

Legal Update

Personal und Arbeit

Datenklau berechtigt auch nach Freistellung noch zur fristlosen Kündigung

Felix Pott
Köln, 09.02.2012

Leitsatz

Der Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer auch dann noch fristlos kündigen, wenn er ihn bereits unwiderruflich bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Arbeitsleistung freigestellt hat und anschließend von einer vorherigen schweren Pflichtverletzung (hier: Datenklau) erfährt (Hessisches LAG, Urteil vom 29.08.2011 – 7 Sa 248/11).

Sachverhalt

Der Kläger war seit Oktober 2008 bei der beklagten Bank beschäftigt, zuletzt als Abteilungsleiter mit Prokura. Im Juni 2010 einigten sich die Parteien auf einen Aufhebungsvertrag, wonach zum einen das Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 2010 endete, zum anderen der Kläger ab dem 01. Juli 2010 von der Erbringung seiner Arbeitsleistung unwiderruflich freigestellt wurde. Kurz vor seinem Ausscheiden, nämlich am 29. und 30. Juni 2010, übermittelte der Kläger insgesamt 94 E-Mails an sein

privates E-Mail-Postfach. Den E-Mails waren unstreitig überwiegend Daten angehängt, die dem Bankgeheimnis unterliegen. Hiervon erhielt die beklagte Bank am 07. Juli 2010 Kenntnis und kündigte daraufhin am 20. Juli 2010 das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger außerordentlich fristlos. Anschließend bot der Kläger an, die transferierten Daten unverzüglich in Anwesenheit eines Vertreters der Beklagten zu löschen und erhob zudem Kündigungsschutzklage gegen die fristlose Kündigung.

Entscheidung

Nachdem das Arbeitsgericht der Kündigungsschutzklage stattgegeben hatte, hob das Hessische Landesarbeitsgericht diese Entscheidung auf und wies die Klage im Ergebnis ab. Das Landesarbeitsgericht stellte hierbei zunächst fest, dass das Verhalten des Klägers eine schwerwiegende Pflichtverletzung war, indem dieser sensible Daten aus dem Herrschaftsbereich des Arbeitgebers entfernte und seinem privaten E-Mail-Account zuführte. Ferner wies das Landesarbeitsgericht unter Bezugnahme

auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zutreffend darauf hin, dass eine Kündigung auch nicht deshalb ausscheide, weil der Kläger zum Zeitpunkt der Kündigung bereits unwiderruflich von der Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt worden war. Zwar war eine Wiederholung des pflichtwidrigen Verhaltens hierdurch ausgeschlossen. Jedoch hat das Gericht zu Recht erkannt, dass eine Wiederholungsgefahr in solchen Fällen gar nicht erforderlich ist, in denen die Pflichtverletzung derart schwerwiegend ist, dass jegliches Vertrauen in die Redlichkeit und Loyalität des Arbeitnehmers zerstört wurde. Dem Arbeitgeber ist es in derartigen Fällen regelmäßig nicht zuzumuten, den Arbeitnehmer auch bei einer Freistellung unter Fortzahlung der Vergütung noch bis zum Ablauf der Restdauer des Arbeitsverhältnisses in selbigem zu belassen. Ist das Vertrauensverhältnis demnach endgültig zerstört, ist es dem Arbeitgeber gerade unter Berücksichtigung der vorher nur geringen Betriebszugehörigkeit nicht zuzumuten, weiter Gehaltszahlungen (sowie eine im Aufhebungsvertrag vereinbarte Abfindung) an den Arbeitnehmer zu zahlen. Daher komme es auch nicht darauf an, ob eine Gefahr der Wiederholung des pflichtwidrigen Verhaltens durch den Arbeitnehmer bestehe.

Anmerkung

Die Entscheidung des Hessischen Landesarbeitsgerichts ist zu begrüßen, da in aller Deutlichkeit aufgezeigt wird, dass eine Kündigung auch dann noch möglich ist, wenn der Arbeitnehmer bereits freigestellt ist und somit eine Wiederholungsgefahr von vornherein ausgeschlossen ist. Im Ergebnis wird hierbei zwar lediglich die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bestätigt (BAG, Urteil vom 05.04.2001, NZA 2001, 954). Jedoch wird gerade bei den Arbeitsgerichten die Interessenabwägung häufig von dem Missverständnis beeinflusst, dass eine außerordentliche Kündigung aufgrund von Pflichtverletzungen nur dann gerechtfertigt sei, wenn auch eine Gefahr der Wiederholung eben dieser Pflichtverletzungen bestehe. Hierbei wird jedoch vielfach außer Acht gelassen, dass für ein Arbeitsverhältnis zu jedem Zeitpunkt ein gewisses „Grundvertrauen“ in die Redlichkeit und Loyalität des Arbeitnehmers erforderlich ist, auch wenn eine Arbeitsleistung nicht mehr zu erbringen ist. Insbesondere kann es der Arbeitgeber nicht hinnehmen, einen Arbeitnehmer während einer erklärten oder vereinbarten Freistellung weiterhin (teilweise umfangreich) zu vergüten in dem Wissen, dass dieser zuvor schwerwiegende Pflichtverletzungen gegenüber dem Arbeitgeber begangen hat. Nicht entscheidend ist hierbei – wie stets bei der Beurteilung von verhaltensbedingten Kündigungen –, ob sich der Arbeitnehmer durch sein pflichtwidriges Verhalten auch strafbar gemacht hat.



Felix Pott

RECHTSANWALT, ASSOCIATE, KÖLN

Sachsenring 81, 50677 Köln

Tel +49 221 33660-524, E-Mail: fpott@goerg.de

- Tätigkeitsschwerpunkte: Arbeitsrecht
- Rechtsanwalt seit 2010
- Fremdsprachen: Englisch, Französisch

Dieser Überblick dient ausschließlich der allgemeinen Information und kann konkreten Rechtsrat im einzelnen Fall nicht ersetzen. Sprechen Sie bei Fragen bitte Ihren gewohnten Ansprechpartner bei GÖRG bzw. den Autoren Herrn Felix Pott unter +49 221 33660-524 oder fpott@goerg.de an.

Unsere Standorte

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten

BERLIN

Klingelhöferstraße 5, 10785 Berlin

Tel +49 30 884503-0, Fax +49 30 882715-0

ESSEN

Alfredstraße 220, 45131 Essen

Tel +49 201 38444-0, Fax +49 201 38444-20

FRANKFURT AM MAIN

Neue Mainzer Straße 69 – 75, 60311 Frankfurt am Main

Tel +49 69 170000-17, Fax +49 69 170000-27

KÖLN

Sachsenring 81, 50677 Köln

Tel +49 221 33660-0, Fax +49 221 33660-80

MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 22, 80538 München

Tel +49 89 3090667-0, Fax +49 89 3090667-90