

Whatsapp, Zalando, Facebook & Co – muss der Arbeitgeber das akzeptieren?

Pia Pracht

Köln, 22.04.2014

Einführung

Internet

Die private Nutzung des Internetanschlusses am Arbeitsplatz bedarf grundsätzlich einer vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers, zumeist entweder bereits im Rahmen des Arbeitsvertrages oder durch eine Betriebsvereinbarung. Allerdings kann sich die Zulässigkeit der Privatnutzung auch aus ihrer stillschweigenden Duldung durch den Arbeitgeber ergeben.

Handy

Auf die private Handynutzung am Arbeitsplatz werden die vom BAG entwickelten Grundsätze zum Radiohören am Arbeitsplatz übertragbar sein. Der Arbeitnehmer schuldet eine ordnungsgemäße Leistung, d.h. konzentriertes und sorgfältiges Arbeiten unter Anspannung der persönlichen Fähigkeiten. Erbringt er seine Arbeitsleistung ordnungsgemäß, obwohl er zeitweise sein privates Handy nutzt, verstößt er nicht gegen seine Vertragspflicht. Allerdings gibt es Fälle, in denen die konkrete Tätigkeit ein Handyverbot rechtfertigt. So wird z.B. zur Kundenberatung oder -bedienung gehören, dass dabei keine privaten Textnachrichten gelesen werden.

Praxisrelevanz

Überprüfung

Sofern die Privatnutzung des dienstlichen Internetanschlusses verboten ist, hat der Arbeitgeber grundsätzlich das Recht, die Internetnutzung seiner Arbeitnehmer daraufhin zu überprüfen, ob diese allein dienstlichen Zwecken dient. Sofern auch eine private Internetnutzung gestattet ist, ergeben sich für die Überprüfung der Internetnutzung Einschränkungen auf Grund des Schutzes des allgemeinen Persönlichkeitsrechtes des Arbeit-

nehmers. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die Überprüfung des Mailverkehrs, eine Inhaltskontrolle ist nur hinsichtlich des dienstlichen Mailverkehrs zulässig. Daher empfiehlt es sich, eine technische Trennung zwischen dienstlicher und privater E-mailkorrespondenz zu gewährleisten, da andernfalls der Zugriff des Arbeitgebers auf die dienstliche Korrespondenz ebenfalls durch den Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechtes eingeschränkt wird.

Sanktionen

Verstöße gegen das Verbot der privaten Internetnutzung oder Überschreitungen des zulässigen Nutzungsrahmens können je nach Schwere und Dauer eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen (z.B. 40 Stunden private Internetnutzung über einen Zeitraum von 30 Arbeitstagen). Allerdings ist der Pflichtverstoß regelmäßig zunächst abzumahnend und die Umstände des Einzelfalles im Rahmen einer Interessenabwägung zu berücksichtigen. In Ausnahmefällen kann sogar eine außerordentliche Kündigung in Betracht kommen, so z.B. im Falle der Verwirklichung eines Straftatbestandes im Rahmen der pflichtwidrigen Privatnutzung (Kinderpornographie, verfassungsfeindliche Propaganda, Beleidigungen des Arbeitgebers etc.).

Im Falle privater Handynutzung kommen arbeitsrechtliche Sanktionen in Betracht, wenn der Arbeitnehmer gegen ausdrückliche Nutzungsverbote verstößt oder wenn die Arbeitsleitung unter der privaten Handynutzung leidet (z.B. private Handynutzung durch Chefarzt im OP). Auch hier wird einer verhaltensbedingten Kündigung regelmäßig eine Abmahnung vorausgehen.

Mitbestimmung

Regelungen der privaten Internet- und Handynutzung können im Einzelfall dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates unterliegen.

Seiten und erleichtern im Missbrauchsfall Sanktionen des Arbeitgebers.

Fazit

Ausdrückliche Regelungen hinsichtlich der privaten Internet- sowie Handynutzung schaffen Klarheit für beide

Hinweis

Dieser Überblick dient ausschließlich der allgemeinen Information und kann konkreten Rechtsrat im einzelnen Fall nicht ersetzen. Sprechen Sie bei Fragen bitte Ihren gewohnten Ansprechpartner bei GÖRG bzw. die Autorin Pia Pracht unter +49 221 33660-524 oder ppracht@goerg.de an. Informationen zur Autorin finden Sie auf unserer Homepage www.goerg.de.

Unsere Standorte

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

BERLIN

Klingelhöferstraße 5, 10785 Berlin
Tel. +49 30 884503-0, Fax +49 30 882715-0

ESSEN

Alfredstraße 220, 45131 Essen
Tel. +49 201 38444-0, Fax +49 201 38444-20

FRANKFURT AM MAIN

Neue Mainzer Straße 69 – 75, 60311 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 170000-17, Fax +49 69 170000-27

HAMBURG

Dammtorstraße 12, 20354 Hamburg
Tel. +49 40 500360-0, Fax +49 40 500360-99

KÖLN

Kennedyplatz 2, 50679 Köln
Tel. +49 221 33660-0, Fax +49 221 33660-80

MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 22, 80538 München
Tel. +49 89 3090667-0, Fax +49 89 3090667-90

