

PRESSE

Autor: Melanie Kleiné, LL.M.
Standort: Koblenz
Datum: 01.07.2008
Magazin: Rhein-Zeitung
Kategorie: Veröffentlichung
Titel: **Zulässigkeit von Mitarbeiterüberwachung durch den Arbeitgeber – Teil1**
Kurzbeschreibung: **Melanie Kleiné:** Grundsätzlich besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit, Arbeitsabläufe und -ergebnisse sowie das Verhalten des einzelnen Mitarbeiters am Arbeitsplatz zu kontrollieren. ...

Anlage:



Grundsätzlich besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit, Arbeitsabläufe und -ergebnisse sowie das Verhalten des einzelnen Mitarbeiters am Arbeitsplatz zu kontrollieren. Da die Überwachung des Mitarbeiters je nach Intensität einen Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht (Art. 2 des Grundgesetzes) des Mitarbeiters darstellen kann, ist sie grundsätzlich nur mit dessen Einwilligung und nur in Ausnahmefällen ohne Einwilligung des Mitarbeiters zulässig. Bei der Beurteilung der Zulässigkeit der Mitarbeiterüberwachung ist jeweils unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände im konkreten Einzelfall eine Abwägung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen vorzunehmen.

Viel diskutiert wird in diesem Zusammenhang das Thema **Zulässigkeit von Videoüberwachung am Arbeitsplatz**. Hier ist zu unterscheiden:

Heimliche Videoüberwachung stellt einen Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Mitarbeiters dar und ist daher nur in strengen Ausnahmefällen zulässig wie z. B. dem konkreten Verdacht einer strafbaren Handlung oder wenn weniger einschneidende Mittel zur Aufklärung des Sachverhaltes erschöpft oder nicht vorhanden sind und die Überwachung insgesamt im Hinblick auf den konkreten Tatvorwurf und das konkrete Arbeitsverhältnis nicht unverhältnismäßig ist.

Die offene Videoüberwachung in öffentlich zugänglichen Räumen ist in der Regel datenschutzrechtlich gerechtfertigt (§ 6b BDSG), sofern berechnete Interessen (Sicherheitsinteresse, Schutz vor Ladendiebstahl) hierfür vorliegen. Die Einwilligung der Betroffenen wird hier vorausgesetzt. Voraussetzung ist, dass die Überwachung durch deutliche optische Hinweise kenntlich gemacht wird.

Die Verwertung der Daten ist allerdings nur zulässig, wenn die Erfassung vom Zweck der Überwachung gedeckt ist. Werden bei einer zulässigen Datenerfassung in öffentlich zugänglichen Räumen zugleich Mitarbeiter aufgezeichnet, ist dies in aller Regel arbeitsplatzimmanent hinzunehmen.

In nicht öffentlich zugänglichen Räumen wird von einem strengeren Maßstab auszugehen sein, da hier ohne Einwilligung des Betroffenen dessen Persönlichkeitsrecht im Zweifel Vorrang vor dem Überwachungsinteresse des Arbeitgebers hat. Eine Rechtfertigung der Überwachung kann sich hier allenfalls aus berechtigten Sicherheitsinteressen (§ 28 BDSG) ergeben.

Die offene Videoüberwachung zum Zwecke der Leistungskontrolle des Mitarbeiters ist generell unzulässig. Eine (formular-)arbeitsvertragliche Klausel, die die Einwilligung des Mitarbeiters hierzu vorsieht, ist in aller Regel wegen Verstoßes gegen § 307 BGB unwirksam, da sie den Mitarbeiter unangemessen benachteiligt.

Als weiteres Instrument der Arbeitnehmerüberwachung wird von Arbeitgebern häufig auch die **Tor- und Taschenkontrolle** eingesetzt:

Die Tor- und Taschenkontrolle stellt einen intensiven Eingriff in die Persönlichkeitssphäre des Mitarbeiters und damit in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Mitarbeiters dar. Eine Duldungspflicht kann sich nur in strengen Ausnahmefällen ergeben. Eine (formular-)arbeitsvertragliche Klausel, die die Einwilligung des Mitarbeiters hierzu vorsieht, ist in aller

PRESSE

Regel wegen Verstoßes gegen § 307 BGB unwirksam, da sie den Mitarbeiter unangemessen benachteiligt.

Die **Leibesvisitationen und Duldung ärztlicher Untersuchungen** stellen den intensivsten Eingriff in die Persönlichkeitssphäre des Mitarbeiters und damit in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Mitarbeiters dar. Eine ärztliche Untersuchung gegen den Willen des Betroffenen kann im Hinblick auf den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz nur verlangt werden, wenn ein einwandfreier Gesundheitszustand unabdingbare Voraussetzung für die weitere Tätigkeit ist (Bsp. aus hygienischen Gründen in Großküchen oder Krankenhäusern).