

Darf mich mein Arbeitgeber überwachen – und wie?

Arbeitgeber gehen immer mehr dazu über ihre Mitarbeiter zu überwachen, Beispiele wie Lidl und aktuell die Deutsche Bahn machen es deutlich. Wieweit darf der Arbeitgeber hier gehen?

Die Mitarbeiterüberwachung hat in rechtlicher Hinsicht unterschiedliche Grenzen:

- Die Individualrechtliche
- Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates
- Einhaltung von Datenschutzgesetzen

Videoüberwachung:

Videokameras werden in der Privatwirtschaft in zunehmenden Umfang als Überwachungsmittel eingesetzt. Die Überwachung per Videokamera ist offen und auch verdeckt möglich.

Die verdeckte Videoüberwachung ist nur eingeschränkt zulässig, weil sie deutlich stärker in die Rechte des Überwachten eingreift, als die offene Videoüberwachung.

Nur wenn ein konkreter, auf Tatsachen gestützter Verdacht auf strafbares Verhalten eines Mitarbeiters besteht und kein anderes, milderes Mittel zur Überprüfung zur Verfügung steht, darf der Arbeitgeber nach der Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 27.03.2003, 2 AZR 51/02) zur heimlichen Kameraüberwachung greifen. Die verdeckte Beobachtung von Mitarbeitern zur Überprüfung der Arbeitsleistung ist von vornherein unzulässig. Bei öffentlich zugänglichen Räumen ist eine verdeckte Videoüberwachung nach § 6 a Bundesdatenschutzgesetz verboten.

Die offene Videoüberwachung ist nur unter bestimmten Voraussetzungen, z.B. zur Aufklärung und Verhinderung von Diebstählen in Kaufhäusern oder Raubüberfällen in Bankfilialen zulässig. In diesem Fall überwiegt das Interesse des Arbeitgebers auch das Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiter. Die Einführung von Videokameras unterliegt dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates.

In öffentlich zugänglichen Räumen ist eine Videoüberwachung nur zulässig, soweit sie zur Wahrnehmung des Hausrechts oder zur Wahrnehmung berechtigter Interessen für konkret festgelegte Zwecke erforderlich sind und keine Anhaltspunkte bestehen, dass schutzwürdige Interessen der überwachten Personen, überwiegen (§ 6 b Abs. 1 BDSG). Zudem muss die Überwachung kenntlich gemacht werden.

Internet, Email und Telefon:

Eine Überwachung von Internet, Email und Telefondaten ist einfach mit einer Standard-Software möglich. Hier bestehen jedoch datenschutzrechtliche Einschränkungen und ein generelles Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates.

Individualrechtlich sind hier vor allem zu beachten:

- allgemeines Persönlichkeitsrecht des Mitarbeiters und Recht auf informationelle Selbstbestimmung
- Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)
- Telekommunikationsgesetz (TKG)
- Teledienste-Datenschutzgesetz (TDDSG)

Zudem muss unterschieden werden zwischen Telekommunikationsdaten und -inhalten. Zur Missbrauchskontrolle dürfen Zeitpunkte, Kommunikationsdauer von Internetzugriffen oder Telefongesprächen erfasst werden. Deren Inhalte aber nicht, auch ist ein Abhören und Aufzeichnen von Telefongesprächen ohne Einwilligung des Gesprächspartners unzulässig und nach § 201 StGB strafbar.

Die Kontrolle von Internet und Emails richtet sich danach, ob die Nutzung privat oder dienstlich erfolgt. Dienstliche Emails und aufgerufene Internetseiten dürfen nachverfolgt und kontrolliert werden, ebenso wie der Arbeitgeber auch dienstliche Briefe und andere Arbeitsergebnisse überprüfen kann.

Der Arbeitgeber entscheidet grundsätzlich frei darüber, ob und in welchem Umfang es seinen Beschäftigten die Nutzungsmöglichkeit eröffnen will. Private Emails und aufgerufene Internetseiten hingegen dürfen nicht vom Arbeitgeber inhaltlich kontrolliert werden. Eine Ausnahme besteht nur in Fällen des Strafverdachts oder Notfällen. Ist die private Nutzung von Internet und Email verboten, darf der Arbeitgeber zunächst davon ausgehen, dass das Verbot auch eingehalten wird und eine inhaltliche Kontrolle durchführen.

Mitbestimmung des Betriebsrates

Die Einführung oder Anwendung einer technischen Einrichtung, die auch zur Überwachung der Leistung und des Verhaltens der Mitarbeiter geeignet sind, unterliegen dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Satz 6. Ohne ein Einvernehmen mit dem Betriebsrat dürfen diese nicht installiert und eingesetzt werden. Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich auf die Installation und deren Anwendungen, d.h. der gesamte Überwachungsvorgang (z.B. der Umfang der überwachten Bereiche, die Aufbewahrung und Löschung der Aufzeichnungen / Videobänder).