



### Elektronische Medien und Arbeitsrecht – eine Rechtsprechungsübersicht

Elektronische Medien bilden mittlerweile für jedermann einen wichtigen Bestandteil der Kommunikation und des Soziallebens. Weder im privaten noch im beruflichen Umfeld erscheint es möglich, sich ihrer Nutzung zu entziehen. Der Wandel begann im Arbeitsumfeld mit Einführung der elektronischen Datenverarbeitung bereits vor Jahrzehnten und ist mit dem ständigen Fortschritt der medialen Entwicklung lange nicht abgeschlossen. Die Nutzung moderner Medien kann ein effektives Mittel zur Weiterentwicklung für jeden Arbeitsplatz darstellen. Da die Trennlinie zwischen privater und beruflicher Nutzung oftmals schwer zu ziehen ist, kommt es vermehrt zu neuen juristischen Problemstellungen. Im Folgenden soll ein Überblick über die möglichen Fragen und deren Behandlung durch die Rechtsprechung gegeben werden.

#### Kündigung wegen privater Internetnutzung

*Kann die private Nutzung des zu dienstlichen Zwecken zur Verfügung gestellten Internetzugangs einen Kündigungsgrund darstellen?*

Nach inzwischen ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts<sup>1</sup> kommen als Kündigungsgrund bei einer privaten Nutzung des Internets u.a. in Betracht:

- das Herunterladen einer erheblichen Menge von Daten auf betriebliche Datensysteme, wenn dies zu möglichen Vireninfiltrierungen, Störungen des Betriebssystems oder Rufschädigungen des Arbeitgebers führen kann;

- die private Nutzung, wenn zusätzliche Kosten entstehen können;
- die ausschweifende private Nutzung des Internets während der Arbeitszeit<sup>2</sup> - Nutzung über zwei Monate fast täglich zwischen ca. 15 Minuten und knapp 3 Stunden,<sup>3</sup> über sieben Wochen mehrere Stunden am Tag.<sup>4</sup>

In diesen Fällen kann u.U. eine fristlose Kündigung ohne vorherige Abmahnung rechtmäßig sein. Der Arbeitgeber muss nachweisen, dass es zu einer erheblichen Beeinträchtigung der Leistung gekommen ist.<sup>5</sup> Ist eine umfangreiche private Nutzung des Internets durch den Arbeitgeber belegt, kann der Arbeitnehmer vortragen, dass ihm nicht in ausreichendem Umfang Arbeit vom Arbeitgeber zugewiesen worden ist.<sup>6</sup>

Daneben ergibt sich ein Kündigungsgrund auch aus dem Verstoß gegen ein vom Arbeitgeber ausgesprochenes Verbot, den Internetzugang für private Zwecke zu nutzen. Eine Kündigung setzt dann grundsätzlich eine vorherige Abmahnung voraus.<sup>7</sup>

Bei fehlender ausdrücklicher Gestattung oder Duldung des Arbeitgebers ist die private Nutzung des Internets grundsätzlich nicht erlaubt.<sup>8</sup>

Das gleiche gilt bei einer exzessiven privaten Nutzung des eMail-Accounts.<sup>9</sup>

Mittels klärender Vereinbarungen im Arbeitsvertrag oder vertraglicher Zusätze, lassen sich hinsichtlich der privaten Nutzung von Internet und eMail-Account viele Unklarheiten und Auseinandersetzungen vermeiden. Insbesondere Arbeitgeber sollten hier auf eine deutliche Unterrichtung der Arbeitnehmer achten.

#### Problem der Verwertbarkeit der durch den Arbeitnehmer hinterlassenen Daten

*Darf der Arbeitgeber die auf dem zu dienstlichen Zwecken überlassenen PC hinterlassenen Daten als Beweis verwerten?*

Der Arbeitgeber kann auf dem Arbeitsrechner verbliebene Daten zu Beweis Zwecken verwerten. Ein Beweisverwertungsverbot besteht in der Regel auch dann nicht, wenn die private Nutzung gestattet wurde.<sup>10</sup>

### **Beleidigende Einträge auf sozialen Netzwerken**

*Können Einträge in sozialen Netzwerken zur Kündigung führen?*

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG können grobe Beleidigungen des Arbeitgebers und seiner Vertreter oder von Arbeitskollegen eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Die Rechtsprechung geht davon aus, dass Äußerungen auf Facebook dann öffentlich erfolgen, wenn sie zumindest von den „Freunden“ des Nutzers zu sehen sind. Sie unterliegen deshalb nicht dem besonderen Schutz einer Kommunikation mit „vertraulichem Charakter“.<sup>11</sup>

Nach dem ArbG Dessau-Roßlau stellt die Betätigung des „Gefällt-mir-Buttons“ unter einer Beleidigung auf Facebook allein keinen Kündigungsgrund dar, da es sich hierbei viel mehr um eine spontane Reaktion ohne nähere Überlegungen handele.<sup>12</sup>

Auch die verbale sexuelle Belästigung einer Minderjährigen innerhalb eines Chats via Facebook kann zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen, sofern ein hinreichender Bezug zum betrieblichen Bereich vorliegt. So erkannte das LAG Hessen die fristlose Kündigung eines Arbeitnehmers als wirksam an, der die minderjährige Nichte seiner Kollegin via Facebook verbal sexuell belästigte.<sup>13</sup>

### **Veröffentlichung von Fotos auf sozialen Netzwerken**

*Kann eine wirksame Kündigung wegen der Veröffentlichung von Fotos aus dem Arbeitsumfeld in sozialen Netzwerken erfolgen?*

Veröffentlicht ein Mitarbeiter eines Krankenhauses unerlaubt Fotografien eines Patienten in einem sozialen Netzwerk, kann dies zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen. Ob stattdessen eine Abmahnung oder eine ordentliche Kündigung zu erfolgen hat, bestimmt sich nach den Umständen des Einzelfalls.<sup>14</sup> Das Einstellen eines Fotos eines Totenschädels mit Polizeimütze durch einen Polizisten während der Arbeitszeit, stellt hingegen keinen Kündigungsgrund dar.<sup>15</sup> Maßgebend ist, ob Verschwiegenheitspflichten oder Rechte Dritter verletzt werden.

### **Verantwortung für Äußerungen Dritter**

*Haftet der Arbeitnehmer auch für Eintragungen Dritter auf seinen Social-Media-Seiten?*

Die Nutzer einer Social-Media-Plattform tragen nur in Ausnahmefällen Verantwortung für Äußerungen, die andere Nutzer vornehmen. Im Einzelfall kann ein Arbeitnehmer aber auf Grund der arbeitsvertraglichen Loyalitätspflicht gegenüber seinem Arbeitgeber gehalten sein, auf Dritte einzuwirken, beleidigende Äußerungen über seinen Arbeitgeber und/oder Kollegen zu unterlassen oder zu löschen. So kann der Arbeitnehmer verpflichtet sein, eine beleidigende Aussage, die ein Dritter in seiner Chronik hinterlassen hat, zu entfernen.<sup>16</sup>

### **Demnächst für Sie im Netz:**



**ARBEITSPLATZ-RECHT.DE**

### **Haftung des Arbeitgebers für Äußerungen des Arbeitnehmers**

*Kann sich eine Haftung des Arbeitgebers für Äußerungen seiner Mitarbeiter im Internet ergeben?*

Auch Äußerungen von Arbeitnehmern im Internet können rechtliche Konsequenzen für den Arbeitgeber nach sich ziehen. So z.B. wenn sich der Arbeitnehmer durch Äußerungen im Internet wettbewerbswidrig verhält, etwa Schleichwerbung für den Arbeitgeber betreibt oder Mitbewerber in unzulässiger Weise herabsetzt oder gezielt behindert. Derartige Äußerungen des Mitarbeiters hat sich der Arbeitgeber unter Umständen zurechnen zu lassen, selbst wenn er keine Kenntnis von der Handlung des Mitarbeiters hat.<sup>17</sup>

### **Kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates über Einrichtung einer Seite des Arbeitgebers auf sozialen Netzwerken**

*Hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht über die Einrichtung einer Seite auf einem sozialen Netzwerk durch den Arbeitgeber?*

Richtet der Arbeitgeber für den Betrieb eine Seite auf einer Plattform eines sozialen Netzwerkes ein, kommt dem Betriebsrat hieran kein Mitbestimmungsrecht zu. Der Betrieb einer Facebook Seite des Arbeitgebers, welcher es Kunden ermöglicht per Namensschild bekannte Arbeitnehmer im Post namentlich zu nennen und deren Arbeitsleistung zu bewerten, unterliegt nicht der Mitbestimmung des Betriebsrates. Die Seite als solche stellt keine technische Einrichtung dar, die dazu bestimmt ist, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter zu überwachen.<sup>18</sup>



### **Löschung von Unternehmensdaten durch Mitarbeiter**

*Darf ein Mitarbeiter eigenmächtig Unternehmensdaten löschen?*

Löschen Mitarbeiter Unternehmensdaten kann dies zu einer fristlosen Kündigung, oder zum Schadenersatzanspruch des Arbeitgebers führen, soweit der Arbeitnehmer bereits aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist.

Die Löschung von E-Mails, Kundenkontakten und Kundenterminen vom Outlook-Exchange-Server rechtfertigt eine fristlose Kündigung ebenso, wie das Kopieren aller Mitarbeiterdaten einer Zeitarbeitsfirma zur eigenen Verwendung.<sup>19</sup>

Wird im Rahmen eines Dauerschuldverhältnisses ein eMail-Account angelegt, der auch privat genutzt werden darf, darf dieser nach Kündigung solange nicht gelöscht werden, wie nicht feststeht, dass der Nutzer für die auf dem Account abgelegten Daten keine Verwendung mehr hat. Die Verletzung dieser Pflicht kann einen Schadenersatzanspruch auslösen.<sup>20</sup>

### **Wettbewerbsverstoß durch den Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber**

*Wann kann der Arbeitgeber Ansprüche gegen den Arbeitnehmer wegen eines Wettbewerbsverstoßes geltend machen?*

Auch durch Tätigkeiten auf sozialen Netzwerken kann der ausscheidende Arbeitnehmer dem Arbeitgeber schaden. So entschied das LG Kassel, dass bereits das Anlegen eines Xing-Profiles bei bestehendem vertraglich vereinbartem Konkurrenzverbot einen Wettbewerbsverstoß und Unterlassungsansprüche begründen kann.<sup>21</sup>

### **Bilder von Arbeitnehmern nach deren Ausscheiden**

*Hat der Arbeitgeber Bilder oder Profile ausgeschiedener Mitarbeiter von der Unternehmens-Website zu löschen?*

Die Veröffentlichung von Fotos, die eine Person abbilden bedarf generell der Einwilligung des Abgebildeten. Hiervon macht auch das laufende Arbeitsverhältnis keine Ausnahme. Vielmehr ist die Einwilligung schriftlich zu erteilen.<sup>22</sup>

Der Arbeitgeber kann Abbildungen des Arbeitnehmers auf der Unternehmenshomepage auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verwenden, da die einmal erklärte Einwilligung nicht automatisch durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erlischt.<sup>23</sup> Dies gilt jedenfalls dann, wenn das Foto reinen Illustrationszwecken dient und keinen auf die individuelle Person des Arbeitnehmers Bezug nehmenden Inhalt transportiert. Möchte der Arbeitnehmer die einmal erteilte Einwilligung widerrufen, benötigt er hierfür einen wichtigen Grund.<sup>24</sup>

Persönliche Daten ausgeschiedener Arbeitnehmer sind von der Arbeitgeber-Homepage allerdings zu löschen, wenn die Informationen über die bloße Darstellung der Beschäftigung hinaus werbenden Charakter mit der Person des ausscheidenden Arbeitnehmer haben und dem Arbeitgeber weitere Vorteile sichern soll.<sup>25</sup> In diesem Fall kann es offensichtlich sein, dass die Einwilligung in die Veröffentlichung nur für die Dauer der Beschäftigung gelten sollte.

### Bring your own device (BYOD)

*Sollen Mitarbeiter eigene technische Gadgets dienstlich nutzen dürfen?*

Durch die zunehmende dienstliche Nutzung privater Informationstechnologien (Smartphone/Tablets/Notebooks) durch Angestellte, ergeben sich vermehrt Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Dieses als BYOD bezeichnete Modell führt jedoch zu einer Vielzahl rechtlicher Problemstellungen, die einer spezifischen Regelung bedürfen. Hierzu zählen insbesondere regulatorische Vorgaben für:

- Arbeitsrechtliche Aspekte der Bereitstellung von Arbeitsmitteln
- Fragestellung der Nutzungsrechte
- Dokumentenarchivierung
- Nutzungsvergütungen mit der Folge steuerrechtlicher Aspekte
- Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates
- Schutz sensibler Daten
- Fragen rund um die Haftung
- Geheimnisschutz
- Lizenzen

### Fazit

Durch den Einzug elektronischer Medien in den Arbeitsalltag treten viele Fragen und Probleme zu den bereits bestehenden Schwierigkeiten hinzu. Wichtig ist es, diesen bewusst und aktiv zu begegnen und eine Sensibilisierung der Arbeitnehmer zu schaffen. Daher sind Arbeitnehmerschulungen sowie professionell erstellte Vereinbarungen mit den Mitarbeitern nicht zuletzt zur Beweissicherung notwendig. Da nicht alle notwendigen Einwilligungen im vorformulierten Arbeitsvertrag erteilt werden können, Arbeitsverträge zudem keine überraschenden Klauseln enthalten dürfen, bietet sich eine neben dem Arbeitsvertrag individualvertraglich vereinbarte Regelung an.

**Arbeitgeber sind gut beraten, transparente und unmissverständliche Vereinbarungen mit den eigenen Arbeitnehmern zu treffen. Durch klare Regelungen (z.B. Social-Media-Guidelines) lassen sich Probleme von vornherein vermeiden.**

**Gerne beraten wir Sie in diesem Zusammenhang.**

### Rechtsprechungsnaehweise:

1. BAG, Urt. v. 19. 4. 2012 – 2 AZR 186/11; Urt. v. 31.05.2007 - 2 AZR 200/06; Urt. v. 12.01.2006 - 2 AZR 179/05; Urt. v. 27.04.2006 - 2 AZR 386/05; BAG, Urt. v. 07.07.2005 - 2 AZR 581/04
2. BAG, Urt. v. 07.07.2005 - 2 AZR 581/04
3. BAG, Urt. v. 27.04.2006 - 2 AZR 386/05
4. LAG Niedersachsen, Urt. v. 31.05.2010 - 12 Sa 875/09
5. LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 26. 2. 2010 - 6 Sa 682/09
6. BAG Urt. v. 27.04.2006 - Az. 2 AZR 386/05; LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 6.5.2014 – 1 Sa 421/13
7. ArbG Düss, Urt. v. 29.10.2007 - 3 Ca 1455/07; LAG Hamm, Urt. v. 18.01.2007 15 Sa 558/06
8. BAG, Urt. v. 07.07.2005 – 2 AZR 581/04
9. LAG Niedersachsen, Urt. v. 31.05.2010 - 12 Sa 875/09; LAG Hamm, Urt. v. 30.09.2011 - 10 Sa 785/11
10. LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 16.02.2011 - 4 Sa 2132/10; LAG Niedersachsen, Urt. v. 31.05.2010 - 12 Sa 875/09; LAG Hamm, Urt. v. 10.07.2012 - 14 Sa 1711/10; LAG Hessen, Urt. v. 05.08.2013 - 7 Sa 1060/10; Hessischer VGH, Beschl. v. 29.05.2009 - 6 A 2672/08
11. LAG Hamm, Urt. v. 10.10.2012 - 3 Sa 644/12; ArbG Dessau-Roßlau, Urt. v. 21.03.2012 - 1 Ca 148/11; ArbG Duisburg, Urt. v. 26.09.2012 - 5 Ca 949/12; ArbG Hagen, Urt. v. 16.05.2012 - 3 Ca 2597/11; kritisch hierzu: VGH München, Beschl. v. 29.2.2012 - 12 C 12.264
12. ArbG Dessau-Roßlau, Urt. v. 21.03.2012 - 1 Ca 148/11 („Gefällt-mir-Button“)
13. AG Hessen, Urt. v. 21.2.2014 – 14 Sa 609/13
14. LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 11.04.2014 – 17 Sa 2200/13
15. ArbG Hamburg, Urt. v. 18.09.2013 - 27 Ca 207/13
16. ArbG Dessau-Roßlau, Urt. v. 21.03.2012 - 1 Ca 148/11
17. LG Hamburg, Urt. v. 24.04.2012 - 312 O 715/11 ; LG Freiburg, Urt. v. 4.11.2013 – 12 O 83/13; LG Heidelberg Urt. v. 23.5.2012 - 1 S 58/11
18. ArbG Düsseldorf, Beschl. v. 21. 6. 2013 – 14 BVGa 16/13; LAG Düsseldorf, Beschl. v. 12.01.2015 - 9 Ta BV 51/14
19. Hessisches LAG, Urt. v. 05.08.2013 - 7 Sa 1060/10; Urt. v. 05.02.2014 - 12 Sa 273/13
20. OLG Dresden, Beschl. v. 05.09.2012 - 4 W 961/12
21. LG Kassel, Urt. v. 24.08.2011 - 9 O 983/11
22. BAG, Urt. v. 19.02.2015 - 8 AZR 1011/13
23. BAG, Urt. v. 19.02.2015 - 8 AZR 1011/13; LAG Köln, Beschl. v. 10.07.2009 - 7 Ta 126/09; LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 23.6.2010 - 3 Sa 72/10
24. BAG, Urt. v. 19.02.2015 - 8 AZR 1011/13; LAG Köln, Beschl. v. 10.07.2009 - 7 Ta 126/09; ArbG Frankfurt a.M., Urt. v. 20. 06.2012 - 7 Ca 1649/12
25. LAG Hessen, Urt. v. 24.01.2012 - 19 SaGa 1480/11

**Rechtsanwältin**

**M. Luise Köhler**

*koehler@schloemer-sperl.de*

**Lehrbeauftragte für Arbeitsrecht**

*an der SRH Riedlingen*

