

Darf der Arbeitgeber private Eintragungen im Terminkalender lesen? Arbeitsrecht

Wenn der Chef private Einträge von Arbeitnehmern in Outlook oder Lotus Notes Terminkalendern heimlich kontrolliert, ist das in der Regel unzulässig. In bestimmten Ausnahmen kann der Arbeitgeber solche Kalendereinträge allerdings zur Begründung einer Kündigung nutzen und ein Gericht kann sie als Beweismittel verwerten - zum Beispiel bei Arbeitszeitbetrug. Dies entschied nach Informationen der D.A.S. Rechtsschutz Leistungs-GmbH (D.A.S. Leistungsservice) das Landesarbeitsgericht Mainz. LAG Mainz, Az. 8 Sa 363/14

Hintergrundinformation:

Viele Arbeitnehmer nutzen ihre dienstlichen Kalendersysteme wie Outlook oder Lotus Notes auch zur Eintragung privater Termine. Da Mitarbeiter private Termine als solche kennzeichnen können und sie damit für andere tabu sind, sollte dies kein Problem sein. So einfach ist es allerdings nicht. Eine Grundregel enthält § 32 Bundesdatenschutzgesetz: Danach darf der Chef nur Zugriff auf persönliche Daten von Mitarbeitern nehmen, wenn dies für das weitere Bestehen oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erforderlich ist. Zur Aufdeckung von Straftaten im Beschäftigungsverhältnis darf er solche Daten nur bei begründetem Verdacht verwenden. Immer müssen dabei eine Interessenabwägung und eine Prüfung der Verhältnismäßigkeit stattfinden.

Der Fall: Einer Arbeitnehmerin war aus mehreren Gründen gekündigt worden. Als der Verdacht aufkam, dass sie sich bei ihren Arbeitszeiten im Rahmen der Gleitzeiterfassung nicht korrekt verhalten hatte, nahm der Arbeitgeber heimlich Einsicht in ihren Lotus Notes Terminkalender einschließlich der mit „privat“ markierten Termine. Dabei kam heraus, dass sie an einem Tag nicht auf Dienstreise gewesen war, sondern auf den Bundesjugendspielen an der Schule ihrer Tochter. Dies nutzte der Arbeitgeber zur weiteren Begründung der Kündigung. Die Angestellte verteidigte sich mit dem Argument, dass die Firma nicht auf diese Daten hätte zugreifen dürfen. Weder für die Kündigung noch vor Gericht dürfe das Unternehmen diese verwenden. **Das Urteil:** Das Landesarbeitsgericht Mainz erklärte nach Mitteilung des D.A.S. Leistungsservice die Kündigung für wirksam. Zwar liege hier grundsätzlich ein Verstoß gegen die Datenschutzvorschriften vor. Die heimliche Einsichtnahme in private Kalendereinträge sei hier unverhältnismäßig und damit unzulässig gewesen. Andererseits habe die leitende Mitarbeiterin damit rechnen müssen, dass der Arbeitgeber in ihren dienstlichen Kalender schaue - zum Beispiel im Fall einer Erkrankung. Der Eingriff in ihr Persönlichkeitsrecht sei nicht besonders schwerwiegend. Demgegenüber sei ein Arbeitszeitbetrug ein schwerer Vertrauensbruch. Unter diesen Umständen könne das Gericht die Kalendereinträge im Kündigungsschutzprozess als Beweismittel nutzen. Die Revision zum Bundesarbeitsgericht ließ das LAG zu.

Landesarbeitsgericht Mainz, Urteil vom 25.11.2014, Az. 8 Sa 363/14

Pressekontakt:

Dr. Claudia Wagner
Telefon: 0211 477-2980
Fax: 0211 / 477 - 1511
E-Mail: claudia.wagner@ergo.de

Unternehmen

D.A.S. Rechtsschutz-Versicherungs-AG
Thomas - Dehler - Straße 2
81737 München

Internet: www.das.de

Pressekontakt:

Katja Rheude
Telefon: 089 / 99 84 61 - 24
Fax: 089 / 99 84 61 - 20
E-Mail: das@hartzkom.de

Unternehmen

Hartzkom GmbH
Anglerstraße 11
80339 München

Internet: www.hartzkom.de