

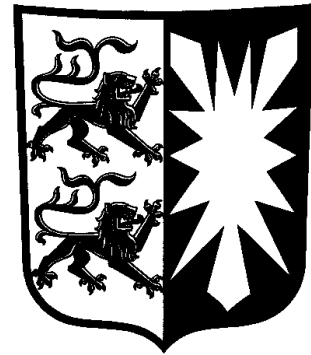
Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 Sa 97/09

51 Ca 1428 c/08 ArbG Elmshorn
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 09.09.2009

gez. ...
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 09.09.2009 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ...als Beisitzer und d. ehrenamtliche Richterin ...als Beisitzerin

für Recht erkannt:

1. Die Berufung des beklagten Landes gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 22.01.2009 - 51 Ca 1428 c/08 - wird zurückgewiesen, mit der Maßgabe, dass Ziffer 1 des Tenors wie folgt gefasst wird: Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis weder durch die fristlose noch durch die hilfsweise ordentliche Kündigung vom 23.11.2007 aufgelöst worden ist. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
2. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 22.01.2009 – 51 Ca 1428 c/08 – wird zurückgewiesen.
3. Die Parteien tragen die Kosten der Berufung jeweils zur Hälfte.
4. Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung vom 23.11.2007 sowie einer weiteren ordentlichen Kündigung vom 21.04.2008 und über einen vom beklagten Land gestellten Auflösungsantrag.

Die am ...1977 geborene Klägerin trat am 20.03.2002 in die Dienste des beklagten Landes. Sie wurde in der Fachhochschule W... als Angestellte im Bürodienst beschäftigt und arbeitete als Sachbearbeiterin im Prüfungsamt und in der Studienberatung.

Das beklagte Land stockte mit einer bis zum 31.10.2007 befristeten Vereinbarung die wöchentliche Arbeitszeit der Klägerin ab dem 01.07.2005 von 19,25 Stunden auf 38,5 Stunden auf. Aufgrund rechtskräftigen Schlussurteils des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein in dem Rechtsstreit 6 Sa 3/08 steht fest, dass die wöchentliche Arbeitszeit der Klägerin ab dem 01.11.2007 nur noch 19,25 betrug. Als Vollzeitbeschäftigte hatte die Klägerin zuletzt ein Bruttomonatsgehalt in Höhe von 1.939,59 € erzielt.

Mit Schreiben vom 12.10.2007 kündigte das beklagte Land das Arbeitsverhältnis der Klägerin außerordentlich fristlos, hilfsweise ordentlich zum 31.03.2008. Mit rechtskräftigem Teilurteil vom 11.06.2008, ebenfalls in dem Rechtsstreit 6 Sa 3/08, hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein die Unwirksamkeit dieser Kündigung festgestellt.

Bei Aushändigung des Kündigungsschreibens vom 12.10.2007 am 15.10.2007 forderten Mitarbeiter der Fachhochschule die Klägerin auf, ihren Arbeitsplatz bis 14 Uhr zu räumen, ihre persönlichen Gegenstände zu entfernen und die Passwörter für den dienstlichen PC zu hinterlassen. Um 13:12 Uhr leerte die Klägerin auf diesem PC den Ordner mit der Pfadbezeichnung Desktop/Arbeitsplatz/Datenträger(E:)/.....

Der Kanzler der Fachhochschule hörte die Klägerin mit Schreiben vom 24.10.2007 (Bl. 33 f. d. A.) zu einer (weiteren) beabsichtigten Kündigung an. In dem Schreiben wurde unter anderem der Vorwurf erhoben, die Klägerin habe alle Daten auf dem Netzlaufwerk ihres Rechners gelöscht. Die Klägerin ließ über ihren Prozessbevollmächtigten bestreiten, Daten gelöscht zu haben (Schreiben vom 06.11.2007 = Bl. 35 d. A.). Daraufhin bat der Kanzler der Fachhochschule am 09.11.2007 den Personalrat für das nichtwissenschaftliche Personal um Zustimmung zur beabsichtigten fristlosen, hilfsweise fristgerechten Kündigung der Klägerin. Der Personalrat stimmte der fristlosen Kündigung zu. Das beklagte Land kündigte mit Schreiben vom 23.11.2007 das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise fristgerecht zum 31.03.2008.

Mit Schreiben vom 08.04.2008 bat der Kanzler der Fachhochschule den Personalrat um Zustimmung zu einer weiteren vorsorglichen fristgerechten Kündigung der Kläge-

rin. Zur Begründung führte er an, dass die Mitarbeiterinnen M... und K... angekündigt hätten, für den Fall der Rückkehr der Klägerin in den Betrieb ihrerseits ihr Arbeitsverhältnis mit dem beklagten Land auflösen zu wollen. Der Personalrat stimmte am 18.04.2008 auch dieser Kündigung zu. Der Kanzler der Fachhochschule kündigte das Arbeitsverhältnis daraufhin mit Schreiben vom 21.04.2008 ordentlich zum 31.10.2008.

Der Konvent des Fachbereichs Wirtschaft der Fachhochschule befasste sich in seiner Sitzung vom 05.11.2008 unter anderem mit der Personalsituation im Prüfungsamt. Wegen des Inhalts der Erörterung wird auf das Protokoll vom 05.11.2008 (Bl. 107 f. d. A.) verwiesen. Vier von 14 Professoren des Fachbereichs Wirtschaft sowie zehn von 29 weiteren Mitarbeitern des Fachbereichs unterzeichneten eine Erklärung, wonach sie es für den Fall, dass die Klägerin an die Fachhochschule zurückkehren sollte, begrüßen würden, wenn die Klägerin als erfahrene Mitarbeiterin in das neu zu definierende Prüfungsamt des Fachbereichs eingegliedert würde.

Die Klägerin hat Kündigungsschutzklage erhoben und ihre Weiterbeschäftigung begehrt. Sie hat geltend gemacht, die fristlose, hilfsweise fristgemäße Kündigung vom 31.11.2007 sei schon deshalb unbegründet, weil sie keine für die Durchführung der Arbeit erforderlichen Daten gelöscht und den anderen Mitarbeitern vorenthalten habe. Die entsprechenden Daten habe sie auf dem PC im Laufwerk Z:\ in dem Ordner mit dem Dateipfad „W...Daten auf „Srvzd-verw“/Studienservice“ gespeichert. Diesen Ordner habe sie bereits im Juli 2007 eingerichtet, weil die Datenverwaltung durch die Verwendung von zahlreichen Laufwerken unübersichtlich geworden sei. Die Klägerin habe sich mit ihrer ebenfalls in den Bereichen Studienservice und Prüfungsamt tätigen Mutter darauf verständigt, gemeinsam den Ordner „Studienservice“ unter dem Laufwerk Z:\ zu verwenden, um die für die Arbeitsbereiche relevanten Daten abzuspeichern. Es sei nämlich erforderlich gewesen, dass man wechselseitig unkompliziert Zugriff auf die Daten habe nehmen können. Der Mitarbeiter N... habe an der falschen Stelle nach den angeblich gelöschten Daten gesucht. Von der Anlage des Ordners „Studienservice“ habe er nichts gewusst. Allerdings hätte er durch Nachfrage von der Klägerin erfahren können, wo die vermissten Daten gespeichert waren. Es sei zu keinerlei Störungen des Arbeitsablaufs wegen vermisster Daten gekom-

men. Die Kündigung vom 21.04.2008 scheitere als sogenannte Druckkündigung bereits daran, dass das beklagte Land für den Fall, dass die Mitarbeiterinnen M... und K... tatsächlich mit einer Eigenkündigung gedroht haben, sich nicht schützend vor die Klägerin gestellt habe.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die fristlose Kündigung des Beklagten vom 23.11.2007, zugestellt am 26.11.2007, nicht aufgelöst wird, sondern zu unveränderten Bedingungen fortbesteht,
2. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die ordentliche Kündigung des Beklagten vom 23.11.2007 aufgelöst wird,
3. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung des Beklagten vom 21.04.2008, zugestellt am 23.04.2008, nicht aufgelöst wird,
4. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch weitere Beendigungstatbestände aufgelöst wird,
5. die Beklagte zu verpflichten, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsrechtsstreits weiter zu beschäftigen.

Das beklagte Land hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Es hat die Ansicht vertreten, bereits die fristlose Kündigung vom 23.11.2007 habe zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt. Entgegen der Angabe in ihrer Stellungnahme vom 06.11.2007 habe die Klägerin unstreitig alle Daten in dem Ordner „...“ gelöscht. Weil die Mitarbeiterinnen, die für die weitere Durchführung der Arbeiten in den Bereichen Prüfungsamt und Studienberatung zuständig gewesen seien, keinen Zugriff auf die benötigten Daten gehabt hätten, sei es zu Störungen im Arbeitsablauf gekommen. Nachdem die Klägerin die Datenlöschung wahrheitswidrig geleugnet habe, sei das Vertrauensverhältnis zu ihr gestört. Das Arbeitsverhältnis müsse als zerrüttet bezeichnet werden.

Auch die ordentliche Kündigung vom 21.04.2008 sei wirksam. Die Mitarbeiterinnen M... und K... hätten bereits kurze Zeit nachdem das Arbeitsgericht die erste Kündigung des beklagten Land für unwirksam erklärt hatte, dem Kanzler der Fachhochschule gegenüber deutlich gemacht, dass für sie eine weitere Zusammenarbeit mit der Klägerin nicht in Betracht komme. Beide hätten keine Basis für eine erneute Zusammenarbeit gesehen. Weil sie über Krankheitsbilder klagten, die bei Mobbing-situationen auftauchen (Schlaflosigkeit, Kopf- und Magenschmerzen etc.), sei diese Weigerung auch nachvollziehbar. Der Kanzler habe sich noch schützend vor die Klägerin gestellt und versucht, auf die Mitarbeiterinnen M... und K... einzuwirken. Seine Bemühungen hätten diese aber nicht von ihrer ernsthaften und endgültigen Kündigungsandrohung abgebracht. Die Mitarbeiterinnen hätten vielmehr die als Anlagen B 3 und B 4 vorgelegten Erklärungen eingereicht (vgl. Bl. 74 f. d. A. 51 Ca 1469 c/08).

Jedenfalls sei das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Es lägen Gründe vor, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen dem beklagten Land und der Klägerin nicht erwarten ließen. Zum einen sei damit zu rechnen, dass die Mitarbeiterinnen M... und K..., auf die die Fachhochschule besonders angewiesen sei, von sich aus kündigen würden. Zum anderen habe die Klägerin zwischenzeitlich dazu beigetragen, dass es innerhalb der Fachhochschule zu einer Lagerbildung gekommen sei. So sei die mögliche Weiterbeschäftigung der Klägerin zu einem kontrovers diskutierten Gegenstand einer Konventssitzung geworden. Entgegen § 29 Abs. 1 Hochschulgesetz für das Land Schleswig-Holstein habe der Fachbereichskonvent des Fachbereichs Wirtschaft ein Votum in einer Personalangelegenheit abgegeben. Dieser Bereich falle aber allein in den Zuständigkeitsbereich der Fachhochschulverwaltung, mithin des Kanzlers, und des Präsidiums der Fachhochschule. Die von einigen Mitgliedern des Fachbereichs Wirtschaft unterzeichnete Erklärung, dass sie es begrüßen würden, wenn die Klägerin in das neu zu definierende Prüfungsamt des Fachbereichs eingegliedert würde, ginge auf Betreiben der Klägerin zurück. Sie scheue sich nicht, zu ihrem Vorteil zu einer Blockbildung innerhalb der Fachhochschule beizutragen. Zudem habe die Klägerin im Laufe des Rechtsstreits den Kanzler der Fachhochschule massiv angegriffen und sich diskreditierend über ihn geäußert.

Das beklagte Land hat deshalb hilfsweise beantragt,

das Arbeitsverhältnis gemäß §§ 9, 10 KSchG zum 31.03.2008 gegen Zahlung einer Abfindung, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, aufzulösen.

Die Klägerin hat beantragt,

den Hilfsantrag des beklagten Landes abzuweisen.

Der Auflösungsantrag sei unbegründet. Die Klägerin hat bestritten, dass sie durch direkte oder indirekte Intervention zu einer „Lagerbildung“ im Fachbereich Wirtschaft beigetragen habe. Sie, die Klägerin, wäre gar nicht in der Lage, derart auf die Mitarbeiter des Fachbereichs Wirtschaft Einfluss zu nehmen. Herr Prof. D..., der Vorsitzende des Prüfungsausschusses, habe die als Anlage K 7 vorgelegte Erklärung veranlasst. Er habe sich bei der Klägerin unter anderem nach dem Stand des ersten Kündigungsschutzverfahrens erkundigt. Die Klägerin habe bei dieser Gelegenheit ihre Enttäuschung darüber zum Ausdruck gebracht, dass das beklagte Land vortrage, dass man sich seitens der Fachhochschule eine weitere Zusammenarbeit mit ihr nicht vorstellen könne. Vor diesem Hintergrund sei die Erklärung abgegeben worden und mit Wissen des Herrn Prof. D... – ebenso wie das Protokoll der Konventssitzung vom 05.11.2008 – in das Gerichtsverfahren eingeführt worden. Die Klägerin habe den Rechtsstreit auch in der gebotenen Sachlichkeit geführt und stets ihre Bereitschaft zu einer Zusammenarbeit in vernünftiger Form bekundet.

Das Arbeitsgericht hat gemäß Beschluss vom 22.01.2009 (Bl. 137 d. A.) Beweis erhoben durch Vernehmung der Zeuginnen M... und K.... Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 22.01.2009 (Bl. 136 – 159 d. A.) verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat der Kündigungsschutzklage stattgegeben. Es fehle ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung. Das beklagte Land habe nicht nachgewiesen, dass die Klägerin für die Arbeit erforderliche Daten gelöscht hat. Zu einer Verdachtskündigung habe es den Personalrat nicht angehört. Die ordentlichen Kündigungen seien sozial nicht gerechtfertigt. Dem Auflösungsantrag des beklagten

Landes hat das Arbeitsgericht jedoch entsprochen. Die hilfsweise ordentliche Kündigung vom 23.11.2007 sei sozial ungerechtfertigt und nicht aus anderen Gründen unwirksam. Das beklagte Land habe dargelegt und bewiesen, dass Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen den Parteien nicht erwarten ließen. Die Gründe lägen im angespannten Verhältnis zwischen der Klägerin und den Mitarbeiterinnen M... und K....

Das beklagte Land hat gegen das ihm am 24.02.2009 zugestellte Urteil am 24.03.2009 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 25.05.2009 am 25.05.2009 begründet.

Auch der Klägerin ist das Urteil des Arbeitsgerichts am 24.02.2009 zugestellt worden. Sie hat am 24.03.2009 einen Antrag auf Bewilligung von Prozesskostenhilfe für die Durchführung des Berufungsverfahrens gegen die dem Auflösungsantrag stattgebende Entscheidung des Arbeitsgerichts gestellt und diesen zugleich begründet. Nachdem der Klägerin mit Beschluss vom 22.06.2009, zugestellt am 29.06.2009, Prozesskostenhilfe bewilligt worden war, hat sie am 02.07.2009 Berufung eingelegt und wegen Versäumung der Berufungsfrist Wiedereinsetzung in den vorigen Stand beantragt.

Das beklagte Land meint, bereits die fristlose Kündigung vom 23.11.2007 habe das Arbeitsverhältnis beendet. Im Ordner Desktop/Arbeitsplatz/Datenträger(E:)/... seien für die laufende Arbeit erforderliche Daten gespeichert gewesen. Diese habe die Klägerin gelöscht, um Kolleginnen die Arbeit zu erschweren. Die Kündigung vom 21.04.2008 sei als Druckkündigung gerechtfertigt, weil die Mitarbeiterinnen K... und M... ernsthaft gedroht hätten, ihr Arbeitsverhältnis zu beenden, falls die Klägerin zurückkomme.

Das beklagte Land beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 22.01.2009 – 51 Ca 1428 c/08 – abzuändern und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung des beklagten Landes zurückzuweisen.

Das Vorbringen des beklagten Landes zur „Datenlöschung“ wirke konstruiert und mutwillig. Es sei nicht geeignet, die ausgesprochene Kündigung zu begründen.

Die Klägerin meint, das Arbeitsgericht habe keine für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ausreichenden Tatsachen festgestellt und zudem bei der Tatsachenfeststellung § 286 ZPO nicht beachtet. Aus dem angegriffenen Urteil werde nicht deutlich, welche Lebenssachverhalte das Gericht als „Vorfälle in der Vergangenheit“ angesehen und seiner Abwägung zugrundegelegt habe. Gegen eine negative Zukunftsprognose spreche, dass nicht erkennbar sei, dass das beklagte Land bei Eigenkündigung der Mitarbeiterinnen K... und M... und gleichzeitiger Rückkehr der Klägerin erhebliche zusätzliche Schwierigkeiten in dem Tätigkeitsbereich Prüfungsamt und Studienberatung zu erwarten habe. Die Argumentation des Arbeitsgerichts bezüglich der befürchteten Lagerbildung sei unlogisch. Schließlich habe das beklagte Land die angeführten Auflösungsgründe selbst provoziert.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn – Kammer Meldorf – vom 22.01.2009 – 51 Ca 1428 c/08 – abzuändern und den Auflösungsantrag des beklagten Landes abzuweisen sowie ihr wegen der Versäumung der Berufungsfrist Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu gewähren.

Das beklagte Land beantragt,

die Berufung der Klägerin zurückzuweisen.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien, insbesondere zur Berufung der Klägerin, wird auf die gewechselten Schriftsätze sowie das Sitzungsprotokoll verwiesen.

Entscheidungsgründe:

A. Die Berufung des beklagten Landes ist zulässig, aber unbegründet.

I. Das beklagte Land wendet sich mit seiner Berufung gegen das erstinstanzliche Urteil, soweit das Arbeitsgericht in Ziffer 1 des Tenors die Unwirksamkeit der Kündigungen festgestellt hat.

Die Berufung des beklagten Landes ist zulässig. Sie ist gemäß § 64 Abs. 2 lit. ArbGG statthaft und form- sowie fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 ArbGG i. V. m. §§ 519, 520 Abs. 3 ZPO.

II. Die Berufung des beklagten Landes ist nicht begründet. Zutreffend hat das Arbeitsgericht die außerordentliche Kündigung vom 23.11.2007 als unwirksam angesehen und die ordentliche Kündigung als sozialwidrig beurteilt.

1. Die außerordentliche Kündigung vom 23.11.2007 ist unwirksam. Ein wichtiger Grund zur Kündigung liegt nicht vor.

Gemäß § 626 Abs. 1 BGB kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Die erforderliche Überprüfung, ob ein gegebener Lebenssachverhalt einen wichtigen Grund darstellt, vollzieht sich in zwei Stufen: Im Rahmen von § 626 Abs. 1 BGB ist zunächst zu prüfen, ob ein bestimmter Sachverhalt ohne die besonderen Umstände des Einzelfalls als wichtiger Kündigungsgrund an sich geeignet ist. Liegt ein solcher Sachverhalt vor, bedarf es der weiteren Prüfung, ob die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile zumutbar ist oder nicht (vgl. BAG 07.07.2005 – 2 AZR 581/04 - BAGE 115, 195 m. w. N.).

2. Das beklagte Land hat die tatsächlichen Umstände, die als wichtiger Grund geeignet sein könnten, auch in der Berufungsinstanz nicht hinreichend dargelegt. Das be-

klagte Land behauptet, die Klägerin habe nach Übergabe des Kündigungsschreibens in dem Ordner mit der Pfadbezeichnung Desktop/Arbeitsplatz/Datenträger(E:)/... befindliche Daten gelöscht, die für die laufende Arbeit der Verwaltung erforderlich gewesen seien. Das habe die Klägerin getan, um den Mitarbeiterinnen K... und M... die Arbeit zu erschweren.

Im Ausgangspunkt geht das beklagte Land zutreffend davon aus, dass die bewusste Löschung dienstlich benötigter Daten eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung darstellt. Löscht der Arbeitnehmer Daten, um auf diese Weise anderen Mitarbeitern oder dem Arbeitgeber die Arbeit zu erschweren, verletzt er seine Pflicht aus § 241 Abs. 2 BGB zur Rücksichtnahme auf die Rechtsgüter und Interessen seines Vertragspartners. Ein solches Verhalten kann an sich geeignet sein, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB zu begründen.

Dem beklagten Land ist jedoch nicht der Nachweis gelungen, die Klägerin habe tatsächlich Daten gelöscht, die für die laufende Arbeit der Verwaltung erforderlich waren. Das beklagte Land hat dies zwar unter Beweisantritt behauptet. Es hat aber selbst in der Berufungsverhandlung die angeblich gelöschten Daten nicht im Einzelnen benennen können. Auch hat das beklagte Land nicht bestritten, dass die Klägerin schon seit Juli 2007 nicht mehr den Ordner auf dem Laufwerk E:\, sondern einen Ordner im Laufwerk Z:\ für die Speicherung der für die Arbeit erforderlichen Daten genutzt hat. Die Klägerin hat hierzu im Einzelnen vorgetragen, dass sie diesen Ordner in Abstimmung mit ihrer Mutter, die ebenfalls in der Studienberatung und im Prüfungsamt tätig ist, angelegt hat. Vor diesem Hintergrund hätte das beklagte Land darlegen müssen, warum in dem Ordner mit der Pfadbezeichnung Desktop/Arbeitsplatz/Datenträger(E:)/... weiterhin die für die Arbeit erforderlichen Daten gespeichert worden sind und sich am 15.10.2007 dort noch befunden haben. Die vom beklagten Land benannten Zeugen waren nicht zu hören. Sie hätten ohne entsprechend konkreten Vortrag des beklagten Landes zu den angeblich gelöschten Daten befragt werden müssen. Damit aber wäre ein unzulässiger Ausforschungsbeweis erhoben worden.

Die außerordentliche Kündigung vom 23.11.2007 ist auch nicht als Verdachtskündigung wirksam. Zum einen hat der Vertreter des beklagten Land in der Berufungsverhandlung klargestellt, dass es sich um eine Tat Kündigung gehandelt hat. Dafür spricht im Übrigen auch der Wortlaut des Kündigungsschreibens, wo von einer Löschung der Daten die Rede ist. Zudem ist der Personalrat ausweislich des Anhörungsschreibens vom 09.11.2007 (Anlage B 3 = Bl. 31 f. d. A.) nur zu einer Tat Kündigung angehört worden. So heißt es dort unter anderem „Da Frau W... die Fachhochschule W... erst um 14:00 Uhr verlassen haben soll, steht somit außer Frage, dass diese die Daten am 15.10.2007 um 13:12 Uhr gelöscht hat“. Deutlicher lässt sich der Vorwurf, die Tat tatsächlich begangen zu haben, nicht formulieren. Der Personalrat ist also nicht über eine beabsichtigte Verdachtskündigung unterrichtet worden.

3. Ist danach die außerordentliche Kündigung vom 23.11.2007 unwirksam, kommt die hilfsweise zum 31.03.2008 erklärte ordentliche Kündigung zum Tragen. Diese Kündigung ist sozial ungerechtfertigt, weil sie nicht durch Gründe in dem Verhalten der Klägerin im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG bedingt ist. Auch insoweit fehlt es an einer Pflichtverletzung. Das beklagte Land hat nicht konkret dargelegt, welche dienstlich erforderlichen Daten die Klägerin gelöscht hat.

B. Die Berufung der Klägerin ist zulässig, jedoch unbegründet.

I. Die Berufung der Klägerin richtet sich gegen die vom Arbeitsgericht ausgesprochene Auflösung des Arbeitsverhältnisses zum 31.03.2008. Die Berufung ist zulässig. Die Klägerin hat zwar ihre Berufung nicht unter Wahrung der Frist des § 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG bis zum 24.03.2009 eingelegt. Ihr war jedoch gemäß § 233 ZPO Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu gewähren. Der gemäß §§ 233, 234 ZPO statthafte und insbesondere binnen der Frist des § 234 Abs. 1 Satz 1 ZPO rechtzeitig gestellte und auch sonst gemäß § 236 Abs. 2 ZPO zulässige Antrag der Klägerin auf Wiedereinsetzung in den vorigen Stand ist begründet. Eine arme Partei, die ein Rechtsmittel einlegen will, hat grundsätzlich Anspruch auf Wiedereinsetzung in den vorigen Stand, wenn sie ihr Prozesskostenhilfesuch bis zum Ablauf der Rechtsmittelfrist einreicht. Die Fristversäumung ist selbst dann unverschuldet, wenn der Antrag

am letzten Tag der Rechtsmittelfrist eingeht (BGH 16.12.1997 – VI ZB 48/97 –NJW 1998, 1230).

Im vorliegenden Fall hat die Klägerin am letzten Tag der Berufungseinlegungsfrist um Gewährung von Prozesskostenhilfe nachgesucht und zur Begründung auf den Entwurf der Berufungsbegründung verwiesen.

II. Die Berufung der Klägerin ist nicht begründet. Zu Recht hat das Arbeitsgericht das Arbeitsverhältnis auf Antrag des beklagten Landes nach §§ 9, 10 KSchG gegen Zahlung einer Abfindung in Höhe von 5.820,00 € brutto zum 31.03.2008 aufgelöst.

1. Bevor über den Feststellungsantrag gegen die Kündigung vom 21.04.2008 zu entscheiden war, war zu klären, ob das Arbeitsverhältnis wegen des Auflösungsantrags nicht bereits zu einem früheren Zeitpunkt beendet worden ist. Der Antrag des beklagten Landes, das Arbeitsverhältnis hilfsweise gegen Zahlung einer Abfindung aufzulösen, ist nicht dahin zu verstehen, eine Auflösung werde von dem beklagten Land nur für den Fall begehrt, dass keine der ausgesprochenen Kündigungen zum Erfolg führt, also auch nicht die vom 21.04.2008. Das ergibt die Auslegung der Anträge des beklagten Landes sowie seines weiteren Vorbringens. Die Auslegung von prozessualen Willenserklärungen erfolgt aus der Sicht eines objektiven Erklärungsempfängers. Im Zweifel ist das gewollt, was nach den Maßstäben der Rechtsordnung vernünftig ist und der recht verstandenen Interessenlage entspricht (BGH 06.06.2000 – VI ZR 172/99 – BGHR ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2 Auslegung 3; BAG 28.05.2009 – 2 AZR 282/08 - zitiert nach JURIS).

Danach war der hilfsweise gestellte Auflösungsantrag des beklagten Landes so zu verstehen, dass er für den Fall des Unterliegens mit dem jeweiligen Kündigungsschutzantrag und nicht nur für den einer Niederlage mit sämtlichen Kündigungsschutzanträgen gestellt werden sollte. Zwar hat das beklagte Land den Auflösungsantrag im Schriftsatz vom 18.12.2008 nur „rein hilfsweise und nur für den – unwahrscheinlichen – Fall, dass keine der beiden streitgegenständlichen Kündigungen durchgreifen sollte“ angekündigt. Im Kammertermin erster Instanz hat der Vertreter des beklagten Landes jedoch beantragt, das Arbeitsverhältnis zum 31.03.2008 auf-

zulösen. Damit hat er deutlich gemacht, dass das beklagte Land das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin zum frühestmöglichen Zeitpunkt beendet wissen wollte. Anhaltspunkte dafür, dass der Auflösungsantrag wegen der damit verbundenen Verpflichtung zur Zahlung einer Abfindung nur für den Fall gestellt werden sollte, dass auch eine zeitlich spätere Kündigung unwirksam ist, sind dagegen nicht erkennbar. Eine solche Einschränkung kann weder dem Wortlaut des gestellten Antrags noch aus dem sonstigen prozessualen Verhalten des beklagten Landes entnommen werden. Im Berufungsrechtszug hat das beklagte Land diese Auslegung noch einmal ausdrücklich bestätigt: Die Wirksamkeit der Kündigung vom 21.04.2008 soll nur für den Fall vom Berufungsgericht beurteilt werden, dass die gegen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses geführte Berufung der Klägerin erfolgreich ist. Diese Auslegung entspricht im Übrigen der objektiven Interessenlage des beklagten Landes. Aufgrund des zeitlichen Abstands zwischen dem ersten in Betracht kommenden Auflösungszeitpunkt (31.03.2008) und dem möglichen Beendigungsdatum aufgrund der zeitlich nachfolgenden Kündigung vom 21.04.2008 (31.10.2008) konnte das beklagte Land davon ausgehen, eine vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses stelle trotz einer damit verbundenen Verpflichtung zur Zahlung einer Abfindung die aus ihrer Sicht finanziell kostengünstigere Variante dar.

2. Die hilfsweise ordentliche Kündigung vom 23.11.2007 zum 31.03.2008 ist, wie unter A. II. 3. ausgeführt, sozial ungerechtfertigt. Das Arbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass die Kündigung nicht auch aus anderen Gründen unwirksam ist. Der Personalrat hat zwar ausdrücklich nur der fristlosen Kündigung zugestimmt. Wie sich dem Anhörungsschreiben entnehmen lässt, hat das beklagte Land den Personalrat jedoch auch zur fristgerechten Kündigung angehört. In der Zustimmung zur fristlosen Kündigung liegt zugleich die Zustimmung zu einer fristgerechten Kündigung. Hiergegen hat sich die Klägerin im zweiten Rechtszug nicht gewandt.

3. Das Arbeitsgericht hat das Vorliegen von Auflösungsgründen zutreffend bejaht. Die Angriffe der Berufung rechtfertigen keine andere Entscheidung.

a) Nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG ist das Arbeitsverhältnis auf Antrag des Arbeitgebers aufzulösen, wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche

weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen. Nach der Grundkonzeption des Kündigungsschutzgesetzes führt eine Sozialwidrigkeit der Kündigung zu deren Rechtsunwirksamkeit und zum Fortbestand des Arbeitsverhältnisses. Das Kündigungsschutzgesetz ist vorrangig ein Bestandsschutz- und kein Abfindungsgesetz. Dieser Grundsatz wird bei einem Auflösungsantrag des Arbeitgebers durch § 9 KSchG unter der Voraussetzung durchbrochen, dass eine Vertrauensgrundlage für eine sinnvolle Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr besteht. Eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses kommt hiernach nur ausnahmsweise in Betracht. An die Auflösungsgründe sind strenge Anforderungen zu stellen (BAG 02.06.2005 – 2 AZR 234/04 – AP KSchG 1969 § 9 Nr. 51 m. w. N.). Maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung der Frage, ob eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu erwarten ist, ist der Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz. Im Zeitpunkt der Entscheidung über den Antrag ist zu fragen, ob in Zukunft noch mit einer den Betriebszwecken dienenden weiteren Zusammenarbeit der Parteien zu rechnen ist. Als Auflösungsgründe für den Arbeitgeber gemäß § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG kommen solche in Betracht, die das persönliche Verhältnis zum Arbeitnehmer, die Wertung seiner Persönlichkeit, seiner Leistung oder seiner Eignung für die ihm gestellten Aufgaben und sein Verhältnis zu den übrigen Mitarbeitern betreffen. Die Gründe, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen den Vertragspartnern nicht erwarten lassen, müssen zwar nicht im Verhalten, insbesondere nicht im schuldhaften Verhalten des Arbeitnehmers liegen. Auch kann die bloße Weigerung von Arbeitskollegen, mit einem Arbeitnehmer zusammenzuarbeiten, die Auflösung nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG genauso wenig rechtfertigen, wie es dem Arbeitgeber gestattet sein kann, sich auf Auflösungsgründe zu berufen, die von ihm selbst oder von Personen, für die er einzustehen hat, provoziert worden sind (BAG 02.06.2005 – 2 AZR 234/04 – a. a. O.). Umstände, die nicht geeignet sind, die Kündigung sozial zu rechtfertigen, können aber zur Begründung des Auflösungsantrags herangezogen werden, jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber sich noch auf zusätzliche Tatsachen beruft (BAG 02.06.2005 – 2 AZR 234/04 – a. a. O.).

b) Gemessen an diesem Maßstab ist eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit mit der Klägerin nicht zu erwarten.

Als Tatsache, die die Auflösung trägt, kann sich das beklagte Land auf das angespannte Verhältnis zwischen der Klägerin und ihren Kolleginnen, den Mitarbeiterinnen M... und K..., berufen. Beide Mitarbeiterinnen haben vor dem Arbeitsgericht als Zeuginnen übereinstimmend bekundet, dass sie für den Fall, dass die Klägerin zurückkommen sollte, mit der Kündigung gedroht haben. Die Zeuginnen haben die Gründe hierfür in ihren Aussagen ausführlich dargelegt, teilweise durch Beispiele illustriert, und geschildert, wie sich die Klägerin im Zuge der Einarbeitung ihnen gegenüber verhalten hat. Ausführlich haben beide Zeuginnen sich zu dem Tonfall geäußert, den die Klägerin ihnen gegenüber angeschlagen hat. Prägnant haben sie den Ton als „Befehlston“ bezeichnet, den sie als barsch und unfreundlich empfunden haben. Ihren Aussagen ist ferner zu entnehmen, dass die Klägerin in der Zusammenarbeit überaus unkooperativ war. Auch hierfür haben sie zahlreiche Beispiele angeführt. Wie ausgeführt, reicht zwar die bloße Weigerung von Arbeitskollegen, mit einem Arbeitnehmer zusammenzuarbeiten, nicht aus, um die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG zu rechtfertigen. Allerdings haben im vorliegenden Fall die Mitarbeiterinnen K... und M... die weitere Zusammenarbeit nicht bloß verweigert. Sie haben vielmehr verdeutlicht, wo die Defizite der Klägerin im Bereich der kollegialen Zusammenarbeit liegen. Auflösungsgrund ist danach nicht die Kündigungsankündigung der Mitarbeiterinnen M... und K..., für den Fall der Rückkehr der Klägerin an den Arbeitsplatz. Die Ankündigung ist nur das Ergebnis des Verhaltens der Klägerin. Das beklagte Land muss selbst bei Kündigung dieser Mitarbeiterinnen damit rechnen, dass die Klägerin sich künftig unkollegial verhält. Denn den Aussagen der Zeuginnen lässt sich hinreichend klar entnehmen, dass die Klägerin gegenüber Kollegen einen unangemessenen Befehlston anschlägt, etwa wenn sie diese einarbeiten muss.

Mit dem Argument, es würden keine Spannungen mehr auftreten, wenn die Zeuginnen K... und M... ihre Arbeitsverhältnisse kündigen, kann die Klägerin nicht gehört werden. Denn damit wäre allein der Konflikt zwischen der Klägerin und diesen beiden Mitarbeiterinnen beseitigt. Das besagt aber nicht, dass die Klägerin ein entsprechendes Verhalten, wie gegenüber den Mitarbeiterinnen K... und M..., nicht nunmehr anderen Kolleginnen gegenüber an den Tag legt, die sie einarbeiten und mit denen sie

zusammenarbeiten muss. Das gilt insbesondere auch deshalb, weil die neuen Kollegen oder Kolleginnen gleichfalls eine Stelle besetzen würden, auf die die Klägerin spekuliert hatte. Nicht erkennbar ist außerdem, dass die Klägerin – warum auch? - aus anderen Gründen als der Konkurrenzsituation eine Aversion gegen die Mitarbeiterinnen K... und M... hat.

Es kann auch keine Rede davon sein, dass das beklagte Land das angespannte Arbeitsklima zwischen der Klägerin und der Mitarbeiterinnen M... und K... provoziert hat. Dabei wird nicht übersehen, dass es nicht unproblematisch war, der Klägerin die Einarbeitung von Arbeitnehmerinnen zu übertragen, die sie als Konkurrentinnen empfinden konnte. Es ist aber nicht erkennbar, dass das beklagte Land auf diese Weise die Klägerin provozieren und für ein angespanntes Arbeitsklima sorgen wollte.

Zu berücksichtigen ist weiter, dass die Mitarbeiterinnen K... und M... weiter bei dem beklagten Land beschäftigt sind, die Klägerin zwischenzeitlich durch rechtskräftiges Urteil ihre befristete Arbeitszeitaufstockung verloren hat und eine der Zeuginnen das freie Stundenkontingent übernommen hat. Für den Fall, dass die Mitarbeiterinnen K... und M... entgegen ihrer Ankündigung nicht kündigen würden, wäre aus Sicht der Berufungskammer mit einer Fortsetzung des Konflikts zwischen der Klägerin und ihren Kolleginnen zu rechnen.

Gegen eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen dem beklagten Land und der Klägerin spricht auch, dass die verschiedenen zwischen den Parteien geführten Rechtsstreitigkeiten an der Fachhochschule „Wellen geschlagen“ haben. Auch wenn es die Klägerin nicht wahrhaben will, so ist eine Lagerbildung nicht von der Hand zu weisen. Auf der einen Seite stehen der Kanzler der Fachhochschule sowie einzelne Mitarbeiter, die mit der Klägerin nicht zusammenarbeiten wollen. Auf der anderen Seite haben Mitarbeiter ihre Solidarität mit der Klägerin bekundet und zwar nach einem Gespräch zwischen der Klägerin und Prof. Dr. D.... Die Angelegenheit ist sogar zum Gegenstand einer Konventssitzung gemacht worden. Nicht entscheidend ist, ob die Klägerin zielgerichtet auf eine solche Lagerbildung hingewirkt hat. Entscheidend ist, dass die Konflikte ein Ausmaß erreicht haben, dass sich für die Personalführung unzuständige Stellen mit ihnen beschäftigen und Unter-

schriftenlisten gefertigt werden. Vor diesem Hintergrund ist nicht auszuschließen, dass die der Klägerin nahestehenden Mitarbeiter die Klägerin bei der Verfolgung ihrer Interessen auch künftig unterstützen, insbesondere wenn es gegen Entscheidungen des Kanzlers geht. In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass die Klägerin in ihrem prozessualen Vorbringen dem Kanzler der Fachhochschule unterstellt hat, er wolle sich ihrer entledigen und habe allein deshalb die Mitarbeiterinnen K... und M... aufgefordert, sich schriftlich über die Klägerin zu beschweren. Ferner sei der Personalratsvorsitzende durch einseitige Informationen instrumentalisiert worden. Der Initiative des Kanzlers sei es zu verdanken, dass sich Arbeitskollegen gegen die Klägerin gewandt haben. Auch diese Umstände belegen aus Sicht der Berufungskammer das zerrüttete Verhältnis und lassen in der Gesamtschau keine positive Entwicklung erwarten.

C. Weil das Arbeitsverhältnis aufgrund des Auflösungsantrags bereits zum 31.03.2008 beendet worden ist, durfte das Arbeitsgericht dem Kündigungsschutzantrag wegen der Kündigung vom 21.04.2008 nicht stattgeben. Es ist regelmäßig ausgeschlossen, über einen Kündigungsschutzantrag, der eine spätere Kündigung betrifft, eher zu entscheiden als über einen zeitlich vorgehenden Auflösungsantrag (BAG 27.04.2006 – 2 AZR 360/05 – BAGE 118, 95). Nach Rechtskraft eines der Kündigungsschutzklage stattgebenden Urteils steht regelmäßig fest, dass das Arbeitsverhältnis durch die angegriffene Kündigung zu dem bestimmten Termin nicht aufgelöst worden ist und im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis noch bestanden hat. Besteht aber zum Kündigungszeitpunkt – gleich aus welchem Grund – kein Arbeitsverhältnis mehr, ist die Klage – ohne, dass es auf die Prüfung der Wirksamkeit der Kündigung ankäme – als unbegründet abzuweisen. Insoweit bedurfte Ziffer 1 des Tenors der Klarstellung.

D. Die Kostenentscheidung ist gemäß §§ 92 Abs. 1 Satz 1, 97 Abs. 1 ZPO begründet.

Für eine Zulassung der Revision gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG bestand keine Veranlassung. Der Fall der grundsätzlichen Bedeutung einer entscheidungserheblichen Rechtsfrage im Sinne des § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG liegt ebenso wenig vor wie eine

Divergenz im Sinne des § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG. Die Entscheidung betrifft ausschließlich einen Einzelfall und steht im Einklang mit der einschlägigen Rechtsprechung, insbesondere zum Auflösungsantrag gemäß § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG.