

Arbeitnehmerüberwachung – was ist erlaubt?

*von Ralph Jürgen Bährle, Rechtsanwalt,
Bährle & Partner, Mannheim/Nothweiler*

Darf ein Arbeitgeber seine Mitarbeiter überhaupt überwachen oder ist dies grundsätzlich verboten? Wenn ja, in welchem Umfang darf sich die Überwachung bewegen und mit welchen Mitteln darf sie erfolgen?

Fragen, die sich so mancher Unternehmer stellt, wenn wieder von einem Datenschutzskandal in einem Unternehmen oder einer Behörde berichtet wird.

Gründe für Kontrollen

Kein Unternehmen möchte Opfer von Korruption, Datenklau oder betrügerischen Taten werden. Derartiges sollte schon im Keim erstickt werden, was aber nur möglich ist, wenn der Unternehmer Kenntnis von geplanten illegalen Aktivitäten Dritter oder von Mitarbeitern gegenüber seinem Unternehmen erhält. Nun liegt es angesichts einer fortschreitenden Vernetzung von Daten und moderner Technik nahe, mit einer Vorratsdatenspeicherung zu beginnen oder vorhandene Daten präventiv abzugleichen, um für den Ernstfall gewappnet zu sein.

Aber Vorsicht: Schnell werden dabei Rechte Dritter – der Arbeitnehmer, des Betriebsrats oder von Kunden – verletzt. Die rechtliche Zulässigkeit von Präventivkontrollen mit technischen Mitteln ist problematisch, da es an einem konkreten Verdacht einer strafbaren Handlung fehlt, der ein derartiges Vorgehen rechtfertigen könnte.

Mitarbeiterüberwachung

Der Arbeitgeber darf kontrollieren, ob der Mitarbeiter den Arbeitsvertrag und die vereinbarten Arbeitsbedingungen einhält. D. h. es darf – auch mit technischen Mitteln – überwacht werden, wann der Mitarbeiter zur Arbeit erscheint, seinen Arbeitsplatz während der Arbeitszeit verlässt und in welcher Qualität und ggf. Quantität er Arbeitsergebnisse abliefert.

Beim Einsatz von Kontrollmaßnahmen hat der Arbeitgeber

- das allgemeine Persönlichkeitsrecht sowie das informationelle Selbstbestimmungsrecht der Arbeitnehmer (Art. 1 GG) zu wahren
- Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach dem BetrVG zu beachten und
- die Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes oder andere spezialgesetzliche Datenschutzregelungen einzuhalten.

Ein spezielles Arbeitnehmerdatenschutzgesetz gibt es (derzeit) nicht.

Verstößt der Arbeitgeber mit seinen Kontrollmaßnahmen gegen diese Schutzvorschriften, führt dies zur Unzulässigkeit der Überwachungsmaßnahmen. D. h. deren Ergebnisse dürfen nicht verwertet werden. Außerdem drohen dem Arbeitgeber

- Schadenersatzansprüche und Unterlassungsansprüche des betroffenen Mitarbeiters
- Unterlassungsansprüche des Betriebsrats
- eine Störung des Betriebsfriedens sowie
- ein Imageschaden in der Öffentlichkeit, wenn der Fall publik wird,

Vor jeder Überwachungsmaßnahme sollte der Arbeitgeber daher

- prüfen, ob die in Aussicht genommene Maßnahme rechtlichen Bedenken begegnet.
- den Betriebsrat in die Entscheidung über die Überwachungsmaßnahme und deren Umsetzung einbeziehen.
- prüfen, ob und inwieweit eine Information der Mitarbeiter über die Kontrollmaßnahmen deren Effizienz beeinträchtigt.

Gesetzliche und von Gerichten entwickelte Grundlagen

Neben den o. g. gesetzlichen Regelungen, die den Rahmen für Kontrollen des Arbeitgebers bei seinen Mitarbeitern vorgeben, gibt es keine gesetzlichen Bestimmungen, die eine Kontrollmaßnahme abschließend erlauben oder verbieten. Um sich abzusichern, kann der Arbeitgeber „nur“ auf die bislang ergangene Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zu Überwachungsmaßnahmen zurückgreifen. Diese hat allerdings den Nachteil, dass sie der technischen Entwicklung „hinterherhinkt“. Die Rechtsprechung ist daher auf ihre allgemeinen Grundzüge zurückzuführen und nur diese können auf neue technische Möglichkeiten der Überwachung übertragen werden.

Bitte beachten Sie: Die Maßstäbe der Arbeitsgerichte sind strenger, wenn es sich um eine heimliche Überwachung handelt.

An den Urteilen des BAG, die zur Videoüberwachung von Arbeitnehmern ergangen sind (BAG vom 27.03.2003, 2 AZR 51/02 und BAG vom 14.12.2004, 1 ABR 34/03) , lassen sich folgende Grundsätze aufstellen:

1. Eine heimliche Überwachung ist nur zulässig, wenn
 - der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zulasten des Arbeitgebers besteht,
 - weniger einschneidende Mittel zur Aufklärung des Verdachts nicht zur Verfügung stehen oder ausgeschöpft sind
 - die verdeckte Überwachung praktisch das einzige verbleibende Mittel darstellt und
 - sie nicht insgesamt unzulässig ist.
2. Eine offene, für alle erkennbare Überwachung ist dagegen im Einzelfall zulässig, wenn und solange
 - sie einen legitimen Zweck verfolgt,
 - die Mitarbeiter nicht nur schikanieren oder unter Beobachtungsdruck setzen soll und
 - die Maßnahme verhältnismäßig ist.
3. Bei öffentlichen Räumen müssen bei einer Videoüberwachung außerdem die §§ 6a, 6b BDSG eingehalten werden.

4. Der Betriebsrat oder Personalrat – sofern ein solcher im Unternehmen besteht – muss nach § 87 Absatz 1 Nr. 6 BetrVG beteiligt werden. Betriebsrat und Arbeitgeber müssen eine Betriebsvereinbarung über die Rahmenbedingungen der Kontrollmaßnahme abschließen. Erst danach darf mit der Einrichtung der Überwachungsmaßnahmen begonnen werden.

Bitte beachten: Auch eine in einer Betriebsvereinbarung vereinbarte Kontrollmaßnahmen kann unzulässig sein, wenn sie nicht die oben unter Ziffer 1 und 2 beschriebenen Grundsätze beachtet.

Zustimmung des Arbeitnehmers

Willigt der betroffene Arbeitnehmer in eine Datenspeicherung und / oder Datenverarbeitung ein, ist eine Überwachung zulässig (§ 4 BDSG). Je nach Anlass der geplanten Überwachungsmaßnahme kann es daher sinnvoll sein, die Arbeitnehmer einzubeziehen, Sinn und Zweck der Kontrolle zu erklären und sich von jedem einzelnen Arbeitnehmer die Zustimmung zur konkreten Überwachungsmaßnahmen geben zu lassen.

Arbeitnehmerüberwachung – was ist erlaubt? : erschienen in: Das Recht der Wirtschaft (RdW), Steuer- und Rechtsfragen in Kurzberichten, Heft 23/24, 2009, Seite XV ff.; Herausgeber: Richard Boorberg Verlag, Stuttgart

Dieser Beitrag sowie die Zeitschrift RdW und alle in ihr enthaltenen Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Jeder Nachdruck - auch auszugsweise - so wie jede andere Verwertung bedürfen - sofern sie nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen sind - der Zustimmung des Autors und des Verlages. Darunter fallen insbesondere die gewerbliche Vervielfältigung jeder Art und die Aufnahme in elektronische Datenbanken.

Homepage des Verlags: www.boorberg.de