

ARBEITSRECHT

All-In-Verträge
stehen ab 2015
am Prüfstand

WIEN. Seit Jahresanfang gelten strengere gesetzliche Bestimmungen bei Lohn- und Sozialdumping. Standen bisher vor allem Branchen mit einem hohen Anteil an ausländischen Arbeitnehmern oder Subunternehmen wie Tourismus oder Bau im Visier der Behörden, hat das Gesetz nun Auswirkungen auf nahezu alle Betriebe.

„Bisher wurde lediglich der Grundlohn auf eine gesetzliche oder kollektivvertragliche Unterschreitung kontrolliert“, erklärt die Wiener Rechtsanwältin Sylvia Unger. „Nun wird die Kontrolle auf das gesamte Entgelt, also auch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Zulagen, Überstundenzuschläge oder Zahlungen aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses ausgeweitet.“ Unger sieht dadurch vor allem All-In-Verträge auf dem Prüfstand.

Erhöhung der Strafen

Wenn die Krankenversicherungsträger oder das Kompetenzzentrum zur Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfung bei der Prüfung feststellen, dass die Zahl der Überstunden nicht durch die im Vertrag festgelegte Überzahlung gedeckt ist, werden Betriebe in Zukunft wohl zur Kassa gebeten.

Der neue Strafrahmen beträgt pro Arbeitnehmer 1000 bis 10.000 €; im Wiederholungsfall 2000 bis 20.000 €. Bei mehr als drei betroffenen Arbeitnehmern sind zwischen 2000 und 20.000 € bzw. im Wiederholungsfall 4000 bis 50.000 € zu zahlen.

Bisher galt eine Frist der Verfolgungsverjährung von einem Jahr – innerhalb dieses Zeitraumes musste die Behörde ein Ermittlungsverfahren einleiten, um die Verjährung zu hemmen. Seit Anfang 2015 beträgt diese Frist drei Jahre, die Frist für die Strafbarkeitsverjährung fünf Jahre. [clp]

» claudia.peintner@wirtschaftsblatt.at

GASTKOMMENTAR

Mitarbeiter
im Auge
behalten

Die Möglichkeiten, Mitarbeiter zu überwachen, werden aufgrund der rasanten IT-Entwicklungen im digitalen Zeitalter immer vielfältiger und ausgereifter. Aber nicht alles, was technisch möglich ist, ist auch erlaubt.

Unbestritten ist zwar, dass Arbeitgeber ihre Mitarbeiter an sich kontrollieren dürfen, zum Beispiel, um ihr Eigentum zu schützen („Inventurdifferenzen“ in Handelsbetrieben). Durch den Dienstvertrag unterwirft sich der Mitarbeiter dem Kontrollrecht des Dienstgebers. Der Arbeitnehmer behält aber auch am Arbeitsplatz seine Persönlichkeitsrechte und genießt den Schutz seiner Privatsphäre. Überschießende Kontrollen sind daher nicht gestattet. Wo aber liegt die Grenze?

Zustimmung der Belegschaft. Nach dem Arbeitsverfassungsgesetz sind Kontrollen, die die Menschenwürde verletzen, absolut verboten. Kontrollmaßnahmen und technische Kontrollsysteme, welche die Menschenwürde bloß berühren, sind zwar zulässig – in Unternehmen mit Betriebsrat aber nur mit dessen vorheriger Zustimmung (Betriebsvereinbarung), in solchen ohne Betriebsrat nur mit Zustimmung jedes einzelnen Mitarbeiters. Aufgrund seiner Fürsorgepflicht ist der Arbeitgeber ganz allgemein zur Zurückhaltung aufgerufen: Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter dürfen nur auf die schonendste, noch

„No-gos sind verpflichtende Alkomatentests oder das Abhören von Telefonaten.“

zum Ziel führende Art vorgenommen werden. Selbstverständlich darf der Unternehmer aber die Einhaltung zulässiger Vorgaben wie Arbeitszeiten oder Arbeitsruhe überwachen.

Werden, was nicht selten vorkommt, im Zuge der Kontrolle personenbezogene Daten verwendet, ist zusätzlich das Datenschutzrecht zu beachten. Zu den Daten mit Personenbezug zählen auch Bild- und Tondokumente (Fotos,



Videos, Mikro-Mitschnitte). Nach dem Datenschutzgesetz ist die Videoüberwachung zum Zweck der Mitarbeiterkontrolle verboten. Für die betriebliche Praxis ist einiges noch unklar. Die eher spärliche Rechtsprechung der Gerichte hat zwar manches geklärt, vieles ist aber noch in Diskussion bzw. liegt in einer rechtlichen Grauzone. Dazu zählen elektronische Standortermittlungen durch Ortungsapplikationen am Firmen-Smartphone von Außenstellenmitarbeitern, Anbringen von Chips in Firmenfahrzeugen oder Dienstkleidung. Fragwürdig sind auch Whistleblowing-Hotlines im Unternehmen, vor allem wenn sie verpflichtend vorgesehen und nicht bloß freiwillig sind.

Kontrolle bei Home-Office. Was die Kontrolle von Mitarbeitern während dem Home-Office betrifft, gibt es keine speziellen kontrollrechtlichen Spielregeln. Die Einhaltung der Arbeitszeit (zumeist wohl flexible Arbeitszeit) darf man überwachen – denkbar wären Kontrollanrufe des Arbeitgebers am Festnetz des Arbeitnehmers. Kritisch ist hingegen das (ständige) Speichern von Log-in-Daten oder Kontrolle mittels „GPS-Koordinaten“ des Firmenhandys, auch wenn sich diese Kontrollen „nur“ auf die Arbeitszeit beziehen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, seine Betriebsmittel nur zu dienstlichen Zwecken zur Verfügung zu stellen. Daher darf er die Privatnutzung von Internet und E-Mails am Arbeitsplatz auch gänzlich verbieten oder nur in eingeschränktem Ausmaß erlauben. Eine stichprobenartige Überwachung dieses Verbotes ist gestattet. Es ist auch zulässig, einzelne Seiten (z.B. Facebook) zu sperren. Erkennbar pri-



Durch den Dienstvertrag unterwerfen sich Mitarbeiter dem Kontrollrecht des Chefs. Dieser darf etwa die Privatnutzung von Internet oder E-Mails am Arbeitsplatz zu verbieten.

„Der Einsatz von
Überwachungssoftware am
Arbeitsplatz ist illegal.

vate E-Mails dürfen jedoch trotz Privatnutzungsverbotes nicht eingesenkt werden. Illegal ist auch der Einsatz von Überwachungssoftware („Spyware“).

In der Regel unproblematisch sind bloße Anwesenheitskontrollen und herkömmliche Zeiterfassungsanlagen. Biometrische Zeiterfassungssysteme wie Fingerscanner und „intelligente“ Telefonregistrieranlagen hingegen sind zustimmungspflichtig. Detektive dürfen zur Abklärung konkreter Verdachtsmomente eingeschaltet werden. Zu den rechtlichen Nogos gehören im Normalfall: Leibesvisitationen, verpflichtende Alkotest, das Abhören von Telefonaten, „verdecktes“ Filmen, Videoüberwachung, intimen Betriebsteile (WC), Einwegglasscheiben und ähnliches.

Unzulässige Kontrollen können über Klage (Betriebsrat, Mitarbeiter) gerichtlich unterbunden werden. Das kann Unternehmen teuer zu stehen kommen. Fazit: Dem „big boss is watching“ sind zwar so gut wie keine technischen, sehr wohl aber rechtliche Grenzen gesetzt.

HERWIG FREI

Herwig Frei ist Partner der Rechtsanwaltskanzlei Greiter Pegger Kofler & Partner in Innsbruck. Einer seiner Tätigkeitschwerpunkte liegt im Arbeitsrecht.

