

## **Darf mein Arbeitgeber meinen Browserverlauf überwachen?**

*Von Stefanie Rahbari, Pflüger Rechtsanwälte GmbH*

Uneingeschränkter Zugang zum Internet ist für viele Arbeitnehmer inzwischen selbstverständlich, da dieser für viele berufliche Tätigkeiten unabdingbar ist. Ob und inwieweit er auch für private Dinge genutzt werden darf, entscheidet letztlich der Arbeitgeber. Hat er die private Nutzung eingeschränkt oder untersagt, ist es ihm sogar erlaubt, den Browserverlauf zu überwachen. Dies hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg aktuell in seinem Urteil vom 14.01.2016 (Az. 5 Sa 657/15) entschieden.

Im vorliegenden Fall hatte der Arbeitgeber aufgrund wiederholter, nicht erlaubter, privater Nutzung des Internets während der Arbeitszeit eine außerordentliche Kündigung ausgesprochen. Der gekündigte Arbeitnehmer hatte im Zuge seiner Arbeitstätigkeit Zugriff auf einen Dienstrechner mit Internetanschluss. Die private Nutzung des Internets war ihm laut Arbeitsvertrag jedoch nur in Ausnahmefällen während der Arbeitspausen gestattet. Der Arbeitgeber hatte die Privatnutzung während der regulären Arbeitszeit damit ausdrücklich verboten.

Da es sich bei den vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Telekommunikations- und Mediendiensten um Betriebsmittel handelt, darf er die Nutzung dieser Dienste durch seine Mitarbeiter grundsätzlich auf die betriebliche Tätigkeit beschränken. Ihre Nutzung für private Zwecke ist erst erlaubt, wenn der Arbeitgeber die Privatnutzung ausdrücklich, z. B. im Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung, gestattet hat.

Als der Arbeitgeber einen Hinweis erhielt, dass der Arbeitnehmer den Zugang unrechtmäßig gebraucht haben könnte, wertete er den Browserverlauf des Dienstrechners aus und sprach anschließend die außerordentliche Kündigung aus. Aus dem Browserverlauf ergab sich über einen Zeitraum von 30 Arbeitstagen eine regelmäßige und andauernde private Nutzung des dienstlichen Internetanschlusses während der Arbeitszeit im Umfang von knapp 40 Stunden

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hielt die außerordentliche Kündigung für wirksam. Aufgrund der nur eingeschränkt erlaubten privaten Internetnutzung habe der Arbeitgeber das Recht, das Nutzungsverhalten seiner Beschäftigten anlassbezogen zu überprüfen, um eine über das erlaubte Maß zulässige private Internetnutzung nachträglich aufzudecken. Ein Beweisverwertungsverbot liege nicht vor, da der Arbeitgeber andernfalls mangels anderer Erkenntnisquellen für den Pflichtverstoß des Arbeitnehmers in eine Notwehrsituation gedrängt würde. Außerdem könne der Mitarbeiter bei einer unerlaubten privaten Internetnutzung nicht darauf vertrauen, dass die bei der Nutzung entstandenen Daten vertraulich seien.

Auch der europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) hatte in seinem Urteil vom 12.01.2016 (Beschwerde Nr. 61496/08 – Barbulescu) festgestellt, dass die Überwachung der Internetnutzung eines Arbeitnehmers durch seinen Arbeitgeber grundsätzlich nicht gegen Art. 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) verstoße. Art 8 EMRK schützt das Recht einer jeden Person auf Achtung ihres Privat- und Familienlebens.

Dennoch gibt es durchaus Stimmen in der Literatur, die die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg aufgrund datenschutzrechtlicher Bedenken kritisch betrachten. Es bleibt abzuwarten, ob sich auch weitere Gerichte der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg anschließen werden.

Rechte-Inhaber:

Pflüger Rechtsanwälte GmbH  
Kaiserstraße 44  
60329 Frankfurt am Main  
Telefon +49 69 242689-0  
Telefax +49 69 242689-11

[info@k44.de](mailto:info@k44.de); [www.k44.de](http://www.k44.de)