

Problemfall Internetnutzung – diese Risiken in Ihren Arbeitsverträgen sollten Sie kennen

Ein meist nur unterschwellig wahrgenommenes Risiko findet sich in mehr als 75% aller Arbeitsverträge in kleinen und mittelständischen Unternehmen wieder. Oft unterschätzt, können die Auswirkungen im Ernstfall für Sie als Unternehmen immens sein, daher lohnt der genaue Blick: Auch in Ihrem Betrieb arbeiten sicherlich Arbeitnehmer an einem Computer und nutzen, um ihre Arbeit ausführen zu können, das Internet. Aber was, wenn dabei nebenher auch rein private Zwecke verfolgt werden, wie bspw. auf Facebook, Twitter oder YouTube gesurft wird, eine private Mail geschrieben, die Amazon-Bestellung aufgegeben oder gar der Instagram-Account aktualisiert wird? Darf man das? Und was droht, wenn nicht?

Ob Ihr Arbeitnehmer das Internet nicht nur zu betrieblichen, sondern auch zu privaten Zwecken nutzen darf, können Sie als Arbeitgeber frei entscheiden – dies ist Teil Ihres sog. Direktionsrechts. Jeder Arbeitgeber hat die grundsätzliche Befugnis, neben dem Arbeitsort auch Inhalt sowie Art und Weise der Arbeitsleistung und damit auch der Nutzung seiner Betriebsmittel (z. B. Internet, Telefone, etc.) anzuordnen.

Wenn nicht gerade eine Notsituation oder ein besonderer Eilfall vorliegt, richtet sich also alles danach, ob Sie das private Surfen erlaubt haben. Ob dies ausdrücklich (zum Beispiel in einer Betriebsvereinbarung, durch Tolerieren der Ihnen bekannten Internetnutzung durch Ihre Mitarbeiter in Form der betrieblichen Übung oder stillschweigend) erfolgt und in welchem Umfang, also zum Beispiel nur in den Pausenzeiten und an bestimmten hierfür vorgesehenen Computern, ist eine Frage des jeweiligen Einzelfalles. Aber Vorsicht: Auch wenn Sie das private Surfen erlaubt haben, heißt das grundsätzlich nur, dass das private Surfen außerhalb der Arbeitszeit erlaubt ist. Die private Nutzung der betrieblichen Telekommunikationsanlagen während der Arbeitszeit, ist von Eilfällen und der ausdrücklichen Einwilligung auch während der Arbeitszeit im geringen

Umfang surfen zu dürfen mal abgesehen, grundsätzlich immer ein Arbeitszeitbetrug.

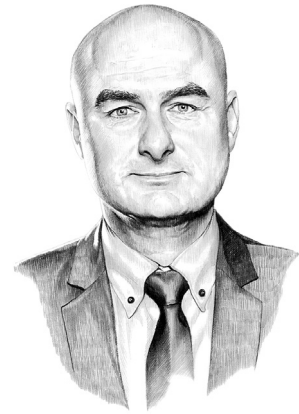
Fehlt eine Regelung über die private Nutzung des Internets im Betrieb völlig, muss Ihr Arbeitnehmer davon ausgehen, dass diese nicht zulässig ist.

Haben Sie Ihrem Arbeitnehmer die Privatnutzung ohne Einschränkungen oder sogar ausdrücklich im Arbeitsvertrag erlaubt, kann diese nur im Wege einer Änderungsvereinbarung oder des Ausspruches einer Änderungskündigung durch Sie wieder zurückgezogen werden. Bei Regelung der Privatnutzung in einer Betriebsvereinbarung muss diese arbeitgeberseitig aufgekündigt oder in Zusammenspiel mit Ihrem Betriebsrat aufgehoben werden.

Liegt lediglich eine pauschale Erlaubnis der Privatnutzung ohne weiterreichende Konkretisierung der Art und Weise dieser durch Sie vor, so entsteht das Problem der Grenzziehung zwischen noch zulässiger und bereits vertragswidriger Nutzung. Es ist in diesem Fall jedoch davon auszugehen, dass sich eine solche Erlaubnis auf sämtliche private Nutzungen erstreckt, soweit der Betriebsablauf nicht gestört wird, keine erheblichen Kosten entstehen und keine Gefahren für die betriebliche Organisation verursacht werden.

Aus Arbeitgebersicht ist es daher empfehlenswert, den Umfang der privaten Nutzungsmöglichkeiten detailliert zu regeln und mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt, in welchem einerseits auf die Freiwilligkeit der Leistung und andererseits auf das Fehlen eines Rechtsanspruches der Privatnutzung für die Zukunft hingewiesen wird, zu verbinden.

Noch empfehlenswerter dürfte jedoch aus Arbeitgebersicht sein, die private Nutzung der betrieblichen Telekommunikationsmittel ausdrücklich und gänzlich im Arbeitsvertrag zu untersagen. Denn nur dann können Sie das Arbeitsverhältnis auch auf die Überwachung dieses Verbots überprüfen ohne in ein persönlichkeits- und datenschutzrechtliches Fiasko zu schlittern. Dies kann



MARKUS CZECH

Rechtsanwalt,
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Dipl.-Betriebswirt (BA)

dann notwendig sein, wenn Ihr Arbeitnehmer offenkundig mehr Zeit mit privaten Surfen im Internet verbringt oder private Kommunikation während der Arbeitszeit überhandnimmt.

Neben möglichen strafrechtlichen Sanktionen – wie etwa beim illegalen Download – können, wenn die Nutzungsvorgaben des Arbeitgebers nicht beachtet werden, auch arbeitsrechtliche Konsequenzen Ihrerseits gezogen werden. Hat Ihr Arbeitnehmer die von Ihnen aufgestellten Nutzungsregelungen örtlich, zeitlich oder inhaltlich überschritten, so stehen Ihnen konkrete Ahndungsmöglichkeiten in Form einer Rüge, Abmahnung, ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung zur Verfügung – je nachdem, wie schwer der Pflichtenverstoß wiegt und welche Folgen er mit sich bringt.

Eine außerordentliche Kündigung dürfte dabei allerdings die Ausnahme darstellen, da diese nur dann zulässig ist, wenn derart gravierende Pflichtverletzungen bestehen, dass die Rechtswidrigkeit des Handelns dem Arbeitnehmer offenkundig war und für ihn ausgeschlossen war, dass Sie als Arbeitgeber den Pflichtverstoß hinnehmen würden und ein wichtiger Grund dies rechtfertigt. Von einem solchen wichtigen Grund wäre insbesondere nur dann auszugehen, wenn dem Kündigenden (Sie als Arbeitgeber) unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und bei Abwägung der Interessen beider Parteien die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

Auch hieran wird deutlich, dass eine außerordentliche Kündigung ohne vorherige Abmahnung nur in den Fällen durchsetzbar sein wird, in denen ein ausdrückliches Verbot der privaten Nutzung klar geregelt wurde. Denn dann ist es für den Arbeitnehmer offenkundig, dass Sie den Verstoß nicht hinnehmen werden und gleichzeitig begründet sich in diesem Verstoß ein wichtiger Grund für die

außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Bei erstmaliger und geringfügiger Überschreitung der Nutzungsgrenzen kommt dagegen zunächst nur eine Ermahnung oder Rüge Ihres Arbeitnehmers in Betracht, bei der jedoch bedacht werden muss, dass sie nicht für die Vorbereitung einer verhaltensbedingten ordentlichen Kündigung im Wiederholungsfall geeignet ist. Bevor es im Anschluss daran zu einer solchen Kündigung durch Sie kommen kann, müssen Sie Ihren Arbeitnehmer unter Schilderung des Verhaltensgebots und der Kündigungsmöglichkeit im Wiederholungsfall zunächst abmahnen. Erst im Wiederholungsfall kommt dann, nach erfolgter Interessenabwägung, bei der das Interesse Ihres Arbeitnehmers an der Erhaltung des Arbeitsplatzes mit Ihrem Interesse an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einen gerechten Ausgleich zu bringen ist, eine fristgerechte verhaltensbedingte Kündigung in Betracht.

Im Prozess müsste es Ihnen dabei aber gelingen, die dem Arbeitnehmer vorgeworfene Pflichtverletzung fundiert darzulegen und zu beweisen. Schon in der möglichst schriftlich auszusprechenden Abmahnung haben Sie konkret anzugeben, an welchem Tag, zu welcher Uhrzeit und auf welchen Webseiten ohne Erlaubnis zu Privat Zwecken gesurft wurde – und genau hier kann ein Fallstrick für die Wirksamkeit einer solchen Kündigung liegen:

Helfen könnte hier, diese Fehlritte mithilfe des Browserverlaufs des Dienstcomputers darzulegen. Über die Internetnutzung in einem Dienstcomputer gespeicherte Daten sind allerdings unter Umständen im Prozess nicht verwertbar, wenn dies das Recht der informationellen Selbstbestimmung Ihres Mitarbeiters beeinträchtigen würde. Grundsätzlich sind hier, weil es sich um personenbezogene Daten des Arbeitnehmers handelt, die Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes zu beachten – welche eine Auswertung des Browserverlaufs zur Missbrauchs-

kontrolle aber unter Umständen auch ohne Einwilligung des Arbeitnehmers erlaubt. Auch hier hilft ein etwaig ausdrücklich erklärtes grundsätzliches Verbot der privaten E-Mail und Internetnutzung, wie zu Beginn bereits erläutert.

Insgesamt also ein heikles, aber alltägliches Thema, das aber Ihre Aufmerksamkeit und präventives Handeln erfordert.

Der Regelfall in den meisten Betrieben ist, dass die private Internetnutzung weder ausdrücklich untersagt noch ausreichend geregelt ist, was im Streitfall die Bestimmung der Grenzen zu einer inhaltlich noch betrieblich veranlassten Nutzung des Internets oder zur stillschweigenden Duldung durch Sie mit der Folge eines Anspruchs aus betrieblicher Übung schwer macht. In letzter Konsequenz werden Sie somit keine wirksamen arbeitsrechtlichen Konsequenzen dem Verhalten Ihrer Arbeitnehmer folgen lassen können.

Deshalb: Das Thema „Private Nutzung von betrieblichen Telekommunikationsmitteln“ sollte unabdingbar Gegenstand jedes Arbeitsvertrages und/oder einer entsprechenden Betriebsvereinbarung sein.

Zeit also, nun einen Blick in Ihre Arbeitsverträge zu werfen.