

Surfen am Arbeitsplatz kann zur Kündigung führen

Bundesarbeitsgericht sieht Pflichtverletzung, drängt aber auf Einzelfallprüfung

Auch wenn der Arbeitgeber die Privatnutzung nicht ausdrücklich verboten hat, verletzen Arbeitnehmer ihre arbeitsvertraglichen Pflichten, wenn sie in großem Umfang zu privaten Zwecken im Internet surfen. Das gilt insbesondere dann, wenn der Arbeitnehmer auf Internetseiten mit pornografischem Inhalt zugreift und kann ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses sein, entschied jetzt das Bundesarbeitsgericht.

Ob die Kündigung in einem solchen Fall im Ergebnis aber wirksam ist, sei auf Grund einer Gesamtabwägung der Umstände im Einzelfall festzustellen, so das Gericht in seinem Urteil vom 7. Juli 2005 (2 AZR 581/04).

Im vorliegenden Fall war der Kläger seit 1985 als Schichtführer mit Aufsichtsfunktionen in einer chemischen Fabrik von BASF beschäftigt. Er arbeitete in Wechselschicht mit einer Pausenzeit von einer Stunde je Zwölf-Stunden-Schicht. Nachdem 2002 ein Zugang zum Internet für den Betrieb freigeschaltet wurde und 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 mit unter anderem pornografischem Inhalt zugegriffen worden war.

Daraufhin hatte der Arbeitgeber dem Kläger eine private Nutzung des Internets in dem genannten Zeitraum von insgesamt 18 Stunden einschließlich 5 Stunden für ein "Surfen" auf pornografischen Seiten vorgeworfen und mit Schreiben vom 20. Dezember 2002 das Arbeitsverhältnis außerordentlich gekündigt.

Der Kläger hat Zugriffe auf das Internet - auch während der Arbeitszeit - eingeräumt und geltend gemacht, er habe das Internet höchstens für ca. 5 bis 5,5 Stunden privat genutzt. Davon habe er allenfalls 55 bis 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.

Nachdem die Vorinstanzen der Klage stattgegeben hatten, entschied das Bundesarbeitsgericht im Revisionsverfahren für den Arbeitgeber. Der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts hob die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts auf und wies den Rechtsstreit an das Berufungsgericht zurück. Das Landesarbeitsgericht soll nun klären, in welchem zeitlichen Umfang der Kläger seine Arbeitsleistung durch das Surfen im Internet zu privaten Zwecken nicht erbracht und dabei seine Aufsichtspflicht verletzt habe, welche Kosten dem Arbeitgeber durch die private Internetnutzung entstanden sind und ob durch das Aufrufen der pornografischen Seiten der Arbeitgeber einen Image-Verlust erlitten haben könnte.

Je nach Umfang der Pflichtverletzungen soll dann geprüft werden, 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. (ji)