Medienmitteilung des Bundesgerichts: Urteil vom 17. Januar 2013 (8C_448/2012)

30. Januar 2013

Ungerechtfertigte fristlose Entlassung nach einer Überwachung des Computers

Ein Arbeitgeber, welcher einen seiner Arbeitnehmer verdächtigt, die Informatikanlage zu missbräuchlichen Zwecken zu verwenden, darf nach einem neuesten Urteil des Bundesgerichts nicht im Geheimen ein Überwachungs-Programm zur Kontrolle der Computer-Aktivität des Arbeitnehmers installieren. Die so erlangten Beweismittel sind nicht verwertbar. Als Folge davon entfällt die Rechtfertigung für eine fristlose Kündigung.

Das Bundesgericht hatte sich zur Frage der Rechtmässigkeit einer fristlosen Kündigung eines Ausbildungschefs und stellvertretenden Kommandanten einer regionalen Zivilschutzorganisation zu äussern. Diese wurde aufgrund einer Informatiküberwachung ausgesprochen.

Der Arbeitgeber verdächtigte seinen Arbeitnehmer, die ihm zur Verfügung gestellte Informatikanlage zu Zwecken zu verwenden, welche ausserhalb der Amtspflichten lagen. Um diesen Verdacht zu bestätigen, liess der Arbeitgeber ein Überwachungs-Programm installieren, welches über drei Monate im Geheimen alle über diesen Geschäftscomputer getätigten Operationen (aufgerufene Webseiten, E-Mail-Verkehr) aufzeichnen konnte. Aufgrund dieser Aufzeichnungen konnte nachgewiesen werden, dass der Angestellte einen erheblichen Teil seiner Arbeitszeit für private oder doch mindestens für geschäftsfremde Zwecke verwendete. Da das Programm in regelmässigen Abständen Bildschirmfotos (Screenshots) erstellte, erlaubte diese Kontrolle dem Arbeitgeber auch, vom Inhalt der besuchten Webseiten und der elektronischen

Post Kenntnis zu nehmen. Diese Inhalte waren teilweise streng vertraulich (e-Banking), privat oder - soweit sie im Zusammenhang mit dem Mandat des Arbeitnehmers als Stadtrat (Exekutive) standen - dem Amtsgeheimnis unterliegend.

Gemäss dem Urteil des Bundesgerichts ist der verdeckte Einsatz eines Überwachungs-Programmes unrechtmässig. Damit bestätigt es im Wesentlichen den Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Tessin. Eine solche Überwachung entspricht einem Kontrollsystem, welches das Verhalten des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz überwachen soll. Damit widerspricht sie Art. 26 Abs. 1 der Verordnung 3 vom 18. August 1993 zum Arbeitsgesetz. Jedenfalls wäre eine solche Massnahme unverhältnismässig. Zwar stellt der Kampf gegen Missbrauch und die Kontrolle der Arbeitsleistung der Angestellten ohne Zweifel ein legitimes Interesse des Arbeitgebers dar. Diese Ziele können indessen auch mittels weniger eingreifender Mittel erreicht werden. Zu denken wäre in diesem Zusammenhang etwa an die präventive Sperre gewisser Webseiten und die Analyse der Webnutzung und der elektronischen Post nach den Empfehlungen des Eidgenössischen Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragten.

Aufgrund der legalen Möglichkeiten eines Arbeitgebers, etwaige Missbräuche der Informatikanlage festzustellen und zu verfolgen, erklärte das Bundesgericht das rechtswidrig erlangte Beweismittel für im Prozess nicht verwertbar. In der Folge stellte es fest, dass eine Grundlage für die fristlose Kündigung nicht mehr gegeben war.