

# Kündigungsgrund: Rassismus und Antisemitismus

B.4  
Seminarphase:  
Tu was!

## Landesarbeitsgericht

### Ausländerfeindlichkeit ist Entlassungsgrund

MAINZ, 24. November (dpa). Ausländerfeindliches Verhalten in einem Betrieb ist ein Entlassungsgrund. Dies entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz in Mainz in einem am Montag veröffentlichten Urteil. Die Begründung des Gerichtes: Der Arbeitgeber muß Entwicklungen im Betrieb, die geeignet sind eine ausländerfeindliche Stimmung zu erzeugen wirksam begegnen (Az: 6 Sa 309/97). Das Gericht wies mit seinem grundlegenden Urteil die Kündigungsschutzklage eines 47 Jahre alten Maschinenführers ab. Der Kläger hatte einen türkischen Arbeitskollegen mit ausländerfeindlichen Aussagen und Skizzen konfrontiert. Unter anderen hatte er dem Kollegen damit gedroht, dieser werde aufgehängt „sobald der Befehl von oben komme“. Nachdem der Arbeitgeber davon erfahren hatte, kündigte er dem Kläger trotz Widerspruch des Betriebsrates fristlos. Das LAG befand, daß zwar keine fristlose, wohl aber eine ordentliche Kündigung gerechtfertigt sei.

Frankfurter Rundschau, 22.01.97

## Antisemitismus

### Judenfeind darf im öffentlichen Dienst bleiben

KIEL, 21. Januar (ap). Trotz judenfeindlicher Sprüche im Dienst muß ein fristlos gekündigter Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes weiter beschäftigt werden. Das entschied das Landesarbeitsgericht von Schleswig-Holstein in Kiel nach einer Mitteilung von Dienstag. Nur wenn die antijüdische Hetzte des Betriebsfriedens störe, sei eine fristlose Kündigung zulässig, entschied die Richter. Es ging um einen Mitarbeiter der Stadt Kiel, der gekündigt worden war. Dem Hafenskapitän war vorgeworfen worden, er habe zwei Mitarbeitern über einen Holocaust-Film gesagt, „daß es so viele fette Juden gar nicht geben könnte, wie sie umgebracht haben sollen“. Außerdem soll der Mann erklärt haben, daß er keiner Partei angehöre und seine Partei 1945 verboten worden sei. Wenig später soll er wegen des geplanten Holocaust-Denkmal in Berlin geäußert haben, daß er sechs Judendenkmäler in Berlin kenne und ein weiteres nicht für sinnvoll halte. Aufgrund dieser Äußerungen hatte die Stadt ihm antisemitische und antidemokratische Grundeinstellungen vorgeworfen und fristlos gekündigt.

Das Gericht kam zu dem Ergebnis, daß der Mann trotz judenfeindlicher Äußerungen nicht fristlos habe gekündigt werden dürfen, weil er weder den Betriebsfrieden gestört, noch das Vertrauen der Stadt Lübeck in seine Amtsführung als Hafenskapitän beeinträchtigt habe. Der Betriebsfrieden wäre gestört, wenn sich eine erhebliche Zahl von Arbeitnehmern empört geäußert und die Arbeit niedergelegt hätte. So aber hätte die Stadt erst eine Abmahnung erteilen müssen. (AZ: 2 Sa 191/96)

Frankfurter Rundschau, 25.11.97



### Fragen

1. Habt ihr selbst Erfahrungen mit rassistischen oder antisemitischen Vorfällen im Betrieb gemacht?
2. Auch Betriebsräte können nach § 104 BetrVG die Entlassung oder Versetzung von Beschäftigten verlangen, wenn diese durch ihr Verhalten wiederholt ernstlich den Betriebsfrieden stören. Was spricht für, was gegen Entlassungen?
3. Welcher bzw. wessen Frieden ist mit „Störung des Betriebsfriedens“ gemeint?
4. Wie sollte auf rassistische und antisemitische Handlungen im Betrieb reagiert werden?
5. Was passiert eurer Ansicht nach der Entlassung im Betrieb?
6. Welche Alternativen sind denkbar? Was könnte innerbetrieblich getan werden, damit es nicht zu solchen Vorfällen kommt?

