

Private Nutzung des Internets im Büro – Regeln schaffen Sicherheit

Es waren grobe Vorwürfe gegen einen Arbeitnehmer, mit welchen sich das Bundesgericht auseinander setzen musste. Der Mann wurde fristlos entlassen, dies mit der Begründung, er habe innert 24 Arbeitstagen während 49,75 Stunden pornografische Darstellungen aus dem Internet abgerufen. Der Arbeitnehmer bestritt diese Vorwürfe und beharrte auf Lohnfortzahlung bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist. Die Arbeitgeberin ihrerseits stellte sich auf den Standpunkt, ihre Kündigung sei rechtmässig.

Die Gerichte zogen in Erwägung, dass eine private Internetnutzung während der Arbeitszeit in genanntem Ausmass eine fristlose Entlassung rechtfertigen würde. Allerdings gelangten sie zum Ergebnis, die Arbeitgeberin habe nicht rechtsgenügend nachweisen können, dass der Kläger während der ganzen angegebenen Zeitperioden das Internet in der behaupteten Art und Weise benutzt habe.

Ausgeführt wurde weiter, der Arbeitnehmer sei sehr wohl verpflichtet, während der ganzen Arbeitszeit für den Arbeitgeber tätig zu sein. Es gehe nicht an, dass er während dieser Zeit am Arbeitsplatz in erheblichem Umfang private Tätigkeiten ausführe. Trotzdem würde eine private Internetnutzung am Arbeitsplatz während der Arbeitszeit eine fristlose Entlassung ohne vorgängige Verwarnung nicht rechtfertigen, selbst wenn der Arbeitnehmer wie im zu beurteilenden Fall Sex-Seiten angeschaut haben sollte. Dies auf jeden Fall, wenn die private Internetnutzung sich auf wenige Male beschränke (BGE 4C.349/2002, Urteil vom 25. Juni 2003).

Kein generelles Verbot privater Nutzung

Der eingangs ausgeführte Sachverhalt ist sicher nicht alltäglich. Und dennoch: Die Frage, ob der vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Computer, Laptop oder das überlassene Handy für private Internetnutzung verwendet werden darf, stellt sich immer wieder. Ab und zu ist die Haltung zu hören, jede private Nutzung des Internets durch Arbeitsinstrumente während der Arbeitszeit stelle eine Pflichtver-

letzung dar. Es bestehe ein eigentliches Verbot jeglicher privater Tätigkeit während der Arbeitszeit. Dem ist nicht so. Wie das Bundesgericht verschiedentlich festgestellt hat (so

beispielsweise im BGE 4a_430/2008, Urteil vom 24. November 2008), verletzt das Verbot jeder privaten Tätigkeit während der Arbeitszeit die Pflicht des Arbeitgebers, die Persön-



lichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen und ist deshalb unzulässig (vgl. Art. 328 Abs. 1 OR).

Ab und zu ist Nutzung zu privaten Zwecken erlaubt

Die Zeitschrift «Haus und Garten» führte vor einigen Jahren eine «Spezialumfrage» zum privaten Surfen und Mailen im Büro durch (Haus & Garten 2/2005 vom 23. März 2005). Diese zeigte –, wie zu erwarten war – dass die Firmen unterschiedlich ausgestaltete Regelungen kennen. So liessen die befragten Firmen ABB, CSS, Hotelplan und TUI mitteilen, dass bei ihnen das Schreiben von privaten E-Mails, Liebesbriefen oder das Buchen einer privaten Reise nicht möglich bzw. erlaubt sei. Das Versenden von dringenden privaten E-Mails wie beispielsweise das Verschieben eines Arztbesuches sei dage-

gen erlaubt. Die gleiche Umfrage brachte auch zu Tage, dass die grosse Mehrheit der befragten Unternehmungen über diese Mindestlösung hinausgehen und privates Surfen und Mailen innerhalb bestimmter Grenzen erlauben. Differenziert wurde hier auch die Benutzung der Arbeitsinstrumente ausserhalb oder während der Arbeitszeit. Gemäss «Haus und Garten» reicht die Grenze des Zulässigen von «auf ein absolutes Minimum zu beschränken» (Coop, Kuoni, Migros) über «gelegentlich» (Swiss Life, Swiss Re) bis zu «nicht übertrieben» (Nestlé).

Eigen ist allen befragten Firmen, dass sie den privaten Gebrauch formell reglementiert haben.

Eine Regelung ist sinnvoll

Der Gebrauch von Smartphones, das Lesen der Zeitung im Internet oder die Foto- bzw. Videoaufnahme mit dem Handy sind heute weit verbreitet. Die genannten Medien sind auch während der Arbeitszeit schnell verfügbar. Sei es, weil der Arbeitgeber diese zur Verfügung stellt, oder weil der Arbeitnehmer ein privates Smartphone besitzt. Oft wissen aber weder die Arbeitnehmer noch die Arbeitgeber, ob der private Gebrauch dieser neuen Medien während der Arbeitszeit erlaubt ist oder nicht. Ein komplettes Verbot oder gar die Abgabe der Handies kann zwar auf den ersten Blick als reizvolle Lösung erscheinen. Die Förderung eines vernünftigen Umgangs bringt jedoch sowohl für den Arbeitgeber wie auch den Arbeitnehmer einen grösseren Nutzen.

Unwissen beim Arbeitnehmer, unklare Regelung durch den Arbeitgeber, das schafft Unsicherheit. Bei beiden. Ein klares Reglement kann hier Klarheit schaffen und Transparenz fördern. Insbesondere der Arbeitgeber steht in der Pflicht, klar zu kommunizieren, welche Erwartungen an die Arbeitnehmer gestellt werden und welche Folgen eine Nichtbeachtung haben kann.

Sollte es zu Massnahmen, einem Verweis, einer Verwarnung oder gar einer Kündigung kommen, so ist der Arbeitgeber mit einer Reglementierung abgesichert. Besteht keine solche, so wird sich dies in der gerichtlichen Praxis eher zulasten des Arbeitgebers auswirken.



Sarah Schläppi
MLaw, Rechtsanwältin

Sie arbeitet als Rechtsanwältin bei Bracher & Partner, Advokatur und Notariat, ist Mitglied der Geschäftsleitung und Standortleiterin der Niederlassung Bern. Sowohl beratend wie auch forensisch umfasst ihre schwerpunktmässige Tätigkeit das Strafrecht, Arbeitsrecht und Familienrecht.
sarah.schlaeppi@bracherpartner.ch



Olivia Tischhauser
MLaw, juristische Mitarbeiterin

Sie arbeitet als juristische Mitarbeiterin bei Bracher & Partner, Advokatur und Notariat, in Langenthal. tätig v.a. im öffentlichen Recht und privaten Arbeitsrecht.
olivia.tischhauser@bracherpartner.ch

Bracher & Partner, Advokatur und Notariat
Waisenhausplatz 14,
Postfach 219, 3000 Bern 7
info@bracherpartner.ch
www.bracherpartner.ch





Das Reglement

Ein solches Reglement, eine Weisung oder eine Vereinbarung im Arbeitsvertrag sollte unter anderem folgende Punkte beinhalten:

- Grundsatz, ob und wie das Internet während der Arbeitszeit für private Zwecke genutzt werden darf;
- Umfang der zulässigen Nutzung klar umschreiben;
- Definition der Missbrauchsfälle, insbesondere Auflistung der absolut verbotenen Aktivitäten;
- Aufzeigen der disziplinarischen Massnahmen / Sanktionen (beispielsweise Verwarnung oder Ermahnung, Kündigung);

- Information über die technische Überwachung;
- Vorgehen bei Missbrauchsverdacht;
- Grundsätze der Verwendung von privaten Geräten am Arbeitsplatz.

Zu warnen ist aber vor einer praxisfernen Überreglementierung. Das Reglement soll nicht im Detail vorschreiben, welche Seiten benützt werden dürfen und welche nicht. Das Ausschliessen von einzelnen URLs aber ist durchaus zulässig. Der Kanton Bern beispielsweise hat die Nutzung von sozialen Netzwerken am Arbeitsplatz nicht nur verboten, er hat gleichzeitig sogar technisch verhindert, dass die bernischen Staatsangestellten auf ihren Arbeitsstationen Seiten wie Facebook aufrufen können.

Auch das Verbot des Besuchs von Seiten mit politisch extremem oder pornografischem Inhalt dürfte regelmässig geschützt werden.

Eine Vorlage für ein Nutzungsreglement findet sich auf www.bracherpartner.ch

Beitrag zum Arbeitsklima

Mit der Sensibilisierung im Umgang mit Internet und Smartphones während der Arbeitszeit und einer klaren Regelung in einem Nutzungsreglement ist Arbeitnehmern wie auch Arbeitgebern gedient. Diese Massnahmen ersetzen kritisches Hinsehen nicht, schaffen jedoch Sicherheit in dieser Frage und tragen damit zur Verbesserung des Arbeitsklimas bei.