

CHECKLISTE FÜR ARBEITGEBER: Wichtiges zur Überwachung am Arbeitsplatz

Reform des Datenschutzes ab 1. September 2009

Die Überwachung von Mitarbeitern und Arbeitnehmern – ein Interessenkonflikt

Die vergangenen „Skandale“ um die Überwachung und Ausspähung von Mitarbeitern selbst großer Konzerne hat den Gesetzgeber zu einer Reform veranlasst, die am 01.09.2009 in Kraft getreten ist.

Da die Reform durch missverständliche Formulierungen zu Unsicherheit geführt hat, stellt sich für viele Führungskräfte auch kleinerer Unternehmen die Frage, ob und in welchem Umfang sie jetzt noch die Arbeit ihrer Mitarbeiter kontrollieren können und vor allem dürfen.

Bei dieser Fragestellung konkurrieren nach wie vor der Reform zwei Interessenlagen: Das **Interesse des Arbeitgebers**, sich der zuverlässigen und loyalen Arbeitsweise der Mitarbeiter zu versichern und das grundgesetzlich geschützte **Recht des Arbeitnehmers** auf Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts und des Brief-, Post- und Fernmeldegeheimnisses.

Diese Checkliste soll als Leitfaden für die technischen Möglichkeiten sowie die rechtliche Zulässigkeit von Methoden zur Mitarbeiterüberwachung dienen – zwei Felder, die bisweilen stark auseinandergehen.

Oft erlebt, nicht gern gesehen: Die private Nutzung von Computern und E-Mails

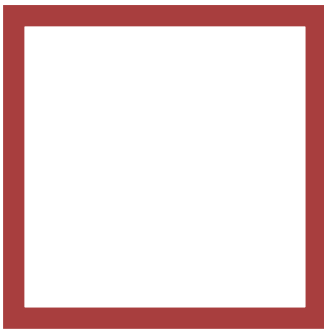
Die technische Entwicklung im Bereich des Internets macht selbstverständlich auch vor den Arbeitsplätzen nicht Halt. Oftmals nutzen Mitarbeiter diese Möglichkeit nicht ausschließlich für dienstliche Zwecke, was zu Lasten des Unternehmens geht.

a) Was ist technisch möglich?

- **Ausspähung** einer Vielzahl von **PC-Aktivitäten** (online sowie offline) durch speziell entwickelte Überwachungsprogramme (Keylogger, Analysetools)
- Überwachung des **elektronischen Schriftverkehrs**, dienstlich oder privat
- Analyse der **Internetnutzung** (Überwachung besuchter Internetseiten, genutzter Suchmaschinen etc.)

b) Was ist rechtlich erlaubt?

- Im **Arbeitsvertrag** darf die private Nutzung des Internets untersagt werden
- Eine **stichprobenartige Kontrolle** dieses Verbotes ist – gerade bei Missbrauchsverdacht – zulässig



- Eine Missachtung des Verbots kann, je nach Schwere, ein Grund für eine **außerordentliche Kündigung** ohne vorherige Abmahnung sein.
- Ist die private Nutzung erlaubt, so ist eine Kontrolle nicht mehr zulässig. Dies ist jedoch kein Freibrief für eine ausschweifende Nutzung!
- Bei der Überwachung von **E-Mails** ist zwischen **privaten** und **dienstlichen** Mails zu unterscheiden! Dienstliche E-Mails werden Geschäftsbriefen gleichgesetzt und dürfen daher selbstverständlich inhaltlich kontrolliert werden. Private E-Mails jedoch dürfen **inhaltlich** mit Rücksicht auf die Rechte und Interessen des Mitarbeiters nicht oder nur in einzelnen Ausnahmefällen kontrolliert werden. Erlaubt ist unter Umständen nur eine Überwachung der **formellen** Seite des elektronischen Schriftverkehrs. Das bedeutet, dass die Erfassung der Verbindungsdaten dienstlicher E-Mails immer möglich, aber die Erfassung der Verbindungsdaten privater E-Mails nur unter bestimmten Voraussetzungen gestattet ist.

Achtung! Eine **permanente Überwachung** der Internetaktivität ist nicht erlaubt!

Geschäfte machen bedeutet kommunizieren: Telefonieren darf kontrolliert werden

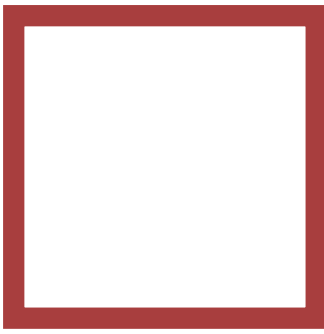
Die meisten Arbeitsplätze sind heutzutage mit Telefonen ausgestattet, damit der jeweilige Mitarbeiter die erforderliche Kommunikation zur Erledigung seiner Aufgabe führen kann. Aber auch ein simples **Telefon am Arbeitsplatz birgt Missbrauchspotenzial**, so dass ein Arbeitgeber ein Interesse an der Überwachung haben kann.

a) Was ist technisch möglich?

- Telefonate können **abgehört und aufgezeichnet** werden
- **Verbindungsdaten** (Datum, Uhrzeit, Anrufzeit und –dauer) können eingesehen werden

b) Was ist rechtlich erlaubt?

- Die Verbindungsdaten von Telefonaten dürfen im Rahmen einer **Wirtschaftlichkeitskontrolle** durch den Arbeitgeber grundsätzlich eingesehen werden.
- Die Erhebung von Daten, die die Identifizierung des/der angerufenen Personen zulassen, sind ausschließlich **im Rahmen einer Missbrauchskontrolle** zulässig!
- Das (heimliche) **Mithören und Aufzeichnen von Telefonaten** der Mitarbeiter ist – gleichgültig ob dienstlich oder privat geführt – **grundsätzlich nicht erlaubt**. Eine Ausnahmeregelung kann in bestimmten Unternehmensgebieten bestehen, in denen die Telefonate zu Beweis- und/oder Schulungszwecken aufgenommen werden – jedoch muss in solchen Fällen das Einverständnis der telefonierenden Personen eingeholt werden.



Wenn ein Arbeitgeber seine Mitarbeiter per Video überwachen lässt ...

Als klassische Methode der Mitarbeiterüberwachung könnte ein Arbeitgeber seine Mitarbeiter durch die Aufzeichnung von Videos überwachen, um sich einen etwaigen Verdacht einer Straftat, aber auch die Gewissenhaftigkeit der Arbeitsweise seiner Mitarbeiter durch Auswertung des Bildmaterials bestätigen zu lassen.

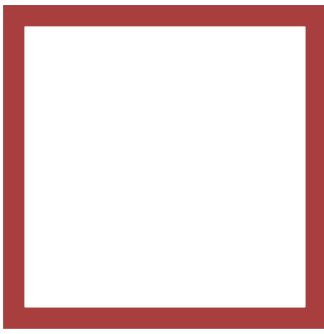
a) Was ist technisch möglich?

- offene und verdeckte Überwachung durch Videoaufnahmen
- permanente und zeitlich begrenzte Überwachung
- Überwachung in Arbeitsräumen und Sozialräumen (Pausenräume, Toiletten, Umkleiden etc.)

b) Was ist rechtlich erlaubt?

- **In öffentlich zugänglichen Räumlichkeiten** (Supermärkte etc.) ist eine **offene Videoüberwachung**, zum Beispiel für die Wahrung des Hausrechts zulässig, wenn schutzwürdige Interessen des Arbeitnehmers nicht überwiegen. Hierbei muss die Videoüberwachung deutlich gekennzeichnet sein.
- **In nicht öffentlich zugänglichen Räumen** (Arbeitsräumen, Produktionshallen, Büros etc.) ist stets das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Mitarbeiters zu berücksichtigen!
- Eine **offene Überwachung** kann unter bestimmten Voraussetzungen erlaubt sein, eine Überwachung einzelner Mitarbeiter in ihren Büroräumen geht jedoch zu weit.
- Eine **verdeckte Überwachung** von Mitarbeitern durch Videoaufnahmen ist nur bei dem konkreten Verdacht einer Straftat gegen den Arbeitgeber oder andere Mitarbeiter zulässig – das Interesse der Funktionsfähigkeit des Betriebes kann hier dem Persönlichkeitsrecht des Mitarbeiters übergeordnet sein. Hier raten wir dringend, sich durch Einschaltung eines Anwaltes rechtlich abzusichern. Dieser kann dann zusammen mit den Ermittlungsbehörden eine rechtlich fundierte Entscheidung treffen. Vor allem aber müssen die Gründe für den Verdacht gegen den Mitarbeiter schon im Vorfeld sorgfältig dokumentiert werden.
- Die **Überwachung von Sozialräumen** (Duschen, Schlafräumen, Toiletten etc.) **ist nicht erlaubt** und kann unter Umständen strafrechtlich verfolgt werden.

Achtung! Eine präventive und generelle Überwachung von Mitarbeitern durch Videoaufnahmen ist in jedem Fall verboten!



Wie weit darf der Arbeitgeber gehen? Wenn private Ermittler ins Spiel kommen

Der klassische Fall: **Ein Mitarbeiter meldet sich auffällig häufig krank**. Um die Angaben des Arbeitnehmers zu überprüfen, heuert der Arbeitgeber private Ermittler an, um sich von deren Richtigkeit zu überzeugen. Neben diesem Standardbeispiel sind weitere Fälle denkbar, in denen der Arbeitgeber ein Interesse daran hat, den Arbeitnehmer durch private Ermittler überwachen zu lassen (Stichwort „Geheimnisverrat“).

a) Was ist möglich?

■ **Private Agenturen** bieten heutzutage eine „**Rundumobservation**“ von Zielpersonen/Arbeitnehmern an, um Beweise für eventuelle Missbrauchsfälle zu sammeln.

b) Was ist rechtlich erlaubt?

- Eine **Überwachung** von Arbeitnehmern **durch private Ermittler** ist **grundsätzlich zulässig**. Die Intimsphäre des überwachten Arbeitnehmers darf durch die Überwachung jedoch nicht berührt werden!
- Auch eine Überwachung des Arbeitnehmers bei einem Verdacht auf Geheimnisverrat ist zulässig und kann unter Umständen sogar einen **Regressanspruch** bezüglich der Aufwendungen des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer zur Folge haben (Kosten der Überwachung)

Achtung! Bei der Überwachung von Mitarbeitern durch private Ermittler sollte nur auf absolut **seriöse Unternehmen** zurückgegriffen werden!

Das sollten Sie beachten:

Tipp 1: Das Privatleben ist tabu!

Die Freizeit des Arbeitnehmers ist durch das Persönlichkeitsrecht geschützt und darf grundsätzlich nicht kontrolliert werden!

Tipp 2: Dokumentation von Verdachtsmomenten

Vor dem Einsatz von Überwachungsmaßnahmen sollten die Gründe für diese unbedingt dokumentiert werden. Nur wenn der Verdacht gegen Arbeitnehmer dokumentiert ist, kann die Überwachung einer rechtlichen Prüfung standhalten!

Tipp 3: Professioneller Rat!

Der Datenschutz von Mitarbeitern unterliegt gerade nach der Reform einer Einzelfallbetrachtung. Dies hat zur Folge, dass die rechtliche Zulässigkeit von Überwachungsmaßnahmen häufig schwer zu durchschauen ist. Bei Unklarheiten sollte daher stets professioneller Rat – beispielsweise durch einen Fachanwalt für Arbeitsrecht – eingeholt werden.

Tipp 4: Medizinischer Dienst der Krankenkassen

Ein Arbeitgeber darf eine Krankmeldung seines Arbeitnehmers, der er nicht traut, durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen kontrollieren lassen.