

Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser

14.08.2012 | 09:31 | Horst Lukanec (DiePresse.com)

Wo ist Überwachung durch den Arbeitgeber zulässig? Wo schränken sie Arbeitsrecht und Datenschutz ein?

Die Überwachung von Arbeitnehmern durch den Arbeitgeber ist ein sehr kontroversiell besprochenes Thema und stellt rechtlich nach wie vor in vielen Bereichen eine Grauzone dar. Es stellt sich die Frage in welchem Umfang die Überwachung von Arbeitnehmern zulässig ist, wobei neben arbeitsrechtlichen Aspekten auch die Vorgaben und Registrierungsvorschriften des Datenschutzrechts zu beachten sind.

Bei der Beurteilung der Zulässigkeit von Kontrollmaßnahmen ist stets das Kontrollbedürfnis des Arbeitgebers dem Schutz der Privatsphäre des Arbeitnehmers gegenüberzustellen.

Überwachungsmaßnahmen, die so intensiv in die Privatsphäre des Arbeitnehmers eingreifen, dass sie die Menschenwürde des Einzelnen verletzen, sind generell unzulässig. Darunter fallen etwa einseitig durchsichtige Glasscheiben oder Überwachungskameras, die dauerhaft nur auf einen Arbeitnehmer gerichtet sind oder sich in Sanitäreinrichtungen befinden.

Kontrollmaßnahmen, die die Menschenwürde bloß berühren (zum Beispiel gewisse Kontrollen der E-Mail oder Internetnutzung), können mit Zustimmung des Betriebsrats (Betriebsvereinbarung) oder in Betrieben ohne Betriebsrat durch individuelle Zustimmung des Arbeitnehmers getroffen werden. Bei dauernd installierten Kameras, die zwar auch auf Arbeitnehmer gerichtet sind, aber primär der Gefahrenabwehr (etwa dem Diebstahlschutz) dienen, kommt es dabei für die arbeitsrechtliche Zulässigkeit und Zustimmungspflicht darauf an, wie intensiv sich die Kontrolle auf den Arbeitsbereich des Arbeitnehmers erstreckt.

Ausnahmen gibt es für so genannte Ad-hoc-Kontrollmaßnahmen wie zum Beispiel bei konkretem Diebstahlsverdacht. Diese sind nach überwiegender Auffassung zustimmungsfrei.

Das Datenschutzgesetz sieht zudem vor, dass Datenanwendungen bereits vor deren Inbetriebnahme an die Datenschutzkommission (DSK) zu registrieren sind. Darüber hinaus sind die betroffenen Arbeitnehmer generell vorab von der Kontrollmaßnahme zu informieren.

Hält der Arbeitgeber bei der Ausgestaltung einer Überwachungsmaßnahme diese Verpflichtungen nicht ein, drohen Verwaltungsstrafen und eventuell sogar gerichtliche Strafen. Darüber hinaus sind zivilrechtliche Ansprüche der Arbeitnehmer möglich, wie beispielsweise auf Beseitigung und Unterlassung der Kontrollmaßnahme.

*Horst Lukanec ist seit 2004 Partner und Teamleiter Arbeitsrecht bei **Binder Grösswang**. Er ist Mitglied der International Bar Association (IBA) und der European Employment Lawyers Association (EELA) und Autor zahlreicher Publikationen zum Arbeitsrecht.*

Quelle: 14.08.2012:

http://karrierenews.diepresse.com/home/ratgeber/arbeitsrecht/1279244/Vertrauen-ist-gut-Kontrolle-ist-besser?_vl_backlink=/home/ratgeber/arbeitsrecht/index.do