

Beleidigung als "Wichser" reicht nicht für Rauswurf

Die Titulierung eines Vorgesetzten als "Wichser" muss nicht folgenlos hingenommen werden. Eine fristlose Kündigung ist aber dann nicht möglich, wenn die kritischen Äußerungen auf einer emotionalen Ausnahmesituation beruhen, die der Chef selbst verursacht hat.

Ein Einzelhandelskaufmann klagte vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz gegen seine außerordentliche Kündigung und gewann. Das Arbeitsverhältnis war nicht wirksam beendet worden.

Auslöser der Streitigkeit war seine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die der Kläger nach einem Arztbesuch im Büro des Marktleiters abgab, während dieser gerade abwesend war. Als der Marktleiter die Bescheinigung fand, ließ er den Kaufmann über die Lautsprecheranlage ausrufen. Der Kläger meldete sich telefonisch. Der inhaltliche Verlauf des Gesprächs ist streitig. Klar ist aber, dass der Kaufmann den Marktleiter schließlich anschrte:

"Wenn Sie schlechte Laune haben, dann wichsen Sie mich nicht von der Seite an."

Er legte den Hörer auf und sagte im Beisein mehrerer Mitarbeiter wieder einen Satz, der mit dem Begriff "Wichser" begann. Anschließend verließ er den Markt. Anfang September erhielt der Kläger die sofortige Kündigung.

Der Kläger vertrat vor Gericht die Auffassung, ein wichtiger Kündigungsgrund liege trotz seiner Äußerungen nicht vor. Er habe dem Marktleiter die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung mehrmals hingehalten, sei aber von diesem völlig ignoriert worden. Deshalb habe er sie dann im Büro abgelegt. Die Äußerung des Marktleiters im Telefonat "er solle sich schon einmal mit dem Betriebsrat oder der Betriebsratsvorsitzenden auseinandersetzen – da komme noch etwas" habe er als Kündigungsandrohung aufgefasst. Darüber habe er sich so aufgeregt, dass er den delikaten Satz nicht zurückhalten konnte. Der Kaufmann argumentierte, es handele sich um ein Augenblicksversagen, verursacht durch Provokation und Androhung der Kündigung.

Das Arbeitsgericht Trier und das LAG Rheinland-Pfalz haben festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die außerordentliche Kündigung beendet wurde. Die Unwirksamkeit der Kündigung stützen sie auf zwei wesentliche Gründe. Erstens sei eine vorherige, vergebliche Abmahnung erforderlich gewesen. Zweitens sei, selbst wenn die Abmahnung nicht notwendig gewesen wäre, eine Interessenabwägung erforderlich gewesen.

Nach der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) kann eine Abmahnung im Einzelfall auch als milderer Mittel zur Wiederherstellung des Vertrauens in die Redlichkeit des Arbeitnehmers ausreichen, dass für die Fortsetzung des Vertrages notwendig

ist.

Der Kläger durfte die Äußerungen des Marktleiters durchaus als Kritik an seinem Verhalten verstehen, so das LAG. Das gelte umso mehr, da nicht klar sei, welches Fehlverhalten dem Kläger hier zur Last gelegt werden sollte. Der Kläger hat seine Arbeitsunfähigkeit sofort angezeigt und nachgewiesen. Die vom Marktleiter in der mündlichen Verhandlung angesprochene Verpflichtung des Klägers zu einem Gespräch mit dem Marktleiter über den Stand der Krankheit war für die Kammer nicht nachvollziehbar. Sie könne sich insbesondere auch nicht aus einem angeblichen, mit dem Betriebsrat verfassten Aushang, ergeben. Die Pflichten eines Arbeitnehmers sind im Entgeltfortzahlungsgesetz abschließend geregelt. Der Kläger ist ihnen auch nachgekommen.

Die Kritik war aus Sicht beider Gerichte ungerechtfertigt. Dass der Kläger den Hinweis als Kündigungsandrohung verstanden hatte, war für das LAG nachvollziehbar. Die ausfallenden Äußerungen seien allein durch die besondere emotionale Ausnahmesituation geprägt. Das LAG stellte ausdrücklich klar, dass das Verhalten des Kaufmannes nicht sanktionslos hingenommen werden muss. Es sei aber entscheidend, ob die Reaktion der Beklagten die einzige mögliche und vertretbare Antwort war. Das sei nicht der Fall gewesen.

Quelle:

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 18.08.2011

Aktenzeichen: 2 Sa 232/11

Rechtsprechungsdatenbank