

Herunterladen von Schadstoffsoftware – fristloser Kündigungsgrund?

©Rechtsanwalt Volker Backs LL.M., Dresden und München

Ausgangslage

Die Nutzung der EDV im Betrieb ist häufig nur unzureichend geregelt. Eine kürzlich ergangene Entscheidung des LAG Rheinland-Pfalz gibt Veranlassung, auf die erheblichen arbeitsrechtlichen Risiken beim Zugang zum Internet im Arbeitsverhältnis hinzuweisen. Nach der obigen Entscheidung kann die (auch unbewusste) Installation von Schadsoftware beim privaten Herunterladen von Software am Arbeitsplatz eine fristlose Kündigung rechtfertigen.

Entscheidung

Im Streit stand im Wesentlichen die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber. Der Arbeitgeber stützte die Kündigung darauf, dass der Arbeitnehmer unter seinem Benutzeraccount zu privaten Zwecken Software aus dem Internet heruntergeladen und auf seinem Dienst-PC installiert habe, obwohl ihm dies verboten gewesen sei. Durch die Installation sei Schadsoftware, u.a. ein sog. Backdoor-Virus, der unautorisierte Zugriffe von außerhalb des Unternehmensnetzwerkes zulasse, auf den Dienst-PC gelangt.

Das LArbG Mainz (Urteil vom 11.12.2015, 5 Sa 10/15) hielt die fristlose Kündigung für berechtigt. Es verwies in den Gründen seiner Entscheidung zur Frage, wann bei einer vom Arbeitgeber nicht erlaubten privaten Nutzung des Internets oder des Dienst-PCs eine Kündigung möglich sei, zunächst grundsätzlich auf BAG, Urteil vom 31.05.2007, 2 ZR 200/06. Sodann stellte das Gericht fest, dass sich die Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten auch aus anderen Gründen ergeben könne, nämlich:

„Der Arbeitnehmer hat diese (Schad-)software bewusst heruntergeladen und installiert, weil er die Warnungen des Virencanners willentlich übergangen ("weggedrückt") haben muss. Die Software "Protegere" hat dann weitere Schadsoftware, mindestens einen Backdoor-Virus, auf dem infizierten Rechner nachgeladen, der den unbefugten Zugriff von außerhalb des Netzwerks über das Internet und dadurch ggf. einen unkontrollierten Datenabfluss ermöglicht.“

Einer vorhergehenden Abmahnung bedurfte es nicht nach Ansicht des Gerichts nicht. Unter Berufung auf BAG, Urteil vom 25.10.2012, 2 AZR 495/11 habe es sich um eine so schwere Pflichtverletzung gehandelt, dass die Hinnahme durch den Arbeitgeber offensichtlich und für den Arbeitnehmer erkennbar ausgeschlossen war. Denn dem Arbeitnehmer war die private Nutzung des Internet verboten, eine datenschutzrechtliche Schulung hatte mehrfach stattgefunden.

Praxistipp

Die Nutzung von Einrichtungen der EDV, insbesondere die Nutzung des Internet und des E-Mail Verkehrs, bedürfen einer klaren Regelung im Unternehmen. Konsequenzen aus Verstößen können oftmals nicht gezogen werden, weil es an einer (klaren) Regelung fehlt. Wenn dies nicht bereits Gegenstand des Arbeitsvertrages ist, sollte dies auf jeden Fall nachgeholt werden. Der Schaden, der durch unsachgemäßen Umgang entstehen kann ist groß, aber durch klare Regelungen vermeidbar. Bei der Abfassung von Vertragsgestaltungen sollte man sich eines Fachanwaltes für Arbeitsrecht bedienen. Sprechen Sie uns an.

Dresden, im Mai 2016

Rechtsanwalt Volker Backs LL.M.

Fachanwalt für Arbeitsrecht und für gewerblichen Rechtsschutz

Hospitalstrasse 12, 01097 Dresden, Telefon 0351 898 520, Telefax 0351 898 52 25, backs@awett.de

Der vorstehende Artikel wurde mit der größtmöglichen Sorgfalt erstellt. Für die Vollständigkeit und Aktualität der Angaben können wir jedoch keine Gewähr übernehmen.