

## Schutz der Persönlichkeit am Arbeitsplatz

**MEINUNGEN, NABELSCHAU UND P**

MARC FISCHER

**Das Obligationenrecht weist den Arbeitgeber an, die Persönlichkeit seiner Beschäftigten zu respektieren. Im Spannungsfeld zwischen Weisungsrecht und Privatsphäre müssen Angestellte mit Kundenkontakt ihren optischen Auftritt abstimmen, persönliche Briefe und Mails sind dagegen für Vorgesetzte tabu.**

Zu den zentralsten Werten in unserer Gesellschaft gehören Respekt und Achtung der Mitmenschen. Ohne grundsätzliche Achtung der Persönlichkeit ist ein zivilisierter Umgang nicht möglich. Jede Gemeinschaft verlangt vom Einzelnen bekanntlich aber auch ein gewisses Mass an Anpassung. In diesem Spannungsbogen muss regelmässig ausgehandelt werden, was die Achtung der Persönlichkeit an Zurückhaltung verlangt und was der Einzelne an Eingriffen zuzulassen hat.

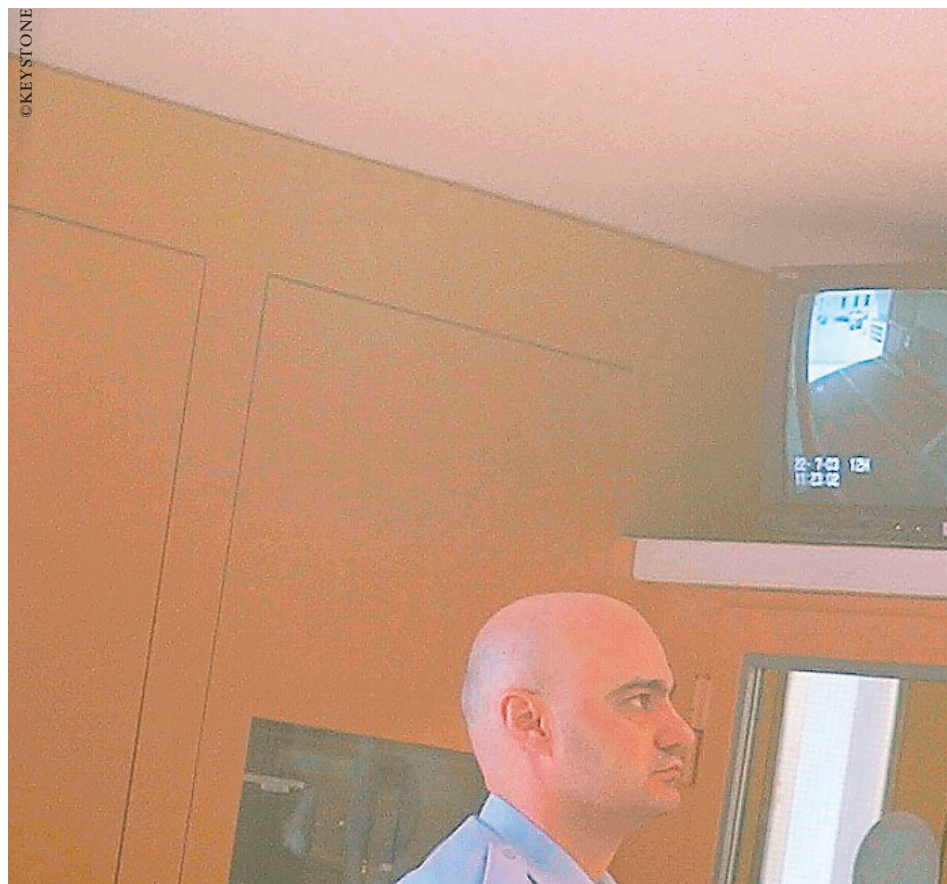
**SCHUTZ UND WEISUNGSRECHT**  
Selbstverständlich gilt der Schutz der Persönlichkeit auch im Arbeitsumfeld – der Arbeitgeber ist ausdrücklich angewiesen (Art. 328 OR), die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit angemessene Rücksicht zu nehmen und entsprechende Massnahmen zu treffen. In der Praxis sind darunter gesetzlich klar umrissene Schutzmassnahmen der Arbeitssicherheit ebenso zu verstehen, wie der allgemeine Respekt der Privatsphäre am Arbeitsplatz, Schutz vor Grenzüberschreitungen und Mobbing oder Recht zur Meinungsäusserung. Selbstverständlich ist diese Rücksichtnahme nicht grenzenlos. Die persönliche Freiheit des Arbeitnehmers wird durch das Weisungsrecht des Arbeitgebers (Art. 321d OR) eingeschränkt. Es steht den Vorgesetzten zu, dem Arbeitnehmer Anweisungen für seine Arbeitstätigkeit und sein Verhalten im Betrieb zu geben. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, diesen Weisungen nach «Treu und Glauben» zu folgen, das heisst, wenn sie als zumutbar erscheinen.

Zur Organisation der Geschäftstätigkeit müssen in diesem Spannungsfeld regelmässig konkrete Lösungen gefunden werden: Wie wird die private Benutzung von Telefon, E-Mail und Internet ge-

regelt? Wie erfolgt die Benutzungskontrolle? Gibt es eine Pausenregelung? Wo darf geraucht werden? Darf in Ferienabwesenheit im Pult des Arbeitnehmers nach Dokumenten gesucht werden? Sind Kleidervorschriften notwendig? Werden politische Äusserungen im Unternehmen zugelassen? Wie geht man mit Alkohol- und anderen Suchtkranken um? Wie wird auf Mobbingvorwürfe reagiert?

**BEISPIEL POLITAKTIVISMUS**

Einige dieser Fragen werden durch Gesetz (Datenschutz, Arbeitsrecht) klar geregelt, für andere muss im Einzelfall eine sinn- und respektvolle Antwort gefunden werden. In allen Fällen gilt jedoch: Jeder Eingriff in die Persönlichkeit ist widerrechtlich, wenn nicht die Einwilligung der betroffenen Person vorliegt, oder der Eingriff durch ein überwiegendes privates oder öffentliches Interesse oder durch ein Gesetz gerechtfertigt ist (Art. 28 ZGB). Im Arbeitsumfeld stellt sich vor allem die Frage, was überwiegende Interessen des Arbeitgebers sein könnten, welche den angemessenen Eingriff in die Persönlichkeit rechtfertigen. Zuerst steht die Aufrechterhaltung des Betriebes im Vordergrund. Das bezieht sich nicht nur auf die Aufrechterhaltung des Betriebsablaufes, sondern auch auf die Arbeitsgemeinschaft. Wo es notwendig ist, darf der Arbeitgeber den Mitarbeitern untersagen, sich während der Arbeitszeit politisch oder sonstwie zu äussern (sexistisch, rassistisch), wenn diese Äusserungen bei anderen Mitarbeitern regelmässig zu Unfrieden oder persönlicher Herabsetzung führen. Auch für die politische Betätigung ausserhalb der Arbeitszeit wird oft die Absprache mit dem Arbeitgeber verlangt. Ausser zur zeitlichen Koordination dürfte in den meisten Fällen eine weitergehende Ein-



flussnahme jedoch unzulässig sein. Es gibt jedoch Grenzen: ein leitender Angestellter, welcher sich in einem politischen Amt gegen die unmittelbaren Interessen des Arbeitgebers wendet, verletzt möglicherweise seine Treuepflichten (Art. 321a OR).

**KEIN LIEBESGEFLÜSTER IM OP**

Zur Aufrechterhaltung des sicheren Betriebes ist es auch klar, dass in Operationssälen, Flugzeugen, Führer- und Maschinenständen die private Kommunikation umfassend eingeschränkt werden kann. Es gilt dabei stets abzuschätzen, ob die Einschränkung der Persönlichkeit das angestrebte Ziel rechtfertigt. Wenn das angestrebte Ziel auch durch eine weniger einschränkende Massnahme erreicht werden kann, so muss zum Schutz der Persönlichkeit diese geringere Massnahme ergriffen werden. So ist eine permanente Überwachung der Mitarbeiter während ihrer Arbeitstätigkeit fast ausnahmslos als grosser Eingriff in die Persönlichkeit zu betrachten und im Fall der Verhaltenskontrolle gar verboten (Art. 26 Verordnung 3 zum Ar-

beitsgesetz). Dementsprechend ist mit dem Einsatz von technischen Überwachungsgeräten (Video, Internet, Telefon) Vorsicht geboten.

**E-MAILS TABU**

Das Bundesgericht entschied vor kurzem, dass das Anzapfen der persönlichen und gesicherten E-Mail-Adresse des Vorgesetzten ein Grund zur fristlosen Kündigung sei. In diesem Fall wurde nicht nur die Privatsphäre des Vorgesetzten massiv verletzt, sondern auch diejenige des Unternehmens. Denn selbstverständlich hat auch das Unternehmen einen Anspruch auf Schutz ihrer Daten und Geheimsphäre. Dementsprechend wird sowohl das unbefugte Eindringen in eine Datenverarbeitungsanlage (Art. 143 StGB), die unbefugte Datenbeschaffung (Art. 143 und 179novies StGB) als auch das Öffnen von Briefen und E-Mails (Art. 179 StGB) strafrechtlich geahndet. Was jüngst zum Schutz der Arbeitgeber in Lausanne entschieden worden ist, gilt – umgekehrt – auch für Beschäftigte. Zwar hat der Arbeitgeber das Recht, Kon-



# PRIVATSPHÄRE



trollen im Netz durchzuführen, er muss die Belegschaft aber von allfälligen Stichproben unterrichten. Ein grundsätzlicher Einblick in die Mailbox des Personals ist Persönlichkeitsverletzung.

## DRUGENTESTS GERÜGT

Gelegentlich überbordert die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers: So wurde die systematische Überprüfung von allen Lehrlingen durch präventive Drogentests vom eidgenössischen Datenschutzbeauftragten ([www.edsb.ch](http://www.edsb.ch)) zu recht gerügt. Selbstverständlich ist das Anliegen an sich positiv zu bewerten. Die Ausdehnung der Fürsorgepflicht auf das Privatleben und dessen Kontrolle gingen in diesem Fall jedoch zu weit. Auch hier kommt es auf den konkreten Umstand an: Von einem Chirurgen, Chauffeur, Piloten oder Zugführer ist zu verlangen, dass er in allen Fällen seine Arbeit ohne Restalkohol- oder Medikamentenwirkung antritt. Auch von einem Profisportler kann verlangt werden, dass er in seiner Freizeit keine leistungsfördernden oder stimulierenden Mittel zu sich nimmt

oder keine besonders grossen Wagnisse eingeht, weil beides seinen Arbeitseinsatz verhindern könnte. Letzteres ist auch für «Otto Normalverbraucher» von Bedeutung: Verschuldet nämlich der Arbeitnehmer nachweislich seinen Arbeitsausfall (etwa durch übermässigen Konsum von Alkohol oder Medikamenten), so kann der Arbeitgeber von der Lohnfortzahlung während der «Krankheit» absehen (Art. 324a OR).

## KEINE NABELSCHAU

Kleider und Frisuren sind als unsere äussere Hülle ein unmittelbarer Ausdruck unserer Persönlichkeit. Avantgarde, modisch oder konventionell sind Botschaften, wie sich der Träger oder die Trägerin im Verhältnis zur Gemeinschaft und Gesellschaft sieht. Bei Kleidervorschriften ist daher abzuwägen, ob die Interessen des Arbeitgebers an einem einheitlichen oder dem durchschnittlichen Geschmack angepassten Kleidungsstil wirklich den Eingriff in die Persönlichkeit rechtfertigen. Dabei ist weniger der individuelle Geschmack des Vorgesetzten entscheidend, sondern vor

allem, welchen Eindruck die Kleidung beim durchschnittlichen Kunden hinterlässt. Fehlt der Kundenkontakt ganz oder ist er unwahrscheinlich, so ist bei Kleider- und Haarvorschriften und entsprechenden Bemerkungen Zurückhaltung zu üben.

Bei allen diesen Betrachtungen zeigt sich, dass die aufgeworfenen Fragen oft einen engen Zusammenhang mit einer lebendigen Unternehmenskultur haben. Lebendige Unternehmenskultur bedeutet stete Auseinandersetzung mit der Umwelt, den Mitarbeitern und deren Werten. Diese Auseinandersetzung ist ein unternehmerischer Erfolgsfaktor. Recht und Gesetz bieten oft nur äussere Leitplanken, wenn es um Persönlichkeitsverletzungen geht. In vielen Fragen ist es schlicht ein Sache von Sitte und Anstand, den Anderen und seine Art zu respektieren. Das Unternehmen, welches die Zügel zu straff führt und nur Gleichgesinnte zulässt, läuft Gefahr, wertvolle Impulse zu verlieren. Das Unternehmen, welches aber keine verbindende und den Einzelnen verpflichtende Kultur pflegt, ist führungslos.

## MARC FISCHER



Marc Fischer arbeitet als selbständiger Rechtsanwalt und Mediator in der FSDZ Kanzlei in Zug und Zürich. Er lehrt an verschiedenen Fachhochschulen Informatik- und Medienrecht. Sie erreichen ihn über [fischer@fsdz.ch](mailto:fischer@fsdz.ch)