

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 3 Sa 562/01

3 Ca 697 a/01 ArbG Neumünster
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Urteil

Verkündet am 26.02.2002

Im Namen des Volkes

gez. ...
als Urkundsbeamt. d. Geschäftsstelle

In dem Rechtsstreit pp

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 26.02.2002 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richter und ... und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Neumünster vom 19.09.2001 - 3 Ca 697 a/01 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

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

RMB 46

TATBESTAND

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer fristgerechten Kündigung des bis zum 14.08.2002 nach dem BeschFG befristeten Arbeitsverhältnisses.

Hinsichtlich des Sach- und Streitstandes erster Instanz sowie des Inhalts der angefochtenen Entscheidung wird auf das Urteil des Arbeitsgerichts vom 19.09.2001 ver-

wiesen, gegen das die Beklagte rechtzeitig Berufung eingelegt und diese begründet hat.

Die Beklagte wiederholt und vertieft ihr erstinstanzliches Vorbringen. Weiter trägt sie vor, als Service-Center-Agent habe der Kläger als Telefonist in weiterem Sinne tätig werden sollen. Seine Aufgabe sei die Kommunikation mit Endverbrauchern, die sich bei der Beklagten melden und entweder bestimmte Auskünfte wünschten oder auch Aufträge erteilten, je nach Art des Vertrags der Beklagten als Dienstleister. Die Kommunikation erfolge entweder über Telefon oder das Internet. Im Bereich der Sachbearbeitung habe der Kläger die Eingabe von Bestellungen und Anträgen, die Erfassung von Neuanmeldungen und Kündigungen, die Registrierung und Datenpflege, die standardisierte schriftliche Korrespondenz sowie die Erstellung individueller Korrespondenz und das Beschwerdemanagement per e-mail erledigen müssen. Bis kurz vor Ausspruch der Kündigung im April 2001 habe der Kläger mit seinen Mitarbeitern Fragen von Usern aus dem Internet, die mit e-mail gestellt worden seien, ebenfalls per e-mail beantwortet und diesen Usern technische Unterstützung und Ratschläge gegeben, wobei er - unstreitig - wie alle Mitarbeiter das Pseudonym „F.“ verwendet habe. Darüber hinaus sei er gemeinsam mit einer Kollegin Repräsentant des Teams in dem er arbeite. Bei dem letzten Projekt habe er an einer 4-wöchigen Intensivschulung beim Auftraggeber teilgenommen und dann unterstützend die Kollegen eingearbeitet, die nicht an der Schulung teilgenommen hätten. Bei bestimmten Aktionen habe der Kläger die Schnittstelle zum Auftraggeber dargestellt, so dass es einen direkten Kontakt zu diesem gegeben habe.

Es sei zu befürchten, dass der Kläger Kunden in einer gegen die freiheitlich demokratische Grundordnung gerichteten Weise zu beeinflussen versuche. Durch seine rechtsradikalen Aktivitäten habe der Kläger gegen die „B. Essentials“ verstoßen und damit seine Loyalitätspflicht zur Beklagten verletzt. Da die Essentials auch einen wichtigen Teil des internationalen Renommées der Beklagten darstellten, könne sich die Tatsache, dass die Beschäftigung des Klägers bekannt werde, schädigend auf ihre Geschäfte auswirken. Dabei seien auch die Interessen der anderen Konzernunternehmen zu berücksichtigen. Zumindest sei aber das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Eine weitere gedeihliche Zusammenarbeit sei zwischen den Parteien nicht möglich.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichtes Neumünster vom 19.09.2001 - 3 Ca 697 a/01 abzuändern und

1. die Klage abzuweisen,
2. hilfsweise das Arbeitsverhältnis der Parteien gegen Zahlung einer Abfindung, die in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, aber 1.500 DM nicht überschreiten sollte, aufzulösen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Er verteidigt das angefochtene Urteil und trägt weiter vor, die „B. Essentials“ seien ihm weder ausgehändigt noch anderweitig zur Kenntnis gebracht worden. Ohnehin seien sie nicht Bestandteil des Arbeitsvertrages. Die Beklagte sei nicht berechtigt, das Verhalten ihrer Mitarbeiter über das Arbeitsverhältnis hinaus in den privaten Bereich hinein zu regeln. Der Vortrag der Beklagten zu seinen politischen Aktivitäten sei unzutreffend. Er sei nicht Mitglied im „C.“. Richtig sei, dass er früher der Skinhead-Subkultur angehört habe und bei angemeldeten Demonstrationen als Ordner ausgeholfen habe. Das habe nicht Auswirkung auf das Arbeitsverhältnis bei der Beklagten. Die von der Beklagten zitierten Quellen seien in vielen Punkten ungenau und teilweise falsch.

Ergänzend wird auf den Inhalt der Akten, insbesondere die wechselseitigen Schriftsätze mit Anlagen und Erklärungen zu Protokoll, Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Die zulässige Berufung hat nicht Erfolg. Das Arbeitsgericht hat zutreffend festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 11.04.2001 beendet worden ist. Insoweit wird zur Vermeidung von Wiederholungen auf die angefochtene Entscheidung Bezug genommen.

Die Angriffe der Berufung führen nicht zu einer anderen Beurteilung. Der von der Beklagten in der Berufung vorgebrachte Sachvortrag entspricht im Wesentlichen dem erstinstanzlichen. Hieraus rechtfertigt sich nicht eine abweichende Beurteilung. Vielmehr ist die Kündigung sozialwidrig, § 1 KSchG.

Die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung ist, soweit die Beklagte einen Verstoß gegen ihre Essentials sieht, als verhaltensbedingte zu bewerten. Soweit sie sich ohne konkreten Bezug zum Arbeitsverhältnis auf außerdienstliche Gründe stützt, handelt es sich um eine personenbedingte Kündigung. Aus keinem dieser Gesichtspunkte ist die Kündigung wirksam.

Die von der Beklagten vorgetragene Behauptungen zur rechtsradikalen Organisation des Klägers und seinen Aktivitäten sind, selbst wenn sie als wahr unterstellt werden, nicht geeignet, eine verhaltensbedingte Kündigung zu begründen. Ein Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten ist nicht zu erkennen. Dabei kann die Beklagte sich nicht darauf berufen, dass der Kläger etwa gegen die „B. Essentials“ verstoßen habe. Abgesehen davon, dass aufgrund der ungenauen Formulierung in den „B. Essentials“ kaum erkennbar ist, welche ethischen Gedanken der Kläger verletzt haben könnte, sind diese Essentials nicht Gegenstand des Arbeitsvertrages geworden. Weder wird auf sie in dem Arbeitsvertrag verwiesen noch handelt es sich um eine Betriebsordnung i. S. d. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Es kommt daher nicht darauf an, ob dem Kläger die Essentials bekannt gegeben worden sind oder ob er Gelegenheit hatte, von ihnen Kenntnis zu nehmen, ggf. über die Homepage der Beklagten.

Die Beklagte kann sich auch nicht auf eine Verletzung der Essentials aus dem Gesichtspunkt berufen, dass es sich bei ihr etwa um ein Tendenzunternehmen handelte. Ob die Beklagte ein Tendenzbetrieb ist, kann hier dahingestellt bleiben. Denn jedenfalls ist nicht ersichtlich, dass der Kläger hier Tendenzträger wäre. Die Tätigkeit als Service-Center-Agent im Support, zumal unter einem Pseudonym „F.“, enthält nicht Tendenzbezug.

Soweit die Beklagte ihre Kündigung auf behauptetes außerdienstliches Verhalten des Klägers stützt, kann dieses nur dann eine Kündigung rechtfertigen, wenn sich hieraus

ein konkreter dienstlicher Bezug ergibt. Ein solcher ist von der Beklagten nicht darge-
tan. Dies gilt insbesondere für die Kontakte des Klägers mit Kunden.

Soweit die Beklagte die Befürchtung hegt, der Kläger könne mit rechtsradikalem Ge-
dankengut an Kunden herantreten, hat sie nicht behauptet, dass Derartiges bereits
vorgekommen sei. Auch hat sie nicht dargelegt, dass der Kläger ggf. bereits entspre-
chende Absichten geäußert hätte. Keinesfalls kann aus der Mitgliedschaft in einer
bestimmten Organisation der Schluss gezogen werden, dass ein Arbeitnehmer Ge-
dankengut aus dieser Vereinigung in das Arbeitsverhältnis hineinträgt und dafür
wirbt. Ein derartiger Erfahrungssatz existiert nicht, auch nicht für Angehörige extre-
mistischer Organisationen.

Im Gegenteil haben die Arbeitsleistungen des Klägers bis zum Ausspruch der Kündi-
gung nicht Anlass zur Beanstandung gegeben. Sofern die von der Beklagten vorge-
tragene Besorgnis berechtigt sein sollte, hätte sie im Übrigen vortragen müssen, aus
welchen Gründen es ihr nicht möglich ist, den Kläger intern so einzusetzen, dass be-
fürchtete Kundenkontakte nicht zustandekommen. Auf Grund der von der Beklagten
in der Berufung geschilderten Bandbreite der Aufgaben ist nicht ersichtlich, wieso ein
vertragsgemäßer Einsatz des Klägers bis zur vereinbarten Beendigung des Arbeits-
verhältnisses nicht möglich sein soll.

Entgegen dem Hilfsantrag der Beklagten ist nicht eine Auflösung des Arbeitsverhält-
nisses gemäß § 9 KSchG vorzunehmen. Voraussetzung hierfür ist, dass eine dem
Betriebszwecke dienliche weitere Zusammenarbeit nicht zu erwarten ist. Bei der Prü-
fung, ob diese Voraussetzung gegeben ist, ist die primäre Zielsetzung des Kündi-
gungsschutzgesetzes, den Arbeitnehmer im Interesse eines wirksamen Bestands-
schutzes des Arbeitsverhältnisses vor einem Verlust des Arbeitsverhältnisses durch
sozialwidrige Kündigungen zu bewahren, zu berücksichtigen. Das bedeutet, dass an
einen Auflösungsantrag des Arbeitgebers strenge Anforderungen zu stellen sind (KR-
Spilger, Rn. 52 zu § 9 KSchG). Es kommen dabei nur Umstände in Betracht, die das
persönliche Verhältnis zum Arbeitgeber, die Wertung der Persönlichkeit des Arbeit-
nehmers, seiner Leistung oder seiner Eignung für die ihm gestellten Aufgaben und
sein Verhältnis zu den übrigen Mitarbeitern betreffen. Es ist stets erforderlich, dass
die Zerrüttung des Arbeitsverhältnisses in dem Verhalten oder der Person des Ar-

beitnehmers ihren Grund hat (KR-Spilger, Rn. 55 u. 56 a.a.O.). Diese Voraussetzungen sind hier nicht zu erkennen. Der Sachvortrag der Beklagten zu den politischen Aktivitäten des Klägers reicht, als wahr unterstellt, nicht für eine Feststellung aus, dass eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit nicht möglich ist. Weder ist ersichtlich, dass der Kläger mit den Mitarbeitern und Vorgesetzten im Betrieb nicht zusammenarbeiten kann, noch ergeben sich irgendwelche Anhaltspunkte, dass es zu Reibungen mit Kunden gekommen ist oder kommen wird. Der in der Berufungsverhandlung zu Tage getretene Wunsch der Beklagten, nicht mit „Neonazis“ zusammenarbeiten zu wollen, reicht hierfür nicht aus.

Die Berufung ist daher mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

Die Revision ist nicht zuzulassen, da nicht ersichtlich, dass eine über den Einzelfall hinausgehende Bedeutung der Streitsache vorliegt.

gez. ...

gez. ...

gez. ...