

LKS Rechtsanwälte, News vom 16.02.2016

Fristlose Kündigung: Arbeitgeber darf Browserverlauf kontrollieren

Der Arbeitgeber ist berechtigt, zur Feststellung eines Kündigungssachverhalts den Browserverlauf des Dienstrechners eines Arbeitgebers zu überprüfen. Eine vorherige Zustimmung des Arbeitnehmers ist nicht erforderlich. Dies hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg in einem Urteil vom 14.01.2016 entschieden.

Dieser Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Dem Arbeitnehmer wurde durch seinen Arbeitgeber ein Dienstrechner überlassen. Eine private Internetnutzung war dem Arbeitnehmer in Ausnahmefällen während der Arbeitspausen gestattet. Es lagen Hinweise vor, die auf einen erheblichen Umfang der privaten Nutzung des Internets deuteten. Daraufhin wertete der Arbeitgeber den Browserverlauf des Dienstrechners aus, ohne den Mitarbeiter zuvor um Erlaubnis zu fragen. Anschließend kündigte er das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund, fristlos mit sofortiger Wirkung wegen der festgestellten erheblichen privaten Nutzung des Internets von etwa fünf Tagen in einem Zeitraum von 30 Tagen.

Nach Abwägung der Interessen fristlose Kündigung wegen privater Internetnutzung gerechtfertigt

Das Landesarbeitsgericht hielt die außerordentliche Kündigung für rechtswirksam. Die erhebliche unerlaubte Nutzung des Internets rechtfertige nach Abwägung der beiderseitigen Interessen die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Insbesondere kein Beweisverwertungsverbot

Hinsichtlich der Überprüfung des Browserverlaufs durch den Arbeitgeber ohne die vorherige Zustimmung des Arbeitnehmers liege insbesondere auch kein Beweisverwertungsverbot vor. Zwar handele es sich um personenbezogene Daten, in deren Kontrolle der Arbeitnehmer nicht eingewilligt habe. Allerdings sei eine Verwertung der Daten statthaft, weil das Bundesdatenschutzgesetz eine Speicherung und Auswertung des Browserverlaufs ohne eine derartige Einwilligung zur Missbrauchskontrolle erlaube.

Der Arbeitgeber habe vorliegend keine andere Möglichkeit gehabt, den Umfang der unerlaubten Internetnutzung nachzuweisen. Zu diesem Zweck ist der Arbeitgeber daher, auch ohne Zustimmung des Arbeitnehmers, berechtigt, den Browserverlauf hinsichtlich der privaten Internetnutzung zu kontrollieren.

Die Revision wurde zugelassen. Es bleibt daher abzuwarten, ob diese Entscheidung vom Bundesarbeitsgericht bestätigt wird.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 14.01.2016, 5 Sa 657/15