

Gericht: BAG 2. Senat
Entscheidungsdatum: 24.11.2005
Aktenzeichen: 2 AZR 584/04
Dokumenttyp: Urteil
Quelle:



Zitiervorschlag: BAG, Urteil vom 24. November 2005 – 2 AZR 584/04 –, juris

Außerordentliche Kündigung - Meinungsfreiheit

Orientierungssatz

1. Der Vergleich betrieblicher Verhältnisse und Vorgehensweisen mit dem nationalsozialistischen Terrorsystem und erst recht mit den in Konzentrationslagern begangenen Verbrechen bildet in der Regel einen wichtigen Grund zur Kündigung. Die Gleichsetzung noch so umstrittener betrieblicher Vorgänge und der Vergleich des Arbeitgebers oder der für ihn handelnden Menschen mit den vom Nationalsozialismus geförderten Verbrechen und den Menschen, die diese Verbrechen begingen, stellt eine grobe Beleidigung der damit angesprochenen Personen und zugleich eine Verharmlosung des in der Zeit des Faschismus begangenen Unrechts und eine Verhöhnung seiner Opfer dar (vergleiche BAG Urteil vom 9.8.1990, 2 AZR 623/89).
2. Das Grundrecht der Meinungsfreiheit aus Art 5 Abs 1 GG ist für eine freiheitlich-demokratische Staatsordnung konstituierend. Es gewährleistet eine der wesentlichen Äußerungsformen der menschlichen Persönlichkeit. Auf Grund seiner großen Bedeutung ist seine Berücksichtigung jeweils im Rahmen des Möglichen geboten. Mit der überragenden Bedeutung des Grundrechts aus Art 5 Abs 1 GG wäre es unvereinbar, wenn das Grundrecht in der betrieblichen Arbeitswelt, die für die Lebensgrundlage zahlreicher Staatsbürger wesentlich bestimmend ist, gar nicht oder nur eingeschränkt anwendbar wäre. Dabei besteht der Grundrechtsschutz unabhängig davon, ob eine Äußerung rational oder emotional, begründet oder grundlos ist, und ob sie von anderen für nützlich oder schädlich, wertvoll oder wertlos gehalten wird. Der Grundrechtsschutz bezieht sich sowohl auf den Inhalt als auch auf die Form der Äußerung. Auch eine polemische oder verletzende Formulierung entzieht einer Äußerung noch nicht den Schutz der Meinungsfreiheit.
3. Allerdings wird das Grundrecht auf Meinungsfreiheit aus Art. 5 Abs. 1 GG nicht schrankenlos gewährt, sondern durch die allgemeinen Gesetze und das Recht der persönlichen Ehre (Art 5 Abs 2 GG) beschränkt und muss in ein ausgeglichenes Verhältnis mit diesen gebracht werden. Dabei gibt die Verfassung das Ergebnis einer solchen Abwägung nicht vor. Dies gilt insbesondere, wenn auch auf Seiten des Arbeitgebers verfassungsrechtlich geschützte Positionen in Betracht kommen. Dazu gehören nicht nur die Menschenwürde (Art 1 Abs 1 GG) und das allgemeine Persönlichkeitsrecht (Art 2 Abs 1 GG). Durch Art 12 GG wird auch die wirtschaftliche Betätigungsfreiheit des Arbeitgebers, die insbesondere durch eine Störung des Arbeitsablaufs und des Betriebsfriedens berührt werden kann, geschützt. Auch gehört die Pflicht zur gegenseitigen Rücksichtnahme auf die Interessen der anderen Vertragspartei (§ 241 Abs 2 BGB) zu den allgemeinen Gesetzen (Art 5 Abs 2 GG). Zwischen der Meinungsfreiheit und dem beschränkenden Gesetz findet eine Wechselwirkung statt. Insbesondere die Regelung des § 241 BGB muss ihrerseits der Wert setzenden Bedeutung des Grundrechts in einem freiheit-

lichen demokratischen Staat Rechnung tragen. Dem besonderen Wertgehalt des Art 5 Abs 1 GG, der ebenfalls eine Ausprägung der Menschenwürde und des allgemeinen Persönlichkeitsrechts darstellt und für eine grundsätzliche Freiheit der Meinungsäußerung streitet, muss die gebührende Beachtung geschenkt werden. Die diesem Grundrecht Schranken setzenden Regelungen und gegenläufigen verfassungsrechtlich geschützten Positionen müssen deshalb ihrerseits aus der Erkenntnis der Werte setzenden Bedeutung des Grundrechts auf Meinungsfreiheit ausgelegt und so in ihrer dieses Grundrecht begrenzenden Wirkung selbst wieder eingeschränkt werden.

4. Das Grundrecht der Meinungsfreiheit muss regelmäßig zurücktreten, wenn sich die Äußerung als Angriff auf die Menschenwürde oder als eine Formelbeleidigung oder eine Schmähung darstellt.

5. Bewertung einer Internet-Bilderanimation zu betrieblichen Trennungsgesprächen als nicht die Grenzen der Meinungsfreiheit überschreitend.

Fundstellen

AP Nr 198 zu § 626 BGB (red. Leitsatz und Gründe)

DB 2006, 1277-1278 (red. Leitsatz und Gründe)

NZA 2006, 650-655 (red. Leitsatz und Gründe)

EzA § 626 BGB 2002 Nr 13 (red. Leitsatz und Gründe)

AR-Blattei ES 830 Nr 37 (red. Leitsatz und Gründe)

EzBAT § 54 BAT Betriebs- bzw Personalratsmitglieder Nr 25 (red. Leitsatz und Gründe)

Verfahrensgang

vorgehend ArbG Berlin, 13. Februar 2004, 28 Ca 32904/03, Teilurteil

vorgehend Landesarbeitsgericht Berlin 4. Kammer, 11. August 2004, 4 Sa 961/04, Urteil

Diese Entscheidung wird zitiert

Rechtsprechung

Anschluss Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein 6. Kammer, 29. August 2006, 6 Sa 72/06

Vergleiche BAG 2. Senat, 24. November 2005, 2 AZR 120/05

Literaturnachweise

Martin Wolmerath, jurisPR-ArbR 24/2006 Anm. 5 (Anmerkung)

Henning Hülbach, ArbRB 2006, 166 (Anmerkung)

Olaf Deinert, dbr 2006, Nr 8, 40 (Anmerkung)

Volker Vogt, StBW 2012, 1001-1008 (Aufsatz)

Praxisreporte

Martin Wolmerath, jurisPR-ArbR 24/2006 Anm. 5 (Anmerkung)

Kommentare

Herberger/Martinek/Rüßmann/Weth/Würdinger, jurisPK-BGB

● Weth, 8. Auflage 2017, § 626 BGB

Diese Entscheidung zitiert

Rechtsprechung

Vergleiche BAG 2. Senat, 9. August 1990, 2 AZR 623/89

Tenor

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 11. August 2004 - 4 Sa 961/04 - aufgehoben.

Die Berufung der Beklagten gegen das Teilurteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 13. Februar 2004 - 28 Ca 32904/03 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat auch die weiteren Kosten des Verfahrens zu tragen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über eine außerordentliche Kündigung der Beklagten.
- 2 Der Kläger trat 1986 in die Dienste der beklagten Bankgesellschaft. Er ist Gründungsmitglied einer im Jahre 2000 ins Leben gerufenen Arbeitnehmerinitiative "F", die inzwischen auch konzernfremde Mitglieder hat. Sie unterhält eine Internetpräsenz, in der sich im fraglichen Zeitraum (Mitte 2003) Rubriken wie "Schwarzes Brett" als Diskussionsforum und "Newsletter" sowie eine elektronische Zeitung ("Wirbelwind") befanden, die über spezielle Zugangsdaten ausschließlich für Konzernmitarbeiter zugänglich waren.
- 3 Der Kläger ist seit dem Jahre 2000 ordentliches Betriebsratsmitglied. Er wurde im Mai 2002 über die Liste "F" wiederum in den Betriebsrat und am 24. September 2003 zu dessen Vorsitzendem gewählt. Bis August 2003 verlief das Arbeitsverhältnis beanstandungsfrei.

4

Die Beklagte geriet im Zusammenhang mit Ereignissen, die in der Öffentlichkeit unter dem Begriff "B" kontrovers diskutiert wurden, in beträchtliche wirtschaftliche Schwierigkeiten. Vor diesem Hintergrund wurde im Jahre 2002 eine Sanierungsvereinbarung abgeschlossen. Danach sollten mehrere hundert Arbeitnehmer soweit möglich "einvernehmlich und sozialverträglich" ausscheiden. Um die erstrebte Personalreduzierung zu erreichen, führte die Beklagte so genannte Trennungsgespräche. Im Frühjahr und Sommer 2003 ließ sie Personalmitarbeiter, Leitungskräfte und auch Mitglieder des Betriebsrats über das Führen von Trennungsgesprächen schulen bzw. informieren. Die Beklagte machte eine Broschüre mit dem Titel "Trennungsgespräche wirksam führen" zugänglich, in der es ua. wie folgt heißt (grafische Gestaltung wie im Original; M = Mitarbeiter; GF = Gesprächsführer/in):

"Die Praxis hat gezeigt, dass der konkrete Ablauf eines Trennungsgesprächs von drei Hauptdynamiken geprägt ist:

- Die emotionalen Reaktionen des Mitarbeiters.
- die Frage: ‚Warum ich?‘
- und der Versuch des Mitarbeiters, die Trennung abzuwenden.

Der Schlüssel zum erfolgreichen Trennungsgespräch ist

- der Umgang mit diesen drei Dynamiken
- und das Wenden des Gesprächs hin zum Angebot.

- Nachdem Sie das Angebot erörtert haben, entsteht eine Verhandlungsdynamik, der sich der Mitarbeiter normalerweise nicht mehr entziehen kann. Der Abschluss ist die logische Folge.

...

5.2 Tränen

M: ... bricht in Tränen aus.

Achten Sie darauf, ob die Tränen echt sind oder eventuell auch als Strategie eingesetzt werden.

Bleiben Sie ruhig, auch wenn die Situation vielleicht peinlich sein könnte.

GF: ‚Ich sehe, dass Sie mit der Fassung ringen. Ich weiß, das alles ist nicht leicht‘.

Pause.

‚Nehmen Sie sich einen Moment und holen mal tief Luft‘.

M: Steht auf und will den Raum verlassen.

GF: ‚Nein, bitte bleiben Sie. Wir können uns Zeit lassen, aber ich denke, wir müssen das Gespräch schon führen‘.

Es ist oft günstig, im ersten Moment konsequent zu bleiben und den Mitarbeiter im Raum zu lassen. Damit machen Sie klar, dass es keinen einfachen Ausweg gibt.

Sollte der Mitarbeiter aber weiterhin und echt fassungslos sein, dann sollten Sie für 5-10 Minuten unterbrechen, aber das Gespräch danach fortsetzen.

Wenn Sie das Gespräch mit einer Frau führen, ist eine kurze Unterbrechung oft erforderlich, damit sie sich wieder zurecht machen und nachschminken kann.

Damit achten Sie den Selbstwert des Gesprächspartners.“

- 5 Als Mitglied des Betriebsrats nahm der Kläger an einem Seminar über das Führen von Trennungsgesprächen im März 2003 teil. Nachdem am 14. August 2003 der Leiter Personal der Beklagten in einem Mitarbeiterbrief auf bevorstehende Trennungsgespräche hingewiesen hatte, gab der Betriebsrat am 18. August 2003 eine Stellungnahme dazu ab. Ebenfalls am 18. August 2003 stellte der Kläger unter dem Internetauftritt "F" eine innerhalb von 26 Sekunden unmittelbar beim Öffnen der Internetseite "F" ablaufende Animation ins Netz. Die Animation bestand aus 62 Bildern in schneller Abfolge mit 20 unterschiedlichen Motiven. Im Einzelnen entfielen 33 Bilder und 12 Sekunden auf das Bild einer Computertastatur. Dabei erschienen die Worte "Meinung", "Schwarzes Brett" sowie die Unterzeile "Hier ist die Meinungsfreiheit". In den übrigen 14 Sekunden waren eine Guillotine, ein Atompilz, ein Leichenberg, das Tor zum Konzentrationslager mit der Aufschrift "Arbeit macht frei", die Selektion an der Rampe aus der nationalsozialistischen Zeit, ein Blitzschlag, ein in einem Boot sitzender Teddybär sowie das geöffnete Maul eines Krokodils zu sehen. Die Einblendungsdauer der Bilder war jeweils äußerst kurz. Inwieweit sie die Wahrnehmbarkeitsschwelle überschritt, wird von den Parteien unterschiedlich bewertet. Gut erkennbar war im unteren Bereich stets das Wort Trennungsgespräche eingeblendet neben einem unbewegten Sensenmann.
- 6 Auf den Hinweis des Mitarbeiters N auf die Animation sperrte die Beklagte den Zugang zu dieser Internetseite für die Konzernangehörigen am 21. August 2003. Am gleichen Tage äußerte eine andere Arbeitnehmerin gegenüber dem Kläger per E-Mail Kritik. Der Kläger versetzte die Animation mit dem Dateinamen "Schlachtbank.gif" von der Öffnungsseite der Internetpräsenz "F" in die Rubrik "Kreatives". Zugleich erschien am 21. August

2003 mit dem Absender "Wirbelwind" in der Rubrik "Schwarzes Brett" ein Diskussionsbeitrag mit der Mitteilung, die Animation sei nunmehr im Bereich "Kreatives" zu finden.

- 7 Am 22. August 2003 bestätigte der Kläger gegenüber den Personalverantwortlichen S und H in einem Gespräch seine Verantwortlichkeit für den Inhalt der Präsentation, zu der er stehe. Am 26. August 2003 löschte der Kläger die Präsentation dann insgesamt von der Internetseite. Unter der Rubrik "Schwarzes Brett" erschien am gleichen Tage ein Beitrag ohne Absender mit dem Titel "Versehen-Klarstellung" des Inhalts, dass die Animation zu persönlicher Betroffenheit bei einigen Personen geführt habe, was in dieser Art nicht beabsichtigt gewesen sei. Deshalb sei sie entfernt worden.
- 8 Mit Schreiben vom 27. August 2003 beantragte die Beklagte die Zustimmung des Betriebsrats zur außerordentlichen Kündigung des Klägers. Der Betriebsrat lehnte dies mit Schreiben vom 27. August 2003 ab mit der Begründung, dass ein direkter Bezug zur Arbeitgeberin nicht zwingend abgeleitet werden und wegen der schnellen Bilderabfolge nicht jeder Betrachter die Bilder erkennen und entsprechend bewerten könne. Außerdem habe sich der Kläger auf seiner Internetseite entschuldigt und die Präsentation entfernt. In dem von der Beklagten eingeleiteten Zustimmungsersetzungsverfahren hat das Arbeitsgericht Berlin durch Beschluss vom 21. November 2003 - 3 BV 23033/03 - die verweigerte Zustimmung des Betriebsrats zur außerordentlichen Kündigung des Klägers ersetzt.
- 9 Am 26. November 2003 stimmte der Betriebsrat der Beklagten der außerordentlichen Kündigung des Klägers gemäß § 103 BetrVG zu. Noch am selben Tage kündigte die Beklagte darauf das Arbeitsverhältnis des Klägers außerordentlich.
- 10 Den die verweigerte Zustimmung des Betriebsrats ersetzenden Beschluss des Arbeitsgerichts Berlin vom 21. November 2003 hat der Kläger mit der Beschwerde angegriffen. Das Landesarbeitsgericht Berlin hat zum Aktenzeichen - 16 TaBV 2358/03 - am 13. Juli 2004 das Verfahren wegen Erledigung eingestellt und festgestellt, dass der Beschluss des Arbeitsgerichts Berlin vom 21. November 2003 - 3 BV 23033/03 - wirkungslos ist. Am 18. Februar 2004 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis erneut fristlos, ohne zuvor die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen.
- 11 Der Kläger hält die Kündigung für rechtsunwirksam. Weder habe er in seiner Präsentation einen Bezug zur Beklagten hergestellt noch habe er mit dem benutzten Stilmittel der Satire die Grenzen der Kunstfreiheit und der Meinungsfreiheit gemäß Art. 5 GG überschritten. Die Bilderdarstellung sei nicht beleidigend. Auch wenn er eingesehen habe, dass die Animation missverstanden wurde und die Auswahl der Bilder zu beanstanden war, wovon er sich distanziert und wofür er sich entschuldigt habe, habe er sein Grundrecht auf freie Meinungsäußerung zulässigerweise wahrgenommen. Außerdem seien die einzelnen Bildmotive wegen der raschen Abfolge kaum zu erkennen und hätten ihre Missdeutung erst auf Grund der nachträglichen Aufbereitung durch Mitarbeiter der Beklagten erfahren können. Jedenfalls rechtfertige die Animation den Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung eines dem Unternehmen seit 17 Jahren engagiert verbundenen Mitarbeiters nicht. Wiederholungsgefahr bestehe nicht. Die Beklagte habe allenfalls eine Abmahnung aussprechen können.

12

Der Kläger hat, soweit von Interesse, beantragt

festzustellen, dass sein Arbeitsverhältnis bei der Beklagten durch die fristlose Kündigung im Schreiben vom 26. November 2003 nicht aufgelöst worden ist.

- 13 Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.
- 14 Die Beklagte hält die ausgesprochene Kündigung für wirksam. Mit der Internetpräsentation habe der Kläger in nicht zu rechtfertigender oder zu entschuldigender Weise die ihm obliegende Verpflichtung zur vertrauensvollen Zusammenarbeit mit der Beklagten verletzt. Er habe durch öffentliche Herabwürdigung und Beleidigung der mit den Trennungsgesprächen beauftragten Mitarbeiter durch Vergleich mit den nationalsozialistischen Konzentrations- und Vernichtungslagern, dem nationalsozialistischen Genozid, der Hinrichtung durch Guillotine ua. einer weiteren Zusammenarbeit jede Grundlage entzogen und zudem die Verfolgten des nationalsozialistischen Terrorregimes beleidigt sowie das Ansehen der Opfer verunglimpft. Die Präsentation unter dem Dateinamen "Schlachbank" sei auch nach ihrer Verlagerung in die Rubrik "Kreatives" weiterhin zur Diskussion gestellt worden und habe die mit der Führung von Trennungsgesprächen befassten Mitarbeiter zutiefst verletzt. Dabei habe er sich uneinsichtig gezeigt und sein Verhalten als im höchsten Maße von edler grundgesetzverbundener Haltung getragen gerechtfertigt. Die Präsentation habe den Betriebsfrieden erheblich gestört. Die Grenzen der Meinungsfreiheit seien ersichtlich überschritten, ohne dass es sich um eine spontane Entgleisung handele, weil die Herstellung der Präsentation einer planmäßigen längeren Vorbereitung bedürfe. Die beleidigende Wirkung sei durch die sehr wohl wahrnehmbare Bildfolge, nicht erst durch ihre spätere Dokumentation eingetreten. Bei derart schwerwiegenden Pflichtverstößen wie dem des Klägers sei anzunehmen, dass das vergangene Ereignis sich auch künftig weiter belastend auswirke. Eine Wiederherstellung des Vertrauensverhältnisses sei ausgeschlossen.

15

Das Arbeitsgericht hat durch Teilurteil nach dem Klageantrag erkannt. Hinsichtlich der Kündigung vom 18. Februar 2004 hat es durch Schlussurteil - ebenfalls nach dem Klageantrag - entschieden. Das Landesarbeitsgericht hat hinsichtlich der Kündigung vom 26. November 2003 die Klage abgewiesen. Mit der insoweit zugelassenen Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils. Hinsichtlich der Kündigung vom 18. Februar 2004 hat das Landesarbeitsgericht ebenfalls die Klage abgewiesen. Insoweit hat der Senat mit der von ihm zugelassenen Revision durch Urteil vom heutigen Tage (- 2 AZR 120/05 -) das Berufungsurteil aufgehoben und das arbeitsgerichtliche Urteil wiederhergestellt.

Entscheidungsgründe

- 16 Die Revision ist begründet und führt zur Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils.
- 17 A. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, zwar seien Arbeitnehmer grundsätzlich berechtigt, unternehmensöffentliche Kritik am Arbeitgeber und den betrieblichen Verhältnissen zu äußern. Dies dürfe auch überspitzt und polemisch geschehen. In grobem Maße unsachliche und beleidigende Angriffe auf Vorgesetzte und Arbeitskollegen müsse

der Arbeitgeber jedoch nicht hinnehmen, wenn sie zu einer ernstlichen Störung des Betriebsfriedens führten. Bei der Ausgestaltung der vertraglichen Rücksichtnahmepflichten seien die verfassungsrechtlichen Rahmenbedingungen, insbesondere die Grundrechte nach Art. 5 GG zu beachten. Danach liege hier ein wichtiger Grund iSd. § 626 Abs. 1 BGB vor. Die vom Kläger veröffentlichte Animation habe eine unmittelbare Beziehung zum Arbeitsverhältnis und zum betrieblichen Geschehen. Es werde die Assoziation geweckt, die Trennungsgespräche seien mit den dargestellten Unrechtstaten im Dritten Reich vergleichbar. Dies sei ersichtlich geeignet, die mit der Führung der Gespräche beauftragten Personalmitarbeiter der Beklagten zutiefst zu verletzen und zu diffamieren und den Betriebsfrieden auch dadurch zu stören, dass Ängste betroffener Mitarbeiter geschürt würden. Der Kläger habe damit seine Rücksichtnahmepflicht aus dem Arbeitsvertrag schwerwiegend verletzt und die Grenzen der Meinungs- und Kunstfreiheit überschritten. Einer Abmahnung habe es nicht bedurft. Auch angesichts der langen und bestandungsfreien Beschäftigungszeit überwiege wegen der Schwere der Pflichtverletzung das Interesse der Beklagten an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

- 18 B. Dem folgt der Senat in Teilen der Begründung, nicht aber im Ergebnis.
- 19 I. Die Kündigung der Beklagten hat das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht beendet. Sie ist unwirksam, weil kein wichtiger Grund iSd. § 626 Abs. 1 BGB vorliegt. Es trifft zwar zu, dass der Vergleich betrieblicher Verhältnisse und Vorgehensweisen mit dem nationalsozialistischen Terrorsystem und erst recht mit den in Konzentrationslagern begangenen Verbrechen in der Regel einen wichtigen Grund zur Kündigung bildet. Die Gleichsetzung noch so umstrittener betrieblicher Vorgänge und der Vergleich des Arbeitgebers oder der für ihn handelnden Menschen mit den vom Nationalsozialismus geförderten Verbrechen und den Menschen, die diese Verbrechen begingen, stellt, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht ausführt, eine grobe Beleidigung der damit angesprochenen Personen und zugleich eine Verharmlosung des in der Zeit des Faschismus begangenen Unrechts und eine Verhöhnung seiner Opfer dar (vgl. BAG 9. August 1990 - 2 AZR 623/89 - RzK I 5i 63; APS/Dörner *Kündigungsrecht* 2. Aufl. § 626 BGB Rn. 27). Der Kläger hat jedoch einen solchen Vergleich nicht angestellt. Dies kann der Senat selbst entscheiden, da der Sachverhalt, soweit entscheidungserheblich, nicht streitig und weiterer Vortrag nicht zu erwarten ist.
- 20 1. Die Anwendung des § 626 Abs. 1 BGB durch das Berufungsgericht kann vom Revisionsgericht nur eingeschränkt daraufhin überprüft werden, ob der Sachverhalt unabhängig von den Besonderheiten des Einzelfalls an sich geeignet ist, einen wichtigen Grund abzugeben, und ob bei der erforderlichen Interessenabwägung alle vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände des Einzelfalls daraufhin überprüft worden sind, ob es dem Kündigenden unzumutbar geworden ist, das Arbeitsverhältnis bis zur ordentlichen Beendigung bzw. Beendigungsmöglichkeit fortzusetzen. Die Bewertung der für und gegen die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung sprechenden Umstände liegt weitgehend im Beurteilungsspielraum der Tatsacheninstanz. Hält sich die Interessenabwägung im Rahmen des Beurteilungsspielraums, kann das Revisionsgericht die angegriffene Würdigung nicht durch seine eigene ersetzen (st. Rspr. des Senats 26. August 1976 - 2 AZR 377/75 - AP BGB § 626 Nr. 68 = EzA BGB § 626 nF Nr. 49; 5. Februar 1998 - 2 AZR 227/97 - BAGE 88, 10; 21. Januar 1999 - 2 AZR 665/98 - BAGE 90, 367). Dabei ist allerdings zu beachten, dass die Frage, ob der Sinn einer Meinungsäußerung zutreffend erfasst worden ist, vom Revisionsgericht uneingeschränkt nachgeprüft wer-

den muss (BGH 30. Mai 2000 - VI ZR 276/99 - NJW 2000, 3421; 7. Dezember 1999 - VI ZR 51/99 - VersR 2000, 327) .

- 21 2. Diesem Maßstab wird die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, ein wichtiger Grund iSd. § 626 Abs. 1 BGB rechtfertige die Kündigung der Beklagten, nicht gerecht. Das Landesarbeitsgericht hat den Aussagewert der umstrittenen Computer-Animation unzutreffend ermittelt. Es hat den Besonderheiten der Bildgestaltung und des thematischen Zusammenhangs nicht ausreichend Rechnung getragen.
- 22 a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats können grobe Beleidigungen des Arbeitgebers und/oder seiner Vertreter oder Repräsentanten einerseits oder von Arbeitskollegen andererseits, die nach Form und Inhalt eine erhebliche Ehrverletzung für den bzw. die Betroffenen bedeuten, einen erheblichen Verstoß des Arbeitnehmers gegen seine vertragliche Pflicht zur Rücksichtnahme (§ 241 Abs. 1 BGB) darstellen und eine außerordentliche fristlose Kündigung an sich rechtfertigen (24. Juni 2004 - 2 AZR 63/03 - AP KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 49 = EzA KSchG § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 65; 10. Oktober 2002 - 2 AZR 418/01 - EzA BGB 2002 § 626 Unkündbarkeit Nr. 1; 17. Februar 2000 - 2 AZR 927/98 -; KR-Fischermeier 7. Aufl. § 626 BGB Rn. 117; Kittner/Däubler/Zwanziger-Däubler KSchR 6. Aufl. Art. 5 GG Rn. 5 ff.; APS/Dörner Kündigungsrecht 2. Aufl. § 626 BGB Rn. 220 ff.; Stahlhacke/Preis/Vossen-Preis Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis 9. Aufl. Rn. 272 ff., 705 ff.; HaKo-Fiebig 2. Aufl. § 1 Rn. 402 ff.; vgl. auch Stein in AR-Blattei SD 830 Grundrechte im Arbeitsrecht, insbes. C VII 1; Howald Das Kommunikationsgrundrecht der Meinungsfreiheit und seine Kollision mit arbeitsvertraglichen Pflichten Diss. 2004 insbes. 1. Kap. B IV 2 f., 2. Kap. B II, C IV, 3. Kap. C - jeweils mit zahlreichen weiteren Nachweisen) .
- 23 b) Bei der Konkretisierung der Verletzung der vertraglichen Rücksichtnahmepflicht (§ 241 Abs. 2 BGB) sind die grundrechtlichen Rahmenbedingungen, insbesondere das Grundrecht auf Meinungsfreiheit, zu beachten (BAG 24. Juni 2004 - 2 AZR 63/03 - AP KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 49 = EzA KSchG § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 65) .
- 24 aa) Das Grundrecht der Meinungsfreiheit aus Art. 5 Abs. 1 GG ist für eine freiheitlich-demokratische Staatsordnung konstituierend. Es gewährleistet eine der wesentlichen Äußerungsformen der menschlichen Persönlichkeit. Auf Grund seiner großen Bedeutung ist seine Berücksichtigung jeweils im Rahmen des Möglichen geboten (so schon BVerfG 15. Januar 1958 - 1 BvR 400/51 - BVerfGE 7, 198 sowie 28. April 1976 - 1 BvR 71/73 - BVerfGE 42, 133; 12. Dezember 2000 - 1 BvR 1762/95 - BVerfGE 102, 347) . Mit der überragenden Bedeutung des Grundrechts aus Art. 5 Abs. 1 GG wäre es unvereinbar, wenn das Grundrecht in der betrieblichen Arbeitswelt, die für die Lebensgrundlage zahlreicher Staatsbürger wesentlich bestimmend ist, gar nicht oder nur eingeschränkt anwendbar wäre (BVerfG 28. April 1976 aaO) . Dabei besteht der Grundrechtsschutz unabhängig davon, ob eine Äußerung rational oder emotional, begründet oder grundlos ist, und ob sie von anderen für nützlich oder schädlich, wertvoll oder wertlos gehalten wird (BVerfG 16. Oktober 1998 - 1 BvR 1685/92 - AP BGB § 611 Abmahnung Nr. 24 = EzA BGB § 611 Abmahnung Nr. 40) . Der Grundrechtsschutz bezieht sich sowohl auf den Inhalt als auch auf die Form der Äußerung. Auch eine polemische oder verletzende Formulierung entzieht einer Äußerung noch nicht den Schutz der Meinungsfreiheit (BVerfG 10. Oktober 1995 - 1 BvR 1476/91 ua. - BVerfGE 93, 266; 16. Oktober 1998 aaO) .

- 25 bb) Hiervon ausgehend unterfällt die Animation dem Schutzbereich des Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG. Davon ist auch das Landesarbeitsgericht ausgegangen. Ob die Herstellung ("Werkbereich") und Veröffentlichung ("Wirkbereich") der Animation auch in den Schutzbereich der Kunstfreiheit (Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG, vgl. dazu etwa BVerfG 14. Februar 2005 - 1 BvR 240/04 - MDR 2005, 806 "Vorstandsvorsitzender"; BGH 21. Juni 2005 - VI ZR 122/04 - NJW 2005, 2844 - "Esra"; 3. Februar 2005 - I ZR 159/02 - NJW 2005, 2856 - "Rainer Maria Milka") fällt, wie die Revision meint, kann offen bleiben.
- 26 cc) Allerdings wird das Grundrecht auf Meinungsfreiheit aus Art. 5 Abs. 1 GG nicht schrankenlos gewährt, sondern durch die allgemeinen Gesetze und das Recht der persönlichen Ehre (Art. 5 Abs. 2 GG) beschränkt und muss in ein ausgeglichenes Verhältnis mit diesen gebracht werden (BVerfG 10. Oktober 1995 - 1 BvR 1467/91 ua. - BVerfGE 93, 266; 10. November 1998 - 1 BvR 1531/96 - BVerfGE 99, 185; zuletzt BAG 24. Juni 2004 - 2 AZR 63/03 - AP KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 49 = EzA KSchG § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 65) . Dabei gibt die Verfassung das Ergebnis einer solchen Abwägung nicht vor. Dies gilt insbesondere, wenn, wie hier, auch auf Seiten des Arbeitgebers verfassungsrechtlich geschützte Positionen in Betracht kommen. Dazu gehören nicht nur die Menschenwürde (Art. 1 Abs. 1 GG) und das allgemeine Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 GG). Durch Art. 12 GG wird auch die wirtschaftliche Betätigungsfreiheit des Arbeitgebers, die insbesondere durch eine Störung des Arbeitsablaufs und des Betriebsfriedens berührt werden kann, geschützt (BVerfG 14. November 1995 - 1 BvR 601/92 - BVerfGE 93, 352) . Auch gehört die Pflicht zur gegenseitigen Rücksichtnahme auf die Interessen der anderen Vertragspartei (§ 241 Abs. 2 BGB) zu den allgemeinen Gesetzen (Art. 5 Abs. 2 GG). Zwischen der Meinungsfreiheit und dem beschränkenden Gesetz findet eine Wechselwirkung statt. Insbesondere die Regelung des § 241 BGB muss ihrerseits der Wert setzenden Bedeutung des Grundrechts in einem freiheitlichen demokratischen Staat Rechnung tragen. Dem besonderen Wertgehalt des Art. 5 Abs. 1 GG, der ebenfalls eine Ausprägung der Menschenwürde und des allgemeinen Persönlichkeitsrechts darstellt und für eine grundsätzliche Freiheit der Meinungsäußerung streitet, muss die gebührende Beachtung geschenkt werden. Die diesem Grundrecht Schranken setzenden Regelungen und gegenläufigen verfassungsrechtlich geschützten Positionen müssen deshalb ihrerseits aus der Erkenntnis der Werte setzenden Bedeutung des Grundrechts auf Meinungsfreiheit ausgelegt und so in ihrer dieses Grundrecht begrenzenden Wirkung selbst wieder eingeschränkt werden (so schon BVerfG 15. Januar 1958 - 1 BvR 400/51 - BVerfGE 7, 198; seither st. Rspr., beispielsweise 28. April 1976 - 1 BvR 71/73 - BVerfGE 42, 133; 16. Oktober 1998 - 1 BvR 1685/92 - AP BGB § 611 Abmahnung Nr. 24 = EzA BGB § 611 Abmahnung Nr. 40; 12. Dezember 2000 - 1 BvR 1762/95, 1 BvR 1787/95 - BVerfGE 102, 347; ErfK/Dieterich 5. Aufl. Art. 5 GG Rn. 33) .
- 27 dd) Dementsprechend ist unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles eine Abwägung zwischen den Belangen der Meinungsfreiheit und den Rechtsgütern, in deren Interesse das Grundrecht der Meinungsfreiheit eingeschränkt werden soll, vorzunehmen. Dabei wird das Grundrecht der Meinungsfreiheit regelmäßig zurücktreten müssen, wenn sich die Äußerung als Angriff auf die Menschenwürde oder als eine Formalbeleidigung oder eine Schmähung darstellt (KR-Fischermeier 7. Aufl. § 626 BGB Rn. 117; Kittner/Däubler/Zwanziger-Däubler KSchR 6. Aufl. Art. 5 GG Rn. 5 ff. "Das eigentliche Problem der Meinungsfreiheit liegt in ihren Grenzen"; APS-Dörner Kündigungsrecht 2. Aufl. § 626 BGB Rn. 220 ff.; Stahlhacke/Preis/Vossen-Preis Kündigung und Kündigungsschutz

im Arbeitsverhältnis 9. Aufl. Rn. 272 ff., 705 ff.; HaKo-Fiebig 2. Aufl. § 1 Rn. 402 ff.; vgl. auch Stein in AR-Blattei SD 830 Grundrechte im Arbeitsrecht, insbes. C VII 1; Howald Das Kommunikationsgrundrecht der Meinungsfreiheit und seine Kollision mit arbeitsvertraglichen Pflichten Diss. 2004 insbes. 1. Kap. B IV 2 f., 2. Kap. B II, C IV, 3. Kap. C - jeweils mit zahlreichen weiteren Nachweisen) . Voraussetzung jeder Abwägung ist, dass der Sinn der Meinungsäußerung zutreffend erfasst worden ist (BVerfG 25. August 1994 - 1 BvR 1423/92 - NJW 1994, 2943; 16. Oktober 1998 - 1 BvR 590/96 - NJW 1999, 2262) . Ob dies der Fall ist, unterliegt in vollem Umfang der Nachprüfung durch das Revisionsgericht (BGH 30. Mai 2000 - VI ZR 276/99 - NJW 2000, 3421; 7. Dezember 1999 - VI ZR 51/99 - VersR 2000, 327) . Die Auslegung hat vom "Wortlaut" der Äußerung auszugehen, darf aber den Kontext, in dem sie steht, sowie die für den Empfänger erkennbaren Begleitumstände, unter denen sie gefallen ist, nicht unberücksichtigt lassen. Die isolierte Betrachtung eines bestimmten Äußerungsteils wird den Anforderungen an eine zuverlässige Sinnermittlung regelmäßig nicht gerecht (BVerfG 10. Oktober 1995 - 1 BvR 1476/91, 1 BvR 1980/91, 1 BvR 102/92, 1 BvR 221/92 - BVerfGE 93, 266) . Einer Äußerung darf kein Sinn beigelegt werden, den sie nicht besitzt; bei mehrdeutigen Äußerungen muss eine ebenfalls mögliche Deutung mit überzeugenden Gründen ausgeschlossen werden (BVerfG 25. August 1994 aaO; 19. April 1990 - 1 BvR 40/86, 42/86 -; 26. Juni 1990 - 1 BvR 1165/89 - und 9. Oktober 1991 - 1 BvR 1555/88 - BVerfGE 82, 43; 82, 272 und 85, 1) . Bei Aussagen, die bildlich eingekleidet sind, müssen sowohl die Aussage der Einkleidung selbst als auch die sog. Kernaussage je für sich daraufhin überprüft werden, ob sie die gesetzlichen Grenzen überschreiten (BVerfG 14. Februar 2005 - 1 BvR 240/04 - MDR 2005, 806 "Vorstandsvorsitzender") . Auf diese Weise lässt sich ein wirksamer Schutz der grundrechtlichen Meinungsfreiheit gewährleisten (vgl. BAG 24. Juni 2004 - 2 AZR 63/03 - AP KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 49 = EzA KSchG § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 65) .

- 28 3. Diesen Maßstäben wird die vom Senat in vollem Umfang nachprüfbar (BGH 30. Mai 2000 - VI ZR 276/99 - NJW 2000, 3421) Ermittlung des Sinns der umstrittenen Darstellung durch das Landesarbeitsgericht nicht gerecht. Das rügt die Revision mit Erfolg. Die vom Kläger erstellte Animation enthält keine Beleidigung oder Schmähung, durch die die Grenzen der Meinungsfreiheit überschritten würden. Zumindest lässt sie sich auch in einem nicht beleidigenden oder schmähenden Sinn verstehen. Eine Pflichtverletzung ist deshalb nicht gegeben.
- 29 a) Allerdings ist entgegen der Auffassung der Revision die Würdigung des Landesarbeitsgerichts nicht zu beanstanden, die Animation habe nicht der Kundgabe einer allgemeinarbeitspolitischen Auffassung zu Trennungsgesprächen gegolten, sondern sich vor allem auf die bei der Beklagten damals gegebene aktuelle Situation bezogen. Es ist zwar richtig, dass der Ausdruck "Trennungsgespräche" allgemein zur Beschreibung von Gesprächen benutzt wird, die der Beendigung einer persönlichen Beziehung oder eines Arbeitsverhältnisses dienen. Indes durfte das Landesarbeitsgericht die zeitliche und inhaltliche Nähe der Veröffentlichung mit der bei der Beklagten damals gerade anlaufenden Reihe von auch so benannten "Trennungsgesprächen" dahin werten, der Kläger habe sich auf die aktuelle betriebliche Situation beziehen wollen. Nicht anders konnte seine Veröffentlichung auch innerbetrieblich verstanden werden. Dabei ist gleichfalls von Bedeutung, dass die Initiative "F" zwar überbetrieblich offen war, aber infolge ihrer Gründungsgeschichte, ihrer persönlichen Verbindung mit dem Kläger und ihrer besonderen Zugäng-

lichkeit für die Mitarbeiter der Beklagten und des zu ihr gehörenden Konzerns eine unverkennbare Ausrichtung auf die Beklagte und ihre Mitarbeiter aufwies.

- 30 b) Die weitere Würdigung des Landesarbeitsgerichts, der Kläger habe die Trennungsgespräche mit den Gräueltaten in nationalsozialistischen Konzentrationslagern verglichen und damit die persönliche Ehre der Beklagten, ihrer leitenden Angestellten sowie aller mit Trennungsgesprächen befassten Personen auf Seiten der Beklagten verletzt, wird jedoch von den Tatsachenfeststellungen nicht getragen. Das rügt die Revision zu Recht. Zumindest lässt die Würdigung des Landesarbeitsgerichts außer Acht, dass die mit der Animation verbundene Aussage auch in einem nicht beleidigenden oder schmähenden Sinn verstanden werden konnte.
- 31 c) Das Landesarbeitsgericht hat seine Auffassung nicht näher begründet. Es hat den vom Kläger verwendeten Begriff "Trennungsgespräche" und das von ihm verwendete Bildmaterial vielmehr ohne Prüfung anderer Deutungsmöglichkeiten so in Zusammenhang gebracht, als sei eine Gleichsetzung oder doch eine Beziehung der Vergleichbarkeit zwischen den durch einige der Bilder vermittelten Geschehnissen und den "Trennungsgesprächen" erfolgt und damit wiederum zwingend eine Gleichsetzung oder Beziehung der Vergleichbarkeit zwischen den für die Beklagte handelnden Personen und den Personen gegeben, die verantwortlich für die auf den Bildern teilweise abgebildeten oder angedeuteten Verbrechen waren. Das Landesarbeitsgericht hat nicht berücksichtigt, dass eine andere Sichtweise zumindest möglich, wenn nicht geboten war.
- 32 aa) Eine ausdrückliche Gleichsetzung wird durch die in der Senatsverhandlung vom Revisionsführer als Teil seines Sachvortrags mehrfach vorgeführte Animation nicht vorgenommen. Die bildliche Einkleidung der vom Kläger beabsichtigten Aussage enthält jene vom Landesarbeitsgericht angenommene Aussage jedenfalls nicht explizit. Die Animation stellt sich - soweit nicht die Computertastatur erscheint - als eine weder durch einen Rhythmus der Abfolge noch durch die Anordnung auf der Fläche irgendwie strukturierte Sequenz von Einblendungen dar, die auf dem Bildschirm gut briefmarkengroß aufscheinen und zT kaum wie Bilder, sondern eher wie zufällig gemusterte grauschwarze Flächen wirken. Insgesamt wird eher der Eindruck eines versehentlich entstandenen Bildgewirrs als einer irgendwie rational fassbaren Aussage vermittelt. An keiner Stelle wird ausgesprochen oder bildlich dargestellt - etwa durch Fotomontage oä. -, die Trennungsgespräche seien Verbrechen gegen die Menschlichkeit oder die Personen, die für die Beklagte Trennungsgespräche führten, seien KZ-Schergen oder Henker oder ihnen zu vergleichen. Aber auch eine stillschweigende Gleichsetzung durch das Bildmaterial als solches liegt fern. Dazu sind die verbal angesprochenen "Trennungsgespräche" offenkundig zu weit von den nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts bildlich dargestellten Ereignissen (Atompilz, "Arbeit macht frei", Aussonderung, Leichenberge, Guillotine, Blitzschlag, Teddybär, Krokodil usw.) entfernt. Außerdem enthalten auch die bildlich dargestellten Geschehnisse keine - auf den mit einem Trennungsgespräch verbundenen Sinn - bezogene einheitliche Botschaft. Während der Atompilz eher für Angst vor Krieg und nuklearer Zerstörung steht, der Satz "Arbeit macht frei" für die nationalsozialistische Perversion der Begriffe Arbeit und Freiheit, die Aussonderungsszene für rassistische Willkür und Mord, wird die Guillotine meist mit den Schrecken der französischen Revolution verbunden, während der Blitzschlag das unkontrollierbare Einwirken natürlicher Gewalt und Zerstörungskraft und Teddybär und Krokodil eher als infantile Symbole für harmlose Ge-

mütlichkeit einerseits und Gefräßigkeit andererseits stehen und der Sensenmann ein geläufiges Bild des Todes ist.

- 33 bb) Dem entsprechend kann, sofern den Bildern ein einheitlicher Aussagewert (Aussagekern) zukommt, dieser weniger in einer konkret-inhaltlichen Bezugnahme auf die Trennungsgespräche oder gar in einer Gleichsetzung der bei der Beklagten handelnden Personen mit den - in den bildlich dargestellten oder angespielten Ereignissen - handelnden Subjekten gefunden werden. Eine solche einfache Übertragung liegt vielmehr fern, weil sie weder auf der Sinnebene noch auf der Bildebene einleuchten würde. Eine Qualifizierung oder irgendwie geartete inhaltlich sinnvolle Aussage über das Thema "Trennungsgespräche" anhand der Bildfolge KZ - Blitzschlag - Atompilz - Krokodil - Guillotine - Sensenmann - Teddybär ist nicht ableitbar. Als einheitlicher Aussagewert liegt demnach nicht die vom Landesarbeitsgericht angenommene Bezeichnung der Beklagten und ihrer leitenden Angestellten als Gräueltäter nahe. Unverkennbar ist dagegen die Absicht, den Betrachter durch Furcht und Schrecken erregende Bilder in Aufregung zu versetzen und diese Aufregung auf das Thema "Trennungsgespräche" zu lenken, also gewissermaßen ein Ausrufezeichen oder ein "Blinkfeuer" zu setzen. Die Bilder sind nicht im dokumentarischen Sinne als realhistorisch oder auch nur geistesgeschichtlich kausal mit dem Thema "Trennungsgespräche" zusammenhängend verwendet worden, sie stellen noch nicht einmal Allegorien oder Metaphern dar, mit denen eine bestimmte Aussage verbildlicht werden soll, sondern sie tragen den Charakter von bloßen Reizungen, die keine konsistente gedankliche Botschaft enthalten, sondern ein unangenehmes Gefühl der Aufregtheit auslösen sollen.
- 34 cc) Für diese - schon vom Arbeitsgericht als nahe liegend angenommene Deutung der Animation - sprechen weitere Umstände, die das Landesarbeitsgericht bei seiner Deutung nicht oder nicht genügend beachtet hat.
- 35 (1) Die Bilderfolge lief in einer extrem hohen Geschwindigkeit ab. Die von der Beklagten als beleidigend empfundene Bilderfolge beinhaltete insgesamt 29 Bilder, die in 14 Sekunden abliefen. Dabei bezieht sich die Kritik der Beklagten lediglich auf drei Bildmotive.
- 36 (2) Der Text nennt weder die Beklagte noch einen der für sie Handelnden beim Namen. Dies ist ein Hinweis darauf, dass nicht bestimmte Personen angesprochen oder gar gebrandmarkt, sondern auf einen Vorgang hingewiesen und dieser als beängstigend gekennzeichnet werden sollte.
- 37 (3) Das Landesarbeitsgericht hat der Vorgeschichte der Animation keine Bedeutung beigemessen. Die Vorgeschichte - insbesondere die Schulungen zum Thema "Trennungsgespräche" - ist aber insbesondere deshalb von Gewicht, weil, wie die dabei benutzte Broschüre zum Thema "Trennungsgespräche" zeigt, auch für die Beklagte gerade die emotionale Seite der Trennungsgespräche im Mittelpunkt des Interesses stand. Die Handlungsanleitung behandelte die auf Seiten der zum Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis vorgesehenen Arbeitnehmer erwarteten Gefühle der Existenzangst, Verzweiflung, Enttäuschung, Wut, Kränkung des Selbstwertgefühls usw. gewissermaßen als "Hauptfeinde" einer nach dem Verständnis der Beklagten vom rationalen Standpunkt aus gesehen unausweichlichen Trennungsvereinbarung. Die Broschüre setzte sich deshalb ausführlich mit Gegenstrategien zur Überwindung der emotional gesteuerten Ablehnung auseinander und sprach hier Empfehlungen aus. Diese Empfehlungen bezweckten ua. eine Unterbrechung oder doch Überwindung der natürlichen körperlichen Reaktion (Tränen) betroffener Arbeitnehmerinnen auf zugefügten seelischen Schmerz (psychovegeta-

tive Entkoppelung). Es liegt auf der Hand, dass solche Strategien von denen, die "Trennungsgespräche" auf sich zukommen sahen, nicht ohne Bitterkeit betrachtet wurden. Aus ihrer Sicht wurde damit gewissermaßen "ihr Innerstes" zum Gegenstand berechnender Planung gemacht. Dass dementsprechend die durch die Animation vermittelte Aufmerksamkeit gerade die gefühlsmäßige Ablehnung zu stärken suchte, stellt sich als eine jedenfalls erklärbare und in der Logik der Handlungsanleitung gewissermaßen angelegte Reaktion dar.

38

II. Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 91, 97 ZPO.

Rost

Bröhl

Schmitz-Scholemann

Sieg

Schierle