

Aktuelles Urteil

Trotz Kündigung: Arbeitnehmer darf nicht von elektronischer Kommunikation im Unternehmen ausgeschlossen werden / Abkoppelung stellt Diskriminierung dar / Internet und Intranet sind wie Telefonanschluss zu behandeln

Berlin. Das hatte sich der Arbeitgeber aus Berlin so leicht vorgestellt. Sein gekündigter Arbeitnehmer sollte bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses vom firmeneigenen Intranet und Internetzugang abgekoppelt werden. Die Mail-Accounts wurden gelöscht. Der Arbeitgeber gab an, befürchten zu müssen, der Arbeitnehmer plaudere Geschäftsgeheimnisse an Konkurrenten aus und sei ohnehin dabei, sich eine neue Position bei – möglicherweise – Mitbewerbern zu suchen.

Der Arbeitnehmer zog jedoch vor Gericht und das Arbeitsgericht in Berlin entschied jetzt, der Mitarbeiter sei wieder in die Kommunikation des Unternehmens einzubinden. Die Mail-Accounts seien ebenfalls wieder einzurichten. Das Gericht befand, die Abkoppelung von Intranet und Internet stelle eine „Diskriminierung des betroffenen Arbeitnehmers“ dar. Der Zugang zum Intranet des Arbeitgebers und der freie Zugang zum Internet seien Bestandteil grundlegender Arbeitsbedingungen an einem „zeitgemäßen“ Arbeitsplatz dieses Arbeitnehmers. Das Gericht verglich die Nutzung von Intranet und Internet mit dem all üblichen Telefon, bei dem ja auch niemand ernsthaft auf die Idee käme, selbst gekündigten Arbeitnehmern die Leitung zu sperren.

An die Adresse des beklagten Arbeitgebers formulierte das Gericht den Hinweis, er habe es sich selbst zuzuschreiben, wenn durch die Präsenz des Arbeitnehmers ein Risiko entstünde; schließlich läge es in den Möglichkeiten des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer für die Restdauer der Beschäftigung freizustellen.

Aktenzeichen: 71Ca24785/05 vom 26.01.2006, Arbeitsgericht Berlin
Ansprechpartner: Fachanwalt für Arbeitsrecht Bernhard Steinkühler,
Rechtsanwältin Kati Kunze