

## **Wie viel Überwachung ist erlaubt?**

**Die Überwachung am Arbeitsplatz bereitet nicht nur unserer Kanzlerin Kopfzerbrechen. Das Ausspionieren von Arbeitnehmern kommt in der Praxis häufiger vor als man meint. Unternehmen heuern sogar Detektive an - etwa beim Verdacht auf vorgetäuschte Krankheit, Alkoholsucht oder zur Kontrolle von Außendienstmitarbeitern. Zu Recht?**

Stellen Sie sich vor, Sie werden heimlich beobachtet! Sobald Sie das Haus verlassen, heftet sich ein Unbekannter unbemerkt an Ihre Fersen und dokumentiert per Videoaufnahme alles, was Sie tun – ob Sie spazieren gehen, Einkäufe erledigen oder einen Hund streicheln. Sie bekommen eine Gänsehaut bei dem Gedanken? Ähnlich muss es wohl auch der Mitarbeiterin eines kleinen Münsteraner Metallbetriebes gegangen sein, die 2011 im Auftrag ihres Chefs tagelang bespitzelt wurde, weil dieser Zweifel an ihrer Krankschreibung hegte. Doch reichen Zweifel des Arbeitgebers tatsächlich aus, um einen Detektiv auf die eigenen Mitarbeiter anzusetzen?

Bei einer Überwachung durch den Arbeitgeber kommt es immer auf den Einzelfall an, eine generalisierende Aussage lässt sich nicht treffen. Es hängt davon ab, welchen Hintergrund die Überwachung hat, ob sie heimlich oder offensichtlich erfolgt und welche anderen Maßnahmen dem Arbeitgeber zur Verfügung stünden. Klar ist jedoch: Nur wenn der konkrete Verdacht einer schweren Pflichtverletzung besteht und es keine andere Möglichkeit zur Aufklärung gibt, dürfen Arbeitgeber Detektive zur Kontrolle von Beschäftigten einsetzen.

### **Mitgehört & Mitgelesen: Email, Geschäftspost und Telefon**

Aber nicht immer muss es gleich der Detektiv sein. Hat der Chef zum Beispiel das Recht, die Emails seiner Mitarbeiter zu lesen oder Telefonate während der Arbeitszeit mitzuhören? Ist eine private Nutzung der Kommunikationsmittel ausdrücklich verboten, darf der Arbeitgeber Geschäftsunterlagen und geschäftliche E-Mails jederzeit einsehen, da sie das Unternehmen betreffen und quasi ihm gehören. In diesem Zusammenhang sei zum Beispiel die Kontrolle der Verbindungsdaten (Datum, Beginn und Ende eines Telefonats), des Betreffs einer Email oder der Adresse einer Website zulässig. Allerdings sei die Kontrolle von Gesprächsinhalten bei Telefonaten in der Regel nicht gestattet, denn sie verletze unter anderem das Recht des Arbeitnehmers am eigenen Wort.

Richtig kompliziert wird es, wenn die Privatnutzung von Email und Telefon erlaubt ist oder geduldet wird. Als Anbieter von Telekommunikation unterliegt der Arbeitgeber automatisch dem Telekommunikationsgesetz (TKG) und ist somit an das Fernmeldegeheimnis gebunden. Ohne ausdrückliche Einwilligung des Arbeitnehmers hat er daher nur sehr eingeschränkte Kontrollmöglichkeiten – zum Beispiel wenn ein Missbrauch der Nutzung vorliegt. Gleiches gilt im

Übrigen für Papierunterlagen auf dem Schreibtisch oder im Papierkorb. Geschäftsunterlagen darf der Chef einsehen, private Unterlagen nicht.

### **Filmreif: Heimliche Videoüberwachung nur in Ausnahmefällen zulässig**

Auch Überwachungskameras darf der Arbeitgeber nicht ohne weiteres installieren. Vor allem in Privat- oder Diensträumen wird die Organisationsfreiheit des Arbeitgebers durch das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiter beschränkt. Auf eine Videoüberwachung öffentlich zugänglicher Räume, etwa der Regalbereich im Supermarkt, muss durch entsprechende Beschilderung hingewiesen werden. Außerdem ist zu unterscheiden, ob Videoüberwachung offen oder verdeckt, also heimlich, erfolgt. Weiß der Mitarbeiter, dass er gefilmt wird, können Überwachungsdruck und das dauerhafte Gefühl der Beobachtung einen erheblichen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht darstellen. Die heimliche Videoüberwachung sei ohnehin nur in einzelnen Ausnahmefällen zulässig. Zum Beispiel wenn ein konkreter Verdacht einer Straftat besteht und dem Arbeitgeber keine anderen Mittel zur Aufklärung zur Verfügung stehen.

### **GPS-Ortung nicht nach Feierabend oder im Urlaub**

Dass der Chef über die Ortung ihres Firmenhandys herausfindet, wo Sie Ihr Feierabendbier genießen, ist eher unwahrscheinlich. Ein Ortungssystem darf nur dann verwendet werden, wenn die Kontrollmaßnahme im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis steht und der Mitarbeiter darüber informiert ist. Eine Ortung nach Feierabend oder im Urlaub ist unzulässig. Problematisch wird es daher, wenn das Handy oder Dienstwagen auch zur privaten Nutzung überlassen sind. Der Arbeitgeber muss dann dafür sorgen, dass die Ortung nur während der Arbeitszeit erfolgt und der Arbeitnehmer muss das System ausschalten können.

### **So können Sie sich wehren**

Bei einer unzulässigen Überwachung hat der Arbeitnehmer verschiedene Möglichkeiten, sich zu wehren. Zuerst sollte der Arbeitnehmer den Arbeitgeber schriftlich unter Fristsetzung auffordern, die rechtswidrige Überwachungsmaßnahme einzustellen. Auch eventuelle Schadensersatzansprüche oder der Anspruch auf Schmerzensgeld wegen Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts müssen zunächst schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden. Reagiert der Arbeitgeber nicht oder lehnt er die Ansprüche ab, bleibt nur der Weg zu den Arbeitsgerichten. Bei unerlaubter Überwachung oder Verstößen gegen das Datenschutzgesetz kann sich der Arbeitnehmer auch an seinen zuständigen Betriebsrat wenden, denn gewisse Maßnahmen des Arbeitgebers sind mitbestimmungspflichtig, wie z. B. die Telefondatenerfassung oder die GPS-Ortung aller Dienstfahrzeuge. Schließlich kann der Arbeitnehmer Verstöße gegen das Bundesdatenschutzgesetz auch den zuständigen Behörden melden, wenn der Arbeitgeber nach Aufforderung die Maßnahmen nicht unterlässt.