

LESERFRAGE

Surfen am Arbeitsplatz

Ich habe während meiner Arbeitszeit private Mails geschrieben. Daher hat mich mein Chef fristlos entlassen. Ich wüsste sehr gerne, ob eine fristlose Kündigung für ein wenig Surfen während der Arbeitszeit gerechtfertigt ist? Und: Müssen einer Kündigung nicht vielmehr einige Abmahnungen voraus gehen? Kann mir von meinem Chef überhaupt komplett verboten werden, ins Internet zu gehen?

Sabine Fischer, Hannover



**Fachanwalt
Andreas Walle**

Die private Nutzung von E-Mail und Internet während der Arbeitszeit ist grundsätzlich verboten. Der Arbeitnehmer verletzt damit seine Arbeitspflicht. Als Inhaber der elektronischen Medien entscheidet allein der Arbeitgeber, ob und in welchem Umfang er eine Privatnutzung zulässt. Er kann die private E-Mail- und Internetnutzung – in meist definierten Grenzen – ausdrücklich oder durch bewusste Dul-

dung erlauben – er muss es aber nicht. Eine fristlose Kündigung als Reaktion auf eine Verletzung der Arbeitspflicht ist jedoch nur in Extremfällen möglich. Im Normalfall, etwa bei einer zeitlich und inhaltlich vertretbaren privaten Kommunikation mit Dritten, muss der Arbeitgeber zunächst eine Abmahnung aussprechen. Nur wenn der Arbeitnehmer sein Verhalten fortsetzt, kann der Arbeitgeber – je nach Intensität des Folgeverstoßes – fristgemäß oder auch fristlos kündigen. Wenn aber der Arbeitnehmer von vornherein erkennen konnte, dass sein Verhalten vom Arbeitgeber nicht hingenommen werden würde, ist eine Abmahnung entbehrlich. So ist etwa eine sofortige Kündigung möglich, wenn der Arbeitnehmer durch ausschweifendes „Surfen“ im Internet in erheblichem Umfang Arbeitszeit versäumt. Einen Zeitraum von 12 Stunden in zwei Arbeitswochen hat die Rechtsprechung hier als erheblich eingestuft. Auch die inhaltliche Nutzung, so etwa das Herunterladen von pornografischen Dateien ebenso wie eine dadurch verursachte Gefährdung der Systemsicherheit, die Entstehung zusätzlicher Kosten und/oder einer Rufschädigung des Arbeitgebers können Anlass für eine sofortige Kündigung ohne vorausgehende Abmahnung sein. Allerdings gibt es keine „absoluten“ Kündigungsgründe. Es entscheidet immer der Einzelfall. Gelegentliche private E-Mails und Internetbesuche aus nachvollziehbarem Anlass (z.B. Suche nach Zugverbindungen) können für sich genommen eine fristlose Kündigung nicht begründen.

Andreas Walle, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner bei Heuking Kühn Lüer Wojtek in Hamburg.