

LANDESARBEITSGERICHT NIEDERSACHSEN ZUR KÜNDIGUNG WEGEN EXZESSIVER PRIVATER E-MAIL-NUTZUNG AM ARBEITSPLATZ

LEITSATZ Die exzessive Nutzung der – grundsätzlich eingeräumten – Möglichkeit des Sendens und Empfangens privater E-Mails am Arbeitsplatz kann eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen (LAG Niedersachsen, Urteil vom 31.05.2010, 12 Sa 875/09).

SACHVERHALT Der Kläger war seit mehr als 30 Jahren bei der beklagten Gemeinde beschäftigt. Zuletzt war er als stellvertretender Amtsleiter mit einer monatlichen Vergütung von 4.800,00 Euro brutto tätig. Die Gemeinde kündigte dem Kläger unter anderem wegen exzessiver Nutzung seines dienstlichen E-Mail-Anschlusses zu privaten Zwecken außerordentlich fristlos. Zur Begründung berief sich die Beklagte darauf, dass der Kläger in derart großem Umfang von der Möglichkeit zur privaten Nutzung seines dienstlichen E-Mail-Kontos Gebrauch gemacht hatte, dass seine Arbeitsleistung hierunter erheblich gelitten hatte. Tatsächlich hatte der Kläger während seiner Arbeitszeit im Rahmen einer Online-Partnersuche in beachtlichem Umfang per E-Mail „gechattet“. Während der Kläger seine selbstversendeten E-Mails gelöscht hatte, waren die von ihm empfangenen E-Mails auf dem Rechner verblieben. Hierauf hatte der Arbeitgeber zugegriffen und die Kündigung unter anderem auf den hieraus ersichtlichen Umfang an privater E-Mail-Nutzung gestützt.

Der Datenzugriff erfolgte in Bezug auf einen fortlaufenden Zeitraum von sieben Wochen. Die in diesem Zeitraum bei dem Kläger eingegangenen privaten E-Mails ergaben ausgedruckt einen Gesamtumfang von 774 DIN A4-Seiten. An einzelnen Tagen waren dem Kläger zwischen 139 und 183 solcher E-Mails zugegangen. Gegen die Kündigung erhob der Kläger Kündigungsschutzklage.

ENTSCHEIDUNG Nachdem das Arbeitsgericht der Kündigungsschutzklage stattgegeben hatte, hob das Landesarbeitsgericht Niedersachsen diese Entscheidung auf die Berufung der Beklagten hin auf und wies die Klage ab (Urteil vom 31.05.2010, Az.: 12 Sa 875/09). Das Landesarbeitsgericht bestätigte hierbei die fristlose Kündigung des Klägers, da dieser durch die exzessive private Nutzung seines dienstlichen E-Mail-Kontos seine arbeitsvertraglichen Pflichten erheblich vernachlässigt habe. Es müsse jedem Arbeitnehmer klar sein, dass allein die Möglichkeit zur Benutzung des dienstlichen E-Mail-Kontos zu privaten Zwecken nicht bedeute, dass hierdurch die Erbringung der arbeitsvertraglich geschuldeten Leistungen erheblich beeinträchtigt werden dürfe. Je nach Art und Umfang der Vernachlässigung der Arbeitspflichten muss der Arbeitnehmer sogar mit der außerordentlichen Kündigung rechnen, ohne dass es einer vorherigen Abmahnung bedürfe. Dies gelte insbesondere in solchen Fällen der exzessiven E-Mail-Nutzung, in denen an einigen Tagen die Erbringung der Arbeitsleistung ganz ausgeblieben oder nur sporadisch erfolgt sei. Das Landesarbeitsgericht legte bei der Bewertung dieser

Frage die Vermutung zugrunde, dass die „Bearbeitung“ (lesen und beantworten) einer E-Mail kommunikativen Inhalts ca. 3 Minuten beanspruche. In diesem Rahmen könne davon ausgegangen werden, dass an solchen Tagen, an denen 130 und mehr E-Mails „bearbeitet“ wurden, eine Arbeitsleistung nicht oder nur in unerheblichem Umfang erbracht worden sein könne. Auch unter Berücksichtigung der Vergütung des Klägers müsse die Beklagte ein solches Verhalten nicht hinnehmen. Ferner stellte das Gericht fest, dass ein „Verwendungs- und Verwertungsverbot“ hinsichtlich der auf dem dienstlichen Rechner des Klägers sichergestellten privaten E-Mails nicht bestehe. Wenngleich das Gericht eine – zumindest konkludent erfolgte – Erlaubnis zur privaten Nutzung des dienstlichen E-Mail-Kontos bejahte, sei in dem vorliegenden Fall der Zugriff durch die Beklagte nicht an den Bestimmungen des Fernmeldegeheimnisses zu messen. Denn der Zugriff der Beklagten erfolgte in diesem Fall nicht im Rahmen des Kommunikationsvorganges selbst, sondern nach dessen Abschluss in Bezug auf die im System gespeicherten E-Mails. In diesem Fall sei im Wege einer Abwägung zu ermitteln, ob der Arbeitgeber im Einzelfall auf die Daten zugreifen und diese verwerten darf. In dem entschiedenen Fall habe das Interesse des Arbeitgebers an einer Aufklärung und Bewertung des Sachverhaltes das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers überwogen, so dass eine zulässige Verwertung vorgelegen habe.

ANMERKUNG Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen hat über die Grenzen des Kündigungsschutzrechts hinaus Bedeutung für die Praxis. Denn der Arbeitgeber hat oftmals ein (schützenswertes) Interesse daran, die im System vorhandenen E-Mails seiner Mitarbeiter zu archivieren. Hierzu ist er in den Fällen des § 147 AO bzw. § 257 Abs. 1 HGB sogar gesetzlich verpflichtet. Gleichzeitig gilt jedoch der Arbeitgeber als Dienstanbieter im Sinne des

§ 3 Nr. 6 TKG, wenn und soweit er seinen Arbeitnehmern die private Nutzung des dienstlichen E-Mail-Accounts gestattet. Insoweit ist er jedoch den Beschränkungen des Fernmeldegeheimnisses unterworfen. Diesen Widerspruch löst das Landesarbeitsgericht Niedersachsen zumindest insoweit etwas auf, als ein Zugriff des Arbeitgebers jedenfalls auf die im System gespeicherten E-Mails (Eingang, Ausgang sowie weitere Ordner) möglich sein soll, wenn seine Interessen die Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers überwiegen. Nichtsdestotrotz bleibt in solchen Fällen weiterhin Vorsicht geboten, da die Interessenabwägung im Einzelfall auch zu Lasten des Arbeitgebers ausfallen kann.