

Landesarbeitsgericht Niedersachsen

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

§§ 241, 626 BGB, § 1 KSchG

- 1. Das Verhalten eines Arbeitnehmers im Privatleben steht grundsätzlich außerhalb der Einflussosphäre des Arbeitgebers.**
- 2. Ein rechtswidriges außerdienstliches Verhalten des Arbeitnehmers ist jedoch dann geeignet, eine ordentliche oder außerordentliche verhaltensbedingte Kündigung zu rechtfertigen, wenn dadurch Interessen des Arbeitgebers im Sinne des § 241 Abs. 2 BGB beeinträchtigt werden. Dies ist anzunehmen, wenn das Verhalten des Arbeitnehmers negative Auswirkungen auf den Betrieb oder einen Bezug zu seinen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen oder zu seiner Tätigkeit hat und dadurch berechnete Interessen des Arbeitgebers oder anderer Arbeitnehmer verletzt werden, was sich vor allem nach der Art des Arbeitsverhältnisses und der Tätigkeit des Arbeitnehmers bestimmt.**
- 3. Soweit nicht aufgrund der Art des Arbeitsverhältnisses (z. B. mit einem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes oder mit einem Tendenzunternehmen im Sinne des § 118 Abs. 1 BetrVG) gesteigerte Anforderungen an das außerdienstliche Verhalten des Arbeitnehmers bestehen, können solche durch Aufstellung von betrieblichen Verhaltensregeln, die in den privaten Bereich ausstrahlen und keinen Bezug zur geschuldeten Arbeitsleistung haben, nicht wirksam begründet werden.**
- 4. Wird vom Arbeitgeber ein Verhalten Dritter als Auflösungsgrund herangezogen, muss er wie bei einer "echten" Druckkündigung darlegen, dass er alles Zumutbare getan hat, um einen Ausgleich zwischen den Arbeitnehmern herbeizuführen. Deshalb kann eine bloße Weigerung von Arbeitskollegen, mit einem bestimmten Mitarbeiter zusammenzuarbeiten, bzw. eine Aufforderung, sich von ihm zu trennen, eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses allein nicht rechtfertigen.**

LAG Niedersachsen, Urteil vom 21.03.2019, Az.: 13 Sa 371/18

Tenor:

1.

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Braunschweig vom 16.03.2018 (1 Ca 295/17) wird zurückgewiesen.

2.

Auf die Anschlussberufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Braunschweig vom 16.03.2018 (1 Ca 295/17) wie folgt teilweise abgeändert:

Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zur rechtskräftigen Beendigung des vorliegenden Rechtsstreits als Industriemechaniker zu unveränderten Bedingungen weiter zu beschäftigen.

Die weitergehende Anschlussberufung wird zurückgewiesen.

3.

Die Kosten des Rechtsstreits haben der Kläger zu 6,25 % und die Beklagte zu 93,75 % zu tragen.

4.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

1

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung sowie einen arbeitgeberseitigen Auflösungsantrag.

2

Der am 00.00.1981 geborene, ledige und einem Kind zum Unterhalt verpflichtete Kläger trat am 01.09.1998 in die Dienste der Beklagten, die ihn nach absolvierter Ausbildung als Maschinenschlosser im Werk S. einsetzte. Der Arbeitsvertrag (Bl. 6 – 8 d. A.) verweist ergänzend u.a. auf die jeweiligen betrieblichen Regelungen.

3

Bei der Beklagten existieren u.a. die Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ (Auszug Anlage B 10, Bl. 168f d. A.) sowie die „Verhaltensgrundsätze des Volkswagenkonzerns“ (Code of Conduct; Auszug Anlage B 9, Bl. 165 – 167 d. A.), die sich u.a. mit der Bekämpfung von Diskriminierungen und dem Auftreten der Mitarbeiter in der Öffentlichkeit befassen.

4

Der Kläger befand sich Anfang Juni 2017 während seines genehmigten Urlaubs auf Mallorca (Spanien).

5

Am 09.06.2017 breitete eine Gruppe junger Männer während des Auftritts einer Sängerin in der Großraum-Diskotheek „B.“ (E-Stadt) eine schwarz-weiß-rote Flagge mit schwarzem, geränderten Kreuz aus, die weitgehend der von 1921-1933 verwendeten Reichskriegsflagge nachempfunden war. Zu diesem Zeitpunkt befand sich auch der Kläger in der fraglichen Diskothek.

6

Der Kläger hat unter seinem Namen ein Facebook-Profil. Am 12.06.2017 schrieb ihn die B. Zeitung hierüber wegen des Vorfalls am 09.06.2017 an. Auf anwaltlich verfasste Aufforderung des Klägers (Bl. 208 – 209 d. A.) nannte diese in ihrer Berichterstattung weder seinen noch den Namen der Beklagten.

7

Der Vorfall vom 09.06.2017 war in verschiedenen Medien Gegenstand der Berichterstattung, wobei teilweise auch der Name der Beklagten als Arbeitgeberin des Klägers erwähnt wurde.

8

Am 19.06.2017 befragte die Beklagte den Kläger zu dem Vorfall auf M-Land und stellte ihn anschließend bezahlt von der Arbeit frei. Hierüber erstellte sie ein Protokoll (Anlage B 4, Bl. 147f d. A.). Weitere schriftlich verfasste Fragen (Anlage B 24, Bl. 201 d.A.), u.a. nach einer Mitgliedschaft bei den sogenannten „H.“, beantwortete der Kläger nicht.

9

Mit Schreiben vom 04.07.2017 (Anlage B 1, Bl. 87 – 90 d. A.) hörte die Beklagte den vom Betriebsrat gebildeten Personalausschuss zu einer beabsichtigten außerordentlichen fristlosen, hilfsweise fristgemäßen Tat- und Verdachtskündigung aus verhaltens- und personenbedingten Gründen an. Nach der mit Schreiben vom Folgetage erklärten Zustimmung (Anlage B 20, Bl. 188 d. A.) kündigte die Beklagte dem Kläger mit Schreiben vom 06.07.2017 (Anlage zur Klagschrift, Bl. 5 d. A.) entsprechend ihrer zuvor geäußerten Absicht.

10

Gegen diese Kündigung hat sich der Kläger mit seiner am 10.07.2017 bei dem Arbeitsgericht eingegangenen Kündigungsschutzklage gewehrt und seine Weiterbeschäftigung verlangt.

11

Er hat geltend gemacht, die Kündigung sei unwirksam. Er sei an dem fraglichen Vorfall nicht beteiligt gewesen. Er habe sich nur abseits der fraglichen Gruppe bewegt.

12

Für die Berechtigung der Kündigung komme es nur auf sein Verhalten am Arbeitsplatz an.

13

Der Kläger hat beantragt,

1.

14

festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis mit der außerordentlichen (fristlosen) Kündigung und auch mit der hilfsweise ausgesprochenen ordentlichen Kündigung der Beklagten vom 06.07.2017, zugegangen am 06.07.2017, nicht beendet worden ist,

2.

15

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Kündigungen oder Beendigungstatbestände beendet wurde, sondern zu unveränderten Bedingungen über den 06.07.2017 hinaus fortbesteht,

3.

16

die Beklagte zu verurteilen, den Kläger bis zur rechtskräftigen Beendigung des vorliegenden Rechtsstreites an seinem Arbeitsplatz Werk S. der V. AG., I-Straße, S-

Stadt, H., W., Abteilung 00.00, Schicht 1 als Industriemechaniker in der Instandhaltung zu unveränderten Bedingungen weiter zu beschäftigen.

17

Die Beklagte hat beantragt,

18

die Klage abzuweisen,

19

hilfsweise das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist gegen Zahlung einer Abfindung, die in das Ermessen des Arbeitsgerichts gestellt wird, aufzulösen.

20

Sie hat vorgetragen, die streitige Kündigung sei wirksam, weil sich der Kläger in der Öffentlichkeit mit rechtsradikalem und verfassungswidrigem Verhalten dargestellt habe. Er habe als Anführer aktiv an den Handlungen derjenigen Personengruppe teilgenommen, die am 09.06.2017 in der Großraum-Diskotheek „B.“ die der Reichskriegsflagge ähnelnde Flagge ausgerollt habe. Diese Personengruppe habe auch die Worte „Ausländer raus!“ skandiert. Zudem gebe es Fotoaufnahmen, die augenscheinlich andernorts auf M-Land getätigt worden seien. Auf diesen sei der Kläger als Mitglied derselben Personengruppe zu sehen, die im „B.“ auffällig geworden sei. Einige der dort abgebildeten Personen würden unverhohlen den sogenannten Hitlergruß ausüben.

21

Die s. Staatsanwaltschaft habe Strafermittlungen wegen der Vorfälle aufgenommen.

22

Der Vorfall habe national und international eine sehr große Medienresonanz erzeugt. Die Identität des Klägers sei in den sozialen Medien verbreitet und ein Zusammenhang zu ihrem Unternehmen hergestellt worden. Diese Berichterstattungen hätten das rechtsradikale Verhalten des Klägers und seine Zugehörigkeit zur rechtsradikalen Szene zum Gegenstand gehabt. Aufgrund dessen habe es mediale Anfragen bei ihr gegeben, ob arbeitsrechtliche Folgen gegen den Kläger zu erwarten seien. Auch seien bei ihr Beschwerden von Mitarbeitern eingegangen, die sich aufgrund des Verhaltens des Klägers nicht mehr in der Lage fühlen würden, mit diesem zusammen zu arbeiten. Das große Interesse an den genannten Vorfällen im Zusammenhang mit dem Namen des Klägers habe dazu geführt, dass die automatische Vervollständigung der Suchmaschine „Google.de“ nach Eingabe des Klägers in der Suchzeile als erstes die Vervollständigung „V.“ vorschlage. Damit habe der Kläger durch seine Handlungen ihren guten Ruf beschädigt.

23

Erschwerend komme hinzu, dass der Kläger Mitglied der rechtsradikalen Gruppierung H. sei und als Organisator dieser Vereinigung u. a. bereits 2013 ein bundesweites sogenanntes „n. o. m.“ organisiert habe. Da er aufgrund seiner rechtsradikalen Gesinnung und seines Wirkens für die sog. H. bereits in der Vergangenheit im medialen Focus gestanden habe, habe er damit rechnen müssen, dass auch das ihm nun vorgeworfene Verhalten mediale Resonanz finden und hierbei seine Anstellung bei ihr, der Beklagten, veröffentlicht werden würde.

24

Ferner habe der Kläger über den öffentlich einsehbaren Bereich seines Facebook-Accounts fremdenfeindliche Äußerungen geteilt, wie die folgende: „Was will man

erwarten von Kanaken. Aber wir haben ja kein Ausländerproblem“. Auf den Kommentar eines anderen Nutzers, dass ja nicht alle Ausländer schlimm seien, habe der Kläger geantwortet: „Muhahaha, ich kenn kein einzigen!!!“. Auch habe der Kläger in seinem Profil bei Facebook einen Link weitergeleitet, in dem der Holocaust als Lüge dargestellt werde. Diese Äußerungen und Bilder seien von ihm erst nach dem Vorfall auf M-Land gelöscht worden.

25

Da in ihrem Unternehmen Mitarbeiter aus 114 Nationen tätig seien, treffe sie eine besondere Verantwortung, gegen jede Form von Fremdenfeindlichkeit oder rassistischem Gedankengut vorzugehen. Dies gelte auch vor dem Hintergrund der besonderen geschichtlichen Verantwortung in Bezug auf die während der Zeit des Nationalsozialismus als Zwangsarbeiter in V.-Werken eingesetzten ausländischen Personen. Der Kläger habe sowohl gegen die für alle Beschäftigten verbindlichen Verhaltensgrundsätze (Code of Conduct), als auch gegen die Betriebsvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz verstoßen.

26

Angesichts all dessen sei ihr eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar. Mindestens aber sei es im Falle einer Unwirksamkeit der Kündigung gegen Zahlung einer Abfindung aufzulösen.

27

Der Kläger hat beantragt

28

den Auflösungsantrag zurückzuweisen.

29

Das Arbeitsgericht hat mit einem der Beklagten am 16.04.2018 zugestellten Urteil vom 16.03.2018 (Bl. 402 - 413 d.A.), auf das wegen der Einzelheiten des erstinstanzlichen Sach- und Streitstandes sowie seiner Würdigung durch das Arbeitsgericht verwiesen wird, dem Kündigungsschutzantrag stattgegeben und den Auflösungsantrag zurückgewiesen. Hiergegen richtet sich die am 30.04.2018 eingelegte und am 16.07.2018 innerhalb verlängerter Frist begründete Berufung der Beklagten. Mit der am 16.08.2018 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Anschlussberufung verfolgt der Kläger von dem abgewiesenen Teil der Klage sein Weiterbeschäftigungsbegehren weiter.

30

Die Beklagte macht geltend, das Verhalten des Klägers sei nicht mehr von der Meinungsfreiheit gedeckt. Ein konkreter Bezug zum Arbeitsverhältnis bestehe darin, dass sie mit der Straftat des Klägers in Verbindung gebracht und in der medialen Berichterstattung ausdrücklich als dessen Arbeitgeberin bezeichnet werde. Es sei unerheblich, ob dies für den Kläger vorhersehbar gewesen sei. Ungeachtet dessen habe eine Vorhersehbarkeit für den Kläger aber schon aufgrund der früheren medialen Berichterstattung über sein Wirken für die sog. H. bestanden.

31

Darüber hinaus sei bei dem Vorgehen der Gruppe anlässlich eines Konzerts auf der regelmäßig im Fokus der medialen Berichterstattung stehenden Partymeile die mediale Wirkung ersichtlich sogar beabsichtigt gewesen.

32

Die Kündigung sei auch personenbedingt wirksam, weil der Kläger nicht die erforderliche Eignung zur Erbringung der geschuldeten Arbeitsleistung habe. Sein strafbares und verfassungswidriges Verhalten begründe massive Zweifel an seiner

Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit. Die tatsächlich eingetretene Störung des Arbeitsverhältnisses und ihre Sicherheitsinteressen, insbesondere der Schutz anderer Mitarbeiter, geböten dessen Beendigung.

33

Mindestens sei ihrem Auflösungsantrag zu entsprechen. Die Aufforderung aus dem Kreis der Mitarbeiter im Arbeitsbereich des Klägers, sich von diesem zu trennen, rechtfertige die Auflösung unabhängig von den Voraussetzungen einer Druckkündigung.

34

Darüberhinaus trage der Kläger im Verfahren falsch vor, denn er streite die ihm zu Last gelegten Handlungen in der Diskothek, seine Medienäußerungen und seine Mitgliedschaft bei den „H.“ trotz eindeutiger Belege einfach ab.

35

Der Auflösungsantrag werde auch auf den Beschluss des Betriebsrats des Werkes S. vom 10.12.2018 (Anlage B 3, Bl. 549 d. A.) gestützt, der sie ausdrücklich auffordere, an der Kündigung des Klägers festzuhalten und alle dafür möglichen Instanzen zu nutzen.

36

Ferner werde der Antrag auf die vom 11.03.2019 datierende Stellungnahme des Sprechers der Migranten der IGM Vertrauenskörperleitung gestützt, die belege, dass viele Mitarbeiter aufgrund der Gesinnung des Klägers nicht mehr bereit seien, mit diesem zusammenzuarbeiten.

37

Die Beklagte beantragt,

38

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Braunschweig vom 16.03.2018 (1 Ca 295/17) abzuändern, soweit es der Klage stattgegeben hat, und die Klage insgesamt abzuweisen.

39

2. hilfsweise das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist gegen Zahlung einer Abfindung, die in das Ermessen des Arbeitsgerichts gestellt wird, aufzulösen.

40

Der Kläger beantragt,

41

1. die Berufung zurückzuweisen

42

2. das Urteil des Arbeitsgerichts Braunschweig vom 16.03.2018 (1 Ca 295/17) abzuändern, soweit die Klage hinsichtlich des Anspruchs auf Weiterbeschäftigung abgewiesen wurde und die Beklagte zu verurteilen,

43

den Kläger bis zur rechtskräftigen Beendigung des vorliegenden Rechtsstreites an seinem Arbeitsplatz Werk S. der V. AG, I-Straße, S-Stadt, H., W., Abteilung 00.00, Schicht 1 als Industriemechaniker in der Instandhaltung zu unveränderten Bedingungen weiter zu beschäftigen.

44

Er wiederholt und vertieft sein erstinstanzliches Vorbringen und macht hinsichtlich seiner Anschlussberufung geltend, mit der Ablehnung des Weiterbeschäftigungsantrags sei das Arbeitsgericht von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts abgewichen. Ein überwiegendes Interesse der Beklagten an seiner Nichtbeschäftigung habe das Arbeitsgericht lediglich behauptet, nicht aber näher begründet.

45

Die Beklagte beantragt,

46

die Anschlussberufung zurückzuweisen.

47

Sie trägt vor, der Kläger habe keinen Anspruch auf Beschäftigung an „seinem“ Arbeitsplatz, weil dies ihr Direktionsrecht unzulässig einschränke. Auch überwiege ihr Interesse an der Nichtbeschäftigung des Klägers aufgrund seines schädigenden Verhaltens.

48

Wegen der Einzelheiten des zweitinstanzlichen Vorbringens wird auf die im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und das Sitzungsprotokoll verwiesen.

Entscheidungsgründe:

I.

49

Die Berufung der Beklagten ist gemäß § 64 Abs. 1 und Abs. 2 ArbGG statthaft sowie form- und fristgerecht im Sinne der §§ 66, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO eingelegt worden. Sie ist auch im Übrigen zulässig, jedoch unbegründet.

1.

50

Die fristgerecht (§§ 4, 13 Abs. 1 KSchG) angegriffene Kündigung vom 06.07.2017 ist nicht als außerordentliche verhaltensbedingte Tatkündigung gemäß § 626 BGB gerechtfertigt. Zutreffend hat das Arbeitsgericht angenommen, dass der Kläger durch sein außerdienstliches Verhalten keine arbeitsvertraglichen (Neben-)Pflichten verletzt hat.

a)

51

Nach § 241 Abs. 2 BGB hat der Arbeitnehmer seine Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis so zu erfüllen und die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Interessen des Arbeitgebers so zu wahren, wie dies von ihm unter Berücksichtigung seiner Stellung und Tätigkeit im Betrieb, seiner eigenen Interessen und der Interessen der anderen Arbeitnehmer des Betriebs nach Treu und Glauben billigerweise verlangt werden kann. Er ist danach auch außerhalb der Arbeitszeit verpflichtet, auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen. Durch ein rechtswidriges außerdienstliches Verhalten des

Arbeitnehmers werden berechnigte Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigt, wenn es negative Auswirkungen auf den Betrieb oder einen Bezug zu seinen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen oder zu seiner Tätigkeit hat und dadurch berechnigte Interessen des Arbeitgebers oder anderer Arbeitnehmer verletzt werden (BAG 10.04.2014 – 2 AZR 684/13 –, Rn. 14, juris).

52

Ob eine betriebliche Auswirkung gegeben ist, bestimmt sich vor allem nach der Art des Arbeitsverhältnisses und der Tätigkeit des Arbeitnehmers (BAG 23.10.2008 – 2 AZR 483/07 –, Rn. 59, juris). Ein Bezug zum Arbeitsverhältnis kann etwa anzunehmen sein, wenn der Arbeitnehmer zwar außerdienstlich, aber unter Nutzung von Betriebsmitteln oder betrieblichen Einrichtungen gehandelt hat (BAG 10.09.2009 – 2 AZR 257/08 –, juris, Rn. 21) oder sich der Arbeitgeber oder andere Arbeitnehmer staatlichen Ermittlungen ausgesetzt sehen oder in der Öffentlichkeit mit der Straftat in Verbindung gebracht werden (BAG 28.10.2010 – 2 AZR 293/09 –, Rn. 19, juris). Fehlt dagegen ein solcher Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis, liegt eine Verletzung der vertraglichen Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers regelmäßig nicht vor (BAG 10.09.2009 – 2 AZR 257/08 –, juris, Rn. 21). Die strafrechtliche Bewertung des außerdienstlichen Verhaltens ist bei alledem kündigungsgesetzlich ohne Belang. Entscheidend ist das Maß der arbeitsvertraglichen Pflichtverletzung.

b)

53

Hiervon ausgehend hat der Kläger mit dem ihm vorgeworfenen Verhalten am 09.06.2017 keine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt, selbst wenn es strafrechtlich relevant sein sollte. Nach dem eigenen Vortrag der Beklagten hat der Kläger außerhalb seiner Arbeitszeit gehandelt. Das Verhalten eines Arbeitnehmers im privaten Lebensbereich steht grundsätzlich außerhalb der Einflussosphäre des Arbeitgebers (BAG 23.10.2008 – 2 AZR 483/07 –, Rn. 58, juris). Negative Auswirkungen auf den Betrieb oder ein Bezug zum Arbeitsverhältnis sind nach dem Vortrag der Beklagten nicht feststellbar. Diese sind aber Teil des von ihr darzulegenden Kündigungsgrundes.

aa)

54

Weder die fragliche Gruppe noch die von ihr gestörte Veranstaltung hatten einen dienstlichen Bezug. Der Kläger ist als Maschinenschlosser/Industriemechaniker nicht in herausgehobener Position bei der Beklagten tätig und repräsentiert diese nicht nach außen. Er hat die ihm vorgeworfene Handlung auch nicht unter Nutzung von Betriebsmitteln, betrieblichen Einrichtungen oder seiner betrieblichen Stellung begangen. Schließlich hat der Kläger weder bei Ausübung seines behaupteten Verhaltens noch nachfolgend bis zum Ausspruch der Kündigung durch eigenes Handeln die Beklagte mit seiner Tat in Beziehung gebracht. Es kann dahinstehen, ob es hierfür - ohne eigenes darauf gerichtetes Handeln - ausreicht, wenn für ihn bei Tatbegehung vorhersehbar war, dass der Name des Arbeitgebers später durch Dritte ausfindig gemacht und anschließend durch diese in der Öffentlichkeit mit der Straftat in Verbindung gebracht wird. Jedenfalls im vorliegenden Fall kann von einer solchen Vorhersehbarkeit nicht - auch nicht unter Berücksichtigung der behaupteten früheren Berichterstattung über angebliche Aktivitäten des Klägers bei der Gruppierung „H.“ und einer möglicherweise von der Gruppe sogar beabsichtigten medialen Berichterstattung bezüglich des Vorfalls vom 09.06.2017 - ausgegangen werden. In der Vergangenheit war in der medialen Berichterstattung über den Kläger eine Verbindung zur Beklagten nicht hergestellt worden. Auch handelte der Kläger am 09.06.2017 nach dem Vortrag der Beklagten als Teil einer größeren Gruppe. Die

Beklagte hat keine konkreten Handlungen des Klägers behauptet und unter Beweis gestellt, mit denen er etwa aus der Gruppe herausgestochen und das mediale Interesse in besonderem Maße auf sich gezogen hätte, weshalb er mit einer Aufdeckung und Offenlegung seiner arbeitsvertraglichen Verbindung zur Beklagten durch Dritte hätte rechnen müssen.

bb)

55

Es bestand im vorliegenden Fall keine aufgrund besonderer Umstände erweiterte Interessenwahrungspflicht des Klägers im außerdienstlichen Bereich.

(1)

56

Die Beklagte ist kein Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes, bei welchem ggf. eine gesteigerte Loyalitätspflicht besteht. Auch ist der Kläger als Maschinenschlosser kein Tendenzträger in einem Tendenzbetrieb im Sinne des § 118 BetrVG, für den gesteigerte Anforderungen an das außerdienstliche Verhalten gelten würden.

(2)

57

Erweiterte Anforderungen an das außerdienstliche Verhalten des Klägers ergeben sich ferner nicht unter Berücksichtigung der Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ sowie der Regelung „Verhaltensgrundsätze des Volkswagenkonzerns“ (Code of Conduct). Erstere gilt räumlich für alle Standorte der Beklagten und betrifft nach ihrer Bezeichnung das Verhalten am Arbeitsplatz. Solches ist hier nach dem Vorstehenden nicht betroffen.

58

Soweit die auszugsweise vorgelegten Verhaltensgrundsätze, deren Rechtsqualität nach dem Vortrag der Beklagten unklar ist, auf S. 7 bestimmen, „Jeder unserer Mitarbeiter achtet darauf, dass sein Auftreten in der Öffentlichkeit dem Ansehen des Volkswagen Konzerns nicht schadet“, spricht schon der Folgesatz, „Die Erfüllung seiner Aufgaben muss sich in allen Belangen hieran orientieren“ dafür, dass auch dies allein im Zusammenhang mit der Aufgabenerfüllung gemeint ist. Ungeachtet dessen vermag die Aufstellung von Verhaltensregeln, die in den privaten Bereich der Arbeitnehmer ausstrahlen und keinen Bezug zur geschuldeten Arbeitsleistung haben, jedenfalls keine konkrete Störung des Arbeitsverhältnisses zu vermitteln (vgl. LAG Niedersachsen 12.03.2018 – 15 Sa 319/17 –, Rn. 159, juris).

c)

59

Unter Zugrundelegung der unter a) geschilderten Grundsätze würde ferner die behauptete Mitgliedschaft des Klägers bei der Gruppierung „H.“ und deren aktive Unterstützung selbst dann nicht ohne weiteres arbeitsvertragliche Nebenpflichten verletzen, wenn diese Organisation verfassungsfeindliche Ziele verfolgt.

aa)

60

Eine verhaltensbedingte – außerordentliche oder ordentliche – Kündigung eines Arbeitnehmers wegen Mitgliedschaft in einer verfassungsfeindlichen Partei oder Organisation oder wegen deren aktiver Unterstützung setzt sowohl nach § 626 Abs. 1 BGB als auch nach § 1 Abs. 2 KSchG eine konkrete Beeinträchtigung des

Arbeitsverhältnisses voraus, sei es im Leistungsbereich, sei es im Bereich der betrieblichen Verbundenheit aller Mitarbeiter, im personalen Vertrauensbereich oder im betrieblichen Aufgabenbereich. Eine solche Beeinträchtigung liegt nicht schon dann vor, wenn der Arbeitsablauf oder der Betriebsfrieden durch das innerbetriebliche oder außerdienstliche Verhalten des Arbeitnehmers „abstrakt“ oder „konkret“ gefährdet ist, sondern nur dann, wenn insoweit eine konkrete Störung tatsächlich eingetreten ist (BAG 12. Mai 2011 – 2 AZR 479/09 – Rn. 22 und 71 mwN; 20. Juli 1989 – 2 AZR 114/87 – Rn. 27 ff.; LAG Niedersachsen 12.03.2018 – 15 Sa 319/17 –, Rn. 142, juris).

bb)

61

Von der Beklagten ist nichts dafür vorgetragen, dass aufgrund einer Mitgliedschaft des Klägers in der Gruppierung „H.“ bis zum Ausspruch der Kündigung eine konkrete Störung des Betriebsfriedens tatsächlich eingetreten ist. Der Kläger hat mangels anderer Angaben bislang seine politische Gesinnung/Weltanschauung im Betrieb nicht aktiv vertreten. Soweit sich die Beklagte nunmehr auf eine vom 11.03.2019 datierende Stellungnahme des Sprechers der Migranten der IGM Vertrauenskörperleitung stützt, in der dieser eine rassistische Äußerung des Klägers aus dem Zeitraum 2002 – 2007 schildert, kann deren Richtigkeit zugunsten der Beklagten als wahr unterstellt werden. Einer Berücksichtigung als Kündigungsgrund stünde schon entgegen, dass der Betriebsrat/Personalausschuss vor der Einführung dieses Vortrags nicht erneut beteiligt worden ist. Ungeachtet dessen handelte es sich bei dieser zeitlich sehr lange zurückliegenden Äußerung mangels anderer Angaben offenbar um einen Einzelfall, bei dem zudem die zu ihr führenden Begleitumstände unklar bleiben, mit der Folge, dass vor Ausspruch der Kündigung angesichts des in § 314 Abs. 2 iVm. § 323 Abs. 2 BGB zum Ausdruck kommenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes jedenfalls eine Abmahnung erforderlich gewesen wäre. Diesem Erfordernis ließe sich nicht mit Erfolg entgegenhalten, dass eine Verhaltensänderung des Klägers in Zukunft auch nach Abmahnung nicht zu erwarten stand. Zwar mag eine Distanzierung des Klägers von seiner behaupteten rechtsradikalen Gesinnung nicht zu erwarten gewesen sein. Entscheidend wäre jedoch gewesen, ob trotz einer Abmahnung zu erwarten war, dass der Kläger zukünftig seine innere politische Einstellung/Weltanschauung am Arbeitsplatz kundtut und dadurch den Betriebsfrieden stört. Dafür hat die Beklagte nichts vorgetragen.

62

Soweit im außerdienstlichen Bereich eine – unterstellte - Zugehörigkeit des Klägers zur Gruppierung der „H.“ für andere wahrnehmbar war, hat er dabei keine Verbindung zur Beklagten hergestellt. Soweit Arbeitskollegen des Klägers etwa durch eine ohne Bezug zur Beklagten erfolgte mediale Berichterstattung über dessen private Aktivitäten von seiner Einstellung erfahren und sich hieran – nachvollziehbar – gestoßen haben, hat dies mangels entgegenstehenden Vortrags bislang nicht zu einer konkreten Störung des Betriebsfriedens geführt.

d)

63

Schließlich rechtfertigt der Vorwurf rechtsradikaler Äußerungen im öffentlich einsehbaren Bereich seines Facebook-Accounts keine Kündigung des Klägers wegen einer Vertragspflichtverletzung.

aa)

64

Die Verbreitung ausländerfeindlicher Äußerungen durch den Arbeitnehmer über den öffentlich einsehbaren Bereich seines privaten Facebook-Accounts und das Weiterleiten eines Links, in dem der Holocaust als Lüge dargestellt wird, sind an sich geeignet, einen außerordentlichen Kündigungsgrund darzustellen. Voraussetzung ist auch hier, dass derartige Verhaltensweisen - ebenso wie anderes rechtswidriges außerdienstliches Verhalten - berechnete Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigen.

bb)

65

Danach ergibt sich, dass der Kläger die behaupteten Äußerungen außerdienstlich abgegeben hätte. Mit ihnen wird weder direkt noch indirekt ein Bezug zur Beklagten hergestellt. Mangels Herstellung eines solchen Bezugs vermag der Umstand, dass die Beklagte in ihrem Unternehmen Mitarbeiter aus 114 Nationen beschäftigt, eine geschichtliche Verantwortung in Bezug auf die während der Zeit des Nationalsozialismus als Zwangsarbeiter in V.-Werken eingesetzten ausländischen Personen trägt und der Kläger damit rechnen musste, dass aufgrund der Art der Verbreitung über den öffentlich einsehbaren Bereich seines privaten Facebook-Accounts auch Arbeitskollegen von seiner Einstellung Kenntnis erlangen, keine andere Beurteilung rechtfertigen. Es handelte sich um völlig pauschale gegen alle Ausländer bzw. historische Tatsachen gerichtete Äußerungen. Sie ließen aufgrund der vorgetragenen Umstände keine Tendenz erkennen, gezielt ausländische Mitarbeiter der Beklagten zu verunglimpfen, gezielt andersdenkende Mitarbeiter der Beklagten zu provozieren oder gezielt das Wirken der Beklagten in Bezug auf deren geschichtliche Verantwortung für rechtswidriges Verhalten während der Zeit des Nationalsozialismus zu bekämpfen. Auch ist insoweit nicht ersichtlich, dass die behaupteten Äußerungen des Klägers bis zum Ausspruch der Kündigung den Betriebsfrieden konkret gestört hätten.

2.

66

Die Kündigung ist nicht als außerordentliche Verdachtskündigung gerechtfertigt. Da schon unter Zugrundelegung des von der Beklagten behaupteten Verhalten des Klägers nach den vorstehenden Ausführungen keine vertraglichen Pflichten verletzt sind, kommt eine Kündigung wegen eines dringenden Verdachts der Tat nicht in Betracht.

3.

67

Die Kündigung ist nicht wegen mangelnder Eignung gemäß § 626 Abs. 1 BGB wirksam.

a)

68

Mit der Befugnis zur personenbedingten Kündigung wird dem Arbeitgeber die Möglichkeit eröffnet, das Arbeitsverhältnis aufzulösen, wenn der Arbeitnehmer die erforderliche Eignung oder Fähigkeit nicht (mehr) besitzt, die geschuldete Arbeitsleistung vertragsgerecht zu erfüllen (BAG 6. September 2012 – 2 AZR 372/11 – Rn. 19). Auch strafbares außerdienstliches Verhalten kann Zweifel an der Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit eines Beschäftigten begründen. Sie können dazu führen, dass es ihm – abhängig von seiner Funktion – an der Eignung für die künftige Erledigung seiner Aufgaben mangelt. Ob daraus ein personenbedingter Kündigungsgrund folgt, hängt von der Art des Delikts, den

konkreten Arbeitspflichten des Arbeitnehmers und seiner Stellung im Betrieb ab (BAG 20. Juni 2013 – 2 AZR 583/12 –, juris, Rn. 14).

b)

69

Danach begründete das von der Beklagten behauptete außerdienstliche Verhalten des Klägers zum Zeitpunkt der Kündigung keinen Eignungsmangel. Die Beklagte ist kein Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes, bei dem ein positives Verhältnis zu den Grundwerten der Verfassung und ein aktives Eintreten für diese Wertordnung, mindestens aber eine politische Zurückhaltung Eignungsvoraussetzungen sind. Auch ist die Beklagte kein Tendenzbetrieb, bei der eine außerdienstlich verlaubliche politische Grundeinstellung Zweifel an der Eignung begründen könnte. Der Umstand, dass die Beklagte in ihrem Unternehmen Mitarbeiter aus 114 Nationen beschäftigt und eine geschichtliche Verantwortung in Bezug auf die während der Zeit des Nationalsozialismus als Zwangsarbeiter in V.-Werken eingesetzten ausländischen Personen hat, genügt hierfür nicht. Schließlich ist der Kläger als Maschinenschlosser keine Person, die die Beklagte nach außen repräsentiert oder vertritt und für die deshalb gesteigerte Anforderungen an das außerdienstliche Verhalten gelten würden. Der Kläger hat in der Vergangenheit seine Arbeitsleistung bei der Beklagten unstrittig beanstandungsfrei erbracht, obwohl seine Einstellung und seine behaupteten rechtsradikalen Aktivitäten bei anderen Mitarbeitern, auch seines Arbeitsumfeldes, ausweislich der eingereichten anonymisierten Stellungnahmen jedenfalls teilweise bekannt waren. Die Beschwerden und Meinungsäußerungen von Mitarbeitern bzw. von der Jugend- und Auszubildendenvertretung (Anlage B 6, Bl. 159 – 163 d. A.) sind verständlich und nachvollziehbar, bieten aber keinen hinreichend konkreten Anhaltspunkt dafür, dass dem Kläger die Erbringung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung zukünftig nicht mehr in der bisherigen Weise möglich sein wird und etwa fortlaufend Verstöße gegen die Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ sowie gegen „Verhaltensgrundsätze des Volkswagenkonzerns“ (Code of Conduct) zu erwarten sind. Der Kläger ist zudem bei der Beklagten vertraglich in keiner Position beschäftigt, die aus sonstigen Gründen ein besonderes Maß an Vertrauenswürdigkeit erfordert, welches durch sein behauptetes außerdienstliches Verhalten nach objektiven Maßstäben verlorengangen ist.

4.

70

Auch die Voraussetzungen einer außerordentlichen Druckkündigung sind nicht gegeben.

a)

71

Das ernstliche Verlangen eines Dritten, der unter Androhung von Nachteilen vom Arbeitgeber die Entlassung eines bestimmten Arbeitnehmers fordert, kann auch dann einen Grund zur Kündigung iSd. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG bilden, wenn es an einer objektiven Rechtfertigung der Drohung fehlt. Allerdings unterliegt eine solche „echte“ Druckkündigung strengen Anforderungen. Insbesondere darf der Arbeitgeber einem Kündigungsverlangen seitens der Belegschaft oder eines Teils seiner Mitarbeiter nicht ohne Weiteres nachgeben. Er hat sich vielmehr schützend vor den Betroffenen zu stellen und alles Zumutbare zu versuchen, um die Belegschaft von ihrer Drohung abzubringen. Diese Pflicht verlangt vom Arbeitgeber ein aktives Handeln, das darauf gerichtet ist, den Druck abzuwehren. Nur wenn trotz solcher Bemühungen die Verwirklichung der Drohung in Aussicht gestellt wird und dem Arbeitgeber dadurch schwere wirtschaftliche Nachteile drohen, kann eine Kündigung

gerechtfertigt sein. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass die Kündigung das einzig praktisch in Betracht kommende Mittel ist, um die Schäden abzuwenden (BAG 15.12.2016 – 2 AZR 431/15 –, juris, Rn. 11).

b)

72

Diese Anforderungen sind nicht erfüllt. Die Beschwerden von Mitarbeitern sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretung (Anlage B 6, Bl. 159 – 163 d. A.) fordern die Beklagte zwar mehr oder weniger deutlich auf, sich vom Kläger zu trennen. Sie sind jedoch nicht mit der Androhung von (schweren) wirtschaftlichen Nachteilen für die Beklagte verbunden. Ferner hat die Beklagte nicht dargelegt, durch aktives Handeln versucht zu haben, den Druck abzuwehren. Dazu gehört ggf. auch der Hinweis, dass die Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ gleichermaßen für alle Mitarbeiter gilt und das Unterbleiben einer Kündigung weder mit einer Billigung der behaupteten rechtsradikalen Gesinnung des Klägers noch mit einer Aufgabe der in der Betriebsvereinbarung oder den Verhaltensgrundsätzen dargestellten Werte verbunden ist.

73

Der erst am 10.12.2018 gefasste Beschluss des Betriebsrates vermag die Kündigung vom 06.07.2017 nicht im Nachhinein unter dem Aspekt der Druckkündigung zu rechtfertigen. Maßgeblich sind die Umstände bei Ausspruch der Kündigung.

5.

74

Da nach alledem weder eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung noch ein Eignungsmangel gegeben ist, ist auch die hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung sozial ungerechtfertigt im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG.

6.

75

Der Auflösungsantrag der Beklagten ist unbegründet.

a)

76

Der Arbeitgeber kann die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nur verlangen, wenn er Gründe vorträgt, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer nicht erwarten lassen. Der dem Kündigungsschutzgesetz zugrundeliegende Gedanke des Bestandsschutzes verlangt allerdings, dass eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach § 9 KSchG nur ausnahmsweise in Betracht kommt und an die Gründe für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Betreiben des Arbeitgebers strenge Anforderungen zu stellen sind (vgl. BVerfG 22.10.2004 – 1 BvR 1944/01 –; BAG 07.03.2002 – 2 AZR 158/01 –). Als Auflösungsgründe für den Arbeitgeber iSv. § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG kommen Umstände in Betracht, die das persönliche Verhältnis zum Arbeitnehmer, eine Wertung seiner Persönlichkeit, Leistung oder Eignung für die ihm übertragenen Aufgaben und sein Verhältnis zu den übrigen Mitarbeitern betreffen. Die Gründe, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen den Vertragspartnern nicht erwarten lassen, müssen nicht im Verhalten, insbesondere nicht im schuldhaften Verhalten des Arbeitnehmers liegen. Entscheidend ist, ob die objektive Lage bei Schluss der mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz die Besorgnis rechtfertigt, eine weitere gedeihliche Zusammenarbeit sei gefährdet.

b)

77

Hiervon ausgehend ist eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht gerechtfertigt.

aa)

78

Die Beschwerden und Stellungnahmen von Mitarbeitern sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretung (Anlage B 6, Bl. 159 – 163 d. A.), der am 10.12.2018 gefasste Beschluss des Betriebsrates und die nach dem Vortrag der Beklagten vom 11.03.2019 datierende Stellungnahme des Sprechers der Migranten der IGM Vertrauenskörperleitung aus der Zeit vor und nach Ausspruch der Kündigung rechtfertigen die Auflösung nicht. Denn wird ein Verhalten Dritter als Auflösungsgrund herangezogen, muss der Arbeitgeber wie bei einer „echten“ Druckkündigung darlegen, dass er alles Zumutbare getan hat, um einen Ausgleich zwischen den Arbeitnehmern herbeizuführen. Deshalb kann – entgegen der Rechtsauffassung der Beklagten - eine bloße Weigerung von Arbeitskollegen, mit dem Kläger zusammenzuarbeiten, bzw. eine Aufforderung, sich von ihm zu trennen, eine Auflösung allein nicht rechtfertigen (vgl. BAG 23.10.2008 – 2 AZR 483/07 –, Rn. 71 und 74, juris). Diese Voraussetzung ist nicht erfüllt. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird auf die Ausführungen unter 4. zur sogen. Druckkündigung verwiesen. Diese strengen Anforderungen an den Auflösungsgrund sind angesichts der rechtstechnischen Ausgestaltung dieser Lösungsmöglichkeit geboten. Immerhin wird dem Arbeitgeber die Möglichkeit eingeräumt, sich trotz Vorliegens einer sozialwidrigen Kündigung von dem Arbeitnehmer zu trennen.

bb)

79

Auch das Prozessverhalten des Klägers rechtfertigt keine Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

(1)

80

Soweit in einem laufenden Gerichtsverfahren - etwa im Kündigungsschutzprozess - Erklärungen abgegeben werden, ist zu berücksichtigen, dass diese durch ein berechtigtes Interesse des Arbeitnehmers gedeckt sein können. Parteien dürfen zur Verteidigung von Rechten schon im Hinblick auf den Anspruch auf Gewährung rechtlichen Gehörs (Art. 103 Abs. 1 GG) alles vortragen, was als rechts-, einwendungs- oder einredebegründender Umstand prozesserheblich sein kann. Ein Prozessbeteiligter darf auch starke, eindringliche Ausdrücke und sinnfällige Schlagworte benutzen, um seine Rechtsposition zu unterstreichen, selbst wenn er seinen Standpunkt vorsichtiger hätte formulieren können. Dies gilt allerdings nur in den Grenzen der Wahrheitspflicht. Parteien dürfen nicht leichtfertig Tatsachenbehauptungen aufstellen, deren Unhaltbarkeit ohne Weiteres auf der Hand liegt (BAG, Urteil vom 29. August 2013 – 2 AZR 419/12 –, Rn. 37, juris). Bewusst wahrheitswidriger Prozessvortrag eines Arbeitnehmers in einem Kündigungsrechtsstreit, den dieser hält, weil er befürchtet, mit wahrheitsgemäßen Angaben den Prozess zu verlieren, ist geeignet, eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu rechtfertigen. Ein Arbeitnehmer, der bewusst falsch vorträgt, um sich einen Vorteil im Rechtsstreit mit seinem Arbeitgeber zu verschaffen, verletzt - ungeachtet der strafrechtlichen Relevanz seines Handelns - in erheblicher Weise seine nach § 241 Abs. 2 BGB auch im gekündigten Arbeitsverhältnis bestehende Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers (BAG 24.05.2018 – 2 AZR 73/18 –, Rn. 25, juris). Die Beweislast sowohl für die Unwahrheit der

Behauptungen als ggf. auch für das entsprechende Bewusstsein beim Arbeitnehmer trifft die Arbeitgeberin (BAG 24. Mai 2018, a.a.O. Rn. 30).

(2)

81

Danach bewegt sich der Prozessvortrag des Klägers noch im zulässigen Rahmen.

(a)

82

Der Kläger hat zwar etwa im Rahmen der Anhörung am 19.06.2017 und in der Stellungnahme auf die Klageerwiderung behauptet, an dem Vorfall am 09.06.2017 „nicht beteiligt“ gewesen zu sein. In diesem Zusammenhang hat er aber jeweils auch erklärt, er habe sich zum Vorfallzeitpunkt „in der Nähe“ bzw. „abseits“ der Gruppe befunden bzw. bewegt. Dieser Vortrag ist interpretationsfähig und kann sich bei Würdigung der Gesamtheit seines Vorbringens auch auf den - engeren - Kreis derjenigen Personen beziehen, die die fragliche Flagge ausgerollt und festgehalten haben („... abseits der Gruppe, die die Fahne von der Empore des B. herabhielten“; vgl. Schriftsatz vom 20.10.2017; Protokollerklärung vom 21.03.2019 S. 2, Bl. 564 d. A.). Angesichts der weiteren Umstände, dass der Kläger bereits im Rahmen seiner Anhörung am 19.06.2017 erklärt hat, von der Gruppe „auch nicht alle“ gekannt zu haben (also mehrere doch) und die Behauptung der Beklagten, auch aufgrund seines äußerlichen Erscheinungsbildes das Verhalten der Gruppe gebilligt zu haben, nicht bestritten hat, vermochte die Kammer bewusst wahrheitswidrigen oder leichtfertig falschen Tatsachenvortrag des Klägers in diesem Punkt nicht festzustellen.

(b)

83

Die weitere Behauptung des Klägers, er sei auf dem Foto/Bildausschnitt (Anlage B 1, Bl. 491 d. A.) nicht identifizierbar, ist eine – zumindest vertretbare - Wertung und keine Tatsachenbehauptung. Allein auf diese Wertung hatte er sein Bestreiten gestützt („... weshalb bestritten wird, dass er es ist“; S. 2 Berufungserwiderung, Bl. 498 d. A.; Protokollerklärung vom 21.03.2019 S. 2, Bl. 564 d. A.).

(c)

84

Hinreichende Anhaltspunkte dafür, dass der Kläger unter Zugrundelegung seiner u.a. standortbedingten Wahrnehmungsmöglichkeit während des Vorfalls in der Großraum-Diskotheek bewusst wahrheitswidrig oder leichtfertig bestritten hat, dass gerade aus der fraglichen Gruppe heraus der Ruf „Ausländer raus“ skandiert worden ist, bestünden selbst dann nicht, wenn solche Rufe auf dem als Beweis angebotenen Video zu hören sein sollten. Weiteren Vortrag, weshalb dies – etwa aufgrund des Standortes der aufnehmenden Person oder besonderer auf dem Video zu erkennender Umstände – anders sein sollte, hat die Beklagte nicht vorgetragen. Eine Inaugenscheinnahme war daher nicht geboten.

(d)

85

Die Beklagte hat ferner keinen Beweis dafür angeboten, dass die von ihr behauptete Mitgliedschaft des Klägers bei der Gruppe H. zutreffend und damit vom Kläger wahrheitswidrig bestritten worden ist. Die von ihr vorgelegten Medienberichte mögen für eine Zugehörigkeit des Klägers sprechen, beweisen jedoch die Richtigkeit des Inhalts nicht. Insbesondere kann nicht aufgrund offenkundiger

Sympathiebezeugungen auf Kleidungsstücken zuverlässig auf eine solche Mitgliedschaft geschlossen werden.

(e)

86

Schließlich hatte der Kläger zu den ihm zur Last gelegten Äußerungen auf seinem Facebook-Account ausdrücklich zu Protokoll vor dem Arbeitsgericht erklärt, er könne sich nicht daran erinnern die dortigen Formulierungen geschrieben zu haben. Soweit er solche Einträge in der Berufungserwiderung pauschal bestritten hat, geht aus seinem Vortrag nicht hervor, dass er bei Abgabe dieser Erklärung nunmehr einen anderen Erkenntnisstand hatte. Es kann daher allenfalls von einem Bestreiten mit Nicht(-mehr-)Wissen ausgegangen werden. Dies mag unglaublich erscheinen. Einen dem Beweis zugänglichen Vortrag über die Täterschaft, jedenfalls aber die innere Tatsache des entsprechenden Bewusstseins des Klägers vermochte die Beklagte aber nicht zu leisten.

cc)

87

Die Beklagte hat ihren Auflösungsantrag weiter damit begründet, das erforderliche Vertrauensverhältnis sei nicht mehr gegeben bzw. sei nachhaltig zerstört. Damit will sie ergänzend auch solche Sachverhalte bei der Auflösung berücksichtigt wissen, auf denen der Ausspruch der Kündigung beruht.

(1)

88

Der Geeignetheit als Auflösungsgrund steht es nicht von vornherein entgegen, dass das Verhalten des Klägers die Kündigung selbst nicht rechtfertigen konnte. Die Beklagte kann sich zur Begründung ihres Auflösungsantrags auch auf Gründe berufen, auf die sie zuvor - erfolglos - die ausgesprochene Kündigung gestützt hat. In diesen Fällen muss sie aber im Einzelnen vortragen, weshalb die unzureichenden Kündigungsgründe einer den Betriebszwecken dienlichen weiteren Zusammenarbeit entgegenstehen sollen. Der Vortrag muss so beschaffen sein, dass sich das Gericht, wollte es die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf dieses Vorbringen stützen, nicht in Widerspruch zu seiner Beurteilung des Kündigungsgrundes als unzureichend setzen müsste (BAG 24.05.2018 – 2 AZR 73/18 –, Rn. 19, juris).

(2)

89

Die Beklagte hat nichts dazu vorgetragen, weshalb das Verhalten des Klägers, dass rückschauend am 06.07.2017 eine Kündigung nicht gerechtfertigt hat, nunmehr einer den Betriebszwecken dienlichen weiteren Zusammenarbeit entgegenstehen soll. Hierfür genügt insbesondere nicht der Umstand, dass der Kläger auch während des laufenden Verfahrens die Gelegenheit zur Distanzierung von seinem Verhalten nicht genutzt hat. Es handelte sich um Verhalten im außerdienstlichen Bereich. Zutreffend hat das Arbeitsgericht ausgeführt, dass der Kläger der Beklagten gegenüber zu keiner politisch korrekten Überzeugung verpflichtet ist.

7.

90

Auch das weitere Vorbringen der Beklagten, auf das in diesem Urteil nicht mehr besonders eingegangen wird, weil die Entscheidungsgründe gemäß § 313 Abs. 3 ZPO

lediglich eine kurze Zusammenfassung der tragenden Erwägungen enthalten sollen, führt nicht zu einem abweichenden Ergebnis.

II.

91

Die Anschlussberufung hat teilweise Erfolg.

1.

92

Die gemäß §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 524 ZPO statthafte sowie form- und fristgerecht eingelegte Anschlussberufung ist auch im Übrigen zulässig. Sie setzt sich insbesondere hinreichend mit den Gründen der angefochtenen Entscheidung auseinander (§ 520 Abs. 3 Nr. 2 ZPO). Die Anschlussberufungsbegründung ist auf den zur Entscheidung stehenden Fall zugeschnitten und befasst sich mit den rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Urteils. Der Kläger hat diejenigen Punkte rechtlicher Art dargelegt, die er als unzutreffend ansieht, nämlich eine Abweichung von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sowie eine begründungslose Annahme besonderer Umstände, die seiner Weiterbeschäftigung entgegenstünden, und dass diese erheblich sind. Seine Ausführungen sind zwar knapp. Es kann ihm aber nicht mehr an Begründung abverlangt werden, als vom Ausgangsgericht in diesem Punkt selbst angewendet worden ist (vgl. BAG 28.05.2009 - 2 AZR 223/08 -).

2.

93

Die Anschlussberufung ist überwiegend begründet und führt zur teilweisen Abänderung des angefochtenen Urteils.

a)

94

Der Weiterbeschäftigungsantrag ist zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt i.S.d. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Was der Kläger mit dem Begriff „an seinem Arbeitsplatz“ meint, hat er mit dem weiteren Antragsinhalt verdeutlicht. Mit der Formulierung „zu unveränderten Bedingungen“ bezieht er sich erkennbar auf diejenigen des von ihm zur Akte gereichten Arbeitsvertrages.

b)

95

Der Antrag ist teilweise begründet.

aa)

96

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, von welcher die Kammer aus Gründen der Rechtseinheitlichkeit nicht abweichen will, hat der Arbeitnehmer bei Obsiegen mit dem Kündigungsschutzantrag regelmäßig einen Anspruch auf vorläufige Weiterbeschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens.

bb)

97

Besondere Umstände, die hier eine abweichende Beurteilung rechtfertigen, liegen nicht vor.

(1)

98

Liegt ein die Unwirksamkeit der Kündigung feststellendes Instanzurteil vor, so müssen zu der Ungewissheit des Prozessausgangs zusätzliche Umstände hinzukommen, aus denen sich im Einzelfall ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers ergibt, den Arbeitnehmer nicht zu beschäftigen. Dies sind etwa Umstände, die auch im streitlos bestehenden Arbeitsverhältnis den Arbeitgeber zur vorläufigen Suspendierung des Arbeitnehmers berechtigen, wie z.B. der Verdacht des Verrats von Betriebsgeheimnissen oder Fälle eines strafbaren oder schädigenden Verhaltens des Arbeitnehmers. Auch aus der Stellung des gekündigten Arbeitnehmers im Betrieb und der Art seines Arbeitsbereichs kann sich ein überwiegendes schutzwertes Interesse des Arbeitgebers ergeben, den betreffenden Arbeitnehmer wegen der Ungewissheit des Fortbestands des Arbeitsverhältnisses von seinem Arbeitsplatz fernzuhalten (vgl. BAG 27.02.1985 – GS 1/84 –, juris, Rn. 96).

(2)

99

Solche Umstände hat die Beklagte nicht dargelegt. Im Streit steht außerdienstliches Handeln des Klägers. Selbst eine Strafbarkeit seines Verhalten hätte keinen hinreichenden Bezug zum Arbeitsverhältnis. Die Beklagte ist weder ein öffentlicher Arbeitgeber noch ein Tendenzbetrieb. Der Kläger ist bei ihr weder in herausgehobener Stellung tätig ist noch hat er aufgrund seiner Tätigkeit Kundenkontakt. Eine zu erwartende konkrete Störung des Betriebsfriedens ist nicht dargetan.

cc)

100

Der Antrag ist jedoch teilweise zu weit gefasst.

(1)

101

Bei einem Anspruch auf Weiterbeschäftigung während des Laufes eines Kündigungsschutzprozesses muss der Vollstreckungstitel verdeutlichen, um welche Art von Beschäftigung es geht, da der Arbeitgeber vor unberechtigten Zwangsvollstreckungsmaßnahmen geschützt werden muss. Andererseits kann der Titel aus materiell-rechtlichen Gründen nicht so genau sein, dass er auf eine ganz bestimmte im Einzelnen beschriebene Tätigkeit oder Stelle zugeschnitten ist. Darauf hat der Arbeitnehmer regelmäßig keinen Anspruch, weil dem Arbeitgeber das Weisungsrecht nach § 106 GewO zusteht. Soweit nicht die Ausübung dieses Weisungsrechts im Einzelfall Gegenstand des Erkenntnisverfahrens ist, gibt es deshalb keine rechtliche Handhabe, den Arbeitgeber durch einen Beschäftigungsausspruch zur Beschäftigung des Arbeitnehmers in einer bestimmten, eng begrenzten Weise zu verpflichten (BAG 15. April 2009 – 3 AZB 93/08 –, juris, Rn. 20).

(2)

102

Der Kläger hat nach dem Inhalt seines Arbeitsvertrages keinen Anspruch auf Beschäftigung an einem bestimmten Standort, in einer bestimmten Halle, in einem bestimmten Arbeitsbereich, in einer bestimmten Abteilung oder einer bestimmten

Schicht. Er kann mithin lediglich verlangen, bei der Beklagten als Industriemechaniker zu unveränderten vertraglichen Bedingungen weiterbeschäftigt zu werden. Sein Klageantrag kann mangels entsprechender Anhaltspunkte nicht dahin ausgelegt werden, dass er ausschließlich zu den zu weit gefassten Bedingungen weiterbeschäftigt werden will. Deshalb war der Antrag nicht insgesamt, sondern nur hinsichtlich des zu weit gefassten Teils abzuweisen.

III.

103

Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 ZPO.

IV.

104

Gründe, die Revision zuzulassen (§ 72 Abs. 2 ArbGG), bestanden nicht. Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde (§ 72 a ArbGG) wird hingewiesen.