

Ausschweifendes Surfen im Internet kann Arbeitsplatz kosten

Im Regelfall ist allerdings vorher eine Abmahnung erforderlich – auch im Zusammenhang mit dem Herunterladen oder Speichern von pornografischen Daten

Ähnlich wie die Maschine die Arbeitswelt revolutioniert hat, ist es heute der Computer mit seinen zahlreichen Möglichkeiten. Das Internet ist die jüngste und wichtigste Erscheinungsform dieser Entwicklung. Es ermöglicht nicht nur den schnellen Austausch von Meinungen, Waren und Dienstleistungen, es ermöglicht auch, sich in Sekundenschnelle zahlreiche nützliche Informationen auf den Bildschirm zu holen. Sind Internetanschlüsse einmal vorhanden, ergibt sich häufig auch das Bedürfnis private Dinge damit zu erledigen: seien es Bankgeschäfte, private Mails oder die Buchung der nächsten Urlaubsreise. Manche wenden sich den unterhaltenden Seiten im Internet zu. Für die Arbeitgeberseite besteht die Gefahr, dass Arbeitszeit verloren geht und dass das firmeneigene Informationssystem überlastet oder virenverseucht wird.

Im Regelfall bedarf daher die private Internetnutzung der Zustimmung des Arbeitgebers. Soweit diese ausdrücklich erteilt wird, wird sie sich entweder im Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung finden. Denkbar ist auch eine betriebliche Übung, oder auch eine widerspruchslose Duldung durch den Arbeitgeber, weil das Surfen im Internet mittlerweile als sozialtypisch, ähnlich dem kurzen privaten Telefonat, angesehen wird. Die gestattete private Nutzung muss sich, wenn sie nicht ausdrücklich geregelt ist, in einem angemessenen zeitlichen Rahmen bewegen. Ausschweifendes Surfen im Internet verletzt die Arbeitspflicht. Dies kann im ärgsten Fall eine außerordentlichen Kündigung nach sich ziehen. Inwieweit eine private Nutzung des betrieblichen Internetanschlusses eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung darstellt, die eine solche Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigt, ist eine Frage des Einzelfalles. Eine Kündigung kommt nur in Ausnahmefällen in Betracht, nämlich dann, wenn die Nutzung in einem Ausmaß erfolgt, von dem der Arbeitnehmer nicht erwarten kann, dass diese vom Arbeitgeber noch toleriert wird.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist allerdings bei Störungen im Vertrauensbereich vor einer Kündigung eine Abmahnung, als letzte Warnung, erforderlich.

So hatte das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz am 18.12.2003 – 4 Sa 1288/03 einen Fall eines Diplom-Pädagogen, der während seiner Arbeitszeit pornografische Seiten aufgerufen hat, zu entscheiden. Es beurteilte die Kündigung als unwirksam. Zwar lege eine Pflichtverletzung vor, eine vorherige Abmahnung sei aber dennoch erforderlich gewesen. Sie sei auch nicht entbehrlich, etwa weil es sich hier um einen Pädagogen, der eine Vorbildstellung habe, handele, und der hätte erkennen müssen, dass ein solches Verhalten von seinem Arbeitgeber nicht hingenommen werde.

Im Gegensatz hierzu eine Entscheidung des Arbeitsgerichts Hannover vom

1.12.2000 – 1 Ca 504/00, das eine Kündigung ohne vorherige Abmahnung für rechtmäßig erklärt hatte, weil dort der Arbeitnehmer das Bildmaterial auf Datenträger speicherte und den Internetzugang zum Einrichten einer Web-Page mit sexuellem Inhalt nutzte, hatte der Pädagoge die Seiten lediglich angeschaut und nicht gezielt gespeichert.

In einem neuerlichen Fall, wo es ebenfalls um den Zugriff, von z.T. über einer Stunde, auf pornografische Seiten ging, hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz am 12.7.2004 – 7 Sa 1243/03 entschieden, dass, obgleich ein sog. Warnhinweis im Umgang mit dem Internet im Betrieb vorhanden war, eine Abmahnung ebenfalls nicht entbehrlich war, weil der Arbeitnehmer davon nachweislich keine Kenntnis erlangt hatte und somit sein Verhalten darauf auch nicht einstellen konnte.

Dem Arbeitnehmer kann dennoch nicht das gedankenlose Surfen, etwa bis zur ersten Abmahnung, empfohlen werden. Pornografisches Datenmaterial kann darüber hinaus auch eine strafrechtliche Relevanz haben.

Der Arbeitgeber kann durch klare Verhaltensregelungen den verantwortungsvollen Umgang mit dem Medium Internet aufzeigen und damit für Klarheit sorgen.

Alexander Kessler
Fachanwalt für Arbeitsrecht