

## Frage des Nutzers

Ich arbeite in der Regionalverwaltung, mache 3 mal die Woche Homeoffice und logge mich 13 h ein, wenn ich im Homeoffice bin. Darf mein Arbeitgeber irgendwie prüfen, ob ich überhaupt arbeite, was ich mache usw?

---

## Kurzfazit

Ja, Ihr Arbeitgeber darf Kontrollen durchführen – **aber nur in engen, klar geregelten Grenzen.**

1. **Arbeitszeitkontrolle** ist sogar Pflicht: Bei mobiler Arbeit müssen Beginn, Ende und Dauer jeder Tagesarbeitszeit aufgezeichnet werden. Die Aufzeichnung kann Ihnen zwar übertragen werden, rechtlich bleibt der Arbeitgeber verantwortlich.
2. **Höchst Arbeitszeit:** Mehr als 10 Stunden täglich sind verboten; ein „Einloggen“ über 13 Stunden löst einen Prüf- und Korrekturauftrag des Arbeitgebers aus.
3. **Ergebnis- und Erreichbarkeitskontrollen** (z. B. Stichproben, vereinbarte Anrufe) sind zulässig. **Permanente Überwachung** (Webcam-Stream, Keylogger, GPS-Tracking) ist dagegen nur bei einem konkreten Missbrauchsverdacht und nach Beteiligung der MAV sowie unter strengen Datenschutzvorgaben erlaubt.

Ob Ihr Arbeitgeber also „sehen darf, was Sie gerade machen“, hängt von **Verhältnismäßigkeit, Datenschutz und Mitbestimmung** ab.

---

## 1 Analyse Ihrer Ausgangsfrage – Optimierung & Rückfragen

Um die Antwort treffsicher auszugestalten, wären folgende Klarstellungen hilfreich:

Punkt	Klärungsbedarf
<b>Zeiterfassungsmodell</b>	Vertrauensarbeitszeit oder feste 39-h-Woche?
<b>Technische Tools</b>	Werden bereits VPN-Logfiles, MS-Teams-Status oder Ticketsystem-Reports genutzt?
<b>Beteiligung der MAV</b>	Gibt es eine Dienstvereinbarung zur mobilen Arbeit oder IT-Nutzung?
<b>Datenschutzeinwilligungen</b>	Haben Sie einer Aufzeichnung personenbezogener Nutzungsdaten zugestimmt?

---

## 2 Antwort unter typischen Annahmen

*(Vollzeit 39 h, mobile Arbeit an drei Tagen pro Woche; keine spezielle Dienstvereinbarung; verdachtsloser Normalfall)*

## 2.1 Zulässige Kontrollformen

Kontrollart	Rechtsgrundlage	Zulässig?	Bedingungen
Pflichtmäßige Zeiterfassung (Beginn, Ende, Dauer)	ArbZG § 3 i. V. m. kirchl. Arbeitsrechtsregelung Mobile Arbeit	✓	Mitarbeitende können selbst buchen; Arbeitgeber prüft Plausibilität
Plausibilitäts-Checks (13-h-Einträge vs. 10-h-Grenze)	ArbZG § 3, § 16	✓	Arbeitgeber muss Überschreitungen abmahnen/korrigieren
Erreichbarkeits-Checks (Anruf, Chat-Ping)	Vereinbarung über mobile Arbeit	✓	Nur in vereinbarten Zeitfenstern; keine Dauerüberwachung
VPN/Server-Logfiles (Login-Zeiten)	DS-EKD § 6 Abs. 1, DSGVO Art. 6 (1) b	✓	Zweckbindung „IT-Betrieb“ & Arbeitszeitkontrolle, Löschfristen, MAV-Beteiligung
Dauer-Screenshots, Keylogger, Webcam-Stream	BAG 30.08.2017 – 2 AZR 865/16, DS-EKD/DSGVO	✗ (grundsätzlich)	Nur bei konkretem Verdacht schwerer Pflichtverletzung + MAV-Zustimmung + Verhältnismäßigkeit
GPS-Ortung Diensthandy	DS-EKD, DSGVO	✗	Nur zulässig, wenn zwingend betrieblich (z. B. Pflegedienst-Route n); Homeoffice i. d. R. unverhältnismäßig

## 2.2 Rolle der Mitarbeitervertretung (MAV)

- Einführung oder Änderung technischer Einrichtungen, die Verhalten oder Leistung überwachen können, **bedarf zwingend der Mitbestimmung** (MAVG § 40 Abs. 1 Nr. 13).
- Ohne MAV-Beschluss sind Keylogger, Dauer-Screen-Capturing oder GPS-Tracking **rechtswidrig** und können zur Unterlassungsklage führen.

## 2.3 Datenschutzrechtliche Schranken

- **Rechtsgrundlagen:** DSGVO Art. 6 (1) b, c sowie DS-EKD § 49.

- **Datenminimierung:** Nur so viel Aufsicht wie nötig, keine permanente Verhaltensanalyse.
- **Transparenzpflicht:** Vor Einsatz muss schriftlich informiert werden (Verarbeitungsverzeichnis, IT-Richtlinie).

## 2.4 Arbeitszeitrechtliche Grenzen

*13-h-Buchungen überschreiten das 10-h-Limit (§ 3 ArbZG). Der Arbeitgeber muss dies unterbinden; ansonsten drohen Bußgelder der Arbeitsschutzbehörde.*

## 3 Pro-/Contra-Abwägung

Perspektive	Pro Kontrolle	Contra Kontrolle / Risiken
<b>Arbeitgeber</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einhaltung ArbZG</li> <li>• Nachweis produktiver Arbeitszeit</li> <li>• Revisionssichere Abrechnung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Datenschutz-Bußgelder bei Over-Monitoring</li> <li>• Vertrauensverlust, Motivationseinbruch</li> <li>• Mitbestimmungsverletzungen (MAV)</li> </ul>
<b>Arbeitnehmer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transparenz eigener Arbeitsleistung</li> <li>• Rechtssicherheit bei Überstundenausgleich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eingriff in Privatsphäre bei exzessiven Maßnahmen</li> <li>• Gefahr unbezahlter Mehrarbeit (13 h)</li> </ul>

## 4 Ergebnis

- **Zeiterfassung** darf (und muss) der Arbeitgeber prüfen; 13-h-Einträge müssen korrigiert werden.
- **Weitergehende Überwachung** ist nur zulässig, wenn technisch erforderlich, verhältnismäßig, transparent und mitbestimmt.
- **Permanent-Monitoring** (Screenshots, Keylogger, Kamera-Stream) wäre in Ihrem Szenario rechtswidrig.

## Weiteres Vorgehen – Wahlmöglichkeiten

1. **Dienstvereinbarung** „IT-Kontrolle & Homeoffice“ entwerfen?
2. **Muster-Einwilligung** nach DS-EKD/DSGVO für VPN-Log-Auswertungen vorbereiten?
3. **Verteidigungsstrategie** gegen heimliche Überwachung erarbeiten?

**Bitte teilen Sie mir mit, welchen Schwerpunkt Sie vertiefen möchten!**