

174

Aktenzeichen: 2 AZR 287/88

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 16. Februar 1989
- 2 AZR 287/88 -

I. Arbeitsgericht
Wuppertal

Urteil vom 1. Oktober 1987
- 3 Ca 4105/86 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 11. März 1988
- 4 Sa 1589/87 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Außerordentliche Kündigung - Nicht zurechenbares Verhalten

Gesetz: BGB § 626

Leitsätze:

K e i n e



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 287/88

4 Sa 1589/87 Düsseldorf

Verkündet am
16. Februar 1989

Im Namen des Volkes!

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 19. Januar 1989 durch den
Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst
und Ascheid sowie die ehrenamtlichen Richter Timpe und Wiss-



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

kirchen für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 11. März 1988 - 4 Sa 1589/87 - aufgehoben.
2. Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Der 1944 geborene Kläger, verheiratet, einem Kind unterhaltspflichtig, war seit 1973 bei der Beklagten in deren Werk R als Maschinenarbeiter zu einem monatlichen Bruttolohn von rund 3.000,-- DM beschäftigt.

Am 5. Dezember 1986, dem letzten Tag seines Urlaubs, erschien er morgens vor Arbeitsbeginn im Betrieb und beschimpfte ohne erkennbaren äußeren Anlaß seine ältere Arbeitskollegin J in serbo-kroatischer Sprache mit den Worten "Nutte" und "alte Hure". Er schlug ihr eine Zigarette und schließlich einen Kaffeebecher aus der Hand. Der weitere Verlauf der Geschehnisse ist zwischen den Parteien streitig.

Die Arbeitnehmerin J. meldete den Vorgang in der Personalabteilung. Mit Schreiben vom 9. Dezember 1986 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos, in der Verhandlung vom 20. August 1987 berief sie sich hilfsweise auf eine fristgerechte Beendigung



des Arbeitsverhältnisses. Der Betriebsrat hatte der fristlosen Kündigung zugestimmt.

Nach der Auseinandersetzung im Betrieb hatte der Kläger sich am Nachmittag des 5. Dezember 1986 in die Behandlung des praktischen Arztes Dr. K begeben, der ihn mit einem Beruhigungsmittel nach Hause schickte und am 8. Dezember 1986 an einen Neurologen überwies. Vom 18. Januar 1987 bis 6. Februar 1987 befand sich der Kläger in stationärer neurologischer Behandlung, anschließend war er wieder in ambulanter Behandlung. Die Klinik bescheinigte am 6. Februar 1987, der Kläger sei wegen akuter paranoider Psychose aufgenommen worden und gab an, die Symptomatik sei unter entsprechender Behandlung mit Neuroleptika verschwunden; der Patient sei freundlich, kooperativ, gut lenkbar und in keiner Weise mehr aggressiv.

Der ihn ambulant behandelnde Arzt S attestierte am 14. Mai 1987, der Kläger habe sich vom 8. Dezember 1986 bis 10. Dezember 1986 und seit dem 6. Februar 1987 in ambulanter Behandlung befunden. Es liege eine paranoide Psychose vor. Sowohl am 8. Dezember 1986 als auch am 10. Dezember 1986 habe eine Krankheitsuneinsichtigkeit und ausgeprägte paranoide Symptomatik bestanden.

Der Kläger hält die fristlose Kündigung für unwirksam. Er hat geltend gemacht, er sei am 5. Dezember 1986 sehr erregt gewesen und habe Frau J. gefragt, warum sie immer wieder erzähle, er habe ein Verhältnis mit einer anderen Frau. Er habe sie aufgefordert dies zu unterlassen. Er sei zum Zeitpunkt des Vorfalles



wegen einer akuten Psychose arbeitsunfähig krank und infolge auftretender Wahnvorstellung für sein Verhalten nicht verantwortlich gewesen. Da er auf die medikamentöse Behandlung gut angesprochen habe, sei nicht mehr damit zu rechnen, daß akute Krankheitsschübe aufträten.

Der Kläger hat beantragt

1. festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die außerordentliche Kündigung vom 9. Dezember 1986 nicht aufgelöst worden sei;
2. die Beklagte zu verurteilen, ihn zu unveränderten Bedingungen weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat Klagabweisung beantragt. Sie hat geltend gemacht, der Kläger habe die Arbeitskollegin J. nicht nur beschimpft, sondern mit den Worten bedroht: "Du wirst das Ende des Jahres nicht mehr erleben, ich werde Dich fertig machen". Als der dabeistehende Arbeitnehmer G weggegangen sei, habe der Kläger ein feststehendes Messer in Größe eines Küchenmessers gezogen und Frau J. damit bedroht. Das Messer habe er wieder eingesteckt, als er bemerkt habe, daß der Arbeitnehmer G den Vorfall beobachtet habe.

Abgesehen davon, daß nicht feststehe, daß der Kläger bereits am 5. Dezember 1986 krankhaft unter Wahnvorstellungen gelitten habe, habe sie die Mitarbeiter des Betriebes vor weiteren entsprechenden Vorfällen schützen müssen.

Das Arbeitsgericht hat nach Beweiserhebung der Klage



stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landes-
arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Hiergegen richtet sich die
Revision des Klägers.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet. Das angefochtene Urteil war auf-
zuheben und der Rechtsstreit zur erneuten Verhandlung und Ent-
scheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, das Arbeitsverhält-
nis der Parteien sei durch die fristlose Kündigung der Beklagten
beendet worden. Der Kläger habe die Mitarbeiterin J. beschimpft,
sie tätlich angegriffen, indem er ihr einen Kaffeebecher und eine
Zigarette aus der Hand geschlagen habe, und sie mit einem Messer
bedroht. Die Zeugin J. habe die Bedrohung, sie werde das Ende des
Jahres nicht mehr erleben, durchaus ernst genommen, sie habe den
Vorfall nicht nur der Personalabteilung gemeldet, sondern auch
Strafanzeige erstattet. Bei der Beklagten als auch bei einem ob-
jektiven Beobachter habe der Eindruck entstehen müssen, der
Kläger führe das Messer speziell bei sich, um die Arbeitnehmerin
zu bedrohen oder gar damit anzugreifen. Daß der Kläger das Messer
wieder weggesteckt habe, als er bemerkt habe, daß er beobachtet
werde, lege den Schluß nahe, er habe sich bewußt des Messers
bedient und sei sich auch über die Nichtbilligung eines solchen
Verhaltens klar gewesen.

Die Handlungsweise des Klägers erfahre nicht deswegen eine



andere Beurteilung, weil der Kläger möglicherweise aufgrund einer psychischen Erkrankung nicht in der Lage gewesen sei, sein Verhalten zu steuern. Der Kläger habe die Zeugin objektiv gefährdet, ein objektiver Beobachter habe die Gründe hierfür nicht erkennen können. Die Beklagte habe daher zu dem Schluß gelangen können, der Kläger sei generell gefährlich und die übrigen Arbeitnehmer seien vor ihm zu schützen. Sie sei aufgrund ihres Kenntnisstandes nicht verpflichtet gewesen, den Kläger nach einer Krankheit zu befragen.

Selbst wenn der Kläger für sein Verhalten nicht verantwortlich gewesen wäre und sich nach der Behandlung eine günstige Prognose ergeben hätte, so sei dies ein neuer Kausalverlauf, der nicht mehr berücksichtigt werden könne.

Die Interessenabwägung führe nicht zu dem Ergebnis, die Beklagte hätte milder reagieren müssen, um die Gefährdung anderer Arbeitnehmer auszuschließen.

II. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten der revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Das Berufungsgericht hat zu Unrecht entscheidend auf den subjektiven Kenntnisstand des Arbeitgebers zum Zeitpunkt der Kündigung abgestellt. Aufgrund der vom Berufungsgericht getroffenen Feststellungen kann der Senat nicht abschließend entscheiden.

1. a) Nach § 626 BGB kann das Dienstverhältnis von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungs-



frist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

Der zunächst notwendige wichtige Grund kann nur aus objektiv vorliegenden Tatsachen hergeleitet werden, der subjektive Kenntnisstand des Kündigenden ist nicht maßgebend (so zutreffend KR-Hillebrecht, 2. Aufl., § 626 BGB Rz 68, 70). Es ist hierbei ein objektiver Maßstab anzulegen, die Umstände müssen nach verständigem Ermessen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar erscheinen lassen (KR-Hillebrecht, aaO, Rz 72).

b) Bei einer aus einem Verhalten des Gekündigten hergeleiteten Kündigung ist es nicht unbedingt erforderlich, daß dieser schuldhaft im Sinne einer ihm zurechenbaren Steuerungsfähigkeit gehandelt hat, sein Verhalten braucht insbes. keine strafbare Handlung (mit Schuldfähigkeit) darzustellen (BAGE 2, 214 = AP Nr. 4 zu § 626 BGB; BAGE 3, 193 = AP Nr. 13 zu § 626 BGB; KR-Hillebrecht, aaO, § 626 BGB Rz 102; MünchKomm-Schwerdtner, 2. Aufl., § 626 BGB Rz 26, 27; RGRK-Wilde, 11. Aufl., § 626 BGB Anm. 3; Sörgel/Kraft, BGB, 11. Aufl., § 626 Rz 8; Staudinger/Neumann, BGB, 12. Aufl., § 626 Rz 38, 39).

In besonderen Fällen kann eine Krankheit als wichtiger Grund ausreichen (KR-Hillebrecht, aaO, § 626 BGB Rz 105; MünchKomm-Schwerdtner, aaO, § 626 Rz 91; Sörgel/Kraft, aaO, § 626 Rz 18;



Staudinger/Neumann, aaO, § 626 Rz 46), wobei allerdings zu prüfen ist, ob nicht eine ordentliche Kündigung die verhältnismäßig angemessene Maßnahme gewesen wäre. Bei der Würdigung des Einzelfalles kann es geboten sein, zwischen schweren, langdauernden Krankheiten einerseits und solchen, die zusätzlich mit Wahnvorstellungen und entsprechenden Reaktionen verbunden sind andererseits, zu unterscheiden.

2. Das Berufungsgericht hat zu Recht angenommen, die Beklagte habe vorliegend nicht gekündigt, weil der Kläger vorübergehend aus in seiner Person liegenden Gründen die geschuldete Arbeitsleistung nicht mehr habe erbringen können - also personenbedingt - (vgl. Herschel/Löwisch, KSchG, 6. Aufl., § 1 Rz 134; Weller, Arbeitsrecht der Gegenwart, Bd. 20 (1983) S. 77, 79; Rüthers/Henssler, ZfA 1988, 31, 44), sondern weil sie aus dem Verhalten des Klägers die Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses hergeleitet habe. Das Landesarbeitsgericht hat es hierbei offengelassen, ob der Kläger zum Zeitpunkt der Tathandlung steuerungsfähig war, es ist lediglich in einer Hilfsbegründung davon ausgegangen, die Gefährdung erfahre nicht deshalb eine andere Beurteilung, weil der Kläger m ö g l i c h e r w e i s e aufgrund einer psychischen Erkrankung nicht in der Lage gewesen sei, sein Verhalten zusteuern.

3. a) Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts begegnen revisionsrechtlich keinen Bedenken, soweit es in tatsächlicher Hinsicht die Beleidigungen (Nutte, alte Hure), das Wegschlagen der Zigarette und des Kaffeebechers, die Äußerungen gegenüber der Zeugin J., sie werde das Ende des Jahres nicht erleben, und das



Ziehen des Messers als unstreitig oder bewiesen erachtet hat, es hat weiter ohne Rechtsfehler angenommen, die Arbeitnehmerin J. habe sich ernsthaft als bedroht angesehen. Es hat hieraus zutreffend geschlossen, das Verhalten des Klägers habe eine Gefahr für die konkret betroffene Arbeitnehmerin und eine potentielle Gefährdung für die übrigen Arbeitnehmer der Beklagten begründet.

b) Das Landesarbeitsgericht hat aber nicht hinreichend geprüft, ob der Kläger zum Tatzeitpunkt sein Verhalten steuern konnte oder ob im Falle der Nichtsteuerungsfähigkeit zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung von einer solchen weiteren Gefährlichkeit auszugehen war, die die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt hätte. Soweit das Landesarbeitsgericht angenommen hat, der Kläger habe sich jedenfalls erst nach Ausspruch der Kündigung behandlungswillig gezeigt, dieser neue Kausalverlauf könne die bereits ausgesprochene Kündigung nicht beeinträchtigen, tragen seine Feststellungen die Entscheidung nicht.

aa) War der Kläger zum Tatzeitpunkt fähig, das Unrecht seines Tuns einzusehen und nach dieser Einsicht zu handeln, so begegnet die fristlose Kündigung unter Einbeziehung der vom Berufungsgericht vorgenommenen Interessenabwägung keinen Bedenken. Es war der Beklagten dann nicht zuzumuten, den Kläger, der im Betrieb einen anderen Arbeitnehmer damit bedroht hatte, er werde ihn umbringen und bei dem weitere Bedrohungen zu befürchten waren, länger im Betrieb zu dulden.



bb) War der Kläger infolge Krankheit nicht in der Lage, sein Verhalten zu steuern, wofür Beweis angetreten war, so ist unter Zugrundelegung objektiver Tatsachen und nicht nach dem subjektiven Kenntnisstand des Arbeitgebers festzustellen, ob zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung davon auszugehen war, der Kläger bleibe unberechenbar. In diesem Falle lag ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung an sich vor.

cc) Soweit das Berufungsgericht offenbar darauf abgestellt hat, der Kläger habe nach dem 8. Dezember 1986 seinem behandelnden Arzt in der Praxis erklärt, er lehne jede Überweisung und Krankenhausbehandlung ab, steht damit allein die erforderliche negative Prognose noch nicht fest. Wie sich aus dem festgestellten Gesamtverhalten des Klägers ergibt, war er offenbar behandlungsbereit, da anderenfalls das mehrfache Aufsuchen des Arztes nicht erklärlich wäre. Ein rechtlich irrelevanter neuer Kausalverlauf könnte nur dann angenommen werden, wenn zum Zeitpunkt der Kündigung festgestanden hätte, eine Heilung sei nur durch eine vom Kläger abgelehnte stationäre Behandlung zu erzielen, was das Berufungsgericht jedoch nicht festgestellt hat.

4. Das Landesarbeitsgericht wird daher die Frage der Steuerungsfähigkeit des Klägers und die einer möglichen Bereitschaft des Klägers zur Behandlung seiner Erkrankung aufklären müssen. Gelangt es zu der Auffassung, die Beklagte sei aus Fürsorgegesichtspunkten heraus gehalten gewesen, nicht zum strengsten Mittel der fristlosen Kündigung zu greifen, so bestünden keine Bedenken an einer Anhörung des Betriebsrates bezüglich der ordentlichen Kündigung. In der Zustimmung zur außerordentlichen



Kündigung liegt auch die Zustimmung zu einer ordentlichen
Kündigung als der schwächeren Maßnahme (BAGE 30, 176 = AP Nr. 15
zu § 102 BetrVG 1972; KR-Etzel, 2. Aufl., § 102 BetrVG Rz 182 a).

Hillebrecht

Triebfürst

Ascheid

Timpe

Wisskirchen



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)