

Fehlende Rechtmäßigkeit einer außerordentlichen Kündigung bei unbefugtem Zugriff auf vertrauliche Personal- und Gehaltsdaten

Gericht

LAG Hessen

Datum

22.08.2008

Aktenzeichen

10 Sa 312/08

Branche/ Lebenslage

Arbeitnehmer, Arbeitgeber, unbefugter Zugriff auf vertrauliche Personal- und Gehaltsdaten

Akteure

Arbeitnehmer, Arbeitgeber

Wer haftet?

Unwirksame außerordentliche Kündigung

Haftungsart

Der Arbeitnehmer ist weiter zu beschäftigen

Haftungsumfang

Verfahrenskosten

Haftungsbegründendes Verhalten

Die Einsicht in vertrauliche Personal- und Gehaltsdaten rechtfertigt, bei fehlender weiterer Sicherung der Daten gegen den unbefugten Zugriff, nicht zwingend eine außerordentliche Kündigung

Technische Umstände

Der Arbeitnehmer konnte ohne Überwindung weiterer Zugangssicherungen Einsicht in vertrauliche Daten erlangen

Persönliche Umstände

Dem Arbeitnehmer war durchaus bewusst, keine Einsicht in die Daten nehmen zu dürfen; die mangelnde Zugangssicherung machte jedoch nicht deutlich, dass eine Einsicht zur fristlosen Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen könnte

Möglichkeiten der Haftungsvermeidung

Vertrauliche Daten sollten der Einsicht durch Arbeitnehmer grundsätzlich durch weitere Zugangssicherungen entzogen werden, andernfalls wird die Sensibilität der Daten regelmäßig nicht ausreichend deutlich, um eine Kündigung ohne Abmahnung zu rechtfertigen

Zitate, Zusammenfassende Würdigung, Strategien zur Haftungsvermeidung

Der Arbeitnehmer hatte, neben weiteren Mitarbeitern, eine Zugangsberechtigung zum firmenzugehörigen Archivierungssystem sowie zu Datenbanken mit Kunden- und Kontendaten. Die Einsicht in Personal- und Gehaltsdaten war dem Arbeitnehmer technisch möglich, gehörte aber nicht zu dessen Aufgabenbereich. Dennoch nahm der Arbeitnehmer Einblick in diese Daten. Ihm wurde hierauf (unter Beteiligung des Betriebsrats) fristlos gekündigt.

Das Gericht ging von der Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung aus. Insbesondere hätte der Arbeitgeber besser erkenntlich machen müsse, dass es sich um besonders vertrauliche Daten handelte und eine Einsicht in diese Daten eine fristlose Kündigung auslösen würde:

Die Berufung der Beklagten hat in der Sache keinen Erfolg, da das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die außerordentlichen Kündigungen der Beklagten nicht beendet wurde und der Kläger als Organisationsprogrammierer weiter zu beschäftigen ist.

Zunächst ist zu prüfen, ob ein bestimmter Sachverhalt ohne die besonderen Umstände des Einzelfalls an sich geeignet ist, einen wichtigen Grund abzugeben. In einem zweiten Schritt ist sodann eine umfassende Interessenabwägung vorzunehmen.

Das Fehlverhalten des Klägers stellt keinen an sich geeigneten Grund für eine außerordentliche Kündigung dar. Die Pflichtverletzung des Klägers, den Vortrag der Beklagten als zutreffend unterstellt, besteht darin, dass er eine vertrauliche, für ihn nicht bestimmte Datei ausgespäht hat, um sie sich letztlich im Rahmen eines Gesprächs über die Gehaltshöhe zunutze zu machen.

Diese Pflichtverletzung wiegt jedoch nicht so schwer, dass sie auch ohne vorherige Abmahnung die außerordentliche Kündigung rechtfertigen kann.

Nicht besonders gesicherte Daten über die Gehaltshöhe der Arbeitnehmer der Bank bzw. einer bestimmten Abteilung weisen nicht den Grad an Sensibilität auf, dass deren unbefugtes Ausspähen eine außerordentliche Kündigung ohne vorherigen Ausspruch einer einschlägigen Abmahnung rechtfertigen könnte.

[Es] ist [...] zu berücksichtigen, dass der Kläger länger als 21 Jahre bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigt war und er sich in einem Lebensalter befindet, in dem die Chancen auf dem Arbeitsmarkt als schlecht und eine Neuorientierung als schwierig zu bezeichnen sind. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass der Kläger seiner Ehefrau und einem behinderten Sohn unterhaltspflichtig ist.

ANMERKUNGEN

Bereits das Arbeitsgericht Frankfurt hielt die fristlose Kündigung mangels Abmahnung für unwirksam. Dieses Urteil hat das LAG Hessen in seiner Entscheidung bestätigt. Es ging zwar davon aus, dass dem Arbeitnehmer bewusst war, keine Einsicht in die vertraulichen Daten nehmen zu dürfen und dass die Einsicht auch nicht zufällig stattgefunden hatte. Es ging hingegen nicht davon aus, dass ein Straftatbestand (§ 202a Abs. 1 [StGB](#)) erfüllt worden war. Das lag daran, dass dem Arbeitnehmer der Einblick ohne Überwindung von weiteren Sicherungsmechanismen möglich gewesen war. Die [Vertraulichkeit](#) der Daten an sich rechtfertigte noch keine Strafbarkeit der Einsichtnahme.

Auch eine schwerwiegende Pflichtverletzung lehnte das Gericht ab. Durch spezielle Zugangssicherungen hätte der Arbeitgeber deutlich zu verstehen geben müssen, dass ihm die Vertraulichkeit der betreffenden Daten besonders wichtig sei und eine Einsichtnahme das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber dauerhaft zerstören könnte. Bei unzureichender Sicherung der Daten sei grundsätzlich keine Kündigung ohne voriger Abmahnung gerechtfertigt.

Insbesondere wog das Gericht den Grad des Vertrauensverstoßes mit anderen Merkmalen, etwa der langen (21 Jahre) Beschäftigung des Arbeitnehmers ab. Der Arbeitnehmer hatte einen geistig behinderten Sohn, dem er, genauso wie seiner Ehefrau, unterhaltsverpflichtet war. Das wurde ebenfalls in der Sozialabwägung berücksichtigt. Zusätzlich zum bereits höheren Alter des Arbeitnehmers sah das Gericht die Pflichtverletzung nicht als hinreichend gravierend an, um eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen.