

Mitarbeiter dürfen nicht grundlos durch sog. Keylogger überwacht werden

Das Bundesarbeitsgericht hat eine wegweisende Entscheidung zur Kontrolle der Mitarbeiter durch ihren Arbeitgeber getroffen. Für die aktuellen Möglichkeiten elektronischer Überwachung wurden dabei klare Grenzen aufgezeigt.

Im Urteil des BAG vom 27. Juli 2017 (Az.: 2 AZR 681/16) ging es um den Einsatz eines sog. Keylogger. Damit lassen sich die Eingaben der Nutzer über die Tastatur eines Computers erfassen und dokumentieren. Die Software schaltet sich dabei zwischen das Betriebssystem und die Tastatur, um die Eingaben zu lesen und dann an das Betriebssystem weiterzugeben. Dies wurde dann über das Internet an einen anderen Computer gesendet.

Der Kläger war bei der Beklagten als „Web-Entwickler“ beschäftigt. Im Zusammenhang mit der Freigabe eines Netzwerks teilte das Unternehmen seinen Mitarbeitern mit, dass der gesamte „Internet-Traffic“ und die Benutzung ihrer Systeme „mitge-logged“ werde. Sie installierte auf dem Dienst-PC des Klägers eine Software, die sämtliche Tastatureingaben protokollierte und regelmäßig Bildschirmfotos (Screenshots) fertigte. Nach Auswertung der mit Hilfe dieses Keyloggers erstellten Dateien fand ein Gespräch mit dem Mann statt. Dort räumte er ein, seinen Dienst-PC während der Arbeitszeit privat genutzt zu haben. Auf schriftliche Nachfrage gab er an, nur in geringem Umfang und meistens in seinen Pausen ein Computerspiel programmiert und E-Mail-

Verkehr für die Firma seines Vaters abgewickelt zu haben. Die Beklagte, die nach dem vom Keylogger erfassten Datenmaterial davon ausgehen konnte, der Kläger habe in erheblichem Umfang Privataktivitäten am Arbeitsplatz erledigt, kündigte das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos, hilfsweise ordentlich.

Mit seiner Kündigungsschutzklage hatte der Kläger beim BAG, wie auch in den Vorinstanzen, Erfolg.

Das BAG betont, dass die durch den Keylogger gewonnenen Erkenntnisse über die Privataktivitäten des Klägers im gerichtlichen Verfahren nicht verwendet werden dürfen. Die Beklagte habe durch dessen Einsatz das als Teil des allgemeinen Persönlichkeitsrechts gewährleistete Recht des Klägers auf informationelle Selbstbestimmung verletzt. Die Informationsgewinnung sei nach Bundesdatenschutzgesetz unzulässig. Es lag kein Verdacht einer Straftat o.ä. vor, die Maßnahme war damit unverhältnismäßig.

Der Fall zeigt darüber hinaus erneut, dass die private Nutzung des Internets ein beliebter Anlass für so manches Unternehmen ist, sich von unliebsamen Mitarbeitern zu trennen. Diese Angriffsfläche sollte man nicht bieten.



Nadja Kötter
Rechtsanwältin