

Name:

KV-Nr.: 2430

Die Aufgabe besteht (ohne Deckblatt) aus 10 Blatt und ist vollständig durchnummeriert.

Zwei Blatt Kalender (I,II) sind beigelegt.

Der Aufgabentext ist zu Beginn auf Vollständigkeit zu überprüfen.

Der Name ist in das dafür vorgesehene Feld einzutragen.

Rechtsanwälte
Ludwig Schweikart
Kolja Umlauf

Zollhof 3
40221 Düsseldorf

Tel.: 0211 / 336633
Fax: 0211 / 336634
E-Mail: info@rae-
schweikartumlauf.de

Unser Zeichen:
AR 188/22

Datum: 29.11.2022

RAe Schweikart & Umlauf, Zollhof 3, 40221 Düsseldorf
Arbeitsgericht Düsseldorf
Ludwig-Erhard-Allee 21
40227 Düsseldorf

per beA

Klage

der Frau Helene Fitzner, Bilker Allee 89, 40217 Düsseldorf,

– Klägerin –

Prozessbevollmächtigte: RAe Schweikart & Umlauf, Zollhof 3, 40221 Düsseldorf,

gegen

die Digital Consulting GmbH, vertreten durch die alleinige Geschäftsführerin Frau Jette Krämer, Wesermünder Str. 15, 40221 Düsseldorf,

– Beklagte –

Namens und – ordnungsgemäße Bevollmächtigung anwaltlich versichernd – im Auftrag der Klägerin erheben wir Klage und werden beantragen,

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die außerordentliche fristlose Kündigung vom 15.11.2022 beendet wurde.

Begründung:

Die Beklagte bietet seit Anfang der 2000er Jahre von ihrem Geschäftssitz in Düsseldorf (Wesermünder Str. 15) bundesweit Managementberatungen an, wobei sie sich schon früh auf Unternehmen im Bereich der digitalen Informationstechnologie spezialisiert hat.

Die am 19.11.1965 geborene Klägerin ist Bürokauffrau und aufgrund Arbeitsvertrags vom 15.02.2001 seit dem 01.03.2001 bei der Beklagten in der Abteilung digitale Marktentwicklung und zuletzt als Assistentin (personal assistant) des Abteilungsleiters Herrn Sebastian Feist beschäftigt. Ihr Bruttomonatsgehalt beträgt 4.200,00 EUR.

Beweis: Kopie des Arbeitsvertrags vom 15.02.2001 (**Anlage K1**)

Der Arbeitsvertrag sieht in § 4 folgende Klausel vor:

„Die Arbeitnehmerin kann, sobald sie das 55., aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet hat und dem Unternehmen mindestens zehn Jahre angehört, nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden. Die Möglichkeit einer fristlosen Kündigung bleibt von dieser Regelung dementsprechend unberührt.“

Mit Schreiben vom 15.11.2022, das der Klägerin am selben Tag im Betrieb übergeben wurde, kündigte die Beklagte der Klägerin fristlos.

Beweis: Kopie des Kündigungsschreibens vom 15.11.2022 (**Anlage K2**)

Zwar wurde die Kündigung von der auch insoweit vertretungsberechtigten Geschäftsführerin der Beklagten erklärt und das Kündigungsschreiben ist auch sonst formal nicht zu beanstanden.

Die fristlose Kündigung ist dennoch aus mehreren Gründen unwirksam:

1.
Es liegt kein wichtiger Grund für eine Kündigung vor. Die Beklagte wirft der Klägerin vor, dass sie am 28.10.2022 auf das E-Mail-Postfach ihres Vorgesetzten, Herrn Feist, zugegriffen hat. Dies trifft zu. Allerdings war die Klägerin als persönliche Assistentin von Herrn Feist auch mit der Koordination von Kommunikation, Meetings und Terminen sowie für die Vorbereitung von Geschäftsunterlagen betraut und durfte in diesem Zusammenhang selbstverständlich auch auf dessen Arbeitscomputer sowie E-Mail-Postfach zugreifen.

2.
Zudem wurde der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß beteiligt. Zwar wurde der Betriebsrat mit Schreiben vom 08.11.2022 von der Beklagten zur beabsichtigten außerordentlichen fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses angehört. Auch stimmte der Betriebsrat der Kündigung noch am gleichen Tag schriftlich zu. Allerdings war die Anhörung nicht ordnungsgemäß im Sinne von § 102 BetrVG, da die Beklagte den Betriebsrat nicht über den o.a. Sonderkündigungsschutz der Klägerin gemäß § 4 des Arbeitsvertrages und über die Wahrung der Kündigungserklärungsfrist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB unterrichtet hatte.

Beweis: Kopie des Anhörungsschreiben vom 08.11.2022 (**Anlage K3**)

Kopie der Zustimmung des Betriebsrats vom 08.11.2022 (**Anlage K4**)

Aus Sinn und Zweck der Anhörung folgt für den Arbeitgeber die Verpflichtung, die Gründe für seine Kündigungsabsicht derart mitzuteilen, dass er dem Betriebsrat eine nähere Umschreibung des für die Kündigung maßgeblichen Sachverhalts gibt. Dazu gehört auch bei einer beabsichtigten außerordentlichen Kündigung über einen einzelvertraglichen Ausschluss des Rechts zur ordentlichen Kündigung zu unterrichten, weil der Sonderkündigungsschutz die Interessenabwägung beeinflussen könnte. Darüber hinaus muss der Betriebsrat von dem Sonderkündigungsschutz wissen, um beurteilen zu können, ob ein förmlicher Widerspruch nach § 102 Abs. 3 BetrVG in Betracht kommt.

Die Beklagte hat es außerdem versäumt, den Betriebsrat darüber zu informieren, dass auch die Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB gewahrt ist. Es heißt im Anhörungsschreiben nämlich nur, dass die Beklagte Kenntnis von den in Rede stehenden Vorwürfen vom 28.10.2022 gegen die Klägerin erlangt habe und sie deshalb beabsichtigt, ihr fristlos zu kündigen. Zwar wird der Sachverhalt im Übrigen umfassend und in nicht zu beanstandender Weise geschildert, ein konkretes Datum der Kenntnisnahme der in Rede stehenden Vorwürfe nennt die Beklagte jedoch nicht. Dies setzt den Betriebsrat nicht in die Lage, zu überprüfen, ob die gesetzliche Frist des § 626 Abs. 2 BGB zum maßgeblichen Zeitpunkt der Kündigungserklärung noch gewahrt werden kann.

Um antragsgemäße Entscheidung wird gebeten.

Schweikart
(Rechtsanwalt)

Hinweis des LJPA: Es ist davon auszugehen, dass die Klageschrift vom 29.11.2022 ordnungsgemäß qualifiziert elektronisch signiert ist, dem Gericht an demselben Tag als elektronisches Dokument übermittelt wurde und dort ordnungsgemäß eingegangen ist. Das Verfahren wird unter dem Aktenzeichen **3 Ca 227/22** geführt. Vom Abdruck **Anlagen K1 bis K4** wird abgesehen. Es ist davon auszugehen, dass diese der Klageschrift ordnungsgemäß beigelegt sind, den hier angegebenen und sich aus dem übrigen Sachverhalt ergebenden Inhalt haben und darüber hinaus keine weiteren für die Bearbeitung relevanten Informationen enthalten.

Die zuständige Richterin am Arbeitsgericht Dr. Hegel hat mit gerichtlicher Verfügung vom 29.11.2022 Güte Termin auf den 15.12.2022 anberaumt. Die Ladung zu dem Güte Termin ist den Klägervertretern und der Beklagten – dieser zusammen mit einer beglaubigten Abschrift der Klageschrift nebst Anlagen – jeweils am 30.11.2022 ordnungsgemäß zugestellt worden. Der Güte Termin ist ordnungsgemäß durchgeführt worden. Eine gütliche Einigung konnte in diesem Termin nicht erzielt werden. Mit Beschluss vom selben Tag hat Richterin am Arbeitsgericht Dr. Hegel ordnungsgemäß Kammertermin auf den 30.01.2023 anberaumt. Der Beschluss ist den Klägervertretern und der Beklagten am 15.12.2022 ordnungsgemäß zugestellt worden.

VAN GAALZ, DÜCKER & RAUSCHENBACH
Rechtsanwälte

Van Gaalz, Dücker & Rauschenbach · Werdener Str. 8, 40277 Düsseldorf

Arbeitsgericht Düsseldorf
Ludwig-Erhard-Allee 21
40227 Düsseldorf
- per beA -

VAN GAALZ
ERIK DÜCKER
DR. HERBERT RAUSCHENBACH
HORST-DIETER FRANCK

Werdener Str. 8
40277 Düsseldorf
Telefon 02 11 / 49 91 77
Fax 02 11 / 49 91 88

In dem Rechtsstreit

Fitzner ./ Digital Consulting GmbH

Az.: 3 Ca 227/22

Unser Zeichen: 243/22AR

Datum: 23.12.2022

zeigen wir an, dass wir die Beklagte vertreten. Ordnungsgemäße Vollmacht wird anwaltlich versichert.

Im Termin zur mündlichen Verhandlung werden wir beantragen,

die Klage abzuweisen.

Begründung:

Die Klage ist offensichtlich unbegründet:

I.

Hinsichtlich der Betriebsratsanhörung sind die Ausführungen der Klägerin - unter Bezugnahme auf die **Anlagen K1 bis K4** zur Klageschrift - in tatsächlicher Hinsicht zwar zutreffend. Daraus folgt in rechtlicher Hinsicht jedoch nichts anderes als eine ordnungsgemäße Beteiligung des Betriebsrates:

Das Anhörungsschreiben enthält die erforderlichen Angaben darüber, zu welchem Zeitpunkt sich der Kündigungssachverhalt ereignet hat, nämlich am 28.10.2022. Schon dem Wortlaut des § 102 BetrVG nach bedurfte es darüber hinaus weder einer Unterrichtung über die Wahrung der Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB als solche noch über den Sonderkündigungsschutz, zumal Letzterer - wie in der Klageschrift zutreffend zitiert - die Möglichkeit einer „fristlosen“ Kündigung ja auch ausdrücklich „unberührt“ lässt.

II.

Hinsichtlich des Sachverhalts, der der fristlosen Kündigung vom 15.11.2022 zu Grunde liegt, trägt die Klägerin stark verkürzt und unvollständig vor. Es bedarf daher folgender Klarstellungen und Ergänzungen:

Hintergrund der Kündigung ist tatsächlich der Umstand, dass die Klägerin am 28.10.2022 auf das bei der Beklagten für ihren Vorgesetzten Herrn Feist eingerichtete E-Mail-Postfach zugegriffen hat. Allerdings blieb es nicht bei diesem „Zugriff“, zu dem die Klägerin tatsächlich im - zur Erfüllung ihrer arbeitsvertraglichen Aufgaben - notwendigen Umfang berechtigt gewesen ist. Vielmehr missbrauchte sie ihre Vertrauensstellung und leitete Korrespondenzen ihres Vorgesetzten an Dritte weiter:

Am 28.10.2022 griff die Klägerin während der Urlaubsabwesenheit ihres Vorgesetzten Feist auf dessen E-Mail-Konto bei der Beklagten zu und las eine an Herrn Feist gerichtete E-Mail der Geschäftsführerin

der Beklagten. In dieser E-Mail vom 27.10.2022 wurde Herr Feist über ein unternehmensinternes Untersuchungsverfahren wegen des Verdachtes auf Compliance-Verstöße im Zusammenhang mit einem von ihm betreuten Beratungsmandat - die InfoTech GmbH aus Dortmund hatte die Beklagte mit der Unterstützung und Begleitung bei ihrer strategischen Neuausrichtung beauftragt - und möglicherweise strafrechtlich relevanten Fehlverhaltens informiert. Es stand der Verdacht im Raum, dass Herr Feist im kollusiven Zusammenwirken mit einem ihm freundschaftlich verbundenen Mitarbeiter der InfoTech GmbH, Herrn Josef Zeltmann, zu deren Lasten einen Abrechnungsbetrug begangen haben könnte. Mit der Kenntnisnahme dieses Sachverhalts begnügte sich die Klägerin allerdings nicht. Vielmehr las sie die E-Mail vom 27.10.2022 nicht nur, sondern druckte sie auch aus. Des Weiteren durchsuchte sie mit den Suchbegriffen „InfoTech GmbH“, „Josef Zeltmann“ und „Jojo“ (Spitzname für Herrn Zeltmann) das E-Mail-Postfach ihres Vorgesetzten, öffnete mehrere private und geschäftliche E-Mails und kopierte einen E-Mail-Anhang mit der Bezeichnung „Chatverlauf Jojo“ und den dort angehängten Chatverlauf auf einen USB-Stick. Noch am gleichen Tag ließ sie dem Geschäftsführer der InfoTech GmbH den USB-Stick mit dem Chatverlauf zukommen. Der Verdacht gegen Herrn Feist sollte sich wenig später als unbegründet herausstellen.

Von dem missbräuchlichen Verhalten der Klägerin erlangte die Beklagte dann Anfang November 2022 Kenntnis, als sich der Geschäftsführer der InfoTech GmbH mit E-Mail vom 07.11.2022 an die Geschäftsführerin der Beklagten wandte und darauf hinwies, dass ihm von der Klägerin ein USB-Stick mit dem Hinweis auf einen angeblichen Abrechnungsbetrug durch einen Mitarbeiter der Beklagten zugespielt worden sei. Die auf dem USB-Stick gespeicherte private „Whatsapp-Chatkommunikation“ zwischen Herrn Feist und dem Mitarbeiter der InfoTech GmbH Zeltmann enthalte allerdings keinerlei Anhaltspunkte für ein Fehlverhalten. Diese Einschätzung deckt sich mit der Innenrevision der Beklagten, deren Abschlussbericht vom 04.11.2022 im Bestreitensfall vorgelegt werden kann.

Noch am 07.11.2022 bat die Geschäftsführerin der Beklagten die Klägerin in einem persönlichen Gespräch um eine Stellungnahme. Diese stritt zunächst alles ab. Erst nachdem ihr die E-Mail der InfoTech GmbH vom 07.11.2022 vorgelegt worden war, räumte sie den Sachverhalt - wie oben dargestellt - ein.

III.

Aufgrund des oben dargestellten Verhaltens blieb der Beklagten nichts anderes übrig, als der bis dahin abmahnungsfrei beschäftigten Klägerin fristlos zu kündigen. Die Klägerin hat in offensichtlicher Schädigungsabsicht private Chatverläufe eines leitenden Mitarbeiters der Beklagten an Dritte weitergegeben, anstatt zunächst der Beklagten zumindest Gelegenheit zu geben, eine interne Klärung herbeizuführen. Dabei ist sie nicht zufällig auf den E-Mail-Anhang mit den Chatverläufen gestoßen, sondern hat gezielt danach gesucht. Durch dieses Verhalten ist jegliches Vertrauen in die Klägerin zerstört, da sie schwerwiegend gegen ihre allgemeine Verschwiegenheitspflicht verstoßen hat. Bei der Beklagten wird tagtäglich mit sensiblen Daten gearbeitet. Eine Weiterbeschäftigung ist ohne Vertrauen nicht möglich.

VAN GAALZ (Rechtsanwalt)

Hinweis des LJPA: Es ist davon auszugehen, dass die Klageerwiderung vom 23.12.2022 ordnungsgemäß qualifiziert elektronisch signiert ist, dem Gericht an demselben Tag als elektronisches Dokument übermittelt wurde und dort ordnungsgemäß eingegangen ist. Sie ist den Klägervertretern am 23.12.2022 ordnungsgemäß zugestellt worden.

Es ist ferner davon auszugehen, dass sowohl die Klägerin als auch die Klägervertreter trotz ordnungsgemäßer Ladung ohne Angabe von Gründen nicht zu dem Kammertermin am 30.01.2023 erschienen sind. Auf Antrag des erschienenen Beklagtenvertreters erging ein klageabweisendes Versäumnisurteil.

3 Ca 227/22

**ARBEITSGERICHT DÜSSELDORF****IM NAMEN DES VOLKES****VERSÄUMNISURTEIL**

In dem Rechtsstreit

der Frau Helene Fitzner, Bilker Allee 89, 40217 Düsseldorf,

Klägerin,

Prozessbevollmächtigte: RAe Schweikart & Umlauf, Zollhof 3, 40221 Düsseldorf,

gegen

Digital Consulting GmbH, v. d. d. alleinige Geschäftsführerin Frau Jette Krämer, Wesermünder Str. 15, 40221 Düsseldorf,

Beklagte,

Prozessbevollmächtigte: RAe Van Gaalz, Dücker & Rauschenbach, Werdener Str. 8, 40277 Düsseldorf,

hat die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Düsseldorf

auf die mündliche Verhandlung vom 30.01.2023

durch die Richterin am Arbeitsgericht Dr. Hegel als Vorsitzende

sowie die ehrenamtlichen Richter Jansen und Nasir

für R e c h t erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.

[...]

Hinweis des LJPA: Vom Abdruck der ordnungsgemäßen Rechtsbehelfsbelehrung („[...]“) wird zu Prüfungszwecken abgesehen.

Dr. Hegel

Hinweis des LJPA: Es ist davon auszugehen, dass es sich um ein ordnungsgemäß qualifiziert elektronisch signiertes Versäumnisurteil handelt und die nicht abgedruckten Bestandteile des Versäumnisurteils („[...]“) ordnungsgemäß sind und keine für die Bearbeitung relevanten Informationen enthalten. Das Versäumnisurteil ist den Prozessbevollmächtigten der Parteien jeweils am 30.01.2023 ordnungsgemäß zugestellt worden.

RAe Schweikart & Umlauf, Zollhof 3, 40221 Düsseldorf
Arbeitsgericht Düsseldorf
Ludwig-Erhard-Allee 21
40227 Düsseldorf

per beA

In dem Rechtsstreit

Fitzner ./ Digital Consulting GmbH (Az.: 3 Ca 227/22)

Rechtsanwälte
Ludwig Schweikart
Kolja Umlauf

Zollhof 3
40221 Düsseldorf

Tel.: 0211 / 336633

Fax: 0211 / 336634

E-Mail: info@rae-
schweikartumlauf.de

Unser Zeichen:

AR 188/22

Datum: 06.02.2023

legen wir hiermit gegen das im Termin vom 30.01.2023 verkündete und uns noch am gleichen Tag zugestellte Versäumnisurteil

Einspruch

ein und werden nunmehr beantragen,

das Versäumnisurteil vom 30.01.2023 aufzuheben und festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die außerordentliche fristlose Kündigung vom 15.11.2022 beendet wurde.

Begründung:

Gegen den Erfolg der Klage bestehen nach wie vor keine Bedenken, da der Betriebsrat – wie bereits ausgeführt – nicht ordnungsgemäß angehört wurde.

Rein vorsorglich sei aber in der Sache noch darauf hingewiesen, dass die Beklagte den der Klägerin vorgeworfenen Sachverhalt in ihrer Klageerwiderung zwar zutreffend schildert, dieser aber offensichtlich nicht zu einer fristlosen Kündigung berechtigt:

1.
Die Klägerin ist rein zufällig auf die E-Mail der Geschäftsführerin der Beklagten vom 27.10.2022 gestoßen, als sie am 28.10.2022 zur Erfüllung ihrer Arbeitsaufgaben im E-Mail-Postfach ihres Vorgesetzten Feist nach einer Rechnung suchte. Sie war schockiert, als sie von dem Verdacht gegen ihren Vorgesetzten las und befürchtete, dass dieser nach der Rückkehr aus seinem Urlaub Beweismittel verschwinden lassen könnte. Interne Schritte waren nicht erfolversprechend, schließlich konnte sich die Klägerin nicht sicher sein, ob die Geschäftsführerin der Beklagten sich der Sache unbefangenen annehmen würde.

Dass sich der Verdacht gegen ihren Vorgesetzten im Nachhinein als unzutreffend her-

ausstellte, wird nicht bestritten. Was aber wäre gewesen, wenn der Verdacht doch begründet gewesen wäre? Mit der Sicherung des betreffenden Chatverlaufs und der Weitergabe an die mutmaßlich Geschädigte hat die Klägerin also nur ihre staatsbürgerlichen Pflichten wahrgenommen, was sie so auch jederzeit wieder tun würde. Schließlich wollte sie für alle Beteiligten nur das Beste und hat aus dem Druck heraus gehandelt, das Richtige tun zu wollen.

2.
Jedenfalls aber hätte die Klägerin zunächst abgemahnt werden müssen. Sie ist seit mehr als 20 Jahren abmahnungsfrei beschäftigt. Auch wird sie im Falle einer fristlosen Kündigung schon aus Altersgründen wohl kaum noch eine adäquate Anschlussverwendung finden.

Um antragsgemäße Entscheidung wird gebeten.

Schweikart
(Rechtsanwalt)

Hinweis des LJPA: Es ist davon auszugehen, dass der Schriftsatz vom 06.02.2023 ordnungsgemäß qualifiziert elektronisch signiert ist, dem Gericht an demselben Tag als elektronisches Dokument übermittelt wurde und dort ordnungsgemäß eingegangen ist. Das Gericht hat mit Verfügung vom 06.02.2023 Termin zur mündlichen Verhandlung über den Einspruch und die Hauptsache auf den 10.03.2023 bestimmt. Die Verfügung ist beiden Prozessbevollmächtigten jeweils am 07.02.2023 zugestellt worden, den Beklagtenvertretern gemeinsam mit einer beglaubigten Abschrift des Schriftsatzes vom 06.02.2023.

Öffentliche Sitzung des Arbeitsgerichts Düsseldorf
Geschäftsnummer: 3 Ca 227/22

Düsseldorf, den 10.03.2023

Anwesend: Vorsitzende: Richterin am Arbeitsgericht Dr. Hegel
Ehrenamtliche Richter: Jansen und Nasir

Urkundsbeamter der Geschäftsstelle: Auf eine Hinzuziehung wird gemäß § 159 ZPO verzichtet. Die Aufzeichnung erfolgt gemäß § 160a ZPO auf einem Tonträger.

In dem Rechtsstreit

Fitzner ./ Digital Consulting GmbH

erschieden nach Aufruf der Sache

für die Klägerin Rechtsanwalt Schweikart,

für die Beklagte Rechtsanwalt van Gaalz.

Der Klägervertreter stellte den Antrag aus dem Einspruchsschriftsatz vom 06.02.2023.

Der Beklagtenvertreter beantragte das Versäumnisurteil vom 30.01.2023 aufrechtzuerhalten.

Vorgespielt und genehmigt.

Es fand eine Kammerverhandlung statt. Die Sach- und Rechtslage wurde mit den Parteien erörtert. Eine gütliche Einigung konnte weiterhin nicht erzielt werden.

Die Kammer erteilte die folgenden Hinweise: [...]

Hinweis des LJPA: Von einem Abdruck der Hinweise („[...]“) wird zu Prüfungszwecken abgesehen.

Die Vorsitzende schloss die Verhandlung und verkündete folgenden

Beschluss:

Eine Entscheidung ergeht am Schluss der Sitzung.

Am Schluss der Sitzung verkündete die Vorsitzende nach geheimer Kammerberatung und erneutem Aufruf der Sache in Anwesenheit der ehrenamtlichen Richter und in Abwesenheit der Parteien und ihrer Vertreter folgendes Urteil:

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

[...]

Hinweis des LJPA: Von einem Abdruck der ordnungsgemäß schriftlich niedergelegten Urteilsformel („[...]“) wird zu Prüfungszwecken abgesehen.

Für die Richtigkeit der Übertragung

Dr. Hegel
Richterin am Arbeitsgericht

Most
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Hinweis des LJPA: Es ist davon auszugehen, dass das Protokoll ordnungsgemäß errichtet, insbesondere qualifiziert elektronisch signiert worden ist.

Vermerk für die Bearbeitung

Die Entscheidung des Gerichts ist vorzuschlagen. Zeitpunkt der Entscheidung ist der

10.03.2023.

Von einer Entscheidung über den Streitwert und die Zulassung der Berufung sowie der Erteilung einer ggf. erforderlichen Rechtsmittel- oder Rechtsbehelfsbelehrung ist abzusehen.

Der Tenor der Entscheidung ist auszuformulieren.

Wird ein weiterer rechtlicher Hinweis für erforderlich gehalten, so ist zu unterstellen, dass dieser ordnungsgemäß erfolgt ist. Werden eine richterliche Aufklärung oder eine Beweiserhebung für erforderlich gehalten, so ist zu unterstellen, dass diese ordnungsgemäß erfolgt und ohne Ergebnis geblieben sind.

Kommt die Bearbeitung zur Unzulässigkeit des Rechtsbehelfs gegen das Versäumnisurteil, so ist zur Zulässigkeit und Begründetheit der Klage in einem Hilfsgutachten Stellung zu nehmen. Kommt die Bearbeitung zu Unzulässigkeit der Klage, so ist zur Begründetheit der Klage in einem Hilfsgutachten Stellung zu nehmen. **In jedem Fall ist (ggf. hilfsgutachterlich) auf alle von den Beteiligten aufgeworfenen Rechtsfragen einzugehen.**

Es ist derjenige Rechtszustand zugrunde zu legen, der sich aus den vom Landesjustizprüfungsamt für die Bearbeitung überlassenen Gesetzessammlungen ergibt. Übergangsvorschriften sind nicht zu prüfen.

Bei der Bearbeitung sind die tatsächlichen und rechtlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie (wie etwa die Vorgaben der Corona-Schutzverordnung NRW) nicht zu berücksichtigen.

Auf § 102 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG; abgedruckt in der Beck'schen Textausgabe „Arbeitsgesetze“ unter der Ordnungsnummer 81) und die §§ 2, 8, 46, 48, 59 des Arbeitsgerichtsgesetzes (ArbGG; abgedruckt in der Beck'schen Textausgabe „Arbeitsgesetze“ unter der Ordnungsnummer 91) wird hingewiesen.

Das Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG) sowie die Hinweisgeber-Richtlinie (EU) 2019/1937 (auch: Whistleblower-Richtlinie) und deren zukünftige deutsche Umsetzung sowie Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG), des Landesdatenschutzgesetzes NRW (DSG NRW) und der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) sind bei der Bearbeitung nicht zu berücksichtigen.

Es ist davon auszugehen,

- dass die Formalien (z. B. Ladungen, Zustellungen, Unterschriften, Vollmachten) in Ordnung sind, soweit sich aus dem Sachverhalt nicht etwas anderes ergibt;
- die Anhörung des Betriebsrates am 08.11.2022 ordnungsgemäß erfolgt ist, soweit sich nicht ein Beteiligter ausdrücklich auf einen Fehler beruft;
- der „Sonderkündigungsschutz“ zwischen den Parteien wirksam vereinbart wurde und den in der Klageschrift vom 29.11.2022 angegebenen Inhalt hat.

Düsseldorf verfügt über ein Arbeitsgericht und liegt im Bezirk des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf.

Kalender 2022

Januar							Februar							März								
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		
52					1	2	5		1	2	3	4	5	6	9		1	2	3	4	5	6
1	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	13	10	7	8	9	10	11	12	13
2	10	11	12	13	14	15	7	14	15	16	17	18	19	20	11	14	15	16	17	18	19	20
3	17	18	19	20	21	22	8	21	22	23	24	25	26	27	12	21	22	23	24	25	26	27
4	24	25	26	27	28	29	9	28							13	28	29	30	31			
5	31																					
April							Mai							Juni								
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		
13				1	2	3	17						1	22		1	2	3	4	5		
14	4	5	6	7	8	9	18	2	3	4	5	6	7	8	23	6	7	8	9	10	11	12
15	11	12	13	14	15	16	19	9	10	11	12	13	14	15	24	13	14	15	16	17	18	19
16	18	19	20	21	22	23	20	16	17	18	19	20	21	22	25	20	21	22	23	24	25	26
17	25	26	27	28	29	30	21	23	24	25	26	27	28	29	26	27	28	29	30			
							22	30	31													
Juli							August							September								
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		
26				1	2	3	31	1	2	3	4	5	6	7	35			1	2	3	4	
27	4	5	6	7	8	9	32	8	9	10	11	12	13	14	36	5	6	7	8	9	10	11
28	11	12	13	14	15	16	33	15	16	17	18	19	20	21	37	12	13	14	15	16	17	18
29	18	19	20	21	22	23	34	22	23	24	25	26	27	28	38	19	20	21	22	23	24	25
30	25	26	27	28	29	30	35	29	30	31					39	26	27	28	29	30		
Oktober							November							Dezember								
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		
39					1	2	44		1	2	3	4	5	6	48			1	2	3	4	
40	3	4	5	6	7	8	45	7	8	9	10	11	12	13	49	5	6	7	8	9	10	11
41	10	11	12	13	14	15	46	14	15	16	17	18	19	20	50	12	13	14	15	16	17	18
42	17	18	19	20	21	22	47	21	22	23	24	25	26	27	51	19	20	21	22	23	24	25
43	24	25	26	27	28	29	48	28	29	30					52	26	27	28	29	30	31	
44	31																					

Fest- und Feiertage 2022:

01.01.	Neujahr	05./06.06.	Pfingsten
15.04.	Karfreitag	16.06.	Fronleichnam
17./18.04.	Ostern	03.10.	Tag der Deutschen Einheit
01.05.	Maifeiertag	01.11.	Allerheiligen
26.05.	Christi Himmelfahrt	25./26.12.	Weihnachten



Kalender 2023

Januar									Februar									März								
	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So			
52							1	5				1	2	3	4	5	9				1	2	3	4	5	
1	2	3	4	5	6	7	8	6	6	7	8	9	10	11	12	10	6	7	8	9	10	11	12			
2	9	10	11	12	13	14	15	7	13	14	15	16	17	18	19	11	13	14	15	16	17	18	19			
3	16	17	18	19	20	21	22	8	20	21	22	23	24	25	26	12	20	21	22	23	24	25	26			
4	23	24	25	26	27	28	29	9	27	28						13	27	28	29	30	31					
5	30	31																								
April									Mai									Juni								
	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So			
13							1	2	18	1	2	3	4	5	6	7	22				1	2	3	4		
14	3	4	5	6	7	8	9	19	8	9	10	11	12	13	14	23	5	6	7	8	9	10	11			
15	10	11	12	13	14	15	16	20	15	16	17	18	19	20	21	24	12	13	14	15	16	17	18			
16	17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	28	25	19	20	21	22	23	24	25			
17	24	25	26	27	28	29	30	22	29	30	31					26	26	27	28	29	30					
Juli									August									September								
	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So			
26							1	2	31		1	2	3	4	5	6	35					1	2	3		
27	3	4	5	6	7	8	9	32	7	8	9	10	11	12	13	36	4	5	6	7	8	9	10			
28	10	11	12	13	14	15	16	33	14	15	16	17	18	19	20	37	11	12	13	14	15	16	17			
29	17	18	19	20	21	22	23	34	21	22	23	24	25	26	27	38	18	19	20	21	22	23	24			
30	24	25	26	27	28	29	30	35	28	29	30	31				39	25	26	27	28	29	30				
31	31																									
Oktober									November									Dezember								
	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So			
39							1	44				1	2	3	4	5	48					1	2	3		
40	2	3	4	5	6	7	8	45	6	7	8	9	10	11	12	49	4	5	6	7	8	9	10			
41	9	10	11	12	13	14	15	46	13	14	15	16	17	18	19	50	11	12	13	14	15	16	17			
42	16	17	18	19	20	21	22	47	20	21	22	23	24	25	26	51	18	19	20	21	22	23	24			
43	23	24	25	26	27	28	29	48	27	28	29	30				52	25	26	27	28	29	30	31			
44	30	31																								

Fest- und Feiertage 2023:

01.01.	Neujahr	28./29.05.	Pfingsten
07.04.	Karfreitag	08.06.	Fronleichnam
09./10.04.	Ostern	03.10.	Tag der Deutschen Einheit
01.05.	Maifeiertag	01.11.	Allerheiligen
18.05.	Christi Himmelfahrt	25./26.12.	Weihnachten

Prüfervermerk zur Vortragsakte KV-Nr. 2430

Dieser Vermerk erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Er soll lediglich auf die Probleme hinweisen, die das Prüfungsamt veranlasst haben, die Aufgabe als Aktenvortrag auszugeben.

Das Versäumnisurteil (**VU**) vom 30.01.2023 gegen die Klägerin (**K**) dürfte auf den zulässigen Einspruch (**A.**) hin aufrechtzuerhalten sein, da die Klage zwar zulässig (**B.I**), aber unbegründet (**B.II**) sein dürfte.

A. Zulässigkeit des Einspruchs

Statthafter Rechtsbehelf gegen ein VU des Arbeitsgerichts (**ArbG**) Düsseldorf ist nach § 59 S. 1 ArbGG der Einspruch. Die **Einspruchsfrist** beträgt nach § 59 S. 1 ArbGG **eine Woche** und beginnt **mit der Zustellung des Urteils** bei der **unterlegenen Partei**. Da das VU PVK am 30.01.2023 zugestellt worden ist, endete die Einspruchsfrist nach § 46 II 1 ArbGG iVm §§ 495, 222 I ZPO iVm § 188 II BGB mit Ablauf des 06.02.2023. Die Einspruchsfrist ist nach § 59 I ArbGG eine **Notfrist** iSd § 233 S. 1 ZPO. K dürfte – vertreten durch ihren Prozessbevollmächtigten (**PVK**) – mit Eingang der Einspruchsschrift in **elektronischer Form** (vgl. § 46g ArbGG) am 06.02.2023 beim für die Entscheidung über den Einspruch zuständigen ArbG Düsseldorf die Einspruchsfrist also unproblematisch gewahrt haben.

B. Sachentscheidung nach Einspruch

Mit dem zulässigen Einspruch wird der Rechtsstreit in die **Lage zurückversetzt**, in der er sich vor Eintritt der Säumnis befand, § 342 ZPO. Das klageabweisende VU dürfte inhaltlich **richtig** sein, da die Klage zwar **zulässig**, aber **unbegründet** sein dürfte.

I. Zulässigkeit der Klage

1. Rechtsweg und Zuständigkeit

Der **Rechtsweg** und die **ausschließliche sachliche** Zuständigkeit der **Arbeitsgerichte** dürften aus §§ 8 I, 2 I Nr. 3 b) ArbGG folgen, da Streitgegenstand hier das **(Nicht-)Bestehen eines Arbeitsverhältnisses** ist. Das ArbG Düsseldorf dürfte **örtlich** sowohl gemäß § 46 II 1 ArbGG iVm §§ 495, 12, 17 I ZPO als auch gemäß § 48 Ia ArbGG zuständig sein, da die Beklagte (**B**) ihren Sitz und K ihren gewöhnlichen Arbeitsort in Düsseldorf hat.

2. Feststellungsinteresse

Ein **berechtigtes rechtliches Interesse** der K an der **Feststellung** dürfte bestehen (§ 46 II 1 ArbGG iVm §§ 495, 256 I ZPO). § 4 S. 1 KSchG sieht die Kündigungsschutzklage als Feststellungsklage explizit vor.

3. Partei- und Prozessfähigkeit

*Die Parteien sind auch partei- und prozessfähig, was für K als natürliche Person aus §§ 50 I, 51 I ZPO und für B aus § 50 I ZPO iVm § 13 I Hs 1 GmbHG u. § 51 I ZPO iVm § 13 I Hs 2 GmbHG – vertreten durch ihre Geschäftsführerin (**GF**), § 35 I 1 GmbHG – folgt (vgl. Thomas/Putzo/Hübtege, ZPO, 43. Aufl. 2022, § 51 Rn.3, 6).*

II. Begründetheit der Klage

Die Klage dürfte unbegründet sein. Das zwischen K und B bestehende Arbeitsverhältnis dürfte durch die **außerordentliche Kündigung** der K durch B vom 15.11.2022 **fristlos** beendet worden sein.

1. Einhaltung der Klagefrist

Die Rechtswirksamkeit der Kündigung dürfte sich nicht bereits aus § 13 I 2 iVm § 7 Hs. 1 iVm § 4 S. 1 KSchG ergeben. K dürfte die Kündigungsschutzklage fristgerecht am 29.11.2022, also

innerhalb von **drei Wochen nach dem Zugang der Kündigung** am 15.11.2022 erhoben haben (§§ 253 I, 261 I ZPO).

2. Form

B hat die Kündigung iSv §§ 125 S. 1, 623 Hs. 1 BGB **schriftlich**, also formwirksam erklärt. *Dabei ist eine ggf. nicht erfolgte Angabe des Kündigungsgrundes keine Voraussetzung für die Wirksamkeit, vgl. § 626 II 3 BGB (vgl. Grüneberg/Weidenkaff, § 626 Rn.32).*

3. Ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrates

Nach § 102 I 1 BetrVG ist der Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören, sonst ist die ausgesprochene Kündigung gem. § 102 I 3 BetrVG unwirksam. In diesem Zusammenhang hat der Arbeitgeber die **Gründe für die Kündigung mitzuteilen**, § 102 I 2 BetrVG (vgl. BAG NZA 2015, 1083). Der notwendige Inhalt der Unterrichtung gem. § 102 I 2 BetrVG richtet sich nach **Sinn und Zweck des Beteiligungsrechts**. Dieser dürfte darin bestehen, den Betriebsrat in die Lage zu versetzen, sachgerecht, dh gegebenenfalls zugunsten des Arbeitnehmers auf den Arbeitgeber einzuwirken. Der Betriebsrat soll die Stichhaltigkeit und Gewichtigkeit der Kündigungsgründe beurteilen und sich über sie eine eigene Meinung bilden können. Die Anhörung soll dem Betriebsrat indes **nicht die selbstständige – objektive – Überprüfung der rechtlichen Wirksamkeit** der beabsichtigten Kündigung ermöglichen (vgl. BAG NZA 2017, 304).

a) Nach dieser Maßgabe dürfte B den Betriebsrat im Hinblick auf die beabsichtigte außerordentliche fristlose Kündigung nicht darüber zu unterrichten gehabt haben, dass K – möglicherweise – einen besonderen Kündigungsschutz genoss (vgl. die insoweit zugrundliegende Entscheidung BAG NZA 2020, 1110, *Rspr. dürfte den Prüflinge nicht bekannt sei; a.A. LAG Hamm BeckRS 2019, 30724 (Vorinstanz), wobei nach dem Bearbeitungsvermerk (BV) auf die übrigen aufgeworfenen Rechtsfragen dann im Hilfsgutachten einzugehen ist*). Ungeachtet der Frage, ob ein solcher überhaupt zu den „Gründen für die Kündigung“ iSv § 102 I 2 BetrVG gehören kann, dürfte ein Arbeitgeber, der außerordentlich fristlos kündigen möchte, dem Betriebsrat jedenfalls nicht mitteilen müssen, dass dem Arbeitnehmer ein Sonderkündigungsschutz zukommt, der – wie hier – zwar eine ordentliche Kündigung weitgehend ausschließt, die Möglichkeit einer „fristlosen“ Kündigung aber ausdrücklich „unberührt“ lässt. Dem Betriebsrat dürften insoweit keine Einwände abgeschnitten werden. Er kann der Absicht einer außerordentlichen fristlosen Kündigung in beiden Fällen (ordentliche Kündbarkeit und ordentliche Unkündbarkeit) gleichermaßen entgegensetzen, dem Arbeitgeber sei es zuzumuten, die ordentliche Kündigungsfrist einzuhalten (vgl. BAG NZA 2020, 1110; LAG Düsseldorf BeckRS 2001, 41636; BeckOK ArbR/Stoffels, 64. Ed. 1.6.2022, BGB § 626 Rn.197 mwN). Dabei dürfte es keine Rolle spielen, ob die Kündigungsfrist „real“ (ordentliche Kündbarkeit) oder „fiktiv“ (ordentliche Unkündbarkeit) ist. Neben der Sache dürfte auch der Einwand der K liegen, der Betriebsrat müsse von dem Sonderkündigungsschutz wissen, um beurteilen zu können, ob ein förmlicher Widerspruch nach § 102 III BetrVG in Betracht komme. Diese Möglichkeit ist ihm in Bezug auf eine beabsichtigte außerordentliche fristlose Kündigung – nicht eine solche mit notwendiger Auslaufzeit – in jedem Fall verschlossen.

b) Die Anhörung des Betriebsrats vom 08.11.2022 dürfte auch nicht im Hinblick auf die Kündigungserklärungsfrist des § 626 II 1 BGB fehlerhaft sein. Die Wahrung der Ausschlussfrist dürfte nicht zu den „Gründen für die Kündigung“ iSv § 102 I 2 BetrVG gehören. Deshalb dürfte der Arbeitgeber zu den Umständen, warum er davon ausgeht, die die Kündigungserklärungsfrist sei in Bezug auf eine beabsichtigte außerordentliche Kündigung gewahrt, keine gesonderten Ausführungen machen müssen (vgl. die insoweit zugrundliegende Entscheidung BAG NZA 2020, 1110; *Rspr. dürfte den Prüflinge nicht bekannt sein; a.A. LAG Hamm BeckRS 2019,*

30724 (Vorinstanz), nach dem BV ist dann hilfsgutachterlich weiter zu prüfen). Ein solches Erfordernis dürfte die Zwecke des Anhörungsverfahrens überdehnen (s.o., vgl. auch BeckOK ArbR/Stoffels, 64. Ed. 1.6.2022, BGB § 626 Rn.197 mwN). Das bedeutet allerdings zum einen nicht, dass der Arbeitgeber nicht angeben müsste, **wann der Kündigungssachverhalt sich zugetragen hat** (was hier erfolgt ist). Nur so wird es dem Betriebsrat ermöglicht, die Stichhaltigkeit und Gewichtigkeit der Kündigungsgründe zu beurteilen und sich über sie eine eigene Meinung zu bilden. *Zum anderen dürfen dem Betriebsrat mögliche – durch das Gesetz nicht inhaltlich begrenzte – Einwände gegen die beabsichtigte Kündigung nicht – gezielt – abgeschnitten werden. Das gilt auch für den möglichen Einwand, eine außerordentliche Kündigung sei aus Sicht des Gremiums verfristet. Soweit der Arbeitgeber gegenüber dem Betriebsrat (freiwillig) Angaben macht, die für die Einhaltung der Frist des § 626 II BGB von Bedeutung sind, müssen diese daher wahrheitsgemäß erfolgen (vgl. BAG NZA 2015, 476).* Diesen Anforderungen dürfte das Anhörungsschreiben vom 08.11.2022 vorliegend gerecht werden. Es enthält nach dem übereinstimmenden Parteivortrag die erforderlichen Angaben darüber, zu welchem Zeitpunkt sich der Kündigungssachverhalt ereignet haben soll (zumal dieser hier zur Zeit der Anhörung sogar noch weniger als zwei Wochen zurücklag). Auch im Übrigen wird der Sachverhalt nach eigenen Angaben der K in dem Anhörungsschreiben umfassend und in nicht zu beanstandender Weise geschildert. *Sonstige inhaltliche Mängel der Betriebsratsanhörung wurden von den Parteien nicht aufgezeigt und sind nach dem BV damit auch nicht gegeben.*

4. Kündigungsgrund und Interessenabwägung

Die Kündigung dürfte auch **aus wichtigem Grund** iSd § 626 I BGB erfolgt sein. Nach § 626 I BGB kann ein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund **ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist** gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter **Abwägung der Interessen beider Vertragsteile** die **Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses** selbst bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist **nicht zugemutet** werden kann (vgl. BAG NZA 2020, 1022; Grüneberg/Weidenkaff, § 626 Rn.41 ff.). Dies dürfte hier der Fall sein (vgl. die insoweit zugrundeliegende Entscheidung: LAG Köln NZA-RR 2022, 129).

a) Einen wichtigen Grund für den Ausspruch der Kündigung der K durch B dürfte hier das rechtswidrige Durchsuchen des E-Mail-Postfachs ihres Vorgesetzten Feist (**F**) nach geschäftlicher und privater Korrespondenz mit einem befreundeten Mitarbeiter (**Z**) der InfoTech GmbH (**G**) und deren Sicherung, die Weitergabe des USB-Sticks an den Geschäftsführer der G sowie das diesbezügliche Verhalten der K in **einer Gesamtschau** darstellen, auch wenn die in Rede stehenden Daten nicht dem Schutzbereich des GeschGehG (nach dem BV nicht zu berücksichtigen) unterliegen. K war unstreitig zum Zugriff auf das E-Mail-Postfach des F nur im **zur Erfüllung der arbeitsvertraglichen Aufgaben notwendigen Umfang** berechtigt. Soweit K an F adressierte E-Mails und einen privaten E-Mail-Anhang geöffnet hat, hat sie das **allgemeine Persönlichkeitsrecht** (Art. 2 I, 1 II GG) des F, hier in Form des Rechts auf Gewährleistung der Vertraulichkeit und Integrität informationstechnischer Systeme (vgl. BVerfG NJW 2008, 822; Grüneberg/Weidenkaff, § 823 Rn.87, 123), verletzt. Bereits das Öffnen und Lesen der E-Mails begründet den **Pflichtverstoß**, § 241 II BGB, völlig unabhängig davon, ob diese gezielt gesucht oder zufällig entdeckt wurden. Ausdruck und Kopieren sind weitere Pflichtverstöße. Die **Weitergabe** dürfte den **Pflichtverstoß der K noch weiter vertieft** haben. Die Weitergabe der Daten dürfte nämlich noch eine weitere Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts ihres Vorgesetzten F darstellen, anstatt zunächst gänzlich ohne Weitergabe der Daten eine **arbeitgeberinterne Klärung** (zB durch Einschaltung des Betriebsrates) zu versuchen, zumal K eine „**Beweissicherung**“ **bereits erreicht** hatte. Warum interne Schritte unter

diesen Umständen nicht erfolgsversprechend gewesen sein sollten, erschließt sich nach dem Vorbringen der K nicht. Vielmehr wählte K – auch bei angemessener Berücksichtigung der der K damals bekannten Informationen – offenkundig nicht den rechtlich richtigen Weg, um G oder ihre Arbeitgeberin zu unterstützen. Das konnte sie auch ohne weiteres erkennen, zumal sich die Vorwürfe im Nachhinein auch noch als falsch herausgestellt haben. *Selbst bei der Weitergabe von Betriebsinterna zum Zweck der Aufdeckung von vermeintlichen Missständen (sog. Whistleblowing), dürfte aber eine vertragliche Pflichtverletzung ohnehin nicht nur deshalb zu verneinen sein, weil der Arbeitnehmer nicht bewusst falsche Angaben macht (vgl. BAG NJW 2007, 2204).*

b) Nach Maßgabe des **Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes** dürfte **keine vorherige Abmahnung** oder (trotz Sonderkündigungsschutz mögliche, s.o.) Einhaltung einer **ordentlichen Kündigungsfrist** notwendig gewesen sein. Im Rahmen der **Interessenabwägung** ist zwar zugunsten von K ihr Alter zu berücksichtigen und dass ihr Arbeitsverhältnis mit B mehr als 20 Jahre störungsfrei bestanden hat. Zudem dürfte K zugutezuhalten sein, dass sie aus dem Druck heraus, „das Beste“ tun zu wollen, gehandelt haben mag. Entscheidend zu Lasten der K dürfte aber streiten, dass durch ihre pflichtwidrigen Handlungen (das Lesen der E-Mails, das Ausdrucken einer E-Mail, das Kopieren des privaten Chatverlaufs und die Weitergabe des Chatverlaufs) zum Teil das von ihr angegebene Ziel (Beweissicherung) gar nicht erreicht werden konnte und auch kein vernünftiger Grund benannt wurde oder ersichtlich ist, der dem vorrangigen Versuch einer **innerbetrieblichen Klärung** entgegenstand. Damit dürfte das **Vertrauen in ihre Integrität unwiderruflich** zerstört sein, mag sich doch unter ähnlichen Voraussetzungen bei K – die zunächst alles abstritt und weiterhin davon überzeugt ist „richtig“ gehandelt zu haben – subjektiv erneut eine „Drucksituation“ ergeben, die sie dazu verleitet, ihre arbeitsvertraglich geschuldeten Nebenpflichten und Datenschutzrechte zu verletzen, um mit ihrem Verhalten ihrer vermeintlichen Pflicht als Staatsbürgerin nachzukommen. Eine Gestaltung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit der K bei B (persönliche Assistentin bzw. Sekretärin) die keiner Vertrauensbasis und keiner Zugriffsberechtigung auf Daten bedarf, dürfte unter diesen Umständen nicht in Betracht zu ziehen bzw. auch nicht möglich sein. *A.A. ggf. vertretbar.*

5. Kündigungserklärungsfrist

B dürfte die Kündigung innerhalb der **zweiwöchigen Ausschlussfrist** des § 626 II 1 BGB erklärt haben. Die Frist beginnt nach § 626 II 2 BGB mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. B war unstreitig erst durch E-Mail der G ab dem 07.11.2022 über mögliche Pflichtverletzungen der K informiert. Die Kündigung erfolgte 8 Tage später und damit fristgemäß.

C. Nebenentscheidungen

Gemäß § 46 II 1 ArbGG iVm § 91 I 1 ZPO hat B – inkl. der Säumniskosten, 344 ZPO – die **Kosten des Rechtsstreits** (d.h. ohne „Parteikosten“, § 12a ArbGG) zu tragen. *Gem. § 62 I S. 1 ArbGG erfolgt kein Ausspruch zur vorläufigen Vollstreckbarkeit.*

D. Tenorierungsvorschlag

„Das VU vom 30.01.2023 wird aufrechterhalten. Die Klägerin trägt auch die weiteren Kosten des Rechtsstreits.“ *Ausführungen zu Streitwert und Rechtsmittel sind erlassen.*