

Verdachtskündigung wegen privater Internetnutzung

*von Ralph Jürgen Bährle, Rechtsanwalt,
Bährle & Partner, Mannheim/Nothweiler*

Die exzessive Nutzung des Internets zu privaten Zwecken während der Arbeitszeit kann eine schwere Pflichtverletzung des Arbeitsvertrags sein. Diese kann den Arbeitgeber auch zu einer fristgerechten Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus verhaltensbedingten Gründen berechtigen – ohne dass zuvor eine Abmahnung ausgesprochen worden sein muss (BAG vom 31.05.2007, 2 AZR 200/06).

Gilt dies aber auch, wenn der Arbeitnehmer gegen die Kündigung einwendet, er habe gar keinen Zugriff auf den Dienst-PC gehabt? In diesen Fall hätte der Arbeitgeber nämlich auf bloßen Verdacht hin gekündigt, wenn er nicht beweisen kann, dass die private Internetnutzung durch den gekündigten Arbeitnehmer erfolgt ist.

Im entschiedenen Fall hatten auf den Dienst – PC außer dem gekündigten Bauleiter noch mindestens zwei andere Arbeitnehmer Zugriff. Dies und berufsbedingte Abwesenheit an einem der überprüften Tage trug der Bauleiter als Argument gegen die fristlose, hilfsweise fristgerechte Kündigung vor, die der Arbeitgeber darauf gestützt hatte, dass bei einer Überprüfung des Dienst – PC eine Reihe von Bild- und Videodateien mit teilweise erotischem und pornographischen Inhalt gesichert und festgestellt worden sei.

Die Entscheidungen der Gerichte wechselten

Das Arbeitgericht Kaiserslautern, das in erster Instanz über die Kündigungsschutzklage entschied, gab dieser statt, weil es eine Abmahnung vor Ausspruch der Kündigung für erforderlich hielt. Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz sah die außerordentliche Kündigung wegen Fehlens der Abmahnung als unwirksam an, die hilfsweise ordentliche Kündigung aber als wirksam. Denn damit habe der Arbeitnehmer einen verhaltensbedingten Kündigungsgrund gesetzt. Eine Abmahnung war nach Sicht der Richter nicht notwendig, weil der Arbeitnehmer habe wissen müssen, dass das Ansehen der Dateien am Arbeitsplatz kein hinnehmbares sozial-adäquates Verhalten ist.

Das Bundesarbeitsgericht hob das Urteil des Landesarbeitsgerichts auf und verwies den Rechtsstreit zur weiteren Sachverhaltsaufklärung und

Entscheidung zurück an das LAG. Es gab in seiner Urteilsbegründung jedoch Hinweise, wie die Darlegungs- und Beweislast zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in derartigen Fällen verteilt ist – insbesondere also in den Fällen, in denen ein Dienst – PC von mehreren Personen genutzt werden kann und nicht jede herunter geladene Datei eindeutig einem Nutzer zuzuordnen ist (weshalb eine Kündigung auch „Verdächtigungen“ enthält).

Beweislast für den Arbeitgeber

Das mit einer Kündigungsschutzklage wegen „IT-Pflichtverletzung“ befasste Arbeitsgericht muss eine ganze Reihe von Tatsachen feststellen, um von einer sozial gerechtfertigten verhaltensbedingten Kündigung ausgehen zu können.

Von diesen Tatsachen hat der Arbeitgeber darzulegen und zu beweisen

- in welchem konkreten zeitlichem Umfang der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit betriebliche IT-Mittel privat genutzt hat,
- in welcher Menge Daten aus dem Internet bzw. aufgrund anderer Medien in das betriebliche Betriebssystem eingebracht worden sind,
- zu welchen erheblichen Belastungen und Störungen der betrieblichen Datensysteme es gekommen ist oder welche konkrete Störungsgefahr bestand,
- welche zusätzlichen konkreten Kosten durch die Privatnutzung für den Arbeitgeber angefallen sind,
- in welchem Umfang eine konkrete Gefährdung des Rufes des Arbeitgebers bestand oder in welchem Ausmaß andere Betriebsangehörige oder Fremde Kenntnis von pornografischen Inhalten erlangen konnten.

Diese Anforderungen zur Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers führen in der betrieblichen Praxis zu Problemen, wenn eine Privatnutzung des Internets ganz oder teilweise zulässig ist. Der Arbeitgeber darf dann nämlich auch nur eingeschränkt die Internetnutzung kontrollieren.

Ist die private Internetnutzung dagegen unzulässig, darf der Arbeitgeber die Einhaltung dieses Verbots überwachen und die in einem Missbrauchsfall festgestellten Daten uneingeschränkt im Kündigungsschutzprozess zur Begründung der Kündigung heranziehen.

Darf der betriebliche PC von mehreren Personen genutzt werden, kann der Arbeitgeber seiner Darlegungs- und Beweislast nur dann in vollem Umfang nachkommen, wenn er jede konkrete Nutzung einem konkreten Arbeitnehmer zuweisen kann – z. B. dadurch, dass jeder Nutzer ein eigenes Passwort hat.

Beweislast für den Arbeitnehmer

Der Arbeitnehmer, der die private Internetnutzung bestreitet, muss darlegen und beweisen,

- dass und in welchem Umfang die Privatnutzung ausdrücklich erlaubt oder stillschweigend geduldet war.
- dass und welche anderen Personen neben ihm berechtigt waren, den betrieblichen PC zu nutzen
- dass ihm in Zeiten der privaten Internetnutzung nicht Arbeitsaufgaben in ausreichendem Umfang übertragen waren (und er damit mit der Nutzung seine Arbeitspflicht nicht verletzt hat)
- dass und an welchen Tagen, an denen er eine Pflichtverletzung begangen haben soll, er nicht im Betrieb war und somit das Internet gar nicht nutzen konnte.

Internetnutzung als Verletzung des Arbeitsvertrags

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kommen als kündigungsrelevante Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten bei einer privaten Nutzung des Internets oder des Dienst – PCs unter anderem in Betracht:

- Die private Nutzung des vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Internets oder anderer Arbeitsmittel während der Arbeitszeit, weil der Arbeitnehmer während des Surfens im Internet oder einer intensiven Betrachtung von Videospielen oder –filmen zu privaten Zwecken seine arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung nicht erbringt und dadurch seiner Arbeitspflicht nicht nachkommt und sie verletzt.
- Das unbefugte Herunterladen erheblicher Mengen von Dateien aus dem Internet auf betriebliche Datensysteme, insbesondere wenn damit die Gefahr möglicher Vireninfiltrierungen oder anderer Störungen des betrieblichen Systems verbunden sein könnten

- Das unbefugte Herunterladen von Daten, bei deren Rückverfolgung es zu möglichen Rufschädigungen des Arbeitgebers kommen kann, beispielsweise weil strafbare oder pornografische Darstellungen heruntergeladen werden.
- Die private Nutzung des vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Internetanschlusses als solches, weil durch sie dem Arbeitgeber möglicherweise zusätzliche Kosten entstehen können und der Arbeitnehmer jedenfalls die Betriebsmittel unberechtigt in Anspruch genommen hat.

Fazit:

1. Fehlt es an einer ausdrücklichen Erlaubnis oder stillschweigen Duldung des Arbeitgebers, ist jede private Nutzung des Internets am Arbeitsplatz grundsätzlich unzulässig und stellt eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten dar. Der Arbeitgeber ist zur Abmahnung und Kündigung berechtigt.
2. Nur bei einer exzessiven privaten Nutzung des Internets während der Arbeitszeit ist eine Abmahnung entbehrlich. Liegen diese Bedingungen nicht vor – z. B. weil außerhalb der Arbeitszeit gesurft wurde – muss dem Ausspruch einer – außerordentlichen oder ordentlichen - Kündigung eine Abmahnung vorausgehen.
3. Ohne eine konkrete Zuordnung von konkreten - unzulässigen - Nutzungen des Internets zu einem bestimmten Arbeitnehmer kann diesem keine IT - Pflichtverletzung nachgewiesen werden.
4. Dem Arbeitgeber ist es verwehrt, arbeitsrechtliche Maßnahmen (Abmahnung oder Kündigung) gegen einen Arbeitnehmer zu ergreifen, wenn er nicht jeden Verstoß eindeutig einem bestimmten Arbeitnehmer nachweisen kann. Daher sollte durch geeignete Maßnahmen sichergestellt werden, dass nachvollziehbar ist, welcher Arbeitnehmer zu welchen Zeiten den Dienst-PC genutzt hat.

Verdachtskündigung wegen privater Internetnutzung : erschienen in: Das Recht der Wirtschaft (RdW), Steuer- und Rechtsfragen in Kurzberichten, Heft 16, 2009, Seite XV ff.; Herausgeber: Richard Boorberg Verlag, Stuttgart
Dieser Beitrag sowie die Zeitschrift RdW und alle in ihr enthaltenen Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Jeder Nachdruck - auch auszugsweise - so wie jede andere Verwertung bedürfen - sofern sie nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen sind - der Zustimmung des Autors und des

Verlages. Darunter fallen insbesondere die gewerbliche Vervielfältigung jeder Art und die Aufnahme in elektronische Datenbanken.

[Zur Bestellung der RdW-Hefte und der Broschüren direkt beim Boorberg Verlag.](#)