
Datum: 27.09.2013
Gericht: Arbeitsgericht Essen
Spruchkörper:
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 2 Ca 3550/12
ECLI: ECLI:DE:ARBGE:2013:0927.2CA3550.12.00

Schlagworte: Fristlose Kündigung wegen Beleidigung von Geschäftsführer und Arbeitskollegen

Normen: § 626 BGB, § 241 Abs. 2 BGB, § 1 KSchG

Sachgebiet: Arbeitsrecht

Leitsätze:

1.Ehrverletzende Äußerungen eines Arbeitnehmers über den Geschäftsführer seines Arbeitgebers und über Kollegen in vertraulichen Telefonaten unter Arbeitskollegen, mit welchen den Arbeitnehmer ein enges Freundschafts- und Vertrauensverhältnis verbindet, rechtfertigen eine Kündigung dann nicht, wenn der Arbeitnehmer mit der Verschwiegenheit seiner Gesprächspartner rechnen durfte. 2.Eine Beeinträchtigung des Vertrauensverhältnisses, die erst dadurch entsteht, dass die Gesprächspartner die Vertraulichkeit missachten und die inkriminierten Äußerungen dem Geschäftsführer und den betroffenen Kollegen hintertragen, kann dem Arbeitnehmer nicht angelastet werden 3.Ein Arbeitnehmer ist berechtigt, noch während des Arbeitsverhältnisses mit seinem bisherigen Arbeitgeber Vorbereitungen für eine spätere Konkurrenztätigkeit zu treffen. Verfahrensgang : Das Berufungsverfahren vor dem LAG Düsseldorf - 7 Sa 19/14 - ist durch einen Gesamtvergleich - beinhaltend u. a. eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Abfindungszahlung - beendet worden.

Tenor:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen

den Parteien weder durch die außerordentliche, fristlose noch durch die hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung der Beklagten mit Schreiben vom 22. Oktober 2012 aufgelöst worden ist bzw. wird.

2. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.

3. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 11.694,54 EUR festgesetzt.

Tatbestand :	1
Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit einer von der Beklagten mit Schreiben vom 22. Oktober 2012 ausgesprochenen außerordentlichen, frist-losen - hilfsweise ordentlichen, fristgerechten - Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin.	2
Die 1962 geborene, geschiedene Klägerin war seit dem 01. Januar 1997 in den Diensten der Beklagten, die in ihrem Betrieb in Essen regelmäßig ca. 500 Arbeitnehmer beschäftigt, als kaufmännische Angestellte beschäftigt, zuletzt zu einem Bruttomonatsgehalt von 3.898,18 €. Daneben bestand zwischen der Klägerin und der B. Dienstleistung und Management GmbH [im Folgenden: B.] ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis. Für beide Gesellschaften war die Klägerin im Bereich Marketing und Kalkulation tätig.	3
Mit Wirkung zum 01.01.2012 wurden die Geschäftsanteile der Beklagten und der B. durch die T.-Gruppe übernommen. Zu neuen Geschäftsführern wurden neben dem seinerzeitigen Geschäftsführer F. S. die Herren D. H. und N. T., beide zugleich Gesellschafter-Geschäftsführer der T.-Gruppe, bestellt.	4
Obwohl beim Verkauf des Unternehmens eigentlich vorgesehen war, dass Herr S., mit welchem die Klägerin viele Jahre lang vertrauensvoll zusammen gearbeitet hatte und mit dem sie befreundet war, der Unternehmensleitung der Beklagten vorerst weiterhin angehören sollte, wurde dieser am 20. Juli 2012 als Geschäftsführer abberufen. Das operative Geschäft der Beklagten übernahm der Geschäftsführer D. H..	5
Vom 26. Juli 2012 bis einschließlich 24. August 2012 war die Klägerin arbeitsunfähig erkrankt. Während dieser Zeit - veranlasst am 18.08.2012 - ließ die Beklagte die Zugangskarte der Klägerin zum Betrieb für den Zugang nach 18.00 Uhr und am Wochenende sperren.	6
Am 28.08.2012 teilte die Klägerin dem Geschäftsführer H. mit, sie habe festgestellt, dass ihr bislang mögliche Dateizugriffe zwischenzeitlich gesperrt seien, so dass ihr die Arbeit mit dem ihr zugewiesenen, nicht in das System eingebundenen PC nicht möglich sei.	7
In der Zeit vom 13.09. bis zum 30.09.2012 war die Klägerin urlaubsbedingt abwesend.	8
Während ihres Urlaubs ging der Klägerin am 27. September 2012 ein Schreiben der Beklagten vom 20. September 2012 zu, mit welchem die Beklagte eine Änderungskündigung zum 31.03.2013 aussprach und der Klägerin gleichzeitig anbot, ihre bisherige Tätigkeit zu	9

unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen bei einer anderen Gesellschaft der T.-Gruppe von Hannover aus durchzuführen.

Anschließend wurde die Klägerin seitens der Beklagten mit Schreiben vom 27. September 2012 von der Erbringung ihrer Arbeitsleistung freigestellt. Mit Schreiben vom 05. Oktober 2012 erteilte die Beklagte der Klägerin außerdem Hausverbot. 10

Gegen die Änderungskündigung hat sich die Klägerin, die das Änderungsangebot mit Schreiben ihres Prozessbevollmächtigten vom 15.10.2012 unter dem Vorbehalt der sozialen Rechtfertigung angenommen hat, mit einer vor dem Arbeitsgericht Essen erhobenen Klage - 2 Ca 2836/12 - gewandt . 11

Mit Schreiben vom 22. Oktober 2012, der Klägerin am 23.10.2012 zugegangen, sprach die Beklagte die außerordentliche, fristlose und hilfsweise die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin zum 31. Mai 2013 aus. 12

Gegen diese Kündigung wendet sich die Klägerin mit ihrer am 25. Oktober 2012 bei Gericht eingegangenen Feststellungsklage. 13

Zur Begründung macht sie geltend, sie habe weder Geschäftsführer noch Mitarbeiter der Beklagten beleidigt. Bei den in Frage stehenden Telefonaten, in welchen die angeblichen Beleidigungen gefallen sein sollen, habe es sich außerdem um vertrauliche Gespräche unter Arbeitskolleginnen gehandelt, so dass sie sich insoweit auf die Verschwiegenheit ihrer Gesprächspartner habe verlassen dürfen. Sie habe auch zu keinem Zeitpunkt konkret eine künftige selbständige Tätigkeit angekündigt oder versucht, Mitarbeiter oder Kunden der Beklagten abzuwerben. 14

Zu der Kündigung habe vielmehr geführt, dass die Klägerin bereits im Juni 2012 unverschuldet in die Auseinandersetzungen zwischen den Geschäftsführern der Beklagten hineingezogen worden sei. Unzutreffend sei die insoweit von der Beklagten formulierte Verdächtigung, die Klägerin sei die Lebensgefährtin des ehemaligen Geschäftsführers F. S.. Am 28.06.2012 habe sie feststellen müssen, dass auf ihrem PC ein Trojaner installiert gewesen sei, der den Zugriff auf sämtliche Daten ermöglicht habe - darunter auch private Daten der Klägerin. Da der Verdacht der Industriespionage bestanden habe, habe sie diesen Vorgang dem damaligen Geschäftsführer S. angezeigt. Dieser habe festgestellt, dass der Computer der Klägerin von dem Geschäftsführer H. manipuliert worden sei und darauf bei der Staatsanwaltschaft Essen ein Ermittlungsverfahren eingeleitet (- 29 Js 620/12 -). Hiervon habe der Geschäftsführer H. der Beklagten im Oktober 2012 Kenntnis erlangt. 15

Es sei zwar richtig, dass sie nach Ausspruch der Änderungskündigung während ihrer von der Beklagten verfügten Freistellung und nach Verhängung des Hausverbots im Oktober 2012 mit ihren Arbeitskolleginnen C., B., L. und M. telefoniert habe. Abgesehen davon, dass es sich um vertrauliche Telefonate unter Arbeitskolleginnen gehandelt habe, hätten diese nicht den von der Beklagten behaupteten Inhalt gehabt; insbesondere habe sie sich nicht beleidigend über die Beklagte bzw. deren Geschäftsführer geäußert. Entgegen der anders lautenden Behauptung der Beklagten habe die Klägerin auch zu keinem Zeitpunkt versucht, Kunden oder Mitarbeiter der Beklagten für ein angeblich von der Klägerin noch zu gründendes Konkurrenzunternehmen abzuwerben. 16

Die Klägerin beantragt 17

18

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien weder durch die außerordentliche, fristlose Kündigung der Beklagten mit Schreiben vom 22. Oktober 2012 aufgelöst worden ist noch durch die hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung aufgelöst werden wird.

Die Beklagte beantragt,

19

die Klage abzuweisen.

20

Zur Begründung macht die Beklagte geltend, die Klägerin habe gegenüber Arbeitskolleginnen den Geschäftsführer H. der Beklagten in unerhörter Weise beleidigt, außerdem habe sie versucht, Kunden abzuwerben und dergestalt während des noch laufenden Arbeitsverhältnisses Wettbewerbshandlungen begangen.

21

So habe die Klägerin am 18.10.2012 mit der zu diesem Zeitpunkt erkrankten Objektverantwortlichen C. telefoniert, sich von dieser verabschiedet und die Gründung einer eigenen Firma mit Hilfe des ehemaligen Geschäftsführers S. angekündigt. Sinngemäß habe sie dabei auch geäußert, dass für Frau C., sofern diese im nächsten Jahr „keine Lust mehr habe auf die T.“, immer eine Tür bei ihr offenstehe. Sie habe gemutmaßt, dass die Beklagte zukünftig Stunden kürzen werde und weitere "gute" Arbeitnehmer kündigen oder rausekeln werde. Schließlich habe sie sich über die Beschneidung ihrer Kompetenzen beschwert sowie eine Klage gegen die Änderungskündigung angekündigt.

22

In ähnlicher Weise habe sich die Klägerin in einem von ihr am 11. Oktober 2012 mit der Vorarbeiterin B. geführten Telefonat beleidigend bzw. verächtlich über den Geschäftsführer H. und mehrere ihrer Arbeitskolleginnen geäußert. So habe die Klägerin die Kollegin O. als "Schleimscheißer", Frau X. als "Dreckstück", Frau L. als "schlecht und hinterfotzig" bezeichnet und den Geschäftsführer H. als "Fuzzi, Heini, Pisser" beschimpft. Sie habe außerdem behauptet, von ihr namentlich benannte Beschäftigte - darunter auch der ehemalige Geschäftsführer S. - seien von der Firma T. rausgeekelt worden. Die Firma werde sie aber noch kennen lernen, sie wolle eine Abfindung für die Arbeit der vergangenen 17 Jahre. Schließlich habe sie mitgeteilt, sie werde sich Ende März 2013 selbstständig machen und Frau B. mit der Bemerkung, dass diese - sollte sie die Firma verlassen wollen - ja wisse, an wen sie sich wenden könne, ihre Telefonnummer gegeben. Über den Inhalt dieses Telefonats habe Frau B. die Bereichsleiterin L. am 12.10.2012 informiert.

23

Außerdem habe die Klägerin in einem mit der Innenreinigerin M. am 12.10.2012 geführten Telefonat sich von dieser verabschiedet und angekündigt, sie werde gegen Kündigung und Freistellung vorgehen und sich mit Hilfe des früheren Geschäftsführers S. selbstständig machen. In diesem Gespräch habe sie außerdem geäußert, das nette Auftreten des Geschäftsführers H. sei nur "Show".

24

Zu guter Letzt habe sich die Klägerin am 15.11.2012 auch noch telefonisch an Frau I., die Verwaltungsleiterin eines Kunden der Beklagten, gewandt und dieser nicht nur von ihrer Freistellung, sondern auch von der angeblich durch den Geschäftsführer H. veranlassten Installation eines Trojaners auf ihrem Rechner sowie dem anschließenden Streit hierüber berichtet. Sie habe der Kundin sogar geraten, künftig die Rechnungen der Beklagten zu kontrollieren, da es mehrfach zu Ungereimtheiten gekommen sei. Schließlich habe sie sich noch nach der Zufriedenheit der Kundin erkundigt und dieser für das kommende Jahr eine Alternative in Aussicht gestellt, da sie sich mit Hilfe des Herrn S. selbstständig zu machen gedenke.

25

26

Die Klägerin habe gerne über Dritte gelästert, wenn diese nicht anwesend gewesen seien und diese hierbei in der ihr eigenen Ausdrucksweise wahlweise mit Bezeichnungen wie "Heini", "Pisser", "Dreckstück", "Fuzzi" oder "Miststück" bedacht. Selbst über den Geschäftsführer H. habe sich die Klägerin in dieser Weise auf dem Flur des Büros laut und vernehmlich geäußert. Die Klägerin habe auch zu keiner ihrer Telefonpartnerinnen freundschaftliche Beziehungen gepflegt; es habe sich lediglich um Arbeitskolleginnen gehandelt. Von einer Vertraulichkeit der Gespräche habe die Klägerin daher nicht ausgehen können.

Die Klägerin erwidert, mit der Vorarbeiterin C. sei sie seit langen Jahren nicht nur kollegial, sondern freundschaftlich verbunden. In dem seinerzeit geführten Telefonat, welches während einer Erkrankung der Frau C. geführt worden sei, habe sie sich von dieser verabschiedet. Sie habe auf Nachfrage auch eine eventuelle Selbständigkeit nicht ausgeschlossen, jedoch diesbezüglich keine konkreten Pläne geäußert. Sie habe Frau C. auch keinen Arbeitsplatz angeboten. Man habe sich noch über den unglücklichen Start des Projekts in Wesel sowie über einen eventuellen Weggang anderer Mitarbeiter unterhalten, ohne diese aber in "gute" und "böse" zu unterteilen. Allerdings habe sich Frau C. über das schlechte Klima im Büro der Beklagten beklagt. 27

Auch bei der Vorarbeiterin B. handele es sich um eine langjährige Freundin; man kenne sich seit über 10 Jahren. Unrichtig sei der von der Beklagten behauptete Inhalt des Telefonats vom 11.10.2012. Richtig sei, dass die Klägerin gegenüber Frau B. davon berichtet habe, die Beklagte habe ihr einen Spion auf den Computer gezogen; auch hätten sie sich über andere Mitarbeiter unterhalten. Die Klägerin habe aber zu keinem Zeitpunkt über diese geschimpft oder beleidigende Ausdrücke verwendet; und zwar auch nicht den Geschäftsführer betreffend; insbesondere seien die Worte "Pisser" und "Heini" nicht gefallen. Zutreffend sei, dass sie sich dahingehend geäußert habe, dass Herr S. aus dem Unternehmen "heraus geärgert" worden sei. Auch sei darüber gesprochen worden, dass die Klägerin sich irgendwann eventuell selbstständig machen werde, ohne dass sie insoweit jedoch einen Termin genannt habe. Schließlich sei darauf hinzuweisen, dass die Klägerin Frau B. abschließend gebeten habe, über das Gespräch Stillschweigen zu bewahren, denn sie habe befürchten müssen, ihr werde seitens der Beklagten ggf. per einstweiliger Verfügung verboten, sich von anderen früheren Arbeitskolleginnen zumindest telefonisch noch zu verabschieden. 28

Auch in dem mit der Vorarbeiterin M. geführten Telefonat habe die Klägerin lediglich angekündigt, gegen die Kündigung der Beklagten vorzugehen und sich - wiederum ohne Nennung eines konkreten Termins - zukünftig selbstständig machen zu wollen. 29

Schließlich könne auch das von der Klägerin mit Frau I. - der verantwortlichen Ansprechpartnerin einer Kundin der Beklagten - am 15.10.2012 geführte Telefonat nicht zur Rechtfertigung der Kündigung herangezogen werden. In dem Gespräch habe die Klägerin Frau I. über ihre Kündigung nebst Freistellung sowie die Erteilung des Hausverbots informiert und - auf deren Nachfrage - darüber, dass Herr S. gleichfalls das Unternehmen verlassen habe. Danach habe die Klägerin Frau I. auf die anstehenden Tarifanpassungen 2013 hingewiesen und in diesem Zusammenhang auf die Prüfung der Eingangsrechnungen, um eventuelle Nachforderungen zu vermeiden. Wegen ihrer Budgetplanung sei Frau I. ihr hierfür dankbar gewesen. 30

Die Nachfrage der Frau I. nach der beruflichen Zukunft der Klägerin habe diese dahingehend beantwortet, dass wegen des Zugriffs auf ihren PC ihr Verhältnis zu dem Geschäftsführer H. der Beklagten gestört sei und dass sie deshalb erwäge, sich nach gerichtlicher Überprüfung 31

der ihr gegenüber ausgesprochenen Kündigung selbstständig zu machen. Frau I. habe die Idee der Klägerin mit der eigenen Firma ausgesprochen gut gefunden und gemeint, dass sie dann ja noch genügend Zeit hätte, eine neue Ausschreibung vorzubereiten. Sie habe darauf die Klägerin gefragt, ob sie sich deren private Telefonnummer vom Display abschreiben dürfe und ob sie bei Fragen oder Problemen anrufen dürfe; dies habe die Klägerin bejaht.

Die Beklagte repliziert, soweit die Klägerin dem Geschäftsführer H. vorwerfe, einen Trojaner auf ihrem PC installiert zu haben, bestreite sie dies. Unzutreffend sei auch, dass an die Klägerin gerichtete E-Mails von dem Geschäftsführer vorab gelesen worden seien, diese hätten auch nicht freigeschaltet werden müssen. Richtig sei vielmehr, dass es der Klägerin aufgrund eines von der Beklagten neu eingeführten Dokumenten-Managements-Systems nur noch möglich gewesen sei, die für ihre Benutzergruppe nötigen Dateien einzusehen. Zuvor habe sie nämlich noch in alle Bereiche der EDV Einsicht nehmen können. Hierüber sei die Klägerin jedoch vorab informiert worden. 32

Der der Klägerin zur Last gelegte Wettbewerbsverstoß ergebe sich zum einen aus dem Inhalt der Telefonate (Ankündigung ihrer Selbstständigkeit), darüber hinaus habe sie aber auch bereits vor Ausspruch der Kündigung gemeinsam mit dem ehemaligen Geschäftsführer S. ihre Selbstständigkeit geplant. Diesbezüglich sei von beiden beabsichtigt gewesen, konkrete Objekte "mitzunehmen". 33

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird ergänzend auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze sowie auf die Sitzungsprotokolle, jeweils nebst Anlagen, Bezug genommen. 34

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e : 35

Die zulässige Klage ist begründet. 36

A. 37

Aufgrund der Dauer ihres Arbeitsverhältnisses (§ 1 Abs. 1 KSchG) und der Zahl der im Betrieb Essen der Beklagten regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer (§ 23 Abs. 1 S. 2 KSchG) genießt die Klägerin Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz. 38

Sie hat - unabhängig von der Frage, ob die streitbefangene Kündigung nicht bereits aus anderen Gründen unwirksam ist (§ 13 Abs. 3 KSchG) - die Rechts-unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung auch binnen der Frist von drei Wochen (§§ 4 S. 1, 13 Abs. 1 S. 2 KSchG) mit der nach dem Kündigungs-schutzgesetz zulässigen Feststellungsklage geltend gemacht, so dass sie rechtlich nicht gehindert ist, das Fehlen eines wichtigen Grundes im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB geltend zu machen. 39

B. 40

Die Klage ist auch begründet, denn nach den Feststellungen der erkennenden Kammer haben für die ausgesprochene Kündigung keine Tatsachen vorgelegen, auf Grund derer der Beklagten unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der im Falle einer ordentlichen Kündigung einzuhaltenden Frist nicht hat zugemutet werden können (§ 626 Abs. 1 BGB). 41

I. 42

43

Die streitgegenständliche außerordentliche, fristlose Kündigung ist unwirksam, weil es an einem wichtigen Grund gefehlt hat.

1. Nach ganz allgemeiner Auffassung in Rechtsprechung und Rechtslehre stellen grobe Beleidigungen des Arbeitgebers, seiner Vertreter und Repräsentanten oder von Arbeitskollegen einen erheblichen Verstoß des Arbeitnehmers gegen seine vertragliche Pflicht zur Rücksichtnahme dar (§ 241 Abs. 2 BGB) und sind "an sich" geeignet, eine außerordentliche fristlose Kündigung zu rechtfertigen (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. etwa: BAG vom 22. Dezember 1956 - 3 AZR 91/56 - AP Nr. 13 zu § 626 BGB; BAG vom 19. Dezember 1958 - 2 AZR 390/58 - AP Nr. 1 zu § 133 b GewO; BAG vom 25. Mai 1982 - 7 AZR 155/80 - n. v., zu I 1 b der Gründe; BAG vom 10. Oktober 2002 - 2 AZR 418/01 - DB 2003, 1797 = EzA § 626 BGB 2002 Unkündbarkeit Nr. 1; BAG vom 24. November 2005 - 2 AZR 584/04 - NZA 2006, 650 = AP Nr. 198 zu § 626 BGB = DB 2006, 1277 = EzA § 626 BGB 2002 Nr. 13; BAG vom 07. Juli 2011 - 2 AZR 355/10 - NZA 2011, 1412 = AP Nr. 237 zu § 626 BGB = DB 2012, 58 = EzA § 626 BGB 2002 Nr. 38; KR-Fischermeier, 10. Aufl. § 626 BGB Rz. 415; Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 15. Aufl., § 127 X 83, S. 1565, jeweils m.w.N.). Dabei ist jeweils unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles zu prüfen, ob eine grobe Beleidigung vorliegt und ob sich die Handlungsweise des Arbeitnehmers auf das Betriebsklima, insbesondere auf die Autorität des Beleidigten innerhalb des Betriebes, konkret auswirkt, z.B. dessen Vorgesetztenfunktion untergräbt (vgl. BAG vom 18. Juli 1957 - 2 AZR 121/55 - AP Nr. 1 zu § 124 a GewO = DB 1957, 822).

a) Auch wenn es bei einer auf Beleidigung gestützten außerordentlichen Kündigung des Arbeitgebers nicht primär auf deren strafrechtliche Relevanz ankommt (vgl. BAG vom 22. Dezember 1956 - 3 AZR 91/56 - a.a.O.; BAG vom 30. März 1984 - 2 AZR 362/82 - n. v., zu B III 2 der Gründe; BAG vom 01. Juli 1999 - 2 AZR 676/98 - NZA 1999, 1270 = AP Nr. 11 zu § 15 BBiG = DB 1999, 2216 = EzA BBiG § 15 Nr. 13, zu II 1 a der Gründe m. w. N.), sondern darauf, ob dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses noch zugemutet werden kann, so ist doch die Erfüllung strafrechtlicher Tatbestände (§§ 185 ff. StGB) ein gewichtiger Gesichtspunkt, der im Rahmen der vom Gericht anzustellenden Interessenabwägung ausschlaggebend dafür sein kann, dass es dem Arbeitgeber nicht zuzumuten ist, den Arbeitnehmer auch nur bis zum Ablauf der Frist für eine ordentliche Kündigung weiter zu beschäftigen. Eine einmalige Ehrverletzung ist kündigungsrechtlich umso schwerwiegender, je unverhältnismäßiger und je überlegter sie ausgeführt wurde.

b) Unter einer "groben Beleidigung" ist nur eine besonders schwere, den Betroffenen kränkende Beleidigung, d. h. eine bewusste und gewollte Kränkung aus gehässigen Motiven, die sowohl im Inhalt als auch in der Form der Beleidigung liegen kann, zu verstehen (vgl. BAG vom 18. Juli 1957 - 2 AZR 121/55 - a. a. O.). Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass der Arbeitnehmer diese Behauptungen und Gedanken kundtut, d. h. anderen mitteilt. Die Kundgebung der Missachtung oder Nichtachtung gehört notwendigerweise zum Begriff der Beleidigung (vgl. Dreher/Tröndle, StGB, 42. Aufl., § 185 Rz 1 und Rz 10; Lenckner/Eisele in Schönke/Schröder, StGB, 28. Aufl., § 185 Rz. 1). Diese Kundgabe kann entweder dem Beleidigten gegenüber direkt erfolgen oder aber Dritten gegenüber. Einschränkend wird von der Rechtsprechung aber angenommen, dass eine außerordentliche Kündigung grundsätzlich dann nicht in Betracht kommt, wenn der Arbeitnehmer beleidigende Tatsachen über Vorgesetzte oder den Arbeitgeber gegenüber Arbeitskollegen behauptet, er aber als sicher davon ausgehen darf, dass sein Arbeitskollege diese Äußerungen für sich behalten wird (vgl. BAG vom 30. November 1972 - 2 AZR 79/72 - AP Nr. 66 zu § 626 BGB = EzA BGB § 626 nF Nr. 23). Ebenso wenig ist der Entwurf eines beleidigenden Schreibens, der nach dem Willen des Verfassers nicht aus seinen Händen gelangen soll bzw. dessen Verfasser als

sicher davon ausgehen darf, dass dieser nicht in die Hände anderer Personen gelangt, als wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung geeignet (vgl. BAG vom 23. Mai 1985 - 2 AZR 290/84 - RzK I 6 e Nr. 4).

c) Ehrverletzende Äußerungen in vertraulichen Gesprächen unter Arbeitskollegen rechtfertigen unter Umständen eine Kündigung nicht (vgl. BAG vom 30. November 1972 - 2 AZR 79/72 - AP Nr. 66 zu § 626 BGB = EzA BGB § 626 nF Nr. 23, zu 1 der Gründe). Das Bundesarbeitsgericht hat sogar umgekehrt mit Urteil vom 21. Oktober 1965 - 2 AZR 2/65 - (= AP Nr. 5 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung) die Offenbarung derartiger vertraulicher Aussagen als möglichen Kündigungsgrund angesehen. Die Nichtberücksichtigung vertraulicher Äußerungen wird letztlich durch die Gewährleistung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts (Artikel 2 Abs. 1 i. V. m. Artikel 1 Abs. 1 GG) geboten, das die vertrauliche Kommunikation in der Privatsphäre als Ausdruck der Persönlichkeit besonders schützt, solange der Betroffene die Vertraulichkeit nicht selbst aufhebt (vgl. BVerfG vom 26. April 1994 - 1 BvR 1968/88 - BVerfGE 90, 255; BVerfG vom 24. Juni 1996 - 2 BvR 2137/95 = NJW 1997, 185, zu II 2 b aa der Gründe). Ein Arbeitnehmer ist nicht gehalten, von seinem Arbeitgeber nur positiv zu denken und sich in seiner Privatsphäre ausschließlich entsprechend zu äußern. Hebt allein der Gesprächspartner gegen den Willen des sich negativ über seinen Arbeitgeber äussernden Arbeitnehmers die Vertraulichkeit auf, geht das arbeitsrechtlich nicht zu Lasten des Arbeitnehmers (vgl. BAG vom 30. November 1972 - 2 AZR 79/72 - a. a. O., zu 1 b der Gründe).

47

2. Diese Voraussetzungen haben im Streitfall selbst dann nicht vorgelegen, wenn man zugunsten der Beklagten als erwiesenermaßen richtig unterstellt, die Klägerin habe exakt die von der Beklagten zitierten - von der Klägerin allerdings bestrittenen - Äußerungen getätigt.

48

a) Die Klägerin hat die von der Beklagten zitierten Äußerungen, soweit diese überhaupt als Beleidigungen in Frage kommen - Bezeichnung des Geschäftsführers H. als "Fuzzi, Heini, Pisser", Titulierung der Kollegin O. als "Schleimscheißer" und der Kollegin X. als "Dreckstück" - nicht gegenüber betriebsfremden Personen oder einer größeren Anzahl von Belegschaftsmitgliedern, mit denen sie keine durch die engere Zusammenarbeit begründeten Kontakte verband, getätigt, sondern als Reaktion auf die von der Beklagten ausgesprochene Änderungskündigung, der wenig später Freistellung und Hausverbot folgten, im Rahmen von Telefonaten mit einigen wenigen Arbeitskolleginnen, mit denen sie aus ihrer Sicht ein Vertrauensverhältnis - ja sogar: ein freundschaftliches Verhältnis - verband. Aufgrund der Tatsache, dass die von der Beklagten behaupteten Äußerungen der Klägerin, soweit diese überhaupt als Beleidigungen in Frage kommen, in einem eher privaten Rahmen - die Klägerin telefonierte aufgrund der verfügten Freistellung von ihrem Privatanschluss aus - gegenüber Arbeitskolleginnen getätigt worden sein sollen, zu welchen die Klägerin zumindest nach eigener Einschätzung ein enges Freundschafts- und Vertrauensverhältnis hatte, durfte sie mit der Verschwiegenheit ihrer jeweiligen Gesprächspartnerin rechnen. Daher stellen die Äußerungen, die die Klägerin nach der Behauptung der Beklagten gegenüber ihren Gesprächspartnerinnen getätigt haben soll, soweit sie beleidigenden Inhalts gewesen sind, keine kündigungsrechtlich erheblichen Pflichtverletzungen dar.

49

b) Was die Ausführungen der Beklagten zum Inhalt der Telefonate und deren kündigungsrechtliche Relevanz angeht, gilt im Übrigen Folgendes:

50

aa) In dem Telefonat mit der Mitarbeiterin M. sind ehrverletzende Äußerungen bereits nach dem Vortrag der Beklagten nicht gefallen. Die Klägerin hat sich von ihrer Kollegin verabschiedet und mitgeteilt, gegen die Kündigung und die Freistellung vorgehen zu wollen. Eine Verpflichtung, über eine Kündigung zu schweigen, besteht - anders als die Beklagte

51

offenbar meint - jedoch nicht. Dass die Klägerin in diesem Zusammenhang über eine mögliche Selbständigkeit sprach, stellt ebenfalls auch nicht ansatzweise eine Pflichtverletzung dar. Und dass sie schließlich vor dem Hintergrund einer gerade erhaltenen Kündigung nebst Freistellung und Hausverbot das "nette Verhalten" des Geschäftsführers H. als "Show" bezeichnete, stellt eine aus ihrer Sicht durchaus nachvollziehbare, nicht kündigungsrelevante kritische Äußerung dar. Inwiefern die Klägerin sich in diesem Telefonat nicht ordnungsgemäß verhalten haben soll, lässt sich dem Vorbringen der Beklagten nicht entnehmen.

bb) Gleiches gilt für das Telefonat mit Frau C.. Hier kann der Klägerin - den Vortrag der Beklagten einmal ungeprüft als richtig unterstellt - allein vorgeworfen werden, dass sie sich über das Verhalten anderer Mitarbeiter ihr gegenüber insofern geäußert hat, dass aus "Freunden" "Feinde" geworden seien und dass "Gute" rausgeekelt werden würden. Mit diesen Worten im Zusammenhang mit der ausgesprochenen Kündigung hat die Klägerin jedoch lediglich ihre Enttäuschung über das Verhalten ihr gegenüber ausgedrückt, welches sie im Hinblick auf ihre langjährige Tätigkeit für nicht richtig hielt. Sie fühlte sich hierdurch offensichtlich nicht ausreichend wertgeschätzt; eine Beleidigung der Beklagten oder anderer Mitarbeiter ist in diesem Telefonat - insbesondere im Gesamtzusammenhang - nicht erfolgt, zumal die Klägerin sich gegenüber einer ihr seit vielen Jahren bekannten Kollegin geäußert hat. Dass zumindest die Klägerin davon ausgegangen ist, das Gespräch sei vertraulich, wird durch die Tatsache unterstrichen, dass sie Frau C. während einer Erkrankung zu Hause anrief.

52

cc) Schließlich führt auch das von der Klägerin mit Frau B. geführte Telefonat nicht zur Annahme einer Pflichtverletzung, der die Beklagte als wichtiger Grund zum Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung hätte berechtigen können.

53

Den Vortrag der Beklagten einmal als richtig unterstellt, soll die Klägerin hier zwar über Kollegen und den Geschäftsführer unter Verwendung von ehrverletzenden Schimpfwörtern ("Dreckstück", "hinterfotzig" usw.) geschimpft haben. Allerdings durfte die Klägerin auch hier von einer Vertraulichkeit des Gesprächs ausgehen, denn unstreitig kannte sie Frau B. seit vielen Jahren. Die Klägerin selbst hatte zumindest das Gefühl, in dieser Zeit ein Vertrauensverhältnis zu Frau B. aufgebaut zu haben; insofern ist es irrelevant, ob man dieses Vertrauensverhältnis - wie die Klägerin dies angenommen hat - sogar als "Freundschaft" bezeichnet. Jedenfalls hat auch Frau B. die Klägerin weder in ihrer Wortwahl gebremst oder gar das Telefonat empört abgebrochen, sondern weiterhin mit ihr gesprochen, weshalb die Klägerin zumindest in ihrer Annahme, zu Frau B. in einem kollegialen Vertrauensverhältnis bzw. einer freundschaftlichen Beziehung zu stehen, bestärkt worden ist. Aufgrund des vorherigen Verhaltens der Beklagten - Freistellung und Hausverbot - war die Klägerin zudem erzürnt. Dies ist insbesondere bei ihrer - den Beklagtenvortrag wiederum ungeprüft als richtig unterstellt - Wortwahl zu berücksichtigen. Hinzu kommt, dass die Klägerin die streitigen Schimpfworte - jedenfalls nach der Behauptung der Beklagten - üblicherweise benutzt haben soll, sodass ihre Kollegen diesen Ton kannten und damit davon ausgehen durften, dass die Klägerin hiermit keine Ehrverletzung beabsichtigte.

54

Schließlich hat die Klägerin überdies unwidersprochen vorgetragen, sie habe am Ende des Telefonats ausdrücklich um Stillschweigen über dessen Inhalt gebeten. Hieraus geht klar hervor, dass die Klägerin gerade nicht wollte, dass Frau B. ihre Äußerungen weitergab. Vielmehr wollte die Klägerin lediglich verbal "Dampf ablassen".

55

Dass zumindest die Klägerin von einer Vertraulichkeit der in Frage stehenden Gespräche ausgegangen ist, ergibt sich im Übrigen auch daraus, dass die Beklagte der Klägerin

56

beleidigende Äußerungen in Telefonaten mit nur drei Arbeitskolleginnen zum Vorwurf macht, obwohl in ihren Diensten weit mehr Arbeitnehmer/Innen tätig sind.

c) Allein durch die Anrufe, die die Klägerin zu unterschiedlichen Zeiten gegenüber ihren Arbeitskolleginnen getätigt hat, ist auch keine Beeinträchtigung des Vertrauensverhältnisses zwischen ihr einerseits und dem Geschäftsführer H. oder den Arbeitskolleginnen O. und X. andererseits eingetreten. Zu einer möglichen Beeinträchtigung des Vertrauensverhältnisses ist es vielmehr erst dadurch gekommen, dass ihre Gesprächspartnerinnen die Vertraulichkeit der Unterhaltung missachtet haben. Diese erst durch die Indiskretion ihrer Arbeitskolleginnen eingetretenen Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis können der Klägerin jedoch nicht angelastet werden. Ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung setzt zwar grundsätzlich kein Verschulden des Gekündigten voraus (vgl. BAG vom 30. November 1972 - 2 AZR 79/72 - AP Nr. 66 zu § 626 BGB = EzA § 626 nF BGB Nr. 23). Es geht aber nicht an, in Fällen dieser Art, die rein objektiv gesehen vielleicht eingetretene Erschütterung des Vertrauensverhältnisses und die Beeinträchtigung des Betriebsfriedens als wichtigen Grund auch dann anzuerkennen, wenn dies nur die Folge einer für den Gekündigten unerwarteten Entwicklung ist.

57

Die Beklagte übersieht insoweit, dass die von der Klägerin in den besagten Telefonaten angeblich getätigten Äußerungen nicht als nach außen gerichtete Mitteilungen anzusehen sind, sondern die Klägerin vielmehr darauf vertrauen konnte, ihre Ausführungen gegenüber mit ihr - nach ihrer Einschätzung - freundschaftlich verbundenen Arbeitskolleginnen würden nicht an Dritte weitergetragen. Die Beklagte hätte daher insoweit darlegen und beweisen müssen, dass die Klägerin die inkriminierten Äußerungen in der Absicht getätigt hat, ihre jeweiligen Gesprächspartnerinnen würden ihre Worte dem Geschäftsführer und den Kolleginnen O. und X. schon hintertragen, d. h. die Klägerin bei diesen "verpetzen". Hierfür fehlt jedoch jeglicher Anhaltspunkt.

58

Im Streitfall konnte die Klägerin daher davon ausgehen, dass ihre Kolleginnen die von ihr im Rahmen des Telefonats getätigten Äußerungen - unterstellt, diese seien so getätigt worden, wie die Beklagte dies behauptet hat - für sich behalten würden.

59

3. Ebenso wenig reichen die von der Beklagten behaupteten ehrenrührigen Äußerungen, die die Klägerin gegenüber der Verwaltungsleiterin I. der B.-Klinik Y. GmbH, einem Kunden der Beklagten, getätigt haben soll.

60

Allerdings geht es insoweit nicht um grobe Beleidigungen von Vorgesetzten bzw. Arbeitskolleginnen, sondern um angeblich von der Klägerin getätigte ehrenrührige Tatsachenbehauptungen bzgl. der Beklagten bzw. von deren Geschäftsführer. In diesem Zusammenhang ist zwar festzustellen, dass die Klägerin im Anschluss an die seitens der Beklagten - möglicherweise unberechtigt - ausgesprochene Änderungskündigung, ihre Freistellung und die Verhängung eines Hausverbots objektiv keinen Anlass hatte, Frau I. überhaupt anzurufen. Auch ist es dem Arbeitsverhältnis nicht dienlich, innerbetriebliche Streitigkeiten an Kunden heranzutragen sowie unbewiesene Mutmaßungen - angebliche Installation eines Trojaners auf dem PC der Klägerin durch den Geschäftsführer - an diese weiterzugeben. Vielmehr kann beides, wie die Reaktion der Frau I. gezeigt hat, dem Ruf eines Unternehmens durchaus abträglich sein.

61

Andererseits ist für den Streitfall zu berücksichtigen, dass die Beklagte ihrerseits nach Ausspruch einer Änderungskündigung - die eben nicht zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin hat führen sollen - die Klägerin sofort freigestellt und mit einem Hausverbot belegt hat. Für beide Maßnahmen hat die Beklagte auch bis zur letzten

62

mündlichen Verhandlung keine nachvollziehbare Erklärung abgegeben. Soweit die Beklagte die Weitergabe von Informationen seitens der Klägerin an den früheren Geschäftsführer S. des Unternehmens befürchtet haben mag, so rechtfertigte ein Streit mit diesem ein solches Verhalten gegenüber der Klägerin nicht, selbst wenn die Klägerin - wovon die Beklagte ausgegangen ist - tatsächlich die Freundin bzw. Lebensgefährtin des Herrn S. wäre.

Auch im Zusammenhang mit den Vorgängen um den PC der Klägerin, auf welchen die Klägerin nach ihren Angaben nach Rückkehr aus einem ihr bewilligten Urlaub überraschend nicht mehr hat zurückgreifen können, hat sich die Klägerin ordnungsgemäß verhalten, indem sie diese dem damaligen Geschäftsführer S. gemeldet hat. Dass dieser darauf direkt eine Strafanzeige gegen den Mitgeschäftsführer der Beklagten erstattet hat, hat nicht die Klägerin zu verantworten.

Nach alledem hat der Inhalt des Anrufs, den die Klägerin gegenüber Frau I. getätigt hat - seine inhaltliche Richtigkeit einmal ungeprüft zu Gunsten der Beklagten unterstellt - allenfalls eine Abmahnung, nicht jedoch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin gerechtfertigt.

II.

Die streitgegenständliche Kündigung ist auch nicht wegen eines angeblichen Wettbewerbsverstößes der Klägerin gerechtfertigt.

1. Nach allgemeiner Auffassung in Rechtsprechung und Rechtslehre ist dem Arbeitnehmer während des rechtlichen Bestehens eines Arbeitsverhältnisses grundsätzlich jede Konkurrenz Tätigkeit zum Nachteil des Arbeitgebers untersagt, auch wenn der Einzelarbeitsvertrag keine ausdrücklichen Regelungen enthält (vgl. BAG vom 16. August 1990 - 2 AZR 113/90 - AP Nr. 10 zu § 611 BGB Treuepflicht, zu III 2 a der Gründe; BAG vom 26. Januar 1995 - 2 AZR 355/94 - EzA § 626 BGB n. F. Nr. 155 = RzK I 6 a Nr. 116). Für Handlungsgehilfen ist dies in § 60 Abs. 1 HGB ausdrücklich geregelt. Diese Vorschrift konkretisiert einen allgemeinen Rechtsgedanken, der seine Grundlage bereits in der Treuepflicht des Arbeitnehmers hat.

Die dem Arbeitnehmer demnach obliegende Treuepflicht gebietet es, alles zu unterlassen, was dem Arbeitgeber oder dem Betrieb abträglich ist. Der Arbeitnehmer darf deshalb insbesondere im "Marktbereich" seines Arbeitgebers Dienste oder Leistungen nicht Dritten erbringen oder anbieten. Dem Arbeitgeber soll sein Geschäftsbereich voll und ohne Gefahr nachteiliger, zweifelhafter oder zwielichtiger Beeinflussung durch den Arbeitnehmer offen stehen. Für die Dauer des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer jede Tätigkeit verboten, die für seinen Arbeitgeber Konkurrenz bedeutet (vgl. BAG vom 16. August 1990 - 2 AZR 97/89 - a. a. O.; BAG vom 26. Januar 1995 - 2 AZR 355/94 - a. a. O.). Verstöße hiergegen sind grundsätzlich geeignet, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber abzugeben.

Ob ein solches Verhalten ausreicht, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen, hängt von der unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalls vorzunehmenden Interessenabwägung ab (vgl. BAG vom 17. Mai 1984 - 2 AZR 3/83 - AP Nr. 14 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung = NZA 1985, 91 = EzA § 626 BGB n.F. Nr. 90; BAG vom 12. August 1999 - 2 AZR 923/98 - AP Nr. 28 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung = NZA 2000, 421 = EzA § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung Nr. 8; KR-Hillebrecht, 4. Aufl. 1996, § 626 BGB, Rz. 333, 333 a; KR-Fischermeier, 10. Aufl., § 626 BGB, Rz. 460 ff, jeweils m. w. N.; ArbG Essen vom 21. Oktober 1997 - 2 Ca 3863/96 - n. v., rkr., zu A I der Gründe).

2. Grundsätzlich darf ein Arbeitnehmer, wenn kein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart ist, schon vor Beendigung seines Arbeitsverhältnisses für die Zeit nach seinem Ausscheiden einen Vertrag mit einem konkurrierenden Arbeitgeber abschließen oder die Gründung eines eigenen Unternehmens - auch im Handelszweig seines Arbeitgebers - vorbereiten (vgl. BAG vom 30. Januar 1963 - 2 AZR 319/62 - AP Nr. 3 zu § 60 HGB = EzA § 60 HGB Nr. 1; BAG vom 30. Mai 1978 - 2 AZR 598/76 - AP Nr. 9 zu § 60 HGB = EzA § 60 HGB Nr. 11; KR-Fischermeier, 10. Aufl., § 626 BGB, Rz. 461 m. w. N.).

70

Für die Abgrenzung der erlaubten Vorbereitungshandlung von der verbotenen Konkurrenztaetigkeit ist entscheidend, ob durch das Verhalten des Arbeitnehmers bereits unmittelbar in die Geschäfts- oder Wettbewerbsinteressen des Arbeitgebers eingegriffen wird. Zulässig sind Vorbereitungshandlungen, durch die nur die formalen und organisatorischen Voraussetzungen für das geplante eigene Handelsunternehmen geschaffen werden sollen. Sie müssen sich aber in der Vorbereitung erschöpfen und dürfen nicht durch Kontaktaufnahme mit Kunden oder anderen Vertragspartnern des Arbeitgebers dessen Interessen gefährden. Schon das "Vorfühlen" bei potentiellen Kunden ist eine unzulässige Wettbewerbshandlung, und zwar selbst dann, wenn der Arbeitnehmer sich darauf beschränkt, "Kontakte" herzustellen und noch keine Geschäfte abschließt (vgl. BAG vom 28. September 1989 - 2 AZR 97/89 - RzK I 6 a Nr. 58; BAG vom 26. Januar 1995 - 2 AZR 355/94 - EzA § 626 BGB nF Nr. 155 = RzK I 6 a, Nr. 116).

71

Als zulässige Vorbereitungshandlung für eine Konkurrenztaetigkeit ist es dagegen zu werten, wenn der Arbeitnehmer zwar schon sein eigenes Unternehmen gegründet, aber den Geschäftsbetrieb noch nicht aufgenommen hat.

72

3. Derjenige, der eine außerordentliche Kündigung ausgesprochen hat, ist darlegungs- und beweisbelastet für alle Umstände, die als wichtige Gründe geeignet sein können. Der Kündigende muss in vollem Umfang auch die Voraussetzungen für die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung darlegen und beweisen. Die Darlegungs- und Beweislast kann aus diesem Grunde nicht zwischen den Parteien derart aufgeteilt werden, dass der Kündigende nur die objektiven Merkmale für einen Kündigungsgrund und die bei der Interessenabwägung für den Gekündigten ungünstigen Umstände und der Gekündigte seinerseits Rechtfertigungsgründe und für ihn entlastende Umstände vorzutragen und zu beweisen hat. Vielmehr muss die Rechtswidrigkeit eines vom Kündigenden beanstandeten Verhaltens des Gekündigten besonders begründet werden (vgl. BAG vom 06. August 1987 - 2 AZR 226/87 - AP Nr. 97 zu § 626 BGB = EzA § 626 BGB n. F. Nr. 109).

73

Zu den die Kündigung bedingenden Tatsachen, die der Kündigende vortragen und ggf. beweisen muss, gehören daher auch diejenigen, die Rechtfertigungsgründe für das Verhalten des gekündigten Arbeitnehmers ausschließen (vgl. BAG vom 12. August 1976 - 2 AZR 237/75 - AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969; BAG vom 24. November 1983 - 2 AZR 327/82 - AP Nr. 76 zu § 626 BGB = EzA § 626 BGB n. F. Nr. 88; KR-Hillebrecht, 4. Aufl. 1996, § 626 BGB, Rz. 275 ff; KR-Fischermeier, 10. Aufl. 2013, § 626 BGB, Rz. 380 ff).

74

III.

75

Die Anwendung dieser Grundsätze auf den vorliegenden Fall führt zu dem Ergebnis, dass sich anhand des Tatsachenvortrags der Beklagten das Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne von § 626 BGB nicht feststellen lassen, so dass die Beklagte nicht berechtigt gewesen ist, das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin außerordentlich fristlos zu kündigen.

76

77

1. Auch nach dem Vorbringen der Beklagten hat sich nicht feststellen lassen, dass die Klägerin etwa eine unzulässige, das Stadium einer zulässigen Vorbereitungshandlung überschreitende, Wettbewerbshandlung begangen hätte.

Nach dem Vorbringen der Beklagten hat die Klägerin zwar gegenüber Dritten mitgeteilt, sie erwäge eine Selbstständigkeit; selbst wenn sie in diesem Zusammenhang aber als Beginn ihrer Selbstständigkeit den März 2013 - und damit einen Zeitpunkt, zu welchem die Änderungskündigung hat wirksam werden sollen - benannt hat, so hat dies keine nach außen tretende Wettbewerbshandlung dargestellt, sondern lediglich dokumentiert, dass sich die Klägerin - durchaus nachvollziehbar - aus Anlass der seitens der Beklagten ausgesprochenen Kündigung Gedanken über ihre berufliche Zukunft gemacht hat. Soweit die Klägerin im Übrigen bei einer Kundin angefragt haben soll, ob sie sich - im Falle ihrer Selbstständigkeit - bei dieser melden dürfe, so hat auch dies kein Angebot zu einer konkurrierenden Dienstleistung oder eine Werbung für ein - noch nicht existentes - Konkurrenzunternehmen dargestellt.

2. Die Beklagte hat auch nicht schlüssig dargelegt, dass die Klägerin tatsächlich ein Konkurrenzunternehmen gegründet hätte. Auch insoweit fehlt jeglicher, mit konkreten Tatsachen belegter, Sachvortrag.

3. Nur wenn zu den Vorbereitungshandlungen noch weitere Umstände hinzutreten, kann dies unter Umständen eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen. Die Abwerbung von Arbeitskollegen und Kunden kann einen solchen Umstand darstellen. Die vorliegend von der Beklagten behauptete (versuchte) Abwerbung sowohl von Arbeitskollegen als auch von Kunden der Beklagten hat diese jedoch nicht substantiiert vorgetragen.

Grundsätzlich ist jeder Arbeitgeber und jeder Arbeitnehmer berechtigt, seine wirtschaftliche Lage zu verbessern. Ein Arbeitnehmer ist von daher auch berechtigt, noch während des Arbeitsverhältnisses mit seinem bisherigen Arbeitgeber Vorbereitungen für eine spätere Konkurrenztaetigkeit zu treffen. Denn es gehört zu der durch Artikel 12 GG geschützten Freiheit der Berufswahl und der Berufsausübung, sich selbstständig zu machen und - auch im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses - die dafür notwendigen Vorbereitungen zu treffen (vgl. bereits ArbG Essen vom 28. März 2000 - 2 (5) Ca 1420/99 - n. v., rkr.; ArbG Essen vom 09. November 2004 - 2 Ca 2937/04 - n. v., rkr.).

Der Sachvortrag der Beklagten reicht auch nicht im Ansatz aus, um von einer Abwerbung von Arbeitskollegen seitens der Klägerin auszugehen. Nach Darstellung der Beklagten hat die Klägerin einzelnen Kolleginnen nicht etwa ein konkretes Arbeitsangebot unterbreitet, sondern lediglich - wiederum für den Fall ihrer späteren Selbstständigkeit - gesagt, dass diese sich bei ihr melden könnten, wenn sie bei der Beklagten unzufrieden seien. Mit diesen und ähnlichen Äußerungen ist die Klägerin jedoch noch nicht einmal in den Bereich der Vorbereitungshandlungen für eine spätere Konkurrenztaetigkeit eingetreten.

Nach allem war daher die Beklagte nicht berechtigt, das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin im Wege einer außerordentlichen Kündigung fristlos zu beenden.

C.

Die seitens der Beklagten mit Schreiben vom 22. Oktober 2012 hilfsweise ausgesprochene ordentliche, fristgerechte Kündigung hat das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin gleichfalls nicht beendet, denn die Beklagte hat - wie bereits ausgeführt - nicht schlüssig darlegen können, dass die Klägerin tatsächlich gegen ihr arbeitsvertragliches Wettbewerbsverbot

verstoßen oder Vertretungsberechtigte, Vorgesetzte oder Arbeitskollegen grob beleidigt hätte.	
Daher fehlt es vorliegend an einem Grund, der die hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG sozial hätte rechtfertigen können.	86
Nach alledem war, wie geschehen, zu erkennen.	87
D.	88
1. Die Kosten des Rechtsstreits hat gemäß § 91 Abs. 1 S. 1 ZPO in Verbindung mit § 46 Abs. 2 ArbGG als unterlegene Partei die Beklagte zu tragen.	89
2. Den Wert des - auch für die Gerichtskosten maßgebenden - Streitgegenstandes hat die Kammer gemäß den §§ 61 Abs. 1 ArbGG, 42 Abs. 3 S. 1 GKG, 46 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit den §§ 3 ff. ZPO festgesetzt.	90
RECHTSMITTELBELEHRUNG	91
Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei	92
B e r u f u n g	93
eingelegt werden, weil es sich um eine Bestandsschutzstreitigkeit handelt.	94
Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.	95
Die Berufung muss	96
innerhalb einer N o t f r i s t * von einem Monat	97
beim Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Ludwig-Erhard-Allee 21, 40227 Düsseldorf, Fax: 0211 7770 2199 eingegangen sein. Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.	98
Die Berufungsschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein.	99
Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:	100
1.Rechtsanwälte,	101
2.Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,	102
3.Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nr. 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung der Mitglieder dieser Organisation oder eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung entsprechend deren Satzung durchführt und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.	103
Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.	104
* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.	105

