

## Datenschutz am Arbeitsplatz

# Surfen mit fatalen Folgen

**Darf ich von meinem Büro-Rechner private E-Mails verschicken? Darf mein Chef meinen Browserverlauf checken? Und darf er mich auf Dienstreisen per GPS dauerhaft orten? Auf Fragen wie diese gibt es keine allgemeingültigen Antworten.**

»Noch 148 Mails checken«, singt Tim Bendzko in seinem Hit »Nur noch kurz die Welt retten«. Doch was ist, wenn die Nachrichten privat sind und während der Arbeitszeit im Büro gelesen und beantwortet werden? Was erlaubt ist und was nicht, kann jeder Arbeitgeber individuell für seinen Betrieb entscheiden. In den wenigsten Unternehmen aber gibt es klar definierte Regelungen. »Häufig wird die private Nutzung stillschweigend geduldet«, sagt Christian Nienstedt, Berater Mitbestimmung und Technologieberatung bei der Arbeitnehmerkammer Bremen.

In solchen Fällen fragt ein Beschäftigter am besten, ob ein Privatgebrauch betriebsüblich sei, rät Datenschutzexperte Professor

Wolfgang Däubler von der Universität Bremen. Wenn ja, darf er im bisher im Unternehmen üblichen Umfang privat das Internet nutzen. »Im Streitfall muss er allerdings beweisen, dass eine solche Betriebsübung tatsächlich besteht, was oft schwierig sein kann«, betont der Rechtswissenschaftler. Viele Beschäftigte bräuchten deshalb ihr eigenes Smartphone oder ihren Laptop mit in den Betrieb, um auch mal eine nicht geschäftliche E-Mail zu schreiben.

Ob eigenes Handy oder Bürorechner: Für die Beschäftigten gilt, beim privaten Gebrauch maßzuhalten. Wer täglich eineinhalb Stunden während der Arbeitszeit privat im Netz unterwegs ist, riskiert eine fristlose Kündigung. »Die Arbeit hat immer Vorrang«, so Däubler. Wer in einem Betrieb beschäftigt ist, in dem privat überhaupt nicht im Netz gesurft werden darf, sollte sich nicht über das Verbot hinwegsetzen. Selbst die einmalige Buchung eines privaten Fluges könnte eine Abmahnung nach sich ziehen.

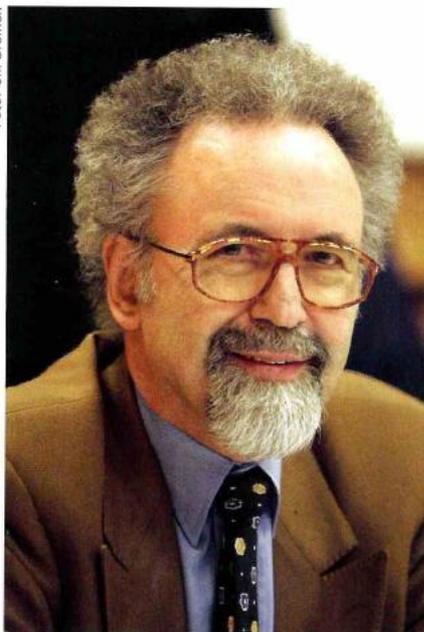
**Stichproben zur Kontrolle sind erlaubt**

Aber welche rechtlichen Möglichkeiten hat ein Chef, die Leistung und das Arbeitsverhalten seiner Mitarbeiter zu überprüfen? Prinzipiell darf er seine Beschäftigten stichprobenartig kontrollieren, ob sie auch tatsächlich ihren Aufgaben nachkommen. Eine komplette Auswertung der Internetnutzung und eine permanente heimliche Videokontrolle seien allerdings mit dieser Begründung nicht gerechtfertigt, sagt Däubler. »Eine digitale Kontrolle ist nur möglich, wenn der Verdacht besteht, in Zusammenhang mit der Arbeit sei eine strafbare Handlung begangen worden.« Der Verdacht müsse sich jedoch auf konkrete Tatsachen stützen. Denn dem Interesse des Arbeitgebers steht der Datenschutz der Beschäftigten gegenüber, beides muss gegeneinander abgewogen werden. »Die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes sind dabei allerdings wenig eindeutig«, weiß Christian Nienstedt. Ausschlaggebend seien deshalb die Urteile von Arbeitsgerichten.

In einem konkreten Fall hatte eine Mitarbeiterin regelmäßig Geld aus der Kasse unterschlagen. Der Arbeitgeber brachte Kameras zur Überwachung an, ohne dass die Frau davon wusste. Auf den Videoaufzeichnungen waren Straftaten der Frau zu sehen, sie erhielt die fristlose Kündigung. Dagegen ging die Beschäftigte vor. Das Bundesarbeitsgericht entschied jedoch, dass die Kündigung auf Grundlage der heimlichen Videobeweise rechtmäßig war. Dem Arbeitgeber habe kein anderes Mittel zur Verfügung gestanden, um die Tatverdächtige zu überführen.

Auch der Browserverlauf eines Beschäftigten darf eigentlich vom Arbeitgeber nicht heimlich ausgewertet werden. Doch anders

Foto: Uni Bremen



**»Wer in einem Betrieb beschäftigt ist, in dem privat überhaupt nicht im Netz gesurft werden darf, sollte sich nicht über das Verbot hinwegsetzen.«**

**Professor  
Wolfgang Däubler**  
Rechtswissenschaftler  
an der Universität Bremen

ist es, wenn der begründete Verdacht besteht, dass ein Mitarbeiter einen Großteil seiner Arbeitszeit privat im Netz surft und somit seinen Job stark vernachlässigt.

Das Landesarbeitsgericht Berlin urteilte, dass sowohl die ausgesprochene Kündigung als auch die Auswertung des Browserverlaufs in dem Fall rechtmäßig war. Denn der Arbeitgeber habe keine andere Möglichkeit gehabt, dem Arbeitnehmer auf die Schliche zu kommen.

Auch die Ortung von Außendienstmitarbeitern per GPS ist technisch kein Problem – und wird deshalb von Arbeitgebern auch immer wieder gemacht. Gibt es einen Betriebsrat, muss dieser dem Einsatz von GPS allerdings zuvor zugestimmt haben. »Die Datenschutzkultur in Betrieben ist oft nicht besonders ausgeprägt«, hat Nienstedt die Erfahrung gemacht. Dann heißt es: »Daten, die ich mir holen kann, nutze ich auch – das wird schon in Ordnung sein.«

Vor allem Logistikunternehmen hätten ein Interesse daran, Aufenthaltsorte ihrer Beschäftigten abzufragen, sagt Nienstedt. Doch hier gilt das Gleiche wie auch bei Videoaufnahmen: Ein Beschäftigter darf sich nicht vollständig beobachtet fühlen. »Eine so weitgehende Überwachung ist unverhältnismäßig«, betont auch Professor Däubler. Sie würde einen Eingriff ins Persönlichkeitsrecht bedeuten.

Wer glaubt, sein Arbeitgeber übertreibt es mit der Kontrolle, hat das Recht zu erfahren, was dieser genau überprüft. Möchte der Betroffene seinen Chef nicht direkt darauf ansprechen, kann er sich an den Datenschutzbeauftragten des Unternehmens oder an den Betriebsrat beziehungsweise den Personalrat wenden. Den Browserverlauf jeden Abend nach getaner Arbeit zu löschen, bringt dagegen eher nichts: »Der ganze Internetverkehr läuft in der Regel über den Server des Arbeitgebers.« Ein Beschäftigter kann also nicht verhindern, dass der Arbeitgeber mitsurft, wenn dieser das denn will.

Verboten ist es dem Arbeitgeber, Telefongespräche abzuhören oder private E-Mails zu lesen. »Der Inhalt darf den Arbeitgeber nicht interessieren«, sagt Däubler. Stichprobenartig darf er jedoch überprüfen, ob und wie oft private E-Mails verschickt werden. Wenn diese Beschäftigung die arbeitsvertraglichen Pflichten stark beeinträchtigt, kann auch hier eine fristlose Kündigung erfolgen. Die 148 Mails aus Tim Bendzkos Hit sollten also lieber nach Feierabend gecheckt werden.

(bin)

