

# **Internet und E-Mail am Arbeitsplatz**

**Eine Orientierungshilfe zur Regelung  
der betrieblichen Internetnutzung**

**Dipl.-Ing. Dipl.-Wirt.Ing. (FH) Bernd Obergassel**  
V 2.1 9/2006

### **Anmerkung**

Auf über 40 DIN-A4-Seiten hat der Autor Bernd Obergassel zu den wesentlichen Fragen des Themas: "Internet und E-Mail am Arbeitsplatz" Stellung genommen, Formulierungsvorschläge zu einzelvertraglichen Regelungen und Regelungen per Betriebsvereinbarung herausgearbeitet sowie mehrere Musterbetriebsvereinbarungen eingefügt, wodurch sich eine praktische und zeitsparende Orientierungshilfe besonders für kleine und mittelständische Unternehmen ergibt.

Als Grundlage diente die gleichbetitelt Diplomarbeit des Autors zum Wirtschaftsingenieur aus dem Fach Wirtschaftsrecht.

Besonderer Wert wurde auf die Hervorhebung der zur Anwendung kommenden Gesetze gelegt, um die Ausarbeitung auf eine arbeitsrechtliche Grundlage zu stellen.

Zusätzlich wurden wichtige Entscheidungen der Arbeitsgerichte eingebunden. Besonders betont werden soll, dass diese Broschüre keine Rechtsberatung darstellen soll. Die letzte Formulierung ist der Tatsache geschuldet, dass in Deutschland nach einem Gesetz vom 13. Dezember 1935 Personen keine Rechtsberatung leisten dürfen denen nicht die entsprechende Erlaubnis dazu erteilt wurde.

### **Impressum:**

Herausgeber:

Bernd Obergassel

Sugambrerstr. 11

44263 Dortmund

Tel.: 0231 417731

Mobil: 0178 2969425

E-Mail: obergassel@web.de

Internet: [http://www.obergassel.com/Internet und E-Mail am Arbeitsplatz.htm](http://www.obergassel.com/Internet%20und%20E-Mail%20am%20Arbeitsplatz.htm)

Alle Rechte, auch der auszugsweisen Vervielfältigung, liegen beim Autor.

Erscheinungsdatum: September 2006

# Internet und E-Mail am Arbeitsplatz

	Seite
Abkürzungsverzeichnis	5
<b>1. Einleitung und technischer Hintergrund</b>	<b>6</b>
<b>2. Intranet/Internet und E-Mail im Unternehmen</b>	<b>6</b>
a) Unternehmensinterne Nutzung von Intranet und E-Mail	6
b) Unternehmensexterne Nutzung von Internet und E-Mail	7
<b>3. Technische Sicherheit und Schutz des Unternehmens</b>	<b>7</b>
3.1 Gefahren der Nutzung von Internet und E-Mail am Arbeitsplatz	7
a) Was ist ein Computervirus?	8
b) Was ist ein Computerwurm?	8
c) Was ist ein Trojaner?	8
d) Was ist ein Dialer?	8
e) Was ist Spyware?	9
3.2 Allgemeiner Schutz im Umgang mit dem Medium Internet am Arbeitsplatz	9
a) Was ist eine Firewall?	9
b) Was ist ein Antivirenprogramm / Virenschanner?	9
c) Was ist ein Mailfilter?	10
d) Die Möglichkeit der Sperrung bestimmter Webseiten	10
3.3 Datenschutz / Kontrolle / Protokollierung	10
<b>4. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers gem. § 106 S.2 GewO</b>	<b>11</b>
a) Der Arbeitsvertrag als Kennzeichen der Weisungsabhängigkeit	11
b) Billiges Ermessen gem. § 315 BGB	11
c) Niederschrift arbeitsvertraglicher Bedingungen gem. § 2 Abs.1 NachwG	11
d) Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bezüglich Ordnung und Verhalten des Arbeitnehmers im Betrieb gem. § 87 Abs.1 Nr.1 BetrVG	12
<b>5. Der Begriff der betrieblichen Übung</b>	<b>13</b>
a) Voraussetzungen einer betrieblichen Übung	13
b) Verhinderung der Entstehung einer betrieblichen Übung	13
c) Beseitigung einer entstandenen betrieblichen Übung	14
<b>6. Abgrenzung in dienstliche und private Internetnutzung</b>	<b>15</b>
a) Was ist dienstliche, was private Internetnutzung	15
b) Vorteile der nichtrestriktiven Handhabung der Internetnutzung	15
6.1 Regelungen im Arbeitsvertrag / durch Betriebsvereinbarung	18
a) Regelungen im Arbeitsvertrag (Formulierungsvorschläge)	18
b) Regelungen in einer Betriebsvereinbarung (Formulierungsvorschläge)	21
c) Beseitigung und Nachwirkung einer Betriebsvereinbarung	32

	Seite
6.2 Kontrollmöglichkeiten und -befugnisse des Arbeitgebers	33
a) Kontrollbefugnisse bei ausschließlich dienstlicher Internetnutzung	33
b) Kontrollbefugnisse bei erlaubter privater Internetnutzung	34
6.3 Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen zur Überwachung	35
a) Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gem. § 87 Abs.1 Nr.6 BetrVG	35
b) Schutz der freien Entfaltung der Persönlichkeit des Arbeitnehmers gem. § 75 Abs.2 BetrVG und des Persönlichkeitsrechtes gem. §§ 1 und 2 GG	35
<b>7. Haftungsumfang des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber bei Schäden durch die Internetnutzung</b>	<b>36</b>
a) Schadensersatz wegen Pflichtverletzung gem. § 280 Abs.1 BGB	36
b) Verantwortlichkeit des Schuldners gem. § 276 Abs.1 S.1 BGB	36
c) Grundsätze der Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung	37
d) Arbeitnehmerhaftung bei privater Internetnutzung	38
e) Mitverschulden des Arbeitgebers gem. § 254 BGB	38
<b>8. Sanktionen bei Fehlverhalten / Verstößen des Arbeitnehmers gegen die betrieblichen Regelungen</b>	<b>39</b>
a) Abmahnverfahren gem. § 314 Abs.2 BGB	39
b) Unterscheidung ordentliche / außerordentliche (§ 626 BGB) Kündigung	39
c) Verhaltensbedingte Kündigungsgründe	39
d) Kündigungsfristen gem. § 622 BGB (§§ 187,188 BGB)	41
e) Schriftformerfordernis einer Kündigung gem. § 623 BGB, § 126 Abs.1 BGB	41
f) Drei-Wochen-Frist für Kündigungsschutzklage gem. § 4 KSchG	41
g) Die Anhörung des Betriebsrats gem. § 102 Abs.1 S.1 BetrVG	42
h) Unwirksamkeit einer Kündigung gem. § 102 Abs.1 S.3 BetrVG	42
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>43</b>
<b>Quellenverzeichnis</b>	<b>43</b>

## **Abkürzungsverzeichnis**

ArbG	Arbeitsgericht
b+p	Betrieb und Personal (Zeitschrift)
BAG	Bundesarbeitsgericht
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
GewO	Gewerbeordnung
GG	Grundgesetz
KschG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
NachwG	Nachweisgesetz
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
TzBfG	Teilzeitbefristungsgesetz
TDDSG	Teledienstedatenschutzgesetz
TDSV	Telekommunikations-Datenschutzverordnung
TKG	Telekommunikationsgesetz

## 1. Einleitung und technischer Hintergrund

Neben Telefaxgeräten und komplexen Telefonanlagen gehören mittlerweile Personalcomputer zum unverzichtbaren Werkzeug der sog. Informationsgesellschaft, ohne die ein wettbewerbsfähiges Arbeiten in den meisten Unternehmen nicht mehr möglich ist.

Die Nutzung des Internets und der Empfang/die Versendung von E-Mails gehören somit zum betrieblichen Alltag. Von Bedeutung sind für die betriebliche Praxis vor allem die Informationsbeschaffung aus dem WWW (World-Wide-Web) und die Kommunikation per E-Mail. Während zu Beginn der 90er Jahre des letzten Jahrhunderts die Datenerhebung und Datenverarbeitung innerhalb weitestgehend geschlossener EDV-Systeme dominierte, ist heute die Vernetzung vorherrschend.

Hier vollzog sich der Übergang schrittweise von der Vernetzung mittels BNC-Verkabelungen (Koaxkabel) über die schnellere Twisted-Pair-Technik hin zur technologisch weit überlegenen Glasfasertechnik, die heute in großen Unternehmen, Universitäten und Forschungsinstituten flächendeckend im Einsatz ist. In zunehmendem Maße gewinnen heute die Funknetzwerke (WLAN) an Bedeutung.

“Mit der Anwendung neuer Medien kommt es aber auch zu neuen Rechtsproblemen, die - jedenfalls bislang - noch nicht abschließend geklärt sind, zumal höchstrichterliche Entscheidungen zu diesen Fragen noch rar sind und die Arbeitsrechtswissenschaft sich noch nicht eingehend mit der Problematik beschäftigt hat.

Da mit der Vernetzung der Arbeitsplätze auch vielfältige Überwachungsmöglichkeiten (gewollt oder ungewollt) verbunden sind, stellt sich auf betriebsverfassungsrechtlicher Ebene die Frage nach den Beteiligungsrechten des Betriebsrats. Ist er überhaupt zu beteiligen? Wie weit reicht die Mitbestimmung? Wo liegen die Grenzen?”<sup>1</sup>

## 2. Intranet/Internet und E-Mail im Unternehmen

Nachstehend sollen die Unterschiede von Intranet und Internet kurz umrissen werden, da durch sie spezifische Problematiken hinsichtlich des Sicherheitsaspektes entstehen.

### a) Unternehmensinterne Nutzung von Intranet und E-Mail

Betrachtet man die rein unternehmensinterne Ebene der EDV, in der die Personalcomputer der einzelnen Abteilungen (möglicherweise) mit einem Zentralrechner miteinander gekoppelt sind, so spricht man vom sog. Intranet. Im Sprachgebrauch setzte sich das englische Wort LAN (Local Area Network) durch. Ebenso spricht man vom Intranet, wenn die geographisch verstreuten Filialen mit der (Konzern-) Zentrale über das Telefonnetz miteinander verbunden sind.

Das interne Web, also das Intranet, wird daher nur "logisch" als intern bezeichnet.

---

<sup>1</sup> Besgen, b+p 2001, S. 360.

Das Intranet großer Unternehmen kann sich physikalisch um den ganzen Erdball spannen, wobei nur Mitarbeiter/innen, also registrierte Benutzer, Zugriff auf die Daten haben. Dank sog. Netzwerkprotokolle, wie TCP/IP, das Novel-Protokoll IPX oder das in Microsoft-Netzwerken gängige Protokoll SMB bzw. NetBEUI, können Computer, Betriebssysteme und Anwendungen verschiedener Hersteller miteinander kommunizieren.

### **b) Unternehmensexterne Nutzung von Internet und E-Mail**

Intranets weisen heutzutage die Besonderheit auf, dass sie immer öfter an das Internet angeschlossen werden. Da es das **Netzwerkprotokoll TCP/IP** (Transmission Control Protocol / Internet Protocol) praktisch für jedes Betriebssystem gibt, hat sich dieses als kleinster gemeinsamer Nenner, **als Standard**, durchgesetzt.

Auf Basis dieses Netzwerkprotokolls eröffnet sich den Intranets der Unternehmen letztendlich der **Zugang zum Internet**, dem World-Wide-Web (WWW).

So kann bspw. der Elektronikentwickler in einem Unternehmen benötigte Datenblätter für elektronische Bauteile direkt beim Hersteller dieser Bauteile auf dessen Webseite einsehen bzw. herunterladen und gegebenenfalls umgehend ausdrucken.

Dies spart für das Unternehmen enorm viel Zeit - ebenso wie für den Hersteller Kosten für den Druck von Unterlagen und dessen Versand eingespart werden.

Auch ist der Kontakt mit dem Support bzw. Vertrieb des Herstellers via E-Mail häufig vorteilhafter als über Telefon oder Fax.

## **3. Technische Sicherheit und Schutz des Unternehmens**

### **3.1 Gefahren der Nutzung von Internet und E-Mail am Arbeitsplatz**

Die Nutzung des Internets ist (leider) mit Gefahren für die technische Sicherheit der EDV des Unternehmens verbunden.

In erster Linie ist dabei an (Computer-) Viren und Würmer, Dialer, aber auch an Spyware zu denken.

Die größte Gefahr für die Datensicherheit im Unternehmen geht von E-Mail-Anhängen (Attachments) mit der Endung: .com, .exe, .bat aus.

Da Dateien mit diesen Erweiterungen ausführbaren Code enthalten, sollten aus Gründen der Datensicherheit potentiell gefährliche oder verdächtige Anhänge von E-Mails von einer geeigneten Sicherheitssoftware untersucht bzw. unterdrückt werden.

Hier ist eine Sensibilisierung der Arbeitnehmer mit PC Arbeitsplätzen durch Information durch die EDV-verantwortlichen Personen im Unternehmen erforderlich.

Da das Wissen, welche Gefahren sich für die Datensicherheit ergeben können, allgemein sehr gering ist, sollen nachfolgend die wichtigsten Begriffe kurz umrissen werden.

**a) Was ist ein Computervirus?**

Bei einem Computervirus handelt es sich um ein Programm, welches sich an Dateien auf dem Zielrechner hängt.

Dieser Vorgang wird auch als Infizierung bezeichnet. Hierbei wird der schädliche Programmcode des Computervirus an die betreffenden Dateien angefügt.

Somit verwandeln sich diese in weitere Vireenträger und können jetzt auch weitere Dateien infizieren (Replikation).

**b) Was ist ein Computerwurm?**

Ein Computerwurm ist eine Programmroutine, die sich selbst reproduziert, indem sie über ein Computernetzwerk an Computerprogrammen oder Betriebssystemen anderer Computer Manipulationen vornimmt.

Ein Computerwurm kann eine spezielle Schadensroutine enthalten, muss aber nicht.

Da ein Computerwurmprogramm auf befallenen Systemen Ressourcen zur Weiterverbreitung bindet, können selbst Computerwürmer ohne spezielle Schadensroutinen gewaltige wirtschaftliche Schäden erzeugen.

Computerwürmer sind den Computerviren konzeptionell sehr ähnlich - die Abgrenzung besteht darin, dass ein Virus versucht, Dateien auf einem Computersystem zu infizieren, während ein Wurm versucht, eine Zahl von Computern in einem Netzwerk zu infizieren. Da viele Würmer zusätzlich Viren sind, verwischen die Grenzen zwischen beiden Programmtypen zunehmend.

Computerviren/ -würmer besitzen ein hohes Gefährdungspotential, weil diese nach einer Infizierung des Arbeitsplatzrechners bzw. des kompletten IT Systems im Unternehmen einen großen Teil des Datenbestandes vernichten und unbrauchbar machen können.

Eine zusätzliche Weiterverbreitungsstrategie neben den Computerviren/ -würmern ist heute das Ausnutzen von Sicherheitslücken in häufig installierter Betriebssystemsoftware.

**c) Was ist ein Trojaner?**

Die Bezeichnung ist der griechischen Ilias-Sage entliehen und meint ein/e Programmteil/Programmfunktion welches sich mit einem mehr oder weniger nützlichen und bewusst installierten Programm auf den Computer einnistet und einen Port öffnet durch die eine Fernsteuersoftware bei Internetverbindungen bedarfsweise geladen wird, durch die der jeweilige Computer ferngesteuert werden kann. Der Computer kann dann beliebig manipuliert werden.

**d) Was ist ein Dialer?**

Bei einem Dialer handelt es sich um ein kleines Programm, welches dem Internetnutzer helfen soll, eine Internetverbindung einzurichten.

Hierzu trennt der Dialer oftmals eine bestehende Verbindung auf und erstellt eine neue Verbindung im DFÜ-Netzwerk, wobei die erforderlichen Parameter für die (kostenpflichtige) Verbindung automatisch eingestellt werden.



### **e) Was ist Spyware?**

Spyware nennt man Programme/Anwendungen, die automatisch während der Internetnutzung Informationen an den Hersteller des jeweiligen Programms senden.

Das kann bei der Seriennummer anfangen und bei der Rechnerkonfiguration, persönlichen Daten bzw. das Surfverhalten des jeweiligen PC-Nutzers aufhören.

Meistens kommen diese Programme/Anwendungen mit Freeware/Shareware auf den PC. Abhilfe schaffen Programme die automatisch verhindern, dass Spyware-Programme ihre Hersteller mit Informationen versorgen. Die Kurzlebigkeit von Programmen schlechthin und die rasche Abfolge von Programmversionen lässt es nicht sinnvoll erscheinen an dieser Stelle konkrete Programmnamen zu nennen. Sinnvoller erscheint hier die zielgerichtete Recherche einschließlich der kontinuierlichen Verfolgung der Entwicklung in den jeweiligen Programmsegmenten.

## **3.2 Allgemeiner Schutz im Umgang mit dem Medium Internet am Arbeitsplatz**

### **a) Was ist eine Firewall?**

Eine Firewall soll einen einzelnen PC oder ein Netzwerk vor unerwünschten Zugriffen von außen schützen und unerlaubte Verbindungen von innen nach außen unterbinden.

Beispiel:

Die Rechner eines Netzwerkes verbinden sich zentral über einen Server des Netzwerkes mit dem Internet. Auf diesem Server wird u.a. auch eine Firewall installiert.

Der gesamte Datenverkehr ins Netzwerk und aus dem Netzwerk heraus wird nun von ihr gefiltert und die einzelnen Datenpakete auf ihre Sicherheitskriterien hin überprüft.

Stimmt der Inhalt der Datenpakete nicht mit den zuvor festgelegten Sicherheitskriterien überein, so werden diese Pakete nicht durch die Firewall gelassen.

### **b) Was ist ein Antivirenprogramm/Virens Scanner?**

Ein Virens Scanner soll verhindern, dass Programmanwender versehentlich potentiell gefährliche Dateien oder Programme auf dem Arbeitsplatzrechner starten.

Im Gegensatz zu früheren Zeiten in denen sich Viren hauptsächlich per infizierten Disketten weiterverbreiteten, sind heutzutage E-Mail, Internet und Netzwerke die häufigsten Übertragungswege für Computerschädlinge aller Art.

Die Ansprüche an Virens Scanner sind mit zunehmender Vernetzung der Systeme stetig gewachsen.

Wenn Arbeitnehmer E-Mail-Kommunikation pflegen oder Dateien aus dem Internet herunterladen, ist der Einsatz eines aktuellen Virens Scanners auf Arbeitsplatzrechnern dringend anzuraten.

### **c) Was ist ein Mailfilter?**

Ein Mailfilter ist ein Programm (oder ein Programmteil des Mailclients), das eine automatische Sortierung von eingehenden Mails ermöglicht. Dabei werden vom Benutzer definierte Filterregeln abgearbeitet, anhand derer die Mail letztendlich markiert, einsortiert oder gelöscht wird. Diese Filterregeln bestehen aus Merkmalen oder Eigenschaften, nach denen in den Mails gesucht werden soll und den Verhaltensregeln, was mit einer auf dieses Suchmuster passenden Mail zu tun ist.

### **d) Die Möglichkeit der Sperrung bestimmter Webseiten**

Durch den Eintrag der Webseitenamen in die Liste der zu sperrenden Webseiten einer Firewall wird verhindert, dass diese Seiten durch den Arbeitsplatzrechner aufgerufen werden können. Wird in dieser Liste z.B. eingetragen "www.ebay.de" so erscheint diese Seite nicht auf dem Bildschirm, wenn der Arbeitnehmer versucht diese Seite aufzurufen.

## **3.3 Datenschutz / Kontrolle / Protokollierung**

Durch die zunehmende Abhängigkeit der Unternehmen von einer zuverlässig und störungsfrei funktionierenden EDV kommt dem Datenschutz eine immer größere Bedeutung zu. "Der E-Mail-Wurm MyDoom infizierte 14 Prozent aller am Internet angeschlossenen Rechner."<sup>2</sup> "Mit der Einführung von Windows XP hat Microsoft den Nutzer derart ins Web eingeflochten, dass oftmals nicht klar wird, wann Informationen wohin gesendet werden."<sup>3</sup> Dazu kommen noch lästige Spam-Mails, also unverlangte und damit i.d.R. unerwünschte und zeitraubende Werbemails. "Über 60 Prozent aller Mails im Januar 2004 waren Spam."<sup>4</sup>

Patrick Martin, Principal Software Engineer bei Symantec sagte in einem Interview (Chip, Dez. 2004, S. 26) auf die Frage: Wie werden die Viren der Zukunft aussehen? "Es wird mehr Angriffe geben, die verschiedene Mechanismen von Trojanern, Viren, Key-Loggern oder Würmern in sich vereinen. Zudem zeichnet sich ein Trend ab, bei dem es nicht mehr darum geht, den Rechner zu zerstören. Stattdessen werden Angreifer sensible Nutzerdaten wie Kreditkarten- und Kontoinformationen ausspähen."

Dies macht deutlich, dass aktuelle Antivirenprogramme, Mailfilter und Antispyprogramme zum unverzichtbaren Bestandteil der Softwareausstattung eines jeden internetfähigen Arbeitsplatzrechners im Unternehmen gehören, womit letztendlich zusätzliche Kosten für das Unternehmen verbunden sind. Ganz ohne Frage ist eine Firewall heute ein "muss" für jedes Unternehmen dessen Arbeitsplatzrechner/PCs Kontakt zum Internet haben. Hiermit werden "Angriffe" von außen auf das Firmennetzwerk abgeblockt aber auch Zugriffe von innen auf bestimmte Webseiten verhindert. Gleichzeitig können diese Vorgänge protokolliert werden.

---

<sup>2</sup> o.V. CHIP, 4/2004 S.50.

<sup>3</sup> ebenda S.70.

<sup>4</sup> o.V. CHIP, 5/2004 S.44.

#### 4. Das Weisungs-/Direktionsrecht des Arbeitgebers gem. § 106 GewO

§ 106 S.1 GewO (**Gewerbeordnung**) legt fest, dass der Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen kann, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Satz zwei schließt hieran an mit der Aussage, dass dies auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb gilt.

##### a) Der Arbeitsvertrag als Kennzeichen der Weisungsabhängigkeit

Die Weisungsabhängigkeit des Arbeitnehmers ist ein **wesentliches Kennzeichen des Arbeitsverhältnisses**.

Der Arbeitsvertrag, als Unterfall des Dienstvertrages gem. § 611 BGB, stellt hierbei die Grundlage des Weisungs-/Direktionsrechts dar und ist ein privatrechtlicher Vertrag zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

##### b) Billiges Ermessen gem. § 315 BGB

Eine Einschränkung des Weisungs-/Direktionsrechtes ergibt sich aus § 315 Abs.1 BGB. Danach darf der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nur solche Arbeitstätigkeiten zuweisen, die **billigem Ermessen** entsprechen.

Die in § 315 BGB geforderte Billigkeit wird durch Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen begrenzt.<sup>5</sup>

Gesetzliche Bestimmungen, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und der Arbeitsvertrag ziehen somit die Grenzen, innerhalb derer das Direktionsrecht ausgeübt werden kann.

Letztlich ist es von großer Bedeutung, was der Arbeitsvertrag über den Aufgabenbereich des Arbeitnehmers aussagt.

##### c) Niederschrift arbeitsvertraglicher Bedingungen gem. § 2 Abs.1 NachwG

Obwohl der Abschluss eines Arbeitsvertrages grundsätzlich keiner Schriftform unterliegt, er kann also formfrei, d.h. mündlich oder sogar stillschweigend geschlossen werden (außer bei befristeten Arbeitsverhältnissen -> § 14 Abs.4 TzBfG), ist es in der Praxis aber weitgehend üblich, **Arbeitsverträge schriftlich** abzuschließen.

§ 2 Abs.1 NachwG (**Nachweisgesetz**) bestimmt, dass der Arbeitgeber spätestens **einen Monat** nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen **schriftlich niederzulegen**, die Niederschrift zu **unterzeichnen** und dem Arbeitnehmer auszuhändigen hat, wobei in die Niederschrift alle wesentlichen Arbeitsbedingungen aufzunehmen sind.

---

<sup>5</sup> Vgl. Senne: Arbeitsrecht 2002, S. 47.

“Die Nichterfüllung der Nachweispflicht führt nach herrschender Meinung zwar nicht zu einer Beweislastumkehr, also nicht zu einer Beweislast des Arbeitgebers für die Richtigkeit des von ihm behaupteten Vertragsinhalts, dem Arbeitnehmer kommt aber eine Beweiserleichterung nach den Grundsätzen der Beweisvereitelung zugute. Dies kann im Ergebnis einer Beweislastumkehr nahekommen.”<sup>6</sup>

Aus Gründen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit sollten daher mindestens die Punkte nach § 2 Abs.1 S.2 NachwG in einem schriftlichen Vertrag geregelt werden.

Das Direktionsrecht setzt den Arbeitgeber also in die Lage, **grundsätzlich festzulegen**, wie das **Arbeitsmittel Computer** im Unternehmen zu nutzen ist, welche Software **wie genutzt wird**, aber auch, ob und in wie weit Internet und E-Mail genutzt werden sollen und ebenso, ob und in wie weit eine private Nutzung von Internet und E-Mail gestattet ist.

Möchte bspw. der Arbeitnehmer den Internetzugang seines Arbeitsplatzes gelegentlich für **private Zwecke** nutzen, so bedarf er grundsätzlich der **Zustimmung des Arbeitgebers** zur Nutzungsberechtigung.

Neben der Formulierung von Weisungen in einem Rundschreiben oder in einem Aushang, ist bei der Nutzung von Internet und E-Mail am Arbeitsplatz zunächst an eine **einzelvertragliche Vereinbarung** mit dem Arbeitnehmer zu denken. Die Arbeitsvertragsparteien können bspw. konkrete Vereinbarungen über den Umgang mit dem Internetzugang im Arbeitsvertrag festlegen. Auch eine **Betriebsvereinbarung** ist möglich, auf die im Arbeitsvertrag bezug genommen wird. (Siehe 6.1)

#### **d) Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bezüglich Ordnung und Verhalten des Arbeitnehmers im Betrieb gem. § 87 Abs.1 Nr.1 BetrVG**

In Betrieben mit mindestens fünf (Vollzeit-) Beschäftigten können Betriebsräte gebildet werden (§ 1 BetrVG). Jedoch besteht keine Pflicht zur Bildung eines Betriebsrats.

Der Umfang des Direktionsrechts des Arbeitgebers wird jedoch für den Fall, dass ein Betriebsrat besteht, durch die **Mitbestimmungsrechte** des § 87 Abs.1 Nr.1 BetrVG eingeschränkt, denn hiernach hat der Betriebsrat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb mitzubestimmen.

Trifft der Arbeitgeber eine Anordnung, bei der der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hat, unter Missachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats, so braucht der Arbeitnehmer sie nicht zu befolgen, d.h. nur nach Einigung mit dem Betriebsrat kann der Arbeitgeber beabsichtigte Maßnahmen durchführen.<sup>7</sup>

Sanktionen, wie Abmahnungen oder Kündigungen seitens des Arbeitgebers, die bei einer Weigerung [...] ergriffen werden, haben keine Wirkung.

Kommt eine Einigung über eine Angelegenheit nach Absatz 1 nicht zustande, so entscheidet die **Einigungsstelle** (§ 87 Abs.2 S.1 BetrVG). Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 87 Abs.2 S.2 BetrVG).

---

<sup>6</sup> LAG Nürnberg vom 09.04.2002, 7 Sa 518/01 bezüglich der Berufung vom 06.02.2001, 9 Ca 1291/99A.

<sup>7</sup> Vgl. Klempt, b+p 2001, S. 412.

Wird das Ob und Wie der dienstlichen/privaten Internetnutzung im Unternehmen ungeregelt gelassen, so kann ein Gericht diesen Zustand als Duldung einer stattfindenden Nutzung werten, was dazu führt, dass eine sog. "**betriebliche Übung**" geschaffen wird.<sup>8</sup>

## 5. Der Begriff der betrieblichen Übung

### a) Voraussetzungen einer betrieblichen Übung

Unter einer betrieblichen Übung ist die **regelmäßige Wiederholung** bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers zu verstehen, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, ihnen solle eine Leistung oder eine Vergünstigung auf Dauer eingeräumt werden.

Wenn der Arbeitgeber über einen längeren Zeitraum (6 bis 12 Monate) erkennen konnte, dass das Internet von den Arbeitnehmern privat genutzt wurde, es aber geduldet hat, können die Arbeitnehmer darauf vertrauen, dass sie die Systeme auch zukünftig privat nutzen dürfen. Rechtlich wird die Duldung des Arbeitgebers als **Vertragsangebot** angesehen, das von den Arbeitnehmern in der Regel stillschweigend angenommen werden kann (vgl. § 151 BGB). Damit erwachsen aus diesem gleichförmigen Verhalten des Arbeitgebers vertragliche Ansprüche der Arbeitnehmer auf die üblich gewordenen Leistungen.

„Maßgeblich für die betriebliche Übung ist, wie der Arbeitnehmer ein bestimmtes Verhalten des Arbeitgebers verstehen musste, nicht dagegen, ob der Arbeitgeber in dem Bewusstsein gehandelt hat, sich künftig zu binden.

Es kommt somit nicht auf einen Verpflichtungswillen des Arbeitgebers, sondern allein auf den **Empfängerhorizont des Arbeitnehmers** an.“<sup>9</sup>

### b) Verhinderung der Entstehung einer betrieblichen Übung

Der Arbeitgeber kann das Entstehen einer betrieblichen Übung für die Zukunft verhindern, in dem er seine Leistungsgewährung unter den **Vorbehalt der Freiwilligkeit** stellt.

Dies muss klar und unmissverständlich geschehen, wobei eine besondere Form nicht vorgeschrieben ist. Jedoch sollte der **Freiwilligkeitsvorbehalt** dem Arbeitnehmer schriftlich zugänglich gemacht werden.<sup>10</sup>

Es empfiehlt sich deshalb, freiwillige Leistungen mit folgendem Zusatz zu versehen: "Freiwillige Leistung unter Ablehnung eines Rechtsanspruchs für die Zukunft".

Entsprechendes gilt, wenn von Arbeitgeberseite ausdrücklich darauf hingewiesen wird, dass die konkrete Regelung **nur für das laufende Jahr** gelten soll.

In solchen Fällen kann dann der Arbeitnehmer nicht darauf vertrauen, dass die Leistungen auch im Folgejahr noch erbracht werden sollen.

---

<sup>8</sup> S. auch BITKOM - Die Nutzung von Email und Internet im Unternehmen, V. 1.0 S.23.

<sup>9</sup> Senne, Arbeitsrecht 2002, S. 92 f.

<sup>10</sup> Vgl. Klempt, b+p, 2001, S. 412.

### c) Beseitigung einer entstandenen betrieblichen Übung

Die Beseitigung der durch eine betriebliche Übung entstandenen einzelvertraglichen Ansprüche kann nur im Wege der einvernehmlichen Änderungsvereinbarung oder der einseitig vom Arbeitgeber ausgesprochenen Änderungskündigung erfolgen.<sup>11</sup>

Ein Anspruch aus betrieblicher Übung kann aber auch durch eine geänderte betriebliche Übung beendet werden. (sog. **"umgekehrte" betriebliche Übung**).

Dazu ist erforderlich dass der Arbeitgeber (bspw. durch Aushang) erklärt, dass der entstandene Anspruch künftig eine freiwillige, jederzeit widerrufliche Leistung ist, auf die kein Rechtsanspruch mehr bestehen soll.

Erheben die Arbeitnehmer über einen bestimmten Zeitraum (bei Weihnachts- und Urlaubsgratifikationen innerhalb von drei Jahren) hinweg keinen Widerspruch, so kommt eine konkludente Vereinbarung zustande, aufgrund derer der Arbeitgeber zur Gewährung des entstandenen Anspruchs in Zukunft nicht mehr verpflichtet ist. (Wie lang dieser Zeitraum bezüglich der Internetnutzung konkret ist, ist z. Z. noch nicht geklärt.)

Die neue betriebliche Übung wird dann zum Inhalt des Arbeitsvertrages.

Auf diesem Wege können somit Ansprüche beseitigt werden, die aus einer früheren betrieblichen Übung entstanden sind.

In der Praxis ist es also wichtig den Umfang der Nutzung von Internet und E-Mail am Arbeitsplatz zuvor zu regeln.

Festzustellen ist, dass ein Arbeitsvertrag nicht so einfach gekündigt werden kann, eine betriebliche Übung ist auch schwierig wegzubekommen. Nur die Betriebsvereinbarung kann relativ problemlos gekündigt werden.

---

<sup>11</sup> Vgl. Klempt, b+p 2001, S. 412.

## 6. Abgrenzung in dienstliche und private Internetnutzung

### a) Was ist dienstliche, was private Internetnutzung?

Dienstlich ist die Internetnutzung immer dann, wenn dem Arbeitnehmer diese Tätigkeit von dem Betrieb übertragen wird oder sie von ihm im Betriebsinteresse ausgeführt wird. Hierbei ist der Begriff "betriebliche Tätigkeit" nicht eng auszulegen. Er umfasst auch die Tätigkeiten, die in nahem Zusammenhang mit dem Betrieb und seinem betrieblichen Wirkungskreis stehen.<sup>12</sup> Dies hat Bedeutung für die Haftungsregelung (siehe 7.).

Privat ist eine Internutzung somit immer dann, wenn sie nicht betrieblich veranlasst ist bzw. nicht auf die Förderung der Betriebsinteressen ausgerichtet ist. So kommt der Arbeitnehmer für die Dauer der privaten Internetnutzung bzw. des Schreibens/Lesens von privaten E-Mails seiner Arbeitspflicht nicht nach. Kann der Arbeitnehmer aber seiner Arbeitspflicht nicht nachkommen, verringert sich das tägliche Arbeitspensum. Letztlich liegt hier eine Störung im Leistungsbereich vor. (vgl. LAG Niedersachsen NZA-RR 1999, 813, in bezug auf privates Telefonieren).

Werden die (meist) relativ kurzen privaten Internetnutzungsvorgänge auf einen längeren Zeitraum hochgerechnet, kann dies im Einzelfall zu (erheblichen) **finanziellen Beeinträchtigungen** führen.<sup>13</sup>

Generell lässt sich unterteilen in **technische Risiken**, wie Daten-/Informations-/Anwendungssicherheit und **finanzielle Risiken** wie verlorene Arbeitszeit und damit einhergehend Produktivitätsverluste, Kostensteigerung.<sup>14</sup>

Das technische Risiko der Netzwerküberlastung ist bei den heutigen Leitungskapazitäten und Rechnerleistungen nicht mehr gegeben. Auf den ersten Blick liegt es also nahe, nur die dienstliche Nutzung von Internet und E-Mail am Arbeitsplatz zuzulassen, jedoch macht dies nur Sinn, wenn die Einhaltung dieser Regelung auch, z.B. in Stichproben, kontrolliert wird. Mit der ausschließlich dienstlichen Nutzung sind jedoch die eingangs in Abschnitt 2.1 erwähnten Risiken bestenfalls reduziert, aber keineswegs eliminiert, so dass die notwendigen Präventivmaßnahmen zum Schutz der Datensicherheit und Systemintegrität dennoch in vollem Umfang unverzichtbar sind.

### b) Die Vorteile der nichtrestriktiven Handhabung der privaten Internetnutzung

Zweck des Arbeitsverhältnisses ist der **Austausch von Arbeitsleistung gegen Entgelt** gem. § 611 Abs.1. BGB. Dies beinhaltet das Recht des Arbeitgebers, im Rahmen seines Weisungs-/Direktionsrechts über die vertraglich festgelegte Arbeitszeit zu bestimmen.

Ein umfassendes Verbot privater Internetnutzung wird der **Motivation** und dem eigenständigen Arbeiten der Arbeitnehmer genauso wenig förderlich sein, wie dem **Betriebsklima** generell.

---

<sup>12</sup> S. a. BAG vom 14.03.1974 - 2 AZR 155/73 - AP RVO § 637 Nr.8.

<sup>13</sup> Vgl. Besgen, b+p 2001, S. 360.

<sup>14</sup> Vgl. Glöckler, Internet: [http://www.computerrecht.de/docs/Web\\_Email-Nutzung\\_am\\_Arbeitsplatz04-06.pdf](http://www.computerrecht.de/docs/Web_Email-Nutzung_am_Arbeitsplatz04-06.pdf).

Geht es um die **Ebene des Intranets**, also der computerbasierten Kommunikationsebene innerhalb des Unternehmens, so **ersetzt** die firmeninterne E-Mail-Nutzung in weiten Bereichen das Telefon bzw. das **persönliche Gespräch**.

So wie es üblich ist, dass Arbeitnehmer sich innerhalb der Firma bzw. des Betriebes auch ein paar Minuten über private Dinge unterhalten, so wird es auch mit zunehmender Vernetzung der Unternehmensbereiche zunehmend üblich werden, wenn der Arbeitnehmer der Abteilung A dem Arbeitnehmer der Abteilung B eine E-Mail zusendet, die eindeutig privaten Charakter hat. Etwa, wenn es um die Absprache eines Termins für die gemeinsame Freizeitgestaltung geht.

Auf der **Ebene des Internets** bedarf die private Nutzung von Internet und E-Mail am Arbeitsplatz der **Zustimmung des Arbeitgebers**, da der Arbeitsvertrag im Normalfall kein Recht gibt, Installationen des Arbeitgebers für eigene Zwecke zu verwenden.<sup>15</sup>

Aufgrund der kurzen Innovationszyklen hinsichtlich Hard- und Software sind die Arbeitnehmer aktiv gefordert ihren Wissensstand ständig zu aktualisieren.

Die Firmenleitungen sind häufig überfordert wenn es um Detailfragen der Anwendungen, Browserversionen, Sicherheitslücken, Updates, Patches und zahlreichen anderen Fragen hinsichtlich der Nutzung von Internet und E-Mail am Arbeitsplatz geht.

In den **größeren Unternehmen** spielen Systemadministratoren und IT-Experten die führende Rolle bei der Einführung der aktuellsten Hard- und Software, ebenso wie der Schulung der Arbeitnehmer im Umgang mit den Anwendungsprogrammen und deren Sicherheitsproblemen.

In den **kleineren Unternehmen** wird von den Arbeitnehmern einfach erwartet, dass sie die Technik und die Anwendungsprogramme beherrschen und auch die Risiken kennen, die die Internetnutzung birgt.

Nirgendwo lässt sich der Erwerb von Kenntnissen, sei es Basis- oder Hintergrundwissen, im Umgang mit dem Medium Internet leichter erlangen, als im Umgang mit diesem Medium selbst.

So steigert z.B. ein versierter Umgang mit den diversen Suchmaschinen im Internet die Qualität der Suchergebnisse und die generelle Erfahrung der Arbeitnehmer im Umgang mit den neuen Medien Internet und E-Mail lassen sich als Steigerung der Arbeitnehmerqualifikation betrachten.

Auch wenn der Arbeitnehmer **keinen Rechtsanspruch auf Weiterqualifizierung** über die konkreten Anforderungen des Arbeitsplatzes hinaus geltend machen kann, ist eine weniger restriktive Auslegung der Regeln zur Internetnutzung anzustreben, da der Arbeitgeber ein erhebliches Eigeninteresse an einer Weiterbildung hat, durch die die Arbeitsabläufe verbessert werden.

---

<sup>15</sup> Vgl. Däubler, Internet und Arbeitsrecht 2002, S. 100 f.



Der Arbeitnehmer hat daher rechtlich keine Veranlassung, sich die notwendigen Kenntnisse durch Selbststudium während der Freizeit anzueignen.<sup>16</sup>

So sah das Arbeitsgericht Wesel, Urteil vom 21.03.2001, (Az.: 5 Ca 4021/00)<sup>17</sup>, im Fall einer Arbeitnehmerin, die einen Internetzugang in einem Jahr **80 - 100 Stunden privat genutzt** hatte zwar einen Grund für eine Abmahnung, nicht jedoch für eine fristlose Kündigung.

In der Begründung heißt es u. a.: "Unabhängig davon, ob der Klägerin [Arbeitnehmerin, der Verf.] ausdrücklich die private Internetnutzung durch ihre Vorgesetzte [Arbeitgeberin, der Verf.] [...] gestattet wurde, muss ein Arbeitgeber in der ersten Zeit der Nutzungsmöglichkeit einer neuen Einrichtung damit rechnen, dass im Vergleich zum üblichen Gebrauch eine intensivere Nutzung in einer Anlernphase erfolgt.

Wenn der Arbeitnehmer, der von sich aus möglicherweise in einer spielerischen Anlernphase besonders intensiv mit dem Internet arbeitet und in diesem Zeitpunkt der "spielerischen Lernphase" auch und/oder sogar vornehmlich in privaten Bereichen des Internets surft, so kann nicht angenommen werden, dass der Arbeitnehmer den zeitlichen Umfang, den er für diese Tätigkeit aufwendet, zutreffend überblickt.

Fällt die Nutzungszeit vorwiegend in die erste Anlernphase nach der Installation des Computers mit Internetzugang, so spricht vieles dafür, dass keine reine Privatnutzung erfolgt ist.

[...]

In diesem Fall könnten Bereiche des Internets aus privaten Themenbereichen durchaus zu "Lernzwecken" angeklickt worden sein.

Bei einer derartigen Fallgestaltung wird die Privatnutzung von der betrieblichen Nutzung überlagert, denn dann dürfte die Klägerin [Arbeitnehmerin, der Verf.] annehmen, dass es durchaus im Interesse der Beklagten [Arbeitgeberin, der Verf.] ist, möglichst schnell durch intensive Nutzung aus beliebigen Themenbereichen den Umgang mit dem Internet zu erlernen."

Begründet wurde das Urteil auch damit, dass der Arbeitgeber die private Internetnutzung zuerst einmal ausdrücklich untersagen und einen Verstoß per Abmahnung rügen muss, wenn ihm die Aktivitäten des Arbeitnehmers missfallen.

Andernfalls kann der Arbeitnehmer sogar davon ausgehen, dass die private Nutzung des Internet in einem gewissen Rahmen geduldet wird.

Hat der Arbeitgeber die private Nutzung genehmigt bzw. über einen längeren Zeitraum hinweg widerspruchlos geduldet, kommt eine Kündigung nur in Ausnahmefällen in Betracht, nämlich dann, wenn die Nutzung in einem Ausmaß erfolgt, von dem der Arbeitnehmer nicht mehr annehmen dürfte, diese sei noch von dem Einverständnis des Arbeitgebers gedeckt.

Hat der Arbeitgeber die private Internetnutzung nicht erlaubt, darf das Internet am Arbeitsplatz abgesehen von **Notfällen** nur für dienstliche Zwecke genutzt werden.

"Dennoch gelten Ausnahmen bei dienstlichen Gründen, etwa die E-Mail an den Partner, dass es wegen eines Problems in der Firma später wird, oder wenn der Arbeitnehmer sonst keinen anderen **Kontakt zu Kollegen** hat."<sup>18</sup>

Bei einem eindeutigen betrieblichen Verbot der privaten Internetnutzung, ist jedoch auch hier nur bei grober Pflichtverletzung eine Kündigung ohne vorherige Abmahnung möglich.

---

<sup>16</sup> Vgl. Däubler, Internet und Arbeitsrecht 2002, S. 70.

<sup>17</sup> Herberger, Internet: <http://www.jurpc.de/rechtspr/20010214.htm>.

<sup>18</sup> Breuckmann, Internet: <http://www.zdf.de/ZDFde/inhalt/30/0,1872,2020382,00.html>.

Abhängig von den jeweiligen betrieblichen Besonderheiten, geht es letztlich also um eine **geschickte Ausgestaltung der Regeln** im Umgang mit Internet und E-Mail am Arbeitsplatz, die für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer Vorteile bringen.

## 6.1 Regelungen im Arbeitsvertrag / durch Betriebsvereinbarung

Besteht im Unternehmen ein Betriebsrat, so hat dieser ein **Mitbestimmungsrecht** bei der Einführung von Internet und E-Mail am Arbeitsplatz (siehe 6.3).

Generell hat der Arbeitgeber die Optionen von 'gar keine' über 'grobe' bis hin zu 'detaillierten' Regelungen.

Entscheidet sich der Arbeitgeber zur Festlegung von Regelungen zur Internetnutzung, so hat er zunächst festzulegen, für wen die aufzustellenden Regeln der Internetnutzung gelten sollen, z.B. für alle Arbeitnehmer im Unternehmen oder nur für eine bestimmte Abteilung im Unternehmen, dessen Arbeitnehmer das Internet für ihren Aufgabenbereich nutzen sollen. Im ersten Fall bietet sich eine Betriebsvereinbarung an, im zweiten Fall reicht möglicherweise eine einzelvertragliche Regelung aus.

In beiden Fällen muss der Arbeitgeber den **Gleichbehandlungsgrundsatz** beachten, der sich aus § 75 Abs.1 BetrVG ergibt. So darf ein Arbeitnehmer aus der mit der Internetarbeit betrauten Abteilung nicht, z.B. wegen Überschreitung bestimmter Altersstufen, benachteiligt werden. Es ist also nur aufgaben- und nicht personenbezogen zu trennen.

Nach § 75 Abs.2 S.1 BetrVG hat der Arbeitgeber und der Betriebsrat die **freie Entfaltung der Persönlichkeit** der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern.

Und in § 75 Abs.2 S.2 BetrVG heißt es: "Sie haben die **Selbständigkeit** und **Eigeninitiative** der Arbeitnehmer und Arbeitsgruppen zu fördern."

Unter Berücksichtigung o.a. Kriterien ist in einem weiteren Schritt der Umfang von Regelungen zur Internetnutzung durch den Arbeitgeber unter Hinzuziehung des Betriebsrats (falls vorhanden) genauer zu spezifizieren.

Für die Festlegung von Regeln für die Internetnutzung hat der Arbeitgeber verschiedene Möglichkeiten. Zunächst besteht die Möglichkeit, eine entsprechende **Regelung im jeweiligen Arbeitsvertrag** mit dem Arbeitnehmer vorzunehmen.

### a) Regelungen im Arbeitsvertrag (Formulierungsvorschläge)

Da die **Anforderungen an Regeln** für die Nutzung des Internetzugangs, abhängig von dem jeweilige Aufgabenbereich der Arbeitnehmer, sehr **unternehmensspezifisch** ausfallen, sollen nachstehende Formulierungsvorschläge nicht allgemeingültigen, sondern eher beispielhaften Charakter haben.

Sinnvoll ist eine kurze Einleitung (**Präambel**) in dem Arbeitsvertragsabschnitt, in welchem die Regeln der Internetnutzung fixiert werden sollen, um allgemeine oder auch konkrete **Unternehmensziele** und der Zweck der Internetnutzung hervorzuheben.

Formulierungsvorschlag:

*Ziel des Einsatzes von Internet und E-Mail in der XY GmbH ist die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit durch die qualitative wie quantitative Verbesserung der Informationsbeschaffung und -verteilung,*

*der Reduzierung des administrativen Aufwandes, sowie der Intensivierung der Beziehungen zu Kunden, Händlern und Lieferanten.*

Der Arbeitgeber kann sich im Arbeitsvertrag auf die ausschließliche **dienstliche Nutzung** des Internetanschlusses beschränken (was vermieden werden sollte, siehe 6.) oder auch eine **private Nutzung** ausdrücklich (mit Freiwilligkeitsvorbehalt) zulassen.

Formulierungsvorschlag 1:

*Die XY GmbH stellt dem/der Mitarbeiter/in Z den Internetzugang für Web- und E-Mail-Dienste ausschließlich zur Bewältigung der ihm/ihr übertragenden Aufgaben zur Verfügung. Eine private Nutzung ist nicht gestattet.*

Formulierungsvorschlag 2:

*Die XY GmbH stellt dem/der Mitarbeiter/in Z den Internetzugang für Web- und E-Mail-Dienste zur Bewältigung der ihm übertragenden Aufgaben zur Verfügung. Eine maßvolle private Nutzung ist gestattet, wenn dadurch die arbeitsvertraglichen Pflichten des/der Mitarbeiters/in nicht nachhaltig beeinträchtigt werden. Die Erlaubnis der privaten Internetnutzung ist eine freiwillige Leistung der XY GmbH und wird gewährt unter Ablehnung eines Rechtsanspruchs für die Zukunft.*

Die Zulassung der privaten Internetnutzung lässt sich aber auch auf einen täglichen **Zeitrahmen**, sowie auch ausschließlich auf **Pausenzeiten** beschränken.

Formulierungsvorschlag 1:

*Die private Nutzung des Internetzugangs und seinen Diensten (WWW, E-Mail, FTP, Newsgroups) ist dem/der Mitarbeiter/in Z für höchstens 10/15/30 Minuten täglich gestattet.*

Formulierungsvorschlag 2:

*Die private Nutzung des Internetzugangs und seinen Diensten (WWW, E-Mail, FTP, Newsgroups) ist dem/der Mitarbeiter/in Z nur in den Pausen gestattet.*

Auch kann das **Abspeichern von heruntergeladenen Dateien** auf die Festplatte des Arbeitsplatzrechners untersagt werden. Letzteres unter dem Aspekt, dass das Unternehmen für die auf seinen PCs liegenden Daten verantwortlich ist.

Formulierungsvorschlag:

*Dem/Der Mitarbeiter/in Z ist das eigenmächtige Abspeichern von Programmen, Bildern, Dokumenten und Video/Musikdateien aus dem Internet aus Sicherheitsgründen nicht gestattet.*

Für die Nutzung von **E-Mail am Arbeitsplatz** sind spezifische Regelungen zu finden, da hier verschiedene Varianten möglich sind. Bspw. kann eine E-Mail-Adresse **nur dienstlich** eingerichtet werden, wenn der Internetzugang nur dienstlich genutzt werden soll (z.Z@XY.de), oder je eine für **privat und dienstlich** eingerichtet werden, wenn auch die private Nutzung zugelassen ist.

Möglich ist aber auch, dass die gesamte Abteilung bzw. Organisationseinheit eine gemeinsame E-Mail-Adresse nutzt (support@XY.de), dem Arbeitnehmer somit keine eigene eingerichtet wird.

So hat die ausschließlich dienstliche Nutzung der vom Unternehmen vergebenen E-Mail-Adresse den Vorteil, dass z.B. während des Urlaubs, oder im Krankheitsfall des Arbeitnehmers, dessen Kollegen u.U. als Vertretung dessen E-Mails beantworten können, ohne die privaten E-Mails des betreffenden Arbeitnehmers zur Kenntnis nehmen zu müssen.

Die Einrichtung einer nur dienstlichen E-Mail-Adresse hat den weiteren Vorteil, dass beim Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Unternehmen es nicht erforderlich ist, evtl. eintreffende private E-Mails weiterzuleiten.

Formulierungsvorschlag:

*Dem/Der Mitarbeiter/in Z wird eine E-Mail-Adresse für den ausschließlich dienstlichen Gebrauch eingerichtet. Durch den/die Mitarbeiter/in ist eine Person festzulegen, an welche im Vertretungsfall die eingehenden E-Mails weitergeleitet werden sollen.*

Richtet der Arbeitgeber nur eine einzige E-Mail-Adresse zur dienstlichen und privaten Nutzung ein, so empfiehlt sich die Kennzeichnung ausgehender Privat-Mail als solche, sowie ein Abspeichern in einem separaten, als privat gekennzeichneten, Verzeichnis auf der Festplatte des Arbeitsrechners.

Ist die Internetnutzung auch für die private Nutzung zugelassen, so bietet sich an, dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu eröffnen, seine möglicherweise bereits vorhandene private E-Mail-Adresse am Arbeitsplatz für die privaten Zwecke zu nutzen, oder sich bei einem freien Internetdiensteanbieter eine private E-Mail-Adresse einrichten zu lassen.

Formulierungsvorschlag:

*Dem/Der Mitarbeiter/in Z wird eine E-Mail-Adresse für den ausschließlich dienstlichen Gebrauch eingerichtet. Die private E-Mail-Nutzung ist nur über die firmenexternen freien E-Mail-Dienste-Anbieter abzuwickeln.*

Im Weiteren ist der Arbeitnehmer auf die **Netiquette** im Umgang mit dem Internet und E-Mails (unabhängig davon ob Intranet/Internet oder dienstliche/private E-Mail-Nutzung vorliegt) hinzuweisen.

Formulierungsvorschlag:

*Der/Die Mitarbeiter/in Z hat zu unterlassen persönlichkeitsrechtsverletzende, kriminelle, menschenverachtende, rassistische, beleidigende, verleumderische, sexistische, pornografische, gewaltverherrlichende, verfassungsfeindliche oder sonstige rechtswidrigen Inhalte aus dem Internet wissentlich aufzufinden, zu verbreiten oder auf dem Arbeitsplatzrechner zu speichern.*

Sinnvoll ist es auf jeden Fall dem Arbeitnehmer zu **untersagen eigene Software** auf dem Arbeitsplatzrechner **zu installieren**, da evtl. mit Inkompatibilitäten und letztendlich mit Systemabstürzen zu rechnen ist. Bspw. könnte der Arbeitnehmer die Installation eines privaten E-Mail-Programmes wünschen, weil er zu Hause damit arbeitet und meint, mit diesem besser zurecht zu kommen. Allein die Gefahr der Infizierung mit Computerviren etc. kann in diesem Fall ein Untersagungsgrund sein.

Formulierungsvorschlag:

*Dem/Der Mitarbeiter/in Z ist es nicht gestattet an seinem/ihrem Arbeitsplatzrechner eigenmächtig Programminstallationen/ -deinstallationen vorzunehmen.*

Will sich der Arbeitgeber die Möglichkeit der **Sperrung bestimmter Webseiten** offen halten, so ist auch dies zu formulieren.

Formulierungsvorschlag:

*Die XY GmbH ist berechtigt, den Zugriff auf offensichtlich dienstlich nicht erforderliche Webseiten und Inhalte mit Hilfe einer installierten Firewall und geeigneter Konfiguration zu unterbinden.*

Auch der **Schutz vor Überwachung** sollte formuliert werden.

Formulierungsvorschlag:

*Protokollierte Verbindungsdaten (Uhrzeit, Internet- oder Mailadresse und Datenmenge) werden weder personenbezogen erhoben noch zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle herangezogen.*

Im Weiteren lassen sich Regelungen zur Zugriffsberechtigung auf Log-Dateien bei Missbrauchsverdacht oder zu Mitarbeiterqualifikationsmöglichkeiten, wie etwa zur Teilnahmepflicht an unternehmensinternen Schulungsangeboten während der Arbeitszeit, zur Geheimhaltung von vertraulichen Inhalten und Passwörtern, Inanspruchnahme von Hilfe bei Anwendungsproblemen (z.B. durch den verantwortlichen IT-Systembetreuer) u.s.w. einfügen.

**b) Regelungen in einer Betriebsvereinbarung (Formulierungsvorschläge)**

Mit steigenden Arbeitnehmerzahlen steigt auch der Aufwand, wenn bestehende Arbeitsverträge geändert/ergänzt werden sollen. Somit bietet sich hier, wenn ein Betriebsrat besteht, eine Regelung über eine **Betriebsvereinbarung** an, d. h. ein **Vertrag zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat**, der nach § 77 Abs.2 S.1 BetrVG von Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam zu beschließen und schriftlich niederzulegen, sowie nach § 77 Abs.2 S.2 BetrVG von beiden Seiten zu unterzeichnen ist; dies gilt nicht, soweit die Betriebsvereinbarung auf einem Spruch der Einigungsstelle beruht. Der Arbeitgeber hat nach § 77 Abs.2 S. 3 die Betriebsvereinbarung an **geeigneter Stelle auszulegen**.

“Die Bekanntmachung der Betriebsvereinbarung ist jedoch nur eine sog. **Ordnungsvorschrift**, ihre Verletzung führt nicht zur Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung.”<sup>19</sup>

Da eine Betriebsvereinbarung (als autonome Rechtsnorm) gem. § 77 Abs.4 S.1 BetrVG **unmittelbar und zwingend** gilt, gilt sie somit automatisch auch für neue Arbeitnehmer. Die Bezugnahme auf eine bestehende Betriebsvereinbarung im Arbeitsvertrag neuer Arbeitnehmer ist zwar ausreichend, jedoch sollte der Arbeitgeber im Hinblick auf die Rechtssicherheit den neuen Arbeitnehmern (wie den im Unternehmen bereits vorhandenen natürlich auch) frühestmöglich die Einsichtnahme gewähren und die Kenntnisnahme gegenzeichnen lassen. Wie beim Einzelvertrag kann der Arbeitgeber die Regelungen zur Internetnutzung in einer Betriebsvereinbarung entweder ‘grob’ oder ‘detailliert’ gestalten. **Eine mögliche Gliederung** einer derartigen Betriebsvereinbarung kann enthalten:

- Präambel
- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Richtlinien zur Nutzung von Internet-Diensten
- § 3 Richtlinien zur Nutzung von E-Mail-Diensten
- § 4 Mitarbeiterqualifizierung
- § 5 Sicherheitsaspekte
- § 6 Datenschutz, Protokollierung und Kontrolle
- § 7 Maßnahmen bei Verstößen / Missbrauchsregelung
- § 8 Schlussbestimmungen
- § 9 Inkrafttreten

---

<sup>19</sup> Senne, Arbeitsrecht 2002, S. 11.

Die einzelnen Internetbereiche (z.B. WWW, E-Mail, FTP) lassen sich jedoch auch getrennt in gesonderten, auf einander abgestimmten Betriebsvereinbarungen behandeln, um bei neuem Regelungsbedarf bezüglich nur eines Bereichs die anderen Bereiche nicht auch neu regeln zu müssen. Auch besteht die Möglichkeit, die private Internetnutzung in einer separaten Betriebsvereinbarung zu regeln.

Da eine Betriebsvereinbarung einen Vertrag zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat darstellt, wird am Anfang i.d.R. eine Überschrift mit Nennung der vertragsschließenden Parteien und des Regelungsgegenstandes formuliert. (zwingend ist dies jedoch nicht)

Formulierungsvorschlag:

*Zwischen der XY GmbH, Dortmund und dem Betriebsrat der XY GmbH wird über den Einsatz von Internet und E-Mail am Arbeitsplatz folgendes vereinbart:*

**Präambel**

Eine Betriebsvereinbarung enthält oft eine einleitende Präambel in der der Zweck und die Zielsetzung der Betriebsvereinbarung erläutert wird.

Formulierungsvorschlag:

*Präambel*

*Ziel des Einsatzes von Internet und E-Mail in der XY GmbH ist die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit durch die qualitative wie quantitative Verbesserung der Informationsbeschaffung und -verteilung, der Reduzierung des administrativen Aufwandes, sowie der Intensivierung der Beziehungen zu Kunden, Händlern und Lieferanten.*

**§ 1 Geltungsbereich**

Im **räumlichen Geltungsbereich** wird festgelegt, dass die Betriebsvereinbarung für einen bestimmten Betrieb oder für einen Konzern (Konzernbetriebsvereinbarung) gelten soll. Im **persönlichen Geltungsbereich** lässt sich festlegen, dass die Betriebsvereinbarung für alle Mitarbeiter/innen des Unternehmens gelten sollen oder nur für diejenigen, deren Berechtigung zur Internetnutzung zur Unterstützung der Arbeit sinnvoll ist.

Arbeitgeber und Betriebsrat müssen sich, wie bei der einzelvertraglichen Regelung, auch hier vom **Gleichbehandlungsgrundsatz** leiten lassen, der sich aus § 75 BetrVG ergibt.

Somit ist nur aufgaben- und nicht personenbezogen zu trennen, d.h., wenn der Internetzugang nicht an allen vernetzten Arbeitsplatzrechnern zur Verfügung steht, ist festzulegen, dass nur sachliche, aus der Art der Arbeit zu begründende, nicht aber personenbezogene Kriterien über die Erteilung der Berechtigung entscheiden.

Zu beachten ist, dass, wenn nichts anderes ausdrücklich vereinbart ist, nach § 5 Abs.3 S.1 BetrVG das Betriebsverfassungsgesetz **keine Anwendung auf leitende Angestellte** findet.

Formulierungsvorschlag:

*§ 1 Geltungsbereich*

*Diese Vereinbarung gilt für alle Mitarbeiter der XY GmbH, Dortmund, deren Arbeitsplatzrechner über einen Internetzugang verfügen und regelt die Anwendung der Internet- und E-Mail-Nutzung im Unternehmen.*

**§ 2 Richtlinien zur Nutzung von Internet-Diensten**

Je nach Detaillierungsgrad lassen sich Regelungen im Umgang mit dem Internet generell, sowie die E-Mail-Nutzung separat abfassen.

**Formulierungsvorschlag:**

*§ 2 Richtlinien zur Nutzung von Internet-Diensten*

*Die Nutzung von Internet-Diensten WWW, FTP, und Newsgroups, sollen primär für dienstliche Zwecke eingesetzt werden. Werden die dienstlichen Abläufe nicht beeinträchtigt, so ist die private Nutzung im geringfügigen Maße zulässig; es erfolgt keine Unterscheidung in dienstlich und privat auf technischem Wege. Ein verantwortungsvoller und wirtschaftlicher Umgang mit den Internet-Diensten wird gefordert. Das wissentliche Aufrufen, Verbreiten und Speichern von persönlichkeitsrechtsverletzenden, kriminellen, menschenverachtenden, rassistischen, beleidigenden, verleumderischen, sexistischen, pornografischen, gewaltverherrlichenden, verfassungsfeindlichen oder sonstigen rechtswidrigen Inhalten aus dem Internet ist unzulässig.*

**§ 3 Richtlinien zur Nutzung von E-Mail-Diensten**

Die E-Mail-Nutzung unterliegt, je nach Unternehmen, oft speziellen Anforderungen was die Nutzung, die Wartung, Bearbeitungszeiten usw. betrifft.

**Formulierungsvorschlag:**

*§ 3 Richtlinien zur Nutzung von E-Mail-Diensten*

*Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden je eine E-Mail-Adresse für den ausschließlich dienstlichen Gebrauch eingerichtet. Die private E-Mail-Nutzung ist nur über die firmenexternen freien E-Mail-Dienste-Anbieter zulässig.*

*Dienstliche E-Mails sind mindestens einmal pro Arbeitstag abzurufen und möglichst innerhalb von zwei Arbeitstagen zu beantworten. Dem Absender ist eine Empfangsbestätigung zu kommen zu lassen.*

*Für Abwesenheitszeiten (z.B. Dienstreisen, Urlaub) ist eine Vertretung zu benennen, die dem Absender einer eintreffenden E-Mail durch eine zuvor verfasste Abwesenheitsnotiz per Autoresponder bekannt zu geben ist. Im plötzlichen Krankheitsfall hat diese Vertretung die Befugnis zur Bearbeitung eintreffender E-Mails des/der erkrankten Mitarbeiters/Mitarbeiterin.*

*Gesendete E-Mails sollen einschließlich Attachments grundsätzlich nicht größer als 2MB sein.*

**§ 4 Mitarbeiterqualifizierung**

Auch der wichtige Bereich der Mitarbeiterqualifizierung in arbeitsorganisatorischer und anwendungstechnischer Hinsicht sollte in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Zusätzlich lässt sich hier für die Mitarbeiter/innen festlegen, wer für die Klärung anwendungsspezifischer Fragen verantwortlich ist (Hotline).

**Formulierungsvorschlag:**

*§ 4 Mitarbeiterqualifizierung*

*Alle von dieser Betriebsvereinbarung erfassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden für die eingesetzte Software von den IT-Fachkräften des Unternehmens während der Arbeitszeit in der Anwendung unterrichtet und geschult. Die Teilnahme an den Schulungsangeboten sind für die Mitarbeiter/innen verpflichtend und finden unregelmäßig, je nach Aktualität (z.B bei Softwareänderung), statt. Die Teilnahme für nicht von dieser Betriebsvereinbarung erfassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist erwünscht. Darüber hinaus stehen die IT-Fachkräfte den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei weiterem Informationsbedarf jederzeit zur Verfügung.*

**§ 5 Sicherheitsaspekte**

Ein weiterer wichtiger Teil einer Betriebsvereinbarung ist die Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezüglich der Gefahren der Internetnutzung.

**Formulierungsvorschlag:**

*§ 5 Sicherheitsaspekte*

*Alle von außen eingehenden E-Mails und Dateien werden automatisch auf Sicherheitsgefährdung (Computer-Viren, -Würmer etc.) überprüft. Infizierte Dateien werden unterdrückt. Die Empfänger infizierter E-Mails bekommen eine automatisierte Systemmeldung mit den Daten: Empfänger, Absender, Art der identifizierten Infizierung und Dateigröße. Alle Mitarbeiter/innen werden in den unterneh-*

*mensinternen Schulungen über alle sicherheitsrelevanten Aspekte der Internetnutzung unterrichtet, dies gilt insbesondere im Hinblick auf den Umgang mit Passwörtern, (Verschlüsselung von) vertraulichen Daten und Inhalten, sowie den Schutz vor unbefugtem Zugriff auf den Arbeitsplatzrechner und dessen Programme.*

## **§ 6 Datenschutz, Protokollierung und Kontrolle**

An dieser Stelle der Betriebsvereinbarung sollte festgelegt werden, ob, und welche Daten protokolliert werden, was der Zweck der Protokollierung ist, wer Zugang zu den Protokolldateien hat und wie lange diese Dateien gespeichert werden.

### Formulierungsvorschlag:

#### *§ 6 Datenschutz, Protokollierung und Kontrolle*

*Eine Protokollierung von aufgerufenen Internetseiten findet nicht statt. Die Verbindungsdaten des Internetzugangs werden mit Angaben von Datum/Uhrzeit, Rechner IP-Nr. und übertragener Datenmenge festgehalten und werden weder personenbezogen erhoben noch zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle herangezogen. Die Protokolle werden ausschließlich zu Zwecken der Analyse und Korrektur technischer Fehler, der Gewährung der Systemsicherheit, der Messung des Gesamtnutzungsvolumens, der Verteilung der Kosten auf Kostenstellen und der Auswertung bei Missbrauchsverdacht verwendet. Der Zugriff auf die Protokolldateien ist auf die Systemadministratoren beschränkt. Die Protokolle werden nach einem Monat automatisch gelöscht.*

## **§ 7 Maßnahmen bei Verstößen / Missbrauchsregelung**

Hier ist die Vorgehensweise bei begründetem Missbrauchsverdacht sowie bei festgestelltem Missbrauch festzulegen.

### Formulierungsvorschlag:

#### *§ 7 Maßnahmen bei Verstößen / Missbrauchsregelung*

*Bei begründetem Verdacht des Missbrauchs durch eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter können unter Hinzuziehung eines Betriebsratsmitgliedes die Protokolldateien eingesehen bzw. ausgewertet werden. Hierzu hat die betroffene Person unbedingt anwesend zu sein. Nur Informationen nach den Regeln aus § 7 sind zur Verwendung zugelassen. Beweismittel zur Begründung personeller Maßnahmen sind unzulässig, wenn diese Informationen unter Verletzung dieser Betriebsvereinbarung gewonnen wurden. Schwere Verstöße gegen diese Betriebsvereinbarung können zum Entzug der Internetnutzungsberechtigung und zu weiteren arbeitsrechtlichen Maßnahmen führen.*

## **§ 8 Schlussbestimmungen**

Hier kann bspw. geregelt werden, wie bei Änderungen und Erweiterungen des EDV-Systems verfahren werden soll. Auch die Formulierung einer "Salvatorischen Klausel" für Fälle der Teilunwirksamkeit einzelner Bestimmungen der Betriebsvereinbarung ist zu empfehlen.

### Formulierungsvorschlag:

#### *§ 8 Schlussbestimmungen*

- 1. Alle angeführten Anlagen sind Teil dieser Vereinbarung.*
- 2. Jedem Mitarbeiter wird eine Kopie dieser Vereinbarung ausgehändigt.*
- 3. Änderungen und Erweiterungen des EDV-Systems und der, in dieser Vereinbarung getroffenen, Regelungen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. Dieser ist vorher so rechtzeitig und umfassend über die geplanten Änderungen und Erweiterungen zu informieren, dass er Gestaltungsalternativen einbringen kann.*
- 4. Der Betriebsrat hat das Recht die Einhaltung dieser Betriebsvereinbarung zu kontrollieren.*
- 5. Salvatorische Klausel: Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden, so wird die Wirksamkeit der übrigen Regelungen dadurch nicht berührt. Anstelle der unwirksamen Bestimmungen ist eine angemessene Regelung zu vereinbaren, die, soweit rechtlich und tariflich zulässig, dem am nächsten kommt, was die Betriebsparteien gewollt haben.*



## **§ 9 Inkrafttreten**

An dieser Stelle wird festgelegt, ab und bis wann die Betriebsvereinbarung gelten und was im Falle einer Kündigung geschehen soll.

### Formulierungsvorschlag:

#### *§ 9 Inkrafttreten*

*Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft und kann in beiderseitigem Einvernehmen ergänzt, verändert oder erweitert werden. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung wirkt sie nach, bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung.*

Weitergehende konkrete Formulierungen, die in eine Betriebsvereinbarung einfließen können, lassen sich auch aus den drei nachstehenden Beispielen ableiten.

### **Beispiel 1:**

So heißt es in einer **Musterdienstvereinbarung** zwischen dem Bundesministerium ----- und dem Personalrat im Bundesministerium ----- über die **Nutzung elektronischer Kommunikationssysteme am Arbeitsplatz** :<sup>20</sup>

#### **“§ 1 Gegenstand und Geltungsbereich**

Diese Vereinbarung regelt die Grundsätze für den Zugang und die Nutzung der Internetdienste im Bundesministerium ----- und gilt für alle Beschäftigten, deren Arbeitsplätze über einen Internetzugang verfügen.

#### **§ 2 Zielsetzung**

Ziel dieser Vereinbarung ist es, die Nutzungsbedingungen sowie die Maßnahmen zur Protokollierung und Kontrolle transparent zu machen, die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten zu sichern und den Schutz ihrer personenbezogenen Daten zu gewährleisten.

#### **§ 3 Nutzung**

(1) Der Internetzugang steht den Beschäftigten als Arbeitsmittel im Rahmen der Aufgabenstellung zur Verfügung und dient insbesondere der Verbesserung der internen und externen Kommunikation, der Erzielung einer höheren Effizienz und der Beschleunigung der Informationsbeschaffung und der Arbeitsprozesse.

(2) Die private Nutzung im geringfügigen Umfang ist zulässig, soweit die dienstliche Aufgabenerfüllung sowie die Verfügbarkeit des IT-Systems für dienstliche Zwecke nicht beeinträchtigt werden und haushaltsrechtliche Grundsätze dem nicht entgegenstehen. Privater E-Mail-Verkehr darf nur über die kostenlosen Web-Mail-Dienste abgewickelt werden. Das Abrufen von kostenpflichtigen Informationen für den Privatgebrauch ist unzulässig. Im Rahmen der privaten Nutzung dürfen keine kommerziellen oder sonstigen geschäftlichen Zwecke verfolgt werden.

(3) Eine Unterscheidung von dienstlicher und privater Nutzung auf technischem Weg erfolgt nicht. Die Protokollierung und Kontrolle gemäß § 6 dieser Vereinbarung erstrecken sich auch auf den Bereich der privaten Nutzung des Internetzugangs.

(4) Durch die private Nutzung des Internetzugangs erklärt der Beschäftigte seine Einwilligung in die Protokollierung und Kontrolle gemäß § 6 dieser Vereinbarung für den Bereich der privaten Nutzung.

#### **§ 4 Verhaltensgrundsätze**

(1) Grundsätzlich sind die Regelungen der „Dienstanweisung für die Nutzung des IT-Systems im Bundesministerium ----“ zu beachten.

---

<sup>20</sup> ver.di, Internet: <http://www.onlinerechtfuerbeschaeftigte.de/more/situations/download/leitfaeden.pdf>.

(2) Unzulässig ist jede absichtliche oder wissentliche Nutzung des Internets die geeignet ist, den Interessen der Dienststelle oder deren Ansehen in der Öffentlichkeit zu schaden, die Sicherheit des Behördennetzes zu beeinträchtigen oder die gegen geltende Rechtsvorschriften und die Dienstanweisung für die Nutzung des IT-Systems gemäß Absatz 1 verstößt. Dies gilt vor allem für

> das Abrufen und Verbreiten von Inhalten, die gegen persönlichkeitsrechtliche, urheberrechtliche oder strafrechtliche Bestimmungen verstoßen,

> sowie das Abrufen und Verbreiten von beleidigenden, verleumderischen, verfassungsfeindlichen, rassistischen, sexistischen, gewaltverherrlichenden oder pornografischen Äußerungen oder Abbildungen.

[...]

(4) Die bei der Nutzung der Internetdienste anfallenden personenbezogenen Daten werden nicht zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle verwendet. Sie unterliegen der Zweckbindung dieser Vereinbarung und den einschlägigen datenschutzrechtlichen Vorschriften.

### **§ 5 Information und Schulung der Beschäftigten**

Die Beschäftigten werden durch die Dienststelle über die besonderen Datensicherheitsprobleme bei der Nutzung der elektronischen Kommunikationssysteme unterrichtet. Sie werden für den sicheren und wirtschaftlichen Umgang mit diesen Systemen qualifiziert und über die einschlägigen Rechtsvorschriften informiert.

### **§ 6 Protokollierung und Kontrolle**

(1) Die Verbindungsdaten für den Internet-Zugang werden mit Angaben von

> Datum / Uhrzeit

> Adressen von Absender und Empfänger und

> übertragener Datenmenge

protokolliert.

(2) Die Protokolle nach Absatz 1 werden ausschließlich zu Zwecken der

> Analyse und Korrektur technischer Fehler

> Gewährung der Systemsicherheit

> Optimierung des Netzes

> statistischen Feststellung des Gesamtnutzungsvolumens und

> der Auswertung gemäß § 7 dieser Vereinbarung (Missbrauchskontrolle) verwendet.

### **§ 7 Maßnahmen bei Verstößen / Missbrauchskontrolle**

(1) Bei Verdacht auf missbräuchliche/unerlaubte Nutzung des Internetzugangs gemäß §§ 3 und 4 dieser Vereinbarung erfolgt eine Überprüfung durch eine Untersuchungsgruppe, der mindestens der nach § 4 beauftragte Mitarbeiter und der behördliche Datenschutzbeauftragte angehören. Sie veranlasst gegebenenfalls weitere Untersuchungsmaßnahmen (z.B. Offenlegung der IP-Adresse des benutzten PCs oder weitere Überprüfungen). Auf der Basis dieser Untersuchung erstellt sie einen Bericht, der dem Betroffenen ausgehändigt wird. Dieser ist anschließend zu hören.

(2) Im übrigen wird nach den einschlägigen Regelungen des Disziplinar- bzw. Tarifrechts verfahren.

(3) Ist aufgrund der stichprobenhaften Kontrollen bzw. der Auswertung der Übersicht des Datenvolumens eine nicht mehr tolerierbare Häufung von offensichtlich privater Nutzung des Internetzugangs zu erkennen, so werden innerhalb von einer Frist von 2 Wochen die Stichproben weiterhin nicht-personenbezogen durchgeführt. Ergeben diese Stichproben bzw. die Auswertung der Übersicht des Datenvolumens keine Änderung im Nutzerverhalten, so werden die Protokolle der folgenden 2 Wochen durch eine Untersuchungsgruppe personenbezogen ausgewertet. Hierbei wird wie im Falle einer missbräuchlichen Nutzung (Abs. 1) vorgegangen. Zu den Verfahren nach Satz 1 und Satz 2 erfolgt eine entsprechende schriftliche Mitteilung an alle Beschäftigten.

(4) Ein Verstoß gegen diese Dienstvereinbarung kann neben dienst- und arbeitsrechtlichen Folgen auch strafrechtliche Konsequenzen haben.

(5) Die Dienststellenleitung behält sich vor, bei Verstößen gegen diese Vereinbarung die private Nutzung des Internetzugangs im Einzelfall zu untersagen.

[...]

### **§ 9 Schlussbestimmungen**

(1) Diese Vereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, frühestens jedoch zum ---- gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung bleibt sie bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung gültig.

(2) Jeder Mitarbeiter bestätigt die Kenntnisnahme in einer Verpflichtungserklärung. Ein Ausdruck der Vereinbarung wird ihm zusammen mit einer Kopie ausgehändigt.”

### **Beispiel 2:**

Als weiteres Beispiel sei hier eine Betriebsvereinbarung der Wacker-Chemie GmbH, München wiedergegeben:<sup>21</sup>

#### **“Anhang zur EDV-Rahmenbetriebsvereinbarung**

Zwischen der Wacker-Chemie GmbH, München, und den von ihr vertretenen vollkonsolidierten inländischen Konzernunternehmen (im folgenden Wacker-Chemie)

und

dem Konzernbetriebsrat des inländischen Teilkonzerns der Wacker-Chemie (im folgenden Konzernbetriebsrat)

wird **über den Internet/Intranet-Einsatz in der Wacker-Chemie** folgendes vereinbart:

#### **Präambel:**

Mit der Nutzung der Internet-Technologie erschließt sich die Wacker-Chemie eine neue Basistechnologie für die konzernweite Information und Kommunikation. Ihr Einsatz erfolgt für geschäftliche Zwecke und verfolgt insbesondere die Ziele

- Geschäftsprozessunterstützung und Stärkung der Kundenorientierung einschließlich Anbindung externer Benutzergruppen (wie z.B. Kunden, Händler, Lieferanten)
- Verbesserung der internen und externen Kommunikation, Informationsbeschaffung und -verteilung
- Unterstützung des Know-how-Gewinns und des Know-how-Managements (Diskussionsforen).

Mit dem Einsatz der neuen Techniken verbunden ist die Weiterentwicklung einer offenen Informations- und Kommunikationskultur im Konzern. Dabei sind die Stärkung von Initiative und Verantwortlichkeit auf der unmittelbaren Arbeitsebene und das Umdenken von einer Informations-„Bringschuld“ durch die Vorgesetzten zu einer „Holschuld“ der Benutzer besonders hervorzuheben.

#### **1. Geltungsbereich**

Diese Vereinbarung gilt für alle Mitarbeiter des vollkonsolidierten inländischen Teilkonzerns der Wacker-Chemie, mit Ausnahme der Mitarbeiter, die aufgrund ihrer wahrgenommenen Aufgabe als leitende Angestellte im Sinn von § 5 Abs. 3 BetrVG geführt werden

#### **2. Umfang für die Gestaltung des Systems**

Der Umfang des Intranet-Einsatzes ist in Anlage 1 beispielhaft beschrieben. Die Anlage wird auf dem aktuellen Stand gehalten.

#### **3. Grundsätze für die Gestaltung des Systems**

Die Intranet-Dienste zur Unterstützung von Information und Kommunikation werden grundsätzlich als

---

<sup>21</sup> ver.di, Internet: [http://www.onlinerechtfuerbeschaeftigte.de/more/situations/download/bv\\_wackerchemie.pdf](http://www.onlinerechtfuerbeschaeftigte.de/more/situations/download/bv_wackerchemie.pdf)

## Obergassel - Internet und E-Mail am Arbeitsplatz

offenes Medium allen berechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterin der Wacker-Chemie TKI zur Verfügung gestellt. Für ihre Ausrichtung gelten folgende Grundsätze:

- Jeder computerunterstützte Arbeitsplatz wird, soweit erforderlich, mit den Möglichkeiten der elektronischen Post ausgestattet.
- Die Wacker-Chemie und der Konzernbetriebsrat stimmen in der Auffassung überein, daß die E-Mail ein flüchtiges Medium für die schnelle und formlose Kommunikation ist. Daher kann die E-Mail nicht als alleiniges Medium zur Abwicklung rechtsverbindlicher Vorgänge verwendet werden, es sei denn, daß Abweichendes in den bereichsspezifischen Verfahrensanweisungen geregelt ist.
- Für die Bereitstellung und Verteilung unternehmensinterner Informationen wird ein zweistufiges Verfahren eingerichtet, das zwischen „gelenkten“ und „offenen“ Dokumenten unterscheidet. Die „gelenkten“ Dokumente sind an ein zentrales Freigabeverfahren gebunden und umfassen in erster Linie integrierte Managementinformationssysteme (Qualität, Sicherheit, Umwelt, usw) sowie Beiträge von allgemeinen unternehmens- und konzernweitem Interesse und die Präsentation der Wacker-Chemie nach aussen im Internet.
- Für die „offenen“ Dokumente ist jede Organisationseinheit im Rahmen der gültigen Richtlinien selbst zuständig. Die inhaltliche Verantwortlichkeit ist dort angesiedelt, wo die Inhalte entstehen.
- Das Wacker-Intranet wird als geschlossenes Netzwerk organisiert, seine Zugänge nach außen und von innen werden durch besondere Sicherheitsysteme (firewalls) kontrolliert. Soweit wie möglich läuft diese Kontrolle automatisch und rein technisch ab.
- Grundsätzlich erhalten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Aufgabe dies erfordert, Zugang zum Internet. Einschränkungen des Zugangs erfolgen nur aufgaben-, nicht personenbezogen (Gleichheitsgrundsatz)

### **4. Internet - Führerschein und Mitarbeiterqualifizierung**

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden für den sicheren und wirtschaftlichen Umgang mit dem Internet qualifiziert. Dazu werden ca. halbtägige Schulungsangebote gemacht, die verpflichtend sind, es sei denn, der Benutzer kann nachweisen, daß er auf andere Weise über gleichwertige Kenntnisse verfügt. Sie umfassen das Training für einen soliden Umgang mit den Medien, die Bedienung des Browsers, Verantwortlichkeit und Wirtschaftlichkeit im Umgang mit den Ressourcen sowie die Beachtung der Vertraulichkeit schutzwürdiger Daten. Die Teilnehmer erhalten ein Zertifikat („Internet-Führerschein“), das Voraussetzung für die Freigabe eines Internet-Zugangs ist.

Für die Gestalter unternehmensinterner Internet-Dokumente werden gesonderte Qualifizierungsangebote erarbeitet bzw. ausgewählt.

### **5. Hilfestellungen für die Benutzer**

Die Internet-Nutzung und die zunehmende Übertragung der Internet-Technologien auf den unternehmensinternen Computereinsatz (Intranet) wird für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einerseits sowie die Führungskräfte andererseits einen tiefgehenden Umdenkungsprozeß auslösen. Das Umstellen von der Informations-„Bringschuld“ durch die Vorgesetzten auf eine „Holschuld“ der Benutzer bedeutet für diese, lernen zu müssen, sich die erforderlichen Informationen selbst zu holen. Dies soll durch geeignete Navigationshilfen unterstützt werden.

Im Intranet werden aktuelle Hilfen und Empfehlungen zur Nutzung des Systems zur Verfügung gestellt. Es sollen neuere Funktionen erprobt werden wie z.B. die unter dem Begriff „Push-Techniken“ bekannten Möglichkeiten, durch sog. Agent-Programme im unternehmensinternen Netz und/oder in Teilen des weltweiten Internet gezielt Informationen automatisch zusammenzustellen und nach von den Benutzern bestimmten Regeln zu aktualisieren.

Funktionen, wie sie bisher von Groupware-Software (z.B. Lotus-Notes) bekannt sind, z.B. Wis-

sens-Datenbasen, Foren für Meinungs- und Informationsaustausch von Experten, Arbeitsmöglichkeiten für räumlich getrennte Mitglieder von „virtuellen“ Teams usw. werden auf der Basis der Internet-Techniken verfügbar und sollen ebenfalls in geeigneten Pilotprojekten erprobt werden; die zuständigen Betriebsräte werden hierüber informiert. Die aus den Pilotversuchen gewonnenen Erfahrungen werden gemeinsam beraten.

## **6. Elektronische Protokollierungen**

Die Nutzung der unternehmensinternen Intranet-Dienste wird nicht personenbezogen protokolliert. Bei den die Unternehmensgrenzen (Konzernnetzgrenzen) überschreitenden Benutzeraktivitäten werden pro Dienst User-ID, Datum und Uhrzeit, Internet- oder Mailadresse und die Menge der übertragenen Daten protokolliert.

Die Protokolle werden ausschließlich zu den Zwecken

- Gewährleistung der Systemsicherheit, insbesondere Schutz des Wacker-internen Netzes vor dem Eindringen unberechtigter Personen,
- Analyse und Korrektur technischer Fehler,
- technische Optimierung des Netzes und der im Netz angebotenen Dienste (optimale Kapazitätsauslegung, angemessene Wartezeiten),
- verursachungsgerechte Abrechnung der Kosten für die Nutzung externer Dienste und
- Aufklärung missbräuchlicher Nutzung der Internet-Dienste gemäß nachfolgender Regelungen verwendet.

Zu Zwecken der internen Kostenverrechnung dürfen die Protokolldaten nur zu monatlichen Summenätzen pro Benutzer und Kostenstelle verdichtet werden.

Die Originalprotokolldateien werden jeweils für zwei Monate geführt, einen weiteren Monat als Sicherung aufgehoben und danach automatisch gelöscht.

Der Zugriff auf die Protokolldateien sowie Archivdateien bleibt auf den von IP benannten Personenkreis begrenzt; die zuständigen Betriebsräte werden über die Namen der berechtigten Personen informiert. Bei begründetem Verdacht des Missbrauchs durch eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter kann unter Hinzuziehung eines Mitglieds des zuständigen Betriebsrats im Beisein der betroffenen Person das Protokoll eingesehen bzw. ausgewertet werden.

Informationen, die unter Verletzung der vorgenannten Regelungen gewonnen wurden, sind als Beweismittel zur Begründung personeller Maßnahmen unzulässig.

## **7. Schlussbestimmungen**

Für Änderungen und Erweiterungen gelten die Bestimmungen der Rahmenkonzernbetriebsvereinbarung über die Einführung und Anwendung Systemen der elektronischen Datenverarbeitung vom 25.5.1992

Dieser Anhang der EDV-Rahmenbetriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft.

München, den 28.01.1998

München, den 28.01.1998

Wacker-Chemie GmbH

Konzernbetriebsrat  
des inländischen Teilkonzerns  
der Wacker-Chemie"

**Beispiel 3:**

Als letztes Beispiel ist eine **Dienstvereinbarung der Stadtverwaltung Duisburg** angeführt. Man beachte die ungeschickte Formulierung: 'Die Autorisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist personenbezogen.'

**“Dienstvereinbarung Internet<sup>22</sup>**

**Präambel**

Die Verwaltungsführung und der Personalrat betrachten die neuen Entwicklungen der Internet- Informationstechnologie als einen wichtigen Baustein der Verwaltungsmodernisierung. Mit den nachfolgenden Regelungen sollen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Gelegenheit gegeben werden, die Möglichkeiten des Internets kennenzulernen und Erfahrungen zu sammeln. Von diesen Erfahrungen kann die Stadt Duisburg für die zukünftige Entwicklung Nutzen ziehen.

**§ 1**

**Gegenstand und Ziele**

Gegenstand dieser Vereinbarung ist die Nutzung von Internet-Diensten durch die Beschäftigten der Stadtverwaltung Duisburg.

Ziele der Vereinbarung sind, die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen der Internet-Nutzung durch die Beschäftigten der Stadtverwaltung Duisburg zu definieren und Kontrollmöglichkeiten zu beschreiben.

**§ 2**

**Autorisierung**

Der Anschluss an Internet-Dienste wird nur aus dienstlichen Gründen zugelassen und ist von den Ämtern / Instituten zu initiieren.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ihren Vorgesetzten den Anschluss an Internet-Dienste vorschlagen. Sofern eine dienstliche Nutzung für die Aufgabenstellung sinnvoll ist, Rahmenbedingungen erfüllt sind und keine Sicherheitsbedenken bestehen, sollte der Anregung entsprochen werden.

Die Autorisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist personenbezogen.

**§ 3**

**Qualifizierung**

Vor der Nutzung von Internet-Diensten sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in geeigneter Weise zu schulen. Die Verwaltung bietet dazu ein Qualifizierungsprogramm an.

Die Beschäftigten sollen durch Qualifizierung die Möglichkeiten der Internet-Dienste einschätzen können und für die Gefahren sensibilisiert werden.

**§ 4**

**Nutzung der Internet-Dienste**

Die Stadt Duisburg ermöglicht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Informationsrecherchen, elektronische Post und Datentransfer, um die Sachbearbeitung und die Kommunikation zu unterstützen.

Es ist unzulässig, menschenverachtende, pornografische, kriminelle, gewaltverherrlichende oder sonstige rechtswidrige Internetinhalte absichtlich aufzurufen, zu speichern oder weiterzuverarbeiten.

Kostenpflichtige Angebote der Internet-Dienste dürfen ohne vorherige Autorisation der Vorgesetzten nicht genutzt werden. Vertragsabschlüsse per Internet ohne dienstliche Notwendigkeit sind unzulässig.

---

<sup>22</sup> ver.di, Internet: [http://www.onlinerechtfuerbeschaeftigte.de/more/solutions/download/dienstv\\_duisburg.pdf](http://www.onlinerechtfuerbeschaeftigte.de/more/solutions/download/dienstv_duisburg.pdf)

**§ 5**

**Sicherheit**

Die Nutzung der Internet-Dienste über Netzwerke darf ausschließlich über Firewall-Rechner der Stadtverwaltung erfolgen. Aus Sicherheitsgründen dürfen Software-Produkte und Programmcodes ausschließlich von dazu besonders autorisierten Personen in Netzwerke oder Arbeitsplatzrechner eingebracht werden, installiert oder ausgeführt werden (Administrator-Funktion).

**§ 6**

**Datenschutz**

Bei der Nutzung der Internet-Dienste sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich für die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen in ihrem Zuständigkeitsbereich.

**§ 7**

**Protokollierung und Kontrolle**

Jeder Datenverkehr zwischen dem lokalen Netz und dem Internet wird einer automatischen, systembedingten, nicht änderbaren Protokollierung unterzogen. Diese Protokollierung wird nicht als Hilfsmittel zur individuellen Leistungs- und Verhaltenskontrolle verwendet.

Zur Systemsicherheit und -betreuung notwendige Protokollauswertungen dürfen von den zuständigen Systemadministratoren durchgeführt werden.

Die Verschwiegenheitspflicht gilt, sofern nicht der begründete Verdacht auf technische Sicherheitsprobleme oder Missbrauch vorliegt. Bei Verdacht des Missbrauchs ist vor weiteren Recherchen und vor Einleitung etwaiger weiterer Maßnahmen die Zustimmung des Personalrates gemäß LPVG NW einzuholen, bei technischen Sicherheitsproblemen ist der Personalrat unverzüglich zu informieren.

In begründeten Fällen des Missbrauchs dürfen im Einzelfall die Protokolldateien ausgewertet werden. Der betriebliche Datenschutzbeauftragte -II-02- ist zu beteiligen (Vieraugenprinzip).

**§ 8**

**Geltungsbereich**

Die Vereinbarung gilt für den Bereich der Dienststelle Stadtverwaltung Duisburg.

**§ 9**

**Laufzeit und Kündigung**

Die Vertragspartner sind berechtigt, diese Vereinbarung mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende zu kündigen. Sie verpflichten sich, unverzüglich nach Ausspruch einer Kündigung über eine neue Vereinbarung zu verhandeln. Kommt eine neue Vereinbarung innerhalb von 3 Monaten nach Ende der Kündigungsfrist nicht zustande, läuft diese Vereinbarung 6 Monate nach Ausspruch der Kündigung ohne weitere Nachwirkung aus.

Duisburg, den 05.04.2001

Für die Stadt Duisburg

Für den Gesamtpersonalrat

Oberbürgermeisterin”

### c) Beseitigung und Nachwirkung einer Betriebsvereinbarung

Eine Betriebsvereinbarung kann nach § 77 Abs. 5 BetrVG, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer **Frist von drei Monaten** gekündigt werden, d.h. drei Monate nach Ausspruch der Kündigung. Also nicht zu einem bestehenden Zeitpunkt wie dem Monatsende, sondern tatsächlich drei Monate später.

Jedoch ist hier im Prinzip alles vereinbar, z.B. die Kündigungsfrist ebenso wie die Beendigungsform oder die Verpflichtung, dass nach Ablauf der Kündigung sofort über eine neue Betriebsvereinbarung verhandelt wird.

Lt. § 77 Abs. 6 BetrVG gelten nach Ablauf einer Betriebsvereinbarung ihre Regeln nur in Angelegenheiten, in denen ein Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ersetzen kann, weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.

Die Funktion der Nachwirkung besteht darin, dass die Normen der Betriebsvereinbarung weiterhin unmittelbar, aber nicht mehr zwingend, gelten. Auch für denjenigen Arbeitnehmer, der erst dann eingestellt wird, wenn die Kündigungsfrist für die Betriebsvereinbarung schon lange abgelaufen ist, gelten die Regelungen der Betriebsvereinbarung. Allerdings hat der Arbeitgeber jetzt die Möglichkeit, abweichende Einzelvereinbarungen zu treffen, denn die zwingende Wirkung entfällt.

Diese Nachwirkung kann allerdings durch Vereinbarung zwischen den Betriebsparteien ausgeschlossen werden. (BAG vom 09.02.1984, 6 ABR 10/81)

“Da Betriebsvereinbarungen, soweit sie die Gewährung von Sonderleistungen regeln, freiwillige Betriebsvereinbarungen gem. § 88 BetrVG sind, wirkt eine gekündigte Betriebsvereinbarung nach § 77 Abs.6 BetrVG nicht nach.”<sup>23</sup>

Sie gilt also generell nicht weiter bis eine neue Vereinbarung getroffen wird, es sei denn, es wurde vertraglich etwas anderes vereinbart.

Beruhet bspw. der Anspruch des Arbeitnehmers bezüglich einer privaten Nutzung des Internets auf einer freiwilligen Betriebsvereinbarung, so endet dieser Anspruch nach Ablauf der Kündigungsfrist, wenn der Arbeitgeber die Betriebsvereinbarung kündigt und in dieser nicht vereinbart wurde, dass der Inhalt dieser Betriebsvereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung weiter gelten soll.

Nach einem Urteil des BAG vom 28.04.1998, 1 ABR 43/97 können die Betriebsparteien die Nachwirkung auch dann vereinbaren, wenn eine freiwillige oder zumindest teilweise freiwillige Betriebsvereinbarung geschlossen wird.

Dies ist besonders dann zu empfehlen, wenn die Betriebsvereinbarung Ergebnis von Verhandlungen ist, bei denen der Betriebsrat im erzwingbaren Bereich Zugeständnisse gemacht hat oder die eigentlich interessante Regelung einer Betriebsvereinbarung gerade nicht erzwingbar ist. In beiden Fällen kann der Arbeitgeber sich sonst durch Kündigung die für ihn wichtigen Teile erhalten, die übrigen jedoch ohne Nachwirkung beseitigen.

(BAG vom 23.06.1992, 1 ABR 9/92)

---

<sup>23</sup> Senne, Arbeitsrecht 2002, S. 95.



## 6.2 Kontrollmöglichkeiten und -befugnisse des Arbeitgebers

Durch jedwede Nutzung des Intra-/Internets, sei es E-Mail, WWW oder FTP, werden Spuren in Form von Verbindungsdaten (welcher PC wann, wohin, wie lange, was wurde abgerufen, wie viel E-Mails an wen?) hinterlassen, welche als Nutzerprofil in Log-Dateien gespeichert werden können. Selbst die Geschwindigkeit und Reihenfolge der Tastatureingabe lässt sich festhalten, womit auch Passwörter kein Geheimnis mehr sind (Stichwort: Key-Logger).

Bei der Nutzung von Internet und E-Mail, ganz gleich ob rein dienstlich oder auch für private Zwecke, entsteht das **Problem der Kontrolle** ob die, entweder einzelvertraglich oder per Betriebsvereinbarung, vereinbarten Regelungen eingehalten werden.

### a) Kontrollbefugnisse bei ausschließlich dienstlicher Internetnutzung

§ 28 Abs.1 BDSG (**Bundesdatenschutzgesetz**) sagt aus, dass das Erheben, Speichern, Verändern oder Übermitteln **personenbezogener Daten** oder ihre Nutzung als Mittel für die Erfüllung eigener Geschäftszwecke zulässig ist, wenn es der **Zweckbestimmung** eines Vertragsverhältnisses oder vertragsähnlichen Vertrauensverhältnisses mit dem Betroffenen [Arbeitnehmer, der Verf.] dient und wenn es zur **Wahrung berechtigter Interessen** der verantwortlichen Stelle [Arbeitgeber, der Verf.] erforderlich ist und das **schutzwürdige Interesse** des Betroffenen nicht überwiegt.<sup>24</sup>

Der § 28 BDSG bildet die eigentliche **Erlaubnisgrundlage für die Speicherung und die Verarbeitung von Daten**. Dabei dient das Bundesdatenschutzgesetz dem Zweck, vor Missbrauch personenbezogener Daten durch die Datenverarbeitung zu schützen. Der Streitpunkt wird hier sicherlich in der Deutung der Begriffe 'Zweckbestimmung', 'Wahrung berechtigter Interessen' und 'schutzwürdige Interessen' liegen.

Ist die private Internetnutzung des Arbeitnehmers untersagt, so darf der Arbeitgeber von ein- und ausgehenden dienstlichen E-Mails seiner Beschäftigten im selben Maße Kenntnis nehmen wie von deren dienstlichen Schriftverkehr. Beispielsweise kann der Vorgesetzte verfügen, dass ihm jede ein- oder ausgehende E-Mail seiner Mitarbeiter/innen zur Kenntnis zu geben ist. Ausgeschlossen ist, dass dies ohne das Wissen des Arbeitnehmers geschieht. Bei **rein dienstlicher Internetnutzung** ist nur der Arbeitgeber, nicht aber der Arbeitnehmer als Nutzer des Zugangs anzusehen. Der Arbeitgeber hat grundsätzlich das Recht, **stichprobenartig zu prüfen**, ob die Internetnutzung der Arbeitnehmer dienstlicher Natur ist. Eine automatisierte Vollkontrolle durch den Arbeitgeber ist als schwerwiegender Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer nur bei konkretem Missbrauchsverdacht im Einzelfall und Vorabinformierung der Arbeitnehmer zulässig.<sup>25</sup>

Ein direkter Zugriff des Vorgesetzten auf das elektronische Postfach des Arbeitnehmers ohne eine vorab bestehende Zustimmung der betroffenen Person ist nicht zulässig; ähnlich

---

<sup>24</sup> Bundesdatenschutzgesetz in der Fassung vom 14.01.2003.

<sup>25</sup> Vgl. BITKOM - Die Nutzung von Email und Internet im Unternehmen, V. 1.0 S.21.

wie das unangekündigte Mithören eines dienstlichen Telefonats. Vorstellbar ist auch eine mögliche E-Mail-Korrespondenz zwischen Arbeitnehmer und der Personalabteilung oder dem Betriebsrat, die dem Vorgesetzten nicht zugänglich sein darf. Auch hier würden Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers verletzt. Lediglich in Ausnahmefällen wie dem Verdacht auf eine Straftat überwiegt hier das Interesse des Arbeitgebers. Letztlich ist damit ein generelles Verbot der privaten Internetnutzung rechtlich kaum zu kontrollieren.<sup>26</sup>

## **b) Kontrollbefugnisse bei erlaubter privater Internetnutzung**

Ist die **private Internetnutzung** des Arbeitnehmers **zugelassen** oder geduldet, so sind private E-Mails **wie private schriftliche Post** zu behandeln, ein Scanning ist unzulässig.<sup>27</sup> Der Inhalt von E-Mails darf vom Arbeitgeber nicht eingesehen werden, auch nicht welcher Arbeitnehmer wohin surft, wohl aber dürfen die äußeren Daten des Kommunikationsvorgangs (aufgerufene Seiten, Zeitpunkt, Dauer, Umfang etc.) nicht personenbezogen protokolliert werden.

Der Arbeitgeber wird zum Telekommunikationsdiensteanbieter, wenn er, wie es in § 2 TDDSG (**Teledienstedatenschutzgesetz**) heißt, "eigene oder fremde Teledienste zur Nutzung bereithält oder den Zugang zur Nutzung vermittelt".

Daraus resultiert, dass der Arbeitgeber das **Fernmeldegeheimnis** gem. § 85 TKG (**Telekommunikationsgesetz**) zu beachten hat, nach dem "zur Wahrung des Fernmeldegeheimnisses verpflichtet ist, wer geschäftsmäßig Telekommunikationsdienste erbringt oder daran mitwirkt". Weiterhin darf der Arbeitgeber lt. § 6 S.1 TDDSG personenbezogene Daten eines Nutzers **ohne dessen Einwilligung** nur erheben, verarbeiten und nutzen, soweit dies erforderlich ist, um die Inanspruchnahme von Telediensten durch den Arbeitnehmer zu ermöglichen und abzurechnen. Die Protokollierung der privaten Nutzung ist somit **nur zu Abrechnungszwecken** bzw. nach konkret **erteilter Einwilligung des Arbeitnehmers** zulässig. Diese Einwilligung ist nach § 4a Abs.1 BDSG nur wirksam, wenn sie auf der **freien Entscheidung** des Betroffenen beruht.

Die Einwilligung bedarf der **Schriftform**, soweit nicht wegen besonderer Umstände eine andere Form angemessen ist, und ist besonders hervorzuheben, wenn sie mit anderen Erklärungen schriftlich erteilt wird. (z.B. im Arbeitsvertrag bzw. i.e. Betriebsvereinbarung)

Auch § 3 S.1 TDSV (**Telekommunikations-Datenschutzverordnung**) sagt aus, dass personenbezogene Daten nur erhoben, verarbeitet und genutzt werden dürfen, soweit diese Verordnung oder andere Rechtsvorschriften es erlauben oder der Beteiligte nach dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) oder den Vorschriften dieser Verordnung eingewilligt hat.

Ohne eine entsprechende Regelung in einer Betriebsvereinbarung und/oder ausdrückliche Einwilligung des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber letztlich **keinerlei Kontrollbefugnisse**.<sup>28</sup> Eine Ausnahme gilt bei Verdacht auf Missbrauch bzw. strafbare Handlungen.

---

<sup>26</sup> Vgl. IX, 1/2003, S. 110.

<sup>27</sup> Vgl. Glökler, Internet: [http://www.computerrecht.de/docs/Web\\_Email-Nutzung\\_am\\_Arbeitsplatz04-06.pdf](http://www.computerrecht.de/docs/Web_Email-Nutzung_am_Arbeitsplatz04-06.pdf) S.12.

<sup>28</sup> Vgl. BITKOM - Die Nutzung von Email und Internet im Unternehmen, V. 1.0 S.23.

### **6.3 Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen zur Überwachung**

#### **a) Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gem. § 87 Abs.1 Nr.6 BetrVG**

“Unbestritten - und selbstverständlich - ist, dass der Arbeitgeber kraft seines Direktionsrechts berechtigt ist, die Leistung des Arbeitnehmers zu überwachen und davon Kenntnis zu nehmen, in welcher Art und Weise der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung erbringt.”<sup>29</sup>

Nach § 87 Abs.1 Nr.6 BetrVG hat der Betriebsrat auch ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen.

In Bezug auf die Beurteilung, ob es sich um eine technische Einrichtung handelt, ist auf das Gesamtsystem abzustellen, so dass es sich bei der **Einführung und Anwendung der Internetnutzung** um eine technische Einrichtung im Sinne von § 87 Abs.1 Nr.6 BetrVG handelt.

Wie bereits in 6.2 erwähnt, bietet allein schon die übliche Internet- und E-Mail-Software Überwachungsmöglichkeiten. Voraussetzung für die Anwendung des Mitbestimmungsrechts ist, dass die gewonnenen Daten einzelnen Mitarbeitern zugeordnet werden können. Entscheidend ist die objektive **Eignung** der Anlage **zur Kontrolle** (incl. Software und ihre konkrete Konfigurationsmöglichkeit), nicht die tatsächliche Absicht der Handhabung des Arbeitgebers. Deshalb **darf ohne Zustimmung des Betriebsrats** die Internet- und E-Mail-Nutzung **nicht eingeführt werden**.<sup>30</sup> Hier hat der Betriebsrat das Recht zur Erzwingung einer Betriebsvereinbarung.<sup>31</sup> Kommt eine Einigung der beiden Betriebsparteien nicht zu stande, so haben beide Parteien die Möglichkeit die **betriebliche Einigungsstelle** (siehe § 76 BetrVG) auch gegen den Willen der anderen Seite **einzuberufen** (§ 87 Abs.2 S.1 BetrVG). Nach § 87 Abs.2 S.2 BetrVG ersetzt dann der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

#### **b) Schutz der freien Entfaltung der Persönlichkeit des Arbeitnehmers gem. § 75 Abs.2 BetrVG und des Persönlichkeitsrechtes gem. §§ 1 und 2 GG**

Die inhaltliche Gestaltungsfreiheit von Arbeitgeber und Betriebsrat beim Abschluss einer Betriebsvereinbarung über die Zulässigkeit und den Umfang von Kontrollen der Internetnutzung wird durch § 75 Abs.2 S.1 BetrVG eingeschränkt, wonach Arbeitgeber und Betriebsrat die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern haben. Nach Satz 2 haben sie die Selbständigkeit und Eigeninitiative der Arbeitnehmer und Arbeitsgruppen zu fördern.

Eine Vereinbarung über die Einführung von Kontrollsystemen darf also stets nur soweit gehen, wie es die in Artikel 1 und 2 Grundgesetz (GG) niedergelegte Garantie des allgemeinen Persönlichkeitsrechtes erlaubt.<sup>32</sup>

---

<sup>29</sup> Sakowski, Internet: <http://www.sakowski.de/arb-r/arb-r21.html>.

<sup>30</sup> Vgl. Besgen, b+p 2001, S. 360 ff.

<sup>31</sup> S. auch Sakowski: a.a.O.

<sup>32</sup> Vgl. Besgen: a.a.O.

Informationen die unter Eingriff in die Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers erlangt wurden, dürfen nicht zur Begründung personeller Maßnahmen verwendet werden.

Das BAG argumentierte jedoch in einem Urteil vom 27.03.2003, 2 AZR 51/02 bezüglich einer Videoüberwachung bei Verdacht auf Unterschlagung:

“Dieser Eingriff führt jedoch dann nicht zu einem Beweisverwertungsverbot, wenn der konkrete Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer anderen Verfehlung zu Lasten des Arbeitgebers besteht, [und, der Verf.] weniger einschneidende Mittel zur Aufklärung des Verdachts ausgeschöpft sind [...]”.

## **7. Haftungsumfang des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber bei Schäden durch die Internetnutzung**

Wie in Abschnitt 2.1 ausgeführt, ist die Verwendung von Internet und E-Mail am Arbeitsplatz nicht grundsätzlich gefahrlos für die Systemintegrität der Datenverarbeitung in einem Unternehmen, womit die Frage der Haftung verbunden wäre.

### **a) Schadensersatz wegen Pflichtverletzung gem. § 280 Abs.1 BGB**

Verletzt der Arbeitnehmer eine Pflicht aus dem Schuldverhältnis (hier Arbeitsverhältnis), so kann der Gläubiger (hier Arbeitgeber) lt. § 280 Abs.1 S.1 BGB Schadensersatz verlangen. Nach § 280 Abs.1 S.2 BGB haftet der Arbeitnehmer jedoch nicht, wenn er die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

### **b) Verantwortlichkeit des Schuldners gem. § 276 Abs.1 S.1 BGB**

Gem. § 276 Abs.1 S.1 BGB hat der Schuldner Vorsatz und Fahrlässigkeit zu vertreten, wenn eine strengere oder mildere Haftung weder bestimmt noch aus dem Inhalt des Schuldverhältnisses zu entnehmen ist. § 276 Abs.2 BGB sagt aus, dass derjenige fahrlässig handelt, der die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht lässt.

Aus a) und b) ergeben sich die Grundvoraussetzungen damit sich aus dem Tatbestand eine Rechtsfolge (hier: Schadensersatz) ableiten lässt:

- Schaden
- Wirksames Schuldverhältnis
- Daraus begründete Schuldnerpflicht
- Pflichtverletzung durch den Schuldner
- Kausalität (die Pflichtverletzung muss ursächlich für die Entstehung des Schadens gewesen sein)
- Vertretenmüssen des Schuldners (§ 276 BGB)

=> Rechtsfolge: Schadensersatz

### c) Grundsätze der Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung

Die Haftung ist jedoch durch die **Grundsätze der Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung** gemindert.

Der Grundgedanke dieser Rechtsprechung besteht darin, dass jedem Arbeitnehmer bei der Arbeit ein Fehler unterlaufen kann, in dessen Folge der Arbeitgeber geschädigt wird.

Da die materiellen Folgen des von dem Arbeitnehmer verursachten Schadens angesichts teurer IT-Software bzw. möglicher Produktionsstillstände u. U. so hoch sein können, dass der im Schadensfall zu erwartende Vermögensverlust des Arbeitgebers in einem groben Missverhältnis zu dem als Grundlage in Betracht kommenden Arbeitslohn steht, hat die Rechtsprechung die uneingeschränkte Haftung für alle betrieblichen Tätigkeiten begrenzt.

“Die Grundsätze über die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung gelten für alle Arbeiten, die durch den Betrieb veranlaßt sind und auf Grund eines Arbeitsverhältnisses geleistet werden. Betrieblich veranlasst sind nur solche **Tätigkeiten** des Arbeitnehmers, die ihm arbeitsvertraglich übertragen worden sind oder die er im Interesse des Arbeitgebers für den Betrieb ausführt.

Durch das Merkmal der betrieblichen Veranlassung soll sichergestellt werden, dass der Arbeitgeber nicht mit dem allgemeinen Lebensrisiko des Arbeitnehmers belastet wird. Jedoch kann der Arbeitnehmer den vorgegebenen Arbeitsbedingungen in der Regel weder tatsächlich noch rechtlich ausweichen. Damit prägt die vom Arbeitgeber gesetzte Organisation des Betriebes das Haftungsrisiko für den Arbeitnehmer.”<sup>33</sup>

Ausgehend von diesen Grundsätzen erfolgt eine **Dreiteilung**:

**Vorsätzlich verursachte Schäden** hat der Arbeitnehmer in vollem Umfang zu tragen.

Jdoch führt ein vorsätzlicher Pflichtverstoß nur dann zur vollen Haftung des Arbeitnehmers, wenn auch der Schaden vom Vorsatz erfasst ist.

Bei **grober Fahrlässigkeit** des Arbeitnehmers ist eine Haftungserleichterung zu seinen Gunsten nicht ausgeschlossen, sondern von einer Abwägung im Einzelfall abhängig. I.d.R. wenn ein starkes Missverhältnis zwischen dem Gehalt des betroffenen Arbeitnehmers und der Höhe des verursachten Schadens besteht.

Der betriebliche Charakter einer Tätigkeit geht nicht dadurch verloren, dass der Arbeitnehmer bei der Ausführung der (betrieblich veranlassten) Tätigkeit grob fahrlässig oder vorsätzlich seine Verhaltenspflichten verletzt; derartige Verhaltensverstöße liegen zwar nicht im Interesse des Arbeitgebers, dem wird aber durch eine entsprechende Haftung des Arbeitnehmers Rechnung getragen.

Bei **normaler (mittlerer) Fahrlässigkeit** hat der Arbeitnehmer den durch ihn verursachten Schaden der Internetnutzung anteilig zu tragen.

Ob und ggf. in welchem Umfang er zum Ersatz verpflichtet ist, richtet sich im Rahmen einer Abwägung der Gesamtumstände, insbesondere von Schadensanlass und Schadensfolgen, nach Billigkeits- und Zumutbarkeitsgesichtspunkten.

---

<sup>33</sup> BAG, Urteil vom 18.04.2002 - 8 AZR 348/01.

(Hier hatte ein Mitarbeiter mit einem Gabelstapler einen Schaden verursacht, obwohl es ihm ausdrücklich worden war mit dem Gabelstapler zu fahren.).

Primär ist auf den Grad des dem Arbeitnehmer zur Last fallenden Verschuldens, die Gefährlichkeit der Arbeit, die Höhe des Schadens, die Versicherbarkeit des Risikos, die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb und die Höhe seines Arbeitsentgelts sowie persönliche Umstände des Arbeitnehmers, wie etwa die Dauer der Betriebszugehörigkeit, sein Lebensalter, seine Familienverhältnisse sowie das bisherige Verhalten des Arbeitnehmers abzustellen.

Ist der Schaden auf **leichteste Fahrlässigkeit** zurückzuführen, haftet der Arbeitnehmer gar nicht.<sup>34 35</sup> Bei Schädigung eines Dritten entsteht ein Freistellungsanspruch.

#### **d) Arbeitnehmerhaftung bei privater Internetnutzung**

Bei der privaten Internetnutzung gilt unabhängig ob sie durch den Arbeitgeber erlaubt oder auch nicht erlaubt wurde:

Private Tätigkeiten, und die private Internetnutzung ist eine solche, gehören nicht zur vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung. Sie sind somit nicht betrieblich veranlasst!

Die Grundsätze der Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung gelten jedoch nur für Tätigkeiten die betrieblich veranlasst sind.

Die Betriebsbezogenheit einer Tätigkeit entfällt immer dann, wenn die schädigende Handlung nach ihrer Anlage und der Intention des Schädigers erst gar nicht auf die Förderung der Betriebsinteressen ausgerichtet ist oder ihnen gar zuwiderläuft.

(S. a. BGH vom 30.6. 1998, VI ZR 286/97 u. BAG vom 22.4.2004, 8AZR 159/03)

Es kommt mithin darauf an, zu welchem Zweck die zum Schadensereignis führende Handlung bestimmt war.

Da es dem privaten Lebensbereich des Arbeitnehmers zuzurechnen ist, wenn er auf Grund eines eigenständigen Entschlusses mit dem Arbeitsplatzrechner im Internet surft, ohne dass dieser Entschluss durch eine betrieblichen Zwecken dienende Tätigkeit auch nur veranlasst wurde, wird der Arbeitnehmer für Schäden, die durch diese Handlung im Unternehmen entstehen, zumindest teilweise aufkommen müssen. Diesbezügliche richterliche Entscheidungen werden sicherlich nicht lange auf sich warten lassen.

#### **e) Mitverschulden des Arbeitgebers gem. § 254 BGB**

Bei der Arbeitnehmerhaftung muss ein mögliches **Mitverschulden des Arbeitgebers** gem. § 254 BGB berücksichtigt werden, z. B. wegen Organisationsmängel, kein bestehender/aktueller Virenschutz, keine Firewall oder keine Sperrung bestimmter Webseiten.

---

<sup>34</sup> BAG, Urteil vom 18.04.2002 - 8 AZR 348/01.

<sup>35</sup> S. auch BAG GS 27.09.1994 - GS 1/89 (A).

## 8. Sanktionen bei Fehlverhalten / Verstößen des Arbeitnehmers gegen die betrieblichen Regelungen

Hat es im Unternehmen einen Vorfall gegeben durch den der Arbeitgeber zu dem Entschluss gekommen ist eine Kündigung auszusprechen, so ist folgendes zu beachten:

### a) Abmahnfordernnis gem. § 314 Abs.2 BGB

Da eine Kündigung immer letztes Mittel sein soll, ist vorrangig eine Abmahnung auszusprechen, wenn es sich um ein steuerbares Verhalten des Arbeitnehmers handelt und eine Wiederherstellung des Vertrauens erwartet werden kann. Das **Abmahnfordernnis** ergibt sich hierbei aus § 314 Abs.2 BGB: "Besteht der wichtige Grund (für die Kündigung) in der Verletzung einer Pflicht aus dem Vertrag, ist die Kündigung erst nach erfolgtem Ablauf einer zur Abhilfe bestimmten Frist oder nach erfolgloser Abmahnung zulässig".

Ausnahmen: in Kleinbetrieben im Sinne von § 23 Abs.1 S.2 KSchG oder in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses gem. § 1 Abs.1 KSchG.

Für die Entbehrlichkeit des Abmahnfordernnisses ist es erforderlich, dass der Arbeitgeber zuvor bspw. das Surfen zu privaten Zwecken ausdrücklich verboten und mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen gedroht hat (LAG, Mainz; in einem im Januar 2005 veröffentlichten Urteil, 7 Sa 1243/03, die Revision zum BAG Erfurt wurde zugelassen).

### b) Unterscheidung ordentliche / außerordentliche (§ 626 BGB) Kündigung

Eine **ordentliche Kündigung** orientiert sich an gesetzlichen (§ 622 BGB) oder an einzelvertraglichen Kündigungsfristen. Hierbei wird davon ausgegangen, dass eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zumutbar ist.

Für die **außerordentliche Kündigung**, also die fristlose Kündigung aus wichtigem Grund, heißt es in § 626 Abs. 1 BGB: "Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann."

Eine außerordentliche Kündigung wird daher nur **in krassen Ausnahmefällen** in Betracht kommen, z.B. wenn der Arbeitnehmer die Rechtswidrigkeit seiner Pflichtverletzung ohne weiteres erkennen und nicht davon ausgehen konnte, dass der Arbeitgeber sie hinnimmt (**Vorsatz**), sowie bei einer **Straftat**.

### c) Verhaltensbedingte Kündigungsgründe

Einen **verhaltensbedingten Kündigungsgrund** liefert der Arbeitnehmer, wenn er trotz bereits erfolgter (schriftlicher) Abmahnung sein Fehlverhalten fortsetzt.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> Vgl. o.V. Kurzbeitrag, Privater E-Mail-Verkehr während der Arbeitszeit: Kündigung oder Abmahnung? b+p 2003, S. 314.

Ein verhaltensbedingter Kündigungsgrund kann sich ergeben aufgrund:

**- einer Störung im Leistungsbereich:**

(z.B. Arbeitnehmer surft trotz (wiederholter) Abmahnung privat im Internet)

So urteilte das ArbG Düsseldorf am 01.08.2001, Az.: 4 Ca 3437/01 beispielsweise, dass die private Internetnutzung am Arbeitsplatz bei Bestehen eines arbeitsvertraglichen Verbotes einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellt, für deren Wirksamkeit keine vorherige Abmahnung zu erfolgen hat.<sup>37</sup>

**- einer Störung der betrieblichen Ordnung:**

(z.B. bei Verbreitung von beleidigenden oder verleumderischen Äußerungen)

Das ArbG Wiesbaden entschied im Urteil vom 02.05.2001, Az.: 3 Ca 33/01, dass das Versenden einer beleidigenden Rund-E-Mail an den Arbeitgeber bzw. an die Mitarbeiter eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grund rechtfertigt, wenn der Versand von E-Mails an alle Unternehmensangehörige ausdrücklich verboten ist.<sup>37</sup>

Nach der Auffassung des LAG Köln vom 15.12.2003 (Az.: 2 SA 816/03): rechtfertigt der beleidigende Inhalt - der Chef ist dumm und unfähig - einer vom Büro-PC versandten E-Mail eine Kündigung nicht, wenn sie privat gegenüber Dritten geäußert wird. Das Gericht löste das Arbeitsverhältnis jedoch auf Antrag des Arbeitgebers gegen Zahlung einer Abfindung auf, da mit einer vertrauensvollen Zusammenarbeit nicht mehr gerechnet werden könne, nachdem der Arbeitgeber Kenntnis von der E-Mail erlangt habe.<sup>37</sup>

Laut eines Urteils des BAG vom 24.06.2004, 2 AZR 63/03, reicht die bloße Beeinträchtigung des Betriebsfriedens ohne konkrete Feststellung einer arbeitsvertraglichen Pflichtverletzung zur Annahme eines verhaltensbedingten Kündigungsgrundes nicht aus.

**- einer Störung im personalen Vertrauensbereichs:**

(z.B. Arbeitnehmer hat unzulässigweise Passwörter geändert, Straftatbestände)

Das LAG Niedersachsen entschied im Urteil vom 13.01.1998, Az.: 13 Sa 1235/97 bzw. das ArbG Berlin im Urteil vom 27.03.1980, Az.: 12 Ca 3/80, dass private Telefonate bzw. private Kopien am Arbeitsplatz immer dann eine Kündigung rechtfertigen, wenn ein ausdrückliches Verbot des Arbeitgebers vorliegt und der Arbeitnehmer diesem Verbot auch nach einer einschlägigen Abmahnung zuwider handelt.<sup>37</sup>

Wer am Arbeitsplatz Internetseiten mit pornografischen Inhalten aufruft, darf nicht ohne weiteres fristlos entlassen werden. Das entschied das LAG Rheinland-Pfalz in dem veröffentlichten Urteil Az.:4 Sa 1288/03. Der Mitarbeiter müsse zunächst abgemahnt werden. Erst wenn die Abmahnung keinen Erfolg habe, stehe fest, dass sich der Vertrauensbruch nicht mehr beheben lasse.<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> S. auch Internet: [http://www.ifb-kongress.de/global/archiv/nl/res/2004/nl\\_5.asp](http://www.ifb-kongress.de/global/archiv/nl/res/2004/nl_5.asp).

<sup>38</sup> ver.di, Urteilsammlung, Internet: [http://www.onlinerechtfuerbeschaefigte.de/more/law\\_situations/040517172424](http://www.onlinerechtfuerbeschaefigte.de/more/law_situations/040517172424).



Unbefugtes Einsehen bzw. Kopieren von Dateien rechtfertigt allgemein nach Ansicht des LAG Baden-Württemberg (Urteil vom 11.01.1994, Az.: 7 Sa 86/92) eine Kündigung aus wichtigem Grund gemäß § 626 Abs. 1 BGB.<sup>39</sup>

Ebenso ist die Rechtslage beim Kopieren betrieblicher Daten: dieses Verhalten stellt - unabhängig davon, ob es sich um Betriebsgeheimnisse oder personenbezogene Daten handelt - eine Entwendung von Eigentum des Arbeitgebers dar und rechtfertigt eine fristlose Kündigung. (LAG Sachsen, Urteil vom 14.07.1999, Az.: 2 Sa 34/99).<sup>39</sup>

Die eigenmächtige Änderung eines Hauptpasswortes durch einen Arbeitnehmer hat das LAG Hessen als einen Kündigungsgrund im Urteil vom 13.05.2002, Az.: 13 Sa 1268/01, anerkannt.<sup>39</sup>

- **einer Verletzung arbeitsvertraglicher Nebenpflichten:**  
(z.B. unerlaubte Nebentätigkeit, Verletzung der Geheimhaltungspflicht)

#### **d) Kündigungsfristen gem. § 622 BGB (§§ 187,188 BGB)**

Für eine **ordentliche Kündigung** sind **Kündigungsfristen** in § 622 BGB niedergelegt, wobei sich Fristbeginn und Fristende nach §§ 187,188 BGB bestimmen.

#### **e) Schriftformerfordernis einer Kündigung gem. § 623 BGB, § 126 Abs.1 BGB**

Da es sich bei einer Kündigung um eine einseitige **empfangsbedürftige Willenserklärung** handelt, liegt ein Schriftformerfordernis nach § 623 BGB mit eigenhändiger Unterschrift nach § 126 Abs.1 BGB vor.

#### **f) Drei-Wochen-Frist für Kündigungsschutzklage gem. § 4 KSchG**

Erst mit **Zugang des Kündigungsschreibens** beim Arbeitnehmer beginnt die Drei-Wochen-Frist nach § 4 KSchG in der der Arbeitnehmer gegen die Kündigung Kündigungsschutzklage erheben kann, wenn das Kündigungsschutzgesetz auf das gekündigte Arbeitsverhältnis Anwendung findet.

Bei einer ordentlichen, d.h. an den gesetzlichen (§ 622 BGB) oder arbeitsvertraglich festgelegten Fristen orientierten, Kündigung kann sich der Arbeitnehmer i. a. nicht unter Verweis auf die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes zur Wehr setzen. Allerdings ist hier Vorsicht vor pauschalen Aussagen geboten. Letztlich trifft ein Arbeitsgericht seine Entscheidung auf der Grundlage der konkreten Gesamtumstände des jeweiligen Einzelfalles.<sup>40</sup>

“Gem. § 1 Abs.2 S.4 KSchG hat der Arbeitgeber die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung bedingen. Daraus folgt, dass sich der Arbeitgeber bereits vor Erklärung der Kündigung damit auseinandersetzen muss, ob seine Kündigung >>gerichtsfest<< ist.”<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> S. auch Internet: [http://www.ifb-kongress.de/global/archiv/nl/res/2004/nl\\_5.asp](http://www.ifb-kongress.de/global/archiv/nl/res/2004/nl_5.asp).

<sup>40</sup> Vgl. Sakowski; Internet: <http://www.sakowski.de/arb-r/arb-r21.html>

<sup>41</sup> Senne, Arbeitsrecht 2002, S. 179.

### **g) Die Anhörung des Betriebsrats gem. § 102 Abs.1 S.1 BetrVG**

Vor jeder Kündigung ist der **Betriebsrat** gem. § 102 Abs.1 S.1 BetrVG **zu hören**, da der Arbeitgeber eine Informationspflicht bei Kündigungen dem Betriebsrat gegenüber hat. Nach §102 Abs.1 S.2 BetrVG hat der Arbeitgeber ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Da eine besondere Form nicht vorgeschrieben ist, kann dies mündlich wie schriftlich erfolgen. Die unternehmerische Freiheit wird hier nicht beschnitten, da das Beteiligungsrecht des Betriebsrats nach § 102 Abs.1 als **Anhörungsverfahren** ausgestaltet ist und dem Betriebsrat dadurch nur die Gelegenheit eingeräumt werden soll, dem Arbeitgeber seine Sicht des zur Kündigungsabsicht führenden Sachverhalts zur Kenntnis zu bringen, um auf diese Weise noch Einfluss auf den Kündigungsentschluss des Arbeitgebers zu nehmen. Letztendlich ist der Ausspruch einer **Kündigung** durch den Arbeitgeber **nicht von der Zustimmung des Betriebsrats abhängig**, es sei denn, es wurde gem. § 102 Abs.6 BetrVG durch Betriebsvereinbarung vereinbart, dass die Kündigung der Zustimmung des Betriebsrats bedarf.

(Im Gegensatz zur Kündigung hängt die Einstellung eines Arbeitnehmers in Betrieben mit mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern (s. § 99 BetrVG) zwingend von der Zustimmung des Betriebsrats ab.)

Der Betriebsrat kann nur bei einer ordentlichen Kündigung und nur aus den in § 102 Abs.3 BetrVG genannten Gründen widersprechen. Nur sofern das Kündigungsschutzgesetz auf das betreffende Arbeitsverhältnis Anwendung findet, hat ein ordnungsgemäßer Widerspruch des Betriebsrats individualrechtliche Auswirkungen auf eine Kündigung. Gegen eine außerordentliche Kündigung kann der Betriebsrat zwar bedenken äußern, jedoch ergeben sich für die Kündigung bzw. ihre Folgen keine individualrechtlichen Konsequenzen.

Zu der vom Arbeitgeber beabsichtigten Kündigung ist der Betriebsrat nicht verpflichtet Stellung zu nehmen. Äußert sich der Betriebsrat nach § 102 Abs.2 S. 2 BetrVG bei einer ordentlichen Kündigung nicht schriftlich spätestens innerhalb einer Woche, so gilt seine Zustimmung zur Kündigung als erteilt. Hat der Betriebsrat gegen eine außerordentliche Kündigung bedenken, so hat er diese nach § 102 Abs.2 S. 3 BetrVG unter Angabe von Gründen dem Arbeitgeber unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von drei Tagen, schriftlich mitzuteilen.

### **h) Unwirksamkeit einer Kündigung gem. § 102 Abs.1 S.3 BetrVG**

Eine **ohne Anhörung** des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist nach § 102 Abs.1 S.3 BetrVG **unwirksam**. Zwingende Wirksamkeitsvoraussetzung für jede Kündigung ist somit die ordnungsgemäße **Betriebsratsanhörung** und zwar **vor Ausspruch der Kündigung**. Die Regeln zur Einleitung des Anhörungsverfahrens sollten bekannt sein.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> Vgl. Senne, a.a.O. S. 154 f.

## Literaturverzeichnis

- Besgen, Nicolai**, Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Einführung von Internet und E-Mail, b+p, 2001, S. 360.
- BITKOM** - Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V. Berlin/Frankfurt: Die Nutzung von Email und Internet im Unternehmen, V. 1.0
- Däubler, Wolfgang**, Internet und Arbeitsrecht, 2. Auflage, Frankfurt 2002
- DGB**, Internet und E-Mail - Neue Medien im Betrieb, Düsseldorf 09.2004
- Herberger, Maximilian**, JurPC, Internetzeitschrift zur Rechtsinformatik, JurPC Web-Dok. 214/2001 IX 1/2003, S.110
- Klempt, Walter**, Inhalt und Grenzen des Direktionsrechts, b+p 2001, S. 412
- O.V.**, CHIP, (Computerfachzeitschrift), 4/2004, S.50 u. 70, sowie 5/2004, S.44
- O.V.**, Kurzbeitrag: Privater E-Mail-Verkehr während der Arbeitszeit: Kündigung oder Abmahnung? b+p 2003, S.314
- Senne, Petra**, Arbeitsrecht, 2. Auflage, Neuwied 2002

## Quellenverzeichnis

- AG Wesel, Urteil vom 21.03.2001 - 5 Ca 4021/00, Internet: <http://www.jurpc.de/rechtspr/20010214.htm>
- BAG, Urteil vom 27.03.2003 - 2 AZR 51/02, Überwachung, Beweisverwertung, Internet: <http://lexetius.com/2003,1839>
- BAG GS, Beschluß vom 27. 09. 1994 - GS 1/89 (A), <http://www.versicherungsnetz.de/Onlinelexikon/Arbeitnehmerhaftung.htm>
- BAG, Urteil vom 18.04.2002 - 8 AZR 348/ 01, Verschulden bei Arbeitnehmerhaftung, Internet: <http://lexetius.com/2002,1418>
- BDSG, Internet: <http://www.datenschutzzentrum.de/material/recht/bdsg2001/bdsg2001.htm>, i.d.F. vom 14.01.2003
- Breuckmann, Axel, Internet: <http://www.zdf.de/ZDFde/inhalt/30/0,1872,2020382,00.html>
- Cohrs, Sven: Was ist ein Computerwurm?, Internet: <http://www.windowpower.de/beitrag031.htm>
- Core Technology AG, 6300 Zug, Internet: [http://corenet.ch/was\\_ist/wasist\\_intranet.htm](http://corenet.ch/was_ist/wasist_intranet.htm)
- Gehde, Frank: 1/2001, Internet: <http://www.ag-intra.net/intranet.html#>
- Gewerkschaft IG Metall, Internet-Nutzung im Betrieb, Internet: [http://www.igmetall.de/metall/hintergrund/55\\_internet.pdf](http://www.igmetall.de/metall/hintergrund/55_internet.pdf)
- Gewerkschaft ver.di, Urteilsammlung, [http://www.onlinerechtfuerbeschaeftigte.de/more/law\\_situations/040517172424](http://www.onlinerechtfuerbeschaeftigte.de/more/law_situations/040517172424)
- Gewerkschaft ver.di, Grundsätze, Internet: <http://www.onlinerechtfuerbeschaeftigte.de/more/situations/download/leitfaden.pdf>
- Gewerkschaft ver.di, Internet: [http://www.onlinerechtfuerbeschaeftigte.de/more/situations/download/by\\_wackerchemie.pdf](http://www.onlinerechtfuerbeschaeftigte.de/more/situations/download/by_wackerchemie.pdf)
- Gewerkschaft ver.di, Internet: [http://www.onlinerechtfuerbeschaeftigte.de/more/solutions/download/by\\_empfehlungen.pdf](http://www.onlinerechtfuerbeschaeftigte.de/more/solutions/download/by_empfehlungen.pdf)
- Gewerkschaft ver.di, Internet: [http://www.onlinerechtfuerbeschaeftigte.de/more/solutions/download/dienstv\\_duisburg.pdf](http://www.onlinerechtfuerbeschaeftigte.de/more/solutions/download/dienstv_duisburg.pdf)
- Glökler, Christoph: Internet: [http://www.computerecht.de/docs/Web\\_Email-Nutzung\\_am\\_Arbeitsplatz04-06.pdf](http://www.computerecht.de/docs/Web_Email-Nutzung_am_Arbeitsplatz04-06.pdf)
- Institut zur Fortbildung von Betriebsräten, Internet: [http://www.ifb-kongress.de/global/archiv/nl/res/2004/nl\\_5.asp](http://www.ifb-kongress.de/global/archiv/nl/res/2004/nl_5.asp)
- Landesbeauftragter für Datenschutz Bremen: <http://www.datenschutz-bremen.de/tipps/verteidigung/angriffe/scanner.htm>
- O.V., Internet: <http://www.freenet.de/hilfe/internetzugang/internetsicherheit/spyware/>
- O.V. Internet: [http://www.arbeitsrecht-ratgeber.de/arbeitsrecht/arbeitsvertrag/content\\_02.html](http://www.arbeitsrecht-ratgeber.de/arbeitsrecht/arbeitsvertrag/content_02.html)
- Rechenzentrum der TU Clausthal, Internet: [http://www.rz.tu-clausthal.de/system+netz/mail/spam/spam\\_mailfilt.shtml?print](http://www.rz.tu-clausthal.de/system+netz/mail/spam/spam_mailfilt.shtml?print)
- Sakowski, Internet: <http://www.sakowski.de/arb-r/arb-r21.html>
- Stamm / Schrader, Internet: <http://www.allgemeiner-datenschutz.de/faq/>
- TDDSG: Teledienstschutzgesetz, Internet: <http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/tddsg/gesamt.pdf>
- TDSV: Telekommunikations-Datenschutzverordnung, Internet: [http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/tdsv\\_2000/inhalt.html](http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/tdsv_2000/inhalt.html)
- TKG: Telekommunikationsgesetz, Internet [http://www.datenschutz-Berlin.de/recht/de/rv/tk\\_med/tkg\\_de1.htm](http://www.datenschutz-Berlin.de/recht/de/rv/tk_med/tkg_de1.htm)