

Neues aus der Rechtsprechung

Kündigung wegen Weiterleitung geschäftlicher E-Mails an privaten E-Mail-Account wirksam

Am 31. Juli 2024 entschied das Oberlandesgericht (OLG) München, dass die außerordentliche fristlose Kündigung eines Vorstandsmitglieds wirksam ist und das Anstellungsverhältnis beendet, weil die Weiterleitung von dienstlichen E-Mails an den privaten E-Mail-Account eine schwerwiegende Verletzung der Sorgfaltspflichten darstellt (Az. 7 U 351/23). Dieses bemerkenswerte Urteil ist von besonderem Interesse für Unternehmen und Führungskräfte.

Der Sachverhalt

Die Beklagte war eine Aktiengesellschaft, die im Vertrieb und der Durchführung von Internetdienstleistungen sowie der Beratung in allen Bereichen, die relevant für das Internet sind, tätig war; zu dem Unternehmensgegenstand gehörte auch der Kauf und Verkauf von EDV-Anlagen (Personalcomputer, Terminals, Server etc.) und Software sowie auch dazu gehörende Computer-, Telekommunikations- und Internetsysteme, ferner Kauf und Verkauf auf eigene oder fremde Rechnung von Konsum-Investitions- und Industriegütern sowie Dienstleistungen, insbesondere Leasing- und Serviceverträge. Der Kläger war dort Vorstandsmitglied.

Der Vorstandsdienstvertrag enthielt eine Geheimhaltungsklausel, wonach sinngemäß alle betrieblichen Angelegenheiten und Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse vertraulich zu behandeln und nicht zu verbreiten sind.

Der Kläger versandte zwischen April und Juni 2021 mehrere dienstliche E-Mails an seine private E-Mail-Adresse. Inhalt dieser weitergeleiteten E-Mails waren: die Übermittlung von Gehaltsabrechnungen, Dokumente zu Provisionszahlungen, interner E-Mail-Verkehr sowie Schriftwechsel mit der Steuerberatungsgesellschaft der Beklagten, interne Zuständigkeitsfragen, eine als „confidential“ überschriebene Präsentation betreffend Fragen zur Provisionsgestaltung, das Protokoll eines internen Meetings, Übersichten über Umsatzerlöse und Bonifizierungsgrundlagen, die Kopie eines Lizenzvertrages

mit einem Kundenunternehmen sowie eine Spesenübersicht für die Jahre 2013 bis 2021. All diese E-Mails versandte der Kläger von seinem dienstlichen E-Mail-Account an andere im Unternehmen tätige Personen, wobei jeweils seine private E-Mail-Adresse auf „cc.“ gesetzt war.

Nachdem ein neu bestelltes Vorstandsmitglied diese Vorgänge Ende September 2021 bemerkte, kündigte die Beklagte den Vorstandsdienstvertrag des Klägers aus wichtigem Grund außerordentlich und fristlos.

Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage beim Landgericht München. Dieses stellte fest, dass das zwischen den Parteien bestehende Vorstandsanstellungsverhältnis durch die außerordentliche fristlose Kündigung der Beklagten nicht aufgelöst worden sei.

Die Entscheidung des Gerichts

Das OLG München gab der von der Beklagten eingelegten Berufung statt. Und entschied, dass in der Weiterleitung der dienstlichen E-Mails an die private E-Mail-Adresse des Klägers ein wichtiger Grund i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB läge.

Keine Verletzung der Verschwiegenheitsverpflichtung

Dabei stellt das OLG München klar, dass zur Begründung eines wichtigen Grundes i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB nicht auf die dienstvertragliche Regelung zur Geheimhaltung abgestellt werden könne, sondern sich die Verschwiegenheitsverpflichtung unmittelbar aus zwingendem Recht, nämlich § 93 Abs. 1 Satz 3 AktG, ergebe.

Bei vertraulichen Angaben und Geheimnissen der Gesellschaft i.S.d. § 93 Abs. 1 S. 3 AktG handele es sich um nicht allgemein bekannte (offenkundige) Tatsachen, an deren Geheimhaltung ein objektives Interesse des Unternehmens bestehe. Alle vom Kläger weitergeleiteten E-Mails bezogen sich auf „betriebliche Angelegenheiten“, die nicht offenkundig waren.

Im Ergebnis verneinte das OLG München die Verletzung der Verschwiegenheitsverpflichtung nach § 93 Abs. 1 Satz 3 AktG, da ein Geheimnis offenbart und verwertet werden müsse. Diese Voraussetzungen seien durch die Weiterleitung der E-Mails an den privaten E-Mail-Account des Klägers nicht erfüllt. Der Kläger habe den Inhalt der E-Mails unstreitig keinem Dritten mitgeteilt oder zugänglich gemacht. Die Speicherung auf einem Freemail-Server reiche hierfür

nicht aus. Auch eine Verwertung der Geheimnisse durch den Kläger sei (unstreitig) nicht erfolgt.

Verletzung der Sorgfaltspflicht

Das OLG München nahm aber eine Verletzung der Sorgfaltspflicht aus § 91 Abs. 1 Satz 1 AktG an. Diese Sorgfaltspflicht halte den Kläger dazu an, im Rahmen der Gesetze zu handeln.

In der Weiterleitung der E-Mails auf den privaten Account des Klägers und der dortigen Speicherung sei eine Verarbeitung nach Art. 4 Nr. 2 DSGVO zu sehen, die nicht durch eine Einwilligung der betroffenen Personen gedeckt gewesen sei (Art. 6 Abs. 1 lit. a DSGVO). Diese Weiterleitung sei auch nicht zur Wahrung der berechtigten Interessen des Klägers erforderlich gewesen (Art. 6 Abs. 1 lit. f DSGVO).

Das OLG arbeitet zunächst – zutreffend – heraus, dass nicht jeder Regelverstoß einen wichtigen Grund i.S.d. § 626 Abs. 1 darstellt, sondern dieser eine gewisse Schwere aufweisen muss.

Dies sei jedoch im vorliegenden Fall gegeben. Denn der Kläger habe unter Missachtung der Regelungen der DSGVO sensible Daten der Beklagten und anderer Dritter an seine private E-Mail-Adresse weitergeleitet. Zu berücksichtigen sei zudem, dass die Weiterleitung nicht ein singulärer Vorfall gewesen sei, sondern insgesamt neun E-Mails weitergeleitet wurden.

Der Kläger konnte die Weiterleitung dieser E-Mails auch nicht – mit dem in diesen Fällen häufig eingebrachten Einwand – rechtfertigen, dass die Weiterleitungen notwendig waren, um später beweisen zu können, dass er selbst keine zur Haftung führenden Fehler begangen hat.

Demnach liege ein „an sich“ wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB vor.

Interessenabwägung im Einzelfall

Die Interessenabwägung fiel im Ergebnis zu Lasten des Klägers aus. Zu seinen Gunsten war zwar zu berücksichtigen, dass die weitergeleiteten Daten weder zur Kenntnis an Dritte gelangten noch die Beklagte wegen der Verstöße gegen die DSGVO sanktioniert wurde. Darüber hinaus handelte der Kläger auch nicht heimlich, sondern machte dadurch, dass er seine private E-Mail-Adresse in „cc“ setzte,

für die anderen am E-Mail-Verkehr Beteiligten erkennbar, dass er die E-Mails an seinen privaten Account weiterleitete. Daraus lässt sich entnehmen, dass er subjektiv der Ansicht war, dazu berechtigt zu sein.

Als entlastender Umstand hätte zudem herangezogen werden können, wenn der Aufsichtsrat der Beklagten von der Weiterleitung von E-Mails Kenntnis gehabt und diese gebilligt oder zumindest geduldet hätte. Dies war hier jedoch nicht der Fall.

Zu Lasten des Klägers war zu berücksichtigen, dass die E-Mails äußerst sensible Daten (Provisionspläne, Gehalts- und Provisionsabrechnungen, Compliance-Vorgänge, Auseinandersetzungen zwischen Vorständen der Beklagten) enthielten. Die Beklagte hatte ein sehr großes Interesse an der Vertraulichkeit. Darüber hinaus waren auch Dritte, insbesondere Mitarbeiter der Beklagten, betroffen, die davon ausgehen konnten, dass ihre Daten nicht auf private E-Mail-Accounts gelangten.

Zu berücksichtigen war auch, dass es sich nicht um ein singuläres Fehlverhalten, sondern um ein systematisches Vorgehen des Klägers handelte. Dafür spricht auch die mit neun relativ hohe Anzahl von E-Mail-Verläufen in einem Zeitraum von nur gut zwei Monaten.

Gegen den Kläger war auch zu werten, dass es nach dem eigenen Vortrag des Klägers erklärtes Ziel der von ihm begangenen DSGVO-Verstöße war, Material für die Verbesserung seiner Argumentationsbasis in vom Kläger offensichtlich erwarteten Haftungsprozessen der Beklagten gegen ihn zu sammeln.

Praxishinweis

Das Urteil des OLG München verdeutlicht, dass die Rechtsprechung den Umgang mit Daten und Datenschutzverstößen weiterhin streng behandelt und etwaige Verstöße scharfe Sanktionen rechtfertigen können. Zwar ging es im vorliegenden Fall um die außerordentliche Kündigung eines Vorstandsmitglieds, die Wertungen dieser Entscheidung dürften aber auf Arbeitsverhältnisse übertragbar sein. Die unbedachte Weiterleitung von dienstlichen E-Mails an den privaten E-Mail-Account können damit tief einschneidende Folgen nach sich ziehen. Insbesondere sind Arbeitnehmer zum Ende eines Arbeitsverhältnisses immer wieder dazu geneigt, noch schnell einige wichtig erscheinende E-Mails zu „sichern“, um für den anstehenden Kündigungsschutzprozess gewappnet zu sein.

Ein weiteres erstinstanzliches (noch nicht rechtskräftiges) Urteil, dass sich in diese Rechtsprechungslinie einreicht, stammt vom ArbG Mannheim, Urteil vom 01.08.2023, Az. 5 Ca 101/23. Darin hat das Arbeitsgericht eine fristlose Kündigung eines Wahlvorstandsmitglieds für wirksam erachtet, weil dieser zur Vorbereitung einer Betriebsratswahl die in einer Wählerliste gesammelten personenbezogenen Daten sämtlicher wahlberechtigter Mitarbeiter an eine private E-Mail-Adresse weitergeleitet hat.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzél
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de