

Internetmissbrauch am Arbeitsplatz?

Schnell den Ferienkatalog studiert, kurz Facebook gecheckt, rasch die neuen Partyvideos vom Wochenende auf YouTube geschaut, fix die eBay-Auktion gewinnen? Hand aufs Herz. Wem kommen diese Aktivitäten nicht bekannt vor? Wer hat noch nie in der Firma private E-Mails abgerufen? Wer hat noch nie einen virtuellen Schaufensterbummel am Arbeitsplatz gemacht?

Die private Nutzung des Internets am Arbeitsplatz gilt bei vielen Arbeitnehmern als Kavaliersdelikt. Wegen der paar Minuten wird die Firma schon nicht gleich pleitegehen. Aber diese paar Minuten können sich im Lauf der Zeit enorm summieren. Mit den Vorteilen einer zunehmenden Internetbenutzung entstehen enorme Kosten. Der grösste Verlust entsteht für die Arbeitgeber durch die sinkende Arbeitsproduktivität, wenn die Angestellten sich zu lange privat im Web tummeln. Untersuchungen in Deutschland haben ergeben, dass durch privates Surfen am Arbeitsplatz ein jährlicher Schaden von über 17,2 Tagen pro Mitarbeiter entsteht. (Quelle: Sterling Commerce, Befragung von 1000 Firmen, 2000). Relativ gesehen kann man in der Schweiz wohl von ähnlichen Verhältnissen ausgehen.

Gut gemeint reicht nicht

Was aber können die Unternehmen dagegen tun? Die meisten begnügen sich mit schwammigen Regelungen und man hört: «Wir setzen auf Eigenverantwortung und gesunden Menschenverstand» oder: «Bei uns sind privates Surfen und E-Mail grundsätzlich verboten. Alle Mitarbeitenden unterschreiben eine entsprechende

Vereinbarung». Das ist zwar gut gemeint. Was aber geschieht, wenn das Vertrauen missbraucht wird, die Eigenverantwortung fehlt oder die Verbote einfach umgangen werden? Einige Unternehmen setzen Überwachungssoftware ein, welche den Internet- und E-Mail-Gebrauch kontrollieren. Dabei bewegt sich der Arbeitgeber insbesondere in Datenschutzfragen aber schnell in einer rechtlichen Grauzone und gerät oftmals in heikle Situationen. Was zum Beispiel soll man machen, wenn ausgerechnet der beste Mitarbeiter beim heimlichen, privaten Surfen entdeckt wird, oder gar eine Führungskraft? Was geschieht, wenn aufgrund eines Surfprofils auf ernsthafte Krankheiten von Mitarbeitenden geschlossen wird? Wie wird hier die Privatsphäre geschützt? Und wer überwacht die Überwacher?

Leidensdruck noch nicht hoch genug?

Der Leidensdruck, das Problem an der Wurzel zu packen, scheint in den Betrieben noch nicht gross zu sein. Vielmehr verschliesst man Augen und Ohren nach dem Motto: «Was ich nicht weiss, macht mich nicht heiss». Dabei bleibt aber unbeachtet, dass alle Aktivitäten der Webnutzung ge-

DAS SAGT DER GESETZGEBER

Gemäss einer bundesrätlichen Verordnung zum Arbeitsgesetz (Art. 26 Abs. 1 Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz, ArGV 3, SR 822.113) ist die gezielte Verhaltensüberwachung am Arbeitsplatz verboten. Dieses Verbot schliesst auch die Überwachung der Internet- und E-Mail-Nutzung durch ständige und personenbezogene Auswertungen aus. Spionprogramme dürfen also nicht eingesetzt werden. Erlaubt sind hingegen anonymisierte Auswertungen von Protokollierungen sowie pseudonymisierte Auswertungen. Zur Vorbeugung

von Missbräuchen empfiehlt der Eidgenössische Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragte (EDÖB) ein Musterreglement über die Überwachung am Arbeitsplatz. Darin sollten folgende Punkte klar und für alle Mitarbeitenden verständlich definiert sein:

- Zweck und Geltungsbereich
- Interessen und Risiken des Arbeitgebers und Arbeitnehmers
- Eingesetzte technische Schutzmassnahmen und Protokollierungen
- Nutzungsregelung
- Überwachungsregelung

speichert werden und beispielsweise von IT-Mitarbeitern ausgewertet werden können. Das Dilemma besteht also darin, dass das Unternehmen einerseits eine geregelte und zum Haus passende Nutzung etablieren will, andererseits aber auch ein berechtigtes Interesse an der Einhaltung der Regeln hat, um Missbrauch und unkalulierbare Kosten zu vermeiden.

Dilemma auflösen

Wie schön wäre doch eine Lösung, welche die Interessen der Mitarbeiter insbesondere zum Schutz der Persönlichkeitsrechte wahrt, aber auch die Unternehmen vor teuren Ausfallzeiten wegen übermässiger Privatnutzung schützt. Die Firma Aurenz GmbH aus dem deutschen Nürtingen, in der Schweiz vertreten durch die Firma Recos IC in Lachen SZ, hat diese Problematik erkannt, und das Verfahren WebFox entwickelt. Diese Lösung erlaubt es den Benutzern auf einfache Weise, private und geschäftliche Internetnutzung zu trennen. Auf dem Bildschirm des Mitarbeitenden befindet sich ein Button. Sobald der Mitarbeiter mit einem Mausclick auf privat schaltet, ist er privat im Netz und absolut datengeschützt. Das Verfahren passt sich komplett an die Bedürfnisse des Un-

ternehmens an und setzt die Regelungen abgestimmt auf die Unternehmenskultur um. Ist das Unternehmen zum Beispiel grosszügig und stellt es der Belegschaft ein Zeitkontingent für private Internetaktivitäten zur Verfügung, kann dieses im System hinterlegt werden. Ohne dieses Kontingent oder nachdem es aufgebraucht ist, wird die Zeit von der Arbeitszeit abgezogen. Somit investiert der Benutzer nun seine eigene Zeit im Internet und nicht die seines Arbeitgebers. Dies tut er dann aber in vollkommen sicherer Privatsphäre. Denn die angefallenen privaten Daten können nicht von der IT eingesehen werden, weil sie nur über einen gesonderten Schutzmechanismus in Ausnahmesituationen sichtbar gemacht werden können. Damit unterscheidet sich WebFox deutlich von den üblichen Überwachungsprogrammen, da es allen Beteiligten Rechtssicherheit und Privatsphäre ohne überflüssigen Kontrollwahn bietet. pd

Weitere Informationen:

- WebFox: RECOS IC AG, Schützenstrasse 7, 8853 Lachen. Tel. +41 55 451 05 80, www.recos-ic.ch, request@recos-ic.ch
- Allgemein: E-Mail- und Internet-Überwachung am Arbeitsplatz: Eidgenössischer Datenschutzbeauftragter EDÖB (www.edoeb.admin.ch)



Privates Surfen am Arbeitsplatz: Wissen Sie, wie es in Ihrem Unternehmen geregelt ist?