

# Ins Netz gegangen

**PRIVATE INTERNETNUTZUNG** Alle zwei Jahre stellt sich die gleiche Frage: Dürfen EM-respektive WM-Spiele am Arbeitsplatz im Internet mitverfolgt werden? In regelmäßigen Abständen wird so eine latent vorhandene Problematik sichtbar: Die private Nutzung des Internets am Arbeitsplatz. Was geht – und was nicht? Und: Wie viel Kontrolle darf sein?

**TEXT** ISABEL HÖHENER

Die missbräuchliche Nutzung des Internets am Arbeitsplatz kann sowohl für den Arbeitgeber als auch den Arbeitnehmer negative Konsequenzen nach sich ziehen. Für den Arbeitnehmer können die exzessive Nutzung des Internets für private Zwecke oder durch ihn verfasste rufschädigende Posts auf Social Media Websites in leichten Fällen zu Verwarnungen führen, in schwereren bis extremen Fällen zu einer Lohnkürzung, Kündigung oder zu Schadenersatzansprüchen.

Der Arbeitgeber hat in solchen Fällen mit beeinträchtigten Leistungen des Arbeitnehmers, Sicherheitsrisiken durch Herunterladen von Schadsoftware und je nach Inhalt von Mitteilungen auf Social Media Plattformen mit einem Reputationsschaden zu rechnen. Im schlimmsten Fall sieht er sich selbst mit Schadenersatzforderungen seiner Kunden konfrontiert, welche einen Schaden durch die Handlungen des Arbeitnehmers im Internet erleiden könnten.

## VERHALTEN DES ARBEITGEBERS

Fehlt eine spezifische Anweisung des Arbeitgebers, ist die private Nutzung des Internets am Arbeitsplatz grundsätzlich in dem Umfang zulässig, als es die Arbeitsleistung nicht beeinträchtigt und es nicht über ein vernünftiges Mass hinausgeht. Der Arbeitgeber kann nicht jegliche private Verrichtung am Arbeitsplatz verbieten. Auch darf er dem Arbeitnehmer nicht bei jeder Nutzung, welche über das übliche Mass hinausgeht gleich kündigen. In der Regel ist dem Betroffenen zunächst eine Verwarnung zu erteilen. Kündigen kann er in sehr schweren Fällen oder im Wiederholungsfall trotz Abmahnung. Grundsätzlich zulässig ist es, präventiv Massnahmen zu ergreifen, die vor unerwünschten Verwendungen des Internets schützen können, wie z.B. Datenmengen zu kontrollieren, einen Filter oder eine Sperrung von gewissen Websites am Arbeitsplatz zu installieren.



Bild: Depositphotos.com, Tawng

Rechtlich verboten ist jedoch, das Verhalten des Arbeitnehmers direkt zu überwachen, es sei denn der Arbeitgeber muss gewisse Compliance-Anforderungen erfüllen wie z.B. eine Bank. Der Arbeitgeber darf aber in einem vernünftigen Mass, solange er die Arbeitnehmer vorgängig darüber infor-

miert hat, anonymisierte Protokollierungen des Internet- und E-Mail-Verkehrs, letzteres ohne Inhaltswiedergabe, zur Kontrolle vornehmen und auswerten. Nur bei einem konkreten Verdacht einer missbräuchlichen Nutzung eines bestimmten Mitarbeiters ist es zulässig, protokolliertes auch personenbezogen auszuwerten, sofern keine weniger einschneidenden Massnahmen erfolgsversprechend sind.

## MÖGLICHE MASSNAHMEN

Zu empfehlen ist, schon vorgängig Nutzungsreglemente zu erlassen, in welchen sowohl für Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer von Vertragsbeginn an geregelt wird, wie das Internet am Arbeitsplatz genutzt werden soll und wie der Arbeitgeber unzulässige Handlungsweisen eingrenzt beziehungsweise pauschal kontrolliert und in welchen auch klar auf die allfälligen Sanktionen bei Nichtbefolgung dieser Weisungen hingewiesen wird. Auch soll so auf Sicherheitsrisiken aufmerksam gemacht werden. Dies schafft Transparenz auf beiden Seiten und vermeidet Konflikte. So ist für den Arbeitnehmer klar, wie er das Internet nutzen und zum Beispiel die Fussballspiele verfolgen darf.

## DIE AUTORIN



Isabel Höhener, M.Law, ist als Substitutin bei Stiffler & Partner Rechtsanwältin tätig.