



Foto: © tyler olson/iStockphoto.com

# „Mitnahme“ von Kundendaten kein **Kavaliersdelikt**

Michael Wurdack

Das Landesarbeitsgericht Hessen hat die Wirksamkeit der fristlosen Kündigung eines Bankkundenbetreuers bestätigt, der Kundendaten an seinen privaten E-Mail-Account versandt hatte.

## HIER LESEN SIE ...

- weshalb Kundendaten zivil- und strafrechtlich geschützte Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens sind,
- warum bereits die Versendung vertraulicher Kundendaten an einen privaten E-Mail-Account ein Grund für die fristlose Kündigung sein kann,
- warum Ausflüchte von Vermittlern hinsichtlich des angeblichen Grundes für die „Mitnahme“ von Daten von erfahrenen Gerichten durchaus als Lüge gewertet werden

**K**unden-, Vertrags- und Bestandsdaten sind Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens, das der angestellte oder selbständige Außendienstler vertritt. Endet das Vertragsverhältnis, ist immer wieder zu beobachten, dass vom Absatzmittler große Kundendatenmengen – sei es in elektronischer oder papierner Form – „gesichert“ werden, um sie eventuell im Rahmen einer Anschluss-tätigkeit für die Konkurrenz zu nutzen.

Vielen Vermittlern ist nicht bewusst, dass dieses Verhalten nicht nur vertrags- und wettbewerbswidrig, sondern auch strafbar sein kann. Dass es sich keineswegs um ein „Kavaliersdelikt“ handelt, zeigt auch eine aktuelle Entscheidung des LAG Hessen vom 29. August 2011: Bereits die Versendung großer Datenmengen an den privaten E-Mail-Account genügte dem Gericht für eine fristlose Kündigung des Arbeitsvertrages ohne vorherige Abmahnung.

## Datenübertragung nach einvernehmlicher Einigung

Der klagende Firmenkundenbetreuer einigte sich Mitte Juni 2010 mit seiner Arbeitgeberin, der beklagten Bank, über die einvernehmliche Aufhebung des zwischen ihnen bestehenden Arbeitsvertragsverhältnisses. Die Vereinbarung sah unter anderem ei-

ne bezahlte Freistellung des Firmenkundenbetreuers vom 1. Juli bis 31. Dezember 2010 vor.

Kurz vor Beginn der Freistellungsphase, am 29. und 30. Juni 2010, übermittelte der Betreuer stundenlang insgesamt 94 E-Mails in insgesamt 1 660 Dateianhängen an sein privates E-Mail-Postfach. Dabei handelte es sich überwiegend um Daten, die dem Bankgeheimnis unterliegen, unter anderem

- Kontaktdaten der betreuten Kunden,
- Unterlagen für die Vorbereitung von Kundenbesuchen und Besuchsberichte,
- so genannte Bankenspiegel und SWOT-Analysen,
- Planungsunterlagen zur kundenseitigen Unternehmensplanung sowie Organigramme,
- Kreditanträge und Kreditverträge.

Die beklagte Bank erhielt hiervon am 7. Juli 2010 Kenntnis. Sie sprach am 20. Juli 2010 die fristlose Kündigung aus, gegen die sich der Firmenkundenbetreuer mit seiner Klage wandte.

## Grund für fristlose Kündigung

Sowohl das Arbeitsgericht als auch das LAG gingen davon aus, dass das Verhalten des Firmenkundenbetreuers an sich einen wichtigen Grund darstellte, das Arbeitsvertragsverhältnis fristlos zu beenden. Der Betreuer hatte sich unstreitig schon über zwingend



## AUTOR

**Dr. Michael Wurdack**  
Rechtsanwalt und Partner  
der seit 40 Jahren auf Vertriebsrecht spezialisierten  
Kanzlei Küstner, v. Manteuffel & Wurdack in Göttingen  
[www.vertriebsrecht.de](http://www.vertriebsrecht.de)

## RECHTSTIPPS

Weitere Informationen, aktuelle Urteile und Seminarangebote zu Vertriebsrechtsthemen finden Sie auf der Kanzlei-Homepage [www.vertriebsrecht.de](http://www.vertriebsrecht.de).  
Rechtsanwalt Dr. Wurdack erreichen Sie unter  
Tel. 05 51/49 99 60

anzuwendende Verhaltensregelungen der Bank hinweggesetzt und in großem Umfang Daten, die dem Bankgeheimnis unterliegen, an seine private E-Mail-Anschrift transferiert, obwohl weder eine dienstliche Veranlassung noch eine Genehmigung vorlag. Auch bei der Interessenabwägung im Einzelfall kam das LAG – anders als zuvor das Arbeitsgericht – zu dem Ergebnis, dass der Bank nicht zugemutet werden konnte, das Arbeitsverhältnis bis zum vereinbarten Beendigungstermin fortzusetzen:

Das Arbeitsgericht sei fehlerhaft davon ausgegangen, dass sich das Fehlverhalten des Betreuers in dem Verstoß gegen innerbetriebliche Richtlinien erschöpfe, da er die Daten weder unbefugt an Dritte weitergegeben noch zweckwidrig verwendet habe. Es habe dabei insbesondere den Charakter der transferierten Daten außer Acht gelassen. Es handele sich nicht etwa um irgendetwas mehr oder weniger frei zugängliche betriebliche Daten, vielmehr um eine große Menge vertraulicher Daten der vom Kläger betreuten Kunden.

### **Bereits Datenübertragung ist starke Pflichtverletzung**

Bereits die Datenübertragung auf einen privaten Rechner stelle dabei unabhängig von der tatsächlichen oder beabsichtigten weiteren Nutzung oder gar Weitergabe an Dritte eine außerordentlich starke Pflichtverletzung dar. Es verstehe sich von selbst, dass die Datensicherheit in einem Privathaushalt und auf einen privaten Rechner selbst unter Anwendung der bestmöglichen Programme nicht demselben Schutz unterliege, wie dies beim Computer einer Bank der Fall sei.

Dabei könne letztlich dahingestellt bleiben, ob der Betreuer mit seinem Verhalten einen Straftatbestand verwirklicht habe. Der Verstoß gegen elementare Prinzipien der Geheimhaltungspflicht von Bankdaten habe kündigungswürdig ein nahezu gleich großes Gewicht wie eine strafbare Handlung zu Lasten des Arbeitgebers.

### **„Lüge“ macht Abmahnung entbehrlich**

Den Vortrag des Betreuers, er habe die auf seinen Rechner kopierten Daten keinesfalls an Dritte weitergeben, sondern damit lediglich selbst während der Zeit der Freistellung zu Trainingszwecken und zum Erhalt seiner fachlichen Kompetenz arbeiten wollen, wertete das Gericht als unerhebliche Schutzbehauptung. „Schutzbehauptung“ ist eine schönfärbische Umschreibung für „Lüge“.

Eine zuvor auszusprechende Abmahnung hielt das Gericht ebenfalls für entbehrlich. Gerade als Firmenkundenbetreuer und Leiter der entsprechenden Abteilung habe dem Betreuer klar sein müssen, dass die Beklagte die Übertragung einer bedeutenden Menge vertraulicher Kundendaten auf einen Privat-Rechner keinesfalls billigen würde.

Daran ändere auch die neuere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu Bagatelldelikten gegen den Arbeitgeber nichts. Der Betreuer habe weder in vielen Jahren des störungsfreien Bestandes des Arbeitsverhältnisses ein „Vertrauensguthaben“ aufgebaut – das Arbeitsverhältnis bestand noch nicht einmal zwei Jahre lang –, noch handele es sich bei der Pflichtverletzung um ein Bagatelldelikt. Vielmehr liegt eine schwere Pflichtverletzung vor, die geeignet sei, in einem noch nicht lange bestehenden Arbeitsverhältnis das für die Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses selbst für kurze Zeit erforderliche Vertrauensverhältnis restlos zu zerstören.

Das Bundesarbeitsgericht habe allerdings in einem anderen Fall (Urteil vom 5. April 2001; Unterschlagungen während einer Freistellungsphase) festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis eines Kundenbetreuers bei einer Bank ganz wesentlich auf dem Vertrauen in die Ehrlichkeit dieses Arbeitnehmers basiere. Die persönliche Eignung für die Beschäftigung als Kundenbetreuer bei einer Bank stehe und falle mit seiner Vertrauenswürdigkeit. Schon der schwerwiegende Verdacht einer derartigen Pflichtverletzung sei deshalb grundsätzlich geeignet, dem Arbeitgeber eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit diesem Arbeitnehmer für die Dauer einer längeren Frist bis zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses trotz Freistellung unzumutbar zu machen. Mit jenem Fall sei der vorliegende durchaus vergleichbar.

### **Abfindung nicht zumutbar**

Der beklagten Bank waren nach Ansicht des LAG Hessen weitere Vergütungszahlungen in der Freistellungsphase ebenso wie die Zahlung einer im Aufhebungsvertrag vereinbarten Abfindung nicht zuzumuten. Die fristlose Kündigung war wirksam, der klagende Betreuer verlor mithin sämtliche weiteren Ansprüche aus der Aufhebungsvereinbarung. ◀◀

**Eva-Susanne Krahn**, freie Fachjournalistin und  
Cross-Media-Beraterin in Kronberg/Ts.