



## KURZ UND BÜNDIG – Nr. 10/2019

30. Oktober 2019

### VIDEOÜBERWACHUNG

Videoüberwachungen dürfen **ausschließlich** aus organisatorischen, produktions- und arbeitssicherheitstechnischen Notwendigkeiten oder zum Schutz des Betriebsvermögens installiert werden. Für den Arbeitgeber ist es **gesetzlich verboten**, (Fern-) Überwachungen **der Arbeitstätigkeit seiner Mitarbeiter** durchzuführen. **Es müssen stets die Privacybestimmungen eingehalten werden.**

Wenn Videoüberwachungssysteme in Bereichen installiert werden, wo gearbeitet wird, ist der Arbeitgeber **vor der Installation** verpflichtet, **eine Erlaubnis beim Arbeitsinspektorat einzuholen**, oder (alternativ) ein **Abkommen mit den Gewerkschaften der Provinz abzuschließen**. Außerdem müssen die Mitarbeiter **vor der Inbetriebnahme** darüber informiert werden.

Bei Missachtung der Vorschriften sind hohe Strafen vorgesehen!

### ARBEITSVERTRÄGE/ PROBEZEIT

Arbeitsverträge immer **VOR** **Arbeitsbeginn unterschreiben lassen!**

Wenn der Arbeitnehmer im Betrieb arbeitet und der Arbeitsvertrag wurde noch nicht unterzeichnet, besteht laut Gesetzesbestimmungen **ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit ohne Probezeit!** Das heißt, der Arbeitnehmer hat sämtliche Ansprüche eines Vertrages auf unbestimmte Zeit.

**Erst mit der Unterschrift** gelten die im Arbeitsvertrag festgelegten Bestimmungen (Befristung; Probezeit; Teilzeit; sämtliche Vereinbarungen usw.)

**Während der Probezeit**, die laut Kollektivvertrag festgelegt ist, kann der Arbeitgeber sowie der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis **jederzeit auflösen, auch ohne Angabe eines Grundes**. Nach Ablauf der Probezeit kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis **nur aus triftigen Gründen beenden**.

Die Abläufe für Entlassungen sind dabei gesetzlich und kollektivvertraglich festgelegt und müssen genau eingehalten werden.