

Abschrift

**Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein**

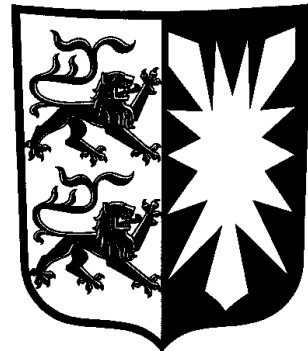
Aktenzeichen: 6 TaBV 9/12

1 BV 119/11 ArbG Lübeck

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 09.01.2013

gez...
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Beschluss

Im Namen des Volkes

Im Beschlussverfahren mit den Beteiligten

pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtliche Richterinnen ... als Beisitzerinnen auf die Anhörung der Beteiligten am 09.01.2013 **b e s c h l o s s e n**:

Die Beschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Lübeck vom 19.04.2012 – 1 BV 119/11 – wird zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diesen Beschluss ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Gründe

I.

Die Arbeitgeberin begehrt die Ersetzung der vom Betriebsrat nicht erteilten Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung des Beteiligten zu 3).

Die Arbeitgeberin betreibt eine Spielbank. Der am1956 geborene, verheiratete Beteiligte zu 3) trat am 09.09.1987 in die Dienste der Arbeitgeberin bzw. deren Rechtsvorgängerin. Er war zuletzt als Saalservicekraft mit Technikerfunktion im Automatenpielsaal tätig. Der Beteiligte zu 3) gehört dem bei der Arbeitgeberin gewählten fünfköpfigen Betriebsrat an.

Am Montag, den 14.11.2011, arbeitete der Beteiligte zu 3) zusammen mit Herrn P. im Automatenaal. Der Beteiligte zu 3) war an der Kasse eingesetzt, Herr P., der Leiter des Automatenaaals, an der Rezeption.

Beide Arbeitsplätze sind mit einem PC ausgestattet. An der Rezeption werden die persönlichen Daten der Besucher aufgenommen, wenn sie den Automatenspielsaal betreten.

Die im Automatenaal eingesetzten Mitarbeiter gehen nicht gleichzeitig, sondern nacheinander in die Pause. Gegen 18.30 Uhr begab sich Herr P. in die Pause. Zuvor schloss er die im PC an seinem Arbeitsplatz geöffneten Dokumente, die er zur Vorbereitung der Technikerprüfung durchgesehen hatte. Allerdings unterließ er es, sich mit seinem Benutzernamen abzumelden. Während Herr P. sich in der Pause befand, ging der Beteiligte zu 3) an den PC-Arbeitsplatz an der Rezeption, öffnete die dort gespeicherten Dokumente zur Technikerprüfung und druckte insgesamt vier Seiten aus.

Nachdem Herr P. aus der Pause zurückgekehrt war, stellte er fest, dass in seiner Abwesenheit Dokumente geöffnet und ausgedruckt worden waren. Zusammen mit dem diensthabenden Betriebsleiter, Herrn M., stellte er den Beteiligten zu 3) zur Rede. Am Ende des Gesprächs, dessen Ablauf zwischen den Beteiligten im Einzelnen streitig ist, räumte der Beteiligte zu 3) ein, Dokumente ausgedruckt zu haben und gab diese heraus. Anschließend vernichtete Herr M. die Ausdrücke. Welchen Inhalt die ausgedruckten Dokumente im Einzelnen hatten, war im Verfahren nicht mehr feststellbar.

Im November 2011 lag der Entwurf eines Tarifvertrags vor, der die Technikerprüfung als Kriterium für eine leistungsabhängige Bezahlung vorsah. Die Tarifvertragsverhandlungen waren seinerzeit vorerst gescheitert. Der Abschluss eines Tarifvertrags war nicht absehbar. Dass die Tarifvertragsverhandlungen vorerst gescheitert waren, war am 14.11.2011 im Betrieb der Arbeitgeberin bekannt. Bislang ist ein solcher Tarifvertrag nicht zustande gekommen.

Im Rahmen der Technikerprüfung sollen nach der Vorstellung der Arbeitgeberin die Themenbereiche Einstellung, Erklärung und Reparaturen der Automaten, das Buchungssystem electronic Cash sowie die Multi-Roulette-Station geprüft werden.

Sämtliche Mitarbeiter der Beklagten kommen als Kandidaten für die Prüfung in Betracht. Der Mitarbeiter P. ist als Prüfer vorgesehen. Er selbst soll individuell und weitergehend als die anderen Mitarbeiter geprüft werden.

Mit Schreiben vom 22.11.2011 bat die Arbeitgeberin den Betriebsrat um Zustimmung zu einer beabsichtigten außerordentlichen Kündigung des Beteiligten zu 3). Nachdem der Betriebsrat sich dazu nicht geäußert hatte, leitete die Arbeitgeberin mit einem am 28.11.2011 beim Arbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz das vorliegende Verfahren ein.

Die Arbeitgeberin hat die Ansicht vertreten, in dem unberechtigten Zugriff des Beteiligten zu 3) auf die die Technikerprüfung betreffenden Dateien liege ein schwerwiegender Verstoß im Vertrauensbereich. Dieser rechtfertige die fristlose Kündigung. Der Beteiligte zu 3) habe sich durch sein Vorgehen einen Vorteil bei der Technikerprüfung verschaffen wollen. Dies wiege schwer, weil das Prüfungsergebnis sich auf die Vergütung auswirken könne. Der Beteiligte zu 3) sei zielgerichtet vorgegangen und habe – auf den Vorfall angesprochen – zunächst abgestritten, die Dokumente ausgedruckt zu haben.

Die Arbeitgeberin hat beantragt,

die Zustimmung des Betriebsrats zur Kündigung des Beteiligten zu 3) zu ersetzen.

Der Betriebsrat und der Beteiligte zu 3) haben beantragt,

den Antrag abzuweisen.

Sie haben die Auffassung vertreten, ein wichtiger Grund für die außerordentliche Kündigung läge nicht vor. Der Beteiligte zu 3) sei zufällig auf die Dokumente gestoßen. Er habe an der Rezeption arbeiten wollen. Als er bemerkt habe, dass Herr P. noch am PC angemeldet war, sei er mit dem Mauszeiger über die „Start-Oberfläche“ gefahren, um sich selbst anzumelden.

Dabei sei er auch auf das Feld „zuletzt verwendet“ geraten, wobei die Titel der zuletzt geöffneten Dokumente erschienen seien. Aus Neugier habe er diese geöffnet und ausgedruckt. Er habe sie später lesen wollen. Als er die Dokumente Herrn M. übergeben habe, habe dieser festgestellt, dass es sich gar nicht um die eigentlichen Prüfungsfragen, sondern um Dokumente zum Ablauf der Prüfung gehandelt habe.

Der Betriebsrat und der Beteiligte zu 3) räumen eine Pflichtverletzung ein. Angesichts der gesamten Umstände rechtfertige diese aber ohne vorherige Abmahnung keine Kündigung. Zu berücksichtigen sei, dass Herrn P. der Zugang zu den Dokumenten ermöglicht worden sei und dass die Unterlagen in finanzieller Hinsicht irrelevant gewesen seien.

Wegen des weiteren Vortrags der Beteiligten im ersten Rechtszug wird auf die Darstellung im angegriffenen Beschluss verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag der Arbeitgeberin abgewiesen. Der Beteiligte zu 3) habe zwar eine Pflicht verletzt, indem er auf Daten zugegriffen habe, die nicht für ihn bestimmt waren. Unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls sei der Arbeitgeberin die Weiterbeschäftigung jedoch zumutbar. Die Interessenabwägung gehe zu Gunsten des Beteiligten zu 3) aus. Die Auswirkungen seiner Vertragspflichtverletzung seien nicht so schwerwiegend, dass die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt sei. Im Hinblick auf den unberechtigten Zugriff auf die Daten sei zunächst deren Inhalt entscheidend. Es sei unklar, welche konkreten Dokumente der Beteiligte zu 3) eingesehen und ausgedruckt habe. Unstreitig sei nur, dass es sich um Dokumente im Zusammenhang mit der Technikerprüfung gehandelt habe. Zu berücksichtigen sei weiter die Ungewissheit, ob und wann eine Technikerprüfung überhaupt stattfinde. Deshalb könne dem Beteiligten zu 3) nicht vorgeworfen werden, er habe sich gezielt Unterlagen besorgen wollen, um Vorteile zu erlangen. Es habe keine konkrete Gefahr bestanden, dass die Arbeitgeberin den Beteiligten zu 3) als Folge einer Besserstellung bei der Prüfung zu Unrecht besser vergüte. Es sei nur eine abstrakte Gefahr begründet worden.

Diese Gefahr werde zudem dadurch relativiert, dass die Arbeitgeberin dem Mitarbeiter P. die streitgegenständlichen Dokumente zur Verfügung gestellt habe, obwohl auch er eine – wenn auch umfassendere – Prüfung abzulegen habe. Hinzu komme, dass die Arbeitgeberin eine Arbeitsplatzsituation geschaffen habe, die dem Beteiligten zu 3) einen leichten Zugriff auf die Daten ermöglicht habe. Schließlich sei zu berücksichtigen, dass das Arbeitsverhältnis bereits 24 Jahre unbelastet bestanden habe. Angesichts der langen Betriebszugehörigkeit des Beteiligten zu 3) wäre eine Abmahnung als mildere Reaktion verhältnismäßig gewesen. Nach Ausspruch einer Abmahnung sei eine Verhaltensänderung zu erwarten gewesen. Wiederholungsgefahr habe nicht bestanden.

Wegen der weiteren Einzelheiten der Begründung wird auf die Beschlussgründe zu II. der angegriffenen Entscheidung Bezug genommen.

Gegen diesen, ihr am 04.05.2012 zugestellten Beschluss wendet sich die Arbeitgeberin mit ihrer am 01.06.2012 eingelegten und am 02.07.2012 begründeten Beschwerde.

Die Arbeitgeberin hält die Interessenabwägung des Arbeitsgerichts für fehlerhaft. Die Nichtaufklärbarkeit des Inhalts der vom Beteiligten zu 3) eingesehenen Daten könne nicht zu ihren Lasten gehen. Der Grad der Verwendbarkeit der Unterlagen spiele nur eine untergeordnete Rolle. Entscheidend sei die Zielrichtung der Datenbeschaffung. Maßgebend sei deshalb, dass sich der Beteiligte zu 3) Dokumente verschafft habe, die als Grundlage für eine Prüfung genutzt werden könnten. Er habe sich diese „auf Vorrat“ besorgt. Auch wenn sie, die Arbeitgeberin, Herrn P. den Zugriff auf die Unterlagen ermöglicht habe, müsse sie sich kein Organisationsverschulden vorwerfen lassen. Es stehe ihr frei, den Kreis der Zugriffsberechtigten zu bestimmen. Im Übrigen sei Herr P. Prüfer. Die Arbeitgeberin behauptet, es sei unüblich, dass sich die Mitarbeiter an zwei Arbeitsplätzen einloggen. Der Beteiligte zu 3) habe Herrn P. geradezu in die Pause gedrängt, um die Situation ausnutzen zu können. Ihm sei sein Pflichtverstoß bewusst gewesen. Das Arbeitsgericht hätte auch sein Verhalten bei Aufdeckung des Vorfalls berücksichtigen müssen.

Zwar weise der Beteiligte zu 3) eine lange Betriebszugehörigkeit auf. Daraus ergebe sich aber auch eine lange Kündigungsfrist.

Die Arbeitgeberin beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Lübeck vom 19.04.2012 – Az. 1 BV 119/11 – zugestellt am 04.05.2012, abzuändern und die Zustimmung des Beschwerdegegners zur Kündigung des Beteiligten zu 3) zu ersetzen.

Der Betriebsrat und der Beteiligte zu 3) beantragen,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Sie verteidigen die Entscheidung des Arbeitsgerichts und behaupten, der Beteiligte zu 3) habe den PC des Herrn P. herunterfahren und sich mit seinem eigenen Kennwort dort anmelden wollen. Nur zufällig sei er auf den Dokumentenbutton geraten. Die Zeilen mit der Überschrift „Technikerprüfung“ seien sichtbar geworden. Er, der Beteiligte zu 3), habe sich die Dokumente kurz angesehen und ausgedruckt. Sodann habe er den PC heruntergefahren und sich mit seinem eigenen Passwort angemeldet. Er habe nicht beabsichtigt, sich oder Dritten Vorteile zu verschaffen. Er habe Herrn P. auch nicht in die Pause drängen, sondern wissen wollen, wann er selbst Pause machen kann.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten wird auf die gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

II.

Die Beschwerde ist statthaft (§ 87 Abs. 1 ArbGG) und zulässig, da form- und fristgerecht eingelegt und begründet (§ 87 Abs. 2 Satz 1, § 66 Abs. 1 Satz 1, § 89 Abs. 1 und 2 ArbGG).

Die Beschwerde hat jedoch keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat den Antrag der Arbeitgeberin auf Ersetzung der Zustimmung zur fristlosen Kündigung des Beteiligten zu 3) zu Recht zurückgewiesen. Das Beschwerdegericht kann zur Vermeidung unnötiger Wiederholungen auf die zutreffenden Gründe des angegriffenen Beschlusses verweisen, denen es folgt und deshalb auf sie gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG Bezug nimmt. Die Ausführungen der Arbeitgeberin im zweiten Rechtszug rechtfertigen keine andere Entscheidung.

Die Zustimmung des Betriebsrats zur außerordentlichen Kündigung des Beteiligten zu 3) ist nicht zu ersetzen. Die Voraussetzungen des § 103 Abs. 2 BetrVG liegen nicht vor.

1. Nach § 103 Abs. 1 BetrVG bedarf die außerordentliche Kündigung von Betriebsratsmitgliedern der Zustimmung des Betriebsrats. Wenn diese nicht erteilt wird, ist gemäß § 103 Abs. 2 BetrVG die Zustimmungsersetzung durch das Arbeitsgericht einzuholen. Nach § 103 Abs. 2 Satz 1 BetrVG in Verbindung mit § 15 Abs. 1 KSchG hat die Arbeitgeberin einen Anspruch auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats, wenn die beabsichtigte außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. Dies setzt einen wichtigen Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB voraus. Es müssen also Tatsachen vorliegen, aufgrund derer der Arbeitgeberin unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Danach kann einem Betriebsratsmitglied fristlos gekündigt werden, wenn der Arbeitgeberin bei einem vergleichbaren Nichtbetriebsratsmitglied dessen Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der einschlägigen ordentlichen Kündigungsfrist unzumutbar wäre (BAG 12.05.2010 – 2 AZR 587/08 – Rdnr. 17; 21.06.2012 – 2 AZR 343/11, Rdnr. 11).

2. Im vorliegenden Fall ist der Zustimmungsersetzungsantrag der Arbeitgeberin unbegründet, weil die beabsichtigte außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gemäß § 626 Abs. 1 BGB nicht gerechtfertigt ist.

a) Zwar liegt, wie das Arbeitsgericht richtig erkannt hat, ein Grund vor, der überhaupt an sich geeignet ist, eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beteiligten zu 3) zu rechtfertigen. Der Beteiligte zu 3) hat sich pflichtwidrig verhalten, indem er am PC des Herrn P. auf für ihn nicht bestimmte Daten zugegriffen und diese ausgedruckt hat.

Dabei kommt es nicht entscheidend auf die strafrechtliche Würdigung dieses Verhaltens an, sondern auf den mit der Pflichtverletzung verbundenen Vertrauensbruch. Der Arbeitgeber muss darauf vertrauen können, dass seine Arbeitnehmer sich nicht unbefugt dienstliche Unterlagen verschaffen. Der Arbeitnehmer verletzt seine ihm gegenüber dem Arbeitgeber bestehende Pflicht zur Rücksichtnahme (§ 241 Abs. 2 BGB), wenn er für ihn nicht bestimmte Dokumente, Unterlagen, Dateien oder ähnliches an sich bringt.

b) Dieser Grund führt jedoch im Rahmen der Interessenabwägung nicht zum Überwiegen der berechtigten Interessen der Arbeitgeberin an der fristlosen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Wäre der Beteiligte zu 3) kein Betriebsratsmitglied, dann wäre der Arbeitgeberin jedenfalls die Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist von sieben Monaten zum Monatsende (§ 622 Abs. 2 Satz 1 Nr. 7 BGB) zumutbar.

aa) 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 (BAG 09.06.2011 – 2 AZR 381/10 – Rdnr. 18). Eine außerordentliche Kündigung kommt nur in Betracht, wenn es keinen angemessenen Weg gibt, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, weil dem Arbeitgeber sämtliche milderen Reaktionsmöglichkeiten unzumutbar sind (BAG 09.06.2011 – 2 AZR 381/10 – Rdnr. 18 m.w.N.). Einer Abmahnung bedarf es in Ansehung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes nur dann nicht, wenn eine Verhaltensänderung in Zukunft selbst nach Abmahnung nicht zu erwarten steht oder es sich um eine so schwere Pflichtverletzung handelt, dass eine Hinnahme durch den Arbeitgeber offensichtlich – auch für den Arbeitnehmer erkenn-

bar – ausgeschlossen ist (BAG 10.06.2010 – 2 AZR 541/09 – Rdnr. 37). Dies gilt grundsätzlich auch bei Störungen im Vertrauensbereich (BAG 12.05.2010 – 2 AZR 845/08 – Rdnr. 29).

bb) Das Arbeitsgericht hat angenommen, die Arbeitgeberin habe die Pflichtverletzung des Beteiligten zu 3) zunächst abmahnen müssen. Dem schließt sich die Beschwerdekammer an. Das Fehlverhalten des Beteiligten zu 3) wiegt nicht so schwer, dass es ohne weiteres eine fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen könnte. Das Bestehen einer Wiederholungsgefahr hat das Arbeitsgericht zu Recht verneint. Dem Beteiligten zu 3) können durch eine Abmahnung die Grenzen des Zugriffs auf Daten, Dokumente und Unterlagen hinreichend deutlich gemacht werden und so zu einer Verhaltensänderung in der Zukunft führen. Es steht nicht zu erwarten, dass er nach Ausspruch einer solchen Abmahnung, die ihm klar aufgezeigten Grenzen wieder überschreiten würde.

cc) Unabhängig davon geht auch die in jedem Fall anzustellende Interessenabwägung zu Lasten der Arbeitgeberin aus.

(1) Die Umstände, anhand derer zu beurteilen ist, ob dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zumutbar ist oder nicht, lassen sich nicht abschließend festlegen. Zu berücksichtigen sind aber regelmäßig das Gewicht und die Auswirkungen einer Vertragspflichtverletzung – etwa im Hinblick auf das Maß eines durch sie bewirkten Vertrauensverlusts und ihre wirtschaftlichen Folgen -, der Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers, eine mögliche Wiederholungsgefahr sowie die Dauer des Arbeitsverhältnisses und dessen störungsfreier Verlauf (BAG 10.06.2010 – 2 AZR 541/09 – Rdnr. 34).

(2) Auch wenn die Pflichtverletzung des Beteiligten zu 3) das Vertrauensverhältnis zur Arbeitgeberin erheblich belastet hat, was bei einem Mitarbeiter mit Kassenverantwortung von erheblicher Bedeutung ist, führt sie nicht zum Überwiegen der Interessen der Arbeitgeberin an der fristlosen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Dabei wird nicht übersehen, dass, obwohl der Beteiligte zu 3) die durch die Pflichtverletzung erlangten Unterlagen herausgegeben hat und diese vernichtet worden

sind, sein Fehlverhalten nicht folgenlos geblieben ist. Wie in der Beschwerdeverhandlung deutlich geworden ist, misstraut die Arbeitgeberin dem Beteiligten zu 3) wegen dessen Fehlverhalten.

Außerdem fühlt sich nach ihrer Darstellung Herr P. vom Beteiligten zu 3) hintergangen, was eine weitere Zusammenarbeit dieser beiden Mitarbeiter erschweren dürfte. Wenn das als richtig unterstellt wird, liegt darin eine betriebliche Beeinträchtigung, die im Rahmen der Interessenabwägung zu Gunsten der Arbeitgeberin zu berücksichtigen ist. Um Missverständnisse zu vermeiden ist ferner klarzustellen, dass der Arbeitgeberin kein Organisationsverschulden vorzuwerfen ist, das im Rahmen der Interessenabwägung zu ihren Lasten geht. Selbstverständlich stand und steht es ihr frei, den Kreis derjenigen festzulegen, die auf Prüfungsunterlagen zugreifen dürfen. Insbesondere kann sie den (potenziellen) Prüfern den Zugriff gewähren.

Nicht übersehen werden darf in diesem Zusammenhang aber, dass es durch die Zugriffsgewährung und die geschaffene Arbeitsplatzsituation für Dritte, hier den Beteiligten zu 3), ein Leichtes war, an die Daten zu gelangen. Der Beteiligte zu 3) musste keine besonderen Anstrengungen unternehmen, um die Dokumente einsehen und ausdrucken zu können. Der PC befand sich in seinem Arbeitsbereich. Die Dokumente zur Technikerprüfung waren dort geladen, obwohl das für die eigentliche Arbeit an der Rezeption nicht nötig war. Herr P. hatte sich zudem an seinem PC nicht einmal abgemeldet, als er in die Pause ging. Die Pflichtverletzung wird deshalb nicht durch ein besonders planerisches Vorgehen des Beteiligten zu 3) qualifiziert.

Im Rahmen der Interessenabwägung spielt sowohl der Grad der Verwendbarkeit der Dokumente als auch die Zielrichtung ihrer Beschaffung eine Rolle. Diese Gesichtspunkte lassen die Pflichtverletzung des Beteiligten zu 3) im milderen Licht erscheinen. Selbst wenn mit der Arbeitgeberin davon ausgegangen wird, dass der Beteiligte zu 3) die Dokumente ausgedruckt hat, um sich oder Kollegen bei einer Technikerprüfung einen Vorteil zu verschaffen, ist doch zu berücksichtigen, dass die Unterlagen seinerzeit und auf absehbare Zeit nicht verwendbar waren. Ein verwerfliches Streben nach einem nahen eigenen Vorteil ist nicht erkennbar. Eine Prüfung stand weder unmittelbar bevor, noch war überhaupt absehbar, ob und wann sie stattfindet.

Die Tarifvertragsverhandlungen, in denen es auch um die Technikerprüfung und ihre Vergütungsrelevanz ging, waren bekanntermaßen nicht zum Abschluss gelangt.

Selbst wenn das von der Arbeitgeberin behauptete Verhalten des Beteiligten zu 3) bei der Aufdeckung des Vorfalls berücksichtigt wird, fällt dies nicht wesentlich ins Gewicht. Es kann als richtig unterstellt werden, dass der Beteiligte zu 3) die Vorwürfe zunächst abgestritten hat. Fest steht aber auch, dass er sie schließlich eingeräumt und die Dokumente herausgegeben hat. Er hat sich damit einsichtig gezeigt und seine Pflichtverletzung eingeräumt.

Zu Gunsten des Beteiligten zu 3) fällt seine lange Betriebszugehörigkeit ins Gewicht. Das im Jahr 1987 begründete Arbeitsverhältnis hat im Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung vor der Beschwerdekammer bereits 25 Jahre bestanden. Zu Gunsten des im Juni 1956 geborenen Beteiligten zu 3) ist außerdem sein Lebensalter zu berücksichtigen. Er ist 56 Jahre alt und damit in einem Alter, in dem es für ihn praktisch aussichtslos ist, einen vergleichbaren Arbeitsplatz als Saalservicekraft mit Technikerfunktion in einer Spielbank oder eine vergleichbare Stelle zu finden. Die Folgen der Arbeitslosigkeit trafen den Beteiligten zu 3) hart, zumal er auch seiner Ehefrau Unterhalt leisten muss. Zu berücksichtigen ist ferner, dass das Arbeitsverhältnis bislang beanstandungsfrei verlaufen ist. Die lange Betriebszugehörigkeit und das Lebensalter des Beteiligten zu 3) begründen ein erhebliches Bestandsschutzinteresse. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit ist selbst dann zu berücksichtigen, wenn eine außerordentliche Kündigung auf ein Vermögensdelikt zu Lasten des Arbeitgebers gestützt wird, zumal es um die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für einen begrenzten Zeitraum, nämlich für die Dauer der ordentlichen – hier fiktiven Kündigungsfrist – geht. Dem gegenüber sind die betrieblichen Interessen und das fristlose Beendigungsinteresse der Arbeitgeberin nicht so ausgeprägt, dass diesen Interessen nur durch eine außerordentliche Kündigung ausreichend Rechnung getragen werden könnte.

Im Ergebnis überwiegen deshalb die Interessen der Arbeitgeberin an einer sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und an der Nichteinhaltung der fiktiven Kündigungsfrist von sieben Monaten nicht.

Die Beschwerdekammer darf die gesetzlichen Schranken zum Schutz eines Betriebsratsmitglieds nicht dadurch senken, dass es bei der vorzunehmenden Interessenabwägung geringere Anforderungen stellt als dies üblicherweise der Fall ist. Das würde den Betriebsrat in seinem Amt benachteiligen, was rechtlich nicht zulässig ist.

III.

Die Rechtsbeschwerde ist nach Maßgabe der §§ 92 Abs. 1, 72 Abs. 2 ArbGG nicht zuzulassen. Es handelt sich um die Entscheidung eines Einzelfalls, die keine Fragen grundsätzlicher Bedeutung aufwirft und nicht von Rechtssätzen divergenzfähiger Entscheidungen abweicht.

gez...

gez...

gez...