

Rechtssichere und produktive Steuerung der Internet- und Email-Nutzung am Arbeitsplatz

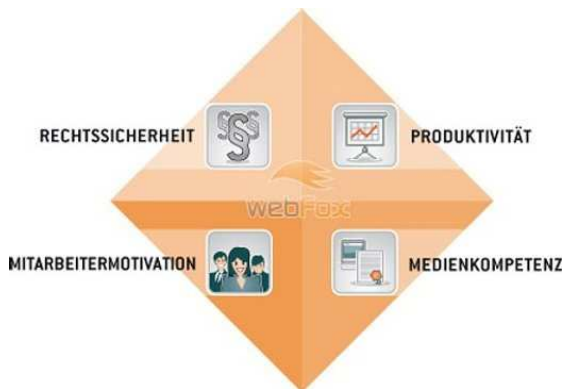
Lösungsszenario mit webFox

Moderne Arbeitsprozesse sind ohne das Internet kaum mehr vorstellbar. Die zunehmende Bedeutung und das rasante Wachstum des Mediums implizieren für Unternehmen und öffentliche Verwaltungen eine komplexe Problematik: die **Abgrenzung zwischen der privaten und dienstlichen Nutzung** des Internets.

Mit bestehenden oder gar fehlenden Regelungen zu dieser Abgrenzung sind zahlreiche rechtliche und wirtschaftliche Fragen verbunden, für die es fundierte Antworten zu finden gilt.

Schlüssel zur Produktivität

Ob es um das Aussuchen und Bestellen von Gebrauchsgegenständen aller Art geht oder mal eben der günstige Flug nach Mallorca gebucht wird, praktisch jede Bestell- und Buchungsabwicklung ist über das Internet möglich. Und dafür muss man nicht extra frei nehmen. Es kann aber auch sein, dass man einfach Recherchen im Internet anstellt und dabei auf Informationen stößt, die man aus persönlichem Interesse gern weiter verfolgen möchte. So vergehen ganz schnell 10 Minuten oder auch mal ganze Stunden.



Wenn man nun die vorsichtige Annahme unterstellt, ein Mitarbeiter nutze die Internetanbindung am Arbeitsplatz nur **eine Stunde** in der Woche für **private Angelegenheiten**, kommt dies vier Stunden im Monat gleich. In einem Arbeitsjahr mit zehn Monaten gehen also 40 Stunden oder eine ganze Woche Produktivität für das Unternehmen verloren. Verschiedene Studien und Berichte von Rechnungshöfen belegen sogar einen noch höheren Anteil der Nutzung mit privatem Hintergrund.

Ist es die Lösung des Problems, den Mitarbeitern ein **Verbot** der privaten Nutzung auszusprechen? Gewiss nicht, denn dann nimmt die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter ab, wie eine Studie des Marktforschungsinstitutes Rockbridge Associates und der University of Maryland aus dem Jahr 2002 besagt. Darin wird gezeigt, dass amerikanische Arbeitnehmer im Durchschnitt 3,7 Stunden pro Woche mit privatem Surfen während der Arbeitszeit verbringen. Dem

gegenüber steht aber, dass sich die Arbeitnehmer 5,9 Stunden pro Woche in ihrer Freizeit mit arbeitsrelevanten Inhalten beschäftigen.

Ganz abgesehen von diesem **Ausgleich der Interessen** von Arbeitgeber und Arbeitnehmer erlangt die **Medienkompetenz** des Mitarbeiters einen immer wichtigeren Stellenwert. Wenn Mitarbeiter durch Umgang gelernt haben, die elektronischen Medien richtig und effizient einzusetzen, kann das zur Optimierung der Geschäftsprozesse und zu neuen Kommunikationsmöglichkeiten für das Unternehmen führen.

Fähigkeiten und Kompetenzen, die sich der Mitarbeiter in seiner Freizeit aneignet, wendet er auch in seinem Geschäftsleben an. Die erhöhte Medienkompetenz kommt dem Unternehmen zu Gute. Vor diesem Hintergrund muss die Frage erlaubt sein, ob ein **Verbot** der privaten Internetnutzung im Unternehmen tatsächlich **produktivitätssteigernd** ist oder ob es der Produktivität des Mitarbeiters **kontraproduktiv** entgegensteht.

Optimale Rechtssicherheit

Die Rechtslage im Bereich der privaten und dienstlichen Internetnutzung ist in Deutschland sehr komplex. Da es bislang kein spezielles Gesetz für den Arbeitnehmerdatenschutz gibt, unterliegt die private und dienstliche Internetnutzung in ihrer Rechtsanwendung jeweils unterschiedlichen Rechtsnormen. Grundsätzlich sind zwei Optionen im Umgang mit der Internetnutzung denkbar: Die **private Nutzung ist verboten** oder sie ist **erlaubt**. Letztlich kommt eine dieser Regelungen in jedem Unternehmen zur Geltung. Eine Erlaubnis kann ebenfalls durch eine Duldung und das Eintreten einer betrieblichen Übung zustande kommen.

Bei einem **Privatnutzungsverbot** werden die Onlinemedien ausschließlich für dienstliche Zwecke genutzt. Aber ein Verbot ist nur rechtskräftig, wenn es dessen Einhaltung auch kontrolliert wird.

Die Zulässigkeit einer Überwachung des dienstlichen Internetverkehrs durch den Arbeitgeber richtet sich nach dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Dieses ist auf alle privaten Arbeitgeber anwendbar. Rechtsgrundlage für die Überwachung von dienstlicher Internet- und E-Mailnutzung stellt § 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, 2 BDSG dar.

Bei einer **Erlaubnis der Privatnutzung** werden die Onlinemedien sowohl für dienstliche als auch für private Zwecke genutzt. Die Zulässigkeit einer Überwachung des Internetverkehrs durch den Arbeitgeber richtet sich nach den Regelungen des Telekommunikationsgesetzes (TKG), weil dieser dem Arbeitnehmer die Telekommunikationsanlagen für fremde Belange zur Verfügung stellt. Der Arbeitgeber tritt als Telekommunikationsanbieter und der Arbeitnehmer als Dritter im Sinne des § 3 TKG auf. Dabei ist es unerheblich, ob der Arbeitgeber den Internetzugang

- Ist es sinnvoll, eine private Nutzung zu gestatten oder zu verbieten?
- Inwieweit dürfen private oder dienstliche Internetnutzung überwacht werden?
- Welche Gesetze sind in diesem Zusammenhang zu beachten?
- Wie hoch sind Kosten und Risiko, die durch mangelnde Steuerungsmöglichkeiten entstehen?

Medienkompetenz aufbauen

Mitarbeiter motivieren

Produktivitätsverluste minimieren

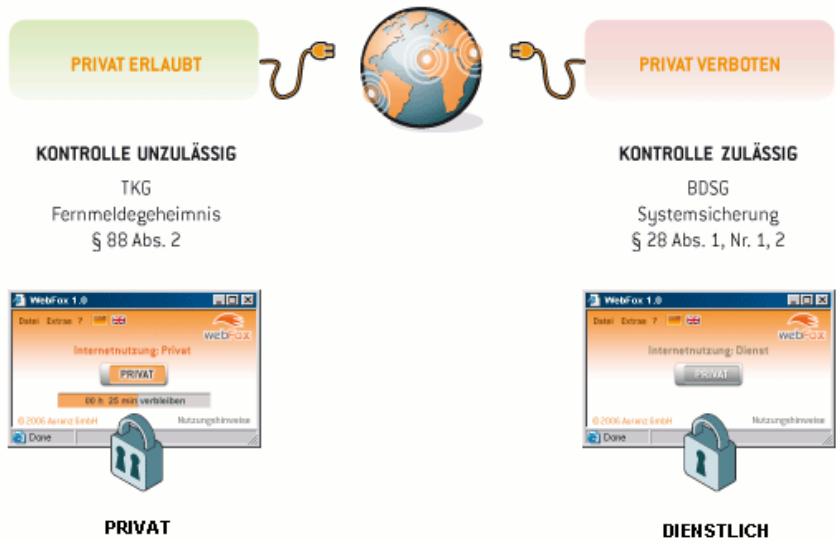
Privatnutzung verboten? Stichproben!

Privatnutzung geduldet? Konfliktpotential!

Sicherheit und Mehrwert schaffen für alle Beteiligten!

entgeltlich oder unentgeltlich zur Verfügung stellt. Dies bedeutet, dass sämtliche Inhalts- und Verbindungsdaten der Internet- und E-Mailkommunikation dem Fernmeldegeheimnis gemäß § 88 TKG unterliegen. Für die Wahrung des Fernmeldegeheimnisses hat der Arbeitgeber Sorge zu tragen. Nach § 109 Abs. 1 TKG hat er dazu angemessene technische Vorkehrungen und sonstigen Maßnahmen zu errichten.

Die Anwendbarkeit des TKG hat zwangsläufig zur Folge, dass der Arbeitgeber die anfallenden Daten der dienstlichen Kommunikation nur in wenigen Ausnahmefällen kontrollieren darf, weil üblicherweise die dienstliche und private Kommunikation ohne technische Differenzierung abgewickelt wird. Das TKG schützt anfallende Verbindungsdaten. Das Telemediengesetz (TMG) beinhaltet Regelungen, wie mit anfallenden Daten zu verfahren ist.



- PRIVAT**
- alle Daten
- werden verschlüsselt gespeichert
 - sind nur über das Vier-Augen-Prinzip wieder herstellbar
 - nur in dringenden Verdachtsfällen (z.B. Gefahr im Verzug) wieder herstellbar

- DIENSTLICH**
- alle Daten
- werden verschlüsselt gespeichert
 - liegen mit Detailinformationen vor
 - Kontrolle der dienstlichen Nutzung durch Stichprobenauswertungen

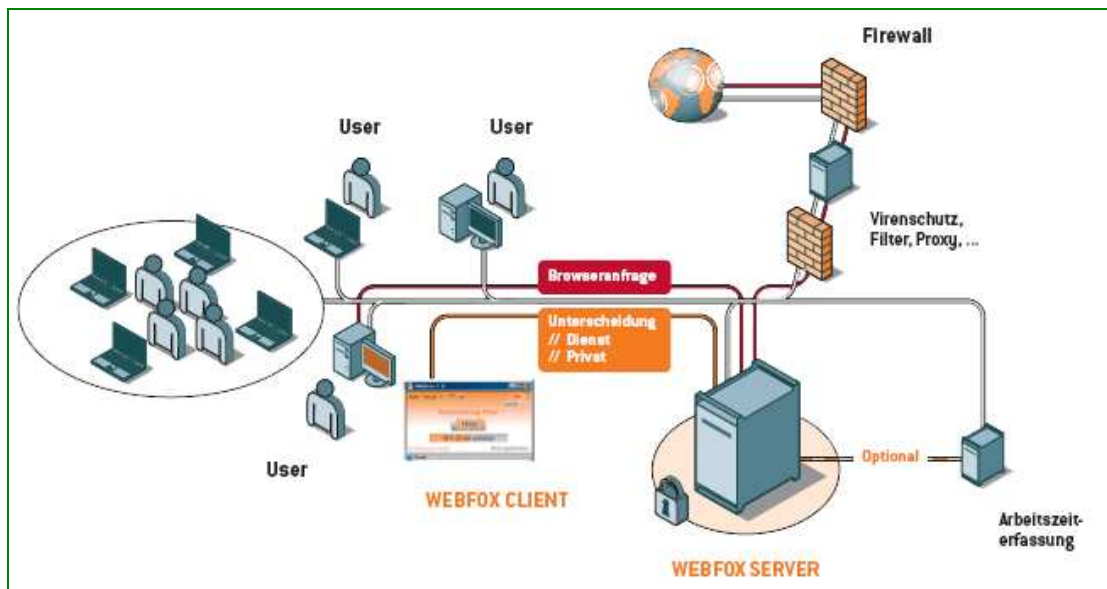
webFox ermöglicht rechtskonforme Steuerung



IBH bietet eine Lösung für das aufgezeigte Konfliktpotential: den webFox, eine Softwarelösung der Firma Aurenz (www.webfox.de). Der webFox gewährleistet für den Zugriff auf Ressourcen im Internet (Webseiten) jederzeit die Zuordnung in private und dienstliche Sphäre. Dadurch stellen die Anwendungsbereiche der verschiedenen Rechtsnormen kein Problem mehr dar. Bei allen Regelungsoptionen (Verbot oder Erlaubnis der privaten Nutzung) werden die Gesetzesgrundlagen sowohl für die dienstliche als auch die private Internet- und E-Mail-Nutzung vollständig erfüllt, weil es nicht mehr zu einer Vermischung beider Bereiche kommt.

Systemtechnologie des webFox

Das webFox-System kann in alle TCP/IP-Netzwerke integriert werden (Hinweis: Leistungsgrenzen hinsichtlich der Useranzahl sind zu beachten). Das webFox-System ist webbasiert und kann in Systemumgebungen mit verschiedenen Betriebssystemen genutzt werden.



Das webFox-System ist in den Sprachen Deutsch und Englisch verfügbar. Die webFox-Appliance ist ein Komplettsystem mit Hardware für den Rack-Einbau und wird mit allen webFox-Softwarekomponenten ausgestattet. Das System ist vorkonfiguriert und getestet. Eine reine Softwarelösung ist ebenfalls erhältlich.

Nehmen Sie Kontakt zu IBH auf!

Bei weiteren Fragen, für zusätzliche Detailinfos oder um ein kaufmännisches Angebot zu erhalten, rufen Sie uns bitte einfach an – 0351 477 77 20 – oder senden Sie uns eine EMail — sales@ibh.de. Weitere Informationen zum umfangreichen Leistungsportfolio der IBH IT-Service GmbH entnehmen Sie bitte unserer Website:

<http://www.ibh.de/>