

Abschrift

BUNDESARBEITSGERICHT



2 AZR 63/03
1 Sa 430/01
Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

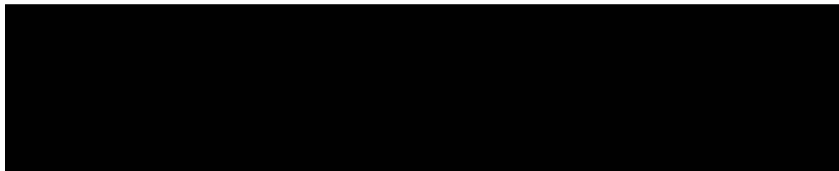
Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. Juni 2004

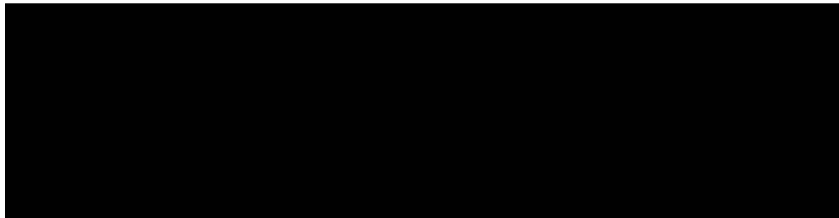
URTEIL

Anderl, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen



gegen



hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 24. Juni 2004 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Bröhl als Vorsitzenden, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert und Schmitz-Scholemann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Roeckl und Schierle für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Teilurteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 22. März 2002 - 1 Sa 430/01 - teilweise abgeändert, soweit darin die Klage abgewiesen worden ist.

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Flensburg vom 13. Juni 2001 - 1 Ca 333/01 - wird in vollem Umfang zurückgewiesen.

2. Die Kosten des Rechtsstreits tragen unter Abänderung der Kostenentscheidung des Anerkenntnis-Schlussurteils des Landesarbeitsgerichts vom 14. Juni 2002 der Kläger zu 1/10 und die Beklagte zu 9/10.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten noch über die Wirksamkeit einer verhaltensbedingten ordentlichen Kündigung.

Der Kläger ist seit dem 29. Mai 1995 bei der Beklagten als Entsorger beschäftigt. Er ist gewählter Vertrauensmann der Gewerkschaft IG Metall im Betrieb der Beklagten.

Im Jahr 2000 kam es im Betrieb der Beklagten zu Diskussionen über die Einführung von Schichtmodellen sowie den hohen Krankenstand der Mitarbeiter und dessen Ursachen. In diesem Zusammenhang führte die Beklagte ein Projekt zur Senkung des Krankenstandes mit dem Titel „Sie fehlen uns, wenn Sie fehlen“ durch. Der in der betriebsintern verteilten Zeitschrift [REDACTED] Nachrichten“ veröffentlichte Zwischenbericht, der vom leitenden Angestellten [REDACTED] unterzeichnet war, führte unter der Überschrift „Hauptursachen für einen hohen Krankenstand“ ua. auf:

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

Nachdem diese Formulierung innerbetrieblich auf Kritik gestoßen war, nahm die Beklagte in einem klarstellenden Aushang vom 7. Dezember 2000 den Begriff „Landeskultur“ ausdrücklich zurück und wies ua. darauf hin, es sei ihr zu keinem Zeitpunkt darum gegangen, türkische Mitarbeiter zu diskriminieren.

Am 13. Dezember 2000 wurde ein Scheinwerfer am Fahrzeug des Klägers eingetreten. Ein anderer Vertrauensmann der IG Metall, der Zeuge ██████ erhielt in der Nacht vom 13. zum 14. Dezember 2000 einen anonymen Anruf mit dem Hinweis, er müsse sich überlegen, wann und was er sage; er solle nichts tun, was die Gesundheit seiner Familie gefährden könne.

Am 15. Dezember 2000 stellte der Kläger ein Schreiben in das von der IG Metall Bezirk Küste im Internet betriebene „Netzwerk Küste“ unter der Rubrik „IG Metall Dialog“ ein, in dem er ua. ausführte:

„Aber der größte Skandal ist, dass dieses Projekt auch noch von einem leitenden Angestellten in den „██████ 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.“

Das „Netzwerk Küste“ besteht aus sechs Bereichen, nämlich „Public“, „Info“, „Suchen“, „Dialog“, „Börse“ und „Kontakt“. Einzig der Bereich „Public“ ist im Internet öffentlich zugänglich. Die anderen fünf Bereiche sind mit einem Passwort geschützt. Das Passwort wird von der Bezirksleitung Küste vergeben. Es erhalten auf Antrag IG Metall-Mitglieder, insbesondere Vertrauensleute, Betriebsratsmitglieder, Hauptamtliche der IG Metall, und ausgewählte externe Berater und Referenten in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit sowie Mitglieder des regionalen Beraternetzwerks, soweit sie der IG Metall nahe stehen. Im Frühjahr 2002 hatten insgesamt etwa 800 Personen Zugang zu den Passwort geschützten Netzwerkbereichen. Nach den von der IG Metall am 8. Februar 2001 aufgestellten Regeln über die Behandlung von Daten im Netzwerk ist eine Weitergabe an Personen außerhalb des Netzwerks untersagt.

Am 18. Dezember 2000 setzte der Kläger einen weiteren Artikel in das „Netzwerk Küste“

Die Artikel des Klägers vom 15. und 18. Dezember 2000 wurden der Personalabteilung der Beklagten am 16. Februar 2001 anonym zugeleitet. Der Beklagten waren die Schreiben vorher nicht bekannt. Am 19. Februar 2001 wurden die Artikel - von unbekannter Seite - im Betrieb an drei Schwarzen Brettern ausgehängt.

Der Kläger distanzierte sich nicht von den Artikeln.

Mit Anhörungsschreiben vom 19. Februar 2001 hörte die Beklagte den Betriebsrat mit der Begründung „Störung des Betriebsfriedens, Beleidigung und übler Nachrede“ zur beabsichtigten fristlosen, hilfsweise fristgemäßen Kündigung des Klägers an. Der Betriebsrat stimmte mit schriftlicher Stellungnahme vom 21. Februar 2001 der fristlosen Kündigung zu.

Mit Schreiben vom 21. Februar 2001, dem Kläger am 22. Februar 2001 zugegangen, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers außerordentlich fristlos und hilfsweise fristgemäß.

Mit seiner Kündigungsschutzklage hat sich der Kläger gegen die Kündigung gewandt und geltend gemacht: Seine Äußerungen rechtfertigten eine Kündigung seines Arbeitsverhältnisses nicht. Er habe seine arbeitsvertraglichen Pflichten nicht verletzt. Er habe sich nur in einem nicht öffentlichen, innergewerkschaftlichen Diskussionsforum geäußert. Die ausgehängten Artikel seien ohne sein Zutun in die Betriebsöffentlichkeit gelangt. Er habe weder Namen genannt noch die Mitarbeiter der Beklagten oder Vorgesetzte beleidigt. Auch seien seine außerdienstlichen Äußerungen grundrechtlich geschützt.

Der Kläger hat - soweit für die Revision noch von Interesse - beantragt

festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis auch nicht die durch hilfsweise ordentliche Kündigung der Beklagten vom 21. Februar 2001 aufgelöst worden ist.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags die Auffassung vertreten, eine Weiterbeschäftigung des Klägers sei ihr nicht mehr zumutbar. Der Kläger habe mit seinen beiden im Betrieb verbreiteten Artikeln seine Loyalitätspflichten verletzt und den Betriebsfrieden erheblich gestört. Er habe den Arbeitgeber und seine Repräsentanten, insbesondere den leitenden Angestellten [REDACTED] sowie die Arbeit-

nehmer des Betriebs und den Betriebsrat mit seiner Erklärung, es existiere dort ein „brauner Mob“, schwer beleidigt. Seine Äußerungen seien nicht mehr vom Grundrecht auf Meinungsfreiheit gedeckt. Verschiedene Arbeitnehmer hätten sich über die Beleidigungen des Klägers beschwert und sich vom Inhalt seines Artikels vom 15. Dezember 2000 distanziert. Der Betriebsrat sei ordnungsgemäß beteiligt worden.

Das Arbeitsgericht hat der ursprünglich auf Feststellung der Unwirksamkeit der außerordentlichen und hilfsweise fristgemäßen Kündigung erhobenen Klage sowie dem ursprünglichen Antrag auf Weiterbeschäftigung des Klägers im vollen Umfang entsprochen. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die erstinstanzliche Entscheidung teilweise abgeändert und die Klage, soweit sie die fristgemäße Kündigung des Arbeitsverhältnisses und die Weiterbeschäftigung des Klägers betroffen hat, abgewiesen. Mit der vom Bundesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung, soweit sie auch die Feststellung der Unwirksamkeit der hilfsweisen ordentlichen Kündigung betrifft.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung der Berufungsentscheidung, soweit sie den Feststellungsantrag abgewiesen hat. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist auch nicht durch die von der Beklagten hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung vom 21. Februar 2001 beendet worden.

A. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im Wesentlichen wie folgt begründet:

Das Arbeitsverhältnis des Klägers sei zwar nicht durch die fristlose Kündigung der Beklagten, aber durch die hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung vom 21. Februar 2001 fristgemäß beendet worden. Der Kläger habe den Betriebsfrieden bei der Beklagten schuldhaft schwerwiegend gestört. Er habe pflichtwidrig gehandelt und die Grenzen der freien Meinungsäußerung (Art. 5 Abs. 1 GG) und der gewerkschaftlichen Betätigungsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG) überschritten, indem er sein Schreiben vom 15. Dezember 2000 in das Intranet der IG Metall Bezirk Küste gestellt habe. Zwar sei die Betriebsfriedensstörung nicht unmittelbar durch den Kläger - sondern durch eine

unbekannte Person - verursacht worden, er habe jedoch hierfür die Ursache gesetzt. Zwar werde die Belegschaft der Beklagten nicht kollektiv als „brauner Mob“ bezeichnet. Auch könne offen bleiben, ob der leitende Angestellte [REDACTED] beleidigt worden sei. Mit seinen Formulierungen habe er aber den Betriebsfrieden bei der Beklagten schwerwiegend beeinträchtigt. Da er nicht konkretisiert habe, wen er dem „braunen Mob“ zurechne, habe sich jeder von ihm angesprochen und in die „rechte Ecke“ gestellt fühlen können. Erschwerend käme hinzu, dass innerhalb der Belegschaft und innerhalb des Betriebsrats erhebliche Spannungen bestanden hätten, die schon das Betriebsklima belastet hätten. Die Mitteilung der Beklagten in den „[REDACTED] Nachrichten“ über den Krankenstand türkischer Arbeitnehmer rechtfertige eine solche Polemik nicht. Der Kläger habe auch schuldhaft gehandelt. Er habe wegen der innerbetrieblichen Auseinandersetzungen unter den IG Metall-Mitgliedern nicht darauf vertrauen können und dürfen, seine in das Intranet der IG Metall gestellten Äußerungen würden nicht in den Betrieb getragen. Einer Abmahnung habe es nicht bedurft, weil es offensichtlich ausgeschlossen gewesen sei, dass die Beklagte das Verhalten des Klägers hinnehmen werde; eine Abmahnung wäre im Übrigen nicht geeignet, den Betriebsfrieden wieder herzustellen.

B. Dem folgt der Senat weder im Ergebnis noch in der Begründung.

Auch die hilfsweise fristgemäße Kündigung vom 21. Februar 2001 ist rechtsunwirksam (§ 1 Abs. 1 KSchG), da sie nicht sozial gerechtfertigt ist (§ 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG). Es liegt kein verhaltensbedingter Kündigungsgrund vor.

I. Bei der Frage der Sozialwidrigkeit einer Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 KSchG handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffs, die vom Revisionsgericht nur darauf überprüft werden kann, ob das Landesarbeitsgericht in dem angefochtenen Urteil den Rechtsbegriff selbst verkannt hat, ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm des § 1 KSchG Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat, ob es bei der gebotenen Interessenabwägung, bei der dem Tatsachenrichter ein Beurteilungsspielraum zusteht, alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat und ob das Urteil in sich widerspruchsfrei ist (*st. Rspr. des Senats, beispielsweise 10. Oktober 2002 - 2 AZR 472/01 - BAGE 103, 111*).

II. Auch unter Zugrundelegung dieses eingeschränkten Überprüfungsmaßstabs hält das angefochtene Urteil einer revisionsrechtlichen Überprüfung schon deshalb

nicht stand, weil das Landesarbeitsgericht die gebotene Interessenabwägung unterlassen hat.

1. Einer umfassenden Interessenabwägung hätte es bei dem geltend gemachten verhaltensbedingten Kündigungsgrund zwingend bedurft.

Zur sozialen Rechtfertigung einer verhaltensbedingten Kündigung ist neben der Feststellung einer schuldhaften Vertragspflichtverletzung, der negativen Prognose und einer fehlenden zumutbaren Weiterbeschäftigungsmöglichkeit stets eine umfassende Interessensabwägung erforderlich (*von Hoyningen-Huene/Linck KSchG 13. Aufl. § 1 Rn. 277; APS/Dörner 2. Aufl. § 1 KSchG Rn. 274; KR-Etzel 7. Aufl. § 1 KSchG Rn. 409*)

Dies gilt um so mehr, als hier zu berücksichtigen war, dass der Inhalt der im Passwort geschützten Intranet der IG Metall Bezirk Küste veröffentlichten Beiträge des Klägers überhaupt erst durch eine anonyme Weiterleitung an die Geschäftsleitung der Beklagten und dem anonymen Aushang dieser Beiträge an den Schwarzen Brettern in den Betrieb und die Betriebsöffentlichkeit gelangt sind, eine betriebliche Veröffentlichung vom Kläger nicht willentlich veranlasst worden war und ggf. die Beiträge des Klägers auch im Zusammenhang mit den innerbetrieblichen Auseinandersetzungen, bei der dem Kläger sogar der Scheinwerfer an seinem Kfz beschädigt und ein Kollege massiv bedroht worden war, zu sehen sind.

2. Erst im Rahmen der umfassenden Interessenabwägung hätte dann das Landesarbeitsgericht ggf. eine mögliche Störung des Betriebsfriedens berücksichtigen können. Bei der Interessenabwägung kann – neben anderen Aspekten - berücksichtigt werden, ob es neben der Verletzung einer Vertragspflicht auch noch zu konkreten negativen Auswirkungen im Bereich des Arbeitgebers oder des betrieblichen Geschehens gekommen ist (*BAG 7. Dezember 1988 - 7 AZR 122/88 - AP KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 26 = EzA KSchG § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 24 mwN; 26. Mai 1977 - 2 AZR 632/76 - BAGE 29, 195*).

III. Der Senat konnte in der Sache selbst abschließend entscheiden (§ 563 Abs. 3 ZPO). Ein verhaltensbedingter Kündigungsgrund iSv. § 1 Abs. 2 KSchG ist nach den bisherigen tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht erkennbar. Wesentlicher neuer Sachvortrag ist nicht mehr zu erwarten.

1. Ein die Kündigung aus Gründen im Verhalten des Arbeitnehmers rechtfertigender Grund nach § 1 Abs. 2 KSchG liegt vor, wenn der Arbeitnehmer mit dem ihm vorgeworfenen Verhalten eine Vertragspflicht - schuldhaft - verletzt, das Arbeitsverhältnis dadurch konkret beeinträchtigt wird, eine zumutbare Möglichkeit einer anderen Beschäftigung nicht besteht und die Lösung des Arbeitsverhältnisses in Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien billigenwert und angemessen erscheint (*Senat 22. Juli 1982 - 2 AZR 30/81 - AP KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 5 = EzA KSchG § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 10; 5. November 1992 - 2 AZR 287/92 - AuR 1993, 124; 17. Juni 2002 - 2 AZR 62/02 - EzA KSchG § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 59*). Dabei spielt die Qualität der Vertragsverletzung eine erhebliche Rolle (*Stahlhacke/Preis/Vossen Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis 8. Aufl. Rn. 626*). Als verletzte Vertragspflicht kommt im Arbeitsverhältnis, wie in jedem Schuldverhältnis, eine Verletzung der Rücksichtnahmepflicht in Betracht. Die Vertragspartner sind zur Rücksichtnahme und zum Schutz bzw. zur Förderung des Vertragszweckes verpflichtet (siehe jetzt § 241 Abs. 2 BGB) (*zusammenfassend: Stahlhacke/Preis/Vossen aaO Rn. 661*).

2. Der Kläger hat seine arbeitsvertraglichen Pflichten nicht verletzt. Seine Äußerungen, insbesondere im Beitrag für das gewerkschaftliche Intranet vom 13. Dezember 2000, verletzen seine vertragliche Pflicht zur Rücksichtnahme nicht.

a) Bei der Konkretisierung der hier allein in Betracht kommenden Verletzung der vertraglichen Rücksichtnahmepflicht (§ 241 Abs. 2 BGB) sind die grundrechtlichen Rahmenbedingungen, insbesondere das Grundrecht des Klägers auf Meinungsfreiheit, hinreichend zu beachten (*siehe zusammenfassend zuletzt: BAG 10. Oktober 2002 BAGE 103, 111*). Die außerdienstlichen Äußerungen des Klägers sind von diesem Grundrecht gedeckt.

aa) Das Grundrecht der Meinungsfreiheit aus Art. 5 Abs. 1 GG ist für eine freiheitlich-demokratische Staatsordnung schlechthin konstituierend. Es gewährleistet eine der wesentlichen Äußerungsformen der menschlichen Persönlichkeit. Auf Grund seiner großen Bedeutung ist seine Berücksichtigung jeweils im Rahmen des Möglichen geboten (*so schon BVerfG 15. Januar 1958 - 1 BvR 400/51 - BVerfGE 7, 198 sowie 28. April 1976 - 1 BvR 71/73 - BVerfGE 42, 123; 12. Dezember 2000 - 1 BvR 1762/95 - BVerfGE 102, 347*). Mit der überragenden Bedeutung des Grundrechts aus Art. 5 Abs. 1 GG wäre es unvereinbar, wenn das Grundrecht in der betrieblichen Arbeitswelt,

die für die Lebensgrundlage zahlreicher Staatsbürger wesentlich bestimmend ist, gar nicht oder nur eingeschränkt anwendbar wäre (*BVerfG 28. April 1976 aaO*). Dabei besteht der Grundrechtsschutz unabhängig davon, ob eine Äußerung rational oder emotional, begründet oder grundlos ist, und ob sie von anderen für nützlich oder schädlich, wertvoll oder wertlos gehalten wird (*BVerfG 16. Oktober 1998 - 1 BvR 1685/92 - AP BGB § 611 Abmahnung Nr. 24 = EzA BGB § 611 Abmahnung Nr. 40*). Der Grundrechtsschutz bezieht sich sowohl auf den Inhalt als auch auf die Form der Äußerung. Auch eine polemische oder verletzend Formulierungen entzieht einer Äußerung noch nicht den Schutz der Meinungsfreiheit (*BVerfG 10. Oktober 1995 - 1 BvR 1476 ua./92 - BVerfGE 92, 266; 16. Oktober 1998 aaO*).

bb) Hiervon ausgehend unterfällt die – teilweise polemische - Äußerung des Klägers in seinem Beitrag für das Intranet der IG Metall Bezirk Küste ohne Zweifel dem Schutzbereich des Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG.

cc) Allerdings wird das Grundrecht auf Meinungsfreiheit aus Art. 5 Abs. 1 GG nicht schrankenlos gewährt, sondern durch die allgemeinen Gesetze und das Recht der persönlichen Ehre (Art. 5 Abs. 2 GG) beschränkt und muss in ein ausgeglichenes Verhältnis mit diesen gebracht werden (*BVerfG 10. Oktober 1995 - 1 BvR 1467/91 - BVerfGE 93, 266; 10. November 1998 - 1 BvR 1531/96 - BVerfGE 99, 185; zuletzt BAG 10. Oktober 2002 aaO*). Dabei gibt die Verfassung das Ergebnis einer solchen Abwägung nicht vor. Dies gilt insbesondere, wenn, wie hier, auch auf Seiten des Arbeitgebers eine verfassungsrechtlich geschützte Position in Betracht kommt. Durch Art. 12 GG wird die wirtschaftliche Betätigungsfreiheit des Arbeitgebers, die insbesondere durch eine Störung des Arbeitsablaufs und des Betriebsfriedens berührt werden kann, geschützt (*BVerfG 4. November 1995 - 1 BvR 601/92 - BVerfGE 93, 352*). Dabei kann - wie im Übrigen § 74 Abs. 2 Satz 2 BetrVG zeigt - der Wahrung des Betriebsfriedens unter bestimmten Voraussetzungen und bei Beachtung der grundrechtlichen Rahmenbedingungen sogar ein Vorrang vor der Meinungsfreiheit zukommen (*BVerfG 28. April 1976 aaO*). Auch gehört die Pflicht zur gegenseitigen Rücksichtnahme auf die Interessen der anderen Vertragspartei (§ 241 Abs. 2 BGB) zu den allgemeinen Gesetzen (Art. 5 Abs. 2 GG). Zwischen der Meinungsfreiheit und dem beschränkenden Gesetz findet aber eine Wechselwirkung statt. Insbesondere die Regelung des § 241 BGB muss ihrerseits der Wert setzenden Bedeutung des Grundrechts in einem freiheitlichen demokratischen Staat Rechnung tragen. Dem besonderen Wertgehalt des Art. 5 GG, der für eine grundsätzliche Freiheit der Meinungsäußerung streitet, muss die ge-

bührende Beachtung geschenkt werden. Die diesem Grundrecht Schranken setzenden Regelungen und gegenläufigen verfassungsrechtlich geschützten Positionen müssen deshalb ihrerseits aus der Erkenntnis der Werte setzenden Bedeutung des Grundrechts auf Meinungsfreiheit ausgelegt und so in ihrer dieses Grundrecht begrenzenden Wirkung selbst wieder eingeschränkt werden (*so schon BVerfG 15. Januar 1958 - 1 BvR 400/51 - BVerfGE 7, 198; seither st. Rspr., beispielsweise BAG 28. April 1976 aaO; 16. Oktober 1998 aaO und 12. Dezember 2000 aaO; ErfK/Dieterich Art. 5 GG Rn. 33*). Dementsprechend ist unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles eine Abwägung zwischen den Belangen der Meinungsfreiheit und den Rechtsgütern, in deren Interesse das Grundrecht der Meinungsfreiheit eingeschränkt werden soll, vorzunehmen. Dabei wird das Grundrecht der Meinungsfreiheit regelmäßig zurücktreten müssen, wenn sich die Äußerung als Angriff auf die Menschenwürde oder als eine Formalbeleidigung oder eine Schmähung darstellt (*BVerfG 16. Oktober 1998 aaO; BVerfGE 93, 266*). Ansonsten kommt es für die Abwägung zwischen der Bedeutung der Meinungsfreiheit und dem Rang des durch die Meinungsfreiheit beeinträchtigten Rechtsguts auf die Schwere der Beeinträchtigung des betroffenen Rechtsguts an. Bei einer Meinungsäußerung, die im Rahmen einer öffentlichen Auseinandersetzung erfolgt, spricht nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts grundsätzlich eine Vermutung zugunsten der Freiheit der Äußerung; bei Äußerungen, die im Zuge einer privaten Auseinandersetzung gefallen sind, gilt hingegen eine solche Vermutungsregel nicht (*BVerfG 9. Oktober 1991 - 1 BvR 1555/88 - BVerfGE 85, 1; BVerfG 25. August 1994 - 1 BvR 1423/92 - NJW 1994, 2943; 16. Oktober 1998 - 1 BvR 590/96 - NJW 1999, 2262*). Voraussetzung jeder Abwägung ist weiterhin, dass der Sinn der Meinungsäußerung zutreffend erfasst worden ist (*BVerfG 25. August 1994 aaO; 16. Oktober 1998 - 1 BvR 590/96 - NJW 1999, 2262*). Die Auslegung hat vom Wortlaut der Äußerung auszugehen, darf aber den sprachlichen Kontext, in dem sie steht, sowie die für den Empfänger erkennbaren Begleitumstände, unter denen sie gefallen ist, nicht unberücksichtigt lassen. Die isolierte Betrachtung eines bestimmten Äußerungsteils oder Satzes wird den Anforderungen an eine zuverlässige Sinnermittlung regelmäßig nicht gerecht (*BVerfGE 93, 266, 295*). Einer Äußerung darf kein Sinn beigelegt werden, den sie nicht besitzt; bei mehrdeutigen Äußerungen muss eine ebenfalls mögliche Deutung mit überzeugenden Gründen ausgeschlossen werden (*BVerfG 25. August 1994 aaO; BVerfG 19. April 1990 - 1 BvR 40, 42/86 -; 26. Juni 1990 - 1 BvR 1165/89 - und 9. Oktober 1991 BVerfGE 82, 43, 82, 272 und 85, 1*). Nur so lässt sich ein wirklicher Schutz der grundrechtlichen Meinungsfreiheit gewährleisten.

dd) Die Äußerung des Klägers im Intranet der IG Metall Bezirk Küste stellt sich weder nach ihrer Form noch nach ihrem Inhalt als ein strafrechtlich relevantes Verhalten dar. Sie beinhaltet auch keinen Angriff auf die Menschenwürde des leitenden Angestellten [REDACTED] oder von Mitgliedern des Betriebsrats. Sie verletzt ferner nicht die persönliche Ehre der Beklagten, des leitenden Angestellten [REDACTED] oder von Beschäftigten und Mitgliedern des Betriebsrats. Sie beleidigt nicht die vorgenannten Personen und Personengruppen. Denn es fehlt schon an einem direkten Personenbezug. Dies gilt umso mehr als der Kläger zum einen seine Meinung nicht selbst in die Betriebsöffentlichkeit getragen hat und zum anderen seine Äußerungen auch im Kontext mit den sonstigen Begleitumständen, u.a. der Beschädigung seines Fahrzeugs und den anonymen Anrufen bei seinem Kollegen, zu sehen sind.

Somit sind die Äußerungen des Klägers auch unter Beachtung der grundrechtlich geschützten Interessen der Beklagten nicht als Verletzung der vertraglichen Rücksichtnahmepflicht zu werten.

b) Ein verhaltensbedingter Kündigungsgrund folgt noch nicht allein aus einer schwerwiegenden Beeinträchtigung des Betriebsfriedens, wie das Landesarbeitsgericht offensichtlich meint. Eine alleinige Beeinträchtigung des Betriebsfriedens ohne konkrete Feststellung einer arbeitsvertraglichen Pflichtverletzung reicht zur Annahme eines verhaltensbedingten Kündigungsgrundes nicht aus. Einer kündigungsrelevanten Betriebsfriedensstörung muss ein dem Arbeitnehmer vorwerfbares Verhalten bzw. eine ihm vorwerfbare Pflichtverletzung vorausgehen (*BAG 3. Februar 1993 - 5 AZR 200/92 -; Senat 11. März 1999 - 2 AZR 427/98 - AP BGB § 626 Nr. 150 = EzA BGB § 626 Nr. 177*). Daran fehlt es jedoch hier. Das Landesarbeitsgericht hat keine konkrete Vertragspflichtverletzung des Klägers festgestellt.

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 ZPO.

Bröhl Schmitz-Scholemann Eylert

Dr. Roeckl K. Schierle