
Datum: 16.08.2005
Gericht: Arbeitsgericht Aachen
Spruchkörper: 7. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 7 Ca 5514/04
ECLI: ECLI:DE:ARBGAC:2005:0816.7CA5514.04.00

Sachgebiet: Arbeitsrecht

Leitsätze:

Öffnet ein Systemadministrator ohne Erlaubnis nicht an ihn gerichtete E-Mail, kann eine fristlose Kündigung gerechtfertigt sein.

Tenor:

1. Die Klage wird abgewiesen.
 2. Der Kläger wird verurteilt, an die Beklagte 0 EUR nebst Zinsen in Höhe von 0 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 0 zu zahlen.
 3. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.
 4. Der Streitwert wird auf 0 EUR festgesetzt.
-

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer fristlosen Kündigung der Beklagten. 1

Der am geborene, verheiratete und 0 Kindern gegenüber unterhaltsverpflichtete Kläger war bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängern seit dem 0 zu einem durchschnittlichen, monatlichen Bruttogehalt von zuletzt 0 EUR als Systemadministrator beschäftigt. Er war mit 3

umfassenden Zugriffsrechten ausgestattet, die ihm ermöglichten, den gesamten internen und externen E-Mail Verkehr der Beklagten einzusehen. In Verbindung mit der Ausübung seiner Tätigkeit wurde der Kläger durch zahlreiche Hinweise und Belehrungen der Beklagten schriftlich über die Strafbarkeit und möglichen arbeitsvertraglichen Konsequenzen bei Zugriffsmissbrauch in Kenntnis gesetzt.

Bis zum 0 gehörte der Kläger der bei der Beklagten gebildeten Gruppe PZ-N an. Fachlicher Vorgesetzter des Klägers war dort der Gruppenleiter Herr , disziplinarischer Vorgesetzter der Abteilungsleiter Herr . Zum 0 wurde der Kläger in die Gruppe IB-a versetzt. Neuer Abteilungsleiter des Klägers wurde ab diesem Zeitpunkt Herr Ebermann statt Herr . Neuer Gruppenleiter des Klägers wurde Herr statt vormals Herr . Die Funktion Betrieb und Bereitstellung verblieb jedoch unter der Leitung des Herrn . Der Prozess des Wechsels in die Gruppe IB-a aus der Gruppe PZ-n sollte für den Kläger schrittweise verlaufen. Dementsprechend würde der Kläger für beide Gruppen weiterarbeiten aus, obgleich er formal ab dem 0 nur noch der neuen Gruppe 1 B-a angehörte. In diesem Zusammenhang wurden wiederholt Gespräche zwischen dem Kläger und den Herren oder geführt. Bezüglich der Ausfüllung eines Formulars hinsichtlich der Arbeitszeiten und zurückgelegter Tätigkeiten kam es zwischen dem Kläger und Herr am 0 zu einem Streitgespräch. Sodann wurde hierüber noch eine E-Mail Korrespondenz zwischen Herrn , Herrn und dem Kläger geführt. Herr und der Kläger wiederholten darin noch einmal ihre Sichtweisen. Die Beklagte entschied sodann, dass die bisherige Verantwortung des Klägers für zwei verschiedene Aufgaben nicht zufriedenstellend umgesetzt würde und entband den Kläger von der Projektleitung. Dies wurde dem Kläger am durch Herrn mitgeteilt. Ebenso wurde den Mitarbeitern in der Gruppenbesprechung vom mitgeteilt, dass dem Kläger die Projektverantwortung entzogen worden sei.

Der Kläger hatte die Sorge, dass ihm ein neues großes Projekt, dass er im Rahmen seiner neuen Gruppenzuordnung ausführen sollte, auch weggenommen würde und schaute am deshalb in den Maileingangsbriefkasten seines Gruppenleiters, Herrn . Hierbei sah er, dass seinem Gruppenleiter, Herrn , eine E-Mail von seinem vormaligen Abteilungsleiter, Herrn zugegangen war. Am 0 nahm Herr die Empfangsbestätigung zur Kenntnis. Durch Rücksprache mit Herrn noch am selben Tage erwiderte Herr , dass für den Kläger keine "Stellvertreterfunktion" für Herrn eingerichtet war.

Herr informierte am 0 den Geschäftsführer der Beklagten, Herrn , telefonisch von seinen Erkenntnissen. Herr entschied das der Kläger hierzu noch einmal angehört werden solle. Als Termin zur Anhörung des Klägers wurde der 0 vereinbart.

Unterdessen stellte die Beklagte weitere Ermittlungen an. Am 0 wurde der LOG-File geöffnet, um etwaige Spuren des Zugriffs zu sichern und um hierdurch gegebenenfalls auch auszuschließen, dass tatsächlich nicht der Kläger, sondern ein anderer Mitarbeiter auf das E-Mail zugegriffen hatte und dies nur aufgrund einer Manipulation oder Fehlfunktion als Zugriff des Klägers erschienen war. Dem LOG-File ließen sich jedoch keine Zugriffsspuren entnehmen, da der Kläger eine lokale Replik erstellt hatte.

Am 0 wurde der Kläger sodann von dem Geschäftsführer Herrn und dem Abteilungsleiter zu dem Vorgang angehört. Der Kläger wurde mit einem Ausdruck der Empfangsbestätigung konfrontiert. Der Kläger bestritt auf dieses E-Mail zugegriffen zu haben. Er behauptete unter anderem sinngemäß, er habe in den "0 Jahren noch nie unerlaubt ein E-Mail geöffnet", es müsse sich "wohl um einen technischen Fehler handeln" und er könne "hoch und heilig versichern", dass er nicht auf dieses E-Mail zugegriffen habe. Der Geschäftsführer der Beklagten erklärte dem Kläger, das Vertrauensverhältnis sei zerstört. Er gebe dem Kläger die

Möglichkeit mit einer Eigenkündigung auszuscheiden. Zugleich wurde der Kläger freigestellt und ihm die Zugangsberechtigungen entzogen.

Am darauffolgenden Tag, dem 0, gestand der Kläger gegenüber Herrn telefonisch, dass er tatsächlich auf das E-Mail zugegriffen habe und entschuldigte sich gegenüber dem Geschäftsführer. Er erwähnte dabei nicht, wie die Beklagte später herausfand, dass er am 0 zwei weitere E-Mails geöffnet hatte. 9

Am 0 wurde dem Betriebsrat ein Anhörungsschreiben einer beabsichtigten fristlosen bzw. fristgerechten Kündigung des Klägers überreicht. Unter der Rubrik Bemerkungen ist ausgeführt, dass der Betriebsrat Aachen am 0 durch Herrn und Frau ebenfalls mündlich über die Hintergründe der beabsichtigten Kündigung unterrichtet worden sei. Dem Anhörungsschreiben beigefügt war eine schlagwortartige Zusammenfassung des Kündigungsvorwurfs (Blatt 22 und 23 d. A.). Am 0. hörte der Betriebsrat den Kläger zu dem Kündigungsvorwurf an. Mit Stellungnahme vom 0 erhob der Betriebsrat gegen die fristlose Kündigung Bedenken und widersprach der beabsichtigten ordentlichen Kündigung. 10

Mit Schreiben vom 0, dem Kläger zugegangen am gleichen Tag, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos. Mit weiteren Kündigungen vom 0 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis erneut fristlos, hilfsweise fristgerecht, nachdem sich in der Folgezeit herausgestellt hatte, dass der Kläger nicht nur eine sondern drei Mails am 0 geöffnet hatte. 11

Trotz der fristlosen Kündigung zum 0 zahlte die Beklagte aus sozialen Erwägungen noch das vollständige Gehalt für den Monat 0. Bei Erstellung der Abrechnung zum Austrittstermin 0 wurde versehentlich nicht berücksichtigt, dass der Gesamtbetrag auf der Grundlage eines nur halben Monats steuerlich und sozialversicherungsrechtlich zu bewerten war. Die Berechnung der abzuführenden Einkommenssteuer auf Basis eines Teilmonats führte angesichts der dann höheren Progressionsstufe zu einem höheren Abzug. Es erfolgte an den Kläger eine unstreitige Überzahlung in Höhe von 0 EUR. 12

Der Kläger hält sämtliche Kündigungen für unwirksam. Richtig sei, dass er seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt habe. Dies würde er außerordentlich bedauern und hätte sich hierfür bei der Geschäftsführung entschuldigt. Er könne sich sein Fehlverhalten aus heutiger Sicht auch nicht mehr erklären. Er habe gewissermaßen "im Affekt" gehandelt. Dies würde schon daraus deutlich, dass er ohne weiteres den Empfang einer Lesebestätigung an Herrn hätte problemlos unterbinden können, was er jedoch nicht getan habe. Dies zeige, dass er nicht planvoll gehandelt habe. Insbesondere sei bei einem derartigen Pflichtenverstoß eine Abmahnung erforderlich. 13

Die Beklagte habe die Zweiwochenfrist des § 626 BGB nicht eingehalten. Der Sachverhalt sei nicht zügig aufgeklärt worden. Die Beklagte habe bereits am 0 von dem Zugriff des Klägers auf das E-Mail von Herrn an Herrn Kenntnis erlangt, da Herr Herr am 0 telefonisch hierüber informiert hätte. Einer mündlichen Anhörung des Klägers hätte es ohnehin nicht bedurft. Eine schriftliche Anhörung des Klägers hätte ausgereicht. 14

Die Betriebsratsanhörung sei nicht ordnungsgemäß erfolgt. Soweit es in dem Anhörungsschreiben unter dem Absatz Bemerkungen heiße, der Betriebsrat Aachen sei am 0 durch Herrn und Frau ebenfalls mündlich über die Hintergründe der beabsichtigten Kündigung unterrichtet worden, habe Frau als stellvertretende Betriebsratsvorsitzende, gegenüber dem Klägervertreter erklärt, dass eine mündliche Erläuterung über die Hintergründe der beabsichtigten Kündigung gegenüber dem Betriebsrat durch den Arbeitgeber nicht stattgefunden habe. Hingegen habe der Betriebsrat selber sich den 15

Sachverhalt ermitteln müssen, nämlich durch Befragung des Klägers. Er bestreite weiter, dass die unter dem schriftlich geäußerten Bedenken des Betriebsrats der Beklagten vor Ausspruch und Zugang der Kündigung an den Kläger bekannt gewesen seien.

- Der Kläger beantragt, 16
1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die fristlose Kündigung der 17
Beklagten vom 0 dem Kläger zugegangen am 0, nicht aufgelöst ist, sondern ungekündigt
über dieses Datum hinaus fortbesteht.
 2. Festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die fristgemäße Kündigung 18
der Beklagten vom 0, dem Kläger zugegangen am 0, nicht zum aufgelöst ist, sondern
ungekündigt über dieses Datum hinaus fortbesteht.
 3. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger für die Dauer des Kündigungsrechtsstreits bis zu 19
einer rechtskräftigen Entscheidung als Systemadministrator bei einer
Bruttojahresvergütung von 0 EUR zu im übrigen unveränderten Arbeitsbedingungen gemäß
dem Anstellungsvertrag vom 0 weiterzubeschäftigen.
 4. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die fristlose Kündigung 20
der Beklagten vom 0, dem Kläger zugegangen am gleichen Tage, nicht aufgelöst ist,
sondern über dieses Datum hinaus fortbesteht.
 5. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die fristgemäße 21
Kündigung der Beklagten vom 0, dem Kläger zugegangen am gleichen Tage, nicht zum 0
aufgelöst ist, sondern über dieses Datum hinaus fortbesteht.

- Die Beklagte beantragt, 22
- die Klage abzuweisen 23
- und beantragt wiederklagend, 24
- den Kläger zu verurteilen, an die Beklagte 0 EUR nebst Zinsen in Höhe von 0 25
Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 0 zu zahlen.

- Der Kläger beantragt, 26
- die Widerklage abzuweisen. 27

Sie meint, die fristlose Kündigung vom 0 sei aus wichtigem Grund gerechtfertigt, weil der 28
Kläger unter Missbrauch der ihm übertragenen Befugnisse und technischen Möglichkeiten
auf interne Korrespondenz zwischen seinem Vorgesetzten und einer weiteren Führungskraft
der Beklagten zugegriffen habe. Erschwerend käme hinzu, dass der Kläger am 0 diesen
Sachverhalt bestritten habe. Weiter käme hinzu, dass der Kläger am 0 lediglich das Öffnen
einer E-Mail eingeräumt habe, obwohl er tatsächlich zwei weitere E-Mails geöffnet hatte.

Sie habe auch die Frist des § 626 Abs. 2 BGB gewahrt. Sie sei am 0 erstmals von den ersten 29
Verdachtsmomenten informiert worden. Die Anhörung des Klägers am 0 sei im Zuge der
gebotenen Eile vorgenommen worden. Eine frühere Anhörung sei wegen Verhinderung der
ermittelnden Personen nicht möglich gewesen. Auf die im einzelnen vorgetragenen
Verhinderungsgründe des Geschäftsführers der Beklagten, Herrn und Herrn (Blatt 77 bis 79

d. A.) wird Bezug genommen.

Am 0 seien Frau als Vertreterin des seinerzeit ortabwesenden Betriebsvorsitzenden sowie das Betriebsratsmitglied Herr von den Mitarbeitern der Personalabteilung, Herrn und Frau mündlich zu den Kündigungsvorwürfen angehört worden. Herr hätte geschildert, dass es zwischen dem Kläger und Herr zu einem Konflikt gekommen sei. Er habe erläutert, dass der Kläger am 0 ein von Herrn an Herrn gerichtetes E-Mail unbefugt und unter Ausnutzung von der Befugnis und Möglichkeiten als Systemadministrator geöffnet und gelesen habe. Herr habe weiter erklärt, dass der Kläger in einem Gespräch mit Herrn und Herrn wahrheitswidrig bestritten habe, das besagte E-Mail geöffnet zu haben. Herr hätte mitgeteilt, dass der Kläger erst am Folgetag Herrn angerufen und den Vorgang eingeräumt habe. Herr hätte daraufhin erklärt, dass aus Sicht der Beklagten eine weitere Zusammenarbeit aufgrund eines zerstörten Vertrauensverhältnisses nicht mehr möglich sei. Die Beklagte beabsichtigte daher das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise fristgerecht, zu kündigen. Die schriftliche Stellungnahme des Betriebsrates zur fristlosen bzw. hilfsweise fristgerechten Kündigung, sei der Beklagten in den Vormittagsstunden des von der stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden Frau persönlich überreicht worden. Herr hätte sodann interne Rücksprachen genommen. Man habe sich entschieden, ungeachtet der Stellungnahme des Betriebsrates, die Kündigung zu erklären. Um die Mittagszeit habe Herr sodann die unterzeichnete Kündigungserklärung der Mitarbeiterin Frau übergeben. Die Kündigung sei dem freigestellten Kläger um ca. 0 Uhr desselben Tages durch persönliche Übergabe zugestellt worden. 30

Der Kläger sei im Hinblick auf die Überzahlung in Höhe von 0 EUR nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum zur Rückzahlung verpflichtet. 31

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf den Akteninhalt Bezug genommen. 32

Entscheidungsgründe: 33

Die zulässige Klage ist unbegründet. Die zulässige Widerklage ist begründet. 34

1. 35

Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien hat aufgrund der fristlosen Kündigung der Beklagten vom 0 zum 0 sein Ende gefunden, denn ein wichtiger Grund gemäß § 626 Abs. 1 BGB, der die Beklagte berechtigt, das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zu beenden, ist vorliegend gegeben. Der Kläger hat in schwerwiegender Weise gegen seine vertraglichen Pflichten verstoßen, da er unter Missbrauch der ihm übertragenen Befugnisse und technischen Möglichkeiten auf interne Korrespondenz zwischen seinem Vorgesetzten und einer weiteren Führungskraft der Beklagten zugegriffen hat. Nach herrschender Auffassung rechtfertigt der Missbrauch von Zugriffsrechten regelmäßig eine fristlose Kündigung ohne vorherige Abmahnung (BAG Urteil vom 25.11.1981 – 7 AZR 463/79). Danach ist das Vertrauen des Arbeitgebers in eine nur zweckbestimmte Verwendung der Daten durch den verantwortlichen Arbeitnehmer schon deswegen erforderlich, weil die Datensicherung zu seinen Pflichten gehört. Es ist Aufgabe des Arbeitgebers, die Verletzung schutzwilliger Belange seiner Arbeitnehmer, zu verhindern. Die Beklagte durfte sich darauf verlassen, dass dem Kläger dienstlich anvertraute Daten nicht zweckwidrig verwendet werden. Dem Kläger war aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit im Hinblick auf die ihm sämtlich unterzeichneten Hinweise bewusst, dass der unbefugte Zugriff auf die E-Mail einen Straftatbestand erfüllt und arbeitsvertragliche Konsequenzen nach sich 36

ziehen kann. Nach Auffassung der Kammer handelt es sich vorliegend auch nicht, wie vom Kläger vortragen, um einen Fehler der ihm vorliegend unterlaufen ist, sondern um den gezielten Missbrauch von Zugriffsrechten aus eigennützigen Motiven. Auf die Motivation des Klägers und die möglicherweise für ihn schwierigen persönlichen Umstände, kann es bei der Beurteilung seines Verhaltens nicht ankommen. Die Beklagte muss sich darauf verlassen können, dass der Kläger auch in Ausnahmesituationen seine Zugriffsrechte nicht missbraucht. Es handelt sich bei dem Verhalten des Klägers um einen äußerst gravierenden Verstoß, der die Vertrauensgrundlage zwischen den Parteien erschüttert hat, sodass der Ausspruch einer Abmahnung vorliegend entbehrlich ist.

Auch die vorzunehmende Interessenabwägung muss trotz der seit 1991 bestehenden Betriebszugehörigkeit zu Lasten des Klägers gehen. Es handelt sich um einen gravierenden Verstoß, der trotz der Beteuerung des Klägers, die Wiederholungsgefahr in sich birgt. Erschwerend kommt hinzu, dass der Kläger in der persönlichen Anhörung am 0 die Tat hartnäckig geleugnet hat, insbesondere wenn er dort erklärt hat, dass er in 0 Jahren noch nie unerlaubt eine E-Mail geöffnet habe und er könne hoch und heilig versichern, dass er nicht auf dieses E-Mail zugegriffen habe. Dieses Leugnen des Klägers ist umso bemerkenswerter, weil der Kläger sich seit dem Vorfall am auf ein zu diesem Thema anstehendes Personalgespräch einstellen musste und konnte. Der Kläger hat nur im Hinblick auf den Ausgang des Gesprächs, nämlich der Erklärung des Geschäftsführers, dass das Vertrauensverhältnis gleichwohl zerstört sei und der Kläger mit einer Eigenkündigung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden solle, am darauffolgenden Tag dem 0 die Tat gegenüber dem Geschäftsführer telefonisch eingestanden, wobei er verschwiegen, dass er auf zwei weitere Mails unerlaubt Zugriff genommen hatte.

2. 38

Die außerordentliche Kündigung vom 0 ist rechtzeitig innerhalb der Frist des § 626 II BGB innerhalb von zwei Wochen erfolgt. Die Frist beginnt nach § 626 Abs. 2 S. 2 mit dem Zeitpunkt, indem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Die zeitliche Begrenzung der Ausübung des Kündigungsrechts dient dem Gebot der Rechtssicherheit. Hat der eine Vertragsteil die Voraussetzungen für eine außerordentliche Kündigung verwirklicht, darf nicht unangemessen lange Zeit ungewiss bleiben, ob der andere Teil daraus die kündigungsrechtlichen Folgen zieht. Der Kündigungsberechtigte soll sich keinen Kündigungsgrund "aufsparen" können, um dadurch den Vertragsgegner unter Druck zu setzen (BAG Urteil vom 25.02.1983 – AP BGB § 626 Ausschlussfrist Nr. 14). Andererseits soll der Kündigungsberechtigte nicht zur hektischen Eile angetrieben werden (BAG Urteil vom 15.11.1995 – NZA 1996, 419). Die Frist beginnt, sobald der Kündigungsberechtigte eine zuverlässige und möglichst vollständige Kenntnis vom Kündigungssachverhalt hat, die ihm die Entscheidung ermöglicht, ob die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zumutbar ist oder nicht. Zu den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen gehören sowohl die für als auch gegen die Kündigung sprechenden Umstände. Erheblich ist allein die positive Kenntnis der maßgeblichen Tatsachen. Solange der Kündigungsberechtigte die zur Aufklärung des Kündigungssachverhalts nach pflichtgemäßem Ermessen notwendig erscheinenden Maßnahmen zügig durchführt, ist die Ausschlussfrist gehemmt (BAG Urteil vom 31.03.1993, NZA 1994, 409). Der Kündigungsberechtigte muss mit der gebotenen (nicht hektischen) Eile Ermittlungen anstellen, die ihm eine umfassende und zuverlässige Kenntnis des Kündigungssachverhalts beschaffen sollen. In der Regel gehört die Anhörung des Arbeitnehmers zur Aufklärung des Sachverhalts dazu, obgleich sie abgesehen vom Fall der Verdachtskündigung keine Wirksamkeitsvoraussetzung einer außerordentlichen Kündigung ist. Die Anhörung vermag an dem objektiven Tatbestand des

wichtigen Grundes nicht zu ändern, doch wird sie häufig dem Arbeitgeber eine sichere Beurteilung der ermittelnden Tatsachen ermöglichen. Die Beklagte hat nach Auffassung der Kammer den Sachverhalt im Rahmen der gebotenen Eile zügig aufgeklärt. Nachdem Herr dem Geschäftsführer der Beklagten telefonisch am 0 über seinen Verdacht informierte, dass der Kläger unbefugt Zugriff auf seine E-Mail genommen hätte, hat der Geschäftsführer entschieden, den Kläger persönlich anzuhören. Es wurde unter Berücksichtigung der terminlichen Situation sowohl des Geschäftsführers der Beklagten als auch Herrn bereits am 0 der 0 als nächster möglicher Termin zur Anhörung des Klägers vereinbart. Die Beklagte hat daher nicht tatenlos zugewartet, sondern eine Terminbestimmung vorgenommen. Unterdessen hat die Beklagte zur Vorbereitung des Gesprächs den LOG-File geöffnet, um etwaige Spuren des Zugriffs zu sichern und um hierdurch gegebenenfalls auch auszuschließen, dass tatsächlich nicht der Kläger sondern ein anderer Mitarbeiter auf das E-Mail zugegriffen hatte und dies nur aufgrund einer Manipulation oder Fehlfunktion als Zugriff des Klägers erschienen war. Insbesondere ist zu berücksichtigen, dass die Beklagte vorliegend keine Verdachtskündigung gegenüber dem Kläger aufgrund der Erkenntnisse vom ausgesprochen hat. Die Beklagte stützt ihre Kündigung auf das Geständnis des Klägers vom 0. Die mündliche Anhörung des Klägers am 0 unter Beteiligung der Personen, die es angeht, nämlich den Geschäftsführer der Beklagten und Herrn ist nicht zu beanstanden, sondern wünschenswert, denn das persönliche Gespräch soll dazu dienen, die Gründe, die für und gegen den Ausspruch einer Kündigung sprechen gegeneinander abzuwägen.

3. 40

Der Betriebsrat wurde gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG vor Ausspruch der außerordentlichen Kündigung angehört. Entgegen der Darstellung des Klägers erfolgte die Anhörung nicht nur schriftlich, sondern auch mündlich am 0 unter Darlegung der Kündigungsgründe im einzelnen gegenüber der stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden Frau und Herrn durch die Mitarbeiter der Beklagten Herrn und Frau . Dies hat die Beweisaufnahme durch Zeugenvernehmung des Herrn sowie der stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden Frau für alle Beteiligten zweifelsfrei ergeben. Es wird insoweit Bezug genommen auf das Ergebnis der Beweisaufnahme im Sitzungsprotokoll vom 0. Der Kläger hat im Anschluss an die Durchführung der Beweisaufnahme den Inhalt der mündlichen Betriebsanhörung nicht weiter gerügt.

41

Nach alledem ist festzustellen, dass die fristlose Kündigung vom 0 das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien zum 0 beendet hat.

42

4. 43

Die Widerklage ist begründet. Im Hinblick auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 0 ist der Kläger verpflichtet, die Überzahlungen in Höhe von 0 EUR resultierend daraus, dass die Berechnung der abzuführenden Einkommenssteuer auf Basis eines Teilmonats angesichts der dann höheren Progressionsstufe auf einem höheren Abzug führt, zu erstatten. Dies wurde seitens des Klägers für den Fall der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses nicht in Abrede gestellt.

44

Auf eine Begründung der Nebenentscheidungen wird gemäß § 313 ZPO verzichtet.

45
