

Privates Surfen in der Praxis - ein Kündigungsgrund?



Mal eben ein paar E-Mails checken, die Wettervorhersage fürs Wochenende abrufen oder die neuesten Kinotipps nachlesen. Solche Kleinigkeiten müssen nach Meinung vieler Mitarbeiterinnen am PC in der Praxis schon drin sein. Zumal ein wenig Abwechslung während der Arbeit ja nicht schaden kann.

Tatsächlich ist die private Internetnutzung am Arbeitsplatz aber rechtlich nicht unproblematisch. Worauf sollten Sie beim »Surfen« achten und wie sieht die Rechtslage aus?

Private Internetnutzung ist eine juristische Grauzone

Obwohl das Internet mittlerweile zur Standardausrüstung in der Praxis gehört und über das Thema schon viel und lang diskutiert wurde, ist das Surfen am Arbeitsplatz immer noch eine juristische Grauzone und von der jeweiligen Sachlage abhängig.

Grundsätzlich kein Anspruch des Arbeitnehmers

Grundsätzlich zählt es nicht zu den Rechten des Arbeitnehmers, das Internet zu privaten Zwecken zu nutzen. Vielmehr hängt der Fall von einer betrieblichen Regelung ab. Da eine Flatrate heutzutage Standard ist, geht es den Arbeitgebern nicht um hohe Providerkosten, sondern vielmehr um die kostbare Arbeitszeit, die ohne Gegenleistung bezahlt wird. Trotzdem wird das Surfen im angemessenen Rahmen, vielerorts geduldet.

Der Arbeitgeber bestimmt die Regeln

Heutzutage wird das Surfen am Arbeitsplatz etwas lockerer gesehen als noch Ende der 90er Jahre, wo es zahlreiche Kündigungen aufgrund unerlaubter Internetnutzung gab. Trotzdem bieten Sie Ihrem Arbeitgeber eine Angriffsfläche, wenn Sie das Internet privat nutzen. Entscheidend ist letztlich, was der Arbeitgeber vorgibt.

Ist das private Surfen der Praxis verboten, ist die Lage klar: Wer sich nicht an die Regel hält, muss in jedem Fall mit Sanktionen rechnen. Trotzdem liegt auch hier nicht zwingend ein Kündigungsgrund vor. Das Mainzer Landgericht entschied, dass bei einer »kurzfristigen« Nutzung des Internets eine Entlassung nicht haltbar ist. Wobei kurzfristig in diesem Fall mit einer Stunde pro Monat gleichzusetzen ist. Auch eine »dienstlich motivierte« Nutzung ist dem Arbeitnehmer gestattet. Beispielsweise wenn man einen privaten Termin aus beruflichen Gründen verschieben muss.

Erlaubnis des Arbeitgebers ist kein Freifahrtschein

Anders liegt der Fall, wenn der Arbeitgeber den privaten Internetgebrauch gestattet. Nutzen Sie das Netz im angemessenen Rahmen, wie z.B. zum Nachsehen der eigenen E-Mails oder zum Lesen tagesaktueller Nachrichten, haben Sie von Ihrem Chef in aller Regel nichts zu befürchten. Anders sieht es aus, wenn Sie die Gutmütigkeit Ihres Arbeitgebers überstrapazieren. Stundenlanges tägliches Surfen im Netz, zum Beispiel in Online-Communities oder via Instant Messenger, wird als erhebliche Verletzung der Arbeitspflicht bewertet und kann Konsequenzen nach sich ziehen.

Das Zauberwort heißt Kommunikation

In vielen Praxen gibt es noch keine klare Regelung bezüglich der Nutzung des Internets. In diesem Fall gilt die Formel: »Die private Benutzung betrieblicher Kommunikationseinrichtungen ist prinzipiell unzulässig - auch dann, wenn keine ausdrücklichen betrieblichen Verbote zur privaten Nutzung existieren«. Daher agieren viele Arbeitnehmer nach der Maxime »Was der Chef nicht weiß, macht ihn nicht heiß« und vertrauen darauf, nicht erwischt zu werden. Dabei ist das Gesetz auf Seiten der Angestellten, denn eine Überwachung der URLs seitens des Arbeitgebers ist gesetzlich untersagt.

Wenn nach einigen Monaten ungeahndeten Surfens aber doch plötzlich eine Abmahnung auf im Briefkasten landet, kommt eine interessante Regelung ins Spiel: Die »betriebliche Übung«. Diese besagt, dass ein Mitarbeiter von der Akzeptanz seines Verhaltens ausgehen darf, wenn der Arbeitgeber dieses zuvor über einen bestimmten Zeitraum nicht beanstandet hat. Trotz dieses Schlupflochs bleibt die beste Lösung aber, den Spielraum mit dem Arbeitgeber zu kommunizieren. Wie im privaten Leben ist auch die Zusammenarbeit in der Praxis ein Geben und Nehmen.