

Internet-Nutzung

Internet - Das Tor zur Welt steht vielen Mitarbeitern jederzeit am Arbeitsplatz zur Verfügung. Dabei ist die Versuchung groß, private Kommunikation und persönliche Geschäftsvorfälle während der Arbeitszeit zu tätigen.

Zulässigkeit privater Internetnutzung

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber über die Zulässigkeit und den Umfang privater Nutzung von Arbeitsmitteln frei entscheiden, was auch das Internet einschließt.

Grundsätzlich darf der Arbeitnehmer Arbeitsmittel nur zur Erfüllung arbeitsvertraglicher Pflichten nutzen.

Arbeitsrechtlich unterscheiden wir bei der privaten Internetnutzung

- ◆ ein Verbot der Nutzung
- ◆ eine Duldung der Nutzung
- ◆ eine Regelung zur Nutzung

Verbot der Nutzung

Verbietet der Arbeitgeber die private Nutzung seines Eigentums, so ist die Rechtslage klar. Bei unzulässiger Internetnutzung besteht kein Anspruch auf Arbeitsentgelt. Jede unzulässige Nutzung des Internets durch den Arbeitnehmer ist ein Verstoß gegen den Arbeitsvertrag. Als Sanktion kommt somit grundsätzlich eine Abmahnung bzw. eine verhaltensbedingte Kündigung in Betracht. In besonders gravierenden Fällen haben die Arbeitsgerichte sogar außerordentliche verhaltensbedingte Kündigungen bestätigt. Mangels BAG-Rechtssprechung lassen sich bisher aus Urteilen der Arbeitsgerichte und Landesarbeitsgerichte Tendenzen ableiten. Insbesondere gilt dies bei der Unterscheidung zwischen unzulässigen Downloads und unzulässigem Surfen im Internet.

Duldung der Nutzung

Die private Nutzung des Internets kann prinzipiell auch vom Arbeitgeber **stillschweigend geduldet** sein. Ein Anspruch auf private Nutzung

kann somit aus **betrieblicher Übung** abgeleitet werden. Sofern kein Verbot der privaten Nutzung besteht muss der Arbeitgeber im Konfliktfall einräumen, dass er stillschweigend die private Nutzung duldet oder geduldet hat. Art, Umfang, Dauer und Häufigkeit dieser Duldung definiert er im Streitfall in der Regel anders als der Arbeitnehmer. Diese unterschiedlichen Interpretationen gehen mit der rasanten Verbreitung und den Nutzungsmöglichkeiten des Internets einher.



Regelung zur Nutzung

Weder Verbot noch Duldung ist ein geeignetes Mittel um dem immer brisanteren Problem gerecht zu werden. Daher empfehlen sich analoge Regelungen wie bei der privaten Nutzung des Telefons.

Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen schützen den Arbeitnehmer!

In jedem Betrieb sollten daher klare Regelungen über die Art und Weise der geschäftlichen und privaten Nutzung des Internets bestehen. Solche Regelungen sind mitbestimmungspflichtig. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz sowie nach Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder haben Betriebs- bzw. Per-



INFORMATION

sonalräte ein Mitbestimmungsrecht, wenn die Ordnung im Betrieb (Dienststelle) oder das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb (Dienststelle) geregelt wird.

Im Klartext: Zwischen Arbeitgeber (Dienststelle) und dem Betriebsrat (Personalrat) sollten Betriebsvereinbarungen (Dienstvereinbarungen) abgeschlossen werden, in denen die Bedingungen (Anwendungsvorgaben) der geschäftlichen und privaten Nutzung geregelt sind. Neben Bestimmungen wie z.B. über Downloads, Administratorenbefugnisse, Speicherung und Auswertung sollten auch Art und Umfang der privaten Nutzung und deren Kostenabrechnung die entsprechende Rechtssicherheit für alle Beteiligten schaffen.

◆ Surfen auf pornografischen Seiten

Das Surfen auf pornografischen Seiten ohne Downloadvorgang ist in der Rechtssprechung bislang als Kündigungsgrund nicht anerkannt. Nach einer Entscheidung des BAG darf sich ein Arbeitgeber „**nicht zum Sitzenwächter über die von ihm beschäftigten Arbeitnehmer aufschwingen**“. Das Aufsuchen pornografischer Seiten kann allerdings eine Kündigung unter dem Blickwinkel einer Beeinträchtigung des Ansehens des Arbeitgebers rechtfertigen.

Man beachte aber: Ist in einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung das Surfen auf pornografischen Seiten verboten, so rechtfertigt das **Zu widerhandeln gegen eine solche Vereinbarung** eine Abmahnung und in Folge eine Kündigung.