

Nutzung sowie Überwachung von E-Mail und Internet am Arbeitsplatz



Aus technischer Sicht ist es heute ohne weiteres möglich, den Mitarbeiter (beinahe) lückenlos zu überwachen. «Badges» (elektronische Sicherheitskontrolle / Sicherheitssysteme), Navigationsysteme («GPS», Global Positioning System) oder Telefonzentralen etc. können ohne grossen Aufwand zu personenbezogenen Kontrollen missbraucht werden.

Sind solche Kontrollen bzw. Überwachungen der Arbeitnehmer erlaubt? Nachfolgend wird diese Frage für den Themenkreis E-Mail und Internet am Arbeitsplatz geklärt.

Es ist nicht nur das Recht des Arbeitgebers, sondern dessen Pflicht, Schutzvorkehrungen im Zusammenhang mit dem Datenaustausch per E-Mail und mit dem Internetgebrauch zu treffen. Diese Pflicht erwächst ihm aus verschiedenen Rechtsquellen wie z.B. dem Arbeitsgesetz, dem OR (Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers), dem Datenschutzgesetz oder auch dem Strafrecht.

Im Vordergrund der Schutzmassnahmen stehen technische Schritte. So soll mittels Passwörtern, Zugriffsschutz, Verschlüsselung besonders schützenswerter Daten, Antivirusprogrammen etc. das Missbrauchspotenzial eingeschränkt werden.

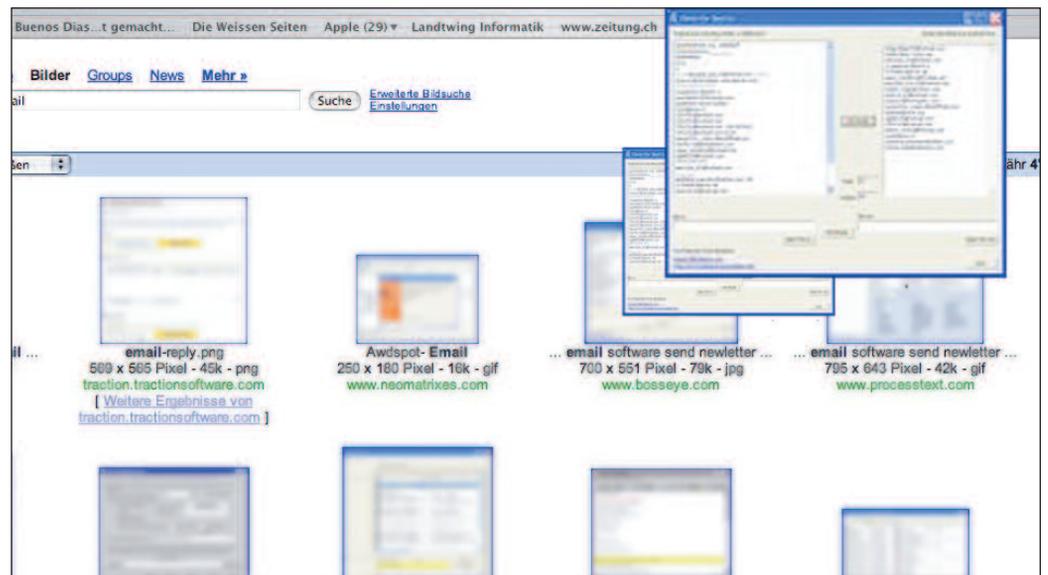
Weiter ist der Arbeitgeber gemäss Art. 321d OR weisungsbefugt. Hiervon ist mit dem Erlass eines Nutzungs- und Überwachungsreglements Gebrauch zu machen, welches zum integrierten Bestandteil des Arbeitsvertrages zu

erklären ist. Das Überwachungsreglement ist zwingend vorausgesetzt, wenn sich der Arbeitgeber vorbehalten will, Protokollierungen personenbezogen auszuwerten.

Das Nutzungsreglement enthält sinnvollerweise den Hinweis auf Sicherheitsbestimmungen betreffend den Zugangsschutz und die Behandlung von vertraulichen Daten (Verschlüsselung etc.). Weiter sind die geschäftliche und die allfällige private Nutzung von E-Mail und Internet klar zu regeln. Geschäftlich sind Ausführungen betreffend die Kommunikation, die abrufbaren Webseiten (inkl. Onlinedienste) und die Archivierung zentral. Die private Nutzung von E-Mail und Internet verlangt ergänzend Angaben zum

Zeitraum und zur Deklaration. Ohne nochmalige schriftliche Information der Arbeitnehmer darf gemäss Datenschützer eine personenbezogene Auswertung der Protokollierung nur bei Missbrauch verbunden mit einer technischen Störung erfolgen. Aber auch in diesem Falle ist die Auswertung einem beschränkten Adressatenkreis vorbehalten (qualifizierter Netzwerkadministrator / Vorgesetzter). Sie muss immer verhältnismässig erfolgen und soll sich grundsätzlich auf die sogenannten Randdaten (Bestandes- und Verbindungsdaten) beschränken.

Franz Stübi
InformatiConsult GmbH
6300 Zug



Genauer hinsehen, was der Arbeitnehmer gerade macht. Eine Gratwanderung für Arbeitgeber?