

Der Arbeitnehmer kann sich gegen gewisse Kontrollen zur Wehr setzen

Mitarbeiter-Überwachung: Wie weit darf sie gehen?

Von Rainald Edel

- Ständige Videoüberwachung ist nicht erlaubt.
- Kontrolle muss schonend erfolgen.

Wien. In vielen Unternehmen ist es üblich, dass Mitarbeiter während ihrer Dienstzeit in irgendeiner Weise kontrolliert werden. Das fängt beim Betreten des Firmengeländes an und kann bei der Überwachung der Internetnutzung enden. „Auch wenn die Motive der Geschäftsführung, solche Überprüfungen durchzuführen, verständlich sind, heißt das noch lange nicht, dass die Kontrolle der Mitarbeiter auch legal ist“, erklärte die Rechtsanwältin Alexandra Knell bei einem Vortrag bei der Personal Austria-Messe.

Bei sensiblen Daten gibt es eine Grenze

Während sich der Dienstnehmer gegen die Erfassung allgemeiner persönlicher Daten wie etwa Anschrift oder Familienstand nicht wehren kann, gibt es für die Erhebung sensibler Daten – zum Beispiel bei Angaben zur Gesundheit – sehr wohl Grenzen. Hier muss entweder der Betriebsrat – gibt es einen solchen nicht, jeder Mitarbeiter einzeln – einer Überprüfung zustimmen. Wenn allerdings eine Betriebsvereinbarung nicht zustande kommt, kann zur Durchsetzung der Interessen des Arbeitgebers die Schlichtungsstelle des Arbeits- und Sozialgerichts angerufen werden, weiß Knell.

Maßnahmen, die die Menschenwürde verletzen wie zum Beispiel Leibesvisitationen, einseitig durch-



Harte Arbeit oder privates Internetsurfen? Manche Chefs behalten ganz genau im Auge, was ihre Mitarbeiter während der Dienstzeit machen. Foto: bilderbox

sichtige Glasscheiben, ständige Videoüberwachung oder Mikrophone sind verboten. „Ausnahmen bestehen lediglich, wenn Kamera- oder Sprachaufzeichnungen anderen Zielen dienen wie beispielsweise der Sicherheit in einer Bankfiliale“, schilderte Knell. Doch selbst dann bedarf es einer entsprechenden Vereinbarung mit dem Betriebsrat. Wenn es keinen Betriebsrat gibt, müssen in diesem Fall alle Mitarbeiter mit dieser Kontrollmaßnahme einverstanden sein.

Das Einverständnis des Betriebsrates oder der Mitarbeiter ist auch dann notwendig, wenn die Kontrollmaßnahmen die Menschenwürde nur berühren. Beispiele dafür sind der Fingerscan als Zutrittskontrolle sowie Torkontrollen. Auch hier kann die Betriebsvereinbarung vom Arbeits- und Sozialgericht erzwungen werden. Grundsätzlich gilt aber, dass die Kontrolle durch den Arbeit-

geber so schonend wie möglich zu erfolgen hat. Eine Zwangsschlichtung ist bei Personalüberwachungsmaßnahmen nicht möglich.

Achtung bei privater Internetnutzung

Bei der Kontrolle der Internet- und Mailaktivitäten von Mitarbeitern ist es dem Arbeitgeber im Gegensatz zu den meisten anderen Maßnahmen möglich, völlig unbemerkt zu agieren. „Unternehmen haben natürlich das Recht, ihr Equipment vor Viren und illegalen oder gegen firmeninterne Richtlinien verstößende Aktivitäten durch Mitarbeiter zu schützen“, erklärte Knell. Zudem haben Angestellte nach österreichischer Rechtslage kein grundsätzliches Recht auf private Internetnutzung während der Dienstzeit. Daher ist auch die Beschränkung des Surfers durch Sperren bestimmter Seiten jederzeit möglich. „Rechtlich eindeutig ist die Situation, wenn

es ein Verbot der Privatnutzung gibt“, schilderte Knell. In diesem Fall ist der Dienstgeber auch ohne Betriebsvereinbarung berechtigt zu kontrollieren, ob seine Mitarbeiter Internet und Mail für dienstfremde Aktivitäten nutzen.

Gibt es dagegen nur eine eingeschränkte Privatnutzung, muss der Betriebsrat einer Überprüfung, ob die Vereinbarung von den Mitarbeitern eingehalten wird, zustimmen.

Kommt es zu einem arbeitsrechtlichen Verfahren, ist es immer wieder schwierig zu beweisen, dass ein Mitarbeiter die ihm dienstlich zur Verfügung gestellte Internet- oder Mailnutzung missbräuchlich verwendet hat. Der Dienstnehmer könnte hier allerdings ins offene Messer laufen, denn „es gibt in diesem Zusammenhang kein Beweisverwertungsverbot für Daten, die ohne Zustimmung des Dienstnehmers gespeichert wurden“, so Knell. ■