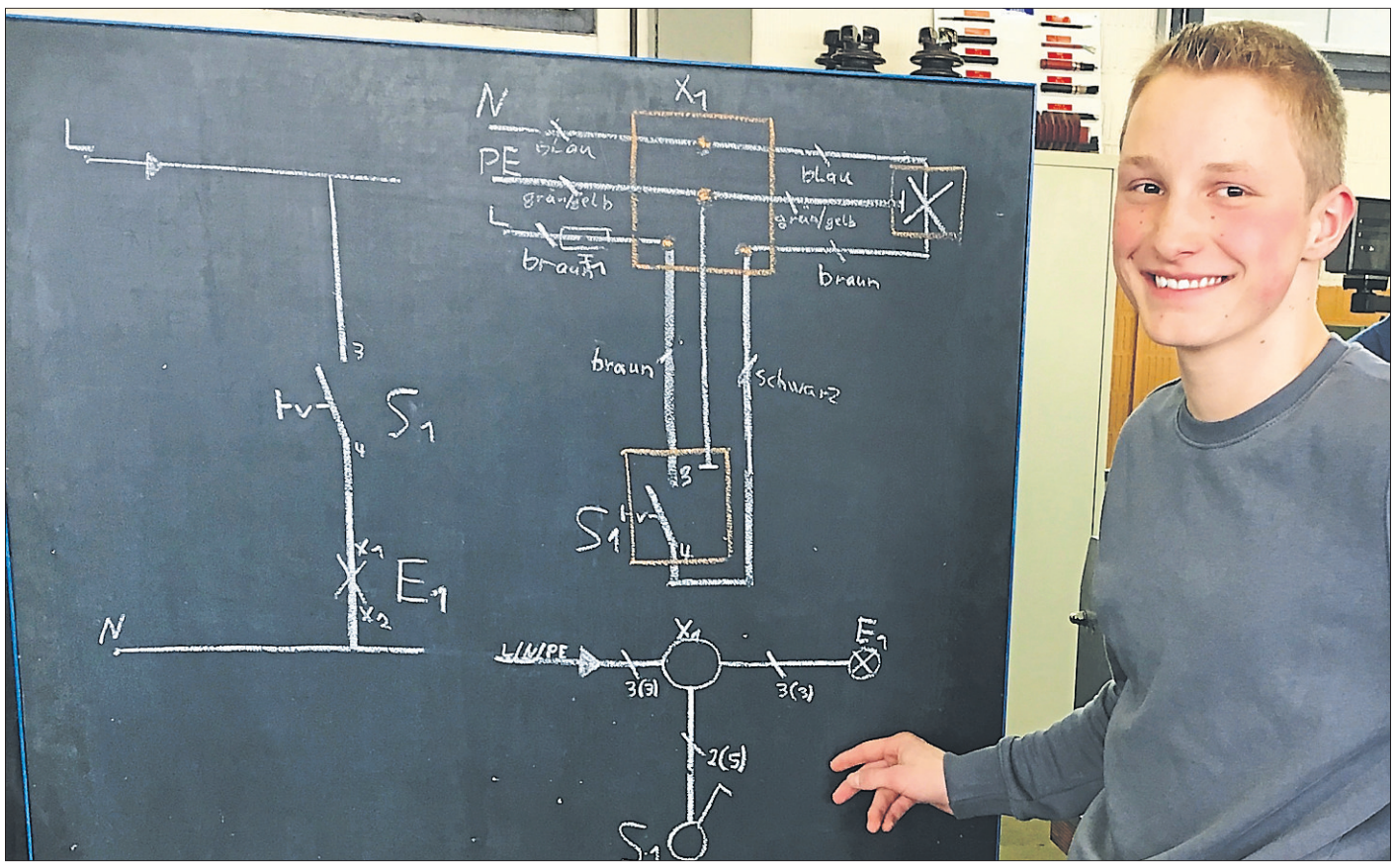
Im Focus-Money-Ranking vorn

OSTHESSENNETZ gehört zu Deutschlands besten Ausbildungsbetrieben

In seiner Studie „Berufsausbildung 2018“ nahm das Magazin „Focus Money“ deutschlandweit 20 000 Unternehmen in mehr als 90 Branchen unter die Lupe. In der Kategorie „Netzbetreiber“ erreichte die OsthessenNetz GmbH eine hervorragende Platzierung.



Felix Schleicher ist einer der Auszubildenden der Osthessennetz GmbH. Foto: RhönEnergie

Für seine Ausbildungsleistungen wird die OsthessenNetz GmbH (ON) mit dem Deutschlandtest-Siegel „Deutschlands beste Ausbildungsbetriebe 2018“ ausgezeichnet. Das Fuldaer Unternehmen befindet sich damit in einer Liga mit Branchengrößen wie der EWE Netz und der Innogy.

„Über das gute Abschneiden beim Deutschlandtest von Focus Money haben wir uns sehr gefreut“, sagt Geschäftsführer Andreas Bug. „Wir sehen diese Würdigung als Bestätigung für unsere anhaltenden Anstrengungen in diesem wichtigen Aufgabenbereich. Die Ausbildung hat für unsere gesamte Unternehmensgruppe seit jeher einen hohen Stellenwert. Denn wer, wie wir, für höchste Versorgungssicherheit steht, der braucht top Mitarbeiter.“

Die OsthessenNetz beschäftigt derzeit 36 Auszubildende und duale Studenten. Angeboten werden sechs kaufmännische und technische Berufe: Gefragt ist auch die Möglichkeit zum Dualen Studium in mehreren Fächern, bei dem die Studierenden die Zeit je zur Hälfte im Betrieb und an ihrer Hochschule verbringen. Für die technischen Berufe unterhält das Unternehmen in der Daimler-Benz-Straße eine eigene Ausbildungswerkstatt. Am jährlichen Girls Day ist sie stets eine gefragte Anlaufadresse.

Die Qualität der Ausbildungsleistungen zeigt auch die Abschlussquote. Nahezu alle Azubis schließen ihre Ausbildung mit Erfolg ab. vn

Markt-Platz

Ein Monster

Die Internetgiganten Amazon, Google und Facebook in den Griff zu bekommen – das war das Ziel, als die Europäische Union vor zwei Jahren die Datenschutz-Grundverordnung beschloss. Das Mammut-Paragraphenwerk tritt in der nächsten Woche in Kraft.

Für den Mittelstand bedeutet die Verordnung eine große Belastung. Selbst kleine Unternehmen müssen jetzt Anforderungen erfüllen, die eigentlich für Weltkonzerne geschaffen worden sind. Dabei steht dem Aufwand kein Ertrag gegenüber: Die neuen Datenschutz-Regeln belasten kleine und mittlere Betriebe, ohne in der Substanz den Datenschutz zu verbessern. Denn der Mittelstand geht schon heute ordentlich mit Kunden- und Mitarbeiter-Daten um.

Dass die Anforderungen so hoch sind, ist auch eine Folge davon, dass die Verordnung in Brüssel beschlossen worden ist – und jetzt unmittelbare Wirkung für Betriebe und Bürger in der EU entwickelt. Die EU-Kommission und das Europäische Parlament möchten bei ihrer Gesetzgebung in der Weltliga von Google & Co. mitspielen. Einen Handwerker oder Freiberufler in Rhön und Vogelsberg, der sich keine eigene Rechtsabteilung leisten kann, haben Brüssel und Straßburg nicht im Blick. Um die Giganten in den USA in den Griff zu bekommen, hat die EU auf den Mittelstand ein Bürokratie-Monster losgelassen. Und die Großen lachen sich ins Fäustchen.

Volker Nies

Wechsel an der Spitze und ein neues Kapitel

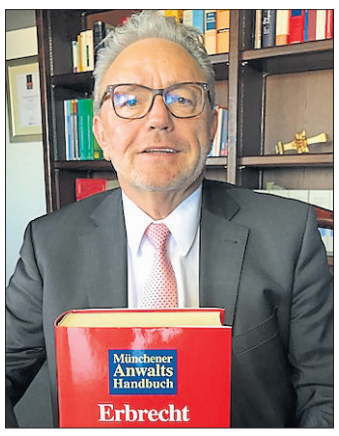
PERSONALIEN: Bautil führt DS Smith, Schlitt schreibt an Buch mit

DS-Smith-Chef Philip Bautil

Überraschender Wechsel an der Spitze des Verpackungs- und Display-Herstellers DS Smith: Der bisherige Chef, der Däne Per V Frederiksen (56), hat das Unternehmen verlassen, Philip Bautil (49) folgt.

Bautil führt nun die DS-Smith-Region Mitteleuropa, zu der Belgien, Deutschland, Luxemburg, die Niederlande und die Schweiz gehören. Im Jahr 2000 kam er als European Manufacturing Engineer ins Unternehmen, damals noch SCA Packaging. 2011 wurde er General Manager für zwei niederländische Industrial Standorte und ein Jahr später Cluster Director für das Industrial Geschäft in Benelux. Seit 2015 führte er als Managing Director erfolgreich die DS Smith Region Benelux und baute seit 2017 zusätzlich einen neuen Geschäftsbereich innerhalb von DS Smith auf. Der 49-Jährige lebt mit seiner Frau und zwei Kindern in Bonheiden, Belgien. Das britische Unternehmen DS Smith ist in 37 Ländern vertreten und besitzt unter anderem ein Werk in Fulda-Kohlhaus mit rund 300 Mitarbeitern.

Der Fachanwalt für Erbrecht und Notar, Dr. Gerhard Schlitt (60) aus Petersberg, hat zu dem Thema „Vermächtnis“ wieder als Mitautor bei dem renommierten Münchener Anwalts-Handbuch Erbrecht mitgewirkt. Das Buch ist nunmehr bereits in fünfter Auflage beim C. H. Beck Verlag erschienen. Bei dem Münchener Anwalts-Handbuch Erbrecht handelt es sich um ein Standardwerk, das von einer Vielzahl von Rechtsanwälten und sonstigen Juristen bundesweit genutzt wird, weil es einen qualifizierten Überblick über das gesamte Erbrecht bietet. vn



Jurist Gerhard Schlitt

Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser?

ÜBERWACHUNG durch den Arbeitgeber unterliegt klaren Regeln

Von **ANN-KATHRIN FABER**

Die Überwachung von Arbeitnehmern am Arbeitsplatz ist ein vieldiskutiertes Thema. Die Gründe, weshalb sich Arbeitgeber zu Überwachungsmaßnahmen gezwungen sehen, sind ebenso vielfältig wie die technischen Möglichkeiten der Überwachung als solche. Dieser Beitrag widmet sich der Frage, welche Maßnahmen der Arbeitnehmer dulden muss und wo der Arbeitgeber seine rechtlichen Grenzen überschreitet.

Ein typisches Motiv, Arbeitnehmer am Arbeitsplatz überwachen zu wollen, ist der Verdacht, dass diese während der Arbeitszeit – anstatt wie vertraglich geschuldet zu arbeiten – privaten Tätigkeiten nachgehen. Auch können Anhaltspunkte für andere schwerwiegende Pflichtverletzungen, etwa ein Verdacht der Begehung von Straftaten am Arbeitsplatz, im Raum stehen, und den Arbeitgeber zu Maßnahmen bewegen. Beispielsweise wird er sich bei wiederkehrenden

RECHTSFRAGEN IM FIRMENALLTAG

Fehlbeständen in der Kasse fragen, wie er den Täter ausmachen und überführen kann.

Als Überwachungsmaßnahmen des Arbeitgebers kommen etwa sogenannte Key-Logger auf dem Computer in Betracht, die das Internetverhalten des Arbeitnehmers durch regelmäßige Screenshots (Standbildaufnahmen des Bildschirms) und Speicherung der Tastatureingaben überwachen können. So kann kontrolliert werden, ob der Arbeitnehmer pflichtwidrig privat im Internet surft. Pflichtwidrig ist das private Surfen im Internet jedoch nur dann, wenn dies der Arbeitgeber wirksam verboten hat. Ferner ist auch der Einsatz von Detektiven oder Überwachungskameras sowie Spind- oder Taschenkontrollen am Arbeitsplatz denkbar.

Durch die Überwachungsmaßnahmen wird insbesondere in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers aus den Artikeln 2 Absatz 1 und Artikel 1 Absatz. 1 des Grundgesetzes eingegriffen. Hierunter fallen unter anderem das Recht auf Privatsphäre und das Recht am eigenen Wort und Bild. So legitim das Interesse des Arbeitgebers an einer Überwachung sein mag, so schützenswert sind auch die

Ann-Kathrin Faber

Interessen des Arbeitnehmers an der Wahrung seiner durch das Grundgesetz gewährleisteten Rechte. Zwischen diesen beiden Interessen muss einzelfallgerecht und sorgfältig abgewogen werden. Hierbei werden unter anderem die Schwere des konkreten Verdachts, die Art und Durchführung der Überwachungsmaßnahme sowie die Frage, wie intensiv sich die Maßnahmen auf den Betroffenen auswirken, berücksichtigt. Vor diesem Hintergrund sind Überwachungsmaßnahmen, die vom Arbeitgeber aus reiner Neugier heraus durchgeführt werden, generell unzulässig. Sie belasten den Arbeitnehmer über Gebühr, während der Arbeitgeber keinerlei rechtlich relevante Interessen ins Feld führen kann.

Sofern die Einzelfallabwägung ergibt, dass das Interesse des Arbeitgebers überwiegt, hat der betroffene Arbeitnehmer den Eingriff in seine Rechte zu dulden. War die Überwachung hingegen rechtswidrig, sind die so gewonnenen Beweise in einem etwaigen Kündigungsschutzverfahren eventuell nicht verwertbar. Der Arbeitgeber läuft Gefahr, mangels verwertbaren Beweisen den Prozess zu verlieren. Der von der rechtswidrigen Maßnahme betroffene Arbeitnehmer kann den Arbeitgeber ferner auf Basis der Persönlichkeitsrechtsverletzung auf Schadensersatz oder Schmerzensgeld in Anspruch nehmen.

Der Arbeitgeber sollte sich stets den hohen Stellenwert des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Betroffenen vor Augen führen, wenn er sich für eine bestimmte Maßnahme entscheidet. Grundsätzlich sollte die minimalinvasivste Maßnahme gewählt und bei Unsicherheiten fachlicher Rat eingeholt werden.

Ann-Kathrin Faber ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Kanzlei Greenfort in Frankfurt