



## Mitarbeiter@Unternehmen.at Private Nutzung von E-Mail und Internet am Arbeitsplatz

Lehre und zum Teil auch Gerichte haben sich in letzter Zeit intensiv mit Fragen rund um die private Nutzung von E-Mail und Internet am Arbeitsplatz auseinandergesetzt. Ob und inwieweit die private Nutzung dieser Medien am Arbeitsplatz zulässig ist, hängt primär von den für den Betrieb geltenden Regelungen (Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung, Einzelvereinbarung, Weisung), allenfalls auch von einer (akzeptierten) Betriebsübung ab. Gesetzliche Regeln bestehen nicht. Viele Arbeitnehmer mögen es zwar als selbstverständlich ansehen, E-Mail und Internet privat zu nutzen, ein „Recht“ auf private Nutzung gibt es aber nicht. Ein Arbeitnehmer schuldet während der Arbeitszeit den Einsatz seiner vollen Arbeitskraft, sodass die Verrichtung privater Tätigkeiten während der Arbeitszeit grundsätzlich untersagt ist.

### VERBOT DER PRIVATNUTZUNG

Es steht dem Arbeitgeber als Eigentümer der Betriebsmittel frei, ein ausdrückliches privates Nutzungsverbot hinsichtlich E-Mail und Internet zu verhängen. Ein derartiges Verbot ist an den Grenzen der Sittenwidrigkeit und des Schikaneverbots zu messen. In Anlehnung an die Judikatur zu Privattelefonaten am Arbeitsplatz wird die Ansicht vertreten, dass unter besonderen Umständen die private Nutzung von E-Mail und Internet erforderlich oder zumindest entschuldbar ist (zB Anfragen bei Behörden, Schulangelegenheiten der Kinder, Vereinbarung eines Arzttermins). Für den Arbeitgeber ist es bisweilen sogar von Vorteil, wenn der Arbeitnehmer in derartigen Situationen - in denen er sogar freizustellen wäre - auf E-Mail oder Internet zurückgreift.

### ERLAUBTE PRIVATNUTZUNG

Gestattet ein Arbeitgeber die private Nutzung von E-Mail und Internet, sollte er den Umfang und das Ausmaß der Nutzung möglichst genau festlegen. Insbesondere sollte bestimmt wer-

den, für welche Medien die Erlaubnis gilt, ob die private Nutzung nur während der Arbeitspausen oder nach Dienstschluss bzw auch während der Arbeitszeit gestattet ist, ob der Arbeitnehmer allenfalls die Kosten hierfür selbst zu tragen hat, welche Konsequenzen bei Missachtung drohen etc. Es empfiehlt sich eine einzelvertragliche Vereinbarung (zB Klausel im Arbeitsvertrag, „Internet-Policy“ als integrierender Bestandteil des Arbeitsvertrags) oder der Abschluss einer über die Schlichtungsstelle erzwingbaren Betriebsvereinbarung.

### FEHLEN EINER REGELUNG

Meist wird hinsichtlich privater Nutzung von E-Mail und Internet allerdings keinerlei Regelung getroffen. Auch hier greift man auf die Judikatur zur Privatnutzung von Telefon und Computer zurück: Die private Nutzung von E-Mail und Internet in geringem und maßvollem Umfang wird als üblich und zulässig erachtet. Im Einzelfall wird es oft schwierig zu beurteilen sein, wann das zulässige zeitliche Ausmaß überschritten wird. Je nach betrieblicher



Gepflogenheit kann sich rasch eine Betriebsübung „einschleichen“, die - auch wenn sie für den Arbeitgeber ungünstig ist - zum Maßstab wird.

## KONTROLLMASSNAHMEN

Da mit der Nutzung von E-Mail und Internet Kosten und Risiken (zB Virengefahr, unautorisierter Zugriff) verbunden sind und dem Arbeitgeber bei privater Nutzung wertvolle Arbeitszeit verloren gehen kann, ist es verständlich, dass Arbeitgeber das Internet-Surf-Verhalten und den E-Mail-Verkehr ihrer Arbeitnehmer überwachen wollen. Kontrollmaßnahmen, welche die Menschenwürde berühren, bedürfen aber der notwendigen, nicht erzwingbaren Zustimmung des Betriebsrats in Form einer Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat sogar der Zustimmung jedes einzelnen Arbeitnehmers. Welche Kontrollmaßnahmen die Menschenwürde berühren, beschäftigt seit langem die Gerichte. Richtungsweisend für Kontrollmaßnahmen im Zusammenhang mit modernen Medien ist eine Entscheidung des Obersten Gerichtshofs zu einer Telefonregistrieranlage (OGH 13.6.2002, 8 Ob A 288/01p). Der OGH sprach aus, dass eine Telefonregistrieranlage, mit welcher die anrufende Nebenstelle, angewählte Telefonnummer, Datum, Uhrzeit, Dauer des Anrufs, verursachte Kosten etc aufgezeichnet werden kann, eine die Menschenwürde berührende Kontrollmaßnahme ist - dies selbst dann, wenn die Benutzer über Drücken einer Taste private Gespräche kennzeichnen können, sodass das System nicht die komplette angewählte Rufnummer, sondern lediglich deren Beginn (mit Ausblenden der letzten Ziffern) aufzeichnet.

In der Lehre wurde diese Entscheidung kritisiert, vor allem hinsichtlich des vom OGH angenommenen Berührens der Menschenwürde und des Erfordernisses einer Zustimmung des Betriebsrats. Es besteht keine Einigkeit darüber,

ob die Kontrollrechte anders zu handhaben sind, wenn die Benützung von E-Mail und Internet ausschließlich auf Dienstzwecke eingeschränkt und private Nutzung untersagt wird. Zum Teil wird argumentiert, dass einem Arbeitgeber - zumindest dann, wenn ein konkretes Verbot für private Nutzung besteht - auch gestattet sein muss, die Einhaltung dieses Verbots zu kontrollieren. Andere Autoren meinen jedoch, dass sogar dann, wenn die private Nutzung von E-Mail und Internet verboten ist, eine Kontrolle dieses Verbots nur mit Zustimmung des Betriebsrats (oder, falls ein solcher nicht vorhanden ist, mit Zustimmung der einzelnen Arbeitnehmer) stattfinden kann. Rechtsprechung zur Kontrolle von E-Mail und Internet bleibt abzuwarten.

## FOLGEN VON MISSBRAUCH

Besteht im Unternehmen keine Regelung über die Zulässigkeit privater Nutzung von E-Mail und Internet, ist maßvolle private Nutzung zu dulden. Erst bei exzessiver, missbräuchlicher oder schädigender Nutzung kann ein Entlassungstatbestand (meist wird es sich um Vertrauensunwürdigkeit oder beharrliche Pflichtverletzung handeln) gesetzt werden. Selbst wenn die private Nutzung von E-Mail und Internet ausdrücklich verboten ist, rechtfertigt ein einmaliger Verstoß wohl noch keine Entlassung. Wie auch bei anderem Fehlverhalten wird der Arbeitnehmer zuerst unter Androhung der Entlassungsfolgen zu verwarnen sein.



Weitere Informationen zum Thema

**Dr. Barbara Kurz, LL.M.**  
Rechtsanwältin und Partnerin

Schwerpunkte:  
Arbeitsrecht, E-Commerce, Immaterialgüterrecht

[kurz@preslmayr.at](mailto:kurz@preslmayr.at)

Dr. Barbara Kurz und der Datenschutzexperte unserer Kanzlei, Dr. Rainer Knyrim, tragen am 17.3. und 16.6.2005 beim Business Circle-Fachseminar „Sensible HR-Daten und Internet“ zu diesem Thema aus arbeitsrechtlicher und datenschutzrechtlicher Sicht vor.



## Neue Publikation von Preslmayr



Gemeinsam mit der Kanzlei Heid geben Preslmayr eine wesentlich erweiterte Neuauflage ihres Handbuchs Vergaberecht heraus. Zum Autorenteam zählen u.a. unsere auf Vergaberecht spezialisierten Partner Dr. Raimund Madl und Mag. Dieter Hauck.

Die Gliederung des Handbuchs Vergaberecht orientiert sich am chronologischen Ablauf eines Vergabeverfahrens. In einem eigenen Kapitel wird

der Rechtsschutz dargestellt. Das Handbuch Vergaberecht ist daher ein wertvoller Arbeitsbehelf für alle, die sich mit dem Vergaberecht befassen.