

Die verhaltensbedingte Kündigung am Beispiel des Internet-Surfens am Arbeitsplatz

Mit der zunehmenden Verlegung von Internetanschlüssen an den Arbeitsplatz stellt sich in der Praxis für jeden Arbeitnehmer die Frage, ob er den Internetanschluss während der Arbeitszeit auch für private Zwecke nutzen darf. Nicht erst seit der verstärkten Jagd nach Moorhühnern ist die Versuchung zum Informationsabruf für private Zwecke oder auch zur Versendung von E-Mails mit privatem Charakter groß. Studien haben ergeben, dass mehr als 60 % aller Arbeitnehmer mit Internetzugang mindestens einmal am Tag aus privaten Gründen in Netz gehen; durchschnittlich verbringt jeder Beschäftigte 3,2 Stunden pro Woche ohne betrieblichen Anlass online.

Jeder Arbeitnehmer sollte grundsätzlich bei Nutzung des Internet für private Zwecke aufpassen, denn aus fachanwaltlicher Sicht liegt ab einem bestimmten Umfang grundsätzlich ein Verstoß gegen seine Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber vor, der eine Kündigung an sich rechtfertigen kann.

Das deutsche Arbeitsrecht enthält noch keine spezifischen Regelungen, die sich auf die private Internetnutzung während der Arbeitszeit beziehen. Einfach ist die Rechtslage, wenn der Arbeitgeber die private Mitbenutzung ausdrücklich verboten hat. Grobe Verstöße können dann grundsätzlich eine Kündigung rechtfertigen. Sex- und Pornodateien dürfen unter keinen Umständen abgerufen werden.

Liegen eindeutige Regelungen im Betrieb noch nicht vor, ist die Befugnis und ihr Umfang aus den Umständen des Einzelfalls zu entnehmen. Als vergleichbar für die Beurteilung solcher Fälle ist die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zur privaten Nutzung des Diensttelefons während der Arbeitszeit heranzuziehen.

Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf die private Mitbenutzung von Telekommunikations-einrichtungen des Arbeitgebers. Selbst wenn es eine Erlaubnis des Arbeitgebers gibt, wonach während der Arbeitszeit private Telefonate geführt werden dürfen, berechtigt das nicht, von dieser Möglichkeit ausschweifend Gebrauch zu machen. Nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen (13Sa1235/97) können häufige Dauertelefonate auch trotz der grundsätzlichen Erlaubnis den Ausspruch einer Kündigung rechtfertigen. Das Gericht berücksichtigte in diesem Zusammenhang die aufgelaufenen Telefonkosten, die eingesetzte Arbeitszeit und das Fehlen eines sachlichen Grundes für die Dauertelefonate. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer allerdings vor Ausspruch der Kündigung vergeblich abgemahnt haben.

Werden bei privaten Internet-Surfen Sex- und Pornodateien aufgerufen, kann eine Kündigung ebenfalls gerechtfertigt sein. Das gilt insbesondere für Dateien mit kinderpornografischen oder ähnlichen Inhalt. Da in diesen Fällen unter Umständen auch Straftatbestände verwirklicht werden, kann der Arbeitgeber sogar zum Mittel der außerordentlichen fristlosen Kündigung greifen.

Jeder Arbeitnehmer sollte sich in diesem Zusammenhang immer vor Augen halten, dass er gleichsam öffentlich an ein internationales Daten- und Kommunikationsnetz angeschlossen ist, in dem jeder Besuch einer Web Side dokumentiert wird und damit auch nachvollziehbar bleibt. Durch den Aufruf von Sex- und Pornodateien wird der Arbeitnehmer zwangsläufig mit seinem Namen und Unternehmen in Verbindung gebracht, was geeignet sein kann, das Ansehen des Arbeitgebers in der Öffentlichkeit zu schädigen.

Kommt es zum Ausspruch einer Kündigung, sollte der Arbeitnehmer fachanwaltlichen Rat einholen. Zu beachten ist auf jeden Fall die Einhaltung der Klagefrist von drei Wochen ab Zugang der Kündigung. Anderenfalls gilt grundsätzlich jede Kündigung als von Anfang an rechtswirksam, auch wenn es die behaupteten verhaltensbedingten Gründe gar nicht gibt.