

Recht

Von dpa
14.12.2005 09:01



Private Internet- & Mail-Nutzung am Arbeitsplatz genau abwägen

Um arbeitsrechtliche Konsequenzen zu vermeiden, sollten Berufstätige die Privatnutzung von Internet und Mails am Arbeitsplatz genau abwägen. Zu privaten Zwecken sollten sie nur dann online gehen oder Mails verschicken und empfangen, wenn das vom Arbeitgeber ausdrücklich gestattet ist, rät **Michael Kliemt**, auf Internetfragen spezialisierter Fachanwalt für Arbeitsrecht in Düsseldorf.

Außerdem sollten sie bedenken, dass ihre Aktivitäten jederzeit nachgeprüft werden können und sich daher mit ihrem Surf- und Mailverhalten vorsichtshalber etwas zurücknehmen.

Laut **Kliemt** ist die derzeitige Rechtslage, was Kontrollen des Internet- und Mail-Verhaltens durch Arbeitgeber angeht, "sehr unerquicklich". Es sei beispielsweise nicht geklärt, was Arbeitgeber alles kontrollieren dürfen. Andererseits gebe es keine Grenze, wie weit ein Arbeitnehmer bei der privaten Internet- und Mail-Nutzung gehen darf und was letztlich ein klarer Kündigungsgrund wäre. "Dazu existieren kaum höchstrichterliche Entscheidungen", sagt **Kliemt**.

Die Forderung nach einem Arbeitnehmer-Datenschutzgesetz, wie zuletzt vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) in Berlin aufgegriffen, sei zwar nicht neu. Allerdings hätten alle Bestrebungen bislang zu nichts geführt.

Der DGB hatte am Dienstag erneut gesetzliche Regelungen zum Arbeitnehmerdatenschutz gefordert. Auch ohne spezielle Software könnten Arbeitgeber heute die Tätigkeiten am PC mit Kommunikation, Mail-Verkehr und die Nutzung des Internets abbilden, sagte die stellvertretende DGB-Vorsitzende Ursula Engelen-Kefer auf einer Fachtagung. Damit sei die Gefahr verbunden, dass das allgemeine Persönlichkeitsrecht von Arbeitnehmern verletzt wird.

Keinen Anlass für Kündigungen bieten

Der DGB forderte, dass die Erhebung von Daten über das Nutzerverhalten grundsätzlich untersagt werden müsse. Dabei spiele es keine Rolle, ob damit ein Arbeitgeber versuche, die Arbeitsleistung von Beschäftigten zu kontrollieren oder ihren privaten Umgang mit den modernen Kommunikationsmitteln zu erfassen. Ausnahmen sollten "nur zulässig sein, wenn konkrete Anhaltspunkte für strafbare Handlungen oder schwere Verstöße gegen die

arbeitsvertraglichen Pflichten vorliegen", sagte Engelen-Kefer.

Unabhängig davon, ob und in welcher Form ein solches Gesetz verabschiedet wird, hält es Arbeitsrechtsexperte **Michael Kliemt** für sinnvoll, dass Arbeitnehmer bei privater Internet- und Mail-Nutzung keinen Anlass für Kündigungen bieten. "Da schicken sich Mitarbeiter einander Mails und beschimpfen darin ihren Chef - so dämlich kann man gar nicht sein", erzählt der Anwalt aus seiner Erfahrung.

Außerdem dürfe die private Nutzung - auch wenn sie der Arbeitgeber erlaubt hat - nicht zur Beeinträchtigung der Arbeit führen. "Das gilt sonst als Arbeitszeitbetrug", sagt **Kliemt**. Für Arbeitgeber gelte das als Kündigungsgrund, schließlich sei es im Grunde nichts anderes, als wenn ein Mitarbeiter in die Mittagspause geht, ohne auszustempeln.

Beim Surfen im Internet sei zudem zu beachten, dass sich Arbeitnehmer nur auf "erlaubten" Seiten bewegen. Wer beispielsweise meint, er müsse sich im Internet unbedingt Porno-Seiten anschauen, sollte das vorsichtshalber vom Rechner zu Hause aus machen.