

Surfst du noch oder arbeitest du schon?!

Private Internetnutzung am Arbeitsplatz

Autoren_Rechtsanwalt Dennis Hampe, LL.M., Rechtsanwalt Dr. Sebastian Berg, Berlin

1. Einleitung

In jüngster Zeit werden außerordentliche Kündigungen häufig auf den Tatbestand der privaten Nutzung des Internets gestützt. Hierzu veröffentlichte Studien belegen, dass neun von zehn Arbeitnehmern, die Zugang zum Internet haben, während ihrer offiziellen Arbeitszeit einige Stunden damit verbringen, das Internet für private Zwecke zu nutzen. Die Kosten der privaten Nutzung des Internets sind erheblich. Surfen im Internet für private Zwecke kann deshalb aus verschiedenen Gründen eine Arbeitspflichtverletzung darstellen, insbesondere

- durch eine Nutzung entgegen einem ausdrücklichen Verbot des Arbeitgebers,
- durch das Nichterbringen der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistung während des Surfens im Internet zu privaten Zwecken während der Arbeitszeit,
- durch das Herunterladen erheblicher Datenmengen aus dem Internet auf betriebliche Datensysteme (unbefugter Download), insbesondere wenn

damit die Gefahr möglicher Vireninfiltrierungen des Betriebssystems verbunden ist,

- durch die mit der privaten Nutzung entstehenden zusätzlichen Kosten,
- wegen einer Rufschädigung des Arbeitgebers, weil strafbare oder pornografische Darstellungen heruntergeladen werden.

In der Regel verletzt der Arbeitnehmer bei der privaten Nutzung des Internets – auch ohne ein ausdrückliches Verbot des Arbeitgebers – seine arbeitsvertragliche Hauptpflicht. Ob eine ausgesprochene Kündigung wirksam ist und einer gerichtlichen Prüfung standhält, muss jedoch immer aufgrund einer Gesamtabwägung der Umstände des Einzelfalles festgestellt werden. Dabei ist entscheidend, in welchem präzisen zeitlichen Umfang der Arbeitnehmer durch das Surfen im Internet seine Arbeitsleistung nicht erbracht hat, welche Kosten dem Arbeitgeber dadurch entstanden sind und ob evtl. durch das Aufrufen von pornografischen oder strafbaren Seiten dem Arbeitgeber ein Imageverlust entstanden ist.



_II. Verstöße und Folgen der Internetnutzung

Grundsätzlich darf der Arbeitnehmer das betriebliche Internet nicht privat nutzen. Besteht kein ausdrückliches Verbot der privaten Nutzung des Internetzugangs, kann allenfalls eine seltene kurzfristige private Nutzung während der Arbeitszeit als noch hinnehmbar angesehen werden. Die Erlaubnis kann ausdrücklich durch den Arbeitgeber erfolgen, sie kann aber auch auf einer Duldung der Privatnutzung durch den Arbeitgeber beruhen. Die private Nutzung des Internetzugangs kann schließlich auch in einer Betriebsvereinbarung geregelt sein. Eine nicht näher konkretisierte Erlaubnis der privaten Internetnutzung erstreckt sich nicht auf eine grenzenlose, sondern nur zeitlich und inhaltlich angemessene Nutzung während der Arbeitszeit. Ein Arbeitnehmer verstößt daher ganz erheblich gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten, wenn er ein ausdrückliches und fortlaufend wiederholtes Verbot des Arbeitgebers missachtet, den Internetzugang privat zu nutzen.

Die exzessive Nutzung des Internets während der Arbeitszeit zu privaten Zwecken kann den Arbeitgeber ohne vorangegangene Abmahnung – wenn auch in der Regel eine Abmahnung vor Ausspruch der Kündigung erforderlich ist – zu einer fristgemäßen Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus verhaltensbedingten Gründen berechtigen. Im Übrigen bietet sich auch die Möglichkeit einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitnehmers ohne eine vorangegangene einschlägige Abmahnung, wenn der Mitarbeiter über einen Zeitraum von mehr als sieben Wochen arbeitstäglich mehrere Stunden mit dem Schreiben und Beantworten privater E-Mails verbringt – an mehreren Tagen sogar in einem zeitlichen Umfang, der gar keinen Raum für die Erledigung von Dienstaufgaben mehr lässt. In einem derartig gelagerten Fall handelt es sich um eine exzessive Privatnutzung des Internetzugangs (vgl. LAG Niedersachsen, Urt. v. 31.05.2010 – 12 SA 875/09). An einer solchen exzessiven Nutzung fehlt es, wenn der Arbeitnehmer oftmals nur minutenweise unerlaubt den Internetzugang genutzt hat. In diesen Fällen bedarf es vor der Kündigung grundsätzlich einer Abmahnung.

_III. Kontrollrechte des Arbeitgebers

Soweit der Internetzugang vom Arbeitnehmer ausschließlich zu beruflichen Zwecken genutzt werden darf, kann der Arbeitgeber den Datenverkehr des Arbeitnehmers kontrollieren. Er kann dabei den Inhalt von E-Mails lesen, und zwar auch dann, wenn der Arbeitnehmer den Internetzugang verbotswidrig zu privaten Zwecken genutzt hat.

Soweit dem Arbeitnehmer die private Nutzung des Internets erlaubt ist, sei es ausdrücklich oder durch betriebliche Übung, ist jede Nutzung als privat anzusehen, es sei denn, der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer trennt die private Nutzung logisch oder technisch ab (z. B. getrennte E-Mail-Accounts).

_IV. Folge bei Verstoß

Wer somit den an seinem Arbeitsplatz zur Verfügung gestellten Computer für das private Surfen im Internet nutzt, riskiert grundsätzlich die Kündigung des Arbeitsverhältnisses. So entschied unlängst das Arbeitsgericht Hamm (ArbG Hamm, Urt. v. 12.03.2009 – 5 Ca 1757/08), dass die fristlose Kündigung eines Chefarztes rechtmäßig ist. In dem durch das Arbeitsgericht Hamm entschiedenen Fall klagte ein Chefarzt gegen die ihm gegenüber ausgesprochene Kündigung. Anlass der Kündigung waren private Kontakte des Arztes via E-Mail zu von ihm zuvor behandelten Patientinnen. Die private Internetnutzung des Arztes bemerkte der Arbeitgeber bei der Auswertung dessen E-Mail-Verkehrs. Die Überwachung der Internetnutzung hatte der Arbeitgeber



ber zuvor in einem Rundschreiben angekündigt, in welchem ausdrücklich verboten wurde, Internetdienste am Arbeitsplatz für private Zwecke zu nutzen. Diese interne Dienstanweisung hatte der Chefarzt zur Kenntnis genommen und akzeptiert. Insofern ergeben sich auch keine Bedenken gegen die Verwertbarkeit arbeitsvertragswidrig erstellter privater E-Mail-Korrespondenz. Im Falle einer ausdrücklich untersagten privaten Nutzung gehören die vom Arbeitnehmer auf dem beruflichen PC gespeicherten Daten nicht zu seiner Privatsphäre. Im Ergebnis hatte die Klage des Arztes gegen die fristlose Kündigung ohne vorherige Abmahnung keinen Erfolg. Einem Arbeitgeber steht es nach den Ausführungen des Arbeitsgerichts Hamm frei, die private Internetnutzung am Arbeitsplatz zu verbieten. Soweit ein derartiges Verbot einmal ausgesprochen ist, hat eine solche Untersagung auch dann Bestand, wenn der Arbeitgeber nicht sämtliche Verstöße dagegen ahndet. Da in diesem konkreten Fall das Verbot auch den Empfang und Versand von E-Mails erfasste, verstieß der Chefarzt vielfach gegen die Anweisung seines Arbeitgebers. Das Arbeitsgericht Hamm führte hierzu aus, dass es in diesem speziellen Fall grundsätzlich keiner vorherigen Abmahnung des Chefarztes bedürftig habe, weil der Arzt mit der Billigung seines konkreten Verhaltens nicht rechnen dürfen und hier auch tatsächlich nicht damit gerechnet habe.

_V. Anforderungen an den Arbeitgeber

Zunächst bleibt es bei dem allgemeinen Grundsatz, dass die Beweislast für das Vorliegen des wichtigen Grundes ebenso wie für die Einhaltung der Frist des § 626 Abs. 2 BGB im Rahmen einer außerordentlichen Kündigung der Arbeitgeber trägt. In dem konkreten Fall der privaten Internetnutzung am Arbeitsplatz führte das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz (LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 26.02.2010 – 6 Sa 682/09) aus, dass das Abstellen allein auf die Missachtung des Verbots der privaten Internetnutzung als Pflichtverletzung nicht automatisch eine Kündigung rechtfertigt. Der Arbeitgeber muss auch die Feststellung einer erheblichen Beeinträchtigung der arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung darlegen. So müssen die konkreten Verweilzeiten im Internet aufgeführt werden, um die Schwere der behaupteten Pflichtverletzung beurteilen zu können. Benötigt der betreffende Mitarbeiter den Internetzugang auch zur Erledigung dienstlicher Aufgaben, muss eine private Nutzung nachgewiesen werden. Soweit auch weitere Mitarbeiter auf den betreffenden Rechner Zugriff haben, muss konkret ausgeführt werden, dass die private Internetnutzung von dem Arbeitnehmer vorgenommen wurde, dem zu kündigen ist. Im Übrigen muss der Arbeitgeber,

wenn der Zeitpunkt der Kenntnis der Kündigungstatsachen streitig ist, beweisen, dass er nicht länger als zwei Wochen vor der Kündigung Kenntnis davon erlangt hat. Bei Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung muss diese grundsätzlich nicht begründet werden. Das Gesetz fordert hier nur eine nachträgliche Mitteilung der Kündigungsgründe.

_VI. Arbeitsvertragliche Regelungen

Im Arbeitsvertrag kann nicht vereinbart werden, dass bestimmte Vorfälle die außerordentliche Kündigung bedingen. Nachdem es im Gesetz keine absoluten Kündigungsgründe gibt, können diese auch nicht per Vertrag begründet werden. Ebenso ist es unmöglich, im Arbeitsvertrag den Ausschluss der außerordentlichen Kündigung zu vereinbaren. Das Recht, eine solche Kündigung auszusprechen, ist unabdingbar.

_VII. Fazit

Im Ergebnis stehen dem Arbeitgeber, wenn er dem Arbeitnehmer ausschließlich die rein dienstliche Nutzung des Internets gestattet, wesentlich weitergehende Kontrollbefugnisse zu als bei einer privaten Nutzung. Im Rahmen der zu schaffenden Betriebsorganisation sollte daher dringend eine eindeutige und schriftlich fixierte Vereinbarung formuliert werden. Dies sollte entweder durch arbeitsvertragliche Regelungen oder Betriebsvereinbarungen (soweit ein Betriebsrat besteht) erfolgen. Ob konkrete Regelungen hierzu sinnvoll sind, lässt sich nicht anhand einer pauschalen Aussage ausdrücken. Es bedarf hier grundsätzlich einer Klärung im Einzelfall.

_Autoren	face
	<p>Rechtsanwalt Dennis Hampe, LL.M.</p> <p>E-Mail: hampe@kwm-rechtsanwalte.de</p>
	<p>Rechtsanwalt Dr. Sebastian Berg</p> <p>E-Mail: berg@kwm-rechtsanwalte.de</p> <p>kwm – kanzlei für wirtschaft und medizin Berlin, Münster, Hamburg, Bielefeld</p>
<p>www.kwm-rechtsanwalte.de</p>	

GRANCABRIO, BY MASERATI.
Experience more.



*EXPERIENCE N°6:
Feel every sound.*



MASERATI

EXCELLENCE THROUGH PASSION

WEGWEISENDE TECHNIK: DER 8-ZYLINDER-MOTOR MIT KERNIGEM SOUND.

Der Fahrtwind mischt sich mit den Tönen der Natur und dem Klang des kraftvollen Motors zu einem markanten Akkord.

Der 4,7-Liter V8 leistet massive 323 kW (440 PS) und bietet zugleich vollen Komfort in jeder Fahrsituation.

Pneumatikventile steuern ein sportives Abgassystem, das sich ab 3.000 U/min mit einem besonders kernigen, sonoren Bass vernehmen lässt.

Der Maserati GranCabrio schenkt Ihnen jeden Tag die vollkommene Cabriolet-Erfahrung, erlebt mit allen Sinnen.

Kraftstoffverbrauch kombiniert 15,2 l/100 km; außerorts 10,5 l/100 km; innerorts 23,2 l/100 km | CO₂-Emission kombiniert 354 g/km

Nähere Informationen unter 0800 - 810 80 80 (kostenfrei, Mobilfunk abweichend),
per e-mail an info@maserati.com oder unter www.maserati.de