

KONSEQUENZEN DROHEN

Internet: Private Nutzung im Job abwägen

veröffentlicht: 14.12.05 - 09:34

Düsseldorf/Berlin (rpo). Während der Arbeitszeit mal eben schnell die privaten Mails oder einen Billigflug im Internet herausuchen - viele Beschäftigte denken sich nichts dabei, wenn sie Internet und Mail am Arbeitsplatz für ihre privaten Zwecke nutzen. Um aber arbeitsrechtliche Konsequenzen zu vermeiden, sollte man die Privatnutzung genau abwägen.

Zu privaten Zwecken sollten Beschäftigte nur dann online gehen oder E-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 E-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 E-Mail-Nutzung gehen darf und was letztlich ein klarer Kündigungsgrund wäre. "Dazu existieren kaum höchstrichterliche Entscheidungen", sagt **Kliemt**.

DGB fordert gesetzliche Regelungen

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 jüngst erneut gesetzliche Regelungen zum Arbeitnehmerdatenschutz gefordert. Auch ohne spezielle Software könnten Arbeitgeber heute die Tätigkeiten am PC mit Kommunikation, E-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.

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.

Dummes Verhalten

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 E-Mail-Nutzung keinen Anlass für Kündigungen bieten. "Da schicken sich Mitarbeiter einander E-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.