

Kündigung: Rechtsbeugung nicht ohne ausreichenden Grund vorwerfen

Ein städtischer Angestellter, der ohne ausreichenden Grund den ihm vorgesetzten Bürgermeister des Verbrechens der Rechtsbeugung beschuldigt, verletzt gravierend seine arbeitsvertraglichen Pflichten und kann entlassen werden. (Hier ging es um die Anwendung des Gesetzes über die Zweckentfremdung von Wohnraum, das der Bürgermeister nach Ansicht seines Kritikers zu großzügig ausgelegt hatte.)

Quelle: Wolfgang Büser

Wirksamkeit einer ordentlichen verhaltensbedingten Kündigung; Auflösungsantrag des Arbeitgebers; Beleidigungen des Arbeitgebers als Kündigungsgrund; Unerheblichkeit der strafrechtlichen Wertung; Berücksichtigung des Rechts auf freie Meinungsäußerung; Erhebung des Vorwurfs der Rechtsbeugung; Vorwurf des Fehles bei einer Ermessensentscheidung; Qualifizierung einer Verbalentgleisung auf Personalversammlung als einmaligen Vorgang; Besondere Anforderungen an Angestellte im öffentlichen Dienst

Gericht: BAG

Datum: 06.11.2003

Aktenzeichen: 2 AZR 177/02

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2003, 10616

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

LAG Sachsen - 08.01.2002 - AZ: 5 Sa 967/00

Rechtsgrundlagen:

§ 1 Abs. 2 KSchG

§ 626 Abs. 1 BGB

§ 8 Abs. 1 BAT-O

Art. 5 Abs. 1 GG

§ 339 StGB

§ 78 Abs. 3 SächsPersVG,SN

§ 9 Abs. 1 S. 2 KSchG

Fundstellen:

AA 2005, 42

ARST 2004, 209

ArztR 2004, 355-356 (Kurzinformation)

EzA-SD 5/2004, 11

EzA-SD 11/2004, 10-11

PersV 2005, 75

schnellbrief 2004, 4

StuB 2004, 528

Tarif aktuell 2004, 2-5

ZTR 2004, 261-264 (Volltext mit red. LS)

Verfahrensgegenstand:

Verhaltensbedingte Kündigung; Auflösung

BAG, 06.11.2003 - 2 AZR 177/02

Redaktioneller Leitsatz:

1. Grobe Beleidigungen gegenüber dem Arbeitgeber oder dessen Vertreter sind geeignet, dem Arbeitgeber ein Recht zur außerordentlichen Kündigung zu geben. Sie können deshalb umso mehr eine verhaltensbedingte ordentliche Kündigung sozial rechtfertigen. Bei einer auf eine Beleidigung gestützten Kündigung kommt es allerdings nicht auf die strafrechtliche Wertung, sondern darauf an, ob dem Arbeitgeber deswegen nach dem gesamten Sachverhalt die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses noch zuzumuten ist bzw. die Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen sozial gerechtfertigt ist.
2. Das Verhalten eines Angestellten im öffentlichen Dienst ist an einem strengeren Maßstab zu messen als jenes privat Beschäftigter. Insbesondere muss der Angestellte sein Verhalten so einrichten, dass das Ansehen des öffentlichen Arbeitgebers nicht beeinträchtigt wird. Bezichtigt ein Angestellter der Kommune den Bürgermeister der Rechtsbeugung, so ist bei der rechtlichen Würdigung der Verbalentgleisung auch zu berücksichtigen, dass der Nachweis des Vorwurfs eines Verbrechens die Entlassung des Bürgermeisters zur Folge hätte und der Vorwurf damit besonders schwer wiegt.

Tenor:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 8. Januar 2002 - 5 Sa 967/00 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen verhaltensbedingten Kündigung und einen Auflösungsantrag des Arbeitgebers.
- 2 Der 1955 geborene, geschiedene und für zwei Kinder unterhaltspflichtige Kläger ist seit 1993 bei der Beklagten als Sachgebietsleiter im Amt für Wohnungswesen, Abteilung Wohnungsaufsicht/Zweckentfremdung beschäftigt. Gemäß § 2 des schriftlichen Arbeitsvertrages findet auf das Arbeitsverhältnis der BAT-O in der für den Bereich der VKA jeweils geltenden Fassung Anwendung. Die Vergütung des Klägers nach der Vergütungsgruppe IV a BAT-O betrug zuletzt 5.300,00 DM brutto monatlich.
- 3 Am 09. Dezember 1998 fand eine Personalversammlung für die Mitarbeiter des Amtes für Wohnungswesen statt, an der der Beigeordnete für Wirtschaft und Wohnung sowie die Vorsitzende und weitere Mitglieder des Gesamtpersonalrats, Mitglieder des örtlichen Personalrats und eine Gewerkschaftssekretärin der ÖTV teilnahmen. Im Anschluss an eine Stellungnahme des

Beigeordneten W. zum Tagesordnungspunkt "Wegfall der VO über Zweckentfremdung von Wohnraum" meldete sich der Kläger zu Wort und warf Herrn W. Rechtsbeugung im Zusammenhang mit der Erteilung einer Zweckentfremdungsgenehmigung für Wohnraum vor. Bei dem Vorgang aus den Jahren 1995/96 war anlässlich eines geplanten Grundstücksverkaufs an ein Autohaus über einen Antrag auf Erteilung einer Zweckentfremdungsgenehmigung (Abbruch) für ein auf dem Grundstück Ö in D gelegenes Mehrfamilienhaus mit vier Werkwohnungen zu entscheiden. Nachdem die Sachbearbeiterin im Amt für Wohnungswesen sowie der Kläger als Sachgebietsleiter die Auffassung vertreten hatten, eine Zweckentfremdungsgenehmigung könne nur in Verbindung mit der Auflage einer Ausgleichszahlung in Höhe von 132.200,00 DM erteilt werden, hatte der Kläger die Akte an den damaligen Amtsleiter Sch. übergeben. Dieser hatte dem Kläger sodann eine Weisung des Beigeordneten W. übermittelt, die Genehmigung sei ohne Auflagen zu erteilen. Der vom Amtsleiter unterzeichnete Abrissbescheid vom 13. Februar 1996 wurde dementsprechend nebenbestimmungsfrei erlassen.

- 4 Mit Schreiben vom 11. Dezember 1998 wurde der Kläger unter Fristsetzung bis zum 16.12.1998 durch seinen Abteilungsleiter im Auftrag des Beigeordneten W. aufgefordert, "seine Aussage auf Rechtsbeugung im Fall der Zweckentfremdung Volkswert L schriftlich zu begründen und die aussagefähige Aktenlage beizufügen". Unter dem 17. Dezember 1998 gab der Kläger eine mehrseitige schriftliche Stellungnahme ab, in der es u.a. heißt:

...

1.

Ich werfe D 8 Rechtsbeugung im Fall der Verbescheidung des Antrages auf Zweckentfremdung über Wohnraum (Abriss) im Objekt Ö, AntragNr. 1707, vor.

...

Dieser Bescheid basiert m.E. auf Rechtsbeugung, veranlasst durch D 8.

...

Deshalb hätte hier, wie in unserer Anhörung vom 08.01.1996 zum Ausdruck gebracht wurde, nur eine Genehmigung auf Grund schutzwürdigen privaten Interesses erteilt werden dürfen und dies auch nur, wenn beachtlich und verlässlich Ersatzwohnraum und/oder einmalige Ausgleichszahlung angeboten bzw. geleistet worden wäre. Andernfalls hätte die Genehmigung nach DA und VwV versagt werden müssen.

Die Weisung von D 8 wurde also ermessensfehlerhaft erteilt. Das der Bescheid auf Grund dieser Weisung nebenbestimmungsfrei im öffentlichen Interesse erteilt werden musste, stellt m.E. den Tatbestand der Rechtsbeugung dar. Ich muss dies unterstellen, da D 8 als Fachdezernent sowohl die DA als auch die VwV bekannt war.

Hier wurden rücksichtslos wirtschaftspolitische Interessen durchgesetzt.

2.

Ich werfe D 8 Rechtsbeugung im Dienstrecht vor.

...

Ich habe die schriftliche Bestätigung der Weisungen von D 8 auf dem Dienstweg grundsätzlich verlangt. Dies wurde genau so grundsätzlich abgelehnt. ...

Dies ist m.E. eine klare Rechtsbeugung des Dienstrechtes.

3.

Das gesamte Sachgebiet, d. h. jeder einzelne Mitarbeiter, wirft D 8 vor, die Arbeit des Sachgebietes bewusst in Misskredit gebracht zu haben.

Hier verweise ich auf eine an den örtlichen Personalrat gerichtete Hausmitteilung vom 09.04.1997 auf Grund einer Presseveröffentlichung in der DNN vom 08./09.03.1997.

Der Abteilungsleiter 69.4. Herr Dr. H wurde davon in seiner Dienstberatung am 13.05.1997 durch mich in Kenntnis gesetzt mit der Bitte, auch den Amtsleiter zu informieren.

4.

Ich werfe D 8 vor, in Missachtung u.a. der Rechtsprechung auf dem Gebiet der Zweckentfremdung eine unverzügliche Auflösung des Sachgebietes zu betreiben und die Arbeitsplätze der Abteilung bewusst aufs Spiel zu setzen.

...

Der Auftritt und der Vortrag von D 8 in dieser Personalversammlung waren entwürdigend und zynisch, er enthielt Halb- und Unwahrheiten. Er ließ keinerlei persönliche Verantwortung in der Sache, besonders aber keinerlei Einsatz in der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bei sozialverträglicher Lösung des Problems erkennen.

...

- 5 Der Leiter des Personalamtes der Beklagten unterrichtete daraufhin den bei der Beklagten gebildeten Gesamtpersonalrat mit einem der Vorsitzenden des Gesamtpersonalrats am 12. Februar 1999 zugegangenen Schreiben von der Absicht, das Arbeitsverhältnis des Klägers ordentlich unter Einhaltung der Kündigungsfrist von drei Monaten zum Quartalsende zum 30. Juni 1999 zu kündigen. Als Grund gab die Beklagte das Verhalten des Klägers in der Personalversammlung vom 09. Dezember 1998 an. Weiterhin wurde mitgeteilt, der Kläger habe sich bereits zuvor unloyal und unangebracht renitent gegenüber Vorgesetzten gezeigt. Ihm sei am 01. April 1998 eine mündliche Ermahnung ausgesprochen worden, da er in einem Umlauf Mitarbeiter aufgefordert habe, zu - richtigen - Hinweisen seines Vorgesetzten zur Pausenregelung und zum Umgang mit Problemen bei der ärztlichen Behandlung während der Arbeitszeit Stellung zu nehmen, und damit deren Richtigkeit in Frage gestellt habe. Außerdem sei er am 09. Juli 1998 wegen seiner Weigerung, Telefonate außerhalb der Sprechzeiten entgegenzunehmen, abgemahnt worden.
- 6 Mit Schreiben vom 08. März 1999 teilte der Gesamtpersonalrat mit, er sei nicht umfassend informiert worden und habe beschlossen, der Kündigung vorsorglich nach § 78 Abs. 1 bis 5 SächsPersVG zu widersprechen. Die Würdigung der Unterhaltspflichten sei der Kündigungsbegründung nicht zu entnehmen und die Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz sei möglich. Hierauf teilte der Leiter des Personalamtes mit Schreiben vom 19. März 1999 mit, der Personalrat sei ausreichend informiert worden, die Kündigung werde mithin ausgesprochen.
- 7 Mit einem vom Leiter des Personalamtes unterschriebenen, dem Kläger am 25. März 1999 zugegangenen Schreiben vom 24. März 1999 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 30. Juni 1999. Gegen diese Kündigung wandte sich der Kläger mit seiner am 13. April 1999 beim Arbeitsgericht D eingegangenen Kündigungsschutzklage.
- 8 Am 17. Juli 1999 veröffentlichte die Sächsische Zeitung unter der Überschrift "Den Bock zum Gärtner machen" folgenden Leserbrief des Klägers:

Soll mit der geplanten Umstrukturierung der Dezernate Wirtschaft/Wohnen und Bau nicht ein ‚Bock zum Gärtner‘ gemacht werden? Nachdem der

Wirtschaftsbürgermeister das Amt für Wohnungswesen einschließlich der Wohnungsaufsicht/Zweckentfremdung zur Auflösung gebracht hat und das Amt für Landwirtschaft und Marktwesen im Jahr 2001 aufgelöst wird, bleibt dem Wirtschaftsdezernat nur das Amt für Wirtschaftsförderung. Zu wenig für ein Dezernat. Um dem erfolg- und glücklosen Wirtschaftsbürgermeister unter den neuen Sparzwängen seinen Job wenigstens bis zum Ende der Wahlperiode zu erhalten, will man offensichtlich seine mangelnde Kompetenz für jegliche Bauprobleme einfach übergehen. Man nimmt ihm deshalb die Wohnungsbauförderung und will ihm das Straßen- und Tiefbauamt sowie die Verkehrsplanung geben. Wie ich meine, eine Mogelpackung, denn was dann mangels Kompetenz und Geld für den Verkehr der Stadt dabei herauskommen?

L ,

M-Straße.

- 9 Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Kündigung sei unwirksam. Es fehle bereits an einer ordnungsgemäßen Anhörung des Personalrates, da der Gesamtpersonalrat über die Kündigungsgründe nicht vollständig informiert worden sei. Ihm hätten auch seine - des Klägers - Gendarstellung zur Abmahnung vom 13. Juli 1998 sowie das Dienstberatungsprotokoll vom 08. August 1997 zur Kenntnis gegeben werden müssen. Die Kündigung sei auch nicht sozial gerechtfertigt, ein Grund für eine verhaltensbedingte Kündigung liege nicht vor. Der Vorwurf der Rechtsbeugung gegenüber Herrn W. sei gerechtfertigt, da eine Zweckentfremdungsgenehmigung im Fall Ö nicht ohne Auflage hätte erteilt werden dürfen. Das Objekt sei schutzwürdig im Sinne der Zweckentfremdungsverordnung gewesen. Wäre dies nicht der Fall gewesen, hätte es einer Entscheidung nach der Zweckentfremdungsverordnung nicht bedurft, es hätte vielmehr ein so genanntes Negativattest erteilt werden müssen. Die Entscheidung sei auch nicht durch öffentliche Interessen gerechtfertigt gewesen, insbesondere hätten die Schaffung oder der Erhalt von Arbeitsplätzen in Übereinstimmung mit der Verwaltungsanweisung zur Zweckentfremdungsverordnung kein öffentliches Interesse an der Zweckentfremdung von Wohnraum begründet. Schließlich sei auch eine Existenzgefährdung durch die Zahlung des vorgesehenen Ausgleichsbetrages nicht ersichtlich, sodass auch keine überwiegenden privaten Interessen die Entscheidung gerechtfertigt hätten. Bei der Interessenabwägung zu berücksichtigen sei jedenfalls die emotionale Situation in der Personalversammlung, in der es um die Nichtverlängerung der Zweckentfremdungsverordnung über den 31. Dezember 1998 hinaus und die damit verbundene Schließung seines Sachgebietes gegangen sei. Eine Straftat habe er Herrn W. nicht vorwerfen wollen. Zudem habe er mit seiner Formulierung an den Redebeitrag von Herrn W. angeknüpft, der sinngemäß ausgeführt habe, "wir können ja den Willen des Stadtrates nicht beugen, indem wir den beschlossenen Wegfall der Zweckentfremdungsverordnung einfach ignorieren".
- 10 Der Kläger hat beantragt
- festzustellen, dass die Kündigung des Beklagten vom 24. März 1999, zugegangen am 25. März 1999, rechtsunwirksam ist.
- 11 Die Beklagte hat beantragt
- die Klage abzuweisen,
- 12 hilfsweise:
- das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien gemäß § 9 Abs. 1 KSchG aufzulösen und die Beklagte zur Zahlung einer angemessenen Abfindung zu verurteilen.
- 13 Die Beklagte hat die Ansicht vertreten, die Kündigung sei wirksam. Der Gesamtpersonalrat sei umfassend informiert worden und habe außerdem die Möglichkeit gehabt, mit Einverständnis des Klägers dessen Personalakte einzusehen. Die Kündigung sei aus Gründen im Verhalten des

Klägers sozial gerechtfertigt. Der Kläger habe in der Personalversammlung am 09. Dezember 1998 den Beigeordneten erheblich beleidigt, indem er ihm Rechtsbeugung und damit die Begehung eines Verbrechens vorgeworfen habe. Dieser Vorwurf sei nicht vom Recht des Klägers auf freie Meinungsäußerung gedeckt gewesen. Die fragliche Weisung und die Entscheidung über den Antrag auf Zweckentfremdung im Objekt Ö sei frei von Ermessensfehlern ergangen. Zudem habe der Kläger den Vorwurf der Rechtsbeugung nicht nur in der Personalversammlung, bei der auch eine Gewerkschaftssekretärin als Außenstehende teilgenommen habe, erhoben, sondern ihn in seiner schriftlichen Stellungnahme sowie im Kündigungsschutzprozess wiederholt und ausführlich begründet. Eine Beschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz sei ihr weder möglich noch zumutbar.

- 14 Jedenfalls sei das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung aufzulösen, da ihr ein Festhalten an dem Arbeitsverhältnis nicht zuzumuten sei. Der Kläger habe eine grundlegend ablehnende Haltung ihr gegenüber kundgetan. Er habe zu erkennen gegeben, dass er seine persönlichen Vorgesetzten äußerst gering schätze und an einer konstruktiven Zusammenarbeit nicht interessiert sei. Noch während des Kündigungsschutzprozesses habe er den Beigeordneten W. in dem Leserbrief vom 17. Juli 1999 erneut angegriffen und ihm mangelnde Kompetenz vorgeworfen. Eine Beschäftigung des Klägers, die die Zuweisung gewisser Leitungsfunktionen und Außenkontakte voraussetze, sei ihr daher nicht zuzumuten.
- 15 Der Kläger hat beantragt
den Auflösungsantrag abzuweisen.
- 16 Der Auflösungsantrag der Beklagten sei nicht begründet. Insoweit sei vor allem zu berücksichtigen, dass inzwischen Bürgermeisterwahlen stattgefunden hätten und Herr W. nicht mehr für die Beklagte tätig sei.
- 17 Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag, hilfsweise ihren Auflösungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe

- 18 Die Revision ist begründet und führt zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.
- 19 I.
Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Unwirksamkeit der Kündigung ergebe sich nicht bereits auf Grund einer fehlerhaften Anhörung der Personalvertretung. Dem zuständigen Gesamtpersonalrat seien insbesondere die Kündigungsgründe hinreichend deutlich dargelegt worden. Die Kündigung sei jedoch nicht durch verhaltensbedingte Gründe sozial gerechtfertigt. Der erhobene Vorwurf der Rechtsbeugung sei als Meinungsäußerung iSv. Art. 5 Abs. 1 GG anzusehen. Es handele sich dabei weder um eine Schmähkritik noch um eine Formalbeleidigung. Wenn dem Beigeordneten eine fehlerhafte Entscheidung vorgeworfen worden sei, so liege darin keine Ehrverletzung. Der Kläger habe durch seine Äußerung auch nicht gegen seine Pflichten aus § 8 Abs. 1 Satz 1 BAT-O verstoßen. Insbesondere habe er seine Kritik nicht öffentlich, sondern in einer Personalversammlung vorgebracht. Selbst wenn man einen Pflichtverstoß des Klägers annähme, überwiege jedenfalls sein Interesse am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses. Der Kläger habe seine Kritik nicht leichtfertig geäußert. Es sei ihm um die Richtigkeit der getroffenen Entscheidung und nicht darum gegangen, den Beigeordneten zu diffamieren. Der Umstand, dass die als Rechtsbeugung bezeichnete Entscheidung bereits mehr als zwei Jahre zurückgelegen habe, wirke sich nicht zu Lasten des Klägers aus.

20

Das Arbeitsverhältnis sei auch nicht auf Antrag der Beklagten gegen Zahlung einer Abfindung aufzulösen. Es könne offen bleiben, ob der Kläger mit seinem Leserbrief gegen arbeitsvertragliche Pflichten verstoßen habe. Er habe diesen Leserbrief als Privatperson ohne Bezug zu seiner beruflichen Tätigkeit verfasst. Da sich die zum Ausspruch der Kündigung führende Kritik des Klägers ebenso wie der Leserbrief ausschließlich auf den Beigeordneten W. bezogen hätten und keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich seien, dass es zu weiteren Konflikten mit Vorgesetzten und/oder Mitarbeitern gekommen sei, sei nach dem Ausscheiden von Herrn W. nicht ersichtlich, dass eine den Betriebszwecken dienliche Zusammenarbeit künftig nicht möglich sein werde.

21 II.

Dem folgt der Senat nur in Teilen der Begründung, nicht jedoch im Ergebnis. Ob die Kündigung der Beklagten das Arbeitsverhältnis der Parteien beendet hat, kann der Senat mangels ausreichender Tatsachenfeststellungen des Landesarbeitsgerichts noch nicht abschließend entscheiden. Dies führt zur Zurückverweisung.

22 1.

Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht davon aus, dass grobe Beleidigungen des Arbeitgebers oder dessen Vertreters, die nach Form und Inhalt eine erhebliche Ehrverletzung für den Betroffenen bedeuten, eine verhaltensbedingte Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG rechtfertigen können (BAG 11. Juli 1991 - 2 AZR 633/90 - AP LPVG Bayern Art. 6 Nr. 1; 6. Februar 1997 - 2 AZR 38/96 - RzK I 6a Nr. 146). Schon vor In-Kraft-Treten des § 626 BGB war in der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung (§ 123 Abs. 1 Nr. 5 und § 133 c Abs. 1 Nr. 5 GewO; § 72 Abs. 1 Nr. 4 HGB) ausdrücklich anerkannt, dass grobe Beleidigungen gegenüber dem Arbeitgeber oder dessen Vertreter sogar an sich geeignet sind, dem Arbeitgeber ein Recht zur fristlosen Kündigung zu geben. An dieser Rechtslage hat sich durch In-Kraft-Treten des § 626 BGB nichts geändert. Derartige Verfehlungen des Arbeitnehmers stellen einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung iSv. § 626 Abs. 1 BGB dar. Sie können deshalb umso mehr eine verhaltensbedingte ordentliche Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG sozial rechtfertigen. Bei einer auf eine Beleidigung gestützten Kündigung kommt es allerdings nicht auf die strafrechtliche Wertung, sondern darauf an, ob dem Arbeitgeber deswegen nach dem gesamten Sachverhalt die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses noch zuzumuten ist (§ 626 Abs. 1 BGB) bzw. die Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen sozial gerechtfertigt ist (§ 1 Abs. 2 KSchG) (BAG 22. Dezember 1956 - 3 AZR 91/56 - BAGE 3, 193). Die Tatsacheninstanz darf sich daher regelmäßig nicht damit begnügen, einen Sachverhalt auf das Vorliegen eines Straftatbestandes zu untersuchen. Es ist vielmehr zu prüfen, inwieweit der vom Arbeitnehmer erhobene Vorwurf eine sachliche Berechtigung enthält. Erst eine umfassende Klärung ermöglicht nämlich die Beurteilung, ob die beleidigende Äußerung eines Arbeitnehmers so schwer wiegend ist, dass sie eine Kündigung rechtfertigt. Wie schwer wiegend die Ehrverletzung zu bewerten ist, hängt dabei wesentlich auch davon ab, ob die Kritik an dem Arbeitgeber, dem Betrieb oder dem Vorgesetzten nur in der Betriebsöffentlichkeit oder in Anwesenheit betriebsfremder Personen erfolgt ist. Bei Angestellten des öffentlichen Dienstes wie dem Kläger kommt hinzu, dass diese sich nach § 8 Abs. 1 BAT-O so zu verhalten haben, wie es von Angehörigen des öffentlichen Dienstes erwartet wird. Eine überzogene Kritik in Anwesenheit Dritter kann deshalb auch eine erhebliche Verletzung dieser besonderen Verhaltenspflicht darstellen.

23 2.

Dem Landesarbeitsgericht ist weiter darin zu folgen, dass bei der kündigungsrechtlichen Bewertung verbaler Entgleisungen im Arbeitsverhältnis stets das Grundrecht auf freie Meinungsäußerung (GG Art. 5 Abs. 1 Satz 1 , Art. 5 Abs. 2) zu berücksichtigen ist (BVerfG 10. Oktober 1995 - 1 BvR 1476/91 - BVerfGE 93, 266, 289; 16. Oktober 1998 - 1 BvR 1685/92 - NZA 1999, 77 [BVerfG 16.10.1998 - 1 BvR 1685/92] ; 29. Juli 2003 - 1 BvR 2145/02 - NJW 2003 Heft 45 VI; Schmitz-Scholemann BB 2000, 926). Das Grundrecht aus Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG gibt jedem das Recht, seine Meinung in Wort, Schrift und Bild frei zu äußern. Der Grundrechtsschutz besteht 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. Allein die

Schmähkritik oder Formalbeleidigung scheidet von vornherein aus dem Schutzbereich des Grundrechts aus. Ist eine Äußerung weder als Schmähung noch als Formalbeleidigung einzustufen, so hat das Gericht unter Berücksichtigung aller Umstände eine Abwägung zwischen den Belangen der Meinungsfreiheit einerseits und des Rechtsguts, in dessen Interesse die Meinungsfreiheit eingeschränkt ist, andererseits vorzunehmen. § 8 Abs. 1 Satz 1 BAT-O gehört zwar zu den allgemeinen Gesetzen iSv. GG Art. 5 Abs. 2, in denen die Meinungsfreiheit eine Schranke findet. Diese grundrechtsbeschränkende Norm ist jedoch ihrerseits wieder im Licht der Meinungsfreiheit auszulegen und anzuwenden (BVerfG 16. Oktober 1998 - 1 BvR 1685/92 - NZA 1999, 77 [BVerfG 16.10.1998 - 1 BvR 1685/92]).

24 3.

Es hält sich grundsätzlich im Beurteilungsspielraum der Tatsacheninstanz, wenn das Landesarbeitsgericht die Äußerung des Klägers nach den Gesamtumständen dahingehend bewertet hat, sie stelle weder eine Schmähkritik noch eine Formalbeleidigung dar, mit der sich der Kläger von vornherein außerhalb des Schutzbereichs des Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG gestellt habe. Da eine Rechtsbeugung nach dem Strafgesetzbuch (§ 339 StGB) nicht nur von Richtern, sondern auch von sonstigen Amtsträgern begangen werden kann und das Landesarbeitsgericht dem Kläger abnimmt, er sei davon ausgegangen, der Beigeordnete habe vorsätzlich eine Ermessensentscheidung getroffen, die so mit dem geltenden Recht nicht vereinbar war, unterfiel die entsprechende Meinungsäußerung des Klägers grundsätzlich dem Schutzbereich des Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG.

25 4.

Die Einzelabwägung, mit der das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis gelangt ist, die verhaltensbedingte Kündigung sei nicht gerechtfertigt, ist jedoch nicht frei von Rechtsfehlern.

26 a)

Die Entscheidung des Berufungsgerichts über die Sozialwidrigkeit einer Kündigung ist in der Revisionsinstanz nur beschränkt nachprüfbar. Bei der Frage der Sozialwidrigkeit (§ 1 Abs. 2 KSchG) handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs, die vom Revisionsgericht nur darauf überprüft werden kann, ob das Berufungsgericht den Rechtsbegriff selbst verkannt hat, ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm des § 1 KSchG Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat, ob es bei der gebotenen Interessenabwägung, bei der dem Tatsachenrichter ein Beurteilungsspielraum zusteht, alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat und ob die Entscheidung in sich widerspruchsfrei ist (BAG 27. Februar 1997 - 2 AZR 302/96 - AP KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 36 = EzA KSchG § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 51 m.w.N.). Auch unter Berücksichtigung dieses eingeschränkten Prüfungsmaßstabs hält das Urteil des Landesarbeitsgerichts den Angriffen der Revision im Ergebnis nicht stand.

27 b)

Die Revision rügt zu Recht, das Berufungsgericht habe schon die Schwere des Vorwurfs der Rechtsbeugung und die damit einhergehende Verletzung des Persönlichkeitsrechts des Beigeordneten nicht ausreichend gewichtet.

28 aa)

Nach § 339 StGB stellt die Rechtsbeugung ein Verbrechen dar, das mit einer Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu fünf Jahren bestraft wird und damit nach § 45 StGB bei dem Bürgermeister einer Stadt nicht nur zum Verlust der Fähigkeit, öffentliche Ämter zu bekleiden, sondern zugleich zum Verlust der Rechtsstellung führt, die er inne hat. Es kann keinem Zweifel unterliegen, dass ein städtischer Angestellter, der ohne ausreichenden Grund den ihm vorgesetzten Bürgermeister der Stadt, bei der er angestellt ist, eines solchen Verbrechens bezichtigt, diesen ganz erheblich in seinen Persönlichkeitsrechten beeinträchtigt und damit eine gravierende Verletzung seiner arbeitsvertraglichen, ua. in § 8 Abs. 1 Satz 1 BAT-O niedergelegten Pflichten begeht. Das Verhalten

eines Angestellten im öffentlichen Dienst ist an einem strengeren Maßstab zu messen als das privat Beschäftigter. Insbesondere muss der Angestellte sein Verhalten so einrichten, dass das Ansehen des öffentlichen Arbeitgebers nicht beeinträchtigt wird (BAG 8. Juni 2000 - 2 AZR 638/99 - BAGE 95, 78). § 8 Abs. 1 Satz 1 BAT-O verpflichtet den Angehörigen des öffentlichen Dienstes, der nach § 8 Abs. 2 Satz 1 BAT-O dienstlichen Anordnungen nachzukommen hat, zu einer besonderen Zurückhaltung bei der offenen Kritik an Entscheidungen desjenigen Vorgesetzten, den nach § 8 Abs. 2 Satz 2 BAT-O die Verantwortung für die fragliche Anordnung trifft. Der öffentliche, zudem überzogene Vorwurf der Rechtsbeugung gegenüber einem solchen Vorgesetzten verstößt regelmäßig gegen die Verhaltenspflichten des Angestellten im öffentlichen Dienst.

29 bb)

Zur Begründung, der betreffende Vorgesetzte habe das Verbrechen der Rechtsbeugung begangen, kann es darüber hinaus nicht ausreichen, ihm einen beliebigen Fehler bei einer Ermessensentscheidung während seiner Amtstätigkeit vorzuwerfen. In der Rechtsprechung der Strafgerichte ist vielmehr anerkannt, dass der Tatbestand der Rechtsbeugung nicht in unangemessener Weise ausgedehnt werden darf. Zweck der Vorschrift ist es, den Rechtsbruch als elementaren Verstoß gegen die Rechtspflege unter Strafe zu stellen. Die Einordnung der Rechtsbeugung als Verbrechenstatbestand indiziert die Schwere des Unwerturteils und führt in der Regel im Falle der rechtskräftigen Verurteilung kraft Gesetzes zur Beendigung des entsprechenden Beamtenverhältnisses (§ 24 Abs. 1 BRRG). Mit dieser gesetzlichen Zweckbestimmung wäre es nicht zu vereinbaren, jede unrichtige Rechtsanwendung und jeden Ermessensfehler in den Schutzbereich der Norm einzubeziehen. Rechtsbeugung begeht deshalb nur d e r Amtsträger, der sich bewusst in schwer wiegender Weise vom Gesetz entfernt und sein Handeln als Organ des Staates statt an Recht und Gesetz an seinen eigenen Maßstäben ausrichtet (BGH 23. Mai 1984 - 3 StR 102/84 - BGHSt 32, 357, 360 f. [BGH 23.05.1984 - 3 StR 102/84] ; 29. Oktober 1992 - 4 StR 353/92 - BGHSt 38, 381, 383) [BGH 29.10.1992 - 4 StR 353/92] . Die Rechtsbeugung als elementarer Verstoß gegen die Rechtsordnung setzt darüber hinaus einen direkten Vorsatz des Betroffenen, einen Rechtsbeugungsvorsatz voraus (§ 2 Abs. 3 StGB ; BGH 10. Dezember 1998 - 5 StR 322/98 - BGHSt 44, 275, 305).

30 cc)

Es liegt auf der Hand, dass der vom Kläger dem Beigeordneten vorgeworfene Ermessensfehler, der vom Landesarbeitsgericht im Einzelnen nicht geprüft worden ist, kaum als geeignet angesehen werden kann, diese erheblichen Anforderungen an den Straftatbestand der Rechtsbeugung zu erfüllen. Es fehlt auch, wie die Revision im Ergebnis ebenfalls zutreffend rügt, in dem angefochtenen Urteil eine hinreichende Begründung dafür, dass dem Kläger dies nicht bekannt sein musste. Es reicht insoweit nicht der Hinweis darauf aus, im allgemeinen Volksmund werde der Begriff der Rechtsbeugung inflationär benutzt. Der Kläger war als Sachgebietsleiter in einer Verwaltungsabteilung beschäftigt, die überwiegend mit Rechtsfragen beschäftigt war. Seine Argumentation in dem Schreiben, mit dem er den Vorwurf der Rechtsbeugung zu begründen versucht, zeigt, dass ihm die Behandlung juristischer Fragen aus seiner Tätigkeit her besser vertraut sein musste als einem einfachen Bürger, der möglicherweise mit dem Begriff der Rechtsbeugung verhältnismäßig undifferenziert umgeht.

31 c)

Ebenso zutreffend rügt die Revision, das Landesarbeitsgericht sei nicht hinreichend der Frage nachgegangen, ob der Beigeordnete bei der fraglichen Entscheidung tatsächlich derart ermessensfehlerhaft gehandelt hat, wie dies der Kläger im Prozess darzustellen versucht. Gerade unter dem Blickwinkel des Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG kann eine derartige Äußerung wie der Vorwurf der Rechtsbeugung gegenüber einem Vorgesetzten sachgerecht erst bewertet werden, wenn feststeht, ob die dem Vorwurf zu Grunde liegende Kritik an der fraglichen Entscheidung des Vorgesetzten berechtigt ist oder nicht. Ist die geübte Kritik an dem Vorgesetzten im Kern sachlich gerechtfertigt und nur der Vorwurf der Rechtsbeugung überzogen, so lässt dies die nicht zu leugnende Persönlichkeitsverletzung durch den Vorwurf einer Rechtsbeugung in einem milderen

Licht erscheinen. Andererseits ist der Pflichtverstoß des Betroffenen umso gravierender, je unberechtigter sich der Vorwurf nach den - von der Tatsacheninstanz aufzuklärenden - Umständen herausstellt. Hier reicht nicht, wie das Landesarbeitsgericht meint, allein die Feststellung, der Vorwurf sei jedenfalls nicht leichtfertig erfolgt. Dies verkennt, dass ein Angestellter des öffentlichen Dienstes, der in juristischen Dingen nicht unerfahren ist, nicht jede Begründung, die sich bei näherem Hinsehen als unzutreffend erweist, dazu benutzen darf, seinem Vorgesetzten die Begehung eines Verbrechens vorzuwerfen, das bei diesem zum Verlust der Amtsfähigkeit und des von ihm bekleideten Amtes führt. Hinreichende Tatsachenfeststellungen zu dem Vorgang Ö, der den Kläger zu dem Vorwurf der Rechtsbeugung veranlasst hat, hat das Landesarbeitsgericht - von seinem Rechtsstandpunkt aus konsequent - nicht getroffen. Dies wird nach der Zurückverweisung nachzuholen sein.

32 d)

Die Revision rügt auch zu Recht, das Landesarbeitsgericht habe die Umstände, unter denen die Äußerung des Klägers gefallen ist, nicht vollständig und teilweise unzutreffend bewertet. Es trifft zwar zu, dass der Vorwurf der Rechtsbeugung in einer Personalversammlung gefallen ist. Bei einem derartigen Anlass geäußerte Kritik darf grundsätzlich auch einmal überspitzt und polemisch ausfallen, ohne dass der Arbeitgeber stets berechtigt wäre, daraus einen Kündigungsgrund herzuleiten. Seine Grenze findet das Teilnahmerecht an der Personalversammlung allerdings regelmäßig in der arbeitsvertraglichen Pflicht, nicht den Betriebsfrieden zu stören (vgl. BAG 4. Mai 1955 - 1 ABR 4/53 - BAGE 1, 359; 22. Oktober 1964 - 2 AZR 479/63 - AP KSchG § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 4; FKHEs BetrVG 21. Aufl. § 45 Rn. 22 f.). Zwar ist mit dem Landesarbeitsgericht zu Gunsten des Klägers zu berücksichtigen, dass es bei der Personalversammlung um den Wegfall der Verordnung über Zweckentfremdung von Wohnraum, also des Arbeitsgebiets des Klägers ging, sodass die Atmosphäre bei der Versammlung verständlicherweise eher angespannt war. Dies allein rechtfertigt es jedoch nicht, wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat, völlig unberücksichtigt zu lassen, dass der vom Kläger geäußerte Vorwurf der Rechtsbeugung nicht das Thema der Personalversammlung war, sondern einen mehrere Jahre zurückliegenden, zumindest seit 1997 nicht mehr angesprochenen Einzelvorgang betraf. Diesen hatte der Kläger jedenfalls nicht zum Anlass genommen, etwa wegen rechtlicher Bedenken gegen die Entscheidung des Beigeordneten den Oberbürgermeister einzuschalten. Es fehlt auch eine hinreichende Begründung für die Annahme des Landesarbeitsgerichts, dem Kläger sei es ersichtlich "stets" um die Richtigkeit der seinerzeit getroffenen Entscheidung gegangen. Bei der Personalversammlung lag diese Entscheidung so lange zurück, dass ein Versuch, die Entscheidung noch in Frage zu stellen, aussichtslos erscheinen musste. Dies spricht eher dafür, dass Ziel der Äußerung des Klägers allein ein Angriff auf den Bürgermeister war. Schließlich hat das Landesarbeitsgericht bei der Gewichtung der Äußerung des Klägers nicht erkennbar berücksichtigt, dass der Vorwurf der Rechtsbeugung im Hinblick auf einen konkreten, auch für Dritte nachvollziehbaren Sachverhalt in Anwesenheit von Personen erfolgt ist, die nicht ohne weiteres zur Verschwiegenheit verpflichtet waren (vgl. FKHEs BetrVG 21. Aufl. § 42 Rn. 51). Damit bestand die nahe liegende Gefahr, dass der Vorwurf, der Beigeordnete habe sich bei der konkreten Entscheidung des Verbrechens der Rechtsbeugung schuldig gemacht, aus dem engen Bereich der Verwaltung der Beklagten einem größeren Personenkreis zur Kenntnis gelangte.

33 e)

Die Revision rügt schließlich zutreffend, dass auch die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Äußerung des Klägers bei der Personalversammlung sei als einmaliger Vorgang zu werten, so nicht zutrifft. Zwar hat die Beklagte die Kündigung allein auf den Vorwurf der Rechtsbeugung gegenüber dem Beigeordneten anlässlich der Personalversammlung gestützt und hierzu den Gesamtpersonalrat beteiligt. Dies ersetzt jedoch nicht die Prüfung, ob es sich bei der dem Arbeitnehmer vorgeworfenen Pflichtverletzung lediglich um eine einmalige Entgleisung gehandelt hat oder ob eine Wiederholung in dieser oder ähnlicher Form zu befürchten ist. Wenn die Beklagte unter Darlegung des entsprechenden Sachverhalts vorgetragen hat, der Kläger habe sich schon zuvor renitent gegenüber Vorgesetzten gezeigt, so können solche früheren Vorfälle durchaus im Rahmen der Interessenabwägung zu berücksichtigen sein, wenn sie die Prognose bestätigen, mit

dem Verhalten des Klägers in der Personalversammlung vergleichbare Vorfälle seien auch in Zukunft zu befürchten. Insoweit reicht es nicht aus, wenn das Landesarbeitsgericht eine von der Beklagten dargelegte, angebliche Pflichtverletzung des Klägers allein mit der Begründung unberücksichtigt lässt, dieses Vorkommnis habe einen "einmaligen Vertragsverstoß" dargestellt und es habe sich nicht um den hier kündigungsrelevanten Vorwurf gehandelt.

34 Auch die schriftliche Stellungnahme des Klägers zu seinem Vorwurf der Rechtsbeugung war jedenfalls daraufhin zu überprüfen, welche Prognose für eine weitere vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den Parteien im Zeitpunkt der Kündigung zu stellen war. Zwar entsprach es der Wahrnehmung berechtigter Interessen (§ 193 StGB), wenn der Kläger auf entsprechende Anforderung seiner Vorgesetzten sich in der Stellungnahme bemüht hat darzulegen, welche Umstände ihn zu dem Urteil bewogen haben, der Beigeordnete habe eine Rechtsbeugung begangen. Es ist jedoch nicht zu verkennen, dass der Kläger es nicht bei dem Sachvortrag belassen hat, der aus seiner Sicht zur Wahrnehmung seiner berechtigten Interessen erforderlich war, sondern in seine Stellungnahme neue Schärfen hereingebracht hat ("rücksichtslos", "Missachtung", "entwürdigend", "zynisch", "Halb- und Unwahrheiten", "keinerlei persönliche Verantwortung"). Diese ließen im Fall seiner Weiterbeschäftigung kaum ein ungetrübtes Verhältnis zu dem Beigeordneten und anderen Vorgesetzten erwarten.

35 **5.**

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts stellt sich auch nicht aus anderen Gründen als richtig dar (§ 563 ZPO). Insbesondere hat das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen, die Kündigung sei nicht nach § 78 Abs. 3 SächsPersVG unwirksam. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts hierzu lassen keinen Rechtsfehler erkennen. Mit der Revisionserwiderung wird lediglich noch geltend gemacht, der Kündigungsvorwurf sei in dem Anhörungsschreiben nicht hinreichend konkret dargestellt worden. Mit dieser Argumentation hat sich jedoch schon das Landesarbeitsgericht in dem angefochtenen Urteil auseinander gesetzt und ausgeführt, das Anhörungsverfahren mache hinreichend deutlich, dass es der Beklagten entscheidend auf den Vorwurf der Rechtsbeugung im Zusammenhang mit dem Vorgang Ö angekommen sei; der genaue Inhalt der Stellungnahme des Klägers sei dem Gesamtpersonalrat zudem bekannt gewesen, da die Vorsitzende sowie Mitglieder des Gesamtpersonalrats an der Personalversammlung teilgenommen hätten. Diese Ausführungen sind rechtlich nicht zu beanstanden. Die Revisionserwiderung zeigt auch keine angeblichen rechtlichen Fehler der Wertung des Landesarbeitsgerichts auf, sondern versucht lediglich, die Beurteilung des Landesarbeitsgerichts durch eine eigene, dem Kläger günstigere zu ersetzen.

36 **6.**

Auch der Hilfsantrag der Beklagten auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses unterliegt damit der Zurückverweisung. Sollte es hierauf bei der erneuten Entscheidung des Berufungsgerichts noch ankommen, so ist zu beachten, dass die Revision hier zu Recht die Verletzung der materiell-rechtlichen Vorschrift des § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG rügt.

37 a)

Im Ansatz zutreffend geht das Landesarbeitsgericht davon aus, dass Beleidigungen, sonstige ehrverletzende Äußerungen oder persönliche Angriffe des Arbeitnehmers gegen Arbeitgeber, Vorgesetzte oder Kollegen als Auflösungsgrund geeignet sind (BAG 30. Juni 1959 - 3 AZR 111/58 - AP KSchG § 1 Nr. 56; 10. Oktober 2002 - 2 AZR 240/01 - AP KSchG 1969 § 9 Nr. 45 = EzA KStG § 9 nF Nr. 46). Es kommt darauf an, ob die objektive Lage zum Schluss der mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz beim Arbeitgeber die Besorgnis aufkommen lassen kann, die weitere Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer sei gefährdet. Wegen dieses zeitlichen Beurteilungsansatzes ist es denkbar, dass mögliche Auflösungsgründe ihr Gewicht wieder verlieren, weil die tatsächlichen oder rechtlichen Umstände sich im Zeitpunkt der abschließenden Entscheidung geändert haben (BAG 7. März 2002 - 2 AZR 158/01 - AP KStG 1969 § 9 Nr. 42 = EzA KStG § 9 nF Nr. 45).

Damit war zwar, wie das Landesarbeitsgericht im Ansatz zutreffend angenommen hat, bei der Gewichtung des Auflösungsgrundes zu berücksichtigen, dass der Beigeordnete inzwischen ausgeschieden und auch der größere Arbeitsbereich, in dem der Kläger zuletzt tätig war, seither umorganisiert worden ist. Aus diesen Umständen konnte aber eine günstige Prognose für die weitere Zusammenarbeit der Parteien nur hergeleitet werden, wenn der Angriff des Klägers auf den Beigeordneten nur das konkrete Verhältnis des Klägers zu ihm als Vorgesetzten betraf und keine Rückschlüsse auf das zukünftige Verhalten des Klägers zu der Verwaltung insgesamt, seine künftigen Vorgesetzten und Kollegen zuließ. Von Letzterem konnte das Landesarbeitsgericht jedoch nicht ohne weiteres ausgehen. Die Revision rügt zu Recht, dass das Landesarbeitsgericht bei der Würdigung des Leserbriefs vom 17. Juli 1999 allein auf das Verhältnis zwischen dem Kläger und dem Beigeordneten W. abgestellt und deshalb insbesondere einen Verstoß des Klägers gegen seine Pflichten aus § 8 BAT-O verneint hat. Ein Angestellter, der der Verwaltung der Stadt, bei der er beschäftigt ist, vorwirft, sie mache mit der Zuweisung eines bestimmten Dezernats an einen Beigeordneten "den Bock zum Gärtner" und "mangels Kompetenz" des betreffenden "erfolg- und glücklosen Wirtschaftsbürgermeisters" stelle die Dezernatsaufteilung eine "Mogelpackung" dar, handelt nicht, wie das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerhaft angenommen hat, "als Privatperson ohne Bezug zu seiner beruflichen Tätigkeit". Er verletzt vielmehr in erheblichem Maße das sich für ihn aus § 8 BAT-O ergebende Gebot der Mäßigung und Zurückhaltung. Von weiteren Hinweisen sieht der Senat ab, da die Bewertung des Auflösungsgrundes im Einzelnen Aufgabe der Tatsacheninstanz ist.

Rost
Bröhl
Eylert
Thelen
Niebler

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.