



Private Chats im Büro: Arbeitnehmer können überwacht werden, aber nur nach vorheriger Information

Unternehmen dürfen private Internetchats ihrer Arbeitnehmer im Büro nicht einschränkungslos überwachen, sondern müssen sich an klare Regeln halten. So hat die große Kammer des europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte entschieden.

Sachverhalt:

Der rumänische Arbeitnehmer richtete einen Yahoo-Messenger-Account für seinen Arbeitgeber ein, um Kundenanfragen zu beantworten. Nebenbei chattete er dort privat. So verschickte er Nachrichten an seinen Bruder und seine Verlobte, wo es um seine Gesundheit und sein Sexualleben ging. Sein Arbeitgeber zeichnete die Unterhaltungen auf, ohne ihn über die Möglichkeit einer solchen Kontrolle vorab zu informieren. Der Arbeitnehmer stritt die privaten Unterhaltungen ab. Der Arbeitgeber hatte die privaten Chats im Umfang von 45 Seiten mitgeschrieben. Die interne Regel zum Umgang mit privaten Mails bei Arbeitgeber lautete: „Es ist streng verboten, Computer zu privaten Zwecken zu nutzen.“ Nachdem er erfolglos vor den rumänischen Gerichten gegen seine Kündigung vorgegangen war, legte der Arbeitnehmer Beschwerde bei dem europäischen Gerichtshof für Menschenrechte ein. Anfang 2016 verneinte der Gerichtshof noch eine Verletzung des Rechts auf Achtung des Privatlebens und der Korrespondenz (Art. 8 EMRK). Der Arbeitnehmer beantragte daraufhin den Fall an die große Kammer zu verweisen.

Die große Kammer des EGMR verurteilte Rumänien wegen eines Verstoßes gegen das Recht auf Privatsphäre gemäß Art. 8 der europäischen Menschenrechtskonvention. Zwar können Arbeitgeber die Kommunikation von Arbeitnehmern überprüfen, aber nur, wenn sie bestimmte Voraussetzungen erfüllen bzw. sich an bestimmte Regeln halten. Welche das sind, legte der EGMR fest:

1. Sie müssen die Arbeitnehmer über die Möglichkeit und das Ausmaß von Kontrollen vorab informieren.
2. Außerdem benötigen die Arbeitgeber einen legitimen Grund für die Kontrollen.
3. Anschließend müssen mildere Kontrollmaßnahmen sowie weniger einschneidende Konsequenzen als etwa eine Kündigung erwägt werden.

Diese Voraussetzungen habe der Arbeitgeber vorliegend nicht erfüllt. Intern sei nur geregelt, dass es streng verboten sei, Computer zu privaten Zwecken zu nutzen. Damit sei offen geblieben, ob der Mitarbeiter auch überwacht werden durfte.

Das Urteil gilt direkt nur für Rumänien. Als Europarat-Mitglied muss sich Deutschland auch daran halten, wenn es keine Verurteilung riskieren will. Die EU-Datenschutz-Grundverordnung, die 2018 in Kraft tritt, stellt in solchen Fällen zukünftig darauf ab, was der Arbeitnehmer vernünftigerweise erwarten durfte, da sie das Ziel hat, Transparenz und konkrete Regelungen zu gewährleisten.

gez.
Volker Klein
Rechtsanwalt