

MITARBEITERKONTROLLE/MITARBEITERÜBERWACHUNG - WAS IST ERLAUBT ?



Software für das Überwachen von E-Mails. Programme, die jede Eingabe der Tastatur aufnehmen. Kameras in Geschäften. GPS-Tracker im Smartphone. Dank moderner Technik haben Unternehmen eine ganze Reihe an Möglichkeiten, ihre Mitarbeiter zu überwachen. Dafür gibt es aber sehr enge Grenzen, die durch die EU-Datenschutzgrundverordnung festgelegt wurden.

Was darf überwacht werden?

Grundsätzlich dürfen Unternehmen kontrollieren, ob Mitarbeiter ihre Arbeit entsprechend der Vorgaben und ohne Fehler erledigen. Beispielsweise können dies Verpackungsarbeiten in einem Logistikzentrum sein, die per Kamera aufgenommen werden. Wenn es ein öffentlicher zugänglicher Raum wie in einer Bank ist, darf der Arbeitgeber dies überwachen. Hier besteht ein berechtigtes Interesse. Auch Kundengespräche in der Einarbeitungszeit dürfen zu Kontrollzwecken aufgenommen werden. Zu den erlaubten Überwachungsmethoden gehört auch die altbekannte Stechuhr zur Anwesenheitskontrolle. Für diese Art der Überwachung ist auch kein besonderer Anlass oder auch der Verdacht auf Fehler bei der Arbeit nötig.

Wo sind die Grenzen?

Dies liegt die Datenschutzgrundverordnung fest. Einfach gesagt regelt das den Schutz der Persönlichkeitsrechte. Die gelten auch bei der Arbeit am Firmencomputer. So darf der Geschäftsführer nicht heimlich Mails lesen, die Computernutzung überwachen, die Wege des Außendienstlers über dessen Smartphone auslesen lassen oder Kameras in den Büros installieren. Dennoch gibt es Ausnahmen, etwa wenn Straftaten begangen werden oder etwas ähnlich Gravierendes passiert. Wenn ein Mitarbeiter beispielsweise illegal Filme oder Musikdateien über den Arbeitsrechner herunterlädt, darf der Arbeitgeber ohne Ankündigung die Nutzung des Rechners überwachen. Hat ein Unternehmen Anhaltspunkte für den Verrat von Betriebsgeheimnissen, könnte auch der Einsatz von Spähprogrammen erlaubt sein. Die Erlaubnis gilt aber nur, wenn es keine anderen, die Privatsphäre weniger beeinträchtigenden Mittel gibt.

Mitarbeiter kontrollieren geht grundsätzlich nur mit der Einwilligung des Arbeitnehmers

Selbst wer ein reines Gewissen hat, wird nicht gerne verdächtigt. Doch immer mehr Unternehmen greifen wegen großem Schwund bei Waren oder Materialien, zu Überwachungs- und Kontrollaktionen. Was ist hier rechtlich tolerabel? Wegen des Grundrechts auf Unverletzlichkeit der Person und Freiheit (Art. 2 Abs. 2 GG) sind, neben einer generell zulässig anzusehenden Ausweiskontrolle, -äußerliche Kontrollen des Arbeitnehmers -und der von ihm mitgeführten Gegenstände (z.B. durch Öffnen der Tasche) -grundsätzlich nur mit der Einwilligung des Arbeitnehmers zulässig -allerdings auch durch eine Betriebsvereinbarung erfolgen kann -Ausnahme: Kontrolle ist gesetzlich vorgeschrieben.

Im Rahmen der Güterabwägung mit dem, durch die Verfassung geschützten Rechte der Arbeitnehmer muss ein substantiierbares Gegeninteresse des Arbeitgebers vorliegen, d.h. es müssen sich schwerwiegende Diebstähle, andere strafrechtlich relevante Sachverhalte bzw. arbeitsrechtliche Pflichtverletzungen ereignet haben, die bisher nicht aufgeklärt werden konnten.

Mitarbeiter kontrollieren bei Verdachtsfall

Ein konkreter Verdacht ist nur dann gegeben, wenn ein Einsteckvorgang beobachtet wurde. Auch Anzeichen für einen vollendeten Diebstahl, Diebesgut sichtbar, können einen hinreichenden Verdacht begründen. Immer ist das Herbeirufen der Polizei vorzuziehen, denn Festhalten oder Durchsuchen ohne Einwilligung und ohne konkreten Tatverdacht durch betriebliche/private Sicherheitskräfte erfüllt schnell den Straftatbestand der Nötigung (§ 240 StGB) oder in schweren Fällen der Freiheitsberaubung (§ 239 StGB)

Was gilt für „privates“ Surfen?

Wenn am Arbeitsplatz privates Surfen nicht erlaubt ist, darf der Geschäftsführer das auch überwachen. Das gilt als Arbeitszeitbetrug und für den darf der Arbeitgeber auch Beweismittel sammeln. Hat ein Unternehmen die private Nutzung der Computer allerdings ausdrücklich gestattet oder zumindest ohne Anmerkungen geduldet, ist selbst eine stichprobenhafte Überwachung nicht erlaubt.

Was ist „privat“, was „dienstlich“?

In der Praxis ist die Trennlinie zwischen privat und dienstlich offenbar nicht immer ganz zu ziehen. Regelmäßig landen daher Fälle vor den Arbeitsgerichten, in denen es um Kontrollbefugnisse der Geschäftsführung geht.

Beispiel: Ein Unternehmen setzt einen sogenannten „Keylogger“ ein. Mit der Software können Tastatureingaben an einem Computer aufgezeichnet werden. Die Spähsoftware wurde als massiven Eingriff in die Persönlichkeitsrechte von Arbeitnehmer gewertet. Der Arbeitgeber müsse andere Wege finden, die Persönlichkeitsrechte nicht einzuschränken. Das könnte auch eine Aufteilung von Zugängen in einen privaten und dienstlichen sein. Bei rein dienstlichem Zugang dürfen dann laut Arbeitsrechtlern beispielsweise Verbindungsdaten ausgewertet werden.

Welche Strafen drohen?

Verstoßen Arbeitgeber gegen das Datenschutzgesetz, dürfen sie die so gewonnen Beweise nicht gegen ihre Mitarbeiter einsetzen. Nach der EU-Datenschutzgrundverordnung (DSVGO) drohen Geschäftsführer in diesen Fällen auch harte Strafen. Zudem kann der Arbeitnehmer Schadensersatz verlangen.