

Das Privatleben hält Einzug im Büro

KOMMUNIKATION Die Grenze zwischen Privatem und Beruf lässt sich für viele immer schwieriger ziehen. Wie viel Privates im Job erlaubt ist, bestimmen die Unternehmen.

MARTINA GYGER
wirtschaft@luzernerzeitung.ch

Im Büro rasch einen Arzttermin ausmachen, die Ferien online buchen oder mit Freunden über Facebook Nachrichten austauschen? Dort, wo die Hilfsmittel allzeit zur Hand sind, liegt die Versuchung nahe, sie auch für private Zwecke zu nutzen. Das ist in Schweizer Unternehmen gang und gäbe, für Arbeitgeber aber eine grosse Herausforderung – und Kostenfrage: Nicht nur die privaten Telefonkosten schlagen zu Buche, sondern vor allem auch die verlorene Arbeitszeit.

Zudem sind Pannen wegen eingeschleppter Computerviren nicht selten, denn mit ausgedehnten privaten Internet-Streifzügen gehen erhöhte Risiken für die IT-Sicherheit einher. Aus all diesen Gründen wirft es kein gutes Licht auf den Mitarbeitenden, sieht der Chef ihn im Internet surfen: Das könnte auch das Ende der Karriereleiter bedeuten. Doch das Argument, dass auch zu

Hause Jobmails bearbeitet werden, zieht nicht: Die Verantwortung für die Freizeit obliegt dem Mitarbeitenden, in der Arbeitszeit hat der Chef das Sagen.

Networking ist erlaubt

Viele grosse Firmen, Banken und Versicherungen sperren den Zugang zur Facebook-Webseite. Werner Raschle, Leiter Region Zentralschweiz der Credit Suisse, bestätigt: «Geschäftstätigkeit und Sicherheit der Bank haben höchste Priorität. Daher ist der Zugang zu rein privaten Kommunikationsmitteln am Arbeitsplatz eingeschränkt.» Alles zu sperren, scheint jedoch auch im Bankbetrieb nicht sinnvoll. So sollen bei der UBS Mitarbeiter im berufsbezogenen Networking unterstützt werden, sagt UBS-Mediensprecher Andreas Kern: «Deshalb können die professionellen Networking-Plattformen Xing und LinkedIn genutzt werden, nicht aber Seiten wie Facebook, mySpace oder StudiVZ, die rein privater Nutzung dienen.»

Dabei wird die private Nutzung von E-Mail, Telefon und Internet je nach Unternehmen unterschiedlich streng geregelt. Die Mehrheit erlaubt privates Surfen und Mailen innerhalb bestimmter Grenzen. So auch die UBS: «Privates Surfen und Mailen ist erlaubt, wenn der zeitliche Aufwand vernachlässigbar ist und die berufliche Leistung nicht beeinträchtigt wird», sagt Kern. Zum Schutze der Mitarbeiter werden beispielsweise Internetseiten mit «unethi-

schem, unmoralischem oder verleumderischem Inhalt» blockiert. Auch E-Mail-Portale und Auktionsplattformen sind mitunter aus Sicherheitsgründen gesperrt.

Kein Recht auf private Nutzung

Letztlich entscheidet der Arbeitgeber, wer zu welchem Zweck und in welchem Umfang den Computer nutzen darf. Damit jeder Bescheid weiss, werden

«Wir haben das Vertrauen in unsere Mitarbeitenden.»

CLAUDIA HÄFLIGER,
SPRECHERIN FREY + CIE
HOLDING

bestenfalls schriftliche Nutzungsreglements erstellt. Hierin sollte festgelegt sein, ob die private Benutzung von Internet und Mail zugelassen, eingeschränkt oder ganz verboten wird.

Dabei hat auch der Mitarbeitende ein verbrieftes Recht auf den Schutz der Privatsphäre, weshalb eine permanente Kontrolle durch den Arbeitgeber verboten ist. Doch anonyme und bei Verdacht personenbezogene Stichproben sind erlaubt. Und wer letztlich erwisch wird, muss gegebenenfalls mit Sanktio-

nen bis hin zur Kündigung rechnen.

Ein Reglement, das die Nutzung von Kommunikationsmitteln für private Zwecke am Arbeitsplatz regelt, hat auch die Migros Luzern: «Grundsätzlich ist am Arbeitsplatz und während der Arbeitszeit der private Einsatz von E-Mail, Internet, Handy und Telefon auf ein Minimum zu beschränken. Der Zugang zu sozialen Netzwerken ist an den Arbeitsplätzen mit Computern nicht möglich. Private Telefonate sollten in der Pause erledigt werden», erklärt Mediensprecher Claudius Bachmann.

Firmen setzen auf Vertrauen

Nicht immer geht es jedoch um das Arbeiten am festen Schreibtisch. Erwin Waltisberg, Regionaldirektor Zentralschweiz der Securitas, sagt: «90 Prozent unserer Mitarbeiter arbeiten nicht intern am Computer; sie sind sehr autonom und haben keine fixen Arbeitsplätze. Die Nutzungsmöglichkeiten der sozialen Netzwerke sind sehr eingeschränkt, eine Kontrolle nahezu unmöglich. Unser Arbeitsverhältnisreglement macht die Mitarbeiter darauf aufmerksam, dass es strikt untersagt ist, Arbeitsplätze oder Hilfsmittel von Kunden, wo Dienste ausgeführt werden, zu nutzen.»

Bei der Frey+Cie Holding in Luzern, einem Zusammenschluss von 16 Unternehmen in der Elektro-Gebäudetechnik, hat nur ein Teil der Firmen explizite Reglemente. Unternehmenssprecherin

Claudia Häfliger: «Wir haben das Vertrauen in unsere Mitarbeitenden, dass sie selbst einschätzen können, wie viel privates Telefonieren, Surfen im Internet und E-Mails im Rahmen liegt. Was wir aber aus Sicherheitsgründen sperren, ist der Zugang zu Social Media wie Facebook. Ebenfalls wissen die Mitarbeiter, dass Surfen auf «dubiosen» Seiten nicht erlaubt ist. Tauchen Verdachts- oder Misstrauensfälle auf, werden diese einzeln besprochen, behandelt und gelöst.»

Effizienter organisieren

Doch was, wenn relativ freie Hand gelassen wird und etwas wirklich dringlich zu organisieren ist? Schliesslich könnte dafür die Mittagspause ausfallen oder man nimmt Überstunden in Kauf. Auch hier ist jedoch das Gespräch mit dem Chef und klare Trennung immer der bessere Weg, denn wer sich beispielsweise gesellschaftlich engagiert, erhält nicht selten Unterstützung. Raschle von der Credit Suisse sagt: Die Bank biete seit Jahren flexible Arbeitszeitmodelle, damit sich private, familiäre und gesellschaftliche Verantwortungen mit der Karriere vereinbaren liessen. «Wir unterstützen zum Beispiel politische Aktivitäten unserer Mitarbeitenden und sind dabei in Bezug auf Arbeitszeiten flexibel.» Denn klappt die Koordination zwischen Beruf und Privatleben, hat das positive Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit, weiss Migros-Sprecher Bachmann. Migros Luzern sei Trägerin des Labels der Gesundheitsförderung Schweiz «Friendly Work Space», weil stark auf diese Flexibilität Wert gelegt werde. Und man werde mit konstant hoher Zufriedenheit in Mitarbeiterumfragen belohnt, so Bachmann.

In jedem Fall ist klar, dass niemand auf allen Hochzeiten gleichzeitig tanzen kann. Wer demnach seine Arbeitszeit strikt einteilt, kann somit sicher nicht nur das Arbeitspensum besser bewältigen, sondern auch in Pausen effizienter das Privatleben organisieren.



Soziale Netzwerke, private Telefonate und E-Mails: Oft sind Beruf und Privates kaum noch zu trennen.

Getty/John Lund



Daniel Huber,
Fachstelle UND
Familien- und
Erwerbstätigkeit

Vertrauen ist besser als Kontrolle

Ob und wie viel Privates im Geschäft erledigt werden darf, bedarf klarer Regeln. Deren Einhaltung sollte Vertrauenssache sein, sagt Daniel Huber, Geschäftsführer der Fachstelle UND Familien- und Erwerbstätigkeit für Männer und Frauen.

Private und berufliche Nutzung von Internet und Social Media lassen sich immer schlechter trennen. Wie sollten

Unternehmen und Arbeitnehmende damit umgehen?

Huber: Mit der zunehmenden Mobilität wird auch die Nutzung der modernen mobilen Kommunikationsmittel immer verbreiteter und notwendiger. Viele Arbeitnehmende können oder müssen Telefongespräche, E-Mails, Internetabfragen von unterwegs tätigen und die Pendelzeit hierfür nutzen. Wenn Arbeitgebende die Medien hierzu an die Hand geben, ist es eine Sache des Vertrauens, dass ihre Mitarbeitenden diese auch verantwortungsvoll nutzen.

Wie sieht es ausserhalb des Büros aus?

Huber: Es sollte unternehmensinterne Regeln für die Erreichbarkeit nach Büroschluss geben, damit Angestellte eine klare Trennung zwischen Geschäftlichem und Privatem vollziehen können. Ferien und Feierabend sind zum Erholen da. In beiden Fällen ist ein hohes Mass an Selbstdisziplin gefragt.

Wie kann eine Trennlinie gezogen werden?

Huber: Die Betriebe sollten klare Vorgaben machen, die Grenzen zwischen beruflicher und privater Nutzung definieren. Viele Betriebe lassen dies offen. Eine klare Abgrenzung dient dem Schutz für beide Seiten und gewährleistet, dass man produktiv und motiviert arbeitet. Beim Social Networking dürfte dies am schwierigsten sein.

NACHGEFRAGT

Was, wenn Arbeitnehmende Privates nicht ganz aussen vor lassen können?

Huber: Wenn ein Arbeitnehmer private Verpflichtungen hat, denen er zu einem gewissen Grad vom Geschäft aus nachgehen muss, so muss das mit dem Betrieb individuell vereinbart werden, etwa über flexible Arbeitszeiten. Flexible Arbeitszeitmodelle oder Telearbeit

sind jedoch nicht für alle Arten von Tätigkeiten geeignet. Ebenso sind die Zugriffsmöglichkeiten auf die sozialen Medien sehr unterschiedlich und zum Teil eingeschränkt. Beispielsweise hat man auf dem Bau kaum Internetzugang, allenfalls ein Handy. Verkaufs- und Beratungstätigkeiten verlangen persönliche Kontakte und weniger Computerarbeit. Die Nutzungs- und damit auch Missbrauchsmöglichkeiten von betrieblichen Ressourcen für private Zwecke sind also sehr unterschiedlich. Wichtig ist generell, dass Unternehmen eine Vertrauenskultur statt einer Kontrollkultur pflegen.

MARTINA GYGER
wirtschaft@luzernerzeitung.ch

HINWEIS

► * Daniel Huber ist Geschäftsführer der Fachstelle UND Familien- und Erwerbstätigkeit für Männer und Frauen, einem Kompetenzzentrum für die Umsetzung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit. ◀

Weitere Hilfen

Hier gibt es Ratschläge und Informationen im Internet:

- Leitfaden für die Internet- und E-Mail-Überwachung am Arbeitsplatz des eidgenössischen Datenschutzbeauftragten und weitere Merkblätter: www.edsb.ch
- IT-Risiken vermeiden am Arbeitsplatz (unter Exportieren, Exportrisiken und Risk-Management): www.osec.ch
- Rechte der Angestellten (unter Arbeit & Recht, Rechtsbeiträge): www.angestellte.ch

Das gilt es zu beachten

RECHT red. Existiert ein Nutzungsreglement, ist es auch erlaubt zu definieren, wie die Einhaltung der Nutzungsvorschriften gelegentlich überprüft wird. Der Mitarbeiter muss darüber auf alle Fälle informiert werden. Auf Basis eines solchen Überwachungsreglements sind anonyme Internet- und Telefonkontrollen zulässig. Ergibt sich ein Verdacht oder nachweislicher Missbrauch, sind personenbezogene Stichproben gestattet. Und wer sich schuldig macht, dem droht nicht nur der erhobene Zeigefinger. Möglich sind laut Dana Martelli, Rechtskonsultantin von «Angestellte Schweiz», arbeitsrechtliche Sanktionen wie Abmahnung, Sperrung des Internetzugriffs, Schadenersatzforderung, Lohnkürzung, Versetzung bis hin zur Kündigung.

Wo keine konkreten Weisungen bestehen, dürfen Arbeitnehmer davon ausgehen, dass eine massvolle private Nutzung gestattet ist, sofern der Arbeitgeber nicht geschädigt wird. Anders herum haben sie jedoch auch einen rechtlichen Anspruch auf Privatsphäre. Eine ständige systematische Überwachung ist verboten.