

Mitarbeiterüberwachung: Was ist erlaubt, was nicht?

Wann Beschäftigte kommen und gehen, welche Internetseiten sie aufrufen, wie produktiv sie am Rechner sind:
TECHNISCH KÖNNEN ARBEITGEBER HEUTZUTAGE EINE MENGE KONTROLLIEREN. Aber dürfen sie das auch?

FRANKFURT/BERLIN. Nicht immer hat die Unternehmensleitung volles Vertrauen in ihre Beschäftigten. Manchmal ist Misstrauen sogar ein strukturelles Problem. Manche Arbeitgeber überwachen und kontrollieren ihre Mitarbeitenden nach dem Motto: Vertrauen ist gut - Kontrolle ist besser. Aber dürfen sie das überhaupt? Was Beschäftigte hierzu wissen müssen.

WELCHE FORMEN DER KONTROLLE SIND ERLAUBT?
Der Arbeitgeber darf die Arbeitsleistung steuern und organisieren, schließlich ist er weisungsbefugt. „Gelegentliche, stichprobenartige Kontrollen am Arbeitsplatz können zulässig sein, solange sie sich auf den Arbeitsablauf beziehen und keine systematische, ständige

Überwachung darstellen“, sagt Patricia Threin, Juristin bei der DGB Rechtsschutz GmbH in Frankfurt am Main.
Geht es aber darum, Leistungen und Verhalten von Mitarbeitenden dauerhaft und lückenlos zu erfassen, ist dies laut Threin rechtlich problematisch. Dann greife das Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten und es brauche eine klare Rechtsgrundlage sowie eine strikte Verhältnismäßigkeit dieser Überwachung.
Ein Beispiel für Verhältnismäßigkeit: An einer Kasse in einem Baumarkt fehlt regelmäßig Bargeld. Dazu kommt es immer dann, wenn Mitarbeiter X eingeteilt ist. Die Unternehmensleitung vermutet Diebstahl, ihr ist ein Schaden von mehreren Tausend Euro entstanden. Sie installiert eine verdeckte Kamera, die auf die Kasse ausgerichtet ist und kontrolliert so das Verhalten von Mitarbeiter X.

DARF DER ARBEITGEBER AUFEZEICHNEN, WANN BESCHÄFTIGTE KOMMEN UND GEHEN?

„Ja, das darf er“, sagt der Berliner Fachanwalt für Arbeitsrecht, Peter Meyer. Zu dieser Kontrolle ist der Arbeitgeber sogar gesetzlich verpflichtet, damit Beschäftigte Höchstarbeitszeiten und Ruhepausen vorschriftsgemäß einhalten. Arbeitsbeginn und -ende sowie die Dauer der täglichen Arbeitszeit darf und muss der Arbeitgeber grundsätzlich erfassen. Je nach Ausgestaltung des Systems können dabei auch Pausenzeiten erfasst werden. „Das System muss nicht zwingend elektronisch sein, auch Aufzeichnungen in Papierform können genügen“, so Juristin Threin.

DARF DER ARBEITGEBER E-MAILS UND WEBSITES KONTROLLIEREN?

Ist eine private Nutzung des Internets in der Firma untersagt, darf der Arbeitgeber stichprobenartig kontrollieren, ob sich Beschäftigte an dieses Verbot halten. Das Gleiche gilt auch für



Private E-Mail versandt und heimlich Urlaub recherchiert? Das kann Folgen nach sich ziehen. (zu dpa: «Mitarbeiterüberwachung: Was ist erlaubt, was nicht?»)
Foto: Christian Charisius

E-Mails. „Eine solche stichprobenartige Kontrolle sollten Arbeitgeber aber gegenüber Mitarbeitenden transparent machen, etwa über eine Betriebsvereinbarung“, sagt Meyer.

DARF ARBEITGEBER BESCHÄFTIGTE PER GPS ORTEN?

Das GPS-Tracking über Dienstwagen, Diensthandy oder etwa Werkzeuge ist nur zulässig, wenn es einem legitimen Zweck dient. „Das kann etwa aus Dispositions-Gründen oder zum Diebstahlschutz sein“, so die DGB-Juristin. Der Arbeitgeber darf aber das GPS-Tracking nicht zur permanenten Verhaltenskontrolle einsetzen. Einem Einsatz von GPS-Ortungssystemen muss der Betriebsrat, sofern vorhanden, zustimmen.

WANN IST VIDEOÜBERWACHUNG AM ARBEITSPLATZ ERLAUBT?

Bevor es zu einer Videoüberwachung am Arbeitsplatz kommt, muss es eine Abwägung der Interessen des Arbeitgebers einerseits und der Beschäftigten andererseits geben. „Besteht ein

Betriebsrat, darf der Arbeitgeber nur mit Zustimmung des Betriebsrates Kameras installieren“, sagt Meyer.

Offene Videoüberwachung: Sie ist zulässig, wenn sie erkennbar gekennzeichnet ist, einem legitimen Zweck wie etwa Diebstahlschutz oder Zutrittskontrolle dient und nicht dauerhaft auf Arbeitsplätze gerichtet ist. „Eine Dauerüberwachung etwa am Schreibtisch ist also in der Regel unzulässig“, so Threin.

Heimliche Videoüberwachung: Das ist nur in engen Ausnahmefällen erlaubt. Voraussetzung ist ein konkreter, durch Tatsachen begründeter Verdacht einer Straftat oder einer anderen schweren Verfehlung zulasten des Arbeitgebers. Dieser Verdacht muss sich laut Threin gegen einen abgrenzbaren Kreis von Arbeitnehmenden richten. Zudem müssen weniger einschneidende Mittel zur Aufklärung wie Befragung von Mitarbeitenden ergebnislos ausgeschöpft worden sein. „Die heimliche Videoüberwachung muss quasi das einzig verbleibende und angemessene Mittel darstellen, um einen Vorgang aufzuklären“, sagt Meyer.

Wichtig: „Toiletten sowie Umkleide- und Sanitärräume sind für Kameras absolut gesperrt, da der Schutz der Intimsphäre hier ausnahmslos überwiegt“, so Threin. Ihr zufolge gilt auch für Pausen- und Ruheräume eine besonders strenge Verhältnismäßigkeitsprüfung, aber kein absolutes Überwachungsverbot.

MÜSSEN BESCHÄFTIGTE WISSEN, DASS UND WIE SIE KONTROLLIERT WERDEN?

Ja. „Sind Videokameras zwecks Überwachung am Arbeitsplatz installiert, muss der Arbeitgeber Beschäftigte darauf hinweisen“, so Meyer. Das ist in der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sowie im Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) verankert. Problematisch ist es, wenn der Arbeitgeber die Überwachung einfach mit der Einwilligung der Beschäftigten legitimiert. „Denn die Arbeitnehmenden können aufgrund des Abhängigkeitsverhältnisses faktisch kaum Nein zur Einwilligung sagen, ohne Nachteile zu befürchten“, so Threin. Eine Einwilligung der Beschäftigten ist we-

gen des Abhängigkeitsverhältnisses als Rechtsgrundlage besonders kritisch zu prüfen; entscheidend ist insbesondere, ob sie tatsächlich freiwillig erfolgt. Eine Betriebsvereinbarung kann eine eigenständige Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung schaffen. Besteht ein Betriebsrat, können daneben dessen Mitbestimmungsrechte zu beachten sein.

WAS KÖNNEN BESCHÄFTIGTE TUN, WENN SIE DEN EINDRUCK HABEN, UNZULÄSSIG ÜBERWACHT ZU WERDEN?

„Erste Anlaufstelle kann der Betriebsrat sein“, so Meyer. Fehlt ein solches Gremium, können sich Beschäftigte an die für sie zuständige Gewerkschaft wenden. Weiterhin haben Arbeitnehmende die Möglichkeit, sich bei der zuständigen Datenschutzaufsichtsbehörde zu beschweren. Bei besonders schwerwiegenden Eingriffen in das allgemeine Persönlichkeitsrecht können Beschäftigte einen Fachanwalt oder eine Fachanwältin für Arbeitsrecht oder etwa Juristinnen und Juristen der DGB Rechtsschutz zurate ziehen. **DPA**

STELLENANGEBOTE

SOZIALE / PÄDAGOGISCHE BERUFE



Hospiz Lebenszeit gGmbH

Das stationäre Hospiz Lebenszeit gGmbH sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine/n

Sozialarbeiterin / Sozialpädagogin (m/w/d)

(30 Wochenstunden, unbefristet)

Wir bieten Ihnen:

- eine leistungsgerechte und faire Vergütung nach unserem Haustarif
- einen unbefristeten Arbeitsplatz
- die Zusammenarbeit mit einem motivierten Team
- die Teilnahme an Fort- und Weiterbildung sowie Supervision

Nähere Informationen, ihre Aufgaben und Voraussetzungen finden Sie unter www.lebenseit-ev-leisnig.de



Für Fragen steht Ihnen unsere Geschäftsführerin Diana Fischer telefonisch (0162 9233791) gern zur Verfügung. Ihre Bewerbung schicken Sie an:

Hospiz Lebenszeit gGmbH
Am Hasenberg 9, 04703 Leisnig
zu Hd. Frau Diana Fischer

Wir freuen uns auf Sie – bereichern Sie unser Hospiz!

WEITERE BERUFSFELDER

Begleitagentur sucht dich.
Du bist eine selbstbewusste Frau u. möchtest dazu verdienen, dann melde dich. Flexible Arbeitszeit u. guter Verdienst.
Tel.: 0151 / 15554101



Entdecken Sie neue Möglichkeiten.
sachsen-medien.de

REISEMARKT

URLAUB FÜR IHRE GESUNDHEIT VON ANFANG AN

Dem Körper etwas Gutes tun, kleinere und größere Wehwehchen lindern und sich einfach mal Zeit nehmen, um sich auf sich selbst zu besinnen – **das ist Urlaub für die Gesundheit.**

Gönnen Sie sich eine Auszeit, die gut tut – für Körper, Geist und Seele.



- ✓ **Haustürabholung deutschlandweit inklusive**
- ✓ **Kofferservice inklusive**
- ✓ **Garantierte Durchführung der Reise bereits ab einer Person**
- ✓ **Eigene Anreise möglich**
- ✓ **Ausgewählte Hotels in den schönsten Kurorten**



Sorgenfrei starten – Urlaub von Anfang an

Einstieg in den Reisebus

Pause inklusive Imbiss und Umstieg – entspannt weiterreisen

Kuraufenthalt im Hotel – erholen und neue Kraft tanken

Entspannt treten Sie die Heimreise an

LEIPZIGER VOLKSZEITUNG

INFOTAG

Samstag, 24.10.2026

LVZ – Kuppel
Leipziger Volkszeitung
Peterssteinweg 19
04107 Leipzig

Beginn 14:00 Uhr
(Einlass 13:30 Uhr)

Die **Anmeldung** erfolgt unter Tel. 0341/86092312 Montag und Mittwoch von 10-14 Uhr oder unter www.lvz.de/kurreisen_2027

VA: reiseWelt Teiser & Hüter GmbH · Fuldaer Str. 2 · 36119 Neuhof

EINTRITT FREI!



Polnische Ostsee – Swinemünde

HOTEL HAMILTON ★★★★★

Das erwartet Sie:

- ✓ **5-Sterne-Komfort** nur wenige Schritte vom Ostseestrand entfernt
- ✓ **Kur & Wellness inklusive** – mit Anwendungen, Schwimmbad und Saunalandschaft
- ✓ **Entspannt genießen** mit komfortablen Zimmern und umfangreicher Verpflegung

UNSERE LEISTUNGEN:

- **Haustürabholung inklusive Kofferservice**
- An- und Abreise im modernen Fernreisebus
- 7x Übernachtung im **5-Sterne-Hotel HAMILTON**
- 7x Halbpension, ausgewählte Getränke zu den Mahlzeiten
- **2 Kuranwendungen pro Werktag** (Mo-Fr) nach physiotherapeutischer Vorgabe, davon 1x klassische Thaimassage pro Aufenthalt
- Kostenfreie Nutzung von Sauna, Schwimmbad und Fitnessraum (außerhalb der Therapiezeiten)
- Leihbademantel
- Kostenfreier Internetzugang (WLAN)
- Örtliche, deutschsprachige Reiseleitung

Unser TOP-Preis für Sie
ab € 997,-
Einzelzimmerzuschlag: € 280,-

Terminbeispiele:
(Anreise immer samstags)
10.04. – 17.04.2027
17.04. – 24.04.2027
8 Tage

(*) Preise gültig für PLZ Bereich Zone 1 = 01-19, 39, 98, 99)



Kur buchen und € 50 sparen!

Nur an unserem KurGesund-Infotag:
Bei jeder Buchung einer Kurreise erhalten Sie **50 € Rabatt pro Buchung.**