

BetrVG hat der Wahlvorstand keinen Entscheidungsspielraum. Er muß vielmehr den sich aus § 6 Abs. 1 Satz 2 der Wahlordnung ergebenden Tag angeben.

Sachverhalt: Die drei Antragsteller sind wahlberechtigte Arbeitnehmer im Betrieb der beteiligten Arbeitgeberin. Sie haben die Wahl des beteiligten Betriebsrats vom 11. Juli 1991 mit der Begründung angefochten, der Wahlvorstand habe gegen wesentliche Wahlvorschriften dadurch verstoßen, daß er die Frist zur Einreichung der Vorschlagslisten unter Verstoß gegen § 6 Abs. 1 der Wahlordnung 1972 unrichtig berechnet und es entgegen § 9 Abs. 1 der Wahlordnung unterlassen habe, eine Nachfrist zur erneuten Einreichung der Vorschlagslisten zu setzen.

Der Antrag war in allen Instanzen erfolgreich.

Aus den Gründen: ... B. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Betriebsratswahl vom 11. Juli 1991 zu Recht für ungültig erklärt.

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung, die Wahl für unwirksam zu erklären, unter weitgehender Bezugnahme gemäß § 543 ZPO auf die Gründe des arbeitsgerichtlichen Beschlusses im wesentlichen darauf gestützt, daß der Wahlvorstand die für die Einreichung von Wahlvorschlägen vorgeschriebene Zwei-Wochen-Frist (§ 6 Abs. 1 Satz 2 und § 3 Abs. 2 Nr. 7 Wahlordnung 1972), die an sich am 29. Mai 1991 abgelaufen wäre, unzulässigerweise bis zum 31. Mai 1991 verlängert habe. Dieser Fehler habe das Wahlergebnis schon deshalb beeinflußt, weil nicht ausgeschlossen werden könne, daß bei einer zutreffenden Angabe des Fristendes 29. Mai 1991 im Wahlausschreiben die Vorschlagsliste ‚Wende‘ ohne die erst am 31. Mai 1991 erfolgte Änderung eingereicht worden wäre, so daß sie der Wahlvorstand nicht hätte zurückweisen dürfen. Dabei gehen die Vorinstanzen übereinstimmend davon aus, daß die in der Wahlordnung vorgeschriebene Zwei-Wochen-Frist aus Gründen der Rechtssicherheit für alle Beteiligten eine klare zeitliche Grenze für die Einreichung von Wahlvorschlägen bilden solle, so daß nicht nur eine Verkürzung dieser Einreichungsfrist, sondern auch ihre Verlängerung durch den Wahlvorstand ein die Wahlanfechtung begründender Verstoß i.S.d. § 19 Abs. 1 BetrVG sei. Bei richtiger Berechnung der Frist (Fristende 29. Mai 1991) habe bei Fristende keine gültige Liste vorgelegen, weil auch die Liste ‚E‘ erst am 31. Mai 1991 eingereicht worden sei. Gemäß § 9 Wahlordnung 1972 habe daher der Wahlvorstand eine Nachfrist setzen müssen.

II. Dieser Würdigung der Vorinstanzen ist uneingeschränkt zu folgen.

1. Eine Verlängerung der Zwei-Wochen-Frist des § 6 Abs. 1 Satz 2 der Wahlordnung 1972 zum Betriebsverfassungsgesetz durch den Wahlvorstand kommt schon deshalb nicht in Betracht, weil es nicht dem Wahlvorstand obliegt, die Frist für die Einreichung von Vorschlagslisten zu bestimmen. Vielmehr regelt diese Vorschrift selbst eindeutig, daß die Vorschlagslisten vor Ablauf von zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand einzureichen sind. Dem Wahlvorstand obliegt es gemäß § 3 Abs. 2 Nr. 7 der Wahlordnung 1972 lediglich, im Wahlausschreiben auf diese Zwei-Wochen-Frist hinzuweisen. Die vorgeschriebene Angabe des letzten Tages der Frist ist nur eine zusätzliche Klarstellung; nicht aber soll sie dem Wahlvorstand irgendeinen Berechnungsspielraum einräumen. Die Frist des § 6 Abs. 1 Satz 2 Wahlordnung 1972 endete mithin am 29. Mai 1991, wie die Vorinstanzen aufgrund des § 187 Abs. 1 BGB zutreffend erkannt haben. Die damit fehlerhafte Terminangabe durch den Wahlvorstand führt gemäß § 19 Abs. 1 BetrVG zur Anfechtbarkeit der Wahl. Denn die Ursächlichkeit dieses Fehlers für das Wahlergebnis kann schon deshalb nicht ausgeschlossen werden, weil bis zum 29. Mai 1991 kein gültiger Wahlvorschlag eingereicht worden war und deshalb der Wahlvorstand gemäß § 9 Abs. 1 der Wahlordnung 1972 eine Nachfrist hätte setzen müssen.

2. Auch in dem Unterlassen dieser Nachfristsetzung liegt ein wesentlicher Verstoß des Wahlvorstands gegen eine wesentliche Vorschrift über das Wahlverfahren, die einen weiteren Anfechtungsgrund bildet. Auch die Ursächlichkeit dieses Fehlers für das Wahlergebnis kann nicht ausgeschlossen werden, da nicht festgestellt worden ist, daß die Antragsteller während des Laufes einer Nachfrist keinen gültigen Wahlvorschlag eingereicht hätten ...“

Individualarbeitsrecht

Kündigung wegen Verbreitung ausländerfeindlicher Schriften

ArbG Hannover, Urteil vom 22. 4. 1993 – 11 Ca 633/92; Berufung eingelegt (LAG Niedersachsen, 14 Sa 941/93)

Stichworte: Außendienstmitarbeiter / Verteilung ausländerfeindlicher Schriften an Kunden / Außerordentliche bzw. ordentliche Kündigung / Erfordernis vorheriger Abmahnung / § 626 BGB, § 1 KSchG

Leitsätze:

1. Die Weitergabe von Texten mit Hetze gegen Ausländer, Aussiedler oder Asylbewerber im Rahmen der Arbeitstätigkeit ist eine grobe, in der Regel nicht entschuld bare Verletzung der arbeitsvertraglichen Verhaltenspflichten des Arbeitnehmers. Dies gilt insbesondere für einen Außendienstmitarbeiter im Verhältnis zu Kunden.

2. Derartige Pflichtverletzungen sind „an sich“ zur Rechtfertigung einer ordentlichen Kündigung und zur sozialen Rechtfertigung einer ordentlichen Kündigung geeignet. Für die Beurteilung, ob die Weitergabe ausländerfeindlicher Texte im Einzelfall eine Kündigung rechtfertigt, bedarf es stets einer auf den konkreten Fall bezogenen Prüfung der Verhältnismäßigkeit und einer umfassenden Interessenabwägung.

3. Eine außerordentliche wie eine ordentliche Kündigung ist nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit nicht gerechtfertigt, wenn im Einzelfall eine Abmahnung als gegenüber einer Kündigung mildere Maßnahme geeignet ist. Die Prüfung der Eignung einer Abmahnung erfordert eine zukunftsbezogene Beurteilung.

Eine Abmahnung ist geeignet, wenn dadurch bei verständiger Würdigung der Einzelfallumstände eine Wiederholungsgefahr aller Voraussicht nach ausgeschlossen werden kann. Das ist der Fall, wenn der Arbeitnehmer die Pflichtwidrigkeit seines Verhaltens einsieht, von sich aus zur Entschuldigung seines Verhaltens bei dem Betroffenen bereit ist und es sich um einen einmaligen Vorfall im Rahmen eines langjährigen ungestörten Arbeitsverhältnisses handelt.

Eine Abmahnung ist demgegenüber ungeeignet, wenn das Arbeitsverhältnis durch die Verfehlung des Arbeitnehmers entweder so stark verletzt ist, daß selbst eine künftige Besserung der Zusammenarbeit an dem Vertrauensverlust nichts mehr ändert, oder wenn der Arbeitnehmer infolge der Pflichtverletzung nicht mehr vertragsgemäß beschäftigt werden kann.

4. Rein generalpräventive Gesichtspunkte („ein Exempel zu statuieren“) sind zur Rechtfertigung einer Kündigung wegen des individualrechtlich ausgestalteten Kündigungsschutzes nicht geeignet.

Sachverhalt: Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer außerordentlichen sowie einer hilfsweise ausgesprochenen ordentlichen Arbeitgeberkündigung.

Die Beklagte ist ein weltweit operierendes Unternehmen, das zur Zeit ca. 3450 Mitarbeiter beschäftigt.

Der Kläger ist seit 20 Jahren für das Unternehmen als Außendienstmitarbeiter tätig.

Am 16. 10. 1992 führte der Kläger bei einer Kundin der Beklagten, der Firma B., Wartungsarbeiten aus. Bei dieser Gelegenheit überreichte er einer Sekretärin der Firma B. drei fotokopierte Schriftstücke mit den Worten: „Hier habe ich was für Sie!“

Diese Texte hatten einen ausländerfeindlichen Inhalt und richteten sich auch gegen Aussiedler und Asylbewerber. Daraufhin kündigte die Beklagte mit Zustimmung des Betriebsrats das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise ordentlich.

Aus den Gründen: „... B. ... I. Die unter Datum vom 19. 11. 1992 von der Beklagten ausgesprochene fristlose Kündigung ist unwirksam ...

2. Die Voraussetzungen eines wichtigen Grundes sind im vorliegenden Fall nicht gegeben.

a) Zwar läßt das Gericht keinen Zweifel daran, daß der Kläger durch das Verteilen der fotokopierten Texte an die Mitarbeiterin der Kundin B. seine arbeitsvertragliche Pflicht in grober Weise verletzt hat. Es stellt einen ‚an sich‘ zur fristlosen, jedenfalls aber zur fristgemäßen Kündigung geeigneten Grund dar, wenn ein im Außendienst tätiger Servicetechniker gegenüber Mitarbeitern von Kunden Firmenschriften mit asylanten- bzw. ausländerfeindlichen Aussagen verteilt ...

Das Verteilen der streitgegenständlichen Texte ist Form extremer Meinungsäußerung in einem für jedermann erkennbar besonders sensiblen politischen Thema. Denn eine der unerfreulichsten Zeiterscheinungen dieser Tage ist die Ablehnung ausländischer Mitbürger, die von scheinbar und tatsächlich realpolitischen Einschätzungen über verbale Hetze bis hin zu körperlichen militanten Angriffen, Brandstiftung und Mord reicht (vgl. Korinth, ArbuR, 1993 S. 105).

Diesem Gebot politischer Zurückhaltung hat der Kläger zuwidergehandelt, denn die von ihm an die Sekretärin bei dem Kundenunternehmen B. weitergegebenen Texte enthalten asylanten- bzw. ausländerfeindliche Aussagen mit unzweifelhafter aggressiver Tendenz. Die in Reimform verfaßten Verse sind nach Auffassung des Gerichts auch nicht ‚Satire‘, sie sind in ihrer plakativen, undifferenzierten Aussage bar jeglichen (satirisch-literarischen) Feinsinns. Die Weitergabe derartigen Gedankenguts stellt bereits eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung dar, ohne daß es darauf ankommt, ob die ‚Verse‘ den objektiven Tatbestand der Volksverhetzung im Sinne des § 130 StGB erfüllen. Die einseitig aggressive, negative Stimmung gegenüber Asylanten Vorschub leistende Aussage wird in allen ‚Gedichten‘ deutlich. Die Texte bringen zum Ausdruck, die in Deutschland lebenden Asylanten brächten Unheil (Aids, Rauschgift) nach Deutschland und zielten nur auf die Inanspruchnahme der Sozialleistungen ab, die ein komfortables Leben auf Kosten der arbeitenden deutschen Bevölkerung ermöglichten.

Die Verhaltensweise des Klägers, diese Texte vorstehenden Inhalts an die Mitarbeiterin eines Kundenunternehmens weiterzugeben, ist insbesondere geeignet, der Kundenbeziehung nachhaltigen Schaden zuzufügen.

b) Indes führt diese für sich betrachtet unentschuldbare Pflichtverletzung im vorliegenden Fall bei Abwägung aller Umstände nicht zu einer Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung bis zum Erreichen der ordentlichen Kündigungsfrist.

Bei der Prüfung der Unzumutbarkeit steht nur der Einzelfall zur Entscheidung, die Prüfung des wichtigen Grundes erfolgt individualrechtlich und vertragsbezogen. Die außerordentliche Kündigung ist nur gerechtfertigt, wenn die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gerade mit diesem Arbeitnehmer erforderlich ist, weil für die konkrete Vertragsbeziehung weitere (gleichartige) Vertragsverletzungen zu befürchten sind. Dar-

aus folgt zugleich, daß eine (außerordentliche wie auch eine ordentliche) Kündigung nicht damit begründet werden kann, ‚ein Exempel zu statuieren‘ oder generalpräventive Zwecke zu verfolgen. Die Kündigung eines Arbeitnehmers verfolgt nicht den Zweck, auf das Verhalten anderer Arbeitnehmer Einfluß zu nehmen (vgl. Preis, Prinzipien des Kündigungsrechts bei Arbeitsverhältnissen, 1987, S. 337).

Bei der Prüfung unter Einbeziehung der Einzelfallumstände ist vornehmlich der Grundsatz des sogenannten ‚ultima ratio-Prinzips‘ zu beachten, demzufolge eine Kündigung erst dann zumutbar ist, wenn sie die unausweichlich letzte Maßnahme darstellt (vgl. KR-Hillebrecht, 3. Aufl., § 626 BGB Anm. 189). Diese Voraussetzung liegt vor, wenn alle anderen, nach den jeweiligen Umständen des Einzelfalls möglichen angemessenen mildereren Mittel (insbesondere eine Abmahnung) ausgeschöpft sind, um das in der bisherigen Form nicht mehr tragbare Arbeitsverhältnis fortzusetzen (BAG, Urteil vom 30. 5. 1978, EzA, § 626 BGB n. F. Nr. 66).

Die Frage, ob eine Abmahnung die im Einzelfall gebotene und angemessene Reaktion auf eine Pflichtverletzung des Arbeitnehmers darstellt, ist danach zu beantworten, ob der Arbeitgeber im Zeitpunkt der Kündigung davon ausgehen kann, daß der Arbeitnehmer sein Verhalten künftig ändern wird ...

Bei Anwendung dieser Grundsätze ist in aller Regel keine Abmahnung erforderlich, wenn der Arbeitnehmer sein Fehlverhalten positiv kennt und nicht damit rechnen konnte, daß der Arbeitgeber dieses Verhalten billigt ...

Im vorliegenden Fall stellt zwar das Verteilen der streitgegenständlichen ‚Verse‘, das auf ausländische Mitarbeiter von Geschäftspartnern des Arbeitgebers wie auf Kollegen in extremer Weise schockierend wirken muß, eine grobe Pflichtverletzung dar. Andererseits muß man auch bei Pflichtverletzungen der vorliegenden Art den Einzelfall betrachten und danach die rechtlichen Konsequenzen ausrichten. Auch asylanten- bzw. ausländerfeindliche Äußerungen stellen keinen absoluten Grund zur Kündigung dar. Vielmehr bedarf es grundsätzlich auch in Fällen, in denen Arbeitnehmer durch ausländerfeindliches Verhalten ihre arbeitsvertragliche Pflicht verletzen, vor Ausspruch einer ordentlichen Kündigung einer Abmahnung. Nur in Ausnahmefällen (z. B. besonders intensive Störungen) ist eine außerordentliche Kündigung gerechtfertigt (vgl. Korinth, ArbuR 1993, S. 105, 109).

Es steht daher einer Angemessenheit und Eignung der Abmahnung nicht entgegen, daß die Beklagte ein weltweit operierendes Unternehmen ist, das Mitarbeiter zahlreicher Nationalitäten, Konfessionen und Völkergruppen beschäftigt. Denn dieses Argument der Beklagten zielt darauf, ungeachtet der Einzelfallumstände Ausländerfeindlichkeit als absoluten Kündigungsgrund aufzufassen. Dies ist aber ebensowenig Zweck des individualrechtlich ausgestalteten Kündigungsschutzrechts wie etwa die Verfolgung generalpräventiver – oder Sanktionszwecke.

Das Gericht sieht vielmehr bei der Abwägung aller Einzelfallumstände eine Abmahnung als geeignete mildere Maßnahme an, selbst wenn die vornehmlich im Leistungsbereich angesiedelte Verletzung der Loyalitätspflicht auch Auswirkungen auf die Vertrauensgrundlage hat. Maßgeblich ist, daß durch den einmaligen Vorfall die für ein Arbeitsverhältnis schlechterdings unverzichtbare Vertrauensbasis nicht irreparabel zerstört ist. Vielmehr ist davon auszugehen, daß der Kläger sich eine Abmahnung zur Warnung gereichen läßt und den von ihm begangenen Fehler zukünftig nicht mehr wiederholen wird.

Für diese positive Prognose spricht das bisherige, über einen Zeitraum von nahezu 20 Jahren störungsfrei bestehende Beschäftigungsverhältnis ...

Es ist kein Anhaltspunkt dafür ersichtlich, daß der Kläger sich bisher im Verlaufe des Arbeitsverhältnisses gegenüber Kun-

den oder Mitarbeitern im Sinne rechtsradikalen Gedankenguts geäußert hat. Hinzu kommt, daß der Kläger sein Fehlverhalten sofort eingestanden und nicht den Versuch der Verharmlosung unternommen hat . . .

Der Grad des Verschuldens läßt weiterhin auch nicht die Prognose zu, der Kläger werde das Arbeitsverhältnis zukünftig durch vergleichbare Pflichtverletzungen belasten. Zwar kann der Kläger nicht damit gehört werden, er habe sich bei der Weitergabe der Texte nichts gedacht. Denn die ‚Verse‘ sind in der rechtsradikalen Tendenz ihrer Aussage jedermann ohne weiteres verständlich. Dem Kläger mußte vor dem Hintergrund des aktuellen politischen Klimas in Deutschland klar sein, daß er bei der Weitergabe der Schriftstücke seine arbeitsvertragliche Nebenpflicht zur Zurückhaltung bei der Äußerung extremer politischer Aussage verletzt. Auch entschuldigt es die Pflichtverletzung des Klägers nicht, daß die Texte auch die Aussage enthalten, die Deutschen wären selbst schuld, wenn der Sozialstaat durch Asylanten ausgenutzt werde. Allerdings hat das Gericht zugunsten des Klägers konstatiert, daß die ‚Verse‘ in ihrer menschenverachtenden Aussage weder die Intensität des der BAG-Entscheidung vom 5. 11. 1992 – 2 AZR 287/92, ArbuR 1993, S. 124) zugrundeliegenden ‚Juden-Witzes‘ enthalten noch einen direkten Aufruf zu asylanten- bzw. ausländerfeindlichen Angriffen. Mithin ergibt sich eine irreparable Zerstörung der Vertrauensgrundlage auch nicht schon allein aus dem Inhalt der Schriften.

Ein anderes Abwägungsergebnis folgt auch nicht unter Einbeziehung des von der Firma B. für den Kläger erteilten Hausverbots . . .

II. Die von der Beklagten unter Datum vom 3. 12. 1992 erklärte ordentliche Kündigung ist gemäß § 1 Abs. 1 KSchG ebenfalls rechtsunwirksam, weil sie sozial ungerechtfertigt ist . . .

Im vorliegenden Fall hätte die Beklagte nach Auffassung des Gerichts den vertragsgemäßen Zustand durch Ausspruch einer Abmahnung wieder herstellen können. Die Pflichtverletzung hat keine irreparable Beeinträchtigung des Vertrauensverhältnisses bewirkt, so daß der Beklagten nach Ausspruch einer Abmahnung nicht nur die Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist, sondern auf Dauer zumutbar ist . . .“

Anmerkung

von Professor Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

In ihren abstrakten Aussagen wird die hier in Auszügen abgedruckte Entscheidung des ArbG Hannover kaum Widerspruch finden. In Übereinstimmung mit dem BAG wird das Vorliegen der Voraussetzungen für eine außerordentliche Kündigung in zwei Schritten geprüft: Zunächst geht es darum, ob das Verhalten des Klägers „an sich“ einen wichtigen Grund darstellt, dann wird im Wege der Interessenabwägung unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls geprüft, ob nicht auch eine Abmahnung als das weniger weitgehende Mittel genügt hätte. Daß die Verteilung von rassistischen und ausländerfeindlichen Hetzschriften an Firmenkunden die erste der beiden Voraussetzungen erfüllt, wird bejaht, ohne daß das in Rede stehende Verhalten in juristisch exakter Weise eingeordnet würde. Im zweiten Schritt wird dann ein ungewöhnlich hohes Maß an Milde praktiziert und die Kündigung als „unverhältnismäßig“ behandelt und für rechtswidrig erklärt. Insbesondere die Argumentation zu diesem Punkt verdient Widerspruch.

Das Urteil benennt drei Konstellationen, in denen der „an sich“ gegebene wichtige Grund eine fristlose Kündigung rechtfertigt.

Zum einen sei „in aller Regel“ keine Abmahnung erforderlich, wenn der Arbeitnehmer sein Fehlverhalten positiv kenne und nicht damit rechnen könne, daß es der Arbeitgeber billige

(unter B I 2 b der Gründe). Gemeint ist damit ein bewußtes Sich-Hinweg-Setzen über arbeitsvertragliche Pflichten. Ob diese Voraussetzungen vorlagen, wird im Urteil allerdings mit keinem Wort geprüft. Im Gegenteil: Im Zusammenhang mit der „Wiederholungsgefahr“ wird zugunsten des Klägers berücksichtigt, er habe sein Fehlverhalten sofort eingestanden und nicht den Versuch der Verharmlosung unternommen. Auch betont das Gericht, die rechtsradikale Tendenz der „Verse“ sei für jedermann ohne weiteres verständlich, der Kläger könne nicht mit dem Argument gehört werden, er habe sich bei der Weitergabe nichts gedacht. Daß der Arbeitgeber sein Verhalten billigen würde, war eh nicht zu erwarten und ist auch vom Kläger nie behauptet worden. Das Urteil ist insoweit unschlüssig: Eine naheliegende Subsumtion wurde schlicht unterlassen.

Zum zweiten ist nach Auffassung des ArbG Hannover eine Abmahnung dann entbehrlich, wenn durch das Verhalten des Arbeitnehmers die Vertrauensgrundlage irreparabel, d. h. so stark zerstört ist, daß auch eine künftige bessere Zusammenarbeit daran nichts mehr ändern kann (S. 20 und 24 der Urteilsausfertigung). Daß ein solcher Fall hier vorliege, wurde ausdrücklich verneint. Die Pamphlete enthielten keinen direkten Aufruf zu asylanten- bzw. ausländerfeindlichen Angriffen; auch hätte die menschenverachtende Aussage nicht die Intensität wie in der BAG-Entscheidung vom 5. 11. 1992¹ erreicht, wo ein Lehrer in einem „Witz“ die Verbrennungsofen von Auschwitz und einen Pizzeriaofen auf eine Stufe gestellt hatte.

Das Argument, daß es immer auch noch Schlimmeres gibt, hat wenig Überzeugungskraft. Wenn man die Langfassung des Urteils und die dort wiedergegebenen „Verse“ liest, beginnt man, den „Langmut“ des Gerichts zu bestaunen. Unter der Überschrift „Ich, Aussiedler Kasimir“ findet man dort die Worte: „Oh, Schiska Jenna, Polska Scheiße / kam über die Grenze Oder-Neiße / in BRD. Oh, welch ein Glück / nach Polen ich nie mehr zurück.“ Das „Asylanten-Gedicht“ bewegt sich auf vergleichbarem Niveau: „Herr Asylant, hallo wie geht's?? / Oh ganz gut, bring Deutschen Aids. / Komm direkt aus Übersee, / hab' Rauschgift mit, so weiß wie Schnee.“ Es folgt eine Schilderung des Lebens im deutschen Schlaraffenland; dann heißt es: „Zahl' weder Miete, Strom noch Müllabfuhr, / das müssen dumme Deutsche nur! / Auch Zahnarzt, Krankenhaus komplett, / zahlt jeden Monat deutscher Depp.“ Der „deutsche Depp“, dem es selbst lumpig schlecht geht und der sein Leben lang für nichts malocht, füllt die nächsten zehn Zeilen – muß man wirklich direkt zu körperlicher Gewalt auffordern, um eine Kündigung zu riskieren, oder sollte nicht auch ein „Anstacheln zur Empörung“ ausreichen? Und wenn man auf das Vertrauensverhältnis abstellt: Macht es dann nicht einen Unterschied, ob ein Fließbandarbeiter seinem Arbeitskollegen ein Traktat in die Hand drückt oder ob ein Kundendiensttechniker die Mitarbeiter anderer Firmen „missioniert“? Muß man nicht gerade bei einem Außendienstmitarbeiter ein besonderes Maß an „Vertrauen“ verlangen, ist doch praktisch keine Kontrolle möglich? Das Gericht geht auf diesen naheliegenden Gedanken nicht ein, sondern begnügt sich im Grunde mit der Feststellung, inhaltlich sei die Sache so schlimm ja auch wieder nicht gewesen.

Keine Erwähnung findet in diesem Zusammenhang weiter die Frage, ob der Kläger sich eigentlich eines strafbaren Verhaltens schuldig gemacht hat. Beim „an sich“ gegebenen wichtigen Grund wurde eine „Beleidigung“ angenommen (S. 16 der Urteilsausfertigung, insoweit hier nicht abgedruckt), es später als „Form extremer Meinungsäußerung“ unterschrieben wurde; das Vorliegen einer Volksverhetzung nach § 130 StGB blieb dahingestellt. Macht es nicht möglicherweise einen Unterschied, ob sich der Kläger nur taktlos und widerlich verhalten oder ob er sich strafbar gemacht hat? Vergeblich sucht man auch einen Hinweis auf die BAG-Rechtsprechung,

¹ AuR 1993 S. 124.