

# Verbot privater Internet-Nutzung = Eigentor!

In vielen Betrieben und Behörden ist nicht nur die private, sondern die Internet- und E-Mail-Nutzung insgesamt immer noch unregelt. Und wenn sie geregelt ist, dann sind Betriebs- und Personalräte oft vorschnell dabei, wenn es darum geht, eine private Nutzung auszuschließen. Hier nun gewichtige Argumente gegen diese Praxis.

IMMER MEHR FIRMEN richten eigene Intranets (Unternehmens-Netzwerke) ein. Die zusätzliche Verknüpfung mit dem weltweiten Internet eröffnet damit perspektivisch für jeden vernetzten Computer-Arbeitsplatz eine umfassende Nutzung moderner Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten.

E-Mail-Kommunikation, Informationsbeschaffung und Recherche im Internet bis hin zur Einrichtung einer eigenen Website sind in größeren Betrieben

**Website = Bezeichnung für ein in sich abgeschlossenes Informationsangebot (z. B. einer Firma), das wiederum aus mehreren Einzel-Seiten bestehen kann (z. B. die »Homepage« als Eingangsseite einer Website).**

längst Standard und setzen sich auch in kleineren Betrieben durch. Durch die Verlagerung von Dienstleistungen ins Intranet und Internet entwickeln sich E-Business und E-Commerce (= Handel und

Abschluss von Geschäften über Internet/World Wide Web).

In vielen Chefetagen geht dabei die Furcht um, durch großzügige Nutzungsregeln für die neuen Informations- und Kommunikationsdienste werde eine Kostenlawine auf die Unternehmen zukommen. Und rechtlich mehr schlecht wie recht beratene Unternehmen unter-

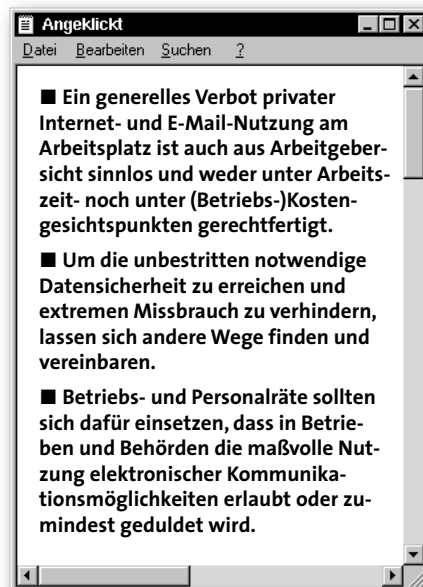
binden jede private Nutzung, weil sonst angeblich die notwendige Kontrolle und Sicherheit der Einrichtungen rechtlich erschwert oder gar verunmöglicht würde. Beschworen wird auch die mit privater Internet-Nutzung verbundene, »ungeheure« Vergeudung von Arbeitszeit. Und schließlich muss zur Begründung eines Verbots noch der gelegentlich vorkommende Missbrauch betrieblicher Einrichtungen für bedenkliche oder gar kriminelle Handlungen herhalten.

Aber: Fahren Unternehmen tatsächlich mit streng einschränkenden Rege-

lungen besser? Sind die rechtlichen Bedenken gegen liberale Regelungen tragfähig? Diesen Fragen soll hier nachgegangen werden. Die erste Feststellung dazu:

## **Vielfach ist die private Nutzung erlaubt!**

Nach einer Umfrage der Zeitschrift »Capital« vom September 2001 unter 250 großen Firmen ist die private Nutzung des Internet am Arbeitsplatz in nahezu jeder zweiten Firma erlaubt oder geduldet (drei von fünf Firmen wollten allerdings nicht genannt werden oder antworteten nicht). Die private Nutzung des Internet am Arbeitsplatz ist ausdrücklich erlaubt zum Beispiel bei Ericsson, Fiat, Intel, Intershop, Lycos Europe, Otto Versand und Volkswagen. Die private Nutzung wird toleriert beispielsweise bei Adidas-Salomon, Alcatel Deutschland, American Express, AOK Bundesverband, Bausparkasse Schwäbisch-Hall, BMW, Brauerei Beck, CA Computer Associates, Cap Gemini Ernst & Young, Celanes, Coca-Cola, Compaq, Datev, Deutsche Renault, Deutsche Telekom, E-Plus Mobilfunk, Gehe, Henkel, Hochtief, Hoffmann-La Roche, Hypovereinsbank, Kraft Foods Deutschland,



Lekkerland Tobaccoland, Lexware, Melitta, Metro, MLP, Pixelpark, Quelle, RWE, SAP, T-Mobil, Thyssenkrupp und Web.de.

Verboten ist die private Nutzung hingegen bei 3M Deutschland, ABB, Allianz, Audi, Axa Colonia, B. Braun Melungen, BASF, Bayer, Bertelsmann, Boehringer Ingelheim, Brokat, Buderus, Commerzbank, Daimlerchrysler, DAK, Deutsche Lufthansa, Deutsche Post, Dresdner Bank, EADS Deutschland, Epcos, Faber-Castell, Fresenius, Gesellschaft f. Nuklear-Service, Giesecke & Devrient, Heidelberger Druck, HUK Coburg, Hutchison Telecom, Infineon, Kaufhof, Kienbaum, Linde, MAN, Merck, Motorola, Münchener Rück, Obi, Osram, Panasonic Deutschland, Philips, Preussag, Puma, Schering, Siemens, Stinnes, Talkline, Thomas Cook, TUI, Würth, Wüstenrot, Xerox und ZF Friedrichshafen.

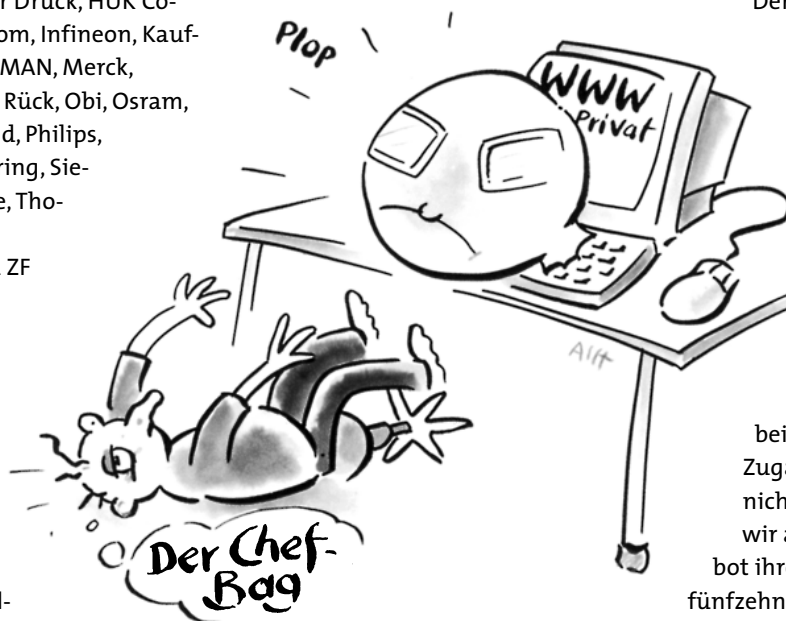
Innerhalb des öffentlichen Dienstes existieren ausgesprochen liberale Regelungen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen wie etwa der Max-Planck-Gesellschaft. So wurde zum Beispiel an der Ruhr-Universität Bochum 1995 dem Arbeitgeber in einer Dienstvereinbarung untersagt, Überwachungsprogramme zu installieren oder zu nutzen, soweit diese Einsicht in die transportierten oder gespeicherten Informationsinhalte ermöglichten.

In verschiedenen Kommunen und Sparkassen hingegen wird bei Vereinbarungen zu elektronischer Post und Internet oftmals festgeschrieben, dass der Internet-Zugang grundsätzlich nur für dienstliche Zwecke zu nutzen ist. Anders in einer norddeutschen Küstenstadt:

Dort ist Ende August 2001 vereinbart worden, die Nutzung des Internet-, Intranet- und E-Mail-Zugangs auch zur gelegentlichen privaten Nutzung zuzulassen und zwar »soweit der Betriebsablauf dadurch nicht gestört wird«. Eine ähnliche E-Mail-Geschäftsanweisung

der Stadt Mannheim erklärt ebenfalls private E-Mails unter zwei Megabyte Größe für durchaus zulässig.

Es kann also festgestellt werden, dass in der privaten Wirtschaft wie im öffentlichen Dienst völlig gegensätzliche Regelungen zu finden sind, die sich auch alle – so scheint es – ohne sichtbaren Misserfolg praktizieren lassen. Die unterschiedlichen Regelungen sind also offensichtlich eher ein Spiegelbild des jeweiligen



Betriebsklimas und keine objektiv unabweisbaren Regelungen ...

**Das Kostenargument ist nicht stichhaltig!**

Moderne Informations- und Kommunikationstechnik (IuK-Technik) soll die Produktivität erhöhen. Durch die Medien geistern hingegen vorrangig Horrorzahlen darüber, welche immensen Kosten oder Verluste an Arbeitszeit die missbräuchliche Nutzung dienstlicher Einrichtungen verursache. Nach einer Umfrage des Wirtschaftsmagazins »BIZZ« unter 1300 Beschäftigten greift beispielsweise jeder vierte Beschäftigte mit Internet-Anschluss wöchentlich im Durchschnitt 5,8-mal auf das World Wide Web zu, für jeweils im Schnitt 11,4 Minuten – und das allein, um das Börsengeschehen zu verfolgen!

Der private Aktienhandel während der Arbeitszeit – so rechnete das Magazin vor – kostete somit rund 5 Milliarden Euro. Gar über 50 Milliarden Euro Verluste durch private Internet-Nutzung am Arbeitsplatz ermittelte die Agentur Denkfabrik bei einer Umfrage unter 1000 Firmen im Jahre 2000.

Dass trotzdem manche Betriebe Informations- und Kommunikationsmittel auch für den privaten Gebrauch kostengünstig oder kostenlos zur Verfügung stellen, erstaunt da einigermaßen.

Der Grund dürfte darin liegen, dass die Einsparpotenziale einer selbstbestimmten und damit offensichtlich souveräneren Nutzung der modernen IuK-Techniken – verglichen mit den genannten Zahlen – noch weit höher ausfallen.

Für nur fünf Dollar Monatsbeitrag stellte so der Ford-Konzern weltweit seinen 350 000 Mitarbeitern einen PC mit Internet-Zugang privat zur Verfügung – nicht aus reiner Nächstenliebe, wie wir annehmen dürfen. Die WestLB bot ihren Mitarbeitern für monatlich fünfzehn Mark einen Laptop mit Internet-Zugang an. Extrem subventionierte auch Bertelsmann die private Vernetzung seiner Beschäftigten. ABB finanziert seinen Mitarbeitern monatlich 30 Stunden kostenloses Surfen zu Hause.

Andere Firmen wie die dvg in Hannover – ohne festgelegte Büroarbeitsplätze – stellt ihren Beschäftigten auch noch kostenlos ein Handy zur Verfügung. Bei vielen großen Firmen wie Otto Versand oder Volkswagen ist – wie oben schon aufgelistet – die private Internet-Nutzung am Arbeitsplatz sogar ausdrücklich erlaubt.

Wie bürokratisch und kostentreibend hingegen allein die Abrechnung von privaten Telefonaten im Privatbetrieb wie im öffentlichen Dienst ist, machte schlaglichtartig eine kürzliche Rechnungsprüfung bei der EU-Kommission deutlich. Beanstandet wurde unter Kos-



ten-Nutzen-Aspekten der Verwaltungsaufwand, mit dem Privatgespräche aus den dienstlichen Telefonrechnungen in der Dienststelle des EU-Sonderbeauftragten Bodo Hombach herausgefiltert und dann den Arbeitnehmern berechnet wurden. Im geprüften Jahr überstiegen die nicht umlegbaren Kosten für die Erfassung und Abrechnung der privaten Anrufe mit 14512 Euro die Einnahmen in Höhe von 11769 Euro erheblich.

Wie geringfügig im Vergleich dazu die realen zusätzlichen Telekommunikationskosten bei der Internet-Nutzung ausfallen, machten die Arbeitgeberverbände geschlossen im Zusammenhang mit der zeitweilig geplanten Internet-Besteuerung deutlich. In einer Eingabe an das Bundesfinanzministerium wurden von den Unternehmerverbänden die monatlichen Kosten der Internet-Nutzung am Arbeitsplatz auf gerade einmal 15,- DM je Arbeitnehmer veranschlagt. Eine Besteuerung des angeblichen ›kostenwerten Vorteils‹ durch private Internet-Nutzung im Betrieb wurde mit diesem Argument rigoros abgelehnt.

Und tatsächlich: Durch die in Unternehmen meist üblichen Pauschalgebühren (›Flatrates‹) oder die Nutzung von Standleitungen entstehen nennenswerte Kosten erst bei erheblichem zusätzlichem Datenverkehr.

### ***Das Zeitverschwendungsargument ist nicht stichhaltig!***

Eine Online-Umfrage der Jobware Online-Service GmbH ermittelte im Jahre 2001, dass 93 Prozent aller vernetzten Arbeitnehmer privat am Arbeitsplatz surfen würden – 48 Prozent bis zu 50 Minuten wöchentlich und 37 Prozent noch länger. Millionenfach – heißt es von Arbeitgeberseite – würde über das Internet beispielsweise das Moorhuhn-Spiel heruntergeladen und werde während der Arbeitszeit durchschnittlich 20 Minuten pro Tag gespielt.

Die Jobware-Umfrage ermittelte auch, dass 34 Prozent der vernetzten Arbeitnehmer wöchentlich zwischen 5 und 50 private E-Mails am Arbeitsplatz emp-

fangen und versenden; 30 Prozent versenden private Nachrichten eher selten; 28 Prozent verzichten ganz auf das Senden privater E-Mails.

Die durch solche Untersuchungen belegten und vielfach beklagten Verluste an Arbeitszeit durch Spiele, private E-Mail-Korrespondenz und Internet-Surfen können allerdings nur im Zusammenhang und in Abwägung mit der jeweiligen Erfüllung der Aufgabenstellung und auch der notwendigen Erholungspausen beurteilt werden.

---

### **Eigenverantwortung gegen Stress**

---

ALLGEMEIN BELEGEN Untersuchungen der letzten Jahre, dass der Stress am Arbeitsplatz zugenommen, die Kommunikation und der soziale Zusammenhalt aber abgenommen haben. Stress jedoch wird um so bedrückender wahrgenommen, je mehr das selbstbestimmte Handeln am Arbeitsplatz eingeschränkt wird. Auch kommt es an vielen Arbeitsplätzen trotz hohem Stress immer wieder zu Phasen der Unterforderung, des Wartens oder saisonalen Leerlaufs, die für eigen-gesteuerte Aktivitäten am Arbeitsplatz Zeit lassen.

Dies spricht gegen zusätzliche Einnengung oder Verbote am Arbeitsplatz, wo diese von der Sache her nicht unumgänglich sind. Das sehen wohl auch viele Unternehmen so, denn nach der zitierten Jobware-Umfrage unterstützen immerhin 30 Prozent der befragten Firmen das private Surfen am Arbeitsplatz (wobei einige Firmen, so z.B. Babcock Borsig in Oberhausen die Auflage machen, privates Surfen nur außerhalb der Arbeitszeit zu betreiben).

Außerdem spielt in modernen Betrieben die ›abgessene‹ Arbeitszeit eine weiter schwindende Rolle. Zielvereinbarungen und Vertrauensarbeitszeit pressen vielmehr die Motivation und Arbeitskraft von Beschäftigten gründlicher aus, als dies in der Vergangenheit Stempeluhren konnten. Moderne Personalführung vermag denn auch Beschäftigte gerade durch die lange Leine und mit scheinbar großzügigen Regelungen zu Höchstleistungen zu bewegen.

Auch gegen die Arbeitszeitkosten durch privates Surfen oder Mailen am Arbeitsplatz müssen also die positiven Auswirkungen bilanziert werden: steigende Informationstechnik-Kompetenz, Aufrechterhaltung sozialer Kommunikation und ein besseres Betriebsklima. Bei der Einführung von E-Mail- und Internet-Nutzung im Betrieb sollten Betriebsräte sich deshalb allzu einschränkenden Nutzungsregeln und ausufernder Kontrolle entgegenstellen.

### ***Sicherheit kann und muss in jedem Fall garantiert sein!***

Gegen die private Nutzung der betrieblichen Informations- und Kommunikationstechnik wird auch immer wieder das Argument mangelnder Sicherheit angeführt. Nun ist unbestritten die Nutzung privater Software im Betrieb eine mögliche Quelle für Virenbefall und technische Anpassungsprobleme. Auch kann es zu Urheberrechtsproblemen durch die Einschleppung unlizenzierter Software kommen. Und nicht zuletzt kann der Empfang privater E-Mails mit unkontrollierten Anhängen oder das Herunterladen von Software aus dem Internet in der betrieblichen Datenverarbeitung Probleme bis zum Zusammenbruch verursachen.

Die Duldung oder Erlaubnis zur auch privaten Nutzung betrieblicher IuK-Einrichtungen setzt nun aber nicht das Direktionsrecht außer Kraft. Zur Sicherstellung der betrieblichen IuK-Technik sind damit im Zweifelsfalle alle Eingriffe erlaubt, sofern nur die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter und das Fernmeldegeheimnis nicht unnötig weit eingeschränkt werden.

Bei dem Verdacht auf Virenbefall aus Anhängen privat adressierter oder gekennzeichnete eingehender E-Mails etwa müssen diese nicht vom Zentral-Server (Netzverwaltungs-Computer) an die Mitarbeiter ausgeliefert werden. Wenn dies so vereinbart wurde, könnten diese vielmehr an der betrieblichen Firewall (= ›Brandschutzmauer‹ = Netzwerk-Schutzsystem) zurückgehalten werden, um dann – mit Einverständnis des Beschäftigten – kontrolliert geöffnet

oder vernichtet zu werden. Auch die Installation betriebsfremder Software kann bedenkenlos verboten, technisch-organisatorisch unmöglich gemacht oder aber auch nach Prüfung im Einzelfall kontrolliert zugelassen werden. Ein striktes Spielverbot hingegen läuft am Computer-Arbeitsplatz erfahrungsgemäß ins Leere, da hartnäckige Fans alle ›Verstecke‹ in der üblichen ›Office‹-Software kennen.

Insofern besteht das eigentliche Problem darin, die Beschäftigten für die Probleme der Datensicherheit zu sensibilisieren, notwendige und geeignete Schutzvorkehrungen zu etablieren und sich auf Verfahren zu einigen, die möglichst große Sicherheit und zugleich auch die geforderte Leistung und Arbeitszufriedenheit garantieren.

---

**Missbrauch muss nicht geduldet werden!**

---

SOLL FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN eine möglichst geringe Einengung ihres Informations- und Kommunikationsverhaltens durch Vereinbarung gesichert und eine technisch kaschierte Leistungs- und Verhaltenskontrolle ausgeschlossen werden, müssen Instrumente einer wirksamen, aber dennoch umfassenden Persönlichkeitsschutz bietenden Missbrauchskontrolle eingesetzt werden. Angesichts bekannt gewordener Fälle des Missbrauchs dienstlicher IuK-Technik für private Firmen, verbotene Kinderpornografie (cf 1/02 ab Seite 27) oder Verbreitung rassistischer Hetze wäre es in der Tat wenig überzeugend, jede Form von Missbrauchskontrolle abzulehnen.

Bei Verdacht auf strafrechtliche Vergehen von Beschäftigten ist durch den Arbeitgeber gegebenenfalls sogar die Polizei oder Staatsanwaltschaft einzuschalten. Dies könnte beispielsweise dann der Fall sein, wenn ein Beschäftigter in den Verdacht gerät, von seinem Arbeitsplatz aus ...

- Kinderpornografie aus dem Netz zu laden und innerbetrieblich auf seinem Computer zu speichern,

- unbefugt in fremde Dateien einzudringen,
- beleidigende Inhalte auf seiner Website anzubieten oder
- unkommentiert Links auf beleidigende oder sonstwie strafwürdige Inhalte zu setzen.

der ihm obliegenden Arbeitsleistung in Rückstand gerät. Die Ausübung eines solchen Rechts rechtfertigt auch dann nicht ohne weiteres den Vorwurf einer gegen den Arbeitgeber gerichteten Straftat und eine außerordentliche Kündigung des Arbeitgebers, wenn der

**Voraussetzung für eine möglichst geringe Beschränkung der E-Mail- und Internet-Nutzung für die Beschäftigten ist der Einsatz wirksamer Instrumenten der Missbrauchskontrolle.**

Eine Kontrolle des Telefonierverhaltens der Beschäftigten (nicht des Inhalts der Gespräche!) wurde in der Vergangenheit in Hinblick auf Missbrauch und Kostenkontrolle in der Rechtsprechung prinzipiell für zulässig gehalten. Von unteren Arbeitsgerichten wurden bei aufgedeckten Verstößen dann zum Teil drastische Urteile gefällt, die allerdings vor Landesarbeitsgerichten meist nicht Bestand hatten und haben.

Arbeitnehmer, die in erheblichem Umfang auf Kosten ihres Arbeitgebers privat telefonieren, können ohne Abmahnung entlassen werden, so eine Entscheidung des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main. Auch das Arbeitsgericht Würzburg sah eine Kündigung ohne vorherige Abmahnung wegen vollendeten Betrugs gerechtfertigt, wenn ein Arbeitnehmer häufig auf Kosten seines Arbeitgebers telefoniert, ohne die Gespräche zu bezahlen. Einen Kündigungsgrund sah das Arbeitsgericht Frankfurt am Main auch, wenn ein Arbeitnehmer auf Kosten seines Arbeitgebers telefonisch einem Nebenjob nachgeht.

Andererseits hat jüngst das Arbeitsgericht Frankfurt am Main entschieden: »Ist einem Arbeitnehmer die Nutzung der betrieblichen Telefonanlage zu Privatgesprächen in bestimmtem Umfang gegen Kostenerstattung erlaubt, schließt eine derartige Gestattung auch kurze Anrufe zu privaten Zwecken während der Arbeitszeit ein, solange nicht ausdrücklich etwas anderes festgelegt wurde und der Arbeitnehmer nicht mit

Arbeitnehmer ohne Aufforderung des Arbeitgebers die durch die Privatgespräche entstanden Kosten (hier: 66,51 DM) nicht von sich aus erstattet.«

Das Oberlandesgericht Hamm entschied, dass ein leitender Angestellter durch Inanspruchnahme von Telefonsex-Gesprächen in »nicht unbeträchtlicher Höhe für private Zwecke« seine ihm verliehene Vertrauensstellung im Betrieb missbraucht habe und damit ohne Abmahnung entlassen werden könne.

---

**Höhere Instanzen sind weniger streng**

---

LANDESARBEITSGERICHTS-Entscheidungen hingegen sind bislang für die Beschäftigten glimpflicher ausgefallen. So entschied das LAG Niedersachsen, dass auch bei erwiesener Vielzahl von Privattelefonaten auf Arbeitgeberkosten eine verhaltensbedingte Kündigung erst dann zu rechtfertigen sei, wenn der Mitarbeiter vorher abgemahnt worden ist. Das Landesarbeitsgericht Köln befand sogar: Erlaubt ein Arbeitgeber seinen Beschäftigten, private Telefonate von seiner Anlage aus zu führen, so darf er einem Beschäftigten, der davon »aus-schweifend« Gebrauch macht, nicht kündigen, insbesondere dann nicht, wenn der Arbeitgeber durch »unzureichende Organisation« erst spät auf diesen Tatbestand aufmerksam wird und



Arbeitsgerichtliche Entscheidungen zur

## Privatnutzung betrieblicher IuK-Einrichtungen

### *Abhören dienstlicher Telefongespräche unzulässig*

Auch dienstliche Telefongespräche des Arbeitnehmers von einem Dienstapparat aus unterliegen dem verfassungsrechtlichen Schutz (Recht am eigenen Wort). Dieser grundrechtliche Schutz wird auch nicht dadurch beseitigt, dass der betroffene Mitarbeiter von der Mithörmöglichkeit Kenntnis hat. In der gerichtlichen Verwertung von Kenntnissen und Beweismitteln, die unter Verstoß gegen das Persönlichkeitsrecht erlangt sind, liegt regelmäßig ein Eingriff in die genannten Grundrechte.

BVerfG vom 19. 12. 1991 – Aktenzeichen: 1 BvR 382/85

### *Heimliches Mithörenlassen = Verletzung der Persönlichkeitsrechte*

Das heimliche Mithörenlassen von Telefongesprächen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist im Allgemeinen unzulässig. Es verletzt das Persönlichkeitsrecht des Gesprächspartners. Auf diese Weise erlangte Beweismittel dürfen nicht verwertet werden. Wer jemanden mithören lassen will, hat seinen Gesprächspartner vorher darüber zu informieren.

BAG vom 29. 10. 1997 – Aktenzeichen: 5 AZR 508/96

### *Nebenjob auf (Telefon-)Firmenkosten kostet den Hauptjob*

Wer vom Telefon seines Arbeitgebers aus einem Nebenjob nachgeht (hier: für ein Meinungsforschungsinstitut), kann entlassen werden.

Arbeitsgericht Frankfurt/Main – Aktenzeichen: 14 Ca 891/95

### *Telefonsex auf Betriebskosten – Kündigung*

Führt eine leitender Angestellter (hier: ein GmbH-Geschäftsführer) mehrfach auf Firmenkosten Telefonsex-Gespräche und nimmt dadurch Firmengelder in nicht unbeträchtlicher Höhe in Anspruch, so missbraucht er damit die ihm verliehene Vertrauensstellung und kann ohne vorherige Abmahnung entlassen werden.

OLG Hamm – Aktenzeichen: 8 U 194/98

### *Kündigung wegen unzulässigen privaten E-Mail-Versands*

Ein gegen die Anweisung des Arbeitgebers verstößender privater E-Mail-Verkehr berechtigt in der Regel erst nach vorausgegangener Abmahnung zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Arbeitsgericht Frankfurt/Main vom 20. 3. 2001 – Aktenzeichen: 5 Ca 4459/00

### *Kündigung wegen Beleidigung des Arbeitgebers im Internet*

Wer seinen Arbeitgeber öffentlich beleidigt, dem droht eine verhaltensbedingte Kündigung auch dann, wenn er als Medium das Internet benutzt.

LAG Schleswig-Holstein vom 4. 11. 1998 – Aktenzeichen: 2 Sa 330/98

### *Fristlose Kündigung bei rassistischer Witzesammlung*

Es stellt einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung gemäß § 54 BAT dar, wenn ein Angestellter der Bundeswehr eine so genannte Witzesammlung, die zu einem erheblichen Teil Juden- und Ausländerwitze und sexistische Frauenwitze von eklatant die Menschenwürde verachtendem Charakter enthält, über ein dienstliches MEMO-System in Kenntnis des Inhalts weiterverbreitet.

LAG Köln vom 10. 8. 1999 – Aktenzeichen: 3 Sa 220/99

### *Außerordentliche Kündigung wegen Kinderpornografie*

Wenn ein Kindergartenleiter kinderpornografische Bilddateien besitzt, so rechtfertigt dies eine außerordentliche Kündigung wegen Verdachts auf pädophile Neigungen. Eine vorangegangene Abmahnung erübrigt sich in einem solchen Fall.

ArbG Braunschweig vom 22. 1. 1999 – Aktenzeichen: 3 Ca 370/98

### *Verletzung des Persönlichkeitsrecht durch lückenlose Überwachung*

Eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte eines Arbeitnehmers kann vorliegen, wenn er einem ständigen lückenlosen Überwachungsdruck dadurch unterworfen wird, dass der Arbeitgeber sich vorbehält, jederzeit ohne konkreten Hinweis den Arbeitsplatz durch versteckt aufgestellte Videokameras zu beobachten.

BAG vom 7. 10. 1987 – Aktenzeichen: 5 AZR 116/86

### *Elektronische Überwachung unzulässig auch bei Zustimmung*

Eine nicht durch besondere Sicherheitsinteressen des Arbeitgebers ausnahmsweise gerechtfertigte heimliche Überwachung der Arbeitnehmer per Videokamera kann auch durch Zustimmung des Betriebs- oder Personalrats nicht legitimiert werden.

BAG vom 15. 5. 1991 – Aktenzeichen: 5 AZR 115/90

damit rechtzeitige Ermahnungen unterblieben sind.

In Hinblick auf das ›Surfen‹ im Internet bewies auch jüngst das Arbeitsgericht Wesel Verständnis für die Situation der Arbeitnehmer. Ein Arbeitgeber hatte einer Buchhalterin während eines Jahres rund 100 Stunden privates Surfen im Internet während der Arbeitszeit nachgewiesen. Die Firma hatte ihr ohne Abmahnung fristlos gekündigt. Die Richter sahen die Schuld beim Arbeitgeber. Dieser hatte das private Surfen weder verboten, noch zeitlich begrenzt. Die Richter hielten die Aufstellung klarer Regeln für unerlässlich. Ohne klare Regeln könne unterstellt werden, dass das private Surfen geduldet werde. Dieses Urteil ist natürlich Wasser auf die Mühlen der Arbeitgeber, die jede außerdienstliche Nutzung rigoros unterbinden wollen (siehe: ›Private Internet-Nutzung: Kündigung nicht ohne Abmahnung‹ in cf 1/02 Seite 28).

---

## Schrankenlose Überwachung immer unzulässig

---

DA ABER IN BEZUG auf Telefonanlagen das Bundesverfassungsgericht bereits 1991 klargestellt hat, dass sogar *dienstliche* Telefongespräche des Arbeitnehmers von einem Dienstapparat dem verfassungsrechtlichen Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts unterliegen, sind hierzulande einer Überwachung enge Grenzen gesetzt. Auch durch ein Verbot privaten Telefonierens, Surfens oder privater E-Mails kann kein *umfassendes* Kontrollrecht etabliert werden.

Das Bundesverfassungsgericht schließt zwar im Einzelfall, insbesondere bei erheblichem Verdacht, eine punktuelle und vorübergehende Überwachung des Telekommunikationsverkehrs nicht aus. Eine generalisierte Überwachung hat es aber grundsätzlich als mit dem Persönlichkeitsrecht und dem Recht auf ›informationelle Selbstbestimmung‹ nicht vereinbare Kontrolle für unzulässig erklärt. Entsprechend hat das Bundesarbeitsgericht im Oktober 1997 ent-

schieden, dass im beruflichen Bereich auch das Recht am gesprochenen Wort als Teil des allgemeinen Persönlichkeitsrechts zu gewährleisten ist. Und zuvor schon hatte das Bundesverfassungsgericht geurteilt, dass ein Telefon-Überwachungssystem, mit dessen Hilfe der Arbeitgeber alle dienstlichen wie privaten Telefongespräche seiner Arbeitnehmer aufzeichnen und abhören kann, einen Eingriff in den Schutzbereich des allgemeinen Persönlichkeitsrechts darstellt.

Allein die Tatsache, dass ein Telefongespräch »in der Sphäre eines Arbeitsverhältnisses« geführt wird, erlaubt es einer weiteren Person (z. B. dem Personalchef oder dem Abteilungsleiter) also *keineswegs* ohne Zustimmung des Gesprächspartners mitzuhören oder mithören zu lassen. Dies dürfte in gleicher Weise für E-Mails gelten, es sei denn, sie müssen wie Geschäfts-/Dienstpost behandelt und entsprechend archiviert werden.

Insofern ist alles in allem von einem weitreichenden Schutz des Fernmeldegeheimnisses und des Datenschutzes bei Telekommunikationsvorgängen jedweder Art auszugehen. Auch wenn rigorose Verbote dem Arbeitgeber mehr Spielraum geben, deren Einhaltung dann auch zu kontrollieren, ist dennoch nicht von einer schrankenlosen Kontrollierbarkeit des Arbeitnehmerverhaltens auszugehen.

---

### Kontrolle und Fernmeldegeheimnis

---

DIE DURCH VERSCHIEDENE Gerichtsentscheidungen vorgenommenen Einschränkungen des Kontrollrechts (siehe info-Kasten links) bedeuten allerdings nicht, dass der Arbeitgeber jedwede Internet-Nutzung seiner Beschäftigten dulden muss. Zugangsbeschränkungen, Ahndung von Missbrauch oder Geheimnisverrat und ähnliches sind dem Arbeitgeber keineswegs verwehrt. Die praktische Durchführung aber muss *immer auch* dem weitestgehenden Schutz des Persönlichkeitsrechts der Beschäftigten Rechnung tragen. So kann

der Arbeitgeber durchaus »Firewalls«, E-Mail-»Filter« oder andere technische Mittel einsetzen, um den Zugriff auf bestimmte Internet-Dienste und Nutzungsmöglichkeiten zu begrenzen. Ein Arbeitnehmer hat schließlich keinen »natürlichen Anspruch« darauf, das Internet nach Belieben zu nutzen.

Eine systematische Überwachung der Internet-Aktivitäten von Beschäftigten hingegen, wie sie die Filterprogramme von CyberPatrol, Little Brother, Spector, SurfControl und andere Software zulassen, ist zwar in den USA üblich, in Deutschland aber *unzulässig!* Jede generelle und insbesondere jede heimliche Überwachung ist hierzulande verboten. So heißt es auch in der gültigen Bildschirmarbeitsverordnung von 1996 im Punkt 22 des Anhangs: »Ohne Wissen der Benutzer darf keine Vorrichtung zur qualitativen oder quantitativen Kontrolle verwendet werden.«

---

### Datenschutz und Fernmeldegeheimnis

---

AUCH DIE AUSWERTUNG des gesamten E-Mail-Verkehrs (etwa durch automatisches Aufzeichnen, »Scannen«) durch den Arbeitgeber wäre deshalb nach Auffassung der Länderdatenschutzbeauftragten »jedenfalls im Regelfall nicht gestattet«. Ist die Kennzeichnung privater E-Mails systemtechnisch nicht vorgesehen, erstreckt sich das Fernmeldegeheimnis nach dem Telekommunikationsgesetz auch auf den betrieblichen E-Mail-Verkehr. Ist hingegen die Privatnutzung des E-Mail-Systems betriebsintern mengenmäßig oder zeitlich limitiert und diese Regelung den Beschäftigten bekannt gegeben worden, sind »Missbrauchskontrollen durch das Beschäftigungsunternehmen zulässig«.

Andererseits lassen sich bestimmte private Nutzungen der dienstlichen IuK-Einrichtungen nicht einmal durch ein rigoroses Verbot verhindern. Exemplarisch sei hier auf das Recht eingegangen, gewerkschaftliche Informationen über das Intranet (Unternehmensnetzwerk) zu verbreiten. Im Zeitalter von Internet und Telearbeit, virtuellen Betrieben und Arbeitszeitflexibilisierung kann auch

gewerkschaftliche Information im Betrieb und Transport gewerkschaftlicher Ziele zum Teil nur noch unter Zuhilfenahme elektronischer Medien funktionieren. Die Verbreitung gewerkschaftlicher Informationen über Intranets, die Einstellung gewerkschaftlicher Informationen auf Betriebsrats-Websites oder Links von diesen zu gewerkschaftlichen Internet-Angeboten werden von Arbeitgebern zwar oft massiv bekämpft und Zuwiderhandlungen arbeitsrechtlich verfolgt.

Das Bundesverfassungsgericht indes hat zu diesem Thema schon seit Ende 1995 die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts korrigiert, das die betriebliche Werbung und Präsenz der Gewerkschaften auf einen engen Kernbereich beschneiden wollte.

Der geschützte Kernbereich erfasst nunmehr alle »koalitionsspezifischen« (also für Gewerkschaften typischen) Verhaltensweisen. Und dazu gehört selbstverständlich das Recht auf Weitergabe von Informationen, das auch jedem einzelnen Gewerkschaftsmitglied zusteht. Gibt es also ein betriebliches Intranet, so kann den Gewerkschaften in Wahrnehmung ihrer Aufgaben das Recht, eigene unzensurierte Informationsbereiche (Sites) im betrieblichen Intranet einzurichten oder Links zu setzen, nicht genommen werden.

Auch die elektronische Mitgliederwerbung übers Intranet steht nicht nur der Gewerkschaft zu, sondern auch dem einzelnen Gewerkschaftsmitglied im Betrieb. Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein hat zu diesem Thema erst vor gut einem Jahr eine richtungweisende Entscheidung getroffen. Mit Urteil vom 1. 12. 2000 verfügte das Gericht die Rücknahme einer Abmahnung wegen Gewerkschaftswerbung über einen innerbetrieblichen E-Mail-Verteiler. Da das Gewerkschaftsmitglied seine Werbe-E-Mails außerhalb seiner Arbeitszeit und von zu Hause aus verschickt hatte, hatte es gegen seine Arbeitspflicht unstreitig nicht verstoßen. Ob es das Gleiche auch während der Arbeitszeit hätte machen dürfen,



hatte das Gericht nicht zu entscheiden und hat diese Frage offen gelassen.

Da es sich hier eindeutig nicht um Geschäfts-/Dienstpost handelte, ist allerdings davon auszugehen, dass auch in solchen Fällen das Fernmeldegeheimnis einer schrankenlosen Kontrolle entgegen steht. Dies wäre zugleich auch ein Beweis dafür, dass Arbeitgeber selbst durch strikte Verbote im innerbetrieblichen E-Mail-Verkehr das Fernmeldegeheimnis nicht aushebeln können. Innerbetriebliche Anrufe, Gespräche und eben auch E-Mails unterliegen generell dem ›Recht am gesprochenen Wort‹. Rigorose Verbote können somit die innerbetrieblichen Regelungen nur scheinbar einfacher machen.

---

### Private Nutzung lässt sich durchsetzen

---

DER AUFBAU betriebs- und behörden-interner Intranets und die Einführung von E-Mail- und Internet-Nutzung im Betrieb ist mitbestimmungspflichtig, da diese Einrichtungen zumindest der Möglichkeit nach zur technischen Leistungs- und Verhaltenskontrolle genutzt werden könnten. Insofern greift § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG und entsprechende Betriebsvereinbarungen lassen sich durchsetzen.

Die Forderung von Betriebs- und Personalräten sollte sein, in diesen Vereinbarungen ausdrücklich festzuschreiben, dass Telekommunikations- und Tele-Dienste auch für nicht ausschließlich dienstliche Zwecke am Arbeitsplatz genutzt werden können, sofern dadurch die Erfüllung der dienstlichen Obliegenheiten nicht beeinträchtigt wird und keine unzumutbaren zusätzlichen Kosten entstehen.

Eine solche Forderung kann zur Zeit erfahrungsgemäß in vielen Betrieben nicht durchgesetzt werden. Verhindert werden kann aber fast überall die Durchsetzung genereller *Verbote!* Und damit wäre dann die gelegentliche

private Nutzung von E-Mail und Internet am Arbeitsplatz wenn schon nicht ausdrücklich erlaubt, so doch jedenfalls nicht generell verboten. Da sich außerdem in den meisten Betrieben durchsetzen lässt, dass das Informations- und Kommunikationsverhalten keiner besonderen Beschränkung und keiner personenbezogenen Überwachung unterworfen wird, könnte dann in den meisten Betrieben von einer weitgehenden Duldung des privaten E-Mail-Verkehrs und des Internet-Surfens ausgegangen werden. Diese würde nur im Extremfall durch Missbrauchsregelungen begrenzt. Und solche Missbrauchsregelungen sollten von den Betriebsräten auch nicht abgelehnt werden, um so für die meisten Beschäftigten eine angstfreie Nutzung der betrieblichen IuK-Einrichtungen zu garantieren.

---

### Ausblick

---

UNTER KOSTEN-NUTZEN-Gesichtspunkten sind liberale E-Mail- und Internet-Regelungen nicht nur vertretbar, sondern geradezu geboten. Moderne Betriebe sind auf moderne Informations- und Kommunikationstechnik angewiesen. Ein Beispiel dafür ist die Internet-Dienstvereinbarung der Stadt Erlangen, in deren Präambel es heißt: »Die Stadt Erlangen wünscht die umfassende Nutzung des neuen Mediums Internet und stellt deshalb allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Zugang zum PC-Netz einen Internet-Zugang zur Verfügung.«

Routinierte Beherrschung setzt aber angstfreie Nutzung und die Motivation voraus, sich auf die neuen Medien einzulassen. Engmaschige Verbote und die Begrenzung dienstlicher Freiräume und Selbstverantwortung würden in Hinblick auf zukünftig wachsendes E-Business und E-Commerce höchst unproduktiv und blockierend wirken.

Was manchen Arbeitgebern schlaue erscheint, nämlich die private Nutzung des betrieblichen Internet-Zugangs und betrieblicher Kommunikationssysteme zu verbieten, um dem strengen Fernmeldegeheimnis zu entkommen, ist

weder ökonomisch geboten, noch betriebspolitisch klug. Durch solche Verbotsmanöver entgehen diese Arbeitgeber nicht einmal den auftretenden verwickelten rechtlichen Fragestellungen, die sich aus der Abwägung zwischen Direktionsrecht und Persönlichkeitsrechten ergeben.

Arbeitgeber können mit generellen Verboten auch dem zu garantierenden Datenschutz und Fernmeldegeheimnis aus der Telekommunikationsgesetzgebung nicht völlig entkommen. Das Telekommunikationsgesetz garantiert nämlich ausdrücklich das Fernmeldegeheimnis und den Datenschutz nicht nur bei gewerblichen (also gewinnorientierten) Telekommunikations-Dienstleistungen (von Seiten der Telekommunikationsunternehmen), sondern auch bei *geschäftsmäßigen* Telekommunikationsdiensten.

Geschäftsmäßige Telekommunikationsdienste aber sah der Gesetzgeber unter anderem im Angebot privater Kommunikationsmöglichkeit der Beschäftigten in und über Corporate Networks (also Intranets). Zwar ist es rechtlich zulässig, die private Außenkommunikation über das betriebliche Netz zu verbieten, ein Verbot jeglicher privater Telekommunikation (und damit auch der innerbetrieblichen E-Mails und Telefonate) käme aber einer sozialen Isolation gleich, ist somit rechtlich fragwürdig und dürfte bei arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen zur Rechtfertigung disziplinierender Maßnahmen nur schwerlich beitragen können.

Diese Aussicht sollte zu tragfähigen, Arbeitgeber wie Arbeitnehmer zufrieden stellenden Vereinbarungen führen.

---

Dr. Manuel Kiper, Beratungsstelle für Technologiefolgen und Qualifizierung; Kontakt: BTQ Niedersachsen, Donnerschweer Str. 84, 26123 Oldenburg, Telefon 04 41 / 8 20 68, [kiper@btq.de](mailto:kiper@btq.de)

---

