

## **Kündigung Teil 9: Privates Internetsurfen während der Arbeitszeit kann auch ohne Abmahnung eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen**

Die private Nutzung des Internets während der Arbeitszeit kann in schwerwiegenden Fällen auch ohne vorherige Abmahnung eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 31.05.2007, Az.: 2 AZR 200/06). Dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber das Surfen nicht untersagt hat. Ob eine hinreichend schwere Pflichtverletzung vorliegt, hängt vom Umfang der privaten Nutzung und der damit vergeudeteten Arbeitszeit oder der Gefahr der Rufschädigung des Arbeitgebers ab.

Als verhaltensbedingte Kündigung bezeichnet man eine vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung, mit der einem Arbeitnehmer, der durch das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) geschützt ist, (trotzdem) in rechtlich zulässiger Weise ordentlich gekündigt werden kann, falls der Arbeitnehmer gegen die ihn treffenden rechtlichen Pflichten verstoßen hat und dem Arbeitgeber daher die weitere Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuzumuten ist.

Der Arbeitgeber kann nur kündigen, wenn der Arbeitnehmer arbeitsvertragliche Pflichten schuldhaft verletzt hat (Pflichtverstoß). Die Kündigung des Arbeitgebers muss zudem verhältnismäßig sein, d.h. es darf als Reaktion des Arbeitgebers kein milderer Mittel als die Kündigung geben. Ein milderer Mittel ist insbesondere die Abmahnung. In dieser Abmahnung muss die Missbilligung des Verhaltens des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber zum Ausdruck kommen. Für den Fall einer Wiederholung ist dem Arbeitnehmer außerdem die Kündigung anzukündigen.

Vor Erklärung der Kündigung muss eine umfassende Interessenabwägung erfolgen. Das Interesse des Arbeitgebers an der Kündigung des Arbeitnehmers muss gegen dessen Interesse an der Weiterbeschäftigung abgewogen werden. Die Interessenabwägung muss zugunsten des Arbeitgebers ausgehen, damit die Kündigung rechters ist.

Das Bundesarbeitsgericht hatte über folgenden Fall zu entscheiden: Der Kläger war seit 1999 bei der Beklagten als Bauleiter beschäftigt. Für seine Tätigkeit stand ihm ein dienstlicher PC zur Verfügung, den er nicht allein nutzte und für dessen Nutzung die Beklagte keine Vorgaben gemacht hatte. Nachdem die Beklagte Anfang Dezember 2004 festgestellt hatte, dass von dem PC aus mehr als zehn Mal Internetseiten mit vorwiegend erotischem oder pornografischem Inhalt aufgerufen und Bilddateien mit solchem Inhalt abgespeichert worden waren, kündigte sie mit Schreiben vom 6. Dezember 2004 das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fristgerecht, ohne den Kläger vorher abgemahnt zu haben. Mit seiner Kündigungsschutzklage hat sich der Kläger gegen diese Kündigung gewandt und die Vorwürfe bestritten. In jedem Falle fehle es an einer vorhergehenden Abmahnung. Die Beklagte hat insbesondere geltend gemacht, der Kläger habe die während der privaten Internetnutzung nicht erledigte Arbeit in Überstunden nachgeholt und sich dies auch noch vergüten lassen. Aufgrund der Schwere der Pflichtverletzung sei eine Abmahnung nicht erforderlich gewesen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. In der Berufung vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) wurde dieses Urteil jedoch aufgehoben und die Kündigung auch ohne vorherige Abmahnung für rechters erklärt. Die Revision des Klägers beim BAG war erfolgreich und führte zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das LAG zur weiteren Sachaufklärung. Das BAG führte aus: Grundsätzlich kann eine private Internetnutzung während der Arbeitszeit eine erhebliche Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten darstellen und daher eine Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen nach § 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz rechtfertigen. Das gilt selbst dann, wenn der Arbeitgeber die private Internetnutzung nicht verboten und die Pflichtverletzung vor Ausspruch der Kündigung nicht abgemahnt hat. Ob eine solche Pflichtverletzung das für eine Kündigung erforderliche Gewicht hat, hängt unter anderem vom Umfang der privaten Internetnutzung, von der damit einhergehenden Versäumung bezahlter Arbeitszeit oder einer dadurch herbeigeführten Gefahr der Rufschädigung des Arbeitgebers ab. Ob die Pflichtverletzungen des Klägers für eine verhaltensbedingte Kündigung ausreichen, muss jetzt erneut das Landesarbeitsgericht klären. Die bisherigen Ermittlungen haben nach Angaben des BAG keinen Aufschluss darüber gegeben.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Anforderungen an die Pflichten des Arbeitnehmers erhöht werden und der Missbrauch der privaten Internetnutzung während der Arbeitszeit eingeschränkt werden soll. Arbeitnehmer sollten daher nicht sorglos mit der Nutzung des Internets umgehen und wissen, dass eine intensive Nutzung (auch ohne einer ausdrücklichen Regelung zur privaten Nutzung) zu einer Kündigung führen kann. Ob das Surfen am Arbeitsplatz grundsätzlich erlaubt ist, kann jeder Arbeitgeber selbst bestimmen. Wird dem Arbeitnehmer durch eine arbeitsvertragliche Regelung oder eine

Betriebsvereinbarung die private Internetnutzung teilweise oder in einem begrenzten Umfang erlaubt, kann er innerhalb des vorgegebenen Rahmens das Internet nutzen. Doch auch hier gilt: Übertreibt er die Nutzung und überschreitet die vorgegebenen Grenzen, muss er mit Konsequenzen rechnen.

Sofern im Unternehmen ein generelles Verbot der privaten Internetnutzung besteht oder dies im Arbeitsvertrag geregelt ist, kann dem Arbeitnehmer nur geraten werden, sich an dieses Verbot zu halten, da jeder Verstoß hiergegen eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung darstellt.

Weitere Informationen zu diesem Thema (private Internetnutzung am Arbeitsplatz, Kündigung, Abmahnung) und anderen arbeitsrechtlichen Fragestellungen erteilt Ihnen gerne der Autor des Textbeitrages.

**Textbeitrag: Rechtsanwalt und Fachanwalt  
für Arbeitsrecht  
Frank Preidel, Gehrden, Tel: 05108/91357-10  
E-mail: ra-preidel@t-online.de**