

## Bundesarbeitsgericht: Achtung Arbeitgeber - Spähsoftware unzulässig!

(akg) Der Computer wird von einem Großteil der rund 43 Millionen Arbeitnehmern in Deutschland täglich am Arbeitsplatz genutzt. Jeder Arbeitnehmer, der an seinem Arbeitsplatz einen Computer nutzt, hinterlässt zwangsläufig Spuren in Form digitaler Daten. Mittels sog. „Keylogger“ ist es Arbeitgebern möglich, das Nutzungsverhalten ihrer Arbeitnehmer lückenlos zu überwachen. Mit Urteil vom 27.7.2017 (Az. 2 AZR 681/16) hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, die Nutzung von Spähsoftware durch Arbeitgeber zur anlasslosen Überwachung ihrer Arbeitnehmer ist unzulässig.

In dem zugrunde liegenden Verfahren installierte ein Arbeitgeber eine Spähsoftware auf sämtlichen Computern seines Unternehmens. Gegenüber seinen Arbeitnehmern teilte er lediglich mit, er würde ihre Aktivitäten im Internet beobachten. Es wurde allerdings nicht mitgeteilt, dass eine Spähsoftware installiert worden ist, welche sämtliche Tastatureingaben aufzeichnete und innerhalb bestimmter Zeitintervalle automatisch Screenshots anfertigte.

Die aufgezeichneten Daten ergaben, dass ein Arbeitnehmer tatsächlich während der Arbeitszeit Computerspielen nachging und ohne Erlaubnis für ein anderes Unternehmen Aufträge abwickelte. Der Arbeitgeber, der nach Überprüfung der erfassten Daten davon ausging, dieser Arbeitnehmer verbringe einen erheblichen Teil seiner täglichen Arbeitszeit mit privaten Zwecken und begehe damit Arbeitszeitbetrug, kündigte das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos. Der gekündigte Arbeitnehmer erhob Kündigungsschutzklage vor dem zuständigen Arbeitsgericht.

Im arbeitsgerichtlichen Verfahren bestritt der Arbeitnehmer die Vorwürfe seines Arbeitgebers überwiegend. Den Arbeitsgerichten stellte sich die Frage, ob für sog. „Keylogger Daten“ ein Verwertungsverbot besteht und damit ein Verstoß gegen § 32 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) vorlag.

Die Vorinstanzen gaben der Kündigungsschutzklage statt. Die dagegen erhobene Revision des Arbeitgebers vor dem Bundesarbeitsgericht hatte keinen Erfolg.

Die Richter des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts kamen zu dem Ergebnis, dass die durch das Spähprogramm gewonnenen Daten über die privaten Aktivitäten des Arbeitnehmers im gerichtlichen Verfahren nicht verwertet werden dürften und die Kündigung unwirksam sei. Der versteckte und anlasslose Einsatz einer Spähsoftware stelle



einen unverhältnismäßigen und rechtswidrigen Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung aus Art. 2 Abs. 1 Grundgesetz (GG) i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG dar. Die Art und Weise der Erlangung der digitalen Daten sei nach § 32 Abs. 1 BDSG unzulässig. Der Einsatz des Spähprogramms sei ohne einen „auf Tatsachen beruhenden Verdacht einer Straftat oder einer anderen schwerwiegenden Pflichtverletzung“ erfolgt (BAG, Urteil vom 27.7.2017, Az. 2 AZR 681/16).

Die Digitalisierung erleichtert es Arbeitgebern enorm, ihre Mitarbeiter zu überwachen. Der Einsatz von Spähprogrammen am Arbeitsplatz ist nicht die Regel. Arbeitsgerichtliche Verfahren, die Verstöße gegen das Bundesdatenschutzgesetz zum Inhalt haben, nahmen in den letzten Jahren immer mehr zu. Ein weiteres Beispiel neben dem Einsatz von Spähprogrammen ist die GPS Überwachung von Fernfahrern. Schließlich kann durch GPS Systeme der Standort von Fernfahrern durch Arbeitgeber jederzeit überwacht werden. Es entsteht dadurch ein Personenbezug, indem einzelne Fahrzeuge den jeweiligen Mitarbeitern zugeordnet werden können, sodass standortbezogene Daten von GPS-Systemen personenbezogene Daten gem. § 3 Abs. 1 BDSG darstellen.

BRÜWER ▼ GRÖNINGER  
ANWALTSKANZLEI

HERMANN JOSEPH B. BRÜWER  
Rechtsanwalt und Notar a.D.

in Bürogemeinschaft mit:

ANNE-KATHRIN GRÖNINGER  
Rechtsanwältin  
Mediatorin

PETER MEYERING  
Rechtsanwalt

Lingener Straße 38  
49716 Meppen  
Telefon 0 59 31.496 78 26  
Fax 0 59 31.496 78 78

[www.bruewer-groeninger.de](http://www.bruewer-groeninger.de)