
Datum: 22.04.2021
Gericht: Arbeitsgericht Aachen
Spruchkörper: 8. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 8 Ca 3432/20
ECLI: ECLI:DE:ARBGAC:2021:0422.8CA3432.20.00

Nachinstanz: Landesarbeitsgericht Köln, 4 Sa 290/21
Schlagworte: außerordentliche Kündigung wegen Datenschutzverstoß und Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts eines Arbeitskollegen
Normen: § 626 BGB, § 26 BDSG, § 34 StGB
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

1.
Die gezielte Durchsuchung eines Dienstcomputers nach privater Korrespondenz eines Arbeitskollegen sowie deren Sicherung und Weitergabe an Dritte kann „an sich“ ein wichtiger Grund für den Ausspruch einer außerordentlichen fristlosen Kündigung sein. Dies gilt grundsätzlich auch dann, wenn der Arbeitnehmer dabei Beweise für ein staatsanwaltschaftliches Ermittlungsverfahren sichern möchte, ohne von seinem Arbeitgeber mit solchen Ermittlungen betraut worden zu sein.

2.
Ob eine auf ein solches Verhalten gestützte Kündigung wirksam ist, muss jedoch anhand einer Abwägung des Beendigungsinteresses des Arbeitgebers mit dem Bestandsinteresse des Arbeitnehmers im Einzelfall festgestellt werden. Dabei sind insbesondere die Schwere und die Auswirkungen des Verstoßes, die Motive des Arbeitnehmers, der Verzicht auf interne Abhilfeschnitte, der Grad des Verschuldens, die Wiederholungsgefahr und die

Dauer des beanstandungsfreien Bestandes des Arbeitsverhältnisses zu berücksichtigen.

3.

Im hier zu entscheidenden Einzelfall hielt die Kammer eine Abmahnung für eine angemessene Reaktion des Arbeitgebers und die außerordentliche fristlose Kündigung dementsprechend für unverhältnismäßig.

Tenor:

1. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 24.09.2020 nicht aufgelöst worden ist.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.
3. Der Rechtsmittelstreitwert beträgt 7.050,00 €.
4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

Mit ihrer am 09.10.2020 anhängig und am 20.10.2020 rechtshängig gewordenen Klage begehrt die Klägerin die Feststellung, dass die von der Beklagten mit Schreiben vom 24.09.2020 ausgesprochene außerordentliche fristlose Kündigung ihr Arbeitsverhältnis nicht beendet hat. 1 2

Die Klägerin, Jahrgang 2. und verheiratet, trat am 3. in die Dienste der Beklagten. Zuletzt war sie als Küsterin tätig und verdiente 2.350,00 € brutto monatlich. 3

Die Beklagte gehört zum Kirchenkreis K. Der Kirchenkreis K. wird durch seinen Superintendenten, Herrn T., vertreten. Herr T. ist Vorgesetzter des Pastors der Beklagten, Herrn D. Anfang November 2019 übersandte Herr T. Herrn D. eine E-Mail, die auf dessen Dienstcomputer gespeichert wurde. In der E-Mail berichtete Herr T. Herrn D. davon, dass gegen ihn, Herrn D., ein Ermittlungsverfahren eingeleitet worden sei. Anlass der Ermittlungen war, dass Herrn D. womöglich strafrechtlich relevantes Fehlverhalten in seinem Umgang mit Frau B. vorgeworfen wurde. Frau B. befand sich seinerzeit im Kirchenasyl der Beklagten und stand in einem regelmäßigen Austausch mit Herrn D. Gegen Herrn D. wurde wegen des Verdachts ermittelt, dass er Frau B. unter Missbrauch seiner einflussreichen Position in der Gemeinde mit dem Ziel der Aufnahme einer Liebesbeziehung bedrängt und mit sexueller Motivation in übergriffiger Weise berührt haben könnte. 4

Die Klägerin war auch mit Verwaltungsarbeiten bei der Beklagten betraut. Daher durfte sie auf den Dienstcomputer von Herrn D. zugreifen, soweit dies zur Erfüllung ihrer arbeitsvertraglichen Aufgaben etwa im Bereich der Buchhaltung notwendig war. Als sie auf dem Dienstcomputer nach einer Rechnung suchte, stieß sie zufällig auf die E-Mail von Herrn T. Daraufhin begann sie den Dienstcomputer nach Korrespondenz zwischen Herrn D. und Frau B. zu durchsuchen. Unter anderem öffnete sie einen nicht zugriffsgeschützten Ordner 5

mit der Bezeichnung „D.“ und dort die Datei mit dem Titel „C.“ (Synonym für Frau B.). In der Datei fand die Klägerin einen rund 500 Seiten umfassenden privaten Chatverlauf zwischen Herrn D. und Frau B. Sie speicherte den Chatverlauf auf einem USB-Stick und behielt diesen zunächst rund eine Woche. Anschließend warf sie den USB-Stick in den Briefkasten einer ehrenamtlichen Mitarbeiterin der Kirchengemeinde, Frau X. Außerdem übergab die Klägerin den USB-Stick der Staatsanwaltschaft Aachen zur Verwertung in dem Ermittlungsverfahren gegen Herrn D. Zu dem genauen Inhalt der Korrespondenz zwischen Herrn D. und Frau B. hat sich keine der Parteien eingelassen. Gegenüber der Polizei erklärte die Klägerin, dass sie die Sicherung und die Weitergabe des Chatverlaufs bedauere und dass sie einen Fehler gemacht habe.

Frau B. litt an erheblichen psychischen Problemen und unternahm bereits Anfang Oktober 2019 einen Suizidversuch. In zeitlicher Nähe zu diesem Suizidversuch führte der Ehemann der Klägerin, Herr X., mehrere Gespräche mit Frau B. Frau B. bedeutete Herrn X. unter anderem, dass sie unter Umständen einen zweiten Suizidversuch unternehmen würde, da sie aus ihrer schwierigen Situation als Flüchtling keinen Ausweg sähe. Frau B. sprach nur schlecht Deutsch und deutlich besser Französisch. Aus diesem Grund wandte Herr X. sich an die französischsprachige Frau X. mit der Bitte, Gespräche mit Frau B. zu führen. Im Rahmen dieser Gespräche berichtete Frau B. von mehreren Situationen, in denen Herr D. sie bedrängt hätte. Unter anderem habe Herr D. sie bei einem Kinobesuch mehrfach an den Innenschenkel gegriffen, obgleich sie ihm bedeutet habe, dass sie das nicht wollte. Frau B. übergab Frau X. zwei Liebesbriefe, in welchen Herr D. Frau B. seine Zuneigung offenbarte. Frau B. vermittelte Frau X. in den Gesprächen den Eindruck großer Verzweiflung, weil sie einerseits die Avancen von Herrn D. abwehren, andererseits ihren Status als Flüchtling im Kirchenasyl nicht gefährden wollte. Sie berichtete Frau X. auch davon, dass Herr D. Schreiben des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge zurückgehalten hätte und diese nur als Gegenleistung für ihre Einwilligung in sexuelle Handlungen herausgeben wollte.

Frau X. wandte sich an zwei andere Kirchengemeinden und bat dort erfolglos um Unterstützung. Sodann wandte Frau X. sich anonym an die Landeskirche. Frau X. tauschte sich zudem mit der Klägerin und Herrn X. regelmäßig über die Gespräche mit Frau B. aus und diskutierte mit beiden, wie man mit dem Sachverhalt am besten weiter umgehen solle.

Eine Beurlaubung von Herrn D. wurde im September 2020 aufgehoben. Das strafrechtliche Ermittlungsverfahren gegen Herrn D. wurde ebenfalls im September 2020 gemäß § 170 Abs. 2 StPO eingestellt. Ein kirchliches Disziplinarverfahren ist nach Kenntnis der Klägerin noch anhängig.

Von der Weitergabe des USB-Sticks erfuhr das Presbyterium am 15.09.2020.

Mit Schreiben vom 23.09.2020 hörte die Beklagte die bei ihr bestehende Mitarbeitervertretung zu der beabsichtigten fristlosen Kündigung an. Am selben Tag erklärte die Mitarbeitervertretung, dass sie der beabsichtigten Kündigung zustimme.

Mit Schreiben vom 24.09.2020 kündigte die Beklagte, vertreten durch den stellvertretenden Vorsitzenden des Presbyteriums und den Finanzkirchmeister, das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund fristlos.

Auf das Arbeitsverhältnis findet der BAT-KT Anwendung. Gemäß § 33 Abs. 3 BAT-KT in Verbindung mit § 55 Abs. 1, § 53 Abs. 4 BAT-KF in der bis zum 30.06.2007 geltenden Fassung ist das Arbeitsverhältnis seitens der Beklagten nur noch aus einem in der Person oder in dem Verhalten der Klägerin liegenden wichtigen Grund kündbar.

Die Klägerin behauptet, dass sie die E-Mail von Herrn T. sowie den Chatverlauf zwischen Herrn D. und Frau B. als Beweismittel für das Ermittlungsverfahren habe sichern wollen. Frau B. habe nicht mehr über die Chats verfügt. Zur Weitergabe des USB-Sticks habe sich erst nach langem Überlegen entschlossen. Motiv für die Weitergabe der Unterlagen an Frau X. und an die Staatsanwaltschaft sei gewesen, dass interne Schritte nicht erfolgversprechend gewesen wären. Herr T. habe Herrn D. frühzeitig über die Ermittlungen und sogar über den neuen Aufenthaltsort von Frau B. in X. informiert. Es habe nach ihrer Kenntnis eine Strafanzeige auch gegen Herrn T. wegen des Verdachts der Strafvereitelung gegeben. Nachdem sie die E-Mail von Herrn T. aufgefunden habe, sei sie in Sorge gewesen, dass Herr D. Beweismittel vernichten könnte. Das Presbyterium habe beschlossen, eine Strafanzeige gegen Unbekannt zu erstatten, um Herrn D. zu entlasten. Erst in dieser Drucksituation habe sie sich dazu entschlossen, die Beweismittel Frau X. als Vertrauter von Frau B. und auch der Staatsanwaltschaft zu überlassen. Sie sei damit einer „staatsbürgerlichen Pflicht“ und einer Verpflichtung als Gemeindeglied nachgekommen. „Formalistische Dienstwege“ habe sie aus den vorgenannten Gründen nicht einhalten können. Weder ihr noch Frau X. sei es darum gegangen, jemanden zu schädigen. Motiv der Handlungen sei gewesen, Frau B. zu schützen und ihr eine andere Unterbringung zu ermöglichen.

Die Klägerin beantragt, 14

festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 24.09.2020 nicht aufgelöst worden ist. 15

Die Beklagte beantragt, 16

die Klage abzuweisen. 17

Die Beklagte behauptet, dass die Klägerin Herrn D. durch die Weitergabe der Unterlagen an Frau X. und an die Ermittlungsbehörden bewusst schädigen wollte. Jegliches Vertrauen in die Klägerin sei durch ihr Verhalten zerstört, zumal im Gemeindebüro nur zwei weitere Personen arbeiteten und eine Tätigkeit der Klägerin dort ohne Vertrauensverhältnis nicht möglich sei. Keinesfalls könne die Klägerin sich auf die Wahrnehmung „staatsbürgerlicher Pflichten“ oder auf berechnete Interessen berufen. Sie habe schwerwiegend gegen ihre Verschwiegenheitspflicht bezüglich dienstlicher Vorgänge verstoßen. Sie sei weder Mitglied der Mitarbeitervertretung noch in einer höheren Position beschäftigt gewesen und auch nicht für Personalangelegenheiten zuständig gewesen. Sie sei selbst nicht betroffen gewesen und habe sich als „Anwalt von Frau B. aufgespielt“. Jedenfalls habe die Klägerin, selbst Mitglied des Presbyteriums, sich an das Gremium, dessen Vorsitzenden Herrn T., dessen stellvertretenden Vorsitzenden oder an das Landeskirchenamt wenden können. 18

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Protokolle von Güte- und Kammertermin sowie auf die Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen Bezug genommen. 19

Entscheidungsgründe 20

I. Die zulässige Klage ist begründet. 21

1. Die Kündigung ist nicht gemäß § 13 Abs. 1 Satz 2, § 4 Satz 1, § 7 KSchG wirksam geworden, da die Klage innerhalb von drei Wochen seit Zugang der Kündigung anhängig geworden und der Beklagten sodann kurze Zeit später im Sinne der § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG, § 167 ZPO zugestellt worden ist. 22

2. Die Kündigung der Beklagten vom 24.09.2020 hat das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst, da es an einem wichtigem Grund (§ 626 Abs. 1 BGB) für den Ausspruch der außerordentlichen Kündigung fehlte. Ob die Mitarbeitervertretung vor Ausspruch der Kündigung ordnungsgemäß beteiligt worden ist, kann vor diesem Hintergrund dahinstehen.

Gemäß § 626 Abs. 1 BGB kann ein Dienstverhältnis, also auch ein Arbeitsverhältnis im Sinne von § 611a Abs. 1 BGB, von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Die Arbeitsgerichte prüfen die Wirksamkeit außerordentlicher Kündigungen im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB in zwei Stufen. Dabei ist jeder Einzelfall gesondert zu beurteilen. Zunächst ist zu prüfen, ob der Sachverhalt ohne seine besonderen Umstände „an sich“, das heißt typischerweise, als wichtiger Grund geeignet ist. Alsdann bedarf es der weiteren Prüfung, ob dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Falls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile – jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist – zumutbar ist oder nicht (BAG 23.08.2018 – 2 AZR 235/18, Rn. 12; BAG 29.06.2017 – 2 AZR 597/16, Rn. 13; BAG 10.06.2010 – 2 AZR 541/09, Rn. 16). 24

a) „An sich“ war ein wichtiger Grund für den Ausspruch der außerordentlichen Kündigung vom 24.09.2020 gegeben. Als wichtige Gründe für den Ausspruch der Kündigung der Beklagten kommen hier ein rechtswidriges Durchsuchen des Dienstcomputers von Herrn D. nach privater Korrespondenz und deren Sicherung, die Weitergabe des USB-Sticks an Frau X., die Weitergabe des USB-Sticks und der E-Mail von Herrn T. an die Staatsanwaltschaft sowie das diesbezügliche Verhalten der Klägerin in einer Gesamtschau in Betracht. Jedenfalls diese Gesamtschau rechtfertigt die Annahme eines „an sich“ bestehenden wichtigen Grundes für eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses. 25

aa) Rechtswidrige Datenverarbeitungen des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis, die mit Verletzungen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts etwa von Arbeitskollegen einhergehen, können dazu geeignet sein, bei entsprechender Schwere des Verstoßes „an sich“ einen wichtigen Grund für den Ausspruch einer Kündigung auszumachen, auch wenn die in Rede stehenden Daten nicht dem Schutzbereich des Gesetzes zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen unterliegen (insoweit im Schwerpunkt zum Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht BAG 08.05.2014 – 2 AZR 249/13, Rn. 26; BAG 03.07.2003 – 2 AZR 235/02, zu II. 3. b) bb) der Gründe; LAG Berlin-Brandenburg 16.05.2017 – 7 Sa 38/17, Rn. 28; Niemann, in: Erfurter Kommentar, 21. Aufl. 2021, § 626 BGB Rn. 154 ff.; Vossen, in: Ascheid/Preis/Schmidt, Kündigungsrecht, 6. Aufl. 2021, § 626 BGB Rn. 271 ff.). Insoweit handelt es sich nämlich zugleich um – mitunter schwere – Verstöße gegen arbeitsvertragliche Schutz- und Rücksichtnahmepflichten (§§ 611a Abs. 1, 241 Abs. 2 BGB). Es ist allgemein anerkannt, dass auch rechtswidrige Handlungen gegenüber Arbeitskollegen (z. B. Beleidigungen, Tätlichkeiten, Mobbing) mit Betriebsbezug einen wichtigen Grund zum Ausspruch einer Kündigung bedingen können und der Arbeitgeber insoweit nicht unmittelbar geschädigt werden muss. Dies gilt ebenso, wenn ungerechtfertigte Eingriffe in das allgemeine Persönlichkeitsrecht und rechtswidrige Verarbeitungen personenbezogener Daten von Arbeitskollegen erfolgen und die Handlung schwerwiegend ist. Denn damit werden zugleich das Betriebsklima und ggf. auch – wie hier – das Vertrauensverhältnis belastet. Überdies wird der Arbeitgeber genötigt, sich mittels arbeitsrechtlicher Maßnahmen schützend vor die 26

betroffenen Kollegen zu stellen.

bb) Die Klägerin hat ihre arbeitsvertraglichen Kompetenzen überschritten sowie die Schutz- und Rücksichtnahmepflichten bei der ihr anvertrauten Nutzung des Dienstcomputers verletzt, als sie einen erkennbar privaten Ordner von Herrn D. öffnete und die umfangreichen privaten Chatverläufe zwischen ihm und Frau B. zur Kenntnis nahm und sodann kopierte. Dies gilt, obgleich der Ordner nicht besonders zugriffsgeschützt war, da die Klägerin den grundsätzlich Herrn D. zugeordneten Dienstcomputer nur insoweit nutzen durfte, als dies zur Erfüllung ihrer arbeitsvertraglichen Aufgaben notwendig war. Das ergibt sich sowohl aus § 26 Abs. 1 BDSG als auch aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht von Herrn D., hier in Form des Rechts auf Gewährleistung der Vertraulichkeit und Integrität informationstechnischer Systeme (grundlegend BVerfG 27.02.2008 – 1 BvR 370/07, Rn. 167 ff.). Selbst wenn man zugunsten der Klägerin – unter Berücksichtigung der ihr damals subjektiv zur Verfügung stehenden Informationen – unterstellte, dass eine Beweissicherung sinnvoll gewesen wäre, handelte es sich nicht um ihre Aufgabe, eine solche vorzunehmen. Sie war nicht Vorgesetzte von Herrn D. oder vom Presbyterium oder der Landeskirche mit der Aufklärung der Vorwürfe gegen Herrn D. beauftragt. Daher gestattete ihr auch Art. 88 Abs. 1 DSGVO in Verbindung mit § 26 Abs. 1 Satz 2 BDSG die Datenverarbeitung nicht, denn diese Vorschrift bildet einen Erlaubnistatbestand nur für die durch den datenschutzrechtlich Verantwortlichen mit der Datenverarbeitung im Beschäftigungsverhältnis betrauten Personen (Gräber/Nolden, in: Paal/Pauly, DSGVO / BDSG, 3. Aufl. 2021, § 26 BDSG Rn. 6; Maschmann, in: Kühling/Buchner, DSGVO / BDSG, 3. Aufl. 2020, § 26 BDSG Rn. 15).

27

Mangels Anhaltspunkten dafür, dass eine unwiederbringliche Löschung der Chatverläufe unmittelbar bevorstand, stand der Klägerin auch kein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 34 Satz 1 StGB für ihren Datenzugriff und die damit einhergehende Verletzung jedenfalls des allgemeinen Persönlichkeitsrechts von Herrn D. und die die Grenzen der Erforderlichkeit im Sinne von § 26 Abs. 1 BDSG überschreitende Datenverarbeitung bei Verwendung des Dienstcomputers zur Seite (vgl. zur Anwendung von § 34 StGB auch im Zivilrecht und bei Datenschutzverstößen Grothe, in: MünchKomm-BGB, Band 1, 8. Aufl. 2018, § 228 BGB Rn. 3). Das konnte die Klägerin auch erkennen, zumal sie selbst bei der Polizei einräumte, insoweit einen Fehler gemacht zu haben, den sie bedauerte. Sie handelte mindestens fahrlässig (§ 276 Abs. 2 BGB).

28

cc) Durch die Weitergabe der rechtswidrig erlangten Daten sowohl an Frau X. als auch an die Staatsanwaltschaft Aachen vertiefte die Klägerin den vorherigen Verstoß gegen das allgemeine Persönlichkeitsrecht von Herrn D.. Vor diesem Hintergrund kann dahinstehen, ob die Klägerin die zufällig aufgefundene E-Mail von Herrn T. ohne Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten an die Staatsanwaltschaft Aachen weitergeben durfte oder nicht. Erst nach rund einer Woche entschloss sich die Klägerin zur Weitergabe der Daten und damit für weitere Verletzungen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts ihres Kollegen Herrn D., statt zunächst gänzlich ohne Weitergabe der Daten eine arbeitgeberinterne Klärung z. B. durch Einschaltung des Landeskirchenamtes zu versuchen, zumal die Klägerin eine „Beweissicherung“ zunächst erreicht hatte. In diesem Zusammenhang ist zwischen einer Weitergabe der erkennbar privaten und rechtswidrig erlangten Daten und der Erstattung einer Strafanzeige als staatsbürgerliches Recht zu differenzieren, wobei auch die Erstattung einer Strafanzeige gegen einen Repräsentanten des Arbeitgebers und die Übergabe von Unterlagen an Strafverfolgungsbehörden unter bestimmten Voraussetzungen – insbesondere bei zumindest leichtfertig falschen Angaben gegenüber Strafverfolgungsbehörden oder missachteter, aber offensichtlich möglicher innerbetrieblicher Möglichkeit zur Klärung – ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung eines Arbeitsverhältnisses sein kann

29

(dazu BAG 15.12.2016 – 2 AZR 42/16, Rn. 14 f.; BAG 07.12.2006 – 2 AZR 400/05, Rn. 14 ff.; BAG 03.07.2003 – 2 AZR 235/02, zu II. 3. der Gründe; Vossen, in: Ascheid/Preis/Schmidt, Kündigungsrecht, 6. Aufl. 2021, § 626 BGB Rn. 190 ff. m.w.N.).

- dd) Auch bei angemessener Berücksichtigung der der Klägerin damals bekannten Informationen und bei der aus ihrer Sicht sehr schwierigen Lage von Frau B. wählte die Klägerin im Ergebnis nicht den rechtlich richtigen Weg, um Frau B. zu unterstützen. Das konnte sie seinerzeit auch erkennen. Die verschiedenen Verstöße gegen Schutz- und Rücksichtnahmepflichten im Umgang mit personenbezogenen Daten, die die Klägerin im Arbeitsverhältnis erlangte, und die gleichzeitige Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts von Herrn D. durch eine Handlung anlässlich der Dienstausbübung genügen insofern zumindest in einer Gesamtschau, um einen wichtigen Grund für den Ausspruch einer Kündigung anzunehmen. Ob auch die Förderung des Ermittlungsverfahrens bei der Staatsanwaltschaft Aachen einen wichtigen Grund ausmachte, kann vor diesem Hintergrund dahinstehen. 30
- b) Bei Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes und in Abwägung des Bestandsinteresse der Klägerin mit dem Beendigungsinteresse der Beklagten ist die Kammer allerdings der Auffassung, dass eine Abmahnung eine angemessene Reaktion auf das Fehlverhalten der Klägerin gewesen wäre. Die außerordentliche fristlose Kündigung stellte eine unverhältnismäßige Reaktion auf das Verhalten der Klägerin dar. 31
- aa) Bei der Prüfung im Rahmen von § 626 Abs. 1 BGB, ob dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers trotz Vorliegens einer erheblichen Pflichtverletzung jedenfalls bis zum Ablauf der – ggf. fiktiven – Kündigungsfrist zumutbar ist, ist in einer Gesamtwürdigung das Interesse des Arbeitgebers an der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen das Interesse des Arbeitnehmers an dessen Fortbestand abzuwägen. Es hat eine Bewertung des Einzelfalls zu erfolgen. Dabei lassen sich die Umstände, anhand derer zu beurteilen ist, ob dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung zumindest bis zum Ende der Frist für eine ordentliche Kündigung zumutbar war oder nicht, nicht abschließend festlegen. Zu berücksichtigen sind aber regelmäßig das Gewicht und die Auswirkungen einer Vertragspflichtverletzung, der Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers, eine mögliche Wiederholungsgefahr sowie die Dauer des Arbeitsverhältnisses und dessen störungsfreier Verlauf. Eine außerordentliche Kündigung kommt nur in Betracht, wenn es keinen angemessenen Weg gibt, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, weil dem Arbeitgeber sämtliche milderer Reaktionsmöglichkeiten unzumutbar sind. Sie scheidet aus, wenn es ein „schonenderes“ Gestaltungsmittel – etwa Abmahnung, Versetzung, ordentliche Kündigung – gibt, das ebenfalls geeignet ist, den mit einer außerordentlichen Kündigung verfolgten Zweck – nicht die Sanktion des pflichtwidrigen Verhaltens, sondern die Vermeidung des Risikos künftiger Störungen des Arbeitsverhältnisses – zu erreichen (BAG 13.12.2018 – 2 AZR 370/18, Rn. 28 f.; BAG 29.06.2017 – 2 AZR 302/16, Rn. 26 f.; BAG 3..10.2012 – 2 AZR 495/11, Rn. 15). 32
- bb) Die Kammer hat bei ihrer Abwägung berücksichtigt, dass aus Sicht der Beklagten das Vertrauensverhältnis schwer belastet wurde, indem die Klägerin gegen Schutz- und Rücksichtnahmepflichten verstieß. Auch hat die Kammer in Rechnung gestellt, dass in einem kleinen Gemeindebüro Vertrauen unter den Angestellten im Allgemeinen und in die gegenseitige Integrität von zentraler Bedeutung ist, um gut und erfolgreich zusammenarbeiten zu können. Schließlich hat die Kammer nicht vollkommen unberücksichtigt gelassen, dass das Ermittlungsverfahren gegen Herrn D. gemäß § 170 Abs. 33

2 Satz 1 StPO, also mangels hinreichenden Tatverdachts, eingestellt wurde, obgleich dem Ausgang des Strafverfahrens in ähnlichen Fallkonstellationen nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts keine zentrale Bedeutung zukommt (BAG 07.12.2006 – 2 AZR 400/05, Rn. 16). Auch hat die Kammer zugunsten der Beklagten den Umstand berücksichtigt, dass die Klägerin selbst nicht unmittelbar von den behaupteten übergriffigen Handlungen von Herrn D. betroffen war.

cc) Weitaus gewichtigere Argumente sprechend aber gegen die Verhältnismäßigkeit einer fristlosen Beendigung des Arbeitsverhältnisses: Es darf nicht außer Acht gelassen werden, wie sich der Sachverhalt aus der damaligen subjektiven Sicht der Klägerin darstellte. Die Klägerin war davon überzeugt, dass Herr D. Frau B. in einer ohnehin verzweifelten Situation massiv bedrängt und sich strafbar gemacht hatte. Durch den engen Austausch von Frau B. mit ihrem Ehemann und Frau X. fühlte die Klägerin eine starke moralische Verpflichtung, Frau B. zu unterstützen. Sie war in Sorge, dass Frau B. einen weiteren Suizidversuch unternehmen könnte. Nicht zuletzt ging sie davon aus, dass Herr D. Frau B. durch das Zurückhalten von Korrespondenz mit dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge zu sexuellen Handlungen nötigen wollte und deshalb mittelbar die Gefahr eines weiteren Suizidversuchs erhöhte. Es kommt nicht entscheidend darauf an, ob die Situation von Frau B. tatsächlich so verzweifelt war, wie sich dies für die Klägerin darstellte. Die notwendige Berücksichtigung der damaligen subjektiven Sicht der Klägerin relativiert sowohl die Schwere ihres Verstoßes gegen Schutz- und Rücksichtnahmepflichten im Umgang mit personenbezogenen Daten als auch den Grad ihres Verschuldens in einer rechtlich komplexen Situation. Es kommt nicht entscheidend darauf an, ob die Klägerin fahrlässig oder (bedingt) vorsätzlich gegen Schutz- und Rücksichtnahmepflichten verstieß, als sie den Chatverlauf sicherte und weitergab; relevant ist vielmehr, dass entgegen dem insoweit pauschalen Vorbringen der Beklagten keinerlei Anhaltspunkte dafür bestehen, dass sie Herrn D. oder die Beklagte bewusst schädigen und nicht nur Frau B. helfen wollte. Es kann keine Rede davon sein, dass die Klägerin die Beklagte vorsätzlich schädigen wollte. Selbst bei insoweit unterstellt bedingt vorsätzlichem Handeln handelte es sich unter Berücksichtigung der aus Sicht der Klägerin auf dem Spiel stehenden Rechtsgüter von Frau B. nicht um einen besonders gravierenden Verstoß gegen Schutz- und Rücksichtnahmepflichten. 34

Die Schwere des Verstoßes der Klägerin wird auch dadurch relativiert, dass sie mit ihren Handlungen grundsätzlich zu billigen Ziele – nämlich die Unterstützung bei der Aufklärung einer angenommenen Straftat und den Schutz vor Frau B. vor weiteren Übergriffen – verfolgte und lediglich den rechtlich falschen Weg wählte. Dass von der Klägerin nicht zunächst der Weg einer innerkirchlichen Klärung ohne Weitergabe der Chatverläufe gewählt wurde, lag nicht zuletzt an dem Verhalten von Herrn T. – in Form einer frühzeitigen Unterrichtung Herrn D. –, der der Klägerin bekannten Positionierung des Presbyteriums und der erfolglosen innerkirchlichen Abhilfeversuche seitens Frau X.. Ob ihre Positionen aus der damaligen subjektiven Sicht von Herrn T. und des Presbyteriums ihrerseits eine Berechtigung hatten, kann dahingestellt bleiben. Relevant für die Abwägung des Bestandsinteresses der Klägerin mit dem Beendigungsadresse der Beklagten ist, dass die Klägerin aus ihrer subjektiven Sicht kein Vertrauen in Abhilfemaßnahmen von Herrn T. und des Presbyteriums hatte. Das zeigt sich daran, dass die Klägerin zunächst mit der Weitergabe des USB-Sticks eine Woche lang wartete und sich erst nach längerem Überlegen und der Wahrnehmung der Stimmung im Presbyterium dazu entschloss, den USB-Stick an Frau X. und an die Staatsanwaltschaft weiterzugeben. 35

Es ist auch nicht ersichtlich, dass der Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht von Herrn D. besonders gravierend war, da nicht vorgetragen worden ist, welchen Inhalt die 36

Chats mit Frau B. hatten. Insofern kann nicht unterstellt werden, dass es dabei um intime Vorgänge und nicht um ggf. eher belanglose private Kommunikation ging. Außerdem gab die Klägerin die persönlichen Daten von Herrn D. nicht willkürlich an Dritte oder an einen unüberschaubaren Empfängerkreis weiter, sondern an eine Vertraute von Frau B. und zugleich ehrenamtliche Mitarbeiterin der Beklagten, die in die Unterstützung von Frau B. eingebunden war, sowie an die Staatsanwaltschaft, von der die Klägerin einen neutralen, rechtlich korrekten und datenschutzkonformen Umgang mit dem USB-Stick erwarten durfte.

Nicht zuletzt ist der vorherige rund 23-jährige störungsfreie Bestand des Arbeitsverhältnisses zugunsten der Klägerin zu berücksichtigen. Anhaltspunkte dafür, dass die Klägerin, die ihre Handlungen bedauerte und einen Fehler einräumte, nochmals einen vergleichbaren Verstoß begehen könnte, sind nicht ersichtlich. Eine außerordentliche verhaltensbedingte Kündigung des Arbeitgebers ist keine Sanktion für Fehlverhalten des Arbeitnehmers in der Vergangenheit, sondern stets zukunftsgerichtet. Sie dient der Beendigung eines Arbeitsvertrages, wenn dem Arbeitgeber die weitere Zusammenarbeit aufgrund des Fehlverhaltens des Arbeitnehmers nicht zugemutet werden kann. Das ist umso eher der Fall, wenn ähnliche Verstöße in der Zukunft zu erwarten sind. Angesichts der dargelegten besonderen Umstände und der langjährigen beanstandungsfreien Arbeit der Klägerin war es der Beklagten zuzumuten, auf das Verhalten der Klägerin mit einer Abmahnung zu reagieren, um sie deutlich vor den Konsequenzen künftigen vergleichbaren Fehlverhalten zu warnen. Objektive Anhaltspunkte dafür, dass die Klägerin eine solche Abmahnung missachtet hätte, dass sie generelle Schwierigkeiten damit hätte, sorgsam mit personenbezogenen Daten umzugehen und dass es sich nicht um ein einmaliges Fehlverhalten handelte, bestehen nicht.

c) Eine Umdeutung der unwirksamen außerordentlichen Kündigung in eine wirksame ordentliche Kündigung gemäß § 140 BGB kommt nicht in Betracht. Dies folgt erstens daraus, dass auch insoweit eine Abmahnung als milderer Mittel vorrangig gewesen wäre. Zweitens ist der Arbeitsverhältnis der Klägerin gemäß § 33 Abs. 3 BAT-KT in Verbindung mit § 55 Abs. 1, § 53 Abs. 4 BAT-KF in der bis zum 30.06.2007 geltenden Fassung ordentlich nicht kündbar, so dass das nichtige Rechtsgeschäft – die außerordentliche Kündigung – nicht gemäß § 140 BGB dem Erfordernis eines anderen Rechtsgeschäfts – einer ordentlichen Kündigung – entsprach.

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG, § 495, § 269 Abs. 3 Satz 2, § 91 Abs. 1 Satz 1, § 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO. Die Kammer hat gemäß § 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO davon abgesehen, die Rücknahme des allgemeinen Feststellungsantrags (Antrag zu 2. aus der Klageschrift) in der Kostenentscheidung zu Lasten der Klägerin zu berücksichtigen, denn weitere Änderungs- oder Beendigungstatbestände standen zu keinem Zeitpunkt des Verfahrens im Streit und der allgemeine Feststellungsantrag erhöhte den Gebührenstreitwert gemäß Ziffer I. 17.2 des Streitwertkatalogs für die Arbeitsgerichtsbarkeit nicht.

III. Der Rechtsmittelstreitwert wurde gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG, §§ 3 ff. ZPO im Urteil festgesetzt. Zu Grunde gelegt wurden dabei unter Berücksichtigung der Grundsätze des § 42 Abs. 2 GKG und von Ziffer I. 20. des Streitwertkatalogs für die Arbeitsgerichtsbarkeit drei Bruttomonatsgehälter.

IV. Gründe für eine gesonderte Zulassung der Berufung gemäß § 64 Abs. 3 ArbGG sind nicht gegeben. Für die Beklagte ist ungeachtet dessen eine Berufung gegen das Urteil statthaft, § 64 Abs. 2 b), c) ArbGG.

