

Rechtmäßigkeit einer fristlosen Kündigung eines Account-Managers wegen unbefugter Löschung von Kundendaten

Gericht

LAG Hessen

Datum

05.08.2013

Aktenzeichen

7 Sa 1060/10

Branche/ Lebenslage

Arbeitnehmer/Account-Manager, Arbeitgeber, außerordentliche Kündigung, Datenlöschung, Löschung von Kundendaten

Akteure

Arbeitnehmer/Account-Manager, Arbeitgeber

Wer haftet?

Wirksame außerordentliche Kündigung

Haftungsart

-

Haftungsumfang

Verfahrenskosten

Haftungsbegründendes Verhalten

Unbefugte Löschung von Kundendaten

Technische Umstände

-

Persönliche Umstände

Dem Arbeitnehmer musste bewusst gewesen sein, zur Löschung der Daten nicht befugt gewesen zu sein und sich dem Risiko der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszusetzen

Möglichkeiten der Haftungsvermeidung

Die Löschung von arbeitsbezogenen Daten sollte nur nach Rücksprache bzw. der Aufforderung durch den Arbeitgeber erfolgen.

Zitate, Zusammenfassende Würdigung, Strategien zur Haftungsvermeidung

Der Arbeitnehmer hatte eine große Menge Daten von seinem Benutzer-Account im Betrieb gelöscht. Darunter befanden sich auch Kundendaten des Arbeitgebers. Er war hierzu weder aufgefordert worden, noch hatte der Arbeitgeber die Löschung genehmigt. Ihm wurde daraufhin fristlos gekündigt.

Das LAG Hessen befand die außerordentliche Kündigung für wirksam:

Die Prüfung der Rechtmäßigkeit einer außerordentlichen Kündigung ist nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, dem das Berufungsgericht folgt, in zwei aufeinander folgenden Schritten durchzuführen. Danach ist zunächst zu prüfen, ob ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung an sich vorliegt. Sodann ist im Rahmen einer umfassenden Interessenabwägung zu entscheiden, ob unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalles dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende der ordentlichen Kündigungsfrist unzumutbar war.

Der Arbeitnehmer hatte eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht verletzt:

Es gehört zu den vertraglichen Nebenpflichten eines Arbeitsvertragsverhältnisses i.S.d. § 241 Abs. 2 BGB, dass der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber den Zugriff zu seinen Arbeitsergebnissen, die auch in digitaler Form abgespeichert sein können, jederzeit ermöglicht. Hierzu gehören gerade auch bei einer kundenbezogenen Tätigkeit, wie sie der Kläger für die Beklagte ausübte, die Adressen der Kunden, die vereinbarten Termine sowie die tätigkeitsbezogene [E-Mail-Korrespondenz](#).

Die Pflichtverletzung war ausreichend erheblich, dass das Interesse des Arbeitgebers das Arbeitsverhältnis aufzulösen, das Interesse des Arbeitnehmers, das Arbeitsverhältnis aufrecht zu erhalten, überwog:

Auch die im zweiten Schritt bei der Prüfung einer außerordentlichen Kündigung erforderliche umfassende Interessenabwägung führt zur Wirksamkeit der ausgesprochenen Kündigung, denn der Beklagten war nach dem nunmehr bewiesenen Verhalten des Klägers nicht zuzumuten, das Arbeitsverhältnis für weitere zwei Monate fortzusetzen.

ANMERKUNGEN

Dem Arbeitnehmer wurde die unbefugte Entwendung von projektrelevanten Daten zum Vorwurf gemacht.

Das Gericht stellte ausdrücklich fest, dass es zu den arbeitsvertraglichen Nebenpflichten des Arbeitnehmers gem. § 241 Abs. 2 BGB gehört, dem Arbeitgeber jederzeit den Zugriff zu den Arbeitsergebnissen des Arbeitnehmers, auch in digitaler Form, zu ermöglichen. Bei kundenbezogenen Tätigkeiten beinhaltet das unter anderem auch Adressen, E-Mail-Korrespondenz und Termine (vgl. auch ZD 2014, 377, 378).

Dass ein parallel eingeleitetes strafrechtliches Ermittlungsverfahren gegen den Arbeitnehmer inzwischen eingestellt wurde, konnte der Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung nicht entgegenstehen. Das wurde mit dem Erfordernis des höheren Beweisgrades im Strafverfahren begründet.

Unter Umständen kann das Bestehen eines bereits langjährigen Arbeitsverhältnisses die Interessenabwägung durch das Gericht zu Gunsten des Arbeitnehmers entscheiden. Einen festen Anhaltspunkt gibt es hierfür allerdings nicht.

Praxishinweis: Für die Praxis ist auch die Ansicht von Bedeutung, dass es nicht darauf ankam, mit welchem Aufwand eine Wiederherstellung der gelöschten Daten grundsätzlich möglich war oder inwiefern der Arbeitgeber die gelöschten Daten für den weiteren Arbeitsablauf noch benötigte.