



IT und Arbeitsrecht

Unternehmer sind häufig unsicher über ihre rechtlichen Möglichkeiten im Umgang mit ihren Arbeitnehmern. Es ist inzwischen zwar bekannt, dass der Kündigungsschutz weitläufige Rechte für die Mitarbeiter einräumt. Über die Zulässigkeit von arbeitsrechtlichen Maßnahmen für Verstöße im Bereich der Informationstechnologien besteht jedoch allzu häufig Ratlosigkeit. Dieser Beitrag soll einen Überblick über die Rechte des Arbeitgebers gegenüber Arbeitnehmern in diesem Bereich geben.

Inhalt

- I. eMail-Kontrolle
- II. Privates Surfen am Arbeitsplatz
- III. Missbrauch von Daten
- IV. Download von pornographischen Bildern
- V. Mitnahme von IT-Gegenständen
- VI. Kündigung per eMail
- VII. Fazit

I. eMail-Kontrolle

Es besteht ein schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers daran, dass seine Mitarbeiter nicht die wertvolle Arbeitszeit mit dem Verfassen privater eMails verbringen. Insbesondere ist die Protokollierung und Auswertung *dienstlicher eMails* zulässig, wobei auch das Fernmeldegeheimnis nicht gilt. Nach Auffassung der Gerichte darf der Arbeitnehmer hierbei allerdings keinem permanenten oder übermäßigen Kontrolldruck ausgesetzt sein.

Sobald der Arbeitgeber jedoch in den eMails des Mitarbeiters nach Privatem sucht, ist die Grenze des Zulässigen bereits überschritten. Hier greift nun das Fernmeldegeheimnis. Gleiches gilt für Telefonate.

TIP: Weisen Sie die Arbeitnehmer bereits frühzeitig darauf hin, dass geschäftliche eMails in regelmäßigen Abständen zu Kontrollzwecken überprüft werden. So vermeiden Sie später Eskalationen.

II. Privates Surfen am Arbeitsplatz

Das Suchen bestimmter Informationen über Internet gehört für jeden Arbeitnehmer zur Gewohnheit. Zudem liegt es auch im Interesse des Arbeitgebers, dass der Mitarbeiter im Rahmen seiner Arbeit auf aktuelle Informationen zugreifen kann.

Problematisch wird es jedoch, wenn sich der Arbeitnehmer im Internet verliert und darüber seine eigentliche Arbeit vergisst. Besonders störend sind Fälle, in denen der Arbeitnehmer die überwiegende Arbeitszeit im Internet zu privaten Zwecken surft.

Die Grenze zur unzulässigen Internetnutzung ist fließend und hängt vom Einzelfall ab. Nach Ansicht der Arbeitsgerichte muss die private Internetnutzung Ausmaße annehmen, die die Arbeitstätigkeit tatsächlich einschränkt. Hierbei könnten nach Auffassung des Arbeitsgerichts Wesel (5 Ca 4021/00) eine private Nutzung von 80 bis 100 Stunden im Jahr schon ausreichend sein. Das Einstellen einer privaten Homepage vom Betriebs-PC aus, wurde zudem vom Arbeitsgericht Hannover (1 Ca 504/00) als Kündigungsgrund angesehen.

Ausschlaggebend ist jedoch die individuelle Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Ersterer hat nämlich das Recht zu bestimmen, was die Arbeitnehmer auf den Bildschirm bekommen und was nicht. Er darf insbesondere jede private Internetnutzung (auch private eMails!) untersagen, egal, über welche Adresse sie läuft. Jeder Unternehmer sollte daher per Arbeitsvertrag festlegen, dass die private Internetnutzung entweder ganz verboten oder aber auf die Pausenzeiten beschränkt zulässig ist. Auf diese Weise muss der Arbeitnehmer bei wiederholtem Verstoß und drei Abmahnungen mit der Kündigung seines Arbeitsverhältnisses rechnen. Ggf. kann der Arbeitgeber sogar die Gebühren für das private Surfen zurückverlangen.

Um das private Surfen jedoch überhaupt beweisen zu können, sollte ein technisches Kontrollsystem in das IT-Netzwerk eingebunden werden.

ACHTUNG: Ist ein Betriebsrat im Betrieb vorhanden, so besteht ein unbedingtes Mitspracherecht bei der Installation von Kontrollmechanismen.

III. Missbrauch von Daten

Arbeitnehmer haben nicht selten uneingeschränkten Zugriff zum gesamten Netzwerk. Es besteht regelmäßig die Gefahr, dass diese Mitarbeiter ihre Passwörter für eigene Zwecke missbrauchen. Ein solcher Missbrauch kann häufig ohne vorherige Abmahnung als Rechtfertigung für eine fristlose Kündigung dienen.

So hatte ein Arbeitnehmer in einem Fall vor dem Arbeitsgericht Hannover (10 Ca 250/01) entgegen der Arbeitsanordnung das Internet zu privaten Zwecken genutzt, Daten herunter geladen, im Firmennetzwerk gespeichert, an fremden Druckern ausgedruckt und die User-ID bzw. das Passwort des Vorgesetzten heimlich genutzt. Das Arbeitsgericht gab der angedrohten fristlosen Kündigung des Arbeitgebers statt.

In einem anderen Fall hatte ein PC-Administrator unbefugt vertrauliche Dateien geöffnet, die auf einem gesicherten PC nur mit besonderen Zugriffsrechten aufgerufen werden konnten. Das Verwaltungsgericht Frankfurt/Main (23 L 1642/00) sah die fristlose Kündigung des öffentlichen Angestellten als rechtmäßig an. Nach Ansicht des Sächsischen Landesarbeitsgericht (2 Sa 34/99) ist das Kopieren von Firmendaten auf private Datenträger sogar ohne Überwindung einer Zugriffssperre rechtswidrig, selbst wenn es sich um unbedeutende und wertlose Informationen handelt.

Mit Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln (7 Sa 380/01) wurde die Kündigung eines Arbeitnehmers für zulässig erachtet, nachdem dieser das ihm anvertraute Passwort für die Entsperrung der Telefonanlage hinsichtlich 0190-Nummern verwendet hatte und diverse kostenpflichtige Telefonate geführt hatte.

TIP: Der Missbrauch von Passwörtern und Daten wird von den Arbeitsgerichten als Rechtfertigungsgrund für eine fristlose Kündigung angesehen. In solchen Fällen sollte der Unternehmer daher rigoros reagieren.

IV. Download von pornographischen Bildern

Der Download von pornographischen Bildern stellt selbstverständlich eine schwere Verletzung von arbeitsrechtlichen Pflichten dar und führt regelmäßig zur fristlosen Kündigung. Das Arbeitsgericht Frankfurt/Main (2 Ca 5340/01) hatte über einen Fall zu entscheiden, in dem der Angestellte vom Betriebs-PC stundenlang im Internet gesurft und während der Arbeitszeit eine ganze Pornosammlung angelegt hatte. Im Laufe eines Jahres kamen so rund 100 Bilder und 24 Videos mit pornographischem Inhalt zustande. Das Arbeitsgericht sah die fristlose Kündigung ohne vorherige Abmahnung als zulässig an.

V. Mitnahme von IT-Gegenständen

Gerade im IT-Bereich sind kleine Gegenstände häufig von hohem Wert. Angestellte kommen da schon einmal in Versuchung, interessante Einzelgegenstände für eigene Zwecke mit nach Hause zu nehmen. In Betracht kommen hier z.B. USB-Speichersticks, CD-Rohlinge, PC-Mäuse, PC-Kabel oder ähnliches. Für den Arbeitgeber stellt sich hier die Frage, ob er aufgrund solcher Vergehen das Arbeitsverhältnis kündigen kann.

Der Bundesgerichtshof hat in einer Entscheidung (2 AZR 923/98) entschieden, dass auch ein Diebstahl oder eine Unterschlagung von geringwertigen Sachen im Einzelfall eine außerordentliche Kündigung ohne vorherige Abmahnung rechtfertigen kann, wenn das Vertrauensverhältnis hierdurch zerstört wurde.

Um vor dem Arbeitsgericht mit einer solchen Kündigung durchzukommen, sind jedoch Beweise von besonderer Bedeutung. Hierfür können Tor- und Taschenkontrollen sinnvoll sein. Sie sind zulässig, sofern ein begründeter Verdacht vorliegt, etwa bei häufigen Diebstählen im Unternehmen.

TIP: Kontrollieren Sie in jedem Fall alle Arbeitnehmer gleichermaßen (auch Führungskräfte) und holen Sie die Zustimmung des Betriebsrates für derartige Kontrollen ein.

VI. Kündigung per eMail

Einige Arbeitgeber der IT-Branche haben die Vorstellung, dass infolge der Gleichstellung von eMail und Textform nun auch arbeitsrechtliche Kündigungen per eMail ausgesprochen werden können. Dies ist unzutreffend.

Kündigungen müssen nach § 623 BGB schriftlich erfolgen, also mittels Originalunterschrift des Inhabers/Geschäftsführers. Auch die Kündigung per Telefax ist gesetzlich unzulässig.

TIP: Sprechen Sie arbeitsrechtliche Kündigungen immer per Originalbriefkopf sowie Originalunterschrift des Berechtigten aus und überbringen Sie die Kündigung per Boten, damit dieser vor Gericht die Übergabe bezeugen kann (hilfsweise Einwurfeinschreiben).

VII. Fazit

Der Arbeitgeber braucht sich von seinen Arbeitnehmern nicht alles gefallen zu lassen. Er sollte in jedem Fall allen Arbeitnehmern eine Anweisung zur Verfügung stellen, in der das private Surfen inkl. eMail-Nutzung verboten oder aber auf die Pausenzeiten reduziert ist. Ab diesem Zeitpunkt kann jeder Verstoß zu einer Abmahnung und in besonders schwerwiegenden Fällen zur Kündigung führen. In Fällen des Missbrauchs von Firmendaten oder Download pornographischer Inhalte kommt eine Kündigung ohne Abmahnung in Betracht.

(Stand Februar 2005)

© RA Dr. Hans M. Wulf, Hamburg
<http://www.IT-Rechtsinfo.de>