

Rechtfertigung einer ordentlichen Kündigung bei versuchter Installation und Inbetriebnahme von Software zur Passwort-Spionage durch den Arbeitnehmer

Gericht

ArbG Würzburg

Datum

13.10.2004

Aktenzeichen

3 Ca 589/04 S

Branche/ Lebenslage

ordentliche Kündigung, Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Arbeitsverhältnis, versuchte Passwort-Spionage, versuchtes Ausspionieren von Passwörtern, Spionage-Software, Versuch

Akteure

Arbeitgeber, Arbeitnehmer

Wer haftet?

Grundsätzlich Arbeitnehmer, hier (-)

Haftungsart

Grundsätzlich ordentliche Kündigung, hier (-)

Haftungsumfang

Arbeitnehmer (-); Arbeitgeber trägt als unterlegene Partei Verfahrenskosten

Haftungsbegründendes Verhalten

Inbetriebnahme eines Computer-Programms mit dem Ziel, Passwörter auszuspionieren

Technische Umstände

Versuch der Installation und Inbetriebnahme eines Passwort-Spionage-Programms

Persönliche Umstände

Verletzung des Vertrauensverhältnisses zum Arbeitgeber

Möglichkeiten der Haftungsvermeidung

Unterlassen der Installation rechtlich zweifelhafter und vom Arbeitgeber nicht zugelassener Software

Zitate, Zusammenfassende Würdigung, Strategien zur Haftungsvermeidung

Der gegen die ordentliche Kündigung vorgehende Arbeitnehmer hatte in einer PC-Zeitschrift ein Programm, mit

dessen Hilfe Passwörter ausspioniert werden können, entdeckt. Dabei handelte es sich um eine Demo-Version. Dieses hatte er auf dem ihm zugewiesenen Arbeitsrechner installiert und einige Male erfolglos versucht, das Programm zu starten.

Durch die Installation und die versuchte Inbetriebnahme hat der Arbeitnehmer in erheblichem Umfang gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen.

Es oblag nun dem Arbeitsgericht Würzburg zu beurteilen, ob eine deshalb durch den Arbeitgeber ausgesprochene ordentliche Kündigung sozial gerechtfertigt und damit zulässig war.

Das Gericht stellte dabei im Grundsatz fest, dass der Versuch der Installation und Inbetriebnahme eines Computerprogramms, mit dem Passwörter ausspioniert werden können, durch einen Arbeitnehmer eine Verhaltensweise darstellt, die auch bei Erfolglosigkeit das Vertrauensverhältnis zum Arbeitgeber in erheblichem Maße verletzt und durchaus geeignet sein kann, die ordentliche Kündigung eines Arbeitnehmers auch ohne vorherige Abmahnung zu rechtfertigen (Leitsatz, juris Rn.63).

Gleichwohl kam das Gericht zu dem Schluss, dass das Verhalten zwar grundsätzlich geeignet sei, die Kündigung zu rechtfertigen, im vorliegenden Fall die notwendige Interessenabwägung jedoch ergebe, dass das Interesse des Klägers an einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses das Interesse der Beklagten an einer Beendigung überwiege. Zugunsten des Arbeitnehmers war dabei seine Betriebszugehörigkeit von immerhin 30 Jahren und eine Unterhaltspflicht gegenüber einer Ehefrau und zwei minderjährigen Kindern zu berücksichtigen. Darüber hinaus ging das Gericht davon aus, dass der Arbeitnehmer nicht in Schädigungsabsicht handelte. Weiterhin schien die Arbeitgeberin das Vertrauen in die Tätigkeit des Klägers offensichtlich nicht verloren zu haben, da sie ihn über viele Monate hinweg weiterhin in seinem Arbeitsverhältnis beschäftigte. Auch war das Arbeitsverhältnis bisher beanstandungsfrei verlaufen.

Nach Ansicht des Arbeitsgerichts war es der Arbeitgeberin somit unter Berücksichtigung aller Umstände zuzumuten, den Arbeitnehmer auch über die Kündigungsfrist hinaus weiterzubeschäftigen. Bei Berücksichtigung aller Umstände wäre eine Abmahnung die berechnete, aber auch ausreichende Reaktion auf das Verhalten des Klägers gewesen (juris Rn. 70).

ANMERKUNGEN

Das Arbeitsgericht Würzburg befasst sich vorliegend mit der Rechtfertigung einer ordentlichen Kündigung bei versuchter Installation und Inbetriebnahme von Software zur Passwort-Spionage durch den Arbeitnehmer. Dabei stellt es im Grundsatz die Eignung des genannten Verhaltens zur Begründung einer ordentlichen Kündigung fest, kommt im vorliegenden Fall im Rahmen der vorzunehmenden Interessenabwägung aufgrund der überwiegenden Interessen des Arbeitnehmers jedoch zu einem anderen Ergebnis.