

PRESSEMITTEILUNG

Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser – Welche Informationen darf der Arbeitgeber sammeln?

Köln, 03. Juni 2014. Arbeitgeber dürfen personenbezogene Informationen über Arbeitgeber aus sozialen Netzwerken wie Facebook oder Xing entsprechend dem Bundesdatenschutzgesetz erheben, verarbeiten und auch nutzen. Dies gilt aber nur, soweit die Daten für die Entscheidung über die Begründung eines Arbeitsverhältnisses und bei bereits bestehenden Beschäftigungsverhältnissen für deren Durchführung oder Beendigung auch erheblich sind. Die Verwendung der Daten muss angesichts des dadurch verfolgten Zwecks nach Art und Umfang auch angemessen sein.

Dies teilte die Bundesregierung am 10.04.2014 in ihrer Antwort auf eine Kleine Anfrage der Fraktion Die Linke mit.

Doch wie weit geht die Kontrollbefugnis des Arbeitgebers tatsächlich?

Dazu einige Urteile im Überblick.

Keine heimliche Spindkontrolle bei Verdacht auf Diebstahl

Spindkontrollen sollten Arbeitgeber, wenn überhaupt, nur im Beisein eines Zeugen, am besten einem Betriebsratsmitglied, durchführen. Heimliche Durchsuchungen, also in Abwesenheit und ohne Wissen des betreffenden Mitarbeiters, sind dagegen unzulässig.

In einem Fall, den das Bundesarbeitsgericht im Juni 2013 zu entscheiden hatte (Az: 2 AZR 546/12), wurde ein Verkäufer von seinem Arbeitgeber des Diebstahls verdächtigt. Daraufhin durchsuchte er ohne Wissen des Arbeitnehmers aber im Beisein eines Betriebsratsmitglieds, dessen verschlossenen Spind und fand darin auch aus dem Laden entwendete Wäsche.

Das Gericht entschied, dass die auf diese Weise erlangten Informationen nicht verwendet werden und somit auch nicht als Grundlage für eine Kündigung dienen durften.

Die heimliche Durchsuchung sei nicht das mildeste, dem Arbeitgeber zur Verfügung stehende Mittel gewesen. Er hätte zunächst das Gespräch mit dem verdächtigten Verkäufer suchen oder gegebenenfalls eine Taschenkontrolle durchführen müssen.

Zugriff des Arbeitgebers auf dienstlichen E-Mail Account zulässig

Nachdem eine Arbeitnehmerin langfristig erkrankt und für ihren Arbeitgeber nicht zu erreichen war, verschaffte er sich nach vorheriger Information des Betriebsrats und im Beisein eines Betriebsratsmitglieds Zugang zu ihrem E-Mail Account, von dem aus sie auch separat gekennzeichnete, private E-Mails verschickte.

Die Arbeitnehmerin klagte daraufhin auf Unterlassung, jedoch erfolglos. Das Gericht befand, dass hier kein Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der Klägerin zu sehen sei, da der Arbeitgeber lediglich die dienstlichen E-Mails überprüft hatte (Az: 4 Sa 2132/10).

Selbst wenn man das Lesen der Mails als Eingriff verstehen würde, wäre dieser nach Auffassung des Gerichts aber gerechtfertigt, da auch seine grundrechtlich geschützten Interessen eines ungestörten Betriebsablaufs zu berücksichtigen seien.

Permanente und verdachtsunabhängige Videoüberwachung am Arbeitsplatz unzulässig

In einem Berliner Briefverteilerzentrum sollten Videokameras installiert werden, die wöchentlich bis zu 50 Stunden aufzeichnen sollten. Der Arbeitgeber sah sich zu dieser Maßnahme veranlasst, nachdem es bei den Sendungen regelmäßig zu Verlusten gekommen war. Er konnte jedoch nicht genau feststellen, ob der Fehler im Verteilerzentrum, der späteren Zustellung oder sonst einer anderen Phase des Zustellungsprozesses lag.

Da somit kein konkreter Verdacht gegen die Mitarbeiter des Briefzentrums bestand, befand das Bundesarbeitsgericht (Az: 1ABR 21/03), dass die Videoüberwachung einen unverhältnismäßigen Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter darstellte.

Fotos von Arbeitnehmer bei Zweifel an dessen Arbeitsunfähigkeit zulässig

Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz (Az: 10 SaGa 3/13) stellte dagegen in einem anderen Fall fest, dass ein Eingriff in die Persönlichkeitsrechte eines Arbeitnehmers gerechtfertigt sein kann, wenn der Verdacht der Vortäuschung von Arbeitsunfähigkeit besteht.

In dem konkreten Fall hatte der Arbeitgeber seinen krankgeschriebenen Mitarbeiter bei der Arbeit in einer Waschanlage angetroffen und mit dem Handy fotografiert. Der Arbeitnehmer war mit diesen Aufnahmen natürlich nicht einverstanden und klagte auf Unterlassung.

Damit hatte er jedoch keinen Erfolg, da das Gericht in diesem Fall die Interessen des Arbeitnehmers als schutzwürdiger ansah.

Die Kanzlei Hasselbach ist eine auf das Familien- und Arbeitsrecht spezialisierte, mittelständische Rechtsanwaltskanzlei mit Büros in Köln, Frankfurt und Groß-Gerau.

Ansprechpartner für die Presse

Irene Neubeck

Hohenstaufenring 44-46

50674 Köln

Tel. +49(0)221 / 789 68 550

E-Mail: Presse@Kanzlei-Hasselbach.de