

# Kontrollen am Arbeitsplatz

Ohne Vertrauen kann eine gute Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht gelingen: Sie ist die Grundlage für jedes Arbeitsverhältnis. Vertrauen allein genügt aber nicht immer; ohne Kontrollen geht es leider nicht. **Wie weit aber reichen die Kontrollrechte** des Arbeitgebers? ADSR-Anwalt Karl Schirner geht dieser Frage nach.

Der Arbeitgeber hat ein berechtigtes Interesse zu erfahren, ob er für das gezahlte Gehalt auch die vereinbarte Arbeitsleistung erhält oder ob er gar Opfer einer Straftat geworden ist. Zu den häufigen Verstößen am »Tatort Arbeitsplatz« gehören

- vorgetäuschte Arbeitsunfähigkeiten (»krank feiern«)
- manipulierte Arbeitszeitaufzeichnungen
- Diebstähle und Unterschlagungen
- Datenklau
- Herunterladen pornografischer oder virenverseuchter Dateien.

## DIE KONTROLLMÖGLICHKEITEN

### DAS DIREKTIONSRECHT

Das in § 106 Gewerbeordnung (GewO) geregelte Direktionsrecht des Arbeitgebers gibt diesem das Recht, die vertragsgemäße Durchführung des Arbeitsverhältnisses am Arbeitsplatz offen zu kontrollieren und zu sichern. Der Arbeitgeber kann deshalb

- seine Mitarbeiter am Arbeitsplatz aufsuchen
- ihre Anwesenheit kontrollieren
- Arbeitsanweisungen erteilen

- die Erfüllung der Arbeitsanweisungen überprüfen.

Solche Kontrollen müssen nicht angekündigt werden. Der Mitarbeiter muss ihnen auch nicht zustimmen. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht nicht, soweit der Arbeitgeber prüft, ob der Mitarbeiter seine Arbeitspflicht erfüllt.

Der Arbeitgeber kann im Rahmen des Direktionsrechts seine Mitarbeiter auch aktiv in die Kontrolle einbinden, beispielsweise indem er sie anweist, über ihre Tätigkeit während der Arbeitszeit mündlich oder schriftlich zu berichten. Dies können unter anderem Berichte sein über

- den Kassenbestand
- Dienstreisen
- interne Besprechungen
- Kundenbesuche.

### BESONDERE ÜBERWACHUNGSMASSNAHMEN

Hier die wichtigsten Grundsätze für eine Auswahl einzelner Maßnahmen:

- Tor- und Taschenkontrollen am Ein- und Ausgang des Betriebes
- Präventiv zulässig können Tor- und Taschen-



»Arbeitgeber müssen bei Mitarbeiterkontrollen immer die Rechtslage im Auge behalten.«

Karl Schirner, ADSR-Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Kanzlei Stuttgart



ILLUSTRATION: NIELS SCHRÖDER

kontrollen am »Werkstor« mit Einwilligung des Mitarbeiters sein – die regelmäßig konkludent mit Abschluss des Arbeitsvertrags erteilt wird. Daneben können Tor- und Taschenkontrollen auch in Betriebsvereinbarungen geregelt werden. Bei Wertgütern kann auch eine regelmäßige Kontrolle angeordnet werden.

Eine Tor- und Taschenkontrolle muss nicht öffentlich durchgeführt und verhältnismäßig ausgestaltet werden. Sie muss dem Ehrgefühl und dem Gleichbehandlungsgrundsatz aller Mitarbeiter gerecht werden. Stichproben müssen nach dem Zufallsprinzip erfolgen und dürfen nicht nach dem willkürlichen Belieben des Kontrolleurs durchgeführt werden.

Der Arbeitgeber kann gegenüber einzelnen Mitarbeitern anordnen, sich einer Tor- und Taschenkontrolle zu unterziehen, wenn ein anlassbezogener, konkret begründeter – zu dokumentierender – Verdacht einer Straftat vorliegt. Regelmäßig sollte in solchen Fällen die Polizei gerufen werden.

Für das »ob und wie« von generellen oder stichprobenartig durchgeführten allgemeinen Tor- und Taschenkontrollen ist das zwingende Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu beachten, das aber nicht für konkrete Einzelfälle besteht.

- Der Einsatz von Detektiven und die Mitarbeiterkontrolle durch Videokameras

Unter engen Voraussetzungen dürfen Arbeitgeber Mitarbeiter durch einen Detektiv und durch Videokameras überwachen lassen.

Gibt sich der Detektiv als Arbeitskollege aus, ist umstritten, ob ein Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG hat. Bei der externen Überwachung durch Detektive besteht kein solches Mitbestimmungsrecht.

Gemäß § 6b BDSG ist die offene Videoüberwachung zur Verhinderung beziehungsweise Aufklärung von Diebstählen in Kaufhäusern, Supermärkten, Tankstellen und Banken zulässig. Auf die Videoüberwachung muss hingewiesen werden. Für die heimliche Videoüberwachung gelten strengere Maßstäbe.

Für jede Form der Videoüberwachung am Arbeitsplatz gilt die zwingende Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.

- Schrankkontrollen

Mitarbeitern zur Verfügung gestellte Schränke dürfen im Regelfall nicht ohne ihre Einwilligung sowie nicht heimlich geöffnet und durchsucht werden. Aus dem Arbeitsvertrag in Verbindung mit § 242 BGB ergibt sich aber eine Verpflichtung des Mitarbeiters, bei Vorliegen konkreter objek-



tiver Verdachtsmomente Aufklärungsmaßnahmen zu dulden und damit einer Öffnung und Durchsuchung seines Schrankes zuzustimmen. Es kommt in solchen Fällen immer auf die Würdigung des jeweiligen Einzelfalls an. Die Verdachtslage muss gemäß § 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG dokumentiert werden. Bei Schrankkontrollen müssen zudem die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit gewahrt werden. Nach Möglichkeit sollte offen statt heimlich kontrolliert werden, da dies eine geringere Eingriffsintensität hat. Ein anwesender Betriebsrat heilt Verstöße nicht.

Sollte der verdächtige Mitarbeiter einer Öffnung und Kontrolle seines Schrankes trotz eines objektiven konkreten Verdachts nicht zustimmen, sollte der Arbeitgeber den Mitarbeiterschrank nicht öffnen, sondern zur Beweissicherung den Schrank versiegeln, die Polizei einschalten und den Schrank später offen – gegebenenfalls durch die Polizei – kontrollieren lassen.

#### IM ZWEIFEL ANWÄLTlichen RAT EINHOLEN

Arbeitgeber müssen bei Mitarbeiterkontrollen immer die Rechtslage im Auge behalten und

im Einzelfall abwägen, wieviel Kontrolle und Überwachung notwendig ist. Ob Arbeitgeber Mitarbeiter kontrollieren dürfen oder nicht, hängt davon ab, ob im Einzelfall die Interessen des Mitarbeiters über dem Persönlichkeitsrecht des Mitarbeiters stehen. Kontrollen und Überwachungen müssen immer auf einer Rechtsgrundlage durchgeführt werden beziehungsweise mit der freiwilligen Zustimmung des Mitarbeiters erfolgen.

Außerdem muss der Arbeitgeber die Regeln zum Datenschutz und die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats – falls vorhanden – beachten. In Zweifelsfällen sollten Arbeitgeber vor der Einleitung von Mitarbeiterkontrollen kompetenten anwaltlichen Rat einholen. ●

Wünschen Sie weitere Informationen zu diesem Thema?

☎ 040 633058074  
☎ 040 6330598074  
🌐 [www.adsr-recht.de](http://www.adsr-recht.de)