

Die Kampagne der UNI für die Online-Rechte

Eine der Vorläuferinnen der UNI, FIET, lancierte im März 1998 die Kampagne Online-Rechte für Online-Arbeitnehmer, die zum ersten Mal auf internationaler Ebene die Fragen aufwarf, die jetzt in diesem Verhaltenskodex geklärt werden. In einer Zeit, in der sich E-Mail und Internet rasch in den Unternehmen ausbreiteten, unterstrich die Kampagne die Notwendigkeit, Gewerkschaften und den Arbeitnehmervertretern diese Kommunikationsmittel zur Verfügung zu stellen und den Beschäftigten einen angemessenen Zugang zu diesen neuen Medien zu ermöglichen.

Die Kampagne Online-Rechte für Online-Arbeitnehmer zog die Aufmerksamkeit vieler internationaler Organisationen auf sich, darunter die OECD und die Europäische Kommission. Es folgte die Veröffentlichung eines Modell-Vertrags über die Nutzung elektronischer Einrichtungen im Betrieb. Dieser Modell-Vertrag wurde bald zur Grundlage für Tarifverträge, die z.B. in Österreich, in den Niederlanden und im Vereinigten Königreich abgeschlossen wurden.

Die UNI hat diese Kampagne aktiv weiterverfolgt; sie war im November 2000 Mitveranstalter einer hochrangigen Konferenz in Brüssel über die juristische und praktischen Aspekte von Online-Rechten für Arbeitnehmer. Die Konferenz wurde in Zusammenarbeit mit der Königlichen Flämischen Akademie Belgiens für Wissenschaft und Kunst und mit dem Europäischen Japan Institut für Unternehmen und Recht organisiert; UNI und Professor Roger Blanpain von der Katholischen Universität Leuven leiteten die Konferenz.

Dieser Verhaltenskodex stützt sich auf Beiträge an dieser Konferenz und auf die Erfahrungen der Unternehmen und Gewerkschaften, die bereits Vereinbarungen über elektronische Einrichtungen umgesetzt haben.

Was verstehen wir unter elektronischen Einrichtungen?

Die Bezeichnung „elektronische Einrichtungen im Unternehmen“ umfasst alle Kommunikations- und Informationsdienste in dem Unternehmen, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist.

Dazu gehören E-Mail, Internet, Intranets des Unternehmens, Telefon und Fax. (Dies ist keine abschliessende Liste!)

In den Verhaltensregeln wird keine Unterscheidung zwischen den verschiedenen Arten der elektronischen Einrichtungen gemacht. Der Ort, wo die Arbeitsaufgaben durchgeführt werden, ist ebenfalls nicht relevant; der Kodex soll unabhängig von Zeit und Ort des Gebrauchs der elektronischen Einrichtungen durch die Arbeitnehmer zur Anwendung kommen.

Mehr Information auf der UNI-Website:
www.union-network.org

Union Network International, 8-10 Avenue Reverdil, 1260 Nyon, Schweiz
+41 22 365 2100 (fax: +41 22 365 2121)



Online- Rechte am Arbeitsplatz

Ein UNI Verhaltenskodex



UNION NETWORK INTERNATIONAL

Zu diesem Kodex

Informations- und Kommunikationstechnologien 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.

Die Gewerkschaften sind besorgt u.a über die Auswirkungen elektronischer Überwachung auf die Privatsphäre. Die Gewerkschaften weisen auch darauf hin, dass die handelsübliche Web-Browser-Software mit Filtern ausgestattet ist, die Beschäftigten den Zugang z.B. zu Websites von Gewerkschaften versperren können.

Die Arbeitgeber sind ihrerseits besorgt, dass die Beschäftigten E-Mail und Internet 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 anerkan-

nten 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 ArbeitnehmerInnen (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 können die elektronischen Aufzeichnungen, die sich bei der Kontrolle ergeben, nur mit dem Einverständnis und unter der Mitwirkung der Arbeitnehmervertreter ausgewertet werden.

Dieser Kodex ist ein Schritt nach vorn auf dem Weg zur Gewährleistung grundlegender Rechte der Beschäftigten am Arbeitsplatz in der Informationsgesellschaft von heute und morgen.

Ein UNI Verhaltenskodex

1. Kommunikation mit den Gewerkschaften

Der Betriebsrat, die Gewerkschaft und ihre Vertreter sind berechtigt, die elektronischen Einrichtungen 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 elektronischen Einrichtungen des Unternehmens zu benutzen.

Der Kodex dehnt die Bestimmungen über die Einrichtungen, die den Arbeitnehmern zur Verfügung stehen, die in dem Übereinkommen und den Empfehlungen der IAO von 1971 enthalten sind, auf das Zeitalter der Elektronik aus.

Er stellt fest, dass am elektronischen Arbeitsplatz die traditionellen Methoden der Kommunikation zwischen den Gewerkschaften und Betriebsräten und den Mitgliedern den neuen Gegebenheiten angepasst werden müssen. Die Arbeitnehmervertreter der verschiedenen Niederlassungen eines multinationalen Unternehmens müssen z.B. die Möglichkeit zur Zusammenarbeit und zur Koordinierung ihrer Tätigkeiten über die Landesgrenzen hinweg haben.

Im Lauf der Entwicklung der Informationsgesellschaft verrichten immer mehr ArbeitnehmerInnen heimbasierte Telearbeit, Telearbeit in Telecentern oder ortsunabhängige, mobile Telearbeit.

2. Nicht geschäftliche Kommunikation

Die ArbeitnehmerInnen haben die Möglichkeit, elektronische Einrichtungen 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 Kommunikation wird nur dann überwacht und kontrolliert werden, wenn dies durch einen Kollektivvertrag genehmigt ist, 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. Der Zugang zu den Überwachungs- und Kontroll-Aufzeichnungen, die sich auf einen einzel-

nen Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin beziehen, ist nur in Anwesenheit eines Gewerkschaftsvertreters oder eines von den Beschäftigten ausgewählten Vertreters möglich.

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 der Experten auf dem Gebiet der Privatsphäre der ArbeitnehmerInnen angenommen wurde, hat beratenden Charakter.

Der Europarat nahm 1989 eine Empfehlung an, 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.

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.

4. Bedingungen für die Benutzung elektronischer Einrichtungen

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 elektronischen Einrichtungen im Unternehmen dürfen nicht als Mittel zur sexuellen Belästigung anderer Mitglieder oder MitarbeiterInnen eingesetzt werden, und auch nicht zur Verbreitung beleidigender Kommentare über Geschlecht, Alter, Sexualität, ethnische Zugehörigkeit, Behinderung oder Aussehen einzelner Personen benutzt werden. (auch nicht wissentlich zum Besuch von Websites, die Pornographie, Rassismus oder Intoleranz propagieren).
- Der Arbeitgeber kann die Einfügung einer Haftungsausschlussklausel verlangen, wenn die Beschäftigten intern und extern kommunizieren, die besagt, dass die zum Ausdruck gebrachte Meinung ausschliesslich derjenigen des Autors und nicht derjenigen des Unternehmens entspricht.