

Arbeitnehmerüberwachung: Das geht. Und das geht gar nicht. (Part II)

Veröffentlicht : 16.10.2017

Nachdem sich [Teil I des Beitrags](#) schon mit der (Un-) Zulässigkeit der Überwachung von E-Mails und der Zulässigkeit der Überwachung des Browserverlaufs befasst hat, geht es hier um die Zulässigkeit des Einsatzes von Keyloggern und Detektiven.

Unzulässig: Überwachung mit „Keylogger“

BAG, Urteil vom 27.7.2017, 2 AZR 681/16

Das Bundesarbeitsgericht hatte kürzlich über die Zulässigkeit der Überwachung der Arbeitsleistung mittels eines sog. Keyloggers zu entscheiden.

Keylogger

Ein Keylogger („Tasten-Protokollierer“) ist eine Hard- oder Software, die dazu verwendet wird, die Eingaben des Benutzers an der Tastatur eines Computers (verdeckt) zu protokollieren und damit zu überwachen oder zu rekonstruieren. In der Regel soll damit also die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers sowie die Privatnutzung des Dienst- PC überwacht und arbeitsrechtliche Maßnahmen (Ermahnung, Abmahnung, Kündigung) vorbereitet werden.

Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht entschied, dass der Einsatz eines solchen „Keyloggers“ nach dem Bundesdatenschutzgesetz unzulässig sei, wenn kein durch konkrete Tatsachen begründeter Verdacht einer Straftat oder einer anderen schwerwiegenden Pflichtverletzung gegenüber dem Arbeitnehmer besteht. Es liege eine Grundrechtsverletzung des Arbeitnehmers vor, nicht zuletzt weil durch die automatisierte Überwachung der Tasteneingabe auch höchstpersönliche Angaben und Eingaben des Arbeitnehmers erfasst werden können.

Zulässig: Detektiv-Einsatz auch ohne den Verdacht einer Straftat bei Konkurrenztaetigkeit des Arbeitnehmers

BAG, Urteil vom 29.06.2017 , 2 AZR 597 / 16

Der Einsatz eines Detektivs zur Aufklärung eines auf Tatsachen gegründeten konkreten Verdachts einer schwerwiegenden Pflichtverletzung des Arbeitnehmers kann zulässig sein, selbst wenn es nicht um die Aufdeckung einer im Beschäftigungsverhältnis begangenen Straftat geht.

Im Streitfall hatte der Arbeitgeber den Verdacht, sein Mitarbeiter übe eine Konkurrentätigkeit im unmittelbaren Geschäftsbereich des Arbeitgebers aus. Der Arbeitgeber setzt eine verdeckte Überwachung ein. Verdeckt war die Überwachung, weil der Mitarbeiter infolge der Tarnung des Detektivs als Fahrer einer Kundenfirma nicht erkennen konnte, wem gegenüber und damit zu vermutlich welchem Verwendungszweck er sein Verhalten im Betrieb der Firma offenbarte.

Ein solches Vorgehen kann zulässig sein, zum Beispiel zur Begründung bzw. Beendigung eines Arbeitsverhältnisses (§ 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG). Nicht vorausgesetzt wird von § 32 BDSG hingegen, dass der Verdacht einer im Beschäftigungsverhältnis verübten Straftat besteht. Sofern nach § 32 Abs. 1 Satz 1 oder Satz 2 BDSG zulässig erhobene Daten den Verdacht einer Pflichtverletzung begründen, dürfen sie für die Zwecke und unter den Voraussetzungen des § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG auch verarbeitet und genutzt werden. Der Begriff der Beendigung umfasst dabei auch die Abwicklung eines Beschäftigungsverhältnisses. Der Arbeitgeber darf deshalb alle Daten speichern und verwenden, die er zur Erfüllung der ihm obliegenden Darlegungs- und Beweislast in einem potentiellen Kündigungsschutzprozess benötigt