



Arbeitgeber darf Browserdaten auslesen

LAG Berlin-Brandenburg Az: 5 SA 657/15, Urteil vom 14.01.2016

Liebe Leserin,
lieber Leser,

die private Internetnutzung am Arbeitsplatz wird bei Arbeitgebern nicht gerne gesehen. Dennoch nutzen viele Arbeitnehmer den dienstlichen PC auch für private Zwecke. Der Umgang mit dieser Thematik ist für viele Arbeitgeber immer noch problembehaftet. In diesem Zusammenhang hatte sich das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg in seinem Urteil vom 14.01.2016 mit der Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung aufgrund nicht genehmigter privater Internetnutzung zu beschäftigen.

Der Kläger im streitgegenständlichen Verfahren war Arbeitnehmer bei der Beklagten und nutzte am Arbeitsplatz einen Dienst-PC mit Internetanschluss. Diesen durfte er allenfalls in Ausnahmefällen und nur während der Arbeitspausen für private Zwecke nutzen.

Nachdem der beklagte Arbeitgeber Hinweise darauf erlangt hatte, dass der Kläger in erheblichem Umfang gegen das Verbot der privaten Internetnutzung am Arbeitsplatz verstoßen hatte, wertete er –ohne Einwilligung des Klägers– den Browserverlauf des Dienstrechners aus. Die Überprüfung ergab, dass der Kläger seinen dienstlichen Internetanschluss in einem Zeitraum von 30 Tagen insgesamt circa 5 Tage lang für private Zwecke genutzt hatte.

Der beklagte Arbeitgeber kündigte deswegen das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fristlos. Daraufhin erhob der Kläger eine Kündigungsschutz-

klage, um sich gegen diese Kündigung zur Wehr zu setzen.

Das Gericht folgte der Auffassung des Klägers allerdings nicht. Es stellte fest, dass der beklagte Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger wirksam außerordentlich gekündigt hatte. Ein derart schwerer Verstoß gegen das Verbot zur privaten Internetnutzung stelle an sich einen wichtigen Grund für eine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Sinne von § 626 BGB dar. Auch die gebotene Abwägung der beiderseitigen Interessen rechtfertige laut Gericht eine sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Das Gericht stelle darüber hinaus auch fest, dass hinsichtlich der Ergebnisse der Kontrolle des Browserverlaufs kein Beweisverwertungsverbot zu Lasten des beklagten Arbeitgebers vorliege. Es handele sich zwar bei dem Browserverlauf um personenbezogene Daten im Sinne des § 3 Abs. 1 BDSG, in deren Kontrolle der Kläger nicht eingewilligt habe, eine Verwertung der Daten sei dennoch zulässig, weil das Bundesdatenschutzgesetz eine Speicherung und Auswertung des Browserverlaufs zur Missbrauchskontrolle auch ohne eine derartige Einwilligung erlaube und der beklagte Arbeitgeber im vorliegenden streitgegenständlichen Verfahren keine Möglichkeit hatte, den Umfang der unerlaubten Internetnutzung mit anderen Mitteln nachzuweisen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision an das Bundesarbeitsgericht zugelassen. Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig.



Arbeitsrecht

Praxistipp:

Die Handhabung der Internetnutzung im Arbeitsverhältnis braucht klare Vorgaben. Arbeitgeber und auch Arbeitnehmer fragen sich häufig, ob und in welchem Umfang die private Nutzung von Telefon, E-Mail und Internet überwacht werden darf. Hier bildet sich ein Spannungsfeld ab. Dem Arbeitgeber geht es in der Regel um die System-sicherheit und um den Zugriff auf betriebliche E-Mails, wenn der Arbeitnehmer abwesend und nicht erreichbar ist. Die Arbeitnehmer hingegen befürchten eine totale Überwachung und Leistungskontrolle durch den Arbeitgeber.

Die hier besprochene Entscheidung zeigt – wie-wohl in einem Einzelfall – einen Grat auf, der im Hinblick auf Datenschutz beschriftet werden kann. Da das LAG Berlin-Brandenburg die Revi-sion zugelassen hat, steht aber auch hier das letzte Wort noch aus.

Um dieses Spannungsfeld für unsere Leser und Leserinnen einfacher zu gestalten, möchten wir Sie im Rahmen dieses Newsletters auch auf die Orientierungshilfe der Datenschutzaufsichts-behörden zur datenschutzgerechten Nutzung von E-Mail und anderen Internetdiensten am Arbeits-platz kurz [Orientierungshilfe - E-Mail und Internet am Arbeitsplatz](#) (Stand Januar 2016) hinweisen.

Mit besten Grüßen aus Heidelberg

Ihr Arbeitsrechtsteam



Dr. Gero
Schneider M.C.L.



Ruth-Ellen Unruh



Jutta Dillschneider



Michael Auerbach



Stefanie
Engelmann

Ihr Kontakt zum Team Arbeitsrecht:

Im Breitspiel 9
69126 Heidelberg

Tel. 06221 3113 16

arbeitsrecht@tiefenbacher.de
www.arbeitsrecht-in-heidelberg.info