

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 5 Sa 509/10

2 Ca 646/10 ArbG Lübeck

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 09.06.2011

Gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 14.04.2011 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 09.09.2010, Az. 2 Ca 646/10, wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt der Kläger.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

.....

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben;
im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung.

Der 52-jährige Kläger ist bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin seit dem 01.01.1986 als Sachbearbeiter zu einem Monatsgehalt von € 3.880,00 brutto beschäftigt. Im März 2010 war der Kläger Mitglied des Wahlvorstandes, der die Betriebsratswahlen im Betrieb der Beklagten vorbereitete.

Im Jahr 2008 stand der Kläger unter erheblichem mentalem Druck, der aus der Trennung von seiner Ehefrau im Juni 2008 und der sich daraus erwachsenden Auseinandersetzung um das Umgangsrecht mit dem gemeinsamen Sohn resultierte. Infolgedessen unterzog sich der Kläger Ende Juli/Anfang August 2008 einer dreiwöchigen ambulanten psychologischen Behandlung. Im Dezember 2008 erlitt der Kläger einen „Zusammenbruch“ und war bis Mitte 2009 arbeitsunfähig krank. Vom 29.03. bis 02.06.2010 befand sich der Kläger aufgrund einer schweren depressiven Episode in klinischer Behandlung; insoweit wird auf den medizinischen Befundbericht des A. Klinikums H. vom 01.09.2009 verwiesen (Bl. 138 ff. d. A.). Im Rahmen des streitigen Umgangsrechts betreffend den am1996 geborenen Sohn des Klägers verfasste die Diplom-Psychologin S. im Auftrag des Familiengerichts E. ein Gutachten, in welchem sie auch auf die psychische Erkrankung des Klägers einging (Bl. 80 - 107 d. A.). Seit Mitte 2009 wies die Beklagte dem Kläger die Stelle des PCN-Koordinators zu. In dieser Funktion war der Kläger zuständig für Benachrichtigungen über die Änderungen an Produktionsverfahren. Seit Anfang 2010 unterstützt der Kläger zudem den Projektleiter. Vorgesetzte des Klägers ist die Prokuristin v. d. B..

Am 08.02.2010 führten der Geschäftsführer F. und die Zeugin v. d. B. in Anwesenheit der Zeugin R. mit dem Kläger wegen dessen anzüglicher Bemerkungen gegenüber seinen Kolleginnen ein Personalgespräch. Der Kläger wurde aufgefordert, derartige Bemerkungen zu unterlassen. Am 10.02.2010 verließen die Prokuristin v. d. B. sowie die Mitarbeiterinnen F. und P. gemeinsam das Großraumbüro. Als auf die Frage des Kollegen V., wer von den Kolleginnen denn noch anwesend sei, sich die Zeugin P. meldete, kommentierte der Kläger dies mit den Worten: „Besser eine Frau mit Cha-

rakter als drei Schlampen!“ Für diese Äußerung erhielt der Kläger eine Abmahnung vom 10.02.2010 (Bl. 34 d. A.).

Am 25.02.2010 kündigte der Kläger seinen im Großraumbüro anwesenden neun Kolleginnen und Kollegen mit, dass er, sobald die Prokuristin v. d. B. erscheine, „eine Bombe platzen lassen werde“. Die Kolleginnen und Kollegen sollten auf jeden Fall bleiben. Als die Vorgesetzte des Klägers sodann gegen 13:40 Uhr das Büro betrat, hielt der Kläger dieser zwei Medikamentenbehältnisse vor und fragte sie, ob sie die Gegenstände kenne. Nachdem die Zeugin v. d. B. dies verneint hatte, erklärte der Kläger, dass sie diese Gegenstände bei dem bei der Tochtergesellschaft K. S. C. angestellten Zeugen S. vergessen habe, als sie bei diesem eine Nacht verbracht habe. Denn ihr Auto habe die ganze Nacht vor dessen Einfahrt gestanden, was Zeugen bestätigen könnten. Zudem bemerkte der Kläger, dass Herr S. HIV-positiv sei und ihr, Frau v. d. B., somit klar sein müsse, was „sie sich damit eingefangen habe“.

Die Zeugin v. d. B. informierte hierüber sogleich den Personalleiter der Beklagten sowie den weiteren Geschäftsführer der Beklagten, Herrn S., woraufhin der Kläger umgehend von der Erbringung seiner Arbeitsleistung freigestellt wurde. Frau v. d. B. und Herr S. erstatteten wegen der Äußerungen des Klägers Anzeige bei der Polizei in B. M..

Mit Schreiben vom 01.03.2010 beantragte die Beklagte beim Betriebsrat die Zustimmung zur außerordentlichen fristlosen Kündigung des Klägers. Mit Schreiben vom 03.03.2010 stimmte der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung zu.

Mit Schreiben vom 03.03.2010 - dem Kläger am gleichen Tage ausgehändigt - kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers fristlos.

Hiergegen hat der Kläger am 05.03.2010 vor dem Arbeitsgericht Lübeck Kündigungsfeststellungsklage erhoben.

Der Kläger hat behauptet,

seine Vorgesetzte, Frau v. d. B., habe ihm gegenüber bestätigt, dass sie bei Herrn S. übernachtet habe. Dies habe auch Herr S. dem Kläger bestätigt und erklärt, Frau v. d. B. habe wegen Schneefalls das Grundstück des Herrn S. nicht verlassen können, auch habe sie die der Vorgesetzten von dem Kläger am 25.02.2010 vorgehaltenen Medikamente bei Herrn S. vergessen. Des Weiteren hege Frau v. d. B. bereits seit 2005 eine stete Abneigung gegen ihn. Zudem sei er nach seiner Rückkehr nur mit Hilfstätigkeiten und nicht auslastend beschäftigt worden. Als ihm dann die Unterstützung des Projektleiters übertragen worden sei, habe die Zeugin v. d. B. gegen ihn intrigiert. Sie wolle ihn „loswerden“. Dies sei der eigentliche Kündigungsgrund.

Der Kläger hat sich nach Ausspruch der streitgegenständlichen Kündigung weder gegenüber der Beklagten noch gegenüber der Krankenkasse arbeitsunfähig gemeldet. Der Kläger bezieht Arbeitslosengeld.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands in erster Instanz, insbesondere des streitigen Parteivorbringens, sowie der erstinstanzlichen Anträge wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils einschließlich der Inbezugnahmen verwiesen, § 69 Abs. 2 ArbGG.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die unstreitigen Äußerungen des Klägers am 25.02.2010 stellten einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung dar. Es habe sich um eine Beleidigung gegenüber seiner Vorgesetzten gehandelt. Dass sich die strittige Äußerung nicht nur in der Kundgabe einer abfälligen, ehrverletzenden Äußerung (mit dem Zeugen S. Geschlechtsverkehr gehabt zu haben) erschöpft habe, sondern darüber hinaus auch noch die Zeugin v. d. B. in Angst und Schrecken versetzen sollte (HIV-infiziert), lasse die Beleidigung als schwerwiegend erscheinen. Zudem sei die Beleidigung bewusst und gezielt vor möglichst vielen Arbeitskollegen ausgesprochen worden. Unerheblich sei, ob die Zeugin v. d. B. tatsächlich bei dem Zeugen S. übernachtet habe. Denn die Beleidigung folge aus der unstreitig herabwürdigenden und missachtenden Art und Weise der Äußerung vor versammelter Mannschaft. Der Beklagten sei es auch unter Berücksichtigung der 24-jährigen Betriebszugehörigkeit des Klägers nicht zumutbar, den Kläger weiter zu beschäftigen. Dies gelte insbesondere vor dem Hintergrund des Personalgesprächs

vom 08.02.2010 sowie der Abmahnung vom 10.02.2010. Auch die privaten Schwierigkeiten und die dadurch hervorgerufenen psychischen Probleme könnten nicht zu Gunsten des Klägers berücksichtigt werden. Diese hätten keinen nachvollziehbaren Bezug zu dem vorliegenden Kündigungssachverhalt. Die psychischen Probleme in 2008 und 2009 seien nicht geeignet, die Handlungen des Klägers zu rechtfertigen oder gar zu entschuldigen oder auch nur in einem milderen Lichte erscheinen zu lassen.

Gegen dieses ihm am 29.09.2010 zugestellte Urteil hat der Kläger am 28.10.2010 beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Berufung eingelegt und diese am 19.11.2010 begründet.

Der Kläger trägt vor,

dass die von der Beklagten gerügten Verhaltensweisen krankheitsbedingt und nicht nur krankhaft gewesen seien. Die Beklagte habe von seiner psychischen Erkrankung Kenntnis gehabt, denn Frau v. d. B. habe ihn beim Fachdienst Gesundheit des Kreises O. angezeigt. Aus dem ärztlichen Befundbericht des A. Klinikums H. vom 01.09.2009 ergebe sich eindeutig, dass er aufgrund einer schweren depressiven Episode nicht eigenverschuldet in die Position gerückt sei, sein Umfeld adäquat zu behandeln. Er habe unter einer Persönlichkeitsstörung gelitten. Da kein verantwortliches Verhalten seinerseits vorgelegen habe, sei die fristlose Kündigung nicht gerechtfertigt gewesen. Er habe schuldlos gehandelt. Der Kläger beruft sich diesbezüglich auch auf die im Laufe dieses Prozesses abgegebenen ärztlichen Befundberichte der Psychiaterin und Psychotherapeutin H.-A. vom 31.08.2010 (Bl. 78 f. d. A.) sowie vom 16.12.2010 (Bl. 163 ff. d. A.).

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 09. September 2010, Az. 2 Ca 646/10, abzuändern und festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund fristloser Kündigung vom 03. März 2010 mit sofortiger Wirkung endete.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt

das angefochtene Urteil. Die dem Kläger zur Last gelegten gravierenden Pflichtverstöße habe dieser unstreitig begangen. Die Beklagte bestreitet, dass das Verhalten des Klägers vom 25.02.2010 krankheitsbedingt gewesen sei. Der Inhalt des Arztberichtes vom 16.12.2010 werde in Frage gestellt. Die Ärztin habe über den Zustand des Klägers zum Zeitpunkt des Kündigungsvorfalles nur Mutmaßungen angestellt. Der Kläger habe zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung nicht an einer bipolaren, affektiven Störung gelitten. Folgerichtig habe der Kläger im erstinstanzlichen Verfahren auch keine psychischen Krankheitsbilder offenbart. Hiergegen spreche auch der Umstand, dass der Kläger gegen seine Vorgesetzte zielgerichtet vorgegangen sei. In dem Abschlussbericht der A.-Klinik vom 01.09.2009 sei festgehalten, dass beim Kläger kein Anhalt für Befürchtungen, Zwänge, Wahn, Sinnestäuschungen oder Ich-Störungen vorliege und dass der Kläger in einem ausreichend stabilisierten Zustand entlassen worden sei. Im Übrigen habe die Vorgesetzte des Klägers, die Zeugin v. d. B., gegen den Kläger zwar Strafanzeige bei der Polizei erstattet, habe aber den Fachdienst Gesundheit des Kreises O. weder am 15.02. noch am 24.02.2010 kontaktiert. Es sei weder ihr noch den kündigungsberechtigten Personen der Beklagten bekannt gewesen, dass es sich bei dem Kläger um möglicherweise krankhaftes Verhalten handele.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsverfahren wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie den Inhalt des Sitzungsprotokolls vom 14.04.2011 verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist an sich statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 64 Abs. 2 lit. c; 66 Abs. 1 ArbGG; § 519 ZPO.

In der Sache selbst hat die Berufung indessen keinen Erfolg, da sie unbegründet ist.

Das Arbeitsgericht hat die Kündigungsfeststellungsklage zu Recht abgewiesen. Zur Vermeidung unnötiger Wiederholungen kann und soll deshalb auf die zutreffenden Entscheidungsgründe auf Seite 5 bis 10 verwiesen werden, zumal der Kläger sich mit dieser Begründung in der Berufungsinstanz auch nicht auseinandersetzt. Lediglich zur Ergänzung und auf die Einwände des Klägers in der Berufungsinstanz eingehend sei noch auf Folgendes hingewiesen:

1. Der unstreitige Vorfall vom 25.02.2010 erweist sich als wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung i. S. v. § 626 Abs. 1 BGB. Das Verhalten des Klägers ist an sich geeignet, einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung darzustellen. Grobe Beleidigungen gegenüber dem Arbeitgeber, dessen Repräsentanten, dem unmittelbaren Vorgesetzten oder auch einem Kollegen, die nach Form und Inhalt eine erhebliche Ehrverletzung für den Betroffenen bedeuten, stellen einen erheblichen Verstoß des Arbeitnehmers gegen seine Treuepflichten aus dem Arbeitsverhältnis dar und sind nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung an sich geeignet eine verhaltensbedingte außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen (BAG Urt. v. 10.12.2009 - 2 AZR 534/08 -, AP Nr. 226 zu § 626 BGB; BAG Urt. v. 21.01.1999 - 2 AZR 665/98 -, AP Nr. 151 zu § 626 BGB; BAG Urt. v. 26.05.1977 - 2 AZR 632/76 -, AP Nr. 5 zu § 611 BGB „Beschäftigungspflicht“). Dies gilt insbesondere dann, wenn die Beleidigung in ihrer Beharrlichkeit eine ernstliche Störung des Betriebsfriedens, der betrieblichen Ordnung und des reibungslosen Betriebsablaufs verursacht. Ungeachtet dessen, ob die Zeugin v. d. B. - wie vom Kläger am 25.02.2010 behauptet - bei dem Zeugen S. übernachtet hat oder nicht, erweisen sich die Äußerungen (Unterstellungen) des Klägers aufgrund der konkreten Umstände und der süffisanten Diktion als grobe Beleidigung. Der Kläger hat nicht nur eine Tatsachenbehauptung aufgestellt, sondern wollte gezielt die Zeugin v. d. B. bloßstellen, indem er (vermeintliche) Intimitäten der Zeugin in deren Anwesenheit der Öffentlichkeit, d. h. den übrigen Kollegen, preisgibt. Der Kläger hat nicht nur die Zeugin selbst auf ihren vermeintlichen Aufenthalt bei dem Zeugen S. angesprochen, sondern Wert darauf gelegt, dass dies alle Kollegen der Abteilung auch mitbekommen. Zudem hat er der Zeugin durch seine Anspielungen erkennbar unterstellt, ein sexuelles Verhältnis mit dem Zeugen S. zu haben. Die Anspielung auf die (vermeintliche) HIV-Infektion des Zeugen S. ist als besonders per-

fide zu bewerten. Dem Kläger ging es dabei erkennbar nicht um die Tatsachenmitteilung, sondern einzig und allein um die Diffamierung der Zeugin v. d. B.. Im Übrigen hat der Kläger in der Berufungsinstanz den Wahrheitsgehalt seiner strittigen Äußerungen vom 25.02.2010 auch nicht weiter aufrechterhalten oder unter Beweis gestellt. Das Berufungsgericht geht mithin davon aus, dass die Behauptungen jeder Tatsachengrundlage entbehren. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die angebliche Aids-Erkrankung des Zeugen S.. Der Kläger hat mithin nicht nur ihm bekannt gewordene Intimitäten der Zeugin v. d. B. ausgeplaudert, sondern auch noch gelogen, nur um die Zeugin „vorzuführen“, sie zu beleidigen und zu verleumden und um sich selbst auf deren Kosten wichtig zu machen.

2. Insgesamt hat der Kläger die Zeugin nicht nur „bloßgestellt“, sondern im höchsten Maße und damit grob beleidigt. Da der Kläger bereits einschlägig ermahnt und auch abgemahnt worden war, musste die Beklagte ferner davon ausgehen, dass der Kläger derartige schwere Vertragsverletzungen auch künftig begehen werde. Hiervon geht der Kläger in der Berufungsbegründung selbst aus, indem er vorträgt, dass er aufgrund einer Persönlichkeitsstörung nicht habe anders handeln können.

3. Auch im Rahmen der vorzunehmenden Interessenabwägung war es der Beklagten nicht zumutbar, den Kläger auch nur bis zum Ablauf der Kündigungsfrist weiter zu beschäftigen.

a) Der Kläger kann sich auch nicht mit Erfolg darauf berufen, er habe am 25.02.2010 aufgrund der psychischen Erkrankung schuldlos seine arbeitsvertraglichen Treue- und Loyalitätspflichten verletzt. Es kann dahingestellt bleiben, ob der Kläger Anfang 2010 an einer bipolaren affektiven Störung, d. h. einer manisch-depressiven Erkrankung, litt und sich am 25.02.2010 in einer manischen Phase befand, sodass er die Unrechtmäßigkeit seines Verhaltens nicht erkennen und sein Verhalten nicht steuern konnte. Denn die Art und Weise der Beleidigung seiner Vorgesetzten war derart grob und hatte zudem Außenwirkung, so dass es der Beklagten nicht zumutbar war, den Kläger auch nur bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist weiter zu beschäftigen.

aa) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sich die Kammer uneingeschränkt anschließt, bildet zwar bei der verhaltensbedingten Kündigung der Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers im Rahmen der Interessenabwägung ein wichtiges, oft das wichtigste Abgrenzungskriterium. Deshalb können verhaltensbedingte Gründe eine außerordentliche Kündigung in der Regel nur dann rechtfertigen, wenn der Gekündigte nicht nur objektiv und rechtswidrig, sondern auch schuldhaft seine Pflichten aus dem Vertrag verletzt hat (BAG Urt. v. 21.01.1999 - 2 AZR 665/98 -, a. a. O., m. w. Rspr.-Nachw.). Wie die Betonung des Regel-/Ausnahmeverhältnisses zeigt, kann indessen auch ein schuldloses Verhalten des Arbeitnehmers unter besonderen Umständen den Arbeitgeber zur verhaltensbedingten Kündigung berechtigen.

Im Gegensatz zu § 1 Abs. 2 KSchG unterscheidet der Wortlaut des § 626 Abs. 1 BGB nicht zwischen verhaltensbedingten, personenbedingten bzw. betriebsbedingten Kündigungsgründen. Erwähnt wird die durch ein vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers veranlasste außerordentliche Arbeitgeberkündigung lediglich in § 628 Abs. 1 Satz 2 BGB bei der Regelung der Frage der Vergütung. Hier unterscheidet der Gesetzgeber aber ausdrücklich danach, ob die Arbeitgeberkündigung wegen eines Umstandes erfolgt, den der Arbeitnehmer zu vertreten oder nicht zu vertreten hat. Entsprechend dem in § 628 Abs. 1 Satz 1 BGB normierten allgemeinen Grundsatz erhält der vorleistungspflichtige Arbeitnehmer im Falle einer außerordentlichen Kündigung eine seinen bisherigen Leistungen entsprechende Teilvergütung. Demgegenüber entfällt dieser Teilvergütungsanspruch, wenn der Arbeitnehmer durch sein vertragswidriges und damit auch schuldhaftes Verhalten den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung veranlasst hat und die bisherigen Arbeitsleistungen aufgrund der vorzeitigen Beendigung für den Arbeitgeber ohne Interesse sind, § 628 Abs. 1 Satz 2 BGB (ErfK/Müller-Glöge, 11. Aufl., Rn. 10 zu § 628 BGB). Auch der Schadensersatzanspruch nach § 628 Abs. 2 BGB setzt eine durch vertragswidriges und schuldhaftes Verhalten des Arbeitnehmers veranlasste außerordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber voraus (ErfK/Müller-Glöge, 11. Aufl., Rn. 14, 15 zu § 628 BGB). Wenn aber bei der Vergütungsfrage in § 628 Abs. 1 BGB die fristlose Arbeitgeberkündigung (§ 626 Abs. 1 BGB) wegen eines schuldlosen vertragswidrigen Arbeitnehmerverhaltens (Satz 1) neben der Kündigung wegen eines schuldhaften ver-

tragswidrigen Verhaltens (Satz 2) geregelt ist, so lässt dies den Schluss zu, dass im Rahmen des § 626 Abs. 1 BGB auch ein unverschuldetes vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers jedenfalls ausnahmsweise einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen kann. Deshalb entspricht es der Gesetzeslage, wenn die Rechtsprechung bei der Prüfung verhaltensbedingter Kündigungsgründe (Beleidigung etc.) ein Verschulden des Arbeitnehmers nicht stets für erforderlich gehalten, sondern nur bei der vorzunehmenden Interessenabwägung berücksichtigt hat (BAG Urt. v. 21.01.1999 - 2 AZR 665/98 -, a. a. O.).

Das Verschulden des Arbeitnehmers stellt mithin nur im Regelfall ein taugliches Abgrenzungskriterium zwischen verhaltensbedingter und personenbedingter Kündigung dar. Zwar wird normalerweise dann, wenn der Arbeitnehmer sich anders verhalten kann, aber nicht anders verhalten will, ein verhaltensbedingter Kündigungsgrund und im umgekehrten Fall, wenn der Arbeitnehmer sich krankheitsbedingt nicht anders verhalten kann, ein personenbedingter Kündigungsgrund naheliegen. Dies gilt jedoch nicht ausnahmslos. So kann das Fehlen der fachlichen Eignung als personenbedingter Kündigungsgrund durchaus persönlich vorwerfbar sein, wenn sich der Arbeitnehmer etwa die erforderliche fachliche Eignung schuldhaft nicht verschafft oder durch Fortbildungsmaßnahmen nicht aufrecht erhalten hat (Rüthers/Henssler, ZfA 1988, 31, 44). Umgekehrt kann ein Fehlverhalten des Arbeitnehmers die betriebliche Ordnung bzw. die im Betrieb einzuhaltenden Sicherheitsvorschriften derart nachhaltig stören, dass dem Arbeitgeber eine Aufrechterhaltung dieses Zustandes selbst dann nicht zumutbar ist, wenn dem Arbeitnehmer seine Vertragspflichtverletzung nicht vorwerfbar ist (Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 13. Aufl., Rn. 6 zu § 133). Gefährdet etwa der Arbeitnehmer durch sein Fehlverhalten die Sicherheit des Betriebes oder stört durch fortlaufende Tätlichkeiten, schwerste Beleidigungen etc. schwerwiegend die betriebliche Ordnung, so muss der Arbeitgeber unter Umständen äußerst schnell hinreichende Maßnahmen ergreifen, um ein weiteres derartiges Fehlverhalten, das eine Weiterbeschäftigung des betreffenden Arbeitnehmers unzumutbar macht, durch eine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit diesem Arbeitnehmer zu unterbinden. Für die oft nur durch Sachverständigengutachten mögliche Klärung der Frage, ob der Arbeitnehmer für sein Fehlverhalten auch voll verantwortlich ist, bleibt in derart gravierenden Fällen oft keine Zeit mehr. Das für die Abgren-

zung zwischen verhaltensbedingter und personenbedingter Kündigung maßgebliche Schwergewicht der Störung liegt in solchen Fällen auch nicht in einer - bei langjähriger ordnungsgemäßer Arbeitsleistung oft fraglichen - fehlenden Eignung des Arbeitnehmers, sondern allein in den verschuldeten oder unverschuldeten Pflichtverstößen des Arbeitnehmers, die für die Zukunft weitere derartige Pflichtverstöße in einem unzumutbaren Ausmaß erwarten lassen. Gerade die Erkenntnis, dass auch der verhaltensbedingte Kündigungsgrund zukunftsgerichtet ist und deshalb die verhaltensbedingte Kündigung keinen Sanktionscharakter hat, legt es schließlich nahe, bei der Abgrenzung, ob zu erwartende Arbeitspflichtverletzungen des Arbeitnehmers seine Weiterbeschäftigung unzumutbar machen, von dem eher systemfremden Erfordernis abzusehen, es müsse ohne jede Einschränkung stets ein Verschulden des Arbeitnehmers vorliegen (BAG Urt. v. 21.01.1999 - 2 AZR 665/98 -, a. a. O.).

bb) Ein solcher Ausnahmefall, dass fortlaufend drohende erhebliche Vertragspflichtverletzungen auch ohne Verschulden einen verhaltensbedingten wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen, lag hier vor. Der Kläger hatte bereits vor dem 25.02.2010 seine Vorgesetzte als auch seine Kollegen immer wieder durch anzügliche Bemerkungen und Schimpfworte in erheblicher Weise vor der gesamten Belegschaft beleidigt, sodass er bereits am 08.02.2010 ermahnt und am 10.02.2010 abgemahnt werden musste. Diese arbeitsrechtlichen Maßnahmen fruchteten indes nicht. Denn der Kläger unterließ - wie der Vorfall vom 25.02.2010 zeigte - die groben Beleidigungen nicht. Die Beklagte konnte es nicht länger hinnehmen, dass der Kläger durch sein vertragswidriges Verhalten das Betriebsklima nachhaltig beeinträchtigt und die Autorität seiner Vorgesetzten in der Art und Weise untergräbt. Die Beklagte musste sich auch zudem schützend vor die Belegschaft stellen. Denn wer, wie der Kläger, immer wieder Vorgesetzte und Kollegen distanzlos und ohne Grund in ehrabschneidender Weise beschimpft, gefährdet die betriebliche Ordnung und den Betriebsfrieden. Auch vor dem Hintergrund der psychischen Erkrankung des Klägers, wovon die Berufungskammer überzeugt ist, war es der Beklagten nicht zumutbar, den Kläger auch nur bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist weiter zu beschäftigen. Dies gilt insbesondere deshalb, weil der Kläger weder vor noch nach Ausspruch der außerordentlichen Kündigung bereit oder in der Lage war, sich einer Therapie zu unterziehen oder sich gar krankschreiben zu lassen, sondern sich

für arbeitsfähig hielt. Soweit ersichtlich hat er sich erstmals am 05.08.2010 und damit kurz vor dem Kammertermin in psychotherapeutische Behandlung begeben.

b) Die Interessenabwägung musste aber auch ansonsten zu Lasten des Klägers ausfallen. Dies gilt auch angesichts des Alters des Klägers (52 Jahre alt), dessen langer Betriebszugehörigkeit (seit 1986) und der Unterhaltspflichten gegenüber seinem noch minderjährigen Sohn. Dabei ist insbesondere zu berücksichtigen, dass der Kläger trotz der Ermahnung und Abmahnung die groben Beleidigungen fortgesetzt hat und sein vertragswidriges Verhalten damit unberechenbar für die Beklagte war. Die Beklagte konnte die Beleidigungen und sexuell gefärbten Angriffe insbesondere gegenüber der weiblichen Belegschaft nicht weiter hinnehmen. Die Betriebsordnung und der Betriebsfrieden waren durch das unberechenbare Verhalten des Klägers massiv gefährdet, so dass das Interesse der Beklagten an der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Bestandschutzinteresse des Klägers überwog.

4. Nach alledem war die Berufung des Klägers zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO i. V. m. § 64 Abs. 6 ArbGG.

Für die Zulassung der Revision zum Bundesarbeitsgericht bestand keine Veranlassung, § 72 Abs. 2 ArbGG. Es handelte sich um eine Einzelfallentscheidung, die von den von der höchstrichterlichen Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen nicht abwich.

gez. ...

gez. ...

gez. ...