

Rechtstipps von Andreas Tinhofer

Entlassung wegen exzessiver privater Internetnutzung

Eine vorangehende Verwarnung ist bei Angestellten nicht erforderlich: Es genügt laut OGH-Entscheid das Wissen, dass das Verhalten pflichtwidrig ist.

Computer und Internet sind für die Erledigung vieler Arbeitsaufgaben unverzichtbar. Die geschäftliche Kommunikation läuft heute zu einem Großteil über E-Mail und andere elektronische Medien. Diese Betriebsmittel werden daher in der Regel vom Betrieb den Dienstnehmern zur Verfügung gestellt. Dennoch handelt es sich dabei um Betriebsmittel, die im Eigentum des Arbeitgebers stehen. Es stellt sich daher die Frage, ob dieser die private Nutzung von E-Mail und Internet gänzlich verbieten oder zumindest beschränken kann. Ein Verbot ist zwar grundsätzlich zulässig. Nach einer nicht unumstrittenen Rechtsauffassung soll jedoch der Dienstnehmer den PC bzw. das Internet bei Vorliegen besonders wichtiger persönlicher Gründe trotz eines Verbots nutzen dürfen. Voraussetzung ist hierfür, dass dem Dienstnehmer kein anderes zumutbares Mittel zur Verfügung steht. Wenn also der Mitarbei-

ter ohnehin ein privates Handy mit einem mobilen Internetzugang besitzt, wird das Verbot zu respektieren sein.

Häufig nicht rechtlich geregelt

In den meisten Unternehmen wurde jedoch die private Nutzung von E-Mail und Internet im Zuge der Einführung am Arbeitsplatz nicht rechtlich geregelt. Häufig duldet der Arbeitgeber auch die private Nutzung dieser Medien, zumindest soweit sich diese privaten Aktivitäten in einem bestimmten Rahmen halten. In solchen Fällen kann die Privatnutzung nachträglich nicht mehr untersagt werden. Aufgrund der betrieblichen Übung haben nämlich die Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf private Nutzung von Internet und E-Mail erworben. Dies bedeutet jedoch nicht, dass die Mitarbeiter nach Belieben im Internet surfen dürfen. Das private Surfen darf nicht zu einer Vernachlässigung der Dienstpflichten oder



Andreas Tinhofer ist Experte für Arbeitsrecht in der Kanzlei MOSATI Rechtsanwälte. www.mosati.at

Alle Beiträge dieser Rubrik unter: www.wienerzeitung.at/rechtstipps

zu einer sonstigen Störung des Arbeitsablaufes führen. Zu beachten ist, dass der Datentransfer für das Herunterladen und Speichern von Dateien wie Filmen und Spielen die Internetverbindung unter Umständen dermaßen beansprucht, dass Arbeitskollegen bei ihren dienstlichen Verrichtungen behindert werden.

Davon abgesehen können durch das Herunterladen von Programmen über das Internet Computerviren in das Netzwerk des Unternehmens „eingeschleppt“ werden. Diese richten oft erhebliche Schäden an, und auch die beste Antivirensoftware bietet keinen vollkommenen Schutz.

1,5 Stunden sind exzessiv

In einer Entscheidung des Obersten Gerichtshofs (8 ObA 52/11x) ging es um einen Angestellten, der mindestens eineinhalb Stunden täglich mit privatem Internetsurfen und Herunterladen umfangreicher Film- und

Musikdateien verbracht hatte. Die vom Arbeitgeber ausgesprochene Entlassung des Klägers wurde vom OGH für rechtmäßig erachtet: Für den Entlassungsgrund der Vertrauensunwürdigkeit sei weder Schädigungsabsicht noch Eintritt eines Schadens erforderlich. Es bedarf keiner vorangehenden Verwarnung des Arbeitgebers. Es genüge das Wissen des Angestellten, dass sein Verhalten pflichtwidrig ist. Letzteres sei insbesondere im Hinblick auf die Gefahr schädlicher oder urheberrechtlich bedenklicher Software sowie die mögliche Überbeanspruchung des Firmennetzwerks zu bejahen.

Arbeitgebern ist zu raten, über die berufliche und private Nutzung von Internet und E-Mail eine Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat abzuschließen. Falls ein solcher nicht besteht, wären die wichtigsten Fragen in einer Richtlinie zu regeln, die als Bestandteil der Dienstverträge vereinbart werden sollte.