

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 209

**Arbeitsrechtliche Fragen
bei der Einführung und Nutzung
vernetzter Computerarbeitsplätze**

Von

Michael Weißgerber



Duncker & Humblot · Berlin

Michael Weißgerber

Arbeitsrechtliche Fragen bei der Einführung und Nutzung
vernetzter Computerarbeitsplätze

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 209

Arbeitsrechtliche Fragen bei der Einführung und Nutzung vernetzter Computerarbeitsplätze

Von

Michael Weißgerber



Duncker & Humblot · Berlin


Die Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät der Universität Bayreuth
hat diese Arbeit im Jahre 2002 als Dissertation angenommen.

Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in
der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische
Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Alle Rechte vorbehalten
© 2003 Duncker & Humblot GmbH, Berlin
Fotoprint: Berliner Buchdruckerei Union GmbH, Berlin
Printed in Germany

ISSN 0582-0227
ISBN 3-428-10985-6

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 

Vorwort

Die vorliegende Arbeit ist im Sommersemester 2002 als Dissertation von der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Bayreuth angenommen worden.

An dieser Stelle möchte ich mich bei all jenen bedanken, die das Zustandekommen dieser Arbeit gefördert haben.

Besonderen Dank schulde ich meinen Eltern, ohne deren Unterstützung die Entstehung dieser Arbeit nicht möglich gewesen wäre.

Darüber hinaus gilt mein Dank Herrn Prof. Dr. Karl-Georg Loritz für die Freiheit, die er mir bei der Ausarbeitung gelassen und für das Vertrauen, das er mir stets entgegengebracht hat. Bedanken möchte ich mich nicht zuletzt bei Frau Dr. Evelyne Menges, für die Förderung der Promotion und bei Herrn Alwin Bergmann für die schnelle und kompetente sprachliche Überarbeitung der Dissertation. Schließlich gilt mein Dank Frau Sandra Kaisersberger für das Verständnis, das sie mir während der Entstehung dieser Arbeit entgegen gebracht hat.

München, im September 2002

Michael Weißgerber

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Einleitung	21
§ 2 Einführung vernetzter Computerarbeitsplätze	25
A. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei der Einführung.....	25
I. Information und Informationsbeschaffung des Betriebsrates.....	26
1. Informationsrecht aus § 80 Abs. 2 BetrVG.....	27
2. Informations- und Beratungsrecht aus § 90 BetrVG.....	29
3. Unterrichtung und Beratung über die Personalplanung gemäß § 92 BetrVG.....	31
4. Anspruch auf Sachverständigenzuziehung aus § 80 Abs. 3 BetrVG.....	31
II. Versetzung gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG.....	33
III. Betriebsänderung gemäß § 111 Abs. 1 BetrVG.....	34
1. Das Verhältnis von § 111 S. 1 BetrVG zu § 111 S. 2 BetrVG.....	35
2. Grundlegende Änderung von Betriebsanlagen gemäß § 111 S. 2 Nr. 4 BetrVG.....	36
3. Wesentlich nachteilige Betriebsänderung gemäß § 111 S. 1 BetrVG.....	37
4. Nachteile für die Belegschaft oder wesentlicher Teile der Belegschaft ge- mäß § 111 S. 1 BetrVG.....	38
5. Ergebnis.....	39

IV. Einführung technischer Überwachungsanlagen gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.....	39
1. Präventiver Persönlichkeitsrechtsschutz als Normzweck.....	40
2. Das Bundesdatenschutzgesetz als Auslegungshilfe.....	41
3. Regelungsumfang.....	42
4. Überwachung von Leistung oder Verhalten.....	43
5. Technische Einrichtung.....	47
6. Objektive Überwachungseignetheit und Softwareerfordernis.....	49
a) Objektive Überwachungseignetheit.....	49
b) Kriterium der objektiven eigenständigen Überwachungswirkung.....	51
c) Softwareerfordernis.....	53
(1) Rechtsprechung des BAG.....	53
(2) Ansichten in der Literatur.....	54
(3) Stellungnahme.....	55
d) Übertragbarkeit des Softwareerfordernisses auf vernetzte Computerarbeitsplätze.....	57
7. Gruppenüberwachung.....	58
8. Überbetriebliche Vernetzung.....	59
9. Einwilligung des Arbeitnehmers.....	60
10. Folgen der Nichtbeachtung.....	61
B. Verbot oder Gestattung der Privatnutzung.....	62
I. Mitbestimmung des Betriebsrates.....	63
1. Das „Ob“ der Nutzung.....	63
2. Das „Wie“ der Nutzung.....	64
a) Betriebliches Ordnungsverhalten gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.....	65
b) Kontrolle der betrieblichen Ordnung.....	66
II. Auswirkungen auf die Arbeitsleistung.....	66

III. Mehrkosten durch die Privatnutzung.....	67
1. Verbindungsentgelte.....	67
2. Einrichten und Bereithalten von Überwachungseinrichtungen für Polizei und Geheimdienst.....	68
3. Lizenz gemäß § 6 Abs. 1 TKG.....	69
IV. Exkurs: Folgen des Verbots.....	69
1. Notfälle.....	69
2. Private Kommunikation aus dienstlichem Anlass.....	70
C. Fremdvergabe der technischen Überwachung.....	70
I. Erhalt der Beteiligungsrechte.....	71
1. Rechtsprechung des BAG und des LAG Hamburg.....	71
a) Fortgeltende Beteiligungsrechte.....	72
b) Auftragsdatenverarbeitung gemäß § 11 BDSG.....	72
2. Stellungnahme.....	73
a) § 11 BDSG als Auslegungshilfe.....	73
b) Auftragsdatenverarbeitung gemäß § 11 BDSG.....	73
c) Funktionsübertragung als Ausnahme von § 11 BDSG.....	74
d) Folgen der Funktionsübertragung.....	75
3. Lösungsvorschlag.....	76
II. Die technische Überwachung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.....	77
1. Kriterium der objektiven eigenständigen Überwachungswirkung.....	80
2. Schutzzweck des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.....	81
III. Zulässigkeit von Überwachungsmaßnahmen bei der Funktionsübertragung...	81

D. Notwendiger Geschäftsbedarf des Betriebsrates.....	82
I. Notwendigkeit eines elektronischen Kommunikationssystems.....	83
1. Betriebsübliche Ausstattung als Erforderlichkeitskriterium.....	85
a) Befürworter der Orientierung an der betriebsüblichen Ausstattung.....	85
b) Gegner der Orientierung an der betriebsüblichen Ausstattung.....	87
c) Stellungnahme.....	88
2. Auswahlentscheidung.....	91
II. Notwendigkeit eines Internetzugangs.....	93
III. Notwendigkeit einer Homepage.....	94
§ 3 Grundlagen der Arbeitnehmerüberwachung	96
A. Das Recht auf informationelle Selbstbestimmung.....	96
I. Grundsätze des Volkszählungsurteils.....	97
1. Gefahren der modernen EDV.....	97
2. Notwendiges Korrektiv.....	98
3. Tragweite des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung.....	99
4. Schranken der informationellen Selbstbestimmung.....	100
II. Übertragbarkeit dieser Grundsätze ins Arbeitsrecht.....	101
1. Grundrechtsbindung im Arbeitsverhältnis.....	103
2. Mittelbare Geltung.....	104
3. Schranken der Drittwirkung.....	105
a) Gesetzliche Grundlage.....	105
b) Überwiegendes Arbeitgeberinteresse.....	107

c) Zweckgebundenheit der Datenerhebung.....	107
d) Ergebnis.....	109
B. Interessenabwägung.....	109
I. Fernmeldegeheimnis und Persönlichkeitsschutz.....	109
II. Interessen des Arbeitgebers.....	111
1. Informationsfreiheit aus Art. 5 GG.....	111
2. Eigentumsrecht aus Art. 14 GG.....	112
3. Berufsfreiheit aus Art. 12 GG.....	113
a) Berufswahlfreiheit.....	114
b) Berufsausübungsfreiheit.....	114
III. Substantieller Persönlichkeitsschutz als Grenze.....	116
IV. Sonstige gesetzliche Vorgaben.....	117
1. Telekommunikationsgesetz (TKG).....	117
a) Erbringung geschäftsmäßiger Telekommunikationsdienstleistung.....	117
b) Betreiben einer Telekommunikationsanlage.....	118
c) Regelungsumfang von §§ 85 und 89 TKG.....	118
d) § 89 Abs. 2 Nr. 1e TKG als mögliche Rechtsgrundlage für Überwachungsmaßnahmen.....	120
2. Bundesdatenschutzgesetz (BDSG).....	121
a) Zulässigkeit der Datenerhebung und Datenverarbeitung gemäß § 28 BDSG.....	122
b) Betriebsvereinbarung als „andere Rechtsvorschrift“.....	123
3. EG-Datenschutzrichtlinie 95/46/EG.....	124
4. Ergebnis.....	125
V. Verzicht des Arbeitnehmers auf den Schutz des Persönlichkeitsrechtes.....	125

1. Einwilligung im Sinne von § 4a Abs. 1 BDSG.....	127
2. Schriftformerfordernis.....	128
3. Zweckbestimmung.....	129
4. Freiwilligkeit der Einwilligung.....	130
a) Unterlassene Aufklärung über die Folgen.....	131
b) Strukturelle Unterlegenheit des Arbeitnehmers.....	132
c) Nichteinräumen von Bedenkzeit (Zeitdruck).....	132
d) Widerrechtliche Drohung.....	132
5. Verstoß gegen Schutzprinzipien.....	133
§ 4 Die Internetüberwachung	
	135
A. Überwachungsmaßnahmen.....	135
I. Die Totalüberwachung.....	136
1. Auswirkungen der Totalüberwachung.....	136
2. Rechtsprechung zur Videoüberwachung.....	137
3. Übertragbarkeit auf Netzwerke.....	139
II. Inhaltsüberwachung bei e-mails.....	140
1. Vergleichbarkeit von Telefon- und e-mail-Überwachung.....	141
2. Strafrechtliche Relevanz.....	142
a) Daten im Sinne von § 202a StGB.....	143
b) Zugangssicherung.....	144
c) Ergebnis.....	145
3. Rechtsprechung des BVerfG zur Inhaltsüberwachung von Telefongesprächen.....	145
4. Rechtsprechung des BGH zur heimlichen Aufzeichnung von Telefongesprächen.....	146
5. Rechtsprechung des BAG zur Telefonüberwachung.....	147

a) Entscheidung vom 10.10.1986.....	148
b) Entscheidung vom 29.10.1997.....	148
c) Rechtfertigung.....	149
d) Ausnahmefall Ausbildungsverhältnis.....	149
6. Ansichten der Literatur.....	150
a) Die Ansicht <i>Kretschmars</i>	150
b) Die herrschende Meinung.....	151
c) Die Ansicht <i>Blomeyers</i>	151
d) Persönlichkeitsverletzung des Kommunikationspartners.....	153
7. Übertragbarkeit auf die Inhaltsüberwachung bei dienstlichen e-mails.....	153
a) Eröffnung des Schutzbereichs des Persönlichkeitsrechts.....	154
b) Überwiegendes Arbeitgeberinteresse.....	155
c) Kenntnis von den Kontrollmöglichkeiten.....	158
d) Inhaltsüberwachung zu Ausbildungszwecken.....	159
e) Persönlichkeitsrecht des Kommunikationspartners.....	160
f) Ergebnis.....	161
8. Inhaltsüberwachung bei privaten e-mails.....	162
a) Erlaubte Privatnutzung.....	162
b) Unerlaubte Privatnutzung.....	163
(1) Die Ansicht <i>Kretschmars</i>	163
(2) Die herrschende Meinung.....	164
(3) Stellungnahme.....	164
c) Ergebnis.....	167
9. E-mails besonders geschützter Berufsgruppen.....	167
III. Erfassung der äußeren Umstände.....	168
1. Rechtsprechung des BAG zur Telefondatenerfassung.....	169
a) Privatgespräche.....	169
b) Dienstgespräche.....	170
c) Privatgespräche aus dienstlichem Anlass.....	171

2. Die Ansicht <i>Däublers</i>	171
a) Privatgespräche.....	171
b) Dienstgespräche.....	172
c) Privatgespräche aus dienstlichem Anlass.....	173
3. Stellungnahme zur Verletzung des Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers.....	173
a) Privatgespräche.....	174
b) Dienstgespräche.....	176
c) Privatgespräche aus dienstlichem Anlass.....	178
4. Verletzung des Persönlichkeitsrechts des Kommunikationspartners.....	180
a) Verstoß gegen das Bundesdatenschutzgesetz.....	182
(1) Dienstgespräche.....	182
(2) Gespräche mit besonders geschützten Berufsgruppen.....	183
(3) Reine oder dienstlich veranlasste Privatgespräche.....	183
b) Auswirkungen auf die Zulässigkeit der arbeitsrechtlichen Kontrolle.....	185
(1) Die Rechtsprechung des BAG.....	185
(2) Gegenansicht in der Literatur.....	187
(3) Stellungnahme.....	188
c) Ergebnis.....	191
5. Telefondatenerfassung bei Beschäftigten mit fachlicher Unabhängigkeit....	191
6. Telefondatenerfassung bei Wissenschaftlern.....	192
7. Telefondatenerfassung bei Betriebsräten.....	193
a) Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.....	193
b) Zulässigkeit der Telefondatenerfassung.....	195
(1) Die Rechtsprechung des BAG.....	196
(2) Ansichten in der Literatur.....	196
(3) Stellungnahme.....	197
c) Ergebnis.....	199
8. Übertragbarkeit der Grundsätze auf das e-mailing.....	200
a) Erfassung der Zieladresse ausgehender e-mails.....	200
b) Erfassung der Herkunftsadresse eingehender e-mails.....	201
9. Übertragbarkeit der Grundsätze auf das Websurfen.....	202

a) Telekommunikationsrechtliche Einordnung.....	203
b) Vergleichbare Beeinträchtigung des Persönlichkeitsrechts.....	204
c) Private Internetnutzung.....	205
d) Dienstliche Internetnutzung.....	206
e) Ergebnis.....	207
IV. Übertragungsunterbrechung bei e-mails.....	208
V. Sperren der Mailbox.....	209
VI. Sperren von Internetseiten.....	210
B. Das Einsehen und Entfernen unzulässig gespeicherter privater Daten des Arbeitnehmers.....	211
I. Durchsuchen gespeicherter Arbeitnehmerdaten.....	212
1. Strafbarkeit gemäß § 202a StGB.....	213
a) Daten im Sinne von § 202a StGB.....	214
b) Verfügungsberechtigung.....	214
(1) Das Eigentum am Datenträger.....	215
(2) Der Datenerwerb.....	216
(3) Das Kriterium des „Betroffenseins“.....	216
(4) Das Kriterium des ersten Abspeicherns.....	217
(5) Die Urheberschaft.....	218
c) Verfügungsberechtigung bei dienstlichen Daten.....	219
d) Verfügungsberechtigung bei privaten Daten.....	220
e) Verfügungsbefugnis bei Daten besonders geschützter Berufsgruppen...	221
f) Besondere Zugangssicherung.....	221
g) Rechtfertigung.....	223
2. Persönlichkeitsschutz.....	224
a) Daten im frei zugänglichen Bereich des Netzwerks.....	224
b) Daten auf dem persönlichen Laufwerk.....	225

II. Zulässigkeit der Löschung privater Daten durch den Arbeitgeber.....	227
1. Verletzung des Persönlichkeitsrechts oder des Bundesdatenschutzgesetzes	227
2. Eigentumsverletzung gemäß § 823 Abs. 1 BGB.....	227
a) Die Ansicht des LG Konstanz.....	228
b) Die Ansicht des OLG Karlsruhe.....	229
c) Stellungnahme.....	230
3. Verletzung des Besitzrechts aus § 823 Abs. 1 BGB.....	232
4. Verletzung des Rechts am eigenen Datenbestand.....	232
a) Die Ansicht <i>Wuermelings</i>	233
b) Die Ansicht von <i>Meier/Wehlau</i>	233
c) Die Ansicht <i>Engels</i>	234
d) Stellungnahme.....	234
5. Verletzung von § 823 Abs. 2 BGB in Verbindung mit § 303a StGB.....	235
a) Daten im Sinne von § 202a Abs. 2 StGB.....	235
b) Löschen als Tathandlung.....	237
c) Notwendigkeit eines einschränkenden Tatbestandsmerkmals.....	237
d) Verfügungsbefugnis als einschränkendes Tatbestandsmerkmal.....	239
e) Fehlendes Interesse des Speichernden.....	241
f) Rechtfertigung.....	242
g) Keine Strafbarkeit durch Kopieerstellung?.....	242
§ 5 Zusammenfassung in Leitsätzen	244
Literaturverzeichnis.....	253
Sachwortverzeichnis.....	265

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
AcP	Archiv für die civilistische Praxis
AG	Amtsgericht
AiB	Arbeitsrecht im Betrieb
AktG	Aktiengesetz
AP	Arbeitsrechtliche Praxis
ArbG	Arbeitsgericht
ArchivPT	Archiv für Post und Telekommunikation
AuR	Arbeit und Recht
BAG	Bundesarbeitsgericht
BayObLG	Bayerisches Oberstes Landesgericht
BayVbl	Bayerische Verwaltungsblätter
BB	Betriebs-Berater
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
Beil.	Beilage
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI	Bundesgesetzblatt
BGH	Bundesgerichtshof
BGHZ	Amtliche Sammlung der Entscheidungen des Bundesgerichtshofs in Zivilsachen
Bl.	Blatt
BlfStR	Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherungsrecht und Arbeitsrecht
BT-Drs.	Bundestags-Drucksache
BVerfG	Bundesverfassungsgericht

BVerfGE	Amtliche Sammlung der Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
BVerwGE	Amtliche Sammlung der Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts
CR	Computerrecht
DB	Der Betrieb
DJT	Deutscher Juristentag
DöD	Der öffentliche Dienst
DÖV	Die öffentliche Verwaltung
DuD	Datenschutz und Datensicherheit
DVBl	Deutsches Verwaltungsblatt
DVR	Datenverarbeitung und Recht
EzA	Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht
GA	Goldammer's Archiv für Strafrecht
GG	Grundgesetz
GVBl	Gesetz- und Verordnungsblatt
h. M.	herrschende Meinung
Iur	Informatik und Recht
JuS	Juristische Schulung
JZ	Juristen Zeitung
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
LG	Landgericht
lit.	litera (=Buchstabe)
MMR	Multimedia und Recht
n. F.	neue Fassung
NJ	Neue Justiz
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
Nr.	Nummer
NStZ	Neue Zeitschrift für Strafrecht

NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
OLG	Oberlandesgericht
ÖVD	Öffentliche Verwaltung und Datenverarbeitung
OVG	Oberverwaltungsgericht
PC	Personal Computer
PTRegG	Gesetz über die Regulierung der Telekommunikation und des Postwesens
RdA	Recht der Arbeit
RDV	Recht der Datenverarbeitung
RL	Richtlinie
RN	Randnummer
s.	siehe
S.	Satz oder Seite
SAE	Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen
StGB	Strafgesetzbuch
StPO	Strafprozessordnung
TDSV	Telekommunikationsdatenschutzverordnung
TKG	Telekommunikationsgesetz
VG	Verwaltungsgericht
VGH	Verwaltungsgerichtshof
wistra	Zeitschrift für Wirtschaft, Steuer und Strafrecht
ZBR	Zeitschrift für Beamtenrecht
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZIP	Zeitschrift für Insolvenzpraxis und Wirtschaftsrecht
ZRP	Zeitschrift für Rechtspolitik

§ 1 Einleitung

Die letzten Jahre haben zu einem Technologiesprung im Bereich der Datenverarbeitung und Kommunikation geführt. Immer leistungsstärkere Rechnersysteme und immer schnellere Internetverbindungen eröffnen den Nutzern bislang ungeahnte Möglichkeiten. Vor allem das Internet hat durch sein vielfältiges Spektrum an Anwendungsfunktionen sowohl für den privaten als auch den professionellen Nutzer eine Revolution in der Kommunikation und Informationsbeschaffung hervorgerufen. Es bietet mit seiner unendlichen Zahl an Web-Seiten ein riesiges internationales Informations- und Dienstleistungsforum, auf das man vom heimischen Rechner oder vom Arbeitsplatz aus bequem zugreifen kann. Der aber wohl größte Vorteil des Internets ist die Möglichkeit, elektronische Post zu verschicken. Dabei werden schriftliche Nachrichten nicht mehr in konventioneller Form per Brief durch die Post zugestellt, sondern als Daten von einem Rechnersystem zum anderen übermittelt. Die Vorteile des electronic-mailing (e-mailing) gegenüber den herkömmlichen Kommunikationsmethoden sind beachtlich. Es können riesige Datenmengen sekundenschnell von einem Punkt der Erde zum anderen geschickt werden, während die dabei für den Versender entstehenden Kosten minimal sind. So kostet das Versenden einer e-mail nach Australien nicht mehr als ein Ortsgespräch.

Die Akzeptanz des Internets als neues Informations- und Kommunikationsmedium ist bei privaten und professionellen Nutzern dementsprechend groß. Es ist geradezu zur Mode geworden, sich Nachrichten per e-mail zukommen zu lassen, zumal neuerdings auch Mobiltelefone e-mails empfangen und verschicken können. Für viele stellt daher das „Surfen“ im Internet einen Teil der privaten Freizeitgestaltung dar. Nirgendwo sonst lassen sich Lehrreiches und Nützlichliches mit privater Zerstreuung so einfach verbinden. Die hohe Akzeptanz des Internets im privaten Bereich hat aber auch dazu geführt, dass die Einführung dieser Technologie in der Arbeitswelt positiv aufgenommen wurde. Von den Arbeitnehmern werden vor allem die schnelle und einfache Verteilung von Nachrichten sowie die Möglichkeit der Erledigung von Nach- und Restarbeiten von zu Hause aus oft als Vorteil empfunden.

Aber auch für Wirtschaftsunternehmen bietet das Internet im Rahmen der unternehmensinternen und externen Kommunikation sowie in der Unternehmenspräsentation erhebliche Vorteile. In den letzten Jahren wurde daher beinahe jeder Schreibtischarbeitsplatz in Wirtschaftsunternehmen mit einem internetfähigen Computer ausgerüstet. Diese Computerarbeitsplätze sind darüber hinaus in den meisten Fällen durch ein unternehmens- bzw. konzerninternes Netzwerk

miteinander verbunden (Intranet). Diese Vernetzung ermöglicht international agierenden Unternehmen und multinationalen Konzernen einen weltweiten Datenaustausch und somit einen Grad an Zusammenarbeit und Abstimmungsmöglichkeiten, der die Führung solcher Unternehmen und Konzerne von einem zentralen Firmensitz aus erst möglich macht. So entfällt ein Großteil der früher zeitraubenden und kostspieligen Dienstreisen, da die Problembewältigung von Spezialisten durchgeführt werden kann, die nicht mehr persönlich vor Ort sein müssen, sondern von jedem beliebigen Punkt der Welt aus über das Internet tätig sein können.

Die Vorteile der Vernetzung von Computerarbeitsplätzen, die rasante Entwicklung im Bereich der elektronischen Kommunikationstechnologien und die große Akzeptanz des Internets beim Arbeitnehmer haben innerhalb kürzester Zeit dazu geführt, dass selbst die meisten kleinen und mittelständischen Unternehmen Netzwerke und Internetanschlüsse eingerichtet haben. Bei großen multinationalen Konzernen und weltweit engagierten Unternehmen stellen Internet und Intranet bereits seit langem einen zwingenden Standard dar. Ein Unternehmen, das sich dieser Entwicklung verschließt, läuft Gefahr, bei der schnell zunehmenden Internetaktivität den Anschluss und somit die Konkurrenzfähigkeit zu verlieren.

Bei dieser rasanten Entwicklung überrascht es nicht, dass die Gesetzgebung, aber auch die Rechtsprechung erheblich dahinter zurück bleiben. Besonders für die Gesetzgebung stellt der schnelle technologische Wandel ein kaum überwindbares Problem für die Ausarbeitung gesetzlicher Vorgaben dar.¹ Heute festgelegte Standards können in wenigen Monaten bereits veraltet sein, und bestehende Normen müssen dann angepasst werden.

Viel beunruhigender als die Tatsache, dass Gesetzgebung und Rechtsprechung hinter dieser Entwicklung Jahre zurück sind, ist aber das fehlende Problembewusstsein von Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Hinblick auf die Gefahren des Internets. Es scheint so, als ob beide Seiten von der Faszination des Internets und Intranets geblendet alle Bedenken und Befürchtungen verdrängen. Gerade durch die Internetnutzung in Unternehmen entstehen aber zahlreiche arbeits- und datenschutzrechtliche Probleme.

So eröffnet die Nutzung eines vernetzten Computerarbeitsplatzes Missbrauchsmöglichkeiten sowohl auf Seiten des Arbeitgebers als auch auf Seiten der Arbeitnehmer. Insbesondere eine ausufernde private Nutzung des Internets durch den Arbeitnehmer führt in vielen Unternehmen zu einer Überlastung des Rechnersystems und zu einem erheblichen Verlust an Arbeitsleistung. Der Arbeitgeber hat insofern natürlich ein berechtigtes Interesse daran, die Internetnut-

¹ Dies erkennen auch *Tinnefeld/Viethen* NZA 97, 977; befürworten aber dennoch eine solche Regelung.

zung zu kontrollieren, aber auch bereits gespeicherte private Daten aufzuspüren und zu löschen.

Die vom Arbeitgeber durchgeführten Arbeitskontrollen müssen sich allerdings ihrerseits an die durch das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers gesetzten Grenzen halten. Gerade durch die Vernetzung von Computerarbeitsplätzen sind für den Arbeitgeber die Möglichkeiten zur Erfassung, Speicherung und Auswertung von Leistungs- und Verhaltensdaten des Arbeitnehmers enorm gestiegen. Mit der entsprechenden Software können durch einfachen „Knopfdruck“ vollständige Verhaltens- und Persönlichkeitsprofile des Arbeitnehmers erstellt und die gewonnen Ergebnisse mit denen anderer Arbeitnehmer verglichen werden.

Natürlich ist diese Überwachungsproblematik nicht erst durch die Einführung des Internets entstanden, jedoch hat sie gerade durch die neuen EDV-gestützten Überwachungsmethoden erheblich an Bedeutung gewonnen. Mangels eines einheitlichen gesetzlichen Rahmens, der die Regelungen der verschiedenen telekommunikations- und arbeitsrechtlichen Vorschriften bei der Einführung und Nutzung neuer Technologien in Unternehmen sowie die weitreichende Judikatur zum Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers bündelt und vereinheitlicht, ist es Arbeitgeber und Betriebsrat in der Praxis kaum mehr möglich, zu beurteilen, welche Überwachungsmaßnahmen zulässig sind.

Wie unterschiedlich die Bewertung der Zulässigkeit von Überwachungsmaßnahmen des Arbeitgebers sein kann, zeigen die verschiedenen Ansätze von Legislative und Judikative in den EU-Nachbarstaaten. Während ein französisches Gericht im September 2000 die inhaltliche Überwachung von e-mails durch den Arbeitgeber als unzulässig angesehen hat, trat am 26.10.2000 in Großbritannien eine Verordnung als Ergänzung zum RIP-Gesetz (Regulation of Investigatory Powers) in Kraft, welche es dem Arbeitgeber gestattet, die gesamte Telekommunikation seiner Mitarbeiter zu überwachen. Diese neue Regelung gibt den Arbeitgebern in Großbritannien also völlig freie Hand, jede Art von Telekommunikation – auch das e-mailing oder das websurfing – inhaltlich zu überwachen. Ganz gegenteilige Tendenzen sind in Deutschland zu erkennen. Im Arbeitsministerium spielt man derzeit sogar mit dem Gedanken, die private Nutzung des Internets am Arbeitsplatz gesetzlich zu gestatten. Damit könnten die Arbeitnehmer in angemessenem Umfang private e-mails verschicken oder im Internet surfen.

Angesichts der ungeklärten Rechtslage bei der Überwachung der Internetnutzung im Arbeitsverhältnis soll versucht werden, Regeln zu entwickeln, die den widerstreitenden Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gerecht werden. Insbesondere bezieht sich die Darstellung auf folgende Problemkreise:

- Betriebsverfassungsrechtliche Voraussetzungen bei Einführung, Nutzung und Kontrolle vernetzter Computerarbeitsplätze