



Bespitzelt vom eigenen Boss

Jeder Mausklick am Computer wird erfasst, jedes Telefonat registriert. Hält Big Brother in unseren Büros Einzug?

VON CARMEN MOLITOR

Sie überprüften jede seiner E-Mails und jedes Telefonat. Wollten wissen, ob er eine bestimmte Nummer wählte, einem bestimmten Empfänger Nachrichten übermittelte. Tagelang wurde Hans-Ulrich Hanke am Arbeitsplatz heimlich überwacht – von der eigenen Unternehmensspitze.

Verbrochen hatte der Betriebsratsvorsitzende nichts. Er war auch nur einer von vielen Überwachten beim Kölner Versicherungskonzern Gerling: Der ehemalige Holdingvorstand war nervös geworden, als im Jahr 2004 ein Informant, der sich offensichtlich gut auskannte, wichtige Interna an die Wirtschaftspresse lieferte. Mitten in einer heiklen Umbruchphase des Unternehmens. Es begann eine fiebrhafte Suche nach dem Maulwurf, bei

der auch eine Überwachung der Telefone und Mailprogramme von Beschäftigten stattfand.

Erst vier Jahre später kam die geheime Kommandosache ans Licht. Hanke las von den Vorgängen im Sommer 2008 in der Zeitung. „Die haben mit Kanonen auf Spatzen geschossen“, erklärt er. Nur ein kleiner Teil der Führungsspitze habe damals überhaupt über Kenntnisse verfügt, die für die Medien von Interesse gewesen wären. Von der Kontrolle hätte der Betriebsrat in Kenntnis gesetzt werden müssen. So will es das Betriebsverfassungsgesetz. „Aber wir waren nicht informiert“, erzählt Hanke heute. Genutzt hat die Überwachung übrigens nichts – der mysteriöse Maulwurf blieb unentdeckt.

Big Brother schaut zu

Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser – danach handeln immer mehr deutsche Firmen. Totale Überwachung der Beschäftigten am Arbeitsplatz ist technisch längst kein Problem mehr. Jeder Systemadministrator kann mühelos jeden Klick und jeden Tastendruck eines Angestellten am firmeneigenen Computer verfolgen, alle E-Mails mitlesen und sehen, wer welche Internetseiten besucht. Was der Beschäftigte sonst noch alles während seines Dienstes tut, sagt und wo er sich aufhält, lassen manche Chefs obendrein über versteckte Minikameras und Mikrofone am Arbeitsplatz feststellen.

Der Discounter Lidl beispielsweise schickte 2008 im großen Stil Detektive in seine Filialen, um seine Angestellten zu bespitzeln, die Telekom spionierte intern die Daten vertraulicher Gespräche von Betriebsräten, Aufsichtsräten und Journalisten aus. Tönies, einer der größten Schlachtbetriebe Europas, überwachte seine Belegschaft mit Kameras bis in die Umkleebereiche. Alles Einzelfälle? „Ich vermute, dass das die Spitze eines Eisbergs ist“, erklärt Bettina Gayk, Referentin der Landesbeauftragten für Datenschutz Nordrhein-Westfalen.

Die Maus führt viele in Versuchung

Auf der einen Seite erliegen Bosse der Versuchung, im Betrieb stets heimlich allwissend zu sein. Auf der anderen Seite widerstehen längst nicht alle An-

gestellten der Versuchung, während der Arbeitszeit Dinge zu tun, die ihrem eigenen Vergnügen dienen.

Mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmer in Deutschland hat am Arbeitsplatz einen Internetzugang. Glaubt man zahlreichen Umfragen und Untersuchungen, nutzen ihn viele davon ganz selbstverständlich auch für private Zwecke: einkaufen, Filmausschnitte schauen oder Musik herunterladen zum Beispiel. Mit entsprechenden Folgen für die Firmen. Schon eine Studie aus dem Jahr 2000, an der sich mehr als 1100 deutsche Firmen beteiligten, schätzte die Kosten für den Arbeitsausfall durch privates Surfen auf 104 Milliarden D-Mark im Jahr. Durchschnittlich verbringe jeder Beschäftigte 3,2 Stunden pro Woche ohne betrieblichen Anlass im Internet. Pro Mitarbeiter entstehe so ein Arbeitsausfall von mehr als 17 Tagen im Jahr.

Auch Beamte sind vor der Versuchung aus dem Netz nicht gefeit. Fast die Hälfte der Internetzugriffe in den niedersächsischen Amtsstuben war privater Natur, fand der Rechnungshof des Landes bei einer zehntägigen Überprüfung im Jahr 2001 heraus. Die Prüfer werteten mehr als fünf Millionen Seitenaufrufe von 20 000 Arbeitsplätzen der Landesverwaltung aus: Besonders häufig surfen die Beamten zu Online-Shops und Internet-Auktionen, auch 300 000 Erotikseiten besuchten sie. Der Rechnungshof bezifferte die Kosten für den Arbeitsaus-

fall auf knapp 40 Millionen Euro jährlich. Teuer kann es aber auch für den Einzelnen werden.

Privates Surfen kann den Job kosten

18 Jahre war Dieter Schmitt* in der Chemiefabrik seines Arbeitgebers beschäftigt, als er wegen exzessiven Surfens im Internet die fristlose Kündigung bekam. Anfang 2002 hatten die Computer in den Dienstzimmern des Chemikanten und Schichtführers einen Internetanschluss erhalten. Der damals 39-Jährige schob 12-Stunden-Wechselschichten, in denen er für die Überwachung und Kontrolle der Fabrikanlagen zuständig war. Auch im Dienst surfte er immer wieder ausgiebig im Netz, besuchte Seiten mit erotischem Inhalt und sah sich por-

nografische Filmsequenzen und Fotos an. Im Oktober 2002 wunderte sich der Betriebsleiter, dass die Kosten für die Internetnutzung innerhalb von vier Monaten von 14 auf 400 Euro gestiegen waren. Er beauftragte den werkeigenen Ermittlungsdienst. Die Kontrolleure kamen Schmitt auf die Spur. Er gab schließlich seine privaten Surfausflüge zu und verlor seinen Job.

Arbeitgeber haben das Recht, das Verhalten ihrer Beschäftigten im angemessenen Rahmen zu überprüfen, findet Roland Wolf von der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände in Berlin: „Der Arbeitnehmer wird ja nicht dafür bezahlt, dass er privat im Internet surft oder private E-Mails schreibt.“ Nicht nur der Arbeitsausfall belastet Arbeitgeber. Sie

* Name von der Redaktion geändert

FOTOS: (VORHERIGE SEITE) © MASTERFILE (ROYALTY-FREE DIVISION); (LINKS) © STILLSONLINE BILDAGENTUR; (RECHTS) © CORBIS



Die technischen Möglichkeiten der heimlichen Überwachung entwickeln sich rasant

fürchteten um den guten Ruf ihres Geschäftes, wenn jemand beispielsweise kinderpornografische oder pornografische Bilder auf den Firmencomputer herunterlade und das bekannt werde. Auch die Gefahr, dass Computerviren aus dem Internet in die Firma eingeschleust werden und Schäden anrichten, sei groß. Arbeitnehmer haften für diese Schäden, wenn sie sie fahrlässig verursachen, nur begrenzt. Wenn der Chef also entscheide, dass der Computer nur dienstlich zu nutzen sei, dürfe er das durchsetzen – auch durch Kontrollen.

Wer hilft Betroffenen?

Beschäftigte, die vermuten, dass ihr Chef sie überwacht, sollten zunächst Unterstützung und Information beim Betriebsrat oder dem Datenschutzbeauftragten ihrer Firma suchen. Gibt es im Betrieb beides nicht, bleibt dem Arbeitnehmer der Gang zum Anwalt, um die Unterlassung der Überwachung durchzusetzen. Gewerkschaftsmitglieder können sich auch an ihre Gewerkschaft wenden. Eine Beschwerde beim zuständigen Landesbeauftragten für Datenschutz kann ebenfalls fruchten. Diese können bei Verstößen Arbeitgeber mit hohem Bußgeld belegen – so verfügte die Landesbeauftragte für Datenschutz in NRW 2008, dass der Fleischfabrikant Tönnies 80 000 Euro Strafe für die illegale Überwachung seiner Mitarbeiter bezahlen musste. *CM*

Der Arbeitgeber legt die Regeln fest

Die Krux: Arbeitnehmer wissen häufig weder genau, inwieweit sie betriebliche Kommunikationsmittel wie Telefon, Fax, Internet oder E-Mail für private Zwecke nutzen dürfen, noch welche Kontrollmethoden des Chefs sie tolerieren müssen. „Der Arbeitgeber legt die grundsätzliche Weichenstellung fest“, erklärt Rechtsanwalt Ivailo Ziegenhagen von der Kanzlei Ihde & Partner in Berlin, die sich auf einschlägige Fälle spezialisiert hat. „Entweder er untersagt die private Nutzung von betrieblichen Kommunikationsmitteln, oder er gestattet sie.“

Von dieser grundsätzlichen Entscheidung hängt weitgehend ab, wie das Verhalten des Beschäftigten und auch die Kontrollen rechtlich bewer-



tet werden. Hat der Chef die private Nutzung verboten, darf der Beschäftigte auch während der Pause, von sehr wenigen Ausnahmen abgesehen, nicht privat mailen, surfen oder anrufen; andernfalls riskiert er eine Abmahnung oder sogar die – gegebenenfalls fristlose – Kündigung.

Der Mitarbeiterkontrolle sind allerdings enge rechtliche Grenzen gesetzt. Der Chef darf selbst die Einhal-

tung eines totalen Verbots der privaten Nutzung von E-Mail und Internet nur in Stichproben, zeitlich begrenzt und bei konkretem Missbrauchsverdacht kontrollieren. Er hat jedoch nicht das Recht, ständig jeden Tastendruck der Mitarbeiter am PC zu überwachen.

„Ein Riesenproblem bei der Kontrolle hat der Arbeitgeber, wenn er die

Was Mitarbeiter dürfen – und was nicht

> Wenn der Arbeitgeber den Beschäftigten die private Nutzung von Telefon, E-Mail, Internet und Fax ausdrücklich untersagt ...

darf ein Arbeitnehmer weder in privaten Angelegenheiten anrufen oder faxen, E-Mails schreiben und empfangen noch aus privatem Interesse Webseiten besuchen oder Programme downloaden. Auch nicht in der Pause. Der Arbeitgeber oder ein von ihm beauftragter Dritter darf dies bei begründetem Verdacht kontrollieren. Wer gegen das Verbot verstößt, riskiert eine Abmahnung oder die Kündigung. Ausnahme: Nachrichten, die mit dem Dienst zu tun haben. Der Beschäftigte darf also über die betrieblichen Kommunikationsmittel seiner Familie mitteilen, dass er wegen angeordneten Über-

stunden erst später heimkommt, und er darf auch jederzeit über sie mit dem Betriebsrat oder dem Betriebsarzt Kontakt aufnehmen.

> Wenn der Arbeitgeber die private Nutzung von Telefon & Co. immer schon ohne Kommentar durchgehen lässt oder sie ausdrücklich gestattet ...

dürfen die Beschäftigten in fairem Umfang Internet, Mails, Fax und Telefon privat nutzen. Exzessiv lange privat im Netz zu surfen, Unmengen von Dateien aus dem Netz herunterzuladen oder Daten mit strafrechtlich relevanten Inhalten wie Gewaltverherrlichung oder Pornografie auf den Büro-Computer zu ziehen bringt den Arbeitnehmer aber ebenfalls in Gefahr der Abmahnung oder Kündigung. Erlaubt oder duldet der Ar-

beitgeber die private Nutzung uneingeschränkt, ist es ihm in der Regel untersagt, das E-Mail-Konto eines Angestellten zu kontrollieren, selbst auf der Suche nach dienstlichen Mails, wenn der Betreffende in Urlaub oder krank ist. Es könnte sich ja ein privater Inhalt dahinter verbergen. Überwacht der Chef Mails oder auch das Diensttelefon, macht er sich strafbar.

> Wenn der Arbeitgeber Richtlinien für den privaten Gebrauch der Kommunikationsmittel festlegt ... müssen die Beschäftigten dem vorgegebenen zeitlichen und inhaltlichen Rahmen und regelmäßigen Kontrollen ausdrücklich zustimmen und sich verbindlich an die Vorgaben halten. Wer nicht zustimmt, muss die private Nutzung unterlassen.

FOTOS: (LINKS) © CORBIS; (RECHTS) © PHOTOALTO/ALE VENTURA

private Nutzung erlaubt oder duldet“, sagt Rechtsanwalt Ivailo Ziegenhagen. Dann könnte jede Mail, die der Angestellte aus dem Büro verschickt, privater Natur sein. Liest der Chef solche Mails, greift er in die Persönlichkeitsrechte seines Beschäftigten ein und missachtet zudem das Fernmeldegeheimnis.

Skandalös oder legitim?

Überwachung findet nicht nur am Arbeitsplatz statt. So wurde gegen die Deutsche Bahn der Vorwurf erhoben, sie habe Mitarbeiter und sogar deren Ehepartner von einer Detektei ausforschen lassen. Dabei seien sogar Kontenbewegungen untersucht worden. Nach Angaben der Bahn ging es bei den Ermittlungen darum, ob Führungskräfte und deren Ehepartner an anderen Firmen beteiligt seien, ohne dass dies der DB offengelegt wurde. Die Untersuchungen dienten der Abwehr von Wirtschaftskriminalität und Korruption und seien im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen abgelaufen. Zu Redaktionsschluss steht eine abschließende Bewertung der Vorgänge noch aus. RD

Aus dem Schneider sind eigentlich nur die Unternehmen, die in einer Betriebs- und Dienstvereinbarung oder Dienstvereinbarung genau regeln, in welchem Umfang und unter welchen Bedingungen Beschäftigte Internet & Co. privat nutzen dürfen und welche Kontrollen sie dabei akzeptieren müssen. Der Arbeitgeber sollte Betriebsrat und betriebliche Datenschutzbeauftragte – die für bestimmte Unternehmen vor-

geschrieben sind – an der Vereinbarung beteiligen und die Belegschaft die Regeln unterschreiben lassen, rät Ziegenhagen.

Faire Vereinbarungen schaffen Klarheit

Eine solche Dienstvereinbarung über die Nutzung von neuen Medien haben beispielsweise Vorstand und Personalrat der Sparkasse Köln-Bonn vor vier Jahren geschlossen. Demnach dürfen ihre 5500 Beschäftigten im Büro privat mailen und surfen – allerdings nur außerhalb ihrer Arbeitszeit. Die Arbeitszeit für privates Surfen kurz zu unterbrechen ist dabei kein Problem, denn die Zeiterfassung erfolgt über das Ein- und Ausloggen im eigenen Computer, erklärt Sparkassensprecher Christian Schilling.

Für ihre privaten E-Mails dürfen die Angestellten aber nicht die Sparkassenadresse benutzen, und einige Websites sind komplett gesperrt. Alle Computerbewegungen der Mitarbeitenden speichert die Bank 120 Tage lang und teilt ihnen das in der Dienstvereinbarung, die alle unterschreiben müssen, auch mit. „Wir arbeiten hier mit vertraulichen Daten unserer Kunden, deshalb müssen wir eine Möglichkeit haben, zu wissen, was die Mitarbeiter machen und wie sie das machen“, erläutert Christian Schilling von der Sparkasse Köln-Bonn.

Auch der Betriebsratsvorsitzende Hans-Ulrich Hanke und seine Kollegen bei der HDI-Gerling Leben Betriebs-service GmbH wissen heute ganz genau, woran sie sind. Sie dürfen Mails

und Internet nicht privat nutzen, so regelt es auch hier eine schriftliche Vereinbarung. Als der Überwachungs-skandal ans Licht kam, suchten die Arbeitnehmervertreter das Gespräch mit der Leitung des Talanx-Konzerns, der Gerling inzwischen übernommen hatte. Die neue Führung distanzierte sich von der damaligen Ausspähung und schaffte Transparenz bei der Mitarbeiterkontrolle.

„Wenn der Arbeitgeber heute jemanden überprüfen will, weil der in Verdacht steht, Daten weiterzugeben oder beispielsweise den Internetzugang zu privaten Zwecken zu missbrauchen, bekommen wir als Betriebsräte darüber eine Meldung“, berichtet Hanke. „Bei Postkorböffnungen durch die IT-Security sind wir dabei, ebenso wie der Datenschutzbeauftragte.“ Die Regelungen seien heute für alle eindeutig und nachvollziehbar, findet er. Leider ist das in allzu vielen Unternehmen noch anders.

Was hält die Zukunft noch bereit?

„Was den Datenschutz“ anbelangt, gibt es viel Unwissen bei Beschäftigten und Arbeitgebern“, beklagt Cornelia Brandt, als Referentin bei der Dienst-



Funketikette auf Abwegen – mit ihnen lassen sich Mitarbeiter auf Schritt und Tritt orten

leistungsgewerkschaft ver.di zuständig für Probleme rund um die Mitarbeiterüberwachung.

Die Entwicklung der technischen Möglichkeiten zur Überwachung eilt derweil mit Riesenschritten voran. Bei Gewerkschafterin Brandt trafen schon die ersten Berichte von Arbeitnehmern ein, die beklagen, dass der Gebrauch von Funketiketten in der Arbeitskleidung in ihrer Firma zur Gewohnheit werde. Ein deutscher Chemiekonzern beispielsweise will seine Putzkolonnen so permanent orten.

„Vor Jahren hatte ich gelesen, dass es so etwas in den USA bereits geben soll, und damals gedacht: Wie gut, dass wir nicht in Amerika sind“, erinnert sich Brandt. „Erschreckend, wie nah uns so etwas jetzt schon ist.“

TIERISCHE WERBUNG

Zugegeben, die Arbeit mit Rindern ist nicht jedermanns Sache. Aber diese Anzeige im *Whatcom Independent* bescheinigte den Tieren eine überraschende Attraktivität: „Gesucht – Männer zur Betreuung von Kühen, die nicht rauchen und trinken.“

James Tarantino, USA