

Private Internetnutzung am Arbeitsplatz Im Extremfall droht Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Die Zeiten ändern sich: Vor 20 Jahren hat noch kaum jemand mit dem Begriff Internet etwas anfangen können. Heute ist es aus dem privaten und beruflichen Leben nicht mehr weg zu denken. Viele Arbeitnehmer verfügen an ihrem Arbeitsplatz über einen Internetzugang. Das verleitet dazu, während der Arbeitszeit auch einmal private Emails abzusenden oder im Internet zu surfen.

Meistens haben nur größere Betriebe klare Regelungen dafür, was zulässig ist und was nicht. Wenn solche Regelungen fehlen, kommt es häufig zu Problemen. Die meisten Probleme bereitet die Abgrenzung zwischen beruflicher und privater Nutzung. Wenn ein Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz eine private Urlaubsreise über Internet bucht, ist dies eindeutig private Nutzung und damit unzulässig, denn der Netzzugang vom Arbeitsplatz aus darf grundsätzlich nur zu dienstlichen Zwecken genutzt werden. Wenn eine bereits gebuchte Urlaubsreise aus dienstlichen Gründen verschoben werden muß, kann der Arbeitnehmer allerdings davon betroffene Freunde oder Bekannte mit einer Email vom Rechner seines Arbeitsplatzes aus informieren; diese Email ist letztlich dienstlich veranlaßt worden.

Das gleiche gilt z.B. für den Fall, daß ein Arbeitnehmer seinen Ehegatten vom Rechner am Arbeitsplatz aus darüber informiert, daß er wegen einer dienstlichen Veranstaltung erst später als ursprünglich geplant nach Hause kommen wird. Die Gerichte gehen sogar so weit, daß eine auf den ersten Blick völlig privat erscheinende Nutzung des betrieblichen Internetzugangs dann als dienstlich veranlaßt anzusehen ist, wenn der Mitarbeiter mit diesem Medium bislang keine Erfahrung hatte, sie aber künftig beruflich zwingend nutzen muß, der Arbeitnehmer insofern seine Fähigkeiten in der Nutzung des Netzes für berufliche Zwecke trainiert. Ein weiteres: Bei Arbeitsverhältnissen, die ganz überwiegend über das Netz abgewickelt werden, ist auch eine kleinere Kommunikation über private Dinge zulässig, genauso wie ein kleiner privater Klönschnack mit einem Kollegen während der Arbeitszeit nicht zu beanstanden ist.

Grundsätzlich allerdings kann der Arbeitgeber als Inhaber des Internetzugangs seinen Mitarbeitern jegliche private Internet- und eMail-Nutzung untersagen, also auch das Öffnen von Anhängen an privaten eMails am beruflichen Rechner. Damit soll unter anderem das Einschleusen von Viren auf den Rechner des Arbeitgebers verhindert werden.

Es kommt sehr häufig vor, dass ein Arbeitgeber die private Nutzung des dienstlichen Internetzugangs durch den Arbeitnehmer

kennt und über einen längeren Zeitraum duldet. Dann entsteht eine Art Gewohnheitsrecht, das allerdings in Bezug auf den Umfang der privaten Nutzung problematisch werden kann, wenn der Arbeitnehmer den Umfang der privaten Nutzung allmählich ausdehnt. Eine geringfügige Nutzung des Internets ist kein Grund für eine Kündigung durch den Arbeitgeber, wenn sie sich innerhalb eines gewissen, allgemein akzeptierten Rahmens hält. So hat jüngst ein Arbeitsgericht eine private Nutzung des Internets mit rund 100 Stunden im Jahr für eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht für ausreichend angesehen, so daß der Arbeitgeber sich auf eine Abmahnung an die Adresse des Arbeitnehmers beschränken mußte.

Die Duldung der privaten Nutzung des Internets ist eine sog. freiwillige Leistung des Arbeitgebers, die im Arbeitsvertrag nicht verankert ist. Eine solche freiwillige Leistung kann der Arbeitgeber wieder zurücknehmen, wenn sie nicht Bestandteil des Arbeitsvertrages geworden ist. Ist die Gestattung allerdings im Arbeitsvertrag enthalten, wird es für den Arbeitgeber schwieriger. Eine Rücknahme dieser Gestattung wäre dann nur mit dem Einverständnis des Arbeitnehmers möglich. Wenn der Arbeitnehmer allerdings nicht mitspielt, wird es nicht klappen, denn eine Änderungskündigung setzt "dringende betriebliche Erfordernisse" für eine entsprechende Anpassung voraus, die der Arbeitgeber nur schwer wird begründen können.

Eine erlaubte private Nutzung des Internets am Arbeitsplatz muss sich immer in einem angemessenen zeitlichen Rahmen halten. Wann die Grenze des Normalen und Hinnehmbaren überschritten wird, läßt sich nur im Einzelfall bestimmen. Das Bundesarbeitsgericht hat dazu bereits vor einigen Jahren festgestellt, dass eine mißbräuchlich private Nutzung des betrieblichen Internetzugangs dann vorliegt und eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen kann, wenn der Arbeitnehmer erhebliche Datenmengen herunterlädt und auch die Gefahr des Einschleusens von Viren auf den betrieblichen Rechner besteht, oder wenn vom Arbeitnehmer Daten heruntergeladen werden bei deren Rückverfolgung es zu einer Rufschädigung des Arbeitgebers kommen könnte, beispielsweise bei strafbaren oder pornographischen Inhalten. Ferner ist ein Mißbrauch nach der Ansicht des Bundesarbeitsgericht dann gegeben, wenn dem Arbeitgeber zusätzliche Kosten entstehen. Auch der Arbeitnehmer, der während der Arbeitszeit in erheblichem zeitlichen Umfang privat im Internet unterwegs ist und dadurch seine Arbeitsleistung nicht erbringt, muß mit einer außerordentlichen Kündigung seines Arbeitsverhältnisses rechnen.

Um diese Probleme zu vermeiden, sollten Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmer darauf dringen, dass eine ausdrückliche Regelung über Möglichkeiten und Grenzen einer privaten Nutzung des In-

ternets am Arbeitsplatz getroffen werden. Dies schafft Sicherheit für beide Seiten.