



Oberösterreich Arbeiterkammer Oberösterreich

[Beratung](#) [Arbeit & Recht](#) [Überwachung am Arbeitsplatz](#)

Private Internetnutzung

E-Mail und Internet am Arbeitsplatz

[Empfehlen](#)

4 Personen empfehlen dies

Immer wieder wirft die private Nutzung des Computers (www, facebook, twitter, usw.) am Arbeitsplatz arbeitsrechtliche Probleme auf. Die Nutzung von E-Mail und des Internets sowie die technische Kontrolle sind nach den einschlägigen Normen des Arbeits-, Datenschutz- und Urheberrechtes zu regeln und zu beurteilen.

Bei der Nutzung können prinzipiell drei Fallgruppen unterschieden werden.

1. Private Internet- und E-Mail-Nutzung ist grundsätzlich verboten

Im Falle eines vom Arbeitgeber ausgesprochenen Nutzungsverbotes ist dieses zu befolgen. Die Nutzung ist nur bei Vorliegen von wichtigen Gründen zulässig. Das trifft insbesondere im Falle wichtiger persönlicher Dienstverhinderungsgründe (etwa Erledigung behördlicher Angelegenheiten, Schulangelegenheiten der Kinder oder Vereinbarung von Arztterminen) zu. Dies bedeutet, dass vom Arbeitgeber lediglich Sittenwidrigkeit und das Schikaneverbot als Grenzen der vertraglichen Gestaltungsmöglichkeit zu berücksichtigen sind.

2. Erlaubte Nutzung des Internets und E-Mails

Wenn im Dienstvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder durch eine betriebliche Richtlinie sowie aufgrund Erklärungen des Arbeitgebers die Privatnutzung erlaubt ist, hat der Arbeitnehmer aufgrund seiner Dienst- und Treuepflichten in jedem Fall die betrieblichen Interessen und Erfordernisse zu beachten. Eine exzessive Nutzung in der Arbeitszeit für private Zwecke, die Gefährdung des IT-Systems (Viren, Überlastung), übermäßige Kosten oder eine Schädigung des guten Rufes des Arbeitgebers sind von dieser Erlaubnis sicherlich nicht umfasst. Die elektronische Kommunikation hat heutzutage in der Arbeitswelt bereits im hohen Ausmaß Alltagscharakter angenommen, eine moderate Nutzung der "neuen Medien" ist unproblematisch. Es darf aber durch die Nutzung keinesfalls eine Vernachlässigung der Dienstpflichten oder eine sonstige Beeinträchtigung des Arbeitsablaufes erfolgen.

3. Keine Regelung der Privatnutzung

Hier gilt prinzipiell, dass, wenn kein ausdrückliches Verbot der Nutzung besteht, diese erlaubt ist. Jedoch darf auch hier eine übermäßige private Nutzung zu keiner Vernachlässigung der Dienstpflichten oder sonstigen Beeinträchtigung des Arbeitsablaufes führen.

Was passiert, wenn ich ein Verbot missachte?

Als arbeitsrechtliche Folge einer Missachtung ist die fristlose Entlassung aus dem Arbeitsverhältnis möglich. Eine Entlassung müsste jedoch eine wiederholte Missachtung eines ausdrücklichen Nutzungsverbotes und somit eine Weisung und eine erfolgte Mahnung vorangegangen sein, sodass der Entlassungsgrund der Vertrauensunwürdigkeit oder der beharrlichen Pflichtverletzung gegeben sein könnte.

Gelegentliches Internetsurfen stellt ohne vorangehende Verwarnung keinen Entlassungsgrund dar. Bei der nicht geregelten Privatnutzung der "neuen Medien" wird diese nur dann als Entlassungsgrund in Frage kommen, wenn die Arbeitszeit exzessiv für private Zwecke oder die Betriebsmittel des Arbeitgebers dafür genutzt wurden. Auch sind bei der fristlosen Entlassung die allgemeinen arbeitsrechtlichen Kriterien der Unzumutbarkeit der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses bis zum nächsten Kündigungstermin anzuwenden. Die Umstände des Einzelfalles werden daher zu berücksichtigen sein, wobei die Fragen der Nachhaltigkeit, Hartnäckigkeit und Unnachgiebigkeit wesentliche Kriterien darstellen.

Arbeitnehmer haftet für Schaden

Wird das EDV-System des Unternehmens durch die Nutzung von E-Mails und des Internets in Gefahr gebracht (etwa durch Viren), so ist Vorsicht angebracht.

Die Haftungsbegünstigungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes kommen dem Arbeitnehmer nur dann zugute, wenn der Schaden "bei Erbringung der Dienstleistung" zugefügt wurde. Daher können diese nur bei dienstlicher Internet- und E-Mail-Nutzung angewendet werden.

Achtung

Sowohl bei erlaubter, unerlaubter als auch geduldeter Privatnutzung ist von einer unbeschränkten Haftung nach vertraglichen Grundsätzen auszugehen, da das Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes nicht zur Anwendung gelangt.

2011 AK Oberösterreich, Volksgartenstr. 40, 4020
Linz, Tel. +43 (0)50 6906 0