

Ratgeber zu Internet und Arbeitsrecht

Social Media, E-Mail-Kontrolle und BYOD

Eberhard Kiesche, Arbeitnehmerorientierte Beratung (AoB), Bremen

Neun Jahre nach dem Erscheinen der dritten Auflage legt Prof. Dr. Wolfgang Däubler nunmehr eine neue überarbeitete und wesentlich erweiterte vierte Auflage seines Standardwerks »Internet und Arbeitsrecht« im Bund-Verlag vor. Der Autor berücksichtigt in der längst fälligen Neuauflage seines gut verständlichen Handbuchs praxisbezogene gesetzliche Neuerungen und die wichtigste Rechtsprechung einschließlich der Literatur bis März 2013.



Schon der Untertitel »Social Media, E-Mail-Kontrolle und BYOD – Bring your own device« zeigt: Wichtige neue Themen und Gestaltungsfelder, die die Internet-Nutzung

in Unternehmen und Dienststellen betreffen, werden umfassend dargestellt und von Wolfgang Däubler informativ und sehr unterhaltsam datenschutz- und arbeitsrechtlich kommentiert.

Aus der Fülle der vom Autor behandelten Rechtsfragen, Einschätzungen und Datenschutzhinweise sollen hier nur wenige aktuelle Themen wie zum Beispiel BYOD und soziale Netzwerke hervorgehoben werden.

Wolfgang Däubler steht dem Einsatz von privaten Geräten für dienstliche Zwecke im Sinne von BYOD offenkundig kritisch gegenüber und weist auf eine Vielzahl rechtlicher Fragestellungen hin, für die bei der Einführung von BYOD konkrete betriebliche Lösungen gefunden werden müssen. Ansonsten kommt es dabei zu bisher nicht gekannten Datenschutz- und Datensicherheitslücken für die Beschäftigten und zu arbeitsrechtlichen Problemen wie beispielsweise Haftung und Schadensersatz (Randnummern 205, 210 ff.).

Da in der Praxis BYOD in der Regel nicht vollständig zu verhindern sein wird, weil die Beschäftigten oft ihre Geräte

nutzen wollen, ist dieses Kapitel von besonderer Bedeutung. Arbeitgeber sollten grundsätzlich prüfen, ob BYOD bei Einhaltung von Datenschutz und Datensicherheit wirklich eine Kostenersparnis bringt.

Arbeitgeber als Provider

Neben neuen Themen vernachlässigt Wolfgang Däubler auch die bekannte Fragestellung der Privatnutzung von E-Mail, Internet, Tablet-PCs und Smartphones nicht (Randnummern 173 ff.) und verdeutlicht die zulässige Reichweite von Kontrollen des Arbeitgebers bei dienstlicher und privater Nutzung der Internet-Anschlüsse durch die Beschäftigten.

Dabei wendet er sich gegen Versuche von Landesarbeitsgerichten (LAG Niedersachsen, LAG Berlin-Brandenburg) und der Kommentarliteratur, die Geltung des Fernmeldegeheimnisses in Frage zu stellen, wenn der Arbeitgeber eine Privatnutzung zulässt. Wolfgang Däubler weist mit überzeugenden Argumenten (Randnummern 173 ff.) zurück, dass bei zugelassener Privatnutzung von E-Mail und Internet der Arbeitgeber kein Provider sei und deshalb § 88 des TKG »Fernmeldegeheimnis« nicht gelten soll.

Ein großer Schwerpunkt in der Neuauflage bildet die Darstellung, bei wel-

chen Pflichtverletzungen und Datenschutzverstößen von Beschäftigten es zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen bis hin zur außerordentlichen Kündigung kommen kann, wobei er aktuelle Entscheidungen der Arbeitsgerichte kommentiert (Randnummern 195–196, 206 a–c und weitere). Folgende Fragen werden unter anderem aufgeworfen und beantwortet: Darf der Beschäftigte betriebliche Daten auf eine private Festplatte überspielen, private Daten verbotswidrig auf den Firmen-Computer übertragen oder gar eine Betriebsratssitzung auf dem Handy, das wie ein Mikrofon funktioniert, nach außen übertragen?

Screening von Bewerbern

Auch arbeitsrechtliche Probleme, die Aktivitäten der Beschäftigten in sozialen Netzwerken (Randnummern 24 a–b, 211 ff.) mit sich bringen, werden nicht ausgespart. Darf ein Personalleiter in allen sozialen Netzwerken ein Bewerber-Screening durchführen? Kann der Arbeitgeber den Beschäftigten verpflichten, in seiner Freizeit in einem sozialen Netzwerk für das Unternehmen aktiv zu sein? Kann der Betriebsrat Social Media Guidelines mitbestimmen (Randnummer 211 v)? Ja, er kann, so der CuA-Autor Wolfgang Däubler. Er berücksichtigt ganz aktuelle Rechtsprechung bei der Frage, inwieweit Angriffe gegen Arbeitgeber oder Kollegen in einem sozialen Netzwerk von der Meinungsfreiheit gedeckt sind (Randnummern 212 ff.). Dabei mahnt er Beschäftigte zur Vorsicht, weil aufgrund der problematischen Rechtsprechung der Arbeitsgerichte die Grundrechtsausübung gefährlich werden kann. Beschäftigte sollen zudem möglichst bedenken, wie viele persönliche Daten sie wirklich freigeben wollen (Randnummer 37).

Interessenvertreter als Gestalter

Für Betriebs- und Personalräte besonders nützlich sind die bei allen Themen berücksichtigten Mitbestimmungshinweise, die einen Weg zur Mitbestimmung zum Beispiel bei BYOD aufzeigen (Randnum-

mern 210 h – i). Wolfgang Däubler betont etwa, dass die Einführung von BYOD nur gemeinsam mit der Arbeitnehmervertretung möglich ist.

Auch wird nach seiner Ansicht bei der Einführung oder der Änderung von Informations- und Kommunikationstechnik § 97 Abs. 2 BetrVG als echtes Mitbestimmungsrecht beim Erzwingen von Qualifizierungsmaßnahmen von Betriebsräten in der Praxis viel zu wenig genutzt.

Hier wäre ein verstärktes Aufklären durch die Gewerkschaften vonnöten. Bei den rechtlichen Handlungsmöglichkeiten kommen, wie stets bei Wolfgang Däubler, die Rechte der Personalräte nicht zu kurz (Randnummern 103 ff.). Im letzten Kapitel werden wichtige Hinweise für die Entwicklung und den Abschluss von Betriebsvereinbarungen zur Internetnutzung gegeben (Randnummern 642 ff.).

Fazit

Ich empfehle uneingeschränkt allen Praktikern des Arbeitsrechts und Beschäftigtendatenschutzes die Neuauflage dieses Standardwerkes von Wolfgang Däubler zu »Internet und Arbeitsrecht«. Zusammen mit der dritten Auflage des von Dr. Nicolai Besgen und Thomas Prinz herausgegebenen »Handbuch Internet. Arbeitsrecht« liegen jetzt zwei umfassende Werke aktualisiert vor, die für die Arbeitsgerichtsbarkeit, Mitarbeiter der Personalabteilung, Anwälte, Interessenvertretungen und ihre Berater so gut wie keine Frage zur Rechtssicherheit bei Internet-Nutzung, Überwachung und Beschäftigtendatenschutz offenlassen.

Wolfgang Däubler: Internet und Arbeitsrecht. Social Media, E-Mail-Kontrolle und BYOD – Bring your own device. 4. Auflage, 2013, Bund-Verlag, 421 Seiten, 29,90 €, ISBN 978-3-7663-6227-8

Autor

Dr. Eberhard Kiesche, Arbeitnehmerorientierte Beratung (AoB), Bremen, fon 0421 44496

» eberhard.kiesche@t-online.de

» www.aob-bremen.de



IKT-Rechtsprechung

Facebook-Beleidigungen nicht per se Kündigungsgrund

Wer seine Chefs in einer offenen Facebook-Gruppe mit Ausdrücken wie »asoziale Gesellschafter« beleidigt, muss grundsätzlich damit rechnen, entlassen zu werden. Das Hessische Landesarbeitsgericht (LAG) hat aber entschieden, dass die Umstände des jeweiligen Einzelfalls durchaus zu einer anderen Bewertung führen können.

So auch in diesem Fall eines angestellten Mediengestalters, der angesichts einer tariflichen Auseinanderset-



zung in einer offenen Facebook-Gruppe mit Bezug zu seinem Arbeitgeber Bemerkungen wie »ich kotze gleich«, »Lügen« und »asoziale Gesellschafter« fallengelassen hatte.

Seine Firma kündigte ihm daraufhin fristlos, hilfsweise fristgerecht. Der Mann mochte das nicht einsehen und erhob erfolgreich Kündigungsschutzklage. In ihrer Entscheidung wägen die Richter alle im konkreten Einzelfall gegen und für den Arbeitnehmer sprechenden Umstände ab. Für eine Kündigung sprächen danach die groben Beleidigungen, die eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflichten darstellten. Dagegen stünden die lange Betriebszugehörigkeit (28 Jahre), die aufrichtige Entschuldigung, der Hintergrund der Äußerungen (Tarifkonflikt) als auch die Schnellebigkeit von Facebook-Diskussionsbeiträgen.

Das Gericht kommt bei seiner Abwägung zur Unwirksamkeit der Kündigung. Das Interesse des Arbeitgebers an der

Beendigung des Arbeitsverhältnisses müsse hinter das des Mediengestalters an dessen Fortbestand (Weiterbeschäftigungsinteresse) zurücktreten.

Landesarbeitsgericht Hessen

Urteil vom 28.1.2013

Aktenzeichen: 21 Sa 715/12

Keine Streikaufrufe über betriebliches Intranet

Ein Arbeitnehmer ist nicht berechtigt, einen vom Arbeitgeber für dienstliche Zwecke zur Verfügung gestellten personenbezogenen E-Mail-Account für das betriebsinterne Verbreiten eines Streikaufrufs seiner Gewerkschaft an die Belegschaft zu nutzen.

Das hat nun das höchste deutsche Arbeitsgericht entschieden. Wie die Vorinstanzen gab auch das Bundesarbeitsgericht dem klagenden Klinik-Konzern Recht, der einem Betriebsratsvorsitzenden untersagt hatte, einen Aufruf der Gewerkschaft ver.di zu Warnstreiks über das Intranet an alle Beschäftigten weiterzuleiten.

Dem Arbeitgeber stehe ein Unterlassungsanspruch gemäß § 1004 Abs. 1 Satz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) zu. Danach könne der Eigentümer vom Störer die Unterlassung weiterer Beeinträchtigungen seines Eigentums verlangen.

Keine Rolle spiele dabei, ob dem Arbeitnehmer der – dienstlichen Zwecken vorbehaltene – Intranetzugang in seiner Funktion als Amtsträger oder unabhängig davon zur Verfügung gestellt worden sei. Der Kläger sei nicht verpflichtet, das Verbreiten von Streikaufrufen über sein Intranet zu dulden.

Es könne vom Arbeitgeber nicht verlangt werden, durch eigene Betriebsmittel die koalitionspezifische Betätigung eines Arbeitnehmers in einem gegen ihn gerichteten Arbeitskampf zu unterstützen, so die Richter weiter in ihrer Begründung.

Bundesarbeitsgericht

Beschluss vom 15.10.2013

Aktenzeichen: 1 ABR 31/12

(Vorinstanz: LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 31.1.2012,

Aktenzeichen: 7 TaBV 1733/11)

Zusammenstellung

Olaf J. Lutz, CuA-Redaktion

» redaktion@cua-web.de