

## **Arbeitsrecht (Nr. 387/2004)**

### **Firma darf Mitarbeiter -PC filzen: LAG lässt fristlose Kündigung zu**

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm entschied:

Wer gegen eine Betriebsanweisung auf seinem Firmen -PC Hackerprogramme aufspielt und dadurch einen Virenalarm auslöst, kann sich getrost nach einem anderen Arbeitsplatz umsehen – selbst wenn dadurch kein Schaden entstanden ist. Das LAG Hamm wertete dieses Verhalten in einer neuen Entscheidung als Angriff auf die wirtschaftliche Existenz des Arbeitgebers. Konsequenz: Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis ohne vorherige Abmahnung kündigen.

Zugleich wies das Gericht unmissverständlich darauf hin, dass sich Arbeitnehmer, die unbefugt externe Programme auf die Festplatte des betrieblichen Computers kopieren, nicht auf das Datenschutzgesetz berufen können. Vielmehr darf der Arbeitgeber bei begründetem Anlass den Computer des Mitarbeiters filzen. Dabei zutage tretendes Beweismaterial unterliegt keinem Beweisverbot und kann vom Arbeitgeber im Arbeitsprozess verwendet werden.

Der entschiedene Fall betraf ein Unternehmen, das Großwälzlager produziert und auf diesem Gebiet Weltmarkt- und Technologieführer ist. In der Rechenanlage der Konstruktionsabteilung werden rund 100 000 Zeichnungen und konstruktionsbedingte Papiere verwaltet. Im September 2002 kam es in der Datenabteilung des Betriebs zu einem Virenalarm. Die Meldung besagte, dass an dem Rechner eines seit 24 Jahren beanstandungsfrei arbeitenden Mitarbeiters die Datei Killmois.com infiziert war.

Eine Überprüfung des Rechners ergab, das an dem betreffenden Rechner die USB -Schnittstelle aktiviert und daran in den vorausgegangenen 10 Tagen mehrfach zwei unterschiedliche USB- Speichermedien angeschlossen worden waren. Weitere Nachforschungen ergaben, dass der Mitarbeiter unter seinem Vornamen einen Ordner angelegt hatte, in welchem insgesamt 16 Hacker-Programme installiert worden waren, die dem Entschlüsseln von Passwörtern dienen. Mit weiteren aufgefundenen Programmen hätten zudem die Konstruktionszeichnungen des Unternehmens verändert werden können.

Im unmittelbaren Anschluss an diesen Vorfall kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos. Der Arbeitnehmer erhob dennoch Kündigungsschutzklage. Er habe die Programme nur auf Bitten eines Kollegen gespeichert, der für ihn der Mentor gewesen sei; dieser sei mangels entsprechender Hardware nicht in der Lage gewesen, die Software auf seinem eigenen Rechner zu installieren.

Für diesen Vortrag zeigten die LAG-Richter allerdings nur wenig Verständnis. Wer derart emotional auf grob vertragswidrige Wünsche eines Kollegen eingehe, sei als Mitarbeiter untragbar. Denn der Arbeitgeber könne auch in Zukunft nicht ausschließen, dass der Arbeitnehmer ähnlich unberechenbar reagiere.

Auch eine langjährige Betriebszugehörigkeit ändere daran nichts. Im Gegenteil: „Der Arbeitgeber musste schon im Interesse der Betriebsdisziplin mit der schärfsten arbeitsrechtlichen Maßnahme reagieren“, befand das LAG. Ansonsten entstünde in der Belegschaft der Eindruck, langjährig beschäftigte Mitarbeiter könnten derartiges Fehlverhalten ohne Kündigungsrisiko „ausprobieren“.

**Urteil des LAG Hamm – Datum unbekannt -  
Aktenzeichen : 9 Sa 502/03**

**Veröffentlicht : Handelsblatt vom 03. November 2004**

07.11.2004