

### Arbeitsrecht

## Internet am Arbeitsplatz - Rechtsprechung

### Rechtsfragen zur privaten Nutzung des Internets am Arbeitsplatz

#### Ansätze der Rechtsprechung

Die bisher bekannte Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zur Frage der meist fristlosen Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gemäß § 626 Abs. 1 BGB bei privater Internetnutzung am Arbeitsplatz orientiert sich an der schon seit längerem bestehenden Rechtsprechung zur privaten Telefonnutzung am Arbeitsplatz.

#### Hessisches Landesarbeitsgericht

Das Hessische Landesarbeitsgericht hat sich zur Frage einer fristlosen Kündigung wegen Versendung privater E-Mails vom Arbeitsplatz aus geäußert. Auf ein entsprechendes Verbot muss klar und ausdrücklich hingewiesen werden. Dieser Hinweis ging an einen Arbeitgeber, der eine Arbeitnehmerin fristlos gekündigt hatte, die eine private E-Mail versandt hatte. Trotz eines internen Vermerks, dass private E-Mails nicht versandt werden sollten, da hierdurch Viren ins System gelangen könnten, zusammen mit der Formulierung „...eine fristlose Kündigung ist die Folge...“, sah das Hessische Landesarbeitsgericht die fristlose Kündigung des Arbeitgebers als nicht gerechtfertigt an.

Das Landesarbeitsgericht vertrat die Auffassung, dass eine Kündigung ohne Abmahnung vorliegend nicht zulässig ist. Die Pflichtverletzung der Arbeitnehmerin sei nicht so schwer, dass eine Hinnahme des Verhaltens durch den Arbeitgeber offensichtlich ausgeschlossen ist. Trotz der Virengefahr, die private E-Mails beinhalten, liegt keine Gefahrsteigerung vor, die eine Abmahnung entbehrlich macht. Zudem wurde auf die Konsequenzen des Versendens von privaten E-Mails, nämlich die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses, nicht deutlich genug hingewiesen.

Die Entscheidung verdeutlicht, dass bei einer teilweisen Gestattung der Nutzung oder einer begrenzten Nutzungserlaubnis ist eine erhebliche Grauzone zwischen erlaubter und unerlaubter Nutzung besteht. Ob eine Kündigung gerechtfertigt ist, lässt sich in diesem Bereich nur für den konkreten Einzelfall feststellen. Allenfalls allgemein kann man sagen, dass eine nicht mehr „sozialtypische“ oder „sozialadäquate“ Nutzung vertragswidrig wäre, eine fristlose

Kündigung nur in einem schweren Fall in Frage kommt.

#### Arbeitsgericht Wesel

Im einem vom Arbeitsgericht Wesel entschiedenen Fall hatte eine Arbeitnehmerin binnen eines Jahres insgesamt 80 bis 100 Stunden privat im Internet gesurft. Dies entspricht bei Zugrundelegung einer 40-Stunden-Wochen mindestens zwei Arbeitswochen. Das Arbeitsgericht erachtete die Kündigung dennoch als unwirksam, da ein ausdrückliches Verbot der Internetnutzung nicht vorlag und der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin nicht abgemahnt hatte. Nach Auffassung des Gerichtes ist auch bei einer Nutzung des Internets für private Zwecke für 80 bis 100 Stunden binnen eines Jahres nicht ein Ausmaß erreicht, dass eine Abmahnung hätte entbehrlich werden lassen können. Im Urteil heißt es darüber hinaus: „Über dies wird die private Internetnutzung von einem Großteil der Arbeitnehmer oft als bloße Spielerei oder zumindest als Kavaliersdelikt empfunden. Das dies Seitens des Arbeitgebers nicht so bewertet wird, hat er dem Arbeitnehmer ... durch eine Abmahnung deutlich zu machen.“

#### Arbeitsgericht Düsseldorf

Keinen Erfolg allerdings hatte die Klage eines Arbeitnehmers gegen eine fristlose Kündigung vor dem Arbeitsgericht Düsseldorf. Obwohl eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer bestand, dass der Internetzugang nur für dienstliche und geschäftlichen Zwecke verwendet werden darf und das Speichern von Daten gesetzwidrigen, rechtsradikalen oder pornographischen Inhalts auf jeden Fall unzulässig sei, hatte der Arbeitnehmer 10 % seiner Internetnutzungszeit mit dem Herunterladen von pornographischen Dateien verbracht. Hier hatte das Arbeitsgericht die Kündigung aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB als zulässig erachtet. Das Arbeitsgericht bewertete insbesondere das Verhalten des Arbeitnehmers negativ, dass dieser gegen die ausdrücklichen Internetnutzungsvereinbarung in erheblichen Umfang verstoßen hatte, obwohl ihm die Konsequenzen in einer entsprechenden Vereinbarung deutlich aufgezeigt worden waren. Da die Folgen somit für den Arbeitnehmer auf der Hand lagen und die Verstöße erheblich waren, bedurfte es keiner Abmahnung, so dass die fristlose Kündigung wirksam war.

### Arbeitsrecht

## Internet am Arbeitsplatz - Rechtsprechung

### Landesarbeitsgericht Hannover

Ebenso sah es das Landesarbeitsgericht Hannover. Lädt der Arbeitnehmer trotz ausdrücklichen Verbotes der privaten Internetnutzung pornographisches Material über den betrieblichen Internetzugang herunter, ist eine außerordentliche Kündigung sehr wohl auch ohne Abmahnung zulässig.

Der Arbeitnehmer hatte im vorliegenden Fall pornographische Bild- und Videodateien in einem großem Umfang auf seinem betrieblichen Computer gespeichert und zwar nachweisbar während seiner Arbeitszeit.

Das Landesarbeitsgericht sah gleichzeitig mehrere schwerwiegende Pflichtverletzungen, die in ihrer Summe eine fristlose Kündigung ohne Abmahnung rechtfertigten, nämlich das private Nutzen des ihm zur Verfügung gestellten dienstlichen PC am Arbeitsplatz, das private Nutzen des PC während der Arbeitszeit, das Herunterladen einer erheblichen Menge pornographischen Bildmaterials aus Internet und dessen Speicherung auf dem Datenträger des Arbeitgebers und das Nutzen des ihm gewährten Internetzugangs zum Einrichten einer Internetseite mit sexuellem Inhalt, ohne dass dies mit Wissen und Willen des Beklagten geschah

Das Landesarbeitsgericht hat des Weiteren angenommen, dass der Festplatteninhalt des betrieblichen Rechners des Arbeitnehmers, der im Eigentum des Arbeitgebers stand, im Verfahren problemlos verwertet werden durfte. Nach der Auffassung des Landesarbeitsgerichtes kommt es zudem darauf an, dass es sich bei dem Computer des Arbeitnehmers um einen dienstlichen Rechner und nicht um einen für private Zwecke handelte.

### Bundesarbeitsgericht

Das Bundesarbeitsgerichts (BAG) hat mit seiner Entscheidung vom 7.7.2005 (2 AZR 581/04) klare Regeln zum Surfen am Arbeitsplatz aufgestellt. Damit hat ein Arbeitgeber einen Maßstab, um gegen die unberechtigte Nutzung des Internets während der Arbeitszeit vorzugehen.

Ein Pflichtverstoß stellt danach schon allein die untersagte private

Nutzung des vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Internets während der Arbeitszeit dar, weil der Arbeitnehmer während des Surfens im Internet zu privaten Zwecken seine arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung nicht erbringt und dadurch seine Arbeitspflicht, welche eine Hauptleistungspflicht darstellt, verletzt. Das BAG nimmt des Weiteren einen Pflichtverstoß an, wenn dem Arbeitgeber dadurch zusätzliche Kosten entstehen, weil der Arbeitnehmer die Betriebsmittel in unberechtigter Weise in Anspruch genommen hat.

Als Pflichtverletzung kommen nach Auffassung des BAG bei einer privaten Nutzung des Internets allgemein auch das Herunterladen einer erheblichen Menge von Daten aus dem Internet auf betriebliche Datensysteme („unbefugter Download“) in Betracht. Insbesondere sei damit einerseits die Gefahr möglicher Virenfizierung oder anderer Störungen des -betrieblichen- Betriebssystems verbunden, andererseits könne es bei der Rückverfolgung von Daten zu Rufschädigungen des Arbeitgebers kommen, beispielsweise wenn strafbare oder pornografische Darstellungen heruntergeladen werden.

Somit konkretisieren sich die rechtlichen Anforderungen an arbeitsvertragliche Verletzungen, die den Bestand der Arbeitsverhältnisses gefährden, auf drei wesentliche Punkte:

- das Risiko durch das Herunterladen von Dateien in erheblichem Umfang
- die zusätzlich entstehenden Kosten
- die Tatsache, dass der Arbeitnehmer, wenn er privat im Internet surft, eben nicht arbeitet, sondern seinen Freizeitinteressen nachgeht.

Das Bundesarbeitsgericht geht weiterhin davon aus, dass aus einer möglichen Berechtigung zur privaten Nutzung des Internets noch nicht folgt, dass der Arbeitnehmer das Internet intensiv während der Arbeitszeit nutzen darf.

Auch bei einem vollständigen Verzicht des Arbeitgebers auf eine Regelung oder bei (teilweiser) Gestattung der privaten Nutzung gilt für den Arbeitnehmer der Grundsatz, dass die private Internetnutzung keine Reduzierung der Arbeitszeit mit sich bringen darf.

**Arbeitsrecht****Internet am Arbeitsplatz - Rechtsprechung**

Je ausgedehnter dies missachtet wird, umso weniger kann der Arbeitnehmer damit rechnen, dass der Arbeitgeber dies sanktionslos akzeptiert. Auch ermächtigt der vollständige Verzicht des Arbeitgebers auf eine Regelung oder die (teilweise) Gestattung der privaten Internetnutzung niemals zur Vornahme strafbarer Handlungen z.B., indem Dateien mit pornographischen Inhalten verbreitet werden.

**Fazit**

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich der arbeitsrechtliche Umgang mit dem Internet - wie das auch auf andere Felder des Arbeitsrechts zutrifft - umso einfacher gestaltet, je präziser die betrieblichen Festlegungen oder vertraglichen Absprachen getroffen wurden. Missbrauchsrisiken wachsen proportional zu Regelungsdefiziten. Einen vollständigen Schutz des Arbeitgebers vor einer unangemessenen oder Gefahr verursachenden privaten Nutzung von Internet und E-Mail durch den Arbeitnehmer gibt es nicht. Umso wichtiger ist es daher, eine klare Regelung zu schaffen, die Voraussetzungen und Grenzen der erwünschten Nutzung beinhaltet.

Ausdrückliches Verbot oder Gestattung der privaten Internet - und E-Mail-Nutzung vom Arbeitsplatz aus, sollten sich an den konkreten betrieblichen Erfordernissen und Bedürfnissen ausrichten. Ob die private Internetnutzung eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung darstellt, ist am Einzelfall zu beurteilen. Die Art der arbeitsrechtlichen Reaktion des Arbeitgebers auf Missbräuche muss sich an der Schwere des Verstoßes orientieren. Grundsätzlich sind Pflichtverletzungen zunächst abzumahnern, bevor Kündigungen ausgesprochen werden.



Autor:  
Rechtsanwalt Veit Schermaul  
Dr. Dimanski & Partner, Rechtsanwälte  
Sternstr. 24  
39104 Magdeburg  
Tel.: (0391) 53 55 96-16  
Fax: (0391) 53 55 96-13  
Email: [schermaul@ra-dp.de](mailto:schermaul@ra-dp.de)  
[www.ra-dp.de](http://www.ra-dp.de)