

Kontrolle und Überwachung der Arbeitnehmer

Das ist nicht neu. Unsere Gesellschaft wird immer mehr überwacht und kontrolliert. Dieser Trend ist überall, selbst dort, wo wir die meiste Zeit verbringen: an unserer Arbeit.

Darf unser Arbeitgeber uns dermaßen kontrollieren? Die Möglichkeiten sind zahlreich (Kontrolle der Ein- und Ausgänge, Kontrolle der Online-Kommunikation, Ortung, Überwachung durch Kameras). Aber wo befindet sich die Grenze?



Es gibt gesetzliche Vorschriften, die der Arbeitgeber einhalten muss.

Kontrolle der elektronischen Kommunikation



Die Kontrolle muss ein **bestimmtes Ziel** haben (der Zweck).



Der Arbeitgeber darf sie **nicht systematisch überprüfen** (die Verhältnismäßigkeit).



Der Arbeitnehmer muss wissen, dass der Arbeitgeber Kontrollen durchführen kann (die Transparenz).



Das setzt nicht voraus, dass der Arbeitnehmer sein Einverständnis geben muss, aber nur, dass er im Voraus darüber in Kenntnis gesetzt werden muss, dass eine Kontrolle stattfinden kann.

Wenn ein Arbeitgeber die Kommunikationsdaten seiner Arbeitnehmer kontrollieren will, muss er die Sozialkonzertierungsorgane darüber informieren.

Was tun?

Eine „E-policy“ im Unternehmen erstellen, die die Regeln definiert, die die elektronische Kommunikation betreffen. Dort würden die Einzelheiten einer etwaigen Kontrolle festgelegt. Diese Politik würde zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften ausgehandelt und würde es ermöglichen, die Privatsphäre der Arbeitnehmer zu schützen.



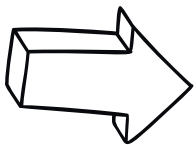
Bitte lächeln, Sie werden gefilmt

In den meisten Unternehmen gibt es Kameras, **aber die betreffende Regelung ist nicht sehr bekannt.**

Das Gesetz erlaubt es nicht, die Bewegungen der Arbeitnehmer ständig zu verfolgen.

Mit einer Gewerkschaft im Unternehmen können Sie sicherstellen, dass der Arbeitgeber die Gesetzgebung einhält.

- Die ständige Überwachung des Arbeitnehmers ist verboten.
- Der Arbeitgeber muss die Arbeitnehmer über alle Aspekte der Kameraüberwachung informieren.
- Eine korrekte Beschreibung der Zweckbestimmung(en) dieser Kameraüberwachung muss gemacht werden.



Es muss darauf geachtet werden, dass diese Zwecke richtig definiert werden, da die aufgezeichneten Bilder nur zur Kontrolle dieser und nicht anderer Zwecke verwendet werden können.

Wenn also eine Kamera installiert wird, um das Funktionieren einer Maschine - und nicht die Arbeiter - zu überwachen, darf diese niemals dafür genutzt werden, um die Produktivität der Arbeitnehmer zu kontrollieren.