

ANZEIGEN-SONDERVERÖFFENTLICHUNG



## Rechtsanwälte empfehlen sich



# Wenn Facebook und Twitter zur Kündigung führen

Arbeitgeber entscheidet über Rechtmäßigkeit privater Internetnutzung am Arbeitsplatz/Rechner darf nur mit Beteiligung des Betriebsrats durchsucht werden

In der heutigen Zeit ist ein Arbeitsplatz ohne Internetzugang undenkbar. Aber auch im privaten Bereich fühlen sich eine Vielzahl von Menschen auf die ständige Erreichbarkeit durch E-Mail und soziale Netzwerke wie Facebook angewiesen.

Es ist naheliegend, dass für viele Arbeitnehmer eine große Versuchung besteht, den betrieblichen Internetzugang für einen Blick ins persönliche E-Mail-Post-

fach oder ins soziale Netzwerk nutzen.

Dabei haben Arbeitnehmer grundsätzlich keinen Anspruch auf private Nutzung des Internets; vielmehr ist der Arbeitgeber darin frei, ob und inwieweit er diese erlaubt. Eine Regelung kann etwa im Arbeitsvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder durch eine ausdrückliche Erlaubnis getroffen werden. Kennt und duldet der Arbeitgeber eine private Nutzung,

so kann dies unter Umständen auch eine Gestattung in Form einer „betrieblichen Übung“ begründen. Einen Verstoß gegen die betriebliche Regelung hat der Arbeitgeber dabei grundsätzlich erst durch eine Abmahnung zu sanktionieren, bevor der Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung gerechtfertigt ist. In der Praxis wird dabei meist eine außerordentliche Kündigung ausgesprochen. Allerdings kann eine besonders dreiste und ausufernde Nutzung des Internets zu privaten Zwecken auch zu einer außerordentlichen Kündigung führen, ohne dass vorrangig eine Abmahnung auszusprechen wäre.

Hat der Arbeitgeber die private Nutzung des Internetzugangs verboten, so darf er etwa den auf dem betriebseigenen Rechner gespeicherten Browserverlauf durchsehen. Wurde die Internetnutzung aber teilweise gestattet, so sind die Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers eingeschränkt. Er darf den Rechner nur dann durchsuchen, wenn es konkrete Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen die Erlaubnis gibt.

Besteht ein Betriebsrat, so ist mit diesem eine Absprache oder Vereinbarung zu treffen, in welcher die private Nutzung sowie die Überwachung der Arbeitnehmer geregelt wird. Bei fehlender Beteiligung des Betriebsrates

oder unzulässiger Durchsuchung des Rechners können die vom Arbeitgeber gewonnen Erkenntnisse in einem Kündigungsschutzprozess grundsätzlich nicht verwertet werden.

Die Nutzung sozialer Netzwerke kann aber auch außerhalb des Arbeitsplatzes zur Kündigung führen. In einem sehr interessanten Fall vor dem Arbeitsgericht Düsseldorf hatte eine Auszubildende folgenden Text auf Facebook gepostet: „Ab zum Arzt und dann Koffer packen!“ Am nächsten Tag meldete sie sich krank und stellte Bilder von ihrem Mallorca-Urlaub online. Der Arbeitgeber sprach die fristlose Kündigung aus. Da der Fall durch einen Vergleich beendet wurde, erging in der Sache

keine Entscheidung. Aber durfte der Arbeitgeber seine Auszubildende bei Facebook überwachen? Nach dem Bundesdatenschutzgesetz ist eine Datenerhebung (etwa bei Facebook) nur dann zulässig, wenn diese auch erforderlich für den Ausspruch der Kündigung war. Dies setzt unter anderem voraus, dass es bereits außerhalb des sozialen Netzwerkes konkrete Verdachtsmomente für die vorgetäuschte Krankmeldung gab. Auch muss ein Arbeitgeber besondere Gründe benennen können, wieso ein Zugriff auf ein rein zu privaten Zwecken dienendes Netzwerk notwendig war und andere Kontrollmöglichkeiten ausschieden. Ein Verstoß gegen das Bundesdatenschutzgesetz kann dann

zu einem Beweisverwertungsverbot in einem Kündigungsschutzprozess führen.

Fazit: Arbeitgeber sind gut beraten, Regelungen für die private Nutzung des Internetzugangs zu vereinbaren. Ein Arbeitnehmer kann sich durchaus erfolgreich gegen eine Kündigung zur Wehr setzen, wenn eine Verfehlung nur über eine unzulässi-

ge Ausforschung in einem privaten sozialen Netzwerk nachweisen werden kann. Aber auch eine Abmahnung bzw. Kündigung wegen verbotener oder übermäßiger privater Internetnutzung kann unter Umständen erfolgreich gerichtlich angegriffen werden.

Rechtsanwalt Oliver Guski, LL.M.; Karlsruhe



**ANWALTSKANZLEI  
GUSKI**

ARBEITSRECHT | FAMILIENRECHT  
INTERNETRECHT | VERSICHERUNGSRECHT

Oliver Guski LL.M.  
Kaiserstraße 187 | 76133 Karlsruhe  
(07 21) 27 666 555 | E-Mail: info@kanzlei-guski.de  
[www.recht-in-karlsruhe.de](http://www.recht-in-karlsruhe.de)



Wie sich die Waage von Justitia im Falle von Kündigung wegen privater Internetnutzung am Arbeitsplatz bewegt, ist unter anderem von betrieblichen Regelungen abhängig. Fotos: © Anja Liefing – Fotolia.com