

NB: Der Kodex berücksichtigt eine Reihe aktueller internationaler Initiativen, die Auswirkungen auf die Privatsphäre der Einzelnen am Arbeitsplatz haben.

Die IAO nahm 1996 einen Verhaltenskodex zum Schutz der persönlichen Daten der Arbeitnehmer an, der die allgemeinen Grundsätze zum Schutz der persönlichen Daten der Arbeitnehmer und besondere Bestimmungen über das Sammeln, die Sicherheit, das Speichern, die Benutzung und die Kommunikation dieser Daten enthält. Der Kodex, der auf einer Tagung von Experten auf dem Gebiet der Privatsphäre der ArbeitnehmerInnen verabschiedet wurde, hat beratenden Charakter.

Der Europarat verabschiedete 1989 eine Empfehlung (R(89)2) über den Schutz persönlicher Daten, die für Beschäftigungszwecke verwendet werden.

Das Recht auf Privatsphäre ist in der Europäischen Menschenrechts-Konvention verankert. Jüngste Urteile des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte zeigen, dass der Gerichtshof die Telekommunikation, über Telefon oder Internet, als geschützt durch das Recht auf Privatsphäre betrachtet, nachdem im Jahr 2000 in der Charta der Grundrechte der Begriff "Korrespondenz" durch den weiter gefassten Begriff "Kommunikation" ersetzt wurde.

Die Europäische Richtlinie über Datenschutz (95/46/ EC vom 24. Oktober 1995) ist auch relevant, denn es heißt darin, dass eine elektronische Überwachung am Arbeitsplatz als eine Form der Sammlung oder Verarbeitung von persönlichen Daten behandelt werden kann.

Die Empfehlung des Europäischen Parlaments an den Rat vom 26. März 2009 betreffend die Erhöhung der Sicherheit und der Grundfreiheiten im Netz (2008/2160(INI))

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2009-0194+0+DOC+XML+V0//DE> stellt einen erfreulichen Schritt in Richtung auf einen umfassendere Schutz personenbezogener Daten auf dem Web dar.

Ein detaillierter Bericht über Cyber-Überwachung am Arbeitsplatz von C. Féral-Schuhl kann auf der UNI-Website heruntergeladen werden: <http://onlinerights.uniglobalunion.org>

Weitere Informationen befinden sich auf der UNI-Website:

<http://www.uniglobalunion.org>



UNI global union
8-10 Av. Reverdil
1260 Nyon - Schweiz
Tel: + 41 22 365 2100
Fax: + 41 22 365 2121
contact@uniglobalunion.org
www.uniglobalunion.org
UNI/PMS/3/2010/0139



**Online-Rechte
@Arbeitsplatz**

UNI-F&F-Verhaltenskodex

Zu diesem Kodex

Kommunikationseinrichtungen ändern grundlegend die Art und Weise wie wir am Arbeitsplatz –mit unseren Kollegen, unseren Vorgesetzten und auch mit unseren Kunden– kommunizieren. Bei richtigem Gebrauch kann der Einsatz von elektronischen Einrichtungen wie E-Mail und Internet die Arbeitseffizienz steigern und neue Arbeitsmethoden ermöglichen.

Die Verwendung dieser Technologien am Arbeitsplatz wirft allerdings auch juristische, ethische und Managementfragen auf, welche die Unternehmen und die Vertreter der Beschäftigten gemeinsam lösen müssen.

In Gewerkschaften geben u. a die Auswirkungen elektronischer Überwachung auf die Privatsphäre zu Besorgnis Anlass. Der Kodex weist auch darauf hin, dass die von den Firmen benutzten Filter nicht so gestaltet sein dürfen, dass sie den Angestellten den Zugang zu Websites von Gewerkschaften sperren.

Die Arbeitgeber sind ihrerseits besorgt, dass die Beschäftigten Kommunikationseinrichtungen für persönliche Zwecke benutzen, zum Nachteil ihrer Arbeit – oder dass die Unternehmen für den Inhalt privater E-Mails rechtlich haftbar gemacht werden könnten.

Dieser Kodex soll eine vernünftige Antwort auf Fragen dieser Art geben und einen international anerkannten Maßstab dafür setzen, was als gute Praxis angesehen werden kann.

- Nach diesem Kodex werden Betriebsräten und Interessenvertretern der Arbeitnehmer von den Unternehmen elektronische Kommunikationsmittel zur Wahrnehmung ihres Mandats zur Verfügung gestellt.
- Der Kodex hält fest, dass die Beschäftigten elektronische Einrichtungen am Arbeitsplatz auch für nicht dienstliche Zwecke benutzen können, unter der Voraussetzung, dass dies ihren beruflichen Pflichten nicht abträglich ist.

- Der Kodex erlaubt keine heimliche Überwachung oder elektronische Kontrolle der Beschäftigten (z.B. durch die Aufzeichnung der versandten E-Mails oder der besuchten Websites). Er erlaubt hingegen eine Aufsicht und Kontrolle, wenn der Arbeitgeber dazu gesetzlich verpflichtet ist, wenn dies durch einen Kollektivvertrag genehmigt ist oder wenn stichhaltige Gründe für die Annahme vorliegen, dass es sich um einen kriminellen Akt oder um ein ernstes disziplinarisches Vergehen handelt.

- In solchen Fällen dürfen die elektronischen Aufzeichnungen, die sich bei der Kontrolle ergeben, nur mit dem Einverständnis und unter der Mitwirkung der Arbeitnehmervertreter ausgewertet werden.

This code of conduct is a step on the way towards ensuring the basic rights of employees working in today's and tomorrow's information society.

Was verstehen wir unter Kommunikationseinrichtungen des Unternehmens ?

Die Bezeichnung 'Kommunikationseinrichtungen im Unternehmen' umfasst alle Kommunikations- und Informationsdienste in der Firma, in der die Angestellten beschäftigt sind. Dazu gehören E-Mail, Internet, Firmen-Intranets, Telefon und Fax. (Dies ist keine endgültige Liste!)

Der Kodex unterscheidet nicht zwischen verschiedenen Arten von Kommunikationseinrichtungen. Auch der Ort, wo die Arbeitsaufgaben durchgeführt werden, ist nicht relevant; der Kodex soll unabhängig von Zeit und Ort des Gebrauchs der Kommunikationseinrichtungen durch die Arbeitnehmer zur Anwendung kommen.

1

Kommunikation mit den Gewerkschaften

Der Betriebsrat, die Gewerkschaft und ihre Vertreter sind berechtigt, die Kommunikationseinrichtungen im Unternehmen für die Zwecke der Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit zu nutzen, sowohl intern als auch extern.

Dazu gehört das Recht, Gewerkschafts- und Betriebsratsinformationen an alle Beschäftigten zu senden, welche die vorhandenen elektronischen Kommunikationsmittel benutzen.

Die Beschäftigten sind berechtigt, für die Kommunikationen mit ihren Betriebsräten, Gewerkschaften und deren Vertretern die Kommunikationseinrichtungen zu verwenden.

2

Nicht geschäftliche Kommunikation

Die Beschäftigten haben die Möglichkeit, die Kommunikationseinrichtungen des Unternehmens für nicht geschäftliche Zwecke sowohl intern als auch extern zu benutzen, unter der Voraussetzung, dass dies ihren beruflichen Pflichten nicht abträglich ist.

3

Kontrolle und Überwachung der Kommunikation

Der Arbeitgeber sorgt dafür, dass die Benutzung elektronischer Einrichtungen im Unternehmen durch die Beschäftigten nicht heimlich überwacht und kontrolliert wird.

Die Angestellten und ihre Kommunikationen werden nur dann überwacht und kontrolliert werden, wenn Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen dies gestatten, wenn der Unternehmer rechtlich dazu verpflichtet ist oder der Unternehmer stichhaltige Gründe für die Annahme hat, dass es sich um einen kriminellen Akt oder ein ernstes disziplinarisches Vergehen eines Beschäftigten handelt. In solchen Fällen dürfen die elektronischen Aufzeichnungen, die sich bei der Kontrolle ergeben, nur mit dem Einverständnis und unter der Mitwirkung der Arbeitnehmervertreter ausgewertet werden. Es darf aber keinesfalls eine ständige Überwachung stattfinden.

4

Bedingungen für die Benutzung von Kommunikationseinrichtungen

Das Recht der Beschäftigten auf Benutzung elektronischer Einrichtungen im Unternehmen unterliegt folgenden Bedingungen :

- Die Kommunikation bewegt sich im gesetzlichen Rahmen und enthält keine diffamierenden oder verleumderischen Erklärungen.
- Die Kommunikationseinrichtungen im Unternehmen dürfen nicht als Mittel zur sexuellen Belästigung und auch nicht zur Verbreitung beleidigender Kommentare, die diskriminierenden Charakter haben, eingesetzt werden.
- Der Arbeitgeber kann im Fall von Beschäftigten, die intern und extern kommunizieren, die Einfügung einer Haftungsausschlussklausel verlangen, die besagt, dass die zum Ausdruck gebrachte Meinung ausschließlich derjenigen des Autors und nicht derjenigen des Unternehmens entspricht.