

Big Brother is watching you

Überwachung am Arbeitsplatz ist aus technischer Sicht einfacher denn je. Doch das Gesetz schützt Beschäftigte – solange es keinen ernstern Verdacht gegen sie gibt

MECHTHILD HENNEKE

Permanent filmte die Kamera den Bereich der Kasse im Friseurladen. Die Arbeitgeberin wollte sich angeblich vor Diebstahl und Schutzgeld-erpressung schützen. Eine Mitarbeiterin klagte und erhielt im vergangenen Jahr vor dem Arbeitsgericht Nordhausen Recht: Für die Videoüberwachung fehlte ein Anlass, urteilte das Gericht – sie verletze unter anderem die Würde der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Das Thema Überwachung ist aktuell, denn die Geräte sind günstig und viele Arbeitgeber misstrauen ihren Angestellten. Doch das Beispiel zeigt, dass es nicht ohne Weiteres erlaubt ist, Angestellte auf diese Weise nonstop zu kontrollieren.

„Grundsätzlich gilt, dass Arbeitgeber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht überwachen dürfen“, sagt die Fachanwältin für Arbeitsrecht Maria Rosenke vom Büro Mayr-Kanzlei für Arbeitsrecht in Berlin und verweist auf die EU-Verordnung zum Datenschutz DSGVO und auf das Bundesdatenschutzgesetz. Doch es gibt Ausnahmen: „Zur Aufdeckung von Straftaten beziehungsweise immer dann, wenn der Arbeitgeber einen erheblichen Verdacht hat, dass gegen arbeitsvertragliche Regelungen verstoßen wurde und es tatsächliche Anhaltspunkte für einen solchen Verdacht gibt“, fügt sie hinzu.

Rosenke nennt das Beispiel eines Arbeitnehmers, der mutmaßlich trotz eines ausdrücklichen Verbots sein Privathandy während der Arbeitszeit nutzt. „Die Vermutung muss begründet sein – etwa, weil jemand anderes den Vorgang beobachtet hat“, sagt Rosenke. Ein bloßer Verdacht reicht jedoch

nicht aus. „Privatsphäre ist ein hohes Gut. Der Arbeitgeber muss erst mal mit der Person sprechen und versuchen, den Verdacht auszuräumen.“ Erst wenn der Verdacht bestehen bleibt und es keine anderen milderen Mittel mehr gibt, ist die Überwachung unter Umständen rechtlich möglich.

Mitlesen, Mithören, Zuschauen

Neben der Überwachung per Video und der Kontrolle von Handys können aus technischer Perspektive auch E-Mails mitgelesen oder die Aktivitäten am Rechner kontrolliert werden. Die Möglichkeiten sind im Zeitalter der Digitalisierung enorm – und sie werden genutzt. „Gerade in Zeiten von mobiler Arbeit und Homeoffice versuchen Arbeitgeber zunehmend, ihre Mitarbeitenden mit Hilfe neuer Digitaltechnologie zu führen und zu überwachen“, sagt Daniel Stach,

Arbeitsrechtler beim Bundesvorstand der Gewerkschaft ver.di in Berlin.

Software wie Microsoft 365 zeichnet etwa auf, wann welche Änderung an einem Dokument vorgenommen wurde. Hier ergeben sich für Arbeitgeber zahlreiche Möglichkeiten, zu prüfen, wer wann wie viel gearbeitet hat.

„Technisch ist es zum Beispiel heute schon möglich zu messen, wie lange eine Person auf den Monitor schaut“, erläutert Stach. In diesem Bereich befindet sich die Arbeitswelt erst am Anfang einer aus seiner Sicht bedenklichen Entwicklung. Dennoch: Arbeitgeber müssen die Arbeitnehmer informieren, wenn sie sie kontrollieren wollen. Es sei denn, es liegt eine vermutete Straftat oder ein massiver Verstoß gegen den Arbeitsvertrag vor. Bekannt wurde vor einigen Jahren die unzu-

lässige Videoüberwachung von Mitarbeitenden bei Lidl mit versteckten Kameras. Das Unternehmen musste dafür insgesamt 1,46 Millionen Euro Strafe zahlen.

Gänzlich untersagt ist die Telefonüberwachung, ja sie ist sogar eine Straftat. „Telefongespräche unerlaubt aufzuzeichnen oder abzuhören, ist streng verboten“, mahnt Gewerkschaftsjurist Stach. Es kann mit einer Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe geahndet werden. „Die Vertraulichkeit des Wortes ist streng geschützt. Möchte der Arbeitgeber trotzdem mithören, muss er im Voraus die Zustimmung beider Gesprächspartner einholen“, erläutert Stach.

Unterstützer einschalten

Der Arbeitsrechtler von ver.di erklärt, dass das Problem der verbotenen Mitarbeiter-

überwachung bei nicht tarifgebundenen Betrieben und solchen ohne Betriebsrat besonders hoch sei.

Stach und auch Rosenke weisen auf die besondere Bedeutung von Betriebsräten in diesem Zusammenhang hin. „Wenn ich einen Betriebsrat habe, ist es eine seiner Hauptaufgaben, sicherzustellen, dass die Beschäftigten nicht ohne Grenzen überwacht werden“, sagt Rosenke. Der Betriebsrat müsse gemeinsam mit dem Arbeitgeber regeln, was in Sachen Überwachung erlaubt ist und was nicht. „Es gibt dann meist eine Betriebsvereinbarung, in der geregelt ist, welche Daten verarbeitet werden, wo sie gespeichert werden, wann sie gelöscht werden. Und was der Arbeitgeber damit tun darf, falls ein Verdacht besteht.“

Laut Stach könne ein Betriebsrat gegen datenschutzwidrige oder nicht mitbestimmte Überwachungsmaßnahmen aktiv werden und sie stoppen. „Er kann den Arbeitgeber auffordern, die gesetzeswidrige Nutzung technischer Kontrollmittel zu unterlassen“, sagt er.

Falls es aufgrund der Maßnahme zu einer Kündigung komme, kann sich der Arbeitgeber im Kündigungsschutzverfahren nicht auf solche datenschutzwidrig gewonnenen Erkenntnisse berufen.

Als letzter Weg bleibe der Gang zur Datenschutzbehörde. „Das hat aber hohes Eskalationspotenzial und sollte nicht ohne Rücksprache mit dem Betriebsrat oder dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten und der zuständigen Gewerkschaft erfolgen. Der staatliche Datenschutzbeauftragte kann die Missstände beseitigen und auch Bußgelder gegen den Arbeitgeber verhängen“, gibt Stach zu bedenken.



George Orwell lässt grüßen: Mithilfe digitaler Tools ist die Kontrolle der Arbeit jederzeit möglich – grundsätzlich jedoch nicht erlaubt.