**VDAA**

**Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V.**

**Kontrolle der privaten Internetnutzung**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht und Fachanwalt für Gewerblichen Rechtsschutz Klaus-Dieter Franzen, Bremen

**Ein Arbeitgeber ist bei einem bestehenden Verbot der privaten Internetnutzung nicht ohne weiteres berechtigt, die Nutzung des Anschlusses zu überwachen, so der Europäische Menschengerichtshof (EGMR) in seinem Urteil vom 5. September 2017 - 61496/08.**

Der Kläger richtete auf eine Weisung des Arbeitgebers in seinem PC-Arbeitsplatz einen Yahoo-Messenger ein. Er sollte damit ausschließlich Anfragen von Kunden beantworten, die private Internetnutzung war ausdrücklich verboten. Der Arbeitgeber informierte den Kläger, dass dessen Nutzung des Yahoo-Messenger über einen Zeitraum von 8 Tagen überwacht wurde. Die Auswertung ergab, dass die Protokolle auch private Nachrichten enthielten, die der Kläger mit seinem Bruder und seiner Freundin ausgetauscht hatte. Der Arbeitgeber kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis. Der Kläger ging ohne Erfolg vor den rumänischen Gerichten gegen die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses vor und legte Beschwerde beim EGMR ein. Im Januar 2016 verneinte der EGMR eine Rechtsverletzung. Der Kläger beantragte anschließend die Verweisung an die Große Kammer.

Diese sah nun in der Überwachung bzw. Aufzeichnung der Kommunikation des Klägers eine Rechtsverletzung, weil das rumänische Gericht keine ausreichenden Feststellungen darüber getroffen hat, ob der Kläger generell über Kontrollen und auch ausdrücklich darüber informiert worden war, dass auch seine Kommunikation über den Yahoo-Messenger aufgezeichnet wird. Weiter fehlte es nach Ansicht des EGMR an der Feststellung, ob der Kläger über das Ausmaß der Überwachung und die Intensität des Eingriffs in seine Rechte informiert worden sei.

Das Urteil bezieht sich auf die Praxis in Rumänien. Als Mitglied des Europarats muss sich jedoch auch Deutschland an die Vorgaben des Urteils halten, andernfalls riskiert es eine eigene Verurteilung. Von daher ist es wahrscheinlich, dass die deutschen Arbeitsgerichte die Kriterien aus diesem Urteil des EGMR aufnehmen werden.

Arbeitgeber dürfen folglich die Internetkommunikation ihrer Beschäftigten dann überwachen, sofern die Überwachung insbesondere verhältnismäßig ist. Voraussetzung dafür ist unter anderem, dass der Beschäftigte vorab über die Möglichkeit, die Art und das Ausmaß von Kontrollen informiert wurde. Ohne diese Information ist jedoch die Kontrolle der privaten Internetnutzung unrechtmäßig und das Ergebnis nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts regelmäßig nicht verwertbar.

Der Autor ist Landesregionalleiter „Bremen“ des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung

Klaus-Dieter Franzen,

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Fachanwalt für Gewerblichen Rechtsschutz

FRANZEN Legal

Domshof 8-12

28195 Bremen

Tel.: 0421-79273-30 Fax: 0421-79273-55

mailto:franzen@legales.de <http://www.legales.de>