Themen: Überwachung (im weiteren Sinne)
Berufe: Personalabteilung, IT-Abteilung
Datentypen: Private Daten, Geschäftliche Daten

Darf ich die Internetverbindungen meiner Mitarbeitenden überwachen, wenn ich den Verdacht habe, dass Missbrauch betrieben wird?

X arbeitet seit Kurzem im Unternehmen. Er ist aber unzufrieden, da er der Ansicht ist, dass seine Kompetenzen nicht geschätzt werden.
Er ist nicht mehr motiviert und sucht daher eine neue Stelle. Zunächst macht er dies nur während den Pausen, allmählich aber auch während der Arbeitszeit. Er tut dies ruhigen Gewissens, denn seine Arbeit erledigt er stets termingerecht. Er merkt auch, dass er in seinem Team nicht der Einzige ist, der surft.
Die IT-Abteilung stellt fest, dass der Datenverkehr seit einiger Zeit stark verlangsamt ist. Sie vermutet, dass einige Angestellte das Internet während der Arbeitszeit zu privaten Zwecken nutzen, obwohl beim Anstellungsgespräch ausdrücklich auf die diesbezüglichen Regeln hingewiesen wurde. Die IT-Abteilung führt Kontrollen durch und die Befürchtungen bestätigen sich.
Mehrere Angestellte, darunter auch X, werden in die Personalabteilung zitiert und mündlich verwarnt. X reagiert heftig, denn er erledigt seine Arbeit ja immer fristgerecht. Er ist der Ansicht, dass es sein Recht sei, nach einer anderen Stelle zu suchen. Zudem wundert er sich über diese nicht angekündigte und nicht anonymisierte Überwachung.
Der Geschäftsführer, selbst Rechtsanwalt, stellt fest, dass sein Unternehmen die Regeln bezüglich der Nutzung des Internets und der entsprechenden Überwachung nicht formell festgehalten hat und dass die Kontrolle daher hätte angekündigt werden müssen. Er gibt entsprechende Anweisungen.

Empfehlungen
Um die Verfügbarkeit der Informationen zu gewährleisten, können Bestimmungen zur E-Mail- und Internetnutzung erlassen werden. Überwachungsmassnahmen und Sanktionen für Verstösse können Teil dieser Bestimmungen sein. Diese Regeln müssen schriftlich festgehalten und dem Personal mitgeteilt werden. Der Grundsatz der Verhältnismässigkeit verlangt, dass die Überwachung proportional ist zum Verdacht und zu den Risiken für das Unternehmen und dass sie in einer ersten Phase anonymisiert verläuft. Ausserdem ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, die Persönlichkeit seiner Angestellten zu schützen.

Grundprinzipien
Art. 4 und 7 DSG, 328 OR und 6 ArG

Treu und Glauben und Transparenz der Beschaffung, Verhältnismässigkeit, Sicherheit; Schutz der Persönlichkeit der Arbeitnehmenden

Praxisbeispiel
Leitfaden des EDÖB:

https://www.edoeb.admin.ch/edoeb/de/home/datenschutz/arbeitsbereich/ueberwachung-am-arbeitsplatz/internet--und-e-mail-ueberwachung.html