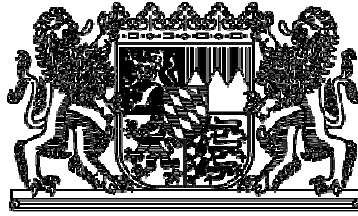


**11 Sa 567/13**  
22 Ca 7176/12  
(ArbG München)

Verkündet am: 20.11.2013

Öschay  
Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle



## Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

### URTEIL

In dem Rechtsstreit

C.  
C-Straße, C-Stadt

- Kläger, Berufungsbeklagter und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte Dr. D.  
D-Straße, C-Stadt

gegen

Firma A.  
A-Straße, A-Stadt

- Beklagte, Berufungsklägerin und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.  
B-Straße, B-Stadt

hat die 11. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 20. November 2013 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Neumeier und die ehrenamtlichen Richter Högele und Büttner-Warga

für Recht erkannt:

- 1. Die Berufungen des Klägers und der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts München (Az.: 22 Ca 7176/12) vom 05.06.2013 werden zurückgewiesen.**
- 2. Der Auflösungsantrag der Beklagten wird abgewiesen.**
- 3. Die Beklagte trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.**
- 4. Die Revision wird nicht zugelassen.**

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten, soweit für die Berufung von Bedeutung, über die Wirksamkeit der Kündigungen vom 11.06., 13.06. und 23.11.2012 sowie über die Weiterbeschäftigung des Klägers und den Anspruch auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses. Des Weiteren hat die Beklagte hilfsweise einen Auflösungsantrag gestellt und begehrt im Wege der Widerklage Schadensersatz vom Kläger.

Der am 17.04.1965 geborene, gegenüber einem Kind unterhaltspflichtige Kläger war bei der Beklagten gemäß Anstellungsvertrag vom 17.11.2010 seit dem 10.01.2011 als Vertriebsleiter E-Commerce beschäftigt. Er war zuständig für den Betrieb der Online-Shops der Beklagten für die Marken Falke und Burlington. Die vereinbarte Vergütung bestand aus einem Fixum in Höhe von 10.833,33 €, das am Monatsende ausgezahlt wurde. Hinzu kam eine Zielerreichungsprämie in Höhe von maximal 30.000,- € jährlich bei 100%iger Zielerreichung. Die Hälfte der maximalen Zielerreichungsprämie (15.000,- €) wurde mo-

natlich zu gleichen Teilen à 1.250,- € zusätzlich zum monatlichen Fixgehalt als „a-conto-Zahlung“ geleistet. Diese Zahlungen wurden bei Errechnung der Jahresprämie verrechnet. Des Weiteren war zwischen den Parteien ein Dienstwagenvertrag vom 18.11.2010 geschlossen. Hiernach war der Kläger berechtigt, den Dienstwagen auch außerdienstlich zu nutzen, wofür ein geldwerter Vorteil in Höhe von 483,- € in den Lohnabrechnungen angesetzt wurde.

Der Kläger unterzeichnete alleine am 23.08.2011 für die Beklagte einen Vertrag mit der E.GmbH. Gegenstand des Vertrages war die Erbringung verschiedener Dienste aus dem Bereich Customer-Relationship-Management (CRM). In Anlagen zu dem Vertrag waren die zu erbringenden Leistungen näher umschrieben. Ebenfalls war eine Terminplanung dem Vertrag beigefügt. Die Beklagte verpflichtete sich zu den in den Anlagen näher umschriebenen Mitwirkungsleistungen. Als Vergütung wurde eine einmalige Zahlung in Höhe von 45.000,- € vereinbart, wobei 50 % des Betrages mit Beginn des Vertragsverhältnisses fällig sein sollten, der Rest „ab dem produktiven Beginn der Phase 1“. Zudem verpflichtete sich die Beklagte zu einer monatlichen Zahlung in Höhe von 6.900,- €, wobei sich diese „bis zum produktiven Beginn der Phase 2“ auf 5.500,- € reduzieren sollte.

Am 10.02.2012 unterzeichnete der Kläger alleine für die Beklagte einen „Rahmenvertrag für ASP-Leistungen“ mit dem Unternehmen F. Inc.

Am 27.02.2012 unterzeichnete er alleine für die Beklagte einen Vertrag mit dem Unternehmen G. Inc. unter der Überschrift „G. Analytics Bedingungen“. G. Analytics ist ein von G. Inc. angebotener Dienst, der der Analyse von Zugriffen auf Webseiten dient. Die Beklagte nutzte dieses Analysewerkzeug auf der Grundlage eines Vertrages mit G. seit dem Jahr 2005. Unter Ziff. 2 des vom Kläger abgeschlossenen Vertrages wird klargestellt, dass der Service unentgeltlich erbracht wird, vorausgesetzt, dass über den Account nicht mehr als 10 Mio. Page Views monatlich verarbeitet werden. Unter Ziffn. 4 und 6 werden der Beklagten näher spezifizierte Nutzungsrechte eingeräumt. Ziff. 8 des Vertrages enthält eine Regelung zum Datenschutz, die u. a. vorsieht, dass auf der Website, für die G. Analytics genutzt wird, eine sachgerechte „Datenschutzpolicy“ dokumentiert und die Aufmerksamkeit des Nutzers auf diese gelenkt werden muss. Ein Text für diese „Datenschutzpolicy“ ist im Vertrag enthalten. Ziff. 14 des Vertrages sieht eine Kündigungsfrist

von sieben Tagen vor. Eine Umsetzung der „Datenschutzpolicy“ erfolgte zunächst durch den Kläger nach Unterzeichnung des Vertrages nicht.

Am 29.02.2012 unterzeichnete der Kläger als Vertreter der Beklagten alleine einen „Letter of Intent“ für die E. GmbH. Über deren Vermögen war am 24.02.2012 das vorläufige Insolvenzverfahren eröffnet worden. Mit dem „Letter of Intent“ bestätigte der Kläger die Absicht der Beklagten, auf Rückforderungs- und Schadensersatzansprüche gegen die E. GmbH zu verzichten, solange eine positive Fortführung der E. GmbH und eine Erfüllung der vertraglich geschuldeten Leistungen gewährleistet wird.

Am 07.03.2012 erhielt der Kläger von der Beklagten eine auf den 06.04.2011 datierte interne Mitteilung betreffend „langfristige Verträge“. Dort heißt es u. a.: „... möchten wir Sie bitten, künftig immer dann, wenn Sie beabsichtigen, Verträge mit einer Laufzeit von länger als 1 Jahr abzuschließen und das potenzielle Verpflichtungsvolumen größer als 50T € ist, uns (Herr H., Herr Dr. I. Frau J.) eine Kopie zukommen zu lassen - und zwar bevor der Vertrag unterschrieben wurde ...“

Am 29.05.2012 erhielt die Beklagte ein Schreiben des Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit Nordrhein-Westfalen vom 23.05.2012. Darin wird ausgeführt, dass bei einer Überprüfung festgestellt worden sei, dass G. Analytics bei der Beklagten auf der Website [www.K..de](http://www.K..de) „möglicherweise in einer nicht datenschutzkonformen Ausprägung“ zum Einsatz komme. Es wurde darauf verwiesen, dass bereits im November 2009 die Aufsichtsbehörden für Datenschutz in Deutschland Anforderungen an die datenschutzkonforme Ausgestaltung von Analyseverfahren zur Reichweitenmessung bei Internetangeboten veröffentlicht hätten. Auf Grundlage dieses Beschlusses seien Verhandlungen mit der G. Inc. geführt worden, die im Herbst 2011 zu einer Anpassung von G. Analytics geführt hätten, die fortan einen Einsatz in beanstandungsfreier Form möglich gemacht hätten. Insbesondere müsse für eine beanstandungsfreie Nutzung ein Vertrag zur Auftragsdatenverarbeitung mit der G. Inc. geschlossen werden, die Nutzer müssten über die Verarbeitung personenbezogener Daten informiert und die IP-Adressen durch Einstellungen im Programmcode von G. Analytics gekürzt werden. Um eine abschließende Bewertung der Einhaltung dieser Vorgaben vornehmen zu können, werde um die Ausfüllung eines anliegenden Fragebogens und Rückübersendung bis spätestens 25.06.2012 gebe-

ten. Im Schreiben vom 23.05.2012 wurde weiter darauf hingewiesen, dass die Datenerhebung durch den Einsatz von G. Analytics ohne Einhaltung der dargestellten Anforderungen unrechtmäßig sei, entsprechende Daten gelöscht und das bestehende G. Analytics-Profil geschlossen werden müsse. Es wurde auf die Verpflichtung der Beklagten zur Auskunftserteilung hingewiesen und für den Fall der Nichterteilung der Auskunft eine Ordnungswidrigkeit in Aussicht gestellt mit einer Geldbuße von bis zu 50.000,- €.

Am 29.05.2012 übergab Herr Dr. I., Leiter Personal und Recht bei der Beklagten, das Schreiben des Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit Nordrhein-Westfalen an den Kläger. Der Kläger wurde angewiesen, den Fragebogen bis spätestens 15.06.2012 zu beantworten und den Vertrag mit der G. Inc. vorzulegen. Letzteres tat er mit E-Mail vom 30.05.2012 und arbeitete die „Datenschutzpolicy“ auf der Website ein. Der Vertrag mit der G. Inc. wurde vonseiten der Beklagten nicht gekündigt.

Am 06.06.2012 fand ein Gespräch zwischen dem Kläger einerseits und Herrn Dr. I. sowie Herrn L. andererseits zum Vertrag mit G. Analytics statt.

Im Rahmen einer weiteren Überprüfung stellte die Beklagte fest, dass der Kläger den Vertrag mit der E. GmbH vom 23.08.2011 und mit der F. Inc. vom 10.02.2012 sowie auch den „Letter of Intent“ vom 29.02.2012 alleine unterzeichnet hatte.

Mit Schreiben vom 06.06.2012 informierte die Beklagte den bei ihr bestehenden Betriebsrat von der Absicht, den Kläger fristlos und vorsorglich fristgerecht zum 31.12.2012 zu kündigen. Im Rahmen einer Betriebsratssitzung vom 11.06.2012 informierte Herr Dr. I. den Betriebsrat zusätzlich mündlich über die Kündigungsgründe. Dabei wurde vor allem darauf hingewiesen, dass der Kläger durch die alleinige Unterzeichnung des Vertrages mit der G. Inc. gegen den Grundsatz verstoßen habe, dass bei der Beklagten stets nur zwei Handlungsbevollmächtigte mit der Unterschriftenvollmacht „i. V.“ bzw. „ppa.“ unterzeichnen dürften. Der Kläger besitze eine solche Unterschriftenvollmacht nicht. Die Unterschriftenregelung sei ihm aber bekannt gewesen, ebenso die Tatsache, dass Verträge zuvor durch die Rechtsabteilung der Beklagten geprüft würden. Der Betriebsrat nahm mit Schreiben vom 11.06.2012 (betreffend die außerordentliche Kündigung) und vom

13.06.2012 (bezüglich der ordentlichen Kündigung), der Beklagten jeweils zugegangen am selben Tage, abschließend Stellung zu den beabsichtigten Kündigungen.

Mit Schreiben vom 11.06.2012, dem Kläger zugegangen am 12.06.2012, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos, mit Schreiben vom 13.06.2012, dem Kläger zugegangen am 14.06.2012, vorsorglich ordentlich fristgerecht zum 31.12.2012.

Am 22.08.2012 fand ein Meeting zwischen Vertretern der Beklagten und Vertretern der E. GmbH statt, wobei der Geschäftsführer der E. GmbH das CRM-System und den Projektstatus präsentierte.

Am 13.11.2012 gab es ein Gespräch von Mitarbeitern der Beklagten mit der E. GmbH, um zu erörtern, warum die E. GmbH bestimmte Liefertermine nicht einhielt. Dabei erfuhr die Beklagte, dass die E. GmbH nicht eine Lieferung fertiger Module vereinbart hatte, sondern eine „Entwicklungspartnerschaft“. Die E. GmbH verfüge nicht über ein „Off-the-Shelf-Produkt“. Die Beklagte setzte der E. GmbH eine weitere Frist zur Erfüllung bis zum 11.02.2013. Diese Frist verstrich aber ergebnislos. Seitens der E. GmbH wurde auf die fehlende Mitwirkung der Beklagten hingewiesen. Das Vertragsverhältnis zur E. GmbH endete Anfang 2013 gegen Zahlung in Höhe von 35.000,- € durch die Beklagte. Im Ergebnis waren die Module „Product Recommendation“ und „Advanced Retargeting“ sowie das Modul „Audience Buying“, das aber nicht funktionstüchtig war, geliefert worden.

Mit Schreiben vom 21.11.2012 informierte die Beklagte den Betriebsrat von ihrer Absicht, den Kläger erneut fristlos und vorsorglich fristgerecht zum 31.05.2013 zu kündigen. Im Rahmen einer Betriebsratssitzung vom 21.11.2012 informierte Herr Dr. I. den Betriebsrat über die Kündigungsgründe und schilderte dabei insbesondere den Vertrag mit der E. GmbH. Der Kläger habe den Vertrag mit der E. GmbH alleine unterzeichnet, obwohl er hierzu nicht berechtigt gewesen sei, der Vertrag sei zudem nicht entsprechend den Vorgaben anderer Stellen der Beklagten, insbesondere ihm bzw. der Finanzabteilung, vorgelegt worden. Die E. GmbH habe die Liefertermine nicht eingehalten. Der Kläger habe den Vertrag mit dieser unter Überschreitung seiner Kompetenzen abgeschlossen und die Beklagte nicht darüber informiert, dass die E. GmbH keine fertigen Programme liefere, sondern der Vertrag unter dem Gesichtspunkt einer „Entwicklungspartnerschaft“ geführt wer-

de. Der Betriebsrat nahm zu den beabsichtigten Kündigungen abschließend am 23.11.2012 Stellung. Daraufhin sprach die Beklagte mit Schreiben vom 23.11.2012, dem Kläger zugegangen am 26.11.2012, vorsorglich eine weitere außerordentliche fristlose, hilfsweise ordentliche fristgerechte Kündigung zum 31.05.2013 aus.

Auf Anforderung durch den Klägervertreter teilte die Beklagte mit Schreiben vom 05.12.2012 als Kündigungsgrund den Abschluss des Vertrages mit der Fa. E. mit und dass die vertraglich vereinbarten Leistungen nicht geliefert worden seien, was dem Kläger auch bei Vertragsabschluss bekannt gewesen sei. Auf den Abschluss des „Letter of Intent“ wurde Bezug genommen.

Die Beklagte erteilte dem Kläger im Februar 2013 ein Endzeugnis.

Mit dem vorliegenden Verfahren wendet sich der Kläger gegen die Wirksamkeit der Kündigungen vom 11.06., 13.06. und 23.11.2012, begehrt seine Weiterbeschäftigung und die Erteilung eines Zwischenzeugnisses.

Er war erstinstanzlich der Auffassung, dass die Kündigungen nicht gerechtfertigt seien, insbesondere nicht unter Verweis auf einen Verstoß gegen eine bestehende Unterschriftenregelung. Von einer entsprechenden Unterschriftenregelung habe er keine Kenntnis gehabt, insbesondere habe eine entsprechende Weisung nicht existiert. Zudem habe sein Vorgesetzter, der Prokurist Herr H. ihm zu Beginn des Arbeitsverhältnisses mitgeteilt, dass er Verträge im Bereich E-Commerce alleine unterzeichnen dürfe. Weitere Unterschriftenregelungen habe es nicht gegeben. Der Kläger habe auch nicht gegen Vorlageverpflichtungen verstoßen. Den Vertrag mit der E. GmbH habe er nicht vorlegen müssen, da die vereinbarten Fixzahlungen geringer als 50.000,- € gewesen seien. Zudem habe er am 04.05.2011 die Gesellschafter der Beklagten über die CRM-Funktionalität (E.-Vertrag) informiert. Dieser Vertrag sei namentlich im Budgetvorschlag 2012 vom 16.09.2011 aufgeführt. Der Kläger habe auch seinem Vorgesetzten Herrn H. den Vertrag mit der E. GmbH vor seiner Unterzeichnung vorgelegt und diesen erst nach Zustimmung des Herrn H. unterzeichnet. Er habe auch die Anweisung, dass Verträge vorzulegen seien, erst am 07.03.2012 und nicht bereits im Jahr 2011 erhalten. Nach dem Erhalt der Anweisung vom 07.03.2012 habe er die Verträge auch am 08.03.2012 an Frau J. übersandt, welche im

Übrigen auch kündigungsberechtigt sei. Zudem sei für ihn zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses nicht erkennbar gewesen, dass ein Risiko im Zusammenhang mit der Finanzlage der E. GmbH oder etwa eine Unfähigkeit zur Erstellung des Produktes bestehe. Dabei habe es sich auch nicht nur um eine „Entwicklungspartnerschaft“ gehandelt, sondern es sei ein konkretes Produkt vereinbart worden. Dieses hätte die E. GmbH bei Einhaltung der Mitwirkungspflichten der Beklagten auch liefern können. Auch hinsichtlich des Vertrages mit der G. Inc. sei eine Vertragsverletzung nicht eingetreten. Die Beklagte habe vertragliche Beziehungen zur G.Inc. bereits seit dem Jahr 2005 gehabt und Datenschutzverpflichtungen seither nicht durchgeführt, obwohl dieses Thema bereits bekannt gewesen sei. Der Kläger habe auch die „Datenschutzpolicy“ rechtzeitig installiert. Hinsichtlich der Ausfüllung des Fragebogens habe er vorgeschlagen, zunächst einen Rechtsanwalt zu befragen, was dann auch durchgeführt worden sei. Jedenfalls sei vorrangig eine Abmahnung auszusprechen.

Darüber hinaus hat der Kläger die Einhaltung der Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB bestritten. Schließlich war er auch der Auffassung, dass die Betriebsratsanhörung nicht ordnungsgemäß erfolgt sei, da seine Unterhaltspflicht, die der Beklagten bekannt gewesen sei, dem Betriebsrat nicht mitgeteilt worden sei. Auch die Betriebsratsanhörung der weiteren Kündigung vom 23.11.2012 sei nicht ordnungsgemäß erfolgt, da hier ebenfalls die Unterhaltsverpflichtung nicht mitgeteilt worden sei, des Weiteren auch die Höhe der im Zusammenhang mit dem E.-Vertrag zu leistenden Zahlungen nicht korrekt angegeben und auch fälschlicherweise von zwei „Letter of Intent“ die Rede gewesen sei. Der Vertrag mit der F. Inc. sei als Kündigungsgrund dem Betriebsrat nicht genannt worden. Darüber hinaus sei auch die Frist des § 626 Abs. 2 BGB nicht eingehalten, da Kenntnis von den Verträgen bereits seit Übermittlung an Frau J. bestanden habe. Ein maßgeblicher Schaden sei der Beklagten auch nicht durch die Einstellung der „Datenschutzpolicy“ erst Ende Mai 2012 entstanden, da maßgebliche Daten nicht gelöscht werden mussten. Die Daten, die gelöscht werden mussten, seien nicht kundenbezogen gewesen, sondern anonymisiert. Ein wesentlicher Schaden sei hierdurch nicht eingetreten.

Der Kläger hat erstinstanzlich - soweit für das Berufungsverfahren von Bedeutung - beantragt:



1. *Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die außerordentliche fristlose Kündigung der Beklagten vom 11.06.2012, zugegangen am 12.06.2012, nicht beendet worden ist.*
2. *Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 13.06.2012, zugegangen am 14.06.2012, zum 31.12.2012 nicht beendet worden ist.*
3. *Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die außerordentliche fristlose Kündigung der Beklagten vom 23.11.2012, zugegangen am 26.11.2012, nicht beendet worden ist.*
4. *Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 23.11.2012, zugegangen am 26.11.2012, zum 31.05.2013 nicht beendet worden ist, sondern darüber hinaus unverändert fortbesteht.*
5. *Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger ein Zwischenzeugnis zu erteilen, das sich auf Art, Dauer, Leistung und Führung im Arbeitsverhältnis erstreckt.*
6. *Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger (für den Fall des Obsiegens mit den Feststellungsanträgen zu Ziffn. 1 bis 4) zu den im Arbeitsvertrag vom 17.11.2010 geregelten Arbeitsbedingungen als Vertriebsleiter E-Commerce bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung über die Feststellungsanträge zu Ziffn. 1 bis 4 weiterzubeschäftigen.*

Die Beklagte hat erstinstanzlich beantragt,

*die Klage abzuweisen*

und im Wege der Widerklage:

- 10 -

*Der Kläger wird verurteilt, an die Beklagte Schadensersatz in Höhe von 98.350,- € nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit Klagezustellung zu zahlen.*

Der Kläger hat weiter beantragt,

*die Widerklage abzuweisen.*

Die Beklagte war erstinstanzlich der Auffassung, dass der Kläger gegen die bei der Beklagten bestehende Verpflichtung verstoßen habe, dass Verträge nur durch zwei entsprechend Bevollmächtigte unterzeichnet werden dürften, wozu er nicht gehört habe, jedenfalls nicht hätte allein unterzeichnen dürfen. Er habe auch im Gespräch vom 06.06.2012 erklärt, dass ihm diese Regelung bekannt gewesen sei. Allerdings habe er keine Erklärung dafür abgegeben, warum er den Vertrag mit der G. Inc. alleine unterzeichnet habe.

Die Kündigungen vom 11.06. und 13.06.2012 seien deshalb wirksam, weil der Kläger die entsprechenden Verträge ohne Absprache abgeschlossen und sie auch nicht entsprechend vorgelegt habe, obwohl die Anweisung zur Vorlage der Verträge bereits an ihn am 06.04.2011 ergangen sei. Jedenfalls habe er insbesondere hinsichtlich des Vertrages mit der G. Inc. die entsprechende Verpflichtung aus diesem Vertrag in § 8 zur Installierung der „Datenschutzpolicy“ nicht vollzogen. Hierzu sei er aber verpflichtet gewesen. Dadurch sei der Beklagten auch ein erheblicher Schaden entstanden, weil zu statistischen Zwecken benötigte Daten gelöscht werden mussten. Schließlich habe er sich auch geweigert, den Fragebogen auszufüllen.

Die Betriebsratsanhörung sei ordnungsgemäß erfolgt. Auch die Frist des § 626 Abs. 2 BGB sei eingehalten, da erst mit Übersendung des Schreibens des Datenschutzbeauftragten vom 29.05.2012 maßgebliche Kenntnis von dem Vertrag und von den Verstößen eingetreten sei. Insofern sei auch das Vertrauensverhältnis zum Kläger nachhaltig zerstört und könne ein Weiterbeschäftigungsanspruch nicht bejaht werden. Hinsichtlich der Kündigung vom 23.11.2012 sei diese zumindest gerechtfertigt, weil der Kläger auch hier wiederum gegen die Unterschriftenregelung und die Vorlagepflicht verstoßen habe. Er habe insbesondere aber hier einen Vertrag abgeschlossen, der für die Zwecke der Beklagten

überdimensioniert und auch hinsichtlich der Regelungen für sie ungünstig gewesen sei. Insbesondere die Vorauszahlungen und die laufenden Zahlungen hätten das Interesse der E. GmbH an einer schnellen Leistung entfallen lassen. Der Kläger habe auch die Finanzlage der E. GmbH nicht überprüft. Des Weiteren sei er nicht berechtigt gewesen, den „Letter of Intent“ zu unterzeichnen. Auch hierdurch könne der Beklagten ein Schaden entstanden sein. Insbesondere sei festgestellt worden, dass nicht eine Lieferung eines Produkts vereinbart worden sei, sondern eine „Entwicklungspartnerschaft“, die nicht im Interesse der Beklagten gewesen sei. Der Kläger habe auch erkennen können, dass die E. GmbH die vereinbarten Termine nicht einhalten würde und diese auch nicht eingehalten habe. Er sei daher auch zum Schadensersatz in Höhe der geleisteten Zahlungen der Beklagten an die E. GmbH abzüglich eines Betrages für die geleisteten Module verpflichtet. Der Schaden belaufe sich insoweit auf 98.350,- €.

Auch der Vertrag mit der F. Inc. sei unberechtigterweise von ihm alleine abgeschlossen worden. Die Betriebsratsanhörung sei ordnungsgemäß erfolgt. Eine Mitteilung der Unterhaltspflicht sei nicht erforderlich gewesen, da diese nicht auf der Lohnsteuerkarte eingetragen sei. Darüber hinaus sei der Betriebsrat ordnungsgemäß informiert worden, insbesondere auch zum Vertrag mit der F. Inc. Die Frist des § 626 Abs. 2 BGB sei eingehalten, da erst nach einer gutachterlichen Stellungnahme zu dem Vertrag mit der Fa. E. im November 2012 die maßgebliche Kenntnis, insbesondere vom Bestehen einer „Entwicklungspartnerschaft“, bestanden habe.

Der Kläger war hinsichtlich der Widerklage der Beklagten der Auffassung, dass ein Schadensersatzanspruch nicht bestehe, da er seine Pflichten nicht verletzt habe, insbesondere die Fa. E. zur Leistung in der Lage und deren finanzielle Situation auch nicht bekannt gewesen sei. Der Vertrag sei auch für die Beklagte nicht sinnlos gewesen.

Das Arbeitsgericht hat mit dem angefochtenen Teilurteil vom 05.06.2013 der Klage stattgegeben mit Ausnahme des Antrags auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses; die Widerklage hat es abgewiesen.

Es hat dies damit begründet, dass hinsichtlich der außerordentlichen fristlosen Kündigung vom 11.06.2012 ein wichtiger Grund gem. § 626 BGB nicht erkannt werden könne. Zwar

sei eine Vollmachtsüberschreitung in Verbindung mit einer gravierenden Vermögensgefährdung grundsätzlich geeignet, einen wichtigen Grund darzustellen. Es bleibe aber unklar, welche Pflicht der Kläger überhaupt verletzt haben soll. Insbesondere habe die Beklagte nicht hinreichend klar dargelegt, welche Weisungslage bezüglich des Abschlusses und der Unterzeichnung von Verträgen vorgelegen habe. Es sei nicht dargelegt worden, wann und von wem eine konkrete Weisung erteilt worden sei. Es sei auch nicht klar, ob der Kläger selbst Verträge unterschreiben dürfe oder nicht oder ggf. nur mit anderen Personen. Eine Stellenbeschreibung zu den Kompetenzen sei ebenfalls nicht vorhanden. Es sei vielmehr davon auszugehen, dass ein typischer Vertriebsleiter im Bereich E-Commerce Verträge, zumindest wie denjenigen mit der Google Inc., alleine unterzeichnen könne. Klare Anweisungen und eine klare Weisungslage seien jedenfalls nicht erkennbar. Darüber hinaus sei jedenfalls eine vorherige Abmahnung erforderlich gewesen. Insbesondere sei kein Anhaltspunkt dafür gegeben, dass der Kläger auch nach einer Klarstellung hinsichtlich der Zeichnungsbefugnisse weiterhin alleine Verträge unterzeichnet hätte. Auch im Hinblick etwa auf eine Schlechtleistung durch die fehlende Installation der „Datenschutzpolicy“ läge allenfalls eine Pflichtverletzung vor, die eine Abmahnung gerechtfertigt hätte. Für die ordentliche Kündigung vom 13.06.2012 gelte Gleiches. Diese Kündigungen seien daher unwirksam.

Auch die außerordentliche fristlose Kündigung vom 23.11.2012 habe das Arbeitsverhältnis nicht wirksam beendet. Insoweit sei bereits die Einhaltung der Frist nach § 626 Abs. 2 BGB nicht gegeben. Die Beklagte habe von den Verträgen mit der E. GmbH und der F. Inc. bereits vor Ausspruch der Kündigungen vom 11.06. und 13.06.2012 erfahren. Bereits damals sei klar gewesen, dass der Kläger die Verträge alleine unterzeichnet und sie nicht vorgelegt hatte. Auch habe bereits am 22.08.2012 ein Gespräch mit Vertretern der E. GmbH stattgefunden. Auch bei Unterstellung der Einhaltung der Frist sei die Kündigung jedenfalls nicht als außerordentliche fristlose wirksam. Insbesondere sei nicht erkennbar, inwieweit der Kläger im Zeitpunkt des Vertragschlusses mit der E. GmbH Kenntnis davon gehabt haben sollte, dass eine Erfüllung des Vertrages nicht möglich gewesen wäre und welche Bedeutung die von der Beklagten ins Feld geführte „Entwicklungspartnerschaft“ habe. Es sei nicht dargelegt worden, dass es dem Kläger verboten gewesen sei, eine sog. „Entwicklungspartnerschaft“ einzugehen. Auch insoweit sei eine konkrete Darlegung seiner Pflichtverletzung nicht erfolgt. Insoweit sei auch die ordentliche Kündigung vom

23.11.2012 unwirksam. Soweit der Kläger gegen eine Vorlagepflicht verstoßen habe, wäre jedenfalls insoweit eine Abmahnung erforderlich gewesen. Daher habe der Kläger auch Anspruch auf Weiterbeschäftigung.

Ein Schadensersatzanspruch der Beklagten sei ebenfalls nicht gegeben, da substantiierte Ausführungen dazu fehlten, ob und warum die Beklagte einen Vertrag mit der E. nicht geschlossen hätte. Auch bleibe unklar, warum dem Kläger verboten gewesen wäre, eine „Entwicklungspartnerschaft“ einzugehen. Schließlich werde nicht hinreichend dargelegt, inwieweit der behauptete Schaden durch eine Pflichtverletzung des Klägers kausal herbeigeführt wurde und nicht etwa durch ein Verhalten der E. GmbH oder etwa auch durch fehlende Mitwirkungshandlungen der Beklagten. Des Weiteren würden auch Ausführungen zum Verschulden des Klägers fehlen.

Der Kläger habe darüber hinaus keinen Anspruch auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses. Zwar habe er während des Laufs des Kündigungsschutzprozesses ein Wahlrecht, ob er ein End- oder ein Zwischenzeugnis verlange. Nachdem er aber ein Endzeugnis erhalten habe, könne er nicht zusätzlich ein Zwischenzeugnis beanspruchen. Dieses sei subsidiär, es fehle an einem erforderlichen triftigen Grund.

Gegen dieses dem Kläger am 19.06.2013 zugestellte Teilurteil richtet sich seine Berufung mit Schriftsatz vom 17.07.2013, am gleichen Tage beim Landesarbeitsgericht München eingegangen, sowie die Berufung der Beklagten, der das Teilurteil am 17.06.2013 zugestellt wurde, mit Schriftsatz vom 28.06.2013, ebenfalls am gleichen Tage beim Landesarbeitsgericht München eingegangen.

Der Kläger begründet die Berufung damit, dass er Anspruch auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses habe. Ein entsprechender Anspruch bestehe auch neben dem Anspruch auf Erteilung eines Endzeugnisses, soweit ein berechtigtes Interesse bestehe, was im Fall einer Kündigung gegeben sei. Zudem sei das Zwischenzeugnis günstiger, da dort die Beendigung nicht dokumentiert sei. Auch wegen der Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung und der Weiterbeschäftigung sei ein Interesse an einem Zwischenzeugnis gegeben. Der Kläger habe auch sein Wahlrecht nicht ausgeübt, sondern beide Zeugnisse beantragt.

Der Kläger beantragt insoweit zuletzt:

1. *Das Teilurteil des Arbeitsgerichts München vom 05.06.2013, Az. 22 Ca 7176/12, wird aufgehoben, soweit der Klageantrag zu Ziff. 5 abgewiesen worden ist.*
2. *Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger ein Zwischenzeugnis zu erteilen, das sich auf Art, Dauer, Leistung und Führung im Arbeitsverhältnis erstreckt.*

Die Beklagte beantragt diesbezüglich,

*die Berufung des Klägers zurückzuweisen.*

Sie ist der Auffassung, dass ein entsprechender Anspruch auf Zwischenzeugniserteilung neben der Erteilung des Endzeugnisses nicht bestehe. Nach der Erteilung eines Endzeugnisses auf Verlangen des Klägers scheidet die zusätzliche Erteilung eines Zwischenzeugnisses aus. Insbesondere habe er auch durch seinen Berichtigungsantrag hinsichtlich des erteilten Endzeugnisses zu erkennen gegeben, dass er auf die Erteilung eines Endzeugnisses bestehe. Auch aus dem vorläufigen Weiterbeschäftigungsanspruch ergebe sich kein entsprechender Anspruch.

Die Beklagte begründet ihre Berufung insoweit, als sie der Auffassung ist, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers durch die Kündigungen vom 11.06., 13.06. und 23.11.2012 beendet worden sei und jedenfalls ein Auflösungsgrund bestehe. Darüber hinaus sei der Kläger auch zur Schadensersatzleistung verpflichtet. Sie ist weiterhin der Auffassung, dass die Kündigungen vom 11.06. und 13.06.2012 jedenfalls begründet seien im Hinblick auf den vonseiten des Klägers unzulässigerweise alleine abgeschlossenen Vertrag mit der G. Inc. Insoweit habe er gegen das Vier-Augen-Prinzip bzw. die Unterschriftsvorgaben verstoßen. Auch wenn keine schriftliche Weisung erteilt worden sei, sei es ihm klar gewesen, dass eine entsprechende Alleinunterschriftsberechtigung nicht bestehe. Er habe auch im Gespräch vom 06.06.2012 bestätigt, dass ihm das Vier-Augen-Prinzip bekannt gewesen sei. Insofern sei auch eine klare Weisungslage gegeben gewesen. Dagegen

spreche auch nicht die Mitteilung an ihn im Hinblick auf die Vorlageverpflichtung, weil es sich hierbei um ein anderes Thema gehandelt habe. Insoweit habe diese Mitteilung auch keine Aussage zur Unterschriftsberechtigung beinhaltet. Die Beklagte hat auch eine Zusage des Vorgesetzten Herrn H. im Hinblick auf die Unterschriftsberechtigung des Klägers bestritten. Jedenfalls sei der Vorgesetzte nicht berechtigt gewesen, von dem Vier-Augen-Prinzip abzuweichen und den Kläger zur Alleinunterschrift zu ermächtigen, da Herr H. selbst nur Gesamtprokura besessen habe. Darüber hinaus habe der Kläger insbesondere auch seine Verpflichtungen im Zusammenhang mit der Erfüllung der Datenschutzverpflichtungen aus dem G.-Vertrag verletzt und hierdurch durch die verspätete Umsetzung, welche er auch nicht nachvollziehbar begründet habe, der Beklagten einen Schaden verursacht, weil diese Datenbestände löschen musste, die sie zu statistischen Zwecken noch hätte auswerten können. Auch sei seine Weigerung zu berücksichtigen, den Fragebogen auszufüllen. Die Betriebsratsanhörung insoweit sei ordnungsgemäß erfolgt. Dem Betriebsrat seien die maßgeblichen Daten mitgeteilt worden. Der Kläger habe auch gegen seine Vorlageverpflichtung verstoßen, da er diese bereits im Jahr 2011 mitgeteilt bekommen habe.

Jedenfalls sei die Kündigung vom 23.11.2012 gerechtfertigt, da er ebenfalls zu Unrecht den E.-Vertrag und auch den „Letter of Intent“ alleine unterzeichnet habe. Hierzu sei er nicht berechtigt gewesen. Er habe erkennen können, dass die gewählte Lösung nicht für die Beklagte geeignet, insbesondere die „Entwicklungspartnerschaft“ nicht in ihrem Interesse und auch die E. GmbH nicht in der Lage gewesen sei, ein hinreichendes Produkt zu entwickeln. Die Vertragsgestaltung selbst sei zu Ungunsten der Beklagten gewählt worden mit einer hohen Anfangszahlung und laufenden Zahlungen. Der Kläger habe auch während der Vertragsbeziehung erkannt, dass die E. GmbH in Verzug gewesen sei. Er habe auch deren Finanzsituation nicht hinreichend überprüft. Insbesondere habe er auch die Geschäftsführung nicht über finanzielle Probleme der E. GmbH informiert oder den Vertrag vorgelegt. Letzten Endes sei erst im Zusammenhang mit der Überprüfung des Vertrages, insbesondere durch einen Gutachter, erkennbar gewesen, dass es sich um eine „Entwicklungspartnerschaft“ gehandelt habe und nicht ein konkretes Produkt geliefert werden sollte. Es sei auch die Frist des § 626 Abs. 2 BGB eingehalten. Die Beklagte bestreitet auch, dass der Kläger seinem Vorgesetzten diesen Vertrag zur Zustimmung unterbreitet und dieser zugestimmt habe. Sie bestreitet weiter, dass der Kläger diesen Ver-

trag Herrn Dr. I. und Frau J. zugeleitet habe und dieser Vertragsschluss bereits vorab mit der Beklagten abgesprochen gewesen sei. Auch den Vertragsschluss mit der F. Inc. habe er zu Unrecht alleine vollzogen. Auch hier sei die Vorlageverpflichtung verletzt worden, da der Vertrag mit Zusatzvereinbarungen auch hinsichtlich Dauer und zu zahlender Vergütung die Grenzen überschritten hätte, sodass eine Vorlageverpflichtung bestanden hätte. Der Vertrag selbst sei für die Beklagte von keinerlei Wert gewesen und dann auch aufgelöst worden. Dieser Vertrag sei auch dem Betriebsrat als weitere Begründung für die Kündigung vom 23.11.2012 mitgeteilt worden.

Der Kläger sei schließlich zum Schadensersatz verpflichtet, weil die Beklagte durch den Vertragsschluss mit der E. GmbH, den sie nicht abgeschlossen hätte, entsprechende Zahlungen leisten musste, für die sie keine Gegenleistung erhalten habe. Lediglich die erstellten Module seien insoweit von der bezahlten Vergütung wertmäßig abzuziehen, sodass sich letztlich ein Schaden in Höhe von 98.350,- € ergeben habe. Diesen habe der Kläger zu ersetzen.

Jedenfalls sei aber das Arbeitsverhältnis vonseiten des Gerichts aufzulösen, weil eine weitere sinnvolle Zusammenarbeit mit dem Kläger nicht möglich sei. Dies zeige zum einen die Tatsache, dass er das ihm überlassene iPad zunächst nicht herausgegeben habe, sondern erst im Prozess. Zum anderen habe er sich im Rahmen einer E-Mail über einen Schreibfehler der Sekretärin lächerlich gemacht. Darüber hinaus zeige auch die Tatsache, dass er nunmehr im Rahmen der Weiterbeschäftigung immens lange Gesprächsprotokolle erstelle, dass ein vertrauenswürdiges Zusammenarbeiten mit ihm nicht mehr möglich sei. Er weigere sich auch, Aufträge, die ihm telefonisch erteilt würden, zu beantworten, sondern verlange hierfür einen E-Mail-Auftrag. Des Weiteren sei zu berücksichtigen, dass er erhebliche Arbeitsunfähigkeitszeiten aufweise, während er im laufenden Arbeitsverhältnis nicht krank gewesen sei und auch im Rahmen der von ihm beantragten Urlaubsgenehmigung diese nach Ablehnung durch ein einstweiliges Verfügungsverfahren durchgesetzt habe. Jedenfalls seien im Hinblick auf die Auflösung des Arbeitsverhältnisses die Kündigungsgründe, die für die Kündigung vom 23.11.2012 herangezogen worden seien, im Rahmen eines Auflösungsantrags, bezogen auf die Kündigung vom 13.06.2012, zu berücksichtigen, insbesondere die Tatsache, dass der Kläger hier eigenmächtig unsinnige Verträge abgeschlossen habe. Die zur Begründung der Kündigung vom 23.11.2012



herangezogenen Gründe könnten auch noch im Rahmen des Auflösungsantrags berücksichtigt werden. Jedenfalls sei eine sinnvolle Zusammenarbeit mit dem Kläger nicht mehr möglich.

Die Beklagte beantragt:

1. *Das Teilurteil des Arbeitsgerichts München vom 05.06.2013, Az. 22 Ca 7176/12, wird abgeändert.*
2. *Die Klageanträge zu Ziffn. 1 bis 4 werden abgewiesen.*

*Hilfsweise:*

*Das Arbeitsverhältnis wird gegen Zahlung einer Abfindung, die 40.000,- € brutto nicht überschreiten sollte, zum Ablauf des 31.12.2012 aufgelöst.*

*Weiter hilfsweise:*

*Das Arbeitsverhältnis wird gegen Zahlung einer Abfindung, die 40.000,- € brutto nicht überschreiten sollte, zum Ablauf des 31.05.2013 aufgelöst.*

3. *Die Klageanträge zu Ziffn. 5 und 6 werden abgewiesen.*
4. *Der Kläger wird verurteilt, an die Beklagte Schadensersatz in Höhe von 98.350,- € nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit Klagezustellung zu zahlen.*

Der Kläger beantragt,

*die Berufung der Beklagten zurückzuweisen und den Auflösungsantrag abzuweisen.*

Er ist weiterhin der Auffassung, dass die Kündigungen nicht wirksam das Arbeitsverhältnis beendet hätten. Insoweit sei zum einen die Weisungslage hinsichtlich der Unterschriftenberechtigungen nicht klar gewesen, insbesondere unter Berücksichtigung der Mitteilung über die Vorlageverpflichtung, in der auch keine Einschränkung der Unterschriftenberechtigung beinhaltet gewesen sei. Diese Mitteilung habe er auch nicht im Jahr 2011 erhalten, sondern erst im März 2012. Zudem sei zu berücksichtigen, dass sein Vorgesetzter Herr H. ihm eine alleinige Unterschriftenberechtigung zugesagt habe. Hinsichtlich des Vertrages mit der G. Inc. sei zu berücksichtigen, dass eine Vorlageverpflichtung insoweit schon nicht bestanden habe, als der Vertrag kurzfristig kündbar und auch kostenlos gewesen sei, so dass die Voraussetzungen für die Vorlageverpflichtung schon nicht bestanden hätten. Des Weiteren sei zu berücksichtigen, dass die Beklagte bereits langjährig mit der G. Inc. Vertragsbeziehungen unterhalten, ihrerseits aber im Hinblick auf die Datenschutzverpflichtungen trotz Bekanntseins der Problematik bereits im Jahr 2011 nichts unternommen habe. Der Kläger sei schließlich der Verpflichtung zum Vertragsschluss, die auch aus Datenschutzgründen bestanden habe, nur nachgekommen. Die verspätete Einstellung der „Datenschutzpolicy“ habe jedenfalls nicht zu einem maßgeblichen Schaden bei der Beklagten geführt. Insoweit sei die Datenlöschung nicht von besonderer Auswirkung auf sie gewesen. Sie habe auch den Vertrag mit der G. Inc. fortgeführt. Im Übrigen habe er sich auch nicht geweigert, den Fragebogen auszufüllen, sondern lediglich das Einschalten eines Rechtsanwalts befürwortet, was dann auch geschehen sei. Des Weiteren sei auch insoweit die Betriebsratsanhörung nicht ordnungsgemäß erfolgt. Hinsichtlich der Kündigung vom 23.11.2012 sei diese zumindest schon insoweit nicht vollständig erfolgt, als der Vertrag mit der F. Inc. nicht erwähnt worden sei. Daher sei dieser Vorwurf auch nicht verwertbar. Darüber hinaus sei schon nicht vorgetragen, warum der Vertrag mit der F. für die Beklagte keinen Wert gehabt haben solle. Dies sei auch nicht der Fall gewesen. Im Hinblick auf den Vertrag mit der E. GmbH sei zu berücksichtigen, dass dieser zum einen der Beklagten bekannt gewesen, Herrn Dr. I. und Frau J. zugeleitet worden und zum anderen Gegenstand etwa der Budgetverhandlungen und der Zielvereinbarung des Klägers gewe-

sen sei. Die Beklagte habe ihm auch das Recht gegeben, CRM-Lösungen zu vereinbaren. Dies sei gerade seine Aufgabe gewesen. Diese Berechtigung habe er auch nicht überschritten. Insbesondere sei ihm nicht erkennbar gewesen, dass die E. GmbH finanzielle Schwierigkeiten hätte. Diese sei auch in der Lage gewesen, ein entsprechendes Produkt zu erstellen, was auch Gegenstand des Vertrages gewesen sei - und nicht eine „Entwicklungspartnerschaft“. Dass es zu keinem Endprodukt gekommen sei, habe an der Beklagten gelegen, die ihre Mitwirkungshandlungen nicht vorgenommen habe. Insoweit habe der Kläger auch nicht gegen seine Verpflichtungen verstoßen und sei daher auch nicht zum Schadensersatz verpflichtet. Des Weiteren sei auch die Frist des § 626 Abs. 2 BGB nicht eingehalten. Kenntnis von den Verträgen habe bereits zu einem früheren Zeitpunkt bestanden, wie vonseiten des Arbeitsgerichts festgestellt. Dem Betriebsrat seien auch falsche Daten mitgeteilt worden, insbesondere hinsichtlich der Unterhaltsverpflichtung des Klägers sowie hinsichtlich der Zahlungen, die im Rahmen des E.-Vertrages geleistet werden mussten.

Auch der Auflösungsantrag sei unbegründet, da der Kläger lediglich von seinen Rechten Gebrauch gemacht habe. Auch die zur Rechtfertigung der Kündigung herangezogenen Gründe könnten nicht als Auflösungsgrund herangezogen werden. Die Arbeitsunfähigkeit und auch die Durchsetzung des Urlaubs könnten ebenfalls nicht zur Begründung eines Auflösungsantrags dienen.

Im Übrigen wird auf die Schriftsätze vom 28.06.2013, 04.07.2013, 17.07.2013, 19.09.2013 (beider Parteien), 23.10.2013, 07.12.2013, 12.11.2013 und 13.11.2013 sowie auf die Sitzungsniederschrift vom 20.11.2013 Bezug genommen.

## **Entscheidungsgründe:**

Die zulässigen Berufungen beider Parteien sind unbegründet, der Auflösungsantrag der Beklagten ist ebenfalls unbegründet.

### **I.**

Die jeweils gem. § 64 Abs. 2 ArbGG statthaften Berufungen beider Parteien sind form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO) und daher zulässig.

### **II.**

Die Berufungen sind jedoch nicht begründet.

1. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses über das erteilte Endzeugnis hinaus. Insoweit wird auf die zutreffende Begründung des erstinstanzlichen Urteils Bezug genommen (§ 69 Abs. 2 ArbGG). Zu dem Vortrag des Klägers im Rahmen der Berufungsinstanz ist darüber hinaus anzumerken, dass unter Umständen nach der Rechtsprechung ein Anspruch auf ein Zwischenzeugnis und ein Endzeugnis zum gleichen Zeitpunkt bestehen können. Dem Kläger ist auch Recht zu geben dahingehend, dass ein Wahlrecht insoweit von ihm nicht ausgeübt, sondern vielmehr beides von ihm beantragt wurde. Nachdem er aber auch ein Endzeugnis geltend gemacht hat, insbesondere - worauf auch die Beklagte zutreffend hingewiesen hat - einen Zeugnisberichtigungsantrag gestellt hat, also auch Wert auf Erteilung dieses Endzeugnisses gelegt hat, besteht kein darüber hinaus feststellbares zusätzliches Interesse an einem Zwischenzeugnis. Zumindest ist derzeit der Antrag unbegründet. Die Situation kann sich ggf. ändern zu dem Zeitpunkt, wenn rechtskräftig feststeht, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigungen vom 11.06., 13.06. und 23.11.2012 nicht beendet wurde, da dann insoweit das Endzeugnis im Hinblick auf den Beendigungszeitpunkt ohnehin korrigiert werden muss. Der Kläger kann dann zu diesem Zeitpunkt alternativ statt der Berichtigung des Endzeugnisses ein Zwischenzeugnis geltend machen. Sollte er aber auch im Hinblick auf

die weitere mittlerweile ausgesprochene Kündigung auf der Erteilung eines Endzeugnisses beharren und dieses vonseiten der Beklagten auch erteilt werden, bestünde kein weiterer triftiger Grund dafür, dass neben diesem Endzeugnis dann noch ein weiteres Zwischenzeugnis beantragt würde. Hierfür bestünde kein darüber hinausgehendes Interesse. Daher war der Berufung des Klägers nicht stattzugeben. Insoweit schließt sich das Gericht auch der zitierten Rechtsprechung des Arbeitsgerichts und der entsprechenden Kommentarstelle im Erfurter Kommentar an.

**2.** Auch die Berufung der Beklagten ist unbegründet. Die Kündigungen haben nicht zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt, ein Schadensersatzanspruch gegenüber dem Kläger besteht nicht. Auch insoweit wird auf die zutreffende Begründung des Arbeitsgerichts zunächst Bezug genommen (§ 69 Abs. 2 ArbGG). Zum weiteren Vortrag in der Berufungsinstanz sind folgende Anmerkungen veranlasst:

**a)** Bezüglich der Wirksamkeit der außerordentlichen fristlosen Kündigung vom 11.06.2012 ist, worauf bereits das Arbeitsgericht ebenfalls hingewiesen hat, zu berücksichtigen, dass gem. § 626 Abs. 1 BGB ein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist nur gekündigt werden kann, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Dafür ist zunächst zu prüfen, ob der Sachverhalt ohne seine besonderen Umstände „an sich“, d. h. 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 Falles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile - jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist - zumutbar ist oder nicht (st. Rspr. des BAG, vgl. z. B. Urt. v. 27.01.2011 - 2 AZR 825/09 m. w. N.).

Nach diesem zunächst anzustellenden ersten Prüfungsschritt wäre an und für sich der Kündigungsvorwurf, der dem Kläger gemacht wurde, die unzulässige Unterzeichnung des Vertrages mit der G. Inc., soweit man hierin einen schwerwiegenden Verstoß sehen würde, geeignet, einen wichtigen Grund i. S. d. § 626 BGB darzustellen. Das Arbeitsgericht

hat aber zum einen bereits richtigerweise darauf hingewiesen, dass der Nachweis hinsichtlich der erteilten Weisung gegenüber dem Kläger nicht hinreichend substantiiert erfolgt ist, d. h. dahingehend, wann und von wem die entsprechende Weisung zur fehlenden Unterschriftsberechtigung alleine erteilt wurde. Selbst wenn man hierüber hinwegsehen würde unter Berücksichtigung der Tatsache, dass der Kläger ggf., was dieser bestritten hat, im Rahmen des Gesprächs vom 06.06.2012 das Bekanntsein dieser Regelung eingestanden hat, so ist doch zum anderen darüber hinaus auch zugunsten des Klägers zu berücksichtigen, dass er vonseiten seines Vorgesetzten Herrn H. die Mitteilung erhalten hatte, alleine Verträge im Bereich E-Commerce unterzeichnen zu dürfen. Dies hat zwar die Beklagte bestritten, sie hat aber keine Beweismittel dafür unterbreitet, dass tatsächlich diese Erklärung durch Herrn H. nicht erfolgt ist. Selbst wenn also dem Kläger die grundsätzliche Regelung des Vier-Augen-Prinzips bekannt gewesen sein sollte, so ist nicht auszuschließen, dass er aufgrund der Erklärung seines Vorgesetzten davon ausgegangen ist, berechtigt zu sein, alleine die Verträge zu unterzeichnen. Dann läge aber auch kein maßgeblicher Vertragsverstoß vor, der zu einer außerordentlichen Kündigung berechtigen würde. Die Beklagte trägt zur Widerlegung dieses entlastenden Umstands die Darlegungs- und Beweislast, sie hat aber kein Beweisangebot etwa durch Einvernahme des Herrn H. unterbreitet (vgl. insoweit BAG, Urt. v. 27.09.2012 - 2 AZR 646/11, Rz. 28, zit. n. Juris; Urt. v. 03.11.2011 - 2 AZR 748/10). Insoweit ist auch zu berücksichtigen, dass jedenfalls, sollte hier ein Verstoß des Klägers vorgelegen haben, vorrangig eine Abmahnung auszusprechen gewesen wäre. Denn dieses Erfordernis der Abmahnung dient zum einen der Begründung des der Kündigung zugrunde liegenden Prognoseprinzips, zum anderen zur Wirksamkeit der Kündigung unter dem Gesichtspunkt der Einhaltung der Verhältnismäßigkeit. Die Abmahnung dient an und für sich zunächst zur Begründung einer negativen Zukunftsprognose. Denn nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist ein Kündigungsgrund grundsätzlich nicht darin zu sehen, dass der Arbeitnehmer etwa in der Vergangenheit eine Vertragspflichtverletzung begangen hat und hierfür bestraft werden soll, sondern vielmehr ist Kündigungsgrund immer eine Prognose für die Zukunft dahingehend, dass künftige Vertragsverletzungen gleicher Art zu erwarten sind oder aber, dass eine sinnvolle Zusammenarbeit etwa auch wegen Störung des dem Arbeitsverhältnis zugrunde liegenden Vertrauensverhältnisses nicht mehr zu erwarten ist. Eine außerordentliche Kündigung kommt nur in Betracht, wenn es keinen angemessenen Weg gibt, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, weil dem Arbeitgeber sämtliche milderen Reaktions-

möglichkeiten unzumutbar sind. Als mildere Reaktionen sind insbesondere Abmahnung und ordentliche Kündigung anzusehen. Sie sind dann alternative Gestaltungsmittel, wenn schon sie geeignet sind, den mit der außerordentlichen Kündigung verfolgten Zweck - die Vermeidung des Risikos künftiger Störungen - zu erreichen (vgl. BAG, Urt. v. 27.01.2011, - 2 AZR 825/09, NZA 2010, 1227; NZA-RR 2007, 571). Das Erfordernis einer vorherigen Abmahnung gilt im Bereich des steuerbaren Verhaltens, insbesondere auch bei Störungen im Vertrauensbereich. Die Abmahnung ist, wie § 314 Abs. 2 Satz 2 BGB i. V. m. § 323 Abs. 2 BGB zeigt, nur unter besonderen Umständen entbehrlich. Das ist der Fall, wenn eine Verhaltensänderung in Zukunft trotz Abmahnung nicht erwartet werden kann oder es sich um eine so schwere Pflichtverletzung handelt, dass die Hinnahme durch den Arbeitgeber offensichtlich - für den Arbeitnehmer erkennbar - ausgeschlossen ist (vgl. BAG, Urt. v. 12.05.2010 - 2 AZR 845/08).

Nach diesem Maßstab erscheint eine Verletzung, soweit sie sich auf die Verstöße hinsichtlich der Unterschriftsberechtigung unter Berücksichtigung der Zusage des Herrn H. bezieht, dass der Kläger Verträge selbst unterschreiben darf, als nicht so schwerwiegend und für den Kläger als Verstoß erkennbar, dass hier nicht eine Abmahnung nötig gewesen wäre. Nur dann könnte tatsächlich die Prognose gerechtfertigt sein, dass er sich auch künftig nicht an entsprechende Regelungen halten wird. Als milderes Mittel wäre insoweit die Abmahnung zu wählen gewesen. Dies gilt gleichermaßen auch für eine etwaige dem Kläger anzulastende Verpflichtung zur Vorlage der Verträge. Insoweit ist zu berücksichtigen, dass im vorliegenden Fall des Vertrages mit G. Inc. insbesondere eine Verletzung dieser Verpflichtung schon nicht hinreichend erkennbar ist, angesichts des Umstandes, dass dieser Vertrag keine Zahlungspflichten für die Beklagte nach sich zieht. Schließlich ist auch zu berücksichtigen, dass die Beklagte den Vertrag fortgeführt hat, der Kläger an und für sich auch im Rahmen seiner Aufgabenstellung verpflichtet war, den Vertrag abzuschließen, da nur so auch Datenschutzverpflichtungen eingehalten werden konnten.

**b)** Soweit die Kündigung damit begründet wird, dass der Kläger die „Datenschutzpolicy“ verspätet aufgenommen hat, der Verpflichtung aus § 8 des Vertrages mit der Google Inc. insoweit nicht nachgekommen ist und hieraus auch Schäden für die Beklagte entstanden sind, gilt Gleiches im Hinblick auf die Abmahnungsverpflichtung. Auch hierin liegt kein so schwerer Verstoß, dass hier tatsächlich eine außerordentliche fristlose Kündigung

ohne Ausspruch einer Abmahnung gerechtfertigt gewesen wäre. Selbst wenn der Kläger diese Pflicht verletzt haben sollte, so ist nicht ohne weiteres von einem vorsätzlichen Verstoß auszugehen, es kann auch ein Sorgfaltspflichtverstoß sein, der im Fahrlässigkeitsbereich anzusiedeln wäre. Der Kläger ist kein Jurist und könnte insoweit tatsächlich diese Verpflichtung übersehen haben. Der hieraus durch Löschung der Daten entstandene Schaden ist für die Beklagte nicht dermaßen gravierend. Allein die statistische Auswertung der Daten hat zumindest auch nach den dargelegten Fakten für die Beklagte nicht eine so große Bedeutung, dass hier ein wesentlicher Schaden für sie angenommen werden könnte. Auch unter diesem Gesichtspunkt erscheint die Verpflichtung zur Erteilung einer vorrangigen Abmahnung als gegeben.

**c)** Gleiches gilt darüber hinaus auch für die ordentliche Kündigung vom 13.06.2012. Auch im Rahmen der ordentlichen Kündigung besteht die Verpflichtung, eine Kündigung nur als ultima ratio auszusprechen und vorrangige mildere Mittel auszunützen. Diese lägen ebenfalls unter Berücksichtigung des o. g. Prognoseprinzips in der Erteilung einer Abmahnung, auch um dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz gerecht zu werden.

**d)** Auch die Kündigungen vom 23.11.2012, außerordentlich fristlos und ordentlich, haben nicht zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt.

**aa)** Insoweit ist dem Kläger der Vorwurf gemacht worden, dass er zum einen unter Verstoß gegen das Vier-Augen-Prinzip den Vertrag unterzeichnet hat, wie auch den „Letter of Intent“ und die Inhalte dieses Vertrages für die Beklagte nachteilig waren, insbesondere dahingehend, dass die E. GmbH nicht in der Lage gewesen sei, ein entsprechendes Produkt zu erstellen bzw. die gewählte „Entwicklungspartnerschaft“ für die Beklagte nicht von Nutzen war.

Diese Vorwürfe konnten ebenfalls nicht hinreichend dargelegt werden. Insbesondere ist dabei zu berücksichtigen, dass der Kläger auch insoweit dargelegt hat, dass die Beklagte über diese Verträge informiert war. Dies hat sie zwar bestritten, aber auch insoweit hatte der Kläger vorgetragen, dass der Vertrag seinem Vorgesetzten vorgelegt worden sei und dieser zugestimmt habe. Mithin läge aber ein Verstoß gegen das Vier-Augen-Prinzip gerade nicht vor. Allenfalls läge ein äußerst geringfügiger Verstoß dahingehend vor, dass



nicht beide Unterschriften auf den Vertrag gesetzt wurden. Der Kläger hätte aber den eigentlichen Sinn des Vier-Augen-Prinzips, nämlich die Absprache mit einem Unterschriftsberechtigten, berücksichtigt. Auch insoweit gelten die oben dargestellten Grundsätze zur Widerlegung entlastender Umstände und die entsprechende Beweislast der Beklagten, der sie ebenfalls nicht nachgekommen ist. Es scheidet diesbezüglich schon ein Vorwurf aus. Gleiches gilt insoweit auch im Hinblick auf die Frist des § 626 Abs. 2 BGB, worauf das Arbeitsgericht zu Recht hingewiesen hat, weil gerade der Verstoß gegen das Vier-Augen-Prinzip rechtzeitig durch Bekanntwerden der Verträge bereits weit vor Ausspruch der Kündigung Verletzungen in dieser Hinsicht offenbar gemacht hätten. Das Arbeitsgericht hat darüber hinaus auch zu Recht darauf hingewiesen, dass die Beklagte nicht hinreichend dargelegt hat, inwieweit der Kläger nicht etwa zum Abschluss solcher Verträge berechtigt gewesen wäre. Andererseits ist auch nicht hinreichend dargelegt worden, woraus sich die Erkenntnisse des Klägers ergeben haben sollten dahingehend, dass die E. GmbH nicht in der Lage gewesen wäre, entsprechende Produkte zu erstellen oder etwa auch Indizien für eine finanzielle Krisensituation bestanden hätten. Dabei ist insbesondere auch zu berücksichtigen, dass die Beklagte selbst den Vertrag mit der E. GmbH anscheinend für erfüllbar gehalten und ihn fortgesetzt hat, sodass zumindest auch zwei Module, die die Beklagte einsetzen kann, aus diesem Vertrag entsprungen sind. Schon dies zeigt, dass der Vertrag mit der E. GmbH nicht völlig sinnentleert war. Wieso dann der Kläger diese Kenntnis erlangen hätte sollen, erschließt sich nicht. Sollte er tatsächlich Berichtspflichten gegenüber der Geschäftsführung verletzt haben, so wäre dies auch nach der oben zitierten Rechtsprechung wieder ein abmahnungswürdiges Vergehen. Im Hinblick auf die Vorlagepflichtverletzung, die ihm auch hier unterstellt wird, ist zu berücksichtigen, dass nach eigenem Vortrag der Kläger den Vertrag zumindest seinem Vorgesetzten Herrn H., der ebenfalls in der Mitteilung hinsichtlich der Vorlageverpflichtung genannt war, vorgelegt hat. Die Beklagte hat dies nicht widerlegt. Daher erscheint auch unter dem Blickwinkel der Zustimmung des Vorgesetzten eine entsprechende Verletzung der Vorlageverpflichtung als nicht so schwerwiegend, als dass hier nicht eine Abmahnung ein ausreichendes Mittel gewesen wäre.

**bb)** Soweit die Beklagte sich auf den Vertragsschluss mit der F. Inc. bezogen hat, erscheint hinsichtlich der außerordentlichen fristlosen Kündigung bereits die Einhaltung der Frist des § 626 Abs. 2 BGB als nicht gegeben, da unstreitig der Vertrag bereits frühzeitig

zumindest der kündigungsberechtigten Frau J. übermittelt wurde. Darüber hinaus erscheint - unabhängig von der Frage, ob dieser Vorwurf überhaupt verwertbar ist, weil er möglicherweise dem Betriebsrat nicht vorgetragen wurde, wofür die vonseiten des Klägers vorgelegte Mitteilung des Betriebsratsvorsitzenden spräche - jedenfalls auch dieser Vertrag zum einen nicht wegen Verletzung der Unterschriftsberechtigung im Hinblick auf die Erklärung des Vorgesetzten Herrn H. als Verstoß geeignet, zum anderen ist auch die Wertlosigkeit dieses Vertrages für die Beklagte nicht hinreichend dargelegt. Sie wurde lediglich behauptet. Die Tatsache, dass sie diesen Vertrag beendet hat, bedeutet noch nicht, dass insoweit der Vertrag aus Sicht des Klägers nicht dennoch für sinnvoll gehalten werden durfte. Hinsichtlich der Vorlageverpflichtung besteht zum einen die Problematik, dass der Vertrag unter Umständen nicht den hinreichenden finanziellen Umfang erreicht, zum anderen unabhängig davon, wie oben bereits dargelegt, jedenfalls eine Abmahnung als ausreichend erscheint. Für die ordentliche Kündigung gilt das für die außerordentliche fristlose Kündigung Genannte entsprechend. Einerseits fehlt es an der maßgeblichen Vertragspflichtverletzung. Soweit eine solche angenommen würde und bestanden hätte, bestünde andererseits ebenfalls das vorrangige Mittel der Abmahnung.

**cc)** Da insoweit eine Sorgfaltspflichtverletzung des Klägers nicht in hinreichendem Maße, gerade auch was den Verschuldensgrad anbelangt, vonseiten der Beklagten nachgewiesen ist, insbesondere auch unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die Beklagte tatsächlich aus dem Vertrag Module erhalten hat, die sie verwenden konnte, erscheint eine Pflichtverletzung, die über ggf. leichte Fahrlässigkeit hinausgeht, nicht als nachzuvollziehen, sodass ein etwaiger Schaden, sollte ein solcher überhaupt durch eine Pflichtverletzung des Klägers entstanden sein, nicht im ersatzfähigen Bereich liegen würde. Auch unter dem Blickwinkel, dass der Vorgesetzte, was die Beklagte, die hierfür beweisbelastet wäre, nicht widerlegen konnte, dem Vertrag zugestimmt hat, erscheint schon eine Pflichtverletzung des Klägers, die einen Schadensersatz ausgelöst hätte, nicht als nachvollziehbar. Insoweit war daher auch die Widerklage zutreffend abzuweisen und die Berufung der Beklagten insgesamt zurückzuweisen, da der Kläger zumindest bis zum Ablauf der Kündigungsfrist der zuletzt ausgesprochenen Kündigung Anspruch auf Weiterbeschäftigung hat entsprechend der vom Arbeitsgericht bereits zitierten Rechtsprechung.

**3.** Auch der Auflösungsantrag der Beklagten konnte keinen Erfolg haben. Insoweit liegen keine Gründe vor, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit der Parteien nicht erwarten lassen (§ 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG). Nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG hat das Gericht nach einer erfolgreichen Kündigungsschutzklage auf Antrag des Arbeitgebers das Arbeitsverhältnis aufzulösen, wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen. Das Kündigungsschutzgesetz lässt die Auflösung des Arbeitsverhältnisses trotz Sozialwidrigkeit der Kündigung nur ausnahmsweise zu. Es ist nach seiner Konzeption ein Bestandsschutz- und kein Abfindungsgesetz. Deshalb sind an die Auflösungsgründe strenge Anforderungen zu stellen. Maßgeblicher Beurteilungszeitpunkt ist derjenige der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht. Der Auflösungsantrag ist trotz seiner nach § 9 Abs. 2 KSchG gesetzlich angeordneten Rückwirkung auf den Kündigungszeitpunkt in die Zukunft gerichtet. Insoweit hat das Gericht eine Vorausschau anzustellen. Auflösungsgründe i. S. v. § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG können solche Umstände sein, die das persönliche Verhältnis zum Arbeitnehmer, die Wertung seiner Persönlichkeit, seiner Leistung oder seiner Eignung für die ihm gestellten Aufgaben und sein Verhältnis zu den übrigen Mitarbeitern betreffen. Die Gründe müssen nicht notwendig im Verhalten, insbesondere nicht notwendig im schuldhaften Verhalten des Arbeitnehmers liegen. Entscheidend ist, ob die objektive Lage die Besorgnis rechtfertigt, dass die weitere gedeihliche Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer gefährdet ist. In der Regel handelt es sich bei den Auflösungsgründen etwa um Beleidigungen, ehrverletzende Äußerungen und persönliche Angriffe des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber, Vorgesetzte oder Kollegen (vgl. insoweit z. B. BAG, Urt. v. 08.10.2009 - 2 AZR 682/08).

Die von Seiten der Beklagten angeführten Auflösungsgründe sind insoweit nicht geeignet, eine solche künftige nichtgedeihliche Zusammenarbeit vermuten zu lassen. Dies gilt auch zunächst im Hinblick auf die von ihr angeführten Kündigungsgründe, die sich auf die Kündigung vom 23.11.2012 beziehen. Solche Kündigungsgründe, die letzten Endes eine Kündigung nicht rechtfertigen, können nur zur Begründung eines Auflösungsantrags herangezogen werden, wenn greifbare Tatsachen dafür vorgetragen werden, dass diese Gründe einer weiteren Zusammenarbeit entgegenstehen. Es muss also etwas Zusätzliches zu den Kündigungsgründen noch hinzukommen. Insoweit ist der Beklagten nicht Recht zu geben dahingehend, dass bezogen auf die Kündigung vom 13.06.2012 die

Gründe für die Kündigung vom 23.11.2012 als zusätzliche Auflösungsgründe herangezogen werden können. Denn, wie oben dargelegt, richtet sich die Beurteilung der Zusammenarbeit in die Zukunft. Die Beklagte selbst hat die Auflösungsanträge nur hilfsweise gestellt, d. h. für den Fall, dass keine der streitgegenständlichen Kündigungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt. Das heißt, dass primär die Kündigungen eingreifen sollen. Daher kann die Beklagte sich auch nicht darauf berufen, dass die Kündigungsgründe für die Kündigung vom 23.11.2012 nunmehr bezogen auf die vorher ausgesprochene Kündigung als weitere Auflösungsgründe herangezogen werden können. Denn sie wollte primär mit diesen Gründen eine Kündigung begründen, welche auch letztlich vorrangig dann zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem Auflösungszeitpunkt, der am 31.12.2012 liegen würde, geführt hätte. Denn die außerordentliche fristlose Kündigung vom 23.11.2012, welche mit den Kündigungsgründen begründet wurde, hätte vorrangig hier zu einer Beendigung geführt. Selbst wenn sich die Beklagte darüber hinaus noch auf diese Kündigungsgründe als Auflösungsgründe beziehen könnte, würden diese auch nicht zu einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses führen. Denn wie bereits oben dargelegt, können insbesondere der Vertragsabschluss mit der E. GmbH und auch mit der F. Inc. nicht dem Kläger wirklich vorgeworfen werden. Denn die Beklagte hat hier zum einen die fehlende Befugnis, zum anderen auch die Erkennbarkeit hinsichtlich etwaiger Umstände, welche den Vertragsschluss als sinnlos erscheinen ließen, nicht hinreichend dargelegt. Daher kann dem Kläger nicht ohne weiteres unterstellt werden, dass er hier bewusst unsinnige Verträge abgeschlossen hat. Ein schuldhaftes Verhalten ist zwar nicht Voraussetzung für den Auflösungsgrund. Er muss sich aber darauf beziehen, dass eine künftige sinnvolle Zusammenarbeit nicht mehr erwartet werden kann. Dies kann aus dem Vertragsschluss hinsichtlich der Verträge mit der E. GmbH und der F. Inc. aber nicht entnommen werden.

Was darüber hinaus vonseiten der Beklagten als Auflösungsgrund geltend gemacht wurde, ist ebenfalls nicht geeignet, diese Auflösung zu begründen. Zum einen stellt es sich z. B. im Hinblick auf die verspätete Herausgabe des iPad nicht als derart gravierend dar, dass aus dieser verspäteten Herausgabe die gesamte Zusammenarbeit mit dem Kläger als nicht mehr möglich erscheint, zum anderen wurden insbesondere Auflösungsgründe genannt, die in der Ausübung von Rechten des Klägers bestehen. Dies gilt insbesondere für das Schreiben langer Protokolle, was im Zusammenhang mit den vorliegenden

Rechtsstreitigkeiten zu sehen ist, womit der Kläger bezweckt, hinreichende Aufzeichnungen zu führen, um weiteren Vorwürfen entgegen zu können. Dies gilt des Weiteren auch sowohl im Hinblick auf die Geltendmachung seines Urlaubs als auch im Hinblick auf Arbeitsunfähigkeitszeiten, bezüglich derer die Beklagte allenfalls Vermutungen anstellen kann. Die E-Mail, in der der Kläger geltend macht, ein vonseiten der Beklagten benanntes Verfahren nicht zu kennen, beinhaltet keine Beleidigung oder ehrverletzende Äußerung. Da somit also ein Auflösungsgrund nicht vorliegt, konnte auch der Auflösungsantrag der Beklagten keinen Erfolg haben. Er war daher abzuweisen.

### III.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 91 Abs. 1, 92 Abs. 2, 97 Abs. 1 ZPO und berücksichtigt insbesondere die Tatsache, dass das Unterliegen des Klägers hinsichtlich seiner Berufung verhältnismäßig geringfügig war und keine zusätzlichen Gebühren ausgelöst hat. Daher waren die Kosten der Berufung der Beklagten insgesamt aufzuerlegen.

### IV.

Anlass, die Revision zuzulassen, bestand nicht, da dem Rechtsstreit über den Einzelfall hinaus keine grundlegende Bedeutung zukommt. Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde (§ 72 a ArbGG) wird verwiesen.