

# PRESSE

Autor: Melanie Kleiné, LL.M.  
Standort: Koblenz  
Datum: 08.07.2008  
Magazin: Rhein-Zeitung  
Kategorie: Veröffentlichung  
Titel: **Zulässigkeit von Mitarbeiterüberwachung durch den Arbeitgeber – Teil 2**  
Kurzbeschreibung: **Melanie Kleiné:** Grundsätzlich besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit, Arbeitsabläufe und -ergebnisse sowie das Verhalten des einzelnen Mitarbeiters am Arbeitsplatz zu kontrollieren. ...

Anlage:



Als beliebtes Kontrollinstrument gilt vielfach auch der **Einsatz von Testkunden**. Dieser ist grundsätzlich zulässig, sofern dem Arbeitgeber keine anderen geeigneten, weniger einschneidenden Kontrollmöglichkeiten zur Verfügung stehen.

Für die **Nutzung des betrieblichen Internetzugangs** gilt Folgendes:

Der Arbeitgeber kann insgesamt die private Nutzung des betrieblichen Internetzugangs verbieten oder nur in bestimmtem Umfang oder zu bestimmten Zeiten zulassen.

Ist die *Privatnutzung gestattet*, ist eine Kontrolle durch den Arbeitgeber wegen des weitgehenden Schutzes des Persönlichkeitsrechtes des Mitarbeiters nur unter strengen Voraussetzungen (Einzelfallabwägung) bei Vorliegen konkreter Anhaltspunkte für eine rechtswidrige / strafbare Nutzung zulässig (Bsp. Herunterladen von Dateien mit pornographischen Inhalten durch den Mitarbeiter).

Ist die *Privatnutzung nicht gestattet*, kann der Arbeitgeber grundsätzlich davon ausgehen, dass die Nutzung des Internets betrieblich erfolgt und die E-Mails einen betriebsbezogenen Inhalt haben. Allerdings stellt die Überwachung der dienstlichen Inanspruchnahme des Internets regelmäßig eine Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten im Sinne des Bundesdatenschutzgesetzes dar. Sie ist nur zulässig, wenn die Einwilligung der Betroffenen vorliegt oder ein gesetzlicher Erlaubnistatbestand oder eine andere Rechtsvorschrift (Bsp. Betriebsvereinbarung) dies zulässt.

Anders verhält es sich bei der **Nutzung der betrieblichen Telefonanlage**:

Zwar kann der Arbeitgeber grundsätzlich auch hier die Nutzung der betrieblichen Telefonanlage für private Gespräche insgesamt untersagen oder nur eingeschränkt zulassen. Das vorsätzliche Abhören und Aufzeichnen von Telefongesprächen durch den Arbeitgeber ohne ausdrückliche Einwilligung des betroffenen Mitarbeiters ist aber immer strafbar (§ 201 StGB). Die Aussage eines Zeugen, der ein Telefonat über die Freisprechfunktion mitgehört hat, kann regelmäßig nicht als Beweis verwertet werden. 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.

Vor der Durchführung von Überwachungsmaßnahmen hat der Arbeitgeber grundsätzlich die **Beteiligungsrechte des Betriebsrates** zu wahren: Sofern ein Betriebsrat im Betrieb vorhanden ist, ist insbesondere vor Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen durch den Arbeitgeber, die das Verhalten oder die Leistung des Mitarbeiters überwachen sollen, grundsätzlich nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG der Betriebsrat zu beteiligen.

Wichtig für Arbeitgeber und Arbeitnehmer: Beweismittel, die auf unzulässige Weise erlangt wurden, d.h. unter ungerechtfertigter Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts oder unter Verstoß gegen gesetzliche Regelungen (Bsp. BDSG), können nicht verwertet werden (**Beweisverwertungsverbot**). Im Rahmen einer gerichtlichen

# PRESSE

Auseinandersetzung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bedeutet das, dass unzulässig erlangte Beweismittel vom Gericht nicht berücksichtigt werden dürfen.

*Arbeitsrechtliche Sanktionen* können in Betracht kommen, wenn die rechtmäßig durchgeführte Sachverhaltsermittlung dazu führt, dass ein Mitarbeiter der Begehung eines strafbaren / rechtswidrigen Verhaltens überführt werden kann. Hierbei stehen als Sanktionen zur Verfügung: Abmahnung, außerordentliche (fristlose) Kündigung nach § 626 BGB, Verdachtskündigung, Aufhebungsvertrag, zivilrechtliche Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers gegen den Mitarbeiter und strafrechtliche Verfolgung des Mitarbeiterdeliktes.

Voraussetzung für jede dieser Sanktionen ist, dass das strafbare Verhalten des Mitarbeiters einen *Bezug zum Arbeitsverhältnis* haben muss. Straftaten im außerdienstlichen Bereich sind nur relevant, wenn durch sie das Arbeitsverhältnis konkret beeinträchtigt wird.