

Kann mein Arbeitgeber verbieten, am Arbeitsplatz private E-Mails zu schreiben oder im Internet zu surfen?

»Grundsätzlich ja. Er verfügt über die Arbeitsmittel und kann deshalb frei entscheiden, wer, wann, wie oft und zu welchem Zweck das Internet nutzen darf. Er kann den Zugang auf dienstliche Aufgaben beschränken. Allerdings gibt es auch Ausnahmen. Der Arbeitgeber muss auf wichtige Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht nehmen. Wenn sich eine wichtige Mail aus dringenden persönlichen Gründen nicht verschieben lässt, kann ein Arbeitnehmer auch seinen Dienstanschluss nutzen.«

Wie kontrolliert der Chef, ob alle Beschäftigten das Internet nur dienstlich nutzen?

»Er hat die Möglichkeit, alle angeklickten Adressen zu speichern. Wenn ein Arbeitnehmer »www.seitensprung.de« angeklickt hat, lässt sich ziemlich leicht herausfinden, ob diese Internet-Seite etwas mit seinen Arbeitsaufgaben zu tun hat.«

Wie eng sehen Arbeitgeber es, wenn ihre Beschäftigten den Internetzugang auch privat nutzen wollen?

»Viele Arbeitgeber geben das private Surfen frei. Für sie entstehen meistens keine zusätzlichen Kosten, und solange die Arbeit nicht zu kurz kommt, bringt es eher Vorteile. Die Beschäftigten lernen, mit dem Internet umzugehen. Dafür müssten sie sonst in teuren Seminaren geschult werden. Manche Arbeitgeber begrenzen das private Surfen allerdings auf die Pausen oder richten einen Raum mit speziellen Computern und Internetanschlüssen ein. Bevor die Beschäftigten dort surfen gehen, stempeln sie aus. Ich denke, der Trend geht eher dahin, das ganze großzügig zu handhaben.«

Wie oft und wie lange darf das Internet am Arbeitsplatz auch privat genutzt werden?

»Wer ausschweifend privat telefoniert, verletzt seine Arbeitspflicht. Das gilt auch fürs Internet. Was ausschweifend im Einzelfall bedeutet, hängt allerdings vom jeweiligen Richter ab, der über einen solchen Streitfall entscheidet. Eindeutig lässt sich die Frage nur beantworten, wenn das private Surfen im Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung geregelt wurde.«

Darf der Chef die E-Mails lesen oder kontrollieren, was den Mitarbeiter im Internet besonders interessiert?

»Für die E-Mails gilt das gleiche wie für das Telefon. Wenn es sich um dienstliche Gespräche handelt, darf der Arbeitgeber die Nummer, aber nicht den Inhalt des Gesprächs festhalten. Es sei denn, es besteht der Verdacht, dass ein Arbeitnehmer Betriebsgeheimnisse verrät. In einem solchen Fall dürfte der Chef auch die E-Mails lesen.«

Beim Internet kann man schon aus den Adressen auf die Inhalte schließen. Kann mein Chef trotzdem alle Adressen speichern?

»Wenn privates Surfen erlaubt ist, darf er die Nummern und Adressen nicht speichern. Man muss als dienstliche und private Nutzung trennen. Beispielsweise durch verschiedene E-Mail-Adressen und Internetzugänge. Oder der Arbeitgeber muss ganz auf die Speicherung verzichten.«

Kann der Arbeitgeber die technischen Mittel auch einsetzen, um Beschäftigte zu kontrollieren?

»Die Gefahr besteht schon. In Call-Centern lassen sich fast alle Arbeitsschritte erfassen. Da gibt es schon die Möglichkeit, dass jede inoffizielle Verschnaufpause überwacht wird. Oder man kann sich per Computer den Krankheitsdurchschnitt ausrechnen lassen, und dann schauen, wer darunter und darüber liegt. Aber die Arbeitgeber schöpfen diese Überwachungsmöglichkeiten im Regelfall nicht aus.«

Ist es sinnvoll, die Internet-Nutzung in einer Betriebsvereinbarung zu regeln?

»Ja, auf jeden Fall. Dort kann man festlegen, welche Daten und Adressen erfasst werden dürfen. Oder wer welche Inhalte sehen darf.«

Haben Betriebsräte und Jugendvertretungen Anspruch auf einen Internetzugang?

»Ja, es ist für ihre Arbeit auf jeden Fall sinnvoll, weil es im Netz viele wichtige Informationen für Betriebsräte gibt. Nach dem neuen Betriebsverfassungsgesetz haben Betriebsräte ausdrücklich einen Anspruch auf Informations- und Telekommunikationstechnik. Wie gut sie ausgestattet werden, hängt davon ab, was im Betrieb üblich ist.«



Buchtipps

Das Internet am Arbeitsplatz verändert und erleichtert nicht nur die Arbeitsbedingungen, es wirft auch viele neue Fragen auf. Wolfgang Däubler gibt in diesem Ratgeber mögliche Antworten. Dabei geht es nicht nur um die private Nutzung von Internet und E-Mail, sondern auch um Weiterbildung und Qualifizierung der Beschäftigten, um die Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrats und die Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers. Auch gibt es Tipps, was in eine Betriebsvereinbarung zum Thema Internet gehört.

Wolfgang Däubler: Internet und Arbeitsrecht, Bund-Verlag, 45 Mark

Von A wie Abmahnung bis Z wie Zusatzurlaub reichen die Stichworte rund um das Arbeitsleben, über die man in diesem Ratgeber einiges Wissenswerte nachschlagen kann. Die Autoren skizzieren kurz und knapp die Rechtslage, geben Tipps, wie man zu seinem Recht kommt und nennen weitere Bücher und Internet-Adressen zu den jeweiligen Themen. Dabei geht es in den 111 Tipps nicht nur um arbeitsrechtliche Fragen. Es gibt auch Tipps zum Stressabbau und zur Karriereplanung.

Reichel, Spahl, Lange: 111 Tipps zum Arbeitsleben, Bund-Verlag, 24,90 Mark

die Arbeit insgesamt 45 Minuten lang unterbrochen werden. Dabei sollte jede Pause nicht kürzer als 15 Minuten sein. Länger als sechs Stunden darf niemand ohne Pause arbeiten. Allerdings ist die 15-Minuten-Regelung arbeitspsychologisch nicht immer sinnvoll. In einigen Tarifverträgen gibt es deshalb Sonderregelungen. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit stehen jedem Arbeitnehmer mindestens elf Stunden Ruhezeit zu, bevor er wieder an seinem Arbeitsplatz erscheinen muss.