

30 Klausuren aus dem Kollektiven Arbeitsrecht

von
Prof. Dr. H. Oetker

8. Auflage

30 Klausuren aus dem Kollektiven Arbeitsrecht – Oetker

schnell und portofrei erhältlich bei beck-shop.de DIE FACHBUCHHANDLUNG

Thematische Gliederung:

Arbeitsgerichtliches Verfahren – Arbeitsrecht – Assessorexamen

Verlag Franz Vahlen München 2011

Verlag Franz Vahlen im Internet:

www.vahlen.de

ISBN 978 3 8006 3821 5

- zu 2.1.1.1: BAG v. 02.08.1983, AP Nr. 12 zu § 111 BetrVG 1972.
- zu 2.1.1.2: So auch *Fitting* § 111 Rn. 48.
- zu 2.1.2.2: BAG v. 18.12.1984, AP Nr. 11 zu § 113 BetrVG 1972.
- zu 2.2.3: Zur Anrechnung von Sozialplanleistungen BAG v. 18.12.1984, AP Nr. 11 zu § 113 BetrVG 1972; a.A. *DKKW/Däubler* §§ 112, 112 a Rn. 60.
- zu 3.1.1.2.2: BAG v. 21.10.1980, AP Nr. 8 zu § 111 BetrVG 1972; BAG v. 07.08.1990, AP Nr. 30 zu § 111 BetrVG 1972.
- zu 3.1.1.2.3: *DKKW/Däubler* § 111 Rn. 46; *Richardi/Annuß* § 111 Rn. 85.

beck-shop.de

Lösungsskizze 28

- 1 Pflicht der Einigungsstelle zur Anhörung des Sprecherausschusses
- 1.1 Eine Pflicht zur Anhörung des Sprecherausschusses könnte aus § 2 I 2 SprAuG folgen. Hiernach ist der Sprecherausschuss vor Abschluss einer Betriebsvereinbarung zu hören, die aufgrund einer Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abgeschlossen wird. Durch den Spruch der Einigungsstelle wird eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt, so dass eine unmittelbare Anwendung von § 2 I 1 SprAuG ausscheidet.
- 1.2 Eine Pflicht zur Anhörung könnte analog § 2 I 2 SprAuG bestehen.
- 1.2.1 Die Beteiligung des Sprecherausschusses vor dem Spruch einer Einigungsstelle ist im Gesetz nicht geregelt.
- 1.2.2 Diese Regelungslücke steht im Widerspruch zu dem Normzweck des § 2 I 2 SprAuG, der es dem Sprecherausschuss ermöglichen soll, seine Belange in solchen Angelegenheiten geltend zu machen, die seinen eigenen Gestaltungsspielraum für Verhandlungen mit dem Arbeitgeber präjudizieren.
- 1.2.3 Der Normzweck erfordert eine entsprechende Anwendung des § 2 I 2 SprAuG durch die Einigungsstelle, da diese mit ihrem Spruch die rechtlichen Interessen der leitenden Angestellten in vergleichbarer Weise berühren kann, wie eine freiwillig zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abgeschlossene Betriebsvereinbarung.
- 1.2.4 Die Einigungsstelle muss den Sprecherausschuss anhören, wenn die Gehaltsregelung für die außertariflichen Angestellten die rechtlichen Interessen der leitenden Angestellten berührt. Dies ist nicht erst zu bejahen, wenn die Angelegenheit nur für alle Arbeitnehmer des Betriebes einheitlich geregelt werden kann, sondern auch, wenn sich eine Maßnahme des Arbeitgebers auf alle Arbeitnehmer des Betriebes bezieht. Obwohl dies hier nicht der Fall ist, werden die rechtlichen Interessen der leitenden Angestellten berührt, da auch sie dem Personenkreis der außertariflichen Angestellten angehören. Die Zuständigkeit der Einigungsstelle erstreckt sich wegen § 5 III BetrVG zwar nicht auf die leitenden Angestellten, gleichwohl präjudiziert die Gehaltsstruktur für die verbleibenden außertariflichen Angestellten auch die Gehaltsstruktur der leitenden Angestellten.
- 1.2.5 Eine Pflicht zur Anhörung besteht für die Einigungsstelle nur, wenn diese für die Entscheidung der Angelegenheit zuständig ist.
- 1.2.5.1 Da die Einigungsstelle ausschließlich vom Betriebsrat angerufen wurde, ist diese nach § 76 V 1 BetrVG nur zuständig, wenn sich der Betriebsrat auf ein Mitbestimmungsrecht stützen kann (vgl. § 87 II BetrVG).
- 1.2.5.1.1 Im vorliegenden Fall kommt ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 I Nr. 10 BetrVG in Betracht. Da die Vergütungsstrukturen der nicht vom personellen Geltungsbereich des Tarifvertrages erfassten Angestellten geregelt werden sollen, bezieht sich das Anliegen des Betriebsrates auf die Aufstellung abstrakt-genereller Vergütungsgrundsätze im Betrieb.

- 1.2.5.1.2 Die Tatsache, dass die Angestellten nicht von dem personellen Geltungsbereich des Tarifvertrages erfasst werden, führt nicht dazu, dass der Tarifvorrang in § 87 I Einleitungssatz BetrVG einem Mitbestimmungsrecht entgegensteht. Da der Tarifvertrag diese Angestellten nicht erfasst, entfaltet auch der Tarifvorrang keine Wirkung. Er greift ausschließlich bei einer abschließenden tariflichen Regelung ein, da nur in diesem Fall der durch die Mitbestimmung des Betriebsrates bezweckte Schutz erfüllt wird. Eine »Negativregelung« löst deshalb keine Sperrwirkung aus.
- 1.2.5.2 Die Einigungsstelle ist für die Entscheidung der Angelegenheit zuständig.
- 1.3 Nach § 2 I 2 SprAuG analog besteht für die Einigungsstelle eine Pflicht zur Anhörung des Sprecherausschusses.
- Ergebnis:** Die Einigungsstelle ist verpflichtet, den Sprecherausschuss anzuhören.
- 2 Aushändigung der Bruttogehaltslisten der leitenden Angestellten
- 2.1 Der Sprecherausschuss könnte die Aushändigung der Bruttogehaltslisten nach § 25 II 2 SprAuG verlangen.
- 2.1.1 Die Bruttogehaltslisten müssen zur Durchführung der Aufgaben des Sprecherausschusses erforderlich sein. Nach § 30 S. 1 SprAuG gehört die Gehaltsgestaltung zu seinen Aufgaben; insoweit steht ihm auch das Recht zu, selbst die Initiative zu ergreifen. Ohne die Kenntnis der aktuellen Bruttogehälter kann der Sprecherausschuss die ihm vom Gesetz zugewiesene Aufgabe nicht erfüllen.
- 2.1.2 Gegen einen Anspruch auf Aushändigung scheint die Parallelnorm im Betriebsverfassungsgesetz zu sprechen. Aus der fehlenden Aufnahme einer mit § 80 II 2 BetrVG vergleichbaren Regelung könnte der Umkehrschluss gezogen werden, dass der Gesetzgeber dem Sprecherausschuss dieses Recht nicht zubilligen wollte. Dem steht entgegen, dass § 80 II 2 BetrVG das Einblicksrecht des Betriebsrates nicht begründet, sondern den allgemeinen Informationsanspruch des Betriebsrates aus § 80 II 1 BetrVG einschränkt.
- 2.1.3 Nach § 25 II 2 SprAuG sind die Unterlagen zur Verfügung zu stellen, d.h. sie sind durch Aushändigung für angemessene Zeit zu überlassen. Aus dem Persönlichkeitsschutz (§ 27 II SprAuG) folgt indes, dass die einschränkende Wertung des § 80 II 2 BetrVG auch im Rahmen von § 25 II 2 SprAuG zur Geltung kommt. Deshalb ist der allgemeine Unterrichtsanspruch des Sprecherausschusses ebenfalls auf die Bruttogehaltslisten sowie ein Einblicksrecht zu beschränken.
- 2.2 Dem Sprecherausschuss steht nach § 25 II 2 SprAuG lediglich ein Einblicksrecht in die Bruttogehaltslisten zu, sie sind ihm aber nicht zur Verfügung zu stellen. Das Einblicksrecht kann zudem nicht durch den gesamten Sprecherausschuss, sondern analog § 80 II 2 BetrVG nur durch dessen Vorsitzenden oder ein beauftragtes Mitglied wahrgenommen werden.

2. Teil: Lösungsskizzen

Ergebnis: Der Sprecherausschuss kann von der K-GmbH nicht die Aushändigung der Bruttogehaltslisten, sondern nur die Einsichtnahme in diese verlangen.

- 3 Anspruch des E auf Freizeitausgleich für die Sitzungsteilnahme
- 3.1 Ein Anspruch des E könnte aus § 14 I SprAuG folgen.
- 3.1.1 Nach § 14 I SprAuG sind die Mitglieder des Sprecherausschusses von ihrer beruflichen Tätigkeit zu befreien, soweit dies zur ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung erforderlich ist. Nach § 12 V 1 SprAuG erstreckt sich der Freistellungsanspruch auch auf die Sitzungen des Sprecherausschusses. Hier fand die Sitzung außerhalb der Arbeitszeit (Freitag, 18.00 Uhr) statt, so dass eine Freistellung von der Pflicht zur Arbeitsleistung nicht in Betracht kam.
- 3.1.2 Von der Aufnahme eines Freizeitausgleichs, wie ihn § 37 III BetrVG für Betriebsratsmitglieder begründet, hat der Gesetzgeber bewusst abgesehen. Dieser Verzicht kann nicht durch eine extensive Interpretation des § 14 I SprAuG überwunden werden.
- 3.1.3 Aus § 14 I SprAuG kann kein Anspruch auf Freizeitausgleich abgeleitet werden.
- 3.2 Ein Anspruch auf Freizeitausgleich lässt sich allenfalls auf § 2 III 2 SprAuG stützen. Hiernach darf das Mitglied des Sprecherausschusses nicht wegen seiner Tätigkeit benachteiligt werden. Einem Rückgriff auf § 2 III 2 SprAuG steht jedoch entgegen, dass der Gesetzgeber das Benachteiligungsverbot im Hinblick auf die Arbeitsversäumnis und die Pflicht des Arbeitgebers zur Kostentragung in § 14 SprAuG abschließend ausgestaltet hat.
- 3.3 Darauf, ob E überhaupt berechtigt war, an der Sitzung des Sprecherausschusses teilzunehmen, kommt es nicht an.

Ergebnis: E steht kein Anspruch auf Freizeitausgleich für die Teilnahme an der Sitzung zu.

- 4 Anspruch auf Arbeitsbefreiung für die Teilnahme an der Schulungsveranstaltung
- 4.1 E könnte für den Zeitraum der Schulungsteilnahme nach § 14 I SprAuG ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung ohne Minderung des Entgelts zustehen.
- 4.1.1 Gegen einen Rückgriff auf § 14 I SprAuG könnte sprechen, dass der Gesetzgeber keine mit § 37 VI BetrVG vergleichbare Regelung in das Sprecherausschussgesetz aufgenommen hat. Daraus lässt sich aber nicht ableiten, dass ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen ausgeschlossen werden sollte. Dieser ist vielmehr aus der allgemeinen Bestimmung in § 14 I SprAuG abzuleiten.
- 4.1.2 Auf § 14 I SprAuG kann sich E nur stützen, wenn er Mitglied des Sprecherausschusses ist. Bei Ersatzmitgliedern ist dies erst der Fall, wenn sie nachrücken (§ 10 I SprAuG). Bei lediglich vorübergehender Verhinderung agieren sie als Stellvertreter, ohne selbst die Mitgliedschaft im Sprecherausschuss zu erlangen.

- 4.1.3 Zu erwägen ist allenfalls eine entsprechende Anwendung, wenn und soweit Ersatzmitglieder als Stellvertreter für ein Mitglied des Sprecherausschusses tätig wurden (arg. e § 95 IV 4 SGB IX). Bezüglich des E scheidet eine entsprechende Anwendung des § 14 I SprAuG aus, da zur Zeit der Sitzungsteilnahme noch kein Vertretungsfall vorlag.
- 4.2 E kann sein Freistellungsbegehren nicht auf § 14 I SprAuG stützen.
- Ergebnis:** E steht kein Freistellungsanspruch für die Teilnahme an der Schulungsveranstaltung zu.
- zu 1.2.3: *Löwisch* § 2 Rn. 7; *Oetker ZfA* 1990, 43 (64 f.); abweichend *Hromadka/Sieg* § 2 Rn. 12, die eine Anhörung durch den Arbeitgeber befürworten.
- zu 1.2.4: Ebenso *Weigle* Die leitenden Angestellten zwischen Sprecherausschuss und Betriebsrat, 1993, S. 185 f. sowie allg. *Oetker ZfA* 1990, 43 (65 f.).
- zu 1.2.5.1.2: BAG v. 22.01.1980, AP Nr. 3 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung.
- zu 2.1.1: Allg. zur Beteiligung bei der Gehaltsgestaltung *Oetker BB* 1990, 2181 ff.
- zu 2.1.3: So auch *MünchArbR/Joost* § 235 Rn. 53; *Oetker BB* 1990, 2181 (2187).
- zu 2.2: Wie hier *Hromadka/Sieg* § 25 Rn. 31; *Löwisch* § 25 Rn. 20; a.A. *Weigle* Die leitenden Angestellten zwischen Sprecherausschuss und Betriebsrat, 1993, S. 185 ff.
- zu 3.1.2: *Oetker ZfA* 1990, 43 (51).
- zu 3.2: Ebenso *Löwisch* § 14 Rn. 1; für einen Rückgriff auf § 2 III 2 SprAuG aber *MünchArbR/Joost* § 234 Rn. 86.
- zu 4.1.1: Wie hier *MünchArbR/Joost* § 234 Rn. 89; *Löwisch* § 14 Rn. 17; *Oetker ZfA* 1990, 43 (52); a.A. *Hromadka/Sieg* § 14 Rn. 11.
- zu 4.1.3: Für Ersatzmitglieder des Betriebsrates BAG v. 15.05.1986, AP Nr. 53 zu § 37 BetrVG 1972.

D. Recht der Unternehmensmitbestimmung

Lösungsskizze 29

- 1 Antrag des Aufsichtsrates auf Amtsenthebung
- 1.1 Der Rechtsweg zu den ordentlichen Gerichten könnte nach § 13 GVG eröffnet sein. Die Abberufung aus dem Aufsichtsrat ist eine bürgerlich-rechtliche Streitigkeit. Nach § 2 a I Nr. 3 ArbGG könnte jedoch der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten zu beschreiten sein. Die Abberufung aus dem Aufsichtsrat nach § 103 III AktG ist hiervon indes ausdrücklich ausgenommen. Damit ist der Rechtsweg zu den ordentlichen Gerichten gemäß § 13 GVG eröffnet.
- 1.2 Hinsichtlich der Zulässigkeit des Antrags bestehen keine Bedenken. Die Zuständigkeit des Amtsgerichts folgt aus § 375 Nr. 3 FamFG.
- 1.3 Der Antrag ist begründet, wenn der Aufsichtsrat der X-AG zu dessen Stellung berechtigt ist und für die Abberufung des W ein wichtiger Grund vorliegt.
- 1.3.1 Die Antragsberechtigung des Aufsichtsrates könnte aus § 103 III AktG folgen, wenn diese Vorschrift nicht durch § 23 MitbestG als speziellere Regelung verdrängt wird. Dazu muss § 23 MitbestG abschließende Wirkung beizumessen sein. Das ist lediglich bezüglich der Abberufung nach § 103 I AktG zu bejahen. Gemäß § 6 II MitbestG bleibt § 103 III AktG neben § 23 MitbestG bestehen.
- 1.3.2 Der Aufsichtsrat muss mit einfacher Mehrheit einen rechtswirksamen Beschluss auf Einleitung eines Amtsenthebungsverfahrens gefasst haben (§ 103 III 2 AktG).
- 1.3.2.1 Der vom Aufsichtsrat mit einfacher Mehrheit gefasste Beschluss könnte unwirksam sein, weil nach dem Sachverhalt alle Vertreter der Arbeitnehmer, also auch W, gegen den Antrag gestimmt haben. Wegen des (ungeschriebenen) Verbots des »Richters in eigener Sache« war W jedoch von der Abstimmung ausgeschlossen.
- 1.3.2.2 Die Beteiligung des W an der Abstimmung führt aber nur zur Unwirksamkeit des Aufsichtsratsbeschlusses, wenn dessen Teilnahme an der Abstimmung für das Abstimmungsergebnis ursächlich geworden ist. Da der Antrag trotz der Gegenstimme des W angenommen wurde, ist die zu Unrecht erfolgte Beteiligung des W für das Abstimmungsergebnis nicht ursächlich geworden.
- 1.3.2.3 Der Beschluss des Aufsichtsrates zur Einleitung eines Amtsenthebungsverfahrens ist rechtswirksam.
- 1.3.3 Der Antrag ist begründet, wenn in der Person des W ein wichtiger Grund i.S. des § 103 III AktG vorliegt.
- 1.3.3.1 Als wichtigen Grund i.S. des § 103 III AktG kommt eine Verletzung der Verschwiegenheitspflicht in Betracht, der W als Aufsichtsratsmitglied unterliegt (§ 116 S. 1 AktG i.V.m. § 93 I 3 AktG).
- 1.3.3.1.1 W könnte durch den Bericht über die Pläne zur Umstrukturierung der X-AG eine vertrauliche Angabe unbefugt offenbart haben.
- 1.3.3.1.1.1 Die Pläne zur Umstrukturierung der X-AG sind grundsätzlich eine vertrauliche Angabe. Allerdings setzt dies nicht nur voraus, dass der Vorstand als Träger des Geheimnisses eine Tatsache als geheimhal-

- tungsbedürftig ansieht. Hinzukommen muss, dass ein objektives Geheimhaltungsinteresse besteht. Das ist im Hinblick auf die Bedeutung der Umstrukturierung für die Stellung des Unternehmens im Wettbewerb zu bejahen. Umstände, die gerade die Unterrichtung der Arbeitnehmer im Unternehmensinteresse als geboten erscheinen lassen, sind dem Sachverhalt nicht zu entnehmen.
- 1.3.3.1.1.2 Eine Befugnis zur Offenbarung der Umstrukturierung gegenüber dem Gesamtbetriebsrat könnte sich aus § 79 I BetrVG ergeben. Danach sind jedoch lediglich die Betriebsratsmitglieder im Verhältnis zu den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat von der Verschwiegenheitspflicht entbunden, nicht aber umgekehrt. Eine analoge Anwendung des § 79 I BetrVG scheidet mangels einer planwidrigen Regelungslücke aus.
- 1.3.3.1.1.3 W offenbart unbefugt eine vertrauliche Angabe i.S. des § 93 I 3 AktG.
- 1.3.3.1.2 W könnte zudem durch die Bekanntgabe des Abstimmungsverhaltens einzelner Aufsichtsratsmitglieder gegen seine Pflicht verstoßen haben, über »vertrauliche Angaben« Stillschweigen zu bewahren.
- 1.3.3.1.2.1 Das Abstimmungsverhalten einzelner Aufsichtsratsmitglieder ist eine vertrauliche Angabe, da diesbezüglich eine Verschwiegenheit für die Funktionsfähigkeit des Aufsichtsrates unerlässlich ist. Nur so ist eine unbefangene Aussprache innerhalb des Aufsichtsrates gewährleistet.
- 1.3.3.1.2.2 Gründe, die die Offenbarung des Abstimmungsverhaltens rechtfertigen, sind nicht ersichtlich.
- 1.3.3.2 W hat in mehrfacher Hinsicht seine Verschwiegenheitspflicht nach § 116 S. 1 AktG i.V.m. § 93 I 3 AktG verletzt.
- 1.3.3.3 Ein wichtiger Grund i.S. des § 103 III AktG könnte zu verneinen sein, wenn mildere Mittel ausreichen, um in Zukunft eine pflichtgemäße Amtsausübung des W sicherzustellen. Als solches kommt allenfalls eine Abmahnung in Betracht. Aufgrund der wiederholten Pflichtverletzungen ist aber nicht davon auszugehen, dass das für ein Zusammenwirken im Aufsichtsrat notwendige Vertrauensverhältnis wiederhergestellt werden kann. Deshalb bedurfte es für eine Abberufung keiner vorherigen Abmahnung des W.
- 1.3.4 Der Antrag des Aufsichtsrates auf Abberufung des W ist begründet.
- Ergebnis:** Das Amtsgericht wird W aus dem Aufsichtsrat abberufen.
- 2 Rechtswirksamkeit der außerordentlichen Kündigung
- 2.1 Der Vorstand der X-AG hat gegenüber W eine außerordentliche Kündigung erklärt.
- 2.2 Der Vorstand der X-AG ist gemäß § 78 I AktG berechtigt, Erklärungen mit Wirkung für und gegen die X-AG abzugeben.
- 2.3 Die außerordentliche Kündigung könnte unwirksam sein, wenn für diese die vorherige Zustimmung des Betriebsrates erforderlich ist. Ein Zustimmungserfordernis kann sich nur aus einer unmittelbaren oder entsprechenden Anwendung des § 103 I BetrVG ergeben.
- 2.3.1 Nach dem Wortlaut des § 103 I BetrVG bedarf die außerordentliche Kündigung von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat nicht der Zustimmung durch den Betriebsrat.

2. Teil: Lösungsskizzen

- 2.3.2 Zu erwägen ist eine entsprechende Anwendung des § 103 I BetrVG. Hierfür muss die trotz § 103 I BetrVG verbleibende Regelungslücke planwidrig sein. Da dem Gesetzgeber das Problem des Sonderkündigungsschutzes für Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat bei Schaffung des § 103 BetrVG bekannt war, er aber gleichwohl die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat nicht in den Schutzbereich des § 103 BetrVG einbezog und auch im MitbestG auf eine vergleichbare Sonderregelung verzichtete, entspricht das hierdurch verbleibende Defizit dem Willen des Gesetzgebers, der nicht im Wege einer Rechtsfortbildung verfälscht werden darf.
- 2.3.3 Die Zustimmung des Betriebsrates zur außerordentlichen Kündigung des W war somit nicht erforderlich.
- 2.4 Die gegenüber W erklärte außerordentliche Kündigung ist nur rechtswirksam, wenn ein wichtiger Grund i.S. des § 626 I BGB vorlag.
- 2.4.1 Ein wichtiger Grund i.S. des § 626 I BGB könnte ausgeschlossen sein, wenn W durch das ihm zur Last gelegte Verhalten gegen seine Amtspflichten verstoßen hat und § 103 III AktG als lex specialis die Rechtsfolgen derartiger Pflichtverstöße abschließend regelt. Diese Auffassung überzeugt nur, wenn W durch sein Verhalten ausschließlich seine Amtspflichten verletzt hat. Durch die unbefugte Offenbarung von vertraulichen Angaben hat W jedoch zugleich seine arbeitsvertraglichen Nebenpflichten verletzt. Nach der zum BetrVG entwickelten und auf die hiesige Fallgestaltung übertragbaren Simultantheorie kommt in dieser Konstellation eine außerordentliche Kündigung in Betracht. Die Pflichtverletzungen des W sind »an sich geeignet«, als wichtiger Grund eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen.
- 2.4.2 Die zweiwöchige Kündigungserklärungsfrist des § 626 II 1 BGB ist gewahrt, da der Beschluss des Aufsichtsrates erst am 15.10.2009 gefasst wurde.
- 2.4.3 Das Verhalten des W muss darüber hinaus im konkreten Einzelfall als wichtiger Grund i.S. des § 626 I BGB zu bewerten sein, insbesondere muss der Ausspruch der außerordentlichen Kündigung verhältnismäßig sein.
- 2.4.3.1 Als milderer und gleichermaßen geeignetes Mittel könnte die Erteilung einer Abmahnung in Betracht kommen. Das setzt allerdings voraus, dass Anhaltspunkte dafür bestehen, dass das Arbeitsverhältnis anschließend störungsfrei fortgesetzt werden kann. Hierfür spricht allenfalls, dass der Ausgangspunkt für das Fehlverhalten des W in dessen Tätigkeit im Aufsichtsrat der X-AG liegt. Mit der Abberufung des W entfällt dieses Konfliktpotential. Andererseits hat W durch sein Verhalten nachhaltig das Vertrauensverhältnis gestört und seine eigenen Interessen ungeachtet der dem Unternehmen drohenden Schäden in den Vordergrund gerückt. Die hierdurch herbeigeführte Störung des Arbeitsverhältnisses lässt sich durch den Ausspruch einer Abmahnung nicht beseitigen.
- 2.4.3.2 Ferner könnte eine ordentliche Kündigung als milderer Mittel in Betracht kommen, wenn der X-AG der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der für die ordentliche Kündigung geltenden Kündigungsfrist zugemutet werden kann.