

Aktenzeichen: 7 AZR 1052/78

LAG Hamburg Urteil des BAG vom 21. Januar 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung;
 BAT § 50 Abs. 2, §§ 19, 53; Angestellten-
 kündigungsgG § 2; ZPO § 554 Abs. 3, § 561

Leitsätze:

K e i n e



7 AZR 1052/78

4 Sa 136/77 Hamburg

Verkündet am
21. Januar 1981

gez. Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Januar 1981 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Blaeser und Dr. Zachert für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 30. August 1978 - 4 Sa 136/77 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten der Revision.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand

Die im Jahre 1934 geborene Klägerin trat am 1. Oktober 1965 als Pflegerin in die Dienste der Beklagten. Bis zum 30. Juni 1967 war sie bei der Gesundheitsbehörde beschäftigt. Sie wurde nach einem Unfall bis Ende des Jahres 1968 auf einer technischen Fachschule umgeschult. Vom 16. Januar 1969 bis 30. Oktober 1970 war die Klägerin als Zeichnerin beim Bezirksamt W tätig. Mit Schreiben vom 15. Oktober 1970 kündigte die Klägerin das Arbeitsverhältnis zum 30. November 1970. Nachdem die Kündigung später wieder rückgängig gemacht wurde, arbeitete die Klägerin seit 1. Dezember 1970 als Bautechnikerin in der Behörde für Wirtschaft und Verkehr im Amt für Strom- und Hafenbau. In der Zeit vom 1. April 1973 bis 30. September 1974 wurde die Klägerin auf ihren Antrag hin beurlaubt, um sich beruflich weiterzubilden. Die Beurlaubung wurde später bis zum 31. Juli 1975 und weiterhin bis zum 31. Juli 1976 verlängert. Auf Wunsch der Klägerin wurde der Sonderurlaub vorzeitig, nach der Behauptung der Klägerin zum 31. Juli 1975, nach der Behauptung der Beklagten zum 6. November 1975, beendet.

Am 24. April 1976 schrieb die Klägerin an den Verwaltungsleiter des Amtes Strom- und Hafenbau Dr. S einen Brief mit u.a. folgendem Inhalt:

"Am 10. März 1976 legten Sie in Anwesenheit der Herren N B und mir ein Geständnis ab, aus dem hervorging, daß Sie mich aus persönlichen Gründen, die bei Ihnen physischer Art sind, nach F versetzt haben. Sie äußerten außerdem: "Gespannt auf die Rechnung zu sein". Wie Ihnen bereits bekannt ist, haben mich Ihre persönlichen Gründe nicht nur in finanzielle Schwierigkeiten gebracht, wie sie eindeutig in dem Brief vom 3. März 1976 an Herrn L H beschrieben worden sind. Meine mir zustehenden Gehälter vom 4. August 1975 bis 6. November 1975 stehen auch noch aus. ...

Privat gebe ich Ihnen den Rat, eine Eheberatungsstelle oder einen Psychotherapeuten aufzusuchen, denn die Brücke, die ich Ihnen im August 1972 bei einem Gespräch in Ihrem Dienstzimmer gebaut habe, scheint für Sie nicht ausreichend zu sein."

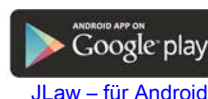
Am 10. Mai 1976 schrieb die Klägerin einen Brief in doppelter Ausfertigung offen über den Behördenpostweg an

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 3 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

ihren Vorgesetzten, den Techn. Amtsrat Sch mit
u. a. folgendem Inhalt:

"Ich verbitte mir für die Zukunft die Unterstellungen,
wie Sie bei Ihnen mir gegenüber fast an der Tagesordnung
sind.

Sie haben anscheinend in 25 Dienstjahren noch nicht
gelernt mit dem Personal in der Dienststelle umzugehen,
ferner sich Kenntnisse aus der Vorschriftensammlung
sowie dem BAT anzueignen.

Schon am 1. Tag bei der Kontaktaufnahme im Sommer 1975
haben Sie sich mir gegenüber ungebührlich verhalten.

Sie bemühen sich, Vorgänge zu schaffen, wo es überhaupt
keine zu schaffen gibt und dann noch unter negativen
Aspekten.

Ihre Verhaltensweise mir gegenüber erinnert mich an
die pubertäre Phase eines Jugendlichen. Wenn Sie unbe-
dingt Kindergarten spielen müssen, so sollten Sie die
Spielerei in Ihr Privatbereich verlegen. Ich habe anderes
zu tun, als mich laufend mit Ihnen zu beschäftigen und
auseinanderzusetzen. Ein nettes erklärendes Gespräch,
wie es von meiner Seite aus bisher geführt wurde, sollte
für Sie in jedem Fall ausreichend sein."

Mit Schreiben vom 28. Mai 1976 kündigte die Beklagte
das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin nach Anhörung des
Personalrats zum 30. September 1976. Zu diesem Zeitpunkt
bestand eine von der Eigenunfallversicherung der Beklagten
anerkannte Minderung der Erwerbsfähigkeit der Klägerin in
Höhe von 30 %. Am 3. September 1976 stellte die Klägerin
einen Antrag auf Anerkennung als Schwerbehinderte.

Die Klägerin hat im einzelnen vorgetragen, die Kündigung
sei sozial nicht gerechtfertigt. Sie sei bereits deshalb un-
wirksam, da sie Schwerbehinderte sei.

Die Klägerin hat beantragt festzustellen, daß das
Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die von der
Beklagten ausgesprochene Kündigung zum 30. September 1976
nicht aufgelöst worden ist. Die Beklagte hat beantragt, die
Klage abzuweisen.

Sie hat vorgetragen, die Klägerin sei des öfteren ver-
spätet zum Dienst erschienen. Wie sich aus der Vernehmungs-
niederschrift vom 2. März 1976 ergebe, habe sie dies nicht
aus Nachlässigkeit, sondern bewußt getan. Auch nach der

- 4 -



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



- 4 -

mündlichen Abmahnung vom 27. November 1975 und nach der schriftlichen Abmahnung vom 27. Februar 1976 habe die Klägerin ihr Verhalten nicht geändert. Im November 1975 und Mai 1976 sei die Klägerin darüberhinaus wiederholt stundenweise und auch ganze Tage der Arbeit ohne Entschuldigung ferngeblieben. Durch die Beschwerde über Mitarbeiter und Vorgesetzte und durch die beiden Schreiben mit beleidigendem Inhalt habe die Klägerin das Betriebsklima zerstört. So seien die Mitarbeiter der Abteilung über den Inhalt und die Versandart des Schreibens an den Vorgesetzten Sch so empört gewesen, daß sie erklärt hätten, an dem geplanten Betriebsausflug nur teilnehmen zu wollen, wenn die Klägerin nicht mitfahre. Hier könne eine Abmahnung von der Beklagten nicht erwartet werden.

Demgegenüber hat die Klägerin vorgetragen, auf etwaige Verspätungen könne die Beklagte eine Kündigung nicht stützen. Vor der Versetzung nach F habe sie die Frage des langen Weges und der etwa dadurch auftretenden Verspätungen angesprochen. Der zuständige Personalsachbearbeiter M habe ihr erklärt, sie solle ihr Anliegen mit dem zuständigen Herrn in F besprechen. Er hoffe, daß sich eine Einigung finden lasse. Nur im Vertrauen auf diese Zusage einerseits und aus der Notwendigkeit, unverzüglich wieder eine Arbeit bei der Beklagten anzunehmen, habe sie sich mit der Versetzung nach F einverstanden erklärt. Sie habe im übrigen jederzeit ihre Bereitschaft erklärt, die durch das Zuspätkommen ausgefallene Zeit nachzuarbeiten. Wenn sie im November 1975 und Mai 1976 in Ausnahmefällen einmal gefehlt habe, so sei dies nach jeweils vorher erteilten Genehmigungen des Vorgesetzten geschehen. Im übrigen habe sie das Betriebsklima nicht gestört. Vielmehr habe die Beklagte sie ständig unter Druck gesetzt.

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis durch die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung nicht aufgelöst worden ist. Das Landesarbeitsgericht hat gegenteilig entschieden.



- 5 -

Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Feststellungsbegehren weiter. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat zunächst rechtsfehlerfrei die Kündigung nicht gemäß § 12 SchwbG als nichtig angesehen. Der besondere Kündigungsschutz für Schwerbehinderte aufgrund des § 12 SchwbG greift grundsätzlich nicht ein, wenn die Schwerbehinderteneigenschaft des Arbeitnehmers im Zeitpunkt der Kündigung weder gemäß § 3 SchwbG festgestellt war, noch der Arbeitnehmer einen Antrag auf Erteilung eines entsprechenden Bescheides gestellt hatte. In diesen Fällen bedarf eine Arbeitgeberkündigung nicht der vorherigen Zustimmung der Hauptfürsorgestelle (BAG AP Nr. 1 bis 4 zu § 12 SchwbG, die Entscheidungen AP Nr. 1 bis 3 zu § 12 SchwbG sind zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Die Klägerin hat erst am 3. September 1976, mithin nach Ausspruch der Kündigung, den Antrag auf Anerkennung als Schwerbehinderte gestellt.

2. Das Landesarbeitsgericht ist auch zu Recht davon ausgegangen, daß die Beklagte gemäß § 53 BAT verpflichtet war, nur eine Kündigungsfrist von vier Monaten zum Quartalsende einzuhalten, weil die Klägerin nicht über zehn Jahre bei der Beklagten tätig war. Zwar bestand das Arbeitsverhältnis seit Oktober 1965 bis zum 30. September 1976, doch sind gemäß § 50 Abs. 2 BAT die Zeiten des Sonderurlaubs der Klägerin, der nach der Behauptung der Klägerin über zwei Jahre betrug, nicht auf die Beschäftigungszeit gemäß § 19 BAT anzurechnen, weil die Klägerin in den beiden Tatsacheninstanzen nicht dargetan hat, daß die Beklagte vor Antritt des Sonderurlaubs ein dienstliches oder betriebliches Interesse an einer Beurlaubung schriftlich anerkannt hat. Soweit die Klägerin nunmehr vorträgt, sie habe erstmals Anfang des Jahres 1978 nach Einblick in die Personalakten festgestellt, daß am 6. März 1973 ein dienstliches oder betriebliches Interesse für den Sonderurlaub schriftlich anerkannt worden sei, konnte dies in der Revisionsinstanz als neuer Sachvortrag keine Beachtung mehr finden (§ 561 Abs. 1 ZPO).



- 6 -

Die Regelung des § 50 Abs. 2, §§ 19, 53 BAT stellt auch keinen Verstoß gegen die zwingenden Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes für ältere Angestellte vom 9. Juli 1926 dar. Zwar wird die Auffassung vertreten, daß für die Berechnung der Dauer der Beschäftigungszeit im Rahmen des § 2 Angestelltenkündigungsschutzgesetz die rechtliche Dauer des Arbeitsverhältnisses maßgeblich ist (vgl. Staudinger-Neumann, BGB, 12. Aufl., Vorbem. 122 zu § 620 BGB; Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., Band I S. 711 unter Ziff. 4). Dies ist jedoch abzulehnen. § 2 des Angestelltenkündigungsschutzgesetzes verwendet den Begriff der Beschäftigungszeit ebenso wie die bis zum Inkrafttreten des ersten Arbeitsrechtsbereinigungsgesetzes vom 14. August 1969 geltende Fassung des § 1 KSchG. Bis zur Änderung des § 1 Abs. 1 KSchG kam es nicht auf die Dauer des rechtlichen Bestandes des Arbeitsverhältnisses, sondern darauf an, ob die tatsächliche Beschäftigung ununterbrochen länger als sechs Monate gedauert hatte (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 1 KSchG Wartezeit; BAG AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit [auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt]). Zwar wurde in § 2 Angestelltenkündigungsschutzgesetz der ursprünglich vorgesehene Zusatz "ohne Unterbrechung" nicht aufgenommen, um den Schutz der älteren Angestellten nicht wegen unbedeutender Unterbrechungen auszuschließen. Es war aber auch schon für die frühere Fassung des § 1 Abs. 1 KSchG anerkannt, daß der Begriff "ohne Unterbrechung" nicht überspannt werden durfte und nicht rein formal auszulegen war (vgl. BAG, aaO; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. I, § 64 III 5, S. 633), wobei das Bundesarbeitsgericht eine Unterbrechung von fast zwei Monaten nicht mehr als unerheblich ansah (vgl. BAG 16, 345 = AP Nr. 79 zu § 1 KSchG).

Im Ergebnis ist daher davon auszugehen, daß verhältnismäßig kurzfristige Unterbrechungen der Beschäftigung für die Berechnung der Dauer der Beschäftigungszeit unschädlich sind. Ob hierbei von den selben Maßstäben wie bei § 1 Abs. 1 KSchG a. F. auszugehen ist oder ob mit Rücksicht auf die erheblich längeren Wartezeiten des Angestelltenkündigungsschutzgesetzes auch erheblich längere Zeiten der Nichtarbeit die Be-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 7 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

schäftigungszeit nicht unterbrechen, braucht nicht unterschieden zu werden. Jedenfalls kann im Rahmen des § 2 Angestelltenkündigungsschutzgesetz eine Unterbrechung der tatsächlichen Beschäftigung von 2 1/4 Jahren - wie im Falle der Klägerin - nicht mehr als verhältnismäßig unerheblich angesehen werden. Im Ergebnis bedeutet dies also, daß die Beklagte auch nach der Regelung des § 2 Angestelltenkündigungsschutzgesetz lediglich eine Kündigungsfrist von vier Monaten zum Quartalsende einzuhalten hatte.

3. Zu den Kündigungsgründen selbst hat das Landesarbeitsgericht angenommen, die Klägerin sei wiederholt verspätet zur Arbeit erschienen. Auf eine Zusage, wegen des langen Arbeitsweges nach F später mit der Arbeit beginnen zu dürfen, könne sich die Klägerin nicht berufen. Sie habe selbst vorgetragen, daß der Personalsachbearbeiter M vor der Versetzung erklärt habe, dies müsse die Klägerin mit dem zuständigen Personalsachbearbeiter in F klären. Eine Vereinbarung über die Änderung der Arbeitszeit sei aber nicht getroffen worden. Die Klägerin sei am 27. November 1975 wegen ihres Verhaltens abgemahnt worden. Gleichwohl habe sie sich hartnäckig geweigert, ihre arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen. Dies habe die Beklagte im Interesse der anderen Arbeitnehmer, die ebenfalls einen verhältnismäßig langen Anfahrtsweg gehabt hätten, nicht dulden können. Weiterhin habe die Klägerin durch die beiden Schreiben an die Vorgesetzten Dr. S und Sch eine Überheblichkeit an den Tag gelegt, die ihr als Arbeitnehmerin nicht zustehe. Aus Gründen der Ordnung und Disziplin in der Dienststelle könne ein Arbeitgeber einen solchen unsachlichen, frechen und beleidigenden Ton nicht dulden. Die Beklagte sei auch aus Gründen der Fürsorgepflicht gegenüber den Vorgesetzten der Klägerin gehalten, diese vor derartigen Ausfällen der Klägerin zu schützen. Auch wenn berücksichtigt werde, daß die Klägerin in einem längeren Arbeitsverhältnis mit der Beklagten gestanden habe, sei das Fehlverhalten der Klägerin so schwerwiegend, daß das Interesse der Beklagten an der Aufrechterhaltung von Ordnung und Disziplin im Betrieb höher bewertet werden müsse als das Interesse der Klägerin am Erhalt des Arbeitsplatzes.



An die dieser rechtlichen Würdigung zugrunde liegenden tatsächlichen Feststellungen ist das Revisionsgericht gebunden (§ 561 Abs. 2 ZPO), da die Klägerin hiergegen keine zulässigen Verfahrensrügen im Sinne des § 554 Abs. 3 Nr. 3 b ZPO erhoben hat. Insoweit wird gemäß § 565 a ZPO von einer Begründung abgesehen. Die rechtliche Würdigung des Berufungsgerichts ist in der Revisionsinstanz aber nur beschränkt nachprüfbar. Bei der Beurteilung der Sozialwidrigkeit einer Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 KSchG ist ein unbestimmter Rechtsbegriff anzuwenden. Einer Nachprüfung unterliegt dabei grundsätzlich nur die Frage, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt ist oder ob bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm des § 1 Abs. 2 KSchG Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt und ob bei der gebotenen Interessenabwägung alle wesentlichen Umstände berücksichtigt worden sind (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. BAG 1, 99 = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG; BAG 1, 117 = AP Nr. 6 zu § 1 KSchG; AP Nr. 4 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit [zu II d der Gründe], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt; zuletzt AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung [zu 1 b der Gründe]).

a) Das Landesarbeitsgericht hat für das Revisionsgericht bindend festgestellt, daß die Klägerin verpflichtet war, pünktlich zur Arbeit zu erscheinen und daß sie dieser Pflicht bewußt nicht nachgekommen ist, indem sie regelmäßig mit nicht unerheblichen Verspätungen die Arbeit begonnen hat. Das stellt eine beharrliche Arbeitsverweigerung dar (vgl. Hueck, Kündigungsschutzgesetz, 10. Aufl., § 1 Rz. 91 mit weiteren Hinweisen) und rechtfertigt die Kündigung.

Da ein häufiges Zuspätkommen des Arbeitnehmers zu Störungen im sogenannten Leistungsbereich zählt, muß grundsätzlich vor Ausspruch einer ordentlichen Kündigung eine vorherige Abmahnung erfolgen (vgl. BAG 19, 351 [354] = AP Nr. 1 zu § 124 GewO [zu II der Gründe]; BAG 11, 278 [287 f.] = AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Personenbedingte Kündigung [zu III 4 der Gründe]; BAG AP Nr. 57 zu § 626 BGB [zu II 6 der Gründe]; BAG AP Nr. 62 zu § 626 BGB [zu II 2 d der Gründe]; BAG AP Nr. 28 zu § 66 BetrVG [zu II 2 der Gründe]; BAG AP Nr. 9 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung [zu 4 c der Gründe]; BAG AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung).



ber 1975 ausdrücklich darauf hingewiesen worden, daß sie die Arbeitszeit einzuhalten habe. Sogar nach einer schriftlichen Abmahnung vom 27. Februar 1976 sei sie weiter verspätet zum Dienst erschienen. Da die Klägerin nicht geltend gemacht hat, sie habe trotz dieser Mahnungen den Bestand ihres Arbeitsverhältnisses nicht für gefährdet angesehen, konnte das Landesarbeitsgericht zutreffend davon ausgehen, daß die Klägerin ausreichend (i.S. der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts) abgemahnt worden sei.

b) Das Landesarbeitsgericht hat die ordentliche Kündigung zutreffend auch wegen der in beiden Schreiben an die Vorgesetzten Dr. S und Sch enthaltenen Formulierungen für begründet erachtet. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, daß der dem Leiter der Dienststelle Dr. S erteilte Rat, eine Eheberatungsstelle oder einen Psychotherapeuten aufzusuchen und die dem Vorgesetzten Sch vorgehaltene pubertäre Phase eines Jugendlichen, der Kindergarten spielen müsse, eine nach Form und Inhalt erhebliche Ehrverletzung des Betroffenen bedeutet. Das rechtfertigt u. U. sogar den Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung (BAG 3, 193 = AP Nr. 13 zu § 626 BGB; Hueck, Kündigungsschutzgesetz, 10. Aufl., § 1 Rz. 92 mit weiteren Hinweisen).

Zu Unrecht meint die Revision, das Landesarbeitsgericht habe Anlaß, Art und Form der Reaktion der Klägerin im Verhältnis zum Verhalten der Beklagten unberücksichtigt gelassen. Es kann zugunsten der Klägerin unterstellt werden, daß ihr Verhalten eine Reaktion auf das Verhalten ihrer Vorgesetzten oder anderer Arbeitnehmer darstellt. Gleichwohl brauchte das Landesarbeitsgericht nicht die Berechtigung der Kritik überprüfen. Denn berechtigte Kritik stellt nur dann keinen Kündigungsgrund dar, wenn sie in geeigneter Form ohne Ehrverletzung vorgebracht wird. Eine solche Form hat aber die Klägerin nicht gewählt.

Das Landesarbeitsgericht hat weiterhin im Ergebnis zu Recht angenommen, wegen dieses Verhaltens der Klägerin (der beiden Briefe an ihre Vorgesetzten) habe es keiner Abmahnung bedurft. Da die Abmahnung den Zweck hat, den Arbeitnehmer zu veranlassen, ein bestimmtes Fehlverhalten



zu ändern bzw. aufzugeben, um für die Zukunft ein störungsfreies Arbeitsverhältnis zu gewähren, ist die Abmahnung in Fällen entbehrlich, in denen das Fehlverhalten des Arbeitnehmers bereits zu einem nicht behebbaren Schaden geführt hat (vgl. auch Hueck, Kündigungsschutzgesetz, 10. Aufl., § 1 Rz. 90 a). Im vorliegenden Falle haben die Schreiben der Klägerin allein zu einer schwerwiegenden Beeinträchtigung des zwischen den unmittelbaren Vorgesetzten und der Klägerin sowie dem Amtsleiter und der Klägerin unbedingt erforderlichen Vertrauensverhältnisses geführt. Auch ohne daß in Zukunft weitere Ausfälle der Klägerin ähnlicher Art zu befürchten sind, ist durch das Verhalten der Klägerin die Grundlage für eine den Betriebszwecken dienende weitere Zusammenarbeit nachhaltig gestört.

Das Landesarbeitsgericht hat darüber hinaus alle weiteren für die Beurteilung der Sozialwidrigkeit der Kündigung wesentlichen Umstände gewürdigt. Es hat insbesondere auf die Gefahr für die Ordnung und die Disziplin im Betrieb abgestellt, die droht, wenn der Arbeitgeber einem solchen Umgangston nicht entgegentritt. Das Landesarbeitsgericht hat damit gewürdigt, daß die Klägerin den Brief an den Vorgesetzten offen über den betrieblichen Postausgang laufen ließ, so daß er auch von anderen Mitarbeitern der Abteilung gelesen werden konnte. Das Landesarbeitsgericht hat weiterhin zu Recht ausgeführt, daß die Vorgesetzten der Klägerin ein Recht haben, vor derartigen Ausfällen der Klägerin geschützt zu werden. Zugunsten der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht berücksichtigt, daß diese bei der Beklagten in einem langandauernden Arbeitsverhältnis stand. Weitere Umstände, die das Verhalten der Klägerin in einem anderen, milderem Licht hätten erscheinen lassen können, hat die Klägerin nicht vorgetragen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

gez.: Bichler Dr. Jobs Dr. Becker

Dr. Blaeser Dr. Zachert



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

