE

Der ARAG Konzern ist das größte Familienunternehmen in der deutschen Assekuranz. Die ARAG versteht sich als vielseitiger Qualitätsversicherer. Neben ihrem Schwerpunkt im Rechtsschutzgeschäft bietet sie ihren Kunden bedarfsorientierte Produkte und Services aus einer Hand auch über die leistungsstarken Tochterunternehmen im deutschen Komposit-, Kranken- und Lebensversicherungsgeschäft sowie die internationalen Niederlassungen, Gesellschaften und Beteiligungen in 13 weiteren europäischen Ländern und den USA – viele davon auf führenden Positionen in ihrem jeweiligen Rechtsschutzmarkt. Mit 3.600 Mitarbeitern erwirtschaftet der Konzern ein Umsatz- und Beitragsvolumen von mehr als 1,5 Milliarden €.



MACHT STARK