

Überwachung am Arbeitsplatz

Verdeckte und offene Videoüberwachung

Grundsätzlich ist zu unterscheiden, ob die Videoüberwachung in öffentlich zugänglichen Räumen (wie z.B. im Supermarkt im Regalbereich) oder in Privat- oder Diensträumen (z.B. Büros oder Umkleiden), zu denen die Öffentlichkeit keinen Zutritt hat, erfolgt.

In öffentlich zugänglichen Räumen ist § 6 b BDSG zu beachten. Danach ist die Beobachtung nur zulässig, soweit sie zur Aufgabenerfüllung öffentlicher Stellen, zur Wahrnehmung des Hausrechts oder zur Wahrnehmung berechtigter Interessen für konkret festgelegt Zwecke erforderlich ist und schutzwürdige Interessen der Betroffenen nicht überwiegen. Zudem muss der Umstand der Beobachtung und die verantwortliche Stelle durch geeignete Maßnahmen, wie z.B. einem Hinweisschild erkennbar gemacht werden.

Für die Überwachung nicht öffentlicher Orte, wie Büros usw., gibt es keine ausdrücklichen gesetzlichen Vorgaben. Der Arbeitgeber darf den Geschäftsbetrieb grundsätzlich so einrichten und organisieren, wie er es für zweckmäßig hält. Begrenzt wird diese Organisationsfreiheit aber durch das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers.

Es ist zudem zu unterscheiden, ob die Videoüberwachung offen oder verdeckt (heimlich) erfolgt. Die offene Überwachung eröffnet eine dauerhafte Kontrollmöglichkeit. Der Überwachungsdruck und das dauerhafte Gefühl der Beobachtung stellen grundsätzlich einen erheblichen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers dar, welches insbesondere auch das Recht am eigenen Bild umfasst. Die heimliche Videoüberwachung unterliegt engen Grenzen und ist nur in einzelnen Ausnahmefällen zulässig, z.B. wenn rechtlich geschützte Güter des Arbeitgebers schwerwiegend beeinträchtigt sind durch gegen ihn gerichtete Straftaten (Diebstahl, Betrug, Verrat von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen). Dafür ist ein konkreter Verdacht notwendig. Ob die Überwachung schlussendlich zulässig ist, bedarf daher immer einer Abwägung der Interessen im Einzelfall.

Unterlagen und E-Mails lesen

Geschäftsunterlagen und geschäftliche E-Mails darf der Arbeitgeber jederzeit einsehen, da sie das Unternehmen betreffen und quasi ihm gehören. Verboten der Arbeitgeber die private Nutzung von Internet und E-Mail, sind sämtliche dort gespeicherten Daten als geschäftliche Daten zu qualifizieren, sodass hat er uneingeschränkten Zugang zu diesen Daten hat.

Problematisch wird es, wenn die Privatnutzung erlaubt ist und geschäftliche und private E-Mails vermischt werden. Private E-Mails darf sich der Arbeitgeber grundsätzlich nicht ohne weiteres ansehen, denn die Privatsphäre des Arbeitnehmers ist im Kernbereich geschützt.

Gleiches gilt für Papierunterlagen auf dem Schreibtisch oder im Papierkorb. Geschäftsunterlagen darf der Arbeitgeber einsehen, private Unterlagen nicht.

Schufa-Einträge des Mitarbeiters einsehen

Der Arbeitgeber kann nur dann ein Recht haben, die finanziellen Verhältnisse eines Bewerbers zu prüfen, wenn der zu besetzende Arbeitsplatz eine besondere Vertrauensstellung erfordert, weil der zukünftige Arbeitnehmer entweder mit größeren Geldsummen oder Vermögenswerten umzugehen hat oder die Gefahr der Bestechung oder des Geheimnisverrats besteht. Problematisch ist daher die SCHUFA-Auskunft. Der Arbeitgeber kann nicht von sich aus einen SCHUFA-Eintrag einsehen, weil er keinen eigenen Auskunftsanspruch gegenüber der SCHUFA hat, kann er folglich nur vom Bewerber die Auskunft einfordern.

Da die standardisierte SCHUFA-Auskunft aber auch Informationen enthält, die Aufschluss über die privaten Lebensumstände und Lebensführung geben sowie über alle Geld- und Warenkreditverträge des Bewerbers mit Vertragspartnern der SCHUFA, ist ein solcher Auskunftsanspruch unzulässig. Denn dies geht über das für die Einstellungsentscheidung erforderliche Informationsinteresse des Arbeitgebers hinaus und greift unberechtigterweise in das Persönlichkeitsrecht des Bewerbers ein. Die SCHUFA-Auskunft ist auch keine erforderliche Datenerhebung iSd. § 32 Abs. 1 BDSG.

Raucherpausen kontrollieren/ Arbeitszeit erfassen

Der Arbeitgeber darf natürlich die Arbeitszeit kontrollieren, insbesondere also auch, ob und wie lange der Arbeitnehmer Pausen macht. Denn die Vergütung hängt in den meisten Fällen von der Arbeitszeit ab, sodass der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse daran hat, festzustellen, ob der Arbeitnehmer auch die vorgegebene Stundenzahl arbeitet.

Dies gilt insbesondere dann, wenn der Arbeitnehmer aufgrund Rauchens vermehrt kurze Pausen macht und nicht lediglich z.B. eine große Pause von einer halben Stunde. Der Arbeitgeber muss aber - bei Vorhandensein eines Betriebsrates - dessen etwaige Mitbestimmungsrechte beachten, insbesondere bei der Einführung von technischen Überwachungseinrichtungen (z.B. Zeiterfassungsgerät). Bei Verstoß gegen das Mitbestimmungsrecht wäre die Überwachungsmaßnahme unzulässig.

Krankmeldung überprüfen

Der Arbeitgeber kann bei Zweifeln an der Glaubwürdigkeit von der Krankenkasse gem. § 275 SGB V verlangen, dass der medizinische Dienst der Krankenkassen (MDK) eingeschaltet wird und dieser die Arbeitsunfähigkeit überprüft. Der MDK untersucht dann den Arbeitnehmer und erstellt eine unabhängige Einschätzung über dessen Arbeitsfähigkeit.

Beim behandelnden Arzt anrufen kann der Arbeitgeber jedoch nicht, denn er hat keinen Auskunftsanspruch gegen diesen.