

Darf dein Chef deine Bildschirmzeit überwachen?

Wo die Kontrolle erlaubt ist und wo deine Privatsphäre beginnt.

Maus-Tracker, Screenshots im Minutentakt, Software, die jede Pause misst: Die technische Überwachung am Arbeitsplatz nimmt zu. Viele Beschäftigte fragen sich, ob das überhaupt erlaubt ist.

Die klare Antwort: Ein bisschen Kontrolle darf sein. Eine lückenlose Totalüberwachung aber nicht. Dein Arbeitgeber muss immer abwägen zwischen seinem Interesse an Kontrolle und deinem Persönlichkeitsrecht.

Dieses Freebie erklärt dir, welche Überwachung zulässig ist, wann der Betriebsrat mitreden muss und was passiert, wenn dein Arbeitgeber zu weit geht.

Die wichtigsten Gesetze, einfach erklärt

Art. 6 Abs. 1 DSGVO

Daten von Beschäftigten dürfen nur verarbeitet werden, wenn es für das Arbeitsverhältnis erforderlich ist. Überwachung ohne konkreten Anlass ist tabu.

Art. 5 & 6 DSGVO

Datenverarbeitung muss einen legitimen Zweck haben und verhältnismäßig sein. Eine permanente Vollkontrolle ist regelmäßig unzulässig.

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

Technische Einrichtungen, die das Verhalten oder die Leistung überwachen können, brauchen die Zustimmung des Betriebsrats.

Art. 2 i.V.m. Art. 1 GG

Dein allgemeines Persönlichkeitsrecht schützt dich vor lückenlosem Überwachungsdruck am Arbeitsplatz.

Beweisverwertungsverbot

Wurde rechtswidrig überwacht, dürfen die Daten vor Gericht oft gar nicht verwendet werden, zum Beispiel für eine Kündigung.

Sofortmaßnahmen zum Abhaken

- ☐ Herausfinden, welche Software eingesetzt wird und was sie genau misst.
- ☐ Prüfen, ob du über die Überwachung informiert wurdest.
- ☐ Klären, ob es eine Betriebsvereinbarung dazu gibt.

- ☐ Auffälligkeiten und Aussagen mit Datum notieren.
- ☐ Keine privaten Tätigkeiten über Firmengeräte laufen lassen.
- ☐ Bei verdeckter Überwachung den Datenschutzbeauftragten oder einen Anwalt einschalten.

Diese Fragen solltest du dir stellen

- 1 Welche Software läuft auf meinem Arbeitsgerät und was zeichnet sie auf?
- 2 Wurde ich transparent über die Überwachung informiert?
- 3 Gibt es einen Betriebsrat und hat er zugestimmt?
- 4 Ist die Überwachung dauerhaft und lückenlos oder nur stichprobenartig?
- 5 Werden auch meine privaten Inhalte erfasst?
- 6 Gibt es einen konkreten Verdacht, der eine Kontrolle rechtfertigen könnte?
- 7 Wurden Daten gegen mich verwendet, die heimlich erhoben wurden?

Typische Fehler von Arbeitgebern

- ✗ Heimliche, dauerhafte Überwachung ohne konkreten Verdacht.
- ✗ Einsatz von Keyloggern, die jede Tastatureingabe mitschneiden. Das ist unzulässig.
- ✗ Der Betriebsrat wird bei Überwachungssoftware übergangen.
- ✗ Beschäftigte werden gar nicht über die Datenerhebung informiert.
- ✗ Rechtswidrig erhobene Daten werden für eine Kündigung benutzt.

Schritt für Schritt

- 1 Verschaffe dir Klarheit, welche Tools eingesetzt werden.
- 2 Frage schriftlich nach Zweck und Rechtsgrundlage der Überwachung.
- 3 Beziehe Betriebsrat und Datenschutzbeauftragten ein.
- 4 Dokumentiere alles, was auf eine unzulässige Kontrolle hindeutet.
- 5 Bei einer darauf gestützten Kündigung sofort das Beweisverwertungsverbot prüfen lassen.

Wichtig zum Schluss

Dein Arbeitgeber darf Leistung kontrollieren, aber er darf dich nicht zum gläsernen Mitarbeiter machen. Heimliche Dauerüberwachung ist fast immer rechtswidrig, und solche Daten sind vor Gericht oft wertlos. Wer seine Rechte kennt, ist klar im Vorteil. Viele Betroffene haben deutlich bessere Chancen, als sie zunächst glauben.

DEIN ANSPRECHPARTNER

Dr. Baran Kizil

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Partner bei LTMK Recht & Steuern, Köln

Du hast eine Kündigung bekommen, wirst unter Druck gesetzt oder weißt nicht, welche Frist gerade läuft? Schick mir deine Unterlagen. Ich sage dir ehrlich, welche Chancen du hast und was jetzt zu tun ist.



Erstberatung anfragen

Telefon 0221 955 88 50

E-Mail kizil@ltmk.de

Online ltmk.de/arbeitsrecht-fuer-arbeitnehmer



Scannen und Termin anfragen