

Der Jurist

Professor Ulrich Preis, Direktor des Instituts für Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Köln: „Man muss unterscheiden, ob der Arbeitgeber die private Nutzung von Telekommunikation erlaubt hat. Ist diese untersagt, darf er die Verbindungsdaten überprüfen – also besuchte Internetseiten, gewählte Telefonnummern und E-Mail-Adressen. Er darf aber nicht den Inhalt von Telefonaten ermitteln, auch vom Inhalt der E-Mails sollte er die Finger lassen. Ist die private Nutzung erlaubt, sind für den Arbeitgeber nicht nur der Inhalt, sondern auch diese Verbindungsdaten tabu, denn die Grundrechte der Arbeitnehmer müssen gewahrt werden. Eine Ausnahme wäre es, wenn ein begründeter Verdacht auf eine schwere Straftat oder etwa Mobbing besteht. Sollte ein Arbeitnehmer feststellen, dass sein Chef mehr kontrolliert als erlaubt, kann er ihn auf Unterlassung verklagen. Gegebenenfalls drohen Arbeitgebern empfindliche Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche. In manchen Fällen handelt es sich bei der rechtswidrigen Erhebung von Daten sogar um eine Straftat. Arbeitgeber können ihre Kontrollmöglichkeiten dadurch erweitern, dass im Arbeitsvertrag in die Datenerhebung eingewilligt wird. Die Klausel findet man häufig in Verträgen. Ein Arbeitnehmer müsste, will er seine privaten Daten schützen, auf Streichung bestehen.“ *jüsc*