



[Sicherheitsrisiko Mensch >](#)
[< Wie Einbrecher vorgehen](#)

Diebstahl am Arbeitsplatz

Wie viel Vertrauen gewähren, wie viel Kontrolle ausüben?



Der Chef darf keine privaten E-Mails seiner Mitarbeiter lesen

© WavebreakmediaMicro, fotolia

Bei der Frage, ob ein Arbeitgeber seinen Angestellten vertrauen kann, geht es eher selten um einen entwendeten Bürobleistift oder das Essen eines übrig gebliebenen Bienenstichs in der Bäckerei. Viele Arbeitgeber sind aber zu Recht skeptisch, ob sich nicht doch der ein oder andere Mitarbeiter am Materialraum mit Druckertonern eindeckt oder hin und wieder in die Kasse greift.

„Ich kenne Fälle, in denen Arbeitnehmer Waren aus Lagerhallen stehlen und diese bei eBay versteigern“, berichtet Fenimore von Bredow, Fachanwalt für Arbeitsrecht aus Köln. Arbeitgeber fragen sich daher, wie und in welchem Umfang sie ihre Angestellten kontrollieren sollten. Von Bredow weiß, welche gesetzlichen Rahmenbedingungen dabei zu beachten sind:

Telefonaufzeichnung

Das private Aufzeichnen oder Mithören von Telefonaten ist ohne vorherige Einwilligung des Betroffenen nach dem [Strafgesetzbuch](#) generell verboten. Damit wäre solch ein heimlich mitgeschnittenes Telefonat ein unzulässiges Beweismittel vor [Gericht](#), auch wenn es eindeutig bewiese, dass ein Angestellter den Arbeitnehmer zum Beispiel bestohlen hat.

Callcenter sind die Ausnahme: Sie schneiden regelmäßig Telefonate mit, und das ist zulässig. Denn in diesem Fall ist dies vertraglich vereinbart und der Mitarbeiter daher darüber informiert. Die Aufzeichnungen dürfen aber nur zum Zweck der Verbesserung des Verkaufsgesprächs genutzt werden. Auch hier muss der Gesprächsteilnehmer vorab informiert werden und darf der Aufzeichnung nicht

widersprechen.

Die Erstellung eines Verbindungsnachweises mit der eingegangenen oder gewählten Telefonnummer sowie Datum und Uhrzeit ist jedoch erlaubt, in einem Betrieb aber mitbestimmungspflichtig, sofern ein Betriebsrat existiert.

E-Mails lesen

Dienstliche E-Mails (wie auch Geschäftsbriefe) darf der Chef lesen, private E-Mails jedoch nicht, denn sie unterliegen einem vergleichbaren strafrechtlichen Schutz wie Briefe dem Briefgeheimnis.

Eine Problematik im beruflichen Alltag kann jedoch entstehen, wenn ein Arbeitnehmer seinen dienstlichen Internetzugang über längere Zeit auch privat nutzt und zum Beispiel private E-Mails schreibt. Weiß der Arbeitgeber davon, kann daraus ein Anspruch erwachsen, dass der Arbeitnehmer das **Internet** weiterhin für private Zwecke nutzen darf. Der Chef darf in diesem Fall den E-Mailverkehr nicht lesen. Lediglich eine Kontrolle der Verbindungsdaten ist zulässig, da durch sie häufig erst offenbar wird, ob die E-Mail dienstlichen oder privaten Charakter hat.

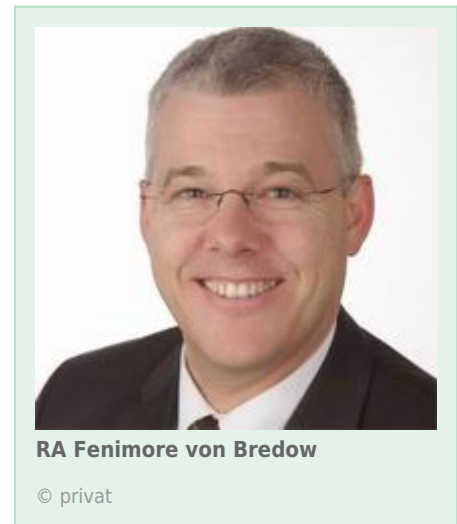
Es empfiehlt sich daher in jedem Fall, die genaue Nutzung des Internets durch Mitarbeiter arbeitsvertraglich festzulegen, die Einhaltung der Vereinbarung regelmäßig zu kontrollieren und bei Nichteinhaltung abzumahnen. Bei längerer nichtgeahndeter privater Nutzung kann sich wiederum ein Anspruch darauf ergeben.

Videouberwachung

Der Arbeitgeber darf seine Angestellten am Arbeitsplatz nicht heimlich mit einer Videokamera überwachen. Damit würde er verbotenerweise in das grundgesetzlich geschützte allgemeine **Persönlichkeitsrecht** des Arbeitnehmers eingreifen.

Bei einem konkreten Verdacht darf der Chef für eine begrenzte Zeit die verdächtigen Mitarbeiter videoüberwachen, jedoch nur unter Einbeziehung des Betriebsrates. Dabei gilt die Voraussetzung, dass andere mildere Mittel wie z. B. ein Zuverlässigkeitstest nicht mehr ausreichen.

Anders verhält es sich in öffentlich zugänglichen Bereichen, in denen Videokameras angebracht sind und mit klar erkennbaren Schildern darauf hingewiesen wird. Hier sind Videoaufzeichnungen zulässig, wie z. B. in Kaufhäusern oder Supermärkten.



Taschenkontrolle/Leibesvisitation

Eine Taschenkontrolle oder Leibesvisitation stellt einen starken Eingriff in die Persönlichkeitsrechte dar und ist gegen den Willen des Angestellten nicht erlaubt.

Wenn ein konkreter Verdacht vorliegt, kann der Chef jedoch den Angestellten um die Öffnung seiner Taschen bitten. Wenn der Mitarbeiter dem nicht nachkommt, darf der Chef ihn so lange festhalten bis die **Polizei** eingetroffen ist.


Anders verhält es sich, wenn im Arbeitsvertrag oder einer Betriebsvereinbarung regelmäßige Taschenkontrollen vereinbart sind und die Kontrollen nicht dem Ehrgefühl widersprechen.

Zuverlässigkeitstests

Tests, ob sein Angestellter zuverlässig arbeitet, kann ein Chef jederzeit und ohne konkreten Anlass durchführen. Sie stellen keinen wirklichen Eingriff in das **Persönlichkeitsrecht** dar.

Der Arbeitgeber kann daher regelmäßig Testkäufer losschicken oder zu viel Geld in die Kasse legen, um zu überprüfen, ob der Arbeitnehmer ihn bestiehlt oder nicht.

Folgende Artikel könnten Sie auch interessieren:

 [Sicherheitskonzept für das eigene Unternehmen](#)

[Alle Artikel dieser Kategorie](#)

Weitere Infos zum Thema gewerbliche Gebäudesicherheit



So handeln Sie als Gewerbetreibender im Schadensfall

Den Versicherer gleich anrufen!

Wenn es in einem gewerblichen Gebäude brennt oder ein Unwetter...[\[mehr erfahren\]](#)



So schützt man sich am besten

Wie Einbrecher vorgehen

Heinrich Hauner ist Kriminalhauptkommissar beim Präsidium München...[\[mehr erfahren\]](#)



Durch individuelle Konzepte sollen Baurecht und Arbeitnehmerschutz besser aufeinander abgestimmt werden

Neue Wege im gewerblichen Brandschutz

Beim betrieblichen Brandschutz treffen die Anforderungen des...[\[mehr erfahren\]](#)



Polizei berät neutral und kompetent

Sicherheitskonzept für das eigene Unternehmen

Jeder Betrieb und jedes Geschäft – egal welcher Größe – sollte sich...[\[mehr erfahren\]](#)



Polizeiliche Kriminalstatistik in Sachen Einbruch

Wohnungseinbrüche und Ladendiebstähle

Im Jahr 2019 registrierte die [Polizei](#) deutschlandweit 1.822.212...[\[mehr erfahren\]](#)

© Verlag Deutsche Polizeiliteratur

Cookie Einstellungen

- Statistiken
- Essentiell

Wir nutzen Cookies auf unserer Website, die in unserer [Datenschutzerklärung](#) beschrieben sind. Wir verwenden anonyme Statistiken, um unsere Website zu verbessern. Bitte unterstützen Sie unsere wichtige Präventionsarbeit und akzeptieren Sie alle Cookies. Vielen Dank!

Nur essentielle Cookies akzeptieren Alle akzeptieren