

# Alles, was Recht ist

Hier steht eine Anzeige.

## Drohende Abmahnung

Das Internet ist zwar schon lange kein Neuland mehr, wie das die Bundeskanzlerin noch vor wenigen Jahren festgestellt hat. Und auch die sozialen Netzwerke gibt es schon ein Weilchen. Aber da die Mühlen der Justiz bekanntlich langsam mahlen, gibt es erst so nach und nach Urteile zu bestimmten Problemen, die vor ein paar Jahren noch gar keine waren. Daumen hoch oder runter, das war die Frage, mit der sich das Landgericht (LG) Düsseldorf befassen musste. Die Verbraucherzentrale Nordrhein-Westfalen hatte Unternehmen abgemahnt, die auf ihren Facebook-Seiten einen „Gefällt mir“-Button integriert haben. Bei direkter Einbindung der Gefällt-mir-Schaltfläche liest das weltumspannende soziale Netzwerk schon bei jedem bloßen Aufruf der jeweiligen Seiten automatisch mit. Dies geschieht unabhängig davon, ob der Seitenbesucher Facebook-Mitglied ist oder nicht. Die Verbraucherzentrale wollte eine datenschutzkonforme Umstellung solcher Seiten erreichen. Das Landgericht Düsseldorf senkte nun tatsächlich den Daumen über den Like-Buttons. Unternehmen dürfen den „Gefällt-mir“-Knopf von Facebook nicht ohne Einwilligung der betroffenen Seitenbesucher und ohne Angabe über Zweck und Funktionsweise des Buttons auf ihren Webseiten integrieren. Andernfalls sei dies ein gravierender Verstoß gegen den Datenschutz. Auch wenn das Urteil des LG Düsseldorf noch nicht rechtskräftig ist, sollten Webseitenbetreiber auf einfache „Gefällt mir“-Buttons vorerst verzichten. Sonst drohen Abmahnungen.

Az. 12 O 151/15

sab

## Vollendete Kündigung

Auch wenn ein Arbeitnehmer seine Zustimmung verweigert, darf der Arbeitgeber nachschauen, wann und welche Internetseiten der Angestellte während seiner Arbeitszeit auf seinem Dienstrechner angesteuert hat. Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg jüngst entschieden. In dem zu beurteilenden Fall hatte der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter die private Internetnutzung nur in Ausnahmefällen und ausschließlich während der Arbeitspausen gestattet. Er hegte allerdings den Verdacht, dass die private Nutzung diese Zeiten überstieg und kontrollierte den Browserverlauf des Dienstrechners. Der Arbeitgeber stellte fest, dass der Mitarbeiter an fünf von 30 Arbeitstagen die Vorschriften zur Internetnutzung nicht eingehalten hatte und kündigte das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund. Das LAG Berlin-Brandenburg hält die außerordentliche Kündigung für rechtfertigt: Die unerlaubte Nutzung des Internets rechtfertigt nach Abwägung der beiderseitigen Interessen eine sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Eine Verwertung der (personenbezogenen) Daten sei auch ohne die Erlaubnis des Arbeitnehmers statthaft, weil das Bundesdatenschutzgesetz eine Speicherung und Auswertung des Browserverlaufs zur Missbrauchskontrolle auch ohne eine derartige Einwilligung erlaube. Der Arbeitgeber habe keine andere Möglichkeit gehabt, den Umfang der unerlaubten Internetnutzung nachzuweisen.

5 Sa 657/15

sas

 Springer

