INTERNET AM ARBEITSPLATZ.

ÖAAB. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Salzburger Volkspartei.

VORWORT

Liebe Leserin, lieber Leser!

Neben der Durchsetzung der politischen Ziele steht die Service-Information zu gesetzlichen Rahmenbedingungen und Förderungen im Mittelpunkt der Arbeit des ÖAAB Salzburg.

Eine Reihe von Servicebroschüren soll einen Überblick über wichtige Themen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Familien geben. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt und die Förder- und Unterstützungsangebote ändern sich laufend. Daher ist es wichtig, ständig zu informieren, damit die Vorteile optimal genützt werden können.

Die vorliegende Broschüre informiert über wichtige Rahmenbedingungen rund um das Thema Internet.

Karl ZALLINGER
Landesobmann

Jure MUSTAC
Landesgeschäftsführer

PRIVATE INTERNETNUTZUNG AM ARBEITSPLATZ

≠ WAS IST ERLAUBT, WAS NICHT?

Was Mitarbeitern erlaubt bzw. verboten ist, hängt von den getroffenen **Vereinbarungen im Betrieb** ab. Es sind drei Fälle zu unterscheiden:

- **Wenn ein Betrieb die Privatnutzung von Internet/E-Mails verbietet** dann ist das Nutzungsverbot des Arbeitgebers von den Arbeitnehmern auch einzuhalten. Ausnahmen gibt es jedoch bei wichtigen Gründen. So ist z.B. im Falle persönlicher Dienstverhinderungsgründe (Terminvereinbarung für Arzt oder Autoreparatur, Erledigung von Behördenwegen oder Schulangelegenheiten der Kinder) eine Privatnutzung gerechtfertigt.
- **Bei erlaubter Privatnutzung von Internet und E-Mails** sind die im Dienstvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder durch Erläuterungen des Arbeitgebers getroffenen Regeln für die Privatnutzung zu befolgen.
- **Wenn keine Regelung der Privatnutzung getroffen wurde** und kein ausdrückliches Verbot der Nutzung besteht, ist diese erlaubt. Eine moderate Nutzung der „neuen Medien“ ist generell unproblematisch. Es darf nur nicht zu einer Vernachlässigung der Dienstpflichten oder Beeinträchtigung der Arbeitsabläufe kommen. D.h. eine zu intensive Privatnutzung in der Arbeitszeit, Rufschädigung des Arbeitgebers, Gefährdung des IT-Systems (Viren, Überlastung), übermäßige Kosten sind natürlich von einer derartigen Erlaubnis ausgenommen.

≠ VERSTOSS GEGEN VERBOTE - WAS DANN?

Internetsurfen oder Versenden von Spaßmails

Ein gelegentliches Surfen im Internet oder das Versenden von Spaßmails ist kein Entlassungsgrund. Wer Vereinbarungen (bzgl. Internet, Facebook, Twitter ...) jedoch regelmäßig missachtet, riskiert eine fristlose Entlassung. Diese ist nur dann rechtmäßig, wenn man zum **wiederholten Male gegen ein ausdrückliches Nutzungsverbot verstößt.** Der Entlassung muss in derartigen Fällen eine Weisung und Abmahnung vorangegangen sein, sodass der Arbeitgeber von einer Vertrauensunwürdigkeit oder beharrlichen Pflichtverletzung sprechen kann.

Ist die Privatnutzung der „neuen Medien“ nicht geregelt, besteht ein Entlassungsgrund dann, wenn die Arbeitszeit oder die Betriebsmittel des Arbeitgebers exzessiv für private Zwecke genutzt wurden. Auch bei fristloser Entlassung gelten die allgemeinen arbeitsrechtlichen Kriterien (wie Unzumutbarkeit eines aufrechten Arbeitsverhältnisses bis zum Kündigungstermin).

Unbefugter Zugriff auf fremde E-Mails oder Daten verboten

Ein privates E-Mail fällt unter das Briefgeheimnis. Das unbefugte Lesen von fremden Privatmails ist daher verboten. Das gilt auch für im Computersystem gespeicherte Daten. Strafbar (laut § 118a StGB) ist eine derartige Handlung dann, wenn ein Bereicherungs- oder Schädigungsvorsatz gegeben ist oder wenn sich jemand widerrechtlich Zugriff auf ein Computersystem verschafft und dabei Sicherheitsvorkehrungen überwindet (Passwörter, Zugangscodes...).

Entlassungsgründe liegen vor bei:

- **Kinderpornografie:** Wenn jemand in der Arbeit kinderpornographische Webseiten abruft oder derartige Bilder am Computer des Arbeitgebers speichert.
- **Beleidigung des Arbeitgebers:** Wenn man auf einer privaten Webseite/auf Facebook über den Arbeitgeber schimpft oder den Ruf des Unternehmens schädigt.

≠ KLARE REGELUNGEN IN BETRIEBEN SCHAFFEN!

Der ÖAAB empfiehlt Arbeitgebern und Arbeitnehmern die Nutzung des Internets am Arbeitsplatz genau zu regeln, um Konflikte zu vermeiden. Dabei sollte festgelegt werden, ob und in welchem Umfang die private Nutzung erlaubt ist. In der Regel darf man das Internet nutzen, solange es zumindest entfernt mit der beruflichen Tätigkeit zu tun hat, wobei auch der Konsum von üblichen Nachrichten in gewissem Umfang geduldet wird. Andererseits sollte auch geregelt sein, was explizit verboten ist (z.B. Download von Musik, Bildern oder Software).

Auch bei der E-Mail-Nutzung sollte unbedingt geklärt werden, ob und in welchem Umfang private Mails zulässig sind (analog der Nutzung des Telefons) und wie damit zu verfahren ist im Krankheitsfall oder sonstigen Vertretungsfällen sowie im Falle des Ausscheidens aus dem Betrieb.

Überwachung der Internet-Nutzung nur mit Zustimmung

Da Betriebe in gewisser Hinsicht für das „Treiben“ ihrer Mitarbeiter im Internet verantwortlich sind und die Mitarbeiter auch den Ruf des Unternehmens schädigen können, wenn sie im Internet unter der IP-Adresse des Betriebes problematische Websites aufrufen, muss dem Arbeitgeber die Kontrolle des Internets grundsätzlich zugestanden werden. Es sollte aber möglichst transparent geregelt werden, wie lange welche Inhalte gespeichert und welche Daten-Auswertungen getätigt bzw. überprüft werden. Derartige Maßnahmen dürfen jedoch nur mit Zustimmung des Betriebsrates erfolgen. Ohne Betriebsrat sind Einzelvereinbarungen mit den jeweiligen Mitarbeitern zu treffen.

SERVICE-TIPPS

Ein generelles Telefonierverbot für Mitarbeiter ist unzulässig

Betriebe dürfen ihren Mitarbeitern kein generelles Handyverbot erteilen bzw. ihnen die Benutzung des Firmentelefons untersagen. Das Telefonieren im Falle persönlicher Dienstverhinderungsgründe ist - wie bei Internetnutzung - stets gerechtfertigt.

Betriebsräte haben ein Recht auf Internetzugang

Sofern die betrieblichen Abläufe unter Verwendung von PC und/oder Internet erfolgen, sind diese technischen Hilfsmittel auch dem Betriebsrat gem § 72 ArbVG zur Verfügung zu stellen.

Mitarbeiter können für EDV-Schäden haften!

Wenn jemand das EDV-System eines Betriebes schädigt (z.B. durch Viren), dann hat dies unterschiedliche Folgen, je nachdem, ob der Virenbefall bei „Erfüllung der Dienstpflichten“ eintrat, oder aus privaten Gründen.

- Im ersten Fall entstehen dem Arbeitnehmer durch das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz keine Kosten. Der Arbeitgeber trägt selbst das Risiko.
- Anders ist dies hingegen bei Schäden durch die Privatnutzung (egal ob diese im Betrieb erlaubt oder nicht erlaubt ist). Hier könnte der Arbeitgeber Schadenersatzansprüche stellen.

EU-DATENSCHUTZ-GRUNDVERORDNUNG

Am 25. Mai 2018 trat die EU-Datenschutzgrundverordnung in Kraft. Diese gilt EU-weit für die automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten bzw. wird dadurch für alle EU-Mitgliedsstaaten ein einheitliches Datenschutzniveau geschaffen.

Mit der neuen Datenschutzgrundverordnung werden die Rechte der Betroffenen ausgedehnt, vor allem aber gibt es zukünftig ein erweitertes Informationsrecht, das Recht auf Datenübertragbarkeit und das Recht auf Löschung der Daten. Die Datenschutzverordnung ist nicht nur von den Unternehmen anzuwenden, sondern muss auch von den Betriebsräten beachtet werden. Die Betriebsräte haben Einsicht auf viele Daten, welche von dieser Verordnung umfasst sind bzw. auch von den Arbeitnehmervertretern verarbeitet werden.

Grundsätze

- **Rechtmäßigkeit** (jeder Datenverarbeitung muss eine entsprechende Rechtsgrundlage zugrunde liegen)
- **Datenverarbeitung nach Treue und Glauben**

- **Transparenz**
- **Zweckbindung** (Datenverarbeitung nur zu einem im Vorhinein definierten Zweck)
- **Datenminimierung** (Datenverarbeitung ist nur im unbedingt notwendigen Ausmaß zulässig)
- **Richtigkeit**
- **Speicherbegrenzung** (zeitliche Begrenzung der Speicherung von Daten nur für das Ausmaß der Zweckerreichung)
- **Integrität und Vertraulichkeit** (Schutz von personenbezogenen Daten vor unbefugter oder unrechtmäßiger Verarbeitung und vor Verlust, Zerstörung und Schädigung)

Haftung und Sanktionen

- mehr Eigenverantwortung und weniger Melde- und Genehmigungspflichten
- Anhebung der Geldbußen von bisher max. 25.000 Euro auf künftig 20 Mio. Euro oder vier Prozent des globalen Umsatzes (abhängig davon, welche Zahl höher ist)
- erhöhte Rechenschaftspflicht

Umzusetzende Maßnahmen

- Führung eines Verzeichnisses über die Verarbeitungstätigkeiten
- Bestellung eines Datenschutzbeauftragten (dieser ist nicht für das Datenschutz-Management verantwortlich – nur Kontrollinstanz)
- schriftliche Dokumentation der Verarbeitungsprozesse
- Abschluss und/oder Überarbeitung von Verträgen mit „Auftragsverarbeitern“ (zukünftig strengere Anforderungen an Verträge)
- unverzügliche Meldung von Verletzungen an Betroffene und Datenschutzbehörde
- Datenschutz durch Technikgestaltung sowie entspechnende Voreinstellung

Haftungsausschluss
Die in dieser Broschüre bzw. diesem Handbuch enthaltenen Informationen werden vom ÖAAB Salzburg unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Die angebotenen Informationen werden vom ÖAAB mit größtmöglicher Sorgfalt erarbeitet; für deren Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität kann der ÖAAB jedoch keine Gewähr übernehmen und weist darauf hin, dass diese Informationen nicht die individuelle qualifizierte Beratung durch einen Rechtsanwalt oder Steuerberater ersetzen können. Jegliche Haftung für Schäden, die aus der Nutzung dieser Informationen entstehen, wird ausgeschlossen.
Hinweis
In der gesamten Broschüre wurden, soweit dies möglich war, die weiblichen Formen integriert, um der geschlechtergerechten Formulierung zu entsprechen. Einzig bei legistischen Ausdrücken wurde die männliche Form beibehalten, um keinen Widerspruch zu Gesetzestexten herzustellen. Es wird jedoch ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die nur in der männlichen Form niedergeschriebenen Aussagen und Formulierungen selbstverständlich auch Frauen gegenüber gelten.

ÖAAB SALZBURG
Merianstraße 13 | 5020 Salzburg

0662 8698 33

oeaab-sbg.at

oeaab@oeaab-sbg.at

OEAAB.Salzburg

oeaab_sbg

ÖAAB Salzburg

Die schwarzen ArbeitnehmerInnen

Stand: Februar 2022