

Internet

Digitale Fallstricke – Wenn das Internet zuviel über Ihre Mandanten weiß

von Christian Noe, Gelsenkirchen

Das Medium Internet hat in den vergangenen Jahren nicht nur einen beispiellosen Siegeszug angetreten. Es hat darüber hinaus für grenzenlose Kommunikationsmöglichkeiten gesorgt. Die Digitalisierung ermöglicht, dass jeder mit jedem über alles zu kommunizieren vermag – und eben diese Thematisierung von „allem“ wird immer häufiger zu einem Fallstrick für viele Internetnutzer und ArbN. Denn das starke Zunehmen gedankenloser Publikation von persönlichen Inhalten oder Details im sogenannten Web 2.0 wird vermehrt zu einem Stolperstein im Arbeitsleben und damit auch auf juristischer Ebene – vor allem im Arbeitsrecht. Die Informationen in diesem Beitrag sollen Ihnen einige sinnvolle Hinweise für Ihre Mandantschaft bereitstellen.

Publizieren im Internet und die Gefahren

Neue Geschäftsmodelle wie z.B. die Internetplattformen MySpace.de, friendster.com oder der virtuelle Studententreffpunkt StudiVZ.de sorgen dafür, dass sich oft in kürzester Zeit Tausende Profile im Internet tummeln und persönliche Daten und Informationen publiziert werden – dabei ist von den unzähligen Online-Foren erst einmal gar nicht die Rede. Und auch die unterdessen sehr populären Blogs haben diesen Trend verstärkt. Thematisch gibt es keine Grenzen: Vom Hobbybastler bis zum Gesundheitsproblem ist nahezu kein Thema von Online-Diskussionen ausgeschlossen.

Vielen Nutzern ist dabei scheinbar nicht bewusst, dass sie auch den Personen ein aufschlussreiches Soziogramm ihrer selbst präsentieren, die gewiss nicht zu den bevorzugten Adressaten gehören.

Profile und Informationen im Internet

Beispiel

ArbN S ist als Büroleiter in einem Versicherungsunternehmen beschäftigt. S fädelt sich in seiner Freizeit äußerst gern auf die globale Datenautobahn ein und ist auf den Plattformen „MySpace“ und „Second Life“ vertreten. Darüber hinaus ist er in unzähligen Foren, teilweise mit seinem vollständigen bürgerlichen Namen, angemeldet und gibt umfassend über Hobbys, gesundheitliche Probleme und Schwierigkeiten am Arbeitsplatz Auskunft.

Seine intensive Online-Präsenz sorgt nun jedoch dafür, dass der Personalchef ihn zu einem Gespräch bittet. In dieser Unterhaltung konfrontiert der Personalchef den S mit der Tatsache, dass sein Kommunizieren von berufsbezogenen Inhalten im Internet aufgefallen sei. S hat den Namen des ArbG in einem Forum genannt und in diesem Zusammenhang auch ein oder zwei Arbeitsabläufe beschrieben. Dies sorgt nun für Probleme und S ist bemüht, diese Angaben schnellstens zu löschen. Der Konflikt endet später jedoch mit einer Kündigung. S verlässt das Unternehmen und bewirbt sich bei anderen Firmen. Die Gefahr, dass potentielle neue ArbG auf die Online-Publikationen von S stoßen, ist nicht gering.

Praxishinweis: Das im Bedarfsfall notwendige „Löschen“ von Foreneinträgen oder sonstigen Daten stellt sich mitunter als langwierige Angelegenheit dar, da das Entfernen auch von der Aktivität und Reaktionsschnelle der zuständigen Administratoren abhängt. Viele Internetnutzer sind sich nicht darüber im Klaren, dass manche ihrer Einträge mitunter noch viele Monate oder gar Jahre (!) später aufgefunden werden können, auch wenn in den betroffenen Threads schon längst nicht mehr diskutiert wird.

**Eintrag im Internet:
„Rein“ geht einfach,
„raus“ oft nur mit
großen Problemen**

Beispiel

Büroangestellte M meldet sich mit Vor- und Zunamen in dem Gesundheitsforum blutbild-in-ordnung.de an und fragt konkret, wie lange eine bestimmte illegale Substanz im Blut nachweisbar ist. Diese Informationen benötige sie für ihren Lebensgefährten. Auf der Forumsseite tippt sie zuguter Letzt noch den Link zu ihrer privaten Homepage ein. Drei Jahre später bewirbt sich M bei einem Holzverarbeitungsunternehmen. Die schlichte Eingabe des Vor- und Zunamens seitens des Personalchefs in der Maske einer Suchmaschine fördert tatsächlich sowohl den Forumseintrag als auch den Link zu ihrer Homepage zutage.

Insbesondere bei Bewerbungen und Vorstellungsgesprächen bei Firmen oder Unternehmen, die der Natur der Sache nach ein hohes Maß an Verschwiegenheit und Zuverlässigkeit einfordern, kann die Feststellung, dass der ArbN im Internet freizügig viele personengebundene Daten publiziert, einen schlechten Eindruck bei dem Personalchef hinterlassen.

Der „googelnde“ Personalchef - Das WWW und seine Tücken für ArbN

Die Welt ist eine Google: Die Datenerhebung im Internet ist ein Trend, der dringend der Beachtung bedarf, da er stetig zunehmen wird. Eine Umfrage des Bundesverband Deutscher Unternehmensberater (BDU) unter 300 Führungskräften von Personalberatungsfirmen ergab, dass knapp 70 Prozent der Befragten den Cyberspace in den vergangenen Jahren genutzt haben, um potenzielle Bewerber zu überprüfen. Rechtlich ist dies nicht zu beanstanden. Die Konsequenzen eines „Screenings“ vor dem Einstellungsgespräch können für Stellenbewerber jedoch fatal sein.

**„Bewerbergoogeln“
vor dem ersten
Vorstellungsgespräch**

Praxishinweis: Prüfen Sie doch einfach und „googeln“ Sie sich selbst: Schon mancher ist verblüfft gewesen, welche Informationen er über seine eigene Person aus den digitalen Weiten fischen konnte. Das „Schnüffelpotential“ hat sich durch das Internet insoweit entscheidend erhöht.

Bloggen und beschweren – Hindernisse im Kündigungsschutzverfahren

Einige ArbN sind dazu übergegangen, ihrem Ärger nach oftmals langen „Kriegen“ am Arbeitsplatz oder einer Kündigung Luft zu machen und Sachverhalte in Internetforen oder Blogs zu kommunizieren.

**Vom Arbeitsplatz
direkt ins Internet:
einmal „Luft machen“**

Auch hier ist die Gefahr gegeben, dass der ArbN im Überschwang Daten oder Sachverhalte publiziert, die hierfür sicher nicht geeignet sind. In jedem Arbeitsvertrag ist ein entsprechender Passus enthalten, der die Schweigepflicht über firmeninterne Vorkommnisse und Betriebsabläufe betrifft.

Macht sich ein ArbN in einem laufenden Kündigungsschutzverfahren auf diese Art „Luft“, kann sich dies zu eigenen Nachteilen im Verfahren entwickeln, wenn die Gegenseite von den Einträgen im Internet erfährt und diese in das Verfahren einbringt. Zumindest kann ein nachteiliger Eindruck bei dem Vorsitzenden entstehen. Sofern Ihre Mandantschaft über eine eigene Internetpräsenz verfügt oder Ihnen gegenüber bekundet, persönliche Themen bereits in Internetforen publiziert zu haben, ist ggf. ein ausführlicher Hinweis auf mögliche Nachteile angebracht.

**Das eigene
Gerichtsverfahren
torpediert**

Musterformulierung: Belehrung über Gefahren der Online-Publikation

Der Unterzeichner weist Sie an dieser Stelle eindringlich darauf hin, bei Online-Aktivitäten äußerst vorsichtig mit persönlichen Daten umzugehen.

Beachten Sie bei Ihrer Nutzung von Online-Foren, Chatrooms oder eventuellen Präsenzen auf virtuellen Plattformen, dass Sie zu dem laufenden Verfahren ... (*Verfahrensbezeichnung einsetzen*) keine Angaben veröffentlichen und keinesfalls den Namen der gegnerischen Partei oder ihren eigenen publizieren.

Eine falsche Darstellung der Fakten oder zu Unrecht erhobene Vorwürfe auf Ihrer Internetseite oder Blogs können sich nachteilig auf das Verfahren auswirken, sofern die Gegenseite diese Angaben auffindet und in dem laufenden Verfahren verwendet. In Zweifelsfällen halten Sie bitte Rücksprache mit dem Unterzeichner, sofern Sie im Internet Angaben machen möchten, so dass Nachteile im laufenden Verfahren vermieden werden können.

Praxishinweis: Nicht das Medium selbst stellt das Problem dar, sondern die häufig mangelnde Medienkompetenz vieler Internetnutzer. Dem können Sie ggf. Einhalt gebieten, indem Sie in Ihrer Kanzlei ein standardmäßiges Schreiben/Informationsblatt mit den o.g. Details entweder

**Informieren Sie
Ihre Mandantschaft
ausreichend über
die Internetgefahren**

- dem Mandanten bei Bedarf übergeben,
- auf Ihrer Homepage unter „Praktische Hinweise“ vorhalten oder
- es in den Kanzlei-Newsletter einbetten, sofern sie einen solchen herausgeben.

Datenschutz sicherstellen – E-Mails und Texte verschlüsseln

Die leichte Einsehbarkeit von E-Mails wird ebenfalls häufig übersehen. Dabei bieten sich auch dem Laien effektive Möglichkeiten der Verschlüsselung seiner digital übermittelten Nachrichten. Auf den Internetseiten www.freenigma.com und www.datenschutzzentrum.de/selbstdatenschutz erfahren Sie, wie Sie den Datenschutz Ihrer E-Mail-Korrespondenz wirksam erhöhen können. Auch auf diese Möglichkeiten sollten Sie Ihre Mandantschaft im Bedarfsfall hinweisen.



Hilfen im Internet

Praxishinweis: Auch die hochgelobten freien Textverarbeitungs- und Tabellenkalkulationsprogramme im Internet (wie z.B. thinkfree.com oder Google) sind mit Vorsicht zu genießen: Die kostenfreien Programme im Internet sollten nicht mit sensiblen Daten Ihrer Person oder Notizen über Ihre rechtlichen Angelegenheiten gefüttert werden. Auch das Bundesamt

**Sicherheitsinforma-
tionen im Internet**

für Sicherheit in der Informationstechnik rät zur Vorsicht bei der Nutzung solcher Programme. Empfehlen Sie Ihren Mandanten bei entsprechender Nachfrage die Internetquelle www.bsi-fuer-buerger.de.

Machen Sie Ihre Klientel darüber hinaus auch auf die Wichtigkeit der SSL-Verschlüsselung aufmerksam. Eine solche ist für jeden Laien einfach daran erkennbar, dass die Internetadresse mit https statt http beginnt.

Checkliste: So informieren Sie umfassend Ihre Mandanten

- Der „googelnde“ Personalchef ist keine exotische Erscheinung mehr. Gerade in höheren Positionen ist es heute ein leichtes, mit nur wenigen Mausklicks mitunter eine erhebliche Informationsfülle über eine Person zur Verfügung zu haben, die sich auf eine Stelle bewirbt oder bereits im Unternehmen tätig ist.
- Grundsätzlich haben eng mit der eigenen Person verbundene Daten nichts im Internet zu suchen: Versicherungsnummern, Geburtsdaten, Mail-Adressen o.ä. sollten überhaupt nicht oder ggf. nur mit äußerster Vorsicht angegeben werden.
- Die Möglichkeit der Kontaktaufnahme in Foren besteht meist immer auch durch die Nutzung der Funktion „Private Nachricht“. Ob Sie dem Gesprächspartner Ihre Mail-Adresse mitteilen wollen, können Sie später immer noch entscheiden.
- Ist Ihre Mandantschaft noch Student? Dann weisen Sie ihn eindeutig auf die Gefahren hin, die bspw. mit dem Nutzen von StudiVZ.de verbunden sind. Sie sollen bei der Benutzung solcher Plattformen weder ab- noch zuraten, sondern lediglich Hinweise geben, welche Inhalte für eine öffentliche Publikation nicht geeignet sind. Auch die Plattform StudiVZ.de ist in der Vergangenheit das Opfer von Hackerattacken geworden. Darüber hinaus: Die Bekanntmachung von überlanger Studiendauer oder massiven Problemen im Studium können sich im Nachhinein als ebenfalls „nachteilig“ erweisen.
- Themen, die das Arbeitsverhältnis betreffen, sollten grundsätzlich nicht bzw. vollständig anonymisiert publiziert werden. Große Vorsicht ist bei dem Thema „Mobbing“ geboten. Nennen Sie niemals Namen und Adressen von Arbeitgebern oder Mitarbeitern und vermeiden Sie Angaben, die Rückschlüsse auf Ort und Firmengruppe zulassen. Weisen Sie Ihre Mandantschaft auf alternative Unterstützung durch telefonische Beratung bei Verbänden, Beratungsstellen oder Krankenkassen hin.
- Das Thema Gesundheit gehört zu den sensibelsten überhaupt. Angaben, die Sie über sich selbst und Ihre Gesundheitsprobleme machen, können einen erheblichen Schaden nach sich ziehen. Das reicht von der Kenntnis des ArbG über Ihre gesundheitlichen Einschränkungen bis zu der Möglichkeit, dass Versicherungsgesellschaften Kenntnis erlangen und Ihnen der Abschluss der Police hinsichtlich einer Lebens- oder Berufsunfähigkeitsversicherung erschwert oder gar unmöglich wird. Diese mögliche Konstellation kann vor allem für jüngere ArbN bzw. Berufsanfänger verheerend sein.
- Die E-Mail-Korrespondenz sollte verschlüsselt werden. Viele Mailprogramme ermöglichen die Verschlüsselung via SSL-Technologie. Dies ist vor allem in jenen Fällen geboten, in denen sensible Informationen (Korrespondenz mit Mandanten, Versicherungsnummern, Krankheitsdaten oder andere personenbezogene Sachverhalte) ausgetauscht werden.