

März 2019

## Wieweit darf Überwachung am Arbeitsplatz gehen?

Die private Nutzung von E-Mails oder anderer Internetdienstleistungen am Arbeitsplatz sorgt immer wieder für arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen. Der Ausgangspunkt wird durch die Anweisungen des Arbeitgebers über die Art und Weise der Nutzung gesetzt. Auch bei der Anordnung einer ausschließlich geschäftlichen Nutzung sind intensivere Überwachungsmaßnahmen einzelner Beschäftigter nur bei konkreten Verdachtsfällen erlaubt. Die Maßnahmen dürfen trotzdem nicht unverhältnismäßig sein. Ist eine private Nutzung gestattet, sind die Überprüfungsmöglichkeiten für den Arbeitgeber grundsätzlich eingeschränkt. So sind etwa das Fernmeldegeheimnis und die Datenschutzvorgaben des Telemediengesetzes zu beachten.

Wie wichtig die Thematik einer möglichen privaten Internetnutzung im Arbeitsalltag ist, zeigt sich darin, dass sich schließlich auch der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte in einem Urteil positionieren musste. Auch wenn es einigen Arbeitnehmern überlebenswichtig erscheint, sei die private Nutzung des Internets eines Unternehmens jedoch kein Menschenrecht. Wenn der Arbeitgeber die Nutzung ausdrücklich untersagt, rechtfertige ein Verstoß die Kündigung. Bei einem entsprechenden Verdacht dürften auch private Chatunterhaltungen gelesen werden.

Auch in einem Fall, der durch das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (LAG) zu entscheiden war, wurde die Kündigung des Arbeitnehmers wegen privater Internetnutzung bestätigt. Der Arbeitgeber hatte einen Dienstrechner zur Verfügung gestellt und erlaubt, in Ausnahmefällen zu privaten Zwecken im Internet zu surfen. Es ergaben sich dann Hinweise, dass der Arbeitnehmer den Rechner im größeren Umfang dazu nutzte, private Angelegenheiten im Internet zu erledigen. Daraufhin wurde ohne dessen Zustimmung der Browserverlauf ausgewertet. Im Ergebnis stellte der Arbeitgeber fest, dass innerhalb eines Zeitraums von 30 Arbeitstagen eine Privatnutzung in einem Volumen von etwa 5 Tagen zu verzeichnen war, und kündigte das Arbeitsverhältnis. Das LAG bestätigte die Rechtswirksamkeit der außerordentlichen Kündigung. Nach Abwägung der beiderseitigen Interessen rechtfertige die unerlaubte Nutzung die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses. In der Verwertung des ausgelesenen Browserverlaufs sei kein Beweisverwertungsverbot zu sehen. Zwar handelt es sich um personenbezogene Daten und der Arbeitnehmer habe in die Kontrolle nicht eingewilligt. Nach dem Bundesdatenschutzgesetz sei eine Speicherung oder Auswertung des Browserverlaufs zur Missbrauchskontrolle jedoch auch ohne Einwilligung erlaubt. Der Arbeitgeber habe in dem Fall keine andere Möglichkeit gehabt, die unerlaubte Nutzung zu beweisen.

Das Bundesarbeitsgericht entschied in einem anderen Fall, dass Arbeitgeber ihre Mitarbeiter mit Hilfe einer Spähsoftware nur in sehr engen Grenzen heimlich kontrollieren dürften. Auf betrieblichen Rechnern wurde ein Keylogger installiert. Damit wurden alle Tastatureingaben heimlich protokolliert und Bildschirmfotos gefertigt. Der schließlich gekündigte Arbeitnehmer hatte ein Computerspiel für einen anderen Auftraggeber programmiert sowie Aufträge für seinen Vater bearbeitet. Die Bundesarbeitsrichter rügten den Einsatz der Spähsoftware als massiven Eingriff in die Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers. Die Daten seien rechtswidrig gewonnen worden und durften vor Gericht nicht verwendet werden. Auch mit dieser Gerichtsentscheidung wurde bestätigt,

dass eine Ausnahme für die verdeckte Überwachung von Arbeitnehmern nur gegeben ist, wenn ein konkreter Verdacht auf eine Straftat oder eine schwerwiegende Pflichtverletzung besteht.