

Aktenzeichen: 7 AZR 463/79

LAG Niedersachsen Urteil des BAG vom 25. November 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:
(in Stichworten)

Mißbrauch der EDV-Anlage durch einen Arbeitnehmer als verhaltensbedingter Kündigungsgrund für eine ordentliche Kündigung



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 463/79

11 Sa 162/77 Niedersachsen

Verkündet am
25. November 1981

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

PP.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. November 1981 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Blaeser und Straub für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 15. Februar 1979 - 11 Sa 162/77 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin war seit Oktober 1974 im Betrieb der Beklagten als Buchhalterin beschäftigt. Sie führte die Personal- und Sachkonten. Mit Schreiben vom 11. August 1977 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristgemäß zum 30. September 1977, weil die Klägerin in betriebsstörender Weise versucht habe, Urlaub zu erhalten und eine Liste der Arbeitnehmer, die der Innungskrankenkasse angehören, mit Hilfe der EDV-Anlage so erweitert habe, daß darin sämtliche 2.500 Mitarbeiter der Beklagten erfaßt waren.

Die Klägerin hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 11. August 1977 zum 30. September 1977 nicht beendet wird. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen.

Mit der Revision begehrt die Klägerin Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils; die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

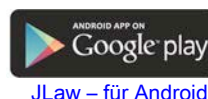
Die Revision ist nicht begründet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Klägerin habe ohne Berücksichtigung von Betriebs- und Mitarbeiterinteressen Urlaub erzwingen wollen. Darüber hinaus habe sie unbefugt die EDV-Einrichtung der Beklagten benutzt, dabei für private Zwecke eine Liste der 2.500 Arbeitnehmer des Betriebes zusammengestellt und sich dadurch unberechtigt Informationen über die Arbeitnehmer des Betriebes besorgt. Dadurch sei das Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien erheblich gestört worden. Die Beklagte habe sich darauf verlassen müssen, daß die Klägerin, die Daten und Aufzeichnungen der Beklagten unkontrollierbar einsehen kann, diese nicht zweckentfremdet verwendet.

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 3 -

2. Mit diesen Ausführungen zum Datenschutz hat das Landesarbeitsgericht den Sachverhalt richtig unter dem Rechtsbegriff der sozialen Rechtfertigung der Kündigung gem. § 1 Abs. 2 KSchG gewürdigt. Die Kündigung ist damit schon aus diesem Grunde gerechtfertigt, ohne daß es darauf ankommt, wie das Verhalten der Klägerin anläßlich ihres Urlaubsbegehrens zu beurteilen ist.

Die Beklagte bedient sich zur Erfüllung ihres Geschäftszweckes einer EDV-Anlage, welche die persönlichen Daten ihrer Arbeitnehmer speichert. Durch ihre Tätigkeit hatte die Klägerin Zugang zu den persönlichen Daten aller Arbeitnehmer der Beklagten. Sie war damit in einer Aufgabe tätig, die die Persönlichkeitssphäre jedes einzelnen Arbeitnehmers empfindlich berühren kann. Das Vertrauen des Arbeitgebers in eine nur zweckbestimmte Verwendung der Daten durch den dafür verantwortlichen Arbeitnehmer ist schon deswegen erforderlich, weil die Datensicherung zu seinen Pflichten gehört. Es ist Aufgabe des Arbeitgebers, die Verletzung schutzwürdiger Belange seiner Arbeitnehmer zu verhindern. Wenn die Klägerin gleichwohl mit Hilfe der EDV-Anlage eine Liste sämtlicher Arbeitnehmer der Beklagten für persönliche Zwecke erstellt hat, so hat sie damit ihr zugängliche Daten zweckentfremdet verwandt und so einen Eingriff in die Persönlichkeitssphäre jedes einzelnen Arbeitnehmers ermöglicht. Damit hat die Klägerin in erheblicher Weise das ihr von der Beklagten entgegengebrachte Vertrauen erschüttert. Die Beklagte durfte sich darauf verlassen, daß die Klägerin ihr dienstlich anvertraute Daten nicht zweckwidrig verwendet. Bei einem solchen Fall der Störung des Vertrauensverhältnisses war, wie auch das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen hat, eine der Kündigung vorausgehende Abmahnung nicht erforderlich (BAG 26, 116 [129] = AP Nr. 1 zu § 626 BGB Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat [zu V 2 der Gründe]; BAG 19, 351 [354] = AP Nr. 1 zu § 124 GewO [zu II der Gründe]).

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Bichler

Steckhan

Dr. Jobs

Blaeser

Straub



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

