Das Lesen fremder E-Mails als Kündigungsgrund

In einem Urteil vom 2. November 2021 – 4 Sa 290/21 befasst sich das Landesarbeitsgericht Köln (LAG Köln) mit der fristlosen Kündigung einer Arbeitnehmerin, die nicht an sie gerichtete E-Mails gelesen, ausgedruckt, gesichert und an eine dritte Person weitergegeben hatte.

Das zugrunde liegende Arbeitsverhältnis war zwar kein Vertrag für Reisende. Das behandelte Problem taucht allerdings auch in vertrieblich geprägten Konstellationen auf: Die klagende Arbeitnehmerin hatte private E-Mails geöffnet, die offensichtlich nicht für sie bestimmt waren, sie gelesen, eine E-Mail ausgedruckt, den Anhang einer anderen – einen WhatsApp-Chatverlauf – auf einen USB-Stick kopiert und diesen schließlich an eine dritte Person weitergegeben.

I. Öffnen und Lesen fremder E-Mails – eine Pflichtverletzung?

Die Arbeitnehmerin war zwar befugt, auf das E-Mail-Konto der Arbeitgeberin zuzugreifen, auf dem die beiden privaten E-Mails eingingen. Diese Befugnis erstreckte sich jedoch nur auf E-Mails mit Bezug zu den buchhalterischen Aufgaben.

Soweit die Klägerin an ihren Vorgesetzten adressierte E-Mails und Anhänge geöffnet habe, habe sie das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Vorgesetzten in Form des Rechts auf Gewährleistung der Vertraulichkeit und Integrität informationstechnischer Systeme verletzt.

Bereits das Öffnen und Lesen der E-Mails begründete dabei nach Ansicht des LAG den Pflichtenverstoß unabhängig davon, ob diese E-Mails gezielt gesucht oder zufällig entdeckt wurden.

II. Weitere Pflichtverstöße

Allein das Lesen der E-Mails möge eventuell noch nicht „an sich" geeignet sein, einen wichtigen Grund darzustellen. Allerdings habe die Klägerin durch das Ausdrucken und Kopieren ihre Berechtigung erheblich und bewusst überschritten. Durch die Weitergabe der rechtswidrig erlangten Daten habe sie den vorherigen Verstoß gegen die arbeitsvertragliche Schutz- und Rücksichtnahmepflicht vertieft, das allgemeine Persönlichkeitsrecht ihres Vorgesetzten und der Chatpartnerin verletzt sowie einen weiteren Verstoß durch eine rechtswidrige Datenverarbeitung (Verbreitung) begangen. Die Weitergabe sei zudem nach eigenem Vortrag erst nach einer Woche erfolgt. Dies verdeutliche, dass die Klägerin sich durchaus Zeit genommen habe, den nächsten Schritt zu überdenken.

III. Interessenabwägung im Einzelfall

Auch die stets durchzuführende Interessenabwägung ging nach Ansicht des Gerichts zulasten der Klägerin aus. Die Arbeitgeberin habe keine vorherige Abmahnung oder ordentliche Kündigung aussprechen müssen. Dabei berücksichtigte das LAG insbesondere, dass

- das Arbeitsverhältnis 23 Jahre störungsfrei bestanden hatte,
- die Klägerin nach ihren Angaben eine Zwangssituation empfand, weil sie die Situation der Chatpartnerin schützen und stärken, die Gefahr eines weiteren Selbstmordversuchs abwenden sowie Beweise sichern wollte,
- durch die pflichtwidrigen Handlungen ein Teil der angegebenen Ziele aber gar nicht erreicht werden konnte und insbesondere eine Übergabe des angeblich gesicherten Chatverlaufs an die Chatpartnerin nicht behauptet wurde,
- die Weitergabe der kopierten Daten an eine dritte Person von der Klägerin nicht plausibel erklärt werden konnte und
- der Inhalt des Chatverlaufs als intimer Vorgang oder belanglose private Kommunikation für die rechtliche Bewertung nicht erheblich sei.

Die fristlose Kündigung erwies sich daher aus Sicht des Gerichts als wirksam. ■

Autor

Dr. Michael Wurdack

ist Rechtsanwalt und Partner der auf Vertriebsrecht spezialisierten Kanzlei Küstner, v. Manteuffel Partnerschaft mbB in Göttingen,

Telefon +49 551 499960, www.vertriebsrecht.de

E-Mail: kanzlei@vertriebsrecht.de