

Was ist erlaubt und was ist verboten

Gegenseitiges Vertrauen, respektvoller Umgang
– das macht eine gute Arbeitsatmosphäre aus.

In Unternehmen sind die Dinge jedoch nicht immer harmonisch. Manchmal erwägen Arbeitgeber sogar, den einen oder anderen Arbeitnehmer in ihrem Arbeitsumfeld oder vielleicht sogar alle Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz zu überwachen. Aber dürfen Arbeitgeber das überhaupt? „Es muss einen triftigen Grund für die Mitarbeiterüberwachung geben“, erklärt Nathalie Oberthür, Fachanwältin für Arbeitsrecht in Köln. Dies kann der Fall sein, wenn ein konkreter Verdacht auf eine schwere Pflichtverletzung oder eine Straftat besteht. Videoüberwachung ohne Grund ist tabu Was nicht erlaubt ist: „Überwachen Sie einen Mitarbeiter ohne Grund mit einer Videokamera“, erklärt
…

Gegenseitiges Vertrauen, respektvoller Umgang – das macht eine gute Arbeitsatmosphäre aus. In Unternehmen sind die Dinge jedoch nicht immer harmonisch.

Manchmal erwägen Arbeitgeber sogar, den einen oder anderen Arbeitnehmer in ihrem Arbeitsumfeld oder vielleicht sogar alle Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz zu überwachen. Aber dürfen Arbeitgeber das überhaupt?

„Es muss einen triftigen Grund für die Mitarbeiterüberwachung geben“, erklärt Nathalie Oberthür, Fachanwältin für Arbeitsrecht in Köln. Dies kann der Fall sein, wenn ein konkreter Verdacht auf eine schwere Pflichtverletzung oder eine Straftat besteht.

Videoüberwachung ohne Grund ist tabu

Was nicht erlaubt ist: „Überwachen Sie einen Mitarbeiter ohne Grund mit einer Videokamera“, erklärt Daniel Stach, Gewerkschaftssekretär im Bereich Recht und Rechtspolitik der Gewerkschaft Verdi. Es ist Arbeitgebern auch nicht gestattet, mit einem geeigneten Softwareprogramm zu prüfen, ob Mitarbeiter ihren PC während der Arbeitszeit nicht privat nutzen.

Wenn Arbeitgeber berechtigt sind, Arbeitnehmerdaten in Fällen wie Pflichtverletzung oder Straftat zu erfassen, müssen sie die obligatorischen Löschpflichten einhalten. „Es ist generell verboten, Mitarbeiterdaten in Pausenräumen oder in Umkleidekabinen aufzuzeichnen“, sagte Stach.

„Die Überwachung eines Arbeitnehmers muss in jedem Fall notwendig und verhältnismäßig sein“, betont Oberthür, Vorsitzender des Arbeitsrechtsausschusses der Deutschen Anwaltskammer. Wenn sich Arbeitgeber dafür entscheiden, sollten sie die Überwachung so transparent wie möglich gestalten.

Mitarbeiter dürfen fragen

Eine solche Offenheit ist jedoch nicht immer der Fall. Mitarbeiter, die herausfinden möchten, ob sie in ihrem Arbeitsumfeld überwacht werden, können direkt mit ihrem Arbeitgeber sprechen. „Der Mitarbeiter hat das Recht, von seinem Unternehmen eine Bestätigung zu verlangen, ob und welche personenbezogenen Daten von ihm erhoben werden“, erklärt Stach.

Grundsätzlich haben die Arbeitnehmer die Wahl: Sie können mit den Angaben des Arbeitgebers zufrieden sein und darauf vertrauen, dass diese korrekt sind. Sie können jedoch auch eine Kopie Ihrer persönlichen Daten anfordern.

Wenn sich der Arbeitgeber weigert, die angeforderten

Informationen sofort und vollständig offenzulegen, müssen die Mitarbeiter dies nicht akzeptieren. „Sie können sich beim Betriebsrat oder der zuständigen Aufsichtsbehörde für den Datenschutz beschweren“, sagt Oberthür. Wenn es schwierig wird, haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, vor Gericht zu gehen. „Das Gericht kann den Arbeitgeber auffordern, die angeforderten Informationen bereitzustellen“, sagte Stach.

Im Zweifelsfall den Betriebsrat konsultieren

Angenommen, ein Mitarbeiter hat herausgefunden, dass er an seinem Arbeitsplatz nicht ordnungsgemäß überwacht wird – was nun? Arbeitgeber müssen immer falsche Angaben korrigieren. Personenbezogene Daten, die unter Verstoß gegen das Datenschutzgesetz erhalten wurden, müssen gelöscht werden. Dies gilt auch für Daten, die die zulässige Speicherdauer überschreiten. „Die Betroffenen haben auch ein rechtlich durchsetzbares Recht, der Verarbeitung der sie betreffenden Daten zu widersprechen“, sagt Stach.

Er empfiehlt, die Situation zunächst mit dem Personal oder dem Betriebsrat zu besprechen. Wenn es keine Lösung für das Problem gibt, können sich die Betroffenen an die für sie zuständige Gewerkschaft oder die Datenschutzbehörde wenden.

Bei nachgewiesenen Datenschutzverletzungen haftet der Arbeitgeber für Schäden. Wenn Mitarbeiter Schadensersatz verlangen möchten, sollten sie sich an einen Rechtsberater wenden. „Wenn der Arbeitnehmer wegen Verstößen des Arbeitgebers kündigen will, kann er möglicherweise eine höhere Abfindung aushandeln“, erklärt Oberthür. Allerdings: „Der Arbeitgeber haftet nicht für Schäden, wenn er nachweisen kann, dass er weder vorsätzlich noch fahrlässig gehandelt hat“, sagt Stach.

Inspiziert vom LVZ Newsticker -> Zum kompletten Artikel

Details

Besuchen Sie uns auf: n-ag.de