

## Übungsfall Internetnutzung

Die private Nutzung des Internets ist im Unternehmen des U bisher nicht geregelt. Zahlreiche Mitarbeiter nutzen in den Pausen, wahrscheinlich aber auch während der Arbeitszeit, den Internetzugang des U. Nachdem der IT-Administrator und der Datenschutzbeauftragte des U darauf hinweisen, dass diese Praxis Risiken berge, entschließt sich U, allen Arbeitnehmern die private Nutzung des Internetzugangs zu untersagen. Er versendet an alle Arbeitnehmer eine entsprechende Mitteilung. Darauf meldet sich der Betriebsrat bei ihm und fordert ihn auf, diese Anweisung zurückzunehmen. Die Nutzung des Internets sei eine Frage der Ordnung im Betrieb, die mitbestimmungspflichtig sei. Ohne Zustimmung des Betriebsrats könne U eine solche Regelung nicht verlassen.

U wendet sich an Sie. Wer hat Recht?

## Lösungsvorschlag

Gestattet der Arbeitgeber die Nutzung des Internets, handelt es sich um eine freiwillige Leistung, und zwar unabhängig davon, ob dies auf die Pausen beschränkt ist oder auch in der Arbeitszeit gilt. Der Internetzugang ist Betriebsmittel und Eigentum des Arbeitgebers.

Erlaubt der Arbeitgeber die private Nutzung in der Arbeitszeit, verzichtet er damit konkludent auf die Arbeitsleistung während dieser Zeit. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG kommt nicht in Betracht. Gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat in Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb mitzubestimmen. Es geht also um das betriebliche Zusammenleben und Zusammenwirken der Arbeitnehmer, das sogenannte Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer im Betrieb.

Maßnahmen, mit denen lediglich die Arbeitspflicht der einzelnen Arbeitnehmer konkretisiert wird, sind nicht mitbestimmungspflichtig. Erlaubt der Arbeitgeber die private Nutzung des Internets und verzichtet damit in diesen Momenten auf die ihm zustehende Arbeitsleistung, ist dies ausschließlich dem Arbeitsverhalten der einzelnen Arbeitnehmer zuzuordnen und deshalb mitbestimmungsfrei.

Deshalb ist auch – als Gegenstück zur Erlaubnis - die Untersagung der privaten (Weiter-) Nutzung mitbestimmungsfrei. Auch dies ist eine konkrete Arbeitsanweisung, die die Mitarbeiter im Umgang mit den Ihnen zur Verfügung gestellten Betriebsmitteln bei ihrer vertraglich geschuldeten Tätigkeit befolgen müssen.

Exkurs:

Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ergibt sich höchstens dann, wenn der Arbeitgeber die Privatnutzung erlaubt und hierzu Regeln aufstellen will. Damit werden nämlich verbindliche Verhaltensregeln für die Arbeitnehmer aufgestellt. Dies betrifft in der Regel das Ordnungsverhalten und unterliegt damit dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.