



# ÜBERWACHUNG AM ARBEITSPLATZ

**BIG BOSS IS WATCHING YOU?!**



**Vorwort**..... 3

**1. Datenschutz und allgemeine Persönlichkeitsrechte:**

**Zu den Grenzen der Überwachung am Arbeitsplatz** ..... 4

1.1 Keylogging, Screen-Capturing, Mikrofonaufzeichnungen & Co.:  
Computer als Spionagewerkzeug..... 4

1.2 Videoüberwachung am Arbeitsplatz: Das Recht am eigenen Bild ..... 5

1.3 Recht auf Vertraulichkeit am eigenen Wort:  
Dürfen Arbeitgeber ihre Mitarbeiter abhören?..... 6

**2. Wann darf ein Arbeitgeber seine Mitarbeiter heimlich überwachen?** ..... 7

2.1 Konsequenzen für Arbeitgeber bei unerlaubter Überwachung am Arbeitsplatz..... 7



### „Vertrauen ist gut, Kontrolle besser!“

Ganz diesem Motto folgend wohnt vielen Arbeitgebern ein Grundmisstrauen gegenüber den eigenen Angestellten inne. Nicht nur die Angst vor Diebstählen, sondern etwa auch Bedenken bei der Einhaltung von Arbeitszeiten oder Furcht vor Lästereien gegen den Chef, die Zweifel an der Loyalität der Arbeiter säen, können in dem einen oder anderen den Wunsch nach einer gezielten Mitarbeiterüberwachung aufkeimen lassen. Und tatsächlich sind die technischen Möglichkeiten vielfältig: von der Videoüberwachung am Arbeitsplatz, dem Abhören von Mitarbeitern, dem Einsatz von GPS-Trackern etwa im Lieferverkehr oder der Überwachung des PCs über unterschiedlichste Softwarelösungen.

Die Arbeitsplatz-Überwachung wird zunehmend vereinfacht, doch dadurch nicht legaler. Nur weil es jedoch so viele Möglichkeiten für die Überwachung am Arbeitsplatz gibt, bedeutet das noch längst nicht, dass die Arbeitnehmer sie an allen Ecken und Enden fürchten oder gar dulden müssen. Der Einsatz vieler dieser Mittel bleibt nämlich meist unzulässig. Und mit Umsetzung der DSGVO drohen Arbeitgebern bei Verstößen gegen den Mitarbeiterdatenschutz auch drastischere Bußgelder. Das dürfte unter den wohl ohnehin in der Unterzahl befindlichen, überwachungswilligen Arbeitgebern den Großteil abschrecken.

Doch grundsätzlich untersagt ist die Überwachung von Mitarbeitern dennoch nicht. Wie weit sie gehen darf und unter welchen Umständen Arbeitgeber ihre Mitarbeiter auch heimlich überwachen dürfen, lesen Sie im Folgenden.



## 1. Datenschutz und allgemeine Persönlichkeitsrechte: Zu den Grenzen der Überwachung am Arbeitsplatz

Bei der Arbeitsplatzüberwachung sind zwei wichtige Grundrechte der Mitarbeiter zu berücksichtigen: der Datenschutz, der den Umgang mit den personenbezogenen Daten reguliert, und der Schutz der Privatsphäre. Auch am Arbeitsplatz hat nämlich nicht alles tatsächlich nur mit dem Beruf zu tun. Gespräche in der Kaffeeküche, Aufenthalte in Pausen- und Umkleieräumen – innerhalb dieser und anderer Bereiche kann durchaus auch das Privatleben berührt sein. Selbst wenn etwa Dienstfahrzeuge neben beruflichen zudem für private Fahrten genutzt werden dürfen, verschwimmen die Konturen zwischen Beruflichem und Privatem.

Arbeitgeber haben dabei grundsätzlich keinen Anspruch darauf, auch in den privaten Lebensbereich ihrer Mitarbeiter einzugreifen oder vorzudringen. Das bedeutet: Die Überwachung am Arbeitsplatz – selbst wenn unter rechtlichen Gesichtspunkten erlaubt –, muss an der Grenze zur Privatsphäre regelmäßig Halt machen.

Eine Ausnahme kann etwa gelten, wenn die private Nutzung des Arbeitscomputers betrieblich aus-

drücklich nicht gestattet ist. Der Arbeitgeber könnte dann durchaus stichprobenartig prüfen, ob sich seine Mitarbeiter daran halten. Alle E-Mails zu lesen, um private Nachrichten ausfindig zu machen, dürfte er jedoch auch dann nicht ohne Weiteres. Es müsste eindeutig erkennbar sein, dass es sich um Privatnachrichten handelt, und ob das bereits aus dem Betreff hervorgeht, kann bezweifelt werden.



### 1.1 Keylogging, Screen-Capturing, Mikrofon-aufzeichnungen & Co.: Computer als Spionagewerkzeug

Es gibt unzählige Softwarelösungen, die eine Überwachung am Arbeitsplatz über den PC ermöglichen. Aktivitäten an der Tastatur, im Web, Logins, Aktivitätenverfolgung bei cloudbasierten Systemen – die Mitarbeiterüberwachung wird in der hochtechnologisierten Zeit recht einfach gemacht. Viele Unternehmen werben gar mit entsprechenden Lösungen.

Doch grundsätzlich gilt: Eine heimliche und umfassende Überwachung aller Arbeitnehmer durch ihren Arbeitgeber mit entsprechender Software ist nicht zulässig. Der Einsatz von Software oder ande-



ren Mitteln zur Mitarbeiterüberwachung ist grundlegend nur in engem Rahmen und zumeist nur bei vorher erteilter Einwilligung durch die Angestellten möglich. Zu möglichen Ausnahmen kommen wir an späterer Stelle zurück.

Zulässig ist aber durchaus im Einzelfall die Überwachung von Login-Aktivitäten am Arbeits-PC: Diese kann nämlich ebenfalls auch auf der Basis des Datenschutzes erforderlich sein (etwa im Rahmen der Zugangskontrolle). Arbeitet ein Unternehmen mit personenbezogenen Daten, so muss es hier dem Datenschutz der dadurch betroffenen Personen nachkommen und z. B. oftmals Protokolle über Zugänge und Bearbeitungen erstellen. So soll sichergestellt werden, dass nur befugte Personen



Zugriff auf die personenbezogenen Daten haben und mögliche Verstöße entdeckt werden.

### 1.2 Videoüberwachung am Arbeitsplatz: Das Recht am eigenen Bild

Zum Schutz vor Diebstählen kommen häufig Videoüberwachungssysteme zum Einsatz, die Büroräume oder Geschäfte im Blick behalten. Der

Einsatz solcher Systeme ist nicht grundsätzlich untersagt. Heimlich darf sie jedoch zu-



meist nicht stattfinden. Jede Kamera, die den Arbeitsplatz überwacht, muss sichtbar bzw. deren Position bekannt sein. Sind auch Kunden von der Aufnahme durch Videosysteme betroffen, müssen diese hierüber etwa durch entsprechende Aushänge informiert werden.

Auch die Mitarbeiter müssen über die Verwendung von Systemen zur Videoüberwachung am Arbeitsplatz – etwa als Diebstahl-Schutz – informiert werden, denn hier kommt das Recht am eigenen Bild zum Tragen. Sie müssen wissen, wo die Kameras aufgestellt sind, zu welchem Zweck die Aufnahmen verwendet, in welchen Intervallen sie gelöscht werden. Die offene Videoüberwachung am Arbeitsplatz ist dann erlaubt, wenn die Mitarbeiter in diese einwilligen, sofern nicht die schutzwürdigen Interessen des Arbeitgebers überwiegen und so ein Erlaubnisvorbehalt besteht.

**WICHTIG:** Eine einmal erteilte Einwilligung können die Mitarbeiter auch jederzeit wieder widerrufen. Damit eine Einwilligungserklärung wirksam ist, muss der Arbeitnehmer diese freiwillig und vollumfänglich informiert (über Art und Weise, Zweck, Löschfristen, Widerrufsrecht usw.) erteilen. Sobald die Einwilligung Voraussetzung für eine Leistung oder Anstellung ist, kann die Freiwilligkeit bereits aufgehoben, die Einwilligung unwirksam sein.



Die gezielte Mitarbeiterüberwachung per Kamera – also etwa dauerhaftes Ausspähen von Kassenkraften oder Beobachten von Mitarbeitern in Umkleieräumen o. Ä. – ist jedoch nicht gestattet. Die Aufnahmen dürfen auch nicht für die Kontrolle der Arbeitsleistung der Mitarbeiter herangeführt werden. Zeichnet die eingesetzte Kamera zudem auch Ton auf, dürfen die so aufgenommenen Mitarbeitergespräche nicht einfach abgehört werden.

#### 1.3 Recht auf Vertraulichkeit am eigene Wort: Dürfen Arbeitgeber ihre Mitarbeiter abhören?

Auch das Abhören am Arbeitsplatz ist grundsätzlich nicht erlaubt. Telefonate mitverfolgen, Mikros von Laptop und Co. für das Ausspähen etwa im Homeoffice verwenden oder über heimlich installierte Mikrofone Gespräche in Unternehmen belauschen: Diese Eingriffe in den Datenschutz und die Privatsphäre der Mitarbeiter sind regelmäßig unzulässig.

Beim Abhören von Mitarbeitern überwiegen in aller Regel die schutzwürdigen Interessen der Angestellten. Eine Ausnahme kann etwa bei entsprechender Einwilligung durch die Arbeitnehmer erfolgen. So können etwa in Callcentern einzelne Gespräche analysiert werden, um mögliche Fehlerquellen ausfindig zu machen oder Verbesserungsmöglich-

keiten aufzufinden. Hierüber muss der betroffene Mitarbeiter jedoch vor Arbeitsaufnahme informiert werden und einwilligen.

**Sind GPS-Tracker in Firmenwagen erlaubt? Immer mehr Lieferdienste greifen für die Verbesserung der Kundenzufriedenheit oder für die Optimierung der Flottenbewegung auf das Tracking ihrer Fahrer zurück. Dies kann im Einzelfall zulässig sein, wenn der Arbeitnehmer hierin einwilligt oder zur Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist. Das GPS-Tracking der Mitarbeiter in deren Freizeit, wenn sie das Fahrzeug etwa auch privat nutzen dürfen – ist hingegen nicht gestattet, da hier die Privatsphäre berührt ist. Der Einsatz von Tracking-Systemen ist kontrovers diskutiert und sollte von Arbeitgebern stets nur in Rücksprache mit einem Datenschutzbeauftragten umgesetzt werden, um Probleme zu vermeiden.**





## 2. Wann darf ein Arbeitgeber seine Mitarbeiter heimlich überwachen?

Wie bereits mehrfach erwähnt ist die heimliche Überwachung der Mitarbeiter im Allgemeinen untersagt. Da es sich jedoch um ein Verbot mit Erlaubnisvorbehalt handelt, kann im Einzelfall bei bestimmter Legitimationsgrundlage (Rechtfertigung) dennoch die heimliche Überwachung am Arbeitsplatz erlaubt sein. Grundsätzlich nämlich wird auch dem Arbeitgeber das Recht eingeräumt, das eigene Unternehmen zu schützen.

Dafür kann er etwa bei begründetem Verdacht auf Diebstahl (auch von Betriebsgeheimnissen) durchaus gezielt einzelne Mitarbeiter heimlich überwachen. Aber: Er muss hierfür in jedem Fall geeignete, verhältnismäßige und zielführende Mittel verwenden und darf dabei die Überwachung nicht verdachtsunabhängig auf alle Angestellte ausweiten. Daten von nicht betroffenen Mitarbeitern müsste er damit umgehend löschen. Grundlage für diesen Erlaubnisvorbehalt bildet § 26 Abs. 2 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG):

*Zur Aufdeckung von Straftaten dürfen personenbezogene Daten von Beschäftigten nur dann verarbeitet werden, wenn zu dokumentierende tat-*

*sächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass die betroffene Person im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat, die Verarbeitung zur Aufdeckung erforderlich ist und das schutzwürdige Interesse der oder des Beschäftigten an dem Ausschluss der Verarbeitung nicht überwiegt, insbesondere Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sind.*

Eine allumfassende und heimliche Mitarbeiterüberwachung per Kameras scheint dabei zumeist unangemessen, wenn auch adäquatere Mittel die Überwachung des spezifisch betroffenen Arbeitnehmers ermöglichen (z. B. unangekündigte Kontrolle am Arbeitsplatz). Bei der Videoüberwachung ist nämlich eine gezielte Kontrolle einzelner Arbeiter nicht möglich, sondern es sind indirekt auch alle anderen Mitarbeiter, die den überwachten Bereich betreten, betroffen. Die verdeckte Videoüberwachung sollte also stets allerletztes Mittel bleiben.

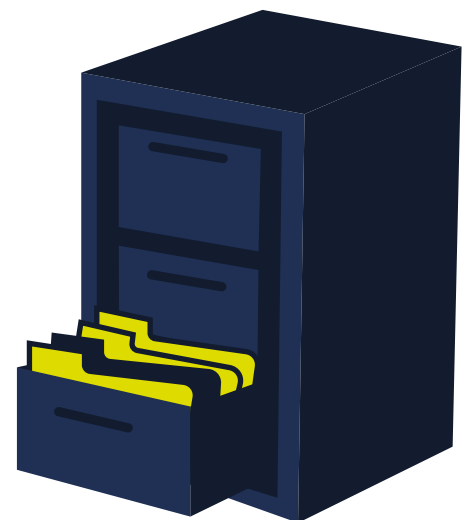
**ACHTUNG! Die getroffene Maßnahme für die Überwachung darf auch nicht unverhältnismäßig sein. Geht es etwa nur um geringfügige Straftaten oder besteht nur ein geringer Verdacht, so darf der Arbeitgeber nicht gleich auf die stärksten Überwachungsmethoden (etwa Videokameras) zurückgreifen. Arbeitgeber sind daher gut damit beraten, in begründeten Fällen zunächst mit ihrem Datenschutzbeauftragten Rücksprache zu halten.**



#### 2.1 Konsequenzen für Arbeitgeber bei unerlaubter Überwachung am Arbeitsplatz

- Die durch die unzulässige oder unverhältnismäßige Mitarbeiterüberwachung gewonnenen personenbezogenen Daten sind in gerichtlichen Verfahren (etwa bei Kündigungen der betroffenen Arbeitnehmer) zumeist nicht verwertbar.
- Der Verstoß gegen den Mitarbeiterdatenschutz kann auf Grundlage der DSGVO mit Geldbußen von bis zu 20 Millionen Euro (oder einem Viertel des weltweiten Jahresumsatzes) geahndet werden.
- Außerdem haben die Mitarbeiter bei Aufdeckung der heimlichen Überwachung einen Anspruch auf sofortige Unterlassung. Bis die unzulässige Überwachung eingestellt ist, kann in seltenen Einzelfällen sogar das Fernbleiben vom Arbeitsplatz zulässig sein – bei Fortzahlung des Gehalts. Hier müssen jedoch auch die Angestellten auf Verhältnismäßigkeit achten, um am Ende keine Kündigung wegen Arbeitsverweigerung zu riskieren.
- Ein Verstoß gegen das allgemeine Persönlichkeitsrecht durch die Mitarbeiterüberwachung kann zudem auch Ansprüche auf Entschädigung gegenüber dem Arbeitgeber begründen.

Wenn Sie vermuten oder wissen, dass Ihr Arbeitgeber seine Mitarbeiter unzulässig überwacht, wenden Sie sich ggf. an einen Anwalt, um Ihre Möglichkeiten prüfen zu lassen. Über mögliche Datenschutzverstöße können Sie auch die zuständige Aufsichtsbehörde in Kenntnis setzen – in der Regel sind dies der Datenschutzbeauftragte des jeweiligen Bundeslandes oder – bei öffentlichen Stellen – der Bundesdatenschutzbeauftragte. Eine Übersicht der Ansprechpartner finden Sie auf der Internetseite des Bundesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit.







Unter diesem Link finden Sie unser Impressum:



[Impressum](#)