

von Rechtsanwalt **Max-Lion Keller**, LL.M. (IT-Recht)

## Gruende mit IT-Bezug, die eine fristlose Kuendung rechtfertigen koennen - eine FAQ

Stellt die Anmeldung und Eintragung einer Internet-Domain eines Arbeitnehmers mit dem Ziel und Zweck ein eigenes Konkurrenzunternehmen zu gründen, einen Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot dar? Kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer fristlos kündigen, wenn dieser seinem Arbeitgeber den Zugang zum betriebseigenen Computer und den dort gespeicherten geschäftlichen Daten dadurch versperrt, dass er eigenmächtig das Hauptpasswort ändert und trotz ausdrücklicher Aufforderung durch den Arbeitgeber nicht bekannt gibt? Diese und viele weitere Fragen werden in den nachfolgenden FAQ beantwortet.

### Frage Nr.1: Einem Arbeitnehmer wurde fristlos gekündigt, da er unerlaubterweise in den E-Mails eines Vorgesetzten herumschnüffelte. Zu Recht?

**Ja**, das Arbeitsgericht Aachen hat die erfolgte fristlose Kündigung für rechtmäßig erklärt (Az.: 7 Ca 5514/04). So stelle das unberechtigte Öffnen und Lesen der E-Mail Korrespondenz einen wichtigen Kündigungsgrund dar, welchen den Arbeitgeber zu einer sofortigen Kündigung i.S.d. § 626 BGB berechtige.

Immerhin habe der Arbeitnehmer – gerade in seiner Funktion als Admin - in schwerwiegender Weise gegen seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag verstoßen, da er „unter Missbrauch der ihm übertragenen Befugnisse und technischen Möglichkeiten auf interne Korrespondenz zwischen seinem Vorgesetzten und einer weiteren Führungskraft zugegriffen habe. Zudem sei durch das unbefugte Lesen von E-Mails aus der internen Korrespondenz eine der damit einhergehenden Erschütterung der Vertrauensgrundlage zwischen Arbeitgeber und Systemadministrator gegeben gewesen.

### Frage Nr.2: Ist der Arbeitgeber zur fristlosen Kündigung seines Arbeitnehmers berechtigt, wenn dieser während des rechtlichen Bestandes des Arbeitsverhältnisses zum Nachteils seines Arbeitgebers Konkurrenzaktivitäten aufgenommen hat?

**Ja**, nach ständiger Rechtsprechung des Arbeitgerichtes kann die Verletzung eines für die Dauer des Arbeitsverhältnisses bestehenden Wettbewerbsverbotes einen wichtigen Grund für die außerordentliche Kündigung nach § 626 Abs. 1 BGB darstellen, wobei es bei einer Pflichtverletzung in diesem Bereich regelmäßig keiner Abmahnung vor Ausspruch der Kündigung bedarf. Während des

rechtlichen Bestandes eines Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer jede Konkurrenztätigkeit zum Nachteil seines Arbeitgebers untersagt, auch wenn der Einzelarbeitsvertrag keine ausdrücklichen Regelungen enthält.

**Anmerkung:** Für Handlungsgehilfen ist dies in § 60 HGB ausdrücklich geregelt. Diese Vorschrift konkretisiert einen allgemeinen Rechtsgedanken: Der Arbeitgeber soll vor Wettbewerbshandlungen seines Arbeitnehmers geschützt sein. Deshalb schließt der Arbeitsvertrag für die Dauer seines Bestehens über den persönlichen und sachlichen Anwendungsbereich des § 60 HGB hinaus ein Wettbewerbsverbot ein (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts). Dabei kann die Kündigung wegen erwiesener Vertragsverletzung, aber auch als Verdachtskündigung gerechtfertigt sein. Die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen eines wichtigen Grundes trägt jedoch der Arbeitgeber sowohl bei der Tat- als auch bei der Verdachtskündigung in vollem Umfang.

### Frage Nr.3: Stellt die Anmeldung und Eintragung einer Internet-Domain eines Arbeitnehmers mit dem Ziel und Zweck ein eigenes Konkurrenzunternehmen zu gründen, einen Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot dar?

**Nein**, zumindest nach dem Landesarbeitsgericht Köln stellt die Registrierung einer Internet-Domäne für einen Arbeitnehmer mit einer Bezeichnung, die darauf schließen lässt, dass sie für den Internet-Auftritt eines noch zu gründenden Konkurrenzunternehmens verwendet werden soll, noch keinen Verstoß gegen das für die Dauer des Arbeitsverhältnisses bestehende Wettbewerbsverbot dar. Dasselbe gelte für die unentgeltliche Überlassung einer solchen Internet-Domäne an ein Konkurrenzunternehmen. Selbst die Gründung eines Konkurrenzunternehmens stelle noch eine zulässige Vorbereitungshandlung da, solange dieses nicht eine nach außen wirkende werbende Tätigkeit aufgenommen habe.

#### **Begründung des Landesarbeitsgerichts im Einzelnen:**

“

*„Die Registrierung der Internet-Domäne b.de stellte noch keine unzulässige Konkurrenz dar. Damit sicherte sich der Kläger lediglich die Möglichkeit, unter dieser Bezeichnung selbst im Internet aufzutreten, oder dieses Dritten entgeltlich oder unentgeltlich zu gestatten. Zu letzterem hat die Beklagte zutreffend ausgeführt, dass die Registrierung von geschäfts- und umsatzträchtigen Internet-Domänen mit "stattlichen Beträgen vergütet wird und stellenweise heiß umkämpft ist." Plante der Kläger von vornherein, diese Bezeichnung für den Internet-Auftritt eines eigenen - noch zu gründenden - Brandschutzunternehmens im Kölner Bereich zu verwenden, so handelte es sich zunächst nur um eine zulässige Vorbereitungshandlung. Plante er, die Nutzung seiner Internet-Domäne Dritten zu überlassen, die unter der gleichnamigen Bezeichnung ein Brandschutzunternehmen oder sonstiges Gewerbe gründen wollten, so bedeutete dies zunächst nur, dass er seine Internet-Domäne vermarkten wollte.“*

## Frage Nr.4: Kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer fristlos kündigen, wenn dieser seinem Arbeitgeber den Zugang zum betriebseigenen Computer und den dort gespeicherten geschäftlichen Daten dadurch versperrt, dass er eigenmächtig das Hauptpasswort ändert und trotz ausdrücklicher Aufforderung durch den Arbeitgeber nicht bekannt gibt?

**Ja**, das Hessisches Landesarbeitsgericht befand in diesem Fall eine fristlose Kündigung für angemessen. Sie ergebe sich aus der eigenmächtigen Änderung des Hauptpasswortes für die Computer des Arbeitgebers. Es bedürfe heute zudem keiner besonderen Hervorhebung mehr, dass die EDV selbst in kleineren Betrieben wie dem der Arbeitgebers das Herzstück der betrieblichen Organisation sei. Über sie laufe nicht nur die Korrespondenz, sondern auch die Terminverwaltung und die Buchhaltung. Ohne funktionierende EDV sei heute jeder Betrieb praktisch zur Untätigkeit verurteilt. Verbleibende Arbeitsmöglichkeiten könnten nicht mehr abgestimmt werden, Verpflichtungen rechtlicher und finanzieller Art könnten nicht mehr sinnvoll wahrgenommen werden. Es drohten nicht nur finanzielle Nachteile sondern auch erhebliche Störungen im Verhältnis zu Banken, Kunden, Lieferanten und Behörden.

In genau diese Schwierigkeiten hätte der Arbeitnehmer den Arbeitgeber gestürzt, als er diesem den Zugang zur EDV abschnitt, indem er das Hauptpasswort änderte und das neue Passwort vor dem Geschäftsführer des Arbeitgebers geheim hielt. Dieser Sachverhalt sei daher an sich geeignet, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung abzugeben. Der Arbeitnehmer habe in voller Absicht den Betrieb seines Arbeitgebers massiv beeinträchtigt und dabei entstehende Vermögensschäden und sonstige geschäftliche Nachteile bewusst in Kauf genommen.

**Hintergrund zum Sachverhalt des Falles:** Etwa Mitte Mai 1999 versah der Arbeitnehmer den im Betrieb des Arbeitgebers stehenden Computer wegen persönlicher Auseinandersetzungen mit dem damaligen Geschäftsführer und heutigen Liquidator... des Arbeitgebers mit einem neuen Hauptpasswort, das nur ihm und seiner Freundin bekannt war und wies die übrigen Bürokräfte an, hiervon dem damaligen Geschäftsführer und jetzigen Liquidator des Arbeitgebers nichts mitzuteilen. Der Arbeitnehmer tat dies mit der Begründung, der damalige Geschäftsführer unterschlage Geld und hinterziehe Steuern. Der Liquidator und damalige Geschäftsführer... hatte dadurch keinerlei Zugang zu den Daten des Unternehmens, insbesondere der Buchhaltung. Die Anmeldungen von Fahrschülern zum Fahrunterricht oder zur Fahrprüfung waren nicht mehr nachvollziehbar. Der Arbeitnehmer wurde vergeblich aufgefordert, das fragliche Passwort bekannt zu geben. Erst die Beiziehung eines Computerfachmanns half dem Problem ab.

## Frage Nr.5: Ist eine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Datenmissbrauchs denkbar?

**Ja**, laut dem Arbeitsgericht Hannover ist Datenmissbrauch in der Regel als eine schwerwiegende Vertragspflichtverletzung anzusehen, die die außerordentliche und fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne vorherige Abmahnung rechtfertigt. Der Missbrauchstatbestand könne bspw. dann erfüllt sein, wenn ein Arbeitnehmer sich eine fremde User-ID und ein fremdes Passwort zueigen mache und diese - wenn auch nur für dienstliche Zwecke - nutze.

**Hintergrund des Sachverhaltes und rechtliche Würdigung:** Der Arbeitnehmer hatte zugestanden, dass er sich widerrechtlich in den Besitz des User ID und des Codes seines Vorgesetzten brachte. Aufgrund eines anderen Vorgangs erhielt er von dem zuständigen EDV-Sachbearbeiter den Hinweis, wie sich User ID und Code zusammensetzen, und auf welche Weise er den User ID und das Code entschlüsseln konnte. Diese Funktionsweise war ihm erläutert worden, er nutzte diese Kenntnisse, um User ID und Code des Vorgesetzten zu entschlüsseln. Schon das zielgerichtete Vorgehen stelle, laut dem Arbeitsgericht Hannover, eine schwerwiegende Vertragspflichtverletzung dar, weil der Arbeitnehmer keinesfalls berechtigt sei, fremde User ID und Codes zu entschlüsseln, um sie latent für irgendeinen späteren Zweck gebrauchen zu können. Der Arbeitnehmer habe nämlich dieses entschlüsselte User ID und den Code für sich aufbewahrt und, wie er selbst zugestanden hat, in einem Fall genutzt, nämlich um das System auf diese Weise hochzufahren. Die weitere Vertragspflichtverletzung liege aber darin, dass der Arbeitnehmer diesen entschlüsselten User ID und den Code für sich behalten hat, um ihn auch weiterhin bei anderer passender Gelegenheit für eigene Zwecke nutzen zu können.

## Frage Nr.6: Kann das private Speichern, Erstellen, Bearbeiten und Drucken von Dokumenten auf und mit Hilfe der Betriebsmittel des Arbeitgebers (Computer und Drucker) Anlass einer fristlosen Kündigung sein?

**Ja**, das Arbeitsgericht Frankfurt entschied, dass das Speichern, Erstellen, Bearbeiten und Drucken von Dokumenten auf und mit Hilfe der Betriebsmittel des Arbeitgebers (Computer und Drucker) geeignet sein kann, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass dies in einem derart erheblichen Umfang geschieht, dass der Betriebsablauf gestört wird, und der Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglich geschuldeten Pflichten dadurch in nicht unerheblichem Umfang vernachlässigt.

**Zum Hintergrund des Falles:** Im vorliegenden Fall war der Arbeitgeber jedoch gerade nicht in der Lage, seinem Arbeitnehmer nachzuweisen, dass dieser tatsächlich in einem erheblichen Umfang während seiner Arbeitszeit privaten Nebentätigkeiten nachgegangen ist. Zwar erkannte das Gericht, dass bereits das private Speichern von Dateien auf der Festplatte ihrer PCs durch das zu zahlende Entgelt von (damals) DM 3,50 pro Megabyte ein erheblicher Schaden entstehen kann. Ferner berücksichtige es, dass aufgrund der "Virengefahr" das Speichern privater Dateien auf den PCs der Beklagten zu einem

erheblichen Sicherheitsrisiko im Betriebssystem des Arbeitgebers führen kann. Bei der nun immer bei einer fristlosen Kündigung vorzunehmenden Interessenabwägung schlug sich das Gericht aber letztlich auf die Seite des Arbeitnehmers. Dieser sei immerhin seit 30 Jahren bei dem Arbeitgeber beschäftigt und es habe keine vergleichbare Pflichtverletzung gegeben, wie sie nun von dem Arbeitgeber zum Anlass der Kündigung genommen wurde.

Autor:

**RA Max-Lion Keller, LL.M. (IT-Recht)**

Rechtsanwalt