

## Mandanteninfo August 2009

### Fristlose Kündigung wegen rassistischer Äußerungen im Betrieb rechtens!

Ein beschuldigter Arbeitnehmer gestand nach anfänglichem Leugnen und nach Einholung graphologischer Gutachten, folgende Inschriften auf eine bereits mit einem Hakenkreuz versehene Toilettenwand im Betrieb geschrieben zu haben:

- *Nicht jeder Nazi hat eine Glatze*
- *Aber jedem Türken fehlt die Vorhaut*
- *Besser Vorhaut als Gehirn*
- *Die Juden haben wir nur vergast*
- *Aus den Türken machen wir Fernwärme.*

Der Arbeitgeber, der u.a. rund 400 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (AN) türkischer Herkunft beschäftigt, kündigte das Arbeitsverhältnis fristlos. Die Kündigung wurden vom Arbeitsgericht Stuttgart ebenso wie vom **Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg** im Urteil vom 25.3.2009 (2 Sa 94/08) mit folgender Begründung bestätigt:

1. Die letzten beiden, an Menschenverachtung kaum zu überbietenden Zeilen, mit denen der Holocaust relativiert wird und ein weiterer Völkermord noch größeren Umfangs angekündigt wird, erfüllen den Tatbestand der **Volksverhetzung** (§ 130 Abs. 1 Nr. 2 StGB) und sind *an sich* ebenso wie die weiteren Schmierereien geeignet, den Betriebsfrieden zu stören und damit, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen.
2. Der Arbeitgeber braucht vor Ausspruch der fristlosen Kündigung **keine Abmahnung** auszusprechen, da AN nicht damit rechnen können, dass ein Arbeitgeber derartige schwerwiegende rassistische Äußerungen duldet oder hinnimmt.

Stefan Bell<sup>1</sup>  
Regine Windirsch<sup>1,2</sup>  
Sigrid Britschgi<sup>1,3,4</sup>  
Christopher Koll<sup>1</sup>  
Verena Linz

Rechtsanwälte und  
zugleich Fachanwälte für  
1 Arbeitsrecht  
2 Sozialrecht  
3 Familienrecht  
4 auch OLG-Zulassung

Marktstraße 16  
40213 Düsseldorf  
Tel. (02 11) 863 20 20  
Fax (02 11) 863 20 222  
info@fachanwaeltInnen.de  
Fach LG 37

Deutsche Bank, Ratingen  
BLZ 300 700 24  
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit  
folgenden Kanzleien  
für Arbeitsrecht

**Berlin**  
Dieter Hummel\*  
Volker Ratzmann\*  
Mechtild Kuby\*

**Frankfurt a.M.**  
Franzmann\* Büdel\* Bender\*

**Freiburg**  
Michael Schubert\*  
Anwaltsbüro im Hegarhaus

**Hamburg**  
Klaus Müller-Knapp\*  
Jens Peter Hjort\*  
Wolfgang Brinkmeier\*  
Manfred Wulff\*

**Hannover**  
Detlef Fricke  
Joachim Klug

**Konstanz**  
Haenel-Zepf-Wirlitsch  
und Kollegen

**München**  
Kanzlei Rüdiger Helm

**Nürnberg**  
Manske & Partner\*

**Wiesbaden**  
Schütte\* Jancke\* Heer\*

\* Fachanwälte für Arbeitsrecht

3. Der Arbeitgeber ist gemäß §§ 75 Abs. 1, 80 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG und §§ 1, 12 Abs. 3 AGG **verpflichtet, derartige schwerwiegende rassistische Äußerungen zu verhindern und gegen diese vorzugehen.** Die fristlose Kündigung ist hierzu ein geeignetes Mittel.
4. Im **Rahmen der Interessenabwägung**, in der auch zu überprüfen ist, ob andere (mildere) Mittel als die fristlose Kündigung geeignet sind, die Abwägung zwischen Bestandsinteresse der AN und Sanktionsinteresse des Arbeitgebers durchzuführen, geht das LAG davon aus, dass die aus übergeordnetem betriebspolitischen Gründen ausgesprochene außerordentliche Kündigung nicht zu beanstanden sei, wenn der Arbeitgeber als international tätiges Unternehmen mit einem hohem Anteil von AN türkischer Herkunft den Vorfall sehr ernst nehme und in der Betriebsöffentlichkeit signalisieren wolle, dass er derartige Vorfälle unter keinen Umständen dulden und hart sanktionieren wolle.

Die Entscheidung ist zutreffend und voll zu unterstützen. **Fremdenfeindliche Äußerungen und Handlungen im Betrieb können weder von Betriebsräten noch von Arbeitgebern geduldet werden und müssen hart sanktioniert werden.**

Ob in jedem Einzelfall eine fristlose Kündigung gerechtfertigt ist, muss offen bleiben. Im vorliegenden Fall war aufgrund des Lebenslaufes des Arbeitnehmers, der neben seinem betrieblichen Engagement als Trainer in einem multikulturellen Sportverein tätig war und für dessen Verbleib im Betrieb sogar AN mit Migrationshintergrund votiert hatte, nicht von einem rechtsradikalen Hintergrund auszugehen. Dennoch hat der Arbeitnehmer durch sein anfängliches Leugnen, die Tatsache, dass er die Handlungen erst zugestand, als durch graphologische Gutachten seine Täterschaft als sehr wahrscheinlich anzusehen war und durch eine ungeschickte Einlassung, die das Gericht zu der Erkenntnis drängte, er werde erneut rassistische Äußerungen tätigen, wenn er unter persönlichem Stress stehe, dazu beigetragen, dass im Einzelfall die fristlose Kündigung als rechtmäßig anzusehen war.

Betriebsräte sind aufgerufen, wachsam zu sein. Rassistische Äußerungen oder gar Handlungen dürfen nicht toleriert werden. Gegebenenfalls **kann ein BR einen Arbeitgeber durch ein Beschlussverfahren gemäß § 17 Abs. 2 AGG sogar zwingen**, gegen AN vorzugehen, die andere AN auf diese oder ähnliche Art diskriminieren.