

LAG Düsseldorf: Deftige Wortwahl im diakonischen Krankenhaus und fristlose Kündigung?

LAG Düsseldorf, Urt. v. 10.12.08 (Az. 12 Sa 1190/08)

Was war passiert?

Die Parteien streiten um die Rechtswirksamkeit einer außerordentlichen verhaltensbedingten Kündigung, zu deren Rechtfertigung die Beklagte sich auf einen Vorfall Januar 2008 beruft. Der Kläger, 47 Jahre alt, verheiratet, 2 Kinder, trat 1987 als Hausarbeiter/Hilfspfleger in die Dienste der Beklagten, die in ein diakonisches Krankenhaus mit ca. 1.000 Mitarbeitern betreibt. Er war seither im Bereich „Zentrale Transportdienste“ tätig.

Der Kläger pflegte eine halbe Stunde vor Dienstbeginn (7.30 Uhr) am Arbeitsplatz zu sein und zu frühstücken.

Am Tage des Vorfalls erschien er erst um 7.30 Uhr, als der Gruppenleiter mit anderen Mitarbeitern bereits die Frühbesprechung in seinem Büro im Tiefgeschoss des Krankenhauses abhielt. Der Kläger bemerkte bei seinem Erscheinen: „So ein Scheiß, ich hab noch keinen Kaffee gehabt, weil die Straßenbahn zu spät war.“ Als der Gruppenleiter im Hinblick auf den hohen Krankenstand die Erschienen zur sofortigen Arbeitsaufnahme anhielt, kam es zwischen ihm und dem Kläger zu einem lautstarken Wortwechsel. Der Kläger wurde angewiesen, die Essenswagen von der Küche zu den Stationen zu bringen. Dieser selbst wollte aber offensichtlich zunächst seinen „Kaffee genießen und meinte zum Gruppenleiter: „Beweg selber deinen Arsch“ und fügte hinzu „Du bist ja auch ein faules Schwein“ Letztere Äußerung des Klägers ist allerdings streitbefangen.

Das Arbeitsgericht hat durch Urteil der Kündigungsschutzklage des Mitarbeiters stattgegeben. Die daraufhin eingelegte Berufung des Arbeitgebers war nicht von Erfolg gekrönt.

Gründe, die Revision zuzulassen, waren nicht ersichtlich.

Nach diesseitiger Auffassung ist die Entscheidung vertretbar, zumal es sich hier um eine außerordentliche Kündigung gehandelt hat. Aber selbst wenn der Arbeitgeber rein vorsorglich und hilfsweise zusätzlich eine ordentliche Kündigung ausgesprochen hätte, wäre dieser ordentlichen Kündigung wohl kein Erfolg beschieden gewesen, wie das LAG am Schluss seiner Begründung anmerkt.

Im Übrigen hat das LAG zu Recht darauf hingewiesen, dass sich keine weitergehenden Loyalitätspflichten etwa aus dem Buch der Bücher ableiten lassen, wonach eine Beleidigung zwischen den in der christlichen Dienstgemeinschaft Mitarbeitenden stets gegen tragende Grundsätze der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre verstieße. Ein solches ergibt sich auch nicht aus den einschlägigen Verkündungen im Neuen Testament.

L. Barth, 03.03.09

Aus den Gründen der Entscheidung des LAG:

A.

(...)

B. Die Berufung hat keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat zu Recht der Klage statt-

gegeben. Die Kammer macht sich gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG die zutreffenden Entscheidungsgründe des erstinstanzlichen Urteils zu eigen.

Auf die Angriffe der Berufung ist das Folgende anzufügen.

I.

1. Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung¹, der die Kammer folgt², stellen **grobe Beleidigungen von Arbeitskollegen, die nach Form und Inhalt eine erhebliche Ehrverletzung für den Betroffenen bedeuten, einen erheblichen Verstoß des Arbeitnehmers gegen seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis dar und sind an sich geeignet, eine verhaltensbedingte außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen, wenn diese eine ernstliche Störung des Betriebsfriedens, der betrieblichen Ordnung und des reibungslosen Betriebsablaufes verursachen.**

Dabei kommt es kündigungsrrechtlich nicht ausschlaggebend darauf an, wie das inkriminierte Erklärungsverhalten strafrechtlich einzuordnen ist, sondern ob dem Arbeitgeber wegen des Verhaltens des Arbeitnehmers nach dem gesamten Sachverhalt die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses noch zuzumuten ist.³

Zum einen dürfen Arbeitnehmer vom Arbeitgeber den **Schutz ihrer Würde und körperlichen Unversehrtheit erwarten**, so dass der Arbeitgeber gegen Störenfriede, die Auseinandersetzungen anzetteln oder durch

(exzessive) Überreaktionen verschärfen, vorgehen und Eskalationen (Provokation, Beleidigung, Tätlichkeit) verhindern muss.

Zum anderen liegt es im **eigenen betrieblichen Interesse des Arbeitgebers**, dass der Arbeitsablauf und die betriebliche Zusammenarbeit nicht durch Beleidigungen und Tätlichkeiten beeinträchtigt werden, dies u.U. mit der Folge von Ablaufstörungen, Arbeitsausfällen, Arbeitsversäumnissen und Eigenkündigungen von Arbeitnehmern.⁴

Im Kündigungsrecht im Allgemeinen und für die Interessenabwägung im Besonderen ist dieses berechtigte Anliegen unter dem Aspekt der Generalprävention allerdings ein nur begrenzt tragfähiger Gesichtspunkt.⁵

Ob eine grobe Beleidigung eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigt, ist nach einer umfassenden Interessenabwägung unter Berücksichtigung der Einzelfallumstände zu klären.⁶

Die einmalige grobe Beleidigung von Arbeitskollegen wird vor allem nach einem langjährig und ungestört verlaufenen Arbeitsverhältnis eher selten als an sich wichtiger Grund oder als Ergebnis der Interessenabwägung nach § 626 Abs. 1 BGB zur Rechtfertigung einer außerordentlichen Kündigung ausreichen. Vielmehr bedarf es vor Ausspruch einer Kündigung meist einer Abmahnung. Anders liegen die Dinge bei vielfachen und/oder besonders groben (schwersten) Beleidigungen. In solchen Fällen kann der Arbeitnehmer auch dann, wenn ein rauher Umgangston herrscht, nicht ernst-

¹ vgl. BAG, Urteil vom 21.01.1999, 2 AZR 665/98, AP Nr. 151 zu § 626 BGB

² LAG Düsseldorf, Urteil vom 21.07.2004, 12 Sa 620/04, LAGE Nr. 85 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung

³ BAG, Urteil vom 10.10.2002, 2 AZR 418/0, EzA Nr. 1 zu § 626 BGB 2002 Unkündbarkeit

⁴ vgl. BAG, Urteil vom 31.03.1993, 2 AZR 492/92, AP Nr. 32 zu § 626 BGB Ausschlussfrist

⁵ BAG, Beschluss vom 16.12.2004, 2 ABR 7/04, AP Nr. 191 zu § 626 BGB

⁶ Schmitz-Scholemann, BB 2000, 926 ff.

haft damit rechnen, dass der Arbeitgeber sein Verhalten tolerieren werde.⁷

2. Nach diesen Maßstäben sind in der Rechtsprechung grobe Beleidigungen von Arbeitskollegen oder Vorgesetzten einfallabhängig als Kündigungsgrund anerkannt oder abgelehnt worden.⁸

II.

In Anwendung dieser Grundsätze gilt folgendes:

1. Mit dem Arbeitsgericht kann zugunsten der Beklagten unterstellt werden, dass der Kläger es nicht bei der Äußerung „Beweg selber deinen Arsch“ beließ, sondern gleichzeitig den Gruppenleiter K. als „auch ein faules Schwein“ bezeichnete, wobei er – unstrittig – die Verbalinjurie lautstark „vor versammelter Mannschaft“ tätigte. Hiernach ist von einer groben Beleidigung auszugehen. Die Mitarbeiter in der Abteilung „Zentrale Transportdienste“, die sich untereinander duzen, mögen zwar einen rauhen und

lockeren Umgangston pflegen. Damit entfällt jedoch nicht der Befund, dass der Kläger am Morgen des 22.01.2008 den K. beleidigte. Denn als er ausfallend wurde, geschah dies nicht in einer Situation arbeitstypischer Lockerheit, sondern in deutlich zum Ausdruck gebrachter starker Verärgerung darüber, dass K. ihm, der sich wegen Verspätung der Straßenbahn schon um das gewohnte Frühstück vor Dienstbeginn gebracht sah, die Einnahme eines Kaffees vor der eigentlichen Arbeitsaufnahme verweigerte und ihn aufforderte, sofort damit zu beginnen, die Essenswagen von der Küche zu den Stationen zu bringen.

Indem die Arbeitsordnung des K. zweifelsfrei im Rahmen des arbeitgeberseitigen Weisungsrechts (§ 106 GewO) lag, wirkten die vom Kläger verwendeten Kraftausdrücke schon als grobe Beleidigung. **Sie gingen indessen nicht darüber hinaus, waren insbesondere nicht Glied einer vielfachen Beleidigungskette und nach der Wortwahl und den Begleitumständen keine besonders grobe, schwerste Beleidigung.** Da der Kläger sich unstrittig der Anordnung des K. fügte, wurde dessen Autorität auch nicht nachhaltig untergraben.

2. Das Arbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile das Bestandsinteresse des Klägers das Beendigungsinteresse der Beklagten überwiegt und es dieser zuzumuten ist, das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit fortzusetzen.

a) Die bei der gebotenen **Interessenabwägung zu berücksichtigenden Umstände** lassen sich nicht abschließend für alle Fälle festlegen.⁹

⁷ BAG, Urteil vom 10.10.2002, 2 AZR 418/01, AP Nr. 180 zu § 626 BGB, vgl. Urteil vom 30.09.1993, 2 AZR 188/93, EzA Nr. 152 zu § 626 n. F. BGB

⁸ z.B. Thüringer LAG, Urteil vom 13.02.2001, 5 Sa 27/2000, "arrogantes Schwein", "ein paar in die Presse hauen", LAG Köln, Urteil vom 18.04.2006 9 Sa 1623/05, "als Chef ein Ass, aber als Mensch ein Arschloch", LAG Rheinland-Pfalz, Urteil 08.11.2000 9 Sa 967/00, "Du bist ein Arschloch" (Äußerung einer sich belästigt fühlenden Arbeitnehmerin in der Probezeit), LAG Niedersachsen, Beschluss vom 25.10.2004, 5 TaBV 96/03, "Arschlöcher" (Betriebsratsvorsitzender über anwesende Marktleiter), LAG Sachsen-Anhalt, Urteil vom 27.01.2000, 9 Sa 473/99, "dummes Schwein", "faules Schwein", Hessisches LAG, Urteil vom 02.10.2001, 2 Sa 879/01, „Fauler Sack, faules Biest, faule Sau ... », Hessisches LAG, Urteil vom 13.02.1984, 11 Sa 1509/83, und LAG München, Urteil vom 20.12.1967, 5 Sa 280/67 N, "Leck mich am Arsch" (Götzzitat), Hessisches LAG, Urteil vom 10.11.2006, 3 Sa 1495/05, "keinen Arsch in der Hose"

⁹ BAG, Urteil vom 27.04.2006, 2 AZR 415/05, AP Nr. 203 zu § 626 BGB

Bezogen auf die Person des Arbeitnehmers kommt zunächst der **Dauer des Arbeitsverhältnisses** und dessen beanstandungsfreiem Bestand ein besonderes Gewicht zu.¹⁰

Außerdem kann das **Lebensalter** des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sein, insbes. dann, wenn eine Beziehung zum Kündigungsvorwurf erkennbar ist und es seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt beeinflusst. Die **Unterhaltspflichten und der Familienstand** haben bei einer verhaltensbedingten außerordentlichen Kündigung eher marginale Bedeutung, sind jedoch von der Einbeziehung in die Interessenabwägung nicht generell ausgeschlossen, weil sie das Gewicht des Arbeitnehmerinteresses an der Erhaltung seines Arbeitsplatzes mit prägen.¹¹

Bezogen auf das betriebliche Beendigungsinteresse des Arbeitgebers sind in erster Linie die Schwere der begangenen Pflichtverletzung, das Bestehen einer Wiederholungsgefahr und auch das Maß der dem Arbeitgeber entstandenen Schädigung von Bedeutung. Weiterhin ist in Betracht zu ziehen, ob dem Verhalten des Arbeitnehmers eine besondere Verwerflichkeit und ein hoher Verschuldensgrad inne wohnt.

Bei der gebotenen umfassenden Interessenabwägung ist schließlich zu prüfen, ob anstelle der außerordentlichen Kündigung eine mildere Maßnahme, z.B. eine Ermahnung, Abmahnung, eine Änderungs- oder ordentliche Beendigungskündigung, als Reaktion des Arbeitgebers angemessen und ausreichend gewesen wäre.¹²

¹⁰ BAG, Beschluss vom 16.12.2004, 2 ABR 7/04, AP Nr. 191 zu § 626 BGB

¹¹ BAG, Beschluss vom 16.12.2004, 2 ABR 7/04, AP Nr. 191 zu § 626 BGB

¹² vgl. BAG, Urteil vom 18.10.2000, 2 AZR 131/00, AP Nr. 169 zu § 626 BGB, Urteil vom 15.08.2002, 2

In diesem Zusammenhang hat der Arbeitgeber vor einer Kündigung auch Umsetzungs- und Versetzungsmöglichkeiten zu prüfen.¹³

Die Abmahnung ist regelmäßig Voraussetzung für die Kündigung wegen einer Vertragspflichtverletzung, es sei denn, dass eine Verhaltensänderung in Zukunft trotz Abmahnung nicht erwartet werden kann oder dass es sich um eine schwere Pflichtverletzung handelt, deren Rechtswidrigkeit dem Arbeitnehmer ohne weiteres erkennbar ist und bei der die Hinnahme des Verhaltens durch den Arbeitgeber offensichtlich ausgeschlossen ist.¹⁴

b) Die lange Dauer des Arbeitsverhältnisses, dessen weitgehend beanstandungsfrei gebliebener Bestand, aber auch das Lebensalter, das die Chancen des Klägers auf dem Arbeitsmarkt beschneidet, sowie sein Familienstand und seine Unterhaltspflichten begründen ein erhebliches Bestandsinteresse. Das Beendigungsinteresse der Beklagten tritt dahinter signifikant zurück. Das Gewicht der Beleidigung und des Schuldvorwurfs gegen den Kläger relativiert sich angesichts der psychischen Ausnahmesituation, in die der Kläger sich am Morgen des 22.01.2008 hineintreiben ließ. Es handelte sich um ein erst- und einmaliges Augenblicksversagen; weder die Abmahnung vom 13.01.1997 noch die Ermahnung vom 16.12.2005 oder die Beschwerde des Disponenten B. betreffen

AZR 514/01, AP Nr. 42 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung

¹³ BAG, Urteil vom 31.03.1993, a.a.O.

¹⁴ vgl. BAG, Urteil vom 19.04.2007, 2 AZR 180/06, AP Nr. 20 zu § 174 BGB, BAG, Urteil vom 05.04.2001, 2 AZR 159/00, AP Nr. 171 zu § 626 BGB, Beschluss vom 10.02.1999, 2 ABR 31/98, AP Nr. 42 zu § 15 KSchG 1969, Kammerurteil vom 21.07.2004, LAGE Nr. 85 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung

einschlägige Pflichtverletzungen¹⁵, und lagen überdies geraume Zeit zurück. Der Beklagten entstanden aufgrund des Vorfalles keine wesentlichen Nachteile. Eine konkrete Rufschädigung ist nicht vorgetragen und auch nicht ersichtlich. Auswirkungen ergaben sich gerade und nur hinsichtlich der künftigen Zusammenarbeit zwischen dem Kläger und dem Gruppenleiter K. und hinsichtlich der Irritationen, die bei den übrigen Teilnehmern der Frühbesprechung, evtl. noch bei Mitarbeitern in Nachbarräumen, die den Wortwechsel akustisch mitbekommen hatten, entstehen konnten.

Daraus resultiert zwar ein berechtigtes betriebliches Interesse der Beklagten, die Autorität des Gruppenleiters K. und dessen berufliche und persönliche Ehre zu schützen. Nach Lage der Dinge war indessen eine Abmahnung die angemessene und ausreichende Reaktion auf das Fehlverhalten des Klägers. Frühestens nach einer erfolglos gebliebenen einschlägigen Abmahnung wäre die (negative) Prognose gerechtfertigt gewesen, dass der Kläger auch zukünftig seine vertraglichen Pflichten in gleicher oder ähnlicher Weise verletzen werde. Nicht zuletzt indiziert der von der Mitarbeitervertretung gegen die Kündigung erhobene Widerspruch, dass der Betriebsfrieden nicht auf Dauer und unheilbar gestört war.

Soweit die Beklagte durch die überzogene und unverhältnismäßige Reaktion, dem Kläger fristlos zu kündigen, selbst eine Belastung des Arbeitsverhältnisses herbeiführte, kann sie hieraus kein schutzwertes Auflösungsinteresse ableiten.

c) **Ohne Erfolg** verweist die Beklagte auf die Präambel zum BAT-KF, nach der das Verhalten der Mitarbeiter der Verantwortung zu entsprechen habe, die sie als Mitarbeiten-

de im Dienst der Kirche übernommen haben. Auch ihr Hinweis auf das entwickelte **Leitbild**, dass die Mitarbeitenden im Evangelischen Krankenhaus jeden Menschen so behandeln, wie sie selbst behandelt werden wollen, ist kündigungswidrig **nicht zielführend**.

(1) In der Rechtsprechung ist anerkannt, dass, wenn die Kirchen sich in karitativen Einrichtungen der Privatautonomie zur Begründung von Arbeitsverhältnissen bedienen, zwar das staatliche Arbeitsrecht Anwendung findet, jedoch das kirchliche Selbstbestimmungsrecht wesentlich bleibt.

Welche kirchlichen Grundverpflichtungen als Gegenstand des Arbeitsverhältnisses bedeutsam sein können, richtet sich dabei nach den von der verfassten Kirche anerkannten Maßstäben, hingegen nicht nach der Auffassung oder dem Leitbild der einzelnen betroffenen kirchlichen Einrichtung. Unter dieser Prämisse ist der Umstand, dass die Kirchen bei der arbeitsvertraglichen Gestaltung des kirchlichen Dienstes das Leitbild einer christlichen Dienstgemeinschaft zugrunde legen und die Verbindlichkeit kirchlicher Grundpflichten bestimmen können, bei der Anwendung des Kündigungsschutzrechts auf Kündigungen von Arbeitsverhältnissen wegen der Verletzung der sich daraus für die Arbeitnehmer ergebenden Loyalitätsobliegenheiten aus verfassungsrechtlichen Gründen zu berücksichtigen. Liegt eine Verletzung von Loyalitätspflichten vor, so ist die weitere Frage, ob sie eine Kündigung des kirchlichen Arbeitsverhältnisses sachlich rechtfertigt, nach den kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften des § 1 KSchG, § 626 BGB zu beantworten.

Diese unterliegen als für alle geltendes Gesetz im Sinne der Art 137 Abs. 3 Satz 1

¹⁵ vgl. BAG, Urteil vom 13.12.2007, 2 AZR 818/06, AP Nr. 64 zu § 4 KSchG 1969

WRV umfassender arbeitsgerichtlicher Anwendungen.¹⁶

(2) Aus den von der Evangelischen Kirche anerkannten Maßstäben lassen sich keine Loyalitätsobliegenheiten entwickeln, wonach eine Beleidigung zwischen den in der christlichen Dienstgemeinschaft Mitarbeitenden stets gegen tragende Grundsätze der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre verstieße. Es ist weiterhin nicht von der Beklagten vorgetragen, dass nach christlichen Maßstäben eine grobe Beleidigung zur Kündigung des kirchlichen Arbeitsverhältnisses berechtigt. **Die Kammer vermag solches auch nicht der Verkündung im Neuen Testament (Matthäus 5, 44, Lukas 6, 28) zu entnehmen.**

III. Eine ordentliche Kündigung steht nicht im Raum (§ 14 Abs. 5, § 15 Abs. 1 u. 2 AVR). Es ist auch nicht vorgetragen, dass die Mitarbeitervertretung hierzu angehört worden wäre (§ 30 Abs. 5 MAVO). Schließlich wäre sie nach Lage der Dinge ebenso materiell unberechtigt wie eine außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslauffrist.

(...)

IMPRESSUM

Herausgeberin: Dagmar Janssen



Nursing Health - Eigenverlag

Debstedter Str. 107, 27607 Langen
Email: dagmar-janssen@nursing-health-events.deSchriftleitung und Redaktion:
Ass. jur. Lutz Barth

¹⁶ BVerfG, Beschluss vom 04.06.1985, AP Nr. 24 zu Art 140 GG, BAG, Urteil vom 25.10.2001, 2 AZR 216/00, EzA Nr. 2 zu § 626 BGB