

26. April 2001

Arbeitsgericht Hannover

Az.: 1 Ca 504/00 B

Geschäftszeichen bitte stets angeben

Verkündet am: 01.12.2000

Gerichtsangehörige  
als Urkundsbeamter der Geschäftsstelle  
lt. Sitzungsprotokoll

## URTEIL

Im Namen des Volkes!

In dem Rechtsstreit

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r:

g e g e n

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

wegen Feststellung

hat das Arbeitsgericht in Hannover auf die mündliche  
Verhandlung vom 01.12.2000  
durch den Richter  
als Vorsitzenden  
und die ehrenamtlichen Richter und  
als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits hat der Kläger zu tragen.
3. Der Streitwert wird auf DM 28.000,00 festgesetzt.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer Kündigung, um Weiterbeschäftigung sowie um die Verpflichtung zur Gewährung einer betrieblichen Altersversorgung.

Zwischen den Parteien besteht seit dem 01.01.1999 ein Arbeitsverhältnis. Dabei beschäftigte der Beklagte den ledigen, 35 Jahre alten und kinderlosen Kläger zu einem Bruttomonatseinkommen in Höhe von DM 5.400,00 als Mitarbeiter im Referat „Presse- und Öffentlichkeitsarbeit“. Der Beklagte ist ein Verband, dessen Ziele u.a. Sportförderung und Jugendarbeit sind.

Dem Arbeitsverhältnis lag der Arbeitsvertrag zwischen den Parteien vom 03.12.1998 zugrunde (Bl. 4 d.A.), der auszugsweise wie folgt lautete:

## „§ 2

*Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundes-Angestellentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) jeweils geltenden Fassung. (...)*

## § 5

(...)

*Folgende Bestimmungen des BAT finden keine Anwendung:*

*(...) § 46 (zusätzliche Altersversorgung), (...).*

*Dafür werden betriebsinterne Regelungen bezüglich der zusätzlichen Altersversorgung angewendet.“*

Bei diesen betrieblichen Regelungen handelt es sich um eine Betriebsvereinbarung vom 05.12.1984 (Bl. 88 f. d.A.), auf die Bezug genommen wird.

Der Arbeitsplatz des Klägers ist mit einem PC ausgestattet, der über einen Internet-Zugang verfügt und von dem aus der Kläger auch die Möglichkeit hat, Web-Seiten ins Netz zu stellen.

Bei dem Beklagten gilt eine PC-Richtlinie vom 01.01.1996, für deren Inhalt auf Blatt 31 bis 39 der Akte Bezug genommen wird. Weiter gilt eine „Richtlinie über den Einsatz von Informationstechnologie“, für deren Inhalt auf Blatt 44 f. der Akte Bezug genommen wird und deren Kenntnisnahme der Kläger durch seine Unterschrift am 23.07.2000 bestätigte.

Am 11. September 2000 nahm ein Mitarbeiter des EDV-Referates des Beklagten, Herr S , im Rahmen der Erstellung der Internet- und Intranetseiten des Beklagten und der damit einhergehenden Änderungen im Netzwerkprotokoll Einstellungen an dem PC am Arbeitsplatz des Klägers vor. Bei der Überprüfung, ob die Änderungen im Netzwerkprotokoll auf einem Testsurfer veröffentlicht werden konnten, bemerkte Herr S auf dem PC des Klägers eine von diesem PC aus veröffentlichte Internet-Adresse, „ . Der Beklagte hatte unstreitig selbst keine solche Web-Seite ins Netz gestellt. Das Öffnen der dieser Adresse zugeordneten Web-Seite durch den Beklagten ergab das Angebot einer Frau zu erotischen Kontakten aus dem Raum H und die Abbildung einer Frau in Unterwäsche. Für die Hardcopy der Web-Seite wird auf Blatt 30 der Akte Bezug genommen. Sodann erfolgte eine weitere Überprüfung der Festplatte des dem Kläger zugeordneten PC nach Dateien, welche ebenfalls nicht dem Beklagten zugeordnet waren. Auf der D-Partition der Festplatte fanden sich in 81 Ordnern insgesamt 2790 Bild- und Videodateien, welche größtenteils pornographischen Inhalt hatten, im Gesamtumfang von 293,63 MB. Die Überprüfung ergab zugleich, dass diese Dateien jeweils während der Arbeitszeit des Klägers auf der Festplatte des PC gespeichert worden waren.

Danach fand noch am 11.09.2000 ein Gespräch zwischen dem Direktor des Beklagten, dem Geschäftsführer des Bereiches Verwaltung, einer Justitiarin des Beklagten und des Betriebsratsvorsitzenden mit dem Kläger statt, wobei der Beklagte dem Kläger das Auffinden der vorgenannten Dateien und der Internetadresse eröffnete. Der Kläger räumte dabei ein, dass er die Internet-Homepage „ ins Netz gestellt und die pornographischen Dateien aus dem Netz heruntergeladen und auf der Festplatte gespeichert habe.

Am 12.09.2000 hörte der Beklagte den bei ihm gebildeten Betriebsrat zur außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung des Klägers an. Für den Inhalt der Betriebsratsanhörung wird auf Blatt 46 f. der Akte Bezug genommen. Der Betriebsrat äußerte sich sodann abschließend mit Schreiben vom 12.09.2000, welches bei dem Beklagten am 13.09.2000 einging. Für den Inhalt der Stellungnahme des Betriebsrats wird auf Blatt 78 der Akte Bezug genommen.

Mit Schreiben vom 15.09.2000, welches der Kläger am 18.09.2000 erhielt, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger außerordentlich aus wichtigem Grunde fristlos, hilfsweise ordentlich zum 31.12.2000.

Der Kläger ist der Ansicht, die Beklagte habe eine Abmahnung vor Ausspruch der Kündigung aussprechen müssen. Insbesondere sei auch zu berücksichtigen, dass es keinerlei Kontrollmaßnahmen gegeben habe, so dass dem Beklagten eine Mitschuld an den Vorfällen treffe. Weiter meint der Kläger, die Beklagte könne sich auf die auf seinem PC aufgefundenen Daten nicht berufen, da insoweit ein Beweisverwertungsverbot bestehe. Der Beklagte habe das Post- und Fernmeldegeheimnis verletzt, indem er die Festplatte des dem Kläger zugeordneten PC durchstöbert habe.

Weiter ist der Kläger der Auffassung, er habe Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung nach der Betriebsvereinbarung vom 05.12.1984.

Er beantragt mit seiner am 25. September 2000 bei Gericht eingegangenen Klage

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 15.09.2000, zugewandt am 18.09.2000, weder mit Ablauf des 18.09.2000 noch mit Ablauf des 31.12.2000 endet,
2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger rückwirkend ab dem 01.01.2000 eine betriebliche zusätzliche Altersversorgung auf der Grundlage der Betriebsvereinbarung vom 05.12.1984 zu gewähren,
3. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger über den 18.09.2000 hinaus zu den bisherigen Arbeitsbedingungen als Angestellten auf der Grundlage des Arbeitsvertrages zwischen den Parteien vom 03.12.1998 weiter zu beschäftigen.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er behauptet, dem Betriebsrat seien die Sozialdaten des Klägers bekannt gewesen.

Er ist der Ansicht, es sei dem Beklagten nicht zuzumuten, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger weiter fortzusetzen. Der Kläger habe in gravierender Weise gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen.

### Entscheidungsgründe:

Die Klage war abzuweisen, da sie teils unzulässig, teils unbegründet ist.

I.

Der Klageantrag zu 2. ist unzulässig. Es ermangelt ihm an dem nach § 256 Abs. 2 ZPO erforderlichen Feststellungsinteresse. Wenn der Kläger rückwirkend betriebliche Altersversorgung durch den Beklagten begehrt, so kann er einfach einen Leistungsantrag stellen. Für ein Feststellungsinteresse über das Leistungsinteresse hinaus ist kein Anhaltspunkt ersichtlich. Unter dem Gesichtspunkt des Vorranges des Leistungsantrages war sein Feststellungsantrag daher unzulässig.

II.

Im übrigen ist die Klage zulässig, jedoch unbegründet. Die streitgegenständliche Kündigung ist als außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grunde gem. § 626 Abs. 1 BGB wirksam, was zugleich auch zur Unbegründetheit des Weiterbeschäftigungsantrages führt.

1.

Der Beklagte konnte sich bei Ausspruch der Kündigung vom 15.09.2000 auf einen wichtigen Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB stützen.

Ein an sich zur außerordentlichen Kündigung geeigneter Grund liegt sowohl darin, dass der Kläger eine eigene Homepage mit zumindest sehr anzüglichen Inhalt ins Netz stellte, wie auch darin, dass der Kläger während der Arbeitszeit pornographisches Bildmaterial in erheblichem Umfang aus dem Internet herunterlud und auf Datenträgern des Beklagten speicherte.

a)

Ein wichtiger Grund i.S.v. § 626 Abs. 1 BGB liegt dann vor, wenn Tatsachen vorliegen, welche dem kündigenden Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem

gekündigten Arbeitnehmer unzumutbar machen (KR-Fischermeier, 5. Aufl., § 626 BGB Rz. 105).

aa)

Für den Beklagten lagen in dem der Kündigung zugrundeliegenden Sachverhalt mehrere an sich geeignete wichtige Gründe zur außerordentlichen Kündigung vor. Der Kläger hat verschiedene, nach Auffassung des Gerichts unterschiedlich schwerwiegende Pflichtverletzungen begangen, nämlich

- das private Nutzen des ihm zur Verfügung gestellten dienstlichen PC am Arbeitsplatz,
- das private Nutzen des PC während der Arbeitszeit,
- das Herunterladen einer erheblichen Menge pornographischen Bildmaterials aus dem Internet und dessen Speichern auf Datenträgern des Beklagten,
- das Nutzen des ihm gewährten Internet-Zugangs zum Einrichten einer Web-Page mit sexuellem Inhalt, ohne dass dies mit Wissen und Wollen des Beklagten geschah.

bb)

Nicht jede dieser Vertragsverletzungen durch den Kläger ist gleichermaßen gravierend. Jedoch sind sie bei der Betrachtung im Einzelfalle zum Teil auch einzeln, aber jedenfalls in ihrer Gesamtheit ein wichtiger Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB, der den Beklagten zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigte.

Der Kläger spricht zutreffend in seiner Argumentation die für jeden Arbeitnehmer in einem ihm eingeräumten Internet-Zugang naheliegende Möglichkeit an, diesen auch für private Zwecke zu nutzen. Insofern ist die Situation mit einem am Arbeitsplatz befindlichen dienstlichen Telefon vergleichbar. Nach der dazu ergangenen, inzwischen recht umfangreichen obergerichtlichen Judikatur (etwa LAG Düsseldorf, BB 1963, S. 732; LAG Niedersachsen vom 13.01.1998, LAGE § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 63; LAG Köln vom 02.07.1998, LAGE § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 66) sei ein wichtiger Grund jedenfalls dann gegeben, wenn der Arbeitgeber im Einzelfall entweder bereits durch eine Abmahnung oder aber durch eine allgemein bestehende ausdrücklich betriebliche Regelung das private Nutzen von Diensttelefonen untersagt hat. Diese für Privattelefonate aufgestellten Grundsätze lassen sich nach der Auffassung des Gerichtes auf die private Nutzung von PC und insbesondere auch auf die private Nutzung eines Internet-

Zugangs übertragen. Dabei bezieht sich diese Auffassung des Gerichts auf das Nutzen des PC bzw. des Internet-Zugangs als solches:

Für bestimmte Nutzungen des Internet bzw. des PC – etwa für das Herunterladen von Software, von Daten oder für das Nutzen mit Inhalten bzw. Zweckrichtungen, die für den Arbeitnehmer erkennbar dem Unternehmenszweck des Arbeitgebers zuwiderlaufen oder jedenfalls krass von ihm abweichen, bedürfte es nach der Auffassung des Gerichts weder einer Abmahnung noch einer vorherigen ausdrücklichen Regelung.

Aus Ziffer 3, 1. Unterpunkt, der „Richtlinie über den Einsatz von Informationstechnologie“, deren Kenntnisnahme der Kläger am 21.07.2000 bestätigte, war dem Kläger ersichtlich, dass eine private Nutzung des PC und auch insbesondere des Internet nicht gestattet war. Denn dieser Punkt lautet:

*„Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, dass die Informationstechnologie ausschließlich im Rahmen der Unternehmenszwecke bestimmungsgemäß eingesetzt wird.“*

Die hierin angeordnete Ausschließlichkeit zu Unternehmenszwecken der an Arbeitsplätzen eingerichteten bzw. installierten Informationstechnologie schließt jede private Nutzung aus, was sich auch bereits aus der PC-Richtlinie vom 01.01.1996 - dort Ziffer 1.8, 2. Unterpunkt - ergab.

Bei der Beurteilung der Schwere des Vertragsverstoßes der gleichwohl durch den Kläger erfolgten privaten Nutzung seines Dienst-PC und seines Internet-Zugangs war weiter zu berücksichtigen, dass diese Nutzung während seiner normalen Arbeitszeit erfolgte.

Zudem musste Berücksichtigung finden, dass jede Nutzung des Internet eine Spur hinterlässt und es sachkundigen Dritten möglich ist festzustellen, von welchem Internet-Zugang aus auf eine bestimmte Homepage zugegriffen wird bzw. von wo aus eine Homepage ins Netz gestellt worden ist. Dadurch – sowohl durch das Aufrufen bestimmter Web-Pages wie auch durch das Herunterladen entsprechenden Datenmaterials wie auch insbesondere durch das Ins-Netz-Stellen einer Web-Page anstößigen Inhaltes – kann das Ansehen desjenigen, der den Internet-Zugang zur Verfügung stellt von dessen Internet-Zugang aus der Zugriff erfolgt, erheblich leiden (*Kronisch*, Privates Internet-Surfen am Arbeitsplatz, AuA 1999, S. 550 f.). Durch das Herunterladen von Datenmaterials pornographischen Inhaltes sowie

durch das Ins-Netz-Stellen einer Web-Page sexuellen Inhalts durch den Kläger war das Verhalten des Klägers jedenfalls abstrakt geeignet, das Ansehen des Beklagten in der Öffentlichkeit erheblich zu beschädigen. Dabei erlangt auch insbesondere Gewicht, dass die Zielsetzung des Beklagten als Verband der Sportförderung, zu dessen Zielen auch die Jugendarbeit zählt, mit Handlungen des Klägers am Arbeitsplatz, die öffentlichlich jugendgefährdenden Inhalt haben, keinesfalls in Einklang zu bringen ist und dem Kläger dies auch offenkundig sein mußte. Der Auffassung des Arbeitsgerichts Braunschweig in dessen Urteil vom 22.01.1999, Az. 3 Ca 370/98 (nur im nichtamtlichen Leitsatz veröffentlicht in RDV 1999, S. 274), dass der Unternehmensgegenstand des Arbeitgebers bei der Gewichtung des Pflichtverstoßes einer Internet-Nutzung durch den Arbeitnehmer zu berücksichtigen ist, schließt sich das Gericht an.

cc)

Entgegen der Auffassung des Klägers sind die durch den Beklagten festgestellten Pflichtverstoße des Klägers in bezug auf seine PC- und insbesondere Internet-Nutzung ohne weiteres verwertbar und unterliegen keinerlei Verwertungsverbot.

Zwar ist in der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte anerkannt, dass aus der Nutzung von Telekommunikationseinrichtungen gewonnene Erkenntnisse einem Verwertungsverbot unterliegen können (LAG Bremen vom 25.02.1994, LAGE § 611 BGB Persönlichkeitsrecht Nr. 6; LAG Hamm vom 01.09.1995, LAGE § 626 BGB Nr. 87), jedoch leitet sich das Beweisverwertungsverbot bestimmter durch den Arbeitgeber gewonnene Erkenntnisse im Rahmen des arbeitsgerichtlichen Kündigungsschutzverfahrens daraus her, dass der Übertragungsvorgang durch den Arbeitgeber in nicht zulässiger Weise abgehört worden ist.

Dies war vorliegend jedoch nicht der Fall, da der Beklagte nicht den Kläger beim Surfen im Internet oder beim Herunterladen von Daten ausspähte, sondern von ihm bereits gespeicherte Daten auf Datenträgern des Beklagten feststellte und sicherte. In strafprozessualer Hinsicht ist anerkannt, dass Datenträger keinem Beschlagvorbehalt unterliegen (Dreher/Tröndle, StPO, 44. Aufl., § 94 Rz. 16a). Nach der Auffassung von *Nack* (in: Karlsruher Kommentar, StPO, 4. Aufl., § 100 a Rz. 7ff.) sei ein Zugriff auf eines in einer Mail-Box gespeicherten Telefonanrufes ein Fall des § 94 StPO, nur die Vorgänge der Übertragung von Telekommunikationsinhalten von einem externen Anschluss auf die Mail-Box und von der Mail-Box bzw. dem Datenspeicher zum Empfänger unterfielen dem Vorbehalt des §



100 a StPO. Vorliegend war jedoch weiter zu berücksichtigen, dass es nicht einmal einer Beschlagnahme nach § 94 StPO mit der Auffassung von *Nack* bedurft hätte, da der Kläger die von ihm aus dem Internet heruntergeladenen Daten nicht auf einem privaten Datenträger abgelegt hatte, sondern auf einem Datenträger des Beklagten.

Selbst wenn es dem Beklagten verwehrt gewesen wäre, auf private Daten von Arbeitnehmern auf seinen, des Beklagten eigenen Datenträgern zuzugreifen, so könnte dies allenfalls für solche Datenbestände der Arbeitnehmer gelten, welche der Arbeitnehmer selbst als privat kennzeichnet. Nach der „Richtlinie über den Einsatz von Informationstechnologie“ - dort Ziffer 4, Unterpunkt 3 - sind jedoch Datenbestände der Mitarbeiter auf dem Server des Beklagten abzulegen, und zwar in den Partitions U oder T. Dies bedeutet gleichzeitig, dass nur Datenbestände in den Partitions U und T durch den Beklagten als grundsätzlich private Datenbestände der Arbeitnehmer in Betracht zu ziehen waren. Der Kläger legte jedoch seine Datenbestände auf der D-Partition ab und gab so gegenüber dem Beklagten zu verstehen, dass er diese Daten nicht als privat verstanden wissen wollte.

Ein Beweisverwertungsverbot lag daher in keinem Falle vor. Ob sich diese Frage nicht ohnehin dadurch bereits erübrigte, dass der Kläger gegenüber dem Beklagten den gesamten Tatvorwurf einräumte, kann offenbleiben.

b)

Der Beklagte erlangte von diesem Vorfall Kenntnis erst am 11.09.2000, so dass er die zweiwöchige Frist des § 626 Abs. 2 BGB mit dem Ausspruch der Kündigung am 15.09.2000 jedenfalls wahrte.

c)

Die Interessenabwägung geht vorliegend zu Lasten des Klägers aus. Die vom Kläger begangenen Pflichtverletzungen sind größtenteils gravierend, auch insbesondere wegen des Schadens, den der Ruf des Beklagten in der Öffentlichkeit aufgrund des Verhaltens des Klägers hätte erleiden können. Nennenswerte soziale Gesichtspunkte hinsichtlich Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten und Lebensalter sprechen nicht für den Kläger.

Zugunsten des Klägers war allerdings zu werten, dass er die ihm zur Last gelegten Vorwürfe sofort gegenüber dem Beklagten eingeräumt und auch deren Pflichtwidrigkeit zuge-

standen hatte. Hieraus ergibt sich indes nicht, dass eine Kündigung dadurch ausgeschlossen wäre und der Beklagte gehalten gewesen wäre, lediglich eine ordentliche Kündigung auszusprechen oder auch nur eine Abmahnung. Denn bei besonders schwerwiegenden Pflichtverletzungen im Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer kann der Arbeitnehmer nicht erwarten, eine neue Chance zur Bewährung zu erhalten und das Arbeitsverhältnis weiter fortsetzen zu können, wenn dies angesichts des Gewichts der Pflichtverletzung dem Arbeitgeber unzumutbar ist (so im Ergebnis BAG NZA 1999, S. 1270-1273 zur außerordentlichen Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses).

Ob es zutrifft, dass die Überwachung der Einhaltung der internen Bestimmungen bei dem Beklagten über die Nutzung von PC und Internet-Zugang, unzureichend war, kann offen bleiben. Denn dem Kläger musste bewusst gewesen sein, dass seine Art der Nutzung keinesfalls mehr vom Willen des Beklagten gedeckt. Auf den Gesichtspunkt, dass der Beklagte ihn durch Bereitstellen von PC und Internet-Zugang gewissermaßen in Versuchung geführt habe, ohne zugleich Vorkehrungen dafür zu treffen, dass er der naheliegenden Möglichkeit einer unerlaubten Nutzung erliegt, kann sich der Kläger nicht berufen.

2.

Die Betriebsratsanhörung war ordnungsgemäß im Sinne von § 102 Abs. 1 BetrVG. Der Beklagte teilte dem Betriebsrat sämtliche Tatsachen mit, die ihn aus seiner Sicht zur Kündigung motivierten. Im übrigen war der Betriebsrat durch die Teilnahme des Betriebsratsvorsitzenden an dem Anhörungsgespräch mit dem Kläger vom 11.09.2000 ohnehin über den Sachverhalt hinreichend informiert.

Dass der Beklagte dem Betriebsrat die Sozialdaten des Klägers nicht mitteilte, ist vorliegend unschädlich, da die Sozialdaten dann nicht mitgeteilt werden müssen, wenn es dem Arbeitgeber bei Ausspruch einer Kündigung ersichtlich nicht auf die Sozialdaten ankommt, sondern eher aufgrund eines Vorfalles in jedem Falle gewillt ist, die Kündigung auszusprechen, und dem Betriebsrat die ungefähren Sozialdaten des Arbeitnehmers bekannt sind (BAG vom 15.11.1995, AP Nr. 73 zu § 102 BetrVG). Da der Betriebsratsvorsitzende – dessen Kenntnis wegen der Regelung im § 26 Abs. 3 Satz 2 genügt – bei der Anhörung des Klägers am 11.09.2000 zugegen war, war dem Betriebsrat dem Augenschein nach das ungefähre Lebensalter des Klägers bekannt. Die Umstände, dass der Kläger ledig und kinderlos ist, mögen dem Betriebsrat unbekannt gewesen sein, was jedoch unschädlich

ist, denn sie hätten eine Stellungnahme des Betriebsrats nicht zugunsten des Klägers beeinflussen können.

3.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO. Der Kläger hat als unterliegende Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

4.

Der vom Gericht im Urteil festzusetzende Streitwert war nach §§ 12 Abs. 7 ArbGG, 3, 5 ZPO auf die aus dem Tenor ersichtliche Höhe festzusetzen.

#### Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann Berufung nur eingelegt werden,

- a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist,
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 1.200,-- DM Deutsche Mark übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Soweit die Voraussetzungen zu 1) bis c) nicht vorliegen, ist gegen das Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Berufungsschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein; an seine Stelle können Vertreter von Gewerkschaften oder von Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglieder Partei sind.

Die Berufungsschrift muss binnen einer Notfrist von **einem Monat** nach Zustellung des Urteils bei dem

**Landesarbeitsgericht Niedersachsen,  
Siemensstraße 10, 30173 Hannover,**

eingegangen sein. Die Berufungsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Berufung gerichtet wird und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde. Ihr soll ferner eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigelegt werden.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb **eines weiteren Monats** nach Eingang der Berufung bei Gericht in gleicher Form zu begründen. Dabei ist bei nicht zugelassener Berufung in vermögensrechtlichen Streitigkeiten der Wert des Beschwerdegegenstandes glaubhaft zu machen; die Versicherung an Eides Statt ist insoweit nicht zulässig.

Die für die Zustellung an die Gegenseite erforderliche Zahl von beglaubigten Abschriften soll mit der Berufungs- bzw. Begründungsschrift eingereicht werden.

26. April 2001

Arbeitsgericht Hannover

Az.: 1 Ca 504/00 B

Geschäftszeichen bitte stets angeben

Verkündet am: 01.12.2000

Gerichtsangehörige  
als Urkundsbeamter der Geschäftsstelle  
lt. Sitzungsprotokoll

## URTEIL

Im Namen des Volkes!

In dem Rechtsstreit

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r:

g e g e n

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

wegen Feststellung

hat das Arbeitsgericht in Hannover auf die mündliche  
Verhandlung vom 01.12.2000  
durch den Richter  
als Vorsitzenden  
und die ehrenamtlichen Richter und  
als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits hat der Kläger zu tragen.
3. Der Streitwert wird auf DM 28.000,00 festgesetzt.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer Kündigung, um Weiterbeschäftigung sowie um die Verpflichtung zur Gewährung einer betrieblichen Altersversorgung.

Zwischen den Parteien besteht seit dem 01.01.1999 ein Arbeitsverhältnis. Dabei beschäftigte der Beklagte den ledigen, 35 Jahre alten und kinderlosen Kläger zu einem Bruttomonatseinkommen in Höhe von DM 5.400,00 als Mitarbeiter im Referat „Presse- und Öffentlichkeitsarbeit“. Der Beklagte ist ein Verband, dessen Ziele u.a. Sportförderung und Jugendarbeit sind.

Dem Arbeitsverhältnis lag der Arbeitsvertrag zwischen den Parteien vom 03.12.1998 zugrunde (Bl. 4 d.A.), der auszugsweise wie folgt lautete:

## „§ 2

*Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundes-Angestellentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) jeweils geltenden Fassung. (...)*

## § 5

(...)

*Folgende Bestimmungen des BAT finden keine Anwendung:*

*(...) § 46 (zusätzliche Altersversorgung), (...).*

*Dafür werden betriebsinterne Regelungen bezüglich der zusätzlichen Altersversorgung angewendet.“*

Bei diesen betrieblichen Regelungen handelt es sich um eine Betriebsvereinbarung vom 05.12.1984 (Bl. 88 f. d.A.), auf die Bezug genommen wird.

Der Arbeitsplatz des Klägers ist mit einem PC ausgestattet, der über einen Internet-Zugang verfügt und von dem aus der Kläger auch die Möglichkeit hat, Web-Seiten ins Netz zu stellen.

Bei dem Beklagten gilt eine PC-Richtlinie vom 01.01.1996, für deren Inhalt auf Blatt 31 bis 39 der Akte Bezug genommen wird. Weiter gilt eine „Richtlinie über den Einsatz von Informationstechnologie“, für deren Inhalt auf Blatt 44 f. der Akte Bezug genommen wird und deren Kenntnisnahme der Kläger durch seine Unterschrift am 23.07.2000 bestätigte.

Am 11. September 2000 nahm ein Mitarbeiter des EDV-Referates des Beklagten, Herr S , im Rahmen der Erstellung der Internet- und Intranetseiten des Beklagten und der damit einhergehenden Änderungen im Netzwerkprotokoll Einstellungen an dem PC am Arbeitsplatz des Klägers vor. Bei der Überprüfung, ob die Änderungen im Netzwerkprotokoll auf einem Testsurfer veröffentlicht werden konnten, bemerkte Herr S auf dem PC des Klägers eine von diesem PC aus veröffentlichte Internet-Adresse, „ . Der Beklagte hatte unstreitig selbst keine solche Web-Seite ins Netz gestellt. Das Öffnen der dieser Adresse zugeordneten Web-Seite durch den Beklagten ergab das Angebot einer Frau zu erotischen Kontakten aus dem Raum H und die Abbildung einer Frau in Unterwäsche. Für die Hardcopy der Web-Seite wird auf Blatt 30 der Akte Bezug genommen. Sodann erfolgte eine weitere Überprüfung der Festplatte des dem Kläger zugeordneten PC nach Dateien, welche ebenfalls nicht dem Beklagten zugeordnet waren. Auf der D-Partition der Festplatte fanden sich in 81 Ordnern insgesamt 2790 Bild- und Videodateien, welche größtenteils pornographischen Inhalt hatten, im Gesamtumfang von 293,63 MB. Die Überprüfung ergab zugleich, dass diese Dateien jeweils während der Arbeitszeit des Klägers auf der Festplatte des PC gespeichert worden waren.

Danach fand noch am 11.09.2000 ein Gespräch zwischen dem Direktor des Beklagten, dem Geschäftsführer des Bereiches Verwaltung, einer Justitiarin des Beklagten und des Betriebsratsvorsitzenden mit dem Kläger statt, wobei der Beklagte dem Kläger das Auffinden der vorgenannten Dateien und der Internetadresse eröffnete. Der Kläger räumte dabei ein, dass er die Internet-Homepage „ ins Netz gestellt und die pornographischen Dateien aus dem Netz heruntergeladen und auf der Festplatte gespeichert habe.

Am 12.09.2000 hörte der Beklagte den bei ihm gebildeten Betriebsrat zur außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung des Klägers an. Für den Inhalt der Betriebsratsanhörung wird auf Blatt 46 f. der Akte Bezug genommen. Der Betriebsrat äußerte sich sodann abschließend mit Schreiben vom 12.09.2000, welches bei dem Beklagten am 13.09.2000 einging. Für den Inhalt der Stellungnahme des Betriebsrats wird auf Blatt 78 der Akte Bezug genommen.

Mit Schreiben vom 15.09.2000, welches der Kläger am 18.09.2000 erhielt, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger außerordentlich aus wichtigem Grunde fristlos, hilfsweise ordentlich zum 31.12.2000.

Der Kläger ist der Ansicht, die Beklagte habe eine Abmahnung vor Ausspruch der Kündigung aussprechen müssen. Insbesondere sei auch zu berücksichtigen, dass es keinerlei Kontrollmaßnahmen gegeben habe, so dass dem Beklagten eine Mitschuld an den Vorfällen treffe. Weiter meint der Kläger, die Beklagte könne sich auf die auf seinem PC aufgefundenen Daten nicht berufen, da insoweit ein Beweisverwertungsverbot bestehe. Der Beklagte habe das Post- und Fernmeldegeheimnis verletzt, indem er die Festplatte des dem Kläger zugeordneten PC durchstöbert habe.

Weiter ist der Kläger der Auffassung, er habe Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung nach der Betriebsvereinbarung vom 05.12.1984.

Er beantragt mit seiner am 25. September 2000 bei Gericht eingegangenen Klage

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 15.09.2000, zugewandt am 18.09.2000, weder mit Ablauf des 18.09.2000 noch mit Ablauf des 31.12.2000 endet,
2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger rückwirkend ab dem 01.01.2000 eine betriebliche zusätzliche Altersversorgung auf der Grundlage der Betriebsvereinbarung vom 05.12.1984 zu gewähren,
3. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger über den 18.09.2000 hinaus zu den bisherigen Arbeitsbedingungen als Angestellten auf der Grundlage des Arbeitsvertrages zwischen den Parteien vom 03.12.1998 weiter zu beschäftigen.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er behauptet, dem Betriebsrat seien die Sozialdaten des Klägers bekannt gewesen.



Er ist der Ansicht, es sei dem Beklagten nicht zuzumuten, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger weiter fortzusetzen. Der Kläger habe in gravierender Weise gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen.

### Entscheidungsgründe:

Die Klage war abzuweisen, da sie teils unzulässig, teils unbegründet ist.

I.

Der Klageantrag zu 2. ist unzulässig. Es ermangelt ihm an dem nach § 256 Abs. 2 ZPO erforderlichen Feststellungsinteresse. Wenn der Kläger rückwirkend betriebliche Altersversorgung durch den Beklagten begehrt, so kann er einfach einen Leistungsantrag stellen. Für ein Feststellungsinteresse über das Leistungsinteresse hinaus ist kein Anhaltspunkt ersichtlich. Unter dem Gesichtspunkt des Vorranges des Leistungsantrages war sein Feststellungsantrag daher unzulässig.

II.

Im übrigen ist die Klage zulässig, jedoch unbegründet. Die streitgegenständliche Kündigung ist als außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grunde gem. § 626 Abs. 1 BGB wirksam, was zugleich auch zur Unbegründetheit des Weiterbeschäftigungsantrages führt.

1.

Der Beklagte konnte sich bei Ausspruch der Kündigung vom 15.09.2000 auf einen wichtigen Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB stützen.

Ein an sich zur außerordentlichen Kündigung geeigneter Grund liegt sowohl darin, dass der Kläger eine eigene Homepage mit zumindest sehr anzüglichen Inhalt ins Netz stellte, wie auch darin, dass der Kläger während der Arbeitszeit pornographisches Bildmaterial in erheblichem Umfang aus dem Internet herunterlud und auf Datenträgern des Beklagten speicherte.

a)

Ein wichtiger Grund i.S.v. § 626 Abs. 1 BGB liegt dann vor, wenn Tatsachen vorliegen, welche dem kündigenden Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem

gekündigten Arbeitnehmer unzumutbar machen (KR-Fischermeier, 5. Aufl., § 626 BGB Rz. 105).

aa)

Für den Beklagten lagen in dem der Kündigung zugrundeliegenden Sachverhalt mehrere an sich geeignete wichtige Gründe zur außerordentlichen Kündigung vor. Der Kläger hat verschiedene, nach Auffassung des Gerichts unterschiedlich schwerwiegende Pflichtverletzungen begangen, nämlich

- das private Nutzen des ihm zur Verfügung gestellten dienstlichen PC am Arbeitsplatz,
- das private Nutzen des PC während der Arbeitszeit,
- das Herunterladen einer erheblichen Menge pornographischen Bildmaterials aus dem Internet und dessen Speichern auf Datenträgern des Beklagten,
- das Nutzen des ihm gewährten Internet-Zugangs zum Einrichten einer Web-Page mit sexuellem Inhalt, ohne dass dies mit Wissen und Wollen des Beklagten geschah.

bb)

Nicht jede dieser Vertragsverletzungen durch den Kläger ist gleichermaßen gravierend. Jedoch sind sie bei der Betrachtung im Einzelfalle zum Teil auch einzeln, aber jedenfalls in ihrer Gesamtheit ein wichtiger Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB, der den Beklagten zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigte.

Der Kläger spricht zutreffend in seiner Argumentation die für jeden Arbeitnehmer in einem ihm eingeräumten Internet-Zugang naheliegende Möglichkeit an, diesen auch für private Zwecke zu nutzen. Insofern ist die Situation mit einem am Arbeitsplatz befindlichen dienstlichen Telefon vergleichbar. Nach der dazu ergangenen, inzwischen recht umfangreichen obergerichtlichen Judikatur (etwa LAG Düsseldorf, BB 1963, S. 732; LAG Niedersachsen vom 13.01.1998, LAGE § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 63; LAG Köln vom 02.07.1998, LAGE § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 66) sei ein wichtiger Grund jedenfalls dann gegeben, wenn der Arbeitgeber im Einzelfall entweder bereits durch eine Abmahnung oder aber durch eine allgemein bestehende ausdrücklich betriebliche Regelung das private Nutzen von Diensttelefonen untersagt hat. Diese für Privattelefonate aufgestellten Grundsätze lassen sich nach der Auffassung des Gerichtes auf die private Nutzung von PC und insbesondere auch auf die private Nutzung eines Internet-

Zugangs übertragen. Dabei bezieht sich diese Auffassung des Gerichts auf das Nutzen des PC bzw. des Internet-Zugangs als solches:

Für bestimmte Nutzungen des Internet bzw. des PC – etwa für das Herunterladen von Software, von Daten oder für das Nutzen mit Inhalten bzw. Zweckrichtungen, die für den Arbeitnehmer erkennbar dem Unternehmenszweck des Arbeitgebers zuwiderlaufen oder jedenfalls krass von ihm abweichen, bedürfte es nach der Auffassung des Gerichts weder einer Abmahnung noch einer vorherigen ausdrücklichen Regelung.

Aus Ziffer 3, 1. Unterpunkt, der „Richtlinie über den Einsatz von Informationstechnologie“, deren Kenntnisnahme der Kläger am 21.07.2000 bestätigte, war dem Kläger ersichtlich, dass eine private Nutzung des PC und auch insbesondere des Internet nicht gestattet war. Denn dieser Punkt lautet:

*„Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, dass die Informationstechnologie ausschließlich im Rahmen der Unternehmenszwecke bestimmungsgemäß eingesetzt wird.“*

Die hierin angeordnete Ausschließlichkeit zu Unternehmenszwecken der an Arbeitsplätzen eingerichteten bzw. installierten Informationstechnologie schließt jede private Nutzung aus, was sich auch bereits aus der PC-Richtlinie vom 01.01.1996 - dort Ziffer 1.8, 2. Unterpunkt - ergab.

Bei der Beurteilung der Schwere des Vertragsverstoßes der gleichwohl durch den Kläger erfolgten privaten Nutzung seines Dienst-PC und seines Internet-Zugangs war weiter zu berücksichtigen, dass diese Nutzung während seiner normalen Arbeitszeit erfolgte.

Zudem musste Berücksichtigung finden, dass jede Nutzung des Internet eine Spur hinterlässt und es sachkundigen Dritten möglich ist festzustellen, von welchem Internet-Zugang aus auf eine bestimmte Homepage zugegriffen wird bzw. von wo aus eine Homepage ins Netz gestellt worden ist. Dadurch – sowohl durch das Aufrufen bestimmter Web-Pages wie auch durch das Herunterladen entsprechenden Datenmaterials wie auch insbesondere durch das Ins-Netz-Stellen einer Web-Page anstößigen Inhaltes – kann das Ansehen desjenigen, der den Internet-Zugang zur Verfügung stellt von dessen Internet-Zugang aus der Zugriff erfolgt, erheblich leiden (*Kronisch*, Privates Internet-Surfen am Arbeitsplatz, AuA 1999, S. 550 f.). Durch das Herunterladen von Datenmaterials pornographischen Inhaltes sowie

durch das Ins-Netz-Stellen einer Web-Page sexuellen Inhalts durch den Kläger war das Verhalten des Klägers jedenfalls abstrakt geeignet, das Ansehen des Beklagten in der Öffentlichkeit erheblich zu beschädigen. Dabei erlangt auch insbesondere Gewicht, dass die Zielsetzung des Beklagten als Verband der Sportförderung, zu dessen Zielen auch die Jugendarbeit zählt, mit Handlungen des Klägers am Arbeitsplatz, die öffentlichlich jugendgefährdenden Inhalt haben, keinesfalls in Einklang zu bringen ist und dem Kläger dies auch offenkundig sein mußte. Der Auffassung des Arbeitsgerichts Braunschweig in dessen Urteil vom 22.01.1999, Az. 3 Ca 370/98 (nur im nichtamtlichen Leitsatz veröffentlicht in RDV 1999, S. 274), dass der Unternehmensgegenstand des Arbeitgebers bei der Gewichtung des Pflichtverstoßes einer Internet-Nutzung durch den Arbeitnehmer zu berücksichtigen ist, schließt sich das Gericht an.

cc)

Entgegen der Auffassung des Klägers sind die durch den Beklagten festgestellten Pflichtverstoße des Klägers in bezug auf seine PC- und insbesondere Internet-Nutzung ohne weiteres verwertbar und unterliegen keinerlei Verwertungsverbot.

Zwar ist in der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte anerkannt, dass aus der Nutzung von Telekommunikationseinrichtungen gewonnene Erkenntnisse einem Verwertungsverbot unterliegen können (LAG Bremen vom 25.02.1994, LAGE § 611 BGB Persönlichkeitsrecht Nr. 6; LAG Hamm vom 01.09.1995, LAGE § 626 BGB Nr. 87), jedoch leitet sich das Beweisverwertungsverbot bestimmter durch den Arbeitgeber gewonnene Erkenntnisse im Rahmen des arbeitsgerichtlichen Kündigungsschutzverfahrens daraus her, dass der Übertragungsvorgang durch den Arbeitgeber in nicht zulässiger Weise abgehört worden ist.

Dies war vorliegend jedoch nicht der Fall, da der Beklagte nicht den Kläger beim Surfen im Internet oder beim Herunterladen von Daten ausspähte, sondern von ihm bereits gespeicherte Daten auf Datenträgern des Beklagten feststellte und sicherte. In strafprozessualer Hinsicht ist anerkannt, dass Datenträger keinem Beschlagvorbehalt unterliegen (Dreher/Tröndle, StPO, 44. Aufl., § 94 Rz. 16a). Nach der Auffassung von *Nack* (in: Karlsruher Kommentar, StPO, 4. Aufl., § 100 a Rz. 7ff.) sei ein Zugriff auf eines in einer Mail-Box gespeicherten Telefonanrufes ein Fall des § 94 StPO, nur die Vorgänge der Übertragung von Telekommunikationsinhalten von einem externen Anschluss auf die Mail-Box und von der Mail-Box bzw. dem Datenspeicher zum Empfänger unterfielen dem Vorbehalt des §

100 a StPO. Vorliegend war jedoch weiter zu berücksichtigen, dass es nicht einmal einer Beschlagnahme nach § 94 StPO mit der Auffassung von *Nack* bedurft hätte, da der Kläger die von ihm aus dem Internet heruntergeladenen Daten nicht auf einem privaten Datenträger abgelegt hatte, sondern auf einem Datenträger des Beklagten.

Selbst wenn es dem Beklagten verwehrt gewesen wäre, auf private Daten von Arbeitnehmern auf seinen, des Beklagten eigenen Datenträgern zuzugreifen, so könnte dies allenfalls für solche Datenbestände der Arbeitnehmer gelten, welche der Arbeitnehmer selbst als privat kennzeichnet. Nach der „Richtlinie über den Einsatz von Informationstechnologie“ - dort Ziffer 4, Unterpunkt 3 - sind jedoch Datenbestände der Mitarbeiter auf dem Server des Beklagten abzulegen, und zwar in den Partitions U oder T. Dies bedeutet gleichzeitig, dass nur Datenbestände in den Partitions U und T durch den Beklagten als grundsätzlich private Datenbestände der Arbeitnehmer in Betracht zu ziehen waren. Der Kläger legte jedoch seine Datenbestände auf der D-Partition ab und gab so gegenüber dem Beklagten zu verstehen, dass er diese Daten nicht als privat verstanden wissen wollte.

Ein Beweisverwertungsverbot lag daher in keinem Falle vor. Ob sich diese Frage nicht ohnehin dadurch bereits erübrigte, dass der Kläger gegenüber dem Beklagten den gesamten Tatvorwurf einräumte, kann offenbleiben.

b)

Der Beklagte erlangte von diesem Vorfall Kenntnis erst am 11.09.2000, so dass er die zweiwöchige Frist des § 626 Abs. 2 BGB mit dem Ausspruch der Kündigung am 15.09.2000 jedenfalls wahrte.

c)

Die Interessenabwägung geht vorliegend zu Lasten des Klägers aus. Die vom Kläger begangenen Pflichtverletzungen sind größtenteils gravierend, auch insbesondere wegen des Schadens, den der Ruf des Beklagten in der Öffentlichkeit aufgrund des Verhaltens des Klägers hätte erleiden können. Nennenswerte soziale Gesichtspunkte hinsichtlich Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten und Lebensalter sprechen nicht für den Kläger.

Zugunsten des Klägers war allerdings zu werten, dass er die ihm zur Last gelegten Vorwürfe sofort gegenüber dem Beklagten eingeräumt und auch deren Pflichtwidrigkeit zuge-

standen hatte. Hieraus ergibt sich indes nicht, dass eine Kündigung dadurch ausgeschlossen wäre und der Beklagte gehalten gewesen wäre, lediglich eine ordentliche Kündigung auszusprechen oder auch nur eine Abmahnung. Denn bei besonders schwerwiegenden Pflichtverletzungen im Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer kann der Arbeitnehmer nicht erwarten, eine neue Chance zur Bewährung zu erhalten und das Arbeitsverhältnis weiter fortsetzen zu können, wenn dies angesichts des Gewichts der Pflichtverletzung dem Arbeitgeber unzumutbar ist (so im Ergebnis BAG NZA 1999, S. 1270-1273 zur außerordentlichen Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses).

Ob es zutrifft, dass die Überwachung der Einhaltung der internen Bestimmungen bei dem Beklagten über die Nutzung von PC und Internet-Zugang, unzureichend war, kann offen bleiben. Denn dem Kläger musste bewusst gewesen sein, dass seine Art der Nutzung keinesfalls mehr vom Willen des Beklagten gedeckt. Auf den Gesichtspunkt, dass der Beklagte ihn durch Bereitstellen von PC und Internet-Zugang gewissermaßen in Versuchung geführt habe, ohne zugleich Vorkehrungen dafür zu treffen, dass er der naheliegenden Möglichkeit einer unerlaubten Nutzung erliegt, kann sich der Kläger nicht berufen.

2.

Die Betriebsratsanhörung war ordnungsgemäß im Sinne von § 102 Abs. 1 BetrVG. Der Beklagte teilte dem Betriebsrat sämtliche Tatsachen mit, die ihn aus seiner Sicht zur Kündigung motivierten. Im übrigen war der Betriebsrat durch die Teilnahme des Betriebsratsvorsitzenden an dem Anhörungsgespräch mit dem Kläger vom 11.09.2000 ohnehin über den Sachverhalt hinreichend informiert.

Dass der Beklagte dem Betriebsrat die Sozialdaten des Klägers nicht mitteilte, ist vorliegend unschädlich, da die Sozialdaten dann nicht mitgeteilt werden müssen, wenn es dem Arbeitgeber bei Ausspruch einer Kündigung ersichtlich nicht auf die Sozialdaten ankommt, sondern eher aufgrund eines Vorfalles in jedem Falle gewillt ist, die Kündigung auszusprechen, und dem Betriebsrat die ungefähren Sozialdaten des Arbeitnehmers bekannt sind (BAG vom 15.11.1995, AP Nr. 73 zu § 102 BetrVG). Da der Betriebsratsvorsitzende – dessen Kenntnis wegen der Regelung im § 26 Abs. 3 Satz 2 genügt – bei der Anhörung des Klägers am 11.09.2000 zugegen war, war dem Betriebsrat dem Augenschein nach das ungefähre Lebensalter des Klägers bekannt. Die Umstände, dass der Kläger ledig und kinderlos ist, mögen dem Betriebsrat unbekannt gewesen sein, was jedoch unschädlich

ist, denn sie hätten eine Stellungnahme des Betriebsrats nicht zugunsten des Klägers beeinflussen können.

3.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO. Der Kläger hat als unterliegende Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

4.

Der vom Gericht im Urteil festzusetzende Streitwert war nach §§ 12 Abs. 7 ArbGG, 3, 5 ZPO auf die aus dem Tenor ersichtliche Höhe festzusetzen.

#### Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann Berufung nur eingelegt werden,

- a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist,
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 1.200,-- DM Deutsche Mark übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Soweit die Voraussetzungen zu 1) bis c) nicht vorliegen, ist gegen das Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Berufungsschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein; an seine Stelle können Vertreter von Gewerkschaften oder von Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglieder Partei sind.

Die Berufungsschrift muss binnen einer Notfrist von **einem Monat** nach Zustellung des Urteils bei dem

**Landesarbeitsgericht Niedersachsen,  
Siemensstraße 10, 30173 Hannover,**

eingegangen sein. Die Berufungsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Berufung gerichtet wird und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde. Ihr soll ferner eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigelegt werden.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb **eines weiteren Monats** nach Eingang der Berufung bei Gericht in gleicher Form zu begründen. Dabei ist bei nicht zugelassener Berufung in vermögensrechtlichen Streitigkeiten der Wert des Beschwerdegegenstandes glaubhaft zu machen; die Versicherung an Eides Statt ist insoweit nicht zulässig.

Die für die Zustellung an die Gegenseite erforderliche Zahl von beglaubigten Abschriften soll mit der Berufungs- bzw. Begründungsschrift eingereicht werden.



26. April 2001

Arbeitsgericht Hannover

Az.: 1 Ca 504/00 B

Geschäftszeichen bitte stets angeben

Verkündet am: 01.12.2000

Gerichtsangehörige  
als Urkundsbeamter der Geschäftsstelle  
lt. Sitzungsprotokoll

## URTEIL

Im Namen des Volkes !

In dem Rechtsstreit

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r:

g e g e n

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

wegen Feststellung

hat das Arbeitsgericht in Hannover auf die mündliche  
Verhandlung vom 01.12.2000  
durch den Richter  
als Vorsitzenden  
und die ehrenamtlichen Richter und  
als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits hat der Kläger zu tragen.
3. Der Streitwert wird auf DM 28.000,00 festgesetzt.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer Kündigung, um Weiterbeschäftigung sowie um die Verpflichtung zur Gewährung einer betrieblichen Altersversorgung.

Zwischen den Parteien besteht seit dem 01.01.1999 ein Arbeitsverhältnis. Dabei beschäftigte der Beklagte den ledigen, 35 Jahre alten und kinderlosen Kläger zu einem Bruttomonatseinkommen in Höhe von DM 5.400,00 als Mitarbeiter im Referat „Presse- und Öffentlichkeitsarbeit“. Der Beklagte ist ein Verband, dessen Ziele u.a. Sportförderung und Jugendarbeit sind.

Dem Arbeitsverhältnis lag der Arbeitsvertrag zwischen den Parteien vom 03.12.1998 zugrunde (Bl. 4 d.A.), der auszugsweise wie folgt lautete:

## „§ 2

*Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundes-Angestellentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) jeweils geltenden Fassung. (...)*

## § 5

(...)

*Folgende Bestimmungen des BAT finden keine Anwendung:*

*(...) § 46 (zusätzliche Altersversorgung), (...).*

*Dafür werden betriebsinterne Regelungen bezüglich der zusätzlichen Altersversorgung angewendet.“*

Bei diesen betrieblichen Regelungen handelt es sich um eine Betriebsvereinbarung vom 05.12.1984 (Bl. 88 f. d.A.), auf die Bezug genommen wird.

Der Arbeitsplatz des Klägers ist mit einem PC ausgestattet, der über einen Internet-Zugang verfügt und von dem aus der Kläger auch die Möglichkeit hat, Web-Seiten ins Netz zu stellen.

Bei dem Beklagten gilt eine PC-Richtlinie vom 01.01.1996, für deren Inhalt auf Blatt 31 bis 39 der Akte Bezug genommen wird. Weiter gilt eine „Richtlinie über den Einsatz von Informationstechnologie“, für deren Inhalt auf Blatt 44 f. der Akte Bezug genommen wird und deren Kenntnisnahme der Kläger durch seine Unterschrift am 23.07.2000 bestätigte.

Am 11. September 2000 nahm ein Mitarbeiter des EDV-Referates des Beklagten, Herr S , im Rahmen der Erstellung der Internet- und Intranetseiten des Beklagten und der damit einhergehenden Änderungen im Netzwerkprotokoll Einstellungen an dem PC am Arbeitsplatz des Klägers vor. Bei der Überprüfung, ob die Änderungen im Netzwerkprotokoll auf einem Testsurfer veröffentlicht werden konnten, bemerkte Herr S auf dem PC des Klägers eine von diesem PC aus veröffentlichte Internet-Adresse, „ . Der Beklagte hatte unstreitig selbst keine solche Web-Seite ins Netz gestellt. Das Öffnen der dieser Adresse zugeordneten Web-Seite durch den Beklagten ergab das Angebot einer Frau zu erotischen Kontakten aus dem Raum H und die Abbildung einer Frau in Unterwäsche. Für die Hardcopy der Web-Seite wird auf Blatt 30 der Akte Bezug genommen. Sodann erfolgte eine weitere Überprüfung der Festplatte des dem Kläger zugeordneten PC nach Dateien, welche ebenfalls nicht dem Beklagten zugeordnet waren. Auf der D-Partition der Festplatte fanden sich in 81 Ordnern insgesamt 2790 Bild- und Videodateien, welche größtenteils pornographischen Inhalt hatten, im Gesamtumfang von 293,63 MB. Die Überprüfung ergab zugleich, dass diese Dateien jeweils während der Arbeitszeit des Klägers auf der Festplatte des PC gespeichert worden waren.

Danach fand noch am 11.09.2000 ein Gespräch zwischen dem Direktor des Beklagten, dem Geschäftsführer des Bereiches Verwaltung, einer Justitiarin des Beklagten und des Betriebsratsvorsitzenden mit dem Kläger statt, wobei der Beklagte dem Kläger das Auffinden der vorgenannten Dateien und der Internetadresse eröffnete. Der Kläger räumte dabei ein, dass er die Internet-Homepage „ ins Netz gestellt und die pornographischen Dateien aus dem Netz heruntergeladen und auf der Festplatte gespeichert habe.

Am 12.09.2000 hörte der Beklagte den bei ihm gebildeten Betriebsrat zur außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung des Klägers an. Für den Inhalt der Betriebsratsanhörung wird auf Blatt 46 f. der Akte Bezug genommen. Der Betriebsrat äußerte sich sodann abschließend mit Schreiben vom 12.09.2000, welches bei dem Beklagten am 13.09.2000 einging. Für den Inhalt der Stellungnahme des Betriebsrats wird auf Blatt 78 der Akte Bezug genommen.

Mit Schreiben vom 15.09.2000, welches der Kläger am 18.09.2000 erhielt, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger außerordentlich aus wichtigem Grunde fristlos, hilfsweise ordentlich zum 31.12.2000.

Der Kläger ist der Ansicht, die Beklagte habe eine Abmahnung vor Ausspruch der Kündigung aussprechen müssen. Insbesondere sei auch zu berücksichtigen, dass es keinerlei Kontrollmaßnahmen gegeben habe, so dass dem Beklagten eine Mitschuld an den Vorfällen treffe. Weiter meint der Kläger, die Beklagte könne sich auf die auf seinem PC aufgefundenen Daten nicht berufen, da insoweit ein Beweisverwertungsverbot bestehe. Der Beklagte habe das Post- und Fernmeldegeheimnis verletzt, indem er die Festplatte des dem Kläger zugeordneten PC durchstöbert habe.

Weiter ist der Kläger der Auffassung, er habe Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung nach der Betriebsvereinbarung vom 05.12.1984.

Er beantragt mit seiner am 25. September 2000 bei Gericht eingegangenen Klage

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 15.09.2000, zugewandt am 18.09.2000, weder mit Ablauf des 18.09.2000 noch mit Ablauf des 31.12.2000 endet,
2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger rückwirkend ab dem 01.01.2000 eine betriebliche zusätzliche Altersversorgung auf der Grundlage der Betriebsvereinbarung vom 05.12.1984 zu gewähren,
3. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger über den 18.09.2000 hinaus zu den bisherigen Arbeitsbedingungen als Angestellten auf der Grundlage des Arbeitsvertrages zwischen den Parteien vom 03.12.1998 weiter zu beschäftigen.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er behauptet, dem Betriebsrat seien die Sozialdaten des Klägers bekannt gewesen.

Er ist der Ansicht, es sei dem Beklagten nicht zuzumuten, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger weiter fortzusetzen. Der Kläger habe in gravierender Weise gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen.

### Entscheidungsgründe:

Die Klage war abzuweisen, da sie teils unzulässig, teils unbegründet ist.

I.

Der Klageantrag zu 2. ist unzulässig. Es ermangelt ihm an dem nach § 256 Abs. 2 ZPO erforderlichen Feststellungsinteresse. Wenn der Kläger rückwirkend betriebliche Altersversorgung durch den Beklagten begehrt, so kann er einfach einen Leistungsantrag stellen. Für ein Feststellungsinteresse über das Leistungsinteresse hinaus ist kein Anhaltspunkt ersichtlich. Unter dem Gesichtspunkt des Vorranges des Leistungsantrages war sein Feststellungsantrag daher unzulässig.

II.

Im übrigen ist die Klage zulässig, jedoch unbegründet. Die streitgegenständliche Kündigung ist als außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grunde gem. § 626 Abs. 1 BGB wirksam, was zugleich auch zur Unbegründetheit des Weiterbeschäftigungsantrages führt.

1.

Der Beklagte konnte sich bei Ausspruch der Kündigung vom 15.09.2000 auf einen wichtigen Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB stützen.

Ein an sich zur außerordentlichen Kündigung geeigneter Grund liegt sowohl darin, dass der Kläger eine eigene Homepage mit zumindest sehr anzüglichen Inhalt ins Netz stellte, wie auch darin, dass der Kläger während der Arbeitszeit pornographisches Bildmaterial in erheblichem Umfang aus dem Internet herunterlud und auf Datenträgern des Beklagten speicherte.

a)

Ein wichtiger Grund i.S.v. § 626 Abs. 1 BGB liegt dann vor, wenn Tatsachen vorliegen, welche dem kündigenden Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem

gekündigten Arbeitnehmer unzumutbar machen (KR-Fischermeier, 5. Aufl., § 626 BGB Rz. 105).

aa)

Für den Beklagten lagen in dem der Kündigung zugrundeliegenden Sachverhalt mehrere an sich geeignete wichtige Gründe zur außerordentlichen Kündigung vor. Der Kläger hat verschiedene, nach Auffassung des Gerichts unterschiedlich schwerwiegende Pflichtverletzungen begangen, nämlich

- das private Nutzen des ihm zur Verfügung gestellten dienstlichen PC am Arbeitsplatz,
- das private Nutzen des PC während der Arbeitszeit,
- das Herunterladen einer erheblichen Menge pornographischen Bildmaterials aus dem Internet und dessen Speichern auf Datenträgern des Beklagten,
- das Nutzen des ihm gewährten Internet-Zugangs zum Einrichten einer Web-Page mit sexuellem Inhalt, ohne dass dies mit Wissen und Wollen des Beklagten geschah.

bb)

Nicht jede dieser Vertragsverletzungen durch den Kläger ist gleichermaßen gravierend. Jedoch sind sie bei der Betrachtung im Einzelfalle zum Teil auch einzeln, aber jedenfalls in ihrer Gesamtheit ein wichtiger Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB, der den Beklagten zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigte.

Der Kläger spricht zutreffend in seiner Argumentation die für jeden Arbeitnehmer in einem ihm eingeräumten Internet-Zugang naheliegende Möglichkeit an, diesen auch für private Zwecke zu nutzen. Insofern ist die Situation mit einem am Arbeitsplatz befindlichen dienstlichen Telefon vergleichbar. Nach der dazu ergangenen, inzwischen recht umfangreichen obergerichtlichen Judikatur (etwa LAG Düsseldorf, BB 1963, S. 732; LAG Niedersachsen vom 13.01.1998, LAGE § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 63; LAG Köln vom 02.07.1998, LAGE § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 66) sei ein wichtiger Grund jedenfalls dann gegeben, wenn der Arbeitgeber im Einzelfall entweder bereits durch eine Abmahnung oder aber durch eine allgemein bestehende ausdrücklich betriebliche Regelung das private Nutzen von Diensttelefonen untersagt hat. Diese für Privattelefonate aufgestellten Grundsätze lassen sich nach der Auffassung des Gerichtes auf die private Nutzung von PC und insbesondere auch auf die private Nutzung eines Internet-

Zugangs übertragen. Dabei bezieht sich diese Auffassung des Gerichts auf das Nutzen des PC bzw. des Internet-Zugangs als solches:

Für bestimmte Nutzungen des Internet bzw. des PC – etwa für das Herunterladen von Software, von Daten oder für das Nutzen mit Inhalten bzw. Zweckrichtungen, die für den Arbeitnehmer erkennbar dem Unternehmenszweck des Arbeitgebers zuwiderlaufen oder jedenfalls krass von ihm abweichen, bedürfte es nach der Auffassung des Gerichts weder einer Abmahnung noch einer vorherigen ausdrücklichen Regelung.

Aus Ziffer 3, 1. Unterpunkt, der „Richtlinie über den Einsatz von Informationstechnologie“, deren Kenntnisnahme der Kläger am 21.07.2000 bestätigte, war dem Kläger ersichtlich, dass eine private Nutzung des PC und auch insbesondere des Internet nicht gestattet war. Denn dieser Punkt lautet:

*„Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, dass die Informationstechnologie ausschließlich im Rahmen der Unternehmenszwecke bestimmungsgemäß eingesetzt wird.“*

Die hierin angeordnete Ausschließlichkeit zu Unternehmenszwecken der an Arbeitsplätzen eingerichteten bzw. installierten Informationstechnologie schließt jede private Nutzung aus, was sich auch bereits aus der PC-Richtlinie vom 01.01.1996 - dort Ziffer 1.8, 2. Unterpunkt - ergab.

Bei der Beurteilung der Schwere des Vertragsverstoßes der gleichwohl durch den Kläger erfolgten privaten Nutzung seines Dienst-PC und seines Internet-Zugangs war weiter zu berücksichtigen, dass diese Nutzung während seiner normalen Arbeitszeit erfolgte.

Zudem musste Berücksichtigung finden, dass jede Nutzung des Internet eine Spur hinterlässt und es sachkundigen Dritten möglich ist festzustellen, von welchem Internet-Zugang aus auf eine bestimmte Homepage zugegriffen wird bzw. von wo aus eine Homepage ins Netz gestellt worden ist. Dadurch – sowohl durch das Aufrufen bestimmter Web-Pages wie auch durch das Herunterladen entsprechenden Datenmaterials wie auch insbesondere durch das Ins-Netz-Stellen einer Web-Page anstößigen Inhaltes – kann das Ansehen desjenigen, der den Internet-Zugang zur Verfügung stellt von dessen Internet-Zugang aus der Zugriff erfolgt, erheblich leiden (*Kronisch*, Privates Internet-Surfen am Arbeitsplatz, AuA 1999, S. 550 f.). Durch das Herunterladen von Datenmaterials pornographischen Inhaltes sowie

durch das Ins-Netz-Stellen einer Web-Page sexuellen Inhalts durch den Kläger war das Verhalten des Klägers jedenfalls abstrakt geeignet, das Ansehen des Beklagten in der Öffentlichkeit erheblich zu beschädigen. Dabei erlangt auch insbesondere Gewicht, dass die Zielsetzung des Beklagten als Verband der Sportförderung, zu dessen Zielen auch die Jugendarbeit zählt, mit Handlungen des Klägers am Arbeitsplatz, die öffentlichlich jugendgefährdenden Inhalt haben, keinesfalls in Einklang zu bringen ist und dem Kläger dies auch offenkundig sein mußte. Der Auffassung des Arbeitsgerichts Braunschweig in dessen Urteil vom 22.01.1999, Az. 3 Ca 370/98 (nur im nichtamtlichen Leitsatz veröffentlicht in RDV 1999, S. 274), dass der Unternehmensgegenstand des Arbeitgebers bei der Gewichtung des Pflichtverstoßes einer Internet-Nutzung durch den Arbeitnehmer zu berücksichtigen ist, schließt sich das Gericht an.

cc)

Entgegen der Auffassung des Klägers sind die durch den Beklagten festgestellten Pflichtverstoße des Klägers in bezug auf seine PC- und insbesondere Internet-Nutzung ohne weiteres verwertbar und unterliegen keinerlei Verwertungsverbot.

Zwar ist in der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte anerkannt, dass aus der Nutzung von Telekommunikationseinrichtungen gewonnene Erkenntnisse einem Verwertungsverbot unterliegen können (LAG Bremen vom 25.02.1994, LAGE § 611 BGB Persönlichkeitsrecht Nr. 6; LAG Hamm vom 01.09.1995, LAGE § 626 BGB Nr. 87), jedoch leitet sich das Beweisverwertungsverbot bestimmter durch den Arbeitgeber gewonnene Erkenntnisse im Rahmen des arbeitsgerichtlichen Kündigungsschutzverfahrens daraus her, dass der Übertragungsvorgang durch den Arbeitgeber in nicht zulässiger Weise abgehört worden ist.

Dies war vorliegend jedoch nicht der Fall, da der Beklagte nicht den Kläger beim Surfen im Internet oder beim Herunterladen von Daten ausspähte, sondern von ihm bereits gespeicherte Daten auf Datenträgern des Beklagten feststellte und sicherte. In strafprozessualer Hinsicht ist anerkannt, dass Datenträger keinem Beschlagvorbehalt unterliegen (Dreher/Tröndle, StPO, 44. Aufl., § 94 Rz. 16a). Nach der Auffassung von *Nack* (in: Karlsruher Kommentar, StPO, 4. Aufl., § 100 a Rz. 7ff.) sei ein Zugriff auf eines in einer Mail-Box gespeicherten Telefonanrufes ein Fall des § 94 StPO, nur die Vorgänge der Übertragung von Telekommunikationsinhalten von einem externen Anschluss auf die Mail-Box und von der Mail-Box bzw. dem Datenspeicher zum Empfänger unterfielen dem Vorbehalt des §



100 a StPO. Vorliegend war jedoch weiter zu berücksichtigen, dass es nicht einmal einer Beschlagnahme nach § 94 StPO mit der Auffassung von *Nack* bedurft hätte, da der Kläger die von ihm aus dem Internet heruntergeladenen Daten nicht auf einem privaten Datenträger abgelegt hatte, sondern auf einem Datenträger des Beklagten.

Selbst wenn es dem Beklagten verwehrt gewesen wäre, auf private Daten von Arbeitnehmern auf seinen, des Beklagten eigenen Datenträgern zuzugreifen, so könnte dies allenfalls für solche Datenbestände der Arbeitnehmer gelten, welche der Arbeitnehmer selbst als privat kennzeichnet. Nach der „Richtlinie über den Einsatz von Informationstechnologie“ - dort Ziffer 4, Unterpunkt 3 - sind jedoch Datenbestände der Mitarbeiter auf dem Server des Beklagten abzulegen, und zwar in den Partitions U oder T. Dies bedeutet gleichzeitig, dass nur Datenbestände in den Partitions U und T durch den Beklagten als grundsätzlich private Datenbestände der Arbeitnehmer in Betracht zu ziehen waren. Der Kläger legte jedoch seine Datenbestände auf der D-Partition ab und gab so gegenüber dem Beklagten zu verstehen, dass er diese Daten nicht als privat verstanden wissen wollte.

Ein Beweisverwertungsverbot lag daher in keinem Falle vor. Ob sich diese Frage nicht ohnehin dadurch bereits erübrigte, dass der Kläger gegenüber dem Beklagten den gesamten Tatvorwurf einräumte, kann offenbleiben.

b)

Der Beklagte erlangte von diesem Vorfall Kenntnis erst am 11.09.2000, so dass er die zweiwöchige Frist des § 626 Abs. 2 BGB mit dem Ausspruch der Kündigung am 15.09.2000 jedenfalls wahrte.

c)

Die Interessenabwägung geht vorliegend zu Lasten des Klägers aus. Die vom Kläger begangenen Pflichtverletzungen sind größtenteils gravierend, auch insbesondere wegen des Schadens, den der Ruf des Beklagten in der Öffentlichkeit aufgrund des Verhaltens des Klägers hätte erleiden können. Nennenswerte soziale Gesichtspunkte hinsichtlich Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten und Lebensalter sprechen nicht für den Kläger.

Zugunsten des Klägers war allerdings zu werten, dass er die ihm zur Last gelegten Vorwürfe sofort gegenüber dem Beklagten eingeräumt und auch deren Pflichtwidrigkeit zuge-

standen hatte. Hieraus ergibt sich indes nicht, dass eine Kündigung dadurch ausgeschlossen wäre und der Beklagte gehalten gewesen wäre, lediglich eine ordentliche Kündigung auszusprechen oder auch nur eine Abmahnung. Denn bei besonders schwerwiegenden Pflichtverletzungen im Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer kann der Arbeitnehmer nicht erwarten, eine neue Chance zur Bewährung zu erhalten und das Arbeitsverhältnis weiter fortsetzen zu können, wenn dies angesichts des Gewichts der Pflichtverletzung dem Arbeitgeber unzumutbar ist (so im Ergebnis BAG NZA 1999, S. 1270-1273 zur außerordentlichen Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses).

Ob es zutrifft, dass die Überwachung der Einhaltung der internen Bestimmungen bei dem Beklagten über die Nutzung von PC und Internet-Zugang, unzureichend war, kann offen bleiben. Denn dem Kläger musste bewusst gewesen sein, dass seine Art der Nutzung keinesfalls mehr vom Willen des Beklagten gedeckt. Auf den Gesichtspunkt, dass der Beklagte ihn durch Bereitstellen von PC und Internet-Zugang gewissermaßen in Versuchung geführt habe, ohne zugleich Vorkehrungen dafür zu treffen, dass er der naheliegenden Möglichkeit einer unerlaubten Nutzung erliegt, kann sich der Kläger nicht berufen.

2.

Die Betriebsratsanhörung war ordnungsgemäß im Sinne von § 102 Abs. 1 BetrVG. Der Beklagte teilte dem Betriebsrat sämtliche Tatsachen mit, die ihn aus seiner Sicht zur Kündigung motivierten. Im übrigen war der Betriebsrat durch die Teilnahme des Betriebsratsvorsitzenden an dem Anhörungsgespräch mit dem Kläger vom 11.09.2000 ohnehin über den Sachverhalt hinreichend informiert.

Dass der Beklagte dem Betriebsrat die Sozialdaten des Klägers nicht mitteilte, ist vorliegend unschädlich, da die Sozialdaten dann nicht mitgeteilt werden müssen, wenn es dem Arbeitgeber bei Ausspruch einer Kündigung ersichtlich nicht auf die Sozialdaten ankommt, sondern eher aufgrund eines Vorfalles in jedem Falle gewillt ist, die Kündigung auszusprechen, und dem Betriebsrat die ungefähren Sozialdaten des Arbeitnehmers bekannt sind (BAG vom 15.11.1995, AP Nr. 73 zu § 102 BetrVG). Da der Betriebsratsvorsitzende – dessen Kenntnis wegen der Regelung im § 26 Abs. 3 Satz 2 genügt – bei der Anhörung des Klägers am 11.09.2000 zugegen war, war dem Betriebsrat dem Augenschein nach das ungefähre Lebensalter des Klägers bekannt. Die Umstände, dass der Kläger ledig und kinderlos ist, mögen dem Betriebsrat unbekannt gewesen sein, was jedoch unschädlich

ist, denn sie hätten eine Stellungnahme des Betriebsrats nicht zugunsten des Klägers beeinflussen können.

3.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO. Der Kläger hat als unterliegende Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

4.

Der vom Gericht im Urteil festzusetzende Streitwert war nach §§ 12 Abs. 7 ArbGG, 3, 5 ZPO auf die aus dem Tenor ersichtliche Höhe festzusetzen.

#### Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann Berufung nur eingelegt werden,

- a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist,
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 1.200,-- DM Deutsche Mark übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Soweit die Voraussetzungen zu 1) bis c) nicht vorliegen, ist gegen das Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Berufungsschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein; an seine Stelle können Vertreter von Gewerkschaften oder von Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglieder Partei sind.

Die Berufungsschrift muss binnen einer Notfrist von **einem Monat** nach Zustellung des Urteils bei dem

**Landesarbeitsgericht Niedersachsen,  
Siemensstraße 10, 30173 Hannover,**

eingegangen sein. Die Berufungsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Berufung gerichtet wird und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde. Ihr soll ferner eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigelegt werden.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb **eines weiteren Monats** nach Eingang der Berufung bei Gericht in gleicher Form zu begründen. Dabei ist bei nicht zugelassener Berufung in vermögensrechtlichen Streitigkeiten der Wert des Beschwerdegegenstandes glaubhaft zu machen; die Versicherung an Eides Statt ist insoweit nicht zulässig.

Die für die Zustellung an die Gegenseite erforderliche Zahl von beglaubigten Abschriften soll mit der Berufungs- bzw. Begründungsschrift eingereicht werden.

26. April 2001

Arbeitsgericht Hannover

Az.: 1 Ca 504/00 B

Geschäftszeichen bitte stets angeben

Verkündet am: 01.12.2000

Gerichtsanestellte  
als Urkundsbeamter der Geschäftsstelle  
lt. Sitzungsprotokoll

## URTEIL

Im Namen des Volkes !

In dem Rechtsstreit

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r:

g e g e n

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

wegen Feststellung

hat das Arbeitsgericht in Hannover auf die mündliche  
Verhandlung vom 01.12.2000  
durch den Richter  
als Vorsitzenden  
und die ehrenamtlichen Richter und  
als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits hat der Kläger zu tragen.
3. Der Streitwert wird auf DM 28.000,00 festgesetzt.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer Kündigung, um Weiterbeschäftigung sowie um die Verpflichtung zur Gewährung einer betrieblichen Altersversorgung.

Zwischen den Parteien besteht seit dem 01.01.1999 ein Arbeitsverhältnis. Dabei beschäftigte der Beklagte den ledigen, 35 Jahre alten und kinderlosen Kläger zu einem Bruttomonatseinkommen in Höhe von DM 5.400,00 als Mitarbeiter im Referat „Presse- und Öffentlichkeitsarbeit“. Der Beklagte ist ein Verband, dessen Ziele u.a. Sportförderung und Jugendarbeit sind.

Dem Arbeitsverhältnis lag der Arbeitsvertrag zwischen den Parteien vom 03.12.1998 zugrunde (Bl. 4 d.A.), der auszugsweise wie folgt lautete:

## „§ 2

*Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundes-Angestellentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) jeweils geltenden Fassung. (...)*

## § 5

(...)

*Folgende Bestimmungen des BAT finden keine Anwendung:*

*(...) § 46 (zusätzliche Altersversorgung), (...).*

*Dafür werden betriebsinterne Regelungen bezüglich der zusätzlichen Altersversorgung angewendet.“*

Bei diesen betrieblichen Regelungen handelt es sich um eine Betriebsvereinbarung vom 05.12.1984 (Bl. 88 f. d.A.), auf die Bezug genommen wird.

Der Arbeitsplatz des Klägers ist mit einem PC ausgestattet, der über einen Internet-Zugang verfügt und von dem aus der Kläger auch die Möglichkeit hat, Web-Seiten ins Netz zu stellen.

Bei dem Beklagten gilt eine PC-Richtlinie vom 01.01.1996, für deren Inhalt auf Blatt 31 bis 39 der Akte Bezug genommen wird. Weiter gilt eine „Richtlinie über den Einsatz von Informationstechnologie“, für deren Inhalt auf Blatt 44 f. der Akte Bezug genommen wird und deren Kenntnisnahme der Kläger durch seine Unterschrift am 23.07.2000 bestätigte.

Am 11. September 2000 nahm ein Mitarbeiter des EDV-Referates des Beklagten, Herr S , im Rahmen der Erstellung der Internet- und Intranetseiten des Beklagten und der damit einhergehenden Änderungen im Netzwerkprotokoll Einstellungen an dem PC am Arbeitsplatz des Klägers vor. Bei der Überprüfung, ob die Änderungen im Netzwerkprotokoll auf einem Testsurfer veröffentlicht werden konnten, bemerkte Herr S auf dem PC des Klägers eine von diesem PC aus veröffentlichte Internet-Adresse, „ . Der Beklagte hatte unstreitig selbst keine solche Web-Seite ins Netz gestellt. Das Öffnen der dieser Adresse zugeordneten Web-Seite durch den Beklagten ergab das Angebot einer Frau zu erotischen Kontakten aus dem Raum H und die Abbildung einer Frau in Unterwäsche. Für die Hardcopy der Web-Seite wird auf Blatt 30 der Akte Bezug genommen. Sodann erfolgte eine weitere Überprüfung der Festplatte des dem Kläger zugeordneten PC nach Dateien, welche ebenfalls nicht dem Beklagten zugeordnet waren. Auf der D-Partition der Festplatte fanden sich in 81 Ordnern insgesamt 2790 Bild- und Videodateien, welche größtenteils pornographischen Inhalt hatten, im Gesamtumfang von 293,63 MB. Die Überprüfung ergab zugleich, dass diese Dateien jeweils während der Arbeitszeit des Klägers auf der Festplatte des PC gespeichert worden waren.

Danach fand noch am 11.09.2000 ein Gespräch zwischen dem Direktor des Beklagten, dem Geschäftsführer des Bereiches Verwaltung, einer Justitiarin des Beklagten und des Betriebsratsvorsitzenden mit dem Kläger statt, wobei der Beklagte dem Kläger das Auffinden der vorgenannten Dateien und der Internetadresse eröffnete. Der Kläger räumte dabei ein, dass er die Internet-Homepage „ ins Netz gestellt und die pornographischen Dateien aus dem Netz heruntergeladen und auf der Festplatte gespeichert habe.

Am 12.09.2000 hörte der Beklagte den bei ihm gebildeten Betriebsrat zur außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung des Klägers an. Für den Inhalt der Betriebsratsanhörung wird auf Blatt 46 f. der Akte Bezug genommen. Der Betriebsrat äußerte sich sodann abschließend mit Schreiben vom 12.09.2000, welches bei dem Beklagten am 13.09.2000 einging. Für den Inhalt der Stellungnahme des Betriebsrats wird auf Blatt 78 der Akte Bezug genommen.

Mit Schreiben vom 15.09.2000, welches der Kläger am 18.09.2000 erhielt, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger außerordentlich aus wichtigem Grunde fristlos, hilfsweise ordentlich zum 31.12.2000.

Der Kläger ist der Ansicht, die Beklagte habe eine Abmahnung vor Ausspruch der Kündigung aussprechen müssen. Insbesondere sei auch zu berücksichtigen, dass es keinerlei Kontrollmaßnahmen gegeben habe, so dass dem Beklagten eine Mitschuld an den Vorfällen treffe. Weiter meint der Kläger, die Beklagte könne sich auf die auf seinem PC aufgefundenen Daten nicht berufen, da insoweit ein Beweisverwertungsverbot bestehe. Der Beklagte habe das Post- und Fernmeldegeheimnis verletzt, indem er die Festplatte des dem Kläger zugeordneten PC durchstöbert habe.

Weiter ist der Kläger der Auffassung, er habe Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung nach der Betriebsvereinbarung vom 05.12.1984.

Er beantragt mit seiner am 25. September 2000 bei Gericht eingegangenen Klage

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 15.09.2000, zugewandt am 18.09.2000, weder mit Ablauf des 18.09.2000 noch mit Ablauf des 31.12.2000 endet,
2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger rückwirkend ab dem 01.01.2000 eine betriebliche zusätzliche Altersversorgung auf der Grundlage der Betriebsvereinbarung vom 05.12.1984 zu gewähren,
3. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger über den 18.09.2000 hinaus zu den bisherigen Arbeitsbedingungen als Angestellten auf der Grundlage des Arbeitsvertrages zwischen den Parteien vom 03.12.1998 weiter zu beschäftigen.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er behauptet, dem Betriebsrat seien die Sozialdaten des Klägers bekannt gewesen.



Er ist der Ansicht, es sei dem Beklagten nicht zuzumuten, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger weiter fortzusetzen. Der Kläger habe in gravierender Weise gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen.

### Entscheidungsgründe:

Die Klage war abzuweisen, da sie teils unzulässig, teils unbegründet ist.

I.

Der Klageantrag zu 2. ist unzulässig. Es ermangelt ihm an dem nach § 256 Abs. 2 ZPO erforderlichen Feststellungsinteresse. Wenn der Kläger rückwirkend betriebliche Altersversorgung durch den Beklagten begehrt, so kann er einfach einen Leistungsantrag stellen. Für ein Feststellungsinteresse über das Leistungsinteresse hinaus ist kein Anhaltspunkt ersichtlich. Unter dem Gesichtspunkt des Vorranges des Leistungsantrages war sein Feststellungsantrag daher unzulässig.

II.

Im übrigen ist die Klage zulässig, jedoch unbegründet. Die streitgegenständliche Kündigung ist als außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grunde gem. § 626 Abs. 1 BGB wirksam, was zugleich auch zur Unbegründetheit des Weiterbeschäftigungsantrages führt.

1.

Der Beklagte konnte sich bei Ausspruch der Kündigung vom 15.09.2000 auf einen wichtigen Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB stützen.

Ein an sich zur außerordentlichen Kündigung geeigneter Grund liegt sowohl darin, dass der Kläger eine eigene Homepage mit zumindest sehr anzüglichen Inhalt ins Netz stellte, wie auch darin, dass der Kläger während der Arbeitszeit pornographisches Bildmaterial in erheblichem Umfang aus dem Internet herunterlud und auf Datenträgern des Beklagten speicherte.

a)

Ein wichtiger Grund i.S.v. § 626 Abs. 1 BGB liegt dann vor, wenn Tatsachen vorliegen, welche dem kündigenden Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem

gekündigten Arbeitnehmer unzumutbar machen (KR-Fischermeier, 5. Aufl., § 626 BGB Rz. 105).

aa)

Für den Beklagten lagen in dem der Kündigung zugrundeliegenden Sachverhalt mehrere an sich geeignete wichtige Gründe zur außerordentlichen Kündigung vor. Der Kläger hat verschiedene, nach Auffassung des Gerichts unterschiedlich schwerwiegende Pflichtverletzungen begangen, nämlich

- das private Nutzen des ihm zur Verfügung gestellten dienstlichen PC am Arbeitsplatz,
- das private Nutzen des PC während der Arbeitszeit,
- das Herunterladen einer erheblichen Menge pornographischen Bildmaterials aus dem Internet und dessen Speichern auf Datenträgern des Beklagten,
- das Nutzen des ihm gewährten Internet-Zugangs zum Einrichten einer Web-Page mit sexuellem Inhalt, ohne dass dies mit Wissen und Wollen des Beklagten geschah.

bb)

Nicht jede dieser Vertragsverletzungen durch den Kläger ist gleichermaßen gravierend. Jedoch sind sie bei der Betrachtung im Einzelfalle zum Teil auch einzeln, aber jedenfalls in ihrer Gesamtheit ein wichtiger Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB, der den Beklagten zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigte.

Der Kläger spricht zutreffend in seiner Argumentation die für jeden Arbeitnehmer in einem ihm eingeräumten Internet-Zugang naheliegende Möglichkeit an, diesen auch für private Zwecke zu nutzen. Insofern ist die Situation mit einem am Arbeitsplatz befindlichen dienstlichen Telefon vergleichbar. Nach der dazu ergangenen, inzwischen recht umfangreichen obergerichtlichen Judikatur (etwa LAG Düsseldorf, BB 1963, S. 732; LAG Niedersachsen vom 13.01.1998, LAGE § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 63; LAG Köln vom 02.07.1998, LAGE § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 66) sei ein wichtiger Grund jedenfalls dann gegeben, wenn der Arbeitgeber im Einzelfall entweder bereits durch eine Abmahnung oder aber durch eine allgemein bestehende ausdrücklich betriebliche Regelung das private Nutzen von Diensttelefonen untersagt hat. Diese für Privattelefonate aufgestellten Grundsätze lassen sich nach der Auffassung des Gerichtes auf die private Nutzung von PC und insbesondere auch auf die private Nutzung eines Internet-

Zugangs übertragen. Dabei bezieht sich diese Auffassung des Gerichts auf das Nutzen des PC bzw. des Internet-Zugangs als solches:

Für bestimmte Nutzungen des Internet bzw. des PC – etwa für das Herunterladen von Software, von Daten oder für das Nutzen mit Inhalten bzw. Zweckrichtungen, die für den Arbeitnehmer erkennbar dem Unternehmenszweck des Arbeitgebers zuwiderlaufen oder jedenfalls krass von ihm abweichen, bedürfte es nach der Auffassung des Gerichts weder einer Abmahnung noch einer vorherigen ausdrücklichen Regelung.

Aus Ziffer 3, 1. Unterpunkt, der „Richtlinie über den Einsatz von Informationstechnologie“, deren Kenntnisnahme der Kläger am 21.07.2000 bestätigte, war dem Kläger ersichtlich, dass eine private Nutzung des PC und auch insbesondere des Internet nicht gestattet war. Denn dieser Punkt lautet:

*„Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, dass die Informationstechnologie ausschließlich im Rahmen der Unternehmenszwecke bestimmungsgemäß eingesetzt wird.“*

Die hierin angeordnete Ausschließlichkeit zu Unternehmenszwecken der an Arbeitsplätzen eingerichteten bzw. installierten Informationstechnologie schließt jede private Nutzung aus, was sich auch bereits aus der PC-Richtlinie vom 01.01.1996 - dort Ziffer 1.8, 2. Unterpunkt - ergab.

Bei der Beurteilung der Schwere des Vertragsverstoßes der gleichwohl durch den Kläger erfolgten privaten Nutzung seines Dienst-PC und seines Internet-Zugangs war weiter zu berücksichtigen, dass diese Nutzung während seiner normalen Arbeitszeit erfolgte.

Zudem musste Berücksichtigung finden, dass jede Nutzung des Internet eine Spur hinterlässt und es sachkundigen Dritten möglich ist festzustellen, von welchem Internet-Zugang aus auf eine bestimmte Homepage zugegriffen wird bzw. von wo aus eine Homepage ins Netz gestellt worden ist. Dadurch – sowohl durch das Aufrufen bestimmter Web-Pages wie auch durch das Herunterladen entsprechenden Datenmaterials wie auch insbesondere durch das Ins-Netz-Stellen einer Web-Page anstößigen Inhaltes – kann das Ansehen desjenigen, der den Internet-Zugang zur Verfügung stellt von dessen Internet-Zugang aus der Zugriff erfolgt, erheblich leiden (*Kronisch*, Privates Internet-Surfen am Arbeitsplatz, AuA 1999, S. 550 f.). Durch das Herunterladen von Datenmaterials pornographischen Inhaltes sowie

durch das Ins-Netz-Stellen einer Web-Page sexuellen Inhalts durch den Kläger war das Verhalten des Klägers jedenfalls abstrakt geeignet, das Ansehen des Beklagten in der Öffentlichkeit erheblich zu beschädigen. Dabei erlangt auch insbesondere Gewicht, dass die Zielsetzung des Beklagten als Verband der Sportförderung, zu dessen Zielen auch die Jugendarbeit zählt, mit Handlungen des Klägers am Arbeitsplatz, die öffentlichlich jugendgefährdenden Inhalt haben, keinesfalls in Einklang zu bringen ist und dem Kläger dies auch offenkundig sein mußte. Der Auffassung des Arbeitsgerichts Braunschweig in dessen Urteil vom 22.01.1999, Az. 3 Ca 370/98 (nur im nichtamtlichen Leitsatz veröffentlicht in RDV 1999, S. 274), dass der Unternehmensgegenstand des Arbeitgebers bei der Gewichtung des Pflichtverstoßes einer Internet-Nutzung durch den Arbeitnehmer zu berücksichtigen ist, schließt sich das Gericht an.

cc)

Entgegen der Auffassung des Klägers sind die durch den Beklagten festgestellten Pflichtverstoße des Klägers in bezug auf seine PC- und insbesondere Internet-Nutzung ohne weiteres verwertbar und unterliegen keinerlei Verwertungsverbot.

Zwar ist in der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte anerkannt, dass aus der Nutzung von Telekommunikationseinrichtungen gewonnene Erkenntnisse einem Verwertungsverbot unterliegen können (LAG Bremen vom 25.02.1994, LAGE § 611 BGB Persönlichkeitsrecht Nr. 6; LAG Hamm vom 01.09.1995, LAGE § 626 BGB Nr. 87), jedoch leitet sich das Beweisverwertungsverbot bestimmter durch den Arbeitgeber gewonnene Erkenntnisse im Rahmen des arbeitsgerichtlichen Kündigungsschutzverfahrens daraus her, dass der Übertragungsvorgang durch den Arbeitgeber in nicht zulässiger Weise abgehört worden ist.

Dies war vorliegend jedoch nicht der Fall, da der Beklagte nicht den Kläger beim Surfen im Internet oder beim Herunterladen von Daten ausspähte, sondern von ihm bereits gespeicherte Daten auf Datenträgern des Beklagten feststellte und sicherte. In strafprozessualer Hinsicht ist anerkannt, dass Datenträger keinem Beschlagvorbehalt unterliegen (Dreher/Tröndle, StPO, 44. Aufl., § 94 Rz. 16a). Nach der Auffassung von *Nack* (in: Karlsruher Kommentar, StPO, 4. Aufl., § 100 a Rz. 7ff.) sei ein Zugriff auf eines in einer Mail-Box gespeicherten Telefonanrufes ein Fall des § 94 StPO, nur die Vorgänge der Übertragung von Telekommunikationsinhalten von einem externen Anschluss auf die Mail-Box und von der Mail-Box bzw. dem Datenspeicher zum Empfänger unterfielen dem Vorbehalt des §

100 a StPO. Vorliegend war jedoch weiter zu berücksichtigen, dass es nicht einmal einer Beschlagnahme nach § 94 StPO mit der Auffassung von *Nack* bedurft hätte, da der Kläger die von ihm aus dem Internet heruntergeladenen Daten nicht auf einem privaten Datenträger abgelegt hatte, sondern auf einem Datenträger des Beklagten.

Selbst wenn es dem Beklagten verwehrt gewesen wäre, auf private Daten von Arbeitnehmern auf seinen, des Beklagten eigenen Datenträgern zuzugreifen, so könnte dies allenfalls für solche Datenbestände der Arbeitnehmer gelten, welche der Arbeitnehmer selbst als privat kennzeichnet. Nach der „Richtlinie über den Einsatz von Informationstechnologie“ - dort Ziffer 4, Unterpunkt 3 - sind jedoch Datenbestände der Mitarbeiter auf dem Server des Beklagten abzulegen, und zwar in den Partitions U oder T. Dies bedeutet gleichzeitig, dass nur Datenbestände in den Partitions U und T durch den Beklagten als grundsätzlich private Datenbestände der Arbeitnehmer in Betracht zu ziehen waren. Der Kläger legte jedoch seine Datenbestände auf der D-Partition ab und gab so gegenüber dem Beklagten zu verstehen, dass er diese Daten nicht als privat verstanden wissen wollte.

Ein Beweisverwertungsverbot lag daher in keinem Falle vor. Ob sich diese Frage nicht ohnehin dadurch bereits erübrigte, dass der Kläger gegenüber dem Beklagten den gesamten Tatvorwurf einräumte, kann offenbleiben.

b)

Der Beklagte erlangte von diesem Vorfall Kenntnis erst am 11.09.2000, so dass er die zweiwöchige Frist des § 626 Abs. 2 BGB mit dem Ausspruch der Kündigung am 15.09.2000 jedenfalls wahrte.

c)

Die Interessenabwägung geht vorliegend zu Lasten des Klägers aus. Die vom Kläger begangenen Pflichtverletzungen sind größtenteils gravierend, auch insbesondere wegen des Schadens, den der Ruf des Beklagten in der Öffentlichkeit aufgrund des Verhaltens des Klägers hätte erleiden können. Nennenswerte soziale Gesichtspunkte hinsichtlich Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten und Lebensalter sprechen nicht für den Kläger.

Zugunsten des Klägers war allerdings zu werten, dass er die ihm zur Last gelegten Vorwürfe sofort gegenüber dem Beklagten eingeräumt und auch deren Pflichtwidrigkeit zuge-

standen hatte. Hieraus ergibt sich indes nicht, dass eine Kündigung dadurch ausgeschlossen wäre und der Beklagte gehalten gewesen wäre, lediglich eine ordentliche Kündigung auszusprechen oder auch nur eine Abmahnung. Denn bei besonders schwerwiegenden Pflichtverletzungen im Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer kann der Arbeitnehmer nicht erwarten, eine neue Chance zur Bewährung zu erhalten und das Arbeitsverhältnis weiter fortsetzen zu können, wenn dies angesichts des Gewichts der Pflichtverletzung dem Arbeitgeber unzumutbar ist (so im Ergebnis BAG NZA 1999, S. 1270-1273 zur außerordentlichen Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses).

Ob es zutrifft, dass die Überwachung der Einhaltung der internen Bestimmungen bei dem Beklagten über die Nutzung von PC und Internet-Zugang, unzureichend war, kann offen bleiben. Denn dem Kläger musste bewusst gewesen sein, dass seine Art der Nutzung keinesfalls mehr vom Willen des Beklagten gedeckt. Auf den Gesichtspunkt, dass der Beklagte ihn durch Bereitstellen von PC und Internet-Zugang gewissermaßen in Versuchung geführt habe, ohne zugleich Vorkehrungen dafür zu treffen, dass er der naheliegenden Möglichkeit einer unerlaubten Nutzung erliegt, kann sich der Kläger nicht berufen.

2.

Die Betriebsratsanhörung war ordnungsgemäß im Sinne von § 102 Abs. 1 BetrVG. Der Beklagte teilte dem Betriebsrat sämtliche Tatsachen mit, die ihn aus seiner Sicht zur Kündigung motivierten. Im übrigen war der Betriebsrat durch die Teilnahme des Betriebsratsvorsitzenden an dem Anhörungsgespräch mit dem Kläger vom 11.09.2000 ohnehin über den Sachverhalt hinreichend informiert.

Dass der Beklagte dem Betriebsrat die Sozialdaten des Klägers nicht mitteilte, ist vorliegend unschädlich, da die Sozialdaten dann nicht mitgeteilt werden müssen, wenn es dem Arbeitgeber bei Ausspruch einer Kündigung ersichtlich nicht auf die Sozialdaten ankommt, sondern eher aufgrund eines Vorfalles in jedem Falle gewillt ist, die Kündigung auszusprechen, und dem Betriebsrat die ungefähren Sozialdaten des Arbeitnehmers bekannt sind (BAG vom 15.11.1995, AP Nr. 73 zu § 102 BetrVG). Da der Betriebsratsvorsitzende – dessen Kenntnis wegen der Regelung im § 26 Abs. 3 Satz 2 genügt – bei der Anhörung des Klägers am 11.09.2000 zugegen war, war dem Betriebsrat dem Augenschein nach das ungefähre Lebensalter des Klägers bekannt. Die Umstände, dass der Kläger ledig und kinderlos ist, mögen dem Betriebsrat unbekannt gewesen sein, was jedoch unschädlich

ist, denn sie hätten eine Stellungnahme des Betriebsrats nicht zugunsten des Klägers beeinflussen können.

3.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO. Der Kläger hat als unterliegende Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

4.

Der vom Gericht im Urteil festzusetzende Streitwert war nach §§ 12 Abs. 7 ArbGG, 3, 5 ZPO auf die aus dem Tenor ersichtliche Höhe festzusetzen.

#### Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann Berufung nur eingelegt werden,

- a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist,
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 1.200,-- DM Deutsche Mark übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Soweit die Voraussetzungen zu 1) bis c) nicht vorliegen, ist gegen das Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Berufungsschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein; an seine Stelle können Vertreter von Gewerkschaften oder von Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglieder Partei sind.

Die Berufungsschrift muss binnen einer Notfrist von **einem Monat** nach Zustellung des Urteils bei dem

**Landesarbeitsgericht Niedersachsen,  
Siemensstraße 10, 30173 Hannover,**

eingegangen sein. Die Berufungsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Berufung gerichtet wird und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde. Ihr soll ferner eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigelegt werden.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb **eines weiteren Monats** nach Eingang der Berufung bei Gericht in gleicher Form zu begründen. Dabei ist bei nicht zugelassener Berufung in vermögensrechtlichen Streitigkeiten der Wert des Beschwerdegegenstandes glaubhaft zu machen; die Versicherung an Eides Statt ist insoweit nicht zulässig.

Die für die Zustellung an die Gegenseite erforderliche Zahl von beglaubigten Abschriften soll mit der Berufungs- bzw. Begründungsschrift eingereicht werden.