

Leitsatz (von RA Lewalter)

Abhängig von Art und Umfang kann die private Internetnutzung durch den Arbeitnehmer eine so erhebliche Pflichtverletzung darstellen, dass der Arbeitgeber zur (verhaltensbedingten) Kündigung ohne vorherige Abmahnung berechtigt ist.

Sachverhalt (verkürzt)

Dem betroffenen Arbeitnehmer war ohne vorherige Abmahnung fristgerecht gekündigt worden, nachdem auf seinem Dienstrechner, den er allerdings nicht alleine nutzte, häufige Zugriffe auf erotische und pornografische Seiten sowie entsprechendes Datenmaterial festgestellt worden waren. Der Arbeitnehmer hatte die Vorwürfe bestritten.

Vorgaben hinsichtlich der privaten Nutzung des Internet existierten im Betrieb nicht.

Anmerkungen

I. Mit dieser Fallkonstellation müssen sich die Gerichte immer wieder beschäftigen. Es handelt sich im Computer- und Medienzeitalter gleichsam um einen „Dauerbrenner“ des Arbeitsrechts. Die Konstellation ist insofern mit der Frage der privaten Nutzung von Telefonen durch Arbeitnehmer vergleichbar.

II. Das Bundesarbeitsgericht hat den Fall an das Landesarbeitsgericht (LAG) zurückverweisen müssen, weil es mangels entsprechender (tatrichterlicher) Feststellungen durch die Vorinstanz die Klage nicht abschließend beurteilen konnte.

III. Soweit keine entsprechenden Regelungen (etwa im Arbeitsvertrag) zur privaten Internetnutzung vorhanden sind, sollte man sich an den Gepflogenheiten innerhalb des Betriebes orientieren oder - bei Unsicherheit hierüber - das Gespräch mit dem Arbeitgeber suchen. Das LAG Köln geht sogar davon aus, dass eine solche private Nutzung - ebenso wie beim Telefon - ohne ausdrückliches Verbot als „sozialtypisch“ erlaubt sein soll. Es dürfte aber in allen Fällen entscheidend auf den Umfang der privaten Internetnutzung ankommen.

IV. Nicht gedeckt hiervon ist selbstverständlich das unerlaubte Herunterladen von Dateien aus dem Internet sowie der Besuch von Pornoseiten und das Abspeichern entsprechender Bilder. Hier hat der Arbeitnehmer in aller Regel mit wenig Verständnis von Seiten der Gerichte zu rechnen. Hier wird man eine (gravierende) Pflichtverletzung des Arbeitnehmers kaum widerlegen können.

Hinweis

Es handelt sich vorliegend um die (stark verkürzte) Darstellung einer Gerichtsentscheidung, die zu einem bestimmten Fall ergangen ist. Rechtliche Fragestellungen können bereits bei geringer Abweichung ganz andere Probleme aufwerfen und zu völlig anderen Ergebnissen kommen. Sie sollten sich daher hüten, die Entscheidung etwa auf Ihr eigenes (rechtliches) Problem einfach zu übertragen. Wenn Sie Fragen haben, erreichen Sie mich unter Telefon 030/39749182 bzw. 0661/25064452.