

Gründe

I.

Im vorliegenden Beschlussverfahren begehrt die Antragstellerin als beteiligte Arbeitgeberin die Ersetzung der Zustimmung des beteiligten Betriebsrats zur beabsichtigten außerordentlichen Kündigung seiner stellvertretenden Vorsitzenden, der beteiligten Arbeitnehmerin [REDACTED]

Im Rahmen der Anhörung des Betriebsrats zur beabsichtigten Kündigung eines anderen Arbeitnehmers warf der Betriebsrat der Arbeitgeberin vor, diese Kündigung auf Tatsachen zu stützen, die sie durch Auswertung eines Schließanlagen-systems gewonnen hatte, das unstreitig ohne Zustimmung des Betriebsrats installiert und in Betrieb genommen worden war. In seiner vom Betriebsratsvorsitzenden [REDACTED] unterzeichneten Stellungnahme vom 18. Januar 2010, wegen deren Inhalt im Übrigen auf Bl. 21f d.A. verwiesen wird, befand sich u.a. folgende Passage:

„Ihre unzulässige Verhaltenskontrolle, die uns an die dunkelsten Kapitel der jüngeren deutschen Geschichte erinnern lässt, kann keinen Mitarbeiter dazu verpflichten, ein genaues Protokoll über seine Bewegungen am Arbeitsplatz zu führen.“

Unter anderem diese Äußerung wurde in einem gemeinsamen Monatsgespräch am 21. Januar 2010 thematisiert, an dem sechs Betriebsratsmitglieder und drei weitere Mitarbeiter der Arbeitgeberin, u.a. der Logistikleiter, Herr [REDACTED] teilnahmen. Im Laufe dieses Gesprächs bat Herr [REDACTED] die Mitglieder des Betriebsrats um ihre persönliche Interpretation der zitierten Passage. Die beteiligte Arbeitnehmerin äußerte sich dahingehend, dass das Verhalten der leitenden Mitarbeiter im Gespräch mit dem Arbeitnehmer, dem gekündigt werden sollte und an dem auch ein Betriebsratsmitglied teilnahm, „die reinsten Stasimethoden“ gewesen seien. Als Herr [REDACTED] die beteiligte Arbeitnehmerin bat, ihre

Aussage zu wiederholen, sagte sie: „Ja, eure Vorgehensweise, das sind Stasimethoden.“

Die beteiligte Arbeitgeberin beabsichtigt, der beteiligten Arbeitnehmerin außerordentlich zu kündigen. Sie hat die Auffassung geäußert, die Arbeitnehmerin habe die an dem Mitarbeitergespräch beteiligten Herren so gravierend beleidigt, dass ihr eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar sei.

Nachdem der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung nicht zugestimmt hat, verfolgt die Arbeitgeberin ihre Kündigungsabsicht im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren weiter.

Wegen des zu Grunde liegenden Sachverhalts im Übrigen, des Vorbringens der Beteiligten und ihrer Anträge erster Instanz wird auf Teil I. der Gründe des angefochtenen Beschlusses (Bl. 238 - 242 d.A.) verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag zurückgewiesen. Es hat dies - kurz zusammengefasst - damit begründet, dass die beteiligte Arbeitnehmerin die Arbeitnehmer [REDACTED] und [REDACTED] zwar durch ihre Äußerung beleidigt habe und dies an sich einen Grund für eine außerordentliche Kündigung auch eines Betriebsratsmitglieds darstelle, dass die beabsichtigte Kündigung aber dennoch unwirksam sei, weil nach dem Verhältnismäßigkeitsprinzip eine Abmahnung die angemessene Reaktion dargestellt hätte.

Gegen diesen Beschluss vom 14. September 2010, auf dessen Inhalt zur weiteren Sachdarstellung Bezug genommen wird, richtet sich die Beschwerde der Arbeitgeberin.

Sie äußert die Auffassung, das Arbeitsgericht habe zwar zu Recht eine schwerwiegende Beleidigung und einen Kündigungsgrund an sich angenommen, aber zu Unrecht eine Abmahnung für ausreichend erachtet. Es habe sich

bei der Äußerung der Arbeitnehmerin nicht um eine Spontanäußerung im engen Kreis gehandelt, sondern um eine auf Befragen wiederholte Beleidigung in einem Kreis von insgesamt neun Personen, die keiner Verschwiegenheits- oder Geheimhaltungspflicht unterworfen gewesen seien. Auf Grund dieser beharrlichen Verhaltensweise und dem Umstand, dass sich die beteiligte Arbeitnehmerin weder entschuldigt noch erklärt habe, dass es ihr leid tue, müsse sie, die Arbeitgeberin, damit rechnen, dass ihre Mitarbeiter und Vertreter erneut mit ähnlichen Erklärungen, die als Schmähkritik zu bezeichnen seien, überzogen würden. Eine Abmahnung werde deshalb keine Besserung bringen. Im Übrigen müsse der Arbeitnehmerin klar gewesen sein, dass ihre Äußerungen nicht akzeptiert würden.

Die beteiligte Arbeitgeberin beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Kassel vom 14. September 2010 - Az. 6 BV 1/10 - zugestellt am 19. Oktober 2010, aufzuheben und die Zustimmung des Betriebsrats zur außerordentlichen Kündigung der Beteiligten zu 3, [REDACTED] zu ersetzen.

Die weiteren Beteiligten bitten um Zurückweisung der Beschwerde und verteidigen das angegriffene Urteil unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vortrags.

Dabei äußern sie insbesondere auch die Auffassung, dass das Verhalten der beteiligten Arbeitnehmerin im Monatsgespräch vom 21. Januar 2010 vor dem Hintergrund des betriebsverfassungswidrigen Verhaltens der Arbeitgeberin sowohl wegen der betriebsverfassungsrechtlichen Stellung der beteiligten Arbeitnehmerin als auch wegen der besonderen Umstände, unter denen die beanstandete Äußerung fiel, von vorneherein nicht als Kündigungsgrund in Frage komme. Jedenfalls jedoch habe das Arbeitsgericht zu Recht die beabsichtigte Kündigung als unverhältnismäßig angesehen.

Wegen des weiteren Vortrags der Beteiligten in der Beschwerdeinstanz wird auf die Beschwerdebegründung vom 15. Dezember 2010 (Bl. 263 - 269 d.A.) und den weiteren Schriftsatz der Arbeitgeberin vom 30. März 2011 (Bl. 318 - 326 d.A.) sowie den Schriftsatz der beteiligten Arbeitnehmerin vom 23. Februar 2011 (Bl. 287 - 292 d.A.) und die Schriftsätze des Betriebsrats vom 03. März 2011 (Bl. 305 - 316 d.A.) und vom 05. Mai 2011 (Bl. 332 - 336 d.A.) verwiesen.

II.

1. Die gem. § 87 Abs. 1 ArbGG statthafte, form- und fristgerecht eingelegte und begründete Beschwerde der beteiligten Arbeitgeberin ist zulässig.
2. Die Beschwerde ist jedoch in der Sache unbegründet. Das Arbeitsgericht hat den Antrag der Arbeitgeberin zu Recht zurückgewiesen.

Das Beschwerdegericht schließt sich dem angefochtenen Urteil im Ergebnis und teilweise auch in der Begründung an (§ 69 Abs. 2 ArbGG). Der Vortrag der Parteien in der Beschwerdeinstanz gibt Anlass zu folgenden Ergänzungen:

Die Prüfung der Rechtmäßigkeit einer bei einem Betriebsratsmitglied gem. § 15 Abs. 1 KSchG allein zulässigen außerordentlichen Kündigung ist nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, dem das Beschwerdegericht folgt, in zwei aufeinander folgenden Schritten durchzuführen. Danach ist zunächst zu prüfen, ob ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung an sich vorliegt. Sodann ist im Rahmen einer umfassenden Interessenabwägung zu entscheiden, ob unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalles dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende der ordentlichen Kündigungsfrist unzumutbar war.

Daraus ergibt sich für den vorliegenden Zustimmungsersetzungsantrag der beteiligten Arbeitgeberin Folgendes:

- a) Es kann letzten Endes dahingestellt bleiben, ob der Auffassung des Arbeitsgerichts zu folgen ist, dass die Aussage der beteiligten Arbeitnehmerin im Monatsgespräch vom 21. Januar 2010 potenziell zur Begründung einer außerordentlichen Kündigung geeignet sei, da es nicht nur um die Verletzung betriebsverfassungsrechtlicher Pflichten, sondern auch um die Verletzung der allgemeinen arbeitsvertraglichen Verpflichtung gegangen sei, ehrenrührige Aussagen gegenüber dem Arbeitgeber und den für ihn handelnden Personen zu unterlassen. Insbesondere kann dahingestellt bleiben, ob der Vorwurf, die Herren [REDACTED] und [REDACTED] hätten „Stasimethoden“ angewandt, vor dem Hintergrund der vorangegangenen Auseinandersetzung zwischen den Betriebsparteien eine zwar überzeichnete, aber im Rahmen der betriebsverfassungsrechtlichen Interessenwahrnehmung noch zulässige Meinungsäußerung oder eine - möglicherweise strafbare - Beleidigung darstellt.

Dabei verdient der Hinweis des Arbeitsgerichts in den Entscheidungsgründen, dass gemäß ständiger Rechtsprechung der Arbeitsgerichte im Hinblick auf die durch die Betriebsrattätigkeit potenziell gegebene konfliktgeneigte Position eines Betriebsratsmitglieds gegenüber dem Arbeitgeber besonders strenge Anforderungen an das Vorliegen eines wichtigen Grundes i.S.d. §§ 626 Abs. 1 BGB, 15 Abs. 1 KSchG zu stellen sind, besondere Beachtung.

- b) Jedenfalls hat das Arbeitsgericht zu Recht festgestellt, dass eine außerordentliche Kündigung auf der zweiten Prüfungsebene, der umfassenden Interessenabwägung, in keinem Fall die angemessene Reaktion auf das Verhalten der beteiligten Arbeitnehmerin darstellt.

Bei der Prüfung, ob dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers trotz Vorliegens einer erheblichen Pflichtverletzung 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. Die Umstände, anhand derer zu beurteilen ist, ob dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung 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. Eine außerordentliche Kündigung kommt nur in Betracht, wenn es keinen angemessenen Weg gibt, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, weil dem Arbeitgeber sämtliche milderen Reaktionsmöglichkeiten unzumutbar sind. Als mildere Reaktionen sind insbesondere Abmahnung und - sofern zulässig - ordentliche Kündigung anzusehen. Sie sind dann alternative Gestaltungsmittel, wenn schon sie geeignet sind, den mit der außerordentlichen Kündigung verfolgten Zweck - die Vermeidung des Risikos künftiger Störungen - zu erreichen. Dies entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wie sie etwa im Urteil vom 10. Juni 2010 erneut zusammengefasst wurde (*BAG Urteil vom 10. Juni 2010 - 2 AZR 541/09 - EzA § 626 BGB 2002 Nr. 32 RNr. 34*).

Es spricht nichts dagegen, diese Grundsätze, die das Bundesarbeitsgericht in der zitierten Entscheidung für Straftaten des Arbeitnehmers gegen Vermögen oder Eigentum des Arbeitgebers zusammenfassend formuliert hat, auch im Falle von Störungen des Vertrauensbereichs durch

Straftaten des Arbeitnehmers gegen die Ehre des Arbeitgebers und die seiner Vertreter entsprechend anzuwenden. Danach war im vorliegenden Fall eine Abmahnung nicht entbehrlich.

Geht man mit der beteiligten Arbeitgeberin und dem Arbeitsgericht davon aus, dass es sich bei den Äußerungen der Klägerin nicht nur um eine überzogene Kritik im Rahmen der Wahrnehmung ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben, sondern um eine schwerwiegende Beleidigung zweier Vertreter der Arbeitgeberin handelt, so steht dieser, das Vertrauensverhältnis der Arbeitsvertragsparteien erheblich beeinträchtigenden Pflichtverletzung sowohl eine mehr als vierzehnjährige Beschäftigungsdauer als auch das Betriebsratsamt der beteiligten Arbeitnehmerin gegenüber. Beide Aspekte sind für die Zumutbarkeit der Weiterbeschäftigung von entscheidender Bedeutung.

Sie führen dazu, dass davon ausgegangen werden muss, dass das Vertrauen in die Zuverlässigkeit der Klägerin „nicht derart erschüttert ist, dass dessen vollständige Wiederherstellung und ein künftig erneut störungsfreies Miteinander der Parteien nicht in Frage käme“ (*BAG Urteil vom 10. Juni 2010 - 2 AZR 541/09 - a.a.O., RNr. 50*). Denn es kann nicht unterstellt werden, dass die beteiligte Arbeitnehmerin in einer zukünftigen Auseinandersetzung um die Beurteilung betriebsverfassungsrechtlicher Streitfragen auch nach einem klaren Hinweis auf die Grenzen zulässiger Meinungsäußerung die Vertreter der beteiligten Arbeitgeberin mit beleidigenden Äußerungen überziehen wird.

Weil andere Gründe, die geeignet wären, die beabsichtigte Kündigung der beteiligten Arbeitnehmerin zu begründen, nicht ersichtlich sind, war die Beschwerde insgesamt zurückzuweisen.

III.

Für die Zulassung der Rechtsbeschwerde bestand keine gesetzlich begründete Veranlassung, §§ 92 Abs. 1, 72 ArbGG.