

Weiterleitung von Daten als Kündigungsgrund

In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass sich ausscheidende Vermittler mit Kundendaten des Unternehmens für eine nachvertragliche Wettbewerbstätigkeit „versorgen“. Das kann sogar strafbar sein, stellt aber jedenfalls eine schwerwiegende Vertragspflichtverletzung dar.

Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz befasste sich in einem Urteil vom 10. Dezember 2019 – 6 Sa 186/19 mit einer solchen Fallgestaltung:

Der Sachverhalt: Die Klägerin wurde von der Beklagten als Teilzeit-Bürokraft zur Unterstützung des Außendienstes eingesetzt. Daneben war sie als selbstständige Handelsvertreterin für ein verbundenes Versicherungsunternehmen tätig. Im Rahmen eines Programms zur Verschlinkung von Strukturen hatten die Parteien bereits eine Aufhebungsvereinbarung geschlossen, nach der die Klägerin für den Verlust ihres Arbeitsplatzes eine Abfindung erhalten sollte. Diese Abfindung betrug nach Festlegung des Beendigungstermins auf den 31. Mai 2018 über 7.000 Euro.

Kurz vor Vertragsende, am 25. Mai 2018, kündigte die Beklagte das Vertragsverhältnis jedoch fristlos und zahlte die vereinbarte Abfindung nicht aus. Der Kündigung lag der Versand von sieben Excel-Dateien im November 2017 zugrunde. Die Klägerin hatte diese Dateien per E-Mail von ihrem dienstlichen Laptop unter Nutzung des Gruppen-Accounts der Agentur an ihren privaten E-Mail-Account weitergeleitet. Insgesamt enthielten die Dateien 20.000 Daten-

sätze mit Kundendaten der vertretenen Unternehmensgruppe.

Gegen diese Kündigung wandte sich die Klägerin mit ihrer Klage und begehrte zudem die Zahlung der vereinbarten Abfindung. Das hatte jedoch weder vor dem Arbeitsgericht noch vor dem Landesarbeitsgericht Erfolg:

An sich geeigneter Kündigungsgrund

Gemäß § 626 Absatz 1 BGB kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses selbst bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Dafür ist nach ständiger Rechtsprechung zunächst zu prüfen, ob der Sachverhalt „an sich“ als wichtiger Grund geeignet ist. Sodann bedarf es der weiteren Prüfung, ob dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Falls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile zumutbar ist oder nicht.

Anhand dieses Prüfungsmaßstabs bejahte das LAG Rheinland-Pfalz zunächst einen „an sich“ geeigneten Grund: Die Klägerin habe sich durch die Versendung betrieblicher Kundendaten in gewichtigem Umfang an ihre private E-Mail-Adresse einer erheblichen arbeitsvertraglichen Pflichtverletzung schuldig gemacht. Den Versand habe sie schon erstinstanzlich nicht plausibel erklären können.

Interessenabwägung im Einzelfall

Auch im Rahmen der Interessenabwägung erwies sich die Kündigung aus Sicht des Gerichts als verhältnismäßig.

Kompakt

- Die Weiterleitung von Kundendaten an einen privaten E-Mail-Account stellt eine schwerwiegende Pflichtverletzung dar, die an sich geeignet ist, eine fristlose Kündigung auch ohne vorherige Abmahnung zu rechtfertigen.
- Bei der Interessenabwägung im Einzelfall ist auch die vereinbarte Zahlung einer Abfindung zu berücksichtigen.
- Ist die fristlose Kündigung wirksam, entfällt der Abfindungsanspruch.

Wichtig: *Im Rahmen der Interessenabwägung sind insbesondere – nicht abschließend – folgende Gesichtspunkte zu berücksichtigen: Gewicht und Auswirkungen einer Vertragspflichtverletzung, der Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers, eine mögliche Wiederholungsfahr, Dauer des Arbeitsverhältnisses und dessen störungsfreier Verlauf, Zumutbarkeit milderer Reaktionsmöglichkeiten (etwa Abmahnung, Versetzung, ordentliche Kündigung).*

Auch unter Berücksichtigung dieser Umstände hielt es das LAG nicht für zumutbar, das Arbeitsverhältnis auch nur für wenige Tage bis zur vereinbarten Beendigung am 31. Mai 2018 fortzusetzen.

Dabei sei zunächst die Schwere der arbeitsvertraglichen Pflichtverletzung der Klägerin hervorzuheben, der diesbezüglich auch ein Verschulden nicht geringen Ausmaßes vorzuwerfen sei. Unstreitig habe die Klägerin Ende November 2017 eine E-Mail mit ca. 20.000 Kundendaten an ihren privaten Account versandt, ohne dass es ihr gelungen wäre, sich hierfür zu rechtfertigen. Vor diesem Hintergrund vermochte das LAG kein verwerfliches Verhalten darin zu sehen, dass das Arbeitsverhalten der Klägerin überprüft wurde, nachdem Anhaltspunkte für möglicherweise wettbewerbswidriges Verhalten von Mitarbeitern aufgetaucht seien.

Ohne den Ausspruch der fristlosen Kündigung wäre die Beklagte auch zur Zahlung der Abfindungssumme verpflichtet gewesen. Eine vereinbarte Abfindung, die bei einer wirklichen fristlosen Kündigung wegfallen würde, dürfe bei der Interessenabwägung nach § 626 Absatz 1 BGB nicht unberücksichtigt bleiben. Dass die Klägerin neben dem Arbeitsverhältnis bei der Beklagten auch noch in einem freien Handelsvertreterverhältnis gestanden habe, ändere nichts daran, dass die Beklagte als Arbeitgeberin der Klägerin Schuldnerin der vereinbarten Abfindungssumme sei.

Keine Verfristung

Gemäß § 626 Absatz 2 BGB kann die außerordentliche Kündigung nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt, wenn der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt.

Wichtig: *Das ist der Fall, wenn der Kündigungsberechtigte eine zuverlässige und möglichst vollständige positive Kenntnis der für die Kündigung maßgebenden Tatsachen hat, die ihm die Entscheidung ermöglichen, ob die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zumutbar ist oder nicht. Grob fahrlässige Unkenntnis ist insoweit ohne Bedeutung.*

Die Kenntnis eines Dritten muss sich der Kündigungsberechtigte nach Treu und Glauben nur dann zurechnen lassen, wenn dessen Stellung im Betrieb nach den Umständen

erwarten lässt, er werde den Kündigungsberechtigten von dem Kündigungssachverhalt unterrichten. Hinzukommen muss, dass die verspätet erlangte Kenntnis des Kündigungsberechtigten darauf beruht, dass die Organisation des Betriebes zu einer Verzögerung des Fristbeginns führt, obwohl eine andere Organisation sachgemäß und zumutbar wäre.

Der Kündigungsberechtigte ist für die Einhaltung der Ausschlussfrist darlegungs- und beweispflichtig.

In Anwendung dieser Grundsätze gelangte das LAG – wie das Arbeitsgericht – zu der Auffassung, dass die Beklagte die Kündigung fristgerecht ausgesprochen habe. Insbesondere sei durch Beweisaufnahme bestätigt worden, dass der kündigungsberechtigte Geschäftsführer der Beklagten erstmals am 16. Mai 2018 und damit weniger als zwei Wochen vor Zugang der Kündigung von den die Kündigung rechtfertigenden Tatsachen erfahren habe. Ohne Erfolg mache die Klägerin geltend, die Beklagte müsse sich angesichts der Konzernstruktur die seit Monaten herrschende Kenntnis oder grob fahrlässige Unkenntnis des beherrschenden Unternehmens anrechnen lassen. Sie habe dem erwiesenen Vortrag der Beklagten lediglich pauschale Behauptungen ohne Tatsachenkern entgegengesetzt.

Auswirkungen auf die vereinbarte Abfindung

Aus Sicht des Gerichts entfiel mit der wirksamen fristlosen Kündigung auch der Anspruch auf die Abfindung. Ein Aufhebungsvertrag stehe regelmäßig unter der aufschiebenden Bedingung, dass das Arbeitsverhältnis bis zu dem vereinbarten Auflösungszeitpunkt fortgesetzt werde. Löse eine außerordentliche Kündigung das Arbeitsverhältnis vor dem vorgesehenen Auflösungszeitpunkt auf, werde der Aufhebungsvertrag einschließlich einer darin vereinbarten Abfindungszahlung nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gegenstandslos. ■



Autor

Dr. Michael Wurdack ist Rechtsanwalt und Partner der auf Vertriebsrecht spezialisierten Kanzlei Küstner, v. Manteuffel & Wurdack in Göttingen. Telefon: +49 551 499960, Kanzlei-Homepage: www.vertriebsrecht.de E-Mail: kanzlei@vertriebsrecht.de