



## Wellness-Plattform

REPORTAGE Seite 06



## Die Ausbilder

POLITIK Seite 09



## Ungewöhnliche Kandidaten

LIFE & STYLE Seite 30

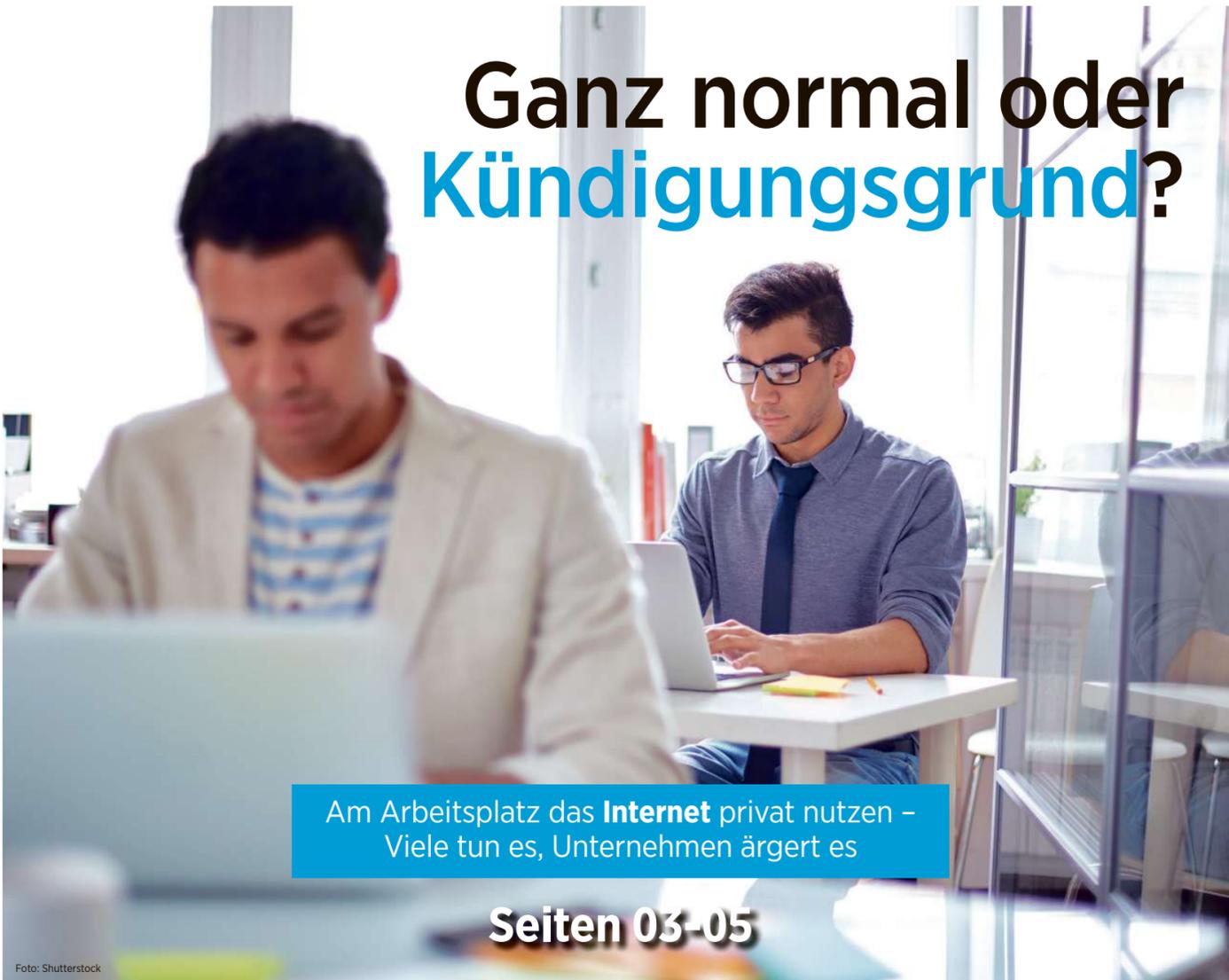
Mëttwoch,  
6. Juli 2016

LËTZEBUERGER

69. Joergang  
N°156

# Journal

Politik, Finanzen a Gesellschaft



## Ganz normal oder Kündigungsgrund?

Am Arbeitsplatz das **Internet** privat nutzen –  
Viele tun es, Unternehmen ärgert es

Seiten 03-05

Foto: Shutterstock

### AM FOKUS



#### KLOERTEXT

##### Bénéfique pour la santé

Réduire le nombre de livres imprimés dans les sacs à dos

☛ Page 03



#### POLITIK

##### Eingeknickt

Nationale Parlamente sollen nun doch über Ceta abstimmen

☛ Seite 11



#### KULTUR

##### Fast alle Musiksparten

Vorstellung der Saison 2016-17 im Escher Theater

☛ Seite 15

### OPGEPIKT

## Männeken Verpiss

Der „Berliner Kurier“ erfand dieser Tage einen ziemlich passenden Namen für die britischen „Brexit“-Kraakeeler, die nun angesichts des Scherbenhaufens, den sie angerichtet haben und für den sie überhaupt keine Lust haben, Verantwortung zu übernehmen, einer nach dem anderen das Handtuch werfen: „Männeken Verpiss“. „Cameron, Johnson und Farage sind wie Zauberlehrlinge, die mit den Geistern, die sie riefen, nichts mehr zu tun haben wollen“, kommentiert das „Wort“, „mit den Konsequenzen leben brauchen sie nicht mehr. Gerade stehen müssen sie für nichts“. „Ähnlich wie Johnson weiß Farage, dass es besser ist, andere die Post-Brexit-Drecksarbeit ma-

chen zu lassen“, kommentiert derweil das „Tageblatt“, „dann lieber mal abwarten, bis sich die Lage beruhigt, weiter stänkern und zum geeigneten Zeitpunkt die Spitze von UKIP, die er hinter den Kulissen sicherlich nicht aufgeben wird, zurückerobern. Politik kann so hässlich und einfach sein“. Wahrscheinlich wird es nicht mehr lange dauern, bis sich der nächste Hasardeur in die Büsche schlägt. Jedem dürfte klar sein: Für das „Volk“, von dem sie behaupten, es hinter sich zu haben, haben die planlosen Populisten Null übrig. Warum sie also wählen? Hoffentlich lassen sich vor dem europäischen Superwahljahr 2017 mehr Leute diese Frage durch den Kopf gehen.



CLAUDE KARGER  
findet Politik oft hässlich.

## Favoritenrolle

165 Stimmen für Innenministerin May



Folgt May auf Cameron? Foto: AP

**LONDON** Die britische Innenministerin Theresa May hat die erste Wahlrunde um die Nachfolge von Premierminister David Cameron haushoch gewonnen. Mit 165 Stimmen wurde sie gestern Abend ihrer Favoritenrolle für den Parteivorsitz der regierenden Konservativen gerecht. Ex-Verteidigungsminister Liam Fox bekam indes lediglich 16 Stimmen der konservativen Abgeordneten im Unterhaus und schied

als erster der insgesamt fünf Kandidaten aus.

Energiestaatssekretärin Andrea Leadsom errang mit 66 Stimmen Platz zwei hinter May. Justizminister Michael Gove erzielte 48 Stimmen, Arbeitsminister Stephen Crabb 34. Nach dieser ersten Runde wird in weiteren Wahlgängen so lange abgestimmt, bis nur noch zwei Personen übrig sind. Zwischen diesen entscheiden dann die Parteimitglieder in einer Urwahl. Der neue Parteichef wird am 9. September verkündet. Der nächste Wahlgang ist für morgen geplant.

Der Brexit-Befürworter und ehemalige Londoner Bürgermeister Boris Johnson sprach sich für Leadsom als neue Premierministerin aus. Er selbst hatte als Favorit für die Cameron-Nachfolge gegolten, verzichtete aber überraschend auf eine Kandidatur. AP



#### ZOOM

##### Eingesperrt nach dem Sex

Student nach One-Night-Stand in Wohnung eingeschlossen

☛ Seite 24



#### WIRTSCHAFT

##### Paieiments 2.0.

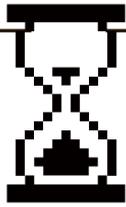
Les FinTech au coeur d'un rendez-vous belgo-luxembourgeois

☛ Page 25

1,40 EUR



9 771560 590003 07 1 5 6



### Cyberslacking

Unter „Cyberslacking“ versteht man das Erledigen von privaten Angelegenheiten auf dem Büro-PC während der Arbeitszeit. Laut Studien kostet das Milliarden. Dazu gibt es eine ganze Reihe Urteile. [www.tinyurl.com/zeuqh55](http://www.tinyurl.com/zeuqh55)

# „Maximale Prävention und vorherige Sperrung“

Die Juristin Anne Morel zur Überwachung der Internetnutzung am Arbeitsplatz

**LUXEMBURG** Was dürfen Mitarbeiter mit einem Internetanschluss – und was nicht? Welche Kontrollen darf der Arbeitgeber durchführen? Wir haben bei Anne Morel nachgehört. Die Rechtsanwältin der Kanzlei Bonn Steichen & Partners ist auch Vizepräsidentin der „Employment Law Specialist Association“ (ELSA) und kennt sich mit dem Thema bestens aus. Laut der Rechtsexpertin kommen immer mehr Anfragen in dieser Richtung und das Bewusstsein für die Problematik steigt bei den Arbeitgebern. Erste Gesetze gab es 2002, 2007 kam eine Reform und für Januar 2018 tritt ein neues europäisches Datengesetz in Kraft, das sehr weitreichend ist.



Foto: Isabella Finzi

ckieren. Das ist präventiv und einfacher zu handhaben, denn eine Kontrolle ist immer komplizierter und muss mit der „Nationalen Kommission für Datenschutz“ abgesprochen werden, denn jeder Mitarbeiter hat ein Anrecht auf den Schutz seines Privatlebens, auch wenn er arbeitet. Bei Kontrollen bewegt man sich immer auf dünnem Eis. Es gibt eine gute Broschüre der Datenschutzkommission auf Deutsch und Französisch zu diesem Thema auf deren Internetseite. Wenn der Arbeitgeber kontrolliert, dann ist das reglementiert. Ein Arbeitgeber hat aber das Recht, punktuell und anonym zu kontrollieren. Er

kann beispielsweise alle Mitarbeiter in Abständen überprüfen. Eine ständige Aufsicht ist dagegen nicht erlaubt. Wenn es dann bei einem Arbeitnehmer fragwürdige Verbindungen gibt, sind Einzelkontrollen kein Problem. Aber eine permanente Kontrolle aller Mitarbeiter ist problematisch. Deshalb ist eine maximale Prävention und vorherige Sperrung wichtig.

#### Macht die Datenschutzkommission Auflagen?

**MOREL** Die Voraussetzung der Datenschutzkommission ist das berechnete Interesse des Arbeitgebers. Beispielsweise müssen seine Patente geschützt werden oder er will sich gegen das Eindringen von Computerviren schützen. Übrigens gehören pornografische und pädophile Inhalte nicht zu den Schutzvoraussetzungen, selbst wenn das von der Adresse des Arbeitgebers aus geschieht. Deshalb empfehlen wir, mit dem Arbeitsvertrag eine Charta anzuerkennen. In dieser Charta legt der Arbeitgeber dann fest, dass

solche Seiten nicht besucht werden dürfen. Das ist eine gute Lösung.

#### Wenn ein Mitarbeiter von der Arbeit aus auf verbotenen Seiten surft, zieht er seinen Arbeitgeber ja mit in die Affäre.

**MOREL** Bei pornographischen oder pädophilen Inhalten kann ein Arbeitgeber geltend machen, dass dadurch sein Ruf beschmutzt wird. Aus meiner Berufserfahrung heraus kann ich sagen, dass in Luxemburg die Rechtsprechung oft sehr pragmatisch ist. Wenn also ein offensichtliches Vorgehen des Arbeitnehmers in Bezug auf solche Seiten vorliegt, wird das Gericht nicht sagen, dass eine Entlassung unbegründet wäre, denke ich. Wenn ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer Material wie Mobiltelefon, iPad oder Notebook zur Verfügung stellt, dann ist das offensichtlich zur professionellen Nutzung. Die Frage ist, ob der Arbeitgeber durch einen internen Hinweis oder eine legale Kontrolle auf die Nutzung solcher Seiten aufmerksam geworden ist. Das ist juristisch wasserfest. Dann kann auch mit sofortiger Wirkung gekündigt werden. Ist es anders gelaufen, kann die Kündigung anfechtbar sein. Grundsätzlich gilt: Webseiten mit Inhalten, die generell verboten sind, stellen kein Problem bei Kündigungen dar. Facebook oder die Supermarkt-Drive-Seite sind da schon eine andere Geschichte.

#### Wie sieht es mit der anderweitigen Nutzung der Arbeitszeit aus, dem so genannten „Cyberslacking“?

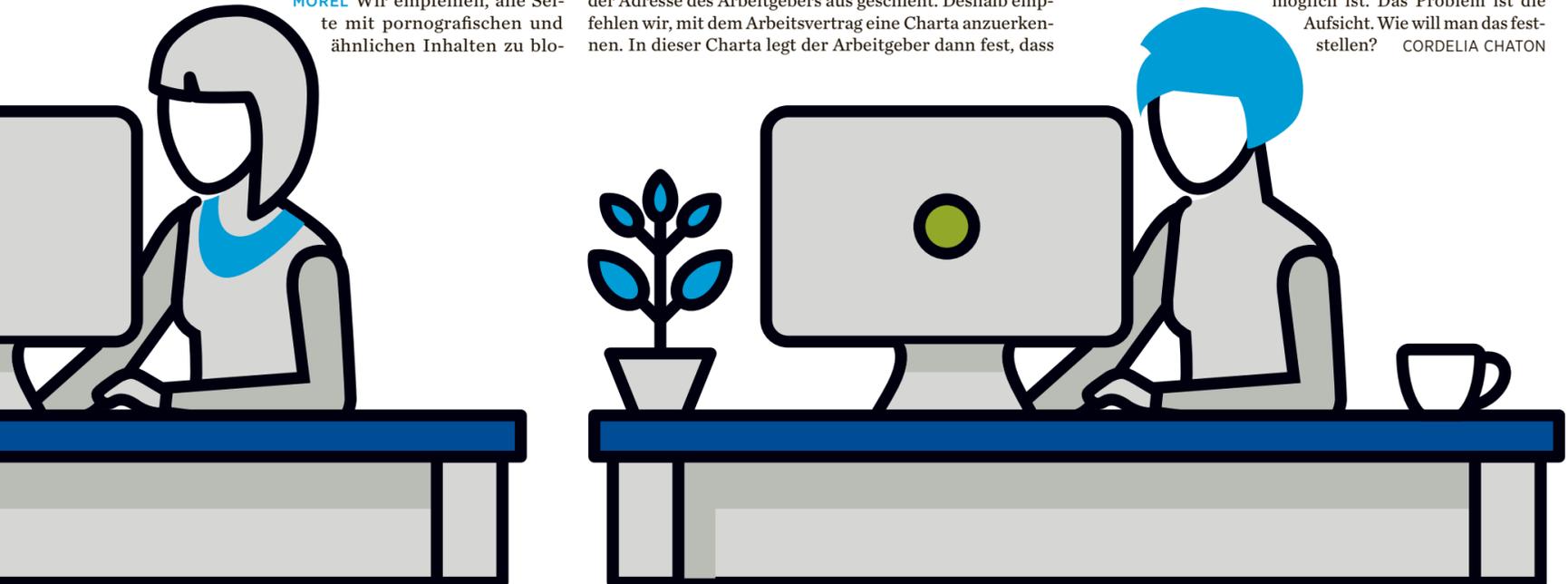
**MOREL** Zu dieser so genannten virtuellen Abwesenheit gibt es schon viele juristische Entscheidungen. In Frankreich beispielsweise wurde entschieden, dass bei einer Überschreitung von 20 Prozent der Arbeitszeit eine Entlassung möglich ist. Das Problem ist die Aufsicht. Wie will man das feststellen? CORDELIA CHATON

#### Frau Morel, wann darf ein Arbeitgeber den PC eines Mitarbeiters untersuchen?

**ANNE MOREL** Jeder Arbeitgeber hat eine Autorität gegenüber seinem Mitarbeiter und kann die Nutzung des Computers regulieren. Er kann bestimmte Seiten blockieren oder den Zugang beschränken. Beispielsweise kann er festlegen, dass der Mitarbeiter nur Zugang zu Facebook und den sozialen Netzwerken hat, nicht zu anderen Internetseiten. Er kann auch zeitliche Fenster festlegen, beispielsweise einen Zugang nur in der Mittagspause.

#### Was passiert, wenn der Mitarbeiter auf unerlaubte Seiten wie beispielsweise Pornoseiten geht?

**MOREL** Wir empfehlen, alle Seiten mit pornografischen und ähnlichen Inhalten zu blo-



„Das Internet lief so langsam, dass wir uns fragten, wer da was bei uns runterlädt. So kamen wir einer Mitarbeiterin auf die Schliche“

UNTERNEHMER



„Die Frau hatte sich im Social Web auf ihrem privaten Facebook-Account negativ über einen Kunden geäußert. Diese Äußerung landete bei ihrem Arbeitgeber, der daraufhin eine außerordentliche Kündigung aussprach“

HEISE-NACHRICHTENDIENST