**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. **Höchstarbeitszeit**: 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 |
| --- | --- |
| **Zeiterfassungsmodell** | Vertrauensarbeitszeit oder feste 39‑h‑Woche? |
| **Technische Tools** | Werden bereits VPN‑Logfiles, MS‑Teams‑Status oder Ticketsystem‑Reports genutzt? |
| **Beteiligung der MAV** | Gibt es eine Dienstvereinbarung zur mobilen Arbeit oder IT‑Nutzung? |
| **Datenschutzeinwilligungen** | 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‑Routen); 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 |
| --- | --- | --- |
| **Arbeitgeber** | • Einhaltung ArbZG• Nachweis produktiver Arbeitszeit• Revisionssichere Abrechnung | • Datenschutz‑Bußgelder bei Over‑Monitoring• Vertrauensverlust, Motivationseinbruch• Mitbestimmungs‑verletzungen (MAV) |
| **Arbeitnehmer** | • Transparenz eigener Arbeitsleistung• Rechtssicherheit bei Überstunden­ausgleich | • Eingriff in Privatsphäre bei exzessiven Maßnahmen• Gefahr unbezahlter Mehrarbeit (13 h) |

## 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!**