

Private Internetnutzung als Kündigungsgrund

In Zeiten moderner Massenkommunikation sind Internetzugänge am Arbeitsplatz inzwischen weit verbreitet. Viele Firmen machen sich die technischen Neuerungen zu nutze und kommunizieren heutzutage häufiger über E-mails als über die herkömmliche Post.

Man kann das Internet jedoch nicht nur geschäftlich nutzen, sondern auch privat, was zu der Frage führt, ob dieses Verhalten arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen kann.

Dass diese Sorge durchaus berechtigt ist, zeigt ein Blick auf die Rechtsprechung zu dieser Thematik. Grundsätzlich kann Privatnutzung des Internet eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen, wenn sie vom Arbeitgeber ausdrücklich verboten wurde. Solche Verbote finden sich etwa in Arbeitsverträgen oder in Aushängen, können aber auch mündlich erfolgen.

Meistens ergeben sich die Probleme jedoch daraus, dass es keine klaren Regelungen zur privaten Nutzung gibt. In diesem Fall gilt: Ohne ein ausdrückliches Verbot kann der Arbeitnehmer davon ausgehen, dass er zur privaten Nutzung der betrieblichen Kommunikationsanlagen berechtigt ist, so lange diese nicht größere Teile der Arbeitszeit in Anspruch nimmt und keine spürbare Kostenbelastung auslöst (vgl. ArbG Frankfurt am Main 02.01.2002 – 2 Ca 5340/01).

Eine ordentliche Kündigung wegen der Privatnutzung kommt erst dann in Betracht, wenn der Arbeitgeber vorher den Arbeitnehmer einschlägig abgemahnt und zuvor ein ausdrückliches Verbot ausgesprochen hat.

Hier stellt sich in der Praxis meist das Problem, dass es keine ausdrücklichen Regelungen gibt und die private Nutzung meist über einen längeren Zeitraum stillschweigend geduldet wurde.

In einem solchen Fall muss den Betroffenen zunächst durch eine Abmahnung deutlich gemacht werden, dass das Unternehmen ihr Verhalten missbilligt und in der Zukunft ausschließlich die dienstliche Nutzung gestattet. Bei erneuten Verstößen kommt dann eine ordentliche Kündigung in Betracht.

In Ausnahmesituationen kann der Arbeitgeber auch fristlos ohne vorherige Abmahnung kündigen, selbst dann wenn die Privatnutzung erlaubt war. Zu denken ist hier vor allem an das Herunterladen von Dateien, etwa mit pornografischen oder rechtsradikalen Inhalten. Hier muss berücksichtigt werden, in welchem Umfang dies geschah und ob das Verhalten geeignet ist, das Ansehen des Arbeitgebers in der Öffentlichkeit herunterzusetzen (vgl. ArbG Hannover 01.12.2000 – I Ca 504/00).

Arbeitnehmer und Arbeitgeber sollten also von Anfang an das Ob und Wie einer privaten Internetnutzung eindeutig regeln, um späteren Unklarheiten vorzubeugen. Dies sollte schon bei der Gestaltung der Arbeitsverträge beginnen.

In der Praxis ist immer wieder zu beobachten, dass Unternehmen, die sich von Mitarbeitern trennen möchten, deren Surfverhalten genauer unter die Lupe nehmen. Ohne ein ausdrückliches Verbot der Privatnutzung oder eine einschlägige Abmahnung dürfte eine Kündigung nur schwer zu begründen sein. Das erhöht die Prozessrisiken für den Arbeitgeber und damit auch eine eventuelle Abfindungszahlung für den Arbeitnehmer.

Martin Müller
Rechtsanwalt