

Ausfertigung

Arbeitsgericht Flensburg
Kammer 1

Aktenzeichen: 1 Ca 333/01
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 13.06.2001
gez. Kuntzmann
als Urkundsbeamt. d. Geschäftsstelle

In dem Rechtsstreit

Peter Jacobsen

- Kläg. -

**Proz.-Bev.: DGB Rechtsschutz GmbH Büro Flensburg,
Rechtssekretär/in Ria Sonntag, Thomas Kohlrusch, Helmut Hüntling,
Heidi Woltermann, Rote Straße 1, 24937 Flensburg**

gegen

**Firma Danfoss Compressors GmbH
vertr. d.d. GF Karsten Moe
Mads-Clausen-Str. 7, 24939 Flensburg
-BekL-**

**Proz.-Bev.: Arbeitgeberverband Flensburg-Schleswig-Eckernförde e.V.
Bismarckstr. 76, 24943 Flensburg**

hat die 1. Kammer des Arbeitsgerichts Flensburg auf die mündliche Verhandlung vom 13.06.2001 durch den Direktor des Arbeitsgerichts Dr. Jancke als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter Gerd Erichsen als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter Jens Feddersen als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die außerordentliche Kündigung, hilfsweise ordentliche Kündigung der Beklagten vom 21.2.2001 zum Ablauf des 23.2.2001 aufgelöst worden ist, sondern über den 23.2.2001 hinaus fortbesteht.
2. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsrechtsstreites vorläufig zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen.
3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
4. Der Streitwert wird auf 22.276,- DM festgesetzt.

Urteil

Im Namen des Volkes

← Mit. Z. K. Rücksprache	Wiederverlege →	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Flensburg		
18. JULI 2001		
Eredigt	Fristen + Termine	Bearbeitet

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung seitens der Beklagten sowie die Weiterbeschäftigung des Klägers,

Der Kläger ist seit 1995 bei der Beklagten als Entsorger beschäftigt. Sein Bruttomonatsgehalt beträgt durchschnittlich 5.569,00 DM.

Die Beklagte hat mit Schreiben vom 21.02.2001, das dem Kläger am 22.02.2001 zugestellt wurde, das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos gekündigt. Gleichzeitig wurde hilfsweise die fristgemäße Kündigung erklärt.

Der Kläger ist gewählter Vertrauensmann der Gewerkschaft IG Metall im Betrieb der Beklagten. Die gewerkschaftlichen Vertrauensleute sind Interessenvertreter und Sprecher der Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb und vertreten dort die Interessen der Gewerkschaft.

Bei der Beklagten gab es im Jahr 2000 und auch danach zwei betriebliche Konfliktfelder.

Das eine Thema betraf die Einführung eines neuen Schichtsystems über dessen letztliche rechtsverbindliche Einführung, die teilweise tariflich, teilweise durch Betriebsvereinbarung erfolgen sollte. Es konnte weder zwischen dem Arbeitgeberverband Nord Metall und der IG Metall noch zwischen IG Metall und der Beklagten und auch nicht mit dem bei der Beklagten gebildeten Betriebsrat eine Einigung erzielt werden.

Hierbei ist zu beachten, dass der bei der Beklagten gebildete Betriebsrat mehrheitlich eine andere inhaltliche Position als die IG Metall und damit auch der Kläger vertritt.

Im Rahmen der Konflikte um die Schichtmodelle hatte die Beklagte einen Aushang vom 13.12.2000 veranlasst in dem das Verhalten der IG Metall in Bezug auf die Einführung von Schichtmodellen und Arbeitszeitkonten indi-

rekt kritisiert wurde und die Entlassung von 100 Mitarbeitern in Aussicht gestellt wurde. Dieser Aushang wurde auch von der Betriebsratsvorsitzenden, der Zeugin *Petersen*, unterzeichnet.

Ein zweites Konfliktfeld ist die Problematik der Senkung des Krankenstandes.

Die Beklagte führte hierzu ein Projekt „Sie fehlen uns, wenn Sie fehlen“ durch.

Sie veröffentlichte in der betriebsintern verteilten Zeitschrift „Danfoss-Nachrichten“ einen Zwischenbericht zu diesem Projekt. Dieser Bericht war unterzeichnet von dem bei der Beklagten beschäftigten leitenden Angestellten, dem Zeugen *Poeppel*.

Er führt unter der Rubrik „Hauptursachen für einen hohen Krankenstand“ mit vielen anderen Punkten auch Folgendes auf:

„Hoher Krankenstand bei türkischen Mitarbeitern (aufgrund Landeskultur und/oder Qualifikation?)“

Nachdem diese Formulierung auf Kritik gestoßen war, veranlasste die Beklagte am 07.12.2000 einen Aushang mit folgendem Inhalt:

„Die Hauptursachen eines erhöhten Krankenstandes bei Danfoss Compressors wurden von der Projektgruppe erarbeitet. Sie basieren u. a. auf Daten der AOK (Daten von Danfoss Mitarbeitern).

Die Projektgruppe hat sich intensiv bemüht, Erklärungen und Lösungsansätze zu diesen Ursachen zu erarbeiten. Zu keinem Zeitpunkt ging es darum, türkische Mitarbeiter zu diskriminieren.-

Daher wird der fälschlicherweise verwendete Begriff „Landeskultur“ hiermit offiziell zurückgezogen.

Die Daten der AOK dürfen nicht dazu führen, ausländerfeindliche Bemerkungen über türkische Mitarbeiter zu machen. Wir haben schließlich seit Jahrzehnten bei Danfoss ein gutes Verhältnis zu den ausländischen Mitarbeitern aus mehr als 15 Nationen."

Der Aushang war unterzeichnet für die Personalleitung vom Zeugen Heubel, für die Projektgruppe vom Zeugen Poeppel, für den Betriebsrat vom Zeugen Giravent.

Am 15.12.2000 setzte der Kläger ein Schreiben in das von der IG Metall Bezirk Küste im Internet betriebene "Netzwerk Küste".

Hierbei handelt es sich nach eigener Darstellung um „eine virtuelle Gemeinschaft" im Internet.

Sie besteht aus Vertrauensleuten, Betriebsratsmitgliedern, Hauptamtlichen der IG Metall, externen Beratern, Referenten in der Bildungsarbeit und den Mitgliedern des regionalen Beraternetzwerks im Bezirk Küste.

Das Netzwerk Küste besteht aus sechs Bereichen, wobei lediglich die Startseite öffentlich zugänglich ist.

Die anderen Bereiche sind passwortgeschützt, so auch die Rubrik "IG Metall Dialog".

Das Passwort muss von dem berechtigten Personenkreis bei der IG Metall beantragt werden.

Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung der Artikel des Klägers hatten ca. 800 Personen Zugang zu der passwortgeschützten Dialogseite.

Das Netzwerk Küste im Internet ist ein innergewerkschaftliches Informations- und Diskussionsforum zur innergewerkschaftlichen Meinungsbildung, Informationsvermittlung und Diskussion.

Das Schreiben vom 15.12.00 hat u. a. folgenden Inhalt:

„Aber auf welchem Regal sich unser Betriebsrat bewegt zeigt auch die Tatsache, daß anfänglich zwei Betriebsräte an einem

Projekt mitgearbeitet haben das unter dem Scheinbar fürsorglichen Thema „Sie fehlen uns, wenn Sie fehlen“ lief. Angeblich dazu da um die Fehlzeiten der Kolleginnen und Kollegen unter die Lupe zunehmen. Uns liegt ein Protokoll diese Projektes vor. 50 % davon sind positiv, der Rest ist der reinste Horror. Da wird gesprochen von entfernen, reduzieren und auswechseln von Mitarbeitern.

Aber der größte Skandal ist, daß dieses Projekt auch noch von einem leitenden Angestellten in den „Danfoss Nachrichten“ (ein von der Geschäftsleitung gesteuertes angebliches Mitarbeiterblatt) vorgestellt wurde.

Darunter der Punkt: Hohe Fehlzeiten der türkischen Mitarbeiter, mögliche Ursache: die Landeskultur.

Pikanter Weise in der gleichen Ausgabe, in der unsere Betriebsratsvorsitzende mit einem leitenden Angestellten deren gemeinsamen Artikel über eine Betriebsvereinbarung über Arbeitszeitkonten vorstellten, die auch unter den Kolleginnen und Kollegen sehr unterschiedlich aufgenommen wurde.

Tage später wird dieser Artikel über türkische Mitarbeiter mit einem Aushang entschuldigt. Auch durch starke Proteste unseres VKL Vorsitzenden (der anfänglich auch an dem oben genannten Projekt beteiligt war, aber frühzeitig unter Protest seine Beteiligung ablehnte). Leider war da schon der braune Mob aktiviert und sie wagten sich, gestärkt durch einen leitenden Angestellten, aus ihren Verstecken.

Was mich daran besonders wütend macht, ist die Tatsache, daß einige von Euch gerade zu dem Zeitpunkt in einem verstärkten Kampf gegen den rechten Sumpf waren.

Frage an Euch: Sollen wir (VKL), wie vom Betriebsrat gefordert, unsere Einwände, Kritiken und Mahnungen herunterschlucken

und aus Solidarität bei allen Betriebsratsentscheidungen abnicken und keinen Widerstand zeigen?

Wer kann uns bei unserer VK-Zeitung (VK-Journal Danfoss) helfen, bzw. Tipps geben?"

Am 13.12.2000 wurde am Fahrzeug des Klägers ein Scheinwerfer eingetreten. Es war allerdings *bei* der Beklagten keine Sachbeschädigung gemeldet worden.

Der Vertrauensmann der IG Metall, der Zeuge Johannsen, erhielt in der Nacht vom 13. auf den 14.12.2000 einen anonymen Anruf, in dem ihm gesagt wurde, dass er sich genau überlegen müsste, wann man was sagte und was man bedenken müsste und nichts zu tun, was die Gesundheit der Familie gefährden könnte. Danach wurde aufgelegt.

Am 18.12.2000 setzte der Kläger einen weiteren kurzen Artikel in das Internet der IG Metall mit folgendem Inhalt:

„Bei Danfoss spitzt sich die Lage zu. Aufgestachelt durch den Aushang der Geschäftsleitung und des Betriebsrates von Danfoss, gehen „Kollegen“ dazu über Sachbeschädigungen an Fahrzeugen der VKL-Mitglieder zu begehen und einem anderen VKL-Mitglied telefonisch zu drohen, mit Hinweis auf seine Frau und Kinder.

Ich hoffe einige zeigen sich mit uns solidarisch!"

Hierauf sandten einige andere Teilnehmer auf der Dialogseite Gruß- und Solidaritätsadressen an den Kläger.

Die Artikel des Klägers gingen am 16. Februar 2001 in einem *anonymen* Briefumschlag beim Zeugen Heubel in der Personalabteilung ein.

Bis dahin waren die Schreiben des Klägers im Betrieb der Beklagten nicht bekannt.

Die Schreiben waren am 19. Februar 2001 am schwarzen Brett der IG Metall und später am schwarzen Brett in der SC Produktion und an einem schwarzen Brett der Statorfertigung von unbekannter Hand aufgehängt worden. Sie wurden von allen Arbeitnehmerern der Beklagten gelesen.

Die IG Metall setzt sich seit einigen Jahren mit dem Problem der rechtsextremen Gewalt und Betätigung auseinander und bezieht hierzu Stellung. Es fanden im Bezirk Küste mehrere Veranstaltungen und Demonstrationen gegen Rechtsextremismus und Ausländerfeindlichkeit statt, insbesondere nachdem rechtsextreme Übergriffe gegenüber exponierten Vertretern der IG Metall erfolgt waren.

Die Beklagte arbeitet seit Jahren an der Integration ausländischer Mitarbeiter und hat zu diesem Zweck Aktionstage durchgeführt. Die Beklagte ist der Meinung, der Kläger habe nach Ausspruch der Abmahnung ausreichend Gelegenheit gehabt, sich von den streitigen Artikeln zu distanzieren.

Durch den Inhalt der klägerischen Schreiben fühlten sich die Zeugen Giravent und Degenkolbe als Betriebsratsmitglieder und der Zeuge Poeppel als leitender Angestellter persönlich beleidigt.

Der Kläger wurde durch den Zeugen Knapp am 19. Februar 2001 zu dem Vorgang angehört. In diesem Gespräch distanzierte sich der Kläger von dem Inhalt nicht.

Im März 1999 hatte die Beklagte dem Kläger vorgeworfen, er störe den Betriebsfrieden.

Am 22. Dezember 2000 erklärte der Kläger den Austritt aus dem betrieblichen Suchtarbeitskreis. Hierbei gab er in einer schriftlichen Mitteilung an

Herrn Hansen sowie den Zeugen Heubel, den Betriebsrat und den Betriebsarzt folgendes zur Begründung an:

„Beispiellose Hetzkampagne von Führungskräften, beispiellose Hetzkampagnen von Teilen des Betriebsrates“.

"Alles in allem zeigt es mir den Stellenwert der SÜCHTHILFEARBEIT in diesem Betrieb",

Die Beklagte erteilte dem Kläger am 23.01.2001 deswegen eine Abmahnung.

Die Beklagte veranlasste unter dem 27.02.2001 einen Aushang wegen der Konflikte anlässlich der Kündigung des Klägers sowie eines Mitgliedes des Betriebsrates, in dem u. a. folgender Passus enthalten ist:

„Jedenfalls wollen wir als Danfoss unsere Mitarbeiter über die Unaufrichtigkeit und Selbstherrlichkeit der Gewerkschaftsvertreter informieren.“

Der Kläger ist der Auffassung, die Kündigung könne keinen Bestand haben. Die von ihm abgegebenen Äußerungen seien in einem geschützten Raum im Rahmen einer innergewerkschaftlichen Willensbildung erfolgt. Insoweit greife hier Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz zu seinem Schutz ein.

Der Kläger sieht in seinen Äußerungen auf der Dialogseite der IG Metall keine Beleidigung von Mitarbeitern der Beklagten.

Er meint, die Äußerungen stünden im Zusammenhang mit der seitens der IG Metall durchgeführten Kampagne gegen Ausländerfeindlichkeit und Rechtsradikalismus und fänden ihre Ursache in dem Artikel des Zeugen Poepfel in den Danfoss-Nachrichten.

Der Kläger weist auch darauf hin, dass die Artikel ohne sein Zutun in die Betriebsöffentlichkeit gebracht wurden.

Er ist der Auffassung, dass die Beklagte sich selbst nicht deeskalierend verhalten habe.

Der Kläger bestreitet, dass die Betriebsratsanhörung ordnungsgemäß durchgeführt wurde.

Der Kläger beantragt,

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die außerordentliche Kündigung, hilfsweise ordentliche Kündigung der Beklagten vom 21.02.2001 zum Ablauf des , 23.02.2001 aufgelöst wird, sondern über den 23.02.2001 hinaus fortbesteht.
2. im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1) die Beklagte zu verurteilen, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsrechtsstreites vorläufig zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Auffassung, die Weiterbeschäftigung des Klägers sei ihr nicht zuzumuten.

Der Kläger habe den Betriebsfrieden mit seinen beiden Artikeln erheblich gestört und er habe den Arbeitgeber bei den Lesern verächtlich machen wollen.

Zudem habe er die Arbeitnehmer von Danfoss mit seiner Behauptung, es existiere dort ein brauner Mob, beleidigt jeder Arbeitnehmer von Danfoss habe damit rechnen müssen, bei den Lesern dieses Artikels als Teil des braunen Mob angesehen zu werden.

Außerdem habe der Kläger *den* Zeugen Poeppel verunglimpft und verleumd.

In Betracht komme dies auch in Bezug auf den Zeugen Heubel, der den Aushang vom 07.12.2000 unterzeichnet hat.

Es hätten sich verschiedene Arbeitnehmer bei der Beklagten und beim Betriebsrat beschwert, da sich beleidigt und als brauner Mob beschimpft gefühlt hätten.

Die Beklagte wirft dem Kläger zudem vor, dass dieser sich bei seiner Anhörung am 19.02.2001 nicht von dem Inhalt der Artikel distanziert habe.

Die Beklagte behauptet, bereits im März 1999 habe der Kläger in Bezug auf neue Sehichiipiäne und ein neues Entlohnungssystem andere Arbeitnehmer aufzuwiegeln versucht.

Die Beklagte beruft sich auf ihre Abmahnung vom 23. Januar 2001 wegen der Begleitumstände aus Anlass des Austrittes aus dem Suchthilfekreis.

Sie behauptet, der Betriebsrat sei ordnungsgemäß beteiligt worden.

Die Veröffentlichungen des Klägers seien der Betriebsratsvorsitzenden, der Zeugin Petersen, bekannt gewesen. Zudem hätten sich der Betriebsrat als Gremium und auch die einzelnen Betriebsratsmitglieder in ihrer Ehre angegriffen gefühlt.

Der Betriebsrat seinerseits habe am 19.02.2001 aufgrund eines einstimmigen Beschlusses die fristlose Kündigung des Klägers durch die Beklagte verlangt.

Zuvor habe jedoch die Beklagte selbst die Absicht zur Kündigung gefasst und den Betriebsrat hierzu bzw. zu einer hilfsweise fristgemäßen Kündigung angehört.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Klage ist begründet.

1. Die Klage ist zulässig, insbesondere sind der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten gemäß § 2 Abs. 1 Ziff. 3 b ArbGG und die örtliche Zuständigkeit gemäß § 12,17 ZPO gegeben.

2. Die Klage ist begründet, da die Kündigung sowohl als außerordentliche als auch als ordentliche rechtsunwirksam ist und dem Kläger ein Weiterbeschäftigungsanspruch zusteht.

2.1. Die Kündigung ist als außerordentliche Kündigung rechtsunwirksam, da die Voraussetzungen des § 626 BGB nicht erfüllt sind.

2.1.1. Die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung ist an §§ 626 BGB zu messen.

Hiernach ist eine außerordentliche Kündigung bei Vorliegen eines wichtigen Grundes dann wirksam, wenn Tatsachen gegeben sind, aufgrund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung seiner Interessen und der Interessen des Arbeitnehmers die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

Die vorzunehmende Prüfung vollzieht sich demnach in zwei Schritten:

Zum einen müssen Tatsachen vorliegen, die objektiv geeignet sind, einen wichtigen Grund zu bilden.

Zum anderen muss dieser Grund im Rahmen einer Interessenabwägung unter besonderer Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles, insbesondere auch des Verhältnismäßigkeitsprinzips, zum Überwiegen des berechtigten Interesses an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist führen.

Maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung der Zumutbarkeit ist die Zeitspanne bis zum Kündigungstermin einer ordentlichen Kündigung (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. nur BAG vom 02.03.1989, AP Nr. 101 zu §626 BGB).

Die Anforderungen an den wichtigen Grund sind daher im Vergleich zu den Anforderungen an die soziale Rechtfertigung der Kündigung gemäß § 1 KSchG gesteigert.

Die Zumutbarkeit einer Weiterbeschäftigung lediglich für den Zeitraum der ordentlichen Kündigungsfrist ist in aller Regel eher anzunehmen als die Zumutbarkeit einer Weiterbeschäftigung auf unbestimmte Zeit.

2.1.2. Es handelt sich vorliegend um außerdienstliches Verhalten des Klägers, da ihm ein Verhalten als Fehlverhalten vorgeworfen wird, das er außerhalb des Betriebes an den Tag gelegt hat.

Es geht hier auch um die Frage, in welchem Umfang und mit welchem Inhalt der Kläger sich auf sein Grundrecht auf Meinungsfreiheit gemäß Art. 5 Abs. 2 und ggfs. die Koalitionsfreiheit gemäß Art. 9 Abs. 3 GG berufen kann.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes sind Beleidigungen, die nach Form und Inhalt eine erhebliche Ehrverletzung für den Arbeitgeber bedeuten, als Vertragsverstoß zu werten und demzufolge grundsätzlich geeignet, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Dies gilt auch für bewusst wahrheitswidrige ehrverletzende Tatsachenbehauptungen.

Das Grundrecht auf Meinungsäußerung ist insoweit durch die Einbindung in den Betrieb in gewissem Umfang beschränkt.

Allerdings sind Arbeitnehmer grundsätzlich berechtigt, Kritik am Arbeitgeber und den betrieblichen Verhältnissen zu äußern (BAG vom 17.02.2000 - 2 AZR 927/98.n.v.).

Eine Schranke der Meinungsfreiheit ist insbesondere auch, inwieweit hierdurch der Betriebsfrieden in einem nicht mehr durch das Grundrecht gedeckten Maße gestört wird.

Zu den allgemeinen Gesetzen im Sinne von Art. 5 Abs. 2 GG, die das Recht auf Meinungsfreiheit einschränken, zählen die anerkannten Grundsätze des Arbeitsrechtes und insoweit auch die Gesichtspunkte des Betriebsfriedens (BAG vom 28.09.1972, DB 1972, 2356; LAG Berlin, 18. Juli 1961 Arbeit und Recht 63,249; Schmitz-Scholemann BB 2000, Seite 927,928; Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, Art, 5 GG Rd, 32).

Auf die strafrechtliche Würdigung des Verhaltens kommt es nicht entscheidend an (BAG vom 17.02.2000 aaO.).

Es ist allerdings zu beachten, dass das Grundrecht auf Meinungsfreiheit nicht beliebig eingeschränkt werden kann.

Insbesondere im außerdienstlichen Bereich ist eine Einschränkung nur mit größter Vorsicht vorzunehmen.

Der Arbeitgeber wird gehalten sein, Kritik an seiner Betriebsführung und Unternehmenspolitik zu tolerieren und Meinungsäußerungen von Arbeitnehmern so weit als möglich hinzunehmen (Erfurter Kommentar aaO. Rn 33).

Erst dann, wenn konkrete Gefahren für Betriebsabläufe oder für das Unternehmen drohen, ist eine Einschränkung der Meinungsfreiheit anzuerkennen (s. auch Kempff, Arbeitsrecht im Betrieb, 96, 265 ff.).

Hinsichtlich einer Äußerung in gewerkschaftlichen Zusammenhängen ist zusätzlich zu Art. 5 Abs. 2 GG Art, 9 Abs. 3 GG zu beachten. Hierdurch wird das Grundrecht auf gewerkschaftliche Betätigung gesichert.

Dazu gehört auch die Meinungsbildung im innergewerkschaftlichen Bereich. Aus dieser Meinungsbildung leiten sich dann die entsprechenden von der Gewerkschaft für richtig gehaltenen Handlungen ab.

Aus diesem Grunde stehen derartige innergewerkschaftliche Meinungsbildungszusammenhänge unter einem besonderen grundrechtlichen Schutz

und dort getätigte Meinungsäußerungen können nur im Ausnahmefall durch den Arbeitgeber, soweit sie ihn negativ berühren, arbeitsrechtlich sanktioniert werden. (Däubler, Das Arbeitsrecht 1 Rn 145)

Aus diesem Grunde muss die Auslegung von verbalen Äußerungen daran orientiert werden, dass ein möglichst hohes Maß an Freiheit verbleibt.

Sollte es für eine Äußerung mehrere Auslegungsmöglichkeiten geben, so ist nicht ohne weiteres diejenige Bedeutung zu entnehmen, die eine negative, grundrechtseinschränkende Wertung herbeiführen würde (Schmitz-Scholemann, aaO.).

2.1.3. Unter Zugrundelegung der vorstehend ausgeführten Gesichtspunkte ergibt sich, dass eine außerordentliche Kündigung nicht berechtigt ist.

Zunächst ist festzuhalten, dass die Äußerung des Klägers nicht im Betrieb abgegeben wurde, sondern in virtuellen Diskussionsforum der IG Metall im Internet, zu dem ca. 300 Personen Zugang hatten.

Dieses passwortgeschützte Forum ist zwar nur einem internen Kreis zugänglich. Allerdings ist festzustellen, dass Äußerungen, die dort abgegeben werden, einem größeren überregionalen Kreis innerhalb der Zusammenhänge der IG Metall zugänglich werden. Mit einer Äußerung dort wird eine gewisse Auswirkung erzielt und Äußerungen über die Beklagte werden damit einem größeren Personenkreis zugänglich.

Fraglich ist, ob man diesen Personenkreis als „Öffentlichkeit“ ansehen kann, aber jedenfalls verlässt eine dort abgegebene Äußerung deutlich einen kleineren geschützten Diskussionsrahmen.

Wenn man die inkriminierten Äußerungen des Klägers in den Dialogbeiträgen vom 15.12. und 18.12.2000 oberflächlich liest, so ist durchaus nachzempfinden, dass dies bei bestimmten betriebsinternen Lesern eine gewisse Betroffenheit ausgelöst hat. Insbesondere der Artikel vom 15.12. ist sehr anklagend und be- und verurteilend gehalten.

Es ist auch durchaus denkbar und nachvollziehbar, dass sich der Zeuge Poeppel hierdurch negativ angesprochen fühlte.

Allerdings sprechen eine Reihe anderer Gesichtspunkte dafür, dass dieser Beitrag gerade noch von dem Recht des Klägers auf Meinungsfreiheit und berechnete innergewerkschaftliche Diskussionsfreiheit gedeckt ist und damit mögliche Beeinträchtigungen der Beklagten durch den Grundrechtsschutz überwogen werden.

Zum einen ist zu bedenken, dass sich der Kläger durch den Artikel in den Danfoss-Nachrichten aufgrund seiner persönlichen Haltung gegenüber ausländischen Arbeitnehmern provoziert fühlen durfte.

Es kann insoweit dahinstehen, ob die Beklagte ihre Äußerung zunächst tatsächlich so gemeint hat oder ob sie diese Äußerungen vor dem Hintergrund der in dem Aushang vom 07.12.2000 erklärten Grundhaltung abgegeben hat. Für Letzteres spricht einiges,

Allerdings hat die Beklagte in ihrem Schriftsatz weiterhin darauf beharrt, dass es erlaubt sein müsse, die mit dem Krankenstand türkischer Mitarbeiter verbundenen Fragestellungen in dieser Weise zu thematisieren.

Es ist auch zu bedenken, dass die Beklagte sich zu dem Aushang erst gehalten sah, als erhebliche innerbetriebliche Kritik an dem Stil der Äußerung aufkam.

In der Tat ist der Erklärungsversuch erhöhter Fehlzeiten türkischer Arbeitnehmer mit der türkischen Landeskultur höchst problematisch und kann - gerade bei besonders sensiblen Lesern - als eine vorurteilsbehaftete ausländerfeindlich[©] Äußerung aufgefasst werden.

Die Beklagte, der wohl unterstellt werden kann, dass sie eine solche Absicht nicht hatte, hätte jedoch den Artikel durchaus bedachter fassen können.

Insoweit ist nachvollziehbar, dass der Kläger im innergewerkschaftlichen Diskussionsrahmen, in dem ausländerfeindliche Äußerungen, beabsichtigte und unbeabsichtigte, ein ständiges Thema sind, sich sehr kritisch hierzu äußert.

Betrachtet man den Wortlaut der Äußerungen vom 15.12.2000 so ist nicht zwingend die Lesart vorzunehmen, die die Beklagte hier anwendet.

Es ist nämlich nicht ohne weiteres erkennbar, dass leitenden Angestellten oder einem leitenden Angestellten unterstellt wird, ©r würde, wie die Beklagte dies auffassen will, braunen Mob anstiften.

Der Text lautet „gestärkt durch einen leitenden Angestellten“.

Es ist damit kein aktiver, sondern ein passiver Ausdruck gewählt. Damit ist nicht zum Ausdruck gebracht, dass der leitende Mitarbeiter den vom Kläger gesehenen braunen Mob bestärken wollte, sondern es ist genauso denkbar, dass die Äußerung beinhaltet, dass der braune Mob objektiv durch einen leitenden Angestellten gestärkt wurde.

Ähnliche Äußerungen und Phänomene gibt es auch im politischen Feld, wenn die Äußerungen bestimmter Politiker von verschiedensten Interessengruppierungen für ihre Zwecke in Anspruch genommen werden, teilweise auch entgegen der Intention der zitierten Person.

Es ist auch schwerlich erkennbar, wie sich außer dem Zeugen Poeppel der Zeuge Heubel betroffen gefühlt haben könnte, da er doch lediglich an dem Distanzierungsaushang und nicht an dem Ursprungsartikel beteiligt war.

Gemäß dem oben (2.1.2.) Ausgeführten ist hier die Auslegung des Wortlautes so zu wählen, dass ein Verstoß gegen die Mäßigungspflicht nicht angenommen werden kann.

Was den vom Kläger zitierten braunen Mob betrifft, bleibt er für seine Behauptungen zum Zeitpunkt der Abfassung des Schriftsatzes vom 15.12. den Nachweis schuldig, worin dieser gesehen werden kann.

Hinsichtlich des Artikel vom 18.12. ist erkennbar, dass der Kläger den braunen Mob in Personen sieht, die bereit sind, sein Auto zu beschädigen und einen IG Metall-Funktionär mit einem Drohanruf zu überziehen.

Die Beklagte ist der Auffassung, der Kläger habe mit dem braunen Mob sämtliche Mitarbeiter von Danfoss beleidigt.

Dies vermag die Kammer so nicht zu sehen. Zwar könnte sich theoretisch, da die Äußerung sich ersichtlich auf die Betriebsangehörigen der Beklagten bezieht, jeder Mitarbeiter betroffen fühlen.

Eine Beleidigung muss allerdings immer individualisierbar sein, das heißt auf bestimmte Menschen bezogen werden können.

Dies kann angenommen werden, wenn ein Angriff auf bestimmte Mitglieder einer Gruppe erfolgt und dies als Kränkung der ganzen Gruppe aufgefasst werden kann»

Auch unter einer Kollektivbezeichnung ("die Soldaten der Bundeswehr", "die Patentanwälte") kann eine Beleidigung anzunehmen sein (Lackner/Kühl, StGB, 23.A. § 185 Vor § 185 Rn 3).

Allerdings kann die Beklagte zum einen nicht ernstlich annehmen, dass der Kläger ihre sämtlichen Mitarbeiter als braunen Mob bezeichnen wollte.

Diese Bezeichnung ist damit zugeschnitten auf einen Personenkreis, den der Kläger als Unterstützer und Propagandisten ausländerfeindlicher Aktivitäten sieht.

Diesen Personenkreis hat er nicht individualisiert, sodass nicht ersichtlich ist, welche Mitarbeiter der Beklagten er meint

Dem Kläger könnte demnach lediglich vorgeworfen werden, dass er behauptet, bei der Beklagten existiere überhaupt ein brauner Mob, also dass es Arbeitnehmer mit ausländerfeindlichen antisemitischen und nazistischen Tendenzen gebe.

Es wird kaum anzunehmen sein, dass in einem Betrieb wie der Beklagten mit derartig vielen Beschäftigten keine solchen Tendenzen vorhanden sind. Wären solche Tendenzen nicht zu befürchten, so wären Aktionen gegen Ausländerfeindlichkeit, wie sie die Beklagte vorgetragen hat, überflüssig. Insofern ist ein derartiges Phänomen auch bei der Beklagten nicht von vornherein auszuschließen.

Soweit der Kläger allerdings in dem Artikel behauptet, der braune Mob habe sich aus seinen Verstecken gewagt, behauptet er offenbar, dass entsprechende Aktivitäten nach Veröffentlichung des Artikels in den Danfoss-Nachrichten aufgetreten sind.

Da derartige Behauptungen aber in keiner Weise auf bestimmte Personen konkretisiert wurden, ist eine konkrete Beleidigung oder üble Nachrede hinsichtlich beleidigungsfähiger abgrenzbarer Personen nicht gegeben.

Es konnte sich auch nicht jeder Danfoss-Mitarbeiter beleidigt fühlen, da der Kläger seinen Vorwurf ersichtlich nur auf einen kleinen Personenkreis bezogen hat.

Allerdings könnte in den Äußerungen durchaus ein Potential für eine Störung des Betriebsfriedens gesehen werden, wenn derartige Äußerungen, ohne nachträglich Belege zu liefern, in die Welt gesetzt werden und der Kläger Derartiges in den Betrieb hineinträgt.

In den vom Kläger geschilderten Konfliktfeldern wäre keine besondere Entschuldigung für mögliche überzogene Äußerungen zu sehen. Auch harte Konflikte innerhalb des Betriebsrates und Konflikte mit dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber, die in Bezug auf den Kläger offensichtlich eine einheitliche Haltung verkörpern, berechtigen nicht dazu, den Rahmen der zulässigen Meinungsäußerung zu überschreiten.

Die Aushänge der Beklagten, wobei der Aushang von Februar 2001 nicht unmittelbar kündigungsrechtlich verwertbar ist, zeigen, dass offensichtlich eine deutliche Konfrontation im Betrieb ausgefochten wird und auch die Beklagte durchaus pointiert Stellung bezieht. Wenn auch der Rahmen des Zulässigen durch die Beklagte eindeutig nicht überschritten wird, so ist doch erkennbar, dass die Beklagte nicht ausschließlich den Weg der Deeskalation sucht. Entsprechendes gilt für den Betriebsrat in seiner Mehrheit.

Ein ganz entscheidender Gesichtspunkt, der dagegen spricht, dass die Beklagte wegen der vom Kläger verfassten Artikel eine Kündigung aussprechen kann ist, dass der Kläger diese Äußerungen nicht in den Betrieb hineingetragen hat.

Es war vielmehr so, dass diese Äußerungen lediglich einen gewissen Widerhall durch einzelne Solidaritätsbekundungen anderer Vertrauensleute

hervorriefen. Sodann war zwei Monate keine Reaktion, insbesondere keine innerbetriebliche, mehr zu verzeichnen und der Kläger hat derartige Äußerungen, jedenfalls wurde von der Beklagten Entsprechendes nicht vorgetragen, nicht mehr abgegeben.

Erst durch eine offenbar gesteuerte Aktion seitens Interessierter gelangten die Artikel zunächst zum Personalleiter der Beklagten und sodann, allerdings nicht von diesem veranlasst, in die Betriebsöffentlichkeit.

Hieraus ist zu ersehen, dass die Störung des Betriebsfriedens, also die Vorgänge, die von der Beklagten für die Zeit nach der Bekanntmachung der Artikel im Betrieb vorgetragen werden, nicht durch den Kläger veranlasst wurde.

Diesem kann lediglich angelastet werden, für den Kreis, dem die Dialogseite der IG Metall zugänglich ist, die von der Beklagten beanstandeten Äußerungen abgegeben zu haben.

Inwieweit der Kläger annehmen oder befürchten musste, dass der Inhalt seiner Artikel in den Betrieb gelangt, kann hypothetisch nicht beantwortet werden. Tatsächlich waren die Artikel zwei Monate lang nicht bekannt und hätten bei gewöhnlichem Verlauf der Dinge offenbar keinerlei Wirkung im Betrieb erzielt.

Es kann letztlich dahinstehen, ob dem Kläger übelwollende Kreise die Bekanntmachung im Betrieb veranlasst haben oder ob es Kreise waren, die das vom Kläger mitgeteilte Anliegen bestärken wollten. Die anonyme Zusendung an den Personalleiter der Beklagten spricht, allerdings eher für erstere Version.

Die Kammer hält es in Anbetracht dieser Umstände für nicht gerechtfertigt, dem Kläger das Herausdringen seiner Artikel aus dem Medium, in das er es stellte, vorzuwerfen. Es ist daher nicht davon auszugehen, dass der Kläger den Betriebsfrieden stören wollte noch dass er ihn zurechenbar gestört hat.

Da die Veröffentlichung auf der Dialogseite der IG Metall aufgrund obiger Ausführung für sich alleine die Kündigung nicht zu rechtfertigen vermag, kann deren Rechtswirksamkeit nicht erkannt werden.

Soweit sich die Beklagte auf das Verhalten des Klägers im Zusammenhang mit dem Austritt aus dem Suchthilfekreis beruft, ist dieses Verhalten durch die Abmahnung bereits sanktioniert.

Als Vorstufe zur Kündigung kann die Abmahnung nicht tauglich sein, da sie nach Veröffentlichung der Artikel ausgesprochen wurde.

Es ist auch nicht zu ersehen, dass der Kläger durch Unterlassen tätiger Reue, z. B. durch einen Widerruf der Artikel, die Situation hätte entschärfen können.

Schließlich war die Eskalation den unmittelbaren Einflussmöglichkeiten sämtlicher Beteiligten offensichtlich entglitten.

Die Kammer vermag daher keinen eigenständigen Kündigungsvorwurf darin zu erkennen, dass der Kläger, nachdem er mit den Vorwürfen konfrontiert wurde, diese auf sich beruhen ließ.

2.2. Die Kündigung hat auch als ordentliche Kündigung keinen Bestand.

Die Kündigung hat auch für den Fall, dass sie in eine ordentliche Kündigung umzudeuten wäre, als solche keinen Bestand.

Grundsätzlich kann eine außerordentliche Kündigung gem. § 140 BGB in eine ordentliche Kündigung umgedeutet werden. Dies ist sogar dann möglich, wenn sich ein Arbeitgeber hierauf nicht berufen hat, jedoch der Wille, das Arbeitsverhältnis in jedem Fall beenden zu wollen, erkennbar ist. (BAG v. 13.8.87, EzA § 140 BGB, Nr. 12)

Vorliegend ist die Kündigung hilfsweise als ordentliche ausgesprochen worden.

Eine ordentliche Kündigung ist an den Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes zu messen.

Gemäß § 1 Abs. 1 KSchG ist eine Kündigung unwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.

Gemäß § 1 Abs. 2 KSchG ist eine Kündigung dann sozial ungerechtfertigt, wenn sie nicht durch personenbedingte, verhaltensbedingte oder betriebsbedingte Gründe gerechtfertigt ist.

Das dem Kläger zur Last gelegte Fehlverhalten stellt gegebenenfalls einen verhaltensbedingten Grund zur Kündigung dar.

Die Anforderungen an den Kündigungsgrund sind im Vergleich zur außerordentlichen Kündigung gemäß § 626 Abs. 1 BGB geringer, da es im Falle einer Unwirksamkeit der Kündigung um eine unbefristete Fortbeschäftigung geht.

Da jedoch nicht erkennbar ist, dass *dem* Kläger ein gewichtiges vorwerfbares Verhalten zur Last gelegt werden kann, ist auch eine ordentliche Kündigung unwirksam.

2.3. Der Kläger hat einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung aus dem Gesichtspunkt des allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruches.

2.3.1. Auf Grund der Unwirksamkeit der Kündigung hat der Kläger einen Weiterbeschäftigungsanspruch bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzprozesses nach den Grundsätzen der Entscheidung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 27.02.1985 (AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht).

Hiernach ist der Arbeitgeber, jenseits seiner Verpflichtung zur Gehaltszahlung, grundsätzlich verpflichtet, den Arbeitnehmer auch tatsächlich zu beschäftigen. Dies ergibt sich aus § 611 ff; BGB in Verbindung mit dem Grundsatz von Treu und Glauben, § 242 BGB.

Nach erfolgter Kündigung besteht der Beschäftigungsanspruch bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzprozesses, wenn die Kündigung unwirksam ist und überwiegende schutzwerte Interessen des Arbeitgebers einer solchen Beschäftigung nicht entgegenstehen. Es ist eine umfassende Interessenabwägung zwischen dem Interesse des Arbeitnehmers an der Beschäftigung und dem Interesse des Arbeitgebers, sich auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Kündigung zu berufen, vor-

zunehmen.

Die Ungewissheit über den Ausgang eines Kündigungsschutzprozesses begründet in der Regel ein schutzwertes Interesse des Arbeitgebers an der Nichtbeschäftigung für die Dauer des Kündigungsschutzprozesses. Ist jedoch ein Urteil I. Instanz, das die Kündigung für unwirksam erklärt, ergangen, so dreht sich die Interessenlage in der Regel um. Das Interesse des Arbeitnehmers an der tatsächlichen Beschäftigung überwiegt ab diesem Zeitpunkt die arbeitgeberischen Interessen.

2.3.2. Vorliegend sind keine überwiegenden Interessen der Beklagten zu erkennen, die einen Weiterbeschäftigungsanspruch ausschließen.

Ebenso wie die Beklagte geltend macht, dass eine Weiterbeschäftigung vollendete Tatsachen schaffen würde, gilt dies auch für eine Ablehnung des Weiterbeschäftigungsanspruches. Diese Konstellation ist in allen Kündigungsschutzverfahren gleich.

Der Kläger hat insoweit ein erhebliches anzuerkennendes Interesse an der Weiterbeschäftigung.

Nachdem der Beklagten nach Auffassung der Kammer keine ausreichenden Gründe für eine außerordentliche Kündigung zur Seite stehen, überwiegt das Interesse des Klägers an einer tatsächlichen Weiterbeschäftigung.

Die Kammer verkennt dabei nicht, dass auch für die Beklagte ein großes Interesse besteht, den Kläger aus dem Betrieb fernzuhalten.

Diese Gründe überwiegen jedoch nicht das durch das vorliegende Urteil indizierte Beschäftigungsinteresse des Klägers.

3. Die Kostenentscheidung ergeht gemäß § 91 ZPO, wonach die unterliegende Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen hat. Die Streitwertfestsetzung folgt aus §§ 61 Abs. 1, 12 Abs. 7 ArbGG, 46 Abs. 2 ArbGG, 3 ff. ZPO. Der Feststellungsantrag wurde mit drei Monatsgehältern und der Weiterbeschäftigungsantrag mit einem Monatsgehalt bewertet.

gez. Dr. Jancke



Ausgefertigt:

K. Jancke 23

Angestellte
Urkundsbeamtin in der
Geschäftsstelle