

von Rechtsanwalt **Max-Lion Keller**, LL.M. (IT-Recht)

Problemkreis der Benutzung von Internet und Telefon zu privaten Zwecken - eine FAQ

Ist die Benutzung betrieblicher Kommunikationseinrichtungen wie Internet und Telefon zu privaten Zwecken arbeitsvertragswidrig? Ist eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer das Internet entgegen einem ausdrücklichen Verbot des Arbeitgebers für private Zwecke nutzt? Diese und viele weitere Fragen werden in den nachfolgenden FAQ beantwortet.

Problemkreis der Benutzung von Internet und Telefon zu privaten Zwecken

Um bei IT-Arbeitsrecht auf der rechtlich sicheren Seite zu stehen, bedarf es nur der Kenntnis einiger weniger grundlegender Entscheidungen. Nicht mehr aber auch nicht weniger. Darüber hinaus schadet es natürlich auch nicht, sich bei Interesse mit ein paar spezielleren Rechtsfragen des IT-Arbeitsrechts zu beschäftigen. Um hierbei eine wirkungsvolle Hilfestellung zu leisten, wird nachfolgend durch ein einfaches „Frage- und Antwortspiel“ und der Verlinkung der zugrunde liegenden Urteile der Problemkreis **"der Benutzung von Internet und Telefon zu privaten Zwecken"** rechtlich näher beleuchtet:

Frage Nr.1: Ist die Benutzung betrieblicher Kommunikationseinrichtungen wie Internet und Telefon zu privaten Zwecken arbeitsvertragswidrig?

Mit diesem Themenkreis befasste sich erst im letzten Jahr (2005) das Bundesarbeitsgericht. Es kam dabei zu dem Schluss, dass bei einer privaten Internetnutzung während der Arbeitszeit der Arbeitnehmer grundsätzlich seine (Hauptleistungs-) Pflicht zur Arbeit verletze. Die private Nutzung des Internets dürfe die Erbringung der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistung nicht erheblich beeinträchtigen. Die Pflichtverletzung wiege dabei um so schwerer, je mehr der Arbeitnehmer bei der privaten Nutzung des Internets seine Arbeitspflicht in zeitlicher und inhaltlicher Hinsicht vernachlässige.

Anmerkung: Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes wird man prinzipiell davon ausgehen müssen, dass die Benutzung betrieblicher Kommunikationseinrichtungen zu privaten Zwecken unzulässig ist auch wenn keine ausdrücklichen betrieblichen Verbote zur privaten Nutzung existieren. In diesen Fällen mag allenfalls eine kurzfristige private Nutzung des Internets während der Arbeitszeit allgemein gerade noch als hinnehmbar angesehen werden.

Zum Hintergrund: Die Rechtsprechung war vor dem hier besprochenen Urteil des

Bundesarbeitsgerichtes alles andere als einheitlich. So entschied bspw. noch im Februar 2005 das Landesarbeitsgericht Köln, dass die Benutzung betrieblicher Kommunikationseinrichtungen für eigene Zwecke nicht grundsätzlich arbeitsvertragswidrig sei. Fehle nämlich eine diesbezügliche ausdrückliche Regelung, so könne der Arbeitnehmer in der Regel erst einmal von der Duldung derartiger Handlungen ausgehen.

**[% Urteil id="5732" text="vgl. das Urteil des Bundesarbeitsgerichts, 07.07.2005, Az. 2 AZR 581/04" %]
vgl.[das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln, 11.02.2005, Az. 4 Sa 1018/04](<http://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Gericht=LAG%20K%F6ln&Datum=11.02.2005&Aktenzeichen=4%20Sa%201018/04>)**

Tip: Es kann jedem Arbeitgeber nur geraten werden, durch eine klare Regelung (etwa im Rahmen einer Betriebsvereinbarung) die Nutzung des Internets für jedermann verbindlich zu bestimmen und damit im gewissen Maße auch „Rechtssicherheit“ (sowohl für den Arbeitgeber, wie auch dem Arbeitnehmer) im Unternehmen zu schaffen.

Frage Nr.2: Ist eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer das Internet entgegen einem ausdrücklichen Verbot des Arbeitgebers für private Zwecke nutzt?

Ja, nach dem Bundesarbeitsgericht rechtfertigt die private Nutzung des vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Internetanschlusses die Annahme einer kündigungsrelevanten Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten und zwar aus folgenden Gründen:

- Dem Arbeitgeber würden in der Regel - zusätzliche - Kosten entstehen, da der Arbeitnehmer die Betriebsmittel unberechtigtweise in Anspruch genommen habe.
- Zudem erfülle der Arbeitnehmer in diesem Fall während des Surfens im Internet zu privaten Zwecken nicht seine arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung und verletze dadurch seine Arbeitspflicht. Die private Nutzung des Internets dürfe die Erbringung der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistung nicht erheblich beeinträchtigen. Die Pflichtverletzung wiege dabei um so schwerer, je mehr der Arbeitnehmer bei der privaten Nutzung des Internets seine Arbeitspflicht in zeitlicher und inhaltlicher Hinsicht vernachlässigt.

[% Urteil id="5732" text="Vgl. dazu das Urteil des Bundesarbeitsgerichts, 07.07.2005, Az. 2 AZR 581/04" %]

Frage Nr.3: Was gilt wenn der Arbeitgeber das private Surfen im Internet prinzipiell genehmigt oder zumindest über lange Zeit widerspruchslos geduldet hat?

Für diesen Fall gilt nach dem Bundesarbeitsgericht Folgendes:

Eine solche Gestattung oder Duldung würde sich - ohne weitere Erklärungen - allenfalls auf eine private Nutzung im normalen bzw. angemessenen zeitlichen Umfang erstrecken. Aus einer möglichen Berechtigung zur privaten Nutzung des Internets folge jedoch noch nicht, dass der Arbeitnehmer das Medium tatsächlich intensiv während der Arbeitszeit nutzen dürfe. Selbst wenn eine private Nutzung des Internets an sich erlaubt bzw. geduldet wäre, lasse sich daraus nicht zwingend schließen, diese Nutzung dürfe auch während der Arbeitszeit zeitlich unbegrenzt bzw. in erheblichem Umfang und nicht nur außerhalb der Arbeitszeit, beispielsweise während der Pausen, erfolgen. Dies gelte umso mehr für diejenigen Arbeitnehmer, deren Tätigkeit nicht zwangsläufig mit einer Nutzung des Internets verbunden ist.

[% Urteil id="5732" text="Vgl. dazu das Urteil des Bundesarbeitsgerichts, 07.07.2005, Az. 2 AZR 581/04" %]

Tipp: Der Arbeitgeber entscheidet also, ob er das private Surfen dauerhaft oder zeitweise zulässt. Gibt es keine Vereinbarungen, werten Gerichte dies jedoch möglicherweise als Duldung der privaten Internetnutzung. Arbeitnehmer sollten sich trotzdem bei der Personalabteilung über bestehende Regeln informieren.

Frage Nr.4: Muss der Arbeitnehmer in allen Fällen einer unberechtigten privaten Nutzung des Internets den Arbeitnehmer vor einer Kündigung abgemahnt haben?

Nein, nutzt der Arbeitnehmer bspw. während seiner Arbeitszeit das Internet in erheblichem zeitlichen Umfang privat, so kann er grundsätzlich nicht darauf vertrauen, der Arbeitgeber werde dies tolerieren (Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts). Er muss damit rechnen, dass der Arbeitgeber nicht damit einverstanden ist, wenn sein Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung in dieser Zeit nicht erbringt und gleichwohl eine entsprechende Vergütung dafür beansprucht.

Dies gilt selbst dann, wenn der Arbeitgeber keine klarstellende Nutzungsregelungen für den Betrieb aufgestellt hat. Bei einer fehlenden ausdrücklichen Gestattung oder Duldung des Arbeitgebers ist eine private Nutzung des Internets grundsätzlich nicht erlaubt. Hat in diesen Fällen die Nichtleistung der vertraglich geschuldeten Arbeit einen erheblichen zeitlichen Umfang erreicht, kann der Arbeitnehmer in keinem Fall mit einer Duldung bzw. Gestattung durch den Arbeitgeber ernsthaft rechnen. In diesem Fall muss es jedem Arbeitnehmer klar sein, dass er mit einer exzessiven Nutzung des Internets während der Arbeitszeit seine arbeitsvertraglichen Haupt- und Nebenpflichten erheblich verletzt. Es bedarf daher in solchen Fällen auch keiner Abmahnung.

Dies begründet das Bundesarbeitsgericht weiter wie folgt: Mit dem Erfordernis einer einschlägigen Abmahnung vor Kündigungsausspruch solle vor allem dem Einwand des Arbeitnehmers begegnet werden, er habe die Pflichtwidrigkeit seines Verhaltens nicht erkennen bzw. nicht damit rechnen können, der Arbeitgeber werde sein vertragswidriges Verhalten als so schwerwiegend ansehen. Dementsprechend bedürfe es einer Abmahnung nur, wenn der Arbeitnehmer mit vertretbaren Gründen annehmen könne, sein Verhalten sei nicht vertragswidrig oder werde vom Arbeitgeber zumindest nicht als ein erhebliches, den Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdendes Fehlverhalten angesehen.

[% Urteil id="5732" text="Vgl. dazu das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 07.07.2005, Az. 2 AZR 581/04" %]

Tip: Etwas anderes könnte allenfalls dann gelten, wenn der Arbeitnehmer in dem konkreten Zeitraum, in dem er das Internet privat genutzt hat, mangels Arbeitsanfall ohnehin untätig gewesen wäre. Dies wäre aber vom Arbeitnehmer ggf. zunächst näher darzulegen gewesen.

Frage Nr.5: Bedarf es einer Abmahnung, wenn der Arbeitnehmer umfangreiche pornografische Dateien aus dem Internet herunterlädt?

Nein, das Bundesarbeitsgericht befand, dass der Arbeitnehmer eben nicht damit rechnen dürfe, dass der Arbeitgeber damit einverstanden sei - selbst wenn er prinzipiell eine private Nutzung des Internets dulde. Der Arbeitgeber habe vielmehr ein Interesse daran, von Dritten nicht mit solchen Aktivitäten seiner Mitarbeiter in Verbindung gebracht zu werden. Generell gilt, dass es keiner vorherigen Abmahnung bedarf, wenn der Arbeitnehmer eine erhebliche Menge von Daten aus dem Internet auf betriebliche Datensysteme ("unbefugter download") zieht, insbesondere wenn damit einerseits die Gefahr möglicher Virenfürzungen oder anderer Störungen des - betrieblichen - Betriebssystems verbunden sein können. Dasselbe gilt eben auch bezüglich solchen Daten, bei deren Rückverfolgung es zu möglichen Rufschädigungen des Arbeitgebers kommen kann, beispielsweise weil strafbare oder pornografische Darstellungen heruntergeladen werden.

[% Urteil id="5732" text="Vgl. dazu das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 07.07.2005, Az. 2 AZR 581/04" %]

Autor:

RA Max-Lion Keller, LL.M. (IT-Recht)

Rechtsanwalt