

## **10. Oktober 2014 Arbeitsrecht: Zulässigkeit von Handyfotos durch den Arbeitgeber**

Zu Beweiszwecken kann das Fotografieren oder Filmen des Arbeitnehmers mit dem Handy durch den Arbeitgeber im Einzelfall zulässig sein.

### **1. Was war passiert?**

Der spätere Kläger war seit 12 Jahren im Produktionsbetrieb des Beklagten beschäftigt.

Als er einmal arbeitsunfähig krankgeschrieben war, traf sein Vorgesetzter ihn zufällig an einer Waschanlage an. Dort wusch der Kläger sein Auto.

Der Vorgesetzte fertigte dann Aufnahmen mit seiner Handykamera, die den Mitarbeiter beim Autowaschen zeigten. Herüber kam es zwischen den Parteien zum Streit, welcher in einer tätlichen Auseinandersetzung endete.

Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis fristlos. Er begründete diese Kündigung mit der tätlichen Auseinandersetzung.

Im Eilverfahren ging der Kläger gegen die Verwendung der Fotos in dem anhängigen Kündigungsschutzprozess vor. Er versuchte im Rahmen der einstweiligen Verfügung zu erwirken dass es seinem Vorgesetzten untersagt ist, ihn ohne seine Einwilligung zu filmen, zu fotografieren und/oder ihm heimlich nachzustellen und/oder ihn heimlich zu kontrollieren. Zudem verlangte er die Löschung sämtlicher aufgenommenen Foto- und Filmaufnahmen.

### **2. Die Entscheidung**

Das LAG Mainz wies den Antrag des Klägers zurück, da es die aufgenommenen Fotos nicht als rechtswidrig ansieht. Der Kläger sei weder in seiner Intim-, noch in seiner Privatsphäre verletzt worden. Das Recht am eigenen Bild gelte nicht schrankenlos.

# GRUNDMANN HÄNTZSCHEL RECHTSANWÄLTE

Gustav-Adolf-Straße 17  
04105 Leipzig  
Telefon: 0341/2 15 39 46  
Telefax: 0341/2 15 39 84  
post@hgra.de  
www.hgra.de

Die Abwägung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers mit den Interessen des Arbeitgebers ist eine Frage des Einzelfalls. Diese Abwägung ist im einstweiligen Verfügungsverfahren zu Lasten des Arbeitnehmers ausgefallen.

Zu Beweiszwecken seien die hier gefertigten Aufnahmen gerechtfertigt gewesen, da eine vorgetäuschte Erkrankung hier zumindest möglich erschien.

Das LAG Mainz hat allerdings darauf hingewiesen, dass die Frage, ob die Fotos im Kündigungsschutzverfahren als Beweismittel verwertet werden dürfen, nicht zur Entscheidung anstand. Dies bliebe dem Kündigungsstreit vorbehalten.

### **3. Praxishinweis**

Dieses Urteil soll nicht den Eindruck erwecken, dass nunmehr die detektivische Überwachung von kranken Arbeitnehmern gerechtfertigt ist. Dies kann - je nach den Umständen - einen unzulässigen Verstoß gegen das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers darstellen.

In Fällen wie dem vorliegenden ist die Sache klarer: Hier waren sich die Vorgesetzter und Mitarbeiter rein zufällig an der Waschanlage begegnet. Deshalb und aufgrund eines nicht von der Hand zu weisenden Verdachts vorgetäuschter Krankheit, verhielt sich der Arbeitgeber arbeitsrechtlich korrekt.

(LAG Mainz v. 11.07.2013, 10 SaGa 3/13).

§§ 823 Abs. 1 , 1004, Abs. 1 Satz 2 BGB analog i.V.m. Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG