

## **Arbeitsrecht (Nr. 208/2004)**

### **Rauswurf wegen Privat-Mails schwierig**

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln entschied:

Arbeitgeber, die ihre Mitarbeiter vermehrt beim Surfen am Arbeitsplatz oder dem Verfassen privater E-Mails erwischen, sollten schnellstens für klare Verhältnisse sorgen. Der Grund: Fehlt eine eindeutige betriebliche Regelung über die private Nutzung der Computeranlage, geht eine Kündigung ohne vorherige Abmahnung regelmäßig ins Leere – und das selbst dann, wenn einzelne Mitarbeiter in nicht unerheblichem Umfang private E-Mails schreiben.

Das geht aus einem aktuellen Urteil des LAG Köln hervor. Es sei von Arbeitgeber zu Arbeitgeber völlig unterschiedlich geregelt, ob die Mitarbeiter während der Arbeitszeit private E-Mails schreiben dürfen, so die Richter. Da dies aber nun einmal in einigen Betrieben erlaubt ist, fehle den Mitarbeitern in Betrieben ohne eindeutige Regelung das Unrechtsbewusstsein. Deshalb, so das Gericht weiter, könne auch nicht davon ausgegangen werden, dass erappte Mitarbeiter nicht willens seien, ihr Verhalten nach einer entsprechenden Abmahnung zu ändern.

In dem Urteilsfall hatte ein Geschäftsführer der Chefsekretärin ohne vorherige Abmahnung gekündigt, weil diese von ihrem Arbeitsplatz aus private E-Mails verschickt und sich darin beleidigend über ihre Vorgesetzten ausgelassen hatte. Dem Vorgesetzten war dies während einer Erkrankung der Mitarbeiterin aufgefallen. Als sich die Mitarbeiterin weigerte, ihr Passwort bekannt zu geben, beauftragte der Vorgesetzte einen externen Netzwerkadministrator, der das Passwort änderte. Damit wur-

den sämtliche abgespeicherten E-Mails sichtbar. Eine gerichtliche Auswertung der Korrespondenz ergab, dass die Mitarbeiterin an Tagen mit hoher Arbeitsbelastung nur kurze Nachrichten versandt hatte. In dem Betrieb existierte zum Zeitpunkt der Kündigung keine Regelung über die private Nutzung der Computeranlage. Dennoch kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis, weil die Sekretärin durch das E-Mail-Schreiben mehrere Stunden Arbeitszeit vergeudet habe.

An dieser Begründung monierte das LAG Köln, dass der Arbeitgeber nicht näher konkretisiert habe, wie viel Arbeitszeit ihm tatsächlich vorenthalten wurde. Vorliegend sei nämlich davon auszugehen, dass die Chefsekretärin jedenfalls ihre betrieblichen Belange erledigt habe und nur in Zeiten geringerer Arbeitsbelastung längere E-Mails verfasst habe.

Auch wenn sich damit die ausgesprochenen Kündigung als rechtswidrig erwies – das Arbeitsverhältnis wurde auf Antrag des Arbeitgebers dennoch gegen Zahlung einer Abfindung durch das Gericht aufgelöst. Die beleidigenden E-Mail-Inhalte hätten gezeigt, dass es der Arbeitnehmerin an der erforderlichen Loyalität fehle. Zudem habe die Mitarbeiterin ihren Chef noch während des Prozesses leichtfertig einer Straftat nach § 202a Strafgesetzbuch (StGB) – Ausspähen von Daten – bezichtigt. Die Vergabe von Passwörtern diene nämlich gerade nicht dazu, der Arbeitnehmerin eine private „Ecke“ zur Verfügung zu stellen. Passwörter dienen vielmehr der Zuordnung und Sicherung von Arbeitsergebnissen, so die Richter.

**Urteil des LAG Köln – Datum unbekannt –  
Aktenzeichen : 2 Sa 816/03**

**Veröffentlicht : Handelsblatt**

**30. Juni 2004**

04.07.2004