

# CHECKLISTE: INTERNET UND ARBEITSRECHT

## Arbeitgeberrechte

### 1. INTERNETAUFTRITTE VON ARBEITNEHMERN

*Neue Internetdienste erweitern die Möglichkeit der interaktiven Beteiligung an Webinhalten und Eigendarstellung von Internetnutzern (Internetforen, Kontaktnetzwerke, Blogging). Diese können mit den Interessen von Arbeitgebern in Konflikt geraten. Deshalb stellt sich die Frage, welche Handlungsmöglichkeiten Arbeitgeber bei Internetauftritten von Arbeitnehmern haben.*

1.1 Kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Nennung des Arbeitgebernamens verbieten?

(a) Bloße Namensnennung ohne Schädigung des Arbeitgebers

➔ Grundsätzlich kann der Arbeitgeber die Namensnennung weder verbieten noch einschränken.

(b) Namensnennung verbunden mit einer Schädigung des Arbeitgebers

*Beispiel: Kritische Äußerungen über den Arbeitgeber unter Nennung falscher Tatsachen; Diffamierungen; strafbare Äußerungen; unzumutbare sowie ernstliche und schwere Gefährdung des Betriebsfriedens.*

➔ Der Arbeitgeber kann Namensnennung untersagen. Zudem kommen Abmahnung oder ggf. die Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht.

1.2 Kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Preisgabe von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen verbieten?

*Beispiele: Vertrauliche Kundenbeziehungen; geheime Organisationsstrukturen.*

➔ Der Arbeitgeber kann auf Preisgabe mit Abmahnung oder ggf. mit verhaltensbedingter Kündigung reagieren.

1.3 Kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer verbieten, durch private Internetauftritte ein schlechtes Licht auf den Arbeitgeber zu werfen?

*Beispiele: Fragwürdige oder anstößige Fotos; Gruppenmitgliedschaften, Freizeitaktivitäten.*

➔ Handlungsoptionen des Arbeitgebers hängen vom Einzelfall und der arbeitsvertraglichen Tätigkeit des Arbeitnehmers ab.

*Beispiel: Bei Führungskräften oder Mitarbeitern mit Kundenkontakt können Eingriffe des Arbeitgebers erlaubt sein.*

### 2. NUTZUNG VON INTERNET UND E-MAIL AM ARBEITSPLATZ

*Häufig nutzen Arbeitnehmer Telekommunikationseinrichtungen des Arbeitgebers während der Arbeitszeit zu privaten Zwecken. Hier können dem Arbeitgeber Schäden durch Produktivitätsverlust aber auch anders entstehen. In solchen Fällen steht der Arbeitgeber vor der Frage, wie er hierauf reagieren kann.*

2.1 Fallgestaltung: Es besteht weder eine arbeitsvertragliche noch kollektivrechtliche (Tarifvertrag/Betriebsvereinbarung) Erlaubnis der privaten Nutzung von Internet und E-Mail und die Privatnutzung wird auch nicht (stillschweigend) geduldet.

➔ Die private Nutzung von Internet und/oder E-Mail ist nicht erlaubt und stellt eine Pflichtverletzung des Arbeitnehmers dar, wenn keine betriebliche Veranlassung existiert.

*Beispiel für betriebliche Veranlassung: Benachrichtigen des Lebenspartners, dass man wegen eines plötzlichen Termins später nach Hause kommt.*

Ein ausdrückliches Verbot ist nicht erforderlich.

2.2 Eine arbeitsvertragliche oder kollektivrechtliche Vereinbarung erlaubt die private Nutzung von Internet und E-Mail.

(a) Der Arbeitnehmer hält sich innerhalb der Reichweite und Grenzen der Erlaubnis ohne Schädigung des Arbeitgebers.

*Beispiel: Die Erlaubnis gibt die Nutzung nach zeitlicher Lage und Dauer vor. Der Arbeitnehmer hält sich an die Vorgaben.*

➔ Die private Nutzung von Internet und E-Mail ist zulässig.

# CHECKLISTE: INTERNET UND ARBEITSRECHT

## Arbeitgeberrechte

- (b) Der Arbeitnehmer macht von einer grundsätzlichen Erlaubnis exzessiven Gebrauch oder schädigt den Arbeitgeber.

*Beispiele: Stundenlanges Surfen während der Arbeitszeit; strafbare Handlungen im Internet; Herunterladen von Computerviren; Rufschädigung.*

- ☞ Der Arbeitnehmer verletzt seine arbeitsvertraglichen Pflichten.

- 2.3 Handlungsmöglichkeiten des Arbeitgebers bei Pflichtverletzung des Arbeitnehmers durch private Nutzung von Internet und E-Mail.

- (a) Abmahnung

- ☞ Regelmäßig erforderlich, wenn ausdrückliches Nutzungsverbot fehlt.
- ☞ Nicht erforderlich bei schweren Pflichtverletzungen, wenn der Arbeitnehmer die Vertragswidrigkeit seines Handelns oder die Gefährdung des Bestands seines Arbeitsverhältnisses erkennen konnte.

*Beispiele: Stundenlange Internetnutzung während der Arbeitszeit; Verschleiern der Internetnutzung durch Anonymisierungssoftware; strafbare Handlungen im Internet; Gefährdung der betrieblichen Datenverarbeitungssysteme durch Umgehung von Schutzvorrichtungen (z.B. Firewalls).*

- (b) Ordentliche oder außerordentliche verhaltensbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses

### Voraussetzungen:

- (i) 1. Prüfungsstufe

Möglicher kündigungsrelevanter Sachverhalt "an sich":

- ☞ Private Nutzung des Internetanschlusses des Arbeitgebers als solche, wenn nicht erlaubt.
- ☞ Private Nutzung von Internet und E-Mail am Arbeits-

platz während der Arbeitszeit.

- ☞ Herunterladen erheblicher Datenmengen aus dem Internet auf betriebliche Datenverarbeitungssysteme, insbesondere wenn damit Gefahr von Vireninfiltrierungen oder andere Störungen des betrieblichen Datenverarbeitungssystems verbunden sein können.

- ☞ Mögliche Rückverfolgung der Internetnutzung kann zu Rufschädigungen des Arbeitgebers führen, beispielsweise weil strafbare oder pornografische Inhalte heruntergeladen werden.

- (ii) 2. Prüfungsstufe

Umfassende Interessenabwägung unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalls

Achtung: Die Interessenabwägung führt zu einem nicht unerheblichen prozessualen Risiko. Deshalb sollte im Vorfeld einer Kündigung unbedingt rechtsanwaltlicher Rat eingeholt werden.

- (c) Ggf. Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer bei Verursachung von Schäden

*Beispiele: Schäden an Soft- und/oder Hardware; überhöhte Gebührenentgelte.*