

18.10.2005

Mitarbeiterkontrolle durch Telefonüberwachung: Darauf kommt es an

Bei der Telefonüberwachung geht es für Sie als Arbeitgeber darum, dass unzulässige private Nutzung unterbunden wird und Fehlverhalten beziehungsweise Missbrauchsfälle bei den Mitarbeitern aufgedeckt werden. Eine Telefonüberwachung ist dabei auf verschiedene Arten und in unterschiedlicher Intensität möglich.

Verschiedene Arten der Telefonüberwachung

Denkbar ist einerseits, dass Sie nur Daten darüber sammeln, von welchem Apparat welche Telefonnummern angerufen werden. Dagegen liegt eine wesentlich intensivere Telefonüberwachung vor, wenn Sie als Arbeitgeber die von Ihren Mitarbeitern geführten Telefongespräche abhören.

Private Nutzung des Telefons

Bevor Sie sich jedoch daranmachen, irgendeine Form der Telefonüberwachung einzurichten, müssen Sie zunächst einmal prüfen, inwieweit Ihre Mitarbeiter zur privaten Nutzung des Telefons berechtigt sind.

Oftmals fehlt es in der Praxis an einer ausdrücklichen Regelung von Privatgesprächen über dienstliche Telefone. In diesem Fall ist die Benutzung der Telefonanlage für private Gespräche grundsätzlich untersagt. Eine Ausnahme besteht dann lediglich bei dienstlich veranlassten Privatgesprächen.

Dienstlich veranlasste Privatgespräche

Dienstlich veranlasst ist eine Anruf, wenn beispielsweise eine Mitarbeiterin Ihren Mann anruft, um ihm zu sagen, dass sie länger arbeiten muss und später nach Hause kommt.

Der Anruf ist in diesem Fall zwar privater Natur, aber dienstlich veranlasst und daher selbst dann zulässig, wenn private Telefongespräche in Ihrem Betrieb nicht erlaubt sind.

Telefonüberwachung: Abhören verboten

Grundsätzlich unzulässig ist das Abhören der Telefonate Ihrer Mitarbeiter. Das Abhören von Telefongesprächen stellt einen schwerwiegenden Eingriff in das verfassungsrechtlich geschützte Persönlichkeitsrecht dar.

Es ist daher nur ausnahmsweise bei Vorliegen eines wichtigen Grundes zulässig. Ein wichtiger Grund für eine Telefonüberwachung durch Abhören liegt vor, wenn

- es um die Verhinderung oder Aufdeckung von Straftaten oder sonstigen besonders schweren Pflichtverletzungen geht und
- keine andere Möglichkeit besteht, die Tat aufzudecken oder zu verhindern und
- ein konkreter Tatverdacht gegen einen bestimmten Mitarbeiter oder gegen eine bestimmte Gruppe von Mitarbeitern besteht.

Für Abhörmaßnahmen, die ohne die genannten Voraussetzungen durchgeführt werden, gilt ein Verwertungsverbot im Arbeitsgerichtsprozess (BAG, Urteil vom 29.10.1997, Az.: 5 AZR 508/96; in: AP Nr. 27 zu § 611 Persönlichkeitsrechte).

Telefonüberwachung: Mithören erlaubt

Verboten ist grundsätzlich nur das heimliche Mithören. Zulässig ist ein Mithören von Telefongesprächen hingegen, wenn dies den Gesprächspartnern vorher offenbart wird.

Ebenso ist es zulässig, wenn Sie als Arbeitgeber zu Ausbildungszwecken Telefongespräche Ihrer Arbeitnehmer in deren Beisein mithören (BAG, Beschluss vom 30.08.1995, Az.: 1 ABR 4/95 in: AP Nr. 29 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung).



**Mehr Informationen zu den Themen Telefonüberwachung und Mitarbeiterkontrolle bekommen Sie in "Neues Arbeitsrecht für Vorgesetzte".
Jetzt 4 Wochen GRATIS testen!**

© 2005 • VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG • Theodor-Heuss-Straße 2-4
D-53177 Bonn (Bad Godesberg) • Tel.: 0228 - 95 50 100 • Fax: 0228 - 35 97 10
Email: info@vnr.de • Internet: <http://www.vnr.de>