

Wie weit das Kontrollrecht des Arbeitgebers erstreckt sich?

Eine häufig auftauchende Frage ist, wie weit das Kontrollrecht des Arbeitgebers erstreckt sich, wie er seine Mitarbeiter rechtmäßig kontrollieren kann und welche Verhaltensweise die Grenzen der Rechtmäßigkeit übertritt. Es ist nämlich allgemein bekannt, dass das Arbeitsgesetzbuch den Arbeitgeber gegen Arbeitnehmer mit einem Kontrollrecht ausstattet, aber über dessen Grenzen verfügt das Gesetz ausführlich nicht – hat der Experte der Kanzlei Kovács Réti Szegheő darauf hingewiesen. RA Dr. Arvid Hauck betonte: die Frage ist das, ob es möglich ist, die Mitarbeiter mit Kameras, den Aufenthaltsort von Firmenwagen mit den Standort Detektoren und die Aktivitäten der Arbeitnehmer in sozialen Netzwerken zu kontrollieren.

Gemäß den einschlägigen Rechtsvorschriften und gegenwärtiger Praxis ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, die Kameras zwecks Kontrolle der Arbeitnehmer in solchen Orten zu installieren, wo eine ständige Arbeitsverrichtung anhängig ist. In solchen Orten aber, wo das Leben und Sicherheit des Arbeitnehmers direkt in Gefahr ist, kann der Arbeitgeber Kameras installieren.

Der Experte der Kanzlei Kovács Réti Szegheő betonte: eine sehr wichtige Regel ist noch, dass keine Kamera in solchem Raum zu installieren ist, welche zur Verbringung der Ruhepause der Arbeitnehmer dient.

Es ist zwecks Vermögensschutzes zu installieren

Somit ist es offensichtlich, dass keine Kameras zwecks Beobachtung der Arbeitsverrichtung grundsätzlich installierbar sind, es gibt jedoch eine Möglichkeit, die Kameras zwecks Vermögensschutzes zu installieren, aber das kann nur im für Schutz begründeten Platz erfolgen.

Ferner kann man im Allgemeinen sagen, dass die Installation der Kameras aus irgendeinem Grund erfolgt, müssen die betroffenen Personen deutlich sichtbar informiert werden.

Frage der GPS Geräten

Eine interessante Frage wird durch die Satellitenüberwachung des zur Verfügung des Arbeitnehmers gestellten Fahrzeuges aufgeworfen. Die Daten von GPS-Geräten in Fahrzeugen sind mangels gesetzlicher Ermächtigung also nur mit Zustimmung der betroffenen Person zu behandeln, in Anbetracht dessen, dass die durch solche Geräten weitergeleiteten Daten auch als persönliche Daten bewertet werden – betonte RA Dr. Arvid Hauck.

Im Falle der Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber die Position des Fahrzeuges behandeln, während der Ausübung von Kontrolle soll jedoch geprüft werden, ob daraus sich eine der Anforderungen der Notwendigkeit und Verhältnismäßigkeit entsprechende Rechtsbeschränkung ergibt, sowie, ob die Kontrolle dem Grundsatz der Zweckgebundenheit entspricht. Es ist nicht erlaubt, alle über unterschiedliche Arbeitsorten verfügenden Arbeitnehmer mit GPS, oder anderer Mitteln zu verfolgen, nur diejenige Arbeitnehmer, wobei die Kontrolle wegen Arbeitsbereich wirklich notwendig ist, und die damit verbundene Beschränkung an einer die mildere Rechtsbeschränkung ergebenden Art und Weise nicht durchzusetzen ist.

Gemäß dem früheren Standpunkt des Datenschutzbeauftragten ist die freiwillige und informierte Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers in jedem Fall zur Kontrolle des zur Verfügung gestellten



Fahrzeugs mit GPS erforderlich. Das GPS-Satelliten-Überwachungssystem kann Daten über den Arbeitnehmer rechtmäßig nur während der Arbeitszeit weiterleiten, außerhalb der Arbeitszeit kann der Arbeitgeber solche persönliche Daten nicht behandeln.

Die E-Mail

Häufig erhebt es sich die Frage, ob der Arbeitgeber berechtigt ist, den elektronischen Schriftwechsel des Arbeitnehmers zu kontrollieren. In Anbetracht dessen, dass die Informationen bezüglich der Benutzung der E-Mail, sowie des Internet als persönlichen Daten bewertet werden, so können die ohne Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers nicht besichtigt oder verfolgt werden. – betonte der Experte der Kanzlei Kovács Réti Szegheő.

Die Arbeitgeber gehen jedoch rechtmäßig vor, wenn sie die Verwendung des E-Mail-Systems und des Internets am Arbeitsplatz für private Zwecke ausgesprochen ausschließen oder beschränken, und sie machen die Arbeitnehmer auf die Möglichkeit der Kontrolle aufmerksam. In solchen Fällen kann der Arbeitgeber nämlich in die damit zusammenhängenden Daten einsehen.

In solchen Fällen jedoch, wenn die E-Mail-Adresse mit dem Arbeitnehmer nicht verbunden ist, sondern dient die Verwaltung der allgemeinen Angelegenheiten der Firma (Adressen zum Beispiel: info@, Name der Firma@), kann der Arbeitgeber den Zugang ohne Einschränkung zum Inhalt des Postfachs haben.

Soziale Netzwerke

Vor kurzem haben die sozialen Netzwerke immer mehr an Boden zu gewinnen begonnen, und die Arbeitgeber benutzen diese auch mit Vorliebe, um Informationen und Daten über einen Bewerber oder Arbeitnehmer zu sammeln, oder in bestimmten Fällen können sie sogar ein Persönlichkeitsprofil erstellen. Die in sozialen Netzwerken hochgeladene Fotos und Informationen gelten im Allgemeinen als persönliche Daten, wie die aus diesen Daten ziehbaren Schlussfolgerungen in Verbindung mit der betroffenen Person. Die Behandlung der persönlichen Daten ist ausschließlich für einen bestimmten Zweck, sowie im Interesse der Rechtsausübung und der Pflichterfüllung möglich.

Laut Arbeitsgesetzbuch kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nur im Bereich des mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängenden Verhaltens kontrollieren – betonte RA Dr. Arvid Hauck. Die Kontrolle des Arbeitgebers und im Laufe derer angewandten Mitteln und Methoden können nicht mit der Verletzung der Menschenwürde verbunden sein. Das Privatleben der Arbeitnehmer kann nicht kontrolliert werden. Das Gesetz erklärt auch, dass der Arbeitnehmer kein solches Verhalten außerhalb seiner Arbeitszeit zeigen darf, welches auf die Gefährdung der wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers geeignet ist, und er kann den guten Ruf des Arbeitgebers auch nicht schädigen.

Das Arbeitsgesetzbuch erteilt keine ausdrückliche Ermächtigung dem Arbeitgeber, die in sozialen Netzwerke geführte Tätigkeit der Arbeitnehmer zu beobachten, und darauf, dass die gesetzlichen Kontrollrechte des Arbeitgebers als keine solche Ermächtigung des Gesetzes betrachten ist, aufgrund derer der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mangels der Zustimmung des Arbeitnehmers mit allen Mitteln kontrollieren kann. Mit Hinsicht darauf, laut Experte der Kanzlei Kovács Réti Szegheő gibt die Deklaration des Kontrollrechts des Arbeitgebers selbst keine Grundlage, die in sozialen Netzwerke geführten Tätigkeiten des Arbeitnehmers zu verfolgen und Daten zu sammeln.



Vorher wurde sogar im Beschluss des Verfassungsgerichtes die Verfassungswidrigkeit der Sammlung und die Bearbeitung der persönlichen Daten ohne bestimmten Zweck und für die optionale künftige Nutzung auch in seinem Beschluss festgestellt – sagte RA Dr. Arvid Hauck.

Schließlich ist es wichtig zu betonen, dass die detaillierten Datenschutzvorschriften den Arbeitgeber nicht beschränken, das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers mit sofortiger Wirkung zu kündigen, wenn es ihm zur Kenntnis gelangt, dass der Arbeitnehmer schwere Rechtsverletzungen in den sozialen Netzwerken begeht (zum Beispiel er bringt sein Geschäftsgeheimnis an die Öffentlichkeit oder schädigt seinen Ruf bedeutend, usw.)