

Bundesarbeitsgericht: Keylogger-Beweise sind im Kündigungsschutzprozess nicht verwertbar

RA Daniel Grünewald

Köln, 29.09.2017

Einleitung

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 27. Juli 2017 (2 AZR 681/16, Pressemitteilung des BAG Nr. 31/2017) beschäftigt sich mit dem heimlichen Einsatz sogenannter „Software-Keylogger“ am Arbeitsplatz. Eine solche EDV-Anwendung ermöglicht es, sämtliche Tastatureingaben des Benutzers zu protokollieren und diese zu überwachen. Nach der Auffassung des Bundesarbeitsgerichts ist ein derartiger Einsatz nur in eng umgrenzten Ausnahmefällen zulässig. Liegt ein solcher nicht vor, sind die hierdurch rechtswidrig erlangten Beweise vor Gericht regelmäßig unverwertbar.

Hauptaussage des BAG

Der Einsatz eines Software-Keyloggers, mit dem alle Tastatureingaben an einem dienstlichen Computer für eine verdeckte Überwachung und Kontrolle des Arbeitnehmers aufgezeichnet werden, ist nach § 32 Abs. 1 BDSG unzulässig, wenn kein auf den Arbeitnehmer bezogener, durch konkrete Tatsachen begründeter Verdacht einer Straftat oder einer anderen schwerwiegenden Pflichtverletzung besteht.

Entscheidung

Der Kläger war bei der Beklagten seit 2011 als „Web-Entwickler“ beschäftigt. Im Zusammenhang mit der Freigabe eines Netzwerks teilte die Beklagte ihren Arbeitnehmern im April 2015 mit, dass der gesamte „Internet-Traffic“ und die Benutzung ihrer Systeme „mitgeloggt“ werde. Sie installierte auf dem Dienst-PC des Klägers eine Software, die sämtliche Tastatureingaben protokollierte (sog. „Keylogger“) und zudem regelmäßig Bildschirm-fotos (Screenshots) fertigte. Nach Auswertung der mit Hilfe dieses Keyloggers erstellten Dateien fand ein Gespräch mit dem Kläger statt. In diesem räumte

der Kläger ein, seinen Dienst-PC während der Arbeitszeit privat genutzt zu haben. Auf Nachfrage gab er an, nur in geringem Umfang und in der Regel während seiner Pausen ein Computerspiel programmiert und E-Mail-Verkehr für das Unternehmen seines Vaters abgewickelt zu haben. Die Beklagte, die nach dem vom Keylogger erfassten Datenmaterial davon ausgehen konnte, der Kläger habe in erheblichem Umfang Privattätigkeiten am Arbeitsplatz erledigt, kündigte das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos, hilfsweise ordentlich. Die Vorinstanzen haben der dagegen gerichteten Kündigungsschutzklage stattgegeben.

Die Revision der Beklagten hatte vor dem Bundesarbeitsgericht keinen Erfolg. Das Bundesarbeitsgericht urteilte, die durch den Keylogger gewonnenen Erkenntnisse über die Privattätigkeiten des Klägers dürften im gerichtlichen Verfahren nicht verwertet werden. Durch den Einsatz des Keyloggers habe die Beklagte das als Teil des allgemeinen Persönlichkeitsrechts gewährleistete Recht des Klägers auf informationelle Selbstbestimmung (Art. 2 Abs. 1 i. V. m. Art. 1 Abs. 1 GG) verletzt. Die Informationsgewinnung sei nicht nach § 32 Abs. 1 BDSG zulässig. Die Beklagte habe beim Einsatz der Software gegenüber dem Kläger keinen auf Tatsachen beruhenden Verdacht einer Straftat oder einer anderen schwerwiegenden Pflichtverletzung gehabt. Die von ihr „ins Blaue hinein“ veranlasste Maßnahme sei daher unverhältnismäßig. Hinsichtlich der vom Kläger eingeräumten Privatnutzung habe das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsfehler angenommen, diese rechtfertige die Kündigungen mangels vorheriger Abmahnung nicht.

Anmerkung

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ist vor dem Hintergrund fortschreitender Digitalisierung und damit einhergehender neuer technischer Möglichkeiten intransparenter Arbeitnehmerüberwachung zu begrüßen. Das Bundesarbeitsgericht überträgt die bereits für die heimliche Videoüberwachung am Arbeitsplatz aufgestellten Anforderungen nunmehr auch auf die mittels Einsatzes einer Spähsoftware durch die Protokollierung der Tastaturaktivität sowie die Erstellung von Screenshots erlangten persönlichen Arbeitnehmerdaten.

Bereits in früheren Entscheidungen (vgl. etwa BAG vom 21. November 2013 – 2 AZR 797/11, NZA 2014, 243) hatte das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass Eingriffe in das Recht des Arbeitnehmers am eigenen Bild durch heimliche Videoüberwachung und die Verwertung entsprechender Aufzeichnungen nur dann zulässig sind, wenn der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zulasten des Arbeitgebers besteht, weniger einschneidende Mittel zur Aufklärung des Verdachts ergebnislos ausgeschöpft sind, die verdeckte Videoüberwachung damit das praktisch einzig verbleibende Mittel darstellt und sie insgesamt nicht unverhältnismäßig ist.

Informationen, die der Arbeitgeber durch den heimlichen Einsatz von Spähsoftware am Arbeitsplatz erlangt hat, unterliegen für die Beurteilung der Rechtmäßigkeit ihrer Erhebung und anschließender Verwertung nunmehr vergleichbar strengen Anforderungen.

Dem ist zuzustimmen, stellt doch bereits die nicht heimlich durchgeführte pauschale Kontrolle des Arbeitnehmers durch eine dauerhafte und allumfassende Erfassung der Computertätigkeiten einen erheblichen Grundrechtseingriff dar, welcher einen permanenten Überwachungsdruck beim Arbeitnehmer auslöst. Handelt es sich – wie hier – um eine heimlich durchgeführte Überwachung, ist der damit verbundene Eingriff in das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung des Arbeitnehmers noch massiver.

Insbesondere vor dem Hintergrund, dass das deutsche Zivilrecht für rechtswidrig erlangte Informationen keine absoluten Beweisverwertungsverbote vorsieht und daher grundsätzlich eine gerichtliche Einzelfallabwägung vorgenommen wird, sorgt die Entscheidung für Rechtssicherheit für die Beurteilung der Verwertbarkeit von durch Keylogger erlangten Erkenntnissen am Arbeitsplatz.

Hinweis

Dieser Überblick dient ausschließlich der allgemeinen Information und kann konkreten Rechtsrat im einzelnen Fall nicht ersetzen. Sprechen Sie bei Fragen bitte Ihren gewohnten Ansprechpartner bei GÖRG bzw. den Autor Daniel Grünewald unter +49 221 33660-508 oder dgruenewald@goerg.de an. Informationen zum Autor finden Sie auf unserer Homepage www.goerg.de.

Unsere Standorte

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

BERLIN

Kantstraße 164, 10623 Berlin
Tel. +49 30 884503-0, Fax +49 30 882715-0

ESSEN

Alfredstraße 220, 45131 Essen
Tel. +49 201 38444-0, Fax +49 201 38444-20

FRANKFURT AM MAIN

Neue Mainzer Straße 69 – 75, 60311 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 170000-17, Fax +49 69 170000-27

HAMBURG

Dammtorstraße 12, 20354 Hamburg
Tel. +49 40 500360-0, Fax +49 40 500360-99

KÖLN

Kennedyplatz 2, 50679 Köln
Tel. +49 221 33660-0, Fax +49 221 33660-80

MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 22, 80538 München
Tel. +49 89 3090667-0, Fax +49 89 3090667-90

