

Aktenzeichen: 2 AZR 418/01
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 10. Oktober 2002
- 2 AZR 418/01 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 23. November 1999
- 8 Ca 1495/99 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 8. März 2001
- 12 Sa 251/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Außerordentliche fristlose Kündigung eines tariflich ordentlich unkündbaren Arbeitnehmers wegen grober Beleidigung des Vorgesetzten oder eines Arbeitskollegen

Gesetz:

BGB § 626 Abs. 1; MTV Banken § 17 Ziff. 3; HPVG § 77 Abs. 4 idF vom 25. Februar 1992

Leitsätze:

keine



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarbeitsgericht



2 AZR 418/01
12 Sa 251/00
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
10. Oktober 2002

URTEIL

Anderl, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter, Anschlußberufungskläger und
und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin, Anschlußberufungsbeklagte
und Revisionsbeklagte,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Beratung vom
10. Oktober 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof.
Dr. Rost, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert und Schmitz-Scholemann
sowie die ehrenamtliche Richterin Pitsch und den ehrenamtlichen Richter Dr. Niebler
für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 8. März 2001 - 12 Sa 251/00 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten noch über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung und die Weiterbeschäftigung des Klägers sowie über Ansprüche aus Annahmeverzug und auf Urlaubsgewährung für das Jahr 1999.

Der am 15. Januar 1944 geborene, verheiratete Kläger ist seit dem 1. August 1973 als Angestellter bei der beklagten Landesbank beschäftigt. Er erhielt zuletzt ein Gehalt in Höhe von 6.790,00 DM brutto monatlich. Der Kläger ist mit einem Grad der Behinderung von 40 einem Schwerbehinderten gleichgestellt. Für das Arbeitsverhältnis der Parteien gilt der Manteltarifvertrag für Private Banken und Öffentliche Banken in der ab 1. Oktober 1997 geltenden Fassung (im folgenden: MTV Banken) auf Grund einer einzelvertraglichen Inbezugnahme. Nach § 17 Abs. 3 MTV Banken ist der Kläger tariflich ordentlich nicht mehr kündbar. Mit Schreiben vom 18. Oktober 1995 beschwerte sich der Kläger beim Personalrat über seine Vorgesetzten S. und P. Wegen seiner Äußerungen in diesem Schreiben mahnte die Beklagte ihn mit Schreiben vom 19. Dezember 1995 ab und hielt ihm vor, er habe bereits "in den vergangenen Jahren in gleicher oder ähnlicher Weise die verschiedensten, (ihm) vorgesetzten Führungskräfte sowie Kollegen fortgesetzt mit herabwürdigenden Verleumdungen diffamiert, ohne sich von Ermahnungen der Bank beeindrucken zu lassen". Mit einem mehrseitigen Schreiben vom 2. Februar 1999 wandte sich der Kläger mit einer "Beschwerde wegen Verletzung des Postgeheimnisses" an das auch für Personal zuständige Vorstandsmitglied Sch. sowie an den Immobiliendezernenten V. und beschwerte sich über aktuelle (Frau S., Herr P.) und frühere Vorgesetzte und Kollegen (insbesondere die Herren Pf., G., R.) mit zum Teil drastischen Formulierungen. Den Erhalt dieses Schreibens haben das Vorstandsmitglied Sch. und Herr G. jeweils am 10. Februar 1999 abgezeichnet.

Nach Anhörung des Personalrats kündigte die Beklagte mit Schreiben vom 24. Februar 1999 das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos. Diese Kündigung ist



auf Grund des zwischen den Parteien geschlossenen Teilvergleichs vom 8. März 2001 nicht mehr im Streit.

Mit Bescheid vom 8. März 1999, der Beklagten am gleichen Tag zugegangen, erteilte die Hauptfürsorgestelle die Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung des Klägers. Eine Kopie dieses Bescheides leitete die Beklagte dem Personalrat am 10. März 1999 frühmorgens vorab zu. Sie hörte den Personalrat mit Schreiben vom 10. März 1999 gemäß § 77 Abs. 4 HPVG idF vom 25. Februar 1992 zu einer vorsorglich auszusprechenden weiteren außerordentlichen Kündigung nach Vorliegen der Zustimmung der Hauptfürsorgestelle an. Der Personalrat erklärte mit Schreiben vom 10. März 1999, er habe in seiner Sitzung vom selben Tage die außerordentliche Kündigung des Klägers nach Vorlage der Zustimmung der Hauptfürsorgestelle "zur Kenntnis genommen". Mit Schreiben vom 10. März 1999, dem Kläger am selben Tag zugegangen, kündigte die Beklagte "vorsorglich nochmals" das Arbeitsverhältnis des Klägers außerordentlich fristlos.

Der Kläger hat sich mit seiner Klage gegen die außerordentlichen Kündigungen seines Arbeitsverhältnisses gewandt, seine Weiterbeschäftigung sowie Urlaubsgewährung und Zahlung wegen Annahmeverzugs für die Zeit vom 11. März bis 30. April 1999 begehrt. Er hält die allein noch streitbefangene Kündigung vom 10. März 1999 für unwirksam, weil der Personalrat nicht ordnungsgemäß beteiligt worden sei. Das Anhörungsverfahren sei vor Zugang der Kündigung noch nicht abgeschlossen gewesen. Der das Anhörungsschreiben unterzeichnende Herr G. sei nicht Dienststellenleiter im Sinne des Hessischen Personalvertretungsgesetzes und habe deshalb das Beteiligungsverfahren nicht wirksam einleiten können. Es fehle auch an einem wichtigen Grund zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses. Er habe sich lediglich zu betrieblichen Mißständen geäußert und sich auf dem Dienstweg direkt an seinen Vorgesetzten, der zur Verschwiegenheit verpflichtet sei, gewandt. Auch sei das Verhalten der anderen Mitarbeiter ihm gegenüber zu berücksichtigen. Die außerordentliche fristlose Kündigung sei unverhältnismäßig. Er habe zunächst noch einmal abgemahnt werden müssen, zumal die Abmahnung von 1995 "verbraucht" sei. Da sein Arbeitsverhältnis nicht wirksam beendet worden sei, stehe ihm sowohl der Jahresurlaub für das Jahr 1999 als auch das Gehalt ab dem 11. März für März und April 1999 zu.

Vor dem Landesarbeitsgericht hat der Kläger - soweit für die Revision von Bedeutung - zuletzt noch beantragt,

1.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien auch nicht durch die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 10. März 1999 aufgelöst worden ist,
3. ...
4. die Beklagte zu verurteilen, ihn bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Kündigungsschutzanträge zu unveränderten Arbeitsbedingungen als Sachbearbeiter in der Wohnungsbau-Kreditabteilung weiterzubeschäftigen,
5. ...
6. die Beklagte zu verurteilen, an ihn für das Kalenderjahr 1999 30 Urlaubstage zu gewähren,
7. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 10.195,00 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus jeweils 6.790,00 DM brutto seit dem 1. April bzw. 1. Mai 1999 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, der Personalrat sei ordnungsgemäß beteiligt worden. In seiner Sitzung am 10. März 1999 habe er die außerordentliche Kündigung nach Vorliegen der Zustimmung der Hauptfürsorgestelle erneut beraten. Er habe abschließend Stellung genommen; seine Äußerung "zur Kenntnis genommen" sei üblicherweise auch erkennbar abschließend gemeint. Die außerordentliche fristlose Kündigung sei aus wichtigem Grund gerechtfertigt. Der Kläger habe mit dem Schreiben vom 2. Februar 1999 jetzige und frühere Vorgesetzte und Kollegen massiv beschimpft und mit Haßtiraden in einer für alle nicht länger hinzunehmenden Weise herabgewürdigt. Dadurch sei das Vertrauensverhältnis unwiederbringlich zerstört worden. Es habe deshalb keiner weiteren Abmahnung bedurft. Da das Arbeitsverhältnis durch die außerordentliche fristlose Kündigung wirksam beendet worden sei, stünden ihm die weiteren geltend gemachten Ansprüche nicht zu.

Das Arbeitsgericht hat der Klage im wesentlichen - soweit es die Kündigung, die Weiterbeschäftigung des Klägers und die Zahlung des Annahmeverzugslohns betraf - stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat demgegenüber die zweite Kündigung als wirksam angesehen und die von ihr abhängigen Weiterbeschäftigungs- und Zahlungsansprüche abgewiesen. Die Anschlußberufung des Klägers auf Gewährung des Urlaubs aus dem Jahre 1999 hat es zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision



verfolgt der Kläger seinen Kündigungsschutz-, seinen Weiterbeschäftigungs- und Urlaubsantrag sowie seinen Zahlungsanspruch weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Die außerordentliche fristlose Kündigung vom 10. März 1999 hat das Arbeitsverhältnis des Klägers wirksam beendet.

A. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die außerordentliche fristlose Kündigung vom 10. März 1999 sei rechtswirksam. Der Personalrat sei nach § 77 Abs. 4 HPVG idF vom 25. Februar 1992 ordnungsgemäß angehört worden. Mit seiner Mitteilung vom 10. März 1999, er habe die Kündigungsabsicht "zur Kenntnis genommen", habe er wirksam abschließend Stellung genommen. Der Zeuge D. habe die Übung des Personalrats bestätigt, mit dieser Formulierung eine die Anhörung abschließende Stellungnahme abzugeben. Es sei unschädlich, daß das Einleitungsschreiben zur Personalratsanhörung vom 10. März 1999 nicht vom Vorstandsvorsitzenden als Dienststellenleiter unterzeichnet gewesen sei. Im Verhältnis zum Kläger sei ein möglicher Fehler unbeachtlich, weil der Personalrat ihn nicht gerügt habe. Auch hätten dem Personalrat alle relevanten Sachinformationen, einschließlich der wesentlichen Sozialdaten des Klägers, vorgelegen. Es habe wegen der tariflichen Unkündbarkeit des Klägers auch kein Mitbestimmungsverfahren wie bei einer ordentlichen Kündigung durchgeführt werden müssen. Die Kündigung sei - auch bei unterstellter Kündbarkeit des Klägers - nämlich aus wichtigem Grund gerechtfertigt. Auf Grund der groben Beleidigungen und Beschuldigungen gegenüber Vorgesetzten und Arbeitskollegen liege ein wichtiger Grund zur außerordentlichen fristlosen Beendigung des Arbeitsverhältnisses an sich vor. Der Beklagten als einer öffentlich-rechtlichen Bank sei eine Weiterbeschäftigung des Klägers auch nicht mehr nur für einen Tag zumutbar. Auf Grund der haßerfüllten Tiraden des Klägers in dem Schreiben vom 2. Februar 1999 komme seine Weiterbeschäftigung nicht in Betracht. Seine Ausführungen seien maßlos und menschenverachtend. Im Hinblick auf die schwerwiegenden Angriffe gegen Vorgesetzte und Kollegen sei sie auch verpflichtet gewesen, sich schützend vor diese Mitarbeiter zu stellen. Da das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 10. März 1999 wirksam beendet worden sei, habe der Kläger weder einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung noch auf die geltend gemachten Urlaubs- und Zahlungsansprüche.



B. Dem folgt der Senat im Ergebnis und in wesentlichen Teilen der Begründung.

I. Das Verhalten des Klägers stellt unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der beiderseitigen Interessen einen wichtigen Grund zur außerordentlichen fristlosen Kündigung iSd. § 626 Abs. 1 BGB, § 17 Ziff. 3 Satz 1 MTV Banken dar.

1. Das Berufungsgericht hat sich zutreffend bei seiner Würdigung an den allgemeinen Grundsätzen zur Bestimmung des wichtigen Grundes nach § 626 Abs. 1 BGB orientiert. Verwendet ein Tarifvertrag den Begriff des wichtigen Grundes, ist davon auszugehen, daß die Tarifvertragsparteien diesen in seiner allgemeingültigen Bedeutung iSd. § 626 BGB gebraucht haben und nicht anders verstanden wissen wollen (*Senat 5. Februar 1998 - 2 AZR 227/97 - BAGE 88, 10; 16. September 1999 - 2 AZR 123/99 - AP BGB § 626 Nr. 159 = EzA BGB § 626 Krankheit Nr. 2*).

Nach § 17 Ziff. 3 Satz 1 MTV Banken ist ein Arbeitnehmer mit entsprechendem Lebensalter und einer bestimmten Mindestbetriebszugehörigkeit "nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes ... kündbar". Der Tarifvertrag schließt somit die Möglichkeit, einem solchen Arbeitnehmer außerordentlich fristlos zu kündigen, nicht aus, sondern nimmt vielmehr auf § 626 BGB Bezug.

2. Die Anwendung des § 626 Abs. 1 BGB durch das Berufungsgericht kann vom Revisionsgericht nur eingeschränkt daraufhin überprüft werden, ob der Sachverhalt unabhängig von den Besonderheiten des Einzelfalls an sich geeignet ist, einen wichtigen Grund abzugeben, und ob bei der erforderlichen Interessenabwägung alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände des Einzelfalls daraufhin überprüft worden sind, ob es dem Kündigenden unzumutbar geworden ist, das Arbeitsverhältnis bis zur ordentlichen Beendigung bzw. Beendigungsmöglichkeit fortzusetzen. Die Bewertung der für und gegen die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung sprechenden Umstände liegt weitgehend im Beurteilungsspielraum der Tatsacheninstanz. Hält sich die Interessenabwägung im Rahmen des Beurteilungsspielraums, kann das Revisionsgericht die angegriffene Würdigung nicht durch seine eigene ersetzen (*st. Rspr. des Senats 26. August 1976 - 2 AZR 377/75 - AP BGB § 626 Nr. 68 = EzA BGB § 626 nF Nr. 49; 5. Februar 1998 - 2 AZR 227/97 - BAGE 88, 10; 21. Januar 1999 - 2 AZR 665/98 - BAGE 90, 367*).

Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab halten die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts stand.



3. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend das Verhalten des Klägers als einen an sich geeigneten Grund zur außerordentlichen fristlosen Kündigung seines Arbeitsverhältnisses iSv. § 626 Abs. 1 BGB angesehen.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats können grobe Beleidigungen des Arbeitgebers und/oder seiner Vertreter oder Repräsentanten einerseits oder von Arbeitskollegen andererseits, die nach Form und Inhalt eine erhebliche Ehrverletzung für den bzw. die Betroffenen bedeuten, einen erheblichen Verstoß des Arbeitnehmers gegen seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis darstellen und eine außerordentliche fristlose Kündigung an sich rechtfertigen. Der Arbeitnehmer kann sich dann nicht erfolgreich auf sein Recht auf freie Meinungsäußerung (Art. 5 Abs. 1 GG) berufen. Entsprechendes gilt für bewußt wahrheitswidrig aufgestellte Tatsachenbehauptungen, etwa wenn sie den Tatbestand der üblen Nachrede erfüllen (*Senat 26. Mai 1977 - 2 AZR 632/76 - BAGE 29, 195; 6. Februar 1997 - 2 AZR 38/96 - nv.; 21. Januar 1999 - 2 AZR 665/98 - BAGE 90, 367; 17. Februar 2000 - 2 AZR 927/98 - nv.*). Das Grundrecht der Meinungsfreiheit schützt zum einen weder Formalbeleidigungen und bloße Schmähungen noch bewußt unwahre Tatsachenbehauptungen (*BVerfG 10. Oktober 1995 - 1 BvR 1476/91 - BVerfGE 93, 266; 10. November 1998 - 1 BvR 1531/96 - BVerfGE 99, 185*). Zum anderen ist dieses Grundrecht nicht schrankenlos gewährt, sondern wird insbesondere durch das Recht der persönlichen Ehre gemäß Art. 5 Abs. 2 GG beschränkt und muß in ein ausgeglichenes Verhältnis mit diesem gebracht werden (*BVerfG 10. Oktober 1995 - 1 BvR 1476/91 - aaO*). Zwar können die Arbeitnehmer unternehmensöffentlich Kritik am Arbeitgeber und den betrieblichen Verhältnissen, ggf. auch überspitzt oder polemisch, äußern. Im groben Maße unsachliche Angriffe, die ua. zur Untergrabung der Position eines Vorgesetzten führen können, muß der Arbeitgeber dagegen nicht hinnehmen (*Senat 2. April 1987 - 2 AZR 418/86 - AP BGB § 626 Nr. 96 = EzA BGB § 626 nF Nr. 108; 17. Februar 2000 - 2 AZR 927/98 - nv.*). Dabei ist die strafrechtliche Beurteilung kündigungsrechtlich nicht ausschlaggebend (vgl. *Senat 1. Juli 1999 - 2 AZR 676/98 - AP BBiG § 15 Nr. 11 = EzA BBiG § 15 Nr. 13*). Auch eine einmalige Ehrverletzung ist kündigungsrelevant und umso schwerwiegender, je unverhältnismäßiger und je überlegter sie erfolgte (*Senat 17. Februar 2000 - 2 AZR 927/98 - nv.*).

b) Hiervon ausgehend ist es revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht die Äußerungen des Klägers in dem Schreiben vom 2. Februar 1999 als einen wichtigen Grund für eine außerordentliche fristlose Kündigungen an



sich angesehen hat. Es können überhaupt keine vernünftigen Zweifel bestehen, daß der Kläger in diesem Schreiben Vorgesetzte und Kollegen erheblich und schwerwiegend beleidigt und diffamiert hat. Zu Recht hat das Berufungsgericht die Ausführungen des Klägers als massive Beschimpfungen von Vorgesetzten und Arbeitskollegen und als nicht mehr tolerable Haßtirade und einen menschenverachtenden verbalen Ausbruch qualifiziert. Sie waren selbst im Hinblick auf den aus der Sicht des Klägers maßgeblichen Ausgangspunkt - das Öffnen seiner Privatpost - völlig unverhältnismäßig und überzogen, weil sie sich gegen eine Vielzahl von Mitarbeitern der Beklagten, die offensichtlich auch mit dem Öffnen der Post nichts zu tun hatten, in übertriebener, unsachlicher und herabwürdigender Weise richteten. Das Landesarbeitsgericht hat in diesem Zusammenhang zu Recht die Ausführungen des Klägers über einen früheren Vorgesetzten und dessen Sohn als schweren Angriff auf deren Menschenwürde hervorgehoben. Menschenverachtende Ausbrüche solchen Ausmaßes lassen sich durch nichts rechtfertigen und machen jegliche weitere kollegiale Zusammenarbeit unmöglich.

c) Entgegen der Auffassung der Revision ist ein wichtiger Grund für die außerordentliche fristlose Kündigung nicht deshalb zu verneinen, weil der Kläger seine Äußerungen "auf dem Dienstweg" abgegeben hat und er - wie er meint - eine vertrauliche Behandlung erwarten durfte.

aa) Zwar entspricht es der ständigen Rechtsprechung des Senats, daß diffamierende und ehrverletzende Äußerungen über Vorgesetzte und Kollegen in vertraulichen Gesprächen unter Arbeitskollegen unter bestimmten Umständen eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht rechtfertigen können (*Senat 30. November 1972 - 2 AZR 79/72 - AP BGB § 626 Nr. 66 = EzA BGB § 626 nF Nr. 23; 17. Februar 2000 - 2 AZR 927/98 - nv.*). Der Arbeitnehmer darf in solchen Fällen nämlich regelmäßig darauf vertrauen, seine Äußerungen würden nicht nach außen getragen und der Betriebsfrieden nicht gestört bzw. das Vertrauensverhältnis der Arbeitsvertragsparteien nicht zerstört. Auch ist die Nichtberücksichtigung vertraulicher Äußerungen letztlich durch die Gewährleistung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts (Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 1 Abs. 1 GG) geboten, weil eine vertrauliche Kommunikation in der Privatsphäre als Ausdruck der Persönlichkeit besonders geschützt ist (*BVerfG 24. Juni 1996 - 2 BvR 2137/95 - NJW 1997, 185, 186; Senat 17. Februar 2000 - 2 AZR 927/98 - nv.*). Ein Arbeitnehmer ist nicht gehalten, von seinem Arbeitgeber und von seinen Kollegen nur positiv zu denken und sich in seiner Privatsphäre ausschließlich positiv über sie zu äußern. Dies gilt solange der Betroffene diese Vertraulichkeit nicht selbst aufhebt. Hebt der Gesprächs-



partner gegen den Willen des sich negativ über seinen Arbeitgeber äuernden Arbeitnehmers die Vertraulichkeit auf, geht dies arbeitsrechtlich nicht zu Lasten des Arbeitnehmers (*Senat 30. November 1972 - 2 AZR 79/72 - aaO*). Diesen Schutz der Privatsphäre und auch der Meinungsfreiheit kann jedoch nicht der Arbeitnehmer für sich in Anspruch nehmen, der selbst die Vertraulichkeit aufhebt, so daß die Gelegenheit für Dritte, seine Äußerungen wahrzunehmen, ihm zurechenbar wird. Dies gilt umso mehr, wenn eine Mitteilung an eine - vermeintliche - Vertrauensperson gerichtet wird, um einen Dritten zu treffen (*BVerfG 24. Juni 1996 - 2 BvR 2137/95 - aaO*).

bb) Die vom Landesarbeitsgericht festgestellten und vom Kläger nicht angegriffenen Umstände verbieten die Annahme, es habe sich um eine solchermaßen schützenswerte vertrauliche Information gehandelt. Mit seinen Ausführungen an das für das Personal zuständige Vorstandsmitglied der Beklagten und seinen vorgesetzten Immobiliendirektoren hat der Kläger diesen Bereich der kollegialen Kommunikation verlassen. Er mußte zumindest damit rechnen, die Vorgesetzten würden versuchen, dem Wahrheitsgehalt seiner Beschuldigungen nachzugehen, indem sie insbesondere die betroffenen Arbeitnehmer mit den Vorwürfen konfrontieren würden. Entscheidend kommt hinzu, daß der Kläger durch die Vielzahl seiner unnötigen, übertriebenen Angriffe auf Vorgesetzte und Kollegen nicht nur über vorhandene - vermeintliche - Mißstände in der Arbeitsorganisation und in der kollegialen Zusammenarbeit sachlich informieren wollte. Der gesamten Diktion des Schreibens vom 2. Februar 1999 ist vielmehr zu entnehmen, daß er die dort genannten Mitarbeiter diffamieren und "anschwärzen" wollte, er also den Weg der "Beschwerde" nur genutzt hat, um seine Kollegen und Vorgesetzten im Sinne der oben genannten Rechtsprechung "zu treffen". Er konnte deshalb nicht auf eine strikte Vertraulichkeit seiner Äußerungen setzen.

4. Die außerordentliche fristlose Kündigung ist auch nicht unverhältnismäßig. Die Beklagte brauchte den Kläger vor Ausspruch dieser Kündigung nicht abzumahnern. Auf Grund der vielfältigen groben Beleidigungen zahlreicher Vorgesetzter und Kollegen konnte der Kläger nicht mehr ernsthaft damit rechnen, die Beklagte werde sein Verhalten tolerieren. Es entspricht der ständigen Rechtsprechung des Senats, bei besonders schwerwiegenden Vertragsverletzungen vom Erfordernis einer Abmahnung abzu-
sehen. In diesen Fällen ist regelmäßig davon auszugehen, das pflichtwidrige Verhalten habe das für ein Arbeitsverhältnis notwendige Vertrauen auf Dauer zerstört (*Senat 10. Februar 1999 - 2 ABR 31/98 - BAGE 91, 30; zuletzt 21. Juni 2001 - 2 AZR 30/00 - EzA BGB § 626 Unkündbarkeit Nr. 7*).



5. a) Schließlich hält sich die vom Landesarbeitsgericht durchgeführte, umfassende Interessenabwägung im Beurteilungsspielraum der Tatsacheninstanz. Das Landesarbeitsgericht hat alle wesentlichen für und gegen eine Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung des Klägers sprechenden Aspekte berücksichtigt und sachgerecht abgewogen. Dabei konnte es auch noch die Abmahnung vom 19. Dezember 1995 bei seiner Abwägung berücksichtigen. Diese war auf Grund des Zeitablaufs von rund 3 ½ Jahren noch nicht zwingend wirkungslos geworden. Ob eine Abmahnung nach Ablauf einer bestimmten Zeit wirkungslos geworden ist, läßt sich nicht pauschal beurteilen (*BAG 18. November 1986 - 7 AZR 674/84 - AP KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 17 = EzA BGB § 611 Abmahnung Nr. 4; 21. Mai 1987 - 2 AZR 313/86 - DB 1987, 2367; 27. Januar 1988 - 5 AZR 604/86 - RzK I 1 Nr. 26*). Eine ursprünglich ausreichende Abmahnung verliert ihre Bedeutung grundsätzlich erst dann, wenn auf Grund des eingetretenen Zeitablaufs oder auf Grund neuer Umstände (zB einer späteren unklaren Reaktion des Arbeitgebers auf ähnliche Pflichtverletzungen anderer Arbeitnehmer) der Arbeitnehmer wieder im Ungewissen sein könnte, was der Arbeitgeber von ihm erwartet bzw. wie er auf eine etwaige Pflichtverletzung reagieren werde. Dies läßt sich jedoch nur unter der Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls, insbesondere der Art der Verfehlung des Arbeitnehmers und des Verhaltens des Arbeitgebers im Anschluß an die Abmahnung, beurteilen. Wenn deshalb das Landesarbeitsgericht hier davon ausgegangen ist, das Verhalten der Beklagten in den letzten Jahren lasse für den Kläger nicht den Schluß zu, sie dulde solche Diffamierungen und Beschimpfungen von Vorgesetzten und Kollegen, so hat die Abmahnung vom 19. Dezember 1995 nicht nur weiterhin Bestand, sondern konnte - zumindest - bei der Interessenabwägung auch zu Lasten des Klägers berücksichtigt werden.

b) Schließlich ist nicht zu beanstanden, daß das Landesarbeitsgericht die tarifliche ordentliche Unkündbarkeit des Klägers im Rahmen der Interessenabwägung nicht weiter zu seinen Gunsten gewichtet hat. Die Unkündbarkeit gewinnt auf die Interessenabwägung keinen zwingenden Einfluß, wenn ein Kündigungssachverhalt vorliegt, der - wie hier - so schwerwiegend ist, daß auch einem tariflich ordentlich kündbaren Arbeitnehmer fristlos hätte gekündigt werden können. Dies fordert schon die Unabdingbarkeit des § 626 Abs. 1 BGB. Zum anderen muß auch in diesen Fällen die Vertrauensgrundlage dermaßen schwer gestört sein, daß jede weitere Zusammenarbeit für den Arbeitgeber unzumutbar ist und es auf die Frage, wie lange das Arbeitsverhältnis noch - fiktiv - bestehen könnte, nicht ankommt (*Senat 12. August 1999 - 2 AZR 923/98 - BAGE 92, 184, 200; 18. Oktober 2000 - 2 AZR 627/99 - BAGE 96, 65;*



13. April 2000 - 2 AZR 259/99 - BAGE 94, 228; Preis/Hamacher in FS zum 50-jährigen Bestehen der Arbeitsgerichtsbarkeit in Rheinland-Pfalz S 245, 266; Schwerdtner in FS Kissel S 1077, 1089 f.; Bröhl in FS Schaub S 55, 60). Eine außerordentliche fristlose Kündigung ist also - auch ohne Gewährung einer Auslauffrist - stets dann gerechtfertigt, wenn es dem Arbeitgeber - wie hier - nicht einmal mehr zumutbar ist, den tariflich unkündbaren Arbeitnehmer nur bis zum Ablauf der "fiktiven" Frist zur ordentlichen Beendigungskündigung des Arbeitsverhältnisses weiterzubeschäftigen (Senat 15. November 2001- 2 AZR 605/00 - AP BGB § 626 Nr. 175 = EzA BGB § 626 nF Nr. 192).

II. Die streitige Kündigung ist auch nicht aus anderen Gründen unwirksam.

1. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses des einem Schwerbehinderten gleichgestellten Klägers bedurfte nach § 15 SchwbG der vorherigen Zustimmung der Hauptfürsorgestelle. Diese lag am 8. März 1999 vor. Die Beklagte hat das Arbeitsverhältnis am 10. März 1999 gekündigt und damit unverzüglich nach Erteilung der Zustimmung (§ 21 Abs. 5 SchwbG) erklärt.

2. Die Kündigung ist auch nicht nach § 108 Abs. 2 BPersVG iVm. § 77 Abs. 4 HPVG idF des Gesetzes vom 25. Februar 1992 unwirksam.

a) Nach § 77 Abs. 4 Satz 1 HPVG ist der Personalrat vor einer außerordentlichen Kündigung anzuhören. Dabei hat der Dienststellenleiter die beabsichtigte Maßnahme nach § 77 Abs. 4 Satz 2 HPVG zu begründen. Hat der Personalrat Bedenken, so hat er sie unter Angabe der Gründe dem Dienststellenleiter unverzüglich spätestens innerhalb von drei Arbeitstagen schriftlich mitzuteilen (§ 77 Abs. 4 Satz 3 HPVG).

b) Das Beteiligungsverfahren ist - wie das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei festgestellt und was der Kläger auch in der Revisionsinstanz nicht mehr gerügt hat - nicht mit solchen Fehlern behaftet, die die Unwirksamkeit der Kündigung zur Folge haben.

aa) Da die Beklagte eine außerordentliche fristlose Kündigung beabsichtigt und ausgesprochen hat, war das Anhörungsverfahren nach § 77 Abs. 4 HPVG und kein Mitbestimmungsverfahren durchzuführen.

bb) Das Anhörungsverfahren war vor dem Ausspruch der Kündigung beim Kläger mit der Mitteilung der - wie das Landesarbeitsgericht bindend festgestellt hat - in solchen Fällen üblichen Stellungnahme des Personalrats "zur Kenntnis genommen" ab-



geschlossen (BAG 12. März 1987 - 2 AZR 176/86 - AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 47 = EzA BetrVG 1972 § 102 Nr. 71).

cc) Ein möglicher Einleitungsfehler, nämlich die Einleitung durch Herrn G. und nicht durch den Dienststellenleiter, wirkt sich nicht auf die Wirksamkeit der Kündigung aus. Hierzu hätte es einer ausdrücklichen Rüge des Personalrats bedurft (Senat 26. Oktober 1995 - 2 AZR 743/94 - AP BPersVG § 79 Nr. 8; 13. Juni 1996 - 2 AZR 402/95 - AP LPVG Sachsen-Anhalt § 67 Nr. 1; 27. Februar 1997 - 2 AZR 513/96 - AP LPVG Rheinland-Pfalz § 82 Nr. 1; 25. Februar 1998 - 2 AZR 226/97 - BAGE 88, 125), die vorliegend fehlt.

III. Da das Arbeitsverhältnis der Parteien auf Grund der außerordentlichen Kündigung vom 10. März 1999 fristlos beendet worden ist, stehen dem Kläger weder Ansprüche aus Annahmeverzug für die Zeit ab 11. März 1999 noch auf den vollen Jahresurlaub für das Jahr 1999 und auf Weiterbeschäftigung zu.

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Rost

Schmitz-Scholemann

Eylert

Niebler

Pitsch



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)