

LANDEsarBEITSGERICHT NÜRNBERG

6 TaBV 14/15

4 BV 62/14

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 11.08.2015

Rechtsvorschriften: § 103 BetrVG; § 626 BGB

Leitsatz:

Die fehlerhafte Behandlung einer Beschwerde wegen sexueller Belästigung durch das Betriebsratsmitglied, das die Beschwerde entgegennimmt, stellt keinen wichtigen Grund für eine Kündigung aus wichtigem Grund dar und kann die Ersetzung der Zustimmung nach § 103 BetrVG nicht rechtfertigen.

Beschluss:

Die Beschwerde der Beteiligten zu 1.) gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 04.02.2015 – 4 BV 62/14 – wird zurückgewiesen.

Gründe:

I.

Die Beteiligte zu 1.) begehrt die Ersetzung der vom Beteiligten zu 2.) nicht erteilten Zustimmung zur beabsichtigten außerordentlichen Kündigung des Beteiligten zu 3.).

Der am 23.12.1963 geborene und ledige Beteiligte zu 3.) ist seit 12.09.1988 bei der Beteiligten zu 1.) beschäftigt, zuletzt in der Funktion eines Fertigungsingenieurs in der Abteilung Vertrieb mit einem monatlichen Bruttoarbeitsentgelt von ca. 5.500,00 €. Er hat bei der Beteiligten zu 1.) die Ausbildung und den Abschluss als Industriemeister und Indust-

- 2 -

riefachwirt gemacht. Er ist schwerbehindert mit einem GdB von 50. Seit 2010 ist er Mitglied des Beteiligten zu 2.). Er ist nicht freigestellt nach § 38 BetrVG.

Die Beteiligte zu 1.) stellt Gasfedern, hydraulische Dämpfer, Schwingungsdämpfer, Hubsäulen, Kolbenstangen, Crash – und Sicherheitssysteme sowie komplexe Antriebe und Aktuatoren her und beschäftigt am Standort A... rund 450 Arbeitnehmer.

Die Beteiligte zu 1.) und der Beteiligte zu 3.) sind in mehrere Streitigkeiten vor dem Arbeitsgericht Nürnberg um den Bestand des Arbeitsverhältnisses verwickelt. Seit Dezember 2013 arbeitet der Beteiligte zu 3.) nicht mehr bei der Beteiligten zu 1.).

Der Beteiligte zu 2.) hat 11 Mitglieder. Seine Amtsperiode begann am 21.03.2014. Unter den Mitgliedern sind Herr H... als Betriebsratsvorsitzender, Frau U... als stellvertretende Betriebsratsvorsitzende und Frau S... als Frauenbeauftragte.

Für die seit ca. 30 Jahren bei der Beteiligten zu 1.) beschäftigte Mitarbeiterin P... stand im Sommer 2014 eine Versetzung von ihrem Arbeitsplatz in der Abteilung Kolbenstangenfertigung in die Abteilung Fertigungssteuerung bevor. Diese Versetzung war verbunden mit einem Wechsel der Führungskraft. Die Abteilung Fertigungssteuerung wurde von dem Mitarbeiter B... geleitet. In der innerbetrieblichen Hierarchie war dieser angesiedelt auf der dritten Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung und der Produktionsleitung.

Die Mitarbeiterin P... und der Beteiligte zu 3.) hatten schon jahrelang im selben Bereich gearbeitet und kannten sich. Sie suchte im August 2013 den Beteiligten zu 3.) im Büro auf und führte mit diesem ein Gespräch, dessen Einzelheiten streitig sind.

Im März 2014 wandte sich die Mitarbeiterin an den Vorsitzenden des Beteiligten zu 2.), Herrn H..., und bat diesen um Hilfe. Sie berichtete von sexuellen Belästigungen und Übergriffen durch die Führungskraft B... In Folge dessen kam es zu Sachverhaltsermittlungen durch die Beteiligte zu 1.). Diese Sachverhaltsermittlungen übertrug die Beteiligte zu 1.) ihrem späteren Prozessbevollmächtigten im vorliegenden Verfahren. Dieser führte ein erstes ausführliches Gespräch mit der Mitarbeiterin P... am 26.03.2014 und legte dazu ein umfassendes schriftliches Protokoll an. Ende März 2013 schied die Führungskraft B... nach Konfrontation mit den Vorwürfen aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beteiligten zu 1.) durch Aufhebungsvertrag aus. Ab Ende März 2013 war die Mitarbeiterin P... ar-

beitsunfähig erkrankt.

Im Zuge der Ermittlungen erwähnte die Mitarbeiterin, dass sie bereits im August 2013 das Gespräch mit dem Beteiligten zu 3.) gesucht habe.

Der Prozessbevollmächtigte der Beteiligten zu 1.) führte deshalb am Donnerstag, den 24.04.2014 ein zweites Gespräch mit der Mitarbeiterin P... und legte den Gesprächsinhalt in einer Aktennotiz vom gleichen Tag nieder wie folgt:

„Angesprochen auf die Unterhaltung mit Herrn G... im August letzten Jahres, muss ich sagen, dass alles so war, wie ich es berichtet habe.

Ich bin zu G... gegangen und bat um Hilfe. Ich sagte ihm gleich, B... wolle mehr, ich sei aber verheiratet und das Verhalten von B... gefalle mir nicht. Er solle mir helfen.

G... meinte, er könne nur sagen, dass B... seine Familie heilig sei. Zudem habe B... Kontakt ins Rotlichtmilieu. Er kenne dort jede beim Namen. Er meinte, ich hätte keine Chance. Soweit für mich vertretbar, solle ich machen was er will.

Mehr kann ich zu dem Inhalt des Gesprächs nicht mehr sagen. Alles war so, wie ich es bereits berichtet habe.

Ich war enttäuscht. Richtigerweise hätte G... wohl sagen müssen: „Das müssen wir melden“. Wenn G... damals richtig reagiert hätte, wäre der ganze Mist nicht passiert.“

Der Prozessbevollmächtigte der Beteiligten zu 1.) gab die in diesem Gespräch erlangten Erkenntnisse noch am gleichen Tag telefonisch an den Personalleiter der Beteiligten zu 1.), Herrn M..., weiter.

Danach wurde der Beteiligte zu 3.) mit diesem Sachverhalt und dem beabsichtigten Ausspruch einer außerordentlichen Verdachtskündigung konfrontiert. Er reagierte nicht.

In einer eMail des Beteiligten zu 3.) vom 29.04.2014 an den Vorsitzenden des Beteiligten zu 2.) bestätigte der Beteiligte zu 3.) ein Gespräch mit der Mitarbeiterin P..., nicht aber als Inhalt des Gespräches die sexuellen Übergriffe der Führungskraft B...

Am 08.05.2015 telefonierte der Personalleiter M... noch einmal mit der Mitarbeiterin P.... In diesem Telefonat verwies die Mitarbeiterin P... darauf, dass sie bereits mit dem Vorsitzenden des Beteiligten zu 2.) gesprochen habe und ergänzte noch, der Beteiligte zu 3.) habe in dem Gespräch im August 2013 auch noch geäußert, „da hilft Dir ja eh keiner“ und „Du kannst weder Hilfe von der Firma noch vom Betriebsrat erwarten“.

Noch am gleichen Tag informierte der Personalleiter den Geschäftsführer.

Das Verhalten des Beteiligten zu 3.) in dem Gespräch vom August 2013 nahm die Beteiligte zu 1.) zum Anlass, den Beteiligten zu 2.) mit zwei Schreiben vom 12.05.2014 nach § 102 BetrVG anzuhören und nach § 103 BetrVG um Zustimmung zu ersuchen zu einer beabsichtigten außerordentlichen und fristlosen Kündigung des Beteiligten zu 3.) wegen Diskriminierung in der Variante der Tat Kündigung wie auch der Verdachtskündigung.

Der Beteiligte zu 2.) verweigerte die Zustimmung mit Stellungnahme vom 13.05.2014 und führte zur Begründung aus, dass der Beteiligte zu 3.) die Begegnung mit der Mitarbeiterin P... in seiner eMail vom 29.04.2015 anders schildere als diese.

Am 21.05.2014 beantragte die Beteiligte zu 1.) beim Arbeitsgericht Nürnberg, die fehlende Zustimmung zu beiden beabsichtigten Kündigungen zu ersetzen.

Die Beteiligte zu 1.) geht davon aus, dass die Erklärungen der Mitarbeiterin P... in dem Gespräch mit ihrem Prozessbevollmächtigten vom 24.04.2014 Inhalt und Verlauf des Gespräches zwischen der Mitarbeiterin und dem Beteiligten zu 3.) aus dem August 2013 zutreffend wiedergäben.

Sie sieht in dem Verhalten des Beteiligten zu 3.) eine Verletzung seiner Pflichten als Mitglied des Betriebsrates aus § 75 BetrVG wie auch seiner arbeitsvertraglichen Pflichten, auch Nebenpflichten aus § 241 Abs. 2 BGB. Jedenfalls würde die Amtspflichtverletzung nach § 75 BetrVG auf die Stellung als Arbeitnehmer durchschlagen. Der Beteiligte zu 3.) sei zur Hilfeleistung verpflichtet gewesen, nicht zu dem Ratschlag an die Mitarbeiterin, die Belästigungen zu erdulden. Hätte der Beteiligte zu 3.) im August 2013 geholfen, so wäre es nicht zu den Weiterungen gekommen, also einer mehrwöchigen Arbeitsunfähigkeit der Mitarbeiterin mit entsprechenden Entgeltfortzahlungskosten und Rechtsanwaltskosten mit rund 10.000,00 €. Es läge eine inakzeptable Geisteshaltung beim Beteiligten zu 3.) vor,

die nicht hingenommen werden könne. Das Verhalten sei geeignet, den Betriebsfrieden nachhaltig zu stören. Ein milderer Mittel als die sofortige Entfernung des Beteiligten zu 3.) aus dem Betrieb sei nicht ersichtlich, insbesondere käme eine Abmahnung nicht in Betracht.

Der Beteiligte zu 2.) hat im Verfahren keine Stellungnahme abgegeben. Die Zustimmungsverweigerung erfolgte ausweislich der schriftlichen Stellungnahme gegenüber der Beteiligten zu 1.) sowohl bei der beabsichtigten Kündigung als Tatündigung wie auch als Verdachtskündigung mit der Begründung, dass die Aussage der Mitarbeiterin P... den Ausführungen des Beteiligten zu 3.) in einer eMail vom 29.04.2014 entgegenstünde und damit der Beweis eines Fehlverhaltens des Beteiligten zu 3.) nicht gegeben sei.

Der Beteiligte zu 3.) macht geltend, dass ihn die Mitarbeiterin P... im August 2013 an seinem Arbeitsplatz in der Abteilung Fertigungssteuerung, nicht im Betriebsratsbüro aufgesucht und dort mit ihm das Gespräch als langjähriger Kollege, nicht als Betriebsratsmitglied gesucht habe wegen der bevorstehenden Versetzung in die Abteilung Fertigungssteuerung unter Leitung der Führungskraft B.... Es sei nicht um sexuelle Belästigung durch diese Führungskraft gegangen, sondern um die bevorstehende Versetzung, nachdem die letzte Versetzung in die Abteilung Kolbenstangenfertigung schwierig gewesen sei und nun wieder ein neues Aufgabenfeld und neue Kolleginnen bevorstünden. Darüber hinaus habe die Mitarbeiterin gefragt, wie die Führungskraft B... denn so sei. Sie habe auch Bedenken geäußert, dass nach ihrer Versetzung sowohl sie wie auch ihr Ehemann dann von der Führungskraft B... geführt würden und sie ein mulmiges Gefühl habe. Er, der Beteiligte zu 3.), habe ihr vorgeschlagen, zu dem Vorsitzenden des Beteiligten zu 2.) zu gehen und dort als geeigneter Anlaufstelle ihre Bedenken vorzutragen.

Von diesem Gespräch im August 2013 habe die Mitarbeiterin die Beteiligte zu 1.) sicherlich vor dem 24.04.2014 informiert. Der Vorfall „sexuelle Belästigung der Frau P...“ sei bereits Ende März/Anfang April 2014 bei der Beteiligten zu 1.) bekannt geworden und in der Belegschaft diskutiert worden.

Die von der Beteiligten zu 1.) behauptete Amtspflichtverletzung nach § 75 BetrVG rechtfertige allenfalls ein Ausschlussverfahren aus dem Betriebsrat, keine fristlose Kündigung.

Das Arbeitsgericht Nürnberg hat mit Beschluss vom 04.02.2015 den Antrag zurückgewie-

sen. Es hat seine Entscheidung im Wesentlichen damit begründet, dass eine Amtspflichtverletzung eines Betriebsratsmitgliedes ein Ausschlussverfahren nach sich ziehen, aber nicht eine fristlose Kündigung begründen könne und ein Verstoß des Beteiligten zu 3.) gegen eine arbeitsvertragliche Pflicht nicht zu erkennen sei. Ein Arbeitnehmer sei nicht verpflichtet, mögliche Informationen hinsichtlich einer sexuellen Belästigung an den Arbeitgeber weiterzugeben. Abgesehen davon scheitere die beabsichtigte Kündigung jedenfalls am Verhältnismäßigkeitsgrundsatz, da eine Entbehrlichkeit einer Abmahnung nicht zu erkennen sei, sowie an einer umfassenden Interessenabwägung, bei der im vorliegenden Fall der langen Betriebszugehörigkeit des Beteiligten zu 3.) von 26 Jahren entscheidendes Gewicht zukäme.

Der Beschluss des Arbeitsgerichtes wurde der Beteiligten zu 1.) ausweislich des Empfangsbekennnisses ihres Prozessbevollmächtigten am 23.02.2015 zugestellt. Mit Schriftsatz vom 25.02.2015, beim LAG Nürnberg eingegangen per Fax am Folgetag, hat die Beteiligte zu 2.) gegen diesen Beschluss Beschwerde eingelegt und mit Schriftsatz vom 23.04.2014, beim LAG Nürnberg eingegangen per Fax am gleichen Tag, begründet.

Zur Begründung der Beschwerde wiederholt die Beteiligte zu 1.) ihr erstinstanzliches Vorbringen und hält daran fest, dass die unterbliebene Hilfeleistung durch den Beteiligten zu 3.) nicht nur eine Amtspflichtverletzung im Hinblick auf § 75 BetrVG sei, sondern auch ein Verstoß gegen arbeitsvertragliche Nebenpflichten aus § 241 Abs. 2 BGB im Sinne eines Durchschlagens der Verfehlung als Betriebsrat auf die Ebene des individualvertraglichen Arbeitsverhältnisses. Stellung als Betriebsratsmitglied und Stellung als Arbeitnehmer könnten nicht isoliert voneinander betrachtet werden. Die Wählbarkeit als Betriebsratsmitglied setze die Stellung als Arbeitnehmer voraus. Ein milderer Mittel habe nicht zur Verfügung gestanden, da nicht erfolgversprechend. Die Interessenabwägung müsse dazu führen, dass dem Interesse der Beteiligten zu 1.) an einem ungestörten Arbeitsablauf im Betrieb der Vorzug zu geben sei gegenüber dem Fortführungsinteresse des Beteiligten zu 3.).

Die Beteiligte zu 1.) und Antragstellerin hat im Beschwerdeverfahren folgende Anträge gestellt:

1. Der Beschluss des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 20.02.2015, Aktenzeichen 4 BV 62/14, wird abgeändert.
2. Die Zustimmung des Antragsgegners zur außerordentlichen und fristlosen Kündigung des Beteiligten zu 3) in der Variante der Tat- und Verdachtskündigung wird ersetzt.

Der Beteiligte zu 3 hat beantragt,

die Beschwerde der Antragstellerin und Beteiligten zu 1) zurückzuweisen und den Antrag auf Zustimmungsersetzung zur fristlosen Kündigung des Beteiligten zu 3) zurückzuweisen.

Der Beteiligte zu 2.) stellt keinen eigenen Antrag.

Der Beteiligte zu 3.) wiederholt ebenfalls sein erstinstanzliches Vorbringen und macht geltend, dass die Beteiligte zu 1.) in einem Parallelverfahren vor dem Arbeitsgericht Nürnberg nunmehr unstreitig gestellt habe, dass die Mitarbeiterin P... in dem Gespräch im August 2013 nichts von einer sexuellen Belästigung durch Herrn B... berichtet habe. Die Beteiligte zu 1.) trage auch nicht vor, welche konkreten Belästigungen die Mitarbeiterin P... überhaupt in dem Gespräch im August 2013 geschildert haben soll. Es sei zu bestreiten, dass die Mitarbeiterin P... mitgeteilt habe, sie sei verheiratet, Herr B... wolle etwas von ihr und ihr gefalle dieses Verhalten nicht. Sie habe auch nicht um Hilfe gebeten und er, der Beteiligte zu 3.) habe auch nicht geäußert, dass sie keine Chance habe und dass sie, soweit sie es für vertretbar halte, das Spielchen mitmachen solle.

Es sei auch zu bestreiten, dass die Frist von zwei Wochen des § 626 Abs. 2 BGB gewahrt worden sei und die Beteiligte zu 1.) erst am 08.05.2014 von dem angeblichen Gespräch erfahren haben will.

Richtig sei, dass er, der Beteiligte zu 3.) dazu geraten habe, wegen der Bedenken hinsichtlich der Versetzung zum Vorsitzenden des Beteiligten zu 2.) zu gehen, was die Mitarbeiterin P... auch gemacht habe. Aus seiner Sicht sei die Kollegin zu ihm als Kollege,

- 8 -

nicht als Betriebsratsmitglied gekommen in sein Arbeitsbüro, nicht in das Betriebsratsbüro.

Der Beteiligte zu 2.) äußert sich nicht.

Die Beteiligte zu 1.) benennt wie schon erstinstanzlich mit weiterem Schriftsatz vom 01.07.2015 an das erkennende Gericht die Mitarbeiterin P... als Zeugin für den Verlauf des Gespräches mit dem Beteiligten zu 3.) vom August 2013. Sie trägt im Übrigen zur Wahrung der Frist des § 626 Abs. 2 BGB noch vor, der Personalleiter, Herr M... habe im Rahmen eines Telefonats mit der Mitarbeiterin P... am Donnerstag, den 08.05.2014 von dem Gespräch im August 2013 und seinen Inhalten erfahren.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten in der Beschwerdeinstanz wird auf die gewechselten Schriftsätze und die Niederschrift der Sitzung vom 11.08.2015 hingewiesen.

II.

Die Beschwerde ist statthaft, §§ 8 Abs. 4 und 87 Abs. 1 ArbGG.

Sie wurde form- und fristgerecht eingereicht und begründet, §§ 87 Abs. 2, 89 Abs. 1 und 2, 66 Abs. 1 ArbGG.

III.

Die Beschwerde ist nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat mit zutreffender Begründung den Antrag auf Ersetzung der Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung des Beteiligten zu 3.) zurückgewiesen.

1. Der Antrag ist zulässig nach § 103 BetrVG.

2. Der Antrag ist nicht begründet.

a. Nach § 103 BetrVG bedarf die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern des Betriebsrats der Zustimmung des Betriebsrats. Nach § 103 Abs. 2 Satz 1 BetrVG i.V.m. § 15 Abs. 1 KSchG hat der Arbeitgeber dann einen Anspruch auf Ersetzung der Zustimmung, wenn die beabsichtigte außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles gerechtfertigt ist. Dies setzt einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB voraus. Es müssen Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann.

b. Gemäß § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB kann eine außerordentliche Kündigung nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen ab Kenntniserlangung von den für die Kündigung maßgeblichen Tatsachen.

Bedarf die Kündigung wegen des Sonderkündigungsschutzes des § 103 BetrVG der vorherigen Zustimmung des Betriebsrates, so ist der Arbeitgeber gehalten, den Betriebsrat binnen der Frist von zwei Wochen um diese Zustimmung zu ersuchen, damit er nach erteilter Zustimmung noch die Kündigung innerhalb der Kündigungserklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB aussprechen kann. Verweigert der Betriebsrat die Zustimmung, so ist der Arbeitgeber ferner gehalten, noch innerhalb der Frist von zwei Wochen das Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 103 BetrVG gerichtlich anhängig zu machen, ErfK., 15. Auflage, § 103 BetrVG, Rdz. 9; Fitting u.a., 27. Auflage, § 103 BetrVG, Rdz. 33.

Die Frist nach § 626 Abs. 2 Satz 2 BGB beginnt in dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Dies ist der Fall, sobald er eine zuverlässige und möglichst vollständige Kenntnis der einschlägigen Tatsachen hat, die ihm die Entscheidung darüber ermöglicht, ob er das Arbeitsverhältnis fortsetzen soll oder nicht. Zu den maßgebenden Tatsachen gehören sowohl die für als auch die gegen eine Kündigung sprechenden Umstände. Der Kündigungsberechtigte, der bislang nur Anhaltspunkte für einen Sachverhalt hat, der zur außerordentlichen Kündigung berechtigen könnte, kann nach pflichtgemäßem Ermessen weitere Ermittlungen anstellen und den Betroffenen anhören, ohne dass die Frist des

§ 626 Abs. 2 BGB zu laufen begänne. Dies gilt allerdings nur solange, wie er aus verständigen Gründen mit der gebotenen Eile Ermittlungen durchführt, die ihm eine umfassende und zuverlässige Kenntnis des Kündigungssachverhalts verschaffen sollen. Soll der Kündigungsgegner angehört werden, muss dies innerhalb einer kurzen Frist erfolgen. Sie darf im Allgemeinen nicht mehr als eine Woche betragen. Bei Vorliegen besonderer Umstände darf sie auch überschritten werden. Unerheblich ist, ob die Ermittlungsmaßnahmen tatsächlich zur Aufklärung des Sachverhalts beigetragen haben oder nicht. Gibt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zur Stellungnahme, so gereicht ihm dies hinsichtlich des Beginns der zweiwöchigen Ausschlussfrist deshalb auch dann nicht zum Nachteil, wenn der Arbeitnehmer innerhalb angemessener Überlegungszeit keine Erklärung abgibt oder seine Stellungnahme rückblickend zur Feststellung des Sachverhalts nichts beiträgt, ErfK., 15. Auflage, § 626 BGB, Rdz. 209ff.

Hier hatte der Prozessbevollmächtigte der Beteiligten zu 1.) erstmals von einem Gespräch zwischen der Mitarbeiterin P... und dem Beteiligten zu 3.) erfahren im Zuge seiner Ermittlungen gegen die Führungskraft, Herrn B... im August 2013. Deshalb kam es zu dem zweiten Gesprächstermin am 24.04.2014, in dem ausweislich des Protokolls des Prozessbevollmächtigten dieser selbst die Mitarbeiterin P... auf dieses Gespräch ansprach. Dabei handelte es sich in der Sache um die nähere Aufklärung eines denkbaren möglichen weiteren Kündigungsgrundes gegenüber dem Beteiligten zu 3.), mit dem man bereits seit mehreren Monaten wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Streit lag, nachdem der Fall der Führungskraft B... mit einem Aufhebungsvertrag abgeschlossen worden war.

Die in diesem Gespräch vom 24.04.2015 erlangten Erkenntnisse gab der Prozessbevollmächtigte noch am gleichen Tag telefonisch an den Personalleiter der Beteiligten zu 1.) weiter. Als Personalleiter war dieser kraft seiner Stellung im Unternehmen zur Einstellung und Kündigung von Mitarbeitern berechtigt. Er war Kündigungsberechtigter i.S. des § 626 Abs. 2 BGB, auf dessen Kenntniserlangung von den die Kündigung bedingenden Tatsachen es ankommt.

Ab diesem Zeitpunkt war die Beteiligte zu 1.) gehalten, den Sachverhalt zügig abschließend aufzuklären mit einer dafür regelmäßig zur Verfügung stehenden Frist von einer Woche, um sich ein abschließendes Bild über die Tatsachen zu verschaffen und eine Entscheidung über die Kündigung zu treffen.

Die Beteiligte zu 1.) bleibt in diesem Zusammenhang in ihrem Sachvortrag ungenau. Sie benennt weder Zeitpunkt noch Form und Inhalt der Anhörung des Beteiligten zu 3.) zu den gegen ihn erhobenen Vorwürfen im Zusammenhang mit dem Gespräch vom August 2013. Sie teilt auch die dem Beteiligten zu 3.) eingeräumte Äußerungsfrist nicht mit. Es ist auch nicht ersichtlich, weshalb der Personalleiter erst am Donnerstag, den 08.05.2014, also erst zwei Wochen nach Kenntniserlangung des aus seiner Sicht möglichen Kündigungssachverhaltes mit der Mitarbeiterin P... telefonierte. Vor diesem Hintergrund ist es fraglich, ob für den Anlauf der Frist des § 626 Abs. 2 BGB erst auf den 08.05.2014 abgestellt werden kann oder mangels hinreichend zügiger Ermittlungen nicht auf einen früheren Zeitpunkt abzustellen ist und damit die Anrufung des Arbeitsgerichtes am 21.05.2014 erst nach Ablauf der Frist des § 626 Abs. 2 BGB erfolgte.

Dies kann aus Sicht des Gerichtes dahingestellt bleiben. Unterstellt man zu Gunsten der Beteiligten zu 1.), dass der Antrag auf Zustimmungsersetzung fristgerecht beim Arbeitsgericht einging, so ist dieser Antrag in der Sache unbegründet. Es lag kein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung nach § 626 Abs. 1 BGB vor.

c. Gemäß § 626 Abs. 1 BGB kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses selbst bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Dafür ist zunächst 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. Bei der Prüfung, ob dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers trotz Vorliegens einer erheblichen Pflichtverletzung jedenfalls bis zum Ablauf der 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 unter Beachtung

des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zu erfolgen. Dabei lassen sich die Umstände, anhand derer zu beurteilen ist, ob dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung zumutbar ist oder nicht, nicht abschließend festlegen. Zu berücksichtigen sind aber regelmäßig das Gewicht und die Auswirkungen der in Rede stehenden Pflichtverletzung, 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 milderen Reaktionsmöglichkeiten unzumutbar sind. Ein gegenüber der fristlosen Kündigung in diesem Sinne milderes Mittel ist unter anderem die ordentliche Kündigung, ErfK, 15. Auflage, § 626 BGB, Rdz. 15ff.

Als Kündigungsgrund kommt dabei die – in der Regel schuldhafte – Verletzung arbeitsvertraglicher Hauptpflichten wie auch Nebenpflichten in Betracht. Zu diesen Nebenpflichten zählt auch die allgemeine Pflicht des Arbeitnehmers zur Rücksichtnahme aus § 241 Abs. 2 BGB. Nach dieser Bestimmung ist jede Partei des Arbeitsvertrags zur Rücksichtnahme auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen ihres Vertragspartners verpflichtet. Dies dient dem Schutz und der Förderung des Vertragszwecks. Der Arbeitnehmer hat seine Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis so zu erfüllen und die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Interessen des Arbeitgebers so zu wahren, wie dies von ihm unter Berücksichtigung seiner Stellung und Tätigkeit im Betrieb, seiner eigenen Interessen und der Interessen der anderen Arbeitnehmer des Betriebs nach Treu und Glauben billigerweise verlangt werden kann. Der konkrete Inhalt der Rücksichtnahmepflicht lässt sich deshalb nur bestimmen unter Berücksichtigung des jeweiligen Arbeitsverhältnisses.

In diesem Zusammenhang unterliegt ein Betriebsratsmitglied keiner arbeitsvertraglich geschuldeten im Vergleich zu anderen Mitarbeitern gesteigerten Rücksichtnahmepflicht aus seinem Amt als Betriebsratsmitglied heraus.

Grundsätzlich ist der Betriebsrat als Gremium nach § 75 Abs. 1 BetrVG verpflichtet, darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen u.a. nicht wegen ihres Geschlechtes benachteiligt werden. Eine solche Benachteiligung liegt auch vor bei einer sexuellen Belästigung i.S.d. § 3 Abs. 4 AGG. Grundsätzlich ist der Betriebsrat als Gremium auch

verpflichtet, die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern. Zur freien Entfaltung der Persönlichkeit zählt auch die sexuelle Selbstbestimmung und damit der Schutz der Arbeitnehmer vor sexuellen Übergriffen.

Aus der Überwachungspflicht des § 75 Abs. 1 BetrVG und aus der Schutzpflicht des § 75 Abs. 2 BetrVG leitet sich die Pflicht des Betriebsrates ab, den Arbeitgeber auf entsprechende Verstöße aufmerksam zu machen und diesem die Möglichkeit zu geben, als Arbeitgeber seiner Pflicht aus § 75 BetrVG wie auch aus § 12 AGG zu genügen, derartige Eingriffe in die sexuelle Selbstbestimmung und sexuelle Belästigungen mit den geeigneten Maßnahmen abzustellen. Diese Pflicht für den Betriebsrat als Gremium ergibt sich auch aus § 17 Abs. 1 AGG. Danach sind die Vertretungen der Beschäftigten aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 AGG genannten Zieles, unter anderem Benachteiligungen wegen des Geschlechtes zu verhindern oder zu beseitigen, mitzuwirken.

Diese Pflicht trifft nicht nur den Betriebsrat als Gremium, sondern auch das einzelne Betriebsratsmitglied, das kraft seines Amtes dazu verpflichtet ist, bei Kenntniserlangung von sexuellen Belästigungen durch entsprechende Schilderungen von Arbeitnehmern zu handeln.

Diese Handlungspflicht wird sich in der Regel darauf beschränken, die vom Arbeitnehmer vermittelten Kenntnisse über den Betriebsratsvorsitzenden an das Gremium zur Kenntnis und Entscheidung über das weitere Vorgehen weiterzugeben. Das Gremium hat dann darüber zu entscheiden, ob und gegebenenfalls welche konkreten und weiteren Handlungsmöglichkeiten und -pflichten sich für das Gremium aus den Umständen des Einzelfalles heraus ergeben. Dabei wird es in der Regel darum gehen, nach Rücksprache und in Absprache mit dem von der Benachteiligung betroffenen Mitarbeiter die geeigneten Stellen im Unternehmen vom Sachverhalt zu informieren, damit von dort die geeigneten Maßnahmen ergriffen werden.

§ 75 BetrVG wendet sich mit seinem Überwachungsgebot wie auch mit seinem Schutz- und Fördergebot ausdrücklich an den Arbeitgeber und an den Betriebsrat, nicht an den einzelnen Arbeitnehmer. Es handelt sich um eine aus dem Amt als Betriebsratsmitglied fließende Pflicht.

Der gravierende Verstoß des einzelnen Betriebsratsmitgliedes gegen seine Pflichten aus

§ 75 BetrVG ist grundsätzlich ein möglicher Grund, ein Amtsenthebungsverfahren nach § 23 Abs. 1 BetrVG zu betreiben, GK-BetrVG, 10. Auflage, § 23, Rdz. 64.

Die Beteiligte zu 1.) macht hier geltend, die Mitarbeiterin P... sei zu dem Beteiligten zu 3.) gekommen und habe für diesen erkennbar seine Hilfe als Mitglied des Beteiligten zu 2.) gesucht.

Unterstellt, für den Beteiligten zu 3.) war aus dem Gespräch mit der Mitarbeiterin P... erkennbar, dass er von ihr als Mitglied des Beteiligten zu 2.) aufgesucht worden war, dann hätte es sich inhaltlich um eine Beschwerde nach § 85 Abs. 1 BetrVG gehandelt. In diesem Fall wäre es die aus § 75 BetrVG abzuleitende Pflicht des Beteiligten zu 3.) gewesen, mit der Mitarbeiterin abzuklären, ob der Gesprächsinhalt vertraulich behandelt werden sollte. Sodann wäre bei einem Wunsch nach Offenlegung durch die Mitarbeiterin abzuklären gewesen, ob die Information durch ihn oder durch die Mitarbeiterin selbst an den Betriebsratsvorsitzenden H... oder, soweit vorhanden, an den Vorsitzenden eines Ausschusses des Beteiligten zu 2.) zur Behandlung von Mitarbeiterbeschwerden herangezogen werden sollte, damit über diesen eine Information des Gremiums und gegebenenfalls eine Beschlussfassung des Gremiums über die Berechtigung der Beschwerde und gegebenenfalls weitere Vorgehensweise erfolgen konnte. Alternativ hätte sich mit der Mitarbeiterin abklären lassen, ob aus deren Sicht eine andere dafür geeignete Stelle im Betrieb wie der Geschäftsführer, der Personalleiter, der Vorgesetzte der Führungskraft B..., die Frauenbeauftragte S..., die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende U... oder eine Beschwerdestelle nach § 13 AGG, soweit vorhanden, zu kontaktieren wäre, gegebenenfalls durch die Mitarbeiterin selbst oder durch den Beteiligten zu 3.). Den Inhalt der Aktennotiz vom 24.04.2014 als zutreffende Wiedergabe des Gesprächsverlaufes unterstellt reduziert sich das von der Beteiligten zu 1.) behauptete Unterlassen gebotener Hilfe darauf, dass der Beteiligte zu 3.) nicht abgeklärt hat, ob die Angelegenheit vertraulich bleiben soll und bei entsprechender Antwort nicht die möglichen Anlaufstellen im Betrieb mit der Mitarbeiterin besprochen hat.

Ein den Ausschluss eines Betriebsratsmitglieds rechtfertigender grober Verstoß gegen gesetzliche Pflichten liegt nach der Rechtsprechung vor, wenn diese Pflichtverletzung objektiv erheblich und offensichtlich schwerwiegend ist. Ein solcher Verstoß ist anzunehmen, wenn unter Berücksichtigung aller Umstände die weitere Amtsausübung des Betriebsratsmitglieds untragbar erscheint. Das Verfahren nach § 23 Abs. 1 BetrVG ist dabei

auf ein zukünftiges Verhalten des Betriebsratsmitgliedes gerichtet. Es geht nicht um eine Sanktionierung vergangenen Verhaltens. Der dem Betriebsratsmitglied gemachte Vorwurf muss sich im Sinne einer negativen Zukunftsprognose auch noch in die Zukunft hinein auswirken, GK- BetrVG, 10. Auflage, § 23, Rdz. 43. Deshalb wird auch häufig vertreten, dass der Ausschluss eines Betriebsratsmitgliedes nach Ablauf der Amtsperiode nicht mehr zulässig ist, selbst wenn das Betriebsratsmitglied wiedergewählt wurde, Fitting u.a., 27. Auflage, § 23, Rdz. 25.

Das von der Beteiligten zu 1.) behauptete und zu ihren Gunsten als wahr unterstellte Fehlverhalten des Beteiligten zu 3.), nicht die Frage der Vertraulichkeit des Gespräches und etwaiger Anlaufstellen im Betrieb abgeklärt zu haben, ist vor diesem Hintergrund nicht geeignet, den Ausschluss des Beteiligten zu 3.) aus dem Betriebsrat zu rechtfertigen. Weder hat das etwaige Fehlverhalten das Gewicht, um als grober Verstoß gewertet zu werden, noch ist ersichtlich, wie dieses Verhalten in der Kommunikation zwischen Betriebsratsmitglied und Mitarbeiter eine Zusammenarbeit der Betriebsratsmitglieder innerhalb des Gremiums oder eine Zusammenarbeit des Beteiligten zu 3.) mit der Beteiligten zu 1.) in betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten untragbar machen soll.

Erlaubt die zugunsten der Beteiligten zu 1.) hier unterstellte fehlerhafte Behandlung der Beschwerde der Mitarbeiterin es aber schon nicht, den Beteiligten zu 3.) des Amtes als Betriebsrat zu entheben, so ist es erst recht nicht geeignet, die Kündigung des Beteiligten zu 3.) zu betreiben. Dies kommt von vorneherein nur in Betracht, wenn es sich bei dem Fehlverhalten des Betriebsratsmitgliedes auch um eine (schwerwiegende) Verletzung seiner Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis handelt, in jüngerer Zeit BAG, Urteil vom 19.07.2012 - 2 AZR 989/11 -. Ein Handeln oder ein Unterlassen, das gleichzeitig Amtspflichten eines Betriebsrates als auch arbeitsvertragliche Pflichten verletzt oder aber die Vertragsverletzung nur deshalb eingetreten ist, weil der Arbeitnehmer als Betriebsratsmitglied tätig geworden ist, kann zwar ein wichtiger Grund zur Kündigung iSd. § 626 Abs. 1 BGB vorliegen. Mit Rücksicht auf die besondere Konfliktsituation, in der sich das Betriebsratsmitglied befindet, ist die außerordentliche Kündigung aber nur gerechtfertigt, wenn unter Anlegung eines besonders strengen Maßstabs das pflichtwidrige Verhalten auch als schwerer Verstoß gegen die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis zu werten ist, BAG, Beschluss vom 23.10.2008 - 2 ABR 59/07 -.

Der Antrag der Beteiligten zu 1.) auf Zustimmungsersetzung nach § 103 BetrVG ist an diesem Maßstab gemessen unbegründet.

Zugunsten der Beteiligten zu 1.) unterstellt, dass die Mitarbeiterin P... den Beteiligten zu 3.) als Kollegen angesprochen hat, ist zum Antragsbegehren der Beteiligten zu 1.) ergänzend festzuhalten:

Im Arbeitsverhältnis kann zur näheren Bestimmung von Inhalt und Reichweite der arbeitsvertraglichen Nebenpflichten des Arbeitnehmers nach § 241 Abs. 2 BGB nicht ohne weiteres auf die besonderen Pflichten des Betriebsratsmitgliedes abgestellt werden. Normadressat des § 75 BetrVG sind Arbeitgeber, Betriebsrat und die einzelnen Mitglieder des Betriebsrates, nicht der einzelne Arbeitnehmer.

§ 241 Abs. 2 BGB hat den Charakter einer Generalklausel. Nach § 242 BGB ist der Schuldner verpflichtet, die Leistung so zu bewirken, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern. § 241 Abs. 2 BGB ergänzt diese allgemeine Treuepflicht um die Pflicht der Vertragsparteien zur Rücksichtnahme auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils. Im Einzelfall ist es daher erforderlich, Rechtsgüter und schützenswerte Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer sorgfältig gegeneinander abzuwägen. Des Weiteren ist es erforderlich, bei Feststellung einer Nebenpflichtverletzung des Arbeitnehmers die denkbaren Rechtsfolgen wiederum im Rahmen einer umfassenden Güter- und Interessenabwägung zu bestimmen. Dabei handelt es sich um denkbare Schadensersatzansprüche sowie im Hinblick auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses um die Frage, ob der Verstoß gegen eine geschriebene oder ungeschriebene vertragliche Nebenpflicht im Einzelfall eine Abmahnung, eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung oder eine außerordentliche fristlose Kündigung rechtfertigen kann.

Zu den Nebenpflichten eines Arbeitnehmers nach § 241 Abs. 2 BGB zählt es, dass er andere Arbeitnehmer nicht selbst diskriminiert und belästigt. Diese Nebenpflicht ergibt sich als gesetzlich niedergeschriebene Nebenpflicht aus §§ 1, 7 Abs.1, 12 Abs. 3 AGG. Deshalb kann dahingestellt bleiben, ob sich, wie die Beteiligte zu 1.) es annimmt, auch aus § 75 BetrVG im Wege des „Durchschlagens“ entsprechende Pflichten eines Arbeitnehmers ableiten lassen.

Hier hat der Beteiligte zu 3.) nicht selbst diskriminiert oder belästigt. Dies behauptet auch die Beteiligte zu 1.) nicht.

Zu den gesetzlich nicht konkretisierten und von der Rechtsprechung entwickelten ungeschriebenen Nebenpflichten eines Arbeitnehmers nach § 241 Abs. 2 BGB zählt es, dass er zur Schadensabwehr im Betrieb dem Arbeitgeber bei erkennbar drohenden Störungen und Schäden in seinem Arbeits- oder Aufgabenbereich entsprechende Anzeige erstattet, BAG, Urteil vom 18.06.1970 - 1 AZR 520/69 - . Bei einem Mitarbeiter mit Kontroll- und Aufsichtsfunktion, also insbesondere Führungskräften kann dies sogar zu dessen vertraglichen Hauptpflichten zählen.

Drohen dem Arbeitgeber erkennbar Störungen und Schäden durch andere Mitarbeiter, so ist eine Anzeigepflicht unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles regelmäßig zu bejahen für den Mitarbeiter mit Überwachungs- und Kontrollfunktion oder bei Gefahr von Schäden für Leib und Leben von Mitarbeitern oder dem Arbeitgeber selbst oder relevanten Schäden für Vermögen oder Eigentum des Arbeitgebers, Münchner Handbuch Arbeitsrecht, 3. Auflage, § 49, Rdz. 8ff; Küttner, Personalbuch, 21. Auflage, Stichwort „Anzeigepflichten Arbeitnehmer“. Dabei ist auch zu berücksichtigen, ob mit einer Anzeige beim Arbeitgeber weiterer Schadenseintritt verhindert werden kann, LAG Berlin, Urteil vom 09.01.1989 - 9 Sa 93/88 -; LAG Hamm, Urteile vom 29.07.1994 - 2 Sa 2016/93 – und - 18 (2) Sa 2016/93 -. Ferner ist zu berücksichtigen, dass nicht innerbetriebliches Denunziantentum gefördert wird mit einer großzügigen Begründung von Nebenpflichten zur Anzeige von Kollegen über § 241 Abs. 2 BGB, Münchner Kommentar, 4. Auflage, § 611 BGB, Rdz. 438; Küttner, Personalbuch, 21. Auflage, Stichwort „Anzeigepflichten Arbeitnehmer“.

Zu den vertraglichen Nebenpflichten eines Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber aus § 241 Abs. 2 BGB zählt es nicht, einem Kollegen, der in einem vertraulichen Gespräch um Rat fragt, überhaupt einen Rat zu erteilen. Ebenso wenig zählt es zu den vertraglichen Nebenpflichten eines Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber aus § 241 Abs. 2 BGB, einem ratsuchenden Kollegen einen auch inhaltlich richtigen Rat zu erteilen.

Für den vorliegenden Fall ergibt sich hieraus:

Eine (schwerwiegende) Verletzung der arbeitsvertraglichen Nebenpflichten des Beteilig-

ten zu 3.) kann das Gericht nicht erkennen, wenn es zugunsten der Beteiligten zu 1.) unterstellt, dass die vom Prozessbevollmächtigten gefertigte Aktennotiz über das Gespräch vom 24.04.2014 den tatsächlichen Hergang des Gespräches zwischen dem Beteiligten zu 3.) und der Mitarbeiterin P... richtig wiedergibt. Die im Verlaufe des Verfahrens von der Beteiligten zu 1.) nachgeschobenen und in der Aktennotiz nicht enthaltenen Tatsachenbehauptungen („B... mache ihr Angst“; Bericht „von einer sexuellen Belästigung, bzw. von körperlichen Kontakten durch Herrn B...“) können hier ebenfalls zugunsten der Beteiligten zu 1.) als wahr unterstellt werden, ohne am gefundenen Ergebnis etwas zu ändern.

Der Beteiligte zu 3.) handelte bei dem Gespräch mit der Mitarbeiterin P... nicht in seinem eigenen Arbeits- und Aufgabenbereich als Fertigungsingenieur im Vertrieb. Er ist weder Führungskraft noch in anderer Weise vom Arbeitgeber damit betraut, Ordnung und Verhalten der Mitarbeiter im Betrieb zu überwachen. Der Beteiligte zu 3.) war auch nicht Frauenbeauftragter oder zuständige Stelle im Sinne des § 13 AGG. Aus einer besonderen innerbetrieblichen Stellung des Beteiligten zu 3.) lässt sich daher eine Pflicht zur Anzeige nicht ableiten.

Der Beteiligte zu 3.) war nach der Aktennotiz konfrontiert mit einer Bitte um Hilfe durch eine langjährige Kollegin mit einer nur rudimentären Problemschilderung. Diese beschränkte sich auf die Erklärung der Mitarbeiterin, „B... wolle mehr, ich sei aber verheiratet und das Verhalten von B... gefalle mir nicht“, „B... mache ihr Angst“ und es habe „eine sexuelle Belästigung, bzw. körperliche Kontakte durch Herrn B...“ gegeben. Aus dieser Problembeschreibung war für den Beteiligten zu 3.) nicht erkennbar, welches konkrete Fehlverhalten die Mitarbeiterin der Führungskraft vorwerfen wollte. Diese Problembeschreibung lässt völlig offen, ob es um eine Umarmung oder eine Berührung an Schulter oder Arm geht oder um Berührungen in intimen Bereichen. Aus dieser Problembeschreibung war für den Beteiligten zu 3.) auch nicht erkennbar, ob die Mitarbeiterin bereits psychisch oder sogar schon psychosomatisch beeinträchtigt war. Es bestand deshalb auch keine Veranlassung für den Beteiligten zu 3.), hier unabhängig vom Willen der Betroffenen den Inhalt des Gespräches in Form einer Anzeige zur Abwehr einer drohenden Gefahr oder Schädigung an die Beteiligte zu 1.) heranzutragen. Eine Anzeigepflicht bestand nicht.

Es kann das Vorbringen der Beteiligten zu 1.) ferner als richtig unterstellt werden, der Beteiligte zu 3.) habe der Mitarbeiterin den falschen Rat gegeben, mitzumachen, soweit es

- 19 -

für die Mitarbeiterin vertretbar sei. Insoweit ist festzuhalten, dass der Beteiligte zu 3.) der Beteiligten zu 1.) im Rahmen des Arbeitsverhältnisses nicht als Nebenpflicht schuldet, in einer menschlich schwierigen Situation für einen Kollegen diesen richtig zu beraten. Soweit der Beteiligte zu 3.) hier der Mitarbeiterin einen in der Rückschau betrachtet möglicherweise falschen Rat als Kollege gab, stellt dies keine Verletzung einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht in Gestalt einer Anzeigepflicht gegenüber der Beteiligten zu 1.) dar.

Der Antrag war daher zurückzuweisen.

IV.

Die Rechtsbeschwerde war nicht zuzulassen, §§ 92 Abs. 1 Satz 1 ArbGG i.V.m. § 72 Absatz 2 ArbGG. Die Entscheidung weicht in der Begründung nicht von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ab. Auch wegen grundsätzlicher Bedeutung war die Rechtsbeschwerde nicht zuzulassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben; auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Uhlemann
Direktor des
Arbeitsgerichts

van Laak
ehrenamtlicher Richter

Winnerlein
ehrenamtlicher Richter