

## 'Verstoß gegen die Menschenwürde'

**Interview mit Wolfgang Däubler, Professor für Deutsches und Europäisches Arbeitsrecht an der Universität Bremen, Autor von 'Internet und Arbeitsrecht' (Bund Verlag, Bonn). Das Interview wurde telefonisch und per E-Mail geführt.**



*c't: Dürfen Arbeitgeber den Computer ihrer Arbeitnehmer in der Form überwachen, dass sie einen 'Tastaturmitschnitt' von der Arbeit anfertigen oder unbemerkt mit einer Webcam den Arbeitnehmer beobachten?*

**Däubler:** Der komplette Mitschnitt an der Tastatur ist nach deutschem Rechtsverständnis nicht erlaubt – den Arbeitnehmer in allen Einzelheiten seines Arbeitsverhaltens zu überwachen, verstößt gegen die Menschenwürde und das allgemeine Persönlichkeitsrecht. So wird etwa eine versteckte Kamera als Mittel zur Überwachung des Arbeitsverhaltens allgemein abgelehnt; ihr Einsatz kommt nur ganz vorübergehend dann in Betracht, wenn andernfalls der schwerwiegende Verdacht einer Straftat nicht aufgeklärt werden kann (vgl. BAG RDV 1992, 178). Damit ist auch die Frage nach der Webcam in negativem Sinne beantwortet.

*c't: Wie sieht es mit Programmen aus, welche den aktuellen Standort eines Arbeitnehmers melden?*

**Däubler:** Bei der 'Positionsmeldung' ist die Sache nicht ganz so eindeutig, wenn sonst nichts anderes an die Firma gemeldet wird. Immerhin braucht sie einen sachlichen Grund, um den Aufenthaltsort des Arbeitnehmers zu erfassen. Außerdem muss selbstredend der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 6

BetrVG mitbestimmen, da ja auf diese Weise eine Kontrolle des Arbeitsverhaltens möglich ist.

*c't: Was ist von Einverständniserklärungen zu halten? Einer der größten deutschen Distributoren von Überwachungssoftware schreibt in seinen Hinweisen zur Nutzung: 'Unsere Programme verfügen über Überwachungsfunktionen (insbesondere 'Tastaturmitschnitt' und 'Bildschirmaufnahme'), die der Genehmigung der zu überwachenden Personen bedarf. Sie machen sich bei Nichtbeachtung im Sinne von § 201, § 202 StGB strafbar.'*

**Däubler:** Die Programme durch 'Einwilligung' des Arbeitnehmers zu legalisieren, erscheint anders als in den USA nicht möglich. Zunächst muss die Einwilligung nach dem neuen § 4a BDSG schriftlich und 'freiwillig' sein, was im Einzelfall zweifelhaft sein kann. Zum anderen ist das Persönlichkeitsrecht nicht beliebig disponibel; genauso wenig, wie man in die Befragung unter dem Lügendetektor einwilligen kann, kann man sich einer Totalüberwachung unterwerfen. Der Betriebsrat muss selbstredend informiert werden, kann sein Mitbestimmungsrecht reklamieren und notfalls die Einigungsstelle anrufen. Diese würde den Tastaturmitschnitt und die Web-

cam-Aufnahme für unzulässig erklären; wäre dies entgegen allen Erwartungen nicht der Fall, könnte er den Einigungsstellenanspruch beim Arbeitsgericht als rechtswidrig anfechten.

*c't: Wie sieht es mit der Überwachung der E-Mail aus?*

**Däubler:** Ähnlich wie bei Telefongesprächen besteht ein Unterschied zwischen den äußeren Daten und dem Inhalt selbst. Erstere können in einer Log-Datei grundsätzlich erfasst werden, bei Letzterem ist ein Zugriff grundsätzlich ausgeschlossen. Eine Ausnahme gilt nur dann, wenn überwiegend Arbeitgeberbelange betroffen sind. Wegen deutlich überwiegender Arbeitgeberinteressen ist ausnahmsweise auch eine Kontrolle des Inhalts möglich. Dies gilt etwa dann, wenn man bei Anfängern die Art der Korrespondenz mit Kunden überprüfen will oder wenn der dringende Verdacht einer strafbaren Handlung besteht. Auch kann sich der Arbeitgeber selbstredend die gewechselten Briefe ausdrucken lassen, wenn beispielsweise ein Kunde überraschend abspringt und man nach den Ursachen fahndet.

*c't: Darf der Arbeitnehmer seine E-Mail verschlüsseln?*

**Däubler:** Dem Arbeitnehmer bleibt es unbenommen, seine E-Mail zu verschlüsseln, doch wird von dieser Möglichkeit nur sehr eingeschränkt Gebrauch gemacht. Liegt eine der erwähnten Ausnahmen vor, in denen das Arbeitgeberinteresse überwiegt, ist der Arbeitnehmer zur Entschlüsselung verpflichtet. Reagiert beispielsweise ein Geschäftspartner mit dem Abbruch der Geschäftsbeziehungen, so hat der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse daran, genaue

Kenntnis von den vorangegangenen E-Mails zu bekommen.

*c't: Darf der Arbeitgeber das Surfen überwachen?*

**Däubler:** Werden unternehmensexterne Teledienste oder andere im Internet vorhandene Angebote für dienstliche Zwecke in Anspruch genommen, so kann dies festgehalten werden. Das gilt für kostenpflichtige Aktivitäten. Ist die Internetnutzung wegen einer Pauschalabrede nicht kostenwirksam, so hat die Erfassung nur den Sinn, das Arbeitsverhalten zu kontrollieren. Soweit 'Vertrauensarbeitszeit' besteht, also Dauer und Länge der Arbeitszeit im Ermessen des Beschäftigten stehen, fehlt hierfür jede Grundlage.

*c't: Wie sieht es aus, wenn privat gesurft wird?*

**Däubler:** Ist dem Arbeitnehmer die private Nutzung von E-Mail und Internet erlaubt, so hat der Arbeitgeber damit Telekommunikations-Dienstleistungen angeboten. Damit ist das TKG und das TDDSG anwendbar. Dies hat zur Folge, dass Daten lediglich zu Abrechnungszwecken erfasst und ausgewertet werden dürfen. Ist die private Nutzung untersagt, hat der Arbeitgeber das Recht, durch Auswertung der Verbindungsdaten zu überprüfen, ob der Rahmen des dienstlichen Gebrauchs verlassen ist oder nicht. Eine inhaltliche Überprüfung und Auswertung privat genutzter Dateien ist nicht zulässig. Der Arbeitgeber kann auf den Inhalt der Kommunikation zugreifen, wenn er Anhaltspunkte für den Verrat von Betriebsgeheimnissen hat, weil zum Beispiel die E-Mail an einen leitenden Angestellten des wichtigsten Konkurrenten gerichtet ist.

für die Internet- oder PC-Nutzung verglichen, die in der Firma gelten. Programme wie Policy Central, Cyber Sentinel oder Mime Sweeper können dabei so eingestellt werden, dass sie beim Surfen für die Firma nicht geeignete Websites blockieren, beim Empfang der E-Mail

die SMTP-Hosts in der DNS abfragen. Damit funktionieren sie ähnlich wie Kinderschutz-Programme à la Cyberwatch oder Cyber Patrol, die mutmaßlichen Porno-Content blockieren. Auf einer weiter reichenden Ebene können sie sogar den Arbeitnehmer ermahnen, dass er die Policy

der Firma überstrapaziert. Policy Central von Security Software Systems bietet dafür sogar eine Sammlung von Dokumentvorlagen, die als 'juristisch wasserdicht' gepriesen werden. Bei uns in Deutschland würden sie arbeitsrechtlich einer Abmahnung gleichgestellt sein und vermut-

lich vom nächsten Arbeitsgericht kassiert werden. Nicht von ungefähr fehlt dieses Feature in den deutsch lokalisierten Programmen, die sich offiziell als Lösungen für das Content Management ausgeben.

Ausnahmslos alle Programme, die lokal den Computer