

Nutzung von E-Mail- und anderen Internetdiensten am Arbeitsplatz

Auszug aus dem Buch „Integrationshandbuch Microsoft-Netzwerk“ und der Begleit-CD des Buches.

Verlag: Galileo Computing, Autor: Ulrich Schlüter, ISBN 3-89842-402-2

Dieser Text unterliegt den Urheberrechten des oben angegebenen Autors und der Webseite <http://www.galileocomputing.de>. Jede Verbreitung des Textes auf andere Weise als der Webseite des Verlags Galileo Computing oder dem Autor selber bedarf der Genehmigung des Rechteinhabers.

Immer mehr Beschäftigte erhalten die Möglichkeit, das Internet oder E-Mail auch am Arbeitsplatz zu nutzen. Neben der dienstlichen Telekommunikation können diese neuen Medien auch für dienstfremde Zwecke eingesetzt werden. Dazu gehören beispielsweise das private Internet-Surfen oder der Austausch von privaten Mails, vergleichbar mit dem herkömmlichen privaten Telefonplausch. Bei den Arbeitgebern ist dieses Verhalten der Arbeitnehmer nicht immer erwünscht: Neben zusätzlichen Verbindungskosten kann die effektive Arbeitsleistung in der regulären Arbeitszeit sinken. Damit der Arbeitgeber bei extensivem, jedoch nicht erlaubtem privaten Gebrauch von Internet oder E-Mail im Wege der Abmahnung oder gar Kündigung gegen den betreffenden Arbeitnehmer vorgehen kann, muss er Beweise für die unzulässige Nutzung ermitteln. Dies setzt neben dem zufälligen „Ertappen auf frischer Tat“ eine individuelle Überwachung des Nutzerverhaltens der Arbeitnehmer voraus.

E-Mail und andere Internetdienste sind geeignet, das Verhalten und die Leistung der Beschäftigten zu überwachen. So weit ein Unternehmen über ein eigenes Rechnernetz verfügt, ist die Kontrolle des telekommunikativen Verhaltens der Arbeitnehmer leicht zu bewerkstelligen. Es können z. B. über den betrieblichen Mailserver, der den E-Mail-Verkehr der Mitarbeiter verwaltet, Absender und Empfänger ermittelt werden und sogar der Inhalt gelesen werden. Auch können Kopien frequentierter Internet-Seiten unbemerkt erstellt werden, die dann für die Personalabteilung protokolliert werden. Ferner lassen Filterprogramme eine systematische Überwachung der Internetaktivitäten der Arbeitnehmer zu.

In Deutschland sind den Überwachungspraktiken Grenzen vor allem durch das Fernmeldegeheimnis und Datenschutzrecht gesetzt. Ferner hängt die Zulässigkeit wesentlich davon ab, ob die private betriebliche Telekommunikation erlaubt ist.

Unterscheidung zwischen privater und dienstlicher Nutzung

Grundsätzlich steht es dem Arbeitgeber als Eigentümer der Telekommunikationsanlage frei, zu bestimmen, ob und in welchem Umfang er seinen Arbeitnehmern den privaten Gebrauch einräumt. Diese Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers ist Ausfluss des Eigentumsgebrauchs und der betrieblichen Mitbestimmung entzogen (vgl. LAG Nürnberg, LAGE § 87 BetrVG 1972 – Kontrolleinrichtung-Nr. 9). Welche Tätigkeiten der privaten bzw. dienstlichen Nutzung zuzuordnen sind, ist einzelfallabhängig. Als Leitlinie gilt: So weit ein Bezug zu den dienstlichen Aufgaben besteht und der Arbeitnehmer durch seine Tätigkeit den Unternehmenszweck fördert (unabhängig von der Frage der Zweckmäßigkeit), ist von einer dienstlichen Nutzung auszugehen. Ferner ist der dienstlichen Nutzung die Privatnutzung des Arbeitnehmers aus dienstlichem Anlass zuzuordnen. Hierzu gehören beispielsweise die Fälle,

in denen den Angehörigen via E-Mail mitgeteilt wird, dass der private Termin aus dienstlichen Gründen verschoben wird (Balke/Müller, DB 1997, 326).

E-Mail-Nutzung

Bei der individuellen Nachrichtenübermittlung, wozu neben dem klassischen Briefpostverkehr auch die E-Mail gehört, ist das Fernmeldegeheimnis (Art. 10 GG) zu beachten. Für den Bereich der Telekommunikation wurde das Fernmeldegeheimnis in § 85 Telekommunikationsgesetz (TKG) konkretisiert. Höchstrichterliche Rechtsprechung zum Fernmeldegeheimnis hat sich bisher nur zum Telefonieverhalten der Arbeitnehmer herausgebildet. So darf beispielsweise der Arbeitgeber bei Ferngesprächen die Rufnummer der Gesprächsteilnehmer aufzeichnen, speichern oder in sonstiger Form erfassen (BAG, RDV 1991, 79). Nach einem Grundsatzurteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG, RDV 1998, 69 ff.) ist aber auch im beruflichen Bereich das Recht am gesprochenen Wort als Teil des allgemeinen Persönlichkeitsrechts zu gewährleisten (s. auch § 75 II Betriebsverfassungsgesetz). Das Bundesverfassungsgericht (BB 1992, 708 und zuletzt DB 1997, 326/327) hat festgestellt, dass ein Telefonüberwachungssystem, mit dessen Hilfe der Arbeitgeber alle dienstlichen und privaten Telefongespräche seiner Arbeitnehmer aufzeichnen und abhören kann, einen Eingriff in den Schutzbereich des allgemeinen Persönlichkeitsrechts darstellt.

Die Tatsache, dass das Telefongespräch in den Räumen des Arbeitgebers stattfindet, rechtfertigt nicht das Mithören ohne Zustimmung des Betroffenen. Ausnahmen zu diesem Grundsatz bestehen dann, wenn zugunsten des Arbeitgebers Rechtfertigungsgründe eingreifen. Diese können dann vorliegen, wenn im Einzelfall das Interesse des Arbeitgebers Vorrang vor demjenigen des Arbeitnehmers hat. Dies gilt unter der Prämisse, dass der Eingriff nach Inhalt, Form und Begleitumständen erforderlich ist und gleichzeitig das mildeste Mittel zur Erreichung des rechtlich gebilligten Zweckes darstellt (BAG, NZA 1996, 218/221).

Wurde die private E-Mail-Nutzung generell ausdrücklich oder konkludent (z. B. durch eine Schulung) zugelassen, ist demnach eine Überwachung grundsätzlich unzulässig. Besteht allerdings ein konkreter Missbrauchsverdacht (z. B. „ausschweifender“ E-Mail-Verkehr (siehe dazu LAG Köln, LAGE § 1 KSchG – verhaltensbedingte Kündigung-Nr. 66), Austausch von Dateien mit strafbarem Inhalt oder Verrat von Betriebsgeheimnissen), ist eine Protokollierung und Einsichtnahme von E-Mails durch den Arbeitgeber erlaubt, so weit dies vorher bekannt gegeben wurde. Ist hingegen die Privatnutzung des betrieblichen E-Mail-Systems untersagt oder limitiert, so ist der Arbeitnehmer auf eine Nutzung zu dienstlichen Zwecken beschränkt. So weit der Arbeitnehmer dennoch die Telekommunikationsanlage zu privaten Zwecken nutzt, verletzt er eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht und ist unter Umständen während der Zeit der Nutzung seiner vertraglichen Arbeitspflicht nicht nachgekommen.

Bei einer systematischen Überwachung des E-Mail-Verkehrs muss aber dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers Rechnung getragen werden. Zwar sind die Hürden der Zulässigkeit nicht so hoch wie bei erlaubter privater Nutzung, es ist aber immer ein Ergebnis einer sorgsam Abwägung zwischen genanntem Persönlichkeitsrecht und dem Direktionsrecht des Arbeitgebers. So sind immer die Maßnahmen mit geringster Eingriffsintensität zu wählen. Hierzu zählen z. B. nur stichprobenartige Überwachungen oder die Kontrolle ausschließlich der äußeren Daten wie Zeitpunkt der Absendung und Empfängeradresse und nicht der Inhalt der E-Mail selbst.

Internet-Nutzung

Für die Internet-Nutzung der betrieblichen Telekommunikationsanlagen gilt Ähnliches wie für die E-Mail-Nutzung: Eine systematische Überwachung und Protokollierung der Internetaktivitäten von Mitarbeitern ist unzulässig, wenn und sofern private Telekommunikation nicht verboten ist. Allerdings sind Missbrauchskontrollen bei konkretem Verdacht zulässig. Hierzu gehören beispielsweise „ausschweifendes“ Surfen im Internet (Kronisch, AuA 1999, 550) oder das Beschaffen von Videokassetten/Bilddateien mit indiziertem Inhalt über das Internet. Ist eine private Internetnutzung nicht erlaubt, muss hinsichtlich der Überwachung des Nutzerverhaltens der Arbeitnehmer zwischen dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht und dem Direktionsrecht des Arbeitgebers abgewogen werden. Geeignete und zulässige Kontrollmaßnahmen sind z. B. der Einsatz von Filterprogrammen oder andere technische Zugangssperren, die bereits im Vorfeld eine andere außer der betrieblich veranlassten Nutzung unterbinden.

Betriebsvereinbarung als Lösung des Konflikts

Aus den Auswirkungen der § 3 und 5 des Telekommunikationsgesetzes folgt bezüglich der privaten Nutzung von E-Mail- und Internetdiensten, dass der Arbeitgeber grundsätzlich überhaupt keine E-Mails lesen und Verbindungsdaten speichern darf. Auch das Lesen fremder Mails im Notfall, z. B. bei Erkrankung des Mitarbeiters, wäre ohne vorherige Zustimmung des Betroffenen unzulässig. Als Lösung dieses Dilemma bietet sich die Festlegung eindeutiger Regelungen für die E-Mail- und Internetnutzung in Form einer Betriebsvereinbarung an, in deren Gestaltung der Betriebsrat einbezogen werden sollte. Insbesondere sollte darin das datenschutzrechtliche Problem des Zugriffs auf personenbedingte Daten des Arbeitnehmers wie E-Mails gelöst werden. Das kann und sollte durch individuelle Bestätigungen geschehen, in denen der Beschäftigte sich damit einverstanden erklärt, dass die ihm zugestandene private Nutzung elektronischer Datendienste wie die dienstliche zu behandeln ist. Es sollte genau festgelegt werden, unter welchen Umständen persönliche Mails durch Dritte eingesehen werden dürfen oder welche Nutzungsdaten zu welchem Zweck protokolliert werden. Ein Einwilligungsschreiben sollte bereits mit dem Arbeitsvertrag eingeholt werden. Verweigert der Mitarbeiter die Zustimmung, so bleibt nur ein striktes Verbot der Privatnutzung.

Im IT-Grundschutzhandbuch des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik BSI (www.bsi.bund.de/gshb) finden Sie eine „**Musterbetriebsvereinbarung zur Einführung von E-Mail und Nutzung von Internet-Diensten**“ als Datei „09mail.doc“. Das komplette IT-Grundschutzhandbuch finden Sie übrigens auf der Begleit-CD des Buches „Integrationshandbuch Microsoft-Netzwerk – Galileo Computing, ISBN 3-89842-402-2.“

Unter <http://www.bitkom.org> finden Sie in der Rubrik „Publikationen“ den Leitfaden „**Die Nutzung von Email und Internet im Unternehmen**“ als PDF-Datei.

Die „**Besondere Geschäftsweisung der Stadt Mannheim über die Benutzung und Behandlung elektronischer Post**“ finden Sie als PDF-Datei:
http://www.onlinerechtfuerbeschaeftigte.de/more/solutions/download/ga_mannheim.pdf
bzw. über
<http://www.onlinerechtfuerbeschaeftigte.de/more/solutions/020218184221>

Die **Wacker-Chemie GmbH** hat mit dem Betriebsrat eine **EDV-Rahmenbetriebsvereinbarung** getroffen. Die dort getroffenen Regelungen sollen helfen, die Weiterentwicklung einer offenen Informations- und Kommunikationskultur im Konzern zu sichern.

http://www.onlinerechtfuerbeschaeftigte.de/more/solutions/download/bv_wackerchemie.pdf
bzw. über

<http://www.onlinerechtfuerbeschaeftigte.de/more/solutions/020218184338>

Die **Dienstvereinbarung zur Nutzung von Internet-Diensten durch die Beschäftigten Stadtverwaltung Duisburg** finden Sie als PDF-Dokument unter:

http://www.onlinerechtfuerbeschaeftigte.de/more/solutions/download/dienstv_duisburg.pdf

Die **Richtlinie für die Nutzung der Elektronischen Post (E-Mail) des Senats für Finanzen der Stadt Bremen** vom 07.03.2002 finden Sie unter:

http://www.onlinerechtfuerbeschaeftigte.de/more/solutions/download/senbremen_richtlinien.doc

Die zugehörige Veröffentlichung im Amtsblatt Bremen unter:

http://www.onlinerechtfuerbeschaeftigte.de/more/solutions/download/bremen_email.pdf

Auch die Gewerschaft ver.di hat Lösungsvorschläge entwickelt:

Checkliste für den Entwurf eine Betriebs- beziehungsweise Dienstvereinbarung und einen Forderungskatalog

Wenn im Betrieb ein Intranet eingerichtet oder Internetdienste genutzt werden sollen, braucht der Betriebs- oder Personalrat umfassende Information vom Arbeitgeber und muss für den Entwurf eine Betriebs- beziehungsweise Dienstvereinbarung Gestaltungsziele festlegen sowie einen Forderungskatalog erarbeiten. Die **Gewerkschaft ver.di** hat dazu eine **Checkliste** entwickelt:

http://www.onlinerechtfuerbeschaeftigte.de/more/solutions/download/checkliste_bv.pdf

Eine weitere PDF-Datei von **ver.di** bietet Ihnen **Informationen rund um Betriebs- und Dienstvereinbarungen, fokussiert auf das Onlinerecht**. Was ist hinsichtlich der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten zu beachten, wie steht es um die Leistungs- oder Verhaltenskontrolle bzw. wie können Arbeitnehmer vor kontinuierlicher Überwachung geschützt werden?

http://www.onlinerechtfuerbeschaeftigte.de/more/solutions/download/bv_empfehlungen.pdf

Ebenso bietet die Gewerkschaft ver.di eine **Musterbetriebsvereinbarung** zum Download an:

http://www.onlinerechtfuerbeschaeftigte.de/more/solutions/download/gbv_internet.pdf

Besondere Arbeitnehmergruppen

Schließlich müssen im Falle der Überwachung des telekommunikativen Nutzerverhaltens die Besonderheiten derjenigen Arbeitnehmer mit Sonderstatus beachtet werden. Hierzu gehören insbesondere Arbeitnehmer der Mitarbeitervertretung (Betriebs- und Personalrat), Betriebsärzte und Psychologen als Träger von Berufsgeheimnissen oder Beschäftigte mit fachlicher Unabhängigkeit wie z. B. die betrieblichen Datenschutzbeauftragten. Die grundsätzlich zulässige Erfassung der Nummer des Angerufenen im Rahmen von Dienstgesprächen und erst Recht eine Überwachung der Inhalte dieser Gespräche oder E-Mails muss für diese Personengruppen eingeschränkt werden.

Rechtsfolgen unzulässiger Internet- und E-Mail-Nutzung

Wird eine unzulässige Internet- oder E-Mail-Nutzung vom Arbeitgeber festgestellt, muss vor einer Kündigung eine Abmahnung gegenüber dem betreffenden Arbeitnehmer ausgesprochen werden. Nur bei eklatanten Fällen ist eine fristlose Entlassung geboten. Beispiele aus der Praxis:

- Landesarbeitsgericht Hannover (Az. 13Sa1235/97): Einer Mitarbeiterin wurde nach vorheriger Abmahnung gekündigt, weil sie täglich bis zu 14 private Anrufe getätigt hatte.
- Arbeitsgericht Würzburg (Az. 1CA1326/97): Kündigung eines Arbeitnehmers (ohne Abmahnung) wegen Betrugs, weil dieser seine Telefonate nicht, wie vorgesehen, mit einer entsprechenden Vorwahl als privat gekennzeichnet hatte.
- Landesarbeitsgericht Köln (Az. 12Sa896/98): Fristlose Kündigung eines Beschäftigten, weil dieser rassistische Witze als Dateien gespeichert hatte und an Kollegen überspielte.

Urteilssammlung auf dem Webportal der Gewerkschaft ver.di

Die Gewerkschaft ver.di hat auf ihrem Webportal eine **Urteilssammlung** zum Thema Internet- und Email-Nutzung durch Beschäftigte zusammengestellt:

http://www.onlinerechtfuerbeschaeftigte.de/more/law_situations/020516124252

Dort werden aktuell folgende Urteile aufgeführt und kommentiert:

BGH-Urteil zur Verwertbarkeit eines zufällig abgehörten Telefongesprächs (März 2003)

Urteil des BAG zur Überwachung am Arbeitsplatz (März 2003)

Fristlose Kündigung wegen privaten Surfens im Büro

(Landesarbeitsgericht Niedersachsen Mai 2002)

Eingeschränkte Nutzung des Intranets durch Betriebsrat

(Arbeitsgericht Frankfurt Februar 2002)

Kündigung wegen privater Internetnutzung (Arbeitsgericht Wesel, März 2001)

Kündigung wegen privater Internetnutzung (Arbeitsgericht Hannover, Dezember 2001)

Gewerkschaftliche Mitgliederwerbung per E-Mail

(Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Dezember 2001)

Kündigung wegen abredewidriger privater Internetnutzung

(Arbeitsgericht Düsseldorf, August 2001)

Anspruch des Betriebsrates auf Nutzung des vorhandenen Intranets

(Bundesarbeitsgericht Juni 99)

Anspruch des Betriebsrates auf eigene Homepage im Internet

(Arbeitsgericht Paderborn, Januar 98)

In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass durch unzulässige Kontroll- und Überwachungsmaßnahmen erlangte Beweismittel generell nicht verwertet werden dürfen (BAG, NZA 1998, 307). Dieses Verwertungsverbot hat zur Folge, dass Beurteilungen oder Abmahnungen bzw. Kündigungen nicht Tatsachen gestützt werden dürfen, wenn diese Tatsachen auf unzulässige Weise ermittelt wurden.

Auskünfte zu den Kontrollmöglichkeiten für ArbeitgeberInnen gibt folgender Link:
http://www.onlinerechtfuerbeschaeftigte.de/more/law_situations/020218150234

Beteiligungsrechte und Mitbestimmung

Nach § 87 I Nr. 6 BetrVG bzw. § 75 III Nr. 17 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) haben die Betriebs- und Personalräte ein Mitbestimmungsrecht bei der „Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten und die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen“. Beide Normen sollen in erster Linie das Persönlichkeitsrecht des einzelnen Arbeitnehmers vor Eingriffen durch technische Überwachungseinrichtungen schützen. Da schon die objektive Möglichkeit der Kontrolle für die Anwendung der Mitbestimmungsvorschriften ausreicht (BAG, AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 – Überwachung), unterliegt bereits jede Einführung oder zusätzliche Nutzung von technischen Einrichtungen der Mitbestimmung.

Datenschutzrechtliche Anforderungen in öffentlichen Stellen

Öffentliche Stellen des Bundes und der Länder haben beim Umgang mit den anfallenden personenbezogenen Daten der Beschäftigten und ihrer Kommunikationspartner bestimmte datenschutzrechtliche Anforderungen zu beachten, die davon abhängen, ob den Bediensteten neben der dienstlichen auch die private Nutzung des Internet am Arbeitsplatz gestattet wird. Auf dem Internetportal des Landesbeauftragten für den Datenschutz NRW finden Sie eine „Orientierungshilfe vom Arbeitskreis Medien zur datenschutzgerechten Nutzung von E-Mail oder anderen Internetdiensten am Arbeitsplatz“ (www.lfd.nrw.de/pressestelle/presse_7_komplett.html). Dort sind u. a. folgende Grundsätze formuliert:

- Die Bediensteten sind mit den technischen Möglichkeiten vertraut zu machen, wie die eingesetzten Verfahren datenschutzgerecht angewendet werden können. Um Art und Umfang der Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten nachvollziehen zu können, sind die Bediensteten umfassend darüber zu informieren (Grundsatz der Transparenz).
...
- Der Arbeitgeber hat grundsätzlich das Recht, stichprobenartig zu prüfen, ob das Surfen bzw. E-Mail-Versenden der Beschäftigten dienstlicher Natur ist. Eine automatisierte Vollkontrolle durch den Arbeitgeber ist als schwer wiegender Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten hingegen nur bei konkretem Missbrauchsverdacht im Einzelfall zulässig. Es wird empfohlen über die Nutzung von E-Mail und Internet eine Dienstvereinbarung mit dem Personalrat abzuschließen, in der die Fragen der Protokollierung, Auswertung und Durchführung von Kontrollen eindeutig geregelt werden. Auf mögliche Überwachungsmaßnahmen und in Betracht kommende Sanktionen sind die Beschäftigten hinzuweisen. ...
- Der Arbeitgeber darf die Nutzungs- und Verbindungsdaten der Personalvertretung nur insoweit kontrollieren, als dies im Einzelfall aus Gründen der Kostenkontrolle erforderlich ist. Soweit allerdings nur unerhebliche Kosten bei der Nutzung von Internet und E-Mail anfallen – was überwiegend der Fall sein wird –, ist eine Auswertung dieser Daten unzulässig.
- Soweit die Nutzung von E-Mail und Internet zu Zwecken der Datenschutzkontrolle, der Datensicherung oder zur Sicherung des ordnungsgemäßen Betriebs der Verfahren protokolliert wird, dürfen diese Daten nach dem BDSG, den Landesdatenschutzgesetzen und dem Beamtenrecht des Bundes und der Länder auch nur zu diesen Zwecken genutzt werden, nicht aber zur Verhaltens- und Leistungskontrolle der Beschäftigten. ...

- Von ein- und ausgehenden dienstlichen E-Mails seiner Beschäftigten darf der Arbeitgeber im selben Maße Kenntnis nehmen wie von deren dienstlichem Schriftverkehr. Beispielsweise könnte der Vorgesetzte verfügen, dass ihm jede ein- oder ausgehende E-Mail seiner Mitarbeiter zur Kenntnis zu geben ist.
- Wenn ein Arbeitgeber den Beschäftigten die private Nutzung von Internet oder E-Mail erlaubt, ist er ihnen gegenüber TK- bzw. Teledienste-Anbieter.
- Der Arbeitgeber ist den Beschäftigten gegenüber zur Einhaltung des Telekommunikationsgeheimnisses verpflichtet. Daher gelten die gleichen Bedingungen wie beim privaten Telefonieren.
- Es gelten die Regelungen der Telekommunikations-Datenschutzverordnung, des Teledienstedatenschutzgesetzes bzw. des Mediendienste-Staatsvertrages.
- Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, den Beschäftigten die private Nutzung des Internet zu erlauben. Entschließt er sich jedoch dazu, muss es ihm grundsätzlich möglich sein, diese Erlaubnis an einschränkende Voraussetzungen zu knüpfen (z. B. eine angemessene Art der Kontrolle durchzuführen). Beschäftigte, die diese Voraussetzungen nicht erfüllen wollen, können ihre Einwilligung ohne jeden dienstlichen Nachteil verweigern.
- Der Umfang der privaten Nutzung, ihre Bedingungen sowie Art und Umfang der Kontrolle, ob diese Bedingungen eingehalten werden, müssen – am sinnvollsten durch Dienstvereinbarung oder -anweisung – unter Beteiligung des Personalrats eindeutig geregelt werden.
- Eine Protokollierung darf ohne Einwilligung erfolgen, wenn sie zu Zwecken der Datenschutzkontrolle, der Datensicherung, zur Sicherung des ordnungsgemäßen Betriebs der Verfahren oder zu Abrechnungszwecken erforderlich ist.
- Private E-Mails sind wie private schriftliche Post zu behandeln. So sind eingehende private, aber fälschlich als Dienstpost behandelte E-Mails den betreffenden Mitarbeitern unverzüglich nach Bekanntwerden ihres privaten Charakters zur alleinigen Kenntnis zu geben.
- Wie bei der dienstlichen Nutzung dürfen aus Gründen der Datensicherheit eingegangene private E-Mails oder deren Anhänge unterdrückt werden, wenn sie ein Format aufweisen, das ausführbaren Code enthalten kann. Die Verfahrensweise ist den Beschäftigten zuvor bekannt zu geben. Generell sind die Beschäftigten darüber zu unterrichten, wenn an sie gerichtete oder von ihnen abgesendete E-Mails ganz oder teilweise unterdrückt werden oder virenverseucht sind. Eine Untersuchung von virenverseuchten E-Mails mit Kenntnisnahme des Inhalts, etwa durch den Systemadministrator, ist nur unter Einbeziehung der betreffenden Beschäftigten zulässig. Eine darüber hinausgehende inhaltliche Kontrolle ist nicht zulässig.

Internetquellen zum Thema „Nutzung von E-Mail- und anderen Internetdiensten am Arbeitsplatz“

Ein umfassendes Dokument zur **dienstlichen und privaten Nutzung von Internet und E-Mail am Arbeitsplatz**, erstellt vom **Bundesbeauftragten für den Datenschutz** (www.bfd.de) finden Sie unter:

<http://www.onlinerechtfuerbeschaeftigte.de/more/situations/download/leitfaden.pdf>

Ein weiteres, umfassendes **Gutachten zum Thema Onlinerecht** hat Prof. Dr. Peter Wedde, Hochschullehrer für Arbeitsrecht und Recht der Informationsgesellschaft an der Fachhochschule Frankfurt/Main erstellt. Das vollständige Gutachten ist beim OnlineForum-Telearbeit unter www.onforte.de/Bestellung/bestellung.htm zum Preis von 20 Euro erhältlich. In seinem Gutachten befasst sich Prof. Dr. Wedde mit folgenden Schwerpunkten:

- Wie ist die rechtliche Zulässigkeit von Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers bei der E-Mail/Intranet-/Internetnutzung am Arbeitsplatz zu beurteilen?
- Welche Nutzungsrechte haben Betriebsräte und Arbeitnehmer bezüglich der im Betrieb vorhandenen IT-Systeme?
- Welche Nutzungs- und Zugangsrechte zu betrieblichen IT-Systemen haben Gewerkschaften bzw. gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer des Betriebes im Rahmen koalitionsrechtlich begründeter Aktivitäten?

Lesenswert ist auch die Studie von Gerrit Wiegand und Andreas Friedel: „Der Chef surft mit - Technische Möglichkeiten der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter-Kontrolle bei der Internet- und E-Mail Nutzung und wie man sich davor schützen kann“.

http://www.onlinerechtfuerbeschaeftigte.de/more/software/download/der_chef_surft_mit.pdf

Die **Artikel 29-Datenschutzgruppe**, ein unabhängiges Beratungsgremium der EU in Datenschutzfragen, hat zur Überwachung der elektronischen Kommunikation von Beschäftigten inzwischen ein Dokument erarbeitet. Ziel dieser Beratungen ist eine einheitliche Anwendung der nationalen Umsetzungsmaßnahmen zur europäischen Datenschutzrichtlinie. Eine Zusammenstellung der unterschiedlichen rechtlichen Regelungen in den einzelnen EU-Staaten mit erläuternder Kommentierung finden Sie als pdf-Datei unter: http://www.onlinerechtfuerbeschaeftigte.de/more/situations/download/eg_foerderbrief.pdf

Das europäische Parlament und der europäische Rat haben am 12.07.02 eine neue Datenschutzrichtlinie für elektronische Kommunikation (2002/58/EG) abgeschlossen:

http://www.onlinerechtfuerbeschaeftigte.de/more/law_situations/download/richtlinie_ep.pdf

Der europäische Wirtschafts- und Arbeitgeberverband (Unice) und der Europäische Gewerkschaftsbund haben eine europäische Rahmenvereinbarung zur Telearbeit abgeschlossen. Die Rahmenvereinbarung enthält Sozial- und Schutzstandards und soll ein vergleichbares Qualitätsniveau in Europa sichern. Eine vorläufige deutsche Übersetzung der Vereinbarung sowie den englischen Text finden Sie unter:

<http://www.onlinerechtfuerbeschaeftigte.de/more/solutions/020816104731>

Wegweiser Online-Recht / Umfangreiche Links zum OnlineRecht

<http://www.online-recht.de/>

Orientierungshilfe Datenschutz bei der Nutzung von Internet und Intranet.
http://www.datenschutz.mvnet.de/ak_tech/orhilfen/oh.html

Arbeitnehmerüberwachung bei Internet- und E-Mail-Nutzung
<http://www.dfn.de/service/ra/checkliste/Arbeitnehmerueberwachung.html>

Text als PDF-File zum Download verfügbar unter:

<http://www.dfn.de/service/ra/checkliste/Arbeitnehmerueberwachung.pdf>

Gesetz über die Nutzung von Telediensten

<http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/tdg/index.html>

[Was ist zu beachten, wenn den Mitarbeitern die private Nutzung des dienstlichen Internet-Anschlusses erlaubt werden soll?](#)

Unabhängiges Landeszentrum für Datenschutz Schleswig-Holstein

[Organisationshilfe "Datenschutz bei Telearbeit"](#) (Hinweis/Bekanntmachung)

Der Landesbeauftragte für den Datenschutz Mecklenburg-Vorpommern

[Orientierungshilfe "Datenschutz bei der Nutzung von Internet und Intranet"](#) (Info-Broschüre)

Berliner Beauftragter für Datenschutz und Informationsfreiheit

Der Landesbeauftragte für den Datenschutz Baden-Württemberg

[Orientierungshilfe: Grundsätze für "Benutzerrichtlinien für den Umgang mit Internet"](#) (Info-Broschüre)

Der Bayerische Landesbeauftragte für den Datenschutz

[ver.di-SpionageCheck gegen Überwachungssoftware am Arbeitsplatz](#)

[Leitfaden über Internet- und E-Mail-Überwachung am Arbeitsplatz](#) (Info-Broschüre)

Der Eidgenössische Datenschutzbeauftragte der Schweiz