

Zeitschrift: Comtec : Informations- und Telekommunikationstechnologie = information and telecommunication technology
Herausgeber: Swisscom
Band: 79 (2001)
Heft: 3

Artikel: Aufbau von Unternehmensrichtlinien
Autor: Inderst, Willi
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-876525>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 13.04.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

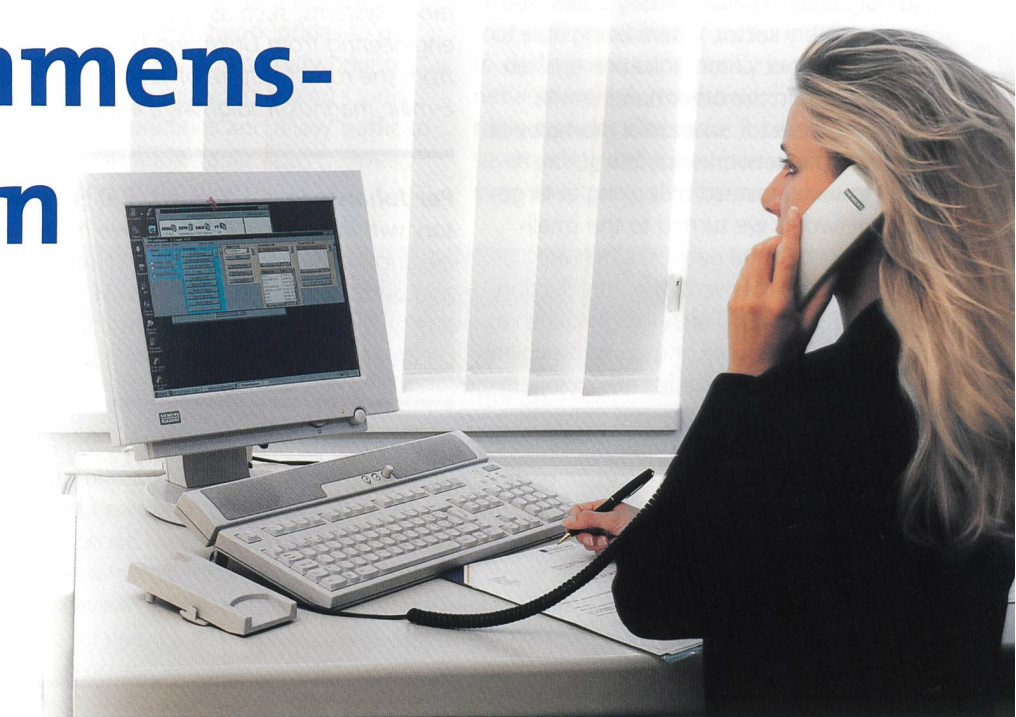
Aufbau von Unternehmensrichtlinien

Durch die Bereitstellung von Internetzugängen in Unternehmen sehen sich Arbeitgeber mit den gleichen Herausforderungen konfrontiert, wie Eltern, die ihre Kinder von ununterbrochenem Fernsehen abhalten wollen. Laut Dataquest haben weltweit fast 100 Mio. Angestellte am Arbeitsplatz Zugriff auf das Internet. In Europa sind es mehr als 30 Mio. und Schätzungen zufolge wird diese Zahl bis zum Jahr 2002 auf 73 Mio. anwachsen. Die zunehmende Internetnutzung wird von einem noch größeren Phänomen begleitet: Der Entstehung von 7,3 Mio. neuen Seiten pro Tag. Und nach den Erwartungen von Cyveillance Research werden es bis Anfang 2001 doppelt so viele sein.

Im Internet finden sich derzeit mehr als 1,5 Mia. Web Pages, von Internet-Video-Magazinen bis Online-Autohandel. Nach NEC Research ist dies seit 1988 ein Zuwachs von 88%. Die Anzahl von Sex Web Sites ist von Januar 1999 bis

WILLI INDERST

Juni 2000 von 50 000 auf fast 275 000 gestiegen. Im gleichen Zeitraum haben die Unterhaltungs-Sites von 50 000 auf fast 150 000 zugenommen. Zu einer der beliebtesten Kategorien wurde der Online-Aktienhandel: Von Oktober 1999 bis Juni 2000 ist die Zahl dieser Sites von weniger als 2000 auf fast 14 000 angewachsen. Angesichts der neuen und interessanten Inhalte, die jeden Tag im Netz er-



Hicom Xpress im Einsatz bei der Cornè Banca in Lugano.

Bild: Siemens

scheinen, ist es nicht verwunderlich, dass sich Unternehmen einem Problem gegenüber sehen, das mit uneingeschränktem Internetzugang einhergeht.

Internet für private Zwecke

Trotz der Vorteile, die ein Internetzugang am Arbeitsplatz bietet, kann man sich leicht vorstellen, welche Versuchung es ist, für private Zwecke im Internet zu surfen. Optimale Zugangsgeschwindigkeit in Kombination mit meist völliger Freiheit und oftmals geringem Verantwortungsbewusstsein können stundenlanges privates Surfen und Millionen von Kosten durch verlorene Produktivität nach sich ziehen. Laut einer IDC-Studie sind durchschnittlich 30 bis 40% aller Internetaktivitäten von Angestellten nicht arbeitsrelevant. Eine Untersuchung, die 1999 vom Secure Computing Magazine in Grossbritannien durchgeführt wurde, kam zu dem Ergebnis, dass 50% der Angestellten bei der Arbeit Zeit haben, Sites für Erwachsene aufzusuchen, 84% nach einer neuen Stelle suchen und 54% Chat Rooms aufsuchen.

Der Arbeitgeber sieht sich zudem mit dem Problem der Haftung konfrontiert. Unternehmen müssen sich vor Augen

führen, dass sie für die Handlungen ihrer Angestellten haften, auch wenn ihnen eventuelle Gesetzesverstöße nicht bekannt sind. Der einfache Zugang zu Internet-Standleitungen ebnet Arbeitnehmern den Weg zu möglichen Verstößen gegen das internationale Urheberrecht. Hierzu gehört beispielsweise der Download von Raubkopien oder illegalen Musik- und Videodateien, Spielen und anderer Software über unternehmenseigene Leitungen und Firmeneigentum. Daher stellt sich die Frage, wie Unternehmen einerseits Produktivitätsverluste und die Haftung einschränken können, gleichzeitig ihren Angestellten den Internetzugang ermöglichen können. Die Antwort liegt in einer zweckmässigen Regelung für die Internetnutzung. Vier Schritte sollten dabei beachtet werden: Die Überprüfung der Unternehmenskultur, die Definierung allgemein gültiger Regeln sowie deren Einführung, Aktualisierung und Durchsetzung.

Erster Schritt: Überprüfung der Unternehmenskultur

Arbeitgeber müssen verstehen, dass Regeln für die Internetnutzung nur dann sinnvoll sind, wenn sie mit der Unterneh-

menskultur übereinstimmen, die in einem weiten Spektrum zum Ausdruck kommen kann. So sind bei extrem strikten Firmen beispielsweise private Telefonate verboten, während sich liberale Unternehmen durch legere Kleidung und Haustiere am Arbeitsplatz auszeichnen. Um eine durchsetzbare Internetregelung aufzustellen, die für Arbeitgeber und Arbeitnehmer akzeptabel ist, sollten die diversen Nuancen im Unternehmen Beachtung finden.

Ein Beispiel aus der Praxis: Reed Business Information (RBI), eine internationale Verlagsgruppe, sah sich mit privater Internetnutzung konfrontiert. RBI suchte nach einer Lösung, die es den Angestellten – darunter viele Redaktoren – ermöglicht, Information aus dem Web zu ziehen, unpassende Inhalte davon allerdings auszunehmen. Als Verlagsgruppe war es RBI wichtig, Internetregeln aufzustellen, die geeignete Anwenderregeln festlegen und dabei flexibel genug sind, arbeitsbezogene Recherchen zuzulassen. Das Ergebnis ist eine auf die Unternehmenskultur abgestimmte Internetregelung, die nicht strikte Regeln und Einschränkungen vorgibt, sondern vielmehr Richtlinien, die für bestimmte Angestelltengruppen gelten.

Zweiter Schritt: Definierung der Regeln

Es gibt keine Patentreue zur Definierung der perfekten Richtlinien, aber nach einem Blick auf die Unternehmenskultur sollten die geschriebenen Regeln folgende Basisanforderungen erfüllen: Ein Warnhinweis, der auf mögliche Gefahren seitens des Internets aufmerksam macht und Unternehmen vor der Verantwortung für geladenes oder abgespeichertes Material schützt. Eingeführt werden sollte zudem eine Übersicht der Netzwerkbeschränkungen, die den Gebrauch der Netzwerkressourcen beschreibt, wie zum Beispiel keine private Nutzung von Applikationen und anderen Tools, kein illegales Kopieren von Daten und die Einhaltung von Unternehmensgeheimnissen. Auch sollten Unternehmen mit ihren Mitarbeitern Vereinbarungen treffen, nach denen Computer-Ressourcen weder zu verschwenden noch zu beschädigen sind. Dazu gehören Einzelheiten über den Internetzugriff via Firewalls, um Viren und Angriffe seitens Hacker vorzubeugen, genauso wie der Hinweis auf übermäßige Internetnutzung durch das Herunterladen grosser persönlicher Da-

teien, das Versenden von Massen-Mailings oder die Kommunikation in Chat-Räumen. Bekanntgemacht werden sollte allerdings auch eine Erklärung, dass es dem Unternehmen erlaubt ist, die Internetnutzung zu überwachen und zu kontrollieren, sowie Web Sites mit unangemessenem Inhalt zu blocken.

Unternehmen, die sich für den Einsatz von Filtering oder Blocking Software zur Regulierung des Internetzugangs entscheiden, sollten eine Employee Internet Management (EIM) Software wählen, die bestimmte Einschränkungen zulässt. So sollte sie Abstufungen wie «gelegentlich», «zeitlich eingeschränkt», «eingeschränkt» oder «uneingeschränkt» für die persönliche Nutzung zur Verfügung stellen. Voraussetzung dafür ist, dass die Nutzung nicht in Widerspruch mit der Arbeit oder der Netzperformance gerät und keine Regeln der Vereinbarungen oder des Unternehmens gebrochen werden. Am besten ist es, eine Softwarelösung einzusetzen, die dem Unternehmen und damit auch den Mitarbeitern die grösstmögliche Auswahl an Einschränkungen zur Verfügung stellt.

Dritter Schritt: Schulung der Angestellten

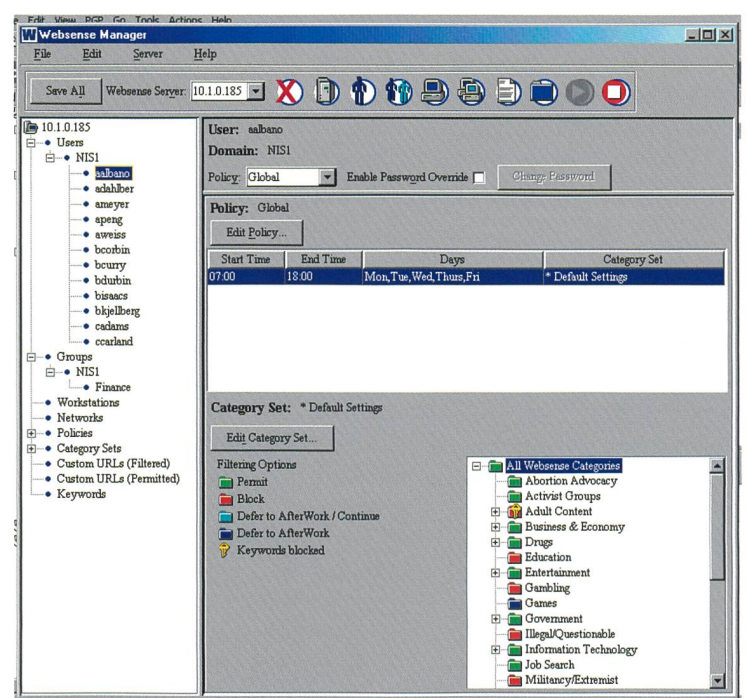
Eine bestehende Regelung über den vertretbaren Internetgebrauch ist nutzlos, wenn die Angestellten sie nicht kennen und nicht einhalten. Die Richtlinien sollten im Arbeitsvertrag festgehalten oder im Rahmen einer Schulung unterzeichnet

werden. Angestellte akzeptieren, schätzen und folgen vorgegebenen Internetrichtlinien eher, wenn sie über die Bedingungen und Erwartungen genau informiert sind. Dabei sollte allerdings auch nicht vergessen werden, die Richtlinien an neue Technologien und Web-Inhalte anzupassen und die Mitarbeiter über diese Änderungen zu informieren. So verbreiteten sich beispielsweise über das Internet neue Technologien wie MP3-Musikdateien, Napster und Video Downloads. Diese relativ neuen Verfahren können durch technisch weniger versierte Anwender zu Bandbreitenproblemen führen. Um diese zu verhindern und einen reibungslosen Ablauf des Netzwerks zu gewährleisten, müssen auch die Angestellten über die modifizierten Regeln auf dem Laufenden sein.

Der letzte Schritt: Einhaltung der Regeln

Der Missbrauch des Internets am Arbeitsplatz sollte nicht zu einer Kündigung führen. Wurden die Internetrichtlinien einmal definiert und eingeführt, müssen Unternehmen beginnen, die Internetnutzung zu überwachen und auf die Einhaltung der Regeln zu achten. Die richtige EIM-Lösung kann Arbeitgebern dabei helfen, den Internetgebrauch effektiv zu verwalten und Disziplinarmaßnahmen vorzubeugen. Installiert man beispielsweise Websense Enterprise auf einem Unternehmens-Server, können als unpassend definierte Web Sites geblockt wer-

Screenshot
Websense Manager.





Mit «Enterprise 4.2» können Unternehmen einfach und bequem den Internetzugang ihrer Angestellten kontrollieren und verwalten. Bild: Websense

den, während der Zugriff auf nützliche bestehen bleibt. Das Programm bietet eine detaillierte Rubrikeneinteilung, damit Unternehmen den Zugang zu bestimmten Kategorien wie Pornografie, Rassismus, Aktienhandel und Spiele sperren können. Ebenso haben Führungskräfte die Möglichkeit, Sites für bestimmte Anwender oder Gruppen zu blocken. So lässt sich beispielsweise der Zugriff auf Stellenangebote vom Revisionsbüro Ernst und Young für die unternehmenseigene Buchhaltung sperren. Zusätzlich bietet die Software dynamische Updates von Kategorien im Fall aktueller Medienereignisse wie die neueste Staffel von Big Brother, Formel 1 oder Olympische Spiele. Diese Updates werden täglich via Web übermittelt. Da Arbeitgeber häufig nicht sicher wissen, welche Web Sites ihre Angestellten aufrufen, sollte die EIM-Lösung mit einem integrierten Reporting Tool arbeiten, das die am häufigsten genutzten Kategorien aufzeigt. Ausgestattet mit Daten, die über Wochen aufgezeichnet und gespeichert wurden, lässt sich letztend-

lich feststellen, welche Sites gefiltert werden sollten.

Das Management von Canon Information Systems wurde 1999 durch verschiedene Trends am Arbeitsplatz alarmiert: Nach einer Untersuchung von Vault.com erklärten 54% der Angestellten, sie hätten schon einmal einen Kollegen während der Arbeitszeit beim privaten Surfen beobachtet. Canon wollte aktiv werden, bevor daraus ein ernsthaftes Problem wurde und entschied sich für den Einsatz von EIM Software.

«Die meisten Firmen haben deutliche Regeln für die private Nutzung des Telefons und anderen Firmeneigentums», meinte dazu James Underwood, Senior Network Systems Analyst and Project Lead für Canon Information Systems. «Warum sollen wir dann nicht auch Regeln für die Internetnutzung einführen und diese durchsetzen, um Missbrauch zu verhindern, bevor er auftritt?»

Während das Internet Handel, Forschung und Kommunikation verändert, sorgt es

in Unternehmen gleichzeitig für Probleme bei der Zugangsberechtigung. Arbeitgeber, die einst die Herausforderung angenommen haben, die Möglichkeiten des Internets für Angestellte schnell nutzbar zu machen, kämpfen jetzt mit Problemen wie Produktivität, Bandbreitenmanagement und Haftung. Praktikable Internetrichtlinien für die private Nutzung des Internets am Arbeitsplatz, welche die oben beschriebenen Schritte einhalten, geben Unternehmen die Möglichkeit, eine für alle Seiten zufrieden stellende Lösung zu realisieren. [2]

Willi Inderst, Regional Manager Central Europe, Websense, München,
Tel. +49 (0)89-36101911,
Fax +49 (0)89-59047200,
Homepage: www.websense.com

Summary

Internet: Need for Corporate Guidelines

Now that companies have Internet access, employers face the same challenge as parents whose children spend too much time in front of the television. According to Dataquest, close to 100 million employees worldwide now have access to the Internet in the workplace. In Europe the numbers already exceed 30 million and are projected to grow to over 73 million by the year 2002. An even bigger phenomenon than increased Internet use is the creation of 7,3 million new webpages daily. Cyveillance Research expects this figure to double by the beginning of 2001.

Nokia demonstriert Roaming-Technik für Voice over IP

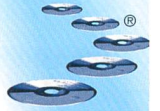
Der finnische Mobiltelefonigigant Nokia demonstrierte in Madrid erstmals ein mobiles Multimedia-Netzwerk auf der Basis des Internet Protocols Version 6 (IPv6). Das Protokoll unterscheidet sich von dem jetzt gebräuchlichen IPv4, indem es unterschiedlichen Übertragungs-

arten verschiedene Qualitätsstufen zuweisen kann. Gleichzeitig soll das Protokoll den Wechsel zwischen den einzelnen Sendestationen bei Voice over IP für Mobiltelefone besser bewältigen. Durch den Umstieg auf den IPv6-Standard können in Zukunft Internetadressen 128 bits umfassen. Damit kann jedem internetfähigen Gerät weltweit eine eigene Adresse

zugewiesen werden. Zusätzlich unterstützt der Standard Plug-and-Play-Installationen von mobilen Internetgeräten. Der Testbetrieb soll auch die Kompatibilität zwischen IPv4 und IPv6 sicherstellen.

Homepage:
www.press.nokia.com/PR/200101/806305_5.html

All technologies in One



Eurebis®
CD & DVD-Technologie

Eurebis AG, Laubisrütistrasse 24,
8712 Stäfa, Tel. 01/ 928 30 00,
Fax 01/928 30 01, info@eurebis.ch



NSM
STORAGE
A PSI COMPANY

NSM-STORAGE
Neuer Standard für Ihre
Datenarchivierung von
65 MB bis 3 TB.

**Für Windows, Mac
und Unix.**

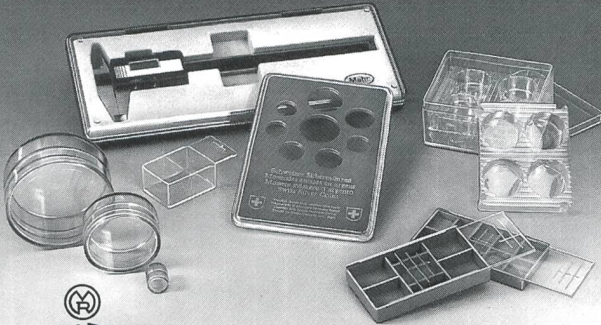
- Für CD-Rom und DVD-Rom.
- CD-R und DVD-R.
- DVD-RAM
mit Windows NT Jukebox
Management.

ONE STOP SHOP®

Preisgünstige Kunststoff-Verpackungen

Standardartikel und Sonderanfertigungen

1028/118-10-95



RENFER

CH-2543 Lengnau, Tel. 032 / 6521 444



Swisscom-Mitarbeiterabbatt
5%

*Wir kennen,
was wir vermitteln!*

Sema Sprachreisen
Karstgässchen 4
8201 Schaffhausen

Tel. 052 625 68 25, Fax. 052 624 06 32
www.sem Sprachreisen.ch

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> USA/ Kanada | <input type="checkbox"/> England/ Irland |
| <input type="checkbox"/> Australien/ Neuseeland | <input type="checkbox"/> Frankr./ Italien/ Costa Rica |

Name: _____

Strasse: _____

Plz/Ort: _____

Tel. _____

comtec

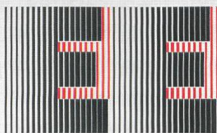
**Achtung
Sonnenbrille
nicht vergessen!**



Der **LP770** von **InFocus**

Entfliehen Sie dem grauen Winteralltag, setzen Sie die Sonnenbrille auf und geniessen Sie die Präsentation des leichtgewichtigen LP770 mit seinen blendend hellen 2000 ANSI-Lumen.

- ✓ echte XGA-Auflösung (1024 x 768)
- ✓ leichte 5.9 kg
- ✓ einstecken und projizieren (plug and project)
- ✓ Bild in Bild Funktionen und digitales Zoom
- ✓ Elektrisches Zoom und Fokussierung
- ✓ 2 Daten- und 2 Videoeingang
- ✓ gemeinsam nutzen dank Integration ins Netzwerk



EICHMANN ELECTRONIC AG
COMPUTER GROSSBILD PROJEKTION
CH-8608 Bubikon
Tel. 055 / 243 22 66 Fax 055 / 243 32 81
Email: info@eichmann.ch www.eichmann.ch

Anritsu



Digital Transmission Test Solutions



Die Telekommunikation ist einer der dynamischsten und expandierendsten Industrie-sektoren in der ganzen Welt. Die Stärke von ANRITSU in den drahtlosen und drahtgebundenen Technologien breitet sich in alle Gebiete der Kommunikation aus. Die Informationstechnologie und die Telekommunikation profitieren von der Fokussierung und dem Know-how bei ANRITSU. Ob Sie in Fiberoptik, Datenkommunikation, HF oder Mikrowellen, SDH, ATM und digitaler Informationsübertragung oder in der Mobilien Kommunikation tätig sind – das umfassende Angebot von präzisen Messinstrumenten bietet Lösungen von der Entwicklung über die Produktion bis zur Installation und Wartung.



www.gigacomp.ch
info@gigacomp.ch
call 0800 868 111

Kontaktadresse in der
Schweiz und in Liechtenstein:
GIGACOMP AG
Gewerbezone Lätti
CH-3053 Münchenbuchsee
Tel. 031 868 44 55
Fax 031 868 44 50

GIGACOMP AG

local solutions from
a global company