**DASV**

Deutsche Anwalts- und

Steuerberatervereinigung

für die mittelständische

Wirtschaft e. V.

**Soziale Arschlöcher**

ein Artikel von Rechtsanwalt Stefan Engelhardt, Hamburg

Fristlose Kündigungen sorgen immer wieder für interessante Gerichtsfälle, so auch eine Entscheidung des LAG Schleswig-Holstein vom 24.01.2017, 3 Sa 244/16.

Der Kläger dieses Verfahrens war seit 1992 bei einem kleinen Familienbetrieb als Gas- und Wasserinstallateur beschäftigt. Insgesamt gab es außer dem Kläger zwei weitere Gesellen, einen Auszubildenden, zwei Geschäftsführer sowie deren Mutter.

Der Kläger hatte im Februar 2016 Fragen zu einer Baustelle und begab sich ins Büro der Geschäftsführung, wo er neben den Geschäftsführern auch deren Vater vorfand, der das Unternehmen vorher geleitet hatte.

Im folgenden Gespräch äußerte der ehemalige Geschäftsführer unter anderem, dass der Kläger das Problem eventuell anhand seines Wissens aus seiner früheren Seemanns-tätigkeit lösen könne. Dies empfand der Kläger als Provokation und verließ den Raum. Dabei sagte der Sohn des ehemaligen Geschäftsführers "Kinderkram, sind wir hier im Kindergarten?"

Am folgenden Morgen suchte der Kläger erneut den Geschäftsführer auf, es kam zu einem Disput, in dessen Rahmen der Kläger äußerte, dass sich der Vater des Geschäftsführers "wie ein Arsch" verhalten habe und der Sohn auf dem besten Wege sei, ihm den Rang abzulaufen.

Als der Sohn schließlich sagte, dass sie bei einer Kündigung des Klägers als soziale Arschlöcher dastehen würden, erwiderte der Kläger, dies sei der Betrieb bereits.

Am Abend dieses Tages stellte die Beklagte den Kläger von der Arbeit frei. Nachdem man dem Kläger drei Tage Zeit gegeben hatte, um sich zu entschuldigen, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis wegen dieses Vorfalls fristlos, hilfsweise fristgerecht.

Mit seiner Kündigungsschutzklage hatte der Kläger weder vor dem Arbeitsgericht noch vor dem Landesarbeitsgericht Erfolg.

Das Landesarbeitsgericht hat dazu ausgeführt, dass eine grobe Beleidigung, wie "soziale Arschlöcher" einen wichtigen Kündigungsgrund darstellt. Die Verteidigung des Klägers dahingehend, dass er provoziert worden sei, konnte das Gericht nicht nachvollziehen, auch eine Affektsituation habe nicht vorgelegen.

Da sich der Kläger zudem in keiner Form einsichtig gezeigt habe und es sich um einen kleinen Familienbetrieb handele, in dem man sich nicht aus dem Weg gehen könne, war die Klage abzuweisen, auch wenn es eine vorherige Abmahnung nicht gegeben habe, die aufgrund der Schwere der Pflichtverletzung auch nicht notwendig gewesen sei.

Der Autor ist Landesregionalleiter „Hamburg“ der Deutschen Anwalts- und Steuerberatervereinigung für die mittelständische Wirtschaft e.V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung

Stefan Engelhardt

Roggelin & Partner

Wirtschaftsprüfer Steuerberater Rechtsanwälte

Partnerschaft (AG Hamburg PR 632)

Alte Rabenstraße 32

20148 Hamburg

Telefon: +49 (0)40.76 99 99-31 Telefax: +49 (0)40.76 99 99-36

stefan.engelhardt@roggelin.de www.roggelin.de