

Steuertipp 2/2015

Fotografieren krankgeschriebener Mitarbeiter

Darf der Arbeitgeber einen krankgeschriebenen Mitarbeiter fotografieren?

Wer Privatpersonen fotografieren will, benötigt dafür grundsätzlich deren Zustimmung. Das gilt aber dann nicht, wenn der Arbeitgeber einen krankgeschriebenen Arbeitnehmer bei Arbeiten erwischt, die man normalerweise nur gesund ausüben kann, und davon Fotos macht.

Ein Arbeitnehmer hat sein Auto an einer Waschanlage gereinigt, obwohl er von einem Neurologen krankgeschrieben war. Dabei hat ihn sein Abteilungsleiter beobachtet. Dieser machte drei Fotos von dem Arbeitnehmer mit dem Mobiltelefon. Damit wollte er die gute körperliche Verfassung seines angeblich arbeitsunfähigen Mitarbeiters dokumentieren. Als dieser ihn entdeckte, kam es zu einer körperlichen Auseinandersetzung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Wegen des tätlichen Angriffs auf den Vorgesetzten wurde dem Arbeitnehmer fristlos gekündigt.

Der Arbeitnehmer erhob Kündigungsschutzklage und beantragte gleichzeitig eine einstweilige Verfügung gegen den Arbeitgeber. Damit wollte er verhindern, dass die Fotos an die Öffentlichkeit gelangen. Auch wollte er sich vor weiteren unberechtigten Aufnahmen schützen.

Entscheidung

Mit seinem Antrag auf einstweilige Verfügung scheiterte der Arbeitnehmer vor dem Landesarbeitsgericht Mainz. Die Begründung der Richter: Der Abteilungsleiter hat nicht rechtswidrig gehandelt, als er den Kläger an der Autowaschanlage mit seiner Handykamera fotografierte. Zwar sei das Fotografieren ein Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers, das auch das Recht am eigenen Bild beinhaltet. Allerdings war ein Eingriff in dieses Recht gerechtfertigt, da hier schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers überwogen. Aus dessen Sicht bestand nämlich der konkrete Verdacht, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit lediglich vorgetäuscht haben könnte.

Der Beweiswert einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kann durch andere Tatsachen mehr oder weniger entwertet werden. Deshalb hatte der Abteilungsleiter das berechnigte Interesse, die Aktivitäten des Klägers an der Waschanlage zu Beweiswecken zu fotografieren.

Der Eingriff in das Persönlichkeitsrecht war hier auch nicht schwerwiegend. Zum einen hat der Vorgesetzte die Tätigkeiten seines Mitarbeiters an der Waschanlage, die öffentlich zugänglich war, unmittelbar persönlich beobachtet; damit hätte er im Kündigungsschutzprozess als Augenzeuge zur Verfügung gestanden. Zum anderen stellt die Speicherung der Fotos keinen unverhältnismäßigen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht dar.

Die Wiederholungsgefahr, die für den Erfolg des Eilantrags erforderlich ist, ist hier ebenfalls nicht gegeben. Denn es liegen keine Anhaltspunkte dafür vor, dass das Unternehmen dem Arbeitnehmer weiterhin nachstellen oder fotografieren wollte.