



Wie gläsern ist der Mitarbeiter? Videoüberwachung und GPS-Kontrolle

Überwachung von Arbeitnehmern ist ein aktuelles Problem. Auf der einen Seite gilt es die **Persönlichkeitsrechte** des Arbeitnehmers zu schützen, auf der anderen Seite hat der Arbeitgeber ein Interesse daran, dass sein **Eigentum** und sein Interesse an einer **ordnungsgemäßen Betriebsführung** geschützt werden. Alle Maßnahmen sind nur dann zulässig, wenn die Vorgaben der DSGVO und des BDSG eingehalten werden und im Rahmen einer Interessenabwägung die Verhältnismäßigkeit gewahrt wird.

Es ist zu unterscheiden zwischen einer **Videoüberwachung** öffentlich zugänglicher Räume und nicht öffentlich zugänglicher Räume wie z.B. Büros und Arbeitsräume einschließlich Umkleiden und Sanitärräume. Bei Straßen, Plätzen, Flughäfen und Bahnhöfen gilt für die Videoüberwachung [§ 4 BDSG](#). Bei allen anderen nicht öffentlichen Räumen ist eine Videoüberwachung nur in den engen Grenzen des [§ 26 BDSG](#) zulässig. Zur Aufdeckung von Straftaten dürfen personenbezogene Daten von Beschäftigten nur verarbeitet werden, wenn ein **konkreter Verdacht einer Straftat** vorliegt und die Verarbeitung zur Aufdeckung erforderlich ist. Zudem müssen die schutzwürdigen Interessen des/der Beschäftigten gewahrt werden und die Überwachung muss verhältnismäßig sein, z.B. durch enge räumliche und zeitliche Begrenzung der Maßnahme. Der Verdacht einer Ordnungswidrigkeit oder sonstigen Pflichtverletzung im Arbeitsverhältnis reicht nicht aus.

Das [BAG, Urteil vom 23.08.2018, 2 AZR 133/18](#) hat zuletzt arbeitgeberfreundlich entschieden, wonach die Speicherung von Bildsequenzen aus einer zulässigen offenen Videoüberwachung, die vorsätzliche Handlungen eines Arbeitnehmers zulasten des Eigentums des Arbeitgebers zeigen, nicht durch bloßen Zeitablauf unverhältnismäßig wird, solange die Rechtsverfolgung durch den Arbeitgeber materiell-rechtlich möglich ist.

Gerade bei Außendienstmitarbeitern und LKW-Fahrern kann eine **Überwachung mittels GPS** relevant werden. Gerade in Fällen, in denen ein **Smartphone oder Dienstwagen** (auch zur privaten Nutzung) zur Verfügung gestellt wird, kann der Arbeitgeber mittels GPS kontrollieren, ob der Arbeitnehmer Ortsvorgaben, Routen und Pausen einhält oder der Dienstwagen für private Zwecke missbraucht wird. Im Gegensatz zur Videoüberwachung geht die Rechtsprechung davon aus, dass eine GPS-Ortung **weniger strengen Anforderungen** unterliegt. Nur in den Fällen, in denen eine dauerhafte Überwachung auch des Privatbereichs des Arbeitnehmers vorliegt, wird auch ein intensiver und unzulässiger Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht in Betracht kommen. Hat der Arbeitgeber dagegen ein Interesse aus wirtschaftlichen oder sicherheitsrelevanten Gründen, nachzuverfolgen, wo sich eines seiner Fahrzeuge befindet, ist eine Überwachung mittels GPS in aller Regel gerechtfertigt. Ein verdeckter GPS-Einsatz wird, wie bei der Videoüberwa-

chung auch, nur dann zulässig sein, wenn ein konkreter Verdacht einer Straftat (z.B. Spesenbetrug, Arbeitszeiterfassung) gegeben ist.

Die arbeitsrechtlichen **Folgen bei Verstößen** im Rahmen der Überwachung sind für beide Vertragsparteien nicht unerheblich. Der Arbeitgeber kann bei zulässiger verdeckter Überwachung mit Abmahnung bis hin zu (fristloser) Kündigung und Geltendmachung von Schadenersatz reagieren. Die Rechte des Arbeitnehmers sind durch die DSGVO gestärkt. Er ist nach Art 12, 13 DSGVO transparent und in klarer Sprache zu informieren, welche personenbezogenen Daten über ihn gespeichert werden und welche Ansprüche auf Auskunft (Art. 15 DSGVO), Berichtigung (Art. 16 DSGVO) Löschung (Art. 17 DSGVO), Widerspruch (Art. 21 DSGVO) bestehen.

Praxishinweis: Ein allgemeiner Hinweis im Arbeitsvertrag, dass personenbezogene Daten erfasst, gespeichert und verarbeitet werden, § 26 Abs. 1 S.1 BDSG dürfte nicht mehr ausreichen. Der Arbeitnehmer ist ausdrücklich auf einen etwaigen Einsatz von offener Videoüberwachung und Einsatz von GPS ausdrücklich hinzuweisen.

© 05-2019 RAin Petra Geißinger, Aßling/Obb.