

## **Überwachung und Kontrolle am Arbeitsplatz**

**Netzwerke wie Facebook, Twitter und Konsorten regen zum permanenten Kommunizieren an. Am Arbeitsplatz stellt sich jedoch die Frage, wie weit die Kontrolle gehen darf und wo die Privatsphäre beginnt bzw. endet. Aufgepasst sei außerdem, was in den Netzwerken in Umlauf gebracht wird. Beschimpfungen des Chefs oder der Firma sind ein Entlassungsgrund.**

### **Einschränkungen durch den Arbeitgeber sind erlaubt**

Der Arbeitgeber kann für die Benützung des Computers oder des Telefons Regeln aufstellen, die ein privates Nutzen während der Arbeitszeit gänzlich oder teilweise untersagen. Von solchen Verboten ausgenommen sind kleinere Notfälle, wie die Regelung der Abholung des Kindes, unverschiebbare kurze Gespräche mit Behörden, Banken etc.

Es kann also nicht von einer vollkommenen Beschränkung auf rein Berufliches gesprochen werden. Wurde jedoch ein Verbot privater Internetnutzung ausgesprochen, so sind Seiten wie Facebook, Twitter, Immobilien- sowie Automarkt am Arbeitsplatz tabu.

Sinnvoll ist daher ein präventives Sperren von gewissen Internetseiten durch den Arbeitgeber. Dies ist erlaubt und vermeidet jegliche Diskussion darüber.

### **Kontrollen durch den Arbeitgeber**

Sind keine vollkommenen Sperren durch den Arbeitgeber errichtet worden, so stellt sich die Frage, wie der Arbeitgeber überprüfen darf, ob sich seine Mitarbeiter an die Regeln halten. Jeder Arbeitnehmer hat am Arbeitsplatz ein eingeschränktes Recht auf Privatsphäre. Es dürfen also keine Programme installiert werden, die E-Mails eines Arbeitnehmers automatisch an den Arbeitgeber weiterleiten. Allgemein sind Kontrollen, die die Menschenwürde eines Arbeitnehmers verletzen, verboten.

### **Unterschied ob Betriebsrat besteht oder nicht**

Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass die Arbeitnehmer oder der Betriebsrat über Kontrollmaßnahmen, die die Menschenwürde berühren, informiert werden müssen. Dies sind beispielsweise Videokameras oder Aufzeichnungen der Leistung durch Maschinen, die einen Rückschluss auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers zulassen.

Besteht in einem Unternehmen ein Betriebsrat, so dürfen nach Art 96 Abs 1 ArbVG Kontrollmaßnahmen der Arbeitnehmer nur getroffen werden, wenn es zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung darüber gibt.

Besteht in einem Unternehmen kein Betriebsrat, so muss jeder einzelne Arbeitnehmer den Kontrollen zustimmen. Ist nicht von vornherein eine Befristung der Zustimmung schriftlich vereinbart, so kann die Zustimmung jederzeit widerrufen werden.

Hat der Arbeitgeber jedoch ein berechtigtes Interesse an den gespeicherten Daten, etwa bei Verdacht einer strafbaren Handlung, so kann er auf die Daten jederzeit zugreifen.

### **Entlassung wegen Facebook-Beschimpfungen**

Nicht selten liest man in diversen Internet-Foren, wie sich Arbeitnehmer ihr Herz über die Firma, den Chef oder die Kollegen ausschütten. Dabei wird wohl vergessen, dass diese Einträge mehr oder weniger öffentlich sind und sehr leicht über mehrere Ecken zum Vorgesetzten oder auch einem Kollegen gelangen können. Folgen können eine Entlassung und/oder sogar eine Klage wegen Ehrenverletzung und Rufschädigung samt Schadenersatzforderungen sein.

### **Ausplaudern von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen im Internet**

Als Arbeitnehmer hat man gewisse Pflichten dem Arbeitgeber gegenüber. Neben der Arbeitspflicht besteht die Treuepflicht, welche die Verschwiegenheitspflicht umfasst. Plaudert man also im Internet, beispielsweise über Facebook oder andere Foren Betriebsgeheimnisse aus,

so muss man ebenfalls damit rechnen, dass dies dem Chef zu Ohren kommt.  
Ergebnis ist- je nach Einzelfall- unter Umständen die Entlassung.

Für allfällige Fragen steht Ihnen Ihr Rechtsanwalt gerne als Berater zur Verfügung.