

# Rechtmäßigkeit einer fristlosen Kündigung bei berechtigtem Verdacht des vorsätzlichen Einschleusens eines Virus' in das Datenverarbeitungssystem des Arbeitgebers durch den Arbeitnehmer

**Gericht**

ArbG Neunkirchen

**Datum**

28.07.1992

**Aktenzeichen**

3 Ca 378/91

**Branche/ Lebenslage**

fristlose Kündigung, Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Arbeitsverhältnis, Computervirus, Virus, Viruseinschleusung, Computerviren, Viren

**Akteure**

Arbeitgeber, Arbeitnehmer

**Wer haftet?**

Arbeitnehmer

**Haftungsart**

Kündigung

**Haftungsumfang**

Fristlose Kündigung gem. § 626 BGB

**Haftungsbegründendes Verhalten**

Begründeter Verdacht eines schweren arbeitsvertraglichen Fehlverhaltens des Arbeitnehmers

**Technische Umstände**

Einschleusen eines Virus in das Datenverarbeitungssystem des Arbeitgebers

**Persönliche Umstände**

Vermutetes vorsätzliches Handeln

**Möglichkeiten der Haftungsvermeidung**

Unterlassen eines schweren arbeitsvertraglichen Fehlverhaltens

**Zitate, Zusammenfassende Würdigung, Strategien zur Haftungsvermeidung**

Der Arbeitnehmer, der sich gegen eine fristlose Kündigung der Arbeitgeberin wendet, war für die Betreuung von

deren EDV-Anlagen zuständig. Nachdem das interne Datensystem wiederholt zusammenbrach, wurden Untersuchungen eingeleitet und anhand eines Virentestprogrammes festgestellt, dass das System mit einem Virus infiziert war. Um den Infektionsweg nachzuvollziehen, wurden per Gutachten die Zugriffsrechte aller Benutzer überprüft. Im Ergebnis konnte lediglich der Benutzer „Supervisor“ die Möglichkeit und Berechtigung haben, die befallenen Dateien zu beschreiben oder zu verändern. Der Kläger stand nach dem Gutachten somit in „erheblichem Verdacht, diese Infektion verursacht zu haben“. Nach einer Anhörung desselben zu den Vorwürfen, wurde dem Arbeitnehmer fristlos wegen wichtigem Grund gem. § 626 BGB gekündigt. Dieser wendet ein, dass er eine entsprechende Passwort-Tabelle einem anderen Mitarbeiter der Arbeitgeberin übergeben habe und somit nicht allein Zugang zum System hatte.

Das Arbeitsgericht Neunkirchen kommt zu dem Ergebnis, dass die ausgesprochene Kündigung als Verdachtskündigung wirksam ist:

*Der Verdacht einer strafbaren Handlung oder eines sonstigen schweren arbeitsvertraglichen Fehlverhaltens kann ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung sein, wenn der Verdacht das zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses notwendige Vertrauen in die Rechtschaffenheit des Arbeitnehmers zerstört oder in anderer Hinsicht eine unerträgliche Belastung des Arbeitsverhältnisses darstellt. Dabei muß eine Abwägung aller für und gegen die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses sprechenden Argumente vorgenommen werden. Der Verdacht muß dringend, durch Tatsachen objektiv begründet und alles Zumutbare zur Aufklärung des Sachverhaltes geschehen sein. Da aber gerade bei einer Verdachtskündigung die Gefahr nicht zu vermeiden ist, daß ein Unschuldiger getroffen wird, müssen an ihre Zulässigkeit strenge Anforderungen gestellt werden. Daraus folgt zunächst, daß der Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung selbst eine Aufklärung der Verdachtsumstände versuchen muß. Er muß sämtlichen Fehlerquellen nachgehen, um entweder die Unschuld des verdächtigen Arbeitnehmers festzustellen oder aber zu versuchen, konkretes Beweismaterial für das Vorliegen einer strafbaren Handlung zu bekommen (Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 5. Aufl. 1991, S. 204 ff.) (CR 1994, 35, 36).*

Auf den vorliegenden Fall bezogen folgert das Gericht:

„Der berechtigte Verdacht, daß ein Arbeitnehmer dem Datenverarbeitungssystem seines Arbeitgebers vorsätzlich einen Virus eingepflanzt hat, rechtfertigt eine fristlose Kündigung. Denn dadurch bringt ein Arbeitnehmer seinen Willen zum Ausdruck, seinen Arbeitgeber zu schädigen. Unter diesen Voraussetzungen ist aber eine Weiterbeschäftigung bis zum nächsten ordentlichen Kündigungstermin nicht zumutbar“ (CR 1994, 35, 36). Allerdings hat der Arbeitgeber alles Zumutbare für eine Aufklärung des Verdachts zu unternehmen (s.o.).

Der Arbeitgeber sei auch nicht verpflichtet, vor Ausspruch der Kündigung zur Erhärtung seines Verdachts einen öffentlich bestellten und vereidigten Sachverständigen zuzuziehen. Mit dieser Äußerung bringt das Gericht jedoch nur zum Ausdruck, dass es nicht darauf ankommt, dass der Sachverständige öffentlich bestellt und vereidigt ist. Das Gutachten eines Fachmanns über die Vireneinschleusung kann im Rahmen des Zumutbaren sehr wohl notwendig sein.

Bezüglich des Arguments des Klägers, er habe auch einem anderen Mitarbeiter eine Passwortliste übergeben, führt das Gericht aus:

*Das Argument des Klägers, daß er dem Mitarbeiter C der Beklagten am 27.8.1990 eine Codewortliste übergeben habe, ist ebenfalls nicht überzeugend. Zwar war aus diesem Übergabeprotokoll, das dem Kläger zum Zeitpunkt der Kündigung bekannt war, ersichtlich, daß der Kläger dem Mitarbeiter C möglicherweise auch das Paßwort „Supervisor“ (= ADAM) mitgeteilt hat. Der Kläger geht hierbei allerdings davon aus, daß beide Gutachten einen bestimmten Zeitraum, nämlich ausschließlich die Zeit nach dem 27.8.1990 für die Einschleusung des Virus in Betracht ziehen (CR 1994, 35, 37).*

## **ANMERKUNGEN**

Das ArbG Neunkirchen befasst sich vorliegend mit der Rechtmäßigkeit einer fristlosen Kündigung bei berechtigtem Verdacht des vorsätzlichen Einschleusens eines Virus' in das Datenverarbeitungssystem des Arbeitgebers durch den Arbeitnehmer und konkretisiert die Voraussetzungen, unter denen eine Verdachtskündigung zulässig sein kann.