

Mandanteninfo Oktober 2005

Fristlose Kündigung wegen privater Nutzung des Internets während der Arbeitszeit

Wer bislang beim privaten Surfen während der Arbeitszeit erwischt wurde, konnte relativ beruhigt in die (berufliche) Zukunft blicken: ohne vorherige (einschlägige!) Abmahnung konnte ein Arbeitsverhältnis grundsätzlich nicht gekündigt werden. **Diese Rechtsprechung hat das Bundesarbeitsgericht in einer jüngst ergangenen Entscheidung aufgegeben.** Nunmehr gilt die Regel, dass das private Surfen während der Arbeitszeit „an sich“ ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung sein kann und deshalb eine vorherige Abmahnung nicht mehr nötig ist.

Folgender Sachverhalt lag dieser Entscheidung zugrunde:

Der Kläger war seit 1985 bei der Beklagten als Schichtführer mit Aufsichtsfunktionen in einer Chemischen Fabrik beschäftigt. Er arbeitete in Wechselschicht mit einer Pausenzeit von einer Stunde je 12-Stunden-Schicht. 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 u.a. mit pornografischem Inhalt zugegriffen worden war. Die Beklagte hat dem Kläger eine private Nutzung des Internets in dem genannten Zeitraum von insgesamt 18 Stunden einschließlich fünf Stunden für ein „Surfen“ auf pornografischen Seiten vorgeworfen. Mit Schreiben vom 20.12.2002 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers außerordentlich, hilfsweise ordentlich zum 31.03.2003. Der Kläger hat Zugriffe auf das Internet - auch während der Arbeitszeit - eingeräumt und geltend gemacht, er habe das Internet höchstens Ihr ca. fünf bis fünf-einhalb Stunden privat genutzt. Davon habe er allenfalls 55-70 Minuten Seiten mit pornografischem Inhalt aufgerufen. Von dem Verbot der Beklagten, auf Internetseiten mit pornografischem Inhalt zuzugreifen und entsprechenden Warnhinweisen habe er keine Kenntnis gehabt.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben.

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi^{3,4}
Annette Malotke¹
Christopher Koll

Rechtsanwälte und
zugleich Fachanwälte für
1 Arbeitsrecht
2 Sozialrecht
3 Familienrecht
4 auch OLG-Zulassung

Mühlenstraße 3
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de
Fach LG 37

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit
folgenden Kanzleien
für Arbeitsrecht

Berlin
Dieter Hummel*
Volker Ratzmann*
Mechtild Kuby*

Frankfurt a.M.
Franzmann* Büdel* Bender*

Hamburg
Klaus Müller-Knapp*
Jens Peter Hjort*
Wolfgang Brinkmeier*
Manfred Wulff*

Hannover
Detlef Fricke
Joachim Klug

Konstanz
Haenel, Zepf und Kollegen

München
Kanzlei Rüdiger Helm

Nürnberg
Manske & Partner*

Wiesbaden
Schütte* Jancke* Heer*

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

Die Revision der Beklagten hatte Erfolg. Der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts hat die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts aufgehoben und den Rechtsstreit an das Berufungsgericht zurückverwiesen. Das Landesarbeitsgericht wird aufzuklären haben, in welchem zeitlichen Umfang der Kläger seine Arbeitsleistung durch das Surfen im Internet zu privaten Zwecken nicht erbracht und dabei seine Aufsichtspflicht verletzt hat, welche Kosten dem Arbeitgeber durch die private Internetnutzung entstanden sind und ob durch das Aufrufen der pornografischen 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.

Vorinstanz: LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 12.07.2004 - 7 Sa 1243/03 -

BAG 07.07.2005 - 2 AZR 581/04 - Pressemitteilung Nr. 43/05:

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 pornografischem 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 aufgrund einer Gesamtabwägung der Umstände des Einzelfalls festzustellen.

Betriebs- und Personalräte sollten alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf diese geänderte Rechtslage hinweisen. Wer surft, gefährdet seinen Arbeitsplatz – und zwar unabhängig vom Inhalt der besuchten Seiten. Das Aufsuchen pornografischer Seiten kann gegebenenfalls erschwerend hinzukommen, aber auch Surfen auf „unverfänglichen“ Seiten wie z.B. dem beliebten Moorhuhnspiel kann eine außerordentliche, fristlose Kündigung rechtfertigen.