

SURFEN IM INTERNET WÄHREND DER ARBEITSZEIT KANN DEN ARBEITSPLATZ KOSTEN

BAG, Urteil vom 7.7.2006 — Aktenzeichen: 2 AZR 581/04 - ; veröffentlicht in NZA 2006, 98 ff.

Ein Arbeitnehmer hatte während der Arbeitszeit stundenlang im Internet gesurft. Das Landesarbeitsgericht hatte einen Rauswurf des Arbeitnehmers noch ausgeschlossen, da es an einer vorherigen Abmahnung durch den Arbeitgeber fehle. Das Bundesarbeitsgericht hatte in seinem Urteil vom 07.07.2005 mit dem Sünder weniger Geduld.

In dem vom BAG entschiedenen Fall hatte der Arbeitnehmer eingeräumt, während eines Monats am Arbeitsplatz wenigstens 5 bis 5 1/2 Stunden privat im Internet gesurft zu haben. Er hatte dabei auch Seiten mit erotischem oder pornographischen Inhalt aufgerufen und teilweise als Dateien heruntergeladen. Der Arbeitgeber hatte daraufhin das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund fristlos gekündigt; eine Abmahnung war nicht vorausgegangen. Das LAG hatte der Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers noch stattgegeben. Das BAG hat das Berufungsurteil durch seine Entscheidung vom 07.07.2005 aufgehoben und den Fall zur erneuten Verhandlung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Das BAG unterstreicht, dass ein Arbeitnehmer grundsätzlich nicht darauf vertrauen könne, der Arbeitgeber werde es tolerieren, wenn er während der Arbeitszeit das Internet in erheblichen zeitlichen Umfang nutzt. Vielmehr müsse der Arbeitnehmer damit rechnen, dass der Arbeitgeber nicht einverstanden ist, wenn er seine Arbeitsleistung in dieser Zeit nicht erbringt und gleichwohl eine entsprechende Vergütung dafür beansprucht. Dies gilt selbst dann, wenn der Arbeitgeber keine klarstellenden Regelungen zur Internetnutzung aufgestellt hatte. Bei einer fehlenden ausdrücklichen Gestattung oder Duldung des Arbeitgebers ist eine private Nutzung des Internets grundsätzlich nicht erlaubt.

Der Arbeitnehmer kann ferner nicht damit rechnen, sein Arbeitgeber werde es hinnehmen, dass er sich pornographische Dateien aus dem Internet herunterlädt. Denn der Arbeitgeber hat ein Interesse daran, von Dritten nicht mit solchen Aktivitäten seiner Mitarbeiter in Verbindung gebracht zu werden.

Nach Auffassung des BAG bedarf es in solchen Fällen keiner Abmahnung. Für den Arbeitnehmer sei sein Fehlverhalten ohne weiteres erkennbar; er müsse auf die Pflichtwidrigkeit seines Handelns nicht zuvor hingewiesen werden.

SCHLÜNDER | RECHTSANWÄLTE | Bismarckstraße 16 | 59065 Hamm | Deutschland
Tel. 02381 921 55-0 | FAX 02381 921 55-99 | Mail hamm@schluender.info