

# Private Internet- und E-Mail-Nutzung am Arbeitsplatz

Nutzen Arbeitnehmer Internet und E-Mail am Arbeitsplatz privat, kann dies verschiedene Probleme mit sich bringen. So vermindert sich z.B. die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers und durch Kosten für die Benutzung des Computernetzes entstehen finanzielle Einbussen. Die Datensicherheit ist nicht mehr gewährleistet, die Speicherkapazität wird durch das Herunterladen von grossen E-Mail-Attachments übermässig beansprucht.

Trotz dieser möglichen Gefahren sind Internet und E-Mail im heutigen Berufsalltag in den meisten Branchen gar nicht mehr ersetzbar. Doch es gibt Möglichkeiten, dem Missbrauch von E-Mail und Internet vorzubeugen: Der Arbeitgeber kann technische Schutzmassnahmen, eine genau definierte Nutzungsregelung und ein ausführliches Überwachungsreglement einführen, das unter bestimmten Voraussetzungen eine Überwachung des Internet- und E-Mail-Verkehrs erlaubt.

Technische Schutzmassnahmen können eine Überwachungstätigkeit nahezu ausschliessen: Antivirenprogramme wehren Viren, Würmer und trojanische Pferde ab bzw. entfernen diese. Disquotas begrenzen den Speicherplatz auf dem Computer jedes einzelnen Benutzers. Firewalls schützen vor externen Angriffen. Sperrlisten machen den Besuch auf unerwünschten Internetseiten unmöglich, und Positivlisten geben die Internetseiten frei, die nötig sind, um die beruflichen Aufgaben zu erfüllen.

## Nutzungsreglement beseitigt Ungewissheiten

Ob überhaupt oder in welchem Umfang der Arbeitnehmer Internet und E-Mail am Arbeitsplatz zu privaten Zwecken nutzen darf, hängt vom Willen des Arbeitgebers ab. Ein Reglement muss nicht zwingend aufgestellt werden. Schon die Treue- und Sorgfaltspflicht des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber sollte das private Surfen einschränken. Auf alle Fälle müssen die Interessen des Arbeitgebers gewahrt bleiben. Eine klare Regelung durch ein Nutzungsreglement hat jedoch den Vorteil, dass Ungewissheiten auf beiden Sei-

ten aufgehoben werden. Das Reglement kann privates Surfen oder private E-Mails entweder zulassen, verbieten oder einschränken. So können zum Beispiel bestimmte Zeiten für die private Nutzung festgelegt werden: vor 8 Uhr morgens oder nach 18 Uhr abends. Positivlisten oder Negativlisten schränken die Nutzung von Sites ein, damit werden pornografische Sites, Börsen, Spiele oder Ähnliches ausgeschlossen. Das Reglement sollte auch die Folgen aufzeigen, die sich ergeben, wenn das Reglement nicht eingehalten wird. Und es sollte das Recht beinhalten, bei Missbrauch eine Überwachung durchzuführen.

## Überwachung am Arbeitsplatz

Die Verordnung 3 des Bundesrates zum Arbeitsgesetz verbietet eine gezielte Verhaltensüberwachung am Arbeitsplatz (Art. 26 Abs. 1 ArGV 3). Demnach ist es nicht erlaubt, durch Spionprogramme ständig zu überwachen, wie der Arbeitnehmer Internet und E-Mail nutzt. Trotzdem decken sich grosse Unternehmen in der Schweiz momentan mit der dazu nötigen Software ein. Das Verbot der Verhaltensüberwachung gilt jedoch nicht absolut. Vielmehr müssen Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers und Interessen des Arbeitgebers gegeneinander abgewogen werden. Der Arbeitgeber muss bestimmte Voraussetzungen für eine Überwachung einhalten:

- Ein Überwachungsreglement muss die Arbeitnehmer aufklären.
- Mit stichprobenartigen und anonymen Kontrollen der Aufzeichnungen darf der Arbeitgeber überprüfen, ob die Nutzungsregelung eingehalten wird.

- Erst nach konkretem Missbrauch dürfen Protokollierungen personenbezogen ausgewertet werden, indem die Korrespondenzliste der Benutzernamen mit den IP-Adressen und den Protokollierungen der besuchten Internetseiten verknüpft wird.

- Aufgrund des Datenschutzgesetzes muss das so genannte Zweck- und Verhältnismässigkeitsprinzip eingehalten werden, wenn Personendaten bearbeitet werden.

Das erforderliche Überwachungsreglement klärt die Angestellten darüber auf, dass eine personenbezogene Überwachung möglich ist; was geschieht, wenn ein Missbrauch festgestellt wird; wer für personenbezogene Auswertungen zuständig ist und wie die konkreten arbeitsrechtlichen Sanktionen aussehen. Des Weiteren sollte das Reglement über die Art der eingesetzten Protokollierungen und deren Zweck, Inhalt und Aufbewahrungsdauer informieren sowie darüber, wie beim Verdacht einer strafbaren Handlung vorgegangen wird.

## Schutz des Arbeitnehmers

Überwacht der Arbeitgeber die E-Mails der Arbeitnehmer, so muss er einige Punkte beachten:

- Der E-Mail-Verkehr steht unter dem Schutz des Fernmeldegeheimnisses. Überwachungen sind deshalb nur unter strengen Voraussetzungen möglich. Die gesetzlichen Grundlagen dazu finden sich in den jeweiligen kantonalen Strafprozessordnungen. Verdächtigt der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer, dass dieser über E-Mail eine Straftat begangen hat, so darf der Arbeitgeber die privaten E-Mails seines Arbeitnehmers nicht selber öffnen. Er muss die Strafverfolgungsbehörden einschalten.



Berufsbegleitend - praxisnah - eidgenössisch und europäisch anerkannt

## LOGISTIK

Aus- und Weiterbildung



Besuchen Sie unsere  
kostenlosen Info-  
veranstaltungen  
Rufen Sie uns an!  
Frau C. Heuscher  
Postfach - 3000 Bern 32  
Tel. 031 350 43 52  
heuscher@sgl.ch

Logistikfachmann/frau mit eidg. FA  
Eidg. dipl. Logistikleiter/in  
Eidg. dipl. Logismatiker/in  
Seminare Logistik Basis- und Kernwissen  
Seminare für Identtechnologie und EDI  
[www.logistikausbildung.ch](http://www.logistikausbildung.ch)

Start Lehrgänge und  
Seminare Herbst 2002/  
Frühling 2003

SGL

Schweizerische Gesellschaft für Logistik  
Swiss Logistics Association



**Mathias Kummer**

Lic.iur., Geschäftsführer der Weblaw GmbH in Bern.

Weblaw ist ein junges Team aus Juristen. Ihr Ziel: in neue



Grenzbereiche vordringen & Veränderungen herbeiführen. Ihre Qualitäten: vernetztes Denken, kreative Kompetenz, effiziente Kommunikation und Erfahrung in den Bereichen Recht, Internet & Informatik.

**Kontakt:**

mathias.kummer@weblaw.ch;  
www.weblaw.ch

■ Geschäftliche E-Mails, wie z. B. Anfragen von Kunden, darf der Arbeitgeber aus Geschäftskontrollgründen einsehen. Er ist demnach berechtigt, den E-Mail-Briefkasten abwesender Arbeitnehmer einzusehen. Dabei muss er allerdings mit Hilfe der Adressierung herausfinden, ob die E-Mail-Nachricht beruflicher oder privater Natur ist. Bestehen Zweifel an der geschäftlichen Natur, muss er dies mit dem Arbeitnehmer abklären. In diesem Fall darf er in den Inhalt des fraglichen E-Mails nicht Einsicht nehmen.

■ Wird überwacht, wie der Arbeitnehmer Internet- und E-Mail nutzt, ohne dass technische Schutzmassnahmen eingesetzt werden oder ein Nutzungs- bzw. Überwachungsreglement besteht, stellt dies eine widerrechtliche Persönlichkeitsverletzung gegen den Arbeitnehmer dar. Der Arbeitgeber muss damit rechnen, dass er privatrechtlich auf Schadenersatz verklagt wird und die getroffenen arbeitsrechtlichen Sanktionen angefochten werden. Möglich ist sogar eine strafrechtliche Verfolgung wegen Verstosses gegen das StGB: Verletzung des Geheim- oder Privatbereichs durch Aufnahmegeräte (Art. 179quater StGB) und unbefugtes Beschaffen von Personendaten (Art. 179novies StGB).

*Mathias Kummer*

**Quellen zur Thematik:**

- Internetauftritt des Eidg. Datenschutzbeauftragten: [www.edsb.ch](http://www.edsb.ch)
- Leitfaden des EDSB über die Internet- und E-Mail-Überwachung am Arbeitsplatz: [www.edsb.ch/d/doku/leitfaeden/internet/index.htm](http://www.edsb.ch/d/doku/leitfaeden/internet/index.htm)
- Musternutzungsreglement des Eidg. Datenschutzbeauftragten: [www.edsb.ch/d/themen/internet/musterreglement.pdf](http://www.edsb.ch/d/themen/internet/musterreglement.pdf)
- Juristische Onlinezeitschrift Jusletter: [www.jusletter.ch](http://www.jusletter.ch)