

**Aktenzeichen: 5 Sa 240/00**

5 Ca 2640 b/99 ArbG Lübeck  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 13.07.2000

Im Namen des Volkes

Gez...  
als Urkundsbeamt. d. Geschäftsstelle

In dem Rechtsstreit pp.

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 13.07.2000 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und den ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und den ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des  
Arbeitsgerichts Lübeck vom 15.03.2000  
- ö.D. 5 Ca 2640 b/99 - geändert.

Die Klage wird abgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Die Revision wird nicht zugelassen.

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben. Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde (§ 72 a ArbGG) wird hingewiesen.

## **Tatbestand**

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer von der Beklagten ausgesprochenen fristlosen Kündigung vom 17. September 1999.

Der Kläger ist seit Februar 1967 bei der Beklagten, die ein psychiatrisches Krankenhaus betreibt, als Krankenpflegehelfer beschäftigt, zuletzt im Wohnbereich BP 1, in dem psychisch Kranke, u. a. schizophrene und schwachsinnige Patienten, untergebracht sind, beschäftigt.

Die Beklagte hat das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 17.09.1999 fristlos gekündigt, nachdem zuvor der Personalrat der fristlosen Kündigung zugestimmt hatte.

Die Beklagte wirft dem Kläger vor, dem Bewohner A. in Gegenwart einer Besuchergruppe eine Ohrfeige gegeben und den Bewohner beschimpft zu haben.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf den Tatbestand des erstinstanzlichen Urteils Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und dieses wie folgt begründet:

Die Beklagte sei nicht gemäß § 54 Abs. 1 BAT berechtigt, das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grund fristlos zu kündigen. Die Kammer gehe entsprechend der Behauptung der Beklagten davon aus, dass der Kläger dem Bewohner A. eine Ohrfeige versetzt habe. Wegen des mangelnden Vortrages der Beklagten gehe die Kammer zugunsten des Klägers davon aus, dass es sich um eine leichte Berührung der rechten Gesichtshälfte mit der Hand gehandelt habe. Die Formulierung „klatschende“ Ohrfeige sage demgegenüber nichts über den Kraftaufwand aus. Die Kammer sei mit der Beklagten ohne jede Einschränkung der Ansicht, dass der Kläger unter keinem Umstand den Bewohner A. ohrfeigen dürfen. Ein derartiges Verhalten stelle einen Verstoß gegen die elementare Grundpflicht eines Krankenpflegehelfers dar, die körperliche Integrität der ihm in besonderer Weise ausgelieferten Patienten mit psychiatrischen Erkrankungen zu achten. Der Vorwurf sei daher an sich geeignet, die Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu begründen.

Die Beklagte habe aber nicht den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachtet. Unter Berücksichtigung der Dauer der Betriebszugehörigkeit von 32 Jahren und der Tatsache, dass der Kläger 58 Jahre alt sei, sei der Beklagten zuzumuten, das zunächst mildere Mittel, nämlich eine Abmahnung zu ergreifen, bevor eine fristlose Kündigung ausgesprochen werde. Auch bei Störungen im Vertrauensbereich sei eine Abmahnung nicht grundsätzlich überflüssig.

Gegen dieses ihr am 07.04.2000 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 02.05.2000 Berufung eingelegt und diese sogleich begründet.

Die Beklagte tritt der rechtlichen Wertung des Arbeitsgerichts entgegen und trägt vor:

Anlass für die Kündigung sei eine Tätlichkeit des Klägers am 13.09.1999 gewesen. Eine Gruppe mit acht Teilnehmern habe zusammen mit der Wohnbereichsleiterin, der Zeugin W., das ....zentrum und den Wohnbereich BP 1 besucht. Das sei gegen 11.30 Uhr gewesen. Die Bewohner hätten gerade Mittag essen sollen, so dass die Besucher sich in dem Speise- und Aufenthaltsraum verteilt hätten. Der Bewohner A. habe sich an seinem Tisch nicht an den für ihn vorgesehenen Platz gesetzt. Der Kläger habe ihn angesprochen und im nächsten Moment, ohne eine Erklärung abzuwarten, dem Bewohner hinter ihm stehend eine klatschende Ohrfeige gegeben. Sodann habe er den Bewohner A. auch nach dem Schlag weiter beschimpft. Die Besucher seien wegen dieses Vorkommnisses entsetzt und völlig sprachlos gewesen.

Die Zeugin W. habe den Kläger einige Minuten später angesprochen, der für sein Verhalten keine Erklärung gehabt habe und auch keine Erklärung habe abgeben können. Die Zeugin habe sich zu der Gruppe zurückbegeben und nunmehr das fassungslose Entsetzen der Besucher über diesen Vorfall erlebt. Sie habe den Kläger in Abwesenheit zweier Kollegen sodann über ihre Entscheidung, dass sie dieses Vorkommnis dem Arbeitgeber melden wolle, in Kenntnis gesetzt. Der Kläger habe darauf geäußert: „Aber es war doch nur eine Ohrfeige.“

Der Kläger habe den Bewohner A. noch beschimpft, dass er zu blöd sei, seinen Platz zu finden, und ihn mit dem Wort „Idiot“ bezeichnet. Es sei vor der Ohrfeige gewesen.

Es sei noch zu weiteren Beschimpfungen gekommen, an deren Wortlaut sich die Zeugen aufgrund der bestehenden Situation nicht mehr erinnern könnten.

Die Beklagte vertritt die Auffassung, dass die fristlose Kündigung aufgrund dieses Sachverhalts gerechtfertigt sei. Die Tatsache, dass der Kläger dem Bewohner A. eine Ohrfeige versetzt habe, rechtfertige bereits die fristlose Kündigung. Ihr, der Beklagten, sei auch nicht zuzumuten, zunächst eine Abmahnung auszusprechen.

Die Beklagte beantragt,

das erstinstanzliche Urteil abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Kläger verteidigt die Entscheidungsgründe des Arbeitsgerichts.

Der Kläger bestreitet weiter, dass er den Bewohner A. geohrfeigt und beschimpft hat. Die Angriffe der Berufungsführerin seien unzutreffend. Zutreffend habe das Arbeitsgericht erkannt, dass selbst dann, wenn die Vorwürfe berechtigt seien, nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zunächst eine Abmahnung erforderlich gewesen sei.

Das Berufungsgericht hat Beweis erhoben über die Behauptung der Beklagten, der Kläger habe dem Bewohner A. eine klatschende Ohrfeige gegeben, als er festgestellt habe, dass dieser auf dem falschen Platz gesessen habe, durch Vernehmung der Zeugin W. und des Zeugen P.; wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf Blatt 53 bis 55 der Akte Bezug genommen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsrechtszug wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

## **Entscheidungsgründe**

Die Berufung ist zulässig. Sie ist dem Wert der Beschwer nach statthaft und form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. Sie ist auch in der Sache gerechtfertigt. Das Arbeitsgericht hat der Klage zu Unrecht stattgegeben. Die von der Beklagten ausgesprochene fristlose Kündigung ist rechtswirksam.

Gemäß § 54 Abs. 1 BAT ist der Arbeitgeber berechtigt, das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grunde fristlos zu kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Diese Voraussetzungen liegen vor.

Das Arbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, daß die von der Beklagten behauptete Tätlichkeit an sich einen wichtigen Grund im Sinne von § 54 Abs. 1 BAT darstellt (1.). Zu Unrecht hat es aber angenommen, dieser Vorwurf rechtfertige nur eine Abmahnung (2.).

1. Es liegt ein wichtiger Grund für die außerordentliche Kündigung vor. Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme steht für das Berufungsgericht fest, dass der Kläger dem Bewohner A. von hinten eine klatschende laute Ohrfeige an die Wange gegeben hat. Es kann dahingestellt bleiben, ob der Kläger den Bewohner A. dabei noch beleidigt hat. Allein diese Tätlichkeit ist ein wichtiger Grund für die außerordentliche Kündigung.

a. Die Zeugin W. hat bekundet, dass der Kläger, nachdem der Bewohner A. sich auf den falschen Platz gesetzt habe, hinzugekommen sei und Herrn A. angesprochen hat, er solle sich seinen richtigen Platz nehmen. Der Kläger sei zunächst noch damit beschäftigt gewesen, Herrn K. im Stehen eine Schürze vorzubinden und sei dann, als Herr A. den Platz nicht gewechselt habe, von hinten an Herrn A. herantreten und habe ihn, nachdem er ihn aufgefordert habe, den Platz zu wechseln, dann gehorft. Als Herr A. hierauf nicht reagiert habe, sei die Ohrfeige gekommen. Der Kläger habe hinter Herrn A. gestanden und ihm von hinten eine Ohrfeige an die Wange gegeben, und zwar mit der flachen Hand. Es sei eine klatschende laute Ohr-

feige gewesen, die aus ihrer Sicht heftig gewesen sei. Sie, die Zeugin, sei völlig geschockt gewesen. Es seien dann noch Worte gefallen, an die sie sich nicht erinnern könne. Der Zeuge P. hat ausgesagt, dass der Kläger von hinten an den Bewohner A. herangetreten sei und dem Bewohner eine Backpfeife gegeben und ihn sodann geschüttelt habe und sinngemäß erklärt habe: „Du bist wohl zu blöd, deine Tasse zu finden.“

b. Das Berufungsgericht hält diese Aussagen auch unter Berücksichtigung der schriftlichen Aussage des Dr. St. (Blatt 66 der Akte) für glaubwürdig. Die Aussagen der Zeugen sind widerspruchsfrei und stimmen im Kern überein. Die Zeugen waren nach dem Eindruck des Berufungsgerichts auch nicht gegen den Kläger voreingenommen. Unterschiede in den Aussagen im Detail sprechen nicht gegen, sondern eher für die Glaubwürdigkeit der Zeugen. Das betrifft etwa die Frage, ob der Kläger den Bewohner A. vorher aufgefordert hat, seinen Platz zu wechseln und ob der Kläger den Zeugen dabei auch beschimpft hat. Die Unterschiede sind erklärlich und vernehmungpsychologisch nachvollziehbar. Die Zeugen waren nach ihrer Bekundung aufgrund des Verhaltens des Klägers sprachlos und geschockt. Das belegt insbesondere die Aussage der Zeugin W.. Bei einer solchen Situation treten die Begleitumstände eines solchen Geschehensablaufes naturgemäß in den Hintergrund. Dass die Zeugen diese nicht mehr im einzelnen erinnern können bzw. insoweit unterschiedliche Aussagen machen, stellt die Glaubwürdigkeit ihrer Aussage nicht in Zweifel.

Für das Berufungsgericht steht damit fest, dass der Kläger den Bewohner A. geohrfeigt hat. Aufgrund des Ergebnisses der Beweisaufnahme steht auch fest, dass er den Bewohner A. nicht nur leicht berührt hat, sondern ihm eine heftige Ohrfeige versetzt hat. Dieses Verhalten stellt einen wichtigen Grund für die fristlose Kündigung dar.

2. Das Arbeitsgericht hat erkannt, daß das Verhalten als wichtiger Grund im Sinne von § 54 Abs. 1 BAT geeignet ist, da der Kläger gegen die elementare Grundpflicht eines Krankenpflegehelfers verstoßen habe. Die körperliche Integrität der ihm in besonderer Weise ausgelieferten Patienten mit psychiatrischen Erkrankungen seien zu beachten. Es hat dennoch der Klage mit der Begründung stattgegeben, dass die Be-

klagte mit der fristlosen Kündigung den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit nicht beachtet habe. Im Hinblick auf das Lebensalter des Klägers und seine lange Betriebszugehörigkeit von 32 Jahren sei eine vorangegangene Abmahnung ausreichend. Dieser Auffassung vermag sich das Berufungsgericht nicht anzuschließen.

Das Arbeitsgericht hat mit seinen Erwägungen die für jede Kündigung erforderliche Interessenabwägung vorgenommen. Diese geht entgegen der Auffassung des Arbeitsgericht zu Lasten des Klägers aus.

a) Die Beklagte war nicht auf das mildere Mittel der Abmahnung zu verweisen. Bei Verletzungen im Vertrauensbereich ist eine Abmahnung bei besonders schwerwiegenden Verstößen, deren Rechtswidrigkeit dem Arbeitnehmer ohne weiteres erkennbar ist und bei denen offensichtlich ausgeschlossen ist, daß sie der Arbeitgeber hinnimmt, nicht erforderlich. In solchen Fällen kann eine Wiederherstellung des für ein Arbeitsverhältnis notwendigen Vertrauens nicht erwartet werden (BAG, Beschluß vom 10.02.1999 AP Nr. 42 zu § 15 KSchG 1969; Urteil vom 12.08.1999 - 2 AZR 923/98 -). So liegt hier der Fall. Der Kläger hat durch sein Verhalten seine Hauptpflichten als Krankenpflegehelfer in schwerwiegender Weise verletzt und damit das Vertrauen für die Fortführung eines Arbeitsverhältnisses eines Krankenpflegehelfers, dem Patienten mit psychiatrischen Erkrankungen anvertraut sind, zerstört. Psychiatrisch erkrankte Menschen bedürfen besonderer Fürsorge und Zuwendung. Sie sind hilflos und können sich gegen Übergriffe nicht wehren. Dem muss jeder, der mit der Betreuung solcher Personen betraut ist, durch sein Verhalten Rechnung tragen. Der Arbeitgeber muß darauf vertrauen dürfen, daß sich seine Mitarbeiter entsprechend verhalten. Die Beklagte kann kein Vertrauen mehr haben, dass der Kläger diese Pflichten zukünftig ordnungsgemäß erfüllt. Wenn ein Arbeitnehmer - wie der Kläger - sogar in Anwesenheit einer Besuchergruppe Tätlichkeiten gegen Schutzbefohlene begeht, muss davon ausgegangen werden, dass dies erst recht geschieht, wenn keine anderen Personen anwesend sind. Erschwerend kommt hinzu, dass der Kläger nicht in einer einmaligen besonders belastenden Stresssituation oder auf eine Provokation versagt hat. Hierfür liegen nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme keinerlei Anhaltspunkte vor. Hiernach war der Kläger eigentlich gar nicht mit dem Bewohner A. direkt befasst. Als dieser sich auf den falschen Platz gesetzt hat, ist er hinter diesen getreten, hat sodann ausgeholt und ihm eine Ohrfeige verpasst.

b) Den Interessen der Beklagten an der Kündigung ist auch gegenüber den sozialen Belangen des Klägers der Vorrang zu geben. Die Beklagte kann ein solches Verhalten weder im Interesse ihrer Patienten noch im unternehmerischen Interesse dulden. Die Öffentlichkeit ist in der Frage des Umgangs mit psychisch kranken Menschen in letzter Zeit angesichts von früheren Mißständen zu Recht sensibler geworden. Werden Tätlichkeiten in diesem Bereich bekannt, muß die Einrichtung mit einem Rückgang an Patienten oder sogar mit dem Entzug der Zulassung als Fachklinik rechnen.

Aus den dargelegten Gründen war der Berufung stattzugeben und die Klage abzuweisen.

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 91 ZPO.

Die Revision war nicht zuzulassen, da es sich um eine Einzelfallentscheidung ohne grundsätzliche Bedeutung handelt.

gez. ...

gez. ...

gez. ...