

Offener Brief rechtfertigt keine außerordentliche Kündigung

Ein offener Brief im Rahmen eines betrieblichen Streits ist nicht ohne weiteres ein Kündigungsgrund. Vielmehr gilt auch hier das Recht der freien Meinungsäußerung, das erst dort seine Grenze findet, wo Menschen vorsätzlich beleidigt und verleumdet werden.

In einer betrieblichen Auseinandersetzung hatte der Kläger in einem offenen Brief sowohl den Vorsitzenden des Betriebsrates als auch aus Sicht des Arbeitgebers den Geschäftsführer und den Personaldirektor angegriffen. In der Sache selbst äußerte sich der Kläger nach eigener Auffassung sachlich und nicht beleidigend. Gleichwohl kündigte der Arbeitgeber dem Kläger fristlos. Der Mann habe die betrieblichen Angelegenheiten nicht in einem offenen Brief aufgreifen dürfen.

Die hiergegen gerichtete Kündigungsschutzklage hatte in beiden Instanzen Erfolg. Die Revision wurde nicht zugelassen.

Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis ist nicht durch die außerordentliche Kündigung beendet worden. Der offene Brief des Klägers ist dem Grunde nach nicht geeignet, eine außerordentliche Kündigung wegen grober Beleidigung des Arbeitgebers zu rechtfertigen. Die Grenzen des Rechts auf freie Meinungsäußerung sind seitens des Klägers nicht in kündigungsrelevanter Weise überschritten worden.

Zwar sind Beleidigungen des Arbeitgebers oder von Vorgesetzten nicht vom Recht der freien Meinungsäußerung gedeckt und daher regelmäßig auch ein Kündigungsgrund. Die Loyalitätspflicht gegenüber dem Arbeitgeber geht aber nicht so weit, dass einem Mitarbeiter jede offene Kritik verboten ist.

Selbst wenn man dies vorliegend anders sehen sollte, so das Gericht, würde die bei einer außerordentlichen Kündigung stets vorzunehmende Interessenabwägung zu Gunsten des Klägers ausfallen.

LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 25.08.2006 - 8 Sa 245/06
Justiz Rheinland-Pfalz online / dpa v. 21.11.2006