

Lückenlose Überwachung der Arbeitnehmer verletzt ihre Persönlichkeitsrechte

Von Dr. Norbert Pflüger, Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Die Digitalisierung der Arbeitswelt beschleunigt die Arbeitsprozesse, sie erhöht die Produktivität, aber auch den Konkurrenzdruck zwischen den Unternehmen. Deshalb sind – besonders für Dienstleistungsunternehmen – die ständige Erreichbarkeit der Mitarbeiter und die schnelle Bearbeitung der Kundenwünsche der Schlüssel zum Erfolg. Ob und wie effizient Beschäftigte arbeiten, lässt sich inzwischen mithilfe moderner Technik leicht messen und kontrollieren. Doch ist alles erlaubt, was technisch möglich ist? Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil im April dieses Jahres hier klare Grenzen gesetzt. Das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers dürfe durch die Informationssammlung nicht verletzt werden.

In dem der Entscheidung zugrundeliegenden Fall wollte ein Versicherungsunternehmen eine „Belastungsstatistik“ für die Schaden-Außenstellen einführen. Weil diese unterschiedliche Ergebnisse erbrachten, wollte man deren Produktivität vergleichen können. Für diese Maßnahme benötigte es die Zustimmung des Betriebsrats. Da der nicht zustimmte, musste das Unternehmen die Einigungsstelle anrufen.

Die Einigungsstelle ist eine paritätisch besetzte Institution mit neutralem Vorsitzenden, die eine Einigung der Betriebspartner durch Spruch ersetzt. Dem Versicherungsunternehmen gestattete die Einigungsstelle die Erfassung aller wesentlichen Arbeitsvorgänge seiner Sachbearbeiter. Die Überwachung bezog sich etwa auf die Zahl der Bearbeitungsrückstände sowie die Dauer und Anzahl von Telefongesprächen mit Kunden. Die technische Erfassung, Speicherung und Auswertung aller wesentlichen Arbeitsschritte wurde erlaubt. Die Arbeitnehmervertretung initiierte eine Rechtsüberprüfung der Entscheidung, die vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) zur Aufhebung des Spruchs (Beschluss vom 25.04.2017, Az. 1 ABR 46/15) führte.

Zentraler Kritikpunkt des BAG ist die Verletzung des Persönlichkeitsrechts der Arbeitnehmer. Gerade die technische Ermittlung und Aufzeichnung von Informationen über das Arbeitsverhalten berge die Gefahr in sich, die Beschäftigten zum Objekt anonymer Überwachung zu degradieren. Der Eingriff in das Beschäftigtengrundrecht müsse verhältnismäßig sein, sei also an den verfolgten Zwecken zu messen. Die zugelassene Datenerhebung und Auswertung beeinträchtigte das Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten aber unverhältnismäßig.

Zwar sei das Interesse des Arbeitgebers an der Feststellung und Analyse der Belastungssituation der Schadenaußenstellen anzuerkennen, um deren Arbeitsabläufe zu verbessern. Die Totalüberwachung der Arbeitsschritte sei hierfür aber keine Vorbedingung.

Die zugelassene Überwachung führe dazu, die Produktivität der Mitarbeiter festzustellen und „Schlecht-Leister“ zu identifizieren. Die lückenlose, dauerhafte und sehr detaillierte automatisierte Erfassung des wesentlichen Arbeitsspektrums sei aber durch das Ziel nicht gedeckt.

Interessant ist die Entscheidung unter verschiedenen Aspekten. Die lückenlose und unbefristete Überwachung der Arbeitsweise von Beschäftigten ist regelmäßig unzulässig. Eine solche Überwachung verstößt gegen das Persönlichkeitsrecht, ihre Nichtigkeit kann also jederzeit und von allen betroffenen Arbeitnehmern geltend gemacht werden.

Arbeitgebern und auch Betriebsräten ist schließlich von vornherein eine solche Vereinbarung untersagt, da sie den fundamentalen Grundsätzen der Betriebsverfassung widerspricht. Das hat das BAG durch den Hinweis auf § 75 des Betriebsverfassungsgesetzes klargestellt.

Quelle / Kontakt:

Pflüger Rechtsanwälte GmbH
Kaiserstraße 44
60329 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 242689-0
Telefax +49 69 242689-11
Mail: info@k44.de
Internet: www.k44.de