

Soziale Medien, ChatGPT, Mitarbeiterüberwachung –

Auswirkungen der Digitalisierung im Arbeitsverhältnis

IHK Saarland, 10.06.2024

RA Frank Gust

Fallbeispiel

Ein Mitarbeiter wurde von seinem Arbeitgeber gekündigt.

Auf dem Arbeitgeber-Bewertungsportal www.kununu.de bewertete er seinen vormaligen Arbeitgeber in mehrfacher Hinsicht negativ.

Beispielsweise führte er in der Bewertungskategorie „Umgang mit älteren Kollegen“ u.a. aus:

„Respektlos. Entlässt auch gerne Mitarbeiter über 50 Jahre.“



Arbeitgeber-Bewertungsportale

Arbeitgeber-Bewertungsportale

Bislang mussten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ungerechtfertigte negative Bewertungen, die möglicherweise aus unlauteren Motiven verfasst wurden, hinnehmen.

In Zeiten des Fachkräftemangels können solche Bewertungen die Reputation und Attraktivität eines Unternehmens erheblich beeinflussen

Arbeitgeber-Bewertungsportale

FDARBR-Redaktion: Bewertung von Arbeitgebern – kununu muss Klarnamen nennen FD-ArbR 2024, 804585

Bewertung von Arbeitgebern – kununu muss Klarnamen nennen

OLG Hamburg, Beschluss vom 8.2.2024 – 7 W 11/24

Wer bei Frust im Job mit einer anonymen Online-Bewertung seines Arbeitgebers Dampf ablassen will, sollte sich das künftig gut überlegen. Laut OLG Hamburg muss das Bewertungsportal kununu nämlich den Namen der bewertenden Person herausgeben, wenn die Echtheit der Bewertung angezweifelt wird. (Beschluss vom 8.2.2024 7 W 11/24)

Arbeitgeber-Bewertungsportale

Nach dem OLG Hamburg müssen die Namen der Bewertenden demnach im Zweifel an bewertete Arbeitgeber ausgegeben werden, damit diese prüfen können, ob ein Geschäftskontakt, d. h. in diesen Fällen in der Regel ein Beschäftigungsverhältnis, vorliegt.

Das OLG Hamburg wendet auch für [kununu](#) konsequent die Grundsätze der Rechtsprechung des BGH für Bewertungsportale im Internet an.

Datenschutzbedenken lehnt das OLG Hamburg in diesem Zusammenhang ab.

[kununu](#) ist nunmehr erst einmal gezwungen, die Nachweise zu liefern, die ermöglichen, nachzuprüfen, ob die jeweilige Beurteilung tatsächlich von einem Beschäftigten erfolgte. In der Regel wird dies über den Klarnamen erfolgen.

Arbeitgeber-Bewertungsportale

Mögliche Konsequenzen bei negativen Bewertungen

Kündigung des betroffenen Arbeitnehmers?

Wann ist eine Bewertung *negativ*?

Portale arbeiten meist mit einer Sternebewertung von 1 bis zum Höchstwert 5.

Ist bereits eine „3“ eine negative Bewertung, wenn der Durchschnitt vergleichbarer Arbeitgeber höher ist?

Arbeitgeber-Bewertungsportale

Abgrenzung einer (zulässigen) Meinungsäußerung zur bloßen Schmähkritik

Beispiele:

Ein Beschäftigter begründet eine negative Bewertung mit einem im Marktvergleich zutreffend niedrigen Gehalt - dies ist eine zulässige Äußerung;
sachliche Kritik, z. B. dass ein sog. Gender-Pay-Gap-Report zu dem Ergebnis kommt, dass ein Geschlecht im Unternehmen unterdurchschnittlich vergütet wird.

Arbeitgeber-Bewertungsportale

Bloße Schmähkritik oder unwahre Tatsachenbehauptungen braucht der Arbeitgeber nicht zu dulden.

Bei einer negativen Bewertung aufgrund falscher Tatsachen oder einer bloßen Schmähkritik kann der Arbeitgeber erheblichen (Reputations-)Schaden davontragen.

In solchen Fällen kommt eine **Kündigung** in Betracht.

Je nach konkretem Fall kann aber auch zunächst eine **Abmahnung** ausreichen.

Arbeitgeber-Bewertungsportale

Empfehlungen:

Arbeitgeber sollten nur bei gravierenden Fällen offensichtlicher falscher Tatsachenbehauptungen und massiver Schmähkritiken in Form einer (ggf. fristlosen) Kündigung einzuschreiten.

Ansonsten zunächst das Bewertungsportal auf Löschung der Beiträge in Anspruch nehmen

und/oder eine Richtigstellung in den Kommentaren vornehmen.

Arbeitgeber-Bewertungsportale

 Hilfreich?  Zustimmung?

 Teilen  Melden

Ihr Unternehmen? [Als Arbeitgeber kommentieren](#)

Arbeitgeber-Bewertungsportale

Empfehlungen:

Beschäftigte sollten beachten, dass Kritik im Rahmen bleiben muss und weder Geschäftsgeheimnisse veröffentlicht werden dürfen, noch Schmähkritik, Beleidigungen oder unwahre Tatsachen geäußert werden dürfen.



Soziale Medien

Soziale Medien

Digital-Report 2022:

72,6 Mio. Menschen in Deutschland nutzen soziale Netzwerke. Dies entspricht einer Quote von 86,5 %.

Der durchschnittliche Nutzer verfügt dabei über fünf verschiedene Social-Media-Accounts, die regelmäßig genutzt werden.

Soziale Medien

Arbeitsrechtlich relevante Phänomene:

- Beleidigende Äußerungen des Arbeitnehmers über den Arbeitgeber in entsprechenden Foren;
- Extreme politische Äußerungen von Arbeitnehmern in Postings, Foren etc.
- krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers bei gleichzeitiger Zurschaustellung von Freizeitaktivitäten auf sozialen Medien;

Soziale Medien

Postings

Postings in den sozialen Medien werden von der Rechtsprechung als nicht weniger schwerwiegend beurteilt als beleidigende Äußerungen in den herkömmlichen Verbreitungswegen der analogen Welt z. B. „schwarzes Brett“ im Betrieb.

Bei Sozialen Medien kommt die enorme Verbreitungsgeschwindigkeit und der kaum überschaubare Adressatenkreis dieser Netzwerke hinzu.

Ungenehmigtes Posten von Bildern vom Arbeitsplatz

Beispiel:

Ein Frachtpilot hatte Fotos und Videos von seiner Tätigkeit in sozialen Netzwerken wie Instagram, Facebook oder YouTube geteilt, obwohl es im Unternehmen u. a. eine Monatsinformation Geheimhaltungsverpflichtung sowie bestimmte Zustimmungserfordernisse gab.

Der Pilot hatte eine Nebentätigkeit unter dem Stichwort „Promotion, Modeln (Blogger)“ beantragt und diese auch genehmigt bekommen. Er ging daher davon aus, dass seine Veröffentlichungen durch diese Genehmigung abgedeckt seien. Der Pilot teilte z. B. Fotos aus dem Cockpit, von sich bei der Arbeit oder in Dienstuniform.

Der Arbeitgeber kündigte ihm daraufhin das Arbeitsverhältnis.

Soziale Medien

Teilen (sog. „sharen“) von Inhalten

= Weiterverbreitung fremder Postings mittels einer „Teilen“-Funktion.

Der Zielbeitrag erscheint vollständig auf dem Profil des jeweiligen Nutzers und kann dort wiederum eigenständig kommentiert werden

Außerdem erscheint ein Link zur ursprünglichen Quelle des Beitrags, während auf der ursprünglichen Seite ein Hinweis über das „Teilen“ des Inhalts mit dem jeweiligen Nutzerlink erscheint.

Dies ermöglicht es den Nutzern, auf private Inhalte anderer hinzuweisen und den Adressatenkreis exponentiell zu erhöhen.

Soziale Medien

Kommentieren

Ein Kommentar ist die Stellungnahme eines anderen Nutzers auf einen in den sozialen Netzwerken veröffentlichten Beitrag. Die Kommentarfunktion ermöglicht somit die Interaktion zwischen Autoren und anderen Usern.

Gleichzeitig führt sie zur Weiterverbreitung und Aktualisierung des kommentierten Beitrags, indem der jeweilige Beitrag wieder oben im Newsfeed der anderen Nutzer erscheint.

Die Besonderheit dieser Interaktionsform: Es wird nicht nur ein bereits existenter Beitrag weiterverbreitet, sondern dieser darüber hinaus mit einer eigenen Meinungsäußerung versehen wird.

= Kombination aus „Teilen“ und „Posting“.

Soziale Medien

Liken

Mithilfe des sog. „Like“- bzw. „Gefällt mir“-Buttons haben Nutzer die Möglichkeit, dem Verfasser und anderen Nutzern ihre Zustimmung zu geposteten Inhalten zu signalisieren.

Unter dem jeweiligen Beitrag wird z. B. mit einem erhobenen Daumen der Name des Zustimmenden angezeigt.

Die „virtuelle Sympathiebekundung“ bewirkt die Weiterverbreitung des Beitrags, indem dieser auch den Kontakten der beteiligten Nutzer durch eine kurze Mitteilung im sog. Newsfeed angezeigt wird.

Extreme politische Äußerungen von Arbeitnehmern auf sozialen Netzwerken

Wenn Arbeitnehmer außerhalb der Arbeitszeit Facebook nutzen, ist dies an sich ihre Privatsache. Kündigungsrechtlich gilt, dass außerdienstliches Verhalten grds. Irrelevant ist.

→ Es ist ein Bezug zum Arbeitsverhältnis erforderlich.

Jedoch kann ein Facebook-Nutzer in seinem Profil angeben, bei welchem Arbeitgeber er tätig ist.

Facebook-Nutzer sind zu dieser Angabe nicht verpflichtet, machen sie hiervon aber Gebrauch, kann ein Bezug zum Arbeitsverhältnis entstehen.

Soziale Medien

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer teilte auf Facebook ein Bild mit dem Eingang des Konzentrationslagers Auschwitz und dem Text: „Polen ist bereit für die Flüchtlingsaufnahme“.

Der Arbeitnehmer hatte in seinem Facebook-Profil angegeben, wer sein Arbeitgeber ist.

Arbeitsgericht Mannheim:

Menschenverachtende Äußerungen eines Arbeitnehmers auf seinem Facebook-Nutzerkonto können eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen, wenn sich aus dem Facebook-Nutzerkonto ergibt, dass der Arbeitnehmer bei dem Arbeitgeber beschäftigt ist.

Arbeitsunfähigkeit bei gleichzeitiger Zurschaustellung von Freizeitaktivitäten auf sozialen Netzwerken

Beispiel:

Eine Auszubildende postete auf Facebook:

„Ab zum Arzt und dann Koffer packen“.

Anschließend meldete sie sich krank und flog auf die Ferieninsel Mallorca.

Soziale Medien und Beweisverwertungsverbote

Im Arbeitsgerichtsprozess gilt, dass selbst rechtswidrig erlangte Beweismittel grds. verwertbar sind.

Ein *Beweisverwertungsverbot* besteht erst dann, wenn das Gericht durch die Verwertung des Beweismittels in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers eingreifen oder einen solchen Eingriff vertiefen würde.

Allerdings kann ein solcher Eingriff in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers ausnahmsweise durch schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt sein.

Soziale Medien und Beweisverwertungsverbote

Facebook-Nutzer können definieren, für wen Einträge in ihrer Chronik sichtbar sind:

Einträge können

- nur für „Freunde“, oder auch
- für „Freunde von Freunden“

zugänglich gemacht werden.

Ein Facebook-Nutzer kann aber auch festlegen, dass seine Einträge öffentlich einsehbar sind.

YouTube

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer wirkte an der Erstellung eines Videos durch „ver.di TV“ mit. Dies ist ein Online-Angebot, das im Auftrag der Gewerkschaft ver.di über gewerkschaftsrelevante Themen berichtet. Der Arbeitnehmer sagte in dem Video (bewusst wahrheitswidrig) über seinen Arbeitgeber:

„Das Problem ist, dass keine Fachkräfte vorhanden sind.“

Das Video wurde nicht nur bei „ver.di TV“ eingestellt, sondern war auch auf YouTube zu sehen und erzielte bei Google 121 Treffer.

Nutzung von Sozialen Medien durch den Arbeitgeber und Mitbestimmung des Betriebsrats

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ist mitbestimmungspflichtig die
*„Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind,
das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen.“*

Der „Facebook“-Beschluss des Bundesarbeitsgerichts

Ein Unternehmen, das Blutspendedienste betreibt, hatte zu Kommunikations- und Werbezwecken eine Facebook-Seite eingerichtet. Deren Gestaltung erfolgt mittels einer internetbasierten Software, die von Facebook zur Verfügung gestellt wird. Hierdurch können registrierte Nutzer „Besucher-Beiträge“ einstellen, die von allen Besuchern der Seite gelesen werden können.

Die Facebook-Seite wird konzernübergreifend von ca. 10 Mitarbeitern betreut, die einzelne Nutzer-Beiträge gegebenenfalls kommentieren oder auch löschen können.

Der Betriebsrat untersagte dem Arbeitgeber die Freischaltung der Seite für die Besucherbeiträge unter Hinweis auf sein Mitbestimmungsrecht.

Soziale Medien

Grundlinie des BAG:

Die bloße Interaktionsmöglichkeit reicht für das Mitbestimmungsrecht aus.

Allein der Umstand, dass ein Feedback über das Mitarbeiterverhalten in den vom Arbeitgeber genutzten sozialen Medien möglich ist, begründet potentiellen Überwachungsdruck.

Weder muss der Arbeitgeber zur Nutzung mit Blick auf konkretes Mitarbeiterfeedback aufrufen, noch reicht eine nachträgliche Löschungsmöglichkeit seitens des Arbeitgebers aus, um die Mitbestimmung auszuschließen.

Hinweis: Bei facebook, YouTube, LinkedIn oder Xing können Interaktionen in Form von Gästebuch oder Kommentarfunktion abgestellt werden.



Künstliche Intelligenz, insbesondere ChatGPT

ChatGPT

„Künstliche Intelligenz“ (KI) und Funktionsweise von ChatGPT

„Chat generative pretrained transformer“

Unter Verwendung von KI versteht ChatGPT menschliche Sprache und kann so eine der menschlichen Sprache ähnelnde Antwort erzeugen.

Die Daten von ChatGPT stammen aus Textquellen wie zum Beispiel Büchern, Zeitungsartikeln, Wikipedia, sozialen Medien, Online-Foren und anderen Internetquellen.

ChatGPT ist ein sog. Deep Learning System. Das bedeutet, dass es sowohl auf eigene Trainingsdaten zugreift, als auch durch die Eingaben der Nutzer mitlernt.

ChatGPT

ChatGPT und Weisungsrecht (Direktionsrecht) des Arbeitgebers (§ 106 GewO)

Der Arbeitgeber kann die Nutzung von ChatGPT im Arbeitsverhältnis anweisen oder untersagen.

Denn: Das Direktionsrecht umfasst laut BAG auch die Frage, welche Arbeitsmittel die Arbeitnehmer nutzen dürfen oder müssen.

➔ Was gilt, wenn Arbeitnehmer ChatGPT ohne irgendeine Regelung des Arbeitgebers nutzen, um sich bei ihrer Arbeit unterstützen zu lassen?

Mögliche Gründe für ein Verbot der ChatGPT-Nutzung

Gefahr der Preisgabe von schützenswerten **Geschäftsgeheimnissen**, wenn Arbeitnehmer diese zur Erstellung des Arbeitsergebnisses der KI mitteilen.

ChatGPT ist eine öffentlich zugängliche und selbstlernende KI, die gestellte Fragen und Ergebnisse speichert, um in künftigen vergleichbaren Arbeitsaufträgen ggf. bessere Ergebnisse zu erstellen.

Mögliche Gründe für ein Verbot der ChatGPT-Nutzung

Urheberrechtliche Risiken:

Bei Nutzung von Werken Dritter droht eine Verletzung von Urheberrechten.

Außerdem ist fraglich wer Inhaber des Urheberrechts an Werken ist, die KI neu und autonom erstellt hat. Neben den Arbeitsvertragsparteien könnte hier z. B. auch der Entwickler der KI – ggf. sogar die KI selbst – als Inhaber des Urheberrechts in Betracht kommen.

➔ Als Arbeitgeber zur Vermeidung von Unklarheiten bei der Nutzung von KI eindeutige Regeln dazu aufstellen.

ChatGPT und Mitbestimmung

Grundsatz: freie unternehmerischen Entscheidung des Arbeitgebers über digitale Ausstattung und die Verwendung von KI.

Beteiligungsrechte des Betriebsrats:

Bei Einführung von KI insb. **Unterrichtungs- und Beratungsrecht** nach § 90 I Nr. 3 BetrVG.

Danach hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über Planungen von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen einschließlich des Einsatzes von KI zu unterrichten und muss diese Fragen mit ihm so rechtzeitig beraten, dass Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats bei der Planung berücksichtigt werden können.

ChatGPT und Mitbestimmung

ArbG Hamburg, Beschluss vom 16.01.2024 – 24 BVGa 1/24:

1. Die Anweisung gegenüber Arbeitnehmern zur Nutzung von ChatGPT als Arbeitsmittel unterliegt keiner Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 I Nr. 1 BetrVG, da sie nicht das Ordnungs-, sondern ausschließlich das Arbeitsverhalten betrifft.
2. Eine solche Anweisung unterliegt auch nicht der Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 6 BetrVG, sofern der Arbeitgeber keinen Zugriff auf die Datenbestände und Chatverläufe von ChatGPT hat, etwa weil er nicht über die Accountdaten zur Anmeldung verfügt, sondern diese ausschließlich über private Accounts der Arbeitnehmer erfolgt.

ChatGPT

ChatGPT und Mitbestimmung

ChatGPT als *technische Überwachungseinrichtung*?

Funktionsweise von ChatGPT – wenn es nicht auf den Dienstgeräten installiert ist und der Arbeitgeber nicht in irgendeiner Form nachprüfen kann, welche Arbeitnehmer ChatGPT wie nutzen, besteht kein Mitbestimmungsrecht.

Dass ChatGPT selbst Eingaben speichert ist nicht ausreichend für das Vorliegen eines Mitbestimmungstatbestandes.

Der Arbeitgeber hat nach aktuellem Stand keine Möglichkeit, Arbeitnehmer mittels ChatGPT zu überwachen.

ChatGPT

ChatGPT und Datenschutz

Die datenschutzrechtliche Zulässigkeit der Nutzung von ChatGPT ist fraglich.

Italienische Datenschutzbehörden haben ChatGPT im Frühling 2023 bereits zeitweise gesperrt, da es - so die Behörde - keine Rechtsgrundlage für das massenhafte Sammeln und Speichern personenbezogener Daten gebe. Zugleich fehle es an Maßnahmen zum Jugendschutz, etwa in Form einer Alterskontrolle für Minderjährige. Auch die deutschen Datenschutzbehörden haben eine Untersuchung eingeleitet.

Problem: Verarbeitung personenbezogener Daten durch ChatGPT

Datenschutzrechtlich besonders brisant wird die Nutzung von ChatGPT dann, wenn bei der Nutzung des Tools personenbezogene Daten eingegeben werden.

Aber auch dann, wenn dies - was unbedingt zu empfehlen ist - arbeitgeberseitig verboten wird, darf nicht verkannt werden, dass personenbezogene Daten bereits zuvor nahezu zwangsläufig Teil der Trainingsdaten waren, mit denen das Tool trainiert wurde bzw. laufend weiter trainiert wird.

Problem: Verarbeitung personenbezogener Daten durch ChatGPT

Der Arbeitgeber ist für die Einhaltung der in Art. 5 Abs. 1 DSGVO niedergelegten Grundsätze verantwortlich, Art. 5 Abs. 2 DSGVO („Rechenschaftspflicht“).

personenbezogene Daten müssen

- auf rechtmäßige Weise, nach Treu und Glauben und in einer für die betroffene Person nachvollziehbaren Weise verarbeitet werden
- für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erhoben werden und dürfen nicht in einer mit diesen Zwecken nicht zu vereinbarenden Weise weiterverarbeitet werden
- dem Zweck angemessen und erheblich sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt werden
- sachlich richtig und erforderlichenfalls auf dem neuesten Stand sein.



Mitarbeiterüberwachung

Mitarbeiterüberwachung

Standortüberwachung von Firmenfahrzeugen mittels GPS

Der Arbeitgeber kann ein berechtigtes Interesse daran haben, seine Firmenfahrzeuge sowie andere Betriebsmittel mithilfe des Einsatzes von GPS-Sendern zu überwachen, z. B. Schutz vor Diebstahl, Abrechnungszwecke, Erfüllung von Nachweispflichten.

Jedoch bewirkt eine Standortüberwachung automatisch eine Überwachung des jeweiligen Mitarbeiters.

Standortüberwachung von Firmenfahrzeugen mittels GPS

Der **Europäische Datenschutzausschuss (EDSA)**, eine unabhängige europäische Einrichtung, die zur einheitlichen Anwendung der Datenschutzvorschriften in der EU beiträgt und die Zusammenarbeit zwischen den EU-Datenschutzbehörden fördert, sieht bei der Verarbeitung von Standortdaten, die viel Aufschluss über die Lebensgewohnheiten der betroffenen Person geben können, den Arbeitgeber in der Pflicht, die besonderen Risiken während der gesamten Verarbeitung zu berücksichtigen.

Insbesondere muss der Arbeitgeber nachweisen (können), dass der Einsatz der GPS-Sender zur Standortüberwachung rechtmäßig erfolgt.

Mitarbeiterüberwachung

Standortüberwachung von Firmenfahrzeugen mittels GPS

Im Allgemeinen erwartet der EDSA u.a. die **transparente Information des betroffenen Mitarbeiters** sowie die **jederzeitige Möglichkeit der Deaktivierung der Standortüberwachung**.

„Faustregel“ für die Interessenabwägung:

Je höher das Risiko des Eintritts eines negativen Ereignisses (bspw. bei einem Geldtransport), desto eher überwiegen die Arbeitgeberinteressen an der Standortüberwachung.

Mitarbeiterüberwachung

Standortüberwachung von Firmenfahrzeugen mittels GPS

Die **Echtzeit-Standortüberwachung** mittels GPS-Senders für den Fall von Diebstählen des Firmenfahrzeuges ist regelmäßig gerechtfertigt.

Die **dauerhafte Speicherung** von Standortdaten haben Gerichte wiederholt untersagt.

Ausnahme: Bei Kranken- oder Geldtransporten, da dort besonders sensible Güter geschützt werden sollen.

Mitarbeiterüberwachung

Heimliche Standortüberwachung

Eine heimliche Standortüberwachung ist nach der Rspr. grundsätzlich unzulässig.

Mit Blick auf die Verhinderung eines Diebstahls wäre die transparente Information über die Standortüberwachung, die i. d. R. Dritte betrifft, effektiver als ihre Geheimhaltung.

Auch und gerade bei der **erlaubten Privatnutzung** des Firmenfahrzeugs sei regelmäßig kein Arbeitgeberinteresse an der heimlichen Überwachung erkennbar.

Mitarbeiterüberwachung

Videoüberwachung

Die Überwachung und Aufzeichnung betrieblicher Abläufe per Video liegt zunächst im berechtigten Arbeitgeberinteresse.

Sie dient z. B. dem Zweck, sich vor Einbruch, Diebstahl, oder sonstigen Übergriffen zu schützen.

Mitarbeiterüberwachung

Mitbestimmung des Betriebsrats bei Videoüberwachung

Technische Überwachungseinrichtung löst Mitbestimmungsrecht aus.

- ➔ Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Regelung der Überwachung mittels Videokameras

Mitarbeiterüberwachung

Videoüberwachung

Datenschutz: „Berechtigte Interessen“ i. S. d. Art. 6 I UAbs. 1 lit. f DSGVO.

Ein überwiegendes Arbeitgeberinteresse an der Videoüberwachung wird bspw. zum Schutz vor Einbruch, Diebstahl, sonstigen Übergriffen angenommen werden können.

Hinweis:

Der Arbeitgeber sollte den Einsatzzweck einer jeder Videokamera schriftlich dokumentieren, um sowohl diesen als auch die aufgrund dessen vorgenommene Einzelfallabwägung nachvollziehen und nachweisen zu können.

Mitarbeiterüberwachung

Videoüberwachung

Im Hinblick auf die Videoüberwachung ist der Arbeitgeber außerdem gehalten, die betroffenen Mitarbeiter angemessen zu informieren.

Dem EDSA zufolge kann ein gestuftes Vorgehen gewählt werden, indem auf der ersten Ebene (Hinweisschild) die wichtigsten Informationen, die Angaben zu den Zwecken der Verarbeitung, die Identität des Verantwortlichen und das Bestehen der Rechte des betroffenen Mitarbeiters, enthalten sind.

Detaillierte Informationen zur Umsetzung der Informationspflichten nach Art. 13, 14 DSGVO können dahingegen auch an anderer Stelle oder bspw. über einen QR-Code auf dem Hinweisschild zur Verfügung gestellt werden.

Mitarbeiterüberwachung

Videoüberwachung

Eine Videoüberwachung ist von vornherein und generell in Räumen ausgeschlossen ist, in denen die Intimsphäre der Mitarbeiter betroffen ist (z. B. Toiletten, Duschräume, Umkleiden. Hier überwiegt nämlich das Interesse des betroffenen Mitarbeiters die Arbeitgeberinteressen.

Mitarbeiterüberwachung

Videoüberwachung

Die vorhandenen Videoaufzeichnungen sind unverzüglich zu löschen.

organisatorische Pflicht des Arbeitgebers, dass sämtliche der angefertigten Videoaufnahmen zeitnah – spätestens jedoch innerhalb von zwei Tagen nach der Anfertigung – gesichtet und anschließend gelöscht werden.

Je länger die Speicherfrist, desto höher ist der Begründungsaufwand hinsichtlich der Erforderlichkeit einer solchen Speicherung.

Allerdings: Aus arbeitsrechtlicher Sicht kein Beweisverwertungsverbot vor den Arbeitsgerichten, wenn bestimmte Aufnahmen für einen längeren Zeitraum gespeichert werden.

Was gilt bei bloßen Kameraattrappen?

Datenschutzrechtlicher Sicht: Mangels Verarbeitung personenbezogener Daten beim Einsatz einer Kameraattrappe sind keine weiteren Anforderungen zu beachten.

Aber: Täuschend echt aussehende Kameraattrappen können einen sog. Überwachungsdruck bewirken, der – sofern die Mitarbeiter eine Überwachung objektiv ernsthaft befürchten müssen – für eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts ausreichen kann.

Mitarbeiterüberwachung

Was gilt bei bloßen Kameraattrappen?

Bei einer *Kameraattrappe* besteht kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats.

Auch wenn es den Mitarbeitern nicht bekannt ist, dass es sich lediglich um eine Kameraattrappe handelt, setzt die Mitbestimmung nach § 87 I Nr. 6 BetrVG eine objektive Überwachungsmöglichkeit der Mitarbeiter voraus, die tatsächlich nicht gegeben ist.

Mitarbeiterüberwachung

Einsatz sog. Keylogger

Keylogger zeichnen sämtliche Tastatureingaben an einem Computer auf verschaffen dem Arbeitgeber einen Überblick über alle Bildschirmaktivitäten des betroffenen Mitarbeiters.

= besonders massiver Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung des Mitarbeiters

Konsequenz: Einsatz von Keyloggern ist nur bei einem hinreichenden Verdacht einer Straftat oder einer schwerwiegenden Pflichtverletzung zulässig.

Ein rein präventiver Keylogger-Einsatz scheidet in jedem Fall aus.

Mitarbeiterüberwachung

Überwachung von E-Mail-Accounts

Arbeitgeber erlaubt (bzw. duldet jedenfalls) Privatnutzung des dienstlichen E-Mail-Accounts -

Zugriff auf den dienstlichen E-Mail-Account ist nur in Ausnahmefällen zulässig.

Überwachung von E-Mail-Accounts

Der Arbeitgeber sollte im Fall der erlaubten Privatnutzung des dienstlichen E-Mail-Accounts den Zugriff auf diesen für Zwecke der internen Untersuchung regeln und einen Verzicht auf das Fernmeldegeheimnis vereinbaren.

Z. B. durch Betriebsvereinbarung oder IT-Richtlinie, die die Privatnutzung sowie die Zugriffsmöglichkeiten des Arbeitgebers auf die geschäftlichen E-Mail-Accounts regelt.

Mitarbeiterüberwachung

Überwachung von E-Mail-Accounts

Sicherste Variante:

Vollständiges Verbot der Privatnutzung des dienstlichen E-Mail-Accounts.

Kompromisslösung: Einen speziellen Order „privat“ o.ä. vorsehen für privaten E-Mail-Verkehr.



Vielen Dank!

Kontakt

GUST Arbeitsrecht

Rechtsanwalt Frank Gust

Am Halberg 9

66121 Saarbrücken

+49 (0)681 96 59 22 60

info@gust-arbeitsrecht.de