Internet & Arbeitsrecht - Rechtsprechungsübersicht

Wenn Mitarbeiter surfen gehen ...

Employment Appeals Tribunal London, 1992 1 AllER 463, Denco v. Joinson - „Kündigung wegen Datenmissbrauchs I“

Ein Arbeitnehmer, der sich eigenmächtig Zugang zu gesicherten Firmendaten auf EDV-Anlagen verschafft, kann fristlos entlassen werden. Gleiches gilt für den Missbrauch des E-Mail-Systems des Arbeitgebers z.B. zur Verbreitung pornografischer Mitteilungen an andere Dienstnehmer.

California Court of Appeal, 26.7.1993, No B 068705, Bourke v Nissan Motor Corp – „Einsichtnahme in E-Mails“

Es besteht ein Recht des Arbeitgebers auf Einsichtnahme in den privaten E-Mail-Verkehr seiner Angestellten (Achtung: in Ö nur bei konkreten Verdachtsmomenten).

LAG Stuttgart, Urteil vom 11.1.1994, 7 Sa 86/92 – „Kündigung wegen Datenmissbrauchs II“

Eine fristlose Kündigung ist dann gerechtfertigt, wenn ein Arbeitnehmer das Vertrauensverhältnis dadurch zerstört, dass er auf geschützte Daten des Betriebes zugreift, deren Nutzung ihm vorher untersagt worden ist.

OGH, Urteil vom 5.11.1997, 9 Ob A 315/97g – „Installation von Privatsoftware auf Dienst-PC“

Die Entlassung ist gerechtfertigt, wenn der Dienstnehmer weisungswidrig private Programme auf der Computer-Anlage des Dienstgebers installierte und diese mehrfach zu privaten Zwecken verwendete.

OGH, Urteil vom 21.10.1998, 9 Ob A 192/98w – „Gelegentliche Privattelefonate“

Es besteht keine Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung, wenn ein Arbeitnehmer private Telefongespräche gelegentlich in der Arbeitszeit führt.

OLG Hamburg, Urteil vom 17.12.1998, 3 U 148/98 – „Arbeitgeber haftet nicht für Mitarbeitertelefonsex“

Nimmt ein Arbeitnehmer während seiner Dienstzeit über einen geschäftlichen Anschluss Telefonsexleistungen in Anspruch und werden daraufhin wiederholt Rechnungen und Mahnungen an den Arbeitgeber übersandt, obwohl dieser sich hiergegen ausdrücklich verwahrt hat, so besteht aus dem Gesichtspunkt des sittenwidrigen Eingriffs in das Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb nach §§ 823 Abs 1, 826 BGB ein Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers gegen die weitere Zusendung von Rechnungen und Mahnungen. Denn Telefonsexverträge kommen allenfalls durch einzelne Anrufe zustande und es ist im allgemeinen nicht davon auszugehen, dass Arbeitnehmer befugt sind, für ihren Arbeitgeber solche Verträge zu schließen.

ArbG Braunschweig, Urteil vom 22.1.1999 - 3 Ca 370/98 - "Kündigung wegen Kinderpornografie"

Fristlose Entlassung eines Erziehers in einem Kindergarten wegen Besitzes von kinderpornographischen Bildern ist gerechtfertigt

OLG Wien, Urteil vom 17.3.1999, 7 Ra 45/99k – „Geringfügige Privatnutzung des Firmen PC“

Kein Verrat eines Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisses durch vom Dienstnehmer erstellte Seminararbeit. Es liegt auch keine grobe Pflichtverletzung iSd § 27 Z 1 AngG bei bloß geringfügiger Privatnutzung des PC vor.

OLG Wien, Urteil vom 17.12.1999, 9 Ra 280/99h – „Entlassung wegen Privatkorrespondenz“
Entlassung wegen Erledigung privater Korrespondenzen auf Computer des Arbeitgebers in Dienstzeit und grobe Beleidigung des Arbeitgebers nach Wegnahme der privaten Diskette und erfolgter Dienstfreistellung

ASG Wien, Urteil vom 29.3.2000, 23 Cga 228/99p, 7 Ra 251/00h – „Gelegentliches Internetsurfen“

Keine Entlassung wegen spontaner Äußerung eines Arbeitnehmers, der Arbeitgeber solle in Konkurs gehen und wegen gelegentlichem Internetsurfen ohne vorherige Verwarnung.

LAG Braunschweig, Urteil vom 9.5.2000, 12 S 29/97 – „Kontrolle der Internetnutzung“
Kontrolle der Computernutzung und Internetnutzung von Arbeitnehmern ohne deren Wissen durch Geschäftsführung ist rechtswidrig

ArbG Hannover, Urteil vom 1.12.2000, 1 Ca 504/00B - "Außerordentliche Kündigung wegen privater Internetnutzung bzgl. pornografischen Materials"

Eine außerordentliche Kündigung ist gerechtfertigt, wenn ein Arbeitnehmer während der Arbeitszeit pornografisches Bildmaterial herunterlädt, dieses auf Datenträgern des Arbeitgebers speichert und den Internetzugang des Arbeitgebers dazu benutzt, eine Web-Page mit sexuellem Inhalt einzurichten (bestätigt durch *LAG Niedersachsen 3 Sa 726/01 B*).

OVG Mecklenburg-Vorpommern, Beschluss vom 21.12.2000, 2 M 64/00 – „Private Nutzung eines dienstlichen Internetanschlusses“

Auswertung der Internetverlaufsprotokolle ist Erhebung personenbezogener Daten, die für den Arbeitgeber zur rechtmäßigen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich sein kann. Kein Beweisverwertungsverbot trotz formeller Verletzung des Mitbestimmungsrechtes der Personalvertretung.

ArbG Frankfurt, Urteil vom 20.3.2001, 5 Ca 4459/00 - „Kündigung wegen Surfens in der Arbeitszeit I“

Eine Kündigung wegen Versendens einer privaten E-Mail im Betrieb des Arbeitgebers ist bei Fehlen einer vorherigen Abmahnung unwirksam, auch wenn zuvor in einer generellen internen Arbeitsanweisung das Versenden privater E-Mails verboten und eine außerordentliche Kündigung für den Fall des Zuwiderhandelns angedroht worden war.

ArbG Hildesheim, Urteil vom 30.5.2001, 3 Ca 261/01 – „Computerspiel am Arbeitsplatz“

Die trotz des ausdrücklichen Verbots vorgenommene Installation eines verbotenen Computerspiels auf dem Dienst-PC begründet noch keine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu einem Auszubildenden, wenn keine wirksame Abmahnung vorausgegangen ist. Etwas anderes gilt nur für den Fall ausgesprochen schwerwiegender Verletzungen des Arbeitnehmers, bei denen die Möglichkeit einer positiven Prognose für das Arbeitsverhältnis auszuschließen ist.

ArbG Wesel, Urteil vom 4.9.2001, 5 Ca 4021/00 - "Kündigung wegen Surfens in der Arbeitszeit II"

Wenn ein Arbeitnehmer im Jahr 100 Stunden im Internet surft, rechtfertigt dies noch keine außerordentliche Kündigung. Dieses Verhalten kann nur zu einer außerordentlichen Kündigung führen, wenn der Arbeitgeber ein ausdrückliches Verbot ausgesprochen hat und ein Verstoß gegen dieses Verbot zunächst abgemahnt wurde. Andernfalls ist von einer stillschweigenden Duldung der privaten Internetnutzung durch die Arbeitnehmer auszugehen.

Cour de Cassation, Urteil vom 2.10.2001, 99-42.942 Arrêt n° 4164 – „Privatsphäre für E-Mails am Arbeitsplatz“

Private E-Mails von Angestellten unterfallen in Frankreich dem Schutz der Privatsphäre gemäß Art 9. Code Civil sowie Art 8 EMRK und sind dem Zugriff des Arbeitgebers entzogen, selbst wenn dieser den PC zur Verfügung stellt und eine private Nutzung des Geräts ausdrücklich untersagt. Im Ergebnis kommt dies einem Beweisverwertungsverbot gleich.

OGH, Urteil 25.10.2001, 8 Ob A 218/01v – „Entlassung wegen Löschung einer Privatdatei“

Das Gericht bestätigt die Entlassung eines Angestellten nach § 27 Z 1 AngG wegen Vertrauensunwürdigkeit, weil dieser entgegen der Anweisung des Vorgesetzten eine privat auf den Dienst-Rechner überspielte Datei gelöscht hatte. Die Datei enthielt ein während der Arbeitszeit verfasstes privates Dokument des Arbeitnehmers.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil 9.12.2001, 9 Sa 853/01 – „Kündigung wegen schlüpfriger SMS“

Wer Kollegen am Arbeitsplatz per Mobiltelefon schlüpfrige Kurznachrichten zusendet, riskiert eine fristlose Kündigung wegen sexueller Diskriminierung. Handelt es sich beim jeweiligen Empfänger gar um einen Lehrling, gilt die Kündigungsdrohung auch bei langjähriger Betriebszugehörigkeit des Absenders.

Norwegischer Oberster Gerichtshof, Hoyesteretten, Urteil 4.12.2001, Nr. 00608 – „Keine privaten Downloads während der Arbeit“

Nach ständigen Kapazitätsengpässen beim Datendurchsatz der Firmenrechner ergab eine Nachschau in den „Firewall Protokollen“, dass der ein Mitarbeiter ca. 1.500 MP3-Files auf dem ihm zugewiesenen Firmen-PC gespeichert hatte. Die Entlassung wegen Vertrauenswürdigkeit wurde vom norwegischen Höchstgericht bestätigt, die Verwendung der Internet-Protokolle „zu Zwecken der Administration“ („for the purpose of system administration to investigate the Internet capacity problems with an aim of solving them“) gerechtfertigt.

ArbG Hannover, Urteil 10.1.2002, 10 Ca 250/01 – „Kündigung wegen Datenmissbrauchs“

Ein Datenmissbrauch ist idR als eine schwerwiegende Vertragspflichtverletzung anzusehen, die eine außerordentliche und fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne vorherige Abmahnung rechtfertigt. Bringt sich ein Arbeitnehmer widerrechtlich in den Besitz von User ID und Codes des Vorgesetzten, behält er diese Codes bei sich und offenbart dies dem Arbeitgeber bzw. Vorgesetzten nicht, so stellt dieses Verhalten eine schwerwiegende Vertragspflichtverletzung dar, die zur außerordentlichen Kündigung berechtigt.

ArbG Düsseldorf, Urteil vom 10.3.2002, 4 Ca 34 37 /01 - "Pornos am Arbeitsplatz"

Wer seinen Internetzugang am Arbeitsplatz nutzt, um Pornos anzuschauen, muss mit einer fristlosen Kündigung rechnen. Der Arbeitgeber dürfe in diesem Fall ohne vorhergehende Mahnung kündigen.

LAG Niedersachsen, Urteil vom 26.4.2002, 3 Sa 726/01 B – „Außerordentliche Kündigung wegen privater Internetnutzung bzgl. pornografischen Materials II“

Die fristlose Kündigung eines Arbeitnehmers ist rechtswirksam, der während der Arbeitszeit Dateien mit pornografischem Inhalt auf die Festplatte seines Dienst-PC heruntergeladen und eine Website mit erotischem Inhalt von seinem Arbeitsplatz aus ins WWW gestellt hatte.

LAG Hessen, Urteil vom 13.5.2002, 13 Sa 1268/01 – „Fristlose Kündigung wegen Passwortänderung“

Die unberechtigte Änderung eines Passwortes für eine EDV-Anlage durch einen Mitarbeiter und das damit verbundene Abschneiden des Zugangs zur EDV für die Firmenleitung stellt einen zur außerordentlichen Kündigung berechtigenden wichtigen Grund dar. Erschwerend kommt das Vorenthalten des Passwortes über einen längeren Zeitraum hinzu, wodurch Nachteile für den gesamten Geschäftsbetrieb resultieren.

Betriebliche Mitbestimmung und Beistellung von Sacherfordernissen

ArbG Stuttgart, Urteil vom 16. März 1983, 2 BV 1/83 - "Schulungskosten für Btx"

Die Kosten für Schulungen auf dem Gebiet der Personalinformationssysteme, Datenschutz und Bildschirmtext sind einem Betriebsratsmitglied zu erstatten. Dies gilt auch dann, wenn die Einführung von Btx nur zu Werbezwecken dient, da dies Auswirkungen auf den Arbeitsablauf mit sich bringt, die der Betriebsrat aufgrund seiner Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte aktuell zu überprüfen hat.

VwGH, Erkenntnis vom 9.11.1988, 86/01/0069 – „Telefongesprächsregistrieranlage I“

Es liegt keine Beeinträchtigung der Menschenwürde vor, wenn mittels elektronischer Telefonregistrieranlage die Nummer der Nebenstelle, Datum und Uhrzeit des Gesprächsendes, Anzahl der Impulse, errechneter Schillingbetrag des einzelnen Gesprächs sowie Gesprächsdauer in Minuten oder Stunden, nicht jedoch die gewählten Telefonnummern gespeichert, erfasst und ausgedruckt werden.

VwGH, Erkenntnis vom 11.11.1987, 87/01/0034 – „Telefongesprächsregistrieranlage III“

Die Einführung einer elektronische Telefongesprächsregistrieranlage berührt nicht die Menschenwürde der Mitarbeiter und bedarf daher gemäß § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG nicht der Zustimmung des Betriebsrates.

BAG, Beschluss vom 17.2.1993, 7 ABR 19/92 - "An Alle Verteiler"

Der Betriebsrat hat keinen Anspruch nach § 40 Abs 2 BetrVG auch einen Schlüssel wie der Arbeitgeber zu haben um in einem betriebsinternen Kommunikationssystem Informationen "an alle" versenden zu können.

VwGH, Erkenntnis vom 27.5.1993, 92/01/0927 – „Personalausweise“

Das sichtbare Tragen des Personalausweises ist keine die Menschenwürde berührende betriebliche Kontrollmaßnahme und daher nicht zustimmungspflichtig seitens des Betriebsrates.

LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 26.9.1997, 5 Ta BV 1/97 – „Betriebsrat und E-Mail-System I“

In einem Softwarebetrieb bestand seit vier Jahren ein E-Mail-System, mit dem elektronische Mitteilungen an Mitarbeiter und auch unter den Mitarbeitern versandt wurden. Ist ein derartiges System in einem Betrieb installiert, so hat nach einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg auch der Betriebsrat das Recht, dieses System zur Informationsübermittlung an die Arbeitnehmer zu nutzen.

ArbG Hamburg, Urteil vom 15.1.1998, 8 BV 15/97 – „Betriebsrat und E-Mail-System II“
Der Betriebsrat hat keinen Anspruch auf die Teilnahme am firmeneigenen E-Mail-System, sofern hinreichende anderweitige Medien für die Informationen der Betriebsratsangehörigen zur Verfügung stehen, wie z.B. Hauspost, telefax oder ein Schwarzes Brett.

ArbG Paderborn, Beschluss vom 29.1.1998, 1 BV 35/97 - "Keine eigene Homepage des Betriebsrats - Intranetlösung"

Ein Betriebsrat mit eigener Homepage verstößt gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Es gehört nämlich nicht zu seinen Aufgaben die Öffentlichkeit, ohne Weisung durch den Arbeitgeber, von Betriebsinterna zu unterrichten. Unterhält das Unternehmen jedoch ein eigenes Datenkommunikationsnetz (Intranet), hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat eine eigene Homepage zu Verfügung zu stellen.

OLG Wien, Urteil 3.11.1999, 8 Ra 298/99y – „PC für Betriebsrat als Sacherfordernis“
Um seine vielfältigen Aufgaben ordnungsgemäß erfüllen zu können, steht dem Betriebsrat eine Sekretärin und ein PC als Sacherfordernis gem § 72 ArbVG zu, wenn dies dem Arbeitgeber wirtschaftlich zumutbar ist.

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 1.12.2000, 6 Sa 562/99 – „Gewerkschafts-E-Mail“
Nach der neueren verfassungsgerichtlichen Rechtsprechung kann auch das Versenden von Werbematerial per E-Mail für eine Gewerkschaft während der Arbeitszeit der umworbenen Mitarbeiter von dem nach der Rechtsprechung erweiterten Schutzbereich des Art. 9 Abs 3 GG gedeckt und damit zulässig sein.

LAG Hessen, Urteil vom 5. 7. 2001, 5 Ta BV 153/00 – „Arbeitnehmerbefragung via E-Mail“
Es besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats des deutschen Tochterunternehmens bei Durchführung einer Arbeitnehmerbefragung durch die US-Konzernmutter via E-Mail oder Intranet, wenn inländische Arbeitnehmer davon betroffen sind.

OGH, Urteil vom 13.6.2002, 8 Ob A 288/01p – „Einführung eines elektronischen Telefonkontrollsystems“

Der Arbeitgeber, der insoweit keinen "öffentlichen Telekommunikationsdienst" iSd § 87 Abs 3 Z 1 TKG anbietet und auf den zudem die Bestimmungen des 3. Abschnitts des TKG keineswegs zutreffen können, kann auch dann nicht als Betreiber und damit als Normadressat im Sinn des § 88 Abs 2 TKG angesehen werden, wenn er seinen Mitarbeitern das Führen privater Telefongespräche gestattet. Die gewonnenen Vermittlungsdaten fallen nicht unter das Fernmeldegeheimnis des § 88 Abs 3 TKG. Der Arbeitgeber, der mittels EDV-gesteuerter Telefonanlage die Daten der von seinen Dienstnehmern geführten Gespräche aufzeichnet, verstößt daher nicht gegen die Geheimhaltungsvorschriften des TKG.

Es liegt jedoch ein Kontrollsystem iSd § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG vor. Dabei kann die zumindest teilweise Registrierung von Zielnummern - ebenso wie auch andere Kontrollmaßnahmen - auch im wohlverstandenen Interesse des redlichen Arbeitnehmers liegen. Für den Arbeitgeber als Eigentümer der Telefonanlage erscheinen Kontrollmaßnahmen, um Privatgespräche – soweit als möglich – erkennen zu können, nicht grundsätzlich unzulässig. Kontrolle an sich verstößt gegen kein Persönlichkeitsgut des Arbeitnehmers. Es gehört vielmehr zum Wesen des Arbeitsverhältnisses, dass sich der Arbeitnehmer der Kontrolle durch den Arbeitgeber unterwirft.

Durch zu große, über das für die Erreichung des Kontrollzwecks erforderliche Ausmaß hinausgehende Kontrolldichte bei der Arbeit kann aber jedenfalls die Menschenwürde im Sinne des § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG berührt werden

Die Einführung eines elektronischen Telefonkontrollsystems, das die Nummern der angerufenen Teilnehmer systematisch und vollständig den jeweiligen Nebenstellen zugeordnet erfasst, berührt daher selbst dann die Menschenwürde im Sinn des § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG, wenn durch Betätigen einer Taste am Telefonapparat hinsichtlich der dann besonders gekennzeichneten Gespräche die Endziffern der Rufnummer im System unterdrückt werden.

Beleidigungen im Internet

OGH, Urteil vom 31.1.1996, 9 Ob A 11/96 – „Beleidigungen und Betriebsfrieden“
Nach stRsp dürfen öffentliche Äußerungen des Arbeitnehmers den Betriebsfrieden nicht stören. Öffentliche Beleidigungen haben auch innerbetriebliche Konsequenzen. Auch außerbetriebliches Verhalten kann einen Kündigungsgrund darstellen.

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 4.11.1998, 2 Sa 330/98 - "Beleidigung im Internet"
Der Kläger hatte im Internet unter der Bezeichnung "News der Woche" beleidigenden Behauptungen über seinen Arbeitgeber verbreitet. Der Arbeitgeber hat ihm daraufhin gekündigt. Der klagende Arbeitnehmer berief sich auf sein Recht auf freie Meinungsäußerung. Das LAG Schleswig Holstein war mit dem ArbG Elmshorn der Meinung, dass die Kündigung zu Recht erfolgte. Das Recht auf freie Meinungsäußerung findet seine Schranken in den Grundregeln des Arbeitsverhältnisses. Durch öffentliche Äußerungen darf der Betriebsfrieden nicht konkret gestört werden.

OGH, Beschluss 22.2.2001, 6 Ob 307/00s – „Beleidigung im WWW“
Veröffentlichungen im World Wide Web (WWW) sind als öffentliche Äußerungen zu qualifizieren.

Employment Appeals Tribunal London, Takenaka Corfe v. Frankl, 2000 WL 1918534
Die Firma *Takenaka* erhielt zahlreiche E-Mails, worin die Absenderin behauptete, einer der Geschäftsführer, Mr. Corfe, wäre der Vater ihres unehelichen Kindes und versuchte sich mit Hilfe der Firma von seiner Verantwortung zu drücken. Langwierige Nachforschungen ergaben, dass die unrichtigen, kreditschädigenden Behauptungen von Mr. Frankl, einem Außendienstmitarbeiter, stammten, die dieser über seine Hotmail-Adresse verschickte. Das Gericht setzte den Schadenersatz zugunsten der Firma mit 1.000 Pfund fest, zugunsten des Geschäftsführers in Höhe von 25.000 Pfund.

ArbG Wiesbaden, Urteil vom 2.5.2001, 3 Ca 33/01 – „Beleidigende E-Mail an Kollegen“
Beleidigungen durch den Arbeitnehmer, die nach Form und Inhalt eine erhebliche Ehrverletzung für den betroffenen Arbeitgeber wie auch die Mitarbeiter bedeuten (hier: Liedtext: „Narrenschiff“) und durch eine an alle Mitarbeiter versandte E-Mail veröffentlicht werden, rechtfertigen eine fristlose Kündigung.

Datenschutz am Arbeitsplatz

OGH, Urteil vom 4.12.1996, 9 Ob A 2154/96x – „Nacharbeitsvertragliches Datengeheimnis“
Die vertragliche Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Einhaltung des Datengeheimnisses nach Ende des Dienstverhältnisses ist zulässig und nicht als Konkurrenzklausel zu werten. Sie umfasst auch die widerrechtliche Benutzung und Verwertung durch den verpflichteten Arbeitnehmer selbst.

LG Eisenstadt, Urteil vom 16.3.2000, 24 Cga 21/00f – „Übermittlung von Einkommensdaten“
Die namentliche Übermittlung der Einkommensdaten an den Rechnungshof ist kein unzulässiger Eingriff in das Persönlichkeitsrecht des Betroffenen und verstößt auch nicht gegen die Fürsorgepflicht, da der Rechnungshof die Daten anonymisiert.

OGH, Vorlagebeschluss vom 28.2.2001, 9 Ob A 145/00i – „Weiterleitung von Einkommensdaten“

Vorabentscheidungsersuchen des OGH an den EuGH zur Frage der Gemeinschaftswidrigkeit der Offenlegung und Weiterleitung von Einkommensdaten nach dem B-VG Bezügebegrenzungs-gesetz.

Sonstiges

ArbG Köln, Urteil vom 31.8.1999, 16 Ca 71/99 - "Mitarbeiter als admin-c"

Ein ausgeschiedener Mitarbeiter, der als admin-c der unternehmenseigenen Domain eingetragen war, hat kein Zurückbehaltungsrecht an der Domain, selbst wenn ihm Forderungen - z.B. Bezahlung von Überstunden - gegenüber dem Unternehmen zustehen. Der Antrag auf Erlass einer Einstweiligen Verfügung des Unternehmens wurde trotzdem aufgrund formeller Unstimmigkeiten abgewiesen.

OGH, Urteil vom 5.10.2000, 8 Ob A 136/00h – „Arbeitnehmerfoto im Internet“

Stellt ein Dienstgeber das Foto eines Arbeitnehmers ohne Rückfrage ins Internet und weigert er sich dieses zu entfernen, bildet dieses Verhalten einen Verstoß gegen den Bildnisschutz (§ 78 UrhG), der nicht mit der Treuepflicht des Dienstnehmers gerechtfertigt werden kann, da daraus eine Duldungspflicht des Arbeitnehmers nicht abgeleitet werden kann.

ArbG Bochum, Vergleich zu 2 Ca 1376/01 – „opelaner.de“

Ein langjähriger Mitarbeiter bei der Adam Opel AG in Bochum hatte auf eigene Faust beschlossen unter der Domain opelaner.de Kauf- und Verkaufsinteressenten von Gebrauchtwagen der Marke Opel miteinander in Kontakt zu bringen. Opelaner ist dabei bis heute ein stehender Begriff für alle bei Opel Beschäftigten sowie allen Opel-Enthusiasten unter den Autofahrern. Angesichts des großen Potentials wollte man an die Domain gelangen. Daraufhin sprach man dem Mitarbeiter am selben Tag sowohl eine außerordentliche als auch eine ordentliche Kündigung mit Hinweis auf die Rechtsverletzung durch die Domain. Im Verfahren vor dem Arbeitsgericht in Bochum kam es dann zum Vergleich: der Beklagte erhält bis 31.8. weiter sein Gehalt sowie eine einmalige Abfindung. Nur die Domain, die bleibt bei ihm, seine Arbeitsstelle hat er verloren.

ArbG Frankfurt am Main, Urteil vom 9.1.2002, 7 Ca 5380/01 – „Beweiskraft von E-Mail-Korrespondenz“

Dem Abschluss eines arbeitsrechtlichen Aufhebungsvertrages vorausgehender E-Mail-Korrespondenz zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber, mittels derer die Beendigungsmodalitäten des Arbeitsverhältnisses bereits im Einzelnen geklärt worden sind, kommt die Qualität rechtswirksamer Willenserklärungen zu.

Die Korrespondenz entfaltet im Rahmen einer gerichtlichen Auseinandersetzung über den Inhalt des auf ihrer Grundlage formulierten Vertrages Beweiskraft.