

Mitarbeiterkontrollen:
**„Wann, wie und was Sie als Arbeitgeber
jetzt noch kontrollieren dürfen“**

Live-Schaltung
mit Arbeitsrechts-Insider Günter Stein



*„Um dich zu kontrollieren, benutze
deinen Kopf; Wenn du andere
kontrollieren willst, benutze dein
Herz.“*

Eleanor Roosevelt (1884–1962)

Herzlich willkommen!



Eine brandneue Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts:

BAG, Urteil vom 26.8.2026, Az. 5 AZR 37/25

- Arbeitnehmer verlangte nach einer unwirksamen Kündigung Annahmeverzugslohn.

Arbeitgeber wollte wissen:

- Hat sich der Arbeitnehmer überhaupt um eine andere Stelle bemüht?
- Hat er Stellenangebote bekommen?
- Hat er ...

BAG, Urteil vom 26.8.2026, Az. 5 AZR 37/25

- Hat er sich überhaupt irgendwo beworben?
- Hätte er in dieser Zeit woanders Geld verdienen können?

Hintergrund:

§ 11 Nr. 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG): Arbeitnehmer muss sich böswillig unterlassenen Verdienst anrechnen lassen.



Entscheidung:

BAG, Urteil vom 26.8.2026, Az. 5 AZR 37/25

- Sie können Auskunft verlangen, welche Stellenangebote Arbeitnehmer bekommen hat (Agentur für Arbeit)
- Aber hier endet Ihr einklagbarer Auskunftsanspruch.

Klartext:

BAG, Urteil vom 26.8.2026, Az. 5 AZR 37/25

Sie können KEINE Auskunft verlangen ...

- auf welche Stellen er sich beworben hat;
- wie er sich beworben hat;
- welche Bewerbungsunterlagen er verwendet hat und
- Welches Ergebnis die Bewerbungen hatten.

Auch über seine vollständig selbst organisierten Bewerbungsbemühungen steht Ihnen kein eigenständiger Auskunftsanspruch zu. Da liegt die Frage nahe:

BAG, Urteil vom 26.8.2026, Az. 5 AZR 37/25

Lässt sich das nicht irgendwie anders kontrollieren?

Und damit sind wir schon mittendrin im Thema!

- Denn diese Entscheidung führt zum Grundprinzip jeder Mitarbeiterkontrolle:

Das Grundprinzip:

- Sie haben als Arbeitgeber **Kontrollrechte**.
- Sie dürfen **Informationen verlangen**.
- Sie dürfen **Arbeitsleistung überprüfen**.
- Sie dürfen bei einem konkreten Verdacht auch intensiver **nachforschen**.

Die Reichweite richtet sich aber immer nach dem Zweck und danach, wie stark Sie in die Rechte Ihres Mitarbeiters eingreifen.



3 Entscheidungsfragen:

Drei Entscheidungsfragen

- Welches **konkrete betriebliche Interesse** verfolge ich?
- **Welche Kontrollmaßnahme** brauche ich dafür tatsächlich?
- Und gibt es ein **milderes Mittel**, mit dem ich mein Ziel ebenfalls erreichen kann?

= Verhältnismäßigkeitsgrundsatz wahren UND:

Datenschutz. Denn:

Datenschutz

- **Personenbezogene Daten** nur verarbeiten, soweit dies für die Durchführung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist.
- Bei der Aufdeckung einer Straftat verlangt § 26 Abs. 1 BDSG **dokumentierbare tatsächliche Anhaltspunkte** für einen Verdacht sowie eine verhältnismäßige Maßnahme.

Damit haben wir unsere Leitplanken. Und nun los:

Fall 1:

Darf ich die Arbeitsleistung meines Mitarbeiters kontrollieren?

- Ja.
- Sie dürfen prüfen, ob Ihr Mitarbeiter seine Arbeit ordnungsgemäß erledigt.
- Vorgesetzter darf also zum Arbeitsplatz gehen, sich Arbeitsabläufe ansehen, Arbeitsergebnisse kontrollieren, Fehler überprüfen und feststellen, ob betriebliche Anweisungen eingehalten werden.

Und:

Fall 1:

Darf ich die Arbeitsleistung meines Mitarbeiters kontrollieren?

- Sie dürfen auch Berichte über erledigte Tätigkeiten verlangen, sofern dies für die Arbeit sachlich gerechtfertigt und verhältnismäßig ausgestaltet ist.

Spannend wird es, sobald Technik ins Spiel kommt.

Beispiel:

Fall 1:

Darf ich die Arbeitsleistung meines Mitarbeiters kontrollieren?

Headset-System das es ermöglicht, Mitarbeiter-Gespräche über dieses System mitzuhören =

- Mitbestimmungspflichtig (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG) -> BAG, Beschluss vom 16.7.2024, Az. 1 ABR 16/23.

Für Sie bedeutet das:

Fall 1:

Darf ich die Arbeitsleistung meines Mitarbeiters kontrollieren?

Wenn Betriebsrat:

Die persönliche Kontrolle durch eine Führungskraft ist etwas völlig anderes als eine Software oder technische Einrichtung, die Leistungs- oder Verhaltensdaten erhebt.

Ohne Betriebsrat:

Fall 1:

Darf ich die Arbeitsleistung meines Mitarbeiters kontrollieren?

- Die Nutzung eines Headsets als Arbeitsmittel können Sie grundsätzlich **nach § 106 GewO** anweisen.
- **Aber:** Ermöglicht oder bezweckt das System zugleich eine Leistungs- oder Verhaltenskontrolle, müssen Sie zusätzlich Datenschutz, Persönlichkeitsrecht und Verhältnismäßigkeit beachten.



Fall 2:

Fall 2:

Darf ich Dienst-PC, Internet und E-Mail kontrollieren?

Tipp vorab:

- Regeln Sie ausdrücklich, ob private Nutzung erlaubt ist.
(Ungeklärte Mischsysteme machen jede spätere Kontrolle komplizierter.)
- Bei ausschließlich dienstlicher Nutzung dürfen Sie dienstliche Kommunikation grundsätzlich im erforderlichen Umfang für betriebliche Zwecke einsehen.
Aber:

Fall 2:

Darf ich Dienst-PC, Internet und E-Mail kontrollieren?

Eine permanente Inhaltskontrolle sämtlicher E-Mails geht zu weit. Und:

- Sobald Sie erkennen, dass eine Nachricht offensichtlich privaten oder besonders geschützten Inhalt besitzt, brauchen Sie einen sehr guten rechtlichen Grund für jede weitere Einsicht.

Achtung:

Fall 2:

Darf ich Dienst-PC, Internet und E-Mail kontrollieren?

- Bei erlaubter Privatnutzung steigen die Anforderungen an Ihre Kontrolle nochmals erheblich.

Tipp:

Interessant für 2026 ist allerdings eine **Änderung der datenschutzrechtlichen Bewertung:**

Fall 2:

Darf ich Dienst-PC, Internet und E-Mail kontrollieren?

- Arbeitgeber unterliegt nicht dem Fernmeldegeheimnis wie ein Fernmeldeanbieter, wenn er seinen Mitarbeitern die private Nutzung von E-Mail oder Internet erlaubt oder sie duldet. (LDI NRW, deutschlandweit gültig)
- Persönlichkeitsrechte und der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gelten selbstverständlich weiterhin. Deshalb:

Fall 2:

Darf ich Dienst-PC, Internet und E-Mail kontrollieren?

- Private und dienstliche Nutzung eindeutig regeln.
- Kontrollzwecke vorher festlegen.
- Und bei einer konkreten Kontrolle nur diejenigen Daten auswerten, die Sie für diesen Zweck wirklich brauchen.



Fall 3:

Fall 3:

Keylogger, Screenshots, PC-Überwachung

Rechtsprechung BAG:

Keylogger (Protokollierung der Tastatureingaben) verboten, wenn kein konkreter und schwerwiegender Verdacht (BAG, Urteil vom 27.07.2017, Az. 2 AZR 681/16).

Was aber erlaubt ist:

Fall 3:

Keylogger, Screenshots, PC-Überwachung

- **Stichprobenartige Kontrolle von Browser-Verlaufsdaten**, wenn Sie die private Internetnutzung verboten oder beschränkt haben
- **Auswertung erforderlicher Nutzungs- und Protokolldaten**, z. B. Anmeldezeiten, Zugriffe auf betriebliche Systeme oder Dateien – zweckgebunden und auf das erforderliche Maß begrenzt.

Und:

Fall 3:

Keylogger, Screenshots, PC-Überwachung

- **Kontrollen zur IT-Sicherheit**, etwa verdächtige Anmeldungen, ungewöhnliche Zugriffe, Malware- oder Datenabflussereignisse.
- **Zeitlich begrenzte und stichprobenartige Kontrollen** statt dauerhafter individueller Leistungs- und Verhaltensprofile.

Folge:

Fall 3:

Keylogger, Screenshots, PC-Überwachung

Je lückenloser die Überwachung, desto stärker muss Ihr Anlass sein.

Übrigens:

Fall 3:

Keylogger, Screenshots, PC-Überwachung

Nach der **Logik des BAG-Urteils** würde ich folgende Funktionen in dieselbe Risikokategorie wie einen Keylogger einordnen:

- anderweitige Erfassung von Tastatur- und Mausaktivität
- automatischer Bildschirmscreenshots
- regelmäßige, dauerhafte Bildschirmaufzeichnungen
- minutengenaue Auswertung, wann ein Arbeitnehmer aktiv oder inaktiv war und:

Fall 3:

Keylogger, Screenshots, PC-Überwachung

- personenbezogene Auswertung des **Teams-Präsenzstatus** zur Leistungskontrolle,
- Zusammenführung von **Login-, E-Mail-, Teams-, OneDrive-, SharePoint- und Kalenderdaten**, um daraus ein individuelles Leistungs- oder Aktivitätsprofil zu erstellen,
- lückenlose GPS- oder Standortaufzeichnung bei mobilen Arbeitnehmern.

Beispiel:

Fall 3:

Keylogger, Screenshots, PC-Überwachung

- Microsoft 365 protokolliert aus Sicherheitsgründen, dass sich Herr Müller um 8:03 Uhr angemeldet und um 10:17 Uhr auf eine bestimmte Datei zugegriffen hat.

Folge:

Diese Daten für die Aufklärung eines konkreten Sicherheitsvorfalls auszuwerten, ist etwas anderes, als daraus jeden Monat eine Tabelle zu bauen:

„Müller war 6:14 Stunden aktiv, Meier 7:02 Stunden und Schmidt nur 5:48 Stunden.“

Fazit:

Fall 3:

Keylogger, Screenshots, PC-Überwachung

Erlaubt:

- Browser-Verlaufsdaten stichprobenartig prüfen
- Erforderliche Login- und Zugriffsdaten auswerten
- IT-Sicherheitseignisse untersuchen
- Kontrollen: zeitlich und sachlich begrenzen.

PLUS: Betriebsrat mitdenken!



Fall 4:

Fall 4:

Wann darf ich Videokameras einsetzen?

- Offene Kamera am Eingang, an einem besonders diebstahlsgefährdeten Bereich oder zur Sicherung bestimmter Betriebsbereiche zulässig, wenn ein legitimer Zweck besteht und die Überwachung verhältnismäßig ausgestaltet wird.
- Dauer, erfasster Bereich, Speicherzeit und Zugriff auf die Aufzeichnungen spielen dabei eine entscheidende Rolle.

Fall 4:

Wann darf ich Videokameras einsetzen?

Bei einer **verdeckten Videoüberwachung** liegt die Schwelle wesentlich höher.

- Dafür brauchen Sie regelmäßig einen konkreten, auf Tatsachen beruhenden Verdacht einer Straftat oder einer entsprechend schweren Pflichtverletzung.
- Außerdem müssen mildere Möglichkeiten der Sachverhaltsaufklärung ausgeschöpft beziehungsweise ungeeignet sein.

NEU:

Fall 4:

Wann darf ich Videokameras einsetzen?

- Eine datenschutzrechtlich problematische Aufzeichnung ist im Arbeitsgerichtsprozess keineswegs automatisch wertlos (BAG, Urteil vom 29.6.2023, Az. 2 AZR 296/22).
- Dauerüberwachung ungerechtfertigt und teuer. Z.B. LAG Hamm, **Schadenersatz 15.000 Euro** weil Arbeitnehmer über 22 Monate lang unzulässig per Video dauerüberwacht (Urteil vom 28.5.2025, Az. 3 Ca 1093/24). Konkret:

Fall 4:

Wann darf ich Videokameras einsetzen?

- Die Videokameras im Lager, in der Produktionshalle und in einem Verbindungsdurchgang zeichneten 24 Stunden am Tag die gesamte Fläche mit einer Speicherdauer von jedenfalls 48 Stunden auf.
- Im Arbeitsvertrag war eine pauschale Einwilligungsklausel zur Videoüberwachung enthalten. Unwirksam, da es an der Freiwilligkeit fehlte.

Fall 5:

Darf ich kranke Mitarbeiter kontrollieren?

Beispiel Tesla:

- Im Tesla-Werk Grünheide sorgten unangekündigte Hausbesuche bei häufig krankgeschriebenen Mitarbeitern für erheblichen Wirbel.
- Aber: Arbeitsrechtlich sogar in Ordnung (wenn auch nicht zielführend:

Fall 5:

Darf ich kranke Mitarbeiter kontrollieren?

- Sie dürfen bei einem kranken Mitarbeiter klingeln.
- Er muss Ihnen aber keinerlei Auskunft über seine Krankheit geben.
- Er braucht doch nicht zu Hause zu sein, solange sein Verhalten nicht genesungswidrig ist.
- Sie werden also kaum Erkenntnisse erlangen.
- Und Detektiv?

Fall 5:

Darf ich kranke Mitarbeiter kontrollieren?

Nur bei konkretem Verdacht.

- Heimliche Überwachung eines arbeitsunfähig gemeldeten Mitarbeiters durch eine Detektei kann Anspruch auf Schadensersatz nach Art. 82 DSGVO auslösen (= unzulässige Verarbeitung von Gesundheitsdaten gemäß Art. 9 DSGVO gilt).
- Der Arbeitnehmer erhielt 1.500 Euro immateriellen Schadensersatz (BAG, Urteil vom 25.7.2024, Az. 8 AZR 225/23. Begründung:

Fall 5:

Darf ich kranke Mitarbeiter kontrollieren?

- Heimliche Beobachtung eines Beschäftigten greift tief in dessen Persönlichkeitsrecht und in den Datenschutz ein.
- Zulässig ist sie deshalb nur bei einem *konkreten, durch Tatsachen begründeten* Verdacht einer schwerwiegenden Pflichtverletzung und nur als letztes Mittel, wenn mildere Aufklärungsmöglichkeiten ausscheiden.

Besser:

Fall 5:

Darf ich kranke Mitarbeiter kontrollieren?

Besser:

- Aktuelle AU-Bescheinigungs-Rechtsprechung nutzen.
- Aufzeichnung hierzu im Onlinebereich unter www.personalwissen.de)
- Sie können nach § 275 Abs. 1a SGB V Medizinischen Dienst einschalten, wenn Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit bestehen (z.B. auffällig häufige kurze Erkrankungen sowie Erkrankungen, die auffällig häufig am Anfang oder Ende einer Woche beginnen. UND:

Die Wahrheit ist auch:

Krankgeschriebene Mitarbeiter anschreiben (macht z.B. Tesla)

ODER:

- Rückkehrgespräche – aber die richtigen:

Funktioniert:

Krankgeschriebene Mitarbeiter anschreiben (macht z.B. Tesla)

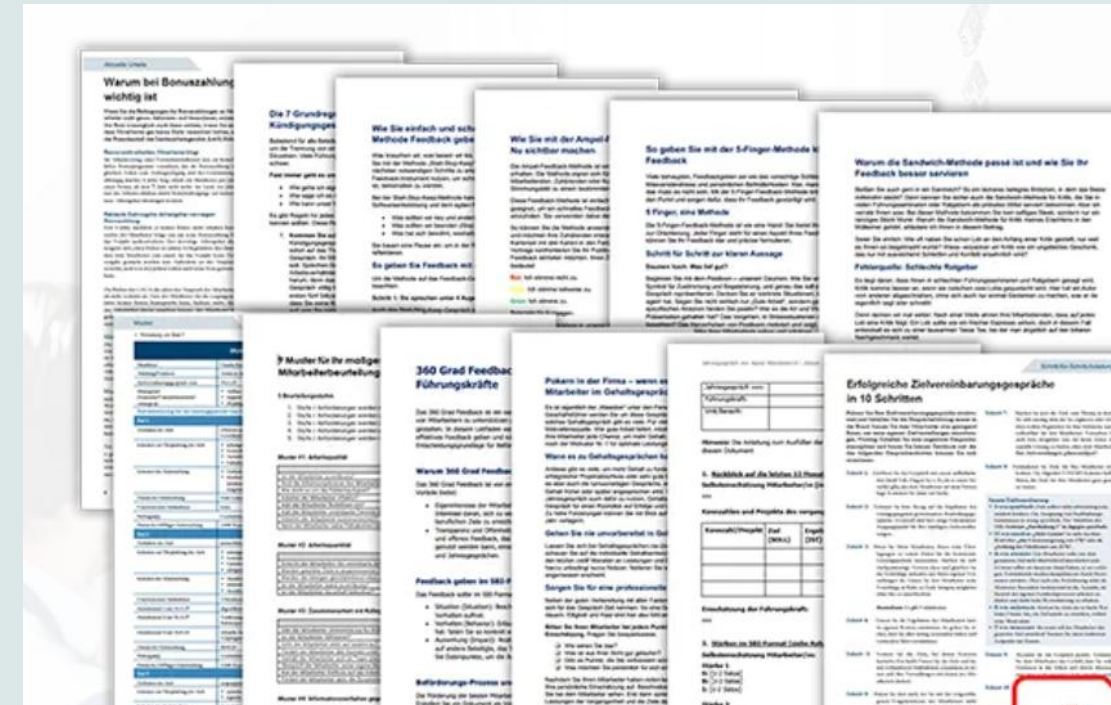
BEM offensiv anbieten und einfordern!

UND:

- **Rückkehrgespräche** – aber die richtigen:

Bekommen Sie kostenlos.

[Klick hier](#)
[Button reicht!](#)



NEU: 17 starke Führungs-Tools für Ihren Teamerfolg

Mit diesen 17 Vorlagen, Formularen und Checklisten von „Erfolgreich Führen & Motivieren“ nutzen Sie für jede Führungssituation das passende Tool. **So führen Sie jeden Mitarbeiter zu seiner persönlichen Bestleistung.**

[Hier GRATIS herunterladen.](#)



[Feedback -Methoden](#)



[Jahresgespräch](#)



[360-Grad-Feedback](#)



[Mitarbeitergespräche](#)



[Zielvereinbarungen](#)



[Gehaltsgespräch](#)



[Beurteilungs-Muster](#)



[Beurteilung Azubi](#)



[3-Monats-Gespräch](#)



[Wiederkehrer-Gespräch](#)



[Elternzeit-Gespräch](#)



[Kündigungsgespräch](#)



[Kritikgespräch](#)



[Onboarding-Plan](#)



[Bewerbungsgespräch](#)



[Individueller
Entwicklungsplan](#)



[Fortbildungsvertrag](#)

LWISSEN

Fall 5:

Darf ich kranke Mitarbeiter kontrollieren?

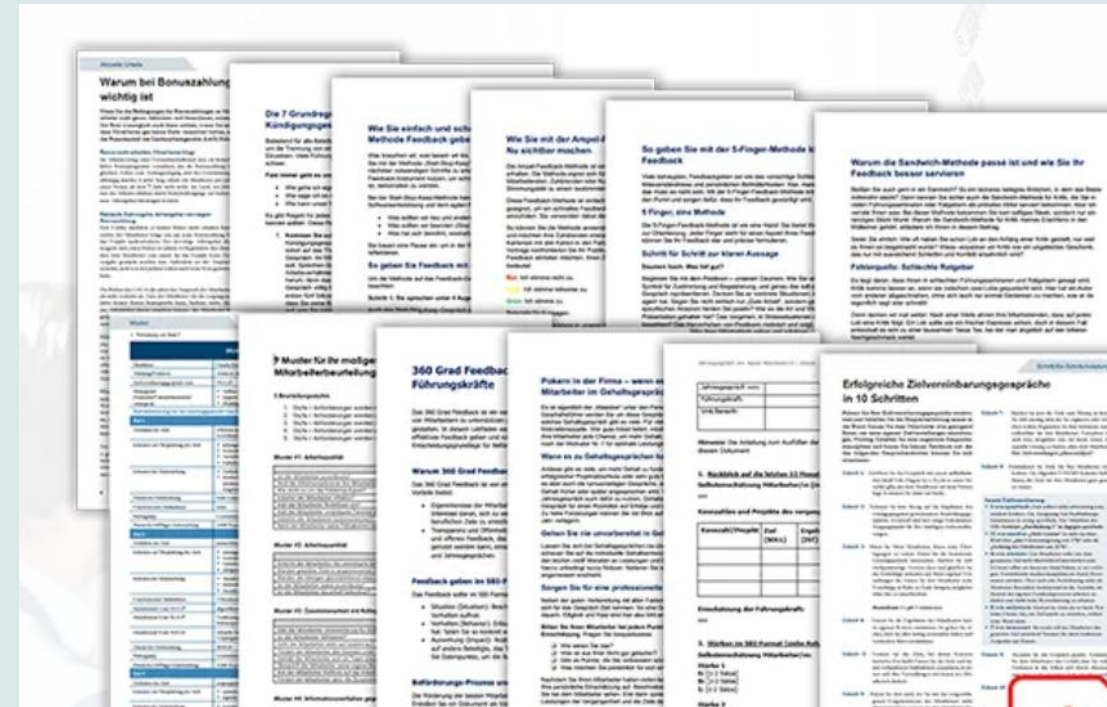
Fazit:

- Erst Auffälligkeiten dokumentieren.
- Dann den Beweiswert der AU prüfen.
- Den Medizinischen Dienst einschalten.
- Intensivere Überwachungsmaßnahmen erst bei einem konkreten Verdacht erwägen.

UND generell: Rückkehrgespräche! Deshalb:

Bekommen Sie kostenlos.

[Klick hier](#)
[Button reicht!](#)



NEU: 17 starke Führungs-Tools für Ihren Teamerfolg

Mit diesen 17 Vorlagen, Formularen und Checklisten von „Erfolgreich Führen & Motivieren“ nutzen Sie für jede Führungssituation das passende Tool. **So führen Sie jeden Mitarbeiter zu seiner persönlichen Bestleistung.**

[Hier GRATIS herunterladen.](#)

-  [Feedback -Methoden](#)
-  [Jahresgespräch](#)
-  [360-Grad-Feedback](#)
-  [Mitarbeitergespräche](#)
-  [Zielvereinbarungen](#)
-  [Gehaltsgespräch](#)

-  [Beurteilungs-Muster](#)
-  [Beurteilung Azubi](#)
-  [3-Monats-Gespräch](#)
-  [Wiederkehrer-Gespräch](#)
-  [Elternzeit-Gespräch](#)
-  [Kündigungsgespräch](#)

-  [Kritikgespräch](#)
-  [Onboarding-Plan](#)
-  [Bewerbungsgespräch](#)
-  [Individueller Entwicklungsplan](#)
-  [Fortbildungsvertrag](#)

LWISSEN

Herzlichen Dank und bis zum nächsten Mal!