

## Der transparente Mitarbeiter

---

☰ Köln, 29.05.2008 11:44 Uhr (Rainer Brüssow)

**Die Videoüberwachung bei Lidl und anderen Einzelhändlern war der Beginn; die Fortsetzung folgt nun mit der Abhöraktion der Telekom. Das Thema Arbeitnehmerdatenschutz rückt immer stärker in den Vordergrund des öffentlichen Interesses. Vor allem Telefon-, Internet- und Videoüberwachungen verunsichern Arbeitnehmer. Arbeitgeber möchten hingegen alle möglichen Mittel einsetzen, um eine Kontrollen der Mitarbeiter durchzuführen. Doch wo setzt der Gesetzgeber die Grenzen?**

Im Grundgesetz ist der Schutz des höchstpersönlichen Lebensbereichs und der Telekommunikation verankert. „Das bedeutet, dass ohne Einverständnis der jeweiligen Person keine Bildaufnahmen hergestellt oder übertragen werden dürfen. Ebenso dürfen Gespräche nicht abgehört beziehungsweise der E-Mail-Verkehr überwacht werden“, erläutert Rainer Brüssow, Fachanwalt für Strafrecht bei der Kanzlei Brüssow & Petri. Übertragen auf das Berufsleben verstoßen daher regelmäßige Abhör- und Videoüberwachung gegen das Grundgesetz und gegen die einschlägigen Normen des Strafgesetzbuchs sowie des Datenschutzgesetzes. Der Arbeitgeber darf sich in der Regel auch nicht auf sein Hausrecht berufen. Die Überwachung des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz stellt damit einen schwerwiegenden Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht und das Fernmeldegeheimnis dar.

### Überwachung der Telekommunikation am Arbeitsplatz

Der Arbeitgeber hat das Recht, die Telefon- und Internetnutzung seiner Arbeitnehmer daraufhin zu überprüfen, ob diese allein für dienstliche Zwecke genutzt wird. Hierzu kann er die Verbindungsdaten einschließlich der Empfänger- und Adressdaten prüfen und auswerten. Diese Überwachung ist aber grundsätzlich auf die formelle Seite der Datenübermittlung beschränkt. Eine inhaltliche Kontrolle der Telefongespräche sowie der versandten oder empfangenen E-Mails ist nicht gestattet. Auch durch eine Betriebsvereinbarung kann eine unbemerkte Inhaltskontrolle nicht gestattet werden. Allerdings kann in begründeten Ausnahmefällen, bei vorliegenden dringenden Verdachtsmomenten, eine inhaltliche Überprüfung gerechtfertigt sein. Seit dem 1. Januar 2008 sind Telefonanbieter zudem verpflichtet, alle Verbindungsdaten ein halbes Jahr lang zu speichern, so dass auch nach längerer Zeit Konsequenzen auf den Arbeitnehmer zukommen können.

### Videoüberwachung am Arbeitsplatz

Unterschieden wird bei der Überwachung zwischen offener und verdeckter Videobeobachtung. Die offene Kameraüberwachung ist in vielen Fällen legitim – vor allem in öffentlichen Räumen. „So kann der Einzelhändler seine Waren vor Ladendiebstahl schützen, das Museum seine Ausstellungsstücke durch Kameras und die Bank ihre Mitarbeiter im Bereich des Kassenschalters absichern“, erklärt Brüssow. „Jedoch muss ein sichtbarer Hinweis auf die Videoüberwachung angebracht sein. Somit kann jeder selber entscheiden, ob er sich der Überwachung entzieht, indem er diesen öffentlichen Räumen fern bleibt. Seine Anwesenheit wird ansonsten als Einwilligung in die Aufnahmen angesehen.“ Die Überwachung muss sich jedoch auf den Kunden beziehungsweise Besucher beschränken und darf nicht auf Mitarbeiter ausgedehnt werden. Zudem muss jeder Mitarbeiter vorab informiert werden. Der Grundsatz der Einwilligung gilt nicht in

einem Arbeitsverhältnis. Da der Arbeitnehmer vertraglich verpflichtet ist, sich an einem vorgegebenen Ort aufzuhalten, hat er nicht die Möglichkeit, die überwachten Räume zu verlassen. Wenn der Mitarbeiter beispielsweise im Büro verbleibt, ist das keine Einwilligung in die Überwachung.

## Zustimmung des Betriebsrates unerlässlich

Die verdeckte Überwachung ist nur mit Einschränkung zulässig. Das heimliche Beobachten von Mitarbeitern, um deren Arbeitsleistung zu überprüfen, ist generell verboten. Rainer Brüssow klärt auf: „Wenn ein konkret begründeter Verdacht einer strafbaren Handlung gegen den Arbeitnehmer besteht oder ihm andere schwere Verfehlungen zu Lasten des Arbeitgebers vorgeworfen werden, ist die versteckte Überwachung gesetzlich erlaubt. Es müssen aber auch alle anderen möglichen Mittel zur Aufklärung des Verdachts ausgeschöpft sein und das Maß der Überwachung darf nicht unverhältnismäßig zum Tatverdacht sein.“ In allen genannten Fällen muss auf jeden Fall die Zustimmung des Betriebsrates eingeholt werden. Als Arbeitgeber sollte man zudem immer bedenken, dass neben einer Geldbuße von bis zu 250.000 Euro ein langfristiger Imageschaden droht und die verantwortlichen Organe aus dem Unternehmen müssen mit einem Strafverfahren rechnen.

## Praxishinweis für Arbeitgeber

Sollten Arbeitgeber zu dem Schluss gelangen, dass eine Überwachung unausweichlich ist, sollten folgende Punkte im Vorfeld abgeklärt werden:

- Dient die Überwachung dazu, den bereits räumlich und funktional konkretisierten Verdacht auf eine Person oder einige wenige Personen einzugrenzen?
- Ist dies die einzige Möglichkeit, die übrigen Arbeitnehmer aus dem engen Kreis der Verdächtigen auszuschließen?
- Ist eine Abhilfe auf andere Art und Weise nicht möglich?
- Wurde vor der Überwachungsmaßnahme der Betriebsrat angehört?

**Ratsam ist es für Unternehmen auf jeden Fall, sich durch einen Rechtsanwalt vorab beraten zu lassen.**

## Über die Kanzlei Brüssow & Petri

*Die Kanzlei Brüssow & Petri mit Sitz in Köln-Porz ist sowohl regional, national als auch international tätig. Das Anwaltsbüro wurde 1981 von Rainer Brüssow gegründet. Gemeinsam mit Rechtsanwalt Dirk Petri und Rechtsanwältin Claudia Lenné liegen die Kanzleischwerpunkte im Wirtschaftsstrafrecht. Die Rechtsanwälte sind sowohl präventiv bei der Vermeidung von Ermittlungsverfahren als auch im Falle des Eintritts zu deren Bewältigung tätig. Ein Spezialgebiet ist die Unternehmensberatung in Krisensituationen. Zu den Mandanten zählen Firmen und Persönlichkeiten zum Beispiel aus den Bereichen Baugewerbe, Abfallentsorger und Medizin. Weitere Informationen finden Sie unter [www.anwaltkanzlei.de](http://www.anwaltkanzlei.de).*

