

Paragrafenreiterei

Privates Surfen am Arbeitsplatz - Update



Im MagDriva 1-2006, Seite 34 hatten wir gesehen, daß der Arbeitnehmer durch privates Surfen am Arbeitsplatz grundsätzlich seine Arbeitspflicht verletzt und dies für ihn sehr unliebsame Folgen haben kann, bis hin zur fristlosen Kündigung.

In einer ganz aktuellen Entscheidung (Urteil vom 31. Mai 2007 – 2 AZR 200/06) hat sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) wieder mit der Problematik beschäftigt.

Danach ist „eine Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen nach §1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglichen Pflichten erheblich, in der Regel schuldhaft verletzt. Auch wenn die private Nutzung des Internets im Betrieb nicht untersagt ist, kann sie eine solche erhebliche Pflichtverletzung darstellen und den Arbeitgeber zur Kündigung ohne vorherige Abmahnung berechtigen.

Ob sie das für eine Kündigung erforderliche Gewicht hat, hängt unter anderem von ihrem Umfang, der etwa damit einhergehenden Versäumung bezahlter Arbeitszeit oder einer durch die Art der Nutzung herbeigeführten Gefahr der Rufschädigung des Arbeitgebers ab“.

(www.bundesarbeitsgericht.de Pressemitteilung Nr. 39/07).

Hierzu einige Erläuterungen:

Das Urteil betrifft eine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses, also eine Kündigung unter Einhaltung der gesetzlichen oder arbeitsvertraglich vereinbarten Kündigungsfristen (im Gegensatz zur fristlosen Kündigung = ohne Einhaltung von Kündigungsfristen). Kündigungsgrund war das Verhalten des Arbeitnehmers (--> verhaltensbedingte Kündigung), nämlich das private Surfen am Arbeitsplatz.

Ehe der Arbeitgeber aber nun aufgrund eines vertragswidrigen Verhaltens seinem Arbeitnehmer kündigen darf, muß er ihn grundsätzlich zuvor abmahnen. Der Arbeitgeber muß also dem Arbeitnehmer die Gelegenheit geben, sein vertragswidriges Verhalten zu ändern; erst wenn der Arbeitnehmer dies nicht tut, wird eine verhaltensbedingte Kündigung Erfolg haben.
Soweit der Grundsatz.

Solch einer Abmahnung bedarf es aber nicht, wenn der Arbeitnehmer – wie oben dargestellt – seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis „erheblich, in der Regel schuldhaft verletzt“ (BAG a.a.O.).

Im Falle, daß die vom BAG festgelegten Kriterien erfüllt sind, wäre die ordentliche verhaltensbedingte Kündigung ohne vorherige Abmahnung im konkreten Falle sozial gerechtfertigt gewesen. Darüber nun hat das BAG nicht entschieden, sondern den Rechtsstreit zur weiteren Sachaufklärung an das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz zurück verwiesen.

Was war geschehen?

Einem Arbeitnehmer wurde gekündigt, weil er nach den Behauptungen seines Arbeitgebers „den dienstlichen PC dazu verwendet (hatte), Bilddateien und Videodateien mit überwiegend sexuellem Inhalt herunterladen und anzusehen, was in der Arbeitszeit geschehen sei und er sich habe an den betreffenden Tagen Überstunden auszahlen lassen“ (LAG a.a.O., S. 1). Mangels Benutzungsregelung oder sonstiger Vorgaben u. a. hinsichtlich der Internetnutzung des dienstlichen PCs sah das LAG eine außerordentliche Kündigung ohne Abmahnung nicht als wirksam an (LAG a.a.O., S. 5).

Dagegen reichten die Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers für eine verhaltensbedingte Kündigung ohne vorherige Abmahnung aus, zumindest nach dem Urteil des LAG.

Denn der Arbeitgeber brauche es nicht zu dulden, daß sich sein Arbeitnehmer während der Arbeitszeit Dateien mit pornographischem Inhalt aufruft und auf dem Dienst-PC besichtigt, zumal die im Zeitraum Mai bis Oktober 2005 aufgelaufenen vier Stunden (privater Internetnutzung) eine kündigungsrelevante Zeitspanne ausmache (vgl. LAG a.a.O., S. 6).

Dem BAG jedoch reichten die vom LAG getroffenen Feststellungen nicht aus, um abschließend zu beurteilen, ob der Arbeitnehmer „das Internet während der Arbeitszeit zu privaten Zwecken in kündigungsrelevanter Weise genutzt ... hat“ (BAG a.a.O.), deshalb die Zurückverweisung.

Der Fall wird uns also noch eine Weile beschäftigen, möglicherweise wird sogar das BAG nochmals darüber zu entscheiden haben.

Allerdings ist die Rechtslage ein klein wenig klarer geworden; denn zumindest ist höchstrichterlich geklärt, daß eine verhaltensbedingte Kündigung wegen privaten Surfens am Arbeitsplatz ohne Abmahnung wirksam sein kann.

Gruß

Edgar Reis