

veröffentlicht von Rechtsanwalt **Max-Lion Keller**, LL.M. (IT-Recht)

Fristlose Kündigung wegen privater Internetnutzung

Der 18. Senat des Niedersächsischen Obergerichts hatte sich mit der Frage zu befassen, unter welchen Voraussetzungen ein öffentlicher Arbeitgeber eine fristlose Kündigung ohne vorherige Abmahnung aussprechen darf, wenn ein Arbeitnehmer verbotenerweise den Internetanschluss am Arbeitsplatzcomputer zu privaten Zwecken nutzt (Beschluss vom 14. September 2011 - 18 LP 15/10 -).

Eine solche Fallkonstellation, die üblicherweise in den Zuständigkeitsbereich der Arbeitsgerichte gehört, kann dann zu einer verwaltungsgerichtlichen Streitigkeit werden, wenn es um die von einem öffentlichen Arbeitgeber beabsichtigte außerordentliche Kündigung eines Personalratsmitglieds geht. Eine solche Kündigung bedarf der Zustimmung des Personalrats; stimmt dieser nicht zu, kann der öffentliche Arbeitgeber die Ersetzung der Zustimmung beim Verwaltungsgericht beantragen. Dieses hat dann im Rahmen eines "vorweggenommenen Kündigungsschutzprozesses" die Voraussetzungen einer fristlosen Kündigung zu prüfen.

So lag es auch hier: Der öffentliche Arbeitgeber beabsichtigte, gegenüber einem zur Hälfte für eine Personalratstätigkeit freigestellten Schulhausmeister eine fristlose Kündigung wegen umfangreicher verbotener privater Internetnutzung des in der Hausmeisterloge aufgestellten Computers auszusprechen. Der Personalrat verweigerte die Zustimmung; das Verwaltungsgericht Hannover hat sie hingegen ersetzt (Beschluss vom 17. November 2010 - 17 A 2198/10 -). Der 18. Senat des Niedersächsischen Obergerichts hat im Beschwerdeverfahren nunmehr die Ersetzung der Zustimmung abgelehnt. Eine fristlose Kündigung ohne vorherige Abmahnung ist unter Heranziehung der in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung entwickelten Grundsätze u. a. bei einer exzessiven bzw. ausschweifenden privaten Nutzung des Internets während der Arbeitszeit zwar möglich. Eine solche ließ sich aber in dem zu entscheidenden Einzelfall, bei dem es in einem Überprüfungszeitraum von sieben Wochen an insgesamt zwölf Tagen mit durchschnittlich einer Stunde täglich zu Auffälligkeiten gekommen war, nach Auffassung des Senats nicht feststellen. Teilweise war der private oder dienstliche Charakter der aufgerufenen Seiten fragwürdig; teilweise lag die vorgeworfene Nutzung außerhalb der nach dem Dienstplan zu leistenden Arbeitszeit. Der Arbeitnehmer war im Übrigen bereits viele Jahre als Schulhausmeister bei demselben Arbeitgeber beschäftigt, ohne dass sein dienstliches Verhalten formell beanstandet worden wäre. Eine Abmahnung hätte nach Auffassung des Senats als Reaktion des Arbeitgebers ausgereicht; nach dem "scharfen Schwert" der außerordentlichen Kündigung hätte er nicht sogleich greifen dürfen.

Eine Rechtsbeschwerde zum Bundesverwaltungsgericht hat der Senat nicht zugelassen.

Quelle: PM des Niedersächsischen OVG

Veröffentlicht von:

RA Max-Lion Keller, LL.M. (IT-Recht)

Rechtsanwalt