

boten. Als Rechtsgrundlagen für eine erlaubte Privatnutzung des Internets kommen in Betracht:

**Betriebsvereinbarung:** Ist als Rechtsgrundlage sehr empfehlenswert. Zu den Mitbestimmungsrechten siehe unten.

**Dienstanweisung:** Eine einseitig vom Arbeitgeber erlassene Nutzungsbestimmung kommt vor allem in Betrieben ohne Betriebsrat in Betracht.

**Vertragliche Zusage:** In eher seltenen Fällen wird die Privatnutzung des Internets (und des Handys) im Arbeitsvertrag oder einer ergänzenden Vereinbarung zum Arbeitsvertrag vereinbart.

**Betriebliche Übung:** Sie wird definiert als regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers, aus denen der Arbeitnehmer schließen kann, ihm solle eine Leistung oder Vergünstigung auf Dauer gewährt werden. Klassisches Beispiel ist die dreimalige Zahlung einer Weihnachtsgratifikation. Ob die Duldung der privaten Internetnutzung durch den Arbeitgeber als Entstehungsgrund für eine betriebliche Übung aufgefasst werden kann, ist ein heikler Punkt, zu dem es keine höchstgerichtliche Rechtsprechung gibt. Oft hat der Arbeitgeber keine Kenntnis von der privaten Internetnutzung und wenn doch, kennt er kaum die zeitliche Lage und das Ausmaß.

In den von der Rechtsprechung anerkannten Fällen zur betrieblichen Übung ging es jedoch um konkrete, in ihrer Summe bestimmbar Leistungen des Arbeitgebers. Deshalb könnte eine betriebliche Übung zur privaten Internetnutzung nur entstehen, wenn der Arbeitgeber auf dem üblichen Weg seinen Mitarbeitern die Privatnutzung in einem von ihm konkret bestimmten Umfang gestattet (H. Bloesinger: Grundlagen und Grenzen privater Internetnutzung am Arbeitsplatz, Betriebsberater 2007, S. 2177).

Fest steht: Wer als Arbeitnehmer davon ausgeht, dass die private Internetnutzung erlaubt ist, weil der Arbeitgeber bisher nicht dagegen eingeschritten ist, befindet sich arbeitsrechtlich auf dünnem Eis.

### Gibt es Mitbestimmungsrechte?

Da der Arbeitnehmer kein Recht auf eine Privatnutzung des Internets am Arbeitsplatz hat, ist der Arbeitgeber berechtigt, diese zu verbieten. Das ausnahmslose Verbot der Privatnutzung des Internets ist nicht mitbestimmungspflichtig, ebenso ist die Änderung einer Dienstanweisung mit dem Inhalt, die private Nutzung der Betriebsmittel (Internet und E-Mail) zu untersagen, nicht mitbestimmungspflichtig (LAG Hamm, 07.04.2006, 10 TaBV 1/06). Erlaubt der Arbeitgeber hingegen die Privatnutzung, unterliegen die Modalitäten der erlaubten Nutzung der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz, der die Mitbestimmung zu Fragen der Ordnung des Betriebs regelt. Hierzu ein Fallbeispiel, über das das LAG Rheinland-Pfalz am 30.10.2009 (6 TaBV 33/09) entschieden hat: In einem Altenpflegeheim mit etwa hundert Mitarbeitern war in der Vergangenheit die Nutzung privater Handys auch während der Arbeitszeit weitestgehend erlaubt. Die Einrichtungsleitung erließ eine Dienstanweisung, die die Nutzung privater Handys während der Arbeitszeit verbot.

Der Betriebsrat war der Ansicht, er hätte ein Mitbestimmungsrecht und zog vor das Arbeitsgericht, um der Arbeitgeberin aufzugeben, das Telefonverbot mit Privathandys zu unterlassen. Das Gericht wies den Antrag zurück: Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats sei nicht verletzt, da nur das Arbeitsverhalten der Arbeitnehmer betroffen sei. Dagegen legte der Betriebsrat Beschwerde ein – ohne Erfolg. Das Landesarbeitsgericht führte aus, es gehöre zu den selbstverständlichen Pflichten, dass die Arbeitnehmer während der Arbeitszeit von einer aktiven und passiven Nutzung des Handys absehen.



**Martina Weber**  
Volljuristin (Ass. jur.)  
marsweber@hotmail.com

### Anlegen eines Stützkorsetts – Kasse muss zahlen

Hilfe beim Anlegen eines Stützkorsetts ist nicht Teil der Grundpflege. Nach einem Urteil des LSG Celle-Bremen muss sie als Leistung der häuslichen Krankenpflege gesondert vergütet werden. Auf Kostenübernahme geklagt hatte eine 87-jährige Seniorin. Wegen Verformung der Wirbelsäule bei fortschreitender Osteoporose war ihr ein Stützkorsett verordnet worden. Motorische Einschränkungen und Schwindel machten es der alte Dame unmöglich, das Korsett eigenständig an- und ausziehen. Der behandelnde Arzt verordnete daher auch häusliche Krankenpflege. Die Krankenkasse weigerte sich jedoch die Unterstützung des Pflegedienstes gesondert zu bezahlen. Sie vertrat die Auffassung, das Anlegen des Stützkorsetts sei wie das An- und Auskleiden im Rahmen der Körperpflege zu behandeln. Es handele sich um einen Teil der Grundpflege, der mit den Leistungen der Pflegekasse abgegolten sei. Das sah das LSG Celle-Bremen anders: Demnach handelt es sich beim An- und Ablegen des Stützkorsetts um eine „krankheitsspezifische verrichtungsbezogene Pflegemaßnahme“.

*Pressemitteilung des LSG Celle-Bremen*

### Sozialamt kann bei Pflegekosten auf Geschenke zugreifen

Auch kleinere monatliche Überweisungen können sich zu einer Schenkung summieren, auf die im Fall der Pflegebedürftigkeit das Sozialamt zurückgreifen kann. Das hat das LSG Baden-Württemberg in einem aktuellen Urteil klargestellt (Az.: L 7 SO 1320/17). Es wies damit eine 84-jährige Frau aus Südbaden ab. Ihren beiden Töchtern hatte sie seit 1997 jeweils die Beiträge für eine Lebensversicherung bezahlt. Als sie 2012 in eine vollstationäre Pflegeeinrichtung kam, reichten Rente und Pflegeversicherung nicht aus, um die Kosten zu decken. Für die fehlenden 160 Euro monatlich beantragte sie daher beim Sozialamt Hilfe zur Pflege. Doch dieses forderte eine Rückzahlung der Versicherungsbeiträge der vergangenen zehn Jahre oder eine Freigabe der Lebensversicherungen zu ihrer Verwertung. Zu Recht, so das LSG Stuttgart. Die monatlichen Versicherungsbeiträge seien als Schenkungen zu sehen, von der Mutter zurückzufordern und für ihre Pflege einzusetzen. (mwo)