

Kontrolle signalisieren

Überwachung krankgeschriebener Mitarbeiter häufig rechtswidrig

Von Christine Speckner

Jetzt haben wir den Beweis!“ sagte neulich die Chefin einer kleinen Bäckerei. Eine Mitarbeiterin war während ihrer Krankmeldung gesehen worden, wie sie ihren privaten Umzug machte. Eine Kollegin hatte heimlich fotografiert, wie die Krankgeschriebene tatkräftig Möbel in den Transporter hob. Für die Arbeitgeberin ein klarer Fall von Betrug. Denn schon länger vermutete sie, dass die Angestellte ihre Arbeitsunfähigkeit nur vortäuschte. „Der werden wir fristlos kündigen“, sagt die Chefin. Doch darf sie das?

Fotos und Videos rechtlich kritisch

Selbst bei einem konkreten Verdacht sollte man Mitarbeiter keinesfalls mit zufälligen Fotos oder Videos aus dem privaten Bereich konfrontieren, sagt Ute Sagebiel-Hannich. Die Rechtsanwältin und Geschäftsführerin des Bäckerinnungsverbands Baden sieht darin eine mögliche Verletzung des Per-

Will man sich von Mitarbeitern trennen, wird manchmal zur „Flucht“ in die betriebsbedingte Kündigung gegriffen. Doch das ist jedoch gerade für handwerkliche Betriebe im Gegensatz zur Industrie in der Regel nicht zu realisieren. „Zudem werden wie auch immer geartete Abfindungen in unseren Betrieben nicht als moderat empfunden“, weiß Sagebiel-Hannich.

Besser ist in Zweifelsfällen der Hausbesuch mit Blumenstrauß, um sich nach dem Gesundheitszustand des Arbeitnehmers freundlich zu erkundigen. Auf jeden Fall sollte man nach der Erkrankung immer ein Rückkehrgespräch führen, bevor der Arbeitnehmer die Arbeit wieder aufnimmt. Das Gespräch kann durchaus kurz sein. Wichtig sei es, Kontrolle zu signalisieren, betont die Rechtsexpertin. Auf keinen Fall sollte man diese Gespräche alleine führen. Zeugen sind wichtig. Das kann ein anderer Mitarbeiter sein oder in kleinen Betrieben auch ein Familienmitglied.

Hat der Arbeitgeber Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit eines Mitarbeiters kann er auch sofort den medizinischen Dienst der Krankenkasse einschalten. Dieser ist dann gesetzlich verpflichtet, die Arbeitsunfähigkeit zu überprüfen.

„Man kann im Rückkehrgespräch darauf hinweisen, dass man sich veranlasst sah, den medizinischen Dienst zu kontaktieren“, erklärt Sagebiel-Hannich. Dieser erkundigt sich beim behandelnden Arzt oder der Arbeitnehmer muss sich persönlich vorstellen. Selbst wenn der behandelnde Arzt die bescheinigte Arbeitsunfähigkeit kaum infrage stellen wird, lohnt sich dies. Denn häufen sich die Krankmeldungen und damit die Kontaktaufnahmen durch den medizinischen Dienst, bleibt dies nicht verborgen.

Erhärtet sich der Verdacht, dass der Angestellte längere Zeit blau macht, kann der Betrieb als letztes Mittel die Entgeltfortzahlung verweigern. Damit riskiert er zwar, dass der Angestellte den Lohn gerichtlich einklagt. Auf der anderen Seite muss dieser vor Gericht Stellung nehmen zum konkreten Verdacht der Vortäuschung.

Verweigerung der Entgeltfortzahlung

Damit sich die Fronten gar nicht erst verhärten, hilft oft ein einfacheres und wirkungsvolles Mittel: Das betriebliche Gesundheitsmanagement. Die Innungskrankenkasse bietet dazu Seminare, in denen Arbeitgeber lernen, wie sie die Gesundheit ihrer Mitarbeiter fördern. Dadurch steigt deren Motivation, das Betriebsklima verbessert sich und das Personal ist seltener krank.

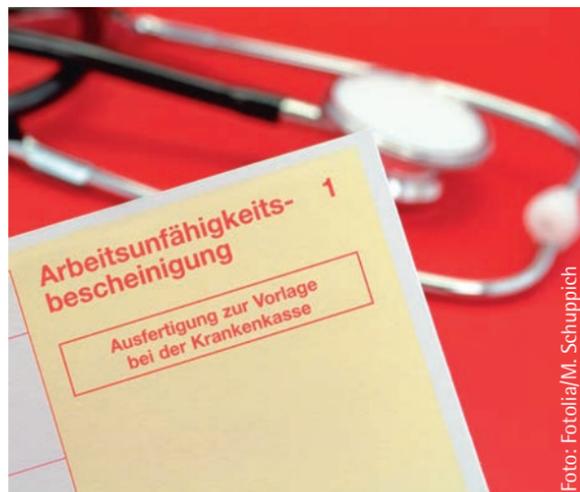


Foto: Fotolia/M. Schuppich

sönlichkeitsrechts. Je nach Art der Erkrankung wäre es der genannten krankgeschriebenen Mitarbeiterin unter Umständen sogar erlaubt gewesen, umzuziehen. „Bei einer psychischen Erkrankung wäre dies je nach Diagnose kein Hinderungsgrund“, so Sagebiel-Hannich. Die fristlose Kündigung wäre also womöglich rechtswidrig. Besser sei es, die Arbeitnehmerin mit der Zufallsbeobachtung der Kollegin zu konfrontieren. Nach der Anhörung kann der Arbeitgeber gegebenenfalls kündigen, wenn nicht sogar daraufhin die Trennung via Aufhebungsvertrag möglich ist.

In einem Urteil vom 19. Februar 2015 hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass die Überwachung und die Aufnahmen einer krankgeschriebenen Sekretärin rechtswidrig seien, weil der Verdacht nicht auf konkreten Tatsachen beruhte. Außerdem bestätigte das Gericht die Vorinstanz, die der Frau ein Schmerzensgeld von 1000 Euro zugesprochen hatte. Das Urteil zeigt: Man sollte nie ohne dringenden Verdacht krankgeschriebene Arbeitnehmer überwachen. Und selbst dann kann der Schuss nach hinten los gehen.

BÄCKER AUFGEPASST!

Rezept mit CALIFORNIA RAISINS entwickeln und Kalifornien-Reise oder iPad gewinnen.



UND SO GEHT'S:

1. 1 kg CALIFORNIA RAISINS kostenlos bestellen
2. Kreativ werden, Rezept schreiben und bis zum 30. Juni 2015 einsenden
3. Gewinnen

Einzige Voraussetzung:

CALIFORNIA RAISINS sind Bestandteil Ihres innovativen Rezepts!

Ob Rosinenbrötchen, Käsekuchen oder etwas völlig Neues – Hauptsache nicht „altbacken“!

Unter allen Einreichungen ermittelt eine fachkundige Jury, u. a. mit dem Back-Weltmeister Siegfried Brenneis und Allgemeine Bäckerzeitung, drei Gewinner.

1. und 2. Preis: Reise nach Kalifornien oder iPad
3. Preis: iPad

Weitere Infos unter:

<http://rezeptwettbewerb.californiaraisins.de>

Fordern Sie jetzt Ihre CALIFORNIA RAISINS an:

Raisin Administrative Committee
c/o MPR Dr. Muth Public Relations GmbH
Warburgstraße 36 · 20354 Hamburg
Tel.: 040 42 92 40-0
Mail: info@californiaraisins.de

