

Arbeitsrechtskanzlei Groll & Partner

Rechtsanwälte & Fachanwälte für Arbeitsrecht

Arbeitgeber darf Browserverlauf des Arbeitnehmers ohne vorherige Zustimmung auswerten

Das Thema Internetnutzung am Arbeitsplatz ist nach wie vor relevant. Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Az.: 5 Sa 657/15) hat nun entschieden, dass ein Arbeitgeber wegen der Privatnutzung des Internets am Arbeitsplatz eine außerordentliche Kündigung aussprechen darf, auch wenn seine Kenntnisse aus der Auswertung des Browserverlaufes des Arbeitnehmers resultieren, den der Arbeitgeber zuvor ohne die Zustimmung des Mitarbeiters eingesehen hat.

Das Unternehmen hatte einen Mitarbeiter fristlos gekündigt nachdem man Einsicht in seinen Browserverlauf genommen hatte und dabei feststellte, dass er in einem Zeitraum von 30 Arbeitstagen fünf Tage (insgesamt 39,86 Arbeitsstunden) privat im Internet gesurft war. Das Gericht wertete diese unerlaubte Nutzung des dienstlichen Internetzugangs als wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung, obwohl der Arbeitgeber die private Nutzung des Internets sowohl in Aufnahmefällen als auch während der Arbeitspausen grundsätzlich erlaubt hatte.

Die Richter störten sich hier auch nicht am Datenschutz: bei der Auswertung des Browserverlaufs ist ersichtlich, welche Internetseite der Nutzer zu welchem Zeitpunkt wie lange aufgerufen hatte. Dabei handelt es sich um personenbezogene Daten im Sinne des Bundesdatenschutzgesetzes, die grundsätzlich unter einem besonderen Schutz im Sinne dieses Gesetzes stehen.

Trotzdem urteilte das Gericht, dass auch ohne wirksame Einwilligung des Arbeitnehmers die Speicherung und Auswertung der Verlaufsdaten in der Chronik eines Internetbrowsers zur Missbrauchskontrolle erlaubt sei.

Ein Beweisverwertungsverbot sei jedenfalls dann nicht anzunehmen, wenn dem Arbeitgeber kein milderer Mittel zur Verfügung stehe, um einem Verdacht nachzugehen und

zusätzlich konkrete Hinweise auf eine erhebliche private Missbrauchsnutzung bestehen.

Auch wenn die Anforderungen für die Rechtmäßigkeit der Auswertung nicht besonders präzise formuliert sind, stellt das Landesarbeitsgericht klar, dass dem Arbeitgeber kein anderes milderer Mittel zur Verfügung stehen darf, um den konkreten Nachweis des Missbrauchs führen zu können. Erst wenn dies der Fall ist, darf ein Arbeitgeber mit dem Zweck der Feststellung eines möglichen Missbrauchs des dienstlichen Internetzugangs durch exzessive oder regelwidrige private Nutzung eine Auswertung vornehmen.

Das Landesarbeitsgericht hielt auch eine Abmahnung vor Ausspruch der Kündigung für verzichtbar, nicht zuletzt, weil der Kläger seine Arbeitspflichten in einem so erheblichen Umfang verletzt hatte, dass eine vorherige Abmahnung als Warnung überflüssig war. Das Gericht argumentierte, dass es jedem Mitarbeiter bewusst sein müsse, dass bei einer derartig ausschweifenden privaten Nutzung des Internetzugangs eine Hinnahme seitens des Arbeitgebers nicht mehr angenommen werden könne.

Das Urteil zeigt, dass es selbst bei grundsätzlicher möglicher privater Internetnutzung Grenzen gibt, die ein Arbeitgeber zum Anlass einer Trennung nehmen kann.

Das Internet sollte daher im Büro nur mit Bedacht privat genutzt werden, im Zweifel besser gar nicht. Sonst führt der nächste Gang zum Anwalt und dann zum Arbeitsgericht.



Vanessa Tippmann-Umathum
Rechtsanwältin