



Auswertung des Browserverlaufs für Kündigung zulässig

Nutzt ein Arbeitnehmer während der Arbeitszeit über seinen Dienstrechner das Internet zu privaten Zwecken, kann ihm der Arbeitgeber kündigen. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber berechtigt, den Browserverlauf des Dienstrechners auszuwerten.

Das entschied nun das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg mit Urteil vom 14. Januar 2016 (Az. 5 Sa 657/15).

Grundsätzlich

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied bereits mit Urteil vom 7. Juli 2005 (Az.: 2 AZR 581/04), dass die private Nutzung des Internets eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten darstellt, die zur Kündigung führen kann. Dies gilt auch dann, wenn die Nutzung des Internets für private Zwecke grundsätzlich erlaubt oder stillschweigend geduldet ist. Denn auch in diesen Fällen gibt es Grenzen, deren Überschreitung arbeitsrechtliche Konsequenzen haben kann.

Das BAG hat folgende Fallgruppen einer unzulässigen Internetnutzung entwickelt:

- Das **Herunterladen** einer erheblichen Menge von Daten aus dem Internet auf betriebliche Datensysteme („unbefugter Download“) aufgrund der Gefahr einer Vireninfiltration oder anderer Störungen des (betrieblichen) Betriebssystems sowie aufgrund einer möglichen Rufschädigung durch das Herunterladen strafbarer oder pornografischer Darstellungen.
- Die **private Nutzung** des vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Internetanschlusses **als solche**, weil durch die unberechtigte Inanspruchnahme der Betriebsmittel durch den Arbeitnehmer dem Arbeitgeber (zusätzliche) Kosten entstehen.
- Die private Nutzung des vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Internets **während der Arbeitszeit**, weil der Arbeitnehmer während des Surfens im Internet zu privaten Zwecken seine arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung nicht erbringt und dadurch seine Arbeitspflicht verletzt.

Entbehrlichkeit einer Abmahnung

Bei einer exzessiven privaten Internetnutzung am Arbeitsplatz kann der Arbeitnehmer nach der Rechtsprechung des BAG grundsätzlich nicht darauf vertrauen, der Arbeitgeber werde dies tolerieren. Nutzt der Arbeitnehmer das Netz in einem erheblichen zeitlichen Umfang, ist für ihn die Pflichtwidrigkeit seines Verhaltens erkennbar und er muss damit rechnen, dass der Arbeitgeber dies als ein erhebliches Fehlverhalten ansieht, das den Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet. In solchen Fällen bedarf es daher keiner Abmahnung vor Kündigungsausspruch.

Der Fall

In dem vom LAG Berlin-Brandenburg zu entscheidenden Fall hatte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Dienstcomputer zur Arbeitsleistung überlassen. Die private Internetnutzung war dem Arbeitnehmer in Ausnahmefällen während der Arbeitspausen gestattet. Nachdem Hinweise vorlagen, dass der Arbeitnehmer den Internetzugang in erheblichem Maße privat nutzte, wertete der Arbeitgeber den Browserverlauf des Dienstrechners aus. Der Arbeitnehmer wurde zu dieser Maßnahme nicht befragt.



Bernd Rechtsanwälts GmbH

Wegen der festgestellten privaten Nutzung des Internets an insgesamt ca. fünf Tagen in einem Zeitraum von 30 Arbeitstagen kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund fristlos.

Die Entscheidung

Das Gericht hält die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses für rechtswirksam. Nach Abwägung der Interessen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber rechtfertigt die unerlaubte Nutzung des Internets eine außerordentliche Kündigung.

Ein Beweisverwertungsverbot zu Lasten des Arbeitgebers liege hinsichtlich des Browserverlaufs nicht vor. Es handele sich zwar um personenbezogene Daten, in deren Kontrolle der Arbeitnehmer nicht eingewilligt habe. Jedoch sei eine Verwertung der Daten statthaft, da das Bundesdatenschutzgesetz eine Speicherung und Auswertung des Browserverlaufs zur Missbrauchskontrolle auch ohne eine solche Einwilligung erlaube. Der Arbeitgeber habe im vorliegenden Fall keine Möglichkeit gehabt, den Umfang der unerlaubten Nutzung des Internets mit anderen Mitteln nachzuweisen.

Das Gericht hat die Revision an das BAG zugelassen.

(Quelle: Pressemitteilung des LAG Berlin-Brandenburg Nr. 9/2016 vom 12. Februar 2016.)

Fazit

Die Nutzung des Internets zu privaten Zwecken ist im Zweifel verboten. Wertet der Arbeitgeber den Browserverlauf aus, unterliegen die so erhobenen Internetdaten keinem Beweisverwertungsverbot, da die Auswertung zur Missbrauchskontrolle auch ohne Einwilligung des Arbeitnehmers erlaubt ist.

Rechtsanwältin Rita Dix rät daher zunächst zu einer Überprüfung des Arbeitsvertrages sowie der konkreten Umstände des Falles. „Bei Fragen zum Thema Kündigung sowie zu weiteren arbeitsrechtlichen Belangen von der Einstellung bis zur Beendigung des Arbeits- oder Dienstverhältnisses bieten wir eine umfassende Beratung an. Die Erstprüfung Ihres Anliegens ist kostenfrei.“, so die Anwältin.

Pressemitteilung vom 17. Februar 2016

Wörter: 599

Zeichen: 4.719

Weiterführende Informationen zum Thema Arbeitsrecht erhalten Sie bei der Bernd Rechtsanwälts GmbH.

Ansprechpartner: Rechtsanwältin Rita Dix

Tel: 05527-9981555

E-Mail: info@bernd-rechtsanwaelte.de

www.bernd-rechtsanwaelte.de