

Internet- und E-Mail-Nutzung durch die Interessenvertretung

Grundsätzlich muss der Arbeitgeber der Interessenvertretung einen Internetzugang zur Verfügung stellen. Dies gilt auf jeden Fall dann, wenn der Betrieb ohnehin über einen Internetzugang verfügt. Auch die Nutzung des Intranets zur Information der Beschäftigten kann der Arbeitgeber nicht verwehren, wenn er selber die Möglichkeiten des Intranets in dieser Weise nutzt.

Die Daten, die bei der E-Mail- und Internet-Nutzung durch die Interessenvertretung entstehen, sind für den Arbeitgeber grundsätzlich tabu. Lediglich zur Kostenkontrolle darf auf die Daten im erforderlichen Umfang zugegriffen werden. Wenn allerdings – was heutzutage regelmäßig der Fall sein wird – nur unerhebliche Kosten anfallen oder die Nutzung über eine Flatrate pauschal abgerechnet wird, ist auch solch eine Datenauswertung unzulässig.



Weiterführende Literatur:

- Wolfgang Däubler:
Internet und Arbeitsrecht, Bund Verlag.

Nützliche Links:

- Landesbehörde für Datenschutz:
Orientierungshilfe zur datenschutzgerechten Nutzung von E-Mail und anderen Internetdiensten am Arbeitsplatz
ssl.bremen.de/datenschutz/sixcms/media.php/13/oh_E-Mail.pdf
- Bitkom:
Leitfaden Internet und E-Mail im Unternehmen
www.bitkom.org/de/publikationen/38336_50372.aspx
- Hans-Böckler-Stiftung:
Datenbank Betriebsvereinbarungen
www.boeckler.de/594.htm#bvdoku32572

Herausgeber:

Arbeiterkammer Bremen
Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung
Bürgerstraße 1, 28195 Bremen
Telefon 0421-36301-956
mitbestimmung@arbeiterkammer.de
www.arbeiterkammer.de/mitbestimmung/

Dargestellt: Mithras/Kamp - Schult

Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretung

Allgemeines Informationsrecht

■ Zur Durchführung ihrer Aufgaben ist die Interessenvertretung rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Dies schließt detaillierte Angaben über alle Umstände der Internet- und E-Mail-Nutzung ein: über die eingesetzte Hard- und Software, Umfang und Speicherdauer von Protokoll Daten, Funktionsweise von Filter- und Überwachungsfunktionen, Definition von Zugriffsrechten etc. § 80 (2) BetrVG, § 68 (2) BPersVG, § 54 (3) BremPersVG

Kontrollrecht

■ Die Interessenvertretung hat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze eingehalten werden. Dazu zählen auch die Vorschriften zum Datenschutz. Neben dem Datenschutzbeauftragten ist die Interessenvertretung somit eine unabhängige Instanz, die für den Datenschutz zuständig ist und dem Arbeitgeber Verbesserungsvorschläge unterbreiten kann. § 80 (1) Nr. 1 BetrVG, § 68 (1) Nr. 2 BPersVG, § 54 (1) b BremPersVG

Mitbestimmungsrecht

■ Ohne Zustimmung der Interessenvertretung dürfen Internet und E-Mail nicht eingesetzt werden. Über die näheren Umstände des Einsatzes ist eine Einigung zwischen den Betriebsparteien zu finden; anderenfalls entscheidet die Einigungsstelle. Das Mitbestimmungsrecht schließt ein Initiativrecht ein. § 87 (1) Nr. 6 BetrVG, § 75 (3) Nr. 17 BPersVG, Im Rahmen von § 52 und § 58 BremPersVG.

Wirksame und erfolgreiche Mitbestimmung braucht Know-how – die Arbeitnehmerkammer hilft!

Die Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung der Arbeitnehmerkammer Bremen unterstützt Betriebs- und Personalräte, die den Einsatz von Internet und E-Mail beurteilen und regeln wollen, mit

- Information,
- Qualifizierungen,
- Beratung in Verhandlungsprozessen,
- Unterstützung beim Abschluss von Vereinbarungen etc.

Internet- und E-Mail-Nutzung am Arbeitsplatz

Mitbestimmung und Datenschutz

Viele Beschäftigte nutzen bei ihrer Arbeit elektronische Informations- und Kommunikationsmittel, insbesondere Internet und E-Mail. Mit den vielfältigen Anwendungsmöglichkeiten dieser Technik entsteht nicht selten eine Unsicherheit darüber, welche Nutzung von Internet und E-Mail im Arbeitsverhältnis erlaubt beziehungsweise unerwünscht oder gar verboten ist. Hinzu kommt, dass oftmals unklar ist, wie die technischen Möglichkeiten genutzt werden, um das Kommunikationsverhalten beziehungsweise die Arbeitsleistung der Beschäftigten zu überwachen.

Es ist nicht nur für die Beschäftigten wichtig, einschätzen zu können, welche Nachteile mit der Internet- und E-Mail-Nutzung möglicherweise verbunden sind; für alle Beteiligten im Unternehmen – Vorgesetzte, IT-Abteilung und andere – ist es nützlich, die »Spielregeln« beim Einsatz dieser Technik zu klären.



Bei der Festlegung dieser Regeln hat die Interessenvertretung ein starkes Mitbestimmungsrecht und gute Möglichkeiten, die Interessen der Beschäftigten beim Einsatz von Internet und E-Mail einzubringen. Denn die elektronischen Kommunikationsmittel gelten ohne Zweifel als »technische Einrichtungen« im Sinne des Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsgesetzes, »die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen« – BetrVG § 87 (1) Nr. 6, BPersVG § 75 (3) Nr. 17. Über die näheren Umstände der Anwendung dieser Technik muss eine Einigung zwischen den Betriebsparteien gefunden werden, die im Streitfall durch eine Einigungsstelle entschieden wird.

Bei der Festlegung der Einsatzbedingungen stellt sich nicht zuletzt die Frage der betrieblichen Umsetzung von Datenschutzvorschriften. Denn die mit der Technik gegebenen Kontroll- und Überwachungsmöglichkeiten berühren das durch die Verfassung geschützte Persönlich-

keitsrecht der Beschäftigten. So sind bei der Internet- und E-Mail-Nutzung eine Reihe gesetzlicher Vorgaben zu beachten. Bei deren Umsetzung wird allgemein empfohlen – ausdrücklich auch von den Aufsichtsbehörden für den Datenschutz –, eine Betriebs- beziehungsweise Dienstvereinbarung zur Internet- und E-Mail-Nutzung abzuschließen, um allen Beteiligten Handlungs- und Rechtssicherheit zu geben. Die Mitbestimmungsrechte geben dem Betriebs- beziehungsweise Personalrat die Möglichkeit, solch eine Vereinbarung auch dann zu verlangen, wenn der Arbeitgeber keinen Handlungsbedarf sieht.

Folgende zentrale Punkte sollten in der Mitbestimmung geregelt werden:

Privatnutzung

Es ist allein Sache des Arbeitgebers, eine Privatnutzung zu erlauben oder eben auch zu verbieten. Wenn er sie zulässt, kann sie an einschränkende Bedingungen geknüpft werden – zum Beispiel im Hinblick auf Zeitpunkt und Art der Nutzung, Anlässe und Art von Kontrollen und so weiter. Die Festlegung solcher Bedingungen unterliegt allerdings der Mitbestimmung und sollte möglichst eindeutig und für die Beschäftigten transparent in einer Vereinbarung festgehalten werden.

Ist die Frage der Privatnutzung nicht geregelt oder wird ein Verbot nicht kontrolliert, kann diese »betriebliche Übung« als Erlaubnis der Privatnutzung gewertet werden.

Kontrolle der Internet- und E-Mail-Nutzung

Die im Rahmen einer privaten Nutzung entstehenden Daten unterliegen dem Fernmeldegeheimnis. Dies bedeutet, dass der Zugriff auf die gesamten, auch dienstlichen Daten, die bei der Internet- und E-Mail-Nutzung entstehen, für den Arbeitgeber verboten ist. Nur wenn die Beschäftigten einer Verarbeitung dieser Daten zum Beispiel für Kontrollzwecke ausdrücklich zustimmen, ist ein Zugriff möglich. In der Regel wird deshalb die Erlaubnis zur Privatnutzung von einer schriftlichen Einwilligungserklärung der Beschäftigten abhängig gemacht.

Die dienstlichen Verbindungs- und Inhaltsdaten stehen dem Arbeitgeber neben technischen Zwecken für eine anonymisierte Analyse des Nutzungsverhaltens zur Verfügung, zum Beispiel auf der Ebene des gesamten Betriebs oder hinreichend großer Abteilungen. Personenbezogene Auswertungen, ob zum Beispiel Beschäftigte beim Surfen oder E-Mail-Versenden gegen Vorgaben des Arbeitgebers verstoßen, sind nicht grundsätzlich verboten, greifen aber in das Persönlichkeitsrecht der Betroffenen ein und unterliegen daher datenschutzrechtlichen Einschränkungen.

So ist das Speichern und Auswerten von Daten nur zulässig, wenn es im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist und dabei der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachtet wird.

Die gesetzlichen Vorgaben hierzu sind bisher wenig konkret und die Rechtsprechung nicht immer eindeutig. Folgende Grundsätze, die so auch in einen Entwurf zur gesetzlichen Neufassung des Arbeitnehmerdatenschutzes eingeflossen sind, lassen sich allerdings festhalten: Eine automatisierte Vollkontrolle, bei der das gesamte Kommunikationsverhalten der Beschäftigten ständig überwacht wird, ist unzulässig.

Eckpunkte einer Betriebsvereinbarung

- Regelungen zur Privatnutzung;
- Systembeschreibung, Konfiguration von Protokollierungs- und Analysesoftware;
- Umfang und Anlass der zulässigen Auswertungen von Verbindungs- und Inhaltsdaten;
- Definition von Nutzungsregeln, Missbrauchstatbeständen und Sanktionen;
- Beweisverwertungsverbot für unzulässig erlangte Informationen;
- Information und Qualifizierung der Beschäftigten;
- Nutzungsmöglichkeiten (zum Beispiel Intranet) für die Interessenvertretung.



Eine bloß stichprobenartige Überprüfung einzelner Beschäftigter, mit der der Arbeitgeber prüft, ob seine Vorgaben zur Nutzung eingehalten werden, ist dagegen berechtigt. Als grundsätzlich zulässig gilt auch die Auswertung personenbezogener Daten bei einem konkreten Fehlverhalten des Beschäftigten. Wenn objektive Tatsachen und nicht bloß ein »Bauchgefühl« den Verdacht begründen, dass der betriebliche Internet-beziehungsweise E-Mail-Zugang missbräuchlich verwendet wurde, kann zur Abklärung des Verdachts auf die Daten des Betroffenen zugegriffen werden.

In einer Betriebs- beziehungsweise Dienstvereinbarung sollten auf jeden Fall der Umfang von Protokollierungen, die zulässigen Standardauswertungen sowie Anlass und Art von Kontrollen definiert werden, um die Beschäftigten vor einem allzu ausgreifenden Kontrollbedürfnis des Arbeitgebers, einem damit verbundenen Überwachungsdruck und möglichen negativen Konsequenzen für ihr Beschäftigungsverhältnis zu schützen.

Regelungen zur E-Mail-Nutzung

Die in der Praxis sich stellende Frage, wieweit Arbeitgeber beziehungsweise Vorgesetzte Zugriff auf die E-Mail-Nachrichten der Beschäftigten haben, ist in der Literatur umstritten. Von manchen wird die E-Mail in die Nähe der telefonischen Kommunikation gestellt und ein entsprechendes Schutzniveau für die Inhalte der Kommunikation gefordert, wie es mit dem Fernmeldegeheimnis für die Vertraulichkeit des gesprochenen Wortes gegeben ist. Andere weisen darauf hin, dass von den ein- und ausgehenden dienstlichen E-Mails der Arbeitgeber im selben Maße Kenntnis nehmen darf wie von der sonstigen Geschäftspost. So kann ein Vorgesetzter verlangen, dass ihm bestimmte oder gar alle E-Mails zur Kenntnisnahme zugeleitet werden. Eine automatische Vollkontrolle des E-Mail-Verkehrs ist allerdings unzulässig. Ebenso sollte der direkte, ohne Mitwirkung des Beschäftigten vorgenommene Zugriff auf sein E-Mail-Postfach durch Dritte nicht möglich sein. Dies gilt insbesondere dann, wenn es sich dabei um Vorgesetzte handelt. Denn damit ist die Möglichkeit gegeben, von Informationen Kenntnis zu nehmen, die ausdrücklich vertraulich sind, zum Beispiel von einem Schriftverkehr mit der Interessenvertretung oder dem Betriebsarzt.

Um Vertraulichkeit auch für die elektronische Post herzustellen, werden in der Regel personenbezogene Zugriffsrechte vergeben. Damit bei – möglicherweise auch unerwarteter – Abwesenheit, die dienstliche E-Mail bearbeitet werden kann, sollten eindeutige und für die Beschäftigten akzeptable Vertretungsregelungen festgelegt werden.

Fehlverhalten und Sanktionen

Von Bedeutung sind die Kontroll- und Überwachungsmaßnahmen des Arbeitgebers nicht nur wegen ihres Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten. Auch im Hinblick auf die möglichen Konsequenzen und Sanktionen eines festgestellten Fehlverhaltens bei der Internet- und E-Mail-Nutzung gilt es, die Interessen der Beschäftigten zu schützen. Sicherlich sind bei einem schwerem Missbrauch oder gar strafbaren Handlungen arbeitsrechtliche Maßnahmen gerechtfertigt. Die Überwachung des Internet- und E-Mail-Verkehrs »eignet« sich aber auch zur Konstruktion sogenannter Bagatellkündigungen. Auch hier sollte eine Vereinbarung zwischen den Betriebsparteien Transparenz und Sicherheit schaffen und dafür sorgen, dass Fehlverhalten und Sanktionsmaßnahmen in einem angemessenen Verhältnis stehen.