



Baden-Württemberg

DER LANDESBEAUFTRAGTE FÜR DEN DATENSCHUTZ UND DIE INFORMATIONSFREIHEIT

PRESSEMITTEILUNG

27. Juli 2017

Bundesarbeitsgericht: Mit Daten aus illegaler Spähsoftware lässt sich kein Kündigungsgrund beweisen

Das Bundesarbeitsgericht hat mit seinem heutigen Urteil erheblich zur Stärkung des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung von Arbeitnehmern beigetragen (BAG, Urteil vom 27. Juli 2017 – 2 AZR 684/16).

Eine Arbeitgeberin beschloss, das gesamte Surfverhalten ihrer Beschäftigten vollständig zu überwachen. Sie informierte die Mitarbeiter darüber, dass die Nutzung der Systeme „mitgeloggt“ und alle Internetaktivitäten kontrolliert würden. Hierfür wurde auf dem Dienst-PC des Klägers eine Software (Keylogger) installiert, die sämtliche Tastatureingaben protokollierte und regelmäßig Bildschirmfotos (Screenshots) fertigte. Nach Auswertung der mit Hilfe des Keyloggers erstellten Dateien konnte dem Kläger nachgewiesen werden, den Dienst-PC zur Erledigung privater Angelegenheiten genutzt zu haben, weswegen das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt wurde.

Der Arbeitnehmer hielt die Kündigung für rechtswidrig - und das Bundesarbeitsgericht gab ihm jetzt Recht. Nach Auffassung der Erfurter Richter ist der Einsatz eines Software-Keyloggers, mit dem alle Tastatureingaben an einem dienstlichen Computer für eine verdeckte Überwachung und Kontrolle des Arbeitnehmers aufgezeichnet werden, rechtswidrig, wenn kein auf den Arbeitnehmer bezogener, durch konkrete Tatsachen begründeter Verdacht einer Straftat oder einer anderen schwerwiegenden Pflichtverletzung besteht.

Der Landesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit, Dr. Stefan Brink, begrüßt die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts als weiteren Meilenstein des Beschäftigendatenschutzes.

Zu Recht gehe das Bundesarbeitsgericht davon aus, dass die durch den Keylogger

gewonnenen Erkenntnisse über die Privattätigkeit des Klägers im gerichtlichen Verfahren nicht verwertet werden dürfen. Die Arbeitgeberin habe durch den Einsatz des Keyloggers in erheblicher Weise das Recht auf informationelle Selbstbestimmung des Arbeitnehmers verletzt. Die Arbeitgeberin hatte nämlich beim Einsatz der Software gegenüber dem Kläger keinen auf Tatsachen beruhenden Verdacht eines Arbeitszeitbetruges. Die von ihr „ins Blaue hinein“ veranlasste Maßnahme war daher unverhältnismäßig - und ist deswegen nicht gerichtlich verwertbar.

Den LfDI erreichen tagtäglich zahlreiche Beschwerden von Arbeitnehmern, bei denen diese in vergleichbaren Fällen Opfer des Kontrollwahns ihrer Arbeitgeber werden. Gerade weil das Thema Beschäftigtendatenschutz fast jeden von uns betrifft und für die meisten Arbeitnehmer wegen ihrer wirtschaftlichen, aber auch persönlichen Zwangslage eine besondere Bedeutung hat, versucht der LfDI durch sein an Unternehmen gerichtetes Beratungsangebot Verstößen präventiv zu begegnen. Hierzu hat er erst kürzlich einen praxisbezogenen Ratgeber herausgegeben. Er spiegelt die interessante und vielfältige Arbeit aus dem Bereich des Beschäftigtendatenschutzes wider und präsentiert echte Fälle und deren Lösung.

Den Ratgeber zum Beschäftigtendatenschutz finden Sie auf unserer Internetseite unter: <https://www.baden-wuerttemberg.datenschutz.de/wp-content/uploads/2017/07/Arbeitnehmerdatenschutz-Handreichung.pdf>

Die Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts zur heutigen Entscheidung finden Sie unter: http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2017&nr=19403&pos=0&anz=31&titel=%DCberwachung_mittels_Keylogger_-_Verwertungsverbot

Bei Rückfragen erreichen Sie uns unter der Telefonnummer 0711/615541-0. Weitere Informationen zum Datenschutz finden Sie im Internet unter www.baden-wuerttemberg.datenschutz.de oder unter www.datenschutz.de. Die Pressemitteilung ist im Internet abrufbar unter <http://www.baden-wuerttemberg.datenschutz.de>.