

## **Arbeitsrecht (Nr. 084/2007)**

### **Kündigung ohne Abmahnung wegen Internet-Surfen am Arbeitsplatz**

#### **Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied:**

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.

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. Bei einer Kontrolle des Rechners stellte die Beklagte fest, dass von diesem häufig Internetseiten mit vorwiegend erotischem oder pornografischem Inhalt aufgerufen und dass Bilddateien mit solchem Inhalt abgespeichert worden waren. Mit Schreiben vom 6. Dezember 2004 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristgerecht, ohne den Kläger vorher abgemahnt zu haben.

Mit seiner Kündigungsschutzklage hat sich der Kläger gegen diese Kündigung gewandt und die Vorwürfe bestritten. 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.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das LAG sie abgewiesen. Die Revision

des Klägers war erfolgreich und führte zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das LAG zur weiteren Sachaufklärung.

Eine Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen ist 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 u.a. von ihrem Umfang, der etwa damit einhergehenden Versäumung bezahlter Arbeitszeit oder einer durch die Art der Nutzung herbeigeführten Gefahr der Rufschädigung des Arbeitgebers ab.

Ob der Kläger das Internet während der Arbeitszeit zu privaten Zwecken in kündigungsrelevanter Weise genutzt oder auch andere mit der Nutzung im Zusammenhang stehende Pflichtverletzungen begangen hat, konnte allerdings mangels entsprechender tatrichterlicher Feststellungen des LAG noch nicht abschließend beurteilt werden.

**Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 31.05.2007**  
**Aktenzeichen: 2 AZR 200/06**

**Veröffentlicht:**  
**Pressemitteilung BAG Nr. 39/07 vom 31.05.2007**  
**Financial Times Deutschland vom 05.06.2007**  
08.06.2007