

Was am Arbeitsplatz erlaubt ist

Welche Rechte und Pflichten habe ich am Arbeitsplatz? Das Gesetz setzt nur abstrakte Leitplanken. Wenn es hart auf hart geht, entscheidet das richterliche Ermessen.

Von **Ann Schwarz**

Darf ich am Arbeitsplatz surfen und im Internet nach einem Hotelzimmer für das nächste Wochenende suchen? Kann ich ein zusammengeklapptes Liegebett in die Büroecke stellen? Dürfen Verkäuferinnen Gesundheitsschuhe tragen? Es kommt ganz drauf an, sagen die Juristen und mit ihnen die verschiedenen Arbeitgeber. Denn je nach Firma, Tätigkeitsgebiet und Funktion des Angestellten ist am Arbeitsplatz mehr oder weniger Persönliches erlaubt.

Im Arbeitsvertrag lassen sich diese Detailfragen nicht regeln. Hingegen finden sich in internen Reglementen die wichtigsten Informationen. Den Vorschriften für Arbeitnehmende stehen die Pflichten der Arbeitgebenden gegenüber: Sie haben den Lohn zu bezahlen, Ferien zu gewähren und für den umfassenden Schutz der Persönlichkeit der Arbeitnehmenden zu sorgen, also etwa Mobbing am Arbeitsplatz zu verhindern. Im Einzelfall sind die Interessen der beiden Parteien gegeneinander abzuwägen.

Arbeitnehmende haben laut Gesetz die ihnen übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers «in guten Treuen» zu wahren. Dabei müssen sie alles unterlassen, was ihn schädigen könnte. Beispiele: Während der Arbeitszeit keine Arbeit für eine andere Person erledigen, also keine Vereinsmitteilungen schreiben oder gar für ein anderes Unternehmen eine Studie verfassen, keine Mitarbeiter für einen anderen Betrieb oder im Hinblick auf die eigene Selbstständigkeit abwerben und die Betriebseinrichtung nicht privat nutzen.

Surfen am Arbeitsplatz erlaubt?

Wie absolut ist dieses Verbot? Kann der

Computer am Arbeitsplatz denn nicht für eine kurze Mitteilung, eine Suche im Internet genutzt werden? Das hängt in erster Linie vom Arbeitgeber ab; er hat, wie in anderen Bereichen des Arbeitsverhältnisses, ein Weisungsrecht. Firmen dürfen jeden privaten Gebrauch des Computers ausdrücklich verbieten. Sie können aber auch den Internetzugang oder unerwünschte Internetangebote wie elektronische Stellenanzeigen oder die Börse sperren lassen. Es geht auch darum, keine unerwünschten Datenspuren zu hinterlassen.

In der Regel erlauben die Arbeitgeber jedoch den Gebrauch von Mail und Internet im bescheidenen Rahmen. Wollten Sie das nicht, müssten sie die Arbeitsplätze ihrer Angestellten nämlich ständig oder zumindest stichprobenweise überwachen. Und damit würden sie gegen das Datenschutzgesetz verstossen. Die meisten Unternehmen verfügen deshalb über ein Nutzungsreglement, worin sie den Umfang des Rechts auf private Nutzung des Computers konkretisieren und sich auch das Recht auf Überwachung bei Missbrauchsverdacht vorbehalten. Dies geschieht zum Beispiel mittels Protokollieren der Nutzung elektronischer Kommunikation. Das ist aber nur unter gewissen, transparenten Voraussetzungen möglich. Denn eine Verordnung des Bundesrates verbietet die gezielte Verhaltensüberwachung am Arbeitsplatz zum Schutz von Gesundheit und Persönlichkeit der Arbeitnehmenden.

Ständige, personenbezogene Auswertungen der Protokolle sowie Spionprogramme, welche heimlich das Verhalten der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz überwachen, sind also nicht zulässig. Denn die Privatsphäre am Arbeitsplatz ist nicht nur zivilrechtlich, sondern auch durch Datenschutz- und Fernmeldegesetz geschützt.

Gestattet sind hingegen permanente anonymisierte Auswertungen der Protokolle sowie stichprobenartige, mit Pseudonym versehene Kontrollen, um zu prüfen, ob das Nutzungsreglement eingehalten wird. Nur wenn ein Missbrauch festgestellt wird, darf eine namentliche Auswertung der Protokollierungen vorgenommen werden – aber nur dann, wenn die Belegschaft zuvor in einem schriftlichen Überwachungsreglement darüber informiert wurde.



Argus Ref 23928889

Auskunftspflicht des Arbeitgebers

Ein Arbeitnehmer darf vom Arbeitgeber jederzeit Auskunft darüber verlangen, ob Daten über ihn bearbeitet werden. Solche Anfragen können allenfalls die Intensität und das Ausmass der Überwachung hemmen, übrigens nicht nur am Arbeitsplatz.

Grundsätzlich sollten die technische Prävention sowie die Sensibilisierung und Mitwirkung der Arbeitnehmer Vorrang haben vor jeder Überwachung, besagt der «Leitfaden über Internet- und E-Mail-Überwachung am Arbeitsplatz» des eid-

genössischen Datenschutzbeauftragten. Denn geschätzte Mitarbeitende, die sich ernst genommen fühlen, sind mit der Firma verbunden. Und solche Mitarbeitende werden ihre Arbeitszeit kaum mit privatem Surfen und Mailen verbringen. Oder die in besonderen Fällen dafür aufgewendete Arbeitszeit bei anderer Gelegenheit kompensieren. Deshalb erlaubt die Praxis ähnlich wie bei der privaten Telefonnutzung den Gebrauch des Internets etwa für die Buchung der nächsten Ferienreise oder eines Konzertbesuchs, die Abfrage einer Zugverbindung und den Versand von zwei bis drei kürzeren E-Mails pro Tag.

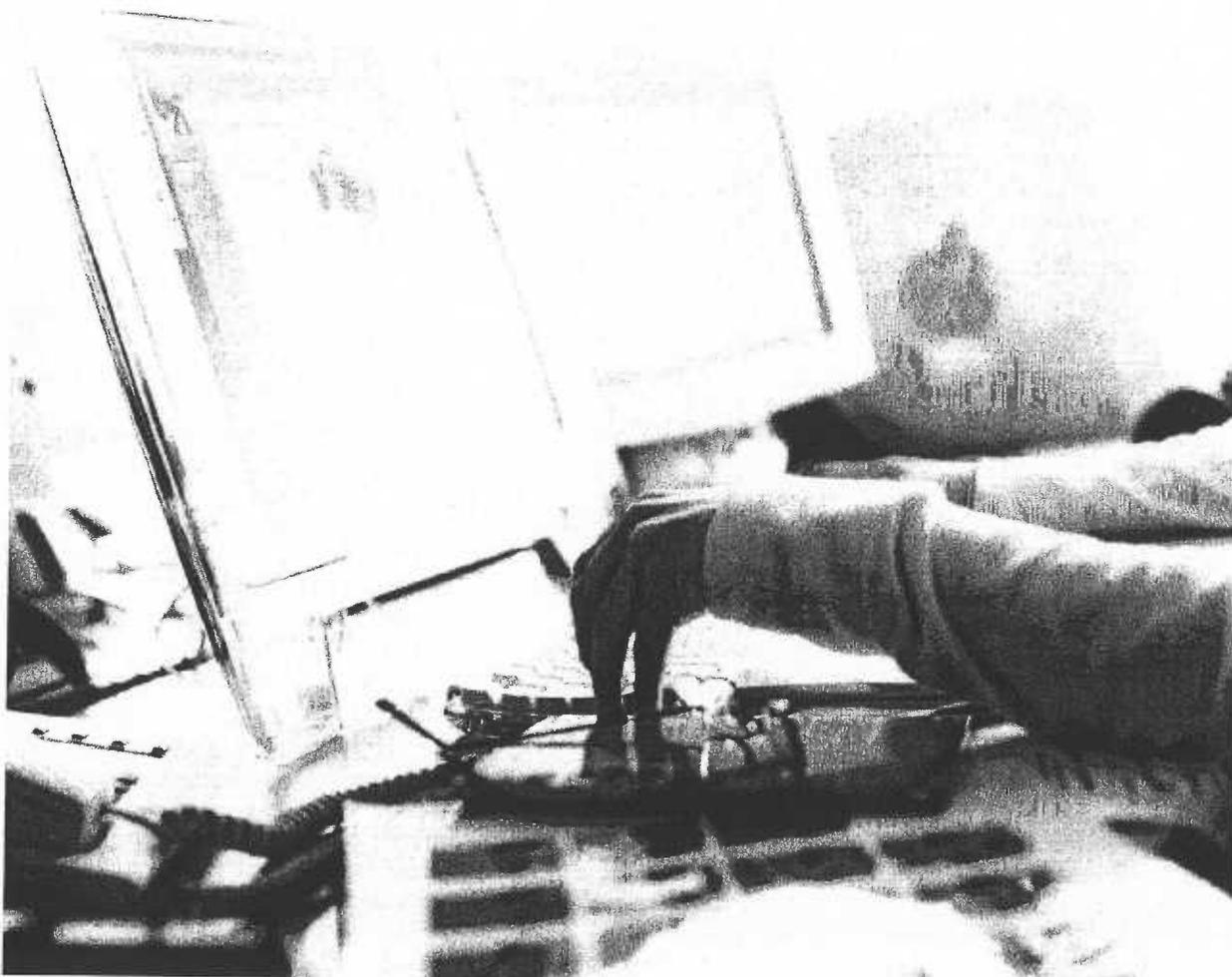


BILD MARTIN STOLLENWERK/REMOTE.CH

Private Besuche in Chatrooms während der Arbeitszeit sind verboten.

Argus Ref 23928889

TIPPS & INFOS

Beratungsstellen:

Die Arbeitsgerichte der Bezirksgerichte offerieren unentgeltliche Rechtsberatung. Bezirksgericht Zürich: Wengistr. 30, 8004 Zürich, jeweils Mo, Mi und Fr von 8.30 bis 11.00 und von 13.30 bis 16.00 Uhr. Telefonische Hinweise über Tel. 044 248 28 45; speziell zum Vollzug des Arbeitsgesetzes: Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) des Kantons Zürich, Nansenstr. 16, 8050 Zürich, Tel. 043 259 91 31; unentgeltliche Rechtsberatung der kantonalen Anwaltsverbände, www.swisslawyers.ch, in der Stadt Zürich: Kreisgebäude 7, Gemeindestr. 54,

8032 Zürich, Mo und Do 14–16 Uhr und Mi 17–19 Uhr sowie Schulhaus Gubel A, Regensbergstr. 153, 8050 Zürich, jeweils Mo 19–21 Uhr; Beratung auch bei Gewerkschaften und Berufsverbänden.

Broschüre, Bücher:

«Anstellungsverhältnisse im Verkauf», Info-Schrift 3 des Kaufmännischen Verbands Schweiz, zu beziehen via angestelltenpolitik@kvschweiz.ch; «Arbeitsrecht: Was Angestellte wissen müssen», Saldo-Ratgeber, 4. Auflage 2005; «Arbeitsrecht», Beobachter-Ratgeber, 4. Auflage 2005.

Wann hafte ich wofür?

Ein Fehler kann immer passieren. Arbeitnehmende haften dafür nur unter gewissen Umständen.

Grundsätzlich haften Sie nur für den Schaden, den Sie persönlich verursacht haben. Deshalb müssen Sie nicht bezahlen bei einem Manko in der Ladenkasse, welche von mehreren Angestellten bedient wird. Darauf kommt es an:

- Arbeitnehmende sind für den Schaden verantwortlich, den sie dem Betrieb absichtlich oder fahrlässig zufügen. Das ist etwa der Fall, wenn Sie klare Vorschriften oder Sorgfaltspflichten missachtet haben.
- Entscheidend ist der Grad des Verschuldens: Müssen Sie sich leichte bis mittlere Fahrlässigkeit vorwerfen lassen, so ist die Schadenersatzpflicht deutlich reduziert. Bei grober Fahrlässigkeit – wenn jemand elementare Vorsichtsmassregeln ausser Acht gelassen hat – oder bei Absicht haften Sie für den Schaden in vollem Umfang.
- Für die Beurteilung der Schadenersatzpflicht spielen auch noch andere Kriterien eine Rolle, so etwa Ihre Stellung im Betrieb, Ihre Erfahrung, Ihre

Fachkenntnisse und vor allem das Berufsrisiko. Dabei wird bei risikoreichen Berufen wie etwa Berufschaffneuren ein milderer Massstab angelegt.

- Allfälliges Mitverschulden des Arbeitgebers ist von grosser Bedeutung. So etwa, wenn er einen unerfahrenen Arbeitnehmer ohne Anweisungen für eine risikoreiche Arbeit einsetzt oder der Zeitdruck zu gross ist.
- Die Lohnhöhe des fehlbaren Angestellten wird vom Gericht ebenfalls mitberücksichtigt. Ein leitender Angestellter muss das Berufsrisiko eher mittragen als eine einfache Arbeiterin.
- Eine Haftung gegenüber dem Arbeitgeber entsteht nur dann, wenn dieser innerhalb einer angemessenen Frist eine Schadenersatzforderung stellt. Von einem Verzicht ist gemäss Bundesgericht auszugehen, wenn der Arbeitgeber bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses keinen Schaden geltend macht.
- Vereinbarungen, worin sich Arbeitnehmende zu weitergehendem Schadenersatz verpflichten, als es das Gesetz vorsieht, sind nichtig.
- Es liegt am Arbeitgeber, die Pflichtverletzung und den dadurch entstandenen Schaden nachzuweisen. (az)