

---

**Datum:** 10.10.2012  
**Gericht:** Landesarbeitsgericht Hamm  
**Spruchkörper:** 3. Kammer  
**Entscheidungsart:** Urteil  
**Aktenzeichen:** 3 Sa 644/12  
**ECLI:** ECLI:DE:LAGHAM:2012:1010.3SA644.12.00

---

**Vorinstanz:** Arbeitsgericht Bochum, 3 Ca 1283/11

---

**Tenor:**

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bochum vom 29.03.2012 - 3 Ca 1283/12 - abgeändert:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.

Die Revision wird nicht zugelassen.

---

**Tatbestand**

- |   |        |
|---|--------|
| Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer fristlosen Kündigung eines<br>Ausbildungsverhältnisses.  | 1<br>2 |
| Der am 11.12.1984 geborene Kläger befand sich seit dem 01.09.2010 in einem<br>Ausbildungsverhältnis zum Mediengestalter Digital und Print mit der Fachrichtung Gestaltung<br>und Technik bei dem Beklagten. | 3      |
| Grundlage des Ausbildungsverhältnisses war ein schriftlicher Berufsausbildungsvertrag vom<br>23.08.2010.  | 4      |
| Seine Ausbildungsvergütung betrug zuletzt 430 € brutto.   | 5      |
| Der Beklagte betreibt ein Unternehmen für Internetdienstleistungen. Unter anderem werden<br>Facebook-Profile für Kunden erstellt.   | 6      |

Der Beklagte beschäftigt regelmäßig weniger als 10 Mitarbeiter.	7
Auf dem privaten Facebook-Profil des Klägers (vgl. Bl. 29 bis 31 d.A.) befindet sich unter der Rubrik "Arbeitgeber" die folgende Eintragung:	8
<i>"Arbeitgeber: menschengschinder &amp; ausbeuter</i>	9
<i>Leibeigener ??Bochum</i>	10
<i>daemliche scheisse fuer mindestlohn – 20 % erledigen"</i>	11
Mit Schreiben vom 21.06.2011, das dem Kläger unter dem 22.06.2011 zugeing, kündigte der Beklagte das mit dem Kläger bestehende Ausbildungsverhältnis fristlos, weil er den Beklagten in dem Facebook-Profil als "menschengschinder & ausbeuter" bezeichnet habe, er den Beklagten als "Leibeigener" halte und der Kläger "daemliche scheisse fuer mindestlohn – 20 %" erledige.	12
Hinsichtlich des genauen Inhalts des Kündigungsschreibens wird auf das Kündigungsschreiben des Beklagten vom 21.06.2011 (Bl. 10 d.A.) Bezug genommen,	13
Mit der vorliegenden, unter dem 12.07.2011 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage begehrt der Kläger die Feststellung der Nichtbeendigung des Berufsausbildungsverhältnisses durch diese Kündigung.	14
In einer Schlichtungsverhandlung vor dem zuständigen Schlichtungsausschuss unter dem 27.07.2011 kam ein Spruch nicht zustande.	15
Der Kläger hat die Auffassung vertreten, dass die Kündigung schon deswegen nicht gerechtfertigt sei, weil er in dem Facebook-Eintrag zu keinem Zeitpunkt erwähnt habe, wo seine Ausbildung stattfinde, er zudem nie erwähnt habe, dass es sich überhaupt um ein Ausbildungsverhältnis handele.	16
Ferner sei der Eintrag zwar unsachlich, stelle aber keine Formalbeleidigung, Schmähung oder Angriff auf die Menschenwürde des Beklagten dar. Die Äußerung sei übertrieben und lustig gemeint gewesen sei und habe zu keinem Zeitpunkt die Realität darstellen sollen. Der Zusammenhang mit dem ganzen Profil lasse erkennen, dass die Äußerung keinesfalls ernst zu nehmen gewesen sei.	17
Außerdem sei eine allgemeine Kritik an den wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen einerseits und den betrieblichen Verhältnissen andererseits vom Grundrecht der freien Meinungsäußerung gedeckt. Ohnehin habe er nicht damit rechnen müssen, dass der Beklagte sich sein Facebook-Profil ansehe. Insbesondere habe er, so hat er hierzu behauptet, den Beklagten nicht auf sein Facebook-Profil hingewiesen.	18
Jedenfalls habe es, so hat der Kläger die Auffassung vertreten, vor Ausspruch der Kündigung einer Abmahnung bedurft.	19
Der Kläger hat beantragt,	20
festzustellen, dass das Ausbildungsverhältnis durch die Kündigung vom 21.06.211, ihm zugegangen am 22.06.2011, nicht aufgelöst worden ist.	21
Der Beklagte hat beantragt,	22

die Klage abzuweisen.	23
Er hat die Auffassung vertreten, dass die Kündigung gerechtfertigt sei, weil der Kläger ihn in nicht zu rechtfertigender und nicht zu entschuldigender Weise beleidigt habe. Die Beschreibung stelle auch eine Beleidigung im strafrechtlichen Sinne dar. Daraus sei ersichtlich, dass seitens des Klägers eine konkrete Beleidigungsabsicht bestanden habe. Bei der Eintragung handele es sich auch nicht um eine spontane Unmutsäußerung des Klägers, sondern um die planvolle Gestaltung des Facebook-Profiles. Die Äußerungen seien auch nicht mehr vom Recht auf freie Meinungsäußerung gedeckt.	24
Unzutreffend sei auch, dass die in Rede stehenden Äußerungen keinen konkreten Bezug zu ihm hätten. Der Kläger habe ihn, so hat der Beklagte behauptet, am 16.06.2011 auch besonders darauf aufmerksam gemacht, dass er über ein Facebook-Profil verfüge und dort auch über seine Arbeit berichte.	25
Einer Abmahnung habe es seiner Meinung nach vor Ausspruch der Kündigung insbesondere vor dem Hintergrund, dass er einen Kleinstbetrieb führe und der Kläger bereits 27 Jahre alt sei, nicht bedurft.	26
Mit Urteil vom 29.03.2012 hat das Arbeitsgericht festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Berufsausbildungsverhältnis durch die Kündigung des Beklagten vom 21.06.2011 nicht aufgelöst worden ist.	27
Zur Begründung hat es ausgeführt, die Kündigung halte einer Überprüfung an den Maßstäben des § 22 BBiG nicht stand.	28
Eine grobe Beleidigung des Ausbildenden könne zwar grundsätzlich geeignet sein, eine fristlose Kündigung eines Berufsausbildungsverhältnisses zu rechtfertigen. Die in Rede stehenden Eintragungen durch den Kläger hätten gegenüber dem Beklagten als Ausbildenden ohne Zweifel beleidigenden Charakter. Auch habe der Kläger den Beklagten im vorliegenden Fall zwar nicht direkt angesprochen, er könne sich aber nicht darauf zurückziehen, dass es sich um allgemeine Gesellschaftskritik handeln sollte, die von seinem Recht auf Meinungsfreiheit gedeckt wäre. Er habe die Eintragung auf seinem Facebook-Profil unter der Rubrik "Arbeitgeber" vorgenommen, so dass sie einen Rückschluss auf den Beklagten zulasse, der als Ausbildender diese Äußerungen durchaus auf sich beziehen durfte. Dieses gelte auch, wenn der Beklagte für Außenstehende mangels Namensnennung nicht identifizierbar gewesen sei.	29
Es habe aber nicht angenommen werden können, dass der Kläger den Beklagten durch einen Hinweis in einem Gespräch am 16.06.2011 mit Absicht auf sein privates Facebook-Profil gelotst habe, was gegebenenfalls zu einer anderen, schwerwiegenderen Bewertung des Verhaltens des Klägers geführt hätte. Bereits der Vortrag des Beklagten hierzu sei sehr pauschal gehalten, jedenfalls liege auch kein zulässiger Beweistritt vor.	30
Der Kläger habe des Weiteren zumindest damit rechnen müssen, dass der Beklagte bei Kenntnisnahme der Eintragung unter der Rubrik "Arbeitgeber" diese auf sich beziehe und sich persönlich angesprochen fühlen könne, allerdings habe der Kläger die Äußerungen nicht im Rahmen eines Chats mit Freunden getätigt, so dass die Äußerungen nicht als vertrauliches Gespräch unter Freunden oder Kollegen gewertet werden konnte. Der Kläger habe um die Gefahren wissen müssen, die von geschriebenen Worten in sozialen Netzwerken ausgehen können.	31

Dennoch sei der Ausspruch einer fristlosen Kündigung nicht angemessen. Dem Beklagten sei es zumutbar gewesen, durch eine Abmahnung oder Kritikgespräche zunächst zu versuchen, eine Änderung des Verhaltens des Klägers und eine entsprechende Einsicht hinsichtlich des Fehlverhaltens herbeizuführen. Des Weiteren sei zu berücksichtigen, dass der Kläger den Beklagten nicht mit persönlich an ihn gerichteten Worten direkt konfrontiert hat. Im Übrigen sei bei der Gesamtbetrachtung des Facebook-Profiles des Klägers – insbesondere unter Berücksichtigung der vom Kläger eingetragenen "Lieblingszitate" – auffällig, dass viele Eintragungen nicht ernst gemeint sein dürften.

Gegen das unter dem 25.04.2012 zugestellte Urteil, auf dessen Entscheidungsgründe im Übrigen Bezug genommen wird, hat der Beklagte unter dem 09.05.2012 Berufung zum Landesarbeitsgericht eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 25.07.2012 unter dem 20.07.2012 begründet. 33

Der Beklagte verbleibt bei seiner Ansicht, die streitbefangene Kündigung habe das Berufsausbildungsverhältnis wirksam aufgelöst. 34

Zutreffend gehe das Arbeitsgericht davon aus, die Eintragung auf dem privaten Facebook-Profil habe beleidigenden Charakter. Hieran ändere sich nichts dadurch, dass der Kläger ihn nicht direkt beschimpft habe. 35

Beleidigungen stellten einen wichtigen Grund zur Kündigung im Sinne des § 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG dar. 36

Ihm sei es nicht zumutbar gewesen, am Ausbildungsverhältnis festzuhalten. 37

Dabei sei zu berücksichtigen, dass die Kündigung bereits nach einer Dauer des Ausbildungsverhältnisses von erst 9 Monaten erfolgt sei, der Kläger ohnehin durch ein fatales Abschneiden bei der Zwischenprüfung deutlich gemacht habe, kein Interesse an der Ausbildung zu haben. 38

Zutreffend gehe das Arbeitsgericht auch davon aus, dass eine grobe Beleidigung die Kündigung auch ohne vorherige Abmahnung rechtfertige, wenn der Beklagte ihn auf sein Profil hingewiesen habe. Gerade dies sei jedoch der Fall gewesen. Der Kläger habe, so verbleibt der Beklagte bei seiner Behauptung, in einem Kritikgespräch am 16.06.2011 auf sein Facebook-Profil hingewiesen. Seinen Beweisantritt habe das Arbeitsgericht nicht unberücksichtigt lassen dürfen. 39

Selbst ohne entsprechenden Hinweis sei die Kündigung seiner Meinung nach jedoch gerechtfertigt; das Arbeitsgericht habe die Schwere der Pflichtverletzung nicht zutreffend gewertet. Dabei könne der Kläger sich nicht darauf berufen, es handle sich bei dem Eintrag um einen vertraulichen Inhalt unter engen Freunden, da insbesondere aus dem Eintrag ersichtlich werde, dass 112 Freunde seine Facebook-Seite regelmäßig besuchten. Denen sei auch sicherlich bekannt gewesen, wo der Kläger ausgebildet werde. Zudem sei die Seite für jeden Internet-Nutzer zugänglich gewesen. Zudem habe Kontakt zu Kunden auch mit dem Kläger bestanden, für die nichts näher gelegen habe, als seine, des Beklagten, und die Profile der Mitarbeiter einzusehen. 40

Auch habe seine Internetseite, so behauptet der Beklagte, zum Zeitpunkt der Begründung des Ausbildungsverhältnisses eine Benennung des Klägers mit Namen enthalten. 41

42

Auch handele es sich bei der Eintragung nicht um eine Fantasiebezeichnung. Der gesamte Eintrag enthalte auch ernst gemeinte Angaben. Schließlich handele es sich keineswegs um eine nicht durchdachte Handlung, wie der Umstand zeige, dass der Kläger im Laufe des Verfahrens das Bild seiner Freundin durch eine Comiczeichnung ersetzt habe.	
Ferner treffe der Hinweis des Arbeitsgerichts auf eine Erziehungspflicht für den Kläger nicht zu; bei einem Auszubildenden, der bereits seit fast einem Jahrzehnt volljährig sei, könne ein Erziehungszweck nicht mehr durchschlagen.	43
Letztlich habe das Arbeitsgericht außer Acht gelassen, dass angesichts der Betriebsgröße ein besonderes Näheverhältnis gegeben und daher ein besonderes Vertrauen zwischen den Parteien notwendig sei.	44
Der Beklagte beantragt,	45
das Urteil des Arbeitsgerichts Bochum vom 29.03.2012, Az 3 Ca 1283/11, abzuändern und die Klage abzuweisen.	46
Der Kläger beantragt,	47
die Berufung zurückzuweisen.	48
Er verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil.	49
Das Arbeitsgericht habe zutreffend angenommen, dass sein Verhalten keinen wichtigen Grund zur Kündigung darstelle.	50
Dabei sei sein Alter von 26 Jahren irrelevant. Ebenso seien seine Leistungen und Noten auch nicht indiskutabel gewesen; es sei daher unzutreffend, dass er kein Interesse an der Ausbildung gehabt habe.	51
Eine Volljährigkeit stehe dem Erfordernis des Erziehungszwecks nicht entgegen.	52
Der Kläger bestreitet weiterhin, den Beklagten in einem Gespräch auf einen Bericht über sein Ausbildungsverhältnis auf Facebook hingewiesen zu haben.	53
Ohnehin stelle seine Äußerung keine massive Beleidigung dar; immerhin habe er den Beklagten nicht direkt angesprochen.	54
Auch habe der Beklagte nicht fürchten müssen, dass Kunden auf sein Facebook-Profil schauen könnten. Er sei zu keinem Zeitpunkt auf der Homepage des Beklagten zu erkennen gewesen.	55
Ebenso stelle seine Äußerung keine anderweitige schwere Pflichtverletzung dar. Selbst wenn man davon ausgehe, dass er mit der Eintragung den Beklagten direkt habe ansprechen wollen, sei zu berücksichtigen, dass seine Äußerung von dem Recht auf Meinungsfreiheit gedeckt sei.	56
Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.	57
<b>Entscheidungsgründe</b>	58
Die Berufung des Beklagten ist zulässig und auch begründet.	59

A.	60
Durchgreifende Bedenken gegen die Zulässigkeit der Berufung bestehen nicht.	61
Die Berufung ist statthaft gemäß §§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1, 2 c) ArbGG.	62
Die Berufung ist auch form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, §§ 517 ff. ZPO.	63
B.	64
Die Berufung des Beklagten ist auch begründet.	65
Das Ausbildungsverhältnis der Parteien ist durch die außerordentliche Kündigung des Beklagten vom 21.06.2011 wirksam beendet worden.	66
I. Die Kündigung des Beklagten vom 21.06.2011 wahrt das Schriftformerfordernis ebenso wie das Erfordernis der Angabe der Kündigungsgründe aus § 22 Abs. 3 BBiG, da die Kündigung schriftlich erfolgt ist und der Sachverhalt der Eintragung der in Rede stehenden Angaben zum Arbeitgeber auf der Facebook-Seite des Klägers ausführlich im Kündigungsschreiben unter wörtlicher Wiederholung durch den Beklagten geschildert worden ist.	67
II. Der Beklagte hat mit der Kündigung vom 21.06.2011 bei Zugang am 22.06.2011 auch die Kündigungserklärungsfrist des § 22 Abs. 4 Satz 1 BBiG gewahrt, da er unwidersprochen erstmals Kenntnis von der Eintragung jedenfalls nicht vor dem 16.06.2011 genommen hat.	68
III. Die Kündigung ist nach Auffassung der Kammer auch durch einen wichtigen Grund gedeckt.	69
1. Gemäß § 22 Abs. 2 Nr. 1 Berufsbildungsgesetz kann das Berufsausbildungsverhältnis nach der Probezeit nur aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.	70
Entsprechend der Definition in § 626 Abs. 1 BGB ist ein wichtiger Grund dabei dann gegeben, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Berufsausbildungsverhältnisses bis zum Ablauf der Ausbildungszeit nicht mehr zugemutet werden kann.	71
Bei der Prüfung des wichtigen Grundes ist dabei auch die Zweckbestimmung des Vertrages, zu einem Berufsabschluss für den Auszubildenden zu führen, zu berücksichtigen (BAG, 22.06.1972, EzA BGB § 611 Ausbildungsverhältnis Nr. 1; BAG, 10.05.1973, EzA Berufsbildungsgesetz § 15 Nr. 2).	72
2. Nach § 626 Absatz 1 BGB ist bei allen Kündigungsgründen eine Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und eine Abwägung der Interessen beider Vertragsteile erforderlich. Dieses Erfordernis schließt es aus, bestimmte Tatsachen ohne Rücksicht auf die Besonderheit des Einzelfalles stets als wichtigen Grund zur Kündigung anzuerkennen; es gibt im Rahmen des § 626 Absatz 1 BGB keine absoluten Kündigungsgründe (BAG, 23.01.1963, EzA GewO § 124a Nr. 3).	73
Die Prüfung des Vorliegens eines wichtigen Grundes hat daher in zwei systematisch zu trennenden Abschnitten zu erfolgen:	74

Vorrangig ist zu prüfen, ob ein bestimmter Grund an sich geeignet ist, eine außer-ordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Sofern dies bejaht wird, bedarf es nach § 626 Absatz 1 BGB des weiteren der Prüfung, ob die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalles und der Abwägung der Interessen beider Vertragsteile zumutbar ist oder nicht (BAG, 17.05.1984, EzA BGB § 626 n.F. Nr.90, BAG, 13.12.1984, EzA BGB § 626 n.F. Nr.94).	75
3. Unter Berücksichtigung dieser Kriterien stellt sich die außerordentliche Kündigung des Beklagten vom 21.06.2011 als wirksam dar.	76
a) Ein Umstand ist in der Regel nur dann geeignet, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen, wenn er sich konkret auf das Vertragsverhältnis auswirkt. Die Fortsetzung des Vertragsverhältnisse muss durch objektive Umstände, die Einstellung oder das Verhalten des Gekündigten im Leistungsbereich, im Bereich der betrieblichen Verbundenheit, im Vertrauensbereich der Vertragsparteien oder im Unternehmensbereich beeinträchtigt sein (BAG, 06.02.1969, EzA BGB § 626 Nr. 11; BAG, 20.09.1984, EzA BGB § 626 n.F. Nr. 91).	77
Nichts anderes gilt vom Grundsatz her für die Kündigung eines Berufsausbildungsverhältnisses.	78
Eine Kündigung aus Gründen im Verhalten ist dabei in der Regel dann berechtigt, wenn eine Vertragspflicht, in der Regel schuldhaft, in erheblicher Weise verletzt wird, das Vertragsverhältnis hierdurch konkret beeinträchtigt wird, eine zumutbare Möglichkeit einer anderweitigen Beschäftigung nicht gegeben ist und die Beendigung des Vertragsverhältnisses unter Abwägung der beiderseitigen Interessen billigenwert und angemessen erscheint. Es gilt dabei das Prognoseprinzip; eine Kündigung ist keine Sanktion für vergangene Pflichtverletzungen, sondern Vermeidung des Risikos weiterer Verletzungen, so dass sich die Pflichtverletzung auch künftig noch auswirken muss (vgl. insoweit zur Kündigung eines Arbeitsverhältnisses BAG, 13.12.2007, EzA KSchG § 4 n.F. Nr. 82).	79
Für eine Kündigung kommt dabei nicht nur die Verletzung vertraglicher Hauptpflichten, sondern auch die Verletzung vertraglicher Nebenpflichten in Betracht, so dass es für die Entscheidung dieses Falls dahingestellt bleiben kann, ob die in Rede stehende Pflichtverletzung "nur" einer Nebenpflicht im Berufsausbildungsverhältnis zuzurechnen ist.	80
b) § 241 Abs. 2 BGB verpflichtet jeden Vertragspartner zur Rücksichtnahme auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils.	81
Zu den Pflichten eines Arbeitnehmers gehört es dabei nach § 241 Abs. 2 BGB, auf die geschäftlichen Interessen des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen und sie in zumutbarem Umfang zu wahren (BAG, 05.11.2009, EzA BGB 2002 § 626 Nr. 28).	82
Über § 10 Abs. 2 BBiG findet diese Bestimmung auch auf das Berufsausbildungsverhältnis Anwendung.	83
c) Grobe Beleidigungen des Arbeitgebers oder seiner Vertreter oder Repräsentanten oder von Arbeitskollegen, die nach Form und Inhalt eine erhebliche Ehrverletzung für den Betroffenen bedeuten, stellen einen erheblichen Verstoß eines Arbeitnehmers gegen seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis dar und sind an sich geeignet, eine außerordentliche fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu rechtfertigen. Dabei schützt das Grundrecht der Meinungsfreiheit weder Formalbeleidigungen und bloße Schmähungen noch bewusst unwahre Tatsachenbehauptungen. Arbeitnehmer sind zwar berechtigt,	84

unternehmensöffentlich auch Kritik am Arbeitgeber und den betrieblichen Verhältnissen zu äußern, unter Umständen auch in überspitzter oder polemischer Form; in groben Maße unsachliche Angriffe, die beispielsweise unter anderem zur Untergrabung der Position eines Vorgesetzten führen können, muss der Arbeitgeber demgegenüber nicht hinnehmen (BAG, 07.07.2011, DB 2012, 58; BAG, 26.05.1977, EzA BGB § 611 Beschäftigungspflicht Nr. 2; BAG 21.01.1999, EzA BGB § 626 n.F. Nr. 178; BAG, 10.10.2002, EzA BGB 2002 § 626 Unkündbarkeit Nr.1; BAG, 10.12.2009, EzA BGB 2002 § 626 Nr. 29).

Entsprechendes gilt für bewusst wahrheitswidrig aufgestellte Tatsachenbehauptungen, etwa wenn sie den Tatbestand der üblen Nachrede erfüllen (BAG, 10.12.2009, a.a.O.). 85

Dabei kann auch eine einmalige Ehrverletzung kündigungsrelevant sein und ist umso schwerwiegender zu bewerten, je unverhältnismäßiger und überlegter sie erfolgte (BAG, 10.10.2002, a.a.O.). 86

Für ein Berufsausbildungsverhältnis sind insoweit grundsätzlich keine anderen Maßstäbe aufzustellen. 87

Die Form einer groben Beleidigung liegt dabei dann vor, wenn es sich um eine besonders schwere, kränkende Beleidigung handelt, wenn eine bewusste und gewollte Ehrkränkung aus gehässigen Motiven damit verbunden ist (BAG, 18.07.1957, EzA GewO § 124a Nr. 1). 88

d) Hiernach stellen die Eintragungen des Klägers bezüglich seines Arbeitgebers auf seiner Facebook-Seite massiv ehrverletzende Äußerungen dar, die zum Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses geeignet sind. 89

aa) Die Beschreibung des Arbeitgebers als "Menschenschinder" und "Ausbeuter" stellen sich als eine besonders ehrverletzende Äußerung dar, da hiermit dem Arbeitgeber eine Einstellung anderen, insbesondere Abhängigen, gegenüber attestiert wird, die sich auf einer sehr niedrigen Stufe bewegt. Gleiches gilt für die Darstellung der Leibeigenschaft, da auch hiermit eine eminent feindliche Gesinnung beschrieben wird. 90

Wenn zusätzlich die zu verrichtende Tätigkeit als "dämliche Scheiße" bezeichnet wird und diese in Zusammenhang mit einer besonders niedrigen Vergütung gebracht wird, liegt eine Häufung massiv ehrkränkender Äußerungen vor, die den Arbeitgeber in einem extrem schlechten Licht erscheinen lassen. 91

Dabei ist es für die Eignung zum Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung auch ohne Bedeutung, dass der Kläger die ehrverletzenden Äußerungen nicht in verbaler Form getätigt hat. Die Lesbarkeit im Netz sowohl für den Beklagten selbst, aber auch für Dritte hat die gleiche Wertigkeit wie eine entsprechende verbale Äußerung. 92

Es gibt keinen irgendwie gearteten Freiraum, im Netz ehrkränkende Äußerungen über andere abgeben zu können. 93

Die getätigten Eintragungen lassen sich auch nicht als bloße Darstellung einer Fantasiewelt oder als überzogene Lustigkeiten und lediglich effektheischerische Sprüche abtun. 94

Die weiteren Angaben auf der Facebook-Seite über Sport, Filme, Musik, Bücher und Fernsehen entspringen der Realität, sind jedenfalls für einen dritten Leser keinesfalls als Fantasieangaben zu erkennen. 95

96

Auch die Angabe der Lieblingszitate mag davon geprägt sein, einen besonderen "Witz" zu offenbaren, lässt aber nicht erkennen, warum die Angaben zum Arbeitgeber auch eine solche Darstellungsform haben sollen, zumal Begrifflichkeiten gewählt werden, die einen feststehenden Inhalt haben.

bb) Der Kläger kann sich dabei nicht auf ein Recht zur freien Meinungsäußerung berufen, da dieses Schmähungen und Formalbeleidigungen nicht deckt, zudem seine Grenze in den berechtigten Interessen Dritter hat. 97

Das Recht des Klägers, seine Meinung zu seinem Arbeitgeber darzustellen, muss insoweit hinter das Recht des Beklagten zurücktreten, nicht in einem öffentlich zugänglichen Forum pauschal diffamiert zu werden. 98

cc) Ob sich die Äußerungen des Klägers dabei als Beleidigung im strafrechtlichen Sinne darstellen, ist für die Bewertung des Verhaltens nicht von Bedeutung. 99

Bei einer außerordentlichen Kündigung kommt es nicht auf die strafrechtliche Wertung eines Verhaltens, sondern darauf an, ob dem Auszubildenden aufgrund des Verhaltens des Auszubildenden nach dem gesamten Sachverhalt die Fortsetzung des Berufsausbildungsverhältnisses noch zuzumuten ist (so zum Arbeitsverhältnis: BAG, 25.11.2010, EzA BGB 2002 § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 9; BAG, 05.11.1992, EzA BGB § 626 n.F. Nr. 143). 100

dd) Die Angaben sind auch auf den Beklagten bezogen. 101

Dem Vorbringen des Klägers ist nicht zu entnehmen, dass die Eintragungen bezogen auf einen anderen Arbeitgeber vorgenommen worden sind. 102

ee) Der Möglichkeit der Kündigung steht auch nicht entgegen, dass der Beklagte nicht namentlich benannt ist, sondern die in Rede stehende Eintragung lediglich dem "Arbeitgeber" des Klägers zuzuordnen ist. 103

Soweit es um die Lesbarkeit der Seite durch den Beklagten selbst geht, ist eine Zuordnung zu ihm als dem derzeitigen Arbeitgeber ohne Weiteres gegeben. 104

Soweit es um eine Lesbarkeit der Seite durch Dritte geht, ist gleichfalls die Möglichkeit einer Erkennbarkeit des Beklagten gegeben. Freunde und Bekannte des Klägers wissen regelmäßig, bei wem die derzeitige Beschäftigung stattfindet. Auch für Geschäftspartner des Beklagten ist die Möglichkeit einer Erkennbarkeit gegeben, da diese regelmäßig über ihren geschäftlichen Kontakt nach aller Lebenserfahrung im Laufe der Zeit den Kläger zuordnen können, ohne dass es darauf ankommt, ob eine solche Zuordnung durch Angaben auf der Geschäftsseite des Beklagten ermöglicht wird. 105

ff) Für die Eignung zur Kündigung kommt es dabei auch nicht darauf an, ob der Kläger den Beklagten in einem Gespräch am 16.06.2011 gesondert auf seine Facebook-Seite hingewiesen und ihn damit zu seinen Äußerungen über ihn hat führen wollen; denn auch ohne einen solchen gesonderten Hinweis musste der Kläger jederzeit damit rechnen, dass der Beklagte in dem allgemein zugänglichen Rahmen auf diese Seite stößt und die Meinung des Klägers über ihn erfahren muss. 106

Zudem bestand aufgrund der allgemeinen Zugänglichkeit der Seite im Netz jederzeit die Möglichkeit, dass Dritte wie Kunden oder sonstige Geschäftspartner des Beklagten Kenntnis von der Darstellung des Klägers erhalten und der Beklagten daher als ein besonders infamer 107

Ausbilder aus der Sicht eines Auszubildenden einzuschätzen ist.

e) Die Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls und die Abwägung der beiderseitigen Interessen führten zum Ergebnis, dass dem Beklagten die Fortsetzung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht mehr zuzumuten war. 108

aa) Die bei der Interessenabwägung zu berücksichtigenden Umstände lassen sich nicht abschließend für alle Fälle festlegen (BAG, Urteil vom 27.04.2006, EzA BGB 2002 § 626 Nr. 17; BAG 09.06.2011, DB 2012, 240). 109

Im Rahmen der notwendigen Interessenabwägung sind unter anderem das Gewicht und die Auswirkungen einer Vertragspflichtverletzung, auch im Hinblick auf das Maß eines durch sie bewirkten Vertrauensverlustes und ihre wirtschaftlichen Folgen, eine mögliche Wiederholungsgefahr, der Grad des Verschuldens sowie die Dauer des Vertragsverhältnisses und dessen störungsfreier Verlauf zu berücksichtigen (BAG, Urteil vom 10.11.2005, EzA BGB 2002 § 626 Nr. 17, BAG, 09.06. 2011, a.a.O.) 110

bb) Hierzu war zum Einen zu berücksichtigen, dass das Berufsausbildungsverhältnis zum Zeitpunkt der Kündigung noch kein Jahr bestand und die Beendigung durch Zeitablauf noch mehr als zwei Jahre dahinstand; erhöhte Anforderungen an den Kündigungsgrund wegen einer bevorstehenden Beendigung durch Zeitablauf waren daher nicht zu stellen. 111

Des Weiteren war zu berücksichtigen, dass es sich um massiv ehrverletzende Darstellungen durch den Kläger handelt. 112

Solche mögen zwar umso eher verzeihlich sein, wenn sie im Rahmen einer verbalen Auseinandersetzung oder in beiderseits aufgeheizter Stimmung erfolgen; hier befand sich die Darstellung zum "Arbeitgeber" aber jedenfalls nach eigenen Angaben des Klägers im Termin zur mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht über mehrere Monate auf der maßgeblichen Seite, so dass sie nicht mehr den Charakter einer augenblicklichen, wenn auch heftig überzogenen Unmutsäußerung genießt. Wer eine solche Bezeichnung über längere Zeit aufrecht erhält, will gerade, dass sie zur Kenntnis genommen und der "Arbeitgeber" in der dargestellten Eigenschaft gesehen wird. 113

Dabei musste dem Kläger aufgrund des Betätigungsfeldes des Beklagten und seiner eigenen Tätigkeit gerade bewusst sein, welche Gefahr mit einer Eintragung auf einer allgemein zugänglichen Seite gegeben ist. 114

Einer Abmahnung bedurfte es vor Ausspruch einer Kündigung nicht. 115

Das Arbeitsgericht hat insoweit mit nachvollziehbarer Argumentation das Erfordernis einer Abmahnung gesehen, die Kammer hält die Verhaltensweise des Klägers allerdings für so gewichtig, dass sich eine Abmahnung als entbehrlich darstellte. 116

Eine Abmahnung ist nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts immer dann vor Ausspruch der Kündigung erforderlich, wenn es um ein steuerbares Verhalten geht und eine Wiederherstellung des Vertrauens erwartet werden kann (BAG, 04.06.1997, EzA BGB § 626 Nr. 168). 117

Dabei ist grundsätzlich davon auszugehen, dass das künftige Verhalten schon durch die Androhung von Folgen für den Bestand des Vertragsverhältnisses positiv beeinflusst werden kann. Ordentliche und außerordentliche Kündigung wegen einer Vertragspflichtverletzung setzen daher regelmäßig eine Abmahnung voraus (BAG 24.03.2011, DB 2011, 1865). Sie 118

dient zugleich der Objektivierung der negativen Prognose.

Besonders schwere Verstöße gegen vertragliche Pflichten bedürfen hingegen keiner Abmahnung, weil von vornherein nicht mit der Billigung des Verhaltens gerechnet werden kann und das Bewusstsein bestehen muss, dass das Vertragsverhältnis aufs Spiel gesetzt wird (BAG, 29.07.1976, EzA KSchG § 1 Nr. 34; BAG, 12.07.1984, EzA BetrVG 1972 § 102 Nr. 57), wenn es sich um schwere Pflichtverletzungen handelt, deren Rechtswidrigkeit ohne weiteres erkennbar ist und bei denen eine Hinnahme des Verhaltens durch den Vertragspartner offensichtlich ausgeschlossen ist (BAG, 10.02.1999, EzA KSchG§ 15 n.F. Nr. 47; BAG 24.03.2011, DB 2011, 1865). 119

Um eine solche schwerwiegende Pflichtverletzung handelt es sich vorliegend, weil der Beklagte in heftiger Weise diffamiert wird, bei der der Kläger von vornherein auch unter Berücksichtigung der Besonderheit des Berufsausbildungsverhältnisses nicht davon ausgehen durfte, dass der Beklagte eine solche Verhaltensweise auch nur im Einzelfall duldet. 120

Als weniger gewichtig erscheint dabei auch nicht der Umstand, dass der Kläger den Beklagten mit den gewählten Bezeichnung nicht direkt konfrontiert hat; nach Auffassung der Kammer macht gerade der Umstand, dass der Kläger den in Rede stehenden Weg gewählt hat, sein Verhalten umso schwerwiegender, weil eine Möglichkeit des Beklagten zur Abwehr nicht gegeben ist. 121

Vor Ausspruch der Kündigung war es auch nicht erforderlich, dass der Beklagte vom Kläger eine "Entschuldigung" abgefordert hätte; es wäre vielmehr Sache des Klägers gewesen, insoweit auf den Beklagten zuzugehen. 122

Schließlich kann auch nicht die Verpflichtung des Beklagten aus § 14 Abs. 1 Nr. 5 BBiG nicht zu einem anderen Ergebnis führen. Die Pflicht zur charakterlichen Förderung findet jedenfalls ihre Grenze, wenn der Auszubildende von einer Person, die bereits das 26. Lebensjahr vollendet hat, in der vorgenommenen Weise gekränkt wird. 123

C. 124

Der Kläger hat die Kosten des erfolglos gebliebenen Rechtsmittels nach § 97 Abs. 1 ZPO zu tragen. 125

Gründe für die Zulassung der Revision bestanden nach § 72 Abs. 2 ArbGG nicht. 126