

Hessisches Landesarbeitsgericht

Verkündet am:

29. April 2013

Aktenzeichen: 7 Sa 272/12  
(Arbeitsgericht Frankfurt am Main: 18 Ca 6439/09)

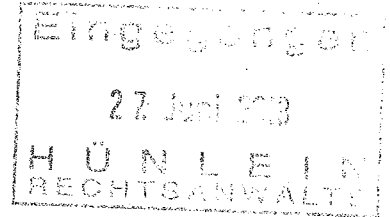


gez. Hall  
Beschäftigte als Urkundsbeamtin der  
Geschäftsstelle



Im Namen des Volkes

Urteil



In dem Berufungsverfahren

**DZ Bank AG, vertr.d.d. Vorstandsvorsitzenden Wolfgang Kirsch, Platz der  
Republik, 60265 Frankfurt**

Beklagte und  
Berufungsklägerin

Prozessbevollmächtigt:  
Rechtsanwälte Skadden, Arps, Slate, Meagher & Flom LLP, An der Welle 3, 60322  
Frankfurt am Main

gegen

**Andrea Fuchs, Gräsiger Weg 5 G, 65719 Hofheim**

Klägerin und  
Berufungsbeklagte

Prozessbevollmächtigt:  
Rechtsanwälte Hünlein & Kollegen, Eschenheimer Anlage 1, 60316 Frankfurt

hat das Hessische Landesarbeitsgericht, Kammer 7,  
auf die mündliche Verhandlung vom 29. April 2013

durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Schäfer als Vorsitzenden  
und die ehrenamtliche Richterin Appel-Moritz  
und den ehrenamtlichen Richter Mahle

für Recht erkannt:

**Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am  
Main vom 17. Januar 2012 – 18 Ca 6439/09 – abgeändert.**

**Die Klage wird abgewiesen.**

**Die Kosten des Rechtsstreits hat die Klägerin zu tragen.**

**Die Revision wird nicht zugelassen.**

SS 11.7.  
VF 4.7.

SS 29.7.  
VF 15.7.  
SS 27.8.  
VF 13.8.

### Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung.

Die am 12. Februar 1962 geborene Klägerin, der im Bescheid des Versorgungsamtes vom 18. Dezember 1997 ein Grad der Behinderung von 50 bescheinigt wurde, war seit dem 01. Dezember 1993 zunächst bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten, der DG-Bank AG, später bei der Beklagten als Wertpapierhändlerin beschäftigt. Im Jahre 1998 erhielt sie ein Grundgehalt von 156.000,00 DM sowie einen Bonus von 200.000,00 DM. Sie war zuletzt dem Abteilungsleiter Herrn Schreiweis, dem Hauptabteilungsleiter Aktien, Herrn Bürkin, und dem Bereichsleiter Aktien und Renten, Herrn Dr. Bräuer, unterstellt.

Am 07. Juli 1997 teilte die Klägerin den Herren Schreiweis und Dr. Bräuer in einem persönlichen Gespräch mit, dass sie von einem Privatkunden aus dem arabischen Raum ein Paket von vinkulierten Namensaktien der Aachener Münchener Beteiligungs-AG („AMB) mit einem Volumen von mehreren hundert Millionen DM zu veräußern habe. Das Geschäft kam nicht zu Stande. Die Klägerin beschuldigte Herrn Dr. Bräuer unter anderem, er habe gegen Insiderbestimmungen nach dem Wertpapierhandelsgesetz verstoßen und sich hierdurch strafbar gemacht.

Eine erste, von der Beklagten am 22. Juli 1997 ausgesprochene außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin war mangels Beteiligung des Integrationsamtes - die Klägerin hatte am 15. Juli 1997 die Anerkennung als schwerbehinderter Mensch beantragt - unwirksam.

Am 23. Dezember 1997 sprach die Beklagte der Klägerin nach erteilter Zustimmung des Integrationsamtes erneut eine Kündigung aus. Im Rahmen des gegen diese Kündigung geführten Rechtsstreits löste das Hessische Landesar-

beitsgericht das Arbeitsverhältnis durch Urteil vom 06. Juni 2000 gegen Zahlung einer Abfindung auf. Wegen des Tatbestands und der Entscheidungsgründe dieses Urteils wird auf Bl. 70 - 112 d.A. verwiesen.

Mit rechtskräftigem Urteil des Verwaltungsgerichts Frankfurt am Main vom 27. April 2004 wurde die erteilte Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung aufgehoben. Auf die daraufhin erhobene Restitutionsklage wurde auch das Urteil des Landesarbeitsgerichts vom 06. Juni 2000 aufgehoben und die Unwirksamkeit der Kündigung vom 23. Dezember 1997 festgestellt.

Weitere von der Beklagten vorsorglich ausgesprochene Kündigungen scheiterten ebenfalls aus formalen Gründen, teilweise, weil sie auf der ursprünglich erteilten, durch das verwaltungsgerichtliche Urteil aufgehobenen Zustimmung des Integrationsamtes beruhten, teilweise, weil die Beklagte die Anhörung des bei ihr gebildeten Betriebsrats nicht ordnungsgemäß durchgeführt hatte.

Im Jahr 2004 veröffentlichte die Klägerin im Verlag Haag & Herchen das Buch „Die Judasbank - Ein Erlebnisbericht“, das 522 Seiten umfasst und in dem sie Vorwürfe gegen Mitarbeiter der Beklagten und ihrer Rechtsvorgängerin, aber auch gegen diese selbst als Institution erhebt. Die Berechtigung der Vorwürfe ist zwischen den Parteien streitig.

Zu Beginn des Buchs werden als „Die wichtigsten Personen“ über 20 Mitarbeiter der Rechtsvorgängerin der Beklagten mit folgenden Alias-Namen unter Beibehaltung der Vornamen und mit den jeweiligen tatsächlichen Funktionen eingeführt:

„Dr. Norbert Hohl,  
Uwe E. Flach,  
Dr. Thiemann,  
Freiherr von Stechow,  
Kurt Bückling,  
Hans-Jörg Ebola,

Stefan Link,  
Dr. Andreas Wichtl,  
Gismo Singer,  
Wolfgang Mengele,  
Patrick Shagadelic,  
Toni France,  
Gerhard Bean,  
Barbara Wallan,  
Annette Sensemann-Thal,  
Herr Sensemann,  
Herr Müller Matschling“.

Die in einem Arbeitsgerichtsverfahren in erster Instanz beteiligte Vorsitzende wurde mit „Richterin Kandida“, der am Urteil vom 06. Juni 2000 beteiligte Vorsitzende Richter des Hessischen Landesarbeitsgerichts als „Richter Breisler“ bezeichnet.

Weiterhin befindet sich im Text des Buchs folgende Passage:

„... ich hatte als Sales- und Aktienhändlerin bei einem großen und wichtigen Deal entdeckt, dass meine Chefs Insiderverrat betrieben, dass sie Bankkunden schädigten, Dokumente fälschten, logen und betrogen und vor allem sich selbst bereicherten. Kurzum, ich hatte entdeckt, dass die Personen, vor denen ich jahrelang Respekt hatte und die zur ehrenwerten Gesellschaft unseres Landes gehören, somit Vorbildfunktion genießen, nichts anderes waren, als ganz gewöhnliche Kriminelle, Gauner, Räuber und Diebe auf hoch poliertem Parkett, in Glas- und Stahlkonstruktionen, hinter Mahagonischreibtischen mit Designerlampen. Und weil meine Loyalität diesen Menschen gegenüber nicht so groß war, dass ich ihre kriminellen Machenschaften gedeckt hätte, sondern ich sie zur Rede stellte, deswegen war ich plötzlich zu einer Persona non grata geworden, fristlos entlassen, mit sofortigem Hausverbot und ohne eine Chance, jemals wieder einen Job im Aktienhandel oder bei einer Bank ausüben zu können.

[...]

Meine Klage vor dem Arbeitsgericht gegen die Mächtigen war mein verzweifelter Versuch, deren kriminelle Machenschaften und Strukturen aufzudecken. Doch damit stand der Fall vor einem ganz falschen Gericht, denn eigentlich gehörten diese Herren der ehrenwerten Gesellschaft auf

die Anklagebank in einem Strafverfahren vor dem Landgericht und ich in den Zeugenstand, als Kronzeugin.

In diesem Moment aber musste ich vor einem Richter des Arbeitsgerichtes Frankfurt beweisen, dass ich eine ordentliche Mitarbeiterin der DG Bank gewesen war, die im Sinne eines »guten« Arbeitnehmers ihre Pflichten stets erfüllt hatte. Absurd! Gehört zu den Pflichten eines Arbeitnehmers etwa auch, bedingungslos die kriminellen Machenschaften seiner Vorgesetzten zu unterstützen und zu decken, sowie Befehle und Anweisungen auch dann auszuführen, wenn man sich damit selbst ins strafrechtliche Abseits stellt?“ (S. 16)

Zum Fall einer Kollegin, die sich das Leben genommen hatte, schrieb sie:

„Toni hatte die Worte gewählt: »Susanne hat sich von ihren gnadenlosen Peinigern befreit«.

Wie pathetisch.

Ich wusste, sie sehr sie gelitten hatte, und fühlte mich auf eine besondere Art mit ihr verbunden. Denn Susanne war häufig zu mir gekommen und hatte mir ihr Herz ausgeschüttet. Sie fühlte sich seit langem völlig isoliert in der DG Bank und sich häufende merkwürdige Begebenheiten brachten sie Stück für Stück an den Rand des Zusammenbruchs.

So war sie zum Beispiel sicher, bestimmte Aufgaben erledigt zu haben, doch stellten sich diese plötzlich auf wundersame Weise als unerledigt heraus. Sie hatte für die Abteilung gerade noch frischen Kaffee gekocht, da stand im Handumdrehen eine völlig gespülte Kaffeekanne und eine unbenutzte Kaffeemaschine vor ihr. Sehr häufig verpasste sie Termine, weil ihr über fingierte interne Memos die Verlegung dieser Termine mitgeteilt wurde.

Nervenkrieg, auch Mobbing genannt, par excellence.

[...]

Heute weiß ich, dass viele Kollegen für Susannes Mobbing-Programm verantwortlich waren.

[...]

Die Chefetage der DG machte es sich nach Susannes Selbstmord wie immer einfach, genauso wie sie es schon in vielen anderen Selbstmordfällen in der Bank getan hatten, denn Susanne war kein Einzelfall.

Eine bewährte Stellungnahme der Geschäftsleitung war in solchen Fällen, dass man auf den psychisch instabilen Gesamtzustand des jeweiligen Selbstmordopfers hinwies.“ (S. 21f)

Über eine Verhaltensweise ihres Kollegen Dr. Prechtl (im Buch „Wichtl“ genannt) schrieb die Klägerin:

„Wie immer kannte Wichtls Fantasie keine Grenzen und sein Anstand ebenso wenig. Er inszenierte eine Eifersuchtsszene nach der anderen. In den folgenden Monaten und Jahren hielt er mir diese Begebenheit immer wieder vor, so als ob ich ihm, ausgerechnet ihm, Rechenschaft schuldig wäre. Seine Obsession gipfelte darin, dass er damals schon Aktennotizen verfasst haben will, die er später während meines Arbeitsrechtsstreites mit der DG Bank zum Einsatz brachte.

»Wenn du nicht das machst, was ich will, Andrea, dann mache ich dich vor dem Richter lächerlich. Dann sage ich nur noch, was ich will«, bedrohte mich Wichtl immer wieder. Einmal bestellte er mich nach Höchst in die Nähe des Schlossparks. Was Wichtl dort versuchte, ist so unglaublich, dass ich heute noch innerlich damit kämpfe, ihn anzuzeigen. Aber sein Verhalten spricht für sich selbst, für seine fehlende Reife und den nur einseitig geprägten Intellekt.

[...]

Wichtl verfolgte mich sogar zeitweise körperlich und rückte mir unangenehm auf die Pelle.

Er war ein Meister der Inszenierung von Gerüchten, er schaffte es jedoch nicht, dass sie von Bean oder Bückling ernst genommen wurden.“ (S. 75)

Im Kapitel „Bonus, Bonus über Alles“ heißt es:

„Doch obwohl die Vorstände darüber voll des Lobes waren, wurde gleichzeitig Bean zum ersten Male drastisch im Bonus beschnitten. Dies ist in unserem Metier ein unmissverständliches Signal und heißt »Raus hier« - geh, wir legen auf deine Mitarbeit keinen Wert mehr. Der Bonus wird nämlich von den Banken immer wieder gerne als Druckmittel eingesetzt. Es ist tatsächlich neben diversen abartigen Mobbingvarianten stets eine Erfolg versprechende Möglichkeit, ungeliebte Mitarbeiter loszuwerden.“ (S. 102).

Im Kapitel „Besser Naturalien statt Aktien!“ heißt es:

„Daher empfehlen sie Kunden einen Gang an die Börse. Häufig wurde ihnen nicht gesagt, dass die Banken dabei immer die doppelten Verdienner sind.

Die Bank reduziert ihr Kreditrisiko und sie verdient sowohl satte Provision bei der Vorbereitung und Durchführung des Börsengangs als auch beim zukünftigen Handel und der Betreuung als Marketmaker in diesem Titel.

[...]

Meine Anmerkungen wurden jedoch gänzlich ignoriert und mir wurde regelrecht der Mund verboten.

[...]

Ich solle in Zukunft die Bewertungen von Profis nicht mehr in Frage stellen. Das sei ungehörig und zugleich peinlich für die Kollegen.

Jedem, auch mir, war jetzt spätestens klar, dass diese Position Gründe hatte - man wollte dieses Mandat." (S. 148f)

Das Kapitel „Suche nach Identität“ beginnt wie folgt:

„Nach ein paar Jahren in der Bank fiel mir auf, dass die ausländische Kundschaft permanent benachteiligt wurde. Balu begründete mir dies damit, dass unser Institut »genossenschaftlich« sei.

Genossenschaftlich, was bedeutete das eigentlich?

In der märchenhaften Geschichte der DG Bank hatte einmal alles mit der sozialen Idee des Herrn Raiffeisen angefangen, den kleinen Bauern und Handwerkern zu Krediten zu verhelfen.

Eigentlich eine gute und bewundernswerte Idee, aber leider hat diese Geschichte mit einem Märchen nur eines gemeinsam, nämlich den Anfang: »Es war einmal ...«

Nach dem zweiten Weltkrieg hatten sich die Genossen der Volksbanken in wirkliche »Genossen« verwandelt. Er meinte damit »rote« Genossen, im östlichen Sinne.

Als Balu mir das erklärte, erschrak ich. Ich begriff nun plötzlich die latent abwehrende Haltung der Bank besonders angelsächsischen und amerikanischen Häusern gegenüber.

Man kommunizierte zwar ständig, dass sich die DG Bank zum Beispiel in England unbedingt in feine Privatbanken einkaufen wolle, in Wirklichkeit aber schien das nur ein Ablenkungsmanöver zu sein, denn bei fast allen Aktivitäten der DG Bank konnte man nur starkes und nachhaltiges Engagement im deutschsprachigen Europa erkennen. Und wenn man sich dem Ausland zuwandte, dann waren die Bestrebungen aus meiner Sicht immer gen Osten gerichtet. Trotz Balus Erklärung blieb ich skeptisch.

Dr. Helmut Guthardt, der von Dr. Thiemann abgelöste Vorstandsvorsitzende der DG Bank, war ein persönlicher Freund und Weggenosse von Dr. Helmut Kohl, unserem ehemaligen Bundeskanzler.

Damals ahnte ich noch nicht, dass diese Verbindung einen entscheidenden Einfluss auf den Ausgang meiner sämtlichen juristischen Auseinandersetzungen haben würde.

Wir Mitarbeiter wurden immer wieder motiviert und fast schon dazu angetrieben, ausländische Kundschaft zu akquirieren. Wenn sich dann schließlich Geschäftsabschlüsse anbahnten, wurden diese jedoch torpediert. Mit jedem sich anbahnenden Geschäft oder Auftrag tauchten jedes Mal neue Hinderungsgründe auf, die einen Geschäftsabschluss fast unmöglich machten. Manchmal wurden sogar Gerüchte erfunden, damit

Geschäfte bloß nicht zustande kamen. Im Laufe der Jahre erschien mir dieses Gebaren geradezu lächerlich.

Viele werden jetzt den Kopf schütteln und sagen, so etwas gibt es doch gar nicht. Eine Bank lebt doch vom Geschäft und von den Erträgen.

Pustekuchen!

Bei der DG Bank liefen die Uhren anders.

Tausend Beispiele könnte ich hierzu aufführen.

Eines der Opfer hieß ohne Zweifel Graf Muk.

Von dem Moment an, als er in New York saß, wurde er auf das Massivste von der Zentrale in Frankfurt bekämpft.

New York liegt ja bekanntlich im Westen." (S. 153f)

Im Kapitel „Die kleinen DG Bank Strolche“ schreibt die Klägerin über ihre Kollegen:

„Lange saß ich da und überlegte hin und her, wie ich die Erinnerungen an meine männlichen Kollegen aus der DG Bank am besten zu Papier bringen könnte. Auf einmal wurde mir klar, dass nicht der Mangel an Bildern oder meine Fähigkeit des Erzählens der Grund für die Ladehemmung war, vielmehr schien die so simpel anmutende Definition »Mann« für mich in diesem Zusammenhang Probleme zu bereiten. Ich tat mich einfach schwer die herkömmliche Definition dieses Begriffs in Bezug auf meine männlichen Kollegen in der DG Bank anzuwenden.

Männliche Attribute waren nach meiner Auffassung bei meinen männlichen Kollegen Mangelware. Sie zeigten sich vielmehr als rückgrat- und willenlose Pantoffeltierchen.

Da haben wir den tollen Patrick Shagadelic, der wirklich seinem Namen alle Ehre machte. Gut aussehend, strahlend und meist in ein blutrotes Oberhemd eingepackt, verschnürt mit Weste und mit an einer gewissen Stelle viel zu enger Hose, trollte sich Patrick täglich mit erhobenem Kopf und James-Dean-Lächeln, das er bestimmt stundenlang vor dem Spiegel eingeübt hatte, durch die Abteilung in Richtung Raucherecke zum obligaten halbstündigen Klönschnack.

Sein Rasierwasser war unvergesslich penetrant, Balu konnte es abends noch an mir wahrnehmen, obwohl ich Patrick bestimmt nie zu nahe gekommen bin.

Sein Lächeln wurde immer schmaler, je näher man ihm kam. In diesen Momenten zerplatzte stets seine Selbstsicherheit wie die berühmte Seifenblase und von seiner Ausstrahlung blieb nichts mehr übrig. Er schämte sich für seine ungepflegt wirkenden Zähne. Wie grotesk, ist doch Patricks Daddy ein berühmter Zahnarzt!



Dann gab es da Bernie den Jammerlappen, dessen geradezu triebhafte Spezialität es war, bitterliche Schmutz- und Beschwerdebriefe in außerordentlichen Mengen an alle möglichen Stellen und Personen in der Bank zu schicken, doch am liebsten an den Betriebsratsvorsitzenden, Herrn Small. Bei ihm fand er immer ein offenes Ohr. Dass ausnahmslos alle Kollegen außer seiner Freundin Marie Luder diesen Diffamierungen zum Opfer fielen, schien dem Betriebsrat gar nicht aufzufallen bzw. vollkommen gleichgültig zu sein.

Noch mehr liebte er es, Kollegen, die gerade gekündigt hatten, das Leben in der Bank in deren letzten Wochen noch einmal so richtig zur Hölle zu machen. Er inszenierte Sitzungen in der Kneipe Bettina Eck, bei denen er ganze Abteilungen gegen die betreffende Person aufstachelte. Ein sehr plastisches Beispiel dieser krankhaften Veranlagung war die üble Nachrede über einen ganz normalen Kollegen, der die Nase von den DG-Kollegen voll und bereits seine Kündigung eingereicht hatte. Dieser Kollege wurde von Bernie jetzt zu allem Überfluss noch als »Spion« bezichtigt. Ihm blieb nichts erspart.

Die unterstellte Industriespionage entpuppte sich als nichts anderes als die völlig harmlose Suche nach seinem Schlüssel. Auch die Nachforschungen unserer Computerspezialisten ergaben nicht das kleinste Indiz für einen Versuch, Daten oder Datenträger zu entwenden.

Der Kollege ist seit dem Verlassen der DG Bank sehr erfolgreich als Leiter der Aktiensales- und Handelsabteilung der amtlichen Makler in Frankfurt tätig.

Da sich dieses Spektakel bereits ganz am Anfang meiner Betriebszugehörigkeit in der DG Bank ereignete, war es mir im Verlauf vergönnt, Bernie bei noch weiteren solcher effektvollen Inszenierungen zu beobachten. Ich glaube, die meisten Kollegen, die das Weite suchten, gingen auf Bernies Kappe.

Link, der uns bereits bekannte Hauptabteilungsleiter, war ein großer, langer, hagerer Schuljunge, der sich unversehens in einer mächtigen Position wiederfand.

Nach meinem Geschmack fehlte es ihm jedoch an der nötigen Erfahrung und Reife für diese Position. Er urteilte und verurteilte schneller, als der Durchschnitt der Menschheit denken kann. Er hielt sich für das Nonplus-ultra der gesamten männlichen Evolution. Doch würde Austin Powers ihm genetisch noch den Rang ablaufen.

Auftreten und Kleidung unterstrichen dabei seine Spießigkeit. Die Frisur setzte dem ganzen noch das i-Tüpfelchen auf. Sein wohl markantester Charakterzug war der Hang, sich gerne als wehleidiger Hypochonder aufzuspielen. Bei seinen unzähligen Schauspielen, denen ich in der DG Bank beiwohnen durfte, blieb mir eine Geschichte besonders in Erinnerung, die es noch heute vermag, selbst Jahre danach, mir einen Lacher zu entlocken. Henrik Unn, mein schwedischer Kollege, hatte ein Weihnachtspräsent von einem Kunden in Skandinavien erhalten. Das edle

»flüssige« Präsent war äußerst penibel und stoßsicher in kleine gelbe Styroporschnipsel verpackt, die wie übergroße Erdnussflips aussahen. Da Henrik, umweltbewusst wie er war, sie nicht einfach mit dem Papiermüll entsorgen wollte, hatte er diese in einem Weihnachtspapierteller auf seiner Ablage aufgestellt. Jeder, der an Henriks Platz vorbei ging, wurde so von der vermeintlich kulinarischen Verlockung angezogen, stellte aber dann sehr schnell fest, dass es sich offensichtlich um Attrappen handelte.

Während wir Salesleute das Treiben belustigt den ganzen Tag über verfolgten, tauchte auf einmal Link mit seinem Adjutanten am Desk auf. Henrik war gerade nicht am Platz. Beide begannen ohne zu fragen die scheinbar leckeren Flips in sich hineinzustopfen. Dabei unterhielten sie sich angeregt und debattierten lautstark. Fassungslos sahen wir den beiden zu. Niemand von uns gab einen Mucks von sich, denn jeder wartete nur darauf, dass einem der beiden die Flipsattrappen komisch vorkamen. Doch nichts dergleichen geschah. Link bediente sich bereits zum dritten Male, als Henrik um die Ecke bog. Ungläubig wies er die beiden darauf hin, dass sie wohl an absoluter Geschmacksverirrung leiden müssten. Der anfänglich überquellende Teller war bereits zur Hälfte abgeräumt. Nachdem Link Henriks Warnung abfällig abtat, indem er ihm vorwarf, wohl einfach zu geizig zu sein, ihm, dem armen hungrigen Kollegen etwas abzugeben, meinte Henrik, dass sie deshalb doch nicht gleich Rohölprodukte (Styropor) futtern müssten.

Link wurde leichenblass.

Er begann zu würgen.

Dann fing er an Henrik als Mörder zu bezeichnen und warf ihm vor, die Erdnussflipskopien absichtlich dort hingestellt zu haben, um einzig ihn zu vergiften.

Auf einmal verstummte Link. Das ganze Büro lachte schallend und amüsierte sich prächtig. Link rannte los, sein Adjutant hinter ihm her.

Am nächsten Tag erfuhren wir, dass Link sich in das Uniklinikum begeben hatte, um sich dort behandeln zu lassen. Die Ärzte hätten sich genauso über die Geschichte lustig gemacht wie über die beiden selbst. Link behauptete allen Ernstes, dass Henrik eine Verschwörung mit den Ärzten eingegangen sei, um ihn, den großen Bank-Direktor, zu töten.

Henrik hatte deshalb in der Bank noch erhebliche Probleme.

Wenig ist wenig und manchmal doch schon zu »viel«. Manni Wenig. Ehemaliger LKW-Fahrer.

Ein »Prolo« sondergleichen. Bestechlich, korrupt und der treueste Diener der Führungsebene. Abwickler und »Handlanger-Händler«.

Ein Kollege, auf den man in jeder Lage verzichten kann.

Manchmal schaffen es Menschen vom Taxifahrer zum Außenminister oder vom Terroristen zum Tripple X! Das ist auch gut so. Aber Wenigs seltsames Karrierebeispiel wäre besser unterblieben.

Er war einer der wenigen Menschen, von denen ich weiß, dass sie fremde Schränke und Handtaschen am Arbeitsplatz durchstöbern. Dass sie Kollegen belauschen und anschließend beim Chef anschwärzen. Dass sie Aufträge und Belege abändern, um dem betreffenden Kollegen zu schaden. Manni war ein Zeitgenosse, der nicht davor zurückschreckte, für ein entsprechendes »Handgeld« in Form eines Bonus z.B. einem anderen Kollegen einen Kündigungsgrund unterzuschieben. So kann man auch Karriere machen.

So schilderte mir Bückling Wenigs Verdienste um die Bank einmal in einem schwachen Augenblick. Dabei taten sich die sprichwörtlichen Abgründe auf.

Dabei sammelte er »Spenden« bei Maklern, an die er Aufträge der DG vergab, um seine aufwendigen Reisen, zum Beispiel zum Himalaja, bezahlen zu können.

[...]

Unser Chefbürokrat und Oberbetreuer für die Volksbanken, Heintje, war hochintelligent und permanent damit beschäftigt, seine eigenen Wertpapieranlagen zu überwachen und zu steuern. Die Vermehrung seines Geldes musste unter allen Umständen vorangetrieben werden und hatte absoluten Vorrang. Sein damals gerade neu gebautes Haus sollte möglichst schnell abbezahlt werden. Er gehörte der Abteilung »Heimlichtuer« an, wobei der immer den gleichen Fehler beging und sich bei den falschen Kollegen ausheulte und diese auch noch ins Vertrauen zog. Der kleine süße Strolch bekam eine saftige Quittung für seine »lose Zunge«. Während seines Hausbaus glänzte er wegen seines geschundenen und kranken Rückens mit permanenter Abwesenheit. Einmal, aufgrund der beunruhigenden Gerüchte um seinen Gesundheitszustand, ließ ich mich hinreißen, ihn zu Hause anzurufen, um mich nach seinem Befinden zu erkundigen. Gleichzeitig hatte ich sogar vom Blumenladen des Heiligenschein-Turms einen Fleuropstrauß an ihn schicken lassen. Der Zufall wollte es, dass ich eines seiner beiden Kinder am Telefon hatte, das mir bereitwillig Auskunft darüber gab, dass der liebe Herr Papa nicht krank im Bett lag, sondern gerade damit beschäftigt war, seinen Keller zu fliesen. Als ich Heintje am Apparat hatte, war er hörbar verunsichert und peinlich berührt. Mir war klar, dass er sich Gedanken darüber machte, ob ich ihn nun verpetze oder nicht.

Fakt war, dass ich ihn nicht verpetzt habe, aber Wenig, der das Gespräch belauscht hatte, informierte Bückling umgehend. Bückling stellte mich daraufhin jedoch erfolglos zur Rede.

Mengele, der Intrigant und Täuscher, war stets und ständig damit beschäftigt zu versuchen, den »Rahm« anderer Kollegen abzuschöpfen, und immer darauf bedacht, tunlichst keine Verantwortung für seine Feh-

ler übernehmen zu müssen. Dieser Zug schien mit der markanteste an ihm zu sein, denn im Privaten pflegte er das gleiche Verhaltensmuster an den Tag zu legen. Er legte sich nie fest. Trotz zwei erfolgreich abgeschlossener Studiengänge fehlte es ihm an Format und Persönlichkeit. Wenn er etwas nicht bekam, jammerte er wie ein Baby, das den Schnuller verloren hat. Er wurde von einer Abteilung in die nächste versetzt und wurde von Bernie förmlich gehetzt wie ein Hase. Damit Mengele nicht auf der Straße landete, überredete ich seinerzeit Bückling, ihn in meine Abteilung zu versetzen. Er dankte es mir damit, als er später vor Gericht log, dass sich die Balken bogen und mir im Prozessverlauf erheblich schadete. Sein Einsatz galt natürlich seinem Herren, dem »Dottore«, wie er Wichtl immer liebevoll nannte. Mengele hatte seine Arbeitszeit primär dazu genutzt, das Wichtele per E-Mail mit Hunderten von Anti-Fuchs-Beweisen zu versorgen, damit Wichtele diese glaubwürdig bei Gericht vorlegen konnte.

Ebola, der Pharisäer. Jeep Renegade-Fahrer. Stets und ständig bemüht, über Gott und die Welt zu lästern und zu richten. Einst betätigte er sich als Analyst in der DG Bank. Die Trefferquote seiner Empfehlungen lag bei schlappen null Prozent. Am liebsten »verarschte« er Kollegen, die ihm besonders nahe standen. Der gelernte Agrar-Ingenieur liebte es, sich durch besondere Effekte in Szene zu setzen und immer mit seinen »guten« Freunden aus der Börsenszene zu prahlen, die ihn angeblich mit Insiderwissen nur so überschütteten. Dabei warf er stets mit den respektabelsten Namen um sich. Eine seiner Spezialitäten war es, wie ich von Balu hörte, im Vorfeld der regelmäßig stattfindenden DAX-Index-Umgewichtungen, die bereits abzusehenden Beschlüsse des Börsenvorstandes bankintern und extern zu kommunizieren. Ein wohl sehr einträgliches Geschäft.

Ein eiskalter Zeitgenosse, unberechenbar und mit der Tendenz, selbst seine eigene Mutter für die Erfüllung irgendeines Wunsches zu verkaufen.

Seine antrainierte Wortgewandtheit ist stets gespickt mit den abenteuerlichsten Fremdwörtern. Diese benutzt er, um sine Abstammung zu vertuschen, als würde sie in unserer Welt irgendwelche Bedeutung haben. Seine Interviews im Fernsehen und in der Presse sind immer gut formuliert, aber inhaltslos und widersprüchlich, wie er selbst.

[...]

Um niemanden zu vergessen, sei noch unser DG-Hausmeister erwähnt. Der arme meldete sich regelmäßig jeden Monat bei mir, um mir die laufende Kondomstatistik durchzugeben. Es handelte sich um eine minutiöse Aufstellung derjenigen Dinge, die unsere bedauernswerte Putz- und Reinigungskolonie allabendlich aus unseren Pflanzenkübeln, Papierei-

mern und Ablagen »extrahierte«. Darunter befanden sich regelmäßig jede Menge gebrauchter Kondome, die bei dem türkischen Reinigungspersonal für große Irritationen sorgten. Natürlich nicht beim Vorstand oder unserem Betriebsrat!

Ich konnte ihm leider auch nie beantworten, wer, wann, wie und mit wem (wie oft, konnten wir ja zählen!) diese Kondome zum Einsatz gebracht wurden. Die beeindruckende Anzahl war vielleicht eine Erklärung dafür, warum die männlichen Kollegen in der Bank stets wie Schlaftabletten wirkten. Stets und ständig ausgepowert.“ (S. 275 - 282)

Die Seiten 495 bis 522 des Buches geben zahlreiche Originaldokumente aus dem Geschäftsbereich der Rechtsvorgängerin wieder, in denen deren Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeiter teilweise mit vollem, teilweise mit abgekürztem oder zum Teil unkenntlich gemachtem Namen, teilweise auch mit handschriftlich eingesetztem Alias-Namen bezeichnet sind. Aus den Zahlenangaben auf mehreren Dokumenten ergibt sich der finanzielle Umfang des jeweils zu Grunde liegenden Geschäfts. Im Einzelnen handelt es sich dabei u.a. um interne Informationsschreiben, handschriftliche Aktennotizen, Briefe Dritter an die Rechtsvorgängerin und Wertpapieraufträge.

Mit Schreiben vom 01. Dezember 2004 leitete die Beklagte ein erneutes Anhörungsverfahren wegen einer beabsichtigten Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin ein. Wegen des Inhalts dieses Schreibens wird auf Bl. 127 - 139 d.A. verwiesen.

Am 08. Dezember 2004 ging der Klägerin die nunmehr im Streit befindliche Kündigung zum 30. Juni 2005 zu, die die Beklagte mit dem Inhalt des genannten Buchs begründete.

Unter dem 10. Dezember 2004 verfasste der Betriebsratsvorsitzende ein Schreiben an den damaligen Personalleiter der Beklagten mit folgendem Wortlaut (Bl. 140 d.A.):

„Sehr geehrter Herr Haack,

- 15 -

die Bank hat den Betriebsrat mit Schreiben vom 1.12.2004, eingegangen am 1.12.2004, zur beabsichtigten vorsorglichen, ordentlichen Kündigung der Frau Andrea Fuchs zum 30. Juni 2005 angehört.

Hiermit bestätige ich, dass der Betriebsrat am Vormittag des 8. Dezember 2004 zu der o.a. Anhörung verbindlich eine abschließende Stellungnahme abgegeben und mitgeteilt hat, dass er keine Einwände gegen die vorgesehene Kündigung zum 30. Juni 2005 erhebt.“

Mit der vorliegenden Klage wendet sich die Klägerin gegen diese Kündigung, die sie für unwirksam hält. Sie hat die Meinung geäußert, dies folge schon daraus, dass die Kündigung vor Ablauf der Wochenfrist gem. § 102 BetrVG ausgesprochen worden sei, ohne dass eine abschließende Stellungnahme des Betriebsrats bei der Beklagten eingegangen sei. Die Beklagte selbst sei im Rahmen einer späteren Betriebsratsanhörung davon ausgegangen, dass die Kündigung wegen mangelnder Fristeinhaltung „mit hoher Wahrscheinlichkeit unwirksam“ gewesen sei.

Die Fehlerhaftigkeit der Betriebsratsanhörung folge weiterhin daraus, dass die Beklagte dem Betriebsrat nicht mitgeteilt habe, dass das Arbeitsverhältnis zum damaligen Zeitpunkt rechtskräftig beendet war. Der Hinweis auf weitere rechtliche Auseinandersetzungen mit ihr genügte nicht, weil die Beklagte im damals noch anhängigen Verwaltungsrechtsstreit keine Partei war.

Die Klägerin hat beantragt,

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 08. Dezember 2004 aufgelöst worden ist.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen,

hilfsweise: das Anstellungsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung, die in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, aufzulösen.

Die Beklagte hat die Meinung geäußert, die Veröffentlichung des Buchs „Die Judasbank“ rechtfertige die ausgesprochene Kündigung, da die Klägerin darin in beleidigender und verleumderischer Weise unbegründete Vorwürfe gegen einzelne Mitarbeiter der Beklagten, aber auch gegen die Beklagte an sich als Institution bzw. ihre Rechtsvorgängerin erhebe. Außerdem habe sie im Rahmen des Buches eine Reihe von bankinternen vertraulichen Geschäftsunterlagen einem breiten Publikum zugänglich gemacht, die sie nicht mehr in ihrem Besitz haben, keinesfalls aber veröffentlichen durfte.

Ihren hilfsweise gestellten Auflösungsantrag hat die Beklagte mit den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts im Urteil vom 06. Juni 2000, mit der Veröffentlichung des Buchs „Die Judasbank“ und mit einem am 20. März 2008 im Internet veröffentlichten Interview begründet, das die Klägerin dem Whistleblower-Netzwerk e.V. gegeben hat und in dem sie haltlose und diskreditierende Vorwürfe gegen die Beklagte als Institution und ihre ehemaligen Kollegen und Vorgesetzten als Individuen wiederholt habe. Darüber hinaus habe die Klägerin auch weiterhin Repräsentanten der Beklagten in zahlreichen Schreiben mit vollkommen haltlosen Vorwürfen bis hin zu Strafbarkeitsdrohungen überzogen.

Wegen der Einzelheiten des erstinstanzlichen Vortrags der Beklagten wird auf die Schriftsätze der Beklagten vom 30. Oktober 2009 (Bl. 33 - 69 d.A.), vom 16. Dezember 2009 (Bl. 299 - 316 d.A.) und vom 07. März 2011 (Bl. 412 - 421 d.A.) - jeweils nebst Anlagen - Bezug genommen.

Die Klägerin hat hierauf erwidert, die von der Beklagten vorgetragene Kündigungsgünde seien nicht geeignet, die Kündigung zu begründen. Die Beklagte habe insbesondere nicht dargetan, welche Äußerungen in dem Buch unwahr sein sollen. Die allgemeine Darstellung sei nicht geeignet, einen Kündigungsgrund abzugeben. Die Veröffentlichung stelle keine Pflichtverletzung im Rah-

men eines bestehenden Arbeitsverhältnisses dar, da dieses zum Zeitpunkt der Veröffentlichung rechtskräftig beendet gewesen sei.

Im Übrigen seien die Ausführungen im Buch von der Meinungsäußerungs- und Kunstfreiheit gedeckt und bezögen sich auf die Rechtsvorgängerin, nicht auf die Beklagte.

Sie habe auch durch die Veröffentlichung einiger Unterlagen der Beklagten nicht gegen ihre Verschwiegenheitspflicht verstoßen, da die Unterlagen bereits vorher seit langer Zeit in der öffentlichen Diskussion und in verschiedenen Strafverfahren eingeführt gewesen seien.

Mit ihrer Kündigung verstoße die Beklagte gegen das Maßregelungsverbot i.S.d. § 612a BGB. Sie, die Klägerin, habe ihr Recht auf freie Meinungsäußerung ausgeübt, ohne die Schranken der allgemeinen Gesetze zu überschreiten. Dies habe die Beklagte nicht durch eine Kündigung sanktionieren dürfen.

Hinsichtlich der Auflösungsgründe hat die Klägerin die Meinung geäußert, keiner der von der Beklagten angeführten könne die erforderliche negative Erwartung hinsichtlich der künftigen den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit begründen.

Wegen der Einzelheiten des erstinstanzlichen Vortrags der Klägerin wird auf die Schriftsätze vom 27. November 2009 (Bl. 190 - 297 d.A.), vom 03. Februar 2011 (Bl. 332 - 365 d.A.) und vom 09. März 2011 (Bl. 434 - 439 d.A.) - jeweils nebst Anlagen - verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat Beweis erhoben über den Inhalt und Ablauf der Betriebsratsanhörung durch uneidliche Vernehmung des damaligen Betriebsratsvorsitzenden Siegmund Kleinert und des damaligen Personalleiters Wolfhart Haack als Zeugen. Wegen deren Aussagen wird auf die Sitzungsniederschriften vom 09.



August 2011 (Bl. 535f d.A.) und vom 17. Januar 2012 (Bl. 619f d.A.) Bezug genommen.

Wegen des zu Grunde liegenden Sachverhalts im Übrigen wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils (Bl 624 - 628 d.A.) verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und den Auflösungsantrag der Beklagten zurückgewiesen. Es hat dies damit begründet, dass die Beklagte die ordnungsgemäße Durchführung des Anhörungsverfahrens nicht habe beweisen können.

Angesichts der unstrittigen Tatsache, dass die Kündigung vor Ablauf der Wochenfrist des § 102 BetrVG der Klägerin zuzuging, könne aus den Aussagen der beiden Zeugen nicht die erforderliche Sicherheit gewonnen werden, dass zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung eine abschließende Stellungnahme des Betriebsrats vorlag. Zwar habe der Zeuge Kleinert bekundet, dass seitens des Betriebsrats keine weiteren Einwände mehr formuliert würden. Für ihn und das Gremium sei die Beteiligung erledigt gewesen. Damit sei aber nicht deutlich geworden, dass der Betriebsrat mit dieser Formulierung nicht nur nichts der Kündigung entgegenhalten, sondern ihren beschleunigten Ausspruch ermöglichen wollte.

Aus der Bekundung des Zeugen Kleinert folge, dass der Betriebsrat zwar keine Einwände mehr habe formulieren, damit der Kündigung keine Erschwernisse in den Weg legen, sie aber auch nicht habe beschleunigen wollen.

Da andererseits die Aussage des Zeugen Haack unergiebig geblieben sei, könne vom Vorliegen einer abschließenden Stellungnahme des Betriebsrats zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung nicht ausgegangen werden.

Gegen dieses Urteil vom 17. Januar 2012, auf dessen Inhalt zur weiteren Sachdarstellung Bezug genommen wird, richtet sich die Berufung der Beklagten.

Die Beklagte äußert die Auffassung, das Arbeitsgericht habe die Zeugenaussagen fehlerhaft gewürdigt. Aus ihnen ergebe sich, dass der Zeuge Kleinert dem damaligen Personalleiter am 08. Dezember 2004 abschließend mitgeteilt habe, dass der Betriebsrat keine Einwände gegen die Kündigung erheben wolle. Wie der Zeuge Kleinert eindeutig bekundet habe, habe er nicht lediglich geäußert, der Betriebsrat wolle die Frist verstreichen lassen, sondern ausdrücklich auf jegliche weitere Einwände verzichtet. Dies habe er auch im Schreiben vom 10. Dezember 2012 (Bl. 140 d.A.) schriftlich so bestätigt.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 17. Januar 2012 (Az. 18 Ca 6439/09) abzuändern und die Klage abzuweisen,

hilfsweise:

das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 17. Januar 2012 (Az. 18 Ca 6439/09) abzuändern und das Anstellungsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung, die in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, zum 30. Juni 2005 aufzulösen.

Die Klägerin bittet um Zurückweisung der Berufung und verteidigt das angegriffene Urteil unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vortrags.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien in der Berufungsinstanz wird auf die Berufungsbegründung vom 22. Mai 2012 (Bl. 661 - 670 d.A.) und die weiteren Schriftsätze der Beklagten vom 08. November 2012 (Bl. 696 - 701 d.A.) und vom 23. April 2013 (Bl. 722 - 725 d.A.) sowie die Berufungsbeantwortung vom 07. August 2012 (Bl. 686 - 695 d.A.) und die weiteren Schriftsätze der Klägerin vom 15. November 2012 (Bl. 710 - 714 d.A.) und vom 26. April 2013 (Bl. 730 -

733 d.A.) verwiesen. Darin haben beide Parteien hinsichtlich der Kündigungsgründe weitgehend auf ihren erstinstanzlichen Vortrag Bezug genommen.

Das von der Klägerin verfasste Buch „Die Judasbank“ hat der erkennenden Kammer in der mündlichen Verhandlung vom 29. April 2013 und im Rahmen der Kammerberatung vorgelegen.

### Entscheidungsgründe

#### A.

Die nach der Art des Beschwerdegegenstandes statthafte, form- und fristgerecht eingelegte und begründete Berufung der Beklagten ist zulässig.

#### B.

Die Berufung ist auch in der Sache begründet. Das erstinstanzliche Urteil ist abzuändern und die Klage in vollem Umfang abzuweisen, denn das Arbeitsgericht hat der Klage zu Unrecht stattgegeben.

Die zulässige Klage mit dem Ziel der Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 08. Dezember 2004 aufgelöst worden ist, ist unbegründet. Diese Kündigung ist wirksam.

- I. Die Kündigung ist nicht wegen unterbliebener oder fehlerhafter Anhörung des bei der Beklagten gebildeten Betriebsrats gem. § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG unwirksam.

1. Die Anhörung des Betriebsrats ist nicht wegen Unterschreitung der Wochenfrist des § 102 Abs. 2 BetrVG fehlerhaft.

Zwar wurde es im Laufe des Rechtsstreits unstrittig, dass das Schreiben vom 01. Dezember 2004 (Bl. 127 - 139 d.A.), mit dem die Beklagte den Betriebsrat über die beabsichtigte Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin informierte, diesem am 01. Dezember 2004 zuzuging, die Wochenfrist somit am 08. Dezember 2004 abließ und die Kündigung der Klägerin bereits im Laufe dieses Tages zuzuging. Damit sprach die Beklagte die hier streitige Kündigung vor Ablauf der in § 102 Abs. 2 BetrVG genannten Wochenfrist aus.

Dies führt hier gleichwohl nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung, denn aus der erstinstanzlich durchgeführten Beweisaufnahme folgt zur Überzeugung der Berufungskammer, dass dem für die Beklagte handelnden Personalleiter Haack am 08. Dezember 2004 vor Ausspruch der Kündigung eine abschließende Stellungnahme des Betriebsrats zugegangen war.

Dies folgt insbesondere aus folgender Aussage des Zeugen Kleinert bei seiner Vernehmung vom 09. August 2011 (Bl. 535R d.A.):

„Ich habe, und ich verwende dieses Wort mit Bedacht, definitiv ihm gegenüber klargestellt, dass aus Sicht des Betriebsrats keine weiteren Einwände mehr formuliert werden. Ich habe ihn nicht dazu aufgefordert, eine Kündigungsmaßnahme vorzunehmen, aber andererseits habe ich während des Laufs der Anhörungsfrist ihm diese Erklärung gegenüber abgegeben. Für mich und das Gremium war damit unsere Beteiligung erledigt. Wir erwarteten auch keine weiteren Erklärungen seitens der Personalverantwortlichen mehr. Wir hatten vorher im Gremium darüber gesprochen, wir hatten unsere Meinung gebildet, und ich habe es wie vorstehend geschildert, so an Herrn Haack weitergegeben.“

Von diesem Kern seiner Aussage, den er auch im Schreiben an Herrn Haack vom 10. Dezember 2004 (Bl. 140 d.A.) in ähnlicher Form niederschrieb, ist der Zeuge auch im späteren Verlauf seiner Vernehmung und insbesondere auch im Rahmen seiner zweiten Vernehmung am 17. Januar 2012 nicht abgerückt. Insbesondere stellt seine Aussage, die er im Zusammenhang mit einem damals wohl diskutierten „Fristenproblem“ machte, wonach der Betriebsrat die Absicht hätte, „die Frist verstreichen zu lassen“ gerade keine Abänderung seiner ursprünglichen Aussage dar. Denn es stellt keinen Widerspruch dar, wenn der Betriebsrat einerseits möglicherweise zunächst die Absicht hatte, die Frist ohne Äußerung verstreichen zu lassen, sein Vorsitzender aber andererseits dann auf entsprechende Nachfrage des Personalleiters eine ausdrücklich als „definitiv“, d.h. „(in Bezug auf eine Entscheidung, Festlegung, auf ein abschließendes Urteil) endgültig“ (*Duden, Das große Fremdwörterbuch, 3. Aufl., S. 301*) bezeichnete Stellungnahme abgibt.

Im Übrigen ist aus § 102 Abs. 2 BetrVG nicht herzuleiten, dass der Betriebsrat dem Arbeitgeber durch Beschluss irgendwelche Fristen aufgeben kann, vor denen nicht gekündigt werden darf. Es ist vielmehr lediglich so, dass der Arbeitgeber vor Ablauf der Anhörungsfrist nicht wirksam kündigen kann, wenn der Betriebsrat schweigt. Teilt der Betriebsrat aber innerhalb der Anhörungsfrist eine abschließende Stellungnahme mit, ist der Arbeitgeber rechtlich nicht mehr gehindert zu kündigen. Es ist deshalb letztlich unerheblich, ob der Betriebsrat mit seinem abschließenden und dem Arbeitgeber vor Ablauf der Anhörungsfrist mitgeteilten Beschluss die Absicht verband, den Arbeitgeber an einer Kündigung vor Ablauf der Anhörungsfrist zu hindern. Hätte der Betriebsrat dies gewollt, hätte er seinen abschließenden Beschluss dem Arbeitgeber nicht vorher mitteilen dürfen - was wohl

gegen die Pflicht zur unverzüglichen Stellungnahme verstoßen hätte  
(Hess. LAG, Urteil vom 18. Juni 1997 - 8 Sa 977/96 - RNr. 58 - juris).

Danach ist für den vom Arbeitsgericht angenommenen entscheidenden Mangel an einem dem Arbeitgeber mitgeteilten Beschleunigungswillen des Betriebsrats erst recht kein Raum. Denn ebenso wenig wie § 102 BetrVG ein Recht des Betriebsrats zur Verzögerung einer beabsichtigten Kündigung trotz abschließender Befassung kennt, ist der Ausspruch der Kündigung durch den Arbeitgeber von einer mitgeteilten Beschleunigungsabsicht abhängig.

Vielmehr durfte sich der für die Beklagte handelnde Personalleiter, der Zeuge Haack, auf die Mitteilung des Betriebsratsvorsitzenden, der Betriebsrat werde definitiv keine Einwände mehr formulieren, verlassen und ohne weiteres Zuwarten die Kündigung gegenüber der Klägerin auf den Weg bringen. Dass dies nicht etwa bereits vor dem Gespräch mit Herrn Kleinert geschah, sondern danach ergibt sich ebenfalls aus den insofern übereinstimmenden Aussagen beider Zeugen.

Die erkennende Kammer hat auch keinerlei Zweifel daran, dass das von den Zeugen geschilderte Gespräch am 08. Dezember 2004 stattfand und sich demzufolge auf die beabsichtigte und dann noch am 08. Dezember 2004 ausgesprochene, hier streitbefangene Kündigung bezog. Zwar konnte der Zeuge Kleinert dies zunächst von sich aus nicht eindeutig bekunden, war sich dann aber sicher, als er auf die unstreitige Tatsache angesprochen wurde, dass es in der Zeit, als Herr Haack Personalleiter war, nur diese eine Kündigung gab.

Im Übrigen ist dem Arbeitsgericht dahingehend Recht zu geben, dass weder bezüglich der Glaubwürdigkeit der Zeugen noch der Glaubhaftigkeit ihrer Aussagen irgendein Anlass zu Zweifeln besteht. Insofern kann auf die zutreffenden Gründe des erstinstanzlichen Urteils verwiesen werden.

2. Die Betriebsratsanhörung krankt auch nicht an einer fehlerhaften und/oder unvollständigen Darstellung des Rechtsverhältnisses der Beklagten mit der Klägerin gegenüber dem Betriebsrat.

Die Beklagte hat in der Einleitung des Anhörungsschreibens zutreffend dargestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 06. Juni 2000 gegen Zahlung einer Abfindung aufgelöst worden war. Wenn sie sodann ihr Interesse an einer weiteren vorsorglichen ordentlichen Kündigung zum 30. Juni 2005 damit begründet, dass sie sich „nach wie vor in rechtlichen Auseinandersetzungen mit Frau Fuchs befindet“, so ist dies weder unzutreffend noch zur Information des Betriebsrats unzureichend.

Zwar ist es in formeller Hinsicht richtig, dass Parteien des damals anhängigen verwaltungsgerichtlichen Verfahrens nicht die Parteien dieses Rechtsstreits, sondern die Klägerin und der Landeswohlfahrtsverband Hessen waren. Jedoch reicht die Tatsache, dass die Beklagte in jenem Verfahren beigeladen war und der Ausgang des Verfahrens mittelbar Auswirkungen auf das Rechtsverhältnis der Parteien entfalten konnte - und schließlich auch nach Abschluss des Restitutionsverfahrens entfaltet hat -, um von „rechtlichen Auseinandersetzungen“ ausgehen zu können. Ein unmittelbarer Prozess über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses im engeren Sinne musste der Betriebsrat darunter nicht verstehen.

Die Beklagte war auch nicht verpflichtet, dem Betriebsrat gegenüber die tatsächliche und rechtliche Situation, wie sie sich zum Anhörungszeitpunkt darstellte, ausführlicher zu darzustellen, insbesondere die genannten „rechtlichen Auseinandersetzungen“ näher zu bezeichnen. Vielmehr reichte es aus, dass der Betriebsrat durch diesen Hinweis erfuhr, die Beklagte erkenne eine fortbestehende Notwendigkeit, eine (erneute) vorsorgliche Kündigung gegenüber der Klägerin auszusprechen.

3. Schließlich hat die Beklagte im weiteren Text des Anhörungsschreibens die Kündigungsgründe auch hinreichend deutlich beschrieben, indem sie mehrere Textpassagen aus dem Buch „Die Judasbank“ wörtlich zitierte und ihre Auffassung deutlich machte, dass sie die Kündigung wegen der Veröffentlichung dieses Buchs auszusprechen beabsichtigt, weil es zahlreiche beleidigende und verleumderische Vorwürfe gegenüber der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin enthalte und darin bankinterne Unterlagen veröffentlicht würden.

Sie hat diese Vorwürfe sodann an verschiedenen Beispielen verdeutlicht und in Teil II des Anhörungsschreibens eine eigene rechtliche Würdigung abgegeben.

Dies stellt insgesamt eine i.S.d. § 102 BetrVG ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats zur beabsichtigten verhaltensbedingten Kündigung dar. Denn die Beklagte hat die nach dem Prinzip der subjektiven Determination in ihren Augen die Kündigung sozial rechtfertigenden Verhaltensweisen der Klägerin umfassend geschildert und aus ihrer subjektiven Sicht gewürdigt. Zur ordnungsgemäßen Anhörung war nicht erforderlich, dass jeweils die Sicht der Klägerin hierzu dargestellt wurde, denn bei den zitierten Textpassagen handelte es



sich ja gerade um Äußerungen der Klägerin in dem von ihr verfassten Buch.

Schließlich kann auch dahingestellt bleiben, ob der schriftlichen Anhörung tatsächlich - wie auf S. 10 angegeben - die im Anhang des Buchs abgedruckten Dokumente aus dem Geschäftsbereich der Beklagten als Anlage beigelegt waren, was die Klägerin mit Nichtwissen bestreitet. Denn die Beklagte hat im Text des Anhörungsschreibens selbst beschrieben, um welche Dokumente es sich dabei handelte und aus welchem Grund sie deren Veröffentlichung als kündigungsrelevant ansieht. Dies genügt bereits zur entsprechenden Information des Betriebsrats im Rahmen des Anhörungsverfahrens gem. § 102 BetrVG.

- II. Die der Klägerin am 08. Dezember 2004 zum 30. Juni 2005 ausgesprochene ordentliche Kündigung ist nicht sozial ungerechtfertigt i.S.d. § 1 KSchG, denn sie ist durch Gründe im Verhalten der Klägerin bedingt.

Unzweifelhaft genoss die Klägerin zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung sowohl im Hinblick auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses als auch im Hinblick auf die Beschäftigtenzahl der Beklagten Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz; unzweifelhaft folgt die Wirksamkeit der Kündigung auch nicht aus § 7 KSchG, denn die Klägerin hat rechtzeitig innerhalb der Drei-Wochen-Frist des § 4 KSchG Klage beim Arbeitsgericht erhoben.

Mit der Veröffentlichung des Buchs „Die Judasbank“ hat die Klägerin jedoch in so erheblichem Maße gegen ihre Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis verstoßen, dass dies die Beklagte dazu berechtigte, das Arbeitsverhältnis unter Wahrung der Kündigungsfrist zu beenden, und dies trotz

der Tatsache, dass es sich um ein außerdienstliches Verhalten der Klägerin handelte und dass das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Veröffentlichung rechtskräftig aufgelöst war.

1. Die Prüfung der Sozialwidrigkeit einer verhaltensbedingten Kündigung ist in drei Stufen vorzunehmen. Zunächst ist ein - regelmäßig schuldhaftes - vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers festzustellen, das zu konkreten Störungen des Arbeitsverhältnisses führt, die auch in Zukunft zu befürchten sind. Auf der zweiten Stufe ist zu prüfen, ob die erwarteten Störungen nicht durch eine Umsetzung beseitigt werden können. Schließlich ist im Rahmen einer Interessenabwägung das Interesse des Arbeitnehmers an der Erhaltung des Arbeitsplatzes dem Interesse des Arbeitgebers an einer Beendigung gegenüberzustellen.
  
2. Legt man diese Grundsätze an das Verhalten der Klägerin an, das die Beklagte zum Anlass der hier umstrittenen Kündigung nahm, so folgt daraus auf allen drei Stufen, dass die Beklagte zu ihrem Anspruch berechtigt war:
  - a) Mit der Veröffentlichung des Buchs „Die Judasbank“ hat die Klägerin in mehrfacher Hinsicht schuldhaft gegen ihre Pflichten aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis verstoßen.

Insbesondere hat sie die Rechtsvorgängerin der Beklagten als Institution, aber auch ihre Vorgesetzten sowie eine große Zahl ihrer Kollegen in einer Weise beleidigt und verächtlich gemacht, die weit über das im Rahmen der Meinungsäußerungsfreiheit verfassungsrechtlich geschützte Maß an Kritik hinaus geht.

- aa) Dies beginnt bereits mit dem Titel des Buchs. Wenn die Klägerin die Rechtsvorgängerin der Beklagten als „Judasbank“ bezeichnet, so hat dies beim Leser die eindeutige Assoziation mit dem gleichnamigen Jünger Jesu zur Folge, der nach der biblischen Überlieferung seinen Herrn und Freund gegen Zahlung einer Geldsumme an seine Gegner und schließlich der Verurteilung zum Tode auslieferte. Dies führt zwangsweise zu dem offensichtlich beabsichtigten Schluss, dass die Rechtsvorgängerin der Beklagten aus der Sicht der Autorin des Buchs ihre Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeiter, die der Redlichkeit dieser Institution vertrauen, gegen Zahlung einer entsprechenden Summe „verrät“, d.h. ihnen zumindest wirtschaftlichen, wenn nicht auch weiteren Schaden zufügt.

Wenn die Klägerin demgegenüber anführt, die katholische Kirche und namhafte Theologen seien inzwischen von einer solchen einseitigen Sicht auf Judas Ischariot abgerückt, so ist dies irrelevant, weil es zur Beurteilung des Buchtitels nicht auf die religionswissenschaftliche Diskussion, sondern allein auf den Eindruck ankommt, der beim unbefangenen Leser durch den gewählten Titel bewirkt wird.

Ebenso abwegig ist der Hinweis der Klägerin, sie habe den Titel des Buchs in Wirklichkeit an Judas Thaddäus angelehnt, den „Schutzpatron der Hoffnungslosen bzw. der hoffnungslosen Fälle“. Eine solche Namensnennung ergibt im Zusammenhang mit den im Buch erhobenen Vorwürfen gegenüber der Rechtsvorgängerin überhaupt keinen Sinn. Diese wird ja gerade nicht als Schutzpatron für hoffnungs-

lose Fälle, sondern als Verräterin der Interessen ihrer Kunden und Mitarbeiter - speziell der Klägerin - dargestellt.

Weiterhin beweist die Wahl der Alias-Namen, dass die Klägerin die damit bezeichneten Personen, die gleichwohl entweder durch ihre Funktionsbezeichnung oder durch die Darstellung ihrer Tätigkeiten im weiteren Text individualisierbar bleiben, nicht nur wegen bestimmter Handlungen kritisieren, sondern darüber hinaus bewusst lächerlich machen will. Dies gilt für Namen wie „Hohl“, „Flach“ und „Link“, die Adjektiven entsprechen, mit denen Personen in der Umgangssprache abfällig bewertet werden. Ähnliches gilt für die Namen „Bückling“, „Wichtl“, „Sensemann“ und „Matschling“, die ebenfalls eine negative und/oder lächerliche Konnotation haben. Vollends beleidigend wird die Namensgebung, wenn sie an Krankheiten („Ebola“) oder bekannte nationalsozialistische Verbrecher („Mengele“) anknüpfen. Dabei kann dahingestellt bleiben, wie es zu werten ist, dass die Klägerin eine Richterin des Arbeitsgerichts „Kandida“ - „Candida“ ist ein Hefepilz, „Kandidose“ eine von ihm hervorgerufene unangenehme Erkrankung der Schleimhäute - und einen Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgerichts „Breisler“ nannte.

Weiterhin bezeichnet die Klägerin auf Seite 16 „ihre Chefs“ als „ganz gewöhnliche Kriminelle, Gauner, Räuber und Diebe“ mit „kriminellen Machenschaften“.

Schließlich enthält das Kapitel „Die kleinen DG Bank Strolche“ eine ganze Fülle von abfälligen Schilderungen ihrer Kollegen, die sie mit Begriffen wie „rückgrat- und willenslose

Pantoffeltierchen“, „Jammerlappen“, „wehleidiger Hypochonder“, „Prolo“, „bestechlich, korrupt“, „Heimlichtuer“, „Intrigant und Täuscher“, „Pharisäer“, „ein eiskalter Zeitgenosse, unberechenbar und mit der Tendenz, selbst seine eigene Mutter für die Erfüllung irgendeines Wunsches zu verkaufen“ kennzeichnet.

bb) Alle hier beispielhaft aufgeführten Äußerungen stellen dem Inhalt und der Form nach Beleidigungen der dort genannten und durch die genaue Beschreibung auch ohne weiteres individualisierbaren Personen dar, denn deren Ehre wird durch solche Herabsetzungen erheblich verletzt. Dies stellt auf der ersten Ebene der Prüfung einen Kündigungsgrund dar, weil dadurch eine erhebliche Verletzung der vertraglichen Nebenpflicht zur Rücksichtnahme gem. § 241 Abs. 2 BGB gegeben ist.

b) Die Klägerin kann sich zur Rechtfertigung ihrer Pflichtverletzungen im vorliegenden Fall auch nicht auf das Recht der freien Meinungsäußerung i.S.d. Art. 5 GG berufen.

aa) Unter Bezugnahme auf die maßgebliche Rechtsprechung des *Bundesverfassungsgerichts* hat das *Bundesarbeitsgericht* für die Bedeutung des Rechts auf freie Meinungsäußerung im Arbeitsverhältnis allgemeine Grundsätze entwickelt und z.B. in seinem *Urteil vom 24. Juni 2004 (2 AZR 63/03 - EzA § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 65 - Rn. 35 - 37)* wie folgt zusammengefasst:

„Das Grundrecht der Meinungsfreiheit aus Art. 5 Abs. 1 GG ist für eine freiheitlich-demokratische Staatsordnung

schlechthin konstituierend. Es gewährleistet eine der wesentlichen Äußerungsformen der menschlichen Persönlichkeit. Auf Grund seiner großen Bedeutung ist seine Berücksichtigung jeweils im Rahmen des Möglichen geboten (so schon *BVerfG 15. Januar 1958 - 1 BvR 400/51 - BVerfGE 7, 198* sowie *28. April 1976 - 1 BvR 71/73 - BVerfGE 42, 123*; *12. Dezember 2000 - 1 BvR 1762/95 - BVerfGE 102, 347*). Mit der überragenden Bedeutung des Grundrechts aus Art. 5 Abs. 1 GG wäre es unvereinbar, wenn das Grundrecht in der betrieblichen Arbeitswelt, die für die Lebensgrundlage zahlreicher Staatsbürger wesentlich bestimmend ist, gar nicht oder nur eingeschränkt anwendbar wäre (*BVerfG 28. April 1976 aaO*). Dabei besteht der Grundrechtsschutz unabhängig davon, ob eine Äußerung rational oder emotional, begründet oder grundlos ist, und ob sie von anderen für nützlich oder schädlich, wertvoll oder wertlos gehalten wird (*BVerfG 16. Oktober 1998 - 1 BvR 1685/92 - AP BGB § 611 Abmahnung Nr. 24 = EzA BGB § 611 Abmahnung Nr. 40*). Der Grundrechtsschutz bezieht sich sowohl auf den Inhalt als auch auf die Form der Äußerung. Auch eine polemische oder verletzende Formulierung entzieht einer Äußerung noch nicht den Schutz der Meinungsfreiheit (*BVerfG 10. Oktober 1995 - 1 BvR 1476 ua./92 - BVerfGE 92, 266*; *16. Oktober 1998 aaO*).

Allerdings wird das Grundrecht auf Meinungsfreiheit aus Art. 5 Abs. 1 GG nicht schrankenlos gewährt, sondern durch die allgemeinen Gesetze und das Recht der persönlichen Ehre (Art. 5 Abs. 2 GG) beschränkt und muss in ein ausgeglichenes Verhältnis mit diesen gebracht werden (*BVerfG 10. Oktober 1995 - 1 BvR 1467/91 - BVerfGE 93,*

266; 10. November 1998 - 1 BvR 1531/96 - BVerfGE 99, 185; zuletzt BAG 10. Oktober 2002 aaO). Dabei gibt die Verfassung das Ergebnis einer solchen Abwägung nicht vor. Dies gilt insbesondere, wenn auch auf Seiten des Arbeitgebers eine verfassungsrechtlich geschützte Position in Betracht kommt. Durch Art. 12 GG wird die wirtschaftliche Betätigungsfreiheit des Arbeitgebers, die insbesondere durch eine Störung des Arbeitsablaufs und des Betriebsfriedens berührt werden kann, geschützt (BVerfG 4. November 1995 - 1 BvR 601/92 - BVerfGE 93, 352). Dabei kann - wie im Übrigen § 74 Abs. 2 Satz 2 BetrVG zeigt - der Wahrung des Betriebsfriedens unter bestimmten Voraussetzungen und bei Beachtung der grundrechtlichen Rahmenbedingungen sogar ein Vorrang vor der Meinungsfreiheit zukommen (BVerfG 28. April 1976 aaO). Auch gehört die Pflicht zur gegenseitigen Rücksichtnahme auf die Interessen der anderen Vertragspartei (§ 241 Abs. 2 BGB) zu den allgemeinen Gesetzen (Art. 5 Abs. 2 GG). Zwischen der Meinungsfreiheit und dem beschränkenden Gesetz findet aber eine Wechselwirkung statt. Insbesondere die Regelung des § 241 BGB muss ihrerseits der Wert setzenden Bedeutung des Grundrechts in einem freiheitlichen demokratischen Staat Rechnung tragen. Dem besonderen Wertgehalt des Art. 5 GG, der für eine grundsätzliche Freiheit der Meinungsäußerung streitet, muss die gebührende Beachtung geschenkt werden. Die diesem Grundrecht Schranken setzenden Regelungen und gegenläufigen verfassungsrechtlich geschützten Positionen müssen deshalb ihrerseits aus der Erkenntnis der Wert setzenden Bedeutung des Grundrechts auf Meinungsfreiheit ausgelegt und so in ihrer dieses Grundrecht begrenzenden Wirkung selbst

wieder eingeschränkt werden (so schon *BVerfG* 15. Januar 1958 - 1 BvR 400/51 - *BVerfGE* 7, 198; seither st. Rspr., beispielsweise *BAG* 28. April 1976 aaO; 16. Oktober 1998 aaO und 12. Dezember 2000 aaO; *ErfK/Dieterich Art. 5 GG Rn. 33*). Dementsprechend ist unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles eine Abwägung zwischen den Belangen der Meinungsfreiheit und den Rechtsgütern, in deren Interesse das Grundrecht der Meinungsfreiheit eingeschränkt werden soll, vorzunehmen. Dabei wird das Grundrecht der Meinungsfreiheit regelmäßig zurücktreten müssen, wenn sich die Äußerung als Angriff auf die Menschenwürde oder als eine Formalbeleidigung oder eine Schmähung darstellt (*BVerfG* 16. Oktober 1998 aaO; *BVerfGE* 93,266).“

- bb) Wendet man diese Grundsätze auf den vorliegenden Fall an, so führt dies zum Ergebnis, dass das Grundrecht der freien Meinungsäußerung hier zurücktreten muss. Soweit die Klägerin Mitarbeiter der Rechtsvorgängerin der Beklagten als Kriminelle u.ä. bezeichnet und die Rechtsvorgängerin als Institution krimineller Machenschaften bezichtigt, stellen diese Äußerungen Formalbeleidigungen dar, soweit die Klägerin ihre Kollegen mit herabsetzenden Namen und lächerlich machenden Bezeichnungen belegt, handelt es sich um Schmähungen i.S.d. angeführten Rechtsprechung, die vom Grundrecht der freien Meinungsäußerung nicht gedeckt sind.

Daran ändert der von der Klägerin in den Vordergrund ihrer Argumentation gestellte Hinweis auf angebliche und möglicherweise auch tatsächlich geschehene widerrechtliche



Handlungen einzelner oder auch mehrerer Beschäftigter der Beklagten und/oder ihrer Rechtsvorgängerin nichts, denn solche möglichen Einzelfälle rechtfertigen keinesfalls die pauschale Beschuldigung „ihrer Chefs“, sie seien „ganz gewöhnliche Kriminelle, Gauner, Räuber und Diebe“ in einer Organisation, in der es gemäß ihrer rhetorischen Frage zu den Pflichten eines Arbeitnehmers gehöre, „bedingungslos die kriminellen Machenschaften seiner Vorgesetzten zu unterstützen und zu decken“.

Erst recht können die den Kollegen in den weiteren Kapiteln vorgeworfenen Handlungen keinesfalls die Schmähungen rechtfertigen, mit denen die Klägerin sie in der Beschreibung ihrer angeblich typischen Verhaltensweisen überzieht. Gerade die Tatsache, dass sie eigentlich eher unbedeutende Vorfälle aus dem betrieblichen Alltag und dem zwischenmenschlichen Bereich sehr ausführlich beschreibt und daran ihre zum Teil ätzende Kritik an den handelnden Personen an solchen Ereignissen festmacht, zeigt, dass sie den Kollegen hier mit einer Häme begegnet, die durch nichts gerechtfertigt ist und auch in Ansehung des Grundrechts auf freie Meinungsäußerung gegen die arbeitsvertragliche Pflicht zur gegenseitigen Rücksichtnahme i.S.d. § 241 Abs. 2 BGB verstößt.

c) Ebenso wenig kann sich die Klägerin auf die Freiheit der Kunst gem. Art. 5 Abs. 3 GG berufen.

aa) Sinn und Aufgabe des Grundrechts aus Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG ist es vor allem, die auf der Eigengesetzlichkeit der Kunst beruhenden, von ästhetischen Rücksichten bestimm-

ten Prozesse, Verhaltensweisen und Entscheidungen von jeglicher Ingerenz öffentlicher Gewalt freizuhalten. Die Art und Weise, in der der Künstler der Wirklichkeit begegnet und die Vorgänge gestaltet, die er in dieser Begegnung erfährt, darf ihm nicht vorgeschrieben werden, wenn der künstlerische Schaffensprozess sich frei soll entwickeln können. Über die "Richtigkeit" seiner Haltung gegenüber der Wirklichkeit kann nur der Künstler selbst entscheiden. Insoweit bedeutet die Kunstfreiheitsgarantie das Verbot, auf Methoden, Inhalte und Tendenzen der künstlerischen Tätigkeit einzuwirken, insbesondere den künstlerischen Gestaltungsraum einzuengen, oder allgemein verbindliche Regeln für diesen Schaffensprozess vorzuschreiben. Für das erzählende Kunstwerk ergibt sich daraus im Besonderen, dass die Verfassungsgarantie die freie Themenwahl und die freie Themengestaltung umfasst, indem sie dem Staat verbietet, diesen Bereich spezifischen künstlerischen Ermessens durch verbindliche Regeln oder Wertungen zu beschränken. Das gilt auch und gerade dort, wo der Künstler sich mit aktuellem Geschehen auseinandersetzt; der Bereich der "engagierten" Kunst ist von der Freiheitsgarantie nicht ausgenommen (*BVerfG - „Mephisto-Entscheidung“ vom 24. Februar 1971- 1 BvR 435/68 - BVerfGE 30, 173*).

Aus diesen Grundsätzen und deren Weiterentwicklung z.B. in der „Esra-Entscheidung“ des *Bundesverfassungsgerichts* (vom 13. Juni 2007 - 1 BvR 1783/05 - *BVerfGE 119, 1-59*) hat das *Landesarbeitsgericht Hamm* in jüngster Zeit die Konsequenz gezogen, dass ein Arbeitnehmer, der den Alltag mit Arbeitskollegen und Vorgesetzten zu einem Roman mit dem Titel "Wer die Hölle fürchtet, kennt das Büro nicht!"

verarbeitet hat, auf die durch Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG garantierte Kunstfreiheit berufen kann (*LAG Hamm Urteil vom 15. Juli 2011 - 13 Sa 436/11 - juris*).

- bb) Auf diese Entscheidung und ihr Ergebnis, wonach die außerordentliche Kündigung des betroffenen Arbeitnehmers unwirksam war, kann sich die Klägerin allerdings nicht berufen.

Zum einen ist bereits sehr fraglich, ob es sich bei dem Buch „Die Judasbank“ um ein Kunstwerk i.S.d. zitierten Rechtsprechung des *Bundesverfassungsgerichts* handelt. Darin werden nicht „Eindrücke, Erfahrungen und Erlebnisse des Künstlers durch das Medium einer bestimmten Formensprache, hier des Romans, zur Anschauung gebracht“ (*BVerfG, „Esra-Entscheidung“ aaO, Rn. 59*). Die Klägerin hat gerade nicht das Medium des Romans, der keinen Anspruch auf Faktizität erhebt, gewählt. Sie hat nicht in künstlerischer Freiheit eine eigene - wenn auch an bestimmte Aspekte der Wirklichkeit angelehnte - Fiktion geschaffen, sondern bewusst bereits im Untertitel des Buchs die Form des Erlebnisberichts gewählt, der wahrheitsgemäß Sachverhalte und Ereignisse wiedergeben will. Das Buch ist nicht das Ergebnis eines künstlerischen Schaffensprozesses, sondern einer in den Augen der Verfasserin sorgfältigen und wahrheitsgemäßen Darstellung ihrer „Erlebnisse“ im Arbeitsverhältnis mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten. Deshalb hat die Klägerin auch im Vorwort als ihr „Hauptanliegen“ dargestellt, „dem geneigten Leser meinen Erfahrungsschatz mit auf den Weg zu geben, um ihm bei

der Umschiffung vor allem der unter der Wasserlinie liegenden Klippen zu helfen“ („Die Judasbank“, S. 6).

Zum anderen ist auch die Freiheit des Künstlers nicht schrankenlos, sondern findet ihre Grenzen unmittelbar in anderen Bestimmungen der Verfassung, die ein in der Verfassungsordnung des Grundgesetzes ebenfalls wesentliches Rechtsgut schützen. Dies gilt namentlich für das durch Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1 GG geschützte Persönlichkeitsrecht. Diesem ist in der Rechtsprechung des *Bundesverfassungsgerichts* ein besonders hoher Rang beigemessen worden. Das gilt insbesondere für seinen Menschenwürdekern. Das Persönlichkeitsrecht ergänzt die im Grundgesetz normierten Freiheitsrechte und gewährleistet die engere persönliche Lebenssphäre und die Erhaltung ihrer Grundbedingungen. Damit kommt es auch als Schranke für künstlerische Darstellungen in Betracht.

Der Inhalt dieses Rechts ist nicht allgemein und abschließend umschrieben. Zu den anerkannten Inhalten gehören das Verfügungsrecht über die Darstellung der eigenen Person, die soziale Anerkennung sowie die persönliche Ehre (*BVerfG*, „*Esra-Entscheidung*“ a.a.O, Rn. 68ff m.w.N.).

Wie bereits im Rahmen der Feststellungen zum Recht auf freie Meinungsäußerungen dargestellt, hat die Klägerin durch die im Einzelnen zitierten beleidigenden und verächtlich machenden Beschreibungen ihrer Vorgesetzten und Kollegen deren persönliche Ehre sowie deren soziale Anerkennung in einer Weise verletzt, die keinesfalls durch eine

etwaige Inanspruchnahme künstlerischer Freiheit i.S.d. Art. 5 Abs. 3 GG gerechtfertigt ist.

- d) Eine weitere Pflichtverletzung der Klägerin liegt neben den beleidigenden und herablassenden Äußerungen über ihre Vorgesetzten und Kollegen in der Veröffentlichung von internen Dokumenten im Anhang des Buchs, denn auch dadurch hat die Klägerin - unabhängig von der Frage, welches Dokument in welchem Umfang und aus welchen Gründen der Geheimhaltung unterliegt - jedenfalls ihre Rücksichtnahmepflicht als Nebenpflicht zum Arbeitsvertrag in erheblichem Umfang verletzt. Dies stellt neben den in den vorangegangenen Absätzen beschriebenen rechtswidrigen Beleidigungen und Schmähungen einen eigenständigen Grund zur verhaltensbedingten Kündigung dar.
- aa) Jedes am Markt tätige Unternehmen - erst Recht aber jede Bank - hat ein durch § 241 Abs. 2 BGB geschütztes Interesse daran, dass Geschäftsvorgänge und die sie betreffenden internen Vermerke, Aktennotizen, Schreiben und Verträge jedenfalls so behandelt werden, dass sie einer unbestimmbaren und nicht einzuschränkenden Öffentlichkeit nicht zugänglich gemacht werden. Diese Vertraulichkeit des Geschäftsverkehrs ist eine der wichtigsten Säulen in den Geschäftsbeziehungen zwischen einer Bank und ihren Kunden, die in aller Regel ihrerseits ein vielfältig begründetes Interesse daran haben, dass ihre vertraglichen Beziehungen, Anfragen, Angebote und Wünsche nicht in die Öffentlichkeit getragen werden.
- bb) Hiergegen hat die Klägerin verstoßen, indem sie ab Seite 495 des Buchs Dokumente der Rechtsvorgängerin der Be-

klagten im Faksimile-Druck veröffentlicht hat, aus denen zum großen Teil die Namen der handelnden Personen ebenso wie die jeweiligen Vertragspartner der Rechtsvorgängerin ersichtlich sind.

- cc) Diese Veröffentlichung wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass eine Anzahl dieser Dokumente einem weiteren Kreis bekannt, weil Inhalt von Straftaten war, denn die Beziehung solcher Urkunden im Rahmen von Gerichtsverfahren kann mit der Veröffentlichung in einem Buch nicht verglichen werden. Während in jenem Fall naturgemäß nur ein begrenzter Personenkreis Kenntnis und Einblick in die herangezogenen Urkunden hat, will in diesem Fall der Autor eines Buchs dessen Inhalt gerade einer möglichst großen und von ihm dann auch nicht mehr beeinflussbaren Öffentlichkeit zugänglich und bekannt machen. Spätestens dies stellt eine Nebenpflichtverletzung i.S.d. § 241 Abs. 2 BGB dar.
  
- e) Auf der ersten Prüfungsebene bleibt sodann zu prüfen, ob diese Pflichtverletzungen zu berücksichtigen sind, obwohl sie die Klägerin nicht im Rahmen der Ausübung ihrer arbeitsvertraglichen Tätigkeit, sondern außerdienstlich begangen hat.
  - aa) Ein außerdienstliches Verhalten des Arbeitnehmers kann eine ordentliche Kündigung nur dann sozial rechtfertigen, wenn das Arbeitsverhältnis konkret berührt wird, da grundsätzlich zwischen dienstlichem und privatem Lebensbereich des Arbeitnehmers klar zu trennen ist (vgl. *APS/Dörner*, § 1 *KSchG Rn. 327 m.w.N.*).

- bb) Im vorliegenden Fall wird jedoch das Arbeitsverhältnis der Parteien konkret berührt, denn das Buch „Die Judasbank“ beschäftigt sich ja nicht nur mit dem Verhalten der Rechtsvorgängerin der Beklagten und der für sie handelnden Personen, vielmehr beschreibt die Klägerin darin gerade den Verlauf ihres Arbeitsverhältnisses sowie den Streit um dessen Fortbestand. Damit liegt der arbeitsvertragliche Bezug des außerdienstlichen Verhaltens der Klägerin als Buchautorin auf der Hand.
- f) Die beschriebenen Pflichtverletzungen hat die Klägerin auch schuldhaft, nämlich vorsätzlich begangen. Gerade die Tatsache, dass die Klägerin auch weiterhin im Rahmen dieses Rechtsstreits die Ansicht äußert, sie habe rechtmäßig gehandelt, spricht dafür, dass sie sich über ihre Pflichten gem. § 241 Abs. 2 BGB bewusst und gewollt hinweggesetzt hat.
- g) Durch das Verhalten der Klägerin sind die wechselseitigen Vertragsbeziehungen nachhaltig gestört, und es ist davon auszugehen, dass diese Störung bei einer etwaigen Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auch weiterhin anhielte. So ist es kaum vorstellbar, dass die Klägerin mit Personen, die sie in der o.a. Weise bezeichnet hat, wieder in einer Art und Weise zusammenarbeiten könnte, die einerseits eine dem Geschäftszweck der Bank zuträgliche gemeinschaftliche Arbeitsleistung ermöglichte, die andererseits aber auch den Mitarbeitern eine menschenwürdige und angenehme Arbeitsatmosphäre böte.

Daran ändert auch die Tatsache nichts, dass ein Großteil der in dem Buch namentlich oder mit Alias-Namen erwähnten Mitarbeiter der Rechtsvorgängerin der Beklagten mittlerweile nicht mehr

für die Beklagte tätig ist. Denn Angesichts des umfassenden und kaum einen der damaligen Kollegen der Klägerin auslassenden „Rundumschlags“ muss auch jeder neue Mitarbeiter damit rechnen, zur Zielscheibe der Kritik und insbesondere auch des verletzenden Spotts der Klägerin zu werden. Eine entspannte, den gemeinsamen Zielen dienende Zusammenarbeit erscheint unter solchen Bedingungen nicht möglich.

Auch die Tatsache, dass die Angriffe der Klägerin im Buch „Die Judasbank“ sich nicht auf die Beklagte, sondern ihre Rechtsvorgängerin beziehen, ändert weder etwas an der Relevanz der Pflichtverletzungen der Klägerin noch an der Prognose zukünftiger Störungen.

Die Beklagte ist unmittelbare Rechtsnachfolgerin der DG-Bank und als solche auch berechtigt, sich mit dieser in vollem Umfang und auch insofern zu identifizieren, als sie die Angriffe der Klägerin auf das Führungspersonal und die damaligen Kollegen der Klägerin auf sich bezieht. Angesichts der Schwere der Beleidigungen und Schmähungen durfte sie auch davon ausgehen, dass diese auf die heutigen Beschäftigten fortwirken und ein ungestörtes Arbeitsklima nicht zu erwarten ist.

- h) Die auf der zweiten Prüfungsebene in Betracht zu ziehende Umsetzung der Klägerin ist in vorliegendem Fall nicht geeignet, zukünftige Störungen zu vermeiden, denn das Verhalten der Klägerin betrifft die Beklagte insgesamt. Es richtet sich nicht nur gegen einzelne Mitarbeiter, von denen die Klägerin durch eine Umsetzung in eine andere Abteilung ferngehalten würde. Deshalb kommt eine solche, sonst regelmäßig angebrachte geringere



Maßnahme zur Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses hier nicht in Frage.

i) Schließlich überwiegen im Rahmen der Interessenabwägung die Interessen der Beklagten an der Beendigung des gestörten Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Interesse der Klägerin an einer Fortsetzung desselben.

aa) Zugunsten der Klägerin spricht hier die Tatsache, dass das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der nun streitbefangenen Kündigung bereits seit annähernd neun Jahren bestand und dass die Klägerin als schwerbehinderter Mensch einen erhöhten Bestandsschutz genießt.

Auch die Tatsache, dass eine Vielzahl von Kündigungen der Beklagten sich im Verlaufe der deswegen anhängigen Rechtsstreitigkeiten als unwirksam erwiesen, erhöht das Interesse der Klägerin, den endgültigen Fortbestand des Arbeitsverhältnisses festgestellt zu wissen.

bb) Die von der Klägerin darüber hinaus angeführten Gesichtspunkte sind aber nicht geeignet, die Schwere der Pflichtverletzungen so weit zu relativieren, dass eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als interessengerecht erscheint.

Dies gilt namentlich für die Tatsache, dass das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Herausgabe des Buchs rechtskräftig aufgelöst war, denn dies entband die Klägerin nicht von der gesetzlich gebotenen Rücksichtnahme gem. § 241 Abs. 2 BGB, denn die Klägerin hat trotz der Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch das Urteil des Landesarbeitsge-

richts vom 06. Juni 2000 weiterhin und letztlich erfolgreich durch die verwaltungsgerichtliche Klage und das folgende Restitutionsverfahren alle rechtlich möglichen Mittel ergriffen, um den Bestand des Arbeitsverhältnisses nachträglich zu sichern. Sie musste sich deshalb der im Rahmen der weiteren Gerichtsverfahren beabsichtigten Möglichkeit, dass die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nachträglich aufgehoben und dessen Fortbestand ausdrücklich festgestellt wird, stets bewusst sein. Gerade die Tatsache, dass die Klägerin den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses mit allen ihr zu Gebote stehenden rechtlichen Mitteln betrieb und dann auch konsequent die sich daraus ergebenden positiven Rechtsfolgen (Vergütungs- und Bonusansprüche) erfolgreich geltend machte, muss dazu führen, dass eine Privilegierung ihres Verhaltens während dieser Zeit nicht in Frage kommt.

III. Die der Klägerin gegenüber ausgesprochene Kündigung ist auch nicht aus anderen Gründen unwirksam.

1. Die Kündigung verstößt nicht gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB, denn die Klägerin wird dadurch nicht wegen der Wahrnehmung ihrer Rechte benachteiligt.

Der Schutz des § 612a BGB greift nur ein, wenn der Arbeitnehmer in zulässiger Weise Rechte ausübt, die ihm im Verhältnis zum Arbeitgeber zustehen. Die Rechtsausübung muss objektiv rechtmäßig sein, wobei sich die Zulässigkeit der Rechtsausübung nach der Gesamtrechtsordnung beurteilt (*APS/Link § 612a BGB Rn. 7 m.w.N.*).

Im vorliegenden Fall beruft sich die Klägerin darauf, dass sie mit der Veröffentlichung ihres so genannten Erlebnisberichts „Die Judasbank“ ein ihr objektiv zustehendes Recht wahrgenommen habe, das von der Beklagten nicht zum Anlass für eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung genommen werden dürfe. Die vorangegangenen Feststellungen insbesondere unter 2 b) und c) führen jedoch zu dem auch für die Anwendung der Vorschrift des § 612a BGB relevanten Ergebnis, dass die Klägerin sich für die Veröffentlichung gerade nicht auf ihre Grundrechte aus Art. 5 Abs. 1 und 3 GG berufen kann, weil in dem Buch „Die Judasbank“ zahlreiche Beleidigungen und Schmähungen enthalten sind, die von diesem Recht nicht gedeckt sind, vielmehr arbeitsrechtliche Pflichtverletzungen darstellen, die eine Kündigung rechtfertigen.

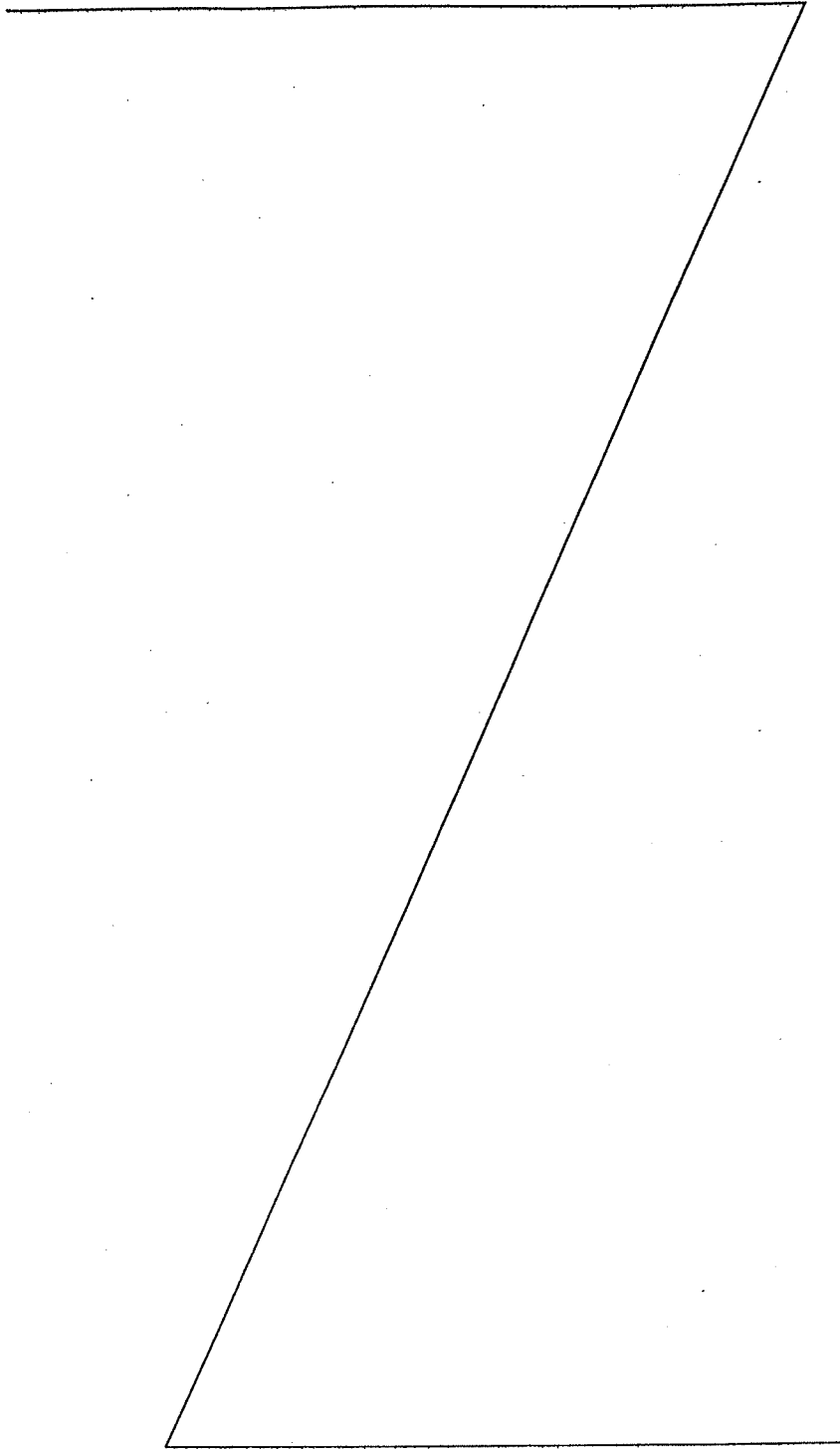
2. Schließlich steht der Kündigung auch nicht die Schwerbehinderteneigenschaft der Klägerin entgegen, denn das Integrationsamt hat mit Bescheid vom 09. November 2004 der beabsichtigten ordentlichen Kündigung zugestimmt, und die hiergegen erhobene Klage blieb erfolglos. Sie wurde durch Urteil des Verwaltungsgerichts Frankfurt am Main vom 23. März 2007 - 7 E 5471/05 - (Kopie Bl. 113 - 126 d.A.) abgewiesen.

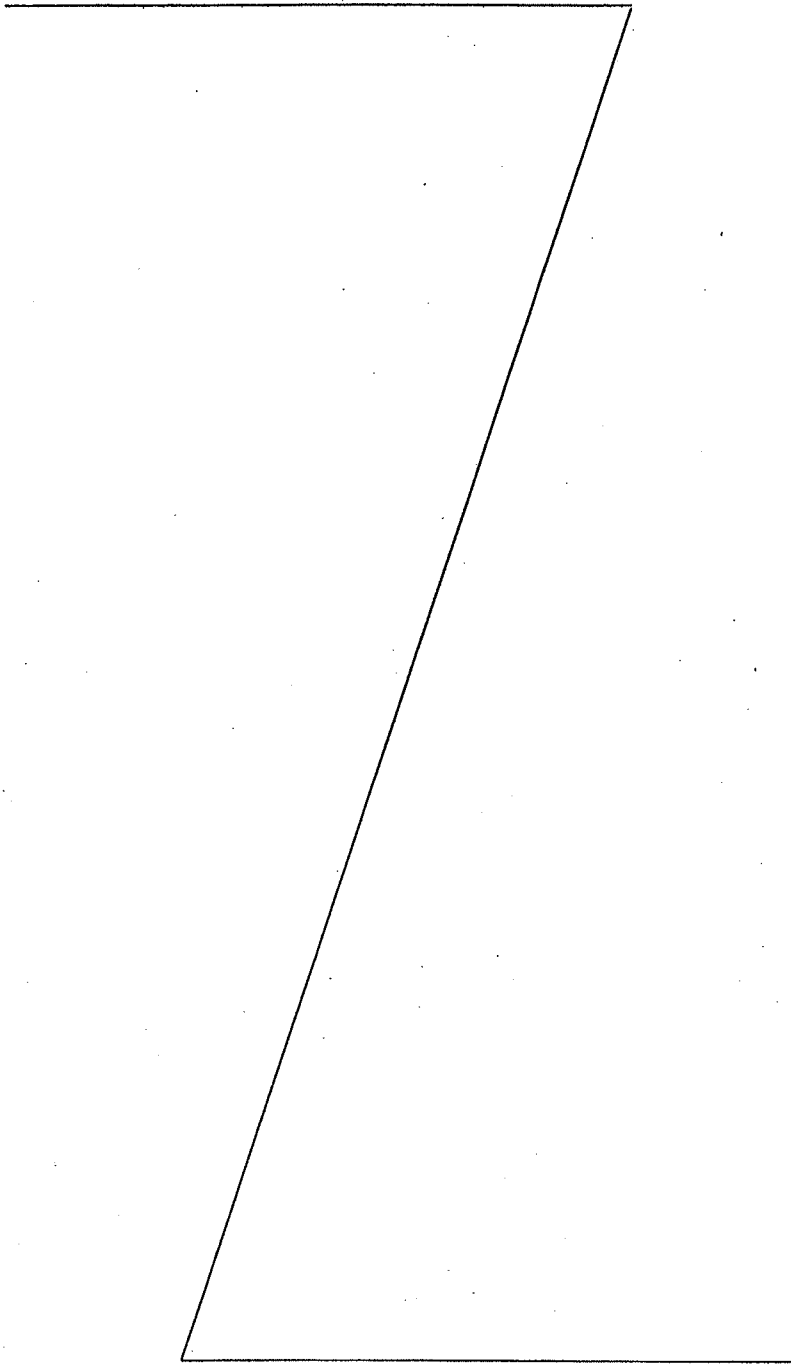
- IV. Da die Klage abgewiesen wurde, bedarf der hilfsweise gestellte Auflösungsantrag der Beklagten keiner weiteren Behandlung.

#### C.

Als unterlegene Partei hat die Klägerin die Kosten des Rechtsstreits zu tragen, § 91 ZPO.

Für die Zulassung des Rechtsmittels der Revision gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG bestand keine gesetzlich begründbare Veranlassung.





## Rechtsmittelbelehrung

Gegen die Nichtzulassung der Revision kann die unterlegene Partei Beschwerde einlegen.

Die Beschwerde muss

**innerhalb einer Frist (Notfrist) von einem Monat**

nach der Zustellung dieses Urteils schriftlich bei dem Bundesarbeitsgericht eingelegt werden.

Die Anschrift des Bundesarbeitsgerichts lautet:

Postfach, 99113 Erfurt  
oder  
Hugo-Preuß-Platz 1, 99084 Erfurt  
Telefax: (0361) 2636-2000

Die Beschwerde ist innerhalb einer Frist (Notfrist) von **zwei Monaten** nach Zustellung dieses Urteils **schriftlich zu begründen**.

Die Beschwerdeschrift und die Begründung der Beschwerde **müssen** von einem **Prozessbevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Prozessbevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, die die Voraussetzungen des § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 ArbGG erfüllen.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Beschwerdeschrift und die Begründung unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Bezüglich der Möglichkeiten elektronischer Einlegung und Begründung der Nichtzulassungsbeschwerde – eine Einlegung per E-Mail ist ausgeschlossen! – wird verwiesen auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09. März 2006 (BGBl. I S. 519).

gez. Schäfer

gez. Appel-Moritz

gez. Mahle



**Ausgefertigt:**

1748  
als Urkundsbeamt. der Geschäftsstelle  
des Hessischen Landesarbeitsgerichts

### Hinweis der Geschäftsstelle

Das Bundesarbeitsgericht bittet, sämtliche Schriftsätze **in siebenfacher Ausfertigung** bei ihm einzureichen.