



WENN'S RECHT IST



Kolumne von Mag. Nevena M. Shotekova-Zöchling

Rechtsanwältin – spezialisiert auf Unternehmensrecht, Vertragsrecht und Gesellschaftsrecht

E-Mail: shotekova@advokat-wien.at, www.robathin.at

Schädigung des Dienstgebers bei privater Internetnutzung

Die Frage, inwieweit die private Internetnutzung am Arbeitsplatz verboten bzw. erlaubt ist, kann aus vielen verschiedenen Aspekten beurteilt werden. Dabei ist zu unterscheiden, inwieweit der einzelne Arbeitnehmer haftet, wenn er durch seine private Internetnutzung Schäden an der betrieblichen Infrastruktur des Dienstgebers verursacht.

Grundsätzlich gilt: Arbeitsanweisungen sind zu befolgen, wobei darunter auch explizite Verbote der privaten Internetnutzung am Arbeitsplatz zu verstehen sind. Ein Verstoß dagegen kann – je nach Relevanz bzw. erfolgter Abmahnung des Dienstnehmers – auch als Weigerung verstanden werden, der Dienstanweisung Folge zu leisten und könnte einen Entlassungsgrund darstellen. Sollte der Dienstnehmer über wichtige persönliche Gründe verfügen, die im Einzelfall die konkrete Internetnutzung rechtfertigen würden, muss der Dienstgeber diese allerdings in seiner Entlassungsentscheidung berücksichtigen.

Sollte die private Internetnutzung am Arbeitsplatz grundsätzlich erlaubt sein, bzw. hat der Dienstgeber

keine Anweisung diesbezüglich erteilt, gilt es trotzdem zu beachten, dass nicht jede Nutzung bzw. nicht jedes Ausmaß dadurch automatisch grünes Licht bekommt.

Da der Dienstnehmer dazu verpflichtet ist, seine gesamte Arbeitsleistung und seine Arbeitsbereitschaft dem Dienstnehmer im vereinbarten Ausmaß zur Verfügung zu stellen, beeinträchtigt eine übermäßige private Internetnutzung am Arbeitsplatz bereits allein aus diesem Grund die Interessen des Dienstgebers sowie die Arbeitsleistung bzw. den gewöhnlichen Arbeitsablauf.

Ferner darf durch die Nutzung in der Arbeitszeit keine Gefährdung des betrieblichen IT-Systems des Dienstgebers entstehen, zumal es heutzutage sehr einfach ist, diverse Viren durch die Öffnung von privaten E-Mails bzw. Besuche nicht sicherer Internetseiten ins IT-System einzuschleusen.

Wenn der Dienstnehmer bei Erbringung seiner Dienstleistungen dem Dienstgeber versehentlich einen Schaden zufügt, oder der Schaden durch einen minderen

Grad des Versehens zugefügt worden ist, kann dem Dienstnehmer im Sinne eines Haftungsprivilegs aus Gründen der Billigkeit der Ersatz dieses Schadens gemäßigt oder auch ganz erlassen werden. Interessant ist dabei, dass dieser Grundsatz bzw. das Haftungsprivileg für den Dienstnehmer grundsätzlich nur bei der Erbringung von Dienstleistungen gilt. Daher ist die private Internetnutzung am Arbeitsplatz nicht davon umfasst, sodass der Dienstnehmer zum Schadenersatz herangezogen werden könnte.

Selbstverständlich muss auch in diesem Fall eine Berücksichtigung des konkreten Einzelfalls stattfinden, und alle Argumente dafür und dagegen müssen abgewogen werden. Allerdings ist bei einer Schädigung der Betriebsstruktur des Dienstgebers während eines aufrechten Verbots oder einer Einschränkung der Internetnutzung auch von einem Entlassungsgrund auszugehen.

Deshalb gilt es, bei der heutzutage überall verbreiteten privaten Internetnutzung am Arbeitsplatz besondere Vorsicht walten zu lassen.