

LANDEsarBEITSGERICHT NÜRNBERG

6 Sa 230/15

5 Ca 848/14

(Arbeitsgericht Würzburg – Kammer Aschaffenburg -)

Datum: 16.02.2016

Rechtsvorschriften: § 626 BGB

Orientierungshilfe:

Außerordentliche Kündigung wegen des Vowurfs gegenüber der Berufsgenossenschaft, der Arbeitgeber würde Verletzungen von Mitarbeitern aus Profitgier bewusst in Kauf nehmen. (Einzelfallentscheidung)

Urteil:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Würzburg - Kammer Aschaffenburg - vom 22.01.2015, Az. 5 Ca 848/14, wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer fristlosen sowie einer ordentlichen Kündigung gegenüber dem Kläger.

Der am 21.06.1969 geborene Kläger ist verheiratet und drei Kindern gegenüber unterhaltsverpflichtet. Er ist seit September 2001 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin als Berufskraftfahrer zu einem Bruttomonatslohn in Höhe von EUR 2.310,-- in der Niederlassung der Beklagten in Z... beschäftigt. Er bezieht derzeit Rente wegen Erwerbsunfähigkeit. Die Beklagte beschäftigt ständig mehr als 10 Arbeitnehmer ausschließlich der Auszubildenden. Der Betriebsübergang auf die Beklagte erfolgte zum 01.04.2011.

Nach den Angaben des Klägers und den von ihm vorgelegten Unterlagen hat dieser am 25.09.2012 in der Niederlassung der Beklagten in K-Dorf einen Arbeitsunfall erlitten, weswegen er sich am 01.10.2012 zum Durchgangsarzt begeben hat. Dieser hat unter anderem eine LWS-Prellung ohne frische knöcherner Verletzung und ein oberflächliches Bauchwandhämatom rechts diagnostiziert. Der Kläger ist infolgedessen für den 01. und 02.10.2012 arbeitsunfähig krank geschrieben worden und ab dem 03.10.2012 als arbeitsfähig befunden worden. Mit Schreiben vom 28.01.2013 ist die Beklagte von der Berufsgenossenschaft aufgefordert worden, diesbezüglich eine Unfallanzeige zu erstatten, auch wenn der Kläger nicht länger als drei Tage arbeitsunfähig gewesen sei. Mit Schreiben vom 30.07.2013 hat die Berufsgenossenschaft dem Kläger mitgeteilt, dass die Bandscheibenprotrusion nicht auf den 25.09.2012 zurückgeführt werden könnte, eine diesbezügliche Unfallanzeige des Arbeitgebers noch nicht vorliege und um weitere Mitteilung gebeten. Mit Schreiben vom selben Tag hat die Berufsgenossenschaft den Arbeitgeber nochmals aufgefordert, eine Unfallanzeige zu erstatten. Hierauf hat der Arbeitgeber handschriftlich vermerkt: „Uns ist leider gar nichts über einen Unfall bekannt. Was können wir nun tun? Herr A. ist nicht mehr bei uns beschäftigt.“ Daraufhin hat die Berufsgenossenschaft mit Schreiben vom 22.08.2013 die schriftliche Unfallanzeige des Klägers an den Arbeitgeber gesandt und mit Schreiben vom 02.10.2013 den Arbeitgeber an ihre Frage erinnert, ob der Arbeitgeber die Angaben des Klägers bestätigen könnte. Eine erneute Erinnerung ist an den Arbeitgeber mit Schreiben vom 02.10. und 06.11.2013 ergangen. Hierzu hat der Kläger die Schreiben an den Arbeitgeber und die Antworten von der Berufsgenossenschaft erhalten.

Die Beklagte kündigte das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 23.06.2014, dem Kläger zugegangen am 24.06.2014, zum 30.11.2014. Mit Schreiben vom 25.06.2014 antwortete der Kläger auf den Vorschlag der Beklagten, für den Kläger eine Eingliederungsmaßnahme durchzuführen. Dort ist auf dem vom Kläger gezeichneten Schreiben zuletzt angeführt: „Der Kündigung widerspreche ich, da diese unbegründet ist.“ Gegen diese Kündigung erhob der Kläger mit Schreiben vom 22.07.2014, bei Gericht eingegangen am 23.07.2014, Klage und stellte gleichzeitig den Antrag auf nachträgliche Klagezulassung.

Mit Schreiben vom 18.09.2014 wandte sich der Kläger wegen des von ihm angegebenen Arbeitsunfalls vom 25.09.2014 an die Berufsgenossenschaft Handel und Warendistribution (BGHW). In diesem Schreiben heißt es auszugsweise wie folgt:

„Bezugnehmend – Meldung Arbeitsunfall vom 25.09.2012, sollten sie rechtliche Mittel, gegen die Firma B... GmbH, mittels verhängen eines Bußgeldes, einleiten.

Es handelt sich hier nicht um einen Einzelfall, auch anderen Ämtern wurden keine Unterlagen ohne rechtlichen Druck- Bußgeld, übermittelt.

Weiterhin hat Herr S..., vor dem Arbeitsgericht, den Arbeitsunfall zugegeben.

Die Firma B... GmbH, nimmt es in Kauf, aus der Situation der Profitgier heraus, dass solche Unfälle geschehen.“

Dieses Schreiben erhielt die Beklagte mit Schreiben der BGHW vom 17.10.2014 am 20.10.2014. Mit Schreiben vom 23.10.2014 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Parteien rein vorsorglich unter Aufrechterhaltung der bislang ausgesprochenen Kündigung fristlos. Hiergegen wandte sich der Kläger mit seiner Klageerweiterung vom 13.11.2014, bei Gericht eingegangen am selben Tag.

Der Kläger trägt vor, er leide an einer wiederkehrenden Coxsackie-B-Virusinfektion. Vom 20.06.2014 bis zum 20.07.2014 habe er an einem akuten Krankheitsschub gelitten und sei deshalb geschäftsunfähig gewesen. Zu dieser Zeit sei er ans Bett gefesselt gewesen, habe erhebliche Schmerzen gehabt und sei auch wegen der eingenommenen Medikamente nicht zur freien Willensbildung in der Lage gewesen. Darüber hinaus habe er an Bewusstseinsverlusten und Krampfanfällen gelitten. Die Klage gegen die ordentliche Kündigung sei daher nachträglich zuzulassen.

Der Kläger hat erstinstanzlich vorgetragen, die fristlose Kündigung sei ihm am 31.10.2014 zugegangen. Es gebe weder einen Kündigungsgrund noch sei die Frist des § 626 Abs. 2 BGB eingehalten. Die ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrates würde bestritten. Der Kläger meint, es sei der Beklagten zumutbar gewesen, das Ende des Arbeitsverhältnisses infolge der ebenfalls ausgesprochenen ordentlichen Kündigung zum 30.11.2014 abzuwarten. Er sei schon lange nicht mehr bei der Beklagten tätig gewesen

- 4 -

und habe keine Entgeltfortzahlung zu dieser Zeit erhalten. Darüber hinaus sei sein Schreiben vom 18.09.2014 an die Berufsgenossenschaft von der Wahrnehmung berechtigter Interessen gedeckt gewesen. Er hätte am 25.09.2012 einen Unfall mit einem Schnellläufer erlitten, welcher einen technischen Defekt gehabt hätte. Dieses Gerät sei beim Fahren unerwartet und plötzlich stehen geblieben, wodurch er sich eine ungepolsterte Stange eines Schutzbügels in den Bauch gerammt hätte. Hierdurch habe er erhebliche innere Verletzungen erlitten. Aufgrund der unterlassenen Unfallmeldung durch die Beklagte sei es von der Wahrnehmung berechtigter Interessen seinerseits gedeckt, wenn er mit Schreiben vom 18.09.2014 anregte, entsprechende Maßnahmen einzuleiten. Auch zur Berechnung des Krankengeldes hätte die Beklagte die Unterlagen verspätet nachgereicht.

Schließlich sei der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß angehört worden.

Der Kläger hat erstinstanzlich beantragt:

1. Es wird festgestellt, dass die Kündigung der Beklagten vom 23.06.2014, zugegangen am 24.06.2014, das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht auflöst.
2. Es wird der Antrag gestellt auf nachträgliche Zulassung der Klage.
3. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die außerordentliche fristlose Kündigung vom 23.10.2014 beendet wurde.
4. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien auch nicht durch sonstige Tatbestände beendet wurde, sondern über den 30.11.2014 hinaus zu unveränderten Bedingungen fortbesteht.

Die Beklagte hat erstinstanzlich beantragt,

die nachträgliche Zulassung nicht zu gewähren und die Klagen abzuweisen.

Die Beklagte hat erstinstanzlich vorgetragen, es sei für sie nicht hinnehmbar und berechtige sie zum Ausspruch einer fristlosen Kündigung, dass der Kläger gegenüber der Berufsgenossenschaft wahrheitswidrig behauptet habe, die Beklagte würde aus Profitgier Arbeitsunfälle in Kauf nehmen. Einen Betriebsrat gebe es bei der Beklagten nicht. Diese Kündigung sei per Bote am 27.10.2014 in den Briefkasten des Klägers eingeworfen worden. Die Anregung eines Bußgeldverfahrens gegen die Beklagte durch die Berufsgenossenschaft und die wahrheitswidrige Behauptung, die Beklagte würde nur unter Druck Unterlagen übermitteln, unterstreiche das Vorliegen eines wichtigen Grundes.

Das Arbeitsgericht Würzburg – Kammer Aschaffenburg – hat mit Urteil vom 22.01.2015 die Klage abgewiesen. Das Arbeitsgericht hat im Wesentlichen seine Entscheidung damit begründet, dass das Schreiben des Klägers an die Berufsgenossenschaft vom 18.09.2014 eine erhebliche ehrverletzende Äußerung über die Beklagte darstelle. Der Vorwurf, die Beklagte nehme Arbeitsunfälle aus reiner Profitgier in Kauf, habe mit der unterlassenen Meldung des Geschehnisses vom 25.09.2012 nichts zu tun. Eine solche ehrverletzende Äußerung sei vom Recht freier Meinungsäußerung nicht gedeckt. Die Äußerung des Klägers sei auch nicht von der Wahrnehmung berechtigter Interessen gedeckt. Eine Meldepflicht des Arbeitgebers habe nicht vorgelegen, § 193 Abs. 1 Satz 1 SGB VII, eine teilweise Meldung habe die Beklagte mit Schreiben vom 30.07.2013 aber dennoch vorgenommen. Es wäre allenfalls ein Hinweis auf ein mögliches Bußgeldverfahren gerechtfertigt, nicht aber der Vorwurf des bewussten Hinnehmens von Arbeitsunfällen durch die Arbeitgeberin allein aus Profitgier. Der Kläger habe auch nicht vortragen können, durch ein Versäumnis der Beklagten sei es zu dem Unfall gekommen, wobei der Kläger auch zum Tathergang unterschiedliche Angaben gemacht habe. Einmal habe er angegeben, er habe die Schutzstange durch eine ungewollte Kurvenfahrt in den Bauch bekommen und wiederum, der Schnellläufer sei bei einer Fahrt unerwartet stehen geblieben. Für die Kündigung habe es keiner vorherigen Abmahnung bedurft und die Frist des § 626 Abs. 2 BGB sei eingehalten. Die Kündigung scheitere auch nicht an § 102 BetrVG, da ein Betriebsrat nicht bestehe. Die Interessenabwägung gehe zu Lasten des Klägers auch bei Berücksichtigung insbesondere der Betriebszugehörigkeit des Klägers, seiner Unterhaltspflichten und dem Bezug von Erwerbsunfähigkeitsrente. Schwerer wiege die schwere Verletzung der Loyalitätspflichten durch den Kläger. Da das Arbeitsverhältnis spätestens

- 6 -

am 31.10.2014 geendet habe, sei über die ordentliche Kündigung nebst der Frage der nachträglichen Klagezulassung nicht zu entscheiden gewesen.

Gegen dieses dem Prozessbevollmächtigten des Klägers am 06.05.2015 zugestellte Urteil hat der Kläger am 08.06.2015 beim Landesarbeitsgericht Nürnberg Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 06.08.2015 am 06.08.2015 begründet.

Der Kläger begründet seine Berufung damit, das Arbeitsgericht habe zu Unrecht den Zeitpunkt des Zugangs der fristlosen Kündigung nicht geklärt. Der Kläger habe mit seinem Schreiben vom 18.09.2014 keine Beleidigung ausgesprochen. Er habe damit schon keine natürliche Person angesprochen. Zu berücksichtigen sei, dass der Kläger den Arbeitsunfall mit einem nicht betriebssicheren und auch nicht ordnungsgemäß gewarteten Flurförderfahrzeug der Beklagten erlitten habe. Unter Beweisantritt sei vorgetragen worden, dass im Falle einer ordnungsgemäßen Wartung dieses Fahrzeugs der Unfall sich nicht ereignet hätte. Dies wäre unstrittig. Das Gericht verschließe sich dem Umstand, dass der Vorwurf gerade vor dem Hintergrund des Unfalls zu sehen sei. Es liege auf der Hand, dass durch das Unterlassen der Reparaturen Kosten gespart werden sollten. Der benannte Zeuge habe dem Kläger berichtet, dass der Schnellläufer schon länger defekt gewesen wäre. So habe es im Juli 2012 auch Probleme mit der Hydraulik von Gabelstaplern gegeben. Eine Reparatur sei erst im Dezember 2012 erfolgt. Ähnlich sei es mit einem kurzen Schnellläufer gewesen. Aufgrund der Angaben, dass die Beklagte nichts von dem Unfall wisse, habe sich beim Kläger der Eindruck verdichtet, dass die Beklagte bei Arbeitsgeräten und deren Wartung an Kosten spare, was zu einem höheren Profit führe. Vor diesem Hintergrund sei die Äußerung zu sehen. Dies ergebe, dass der Kläger in Wahrnehmung berechtigter Interessen gehandelt habe. Die Äußerung sei auch keine Schmähung, sondern eine persönliche Wertung in Form einer Kritik. Es sei ihm um die Umstände seines Unfalles gegangen. Das Wort „Profitgier“ sei auch kein Schimpfwort. Eine Abmahnung wäre erforderlich und ausreichend gewesen, um im Rahmen der Auseinandersetzung zu einem höheren Maß an Sachlichkeit zu kommen. Eine besondere Schwere einer Ehrverletzung ergebe sich nicht aus der Mitteilung gegenüber der Berufsgenossenschaft. Ihm sei es darauf angekommen, auf Missstände aufmerksam zu machen.

Es habe für die Beklagte auch eine Meldepflicht für den Unfall bestanden, da die unfallbedingte Arbeitsunfähigkeit tatsächlich mehr als drei Tage bestanden habe. Dies ergebe sich schon aus dem vorgelegten Befundbericht der Helios-Klinik Erlenbach vom 05.03.2015 und der Folgebescheinigung des Dr. R... (Bl. 207-209 d.A.). Er sei schon vor dem 01.10.2012 aufgrund des Unfalls arbeitsunfähig gewesen. Es könne nicht unberücksichtigt bleiben, dass der Kläger sich zu seinem Handeln durch die von der Beklagten verursachte, verzögerte Bearbeitung durch die Berufsgenossenschaft veranlasst sah. Es sei festzustellen, dass die Berufsgenossenschaft den Arbeitsunfall anerkannt habe. Es wäre der Beklagten zumutbar gewesen, den Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist abzuwarten. Der Vorwurf des Klägers wiege nicht schwerer als der spätere Vorwurf der Beklagten gegenüber dem Kläger mit Schreiben ihres Anwalts vom 23.10.2014, es bestünde der Verdacht, dass der Kläger sich Leistungen erschleichen wolle.

Der Kläger und Berufungskläger stellt im Berufungsverfahren folgende Anträge:

1. Das Urteil des Arbeitsgerichts Würzburg – Kammer Aschaffenburg – vom 22.01.2015, Aktenzeichen 5 Ca 848/14 wird aufgehoben.
2. Es wird festgestellt, dass die Kündigung der Beklagten vom 23.06.2014, zugegangen am 24.06.2014 das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst hat.
3. Die Klage wird nachträglich zugelassen.
4. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die außerordentliche, fristlose Kündigung vom 23.10.2014 beendet wurde.
5. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis auch nicht durch sonstige Tatbestände beendet wurde, sondern über den 30.11.2014 hinaus zu unveränderten Bedingungen fortbesteht.
6. Die Beklagte trägt die Kosten beider Rechtszüge.

Die Beklagte und Berufungsbeklagte beantragt,
die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte bringt vor, das Arbeitsgericht habe die Klage zu Recht abgewiesen. Die vom Kläger getätigte Mitteilung, der Arbeitgeber würde es in Kauf nehmen, aus Profitgier Unfälle geschehen zu lassen, diskriminiere den Arbeitgeber in unerträglicher Weise. Dies könne für den Arbeitgeber erhebliche Folgen haben, seine Glaubwürdigkeit gegenüber der Berufsgenossenschaft würde restlos in Frage gestellt. Der Arbeitgeber würde als eine Person bzw. Firma dargestellt, die aus monetären Motiven auf das Wohl ihrer Arbeitnehmer keinerlei Rücksicht nehme. Eine derartige Ehrabschneidung überschreite das hinnehmbare Maß bei weitem. Hinzu komme, dass der vom Kläger behauptete Unfall seitens der Beklagten schlichtweg nicht feststellbar sei. Es sei daher das gute Recht der Beklagten, den in verschiedenen Versionen behaupteten Unfall anzuzweifeln. Selbst als spontane Äußerung wäre das Vorbringen des Klägers nicht von der freien Meinungsäußerung gedeckt. Eine Abmahnung sei entbehrlich gewesen, da erkennbar die Beklagte ein derartiges Verhalten nicht hinnehmen würde und dies das Vertrauen zerstöre.

Die Beklagte bestreite vorsorglich, dass der Zeuge dem Kläger unmittelbar nach dem vom Kläger behaupteten Arbeitsunfall mitgeteilt haben sollte, der Schnellläufer sei defekt gewesen, dies habe man auch der Niederlassungsleitung mitgeteilt, Wartungsverträge seien gekündigt worden und der Schnellläufer sei weder gewartet noch repariert worden. Richtig sei vielmehr, dass der Beklagten von einem defekten Schnellläufer nichts bekannt gewesen sei. Sämtliche Schnellläufer seien ordnungsgemäß gewartet und repariert. Rein vorsorglich werde auch bestritten, dass der Kläger bei Gabelstaplertätigkeiten festgestellt haben sollte, dass die Hydraulik häufiger ausfiel. Falsch sei auch, dass entsprechende Fehler gemeldet worden seien und seitens der Beklagten keine Abhilfe geleistet worden wäre. Falsch sei auch die Anweisung, Paletten oberhalb einer zulässigen Höhe stapeln zu müssen. Im Übrigen ergebe sich auch aus den medizinischen Berichten kein Anhaltspunkt für einen betrieblichen Unfall.

Hinsichtlich der Feststellung zum Zugang der außerordentlichen Kündigung liege keine Beschwer des Klägers vor. Hinsichtlich der ordentlichen Kündigung habe der Kläger im Berufungsverfahren nichts vorgetragen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsprotokolle verwiesen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft (§ 64 Abs. 1, Abs. 2 c ArbGG) und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).

II.

Die Berufung ist sachlich nicht begründet. Das Erstgericht hat die Klage gegen die außerordentliche Kündigung zu Recht abgewiesen, da diese Kündigung gerechtfertigt ist.

Es kann insoweit vollumfänglich auf die zutreffenden und sorgfältigen Ausführungen im Ersturteil verwiesen werden und von einer rein wiederholenden Darstellung der Entscheidungsgründe abgesehen werden, § 69 Abs. 2 ArbGG. Im Hinblick auf das Berufungsvorbringen sind nur noch folgende ergänzende Ausführungen veranlasst:

Der Kläger ist hinsichtlich der Frage des Zugangs der Kündigung mit Schreiben vom 23.10.2014 nicht beschwert. Das Erstgericht ist vom Vortrag des Klägers ausgegangen, wonach die Kündigung am 31.10.2014 dem Kläger zugegangen sei. Auch unter Berücksichtigung dieses späteren Datums als von der Beklagten angegeben ist bei der unstreitigen Kenntniserlangung der Beklagten vom Schreiben des Klägers an die Berufsgenos-

senschaft mit Datum vom 18.09.2014 am 17.10.2014 die Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB gewahrt. Einer weiteren Aufklärung bedurfte es im Hinblick auf diese Kündigung nicht. Das Arbeitsverhältnis ist durch die außerordentliche Kündigung spätestens am 31.10.2014 beendet worden.

Entgegen dem Vorbringen des Klägers hat das Arbeitsgericht zu Recht festgestellt, dass der Kläger mit seiner Mitteilung an die Berufsgenossenschaft eine grob ehrverletzende Äußerung getätigt hat. Grobe Beleidigungen des Arbeitgebers, die nach Form und Inhalt eine erhebliche Ehrverletzung für den Betroffenen bedeuten, können eine außerordentliche fristlose Kündigung an sich rechtfertigen. Sie können einen gewichtigen Verstoß gegen die Pflicht zur Rücksichtnahme auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers (§ 241 Abs. 2 BGB) darstellen und eine außerordentliche fristlose Kündigung an sich rechtfertigen. Entsprechendes gilt für bewusst wahrheitswidrige Tatsachenbehauptungen. Der Arbeitnehmer kann sich dafür nicht auf sein Recht zur freien Meinungsäußerung (Art. 5 Abs. 1 GG) berufen. Dieses Grundrecht schützt weder Formalbeleidigungen noch Schmähungen. Es ist nicht schrankenlos gewährleistet. Die Meinungsfreiheit wird insbesondere durch das Recht der persönlichen Ehre gemäß Art. 5 Abs. 2 GG beschränkt und muss mit diesem in ein ausgeglichenes Verhältnis gebracht werden. Zwar können Arbeitnehmer Kritik am Arbeitgeber und den betrieblichen Verhältnissen üben und sich gegebenenfalls auch überspitzt oder polemisch äußern. Im groben Maß unsachliche Angriffe muss der Arbeitgeber aber nicht hinnehmen. Schon die erstmalige Verletzung kann kündigungsrelevant sein und wiegt umso schwerer, je überlegter sie erfolgte. Mit dem Erstgericht ist festzustellen, dass der Kläger seinen Arbeitgeber bezichtigt, monetäre Interessen in verwerflicher Weise über die berechtigten Interessen ihrer Beschäftigten zu stellen entgegen der Verpflichtung, sich für den Schutz der Arbeitnehmer einzusetzen. Der Vorhalt, es aus Profitgier in Kauf zu nehmen, dass Arbeitsunfälle, wie vom Kläger geschildert, passieren, ist eine bewusste, die Ehre des Arbeitgebers verletzende Herabwürdigung desselben. Der Vorwurf der Gier zeigt schon die Absicht, den Arbeitgeber herabzuwürdigen und ist im groben Maße unsachlich. Dabei geht es entgegen der Ansicht des Klägers mit seinen Worten nicht nur um ein Gewinnstreben, sondern um den Vorwurf einer verwerflichen Gier. Es ist damit der Vorwurf verbunden, dass Unfälle und damit auch Schädigungen und Verletzungen von Mitarbeitern bewusst in Kauf genommen würden. Dies verletzt bewusst den Arbeitgeber in seiner Ehre. Des Zusatzes im Schreiben vom 18.09.2014

hätte es auch in keiner Weise bedurft, denn hinsichtlich des Arbeitsunfalls hatte der Kläger zuvor Ausführungen gemacht. Er hat aber zudem bewusst seinen diffamierenden Schlusssatz angefügt, um den Arbeitgeber in schmähernder Weise bei der Berufsgenossenschaft zu diskreditieren.

Auch im konkreten Fall ist die fristlose Kündigung gerechtfertigt – auch unter Berücksichtigung der konkreten Umstände, unter denen die ehrverletzende Äußerung getätigt worden ist.

Der Kläger hat versucht, für seinen Arbeitsunfall allein Versäumnisse der Beklagten verantwortlich zu machen. Solches konnte ihm aber nicht gelingen und ist daher nicht zu seinen Gunsten zu berücksichtigen. Soweit der Kläger im Zusammenhang mit dem 25.09.2012 versucht, die unterschiedlichen Darstellungen seines Unfalls in Einklang zu bringen, hat der Kläger dies nicht aufgeklärt und insbesondere keine hinreichenden Darlegungen im Einzelnen machen können. Er hat zum einen angegeben, dass beim Beladen seines LKW mit einem Schnellläufer er die seitliche Schutzstange durch eine nicht gewollte Kurvenfahrt in den Bauch bekommen habe. Zum anderen soll der Schnellläufer einen Defekt gehabt haben und das Fahrzeug sei deshalb unerwartet plötzlich stehen geblieben. Der Kläger hat sich auch darauf bezogen, dass Arbeitsgeräte wiederholt nicht in einwandfreiem Zustand gewesen wären. Für seine unsubstantiierten Angaben hat der Kläger zwar Beweis angeboten, dabei handelt es sich aber um unzulässige Ausforschungsbeweise. Soweit der Kläger für seine diesbezüglichen Behauptungen Zeugenbeweis angeboten hat, konnte diesem Beweisantrag nicht entsprochen werden. Nach § 373 ZPO müssen diejenigen Tatsachen bezeichnet werden, zu denen der Zeuge vernommen werden soll, wobei als Tatsachen konkrete, nach Zeit und Raum bestimmte, der Vergangenheit oder Gegenwart angehörige Geschehnisse oder Zustände anzusehen sind. Vorliegend fehlt es jedoch an der konkreten Bezeichnung von Tatsachen. Die pauschalen Behauptungen des Klägers stellen subjektive Wertungen dar, die einer Beweiserhebung nicht zugänglich sind. Der Beweisantritt sollte erkennbar nur dazu dienen, durch die beabsichtigte Beweiserhebung – die Vernehmung der Zeugen – erst konkrete Tatsachen zu erfahren, die zur möglichen Substantiierung des Prozessvorbringens benötigt werden. Ein solcher, der Ausforschung dienender Beweisermittlungsantrag, ist grundsätzlich unbeachtlich. Dies gilt insbesondere für das Vorbringen des Klägers für weitere nicht ord-

nungsgemäß gewartete Arbeitsgeräte bei der Beklagten. Weder der angegebene Arbeitsunfall noch andere Versäumnisse der Beklagten können daher bei der Äußerung des Klägers zu seinen Gunsten berücksichtigt werden. Es ist auch nicht von Bedeutung, dass der Kläger mit seinem Schreiben nicht eine ganz bestimmte Person der Geschäftsführung diffamierte, sondern seinen Arbeitgeber.

Entgegen der Ansicht des Klägers kann auch das Verhalten der Beklagten im Nachgang zum Vorfall vom 25.09.2012 nicht zu einer anderen Beurteilung führen. Wie die Berufsgenossenschaft selbst angibt, war die Beklagte nicht nach § 193 Abs. 2 Satz 1 SGB VII verpflichtet, eine Unfallanzeige zu erstatten. Sie ist vielmehr gemäß §§ 191 und 192 SGB VII aufgefordert worden, an der Sachverhaltsaufklärung mitzuwirken, was die Beklagte zumindest hinsichtlich des Schreibens vom 30.07.2013 und der Erstattung einer unvollständigen Unfallanzeige getan hat. Soweit der Kläger angibt, aufgrund des Vorfalles vom 25.09.2012 schon vor dem 01.10.2012 arbeitsunfähig krank gewesen zu sein, ergibt sich hierfür nichts. Gleiches ergibt sich auch nicht für eine Angabe, dass er aufgrund des Vorfalles über den 02.10.2012 hinaus arbeitsunfähig krank gewesen wäre. So stellt auch die Berufsgenossenschaft folgerichtig fest, dass der Kläger nach dem 02.10.2012 keinen Anspruch auf Heilbehandlung oder sonstige Leistungen der Berufsgenossenschaft habe (Bescheid vom 26.03.2015). Zutreffend stellt die Berufsgenossenschaft fest, dass sich solches auch nicht aus dem Befundbericht der Helios-Klinik vom 05.03.2015 oder der Folgebescheinigung des Dr. R... ergebe. Auch die Arztberichte ergeben keine aktuelle Schädigung.

Zutreffend hat das Erstgericht demnach festgestellt, dass der Schlusssatz des Klägers nicht vom Grundsatz der freien Meinungsäußerung gedeckt war oder der Wahrnehmung berechtigter Interessen. Es mag sein, dass die Anregung eines Bußgeldes gegen die Beklagte in der Wahrnehmung eigener Interessen gesehen werden kann. Dies kommt aber für den Schlusssatz nicht mehr in Betracht, denn dieser hatte mit dem Vorgang um die Unfallanzeige nichts mehr zu tun und war unsachlich und grob ehrverletzend.

Es handelt sich vorliegend auch nicht um eine spontane und eventuell unüberlegte Äußerung, sondern eine überlegte und bewusst diffamierende schriftliche Äußerung gegenüber der zur Überwachung des Arbeitgebers zuständigen Berufsgenossenschaft.

Den Kläger kann auch nicht entlasten, dass er die Äußerung nicht wahllos gegenüber irgendwelchen Dritten getätigt hat, sondern gegenüber der Berufsgenossenschaft. Denn gerade dort, wo es um die Einhaltung von Arbeitnehmerschutzvorschriften geht, ist der Vorwurf der Profitgier, bei dem Unfälle, wie vom Kläger geschildert mit Verletzungsfolge, in Kauf genommen würden, von besonderer Bedeutung. Der Vorwurf, Schutzvorschriften allein aus Profitgier außer Acht zu lassen, hat gegenüber der Berufsgenossenschaft besonderes Gewicht. Gerade in diesem Zusammenhang ist der Vorwurf der Profitgier für die Beklagte besonders diffamierend. Bei dem Schreiben an die Berufsgenossenschaft geht es auch nicht um vertrauliche Äußerungen, um eine Kommunikation in der Privatsphäre, sondern um die Kommunikation mit Außenstehenden. So wie der Kläger die Stellungnahmen der Beklagten erhielt, musste er auch mit der Weitergabe seiner Stellungnahme an die Beklagte rechnen. Um auf Missstände aufmerksam zu machen, hätte es Angaben von Tatsachen bedurft, nicht aber des diffamierenden Schlusssatzes im besagten Schreiben.

Nach den zutreffenden Ausführungen des Erstgerichts war eine Abmahnung entbehrlich. Es bedurfte keines vorherigen Hinweises auf das grobe Fehlverhalten des Klägers. Allein durch die diffamierende Äußerung des Klägers ist das für die Fortführung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen ganz erheblich gestört. Der Kläger konnte keine Gesichtspunkte dafür vortragen, dass die Beklagte seine grobe Verletzung der Loyalitätspflicht hinnehmen würde. Insoweit ist auch nicht nachvollziehbar, inwieweit es der Beklagten zumutbar gewesen wäre, den Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist abzuwarten. Dabei kann den Kläger auch nicht entlasten, dass er zum Zeitpunkt des genannten Schreibens keine Arbeitsleistung für die Beklagte erbracht hat. Der Kläger verkennt dabei, dass sein Fehlverhalten nicht seinen Ursprung in der Erbringung der Arbeitsleistung hat, sondern die ehrverletzende Äußerung unabhängig hiervon getätigt worden ist. Soweit der Kläger darauf abstellt, dass die spätere Äußerung der Beklagten nicht anders zu bewerten sei, so kommt es darauf entscheidungserheblich schon nicht an. Zum einen erfolgte das Schreiben der Beklagten vom 23.10.2014 an die Berufsgenossenschaft nach dem Schreiben des Klägers und kann daher nichts zu Gunsten des Klägers erbringen. Zum anderen äußert die Beklagte darin lediglich den Verdacht, dass der Kläger Leistungen erschleichen

wolle und stellt damit schon keine Behauptung auf und nach der Wortwahl auch nicht in diffamierender Weise.

Die Interessenabwägung des Erstgerichts ist nicht zu beanstanden. Auch in Anbetracht des Alters des Klägers, seiner Betriebszugehörigkeit seit 2001 und seinen Unterhaltspflichten, als auch dem Umstand, dass der Kläger derzeit erwerbsunfähig ist, überwiegt nicht das Interesse des Klägers an der Fortführung des Arbeitsverhältnisses. Durch die Äußerung des Klägers gegenüber der Berufsgenossenschaft ist das erforderliche Vertrauen für eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unwiederbringlich zerstört. Das Arbeitsverhältnis ist danach durch die außerordentliche Kündigung vom 23.10.2014 beendet worden.

Auf die vorhergehende ordentliche Kündigung und den Antrag auf nachträgliche Klagezulassung ist nicht einzugehen, da die fristlose Kündigung das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Kündigungsfrist zum 30.11.2014 bereits aufgelöst hat.

Das erstinstanzliche Urteil erweist sich damit als richtig. Die Berufung des Klägers war zurückzuweisen.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO. Die gesetzlichen Voraussetzungen für die Zulassung der Revision liegen nicht vor (§ 72 Abs. 2 ArbGG).

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben;
auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Riedel
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Bräuninger
Ehrenamtlicher
Richter

Graf
Ehrenamtlicher
Richter