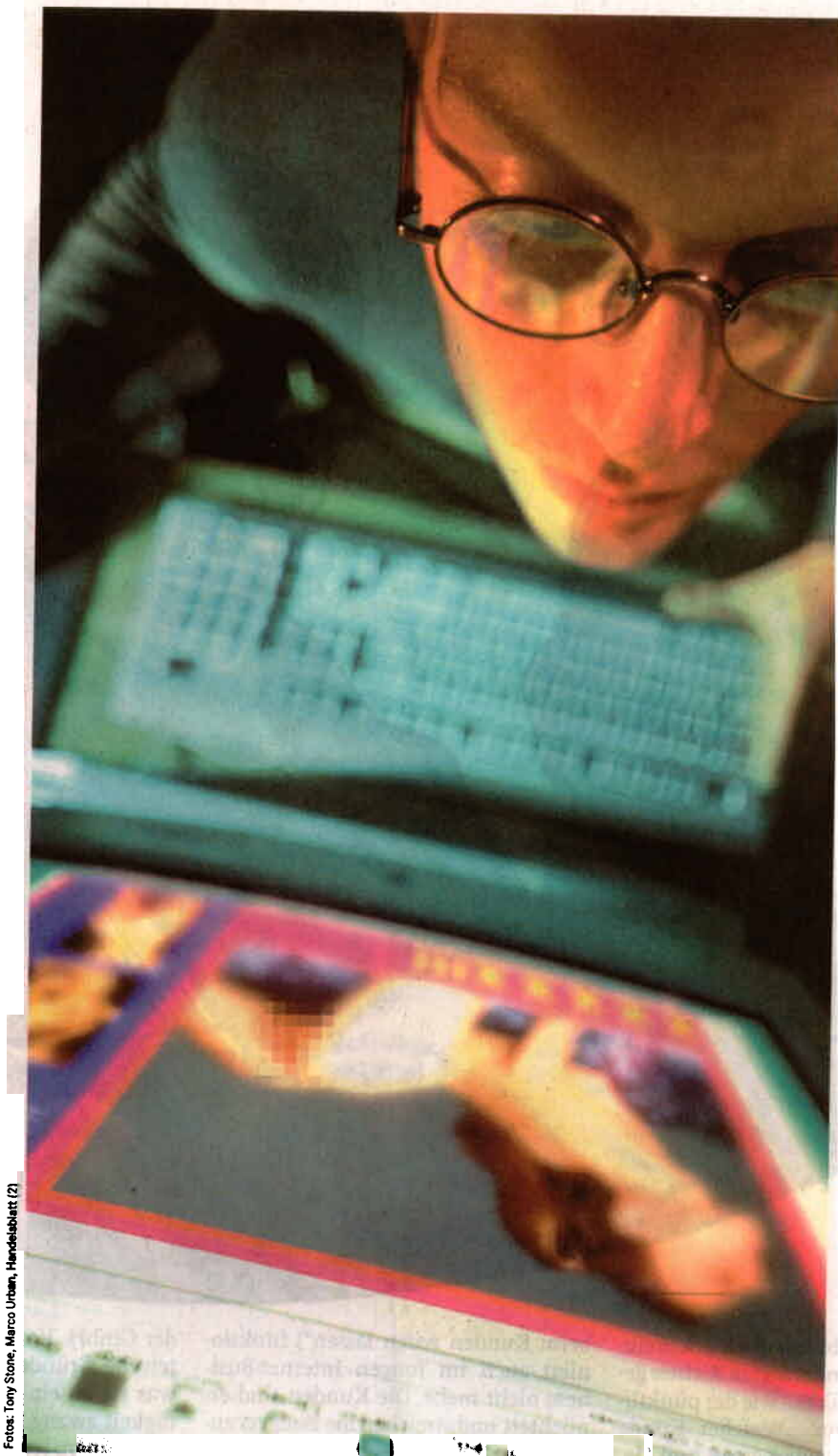


Heißes Eisen

Stellen Unternehmen für das private Surfen am Arbeitsplatz keine festen Regeln auf, drohen ihnen böse Überraschungen.

CLAUDIA TÖDTMANN
HANDELSBLATT



Fotos: Tony Stone, Marco Urban, Handelsblatt (2)

Herrenlosen Bienen widmet der deutsche Gesetzgeber fünf Paragraphen – aber keinen einzigen der Nutzung des Internets in Unternehmen“, moniert der Arbeitsrechtler Michael Kliemt. Liebevoll geregelt ist der Einzug in fremde, besetzte Bienenwohnungen und die Vereinigung von Bienenschwärmen. „Nur das, was Millionen Angestellte Tag für Tag betrifft – der Gebrauch zeitgemäßer Kommunikationsmittel – bleibt ungeregt.“

Insbesondere die Fragen, was Mitarbeiter privat im Internet am Arbeitsplatz anstellen und was die Unternehmen kontrollieren dürfen, werden immer wichtiger. Bislang gibt es beispielsweise kein Urteil, das klarstellt, ob Arbeitgeber in private E-Mails auf Unternehmenscomputern schauen dürfen – oder ob das Briefgeheimnis vorgeht.

Es sei denn, es besteht der Verdacht, dass ein Kollege strafbare Handlungen begeht. So entdeckte kürzlich ein Unternehmensberater, der bei einer Großbank Software installierte, dass ein Sachbearbeiter in der Arbeitszeit in großen Stile Web-Seiten mit Kinderpornografie besuchte. Der Fall war sonnenklar – die fristlose Kündigung folgte unabweichlich.

Kontrollieren, was seine Leute auf ihren PC im Internet so anklicken, durfte auch der Arbeitgeber eines Düsseldorfer Managers: Er hatte nicht nur ein allgemeines Verbot ausgesprochen, sondern insbesondere das Herunterladen „gesetzeswidriger, rechtsradikaler oder pornografischer“ Inhalte untersagt. Bei einer Routinekontrolle stieß das Unternehmen prompt auf einen Missbrauchsfall auf der Führungsebene: Ein Manager mit 150 000 DM Jahresgehalt hatte in drei Monaten während der Arbeitszeit 30 Stunden auf Pornoseiten gesurft, 20 erotische Videoclips aufs Firmenlaptop heruntergeladen und mit Prostituierten über die Firmenadresse E-Mail-Kontakte gepflegt.

Die Firma kündigte dem Mann ohne vorherige Abmahnung und fristlos – zu Recht, wie das Arbeitsgericht Düsseldorf am 1. August urteilte. Es habe sich „um eine, schwere Pflichtverletzung gehandelt, deren Rechtswidrigkeit der Arbeitnehmer ohne weiteres erkennen konnte“.

Dabei müssen es nicht einmal anrü-

chige Web-Seiten sein, an denen sich die Unternehmen stören. Allein schon die verträdelte Arbeitszeit kostet sie Geld. „Die Unternehmen sprechen aber nicht gerne über das private Surfen am Arbeitsplatz, weil es ein heißes Eisen ist“, erzählt Arbeitsrechtler Günther Heckelmann von der internationalen Großkanzlei Baker & McKenzie. Sie wollen nicht riskieren, wegen Verletzung von Datenschutzgesetzen ins Gerede zu kommen. Aus dieser Furcht lassen sie es meist gleich bleiben: „70 % der Unternehmen haben bisher keine verbindliche Regelung getroffen“, schätzt der Frankfurter Anwalt.

Baker & McKenzie selbst gehört zu den Unternehmen, die eine solche Regelung haben: Die Anwaltskanzlei hat für ihre 330 deutschen Mitarbeiter eine fünfseitige, detaillierte „IT-Richtlinie“ entworfen – zuzüglich einer „Einwilligungserklärung“, die jeder unterschreiben muss.

Seinen Mandanten rät Heckelmann, per Richtlinie das private Nutzen des Internets zu verbieten und für Verstöße auch gleich die fristlose Entlassung anzudrohen – auch wenn diese eigentlich privates Surfen in geringem Umfang dulden wollen. Die Richtlinie sollte in der Schublade liegen und nur im Missbrauchsfall zum Einsatz kommen – als präventive Absicherung für einen Rechtsstreit.

Unternehmen sprechen nicht gerne über das private Surfen am Arbeitsplatz – aus Angst vor dem Thema Datenschutz.

Denn dann gibt es keine Ausflüchte mehr, und sein Kollege Kliemt geht noch einen Schritt weiter: „Am sichersten ist es, das Verbot obendrein in die Arbeitsverträge aufzunehmen.“

Das erleichtert Unternehmen vor allem den Umgang mit den Mails auf den PC der Mitarbeiter – etwa, wenn ein Angestellter krank ist. „Ist die private Nutzung verboten, darf der Arbeitgeber davon ausgehen, dass sich nur Dienstliches im PC befindet – und hineinsehen“, sagt Kliemt. Er berichtet von Unternehmen, die ihren Leuten di-

rekt zwei E-Mail-Adressen zuweisen: Eine fürs Dienstliche und eine fürs Private. Die andere, praktische Lösung für Unternehmen: Sie verpflichten ihre Mitarbeiter, private Mails in der Betreff-Zeile als solche zu kennzeichnen.

Warum nur 30 % der Betriebe klare Regeln aufstellen? Manche konnten sich nicht mit ihrem Betriebsrat einigen – der muss nämlich zustimmen. Andere scheuen schon die bloße Auseinandersetzung mit dem Thema Datenschutz, beobachtet Heckelmann. Wieder andere wollen nicht die Motivation der Mitarbeiter bremsen – sie sollen keine Angst haben vor dem Netz und es kennenlernen, auch zum Vorteil der Firma.

Ganz konsequent ist deshalb Babcock Borsig in Oberhausen: Schon vor zwei Jahren traf der Vorstand des Maschinenbauers die Entscheidung, alle Mitarbeiter fürs Internet freizuschalten, damit sie bei der E-Business-Ausrichtung des Konzerns mithalten und den Umgang mit dem Medium lernen können. Dabei sollen sie ruhig „Bücher bei Amazon bestellen oder Online-Banking erledigen“, erzählt Kai-Uwe Hess, Geschäftsführer der Babcock E-Business Solutions. Die einzige Auflage: Am Arbeitsplatz ja, aber bitte in den

Pausen oder nach Feierabend. Sein Fazit: „Die Strategie hat sich bewährt, zumal die Kostenfrage dank Standleitung entfällt.“

Die Folge solch einer Erlaubnis: Die Kontrollrechte der Firma sind beschränkt. Bloß wenn die Verletzung von Geschäftsgeheimnissen droht oder Datenverlust durch Viren zu befürchten ist, darf das Unternehmen E-Mails checken. Und selbst dann sind nur so genannte äußerliche Kontrollen erlaubt, nicht die inhaltliche Prüfung.

Entzieht sich ein Unternehmen dem Thema durch Nichtstun, kommt es vor den Arbeitsgerichten zu Überraschungen. Viel Verständnis bewies erst vor kurzem das Arbeitsgericht Wesel für eine Buchhalterin, die in der Arbeitszeit privat im Internet gesurft hatte: Rund 100 Stunden während eines Jahres wies ihr der Arbeitgeber nach – also gut zwei Stunden pro Woche. Die Firma hatte ihr ohne Abmahnung fristlos gekündigt, doch die Richter schlugen sich auf die Seite der Buchhalterin. Denn niemand hatte ihr das Surfen verboten oder zeitlich begrenzt. Die Richter forderten: „Klare Regeln aufzustellen, ist unerlässlich.“ Wer es nicht tut, dem wird unterstellt, dass er das Surfen duldet (AktENZEICHEN 5 Ca 4021/00).