

Surfurlaub im Büro

Artikel, erschienen in Frankfurter Rundschau, am 30.06.2007

Von Daniel Grosse (www.dgrosse.de)

Viele Arbeitnehmer benutzen Firmenrechner und Internetzugang für den privaten Gebrauch. Das kann Folgen haben.

Nicht nur ein paar Minuten, sondern mehr als 18 Stunden telefonierte das Betriebsratsmitglied nach Mauritius. Und zwar auf Kosten seines Arbeitgebers. Mehr als 1300 Euro Telefongebühren kamen so zusammen. Die Quittung für die Quasselstrippe: die fristlose Kündigung. „Unerlaubt und heimlich auf Kosten des Arbeitgebers geführte Privattelefonate können eine außerordentliche – sprich: fristlose – Kündigung rechtfertigen“, so die Richter des Bundesarbeitsgerichts.

Eine aktuelle Umfrage des Stellenportals Monster unter rund 10.000 europäischen Arbeitnehmern ergab: Internet-Surfen, private E-Mails schreiben und privat telefonieren gehören zu den fünf beliebtesten Aktivitäten während der Arbeitszeit - neben Rauchen und privaten Kollegengesprächen. „Es gilt der Grundsatz, dass bei der Privatnutzung betrieblicher Mittel am Arbeitsplatz zunächst alles erlaubt ist, solange der Arbeitgeber es nicht verbietet. Wenn er also privates Telefonieren und Internet-Surfen duldet, begeht der Arbeitnehmer auch keinen Pflichtverstoß“, sagt Martin Müller, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Frankfurt. Die modernen Telefon- und Computeranlagen arbeiten meistens mit so günstigen Tarifen, dass private Extratouren am Arbeitsplatz auf den ersten Blick auch nicht teuer erscheinen. Aber Vorsicht: „Verbringt ein Mitarbeiter zu viel Arbeitszeit mit privaten Telefonaten oder Internet-Surftouren, geht dem Unternehmen viel Geld verloren. Denn das ist bezahlte Arbeitszeit.“

Für klare Verhältnisse zwischen Arbeitgebern und Angestellten sorgen deshalb eindeutige Betriebsvereinbarungen über die Privatnutzung von E-Mail, Internet und Firmentelefon. Üblich sind entsprechende Klauseln im Arbeitsvertrag. Bei vielen Verträgen sei das bereits der Fall, sagt der Fachanwalt. „Möglich ist auch ein Aushang in der Firma oder der Dienststelle.“ Im Zweifel informieren Vorgesetzte oder Betriebsrat über die unternehmensinterne Praxis.

Wenn aber nichts geregelt ist, sind private E-Mails und Telefonate dann tabu? Nicht, wenn ein Mitarbeiter beispielsweise nur kurz zu Hause Bescheid gibt, dass er heute etwas später komme oder die geplante Dienstreise verschoben werde. Die IG Metall kommentiert: „Wenn privates Telefonieren gestattet ist, so kann man davon ausgehen, dass auch das Versenden von privaten E-Mails in vergleichbarem Umfang gestattet ist.“

Aber auch ein Mitarbeiter, der zu oft privat zum Hörer greift oder im Internet surft, muss nicht gleich einen Rauswurf fürchten. „Verstoße ich als Arbeitnehmer gegen vereinbarte Firmen-Regeln zur Internet- oder Telefonnutzung, muss der Arbeitgeber, bevor er kündigen kann, abmahnen“, erklärt der Frankfurter Rechtsanwalt Müller. Auch das Strafrecht weist den wilden Surfer in die Schranken. So darf er urhebergeschützte Bild- oder Musikdateien nicht auf den Firmencomputer herunterladen oder verschicken.

Aber wie entdeckt ein Arbeitgeber eigentlich, was seine Angestellten heimlich am Telefon oder vor dem Computer treiben? Schwierig, denn die Überwachung am Arbeitsplatz hat Grenzen: „Der Arbeitgeber darf auf keinen Fall Telefonate des Mitarbeiters mitschneiden“, sagt Müller. „Jedoch wird er zu Kontrollzwecken die Betreffzeile von E-Mails seines Mitarbeiters überfliegen dürfen.“ Auch hier gelte das Briefgeheimnis. „Verstößt der Arbeitgeber dagegen, macht er sich strafbar.“