

Privates „Surfen“ am Arbeitsplatz: Oft ein Fall für die Gerichte

INTERNETNUTZUNG. Online-Banking, eine Reise buchen oder die neuesten Fußball-Ergebnisse abfragen: Viele Arbeitnehmer nutzen ihren Internetzugang am Arbeitsplatz hin und wieder zu privaten Zwecken. Nicht alle Arbeitgeber sehen dies gern.

Nicht überall ist privates „Surfen“ während der Arbeit verboten. 20 % der Großunternehmen erlaubt es seinen Mitarbeitern. Dies ergab eine aktuelle Umfrage der TNS Emnid im Auftrag der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PriceWaterhouseCoopers. Diese Umfrage brachte außerdem hervor: Nur in jedem vierten Unternehmen gibt es ein striktes Verbot, Telefon und Internet zu privaten Zwecken zu nutzen. Ein Problem dabei ist aber, dass die Regeln vielfach nur mündlich weitergegeben werden oder sich aus Gewohnheiten im Betrieb ergeben. Vor allem, wenn keine klare Regelung seitens des Arbeitgebers existiert, gibt es häufig Streit um die Privatnutzung.

Geringfügige private Nutzung

Ein aktueller Fall vor dem Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz beweist: Die private Internetnutzung rechtfertigt nicht ohne Weiteres eine Kündigung, selbst dann nicht, wenn der Arbeitgeber die private Nutzung des Internets ausdrücklich verboten hatte (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 26.2.2010, 6 Sa 682/09).

Ein Arbeitnehmer hatte eine so genannte Mitarbeitererklärung unterschrieben, nach der er sich verpflichtete, das Internet am Arbeitsplatz nur dienstlich zu nutzen. Diese lautete wie folgt: „Der Zugang zum Internet und E-Mail ist nur zu dienstlichen Zwecken gestattet. Jeder darüber hinausgehende Gebrauch – insbesondere zu privaten Zwecken – ist ausdrücklich verboten. Verstöße gegen diese Anweisung werden ohne Ausnahme mit arbeitsrechtlichen Mitteln sanktioniert und führen – insbesondere bei Nutzung von kriminellen, pornografischen, rechts- oder linksradikalen Inhalten – zur außerordentlichen Beendigung des Arbeitsver-

hältnisses“. Über diese Anweisung setzte sich der Mitarbeiter hinweg, wobei er das betriebliche Internet mehrmals, aber nur für kurze Zeit, beispielsweise zum Online-Banking, privat nutzte. Als der Arbeitgeber dies bemerkte, kündigte er dem Mitarbeiter sofort und berief sich auf das ausdrückliche Verbot.

Das Landesarbeitsgericht hielt die Kündigung nicht für sozial gerechtfertigt. Denn der Arbeitgeber müsse nachweisen, dass es durch die Internetnutzung zu einer erheblichen Beeinträchtigung der arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung gekommen sei. Diesen Nachweis sei der Arbeitgeber hier schuldig geblieben. Auch der Inhalt der vom klagenden Arbeitnehmer aufgerufenen Seiten würde keine Kündigung rechtfertigen, befand das Gericht. Ähnlich entschied das LAG Rheinland-Pfalz bereits in einem früheren Fall, in dem eine Mitarbeiterin trotz Verbot etwa eine Stunde im Monat

ihren betrieblichen Internetzugang privat nutzte. Das Fehlverhalten sei nicht so gravierend gewesen, dass das Arbeitsverhältnis sofort beendet werden müsste, so das Gericht (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil v. 2.3.2006, 4 Sa 958/05).

Ausschweifende Privatnutzung

Wenn keine betriebliche Nutzungsregelung bzw. kein Verbot besteht, heißt dies allerdings nicht, dass Mitarbeiter im Büro nach Lust und Laune privat „surfen“ dürfen. Dies zeigt ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG Urteil v. 31.5.2007, 2 AZR 200/06).

Das BAG entschied: Der Arbeitgeber kann im Fall erheblicher Beeinträchtigungen durch privates Internetsurfen verhaltensbedingt kündigen, ohne zuvor abzumahnern. Dies gilt auch, wenn die private Nutzung des Internets im Betrieb nicht ausdrücklich untersagt wurde. Dem klagenden Arbeitnehmer stand ein PC zur Verfügung, für dessen Nutzung der Arbeitgeber keine Vorgaben gemacht hatte. Bei einer Kontrolle des Computers stellte der Arbeitgeber fest, dass häufig Internetseiten mit vorwiegend erotischem oder pornografischem Inhalt aufgerufen und dass Bilder mit solchem Inhalt abgespeichert worden waren.

>>



Für private Angelegenheiten ins World Wide Web: Wenn dies während der Arbeitszeit geschieht, kann dies arbeitsrechtlich problematisch werden.

Der Arbeitgeber kündigte dem Arbeitnehmer fristgerecht, ohne ihn vorher abgemahnt zu haben. Das BAG gab dem Arbeitgeber Recht, die Kündigung war wirksam. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts muss der Arbeitgeber nicht dulden, dass ein Arbeitnehmer während der bezahlten Arbeitszeit ausschweifend private Dinge verrichtet. Hier gilt für privates Internetsurfen nichts anderes als für andere private Verrichtungen wie beispielsweise Telefonieren oder Zeitung lesen. Beim Internetsurfen ist weiter zu berücksichtigen, ob durch die Art der Nutzung des Internets die Gefahr der Rufschädigung des Arbeitgebers entsteht.

Grundsätze der Rechtsprechung – Folgen für Arbeitgeber

Aus diesen von der Rechtsprechung aufgestellten Grundsätzen lässt sich folgende generelle Schlussfolgerung ziehen: Bei einer ausschweifenden privaten Nutzung (bezüglich der Nutzungsdauer oder beim Aufrufen von anstößigen Inhalten) kann der Arbeitnehmer nicht mehr davon ausgehen, dass der Arbeitgeber dies toleriert und muss mit Sanktionen rechnen, möglicherweise sogar mit einer Kündigung ohne Abmahnung – selbst wenn der Arbeitgeber kein ausdrückliches Verbot der privaten Internetnutzung ausgesprochen hatte.

Umgekehrt ist es so, dass Verbote beziehungsweise Nutzungsregelungen dem Arbeitgeber die Sicherheit geben, bei einem Verstoß arbeitsrechtliche Maßnahmen ergreifen zu dürfen (vergleichen Sie hierzu unser Experten-Interview). In diesem Fall muss sich die Reaktion daran orientieren, in welchem Umfang der Mitarbeiter das Internet privat nutzte und ob er dadurch seine Arbeit vernachlässigte. Generell dürfen Arbeitgeber die Internetaktivitäten ihrer Mitarbeiter protokollieren. Weil diese Überwachung in die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten eingreift, müssen Umfang, Verwendung und Zugriff auf die Protokolldaten vorher genau festgelegt werden, idealerweise in einer Betriebsvereinbarung.



INTERVIEW

Private Nutzung des Internet-Zugangs am Arbeitsplatz: Strikt verbieten oder großzügig erlauben? Zu den betrieblichen Regelungen der Internetnutzung und den Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers bei einem Verstoß, befragten wir den Arbeitsrechtsexperten Dr. Michael Schreier.

Kann der Arbeitgeber die Privatnutzung des betrieblichen Internets überhaupt verhindern?

Der Arbeitgeber hat es in der Hand, ob er die Nutzung des Internets auch für private Zwecke erlaubt. Er kann die Privatnutzung also auch komplett verbieten. Aus Beweis-zwecken ist es sinnvoll, dass der Arbeitgeber das Verbot ausdrücklich ausspricht und dies dokumentiert.

Gilt dies auch für eine nur geringfügige private Nutzung?

Ja, auch eine Nutzung in geringem Umfang kann er untersagen. Auch eine solche muss der Arbeitgeber bei einem ausdrücklichen Verbot nicht tolerieren und kann zu arbeitsrechtlichen Mitteln greifen. Eine Kündigung ohne vorherige Abmahnung ist aber nur zulässig, wenn es zu einer besonders exzessiven privaten Nutzung gekommen ist. Wenn es nur zu einer geringfügigen Privatnutzung gekommen ist – wie im Fall des LAG Rheinland-Pfalz vom 26.2.2010 – ist eine Kündigung ohne vorherige Abmahnung unzulässig, selbst wenn ein Verbot vorliegt.

Welche arbeitsrechtlichen Möglichkeiten hat der Arbeitgeber?

Ein Verstoß berechtigt zur Abmahnung. In Extremfällen wird auch eine sofortige außerordentliche Kündigung ohne Abmahnung zulässig sein, wenn beispielsweise umfangreich Seiten mit pornografischem Inhalt besucht oder entsprechende Inhalte heruntergeladen werden. Maßgeblich für die Art der Sanktion ist die Schwere der Pflichtverletzung. Die Arbeitsgerichte betrachten hierbei unter anderem die Dauer der Internetnutzung, das Ausmaß der Vernachlässigung der Arbeitsaufgaben sowie etwaige Kosten oder sonstige Schäden beim Arbeitgeber.

Welche Regelung zur betrieblichen Internetnutzung würden Sie den Arbeitgebern empfehlen?

Grundsätzlich ist eine Nutzungsregelung im Unternehmen sinnvoll. Die Einhaltung eines Verbots kann damit zwar nicht garantiert werden, allerdings können nachweisbare Verstöße durch den Arbeitgeber leichter sanktioniert werden. Bei der Gestaltung einer Nutzungsregelung sind zahlreiche Modelle denkbar. In vielen Fällen wird ein komplettes Verbot der Privatnutzung von Arbeitnehmern aber als „lebensfremd“ erachtet. Sofern sich der Arbeitgeber daher entscheidet, die Privatnutzung teilweise zu erlauben, sollte darauf geachtet werden, klare Regeln aufzustellen. So sind beispielsweise Regelungen denkbar, nach denen Arbeitnehmer nur innerhalb konkret festgelegter Pausenzeiten das Internet privat nutzen dürfen.

Insbesondere ist darauf zu achten, dass die Vereinbarung im Unternehmen konsequent gelebt wird. Der Arbeitgeber sollte keine Ausnahmen gestatten. Nur dann bleibt ihm die Möglichkeit erhalten, sich rechtssicher auf die Vereinbarung zu berufen.



DR. MICHAEL SCHREIER, Rechtsanwalt für Arbeitsrecht bei der internationalen Sozietät Hogan Lovells, Kontakt: michael.schreier@hoganlovells.com