

## 9.8. Wann darf der Arbeitgeber die Mitarbeiter überwachen?

### **Videoüberwachung am Arbeitsplatz: ein heiß diskutiertes Thema.**

*Die Videoüberwachung am Arbeitsplatz, aber auch die Kontrolle des elektronischen Datenverkehrs ist ein heiß diskutiertes Thema. Interessen und Sicherheit des Arbeitgebers stehen unter Umständen in Konflikt mit Persönlichkeitsrechten der Angestellten und Datenschutzbestimmungen. Unter welchen Voraussetzungen dürfen Chefs ihre Mitarbeiter und Arbeitsräume überwachen?*

### **Darf der Arbeitnehmer Überwachungskameras am Arbeitsplatz des Personals anbringen?**

Wenn der Arbeitgeber Überwachungskameras am Arbeitsplatz installieren möchte, muss er sich an die Auflagen der diesbezüglichen Arbeitskonvention Nr. 68 halten. Demnach ist die Überwachung nur erlaubt, wenn dadurch

- die Gesundheit und die Sicherheit der Mitarbeiter geschützt wird;
- die Güter des Unternehmens geschützt werden;
- der Produktionsprozess (Maschinen und Personal) kontrolliert wird;
- die Arbeit bzw. die Leistung des Personals kontrolliert wird. Dabei dürfen die Bewertungen durch den Arbeitgeber nicht ausschließlich auf den Videoaufnahmen beruhen.

Die Überwachung sollte verhältnismäßig sein.

### **Welche Auflagen muss der Arbeitgeber erfüllen?**

Wenn er eine Überwachungskamera einsetzen will, muss er den Betriebsrat vorab informieren - und zwar über alle Aspekte der Überwachung (Grund, ständige oder zeitweilige Überwachung, Zeitpunkt der Kontrolle, Speicherung der Aufnahmen,...).

Ein Arbeitgeber, der mit Kameras die Arbeit bzw. die Leistung seines Personals kontrollieren will, muss die Modalitäten dieser Überwachung in die Arbeitsordnung aufnehmen.

### **Darf der Arbeitgeber die Aufzeichnungen nutzen?**

Die Videoaufnahmen müssen mit den besten Absichten behandelt werden. Sie müssen legal sein und dürfen keine Diskriminierung zur Folge haben. Die Aufnahmen dürfen nicht zu anderen Zwecken verwendet werden, als bei der Installation der Kameras angegeben.

Die Arbeitnehmer dürfen - eventuell im Beisein eines Gewerkschaftsvertreters - die Aufzeichnungen sehen. Sie können darauf bestehen, dass persönliche Daten berichtigt oder gestrichen werden.

### **Darf der Arbeitgeber heimlich filmen?**

Eine heimliche Videoüberwachung am Arbeitsplatz ist nur dann erlaubt, wenn es ernste Hinweise auf ein strafrechtliches Vergehen gibt. Laut Analyse der Selbstständigengewerkschaft SNI machen die Diebstähle durch eigenes Personal 40 % aller Diebstähle in den Betrieben aus. In diesem Fall muss der Arbeitgeber die Grundsätze des Strafrechts und des Strafverfahrens einhalten. Will heißen: Heimliches Filmen ist nur mit der Genehmigung und unter der Kontrolle der Staatsanwaltschaft erlaubt.

### **Darf der Chef den E-Mail-Verkehr seiner Mitarbeiter kontrollieren?**

Nur noch schnell die Mails checken: Am Arbeitsplatz privat zu surfen, ist keine gute Idee. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte in Straßburg hat Mitte Januar 2016 entschieden, dass Arbeitgeber die privaten Nachrichten ihrer Angestellten lesen dürfen.

Die Modalitäten für die Verwendung von E-Mails und sozialen Netzen am Arbeitsplatz ist in der Arbeitsordnung festgeschrieben. Allgemein gilt: Die private Nutzung ist verboten.

Das rechtliche Fundament für die elektronische Kontrolle ist das Gesetz über die Arbeitsverträge. Die Einwilligung des Mitarbeiters ist nicht erforderlich, damit ein Arbeitgeber diese Kontrolle vornehmen kann. Aufgrund des Weisungs- und des Eigentumsrechts steht es dem Arbeitgeber frei, seinem Personal die Nutzung von privaten Emails am Arbeitsplatz zu erlauben oder nicht.

### **Internet im Büro: Das Privatleben am Arbeitsplatz hat Grenzen.**

Jetzt, wo fast jeder ein Smartphone besitzt, ist es sehr einfach, sich während der Arbeitszeiten mit privaten Dingen zu beschäftigen. Und der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hat Mitte Januar den Arbeitgebern Recht gegeben: Sie dürfen die private Internetkommunikation ihres Personals während der Arbeitszeit überwachen.

Dagegen vorgegangen war ein rumänischer Ingenieur, dem 2007 gekündigt worden war, weil er in seiner Arbeitszeit auch private Nachrichten übers Internet geschrieben hatte. Der Mann sah sein Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens, der Wohnung und der Korrespondenz verletzt, das in Artikel 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention festgeschrieben ist.

Das Gericht in Straßburg entschied aber, dass keine Verletzung dieses Artikels vorliegt und der Eingriff in die Privatsphäre des Angestellten verhältnismäßig war. Der Arbeitgeber sei schließlich davon ausgegangen, ausschließlich Daten zur Arbeit des Ingenieurs auszuwerten. Das Messenger-Konto durfte dieser nicht für private Zwecke nutzen. Über diese Regeln war der Angestellte ausreichend informiert worden.

Auch in Belgien kann ein Arbeitgeber Maßnahmen ergreifen, wenn ein Mitarbeiter die ihm zur Verfügung gestellte Firmen-Informatik exzessiv zu privaten Zwecken nutzt. Gemeint ist damit ein regelmäßiges und langes Surfen im Internet für Dinge, die nichts mit der Arbeit zu tun haben. Privat- und Berufsleben sind längst nicht immer klar abgegrenzt: Arbeitgeber verschließen die Augen vor privaten Emails, Arbeitnehmer arbeiten zu Hause.

All dies wird in vielen Betrieben im Einvernehmen geregelt. Dazu sagt die Datenschutzkommission: „Auch am Arbeitsplatz hat ein Arbeitnehmer ein Recht auf Privatleben. Das bedeutet aber nicht, dass der Arbeitgeber die private Nutzung elektronischer Daten nicht überwachen darf. Die Tatsache, dass jemand einen Arbeitsvertrag unterzeichnet, setzt voraus, dass er als Arbeitnehmer bestimmte Einschränkungen seines Grundrechts auf Privatlebens akzeptiert“.

Ist die Entscheidung in Straßburg nun ein Grundsatzurteil? Im Prinzip ja, allerdings hat der Kläger aus Rumänien noch drei Monate Zeit, um gegen das Urteil Einspruch einzulegen. Belgien untersteht, wie fast alle anerkannten europäischen Staaten, der Jurisdiktion des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte - das Urteil ist also auch für das Verhältnis von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in unserem Land von Bedeutung.

Quelle: Grenz-Echo 20/01/2016