

Der Chef muss deftige Kommentare hinnehmen

Der gegenüber dem Arbeitgeber erhobene Vorwurf „verschärfter Ausbeutung“ rechtfertigt eine verhaltensbedingte Kündigung nicht
LAG Baden-Württemberg vom 10. Februar 2010
Az.: 2 Sa 59/09

► **DER FALL** Bei Porsche tobt der Krieg der Worte. Dort hat sich im Umfeld der Marxistisch-Leninistischen Partei Deutschlands (MLPD) ein „Solidaritätskreis“ gebildet, der mit deutlichen Worten die „Ausbeutung“ der Beschäftigten anklagt. Das Imperium schlägt zurück: Es hagelt Kündigungen – und die regionale Arbeitsgerichtsbarkeit kann über Auftragsmangel nicht klagen. Bereits im Sommer 2009 hatte das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg in zweiter Instanz die Kündigung eines gewerkschaftlichen Vertrauensmanns zurückgewiesen. Dieser sollte unter anderem für verschiedene Flugblätter verantwortlich sein, in denen klassenkämpferisch-kritische Kommentare enthalten waren. Diese seien durch das Grundrecht auf freie Meinungsäußerung gedeckt, so das LAG.

Das Urteil vom 10. Februar betrifft nun den Fall eines 56 Jahre alten Maschinenbedieners, der seit 24 Jahren bei dem Autobauer arbeitet. Das Unternehmen kündigte ihm erstmals im Jahr 2002 wegen eines Informationsschreibens des „Solidaritätskreises“. Darin hieß es: „Wir greifen die verschärfte Ausbeutung an und weisen Angriffe auf die politischen und gewerkschaftlichen Rechte zurück. Wir lehnen die menschenverachtende Jagd auf Kranke ab.“ Bis zum Jahr 2007 folgten weitere drei Kündigungen, die wie die erste entweder vor Gericht verloren gingen oder zurückgenommen wurden. Im Laufe der langjährigen Auseinandersetzungen, die beide Streitparteien sogar vor das Bundesarbeitsgericht (BAG) führten, blieb der Mitarbeiter bei seinen Äußerungen. Schließlich wiederholte er sie in abgewandelter Form in einem Internetbeitrag. Damit nun begründet der Arbeitgeber die fünfte Kündigung.

► **DAS URTEIL** Es besteht im vorliegenden Fall kein Zweifel, dass der Arbeitnehmer der Urheber der kritischen Äußerungen ist. Das Gericht hatte

daher lediglich die Frage zu beantworten, ob die Bemerkungen eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigten. Der Internetbeitrag ist nach Auffassung des LAG vom Grundrecht der freien Meinungsäußerung gedeckt und verletzt nicht die Rücksichtnahmepflichten des Arbeitnehmers aus seinem Arbeitsvertrag. Eine Gesamtbewertung der Äußerungen und des Verhaltens des Mitarbeiters lasse nicht erkennen, dass eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit der Parteien nicht mehr zu erwarten sei. Das LAG ließ die Revision nicht zu.

► **DIE FOLGEN** Die Landesarbeitsrichter bewegten sich mit dieser Rechtsprechung auf der Linie des Bundesarbeitsgerichts (BAG). Dieses hatte bereits 2006 entschieden, dass die Grenze einer zulässigen Meinungsäußerung erst überschritten sei, wenn der Arbeitgeber oder seine Repräsentanten grob beleidigt würden. Nicht jede unsachliche Äußerung sei aber eine Formalbeleidigung oder enthalte einen Angriff auf die Menschenwürde von Vertretern des Unternehmens. Da die

hier umstrittenen Äußerungen insofern vom Grundrecht der Meinungsfreiheit gedeckt seien, verletzen sie auch die Rücksichtnahmepflicht des Arbeitnehmers nicht.

Die Entscheidung des LAG zeigt eines sehr deutlich: Die Verfassungsgarantien strahlen intensiv auf das Arbeitsverhältnis aus. Der Arbeitnehmer verliert seine Grundrechte nicht am Betriebstor. Überdies ist der kritische Arbeitnehmer für Unternehmen auch von großem Vorteil. Überzeugt man ihn, ist die Grundlage für legitimes Unternehmerhandeln gelegt. Verfahrenstechnisch steht insbesondere die Betriebsverfassung für diesen Weg aufgeklärten Arbeitgeberverhaltens. Das LAG-Urteil mahnt zu größerer Gelassenheit im Umgang mit polemischer und unsachlicher Kritik – und es fordert auf, unternehmerisches Handeln stets auch den „kleinen Leuten“ im Betrieb zu erklären. Bei exorbitanten Vorstandsgehältern dürfte dies aber nicht immer gelingen.

NORBERT PFLÜGER ist Anwalt und Gründer der Kanzlei Pflüger Rechtsanwälte in Frankfurt.