

## Private Internetnutzung am Arbeitsplatz?

Die rasante Entwicklung des Internets hat dazu geführt, dass heute an vielen EDV Arbeitsplätzen auch die Möglichkeit besteht, das Internet zu nutzen. Die Unternehmen haben ein Interesse daran, diese effektive Informationsquelle ihren Mitarbeitern zugänglich zu machen. Dabei geht ein Arbeitgeber aber regelmäßig davon aus, dass die Nutzung des Internets zu dienstlichen Zwecken erfolgt. Gleichzeitig wird für die Mitarbeiter damit aber auch die zumindest technische Möglichkeit geschaffen, privat im Internet zu surfen.

Bei weitem nicht in allen Betrieben gibt es klare Anweisungen über die Zulässigkeit und ggf. den Umfang einer privaten Internetnutzung. Ein Arbeitnehmer läuft daher beim privaten Surfen im Internet Gefahr, seine arbeitsvertraglichen Pflichten zu verletzen. Dies kommt aus unterschiedlichen Gesichtspunkten in Betracht:

- Nutzung des Internets entgegen einem ausdrücklichen Verbot des Arbeitgebers bzw. einer für diesen Fall ausgesprochenen Abmahnung.
- Private Nutzung des Internets in einem Ausmaß, das der Arbeitnehmer nicht annehmen kann, wenn sie nicht vom Einverständnis des Arbeitgebers gedeckt (ausschweifende Privatnutzung).
- Nichterbringung der Pflicht zur Arbeit wegen privater Internetnutzung während der Arbeitszeit. Darin liegt eine Missachtung der vertraglichen Leistungspflicht, die umso schwerer wiegt, je mehr der Arbeitnehmer bei der privaten Nutzung des Internets seine Arbeitspflicht in zeitlicher und inhaltlicher Hinsicht vernachlässigt. Schließlich darf die private Nutzung des Internets die Erbringung der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistung nicht erheblich beeinträchtigen.
- Herunterladen erheblicher Datenmengen aus dem Internet auf betriebliche Datensysteme (unbefugter Download), insbesondere dann, wenn damit einerseits die Gefahr möglicher Vireneinführungen oder anderer Störungen des betrieblichen Betriebssystems verbunden sein können oder andererseits von solchen Daten, bei deren Rückverfolgung es zu möglichen Rufschädigungen des Arbeitgebers kommen kann, beispielsweise weil strafbare oder pornografische Darstellungen heruntergeladen werden.

- Die private Nutzung des Internetanschlusses als solche, weil durch sie dem Arbeitgeber zusätzliche Kosten entstehen, und der Arbeitnehmer die Betriebsmittel unberechtigt in Anspruch genommen hat. Dieser Gesichtspunkt entfällt bei den heute üblichen Flatrates. Denkbar ist aber beispielsweise, dass zusätzliche Kosten durch das Nutzen von Speichermedien auf Fremdservern entstehen.

Das Bundesarbeitsgericht ist der Auffassung, dass die mit einem unerlaubten privaten Internetsurfen verbundenen Pflichtverletzungen grundsätzlich dazu geeignet sind, sogar eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Es muss dabei aber in jedem Falle zusätzlich eine Interessenabwägung durchgeführt werden, bei der die Dauer des bisherigen Beschäftigungsverhältnisses, die Position und Arbeitsaufgaben des Arbeitnehmers und insbesondere die Schwere der Pflichtverletzung berücksichtigt werden. Hierbei kommt es insbesondere auf die zeitliche Lage und die Dauer der privaten Internetnutzung an. Auch die Inhalte der Internetnutzung haben Bedeutung für diese Interessenabwägung.

In besonders schweren Fällen kann der Arbeitgeber sogar dazu berechtigt sein, eine fristlose Kündigung ohne vorherige Abmahnung auszusprechen. Diese Grundsätze wurden vom Bundesarbeitsgericht zuletzt in einem Urteil vom 07.07.2005 aufgestellt.

Demnach ist aus arbeitsrechtlicher Sicht das private Internetsurfen am Arbeitsplatz kein „Kavaliersdelikt“. Ein Arbeitnehmer sollte daher stets darauf bedacht sein, dass er für die Nutzung des Internets zu privaten Zwecken eine sichere und beweisbare Erlaubnis seines Arbeitgebers vorweisen kann. Für den Arbeitgeber ist es empfehlenswert, in seinem Betrieb klare Regeln für die Nutzung des Internets aufzustellen, um Missverständnissen von vornherein vorzubeugen.