

Privates Surfen am Arbeitsplatz

- ein Überblick über die rechtliche Situation

von Edgar Reis (aka Reise)



Ein immer aktuelles Thema...

...denn kaum ein Büroplatz verfügt heutzutage nicht über einen Internetzugang. Das verleitet natürlich dazu, die sich bietenden Gelegenheiten auch privat zu nutzen, sei es durch Surfen, Erledigung von Bankgeschäften online, verschicken privater Emails.

Der Arbeitnehmer verletzt damit grundsätzlich seine Arbeitspflicht, sofern nicht ausdrücklich erlaubt.

Dies kann sehr unangenehme Folgen haben, unter Umständen steht die fristlose Kündigung ins Haus!

Mit Verbot oder Erlaubnis

Schauen wir uns die Sache etwas näher an. Die geringsten Probleme bereitet zunächst einmal ein Verbot jeglicher privater Internetnutzung. Ein Verstoß hiergegen bedeutet also immer eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten des Arbeitnehmers und kann die fristlose Kündigung nach sich ziehen, je nach Einzelfall auch ohne vorherige Abmahnung.

Einfach zu beurteilen scheint die Sachlage zunächst auch, wenn der Arbeitgeber die private Internetnutzung am Arbeitsplatz grundsätzlich erlaubt hat; der Arbeitnehmer darf dann eben im Rahmen dieser Erlaubnis surfen. Hält er sich nicht daran, verletzt er seine Vertragspflicht und muß mit der fristlosen Kündigung rechnen (nach vorheriger Abmahnung). Je genauer diese Erlaubnis definiert ist, desto einfacher ist ein Verstoß festzustellen. Erlaubt der Arbeitgeber zum Beispiel die Erledigung privater Bankgeschäfte online, so erstreckt sich diese Erlaubnis selbstverständlich nicht auf privaten Email-Verkehr oder sonstiges Surfen.

Ohne ausdrückliche Regelung

Was aber, wenn weder eine arbeitsvertragliche noch sonstige betriebliche Nutzungsregelung vorliegt? Dann ist die private Nutzung grundsätzlich nicht erlaubt (Bundesarbeitsgericht – BAG -, Urteil vom 7.7.2005AZ: 2 AZR 581/04, Rz. 36).

Weiß nun der Arbeitgeber davon, daß sein Arbeitnehmer während der Arbeitszeit privat das Internet nutzt, und er verbietet dies nicht, so gilt eine private Nutzung als stillschweigend erlaubt, sie wird geduldet. Die Frage ist dann aber, wie weit diese Duldung reicht. Oder anders gefragt: wann verletzt der Arbeitnehmer trotz Duldung seine Arbeitspflicht?

Der Arbeitnehmer muß sich dabei fragen, wie weit der Arbeitgeber das private Surfen wohl tolerieren würde; denn er als Arbeitnehmer erwartet ja auch, daß der Arbeitgeber ihm für diese Zeit die volle Vergütung bezahlt.

Dabei ist zunächst klar, daß diese private Nutzung die geschuldete Arbeitsleistung nicht in erheblichem Umfang beeinträchtigen darf (BAG, a.a.O., Rz. 27 mit weiteren Nachweisen).

„Die Pflichtverletzung wiegt dabei um so schwerer, je mehr der Arbeitnehmer bei der privaten Nutzung des Internets seine Arbeitspflicht in zeitlicher und inhaltlicher Hinsicht vernachlässigt“ (BAG, a.a.O.).

Das Arbeitsgericht Wesel hat in diesem Zusammenhang entschieden, daß 80 bis 100 Stunden privater Internetnutzung im Jahr zumindest nicht zu einer fristlosen Kündigung ohne vorherige Abmahnung führen dürfen (ArbG Wesel, Urteil vom 21.03.2001, AZ: 5 Ca 4021/00, in JurPCWeb-Dok.214/2001). An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, daß andere Arbeitsgerichte durchaus zu einer anderen Beurteilung des jeweiligen Falles gelangen können.

Der Arbeitnehmer darf nicht damit rechnen, der Arbeitgeber dulde das Herunterladen umfangreicher pornographischer Dateien (BAG, a.a.O.) oder anderer rechtswidriger, insbesondere rechtsextremer oder rassistischer Inhalte. In solchen Fällen wäre eine fristlose Kündigung auch ohne Abmahnung rechtswirksam. Denn der Arbeitgeber *„hat ein Interesse daran, von Dritten nicht mit solchen Aktivitäten seiner Mitarbeiter in Verbindung gebracht zu werden“* (BAG, a.a.O., mit weiteren Nachweisen).

Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer in den Arbeitspausen das Internet zu privaten Zwecken nutzt.

Fazit

Diese knappe Darstellung zeigt, daß privates Surfen am Arbeitsplatz sehr schnell denselbigen kosten kann. Es ist deshalb ratsam, mit dem Arbeitgeber eine klare Nutzungsregelung zu treffen, sei es individuell oder über den Betriebsrat, sofern vorhanden.