

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 1 Sa 430/01  
1 Ca 333/01 ArbG Flensburg  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

**Teil-Urteil**

Verkündet am 22.03.2002

**Im Namen des Volkes**

Kleyer  
als Urkundsbeamt. d. Geschäftsstelle

In dem Rechtsstreit

**Firma Danfoss Compressors GmbH, vertr. d. d. GF Hans Kirk, Karsten Moe  
Mads-Clausen-Straße 7, 24939 Flensburg**

**- Beklagte/Berufungsklägerin -**

**Proz.-Bev.: Geschäftsführer Ass. Manfred Hintze und Ass. Rolf Kirsch  
Arbeitgeberverband Flensburg-Schleswig-Eckernförde e.V.  
Bismarckstraße 76, 24943 Flensburg**

gegen

**Peter Jacobsen**

**- Kläger/Berufungsbeklagter -**

**Proz.-Bev.: Rechtssekretäre Büßenschütt, Kullick, Ott u. Partner, DGB-  
Rechtsschutz GmbH Büro Kiel, Legienstraße 22, 24103 Kiel**

hat die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 02.11.2001 durch den Präsidenten des Landesarbeitsgerichts Dr. Ostrowicz als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter Bruchmann und Wenzlaff

für Recht erkannt:

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Flensburg vom 13.06.001 - 1 Ca 333/01 - teilweise geändert :

Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die außerordentliche Kündigung vom 21.02.2001 beendet worden ist.

Die weitergehende Klage wird abgewiesen mit der Maßgabe, dass das Arbeitsverhältnis durch die hilfsweise ordentliche Kündigung vom 21.02.2001 frühestens zum 31.03.2001 beendet worden ist.

Die Kostenentscheidung bleibt dem Schlussurteil vorbehalten.

Die Revision wird nicht zugelassen.

---


### Rechtsmittelbelehrung

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

---

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer fristlosen - hilfsweise fristgemäßen - Kündigung seitens der Beklagten sowie die Weiterbeschäftigung des Klägers.

Der  1954 geborene Kläger ist seit dem 29.05.1995 bei der Beklagten als Entsorger zu einem Entgelt von derzeit durchschnittlich 2.847,38 EUR beschäftigt.

Die Beklagte hat mit Schreiben vom 21.02.2001, dem Kläger am 22.02.2001 zugegangen, das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos und hilfsweise fristgemäß gekündigt. Der Kündigung liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

Der Kläger ist gewählter Vertrauensmann der Gewerkschaft IG Metall im Betrieb der Beklagten. Bei der Beklagten gab es im Jahr 2000 und auch danach zwei betriebliche Konfliktfelder. Das eine Thema betraf die Einführung eines neuen Schichtsy-

stems. Es konnte weder zwischen dem Arbeitgeberverband NORDMETALL und der IG Metall noch zwischen der IG Metall und der Beklagten und auch nicht mit dem bei der Beklagten gebildeten Betriebsrat eine Einigung erzielt werden. Hierbei ist zu beachten, dass dem bei der Beklagten gebildeten Betriebsrat, dem auch überwiegend IG Metall-Mitglieder angehören, 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 indirekt kritisiert wurde und die Entlassung von 100 Mitarbeitern in Aussicht gestellt wurde. Das Schreiben war auch von der Betriebsratsvorsitzenden Petersen unterzeichnet (Abl. Bl. 61 d. A.).

Ein zweites Konfliktfeld ist die Problematik der Senkung des Krankenstandes. Die Beklagte führte hierzu ein Projekt „Sie fehlen uns, wenn Sie fehlen“ durch. In der betriebsintern verteilten Zeitschrift „Danfoss-Nachrichten“ veröffentlichte die Beklagte hierzu einen Zwischenbericht, der von dem bei der Beklagten beschäftigten leitenden Angestellten Poeppel unterzeichnet war. Unter der Rubrik „Hauptursachen für einen hohen Krankenstand“ führte er u. a. auch Folgendes auf (Abl. Bl. 31 d. A.):

„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 (Bl. 33 d. A.), in dem es u. a. heißt:

„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“ unter der Rubrik „IG Metall Dialog“, das u. a. folgenden Inhalt hat (Abl. Bl. 34 d. A.):

„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 wurde dieser Artikel über türkische Mitarbeiter mit einem Aushang entschuldigt. Auch durch starke Proteste unseres VKL Vorsitzenden. 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.“

Am 13.12.2000 wurde am Fahrzeug des Klägers ein Scheinwerfer eingetreten. Bei der Beklagten wurde allerdings keine Sachbeschädigung gemeldet. Der Vertrauensmann der IG Metall, der Zeuge Johannsen, erhielt in der Nacht vom 13. auf den 14.12.2000 einen anonymen Anruf, in dem gesagt wurde, dass er sich überlegen müsse, wann und was er sage und was man bedenken müsse und nichts zu tun, was die Gesundheit der Familie gefährden könne. Danach wurde aufgelegt.

Das „Netzwerk Küste“ besteht aus sechs Bereichen, nämlich „Public“, „Info“, „Suchen“, „Dialog“, „Börse“ und „Kontakt“. Der Bereich „Public“ ist die einzige öffentlich zugängliche Startseite des Netzwerkes. Die anderen fünf Bereiche sind passwortgeschützt. So auch der Bereich „Kontakt“. Den Zugang über einen von der Bezirksleitung Küste zu erteilendes Passwort erhalten nicht nur IG Metall-Mitglieder, insbesondere Vertrauensleute, Betriebsratsmitglieder, Hauptamtliche der IG Metall, sondern auch externe Berater und Referenten in der Bildungsarbeit, die Mitglied des regionalen Beraternetzwerks, soweit diese Personen der IG Metall nahestehen.

Nach dem unstreitigen Tatbestand des erstinstanzlichen Urteils waren dies im Zeitpunkt des Erlasses des Urteils des Arbeitsgerichts insgesamt etwa 800 Teilnehmer.

Die IG Metall hat am 08.02.2001 Regeln über die Behandlung von Daten im Netzwerk aufgestellt, insbesondere die Weitergabe an Personen außerhalb des Netzwerkes untersagt; wegen des Inhalts dieser Regeln wird auf Bl. 246 d. A. Bezug genommen.

Am 18.12.2000 setzte der Kläger einen weiteren kurzen Artikel in das Netzwerk Küste, wegen dessen Inhalt auf die Abl. Bl. 36 d. A. Bezug genommen wird.

Einige Teilnehmer im Internet sandten Gruß- und Solidaritätsadressen an den Kläger.

Die IG Metall setzt sich seit einigen Jahren mit den Problemen der rechtsextremen Gewalt und Betätigung auseinander und bezieht hierzu Stellung. Sie hat mehrere Veranstaltungen und Demonstrationen gegen Rechtsextremismus und Ausländerfeindlichkeit, insbesondere nach den rechtsextremen Übergriffen gegen exponierte Vertreter der IG Metall durchgeführt. Die Beklagte arbeitet seit mehreren Jahren an der Integration ausländischer Mitarbeiter und hat zu diesem Zweck Aktionstage durchgeführt.

Die Artikel des Klägers gingen am 16. Februar 2001 in einem anonymen Briefumschlag beim Zeugen Heubel in der Personalabteilung ein. Bis dahin waren diese Schreiben dort nicht bekannt. Am 19. Februar 2001 waren die Schreiben am Schwarzen Brett der IG Metall und in der SC-Produktion und einem Schwarzen Brett der Statorfertigung von unbekannter Hand ausgehängt worden und wurden dort von allen Arbeitnehmern gelesen.

Durch den Artikel fühlten sich die Zeugen Giravent und Degenkolbe als Betriebsratsmitglieder und der Zeuge Poeppel als leitender Angestellter persönlich beleidigt. Am 19. Februar 2001 wurde der Kläger durch den Zeugen Knapp zu dem Vorgang angehört, dabei distanzierte der Kläger sich nicht von dem Inhalt.

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 der Betriebsratsvorsitzenden Folgendes zur Begründung an (Abl. Bl. 39 d. A.):

„Beispiellose Hetzkampagne von Führungskräften, beispiellose Hetzkampagne von Teilen des Betriebsrats.  
Alles in allem zeigt es mir den Stellenwert der Suchthilfearbeit in diesem Betrieb.“

Die Beklagte erteilte dem Kläger am 23.01.2001 deswegen eine Abmahnung. Unter dem 27.02.2001 veranlasste die Beklagte einen Aushang wegen der Konflikte anlässlich der Kündigung des Klägers sowie eines Mitgliedes des Betriebsrats, in dem u. a. folgender Passus enthalten ist:

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

Die Beklagte hat den Betriebsrat durch Anhörungsschreiben vom 19.02.2001 zur beabsichtigten fristlosen, hilfsweise fristgemäßen Kündigung angehört und dies mit „Störung des Betriebsfriedens, Beleidigung und üble Nachrede“ begründet. Der Betriebsrat hat durch schriftliche Stellungnahme vom 21.02.2001 der fristlosen Kündigung zugestimmt (Abl. Bl. 41/41a d. A.).

Der Kläger wendet sich gegen die Kündigungen und beruft sich darauf, dass sich die von ihm abgegebene Äußerung in einem geschützten Raum und im Rahmen einer gewerkschaftlichen Willensbildung erfolgt seien. Insoweit greife Art. 9 Abs. 3 GG zu seinem Schutz ein. Er habe auch mit seinen Äußerungen auf der Dialogseite der IG Metall die Mitarbeiter der Beklagten nicht beleidigt. Die Äußerungen stünden im Zusammenhang mit der seitens der IG Metall durchgeführten Kampagne gegen Ausländerfeindlichkeit und Rechtsradikalismus. Die Artikel seien ohne sein Zutun in die Betriebsöffentlichkeit gebracht worden. Die Beklagte habe sich auch selbst nicht deeskalierend verhalten. Der Kläger hat schließlich bestritten, dass der Betriebsrat ordnungsgemäß angehört worden ist.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die außerordentliche Kündigung, hilfsweise ordentliche Kündi-

gung 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 hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, die Weiterbeschäftigung des Klägers sei ihr nicht zuzumuten. Der Kläger habe den Betriebsfrieden mit seinen beiden Artikeln erheblich gestört und habe den Arbeitgeber bei den Lesern verächtlich machen wollen. Zudem habe er die Arbeitnehmer von Danfoss mit seiner Begründung, es existiere dort ein brauner Mob, beleidigt. Jeder Arbeitnehmer von Danfoss habe damit rechnen müssen, bei den Lesern dieses Artikels als Teil des braunen Mobs angesehen zu werden. Außerdem habe der Kläger den Zeugen Poeppel verunglimpft und verleumdet. Es hätten sich auch verschiedene Arbeitnehmer bei der Beklagten und beim Betriebsrat beschwert, da sie sich beleidigt und als brauner Mob beschimpft gefühlt hätten. Der Kläger habe sich auch nicht am 19.02.2001 von dem Inhalt des Artikels distanziert.

Der Betriebsrat sei ordnungsgemäß beteiligt worden. Die Veröffentlichung des Klägers sei der Betriebsratsvorsitzenden, der Zeugin Petersen, bekannt gewesen. Zudem hätten sich auch der Betriebsrat als Gremium und auch die einzelnen Betriebsratsmitglieder in ihrer Ehre angegriffen gefühlt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und dies wie folgt begründet:

Ein wichtiger Grund für die fristlose Kündigung liege nicht vor. Auszugehen sei davon, dass die Äußerung des Klägers nicht im Betrieb abgegeben worden sei, sondern im virtuellen Diskussionsforum der IG Metall im Internet, zu dem ca. 800 Personen Zugang hätten. Wenn dieses passwort-geschützte Forum auch nur einem internen Kreis zugänglich sei, sei jedoch festzustellen, dass Äußerungen, die dort abgegeben würden, einen größeren überregionalen Kreis innerhalb der Zusammenhänge

der IG Metall zugänglich seien. Mit einer Äußerung dort wird eine gewisse Auswirkung erzielt, weshalb man diesen Personenkreis als „Öffentlichkeit“ ansehen könne. Jedenfalls verlasse eine dort abgegebene Äußerung deutlich einen kleinen geschützten Diskussionsrahmen. Es sei beim oberflächlichen Lesen der Dialogbeiträge vom 15.12. bzw. 18.12.2000 durchaus nachzuempfinden, dass dies bei bestimmten betriebsinternen Lesern eine gewisse Betroffenheit ausgelöst habe. Es sei auch denkbar und nachvollziehbar, dass sich der Zeuge Poeppel hierdurch negativ angesprochen gefühlt habe. Der Beitrag sei jedoch gerade noch von dem Recht des Klägers auf Meinungsfreiheit und berechnigte innergewerkschaftliche Diskussionsfreiheit gedeckt. Die Erklärungsversuche bei der Vielzahl der türkischen Arbeitnehmer mit türkischer Landeskultur sei höchst problematisch und könne - gerade bei besonders sensiblen Lesern - als eine vorurteilsbehaftete ausländerfeindliche Äußerung aufgefasst werden. Der Kläger habe sich angesichts des Artikels und seiner persönlichen Haltung gegenüber ausländischen Arbeitnehmern provoziert fühlen dürfen. Die Klarstellung durch Aushang habe die Beklagte erst nach erheblicher innerbetrieblicher Kritik an dem Stil der Äußerungen vorgenommen. Durch die Äußerungen vom 15.12.2000 sei nicht ohne Weiteres erkennbar, dass leitenden Angestellten oder einem leitenden Angestellten unterstellt werde, er werde - wie die Beklagte dies auffassen wolle - den braunen Mob anstiften. Zum Zeitpunkt der Abfassung des Internet-Beitrages vom 15.12.2000 sei der Kläger den Nachweis schuldig geblieben, worin der braune Mob gesehen werde. Hinsichtlich des Artikels vom 18.12.2000 sei erkennbar, dass der Kläger den braunen Mob in Personen sehe, die bereit seien, sein Auto zu beschädigen und einen IG Metall-Funktionär mit einem Drohanruf zu überziehen.

Der Auffassung der Beklagten, der Kläger habe mit dem braunen Mob sämtliche Mitarbeiter von Danfoss beleidigt, könne die Kammer nicht folgen. Dann könne sich theoretisch jeder einzelne Mitarbeiter betroffen fühlen. Die Beklagte könne zum einen nicht ernstlich annehmen, dass der Kläger sämtliche Mitarbeiter als braunen Mob habe bezeichnen wollen. Vorgeworfen könne dem Kläger lediglich, dass er behauptet habe, bei der Beklagten existiere überhaupt ein brauner Mob. Es sei kaum anzunehmen, dass in einem Betrieb - wie der der Beklagten - mit derartig vielen Beschäftigten keine solchen Tendenzen vorhanden seien. Soweit der Kläger allerdings im Artikel behauptete, der braune Mob habe sich aus seinen Verstecken gewagt, be-



haupte er offenbar, dass entsprechende Aktivitäten nach Veröffentlichung des Artikels in den Danfoss-Nachrichten aufgetreten seien. Auch insoweit fehle es jedoch an einer konkreten Beleidigung durch übliche üble Nachrede hinsichtlich beleidigungsfähiger abgrenzbarer Personen.

Auch die Beklagte suche nicht ausschließlich den Weg der Eskalation wie der Ausgang vom Februar 2001 zeige.

Entscheidend sei schließlich, dass der Kläger diese Äußerung nicht in den Betrieb hineingetragen habe. Durch eine offenbar gesteuerte Aktion seitens Interessierter sei der Artikel zunächst im Personalbereich der Beklagten und sodann, allerdings nicht von Kläger veranlasst, in die Betriebsöffentlichkeit gelangt. Inwieweit der Kläger habe annehmen oder befürchten müssen, dass der Inhalt seiner Artikel in den Betrieb gelange, könne hypothetisch nicht beantwortet werden. Tatsächlich seien die Artikel zwei Monate lang nicht bekannt gewesen und hätten bei gewöhnlichem Verlauf der Dinge offenbar keinerlei Wirkungen im Betrieb erzielt.

Das Verhalten des Klägers im Zusammenhang mit seinem Austritt aus dem Suchthilfekreis sei bereits durch die Abmahnung sanktioniert.

Die Kündigung habe auch als ordentliche Kündigung keinen Bestand. Verhaltensbedingte Gründe für die Kündigung lägen nicht vor.

Gegen dieses ihr am 18.07.2001 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 27.07.2001 Berufung eingelegt und die Berufung am 24.08.2001 begründet.

Die Beklagte wendet sich gegen die Wertung des Arbeitsgerichts und trägt vor:

Das Gericht habe die Frage unbeantwortet gelassen, ob die potentiellen Leser der Äußerungen des Klägers im Intranet der IG Metall als Öffentlichkeit anzusehen seien oder nicht. Bei einer lebensnahen Wertung sei das zu bejahen, da zum damaligen Zeitpunkt ca. 800 Personen zugangsberechtigt gewesen seien. Bei dem gemischten Personenkreis der Teilnehmer sei die Vertraulichkeit nicht gegeben.

Bereits der Ansatz des Arbeitsgerichts, der Kläger habe sich aufgrund des Artikels in den Danfoss-Nachrichten zu einer derartigen Äußerung provoziert fühlen dürfen, sei falsch. Der Artikel sei wertfrei und sachlich gehalten. Sie, die Beklagte, beschäftige Arbeitnehmer zahlreicher Nationen. Statistisch gesehen seien die Arbeitsunfähigkeitszeiten der türkischen Mitarbeiter auffallend hoch. Auf der anderen Seite seien z. B. die Arbeitsunfähigkeitszeiten griechischer Mitarbeiter wiederum sehr niedrig. Da dies statistische Werte seien, sei die Frage nach den Gründen zulässig. Der Auffassung des Arbeitsgerichts, der Kläger habe sich hierdurch zu seinen Äußerungen provoziert fühlen dürfen, sei abwegig. Der Kläger habe sich aber nicht - wie das Arbeitsgericht angenommen habe - „sehr kritisch“ zu dem Thema geäußert, sondern ausschließlich unsachliche beleidigende Äußerungen von sich gegeben.

Das Arbeitsgericht lege offensichtlich völlig verschiedene Wertmaßstäbe an, wenn es sich um Äußerungen des Klägers oder der Beklagten handele. Bei der Wertung der Äußerung der Beklagten zu den statistisch festgestellten Arbeitsunfähigkeitszeiten stelle es auf einen „besonders sensiblen Leser“ ab. Wenn es um die Bewertung der Äußerungen des Klägers gehe, verlange das Arbeitsgericht für eine Bewertung eine naturwissenschaftlich zwingende eindeutige Interpretation einer Äußerung des Klägers. Beide Kriterien seien Unsinn. Ausschlaggebend sei der Empfängerhorizont. Wenn man die Einzelpassagen ohne den gesamten Text betrachte, sei der Bezug eindeutig mit dem Inhalt, dass angeblich der leitende Angestellte den Mob gestärkt habe.

Das Arbeitsgericht habe auch zu Unrecht geleugnet, dass sich die Arbeitnehmer der Beklagten hätten angegriffen fühlen dürfen. Die Wertung des Arbeitsgerichts entspreche zum einen nicht der Rechtslage, zum anderen auch nicht dem Verständnis eines Lesers derartiger Äußerungen. Maßgeblich sei nicht die strafrechtliche, sondern die arbeitsrechtliche Wertung.

Nicht nachvollziehbar sei, dass das Arbeitsgericht als entscheidend wertet, dass die Äußerung des Klägers nicht durch ihn selbst in den Betrieb hineingetragen worden sei. Die Verunglimpfung durch den Kläger sei gegenüber einem großen Personenkreis in ganz Schleswig-Holstein, Hamburg und der gesamten Bundesrepublik sowie

Schweden, soweit der Beklagten bekannt sei, abgegeben worden. Diese Handlung sei auf den Kläger zurückgegangen.

Entgegen der Annahme des Arbeitsgerichts habe der Kläger auch durch eine Korrektur seiner Veröffentlichung nicht die Ehre der Betroffenen wieder herstellen können. Auf dieser Grundlage habe der Vorsitzende des Arbeitsgerichts im Gütetermin eine vergleichsweise Beilegung des Rechtsstreits versucht.

Die Ausführung des Arbeitsgerichts zu Art. 9 GG sei unzutreffend. Es gehe vorliegend nicht um „innergewerkschaftliche Meinungsbildung“, sondern um unsachliche polemische Äußerungen gegenüber einem unkontrollierten großen Personenkreis. Diese Beschimpfung sei auch öffentlich erfolgt. Art. 9 Abs. 3 GG räume den Gewerkschaften und den Mitgliedern keinen unbegrenzten Handlungsspielraum ein. Die Äußerungen des Klägers lägen jedoch nicht mehr im Schutzbereich des Grundrechts.

Die Äußerungen des Klägers seien auch nicht durch die Meinungsfreiheit nach Art. 5 GG gedeckt. Diese sei beschränkt durch die Rechte Anderer. Die Veröffentlichungen des Klägers hätten den Betriebsfrieden gestört. Sie verstießen auch gegen die Loyalitätspflichten, da sie einen leitenden Angestellten, der außerdem Vorgesetzter des Klägers sei, verunglimpft hätten. Der Begriff des „braunen Mobs“, der nach Aussage des Klägers im Betrieb der Beklagten aus den Löchern komme und von leitenden Angestellten aktiviert werde, werde verbunden mit Rassenhass, Rechtsextremisten, Neonazis etc.. Dies stelle eine Verunglimpfung besonders schwerwiegender Art dar.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Flensburg vom 13. Juni 2001 (AZ: 1 Ca 333/01) aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Kläger verteidigt die Entscheidungsgründe des Arbeitsgerichts und trägt vor:

Seine Meinungsäußerung sei nicht gegenüber der Öffentlichkeit erklärt, sondern sei in einem passwortgeschützten virtuellen Diskussionsforum der IG Metall erfolgt, zu dem ca. 800 Personen Zugang gehabt hätten. Wie die Beklagte darauf komme, dass hier auch Studenten, Journalisten sowie Hochschulen GEW, ver.di, ja sogar Textilfirmen, Tischlereien und Möbelfirmen Zugang hätten, möge die Beklagte erläutern und beweisen. In einem passwortgeschützten Dialogforum bestehe eine Vertraulichkeit, auf die die zugangsberechtigten Teilnehmer auch zu vertrauen hätten. Das sei der Sinn von Passworten.

Das Arbeitsgericht sei zu Recht davon ausgegangen, dass er, der Kläger, sich durch den Artikel in den Danfoss-Nachrichten aufgrund seiner persönlichen Haltung gegenüber ausländischen Arbeitnehmern habe provoziert fühlen dürfen. Die Äußerungen in den Danfoss-Nachrichten seien keine reinen statistischen Feststellungen und wertfreie Sachlichkeiten in Fragestellungen, wie die Beklagte meine. In ihrer Berufungsbegründung stelle die Beklagte wiederum eine Beziehung zwischen den Fehlzeiten und der „Landeskultur“ her. Mit dem Arbeitsgericht sei festzuhalten, dass derartige Mitteilungen als eine vorurteilsbehaftete ausländerfeindliche Äußerung aufgefasst werden könnten.

Er, der Kläger, habe auch nicht seine Loyalitätspflichten gegenüber Herrn Poeppel, dem leitenden Angestellten, dadurch verletzt, dass er diesem gegenüber einem unkontrollierten Leserkreis verächtlich gemacht habe. Der Name des „leitenden Angestellten“ sei gar nicht genannt. Der „unkontrollierte Leserkreis“ habe auch im Besitz der Danfoss-Nachrichten sein müssen. Die hätten jedoch nur eine Auflage von ca. 2.300 Exemplaren und würde nur an Danfoss-Mitarbeiter bzw. -Rentner verschickt. Mit den Worten „gestärkt durch einen leitenden Angestellten“ werde nicht zum Ausdruck gebracht, dass der leitende Angestellte den vom Kläger gesehenen braunen Mob habe bestärken wollen.

Ausländerfeindliche Tendenzen seien latent überall in der Gesellschaft vorhanden. Im Übrigen habe er, der Kläger, bereits vorgetragen, was er gemeint habe, als er vom braunen Mob gesprochen habe, da er bereits aktiv gewesen sei. Das habe sich

auf die Beschädigung seines Autos und die Bedrohung des anderen Vertrauensmannes, des Zeugen Johannsen, bezogen.

Zu Recht habe das Arbeitsgericht schließlich festgestellt, dass ihm, dem Kläger, das Herausdringen seiner Artikel aus dem Medium, in das er sie gestellt habe, nicht vorgeworfen werden könne.

Die Beklagte hat im Termin einen Ausdruck über das Netzwerk Küste vorgelegt, in dem die Teilnehmer aufgelistet sind sowie das Netzwerk Küste näher beschrieben wird.

Der Kläger hat hierzu noch mit Schriftsatz vom 26.11.2001 Stellung genommen, wegen des Inhalts des Schriftsatzes nebst Anlagen wird auf Bl. 231 - 247 d. A. Bezug genommen; die Beklagte hat ihrerseits noch durch Schriftsatz vom 13.12.2001 auf das Vorbringen des Klägers repliziert, insoweit wird auf Bl. 250 - 264 d. A. Bezug genommen.

## **E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e**

Die Berufung ist zulässig; sie ist dem Wert der Beschwer nach statthaft und form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. In der Sache ist die Berufung teilweise gerechtfertigt.

### I.

Das Arbeitsgericht hat der Klage zu Unrecht in vollem Umfang stattgegeben. Zu folgen ist dem Arbeitsgericht darin, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die fristlose Kündigung der Beklagten beendet worden ist. Das Arbeitsverhältnis ist jedoch entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts aufgrund der hilfsweise fristgemäßen Kündigung der Beklagten beendet worden.

Die Beendigung ist nach § 14 Ziff. 2.1 des kraft Tarifbindung auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Manteltarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer und Angestellte

für die Metallindustrie Hamburgs und Umgebung sowie Schleswig-Holstein frühestens zum 31.3.2001 eingetreten. Über den Beendigungszeitpunkt war zunächst durch Teil-Urteil zu entscheiden. Der endgültige Beendigungszeitpunkt, der durch Schluss-Urteil festzustellen sein wird, hängt davon ab, ob die unterschiedlichen verlängerten Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte verfassungsgemäß sind. Nur für letztere gelten aufgrund einer Tariflücke die verlängerten Kündigungsfristen in § 622 Abs. 2 BGB (LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 12.05.1997 - 4 Sa 93/95 -, BAG Urteil vom 10.3.1994, EzA § 622 BGB n.F. Nr. 48 : zum MTV in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie NRW).

## II.

Gem. § 626 Abs. 1 kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Diese Voraussetzungen liegen nicht vor.

1. Das Arbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend erkannt, dass ein wichtiger Grund, der es der Beklagten unzumutbar macht, das Arbeitsverhältnis auch nur bis zum Ablauf der Kündigungsfrist fortzusetzen, nicht gegeben ist.

a) Im Gegensatz zum Arbeitsgericht geht das Berufungsgericht jedoch davon aus, dass der Kläger dadurch, dass er insbesondere das Schreiben vom 15.12.2000 in das Intranet der IG Metall gestellt hat, pflichtwidrig gehandelt und die Grenze der freien Meinungsäußerung (Art. 5 GG) und der gewerkschaftlichen Betätigungsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG) überschritten hat.

b) Das Arbeitsgericht hat die Wirkungen, die dadurch eingetreten sind, dass das vom Kläger am 15.12.2000 in das „Netzwerk Küste“ gesetzte Schreiben im Betrieb von unbekannter Seite ausgehängt und von allen Arbeitnehmern gelesen worden ist, im Wesentlichen unter dem Gesichtspunkt einer Beleidigung einzelner Personen oder der Belegschaft gewürdigt. Entscheidend ist nach Auffassung des Berufungsgerichts

aber, dass durch den Aushang eine schwerwiegende Störung des Betriebsfriedens eingetreten ist, die von der Beklagten nicht hingenommen werden muss und kann und die auch eine Weiterbeschäftigung des Klägers unzumutbar macht. Diese ergibt sich daraus, dass der Kläger in seinem Beitrag vom 15.12.2000 davon spricht, dass „da schon der braune Mob aktiviert war und sie sich, gestärkt durch einen leitenden Angestellten, aus ihren Verstecken wagten“. Dem Arbeitsgericht kann darin gefolgt werden, dass damit die Belegschaft der Beklagten nicht kollektiv als brauner Mob bezeichnet worden ist. Offen bleiben kann auch, ob damit der leitende Angestellte Poeppel beleidigt worden ist und ob das als wichtiger Grund geeignet ist. Entscheidend ist nämlich nach Auffassung des Berufungsgerichts, dass der Kläger durch diese Formulierung den Betriebsfrieden bei der Beklagten in schwerwiegendem Umfang beeinträchtigt hat. Dieses ergibt sich gerade daraus, dass nicht konkret beim Namen genannt wird, wen der Kläger dem „braunen Mob“ zurechnet. Durch diesen Vorwurf kann sich jeder - sei es auch noch so unberechtigt - vom Kläger angesprochen und damit in die rechte Ecke gestellt fühlen. Erschwerend kommt dabei hinzu, dass bereits innerhalb der Belegschaft der Beklagten, insbesondere auch zwischen den Vertrauensleuten - u. a. auch dem Kläger - und dem Betriebsrat, erhebliche Spannungen bestanden, die für sich betrachtet, zu einer Belastung des Betriebsklimas geführt haben. Diese Äußerung des Klägers ist auch weder durch das Recht auf gewerkschaftliche Betätigung (Art. 9 Abs. 3 GG) noch durch das Recht zur freien Meinungsäußerung (Art. 5 GG) gedeckt. Selbstverständlich hat der Kläger das Recht, sich innerhalb und außerhalb des Betriebes gegen rechtsradikale Tendenzen zu wenden und entsprechend zu organisieren und zu äußern. Er überschreitet jedoch diese Grundrechte, wenn er kollektiv bezogen auf den Betrieb von „braunem Mob“ spricht, ohne dass er für diese Behauptung Anhaltspunkte hat. Die Mitteilung in den Danfoss-Nachrichten über den Krankenstand türkischer Arbeitnehmer allein rechtfertigt diese Polemik nicht. Der Kläger hätte sich mit dem Beitrag in sachlicher Form kritisch auseinandersetzen können und müssen.

c) Die Störung des Betriebsfriedens ist unmittelbar nicht durch den Kläger, sondern durch die unbekannte Person verursacht worden, die das Schreiben etwa zwei Monate später im Betrieb ausgehängt hat. Der Kläger hat aber seinerseits die Ursache hierfür gesetzt.

aa) Dem Arbeitsgericht ist darin zu folgen, dass ein außerdienstliches Verhalten des Klägers vorliegt. Ein solches kann einen Kündigungsgrund nur dann bilden, wenn es zur konkreten Beeinträchtigung des Arbeitsverhältnisses führt (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24.9.1987, AP Nr. 19 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung). Notwendig ist, dass das beanstandete Verhalten geeignet ist, sich nachhaltig auf das Arbeitsverhältnis auszuwirken und bei Abwägung aller Umstände des Einzelfalles einen verständigen Arbeitgeber zu einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses veranlassen würde (Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, § 130 II Ziff.9). Diese Voraussetzung liegt vor. Das Schreiben vom 15.12.000 hat den Betriebsfrieden in schwerwiegender Weise beeinträchtigt und sich damit auch nachhaltig auf das Arbeitsverhältnis des Klägers ausgewirkt.

bb) Der Kläger hat auch schuldhaft gehandelt. Dieses schuldhafte Verhalten ist auch nicht durch das vorsätzliche Handeln Dritter, die seinen Beitrag vom 15.12.2000 im Betrieb ausgehängt haben, ausgeschlossen. Der Kläger musste nämlich aufgrund der innerbetrieblichen Auseinandersetzungen auch zwischen Mitgliedern der IG Metall damit rechnen. Er durfte nicht darauf vertrauen, dass seine in das Intranet gestellten Äußerungen nicht in den Betrieb hineingetragen würden. Dem Arbeitsgericht ist darin zu folgen, dass im Hinblick auf eine Teilnehmerzahl von etwa 800 im passwortgeschützten Bereich des Netzwerkes Küste von einem kleinen Kreis nicht mehr die Rede sein kann. Entscheidend ist aber, dass der Kläger im Hinblick auf seine Auseinandersetzungen mit anderen IG Metall-Mitgliedern, die dem Betriebsrat angehören, damit rechnen musste, dass diese Äußerungen in den Betrieb hineingetragen werden. Auch diese hatten jederzeit die Möglichkeit, den Zugang auf den passwortgeschützten Teil des Netzwerkes Küste zu erhalten. Die Regeln des Netzwerkes sahen am 15.12.000 auch noch keine Verpflichtung zur Vertraulichkeit vor. Diese sind erst am 8.2.1.2001 eingeführt worden. Ob dies tatsächlich von diesen veranlasst worden ist, kann dabei dahingestellt bleiben. Überdies ist der Kreis der zugriffsberechtigten Teilnehmer unstreitig nicht auf Mitglieder der IG Metall beschränkt, sondern auch andere der IG Metall nahestehenden Personen haben die entsprechende Zugriffsmöglichkeit. Damit ist die Frage der Vertraulichkeit letztlich nicht mehr kontrollierbar.



d) Das Berufungsgericht stimmt dem Arbeitsgericht allerdings darin zu, dass dennoch ein wichtiger Grund i. S. v. § 626 Abs. 1 BGB in besonderen Umständen des Falles nicht gegeben ist. Dem Kläger ist zugute zu halten, dass er nicht damit gerechnet hat, dass sein Schreiben vom 15.12.2000 in die Betriebsöffentlichkeit gerät. Der Kläger war, als er das Schreiben fertigte, durch die Arbeit der IG Metall im Bündnis gegen rechtsradikale Tendenzen sensibilisiert. Außerdem war die betriebliche Atmosphäre durch die Auseinandersetzungen über die beiden betrieblichen Konfliktfelder bereits belastet. Das mag eine gewisse Überreaktion des Klägers erklären. Überdies hat die Beklagte nach Auffassung des Berufungsgerichts eine erhebliche Ursache für das Verhalten des Klägers gesetzt. Das Berufungsgericht ist mit dem Arbeitsgericht der Auffassung, dass die Anmerkung in den Danfoss-Nachrichten „hoher Krankenstand bei türkischen Mitarbeitern (aufgrund Landeskultur und/oder Qualifikation?)“ sehr wohl den Eindruck von Ausländerfeindlichkeit erwecken kann. Das Berufungsgericht folgt insoweit ausdrücklich nicht den relativierenden Ausführungen der Berufungsbegründung. Entscheidend ist nicht wie der Verfasser den Artikel gemeint hat, sondern wie eine solche Bemerkung von den Arbeitnehmern des Betriebes aufgefasst werden kann. Die Beklagte hat damit durch diese Formulierung Reaktionen von Mitarbeitern - so auch des Klägers -, die für die Frage des Rechtsradikalismus sensibilisiert sind, provoziert.

### III.

Die von der Beklagten hilfsweise ausgesprochene fristgemäße Kündigung hat jedoch das Arbeitsverhältnis beendet.

1. Gem. § 1 Abs. 1 u. 2 KSchG ist eine Kündigung sozial ungerechtfertigt und damit rechtsunwirksam, wenn sie nicht u. a. durch Gründe, die im Verhalten des Arbeitnehmers liegen, bedingt ist. Diese Voraussetzung liegt vor. Der Kläger hat in schuldhafter Weise eine schwerwiegende Störung des Betriebsfriedens bei der Beklagten verursacht, die eine Weiterbeschäftigung des Klägers ausschließen. Dieses Verhalten rechtfertigt - auch unter Berücksichtigung der dargelegten Umstände - zumindest die fristgemäße Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

2. Die fristgemäße Kündigung ist auch nicht deswegen unwirksam, weil es einer Abmahnung bedurft hätte. Die Beklagte kann auch nicht darauf verwiesen werden, statt der fristgemäßen Kündigung als milderer Mittel eine Abmahnung auszusprechen. Bei einer Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen ist eine Abmahnung jedenfalls dann entbehrlich, wenn es sich um schwerwiegende Pflichtverletzungen handelt, deren Rechtswidrigkeit dem Arbeitnehmer ohne Weiteres erkennbar ist und bei denen eine Hinnahme des Verhaltens durch den Arbeitgeber offensichtlich ausgeschlossen ist (BAG, Beschluss vom 10.2.1999 -, AP Nr. 42 zu § 15 KSchG 1969 ). Bei Störungen im Vertrauensbereich muss eine Wiederherstellung des Vertrauens durch die Abmahnung erwartet werden können (BAG, Urteil vom 4.6.1997, AP Nr. 137 zu § 626 BGB). Das die Beklagte das Verhalten hinnehmen würde, ist offensichtlich ausgeschlossen. Eine Abmahnung würde auch nicht geeignet sein, den Betriebsfrieden wieder herzustellen.

Es war nach alledem wie erkannt zu entscheiden.

Die Revision ist nicht zugelassen worden, da die Sache keine grundsätzliche Bedeutung hat.

Dr. Ostrowicz

Bruchmann

Wenzlaff



Poststelle  
5