

Die fristlose Kündigung wegen privater Nutzung des Internets während der Arbeitszeit kann auch ohne ausdrückliches Verbot der Internetnutzung gerechtfertigt sein. Bundesarbeitsgericht vom 7. Juli 2005 - 2 AZR 581/04 – (Marcus Bodem, ECOVIS Berlin)

Auch wenn der Arbeitgeber die Privatnutzung nicht ausdrücklich verboten hat, verletzt der Arbeitnehmer mit einer intensiven zeitlichen Nutzung des Internets während der Arbeitszeit zu privaten Zwecken seine arbeitsvertraglichen Pflichten. Das gilt insbesondere dann, wenn der Arbeitnehmer auf Internetseiten mit pornographischem Inhalt zugreift.

Diese Pflichtverletzung kann ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses sein. Ob die Kündigung in einem solchen Fall im Ergebnis wirksam ist, ist auf Grund einer Gesamtabwägung der Umstände des Einzelfalls festzustellen.

Sachverhalt

Der Kläger war seit 1985 bei der Beklagten als Schichtführer mit Aufsichtsfunktionen beschäftigt. Im Jahre 2002 schaltete die Beklagte den Zugang zum Internet für den Betrieb frei. Nachdem der Betriebsleiter einen erheblichen Anstieg der Internetkosten bemerkt hatte, stellte der werkseigene Ermittlungsdienst fest, dass in der Zeit von September bis November 2002 von den Schichtführerzimmern aus auf Internetseiten ua. mit pornographischem Inhalt zugegriffen worden war.

Die Beklagte hat dem Kläger eine private Nutzung des Internets in dem genannten Zeitraum von insgesamt 18 Stunden einschließlich 5 Stunden für ein "Surfen" auf pornographischen Seiten vorgeworfen. Mit Schreiben vom 20. Dezember 2002 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers außerordentlich. Der Kläger hat Zugriffe auf das Internet - auch während der Arbeitszeit - eingeräumt und geltend gemacht, er habe das Internet höchstens für ca. 5 - 5,5 Stunden privat genutzt. Davon habe er allenfalls 55 - 70 Minuten Seiten mit pornographischem Inhalt aufgerufen. Von dem Verbot der Beklagten, auf Internetseiten mit pornographischem Inhalt zuzugreifen und entsprechenden Warnhinweisen habe er keine Kenntnis gehabt.

Die Revision der Beklagten hatte Erfolg. Der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts hat die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts aufgehoben und die Sache zurückverwiesen.

Beraterhinweis:

Die Entscheidung macht zwei Dinge deutlich.

Erstens, der für Kündigungen allein zuständige 2. Senat des BAG entwickelt in den letzten 3 Jahren zunehmend eine „*arbeitgeberfreundlichere Rechtsprechung*“, da er die Belange der Arbeitgeber stärker gewichtet und zunehmend die Vorinstanzen aufhebt.

Auf der anderen Seite ist (zweitens) weiterhin zu beachten, dass es auch künftig entscheidend darauf ankommt, sich nicht auf die risikobehaftete Einzelfallentscheidung des BAG zu verlassen, sondern Risiken durch eindeutige Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu minimieren.

Im entschiedenen Fall hätte einer Betriebsvereinbarung zur Internetnutzung bei Einführung des Internetzugangs nichts entgegen gestanden. Eine individuelle oder kollektive Vereinbarung hätte dem Arbeitgeber Planungssicherheit gegeben und ihn nicht dem Risiko eines langen Gerichtsverfahrens ausgesetzt. Grundsätzlich verlangt die Rechtsprechung eine Vereinbarung über Art und Umfang der Internetnutzung. Verstöße gegen dieses „arbeitsvertraglichen Pflichten“ rechtfertigen regelmäßig nach einmaliger Abmahnung eine „*verhaltensbedingte, fristlose Kündigung*“.

Auch im vorliegenden Fall wird nun das LAG nach der Aufhebung des Urteils durch das Bundesarbeitsgericht zu prüfen haben, ob der Mitarbeiter seine Arbeitsleistung durch das Surfen im Internet zu privaten Zwecken nicht erbracht hat, welche Kosten dem Arbeitgeber durch die private Internetnutzung entstanden sind und ob durch das Aufrufen der pornographischen Seiten der Arbeitgeber einen Imageverlust erlitten haben könnte. Sodann ist je nach dem Gewicht der näher zu konkretisierenden Pflichtverletzungen gegebenenfalls zu prüfen, ob es vor Ausspruch der Kündigung einer Abmahnung bedurft hätte und ob unter Berücksichtigung der langen Beschäftigungsdauer des Klägers und

des unter Umständen nicht klaren Verbots der Internetnutzung zu privaten Zwecken eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses unverhältnismäßig ist. Kaum ein Arbeitgeber eines KMU ist in der Lage, dieses finanzielle Risiko eines negativen Prozessausgangs zu tragen. Er wird auch in diesem Fall gut beraten sein, den Prozeß durch einen Vergleich zu beenden.