



Verstoß gegen Verbot der privaten Internetnutzung rechtfertigt nicht in jedem Fall eine Kündigung

Auch wenn ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern die Nutzung des betrieblichen Internetanschlusses zu privaten Zwecken ausdrücklich untersagt hat, rechtfertigt nicht jeder Verstoß dagegen automatisch eine ordentliche Kündigung. Vielmehr muss der Arbeitgeber regelmäßig zunächst eine Abmahnung aussprechen, bevor er verhaltensbedingt kündigen kann. Es muss überdies beim Arbeitnehmer zu einer erheblichen Leistungsbeeinträchtigung gekommen sein. Insoweit muss der Arbeitgeber die jeweilige Dauer der Internetnutzung darlegen.

Der Sachverhalt:

Der Kläger ist seit 1991 bei der Beklagten beschäftigt. Im Jahr 2004 unterschrieb er eine Mitarbeitererklärung zur Internet- und PC-Nutzung. Hierin heißt es:

"Der Zugang zum Internet und E-Mail ist nur zu dienstlichen Zwecken gestattet. Jeder darüber hinausgehende Gebrauch – insbesondere zu privaten Zwecken – ist ausdrücklich verboten. Verstöße gegen diese Anweisung werden ohne Ausnahme mit arbeitsrechtlichen Mitteln sanktioniert und führen – insbesondere bei Nutzung von kriminellen, pornographischen, rechts- oder linksradikalen Inhalten – zur außerordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses."

Zumindest einmal im September 2008 hat der Kläger mit Erlaubnis seines Vorgesetzten den Internetanschluss an seinem Arbeitsplatz genutzt, um seinen Kontostand bei der S-Bank abzufragen. Im Februar 2009 kündigte die Beklagte dem Kläger zum 31.8.2009, weil dieser verbotswidrig das Internet zu privaten Zwecken genutzt habe. Dies sei z.B. im Dezember 2008 mindestens neunmal der Fall gewesen.

Mit seiner gegen die Kündigung gerichteten Klage machte der Kläger geltend, dass er jeweils nur sehr kurz (weniger als eine Minute) im Internet gesurft habe und er von einer generellen Genehmigung der Internetnutzung durch seinen Vorgesetzten ausgegangen sei. Im Übrigen habe er einen Teil der von der Beklagten aufgeführten Internetseiten aus dienstlichen Gründen aufgerufen. Seine Kündigungsschutzklage hatte sowohl vor dem ArbG als auch vor dem LAG Erfolg.

Die Gründe:

Die Kündigung ist nicht sozial gerechtfertigt und hat das Arbeitsverhältnis der Parteien daher nicht beendet.

Selbst wenn man den Vortrag der Beklagten als zutreffend unterstellt, hat diese nicht hinreichend dargelegt, dass eine erhebliche Beeinträchtigung der geschuldeten Leistung vorlag. Es fehlt an der Darstellung der Verweildauer des Klägers an den fraglichen Tagen im Internet. Dies wäre insbesondere im Hinblick auf den Vortrag des Klägers, dass er das Internet jeweils nur sehr kurz zu privaten Zwecken genutzt habe, erforderlich gewesen, um die Schwere der behaupteten Pflichtverletzungen entsprechend der Rechtsprechung des BAG (Urt. v. 27.4.2006 – 2 AZR 386/05) festzustellen.

Im Übrigen wäre vor Ausspruch einer Kündigung eine Abmahnung erforderlich gewesen. Diese war nicht etwa entbehrlich, weil dem Kläger – wie den anderen Mitarbeitern auch – die Nutzung des Internets zu privaten Zwecken grds. untersagt war. Zum einen lag die Unterzeichnung der Mitarbeitererklärung zeitlich schon ziemlich lange zurück und schreibt die Mitarbeitererklärung selbst die Notwendigkeit arbeitsrechtlicher Sanktionen vor, zu denen auch Abmahnungen gehören. Zum anderen hat die Beklagte das Verbot aufgeweicht, indem sie ihren Mitarbeitern einen PC zur Verfügung gestellt hat, auf dem diese auf Kosten der Beklagten surfen konnten.

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Thomas Schmitz

Jülicher Str. 369, 52070 Aachen; Tel. 0241 / 56 876-0, Fax 0241/ 56 876-66

Alle Rechte beim Autor. Veröffentlichungen nur mit ausdrücklicher Genehmigung. Für den Inhalt der rechtlichen Darstellung wird keine Haftung übernommen.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kommt allerdings als kündigungsrelevante Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten bei einer privaten Nutzung des Internets unter anderem In Betracht:

- das Herunterladen einer erheblichen Menge von Daten aus dem Internet auf betriebliche Datensysteme (“unbefugter download”), insbesondere wenn damit einerseits die Gefahr möglicher Vireninfiltrierungen oder anderer Störungen des - betrieblichen - Betriebssystems verbunden sein können oder andererseits von solchen Daten, bei deren Rückverfolgung es zu möglichen Rufschädigungen des Arbeitgebers kommen kann, beispielsweise weil strafbare oder pornografische Darstellungen heruntergeladen werden;
- *die private Nutzung* des vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Internetanschlusses als solche, weil durch sie dem Arbeitgeber möglicherweise - zusätzliche - Kosten entstehen können und der Arbeitnehmer jedenfalls die Betriebsmittel - unberechtigterweise - in Anspruch genommen hat;
- die private Nutzung des vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Internets *während* der Arbeitszeit, weil der Arbeitnehmer während des Surfens im Internet zu privaten Zwecken seine arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung nicht erbringt und dadurch seine Arbeitspflicht verletzt

In der der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 27.04.2006 – 2 AZR 386/05 zugrundeliegenden Entscheidung hatte der Arbeitnehmer mehr als zwei Monate lang fast täglich das Internet in einem Umfang zwischen ca. 15 Minuten und knapp drei Stunden verbotswidrig privat genutzt. In 10 Wochen betrug die Zeit der privaten Internetnutzung dabei insgesamt mehr als eine Woche. Damit hatte der dortige Kläger seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts in einem Maße verletzt, dass den dortigen

Arbeitgeber zur fristlosen Kündigung berechtigte. Anders als im Fall des LAG Rheinland-Pfalz war das Verhalten des Klägers in der BAG-Entscheidung nicht mehr als sozialadäquat zu bezeichnen.

Viele Grüße

Thomas Schmitz
Rechtsanwalt