

Überwachung am Arbeitsplatz

Big Brother hat ein Auge auf die Angestellten



Inhalt

- **Überwachung am Arbeitsplatz**
- **Gesetzliche Grundlagen**
- **Wirtschaftsbeispiel**

Überwachung am Arbeitsplatz

- Die Überwachung des Surfens und der E-Mail-Nutzung ist einen Eingriff in die Privatsphäre des Arbeitnehmers.
(Prinzip von Treu und Glauben, Art. 4 Abs. 2 DSGVO)
- Der Arbeitgeber muss im Überwachungsreglement darüber informieren, dass die Möglichkeit der personenbezogenen Auswertung der Protokollierungen besteht und dass die Auswertungsergebnisse an den Personaldienst und an den Vorgesetzten weitergegeben werden, falls ein Missbrauch festgestellt wird.

Gesetzliche Grundlagen

- Arbeitgeber: Weisungsrecht (Art. 321d, OR)
- Arbeitnehmer: Sorgfalts- und Treuepflicht (Art. 321a OR)
- Verhaltensüberwachung ist verboten (Art. 26 Abs. 1, ArGV 3)
- Datenschutzgesetz sowie Art. 328 & 328b OR schützen die Persönlichkeit des Arbeitnehmers
- Protokollierungen (Art. 10, VDSG)
- Personenbezogene Protokollierungen (Art. 11 DSG)
- Arbeitgeber: Auskunftspflicht (Art. 8 Abs. 1 DSG)
- Weitergabe an Dritte (Art. 12 und 13 DSG)
- Datensicherheit (Art. 7 Abs. 1 DSG)
- Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität (Art. 8 Abs. 1, VDSG)
- besonders schützenswerte Daten (Art. 3 lit. c, DSG)

Gesetzliche Grundlagen

Konsequenzen

Verletzung des Schriftgeheimnisses (Art. 179 StGB)

- Als Privatpost gilt eine Sendung, bei der erkennbar ist, dass sie einem Arbeitnehmer nicht in beruflicher Eigenschaft, sondern als Privatperson zugestellt worden ist.
- Das bloße Voranstellen des Namens genügt nicht. (zu Händen von...)
(BGE 114 IV 16)
- Wird private Post durch Drittpersonen trotzdem geöffnet, so liegt eine widerrechtliche Persönlichkeitsverletzung vor. Letztere kann entweder zivil- (Art. 15 DSGVO) oder verwaltungsrechtlich (Art. 25 DSGVO) verfolgt werden.
- In beiden Fällen bleiben auch strafrechtliche Konsequenzen vorbehalten (Art. 179 StGB).

Gesetzliche Grundlagen Straftat

- Rufschädigung
Art. 173ff StGB
- sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
Art. 198 StGB
- Verbreitung von rassistischem oder pornographischen Material
Art. 261bis und 197 StGB
- «Sabotage per Internet» oder «Betriebsspionage»
vgl. insb. Art. 143, 143bis, 144bis, 147 StGB

Wirtschaftsbeispiel (Swisscom)

- Swisscom stellt ihren Mitarbeitenden moderne Informatik- und Telekommunikationsmittel als Arbeitsinstrumente zur Verfügung. (...)
- Swisscom fördert entsprechend den Einsatz in der täglichen Arbeit und erlaubt auch den Gebrauch zu privaten Zwecken. Dabei sind die in dieser Weisung beschriebenen Nutzungsgrundsätzen und –regeln zu beachten. Swisscom setzt auf Vertrauen. (...)

Wirtschaftsbeispiel (Swisscom)

Nutzungsgrundsätze und -regeln

Total 11 Punkte, Auszug:

- Jegliche Nutzung der Informatik- und Telekommunikationsmittel im Zusammenhang mit strafrechtlich relevantem Inhalt (harte Pornografie, brutale, diffamierende, extremistische oder rassistische Inhalte, usw.) ist untersagt.
- Zur Sicherstellung des ordnungsgemässen Betriebs der Informatik- und Telekommunikationsmittel trifft Swisscom flankierende technische Schutzvorkehrungen, die geeignet sind Störungen und Missbräuche zu verhindern. Swisscom kann Anwendungen und Inhalte zur Minderung der Risiken auf dem Swisscom-Netz selektiv sperren (Content-Filter, Black List etc.).

Wirtschaftsbeispiel (Swisscom) Überprüfung der Nutzung

Total 4 Punkte, Auszug:

- Swisscom überwacht aus Gründen der Betriebssicherheit die Entwicklung des Verkehrs auf ihren Netzen und Servern.
- Aus Sicherheitsgründen, für Leistungskontrollen oder bei Verdacht auf missbräuchliche Nutzung sind Einschränkungen bezüglich Vertraulichkeit möglich, jedoch unter Beachtung der Verhältnismässigkeit, der gesetzlichen Grundlagen oder Regulative und grundsätzlich unter Einbezug der Betroffenen.
- Bei Störungen (...) treffen die verantwortlichen Systembetreiber, (...), die nötigen Massnahmen zur Behebung. Dabei können sie Einsicht in Daten und Log-Dateien erhalten.

Wirtschaftsbeispiel (Swisscom)

Sanktionen

10

INFR
FS 12

Total 4 Punkte, Auszug:

- Liegen eindeutige Anhaltspunkte für Verstösse (...) vor, so trifft Human Resources in Abstimmung mit dem/der Vorgesetzten geeignete disziplinarische Massnahmen.
- Je nach Schweregrad (Art, Häufigkeit etc.) können diese auch ohne Verwarnung zu einer ordentlichen oder fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses führen.

Überwachung am Arbeitsplatz
Felix Rohrer

Überwachung am Arbeitsplatz

Big Brother hat ein Auge auf die Angestellten



Quellen

- Internet- und E-Mail-Überwachung am Arbeitsplatz
<http://www.edoeb.admin.ch/dokumentation/00445/00472/00532/index.html?lang=de>
- Nutzung von Informatik- und Telekommunikationsmitteln
Swisscom, 1. November 2010