



IST MITARBEITERÜBERWACHUNG ZULÄSSIG ODER NICHT?

Der Arbeitgeber kündigt seinem Mitarbeiter nachdem er während der Arbeitszeit zu viel privat im Internet gesurft hat.

Doch darf ein Arbeitnehmer deswegen gekündigt werden?

Das Bundesarbeitsgericht entschied in seiner Entscheidung am 27.7.2017 (BAG, Urteil vom 27. Juli 2017 – 2 AZR 684/16), dass das Nutzen von Keyloggern zur Überwachung von Mitarbeitern nicht ohne konkreten Verdacht geschehen darf. Somit ist eine lückenlose Überwachung am Arbeitsplatz weiterhin in der Regel rechtswidrig.

In dem nunmehr entschiedenen Verfahren klagte ein Web-Entwickler gegen seine Kündigung. Die Arbeitgeberin hatte ihren Beschäftigten mitgeteilt, dass sie die gesamte PC-Nutzung mittels einer Software protokollieren und dauerhaft speichern werde. Auch auf dem Dienst-PC des Klägers wurde die Software installiert und zeichnete in Folge alle Tastatureingaben des Klägers auf. Daneben fertigte die Software in regelmäßigen Abständen Bildschirmfotos (sog. Screenshots) an. Die Auswertung der Daten ergab, dass der Beschäftigte seinen Dienst-PC auch zu privaten Zwecken innerhalb seiner Dienstzeit nutzte. Ihm wurde daraufhin fristlos gekündigt.

Der Beschäftigte zog vor Gericht und klagte gegen die außerordentliche Kündigung, da er der Meinung war, sein Arbeitgeber dürfe die aus dem Keylogger gewonnenen Daten nicht gegen ihn zu Kündigungszwecken verwenden.

Das Bundesarbeitsgericht gab ihm Recht: Der Einsatz eines Keyloggers sei rechtswidrig und verstoße gegen die datenschutzrechtlichen Bestimmungen, wenn vor dem Einsatz kein konkreter Verdacht für eine Straftat oder eine schwerwiegende Pflichtverletzung gegeben sei. Für Daten, die aus dieser rechtswidrigen Überwachung gewonnen wurden, bestehe ein Beweisverwertungsverbot. Deshalb dürften sie nicht verwendet werden, um ein Fehlverhalten eines Beschäftigten zu beweisen.

Arbeitgeber haben grundsätzlich zu beachten, dass eine Totalüberwachung – unabhängig davon ob durch Videoüberwachung, GPS oder wie im jetzt entschiedenen Fall durch Protokollierung des Arbeitsverhaltens am Dienst-PC – grundsätzlich unzulässig ist, wenn kein konkreter Verdacht auf eine schwere Pflichtverletzung des Beschäftigten vorliegt. Auch die in der sog. Art. 29-Gruppe versammelten Datenschutzbehörden der europäischen Mitgliedstaaten bezeichnen in ihrem am 8.6.2017 veröffentlichten Arbeitspapier den Einsatz von Keyloggern, Mausebewegungs-Rekordern und automatischer Screen-Capture-Software im Regelfall als unverhältnismäßig.

Zögern Sie nicht uns Ihre Fragen zu stellen!