

Mitarbeiterüberwachung am Arbeitsplatz

Checkliste

zum Referat vom 21. Juni 2004 BDO Visura, Solothurn

1. Damit die Lösung fair ist, findet eine Interessenabwägung statt

Interessen des **Arbeitgebers**:

Produktivität und Finanzen, Kapazität Netzwerk, Ruf, etc.

Interessen des **Arbeitnehmers**:

Schutz der Persönlichkeit, Produktivität und Arbeitsklima, etc.

2. Einige einschlägige Rechtsnormen

- Art. 7 und 8 Datenschutzgesetz (DSG) und Verordnung:
Schutz der Daten vor unberechtigtem Zugriff, Integrität der Personendaten, technische Massnahmen, Auskunftspflicht, etc.
- Art. 26 Verordnung Nr. 3 zum Arbeitsgesetz (V3 ArbG):
Verbot der dauernden Überwachung
- Art. 179^{nonies} Strafgesetzbuch (StGB):
Verletzung der Privatsphäre, unbefugtes Beschaffen von Daten

3. Regelungsspielraum formell

- im Arbeitsvertrag
- Mitarbeiterhandbuch/Betriebsreglement
- separate, ev. individuelle Vereinbarung mit den Mitarbeitenden
- allgemeines Nutzungs- und Überwachungsreglement
- laissez faire (nicht zu empfehlen ...)

4. Regelungsspielraum inhaltlich

- **Nutzung** festlegen: keine, nur beruflich, eingeschränkt oder eingeschränkt privat
- (Vor-) **Information** der Mitarbeitenden, dass Überwachung stattfindet, wenn Missbrauch oder Verdacht auf einen Missbrauch festgestellt wird
- Ausnahme: schwerer Missbrauch (Straftat)

5. Ablauf der Überwachung der Internetnutzung (Surfen)

- zuerst **technische Mittel** einsetzen und die **Mitarbeitenden sensibilisieren** (Folgen des Missbrauchs, Schadenpotential für den Betrieb, etc.)
- liegt ein **Missbrauch** vor (nach betrieblicher Definition unerlaubte Nutzung)
- die Mitarbeitenden sind über die Möglichkeit der Überwachung **informiert**

Überwachung des Surfens

Anonym dürfen die Protokollierungen ständig ausgewertet werden.

Pseudoanonym dürfen Stichproben erhoben werden, sofern gewährleistet ist, dass die Korrespondenzlisten getrennt aufbewahrt werden.

Namentlich darf nur gezielt und für kurze Zeit überwacht werden. Bestätigt sich der Missbrauchsverdacht nicht, wird sofort abgebrochen.

Überwachung von E-Mails

Praxis des Bundesgerichts:

- Private Mails dürfen nicht überprüft werden, denn sie unterstehen wie Briefe dem Fernmeldegeheimnis.
- Privat ist, was als Privat gekennzeichnet ist (nicht aber „fritz.muster@abc.ch“!)
- Speicherung der privaten Daten auf externen Servern sowie Verschlüsselung ist dringend empfohlen!
- Geschäftliche E-Mails dagegen dürfen protokolliert und gespeichert werden.

Zwischenfrage: Wer überwacht den Überwacher? Wie nimmt die GL ihre Verantwortung wahr?

6. Sanktionen

Der **Arbeitgeber** kann Verwarnen, Versetzen, Lohn kürzen, Schadenersatz und Genugtuung geltend machen, den Zugang sperren oder gar Entlassen und im Extremfall das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen. Vorsicht: Kompetenzen und Zuständigkeiten beachten!

Der **Arbeitnehmer** kann verlangen, dass die Überwachung regelkonform durchgeführt, allenfalls gestoppt und Schadenersatz oder Genugtuung gezahlt wird.

Diese zivilrechtlichen sind nicht zu verwechseln mit strafrechtlichen Sanktionen. Für die Strafuntersuchung und die Strafzumessung sind aber die staatlichen Gerichte und Behörden zuständig. Das ist vor allem für den Arbeitgeber sehr unangenehm, weil er den Strafverfolgungsbehörden Einsicht in die Abläufe geben muss.

7. Weiterführende Fundstellen zu diesen Themen:

- www.edsb.ch Website des eidg. Datenschutzbeauftragten
- www.admin.ch/ch/d/sr Systematische Gesetzessammlung

Matthias Miescher, Rechtsanwalt und Mediator SAV

Solothurn, im Juni 2004