

## STRAFTATEN IM BETRIEB

# Auf schmalen Grat

Arbeitgeber, die Straftaten im Betrieb aufklären wollen, können sich leicht selbst strafbar machen. Denn für die Überwachung der Mitarbeiter hat der Gesetzgeber engste Grenzen gesetzt. Von Dr. Tobias Rudolph

Die Mitarbeiter haben ein Recht auf Privatsphäre, der Arbeitgeber will Straftaten im Betrieb verhindern oder aufklären. Die Reform des Bundesdatenschutzgesetzes im Jahr 2009 schuf keine wirkliche Klarheit, wo genau die Grenze zwischen diesen widerstreitenden Interessen zu ziehen ist. Seit Längerem wird diese Problematik auch im Zusammenhang mit einem neuen Arbeitnehmer-Datenschutzgesetz diskutiert. Ob und wann mit einem solchen Gesetz zu rechnen ist, steht aber derzeit in den Sternen.

Es gibt allerdings eine Reihe von Straftatbeständen, die bestimmte Maßnahmen im Betrieb nach dem geltenden Recht eindeutig verbieten. Werden diese Normen verletzt, macht sich der Arbeitgeber selbst strafbar.

## Aufzeichnung von (Telefon-)Gesprächen

Die gesetzliche Regelung zum Schutz der Vertraulichkeit des gesprochenen Wortes ist eindeutig: Auch während der Arbeit ist die Privatsphäre des Mitarbeiters geschützt. In § 201 des Strafgesetzbuches (StGB) wird die Verletzung der Vertraulichkeit des Wortes unter Strafe gestellt. Heimliche Tonaufnahmen sind daher in aller Regel verboten – und zwar unabhängig davon, ob es sich um Telefonate oder um persönliche Gespräche handelt. Da eine heimliche Tonaufnahme auch nicht geeignet sein dürfte, eine konkrete Straftat aufzuklären oder zu verhindern,

sollte auf derartige Maßnahmen stets verzichtet werden. Aufnahmen in allgemein zugänglichen öffentlichen Versammlungen oder mit einem ausdrücklich erklärten Einverständnis sind demgegenüber in der Regel zulässig.

## Videoüberwachung

Nicht weniger problematisch ist die Videoüberwachung. Das Fotografieren und Filmen von Angestellten kann gemäß § 201a des Strafgesetzbuches strafbar sein. Auch wenn man sich im Zeitalter von Foto-Handys und Facebook daran gewöhnt hat, Bilder fremder Menschen in jeglichen Lebenslagen zu sehen, gibt es im Betrieb klare Grenzen. Dass eine optische Überwachung in Toiletten oder Umkleiden unzulässig ist, versteht sich von selbst. Aber auch der individuelle Arbeitsplatz des Mitarbeiters gehört zum höchstper-

sönlichen Schutzraum. Dies gilt sowohl bei einem eigenen Büro als auch beispielsweise bei einem durch Stellwände abgetrennten Arbeitsbereich.

Eine Videoüberwachung kann jedoch zulässig sein, sofern es sich um einen öffentlich zugänglichen Raum handelt. Gemäß § 6b des Datenschutzgesetzes (BDSG) ist die offene Überwachung erlaubt, wenn es dafür einen konkreten Zweck und Anlass gibt. Dieser kann beispielsweise darin liegen, sicherzustellen, dass keine unerwünschten Personen das Gebäude betreten. Allerdings sind auch bei der öffentlichen Videoüberwachung die Umstände des Einzelfalls maßgeblich und das Persönlichkeitsrecht des Angestellten ist zu beachten. Eine Videoüberwachung sollte daher im Zweifel durch entsprechende Vereinbarungen arbeitsrechtlicher Art (Vertrag, Betriebsvereinbarung usw.) im Vorfeld geklärt werden.



Foto: iStockphoto.com

In jedem Fall ist die Videoüberwachung nur zulässig, wenn sie offen stattfindet, d.h. für jeden erkennbar ist. In diesem Zusammenhang spielt die nicht sehr bekannte Vorschrift des § 90 Telekommunikationsgesetz (TKG) eine Rolle. Danach ist bereits der Besitz von technischen Aufnahmegeräten (Bild oder Ton) verboten, „die ihrer Form nach einen anderen Gegenstand vortäuschen“, oder die mit Gegenständen des täglichen Gebrauchs verwechselt werden können. Mit anderen Worten: Bereits der Besitz einer Videokamera, die als Spiegel getarnt ist, oder eines Stiftes, der ein eingebautes Mikrofon verbirgt, ist strafbar. Die Erfahrung, dass diese Vorschrift von den Staatsanwaltschaften durchaus ernst genommen wird, mussten die Käufer eines bei ebay angebotenen Babyphons machen, das als Teddybär getarnt war. Ein derartig kaschiertes Funkmikrofon löste zu deren Überraschung ein strafrechtliches Ermittlungsverfahren aus.

## Briefkontrolle

Strafrechtlich geschützt ist auch das Briefgeheimnis (§ 202 StGB). Private Post eines Mitarbeiters darf durch den Arbeitgeber daher nicht geöffnet werden. Dagegen kann betriebliche Post natürlich geöffnet und kontrolliert werden, denn der Inhalt ist ja gerade für die Kenntnis des Arbeitgebers bestimmt. Im Einzelfall kommt es darauf an, ob die Post eindeutig adressiert bzw. dem privaten oder betrieblichen Bereich zugeordnet werden kann.

Gemäß § 202a StGB ist auch das Ausspähen privater Daten strafbar. Im Betrieb kann dieser Tatbestand berührt sein, wenn der gespeicherte E-Mail-Verkehr, der Verlauf eines Internet-Browsers oder die auf dem betrieblichen PC gespeicherten Daten von Mitarbeitern ausgelesen werden. Als Faustregel kann man hier davon ausgehen, dass derartige Maßnahmen verboten sind, wenn die Daten mit einem individuellen Passwort geschützt sind.

Bei der Überwachung des laufenden E-Mail-Verkehrs ist danach zu differenzieren, ob die private Nutzung aufgrund des Arbeitsvertrages oder aufgrund der betrieblichen Vereinbarungen erlaubt ist. Wenn ein Mitarbeiter vertragswidrig während der Arbeitszeit E-Mails schreibt oder empfängt, ist klar, dass der Arbeitgeber hier überprüfen darf, ob bzw. in welchem Umfang gegen den Arbeitsvertrag verstoßen wurde. Ob dann auch der Inhalt privater E-Mails eingesehen werden darf, ist noch nicht geklärt und eher zweifelhaft.

Für die betriebliche Praxis empfiehlt sich, Art und Umfang des zulässigen E-Mail-Verkehrs durch die Mitarbeiter vertraglich zu regeln. Dann ist es möglich, unter bestimmten Umständen auch ein Kontrollrecht des Arbeitgebers zu vereinbaren. Eine auf Einwilligung des Mitarbeiters beruhende Kontrolle durch den Arbeitgeber ist nicht strafbar.

Auch wenn das Motiv eines Arbeitgebers, Straftaten im Betrieb zu vermeiden, durchaus legitim sein kann, sind also viele Maßnahmen, die dafür in Betracht kommen, illegal. Allgemeine Überwachungsmaßnahmen ohne konkreten Anlass sind stets besonders kritisch. Aber auch bei dem konkreten Verdacht einer Straftat ist nicht jede Überwachungsmaßnahme gerechtfertigt.

Oft macht es Sinn, einen konkreten Verdacht bei der Polizei zur Anzeige zu bringen. Die staatlichen Ermittlungsbehörden haben weitergehende Ermittlungsbefugnisse als ein Arbeitgeber. Welche Folgen eine Strafanzeige für die betrieblichen Abläufe hat, kann durch die Einbindung eines auf Wirtschaftsstrafrecht spezialisierten Rechtsanwaltes im Vorfeld geklärt werden. ■

*Rechtsanwalt Dr. Tobias Rudolph ist Fachanwalt für Strafrecht und Steuerrecht bei der Kanzlei Rudolph Rechtsanwälte. Als Vertrauensanwalt („Ombudsmann“) berät er Unternehmen bei der Verhinderung und Aufklärung von Straftaten im Betrieb (www.rudolph-recht.de).*

## ARBEITSRECHT

## Kündigung auf Verdacht

Nur bei einem dringenden Tatverdacht kann ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer kündigen, wenn er diesen des Diebstahls verdächtigt. Andernfalls ist die Kündigung unwirksam, urteilte das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein am 14. September 2011 (Aktenzeichen 3 Sa 236/11). Konkret ging es um eine Kassenaufsicht bei einem Unternehmen des Lebensmittelhandels. Nachdem der Inhalt einer Geldbombe im Wert von rund 5000 Euro verschwunden war, sprach der Arbeitgeber der Mitarbeiterin eine außerordentliche Kündigung aus.

Die Richter gaben der Arbeitnehmerin recht, die hiergegen Kündigungsschutzklage erhoben hatte. In ihrer Begründung erklärten die Richter, der Verdacht müsse durch bestimmte „Indiz-Tatsachen“ begründet werden und zudem schwerwiegend sein. In diesem Fall sei jedoch denkbar, dass der Geldbetrag von anderen Personen und ohne Mitwirkung der Kassenaufsicht entwendet worden ist. Dass sich dies heute nicht mehr aufklären lasse, hänge auch mit Lücken im Sicherheits- und Aufklärungssystem zusammen, die der Arbeitgeber zu verantworten habe. Es bestehe daher allenfalls ein Anfangsverdacht, der sich nicht als dringend erwiesen habe. Die Richter vertraten deshalb die Auffassung, vom Standpunkt eines verständigen und gerecht abwägenden Arbeitgebers aus gesehen sei hier eine außerordentliche Kündigung nicht gerechtfertigt. ■



CityCentral <sup>N</sup>

- Zentral und ruhig wohnen und leben
- Penthäuser mit Blick über Nürnberg
- Bis zu 1/3 Kaufpreissparnis durch Steuervorteil
- Großzügige Grünanlage
- Hochwertige Ausstattung

P&P  
GRUPPE BAYERN

Mehr Informationen:  
Tel. 0911 76 60 61-0  
www.citycentral-nuernberg.de

Großformatdruck & Werbetechnik MEYSELDRUCK

Ulrich Meysel GmbH, Nürnberger Str. 19, 91207 Lauf Tel: 09123 / 999509-0 www.meyssel.de