



Internet- und E-Mail-Überwachung am Arbeitsplatz (2001)

Der Einzug der neuen Technologien in die Arbeitswelt hat Produktivität und Qualität eines Unternehmens gesteigert, brachte aber gleichzeitig weniger erfreuliche Phänomene mit sich: Unerlaubtes Surfen und E-Mails während der Arbeitszeit schadet den Unternehmen nicht nur finanziell, sondern kann auch Geschäftsgeheimnisse und die Datenschutzinteressen gefährden, den ganzen Datenverkehr eines Betriebs lahm legen oder die Speicherkapazität überfordern. Darüber hinaus kann das Besuchen illegaler Internetseiten für das Unternehmen rufschädigend sein, oder sogar auch rechtliche Konsequenzen haben. Entsprechend gross ist natürlich der Wunsch des Arbeitgebers, die Internetaktivitäten seiner Angestellten kontrollieren zu können. Wer im Internet surft oder E-Mails verschickt, hinterlässt bekanntlich elektronische Spuren, die vom Arbeitgeber kontrolliert werden können. Auch gibt es sog. „Spionprogramme“, die eine noch weitergehende Überwachung gestatten. Immer häufiger sind deshalb Anfragen von Unternehmen nach den rechtlich zulässigen Überwachungsmassnahmen.

Eine gesetzliche Regelung der Überwachung am Arbeitsplatz findet sich in Art. 26 der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz, wonach Überwachungs- und Kontrollsysteme, welche das Verhalten der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz überwachen sollen, nicht zulässig sind. Sind sie aus anderen Gründen erforderlich, müssen sie so gestaltet und angeordnet sein, dass sie die Gesundheit und die Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmer nicht beeinträchtigen. Zudem wird die Persönlichkeit des Arbeitnehmers auch durch das Datenschutzgesetz sowie die Art. 328 und 328a des Obligationenrechts geschützt. Gemäss diesen Bestimmungen darf der Arbeitnehmer Personendaten nur unter Einhaltung des Zweck- und Verhältnismässigkeitsprinzips bearbeiten.

Was kann nun daraus für die Internet- und E-Mailüberwachung abgeleitet werden?

Die **anonyme** Überwachung, z.B. um technische Pannen zu vermeiden, ist immer erlaubt. Sobald ein Arbeitgeber aber die Spuren eines Missbrauches der technischen Ressourcen oder ein Verstoss gegen die firmeninterne Nutzungsregelung **personenbezogen** auswerten will, muss er zwingend ein Überwachungsreglement vorlegen und die Angestellten klar darüber informie-



MURI RECHTSANWÄLTE



ren. Es ist dem Arbeitgeber z.B. nicht gestattet, private E-Mails der Angestellten zu lesen. Im Überwachungsreglement ist festzuhalten, mit welchen Kontrollen die Arbeitnehmer rechnen müssen und vor allem ist offen zu legen, wie die persönlichen Auswertungen vorgenommen werden, wie sie den Vorgesetzten mitgeteilt werden und natürlich auch, welche Sanktionen diese ergreifen können.

Folgendes Vorgehen kann empfohlen werden:

- Einsatz technischer Schutzmassnahmen, die verbotenes Surfen verhindern und das Unternehmen vor technischem Schaden schützen
- Erlass einer schriftlichen Nutzungsregelung mit klaren Grenzen zwischen zulässiger und unzulässiger Internet- und E-Mail-Nutzung
- Erlass eines schriftlichen Überwachungs-Reglements
- Falls erforderlich: anonyme Überwachung und bei Verdacht auf Missbräuche personenbezogene Auswertung gemäss Überwachungsreglement

Nimmt ein Arbeitgeber eine unzulässige Überwachung der Internet- und E-Mail-Aktivitäten vor, so kann der Arbeitnehmer auf Feststellung der Widerrechtlichkeit und Schadenersatz klagen. Gegebenenfalls kann eine missbräuchliche Überwachung für den Arbeitgeber auch strafrechtliche Folgen haben.

