Deloitte.

URL: http://www.deloitte-tax-news.de/unternehmensrecht/auswertung-des-browserverlaufs-ohne-zustimmung-des-arbeitnehmers.html

12.04.2016

Unternehmensrecht

Auswertung des Browserverlaufs ohne Zustimmung des Arbeitnehmers

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat mit Urteil vom 14. Januar 2016 (Az. 5 Sa 657/15) entschieden, dass Arbeitgeber im Einzelfall berechtigt sein können, die Browserverläufe ihrer Mitarbeiter ohne deren Zustimmung zur Feststellung von Kündigungssachverhalten auszuwerten.

Arbeitgeber können berechtigt sein, Browserverläufe ihrer Mitarbeiter ohne deren Zustimmung auszuwerten, um Kündigungssachverhalte festzustellen.

Sachverhalt
Im vorgelegten Fall war der Arbeitnehmer in Ausnahmefällen und während Arbeitspausen zur Privatnutzung des Internets berechtigt. Nachdem der Arbeitgeber Hinweise auf erhebliche Privatnutzung erhalten hatte und enormes Datenvolumen feststellte, kündigte er das Arbeitsverhältnis außerordentlich. Im Anschluss wertete er ohne Zustimmung des Arbeitnehmers den Browserverlauf seines Dienstrechners aus und stellte fest, dass der Arbeitnehmer innerhalb von 30 Arbeitstagen im Umfang von ca. 40 Stunden das Internet privat genutzt hatte, indem er über 16.000 Mal Internetseiten aufrief.

Entscheidung des LAG
Dass das LAG die außerordentliche Kündigung in Anbetracht der erheblichen Verletzung der arbeitsvertraglichen Haupt- und Nebenpflichten als wirksam erachtet hat, überrascht kaum. Von besonderem Interesse sind dagegen die Ausführungen zu dem vom Kläger behaupteten Beweisverwertungsverbot hinsichtlich der ohne seine Einwilligung gewonnenen Daten.
Ein solches hat das LAG im Ergebnis verneint. Auch wenn der Arbeitnehmer nicht in die Kontrolle seines Browserverlaufs als personenbezogene Daten im Sinne des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) eingewilligt habe, sei eine Verwertung der erlangten Daten im vorliegenden Fall statthaft. Das BDSG erlaube eine Speicherung und Auswertung des Browserverlaufs zur Missbrauchskontrolle auch ohne Einwilligung des Arbeitnehmers.

Eine solche Rechtfertigung ergebe sich konkret aus § 32 BDSG. Hiernach dürfen personenbezogene Daten eines Arbeitnehmers für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erhoben, verarbeitet und genutzt werden, u.a. wenn dies für die Entscheidung über die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist.

Auch wenn das Arbeitsverhältnis zu dem Zeitpunkt, als der Arbeitgeber die Browserverläufe auswertete, schon gekündigt war, sei doch die Alternative der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses einschlägig. Hiervon sei auch die Speicherung und Verwendung personenbezogener Daten erfasst, die der Arbeitgeber zur Erfüllung der ihm obliegenden Darlegungs- und Beweislast im Kündigungsschutzprozess benötige.

Das Vorgehen des Arbeitgebers sei erforderlich, um die missbräuchliche Nutzung des Internets durch den Kläger aufzuklären. Der Arbeitgeber habe letztlich keine andere Möglichkeit gehabt, den untersagten Umfang der Privatnutzung anders nachzuweisen.

Praxishinweis
Sicherlich lässt sich dem Urteil des LAG keine grundsätzliche Entscheidung für eine Statthaftigkeit der Kontrolle von Browserverläufen ohne Zustimmung der betroffenen Mitarbeiter entnehmen. Diese wird nach wie vor nur in sehr wenigen Ausnahmefällen und unter strengen Voraussetzungen erlaubt sein. Es wird aber klargestellt, dass eine Einwilligung des Arbeitnehmers für die Kontrolle des Umfangs der privaten Internetnutzung nicht zwingend erforderlich ist und gewonnene Beweise verwertbar sein können. Eine Revision beim BAG ist anhängig.

Für mehr Rechtssicherheit am Arbeitsplatz ist es zu empfehlen, die Gestattung privater Internetnutzung und deren Umfang schriftlich zu regeln. Dies kann nicht nur im Arbeitsvertrag, sondern auch nachträglich, etwa durch Betriebsvereinbarung, geschehen.

www.deloitte-tax-news.de

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko. Deloitte GmbH übernimmt keinerlei Garantie oder Gewährleistung noch haftet sie in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grunde empfehlen wir stets, eine persönliche Beratung einzuholen.

This client information exclusively contains general information not suitable for addressing the particular circumstances of any individual case. Its purpose is not to be used as a basis for commercial decisions or decisions of any other kind. This client information does neither constitute any advice nor any legally binding information or offer and shall not be deemed suitable for substituting personal advice under any circumstances. Should you base decisions of any kind on the contents of this client information or extracts therefrom, you act solely at your own risk. Deloitte GmbH will not assume any guarantee nor warranty and will not be liable in any other form for the content of this client information. Therefore, we always recommend to obtain personal advice.