

„Sehr unerquicklich“

Wer während der Arbeitszeit privat im Internet surft, muss mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen.

Um arbeitsrechtliche Konsequenzen zu vermeiden, sollten Berufstätige die Privatnutzung von Internet und E-Mails am Arbeitsplatz genau abwägen. Zu privaten Zwecken sollten sie 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. 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**.

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

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 zu Hause machen.

Vorwürfe müssen gerechtfertigt sein

(gms) Eine Sammelabmahnung durch den Arbeitgeber ist hinfällig, wenn sich auch nur einer der enthaltenen Vorwürfe als ungerechtfertigt herausstellt. Das geht aus einem entsprechenden Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz in Mainz hervor (Az.: 10 Sa 197/05). In diesem Fall muss das Abmahnungsschreiben ganz aus der Personalakte entfernt werden. Für eine eventuelle spätere Kündigung hat das Abmahnungsschreiben nach Ansicht der Richter dann keinen Beweiswert mehr.

INFO

(gms) Der DGB fordert, dass die Erhebung von Daten über das Nutzerverhalten grundsätzlich **untersagt** werden müsse. Ausnahmen sollten nur zulässig sein, wenn **konkrete Anhaltspunkte** für strafbare Handlungen oder **schwere Verstöße** gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten vorliegen.