



Privatsache oder nicht?

Ein aktueller Entscheid des Arbeitsgerichts Zürich verdeutlicht, dass die private Internetnutzung am Arbeitsplatz zwar eingeschränkt werden kann, private E-Mails aber auf keinen Fall vom Arbeitgeber gelesen werden dürfen.

■ Von Dr. iur. Elisabeth Glättli, Fachanwältin SAV Arbeitsrecht



Nicht erlaubt: Arbeitgeber dürfen nicht in privaten E-Mails der Arbeitnehmer rumschnüffeln.

Darf der Arbeitgeber den privaten E-Mail-Verkehr des Arbeitnehmers überwachen, um geschäftsschädigende Tätigkeiten aufzudecken? Diese Frage stellte sich dem Zürcher Arbeitsgericht im Zusammenhang mit einer fristlosen Entlassung zweier Arbeitnehmerinnen. Als Kündigungsgrund gab die Arbeitgeberin unter anderem an, die Arbeitnehmerinnen hätten einer aussenstehenden Drittperson Geschäftsgeheimnisse verraten. Zum Beweis des Vorwurfs berief sich die Arbeitgeberin im Prozess auf private E-Mails der Gekündigten.

Arbeitsgerichtsentscheid vom 12. Juni 2014

Für die Zulässigkeit der Überwachung des E-Mail-Verkehrs eines Arbeitnehmers unterschied das Gericht zwischen Betrieben, in denen private E-Mails verboten sind, und solchen, in welchen die Nutzung des Internets zu privaten Zwecken nicht geregelt ist. Sind private E-Mails am Arbeitsplatz verboten, so sind Kontrollen zur Prüfung, ob das Verbot eingehalten wird, zulässig. Bei nicht geregelter Nutzung des Internets sind Kontrollen insbesondere dann zulässig, wenn konkrete Anhaltspunkte für eine Verletzung der Arbeitnehmerpflichten vorliegen. In beiden Fällen muss allerdings die Überwachungsmöglich-

keit vorgängig zumindest in allgemeiner Form bekannt gegeben worden sein, zum Beispiel durch ein entsprechendes Reglement.

Im beurteilten Fall war die Überwachung des E-Mail-Verkehrs der Arbeitnehmerinnen unzulässig, weshalb sich weiter die Frage stellte, ob die im Rahmen der unzulässigen Kontrolle erlangten privaten E-Mails im Prozess um die gerechtfertigte oder ungerechtfertigte fristlose Entlassung verwertet werden durften. Das Prozessrecht statuiert kein generelles Verbot rechtswidrig beschaffter Beweismittel. Vielmehr lässt es deren Berücksichtigung zu, wenn das Interesse an der Wahrheitsfindung überwiegt (Art. 152 Abs. 2 ZPO). Erforderlich ist somit eine Abwägung der auf dem Spiel stehenden Interessen. Ein deliktisches Verhalten wie die Verletzung von Geschäftsgeheimnissen, Nötigung und Betrug wiegt schwer und würde grundsätzlich eine Verwertung rechtfertigen, zumal solche Delikte gleichzeitig einen Grund für eine fristlose Entlassung darstellen. Im vorliegenden Fall lagen aber keine Verhaltensweisen vor, aus welchen auf die Verletzung von Geschäftsgeheimnissen geschlossen werden konnte. Namentlich stellte der Einbezug eines Beraters zur Beurteilung des Aktienkaufvertrags keine solche Verletzung dar.

Was bedeutet das für die Praxis?

Der Arbeitgeber darf die private Nutzung von E-Mail und Internet im Rahmen seines Weisungsrechts regeln. Die private Nutzung ist regelmässig in einem verträglichen Ausmass zugelassen, welches die Interessen und die technischen Einrichtungen des Arbeitgebers nicht gefährdet (z.B. Arbeitszeit, Speicherkapazitäten, Datenschutz im Unternehmen).

Die Überwachung des E-Mail-Verkehrs von Arbeitnehmenden ist nur zulässig, wenn sie der Aufdeckung von Missbräuchen dient und das mildeste Mittel angewandt wird. Dies ergibt sich aus dem Verhältnismässigkeitsprinzip (Art. 4 Abs. 2 DSG, vgl. auch Art. 328b OR). Da die Beschaffung von Personendaten einschliesslich des Zwecks erkennbar sein muss, muss der Arbeitnehmer vorgängig über die Kontrollmöglichkeit und -befugnis informiert werden. Dies geschieht mit Vorteil in einem Reglement, in welchem die Modalitäten der Überwachung geregelt werden.

Private E-Mails sind wie private Post. Der Arbeitgeber darf diese nicht lesen, selbst dann nicht, wenn er die private Nutzung von Internet und E-Mail untersagt hat. Auch bei Verdacht einer Straftat dürfen private E-Mails nur von den Strafverfolgungsbehörden geöffnet werden. Private E-Mails sind solche, welche ausdrücklich als «privat» gekennzeichnet sind oder bei welchen die private Natur etwa aus dem Betreff unmissverständlich hervorgeht. Bestehen Zweifel über die Natur des E-Mails, sind diese mit dem Arbeitnehmer zu klären. Auch hinsichtlich der Bezeichnung der privaten E-Mails ist zur Vermeidung von Unklarheiten empfehlenswert, Regeln dafür in einem Nutzungsreglement festzuhalten.

Von diesem grundsätzlichen Verbot, private E-Mails eines Arbeitnehmers ohne dessen Einwilligung zu lesen, ist die beweismässige Verwertung einer rechtswidrig beschafften privaten E-Mail zu unterscheiden. Diese kann in Ausnahmefällen aufgrund einer Interessenabwägung zulässig sein.



AUTORIN

Dr. iur. Elisabeth Glättli ist Fachanwältin SAV Arbeitsrecht und Mediatorin SAV. Sie führt in Winterthur die Anwaltskanzlei glättli partner.