

## LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

**8 Sa 123/13**

7 Ca 2145/12

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 20.09.2013

Rechtsvorschriften: § 626 Abs. 1 BGB

Leitsatz:

Die Unkenntnis öffentlich-rechtlicher Bestimmungen des Bestattungsrechts, durch deren Nichtbeachtung der gekündigte Bestattungshelfer seine Arbeitspflichten verletzt hat, macht eine Abmahnung nicht entbehrlich, sondern begründet im Gegenteil deren Erforderlichkeit, weil bei Kenntnis der Vorschriften künftig vertragskonformes Verhalten des Arbeitnehmers zu prognostizieren ist.

---

### Urteil:

1. Die Berufung der Beklagten vom 11.03.2013 gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 10.10.2012, Az. 7 Ca 2145/12, wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

### Tatbestand:

Die Parteien streiten im Wesentlichen um die Rechtswirksamkeit zweier außerordentlicher Kündigungen des zwischen ihnen bestehenden Arbeitsverhältnisses. Der am 13.01.1960 geborene, geschiedene und zwei am 25.03.1996 und am 28.05.1997 geborenen Kindern gegenüber unterhaltspflichtige Kläger war seit dem 04.03.2003 bei dem beklagten Bestattungsunternehmen bzw. deren Rechtsvorgänger zu einem durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst von zuletzt € 2.872,08 als Bestattungshelfer tätig. Die Beklagte beschäftigt in der Regel nicht mehr als zehn Arbeitnehmer.

Mit den als „Abmahnung“ bezeichneten Schreiben vom 07.01.2008 und vom 18.02.2009 rügte die Beklagte den Kläger wegen geschäftsschädigender Äußerungen am 08.12.2007 und 02.01.2008 sowie hinsichtlich eines Arbeitsauftrages vom 18.02.2009. Mit Schreiben vom 14.03.2011 mahnte die Beklagte den Kläger unter Androhung einer Kündigung für den Wiederholungsfall wegen einer Auseinandersetzung mit einem Arbeitskollegen am 11.03.2011 ab (auf die Kopien Bl. 55, 56 u. 57 d.A. wird Bezug genommen).

Am 14.03.2012 hatte der Kläger zusammen mit seinem Kollegen F... einen Verstorbenen, Opfer eines Tötungsdeliktes, von dem Rechtsmedizinischen Institut E... zum W...friedhof in We... zu bringen und für eine Aufbahrung ab 15:30 Uhr zu sorgen. Entgegen den maßgeblichen Bestimmungen transportierten der Kläger und sein Kollege den Verstorbenen lediglich in einem Leichensack und nicht in einem festen Sarg. Der Kläger und sein Kollege brachten den Leichnam direkt zum Friedhof und luden ihn dort aus, statt ihn vorher im Betrieb der Beklagten in We... in einen Sarg umzubetten. Ab 13:00 Uhr fand in O... eine Beerdigung statt, an der der Kläger und Herr F... plangemäß teilnahmen. Etwa eine halbe Stunde vorher mussten sie sich zu Vorbereitungsarbeiten dort einfinden.

Mit Schreiben vom 19.03.2012 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich „fristlos zum 19. März 2012“ mit der Begründung, die Kündigung basiere auf der „Ordnungswidrigkeit vom 14.03.2012 Rückführung eines Verstorbenen aus dem Rechtsmedizinischen Institut E... ohne Sarg“ (auf die Kopie des Kündigungsschreibens, Bl. 12 d.A. wird Bezug genommen).

Gegen diese Kündigung erhob der Kläger mit dem am selben Tage beim Arbeitsgericht Nürnberg eingegangenen Telefaxschreiben vom 05.04.2012 Kündigungsschutzklage.

Am 23.05.2012 fand die Güteverhandlung statt. Mit Schreiben vom 25.05.2012 sprach die Beklagte für den Fall, dass die außerordentliche Kündigung vom 19.03.2012 rechtsunwirksam sein sollte, vorsorglich erneut die außerordentliche Kündigung mit sofortiger Wirkung aus und bezog sich zur Begründung auf „Ihre Äußerungen und Erklärungen in der Güteverhandlung vor dem Arbeitsgericht Nürnberg in Weißenburg am 24.05.2012“ (Bl. 36 d.A.). Gegen diese Kündigung erhob der Kläger mit Klageerweiterungsschrift vom

04.06.2012, beim Arbeitsgericht Nürnberg per Telefax am selben Tag eingegangen, Kündigungsschutzklage.

Mit Klageerweiterungsschrift vom 13.04.2012 machte der Kläger unter anderem einen unberechtigten Lohnabzug von der Gehaltsabrechnung für März 2012 in Höhe von € 80,- wegen des Verlustes eines Betriebshandys geltend.

Wegen der Anträge der Parteien und ihres näheren Vorbringens im erstinstanzlichen Verfahren wird auf den Tatbestand der angefochtenen Entscheidung Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht Nürnberg hat mit Endurteil vom 10.10.2012 wie folgt erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 19.03.2012 erst zum 30.06.2012 beendet wurde.
2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 25.05.2012 nicht beendet wurde.
3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger € 80,00 netto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit 01.03.2011 zu zahlen.
4. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.
5. Der Streitwert wird festgesetzt auf € 14.450,30.

Das Arbeitsgericht begründete die Rechtsunwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung vom 19.03.2012 im Wesentlichen mit dem Fehlen einer erforderlichen Abmahnung. Der weiteren außerordentlichen Kündigung vom 25.05.2012 fehle es bereits deswegen am wichtigen Kündigungsgrund, weil es sich bei der dem Kläger vorgeworfenen Äußerung bei der Güteverhandlung nicht um eine Tatsachenbehauptung, sondern um eine Wert- bzw. Unmutsäußerung gehandelt habe. Das Arbeitsverhältnis habe daher erst aufgrund der ersten Kündigung mit Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist am 30.06.2012 geendet. Der Anspruch auf die Lohndifferenz wegen des Handys sei gegeben, weil die Beklagte dem klägerischen Vortrag nicht entgegengetreten sei.

Gegen das der Beklagten am 12.03.2013 zugestellte Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 10.10.2012 hat diese mit der am selben Tage beim Landesarbeitsgericht Nürnberg eingegangenen Berufungsschrift vom 11.03.2013 Berufung eingelegt. Mit Schriftsatz vom 10.05.2013, beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am selben Tage eingegangen, hat sie die Berufung begründet. Die Beklagte trägt im Wesentlichen Folgendes vor:

Die außerordentliche Kündigung vom 19.03.2012 sei deshalb begründet, weil der Kläger am 14.03.2012 bei der Rückführung des Verstorbenen aus dem Rechtsmedizinischen Institut E... in schwerster Weise gegen bestattungsrechtliche Vorschriften verstoßen habe. So schreibe Art. 5 des Bayerischen Bestattungsgesetzes vor, dass mit Leichen Verstorbener nur so verfahren werden darf, dass keine Gefahren für die öffentliche Sicherheit oder Ordnung, insbesondere für die Gesundheit und die Belange der Strafrechtspflege zu befürchten sind und die Würde des Verstorbenen und das sittliche Empfinden der Allgemeinheit nicht verletzt werden. Gemäß § 7 der Zweiten Verordnung zur Durchführung des Bestattungsgesetzes dürfe die Leiche nur in einem fest verschlossenen, widerstandsfähigen und gut abgedichteten Sarg befördert werden, dessen Boden mit einer fünf bis zehn cm hohen Schicht aufsaugender Stoffe bedeckt sei. Nach § 8 Abs. 2 dieser Verordnung müssen die Aufbauten des zur Leichenbeförderung verwendeten Fahrzeuges (Leichenwagen) eine würdige Beförderung gewährleisten. Außerdem müsse der Sarg so befestigt werden können, dass er sich während der Fahrt nicht verschieben kann. Verstöße gegen das Bestattungsgesetz seien in Art. 18 bußgeldbewehrt. Diese Bestimmungen, die er bei der Ausführung seiner Tätigkeit als Bestattungshelfer beachten musste, habe der Kläger in besonders leichtfertiger, wenn nicht gar vorsätzlicher und noch dazu würdeloser Weise außer Acht gelassen.

Dies zeige sich bereits daran, dass er die Fahrt nach E... angetreten habe, ohne einen geeigneten Sarg mitzunehmen. Entgegen seiner Einlassung habe er nicht annehmen dürfen, dass sich ein Bergesarg in dem Rechtsmedizinischen Institut befinden werde. Derartige Bergesärge, in denen Opfer von Tötungsdelikten transportiert werden, verblieben nicht in der Rechtsmedizin, sondern würden stattdessen grundsätzlich von jedem Unternehmer wieder mitgenommen, weil es im Rechtsmedizinischen Institut keinerlei logistische Organisation gebe, die eine Aufbewahrung und Verwaltung dieser Bergesärge unterschiedlicher Unternehmen vorsehe. Aus diesem Grunde hätte der Inhaber der Beklagten den

Bergesarg auf der Rückfahrt wieder mitgenommen gehabt. Im Übrigen sei es dem Kläger bekannt, dass es im Betrieb der Beklagten nur zwei Bergesärge gebe. Nachdem der Kläger auf dem Weg über das Betriebsgelände zu der Garage am fraglichen Tage an den beiden Bergesärgen vorbeigekommen sei, habe es sich ihm geradezu aufdrängen müssen, dass seine angebliche Annahme unzutreffend sei, der Bergesarg der Beklagten befände sich noch im Rechtsmedizinischen Institut.

Des Weiteren wäre es dem Kläger auch jederzeit zumutbar gewesen, sich vor Ort anderweit einen geeigneten Sarg zu besorgen, z.B. durch Entleihung eines Sarges bei einem anderen Bestattungsunternehmen oder durch Kauf eines Sozialsarges auf Rechnung der Beklagten.

Einen weiteren gravierenden Verstoß gegen seine Arbeitspflichten habe der Kläger dadurch begangen, dass er es unterlassen habe, nach Rückkunft in We... den Leichnam zuerst im Betrieb der Beklagten in einen Sarg zu legen und erst dann zum Friedhof zu fahren, statt auf direktem Weg zum Friedhof zu fahren, um den Leichnam dort - sichtbar für jedermann - auszuladen.

Zudem sei der Einwand des Klägers unzutreffend, aufgrund der für 13:00 Uhr in O... geplanten Beerdigung hätte ein solcher Zeitdruck bestanden, dass gar keine andere Möglichkeit gegeben gewesen sei, als den Verstorbenen nur in einer Unfallhülle zu transportieren. Demgegenüber sei es jederzeit möglich gewesen, durch geeignete organisatorische Maßnahmen die erforderlichen Vorbereitungsarbeiten in O... anderweitig zu organisieren. Dies hätte z.B. von Herrn B... und Herrn Br... durchgeführt werden können. Zudem sei auch der Einsatz zweier Aushilfskräfte organisierbar gewesen. Es sei für den Kläger ein Leichtes gewesen, die geeignete Problemlösung direkt mit dem Inhaber der Beklagten telefonisch abzustimmen. Dieser habe sich zwar zur fraglichen Zeit im Ausland befunden, sei jedoch jederzeit telefonisch erreichbar gewesen.

Das Verhalten des Klägers stelle eine schwere Pflichtverletzung des Arbeitsvertrages dar, die an sich geeignet sei, einen wichtigen Kündigungsgrund abzugeben. Der Kläger habe durch sein würdeloses Verhalten gegen die einschlägigen bestattungsrechtlichen Bestimmungen verstoßen. Zudem sei sein Verhalten geeignet, das Ansehen der Beklagten in der Öffentlichkeit massiv zu beeinträchtigen, da eine besondere Aufmerksamkeit durch die

Presseberichterstattung aufgrund des Umstandes gegeben gewesen sei, dass es sich bei dem Verstorbenen um das Opfer eines Kapitalverbrechens handelte. Wäre bekannt geworden, auf welche schäbige Weise der Kläger den Verstorbenen behandelt habe, wäre die Beklagte hierfür in der Öffentlichkeit als Verantwortliche zur Rechenschaft gezogen worden. Der Kläger habe diese Gefährdung zu Lasten der Beklagten leichtfertig in Kauf genommen.

Aufgrund der besonderen Schwere der Pflichtverletzung sei eine vorherige Abmahnung entbehrlich gewesen. Es sei für die Zukunft nicht damit zu rechnen gewesen, dass der Kläger sein Verhalten nach einer Abmahnung ändere. Eine derartige positive Prognose bezüglich einer künftigen Verhaltensänderung würde voraussetzen, dass der Kläger einsehe, seine vertraglichen Pflichten verletzt zu haben und dass er vergleichbares Fehlverhalten künftig vermeiden möchte. Demgegenüber sei zu besorgen gewesen, dass es bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses auch künftig zu vergleichbaren Pflichtverletzungen gekommen wäre, weil der Kläger habe vortragen lassen, ihm seien noch nicht einmal die maßgeblichen bestattungsrechtlichen Bestimmungen bekannt gewesen. Bereits aus diesem Grund sei eine Abmahnung entbehrlich. Der Kläger habe nicht ernsthaft damit rechnen können, dass die Beklagte derartiges Verhalten hinnehmen werde.

Im Rahmen der Interessenabwägung sei zu Lasten des Klägers insbesondere zu berücksichtigen, dass gravierende Fehler eines Bestattungsunternehmens von den Hinterbliebenen als besonders verletzend empfunden würden mit der Folge, dass sich dies sofort und in erheblichem Maße geschäftsschädigend auswirken könne. Die Vertrauensgrundlage zwischen Kläger und Beklagter sei daher nachhaltig zerstört.

Auch die weitere außerordentliche Kündigung vom 25.05.2012 sei rechtswirksam. Der Kläger habe in der Güteverhandlung vom 23.05.2012 erklärt, dass die Beklagte ihm und seinem Kollegen gezielt eine Falle gestellt habe mit dem Ziel, zwei missliebige und insbesondere teure Mitarbeiter auf einfachem Weg loszuwerden. Dieser Vorwurf sei völlig haltlos, aus der Luft gegriffen und stelle eine grobe Beleidigung des Inhabers der Beklagten dar. Es habe seinerzeit weder eine aufgeheizte Verhandlungsatmosphäre noch sonst einen Anlass für den Kläger gegeben, sich über eine reine Sachdiskussion hinaus in

derartiger Weise über die Person des Inhabers der Beklagten zu äußern. Wenn ein Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unterstelle, dieser hätte ihm gezielt eine Falle gestellt, so stelle dies nicht nur einen Angriff auf die Redlichkeit und Integrität der Person des Arbeitgebers dar, sondern bringe darüber hinaus auch zum Ausdruck, dass der Arbeitnehmer selbst nicht mehr von einem bestehenden Vertrauensverhältnis ausgehe. Vielmehr habe der Kläger den Inhaber der Beklagten als Lügner und Betrüger dargestellt. Dies sei in erheblichem Maße ehrenrührig und grob beleidigend. In Anbetracht der Schwere dieser Verfehlungen sei eine Abmahnung wiederum entbehrlich. Die Vertrauensgrundlage für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses habe der Kläger nachhaltig und unwiederbringlich zerstört.

Die Beklagte stellt folgenden Antrag:

Das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg - Gerichtstag Weißenburg - vom 10.10.2012, Aktenzeichen 7 Ca 2145/12 wird abgeändert und die Klage abgewiesen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Kläger trägt im Wesentlichen Folgendes vor:

Er sei am 14.03.2012 davon ausgegangen, dass sich im Rechtsmedizinischen Institut in E... noch ein Bergesarg zum Rücktransport nach We... befinde. Erst nach seiner Ankunft am Rechtsmedizinischen Institut habe sich nach 10:00 Uhr herausgestellt, dass entgegen der Annahme der Bergesarg nicht vorhanden war. Der Kläger und sein Kollege F... hätten nicht gewusst, dass der Inhaber der Beklagten den Bergesarg auf der Rückfahrt gleich wieder mitgenommen hatte; sei seien beide völlig überrascht gewesen, keinen Bergesarg in E... vorgefunden zu haben.

Der Kläger habe sodann um ca. 10:15 Uhr telefonisch Kontakt mit dem Vorarbeiter, Herrn B..., aufgenommen. Herr B... habe erklärt, dass keine andere Möglichkeit bestünde, als eine im Transportfahrzeug immer mitgeführte Unfallhülle zu verwenden, um den Leichnam zu sichern und nach We... zurücktransportieren zu können.

Zudem sei es dem Kläger terminlich nicht möglich gewesen, nach We... zurückzufahren, um einen Bergesarg zu holen. Vielmehr seien der Kläger und sein Kollege F... am selben Tage um 13:00 Uhr zu einer Beerdigung in O... eingeplant gewesen und daher unter erheblichem Zeitdruck gestanden. Sie hätten sich in O... zudem eine halbe Stunde vor dem Beerdigungsbeginn um 13:00 Uhr einfinden müssen, um Vorbereitungsarbeiten durchzuführen.

Des Weiteren habe vor der Beerdigung noch der zu transportierende Verstorbene eingesargt werden müssen, weil Angehörige den Leichnam ab 15:30 Uhr am Friedhof in We... noch ansehen wollten und der Kläger sowie sein Kollege F... für die Vorbereitung und Betreuung der Abschiednahme am offenen Sarg vorgesehen gewesen seien.

In Anbetracht des bestehenden Zeitdrucks habe auch nicht eine andere Möglichkeit bestanden, anderweit vor Ort einen geeigneten Sarg zu besorgen. Ohne Gefährdung der Folgeaufgaben habe weder ein Sarg bei einem anderen Bestattungsunternehmern entliehen noch ein Sozialsarg auf Kosten der Beklagten gekauft werden können. Zudem hätten der Kläger und sein Kollege nicht einmal um die Möglichkeit gewusst, einen Sozialsarg auf Rechnung der Beklagten käuflich zu erwerben.

Zudem hätten der Kläger und sein Kollege F... darauf geachtet, dass der Leichnam akkurat in der mitgeführten Unfallhülle in würdiger Weise befördert wurde und sich die Unfallhülle mit dem Leichnam während der Fahrt nicht verschieben konnte.

Des Weiteren habe der Kläger die von der Beklagten im vorliegenden Verfahren wiedergegebenen Bestimmungen des Bayerischen Bestattungsrechtes erstmals mit Zugang der außerordentlichen Kündigung vom 19.03.2012 zur Kenntnis genommen. Der Kläger sei während der gesamten Betriebszugehörigkeitsdauer von der Beklagten nicht zu Schulungs- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen entsandt worden, in deren Rahmen er über Inhalt

und Umfang der rechtlichen Bestimmungen des Bayerisches Bestattungsrechtes aufgeklärt worden wäre. Auch sei der Kläger nie angewiesen worden, dass die im Überführungsfahrzeug stets mitgeführte Unfallhülle zum Transport eines Leichnams nicht verwendet werden dürfe.

Des Weiteren sei zu bestreiten, dass das Verhalten des Klägers geeignet gewesen sei, das Ansehen der Beklagten in der Öffentlichkeit zu beeinträchtigen. So sei der Transport bereits nicht öffentlich bekannt geworden. Zudem hätten der Kläger und sein Kollege insbesondere darauf geachtet, dass dritte Personen nicht auf den Umstand aufmerksam wurden, dass der Leichnam in einer Unfallhülle transportiert wurde. Insbesondere hätten auch die Angehörigen des Verstorbenen von den Umständen des Transportes keinerlei Kenntnis erlangt bzw. erlangen können.

Ganz im Gegenteil hätte sich der Kläger der Gefahr eines Vorwurfes der Beklagten ausgesetzt, sich geschäftsschädigend verhalten zu haben, wenn er bei einem Konkurrenzunternehmen einen Sarg entliehen bzw. einen Sozialsarg gekauft hätte. Es sei nicht auszuschließen gewesen, dass gerade hierdurch eine Schädigung des Rufes der Beklagten eingetreten wäre.

Der Kläger habe sich gemeinsam mit seinem Kollegen F... unter Berücksichtigung des erheblichen Zeitdruckes in einer Zwickmühle befunden, die letztlich auch auf einem Organisationsfehler der Beklagten beruht habe. Wäre nämlich der Bergesarg im Rechtsmedizinischen Institut belassen worden, wäre die streitgegenständliche Problematik gar nicht aufgetreten.

Im Zuge der vorzunehmenden Einzelfallbewertung sei unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zu berücksichtigen, dass keine Dimension erreicht sei, bei welcher dem Kläger und seinem Arbeitskollegen hätte klar sein müssen, dass er seinen Arbeitsplatz bei einer derartigen Verhaltensweise unmittelbar auf Spiel setze. Daher sei eine Abmahnung erforderlich gewesen. Eine derartige Abmahnung hätte ausgereicht, um dem Kläger vor Augen zu halten, dass bei einem weiteren Verstoß dieser Art sein Arbeitsplatz gefährdet sei.

Hinsichtlich der weiteren fristlosen Kündigung vom 25.05.2012 trägt der Kläger vor, dass er lediglich sinngemäß erklärt habe, er sei der Meinung, dass der Beklagten-Inhaber ihm und seinem Kollegen eine Falle gestellt habe, um zwei missliebige, teure Mitarbeiter auf einfachem Weg loszuwerden. Der Kläger habe dies nicht als Tatsache dargestellt, sondern als Werturteil, er habe ersichtlich lediglich seiner Vermutung Ausdruck verliehen. Von der obergerichtlichen Rechtsprechung sein anerkannt, dass ein Verfahrensbeteiligter auch starke, eindringliche Ausdrücke und sinnfällige Schlagworte benutzen dürfe, um seine Rechtsposition zu unterstreichen. Durch den Versuch, aus der sinngemäßen Erklärung die Begriffe „Lügner“ und „Betrüger“ abzuleiten, werde der Inhalt der Äußerungen des Klägers verändert. Der Kläger ist der Auffassung, dass es bereits an einem außerordentlichen Kündigungsgrund an sich fehle und zumindest im Rahmen der Interessenabwägung die Unzumutbarkeit einer Fortbeschäftigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht gegeben sei.

Hinsichtlich der eingeklagten Vergütungsdifferenz trägt der Kläger vor, dass die Beklagte den in der Lohnabrechnung für März 2011 als „Verlust Betriebshandy“ bezeichneten Lohnabzug von € 89,90 netto um € 80,-- zu hoch vorgenommen habe. Das Betriebshandy, welches der Kläger in der Tat verloren habe, sei bereits 15 Jahre alt gewesen und habe nur einen Zeitwert von höchstens € 9,90 und entgegen der Auffassung der Beklagten nicht in Höhe des Neuanschaffungspreises von € 89,90 gehabt. Somit sei der Lohnabzug in einem Umfang von € 80,-- unberechtigt vorgenommen worden.

Hinsichtlich weiterer Einzelheiten wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze im Berufungsverfahren verwiesen. Von einer weitergehenden Darstellung des Tatbestandes wird gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG abgesehen.

Eine Beweisaufnahme hat nicht stattgefunden.

## **Entscheidungsgründe:**

Die Berufung ist überwiegend zulässig, jedoch unbegründet.

### **A**

Die Berufung ist zulässig, soweit sie sich gegen die Entscheidung über die beiden Kündigungen wendet.

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).

Die Berufung ist jedoch mangels jedweder Auseinandersetzung mit dem zur Zahlung verurteilenden Teil des angegriffenen Urteils unzulässig.

Die Berufung wendet sich ausweislich des Berufungsantrages vom 10.05.2013 gegen das Endurteil vom 10.10.2012 in seiner Gesamtheit, indem sie eine Abänderung des Urteils und eine Klageabweisung begehrt. Auch der Zahlungsauspruch zu 3) des angegriffenen Urteils ist daher Gegenstand der Berufung.

Jedoch hat die Beklagte innerhalb der Berufungsbegründungsfrist und auch darüber hinaus bis zum Ende der mündlichen Verhandlung vom 20.09.2013 keinerlei Vortrag hinsichtlich des Zahlungsauspruches erbracht. Nach § 66 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 1 ArbGG i.V.m. §§ 522 Abs. 1, 520 Abs. 3 Nr. 2 ZPO wäre die Beklagte jedoch gehalten gewesen, sich innerhalb der Berufungsbegründungsfrist argumentativ mit allen tragenden Urteilsgründen auseinanderzusetzen. Die Berufung ist daher insoweit unzulässig.

### **B**

Die Berufung ist im zulässigen Teil unbegründet.

Sowohl die außerordentliche Kündigung vom 19.03.2012 als auch die außerordentliche Kündigung vom 25.05.2012 sind rechtsunwirksam und haben das Arbeitsverhältnis nicht mit sofortiger Wirkung aufgelöst. Das Arbeitsverhältnis hat erst nach Ablauf der durch die umgedeutete ordentliche Kündigung vom 19.03.2012 in Gang gesetzten ordentlichen Kündigungsfrist am 30.06.2012 geendet.

- I. Das Erstgericht hat mit ausführlicher und zutreffender Begründung festgestellt, dass die außerordentliche Kündigung vom 19.03.2012 bereits mangels einer erforderlichen Abmahnung rechtsunwirksam ist und das Arbeitsverhältnis nicht mit sofortiger Wirkung aufgelöst hat. Dem folgt das Berufungsgericht und macht sich die Entscheidungsgründe des Ersturteils zueigen. Auf eine bloß wiederholende Darstellung wird im Hinblick auf § 69 Abs. 2 ArbGG verzichtet.

Ergänzend und im Hinblick auf das Berufungsvorbringen sind noch folgende Ausführungen veranlasst:

- 1 a) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist ist dann nach § 626 Abs. 1 BGB rechtmäßig, wenn Tatsachen vorliegen, die an sich, also unabhängig von den Besonderheiten des Einzelfalles, einen Kündigungsgrund darstellen, und eine Abwägung der für und gegen eine Kündigung sprechenden Interessen der Parteien des Arbeitsvertrages unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalles stattfindet und zu dem Ergebnis gelangt, dass dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses „bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zur vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses“ nicht zugemutet werden kann.

Die Prüfung des wichtigen Grundes erfolgt dabei in zwei systematisch zu trennenden Abschnitten, nämlich einmal, „ob ein bestimmter Sachverhalt ohne die besonderen Umstände des Einzelfalles **an sich** geeignet ist, einen wichtigen Kündigungsgrund abzugeben“, zum anderen „ob bei der Berücksichtigung dieser Umstände und der Interessenabwägung die konkrete Kündigung gerechtfertigt ist“ (st. Rspr.; z.B. BAG vom 17.05.1984 Arbeitsplatzes BGB § 626 Verdacht

strafbarer Handlung Nr. 14; vom 10.06.2010 NZA 2010, 1227; ErfK/Müller-Glöge, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 13. Auflage, § 626 BGB, Rn. 15 mit weiteren Hinweisen auf Rechtsprechung und Literatur).

Ein wichtiger Kündigungsgrund „an sich“ kann in einer erheblichen Verletzung der vertraglichen Hauptleistungspflichten liegen.

Eine Schlechtleistung, d.h. eine quantitativ ungenügende und qualitativ schlechte Leistung des Arbeitnehmers kann eine außerordentliche Kündigung nur ausnahmsweise rechtfertigen, wenn der Arbeitnehmer bewusst (vorsätzlich) seine Arbeitskraft zurückhält und nicht unter angemessener Anspannung seiner Kräfte und Fähigkeiten arbeitet, oder wenn infolge der Fehlleistungen ein nicht wieder gutzumachender Schaden entsteht und bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ähnliche Fehlleistungen des Arbeitnehmers zu befürchten sind (KR/Fischermeier, a.a.O., § 626 BGB Rn. 442; ErfK/Müller-Glöge, a.a.O., § 626 BGB Rn. 128; BAG vom 20.03.1969, AP GewO § 123 Nr. 27). Bei besonders verantwortungsvollen Tätigkeiten (z.B. Pilot, Arzt) kann allein das Risiko des Eintrittes eines hohen Schadens schon bei fahrlässigen Pflichtverletzungen eine fristlose Kündigung an sich rechtfertigen, wenn dadurch das Vertrauensverhältnis der Parteien berührt wurde (BAG vom 31.01.1985 - 2 AZR 284/83, zitiert nach juris; ErfK/Müller-Glöge, a.a.O. § 626 BGB Rn. 128).

- b) Die Anwendung dieser Grundsätze der obergerichtlichen Rechtsprechung auf den vorliegenden Sachverhalt ergibt, dass es bereits an einem wichtigen Kündigungsgrund „an sich“ fehlt.

Zwar hat der Kläger zusammen mit seinem Kollegen F... unstreitig am 14.03.2012 den Leichnam aus dem Rechtsmedizinischen Institut E... lediglich in einem Leichensack statt in einem stabilen Sarg transportiert und somit gegen einschlägige Vorschriften des bayerischen Bestattungsrechtes verstoßen. Er hat damit seine arbeitsvertragliche Hauptleistungspflicht zur ordnungsgemäßen Erbringung seiner Aufgaben als Bestattungshelfer verletzt und eine Schlechtleistung im Sinne der aufgezeigten obergerichtlichen Rechtsprechung erbracht.

Eine qualitativ schlechte Arbeitsleistung kann jedoch - wie aufgezeigt - eine außerordentliche Kündigung nur ausnahmsweise dann rechtfertigen, wenn der Arbeitnehmer bewusst (vorsätzlich) seine Arbeitskraft zurückhält und nicht unter angemessener Anspannung seiner Kräfte und Fähigkeiten arbeitet. Aus dem Sachvortrag der Beklagten ergibt sich demgegenüber kein Anhaltspunkt für eine vorsätzliche Zurückhaltung der Arbeitskraft oder für die Unterlassung einer Arbeit unter angemessener Anspannung der Kräfte und Fähigkeiten des Klägers. Ganz im Gegenteil ist die Beklagte dem Sachvortrag des Klägers nicht entgegengetreten, wonach dieser behauptete, die einschlägigen Vorschriften zum Verbot des Leichentransportes in einem bloßen Leichensack erstmals im Zusammenhang mit Ausspruch der streitgegenständlichen Kündigung zur Kenntnis bekommen zu haben. Ebenso wenig hat die Beklagte aufzuzeigen vermocht, dass infolge der Fehlleistung des Klägers ein nicht wieder gutzumachender Schaden eingetreten sei. Die bloße von der Beklagten behauptete Gefahr einer Rufschädigung für den Fall einer Kenntniserlangung von den klägerischen Fehlleistungen durch Dritte reicht für sich allein ohne Hinzukommen weiterer Umstände nicht aus, um das Vorliegen eines außerordentlichen Kündigungsgrundes „an sich“ im Sinne der ersten Prüfungsstufe begründen zu können. Das bloße Risiko des Eintrittes eines großen Schadens schon bei fahrlässiger Pflichtverletzung vermag nach der aufgezeigten Rechtsprechung des BAG eine fristlose Kündigung in der Regel nur bei besonders verantwortungsvollen Tätigkeiten wie z.B. Pilot oder Arzt zu rechtfertigen. Demgegenüber stellt die Tätigkeit eines einfachen Bestattungshelfers keine mit derart hoher Verantwortung verbundene Tätigkeit dar, die allein schon aufgrund des bloßen Risikos eines Schadenseintrittes unabhängig vom tatsächlichen Schadenseintritt eine fristlose Kündigung an sich rechtfertigen könnte.

Die vorliegende bloße Schlecht- oder Minderleistung des Klägers ist daher von vornherein als außerordentlicher Kündigungsgrund „an sich“ ungeeignet.

2. Des Weiteren ist die streitgegenständliche Kündigung vom 25.05.2012 auch wegen des Fehlens einer erforderlichen Abmahnung rechtsunwirksam:

- a) Wie das Erstgericht zutreffend ausgeführt hat, bedarf die Kündigung wegen einer Vertragspflichtverletzung, die auf steuerbarem Verhalten des Arbeitnehmers beruht, grundsätzlich einer vorherigen Abmahnung. Eine derartige Abmahnung ist nur dann entbehrlich, wenn es sich um eine derart schwere Pflichtverletzung handelt, deren Rechtswidrigkeit dem Arbeitnehmer ohne Weiteres erkennbar ist und bei der die Hinnahme des Verhaltens durch den Arbeitgeber offensichtlich ausgeschlossen ist.

Die Pflichtverletzung des Klägers, der gegen maßgebliche Bestimmungen des Bestattungsrechtes verstieß und seine Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis als Bestattungshelfer zum ordnungsgemäßen Transport des Leichnams nicht erfüllte, ist jedoch nicht von derartigem Gewicht, dass dem Kläger von vornherein hätte klar sein müssen, dass die Beklagte ein derartiges Verhalten nicht hinnehmen werde.

- b) Auch ist es der Beklagten nicht gelungen, die Entbehrlichkeit einer Abmahnung mit dem Argument zu begründen, dass gerade aus demjenigen Umstand künftig vergleichbare Pflichtverletzungen des Klägers zu besorgen seien, weil ihm nach seinen eigenen Angaben noch nicht einmal die maßgeblichen bestattungsrechtlichen Bestimmungen bekannt gewesen seien. Ganz im Gegenteil begründet die vom Kläger behauptete und von der Beklagten nicht in Abrede gestellte Unkenntnis des Klägers über die maßgeblichen bestattungsrechtlichen Bestimmungen gerade die Erforderlichkeit einer Abmahnung.

Für eine verhaltensbedingte Kündigung gilt das Prognoseprinzip. Der Zweck der Kündigung ist nicht eine Sanktion für eine bereits begangene Vertragspflichtverletzung, sondern die Vermeidung des Risikos weiterer erheblicher Pflichtverletzungen in der Zukunft. Die vergangene Pflichtverletzung muss sich deshalb noch in der Zukunft belastend auswirken (KR/Fischermeier,

a.a.O., § 626 Rn. 253 ff; BAG vom 21.01.2006 - 2 AZR 179/05 - zitiert nach juris).

Eine negative Prognose liegt vor, wenn aus der konkreten Vertragspflichtverletzung und der daraus resultierenden Vertragsstörung geschlossen werden kann, der Arbeitnehmer werde auch zukünftig den Arbeitsvertrag nach einer Kündigungsandrohung erneut in gleicher oder ähnlicher Weise verletzen (ErfK/Kiel, a.a.O., § 1 KSchG Rn. 297). Eine Abmahnung dient der Objektivierung dieser negativen Prognose und ist daher regelmäßig Voraussetzung einer verhaltensbedingten Kündigung. Liegt eine ordnungsgemäße Abmahnung vor und verletzt der Arbeitnehmer erneut seine vertraglichen Pflichten, kann regelmäßig davon ausgegangen werden, es werde auch zukünftig zu weiteren Vertragsstörungen kommen (ErfK/Kiel, a.a.O., Rn. 300).

Zur Erfüllung dieser Funktion muss eine Abmahnung einerseits dem Arbeitnehmer das Vorliegen von Vertragspflichtverletzungen konkret aufzeigen (Rügefunktion) und darüber hinaus ihn auf die Gefährdung von Bestand oder Inhalt des Arbeitsverhältnisses für den Fall der Fortsetzung oder Wiederholung der gerügten Pflichtverstöße hinweisen (Warnfunktion; vgl. zu alledem: KR/Fischermeier, a.a.O., § 626, Rn. 270 ff, mit vielen Hinweisen auf Rechtsprechung und Literatur).

Vorliegend spricht nach Überzeugung des Berufungsgerichtes alles dafür, dass der Kläger Leichen nicht mehr ohne stabilen Sarg nur mittels eines Leichensacks transportiert hätte, wenn er durch eine Abmahnung im Rahmen der Rügefunktion auf die maßgeblichen bestattungsrechtlichen Bestimmungen und das Vorliegen einer Vertragspflichtverletzung im Fall eines Verstoßes gegen diese Bestimmungen hingewiesen und im Rahmen der Warnfunktion über die bestandsgefährdende Bedeutung derartiger Pflichtverstöße aufgeklärt worden wäre. Aus der klägerseits behaupteten Unkenntnis der rechtlichen Bestimmungen resultiert entgegen der Auffassung der Beklagten gerade nicht eine für die Zukunft zu prognostizierende beharrliche Neigung

zu weiteren Pflichtverstößen, sondern vielmehr die Prognose einer - den Kläger zu zukünftig vertragskonformen Verhalten anhaltenden - erfolgversprechender Wirkung einer Abmahnung. Die Beklagte hätte sich daher im Rahmen des Verhältnismäßigkeitsprinzips mit dem im Vergleich zur ausgesprochenen außerordentlichen Kündigung milderen und im Übrigen zur Sicherstellung künftig vertragskonformen Verhaltens auch geeigneten und ausreichenden Mittel der Abmahnung begnügen müssen. Stattdessen hat sie durch Ausspruch der außerordentlichen Kündigung gegen das ultima-ratio-Prinzip verstoßen.

3. Darüber hinaus vermag die streitgegenständliche Kündigung vom 25.05.2012 auch der sonstigen Interessenabwägung nicht standzuhalten. Wie bereits dargestellt muss - selbst wenn ein Kündigungsgrund an sich gegeben ist - unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes eine umfassende, auf den Einzelfall bezogene Interessenabwägung dahin erfolgen, ob dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zumutbar ist oder nicht. Zu berücksichtigen sind regelmäßig die Wiederholungsgefahr, das Gewicht und die Auswirkungen der Vertragspflichtverletzung im Hinblick auf das Maß eines durch sie bewirkten Vertrauensverlustes und ihre wirtschaftlichen Folgen, der Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers, gegebenenfalls auch eine besondere Verwerflichkeit der Tat, die Betriebszugehörigkeitsdauer und deren störungsfreier Verlauf sowie das Alter des Klägers (vgl. zu alledem Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 14. Auflage, § 127 Rn. 43; ErfK/Müller-Glöge, a.a.O., § 626 BGB Rn. 24 a mit vielen Hinweisen auf Rechtsprechung und Literatur).

Vorliegend ist das Lösungsinteresse der Beklagten insbesondere durch die von ihr aufgezeigte Gefahr einer Schädigung des Rufes und der damit verbundenen wirtschaftlichen Nachteile begründet. Das Geschäft der Beklagte setzt in besonderem Maße ein hohes Vertrauen der Kunden in die ordnungsgemäße, angemessene und würdevolle Durchführung aller mit einer Bestattung verbundenen Aufgaben voraus. Die Kunden der Beklagten befinden sich typischerweise in einem Zustand hoher seelischer Betroffenheit und großer Sensibilität gegen alle den würdevollen Umgang mit der Bestattung beeinträchtigenden Störungen. Die Gefahr eines Kun-

denverlustes und einer Rufschädigung für den Fall des Bekanntwerdens von Pflichtverletzungen und Fehlleistungen des Personals des Bestattungsunternehmens ist in der Tat erheblich. Darüber hinaus besteht die Fehlleistung des Klägers nicht nur in der fehlenden Befolgung von Direktiven des Arbeitgebers oder in einer Unterschreitung eines qualitativ oder quantitativ messbaren Qualitätserfordernisses, sondern immerhin in dem Verstoß gegen einschlägige öffentlich-rechtliche Vorschriften.

Demgegenüber hat sich die aufgezeigte Gefährdung gerade nicht in einem tatsächlichen Schaden realisiert, so dass es weder zu konkreten wirtschaftlichen Nachteilen noch zu einem Image- oder Vertrauensverlust der Beklagten in ihrem Geschäftsbereich gekommen ist.

Außerdem ist der Grad des Verschuldens des Klägers vor dem Hintergrund der besonderen Umstände des Einzelfalles von eher geringem Gewicht. Zwar ist die Beklagte dem Argument des Klägers, er habe wegen des Zeitdruckes hinsichtlich der weiteren Aufgaben, insbesondere der Bestattung in O... sowie der Einsargung des zu transportierenden Leichnams ab 15:00 Uhr, nicht anders handeln können, mit dem Argument anderweitiger Aufgabenverteilung entgegengetreten. Jedoch ist sie dem Sachvortrag des Klägers, der Vorarbeiter B... habe telefonisch erklärt, dass es keine andere Möglichkeit gebe, als die Unfallhülle zu verwenden, weder erst- noch zweitinstanzlich entgegengetreten. Der klägerische Pflichtverstoß hat durch den Umstand, dass der Kläger sein beabsichtigtes Vorgehen sozusagen als von einem Vorgesetzten abgesegnet auffassen durfte, erheblich an Gewicht verloren.

Darüber hinaus sind keinerlei konkreten Anhaltspunkte für eine konkrete Wiederholungsgefahr ersichtlich. Schließlich spricht auch die immerhin neunjährige Betriebsangehörigkeitsdauer für das Fortbestehensinteresse des Klägers. Die von der Beklagten eingewandten 3 Abmahnungen sind nicht geeignet, einen im Rahmen der Interessenabwägung zugunsten des Klägers zu wertenden störungsfreien Verlauf des Arbeitsverhältnisses auszuschließen, weil die Beklagte über die bloße Vorlegung der Abmahnungen hinaus keinerlei Sachvortrag zu Tatsachen erbracht hat, die eine Störung des Verlaufes des Arbeitsverhältnisses zu begründen vermögen.

Nach alledem haben die für eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sprechenden Einzelfallumstände nach Überzeugung des Berufungsgerichtes deutlich höheres Gewicht als das Interesse der Beklagten an einer sofortigen Vertragsbeendigung.

Schließlich war der Beklagten auch das Abwarten der ordentlichen Kündigungsfrist nicht unzumutbar. Die von der Beklagten zur Begründung der Kündigung angeführten Pflichtverletzungen des Klägers waren in keiner Hinsicht von derart großem Gewicht, dass der Beklagten das Abwarten der dreimonatigen Kündigungsfrist nach § 622 Abs. 2 Nr. 3 BGB unzumutbar gewesen wäre.

Nach alledem hat das Erstgericht zu Recht die streitgegenständlich außerordentliche Kündigung vom 19.03.2012 für rechtsunwirksam gehalten und der Klage insoweit zutreffend stattgegeben.

- II. Ebenso zutreffend hat das Arbeitsgericht die außerordentliche Kündigung vom 25.05.2012 als rechtsunwirksam erkannt. Der Kläger hat die Beklagte und deren Inhaber weder beleidigt noch verleumdet.
  1. Eine grobe Beleidigung des Arbeitgebers, die nach Form oder Inhalt eine erhebliche Ehrverletzung für den Betroffenen bedeutet, stellt einen wichtigen Kündigungsgrund an sich dar (KR/Griebeling, a.a.O., § 1 KSchG Rn. 46 f; ErfK/Müller-Glöge, a.a.O., § 626 BGB Rn. 86 f, mit vielen Hinweisen auf Rechtsprechung und Literatur). Derart grobe Beleidigungen des Arbeitgebers können einen erheblichen Verstoß des Arbeitnehmers gegen seine vertragliche Pflicht zur Rücksichtnahme darstellen (§ 241 Abs. 2 BGB), dass sogar eine ordentliche Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen gerechtfertigt sein kann (BAG vom 12.01.2006, NZA 2006, 917). Zur Eignung als wichtiger Kündigungsgrund „an sich“ muss jedoch der Pflichtverletzung ein großes Gewicht zukommen wie z.B. massive Schmähkritik in Gestalt des Vergleiches der Verhältnisse beim Arbeitgeber mit dem Nationalsozialismus oder mit einem KZ (BAG, NZA 2006, 650), schwerwiegende geschäftsschädigende Äußerung (LAG Berlin, NZA-RR 2003, 362), rassistische und menschenverachtende Äu-

ßerungen (LAG Baden-Württemberg, Beck RS 2009, 61835), Provokationen mit der Folge erheblicher Betriebsfriedensstörungen (LAG Schleswig-Holstein, NZA-RR 2004, 351) oder strafrechtlich relevante Drohungen und schwere Fälle von Nötigung und Erpressung (LAG Hamburg, NZA-RR 2008, 577).

2. Vorliegend hat der Kläger zur Überzeugung des Landesarbeitsgerichtes in der Güteverhandlung am 23.05.2012 erklärt, dass die Beklagte ihm und seinem Kollegen gezielt eine Falle gestellt habe, mit dem Ziel, zwei missliebige und insbesondere teure Mitarbeiter auf einfachem Weg loszuwerden. Diesem Sachvortrag ist der Kläger nicht substantiiert entgegengetreten. Soweit er, insbesondere im Schriftsatz seiner Prozessbevollmächtigten vom 18.09.2012, Seite 7, vorträgt, dass er „sinngemäß erklärt habe“, dass er „der Meinung“ sei, die Beklagte habe ihm und seinem Kollegen eine Falle gestellt, um zwei missliebige, teure Mitarbeiter auf einfachem Weg loszuwerden, entbehrt dieser Sachvortrag insbesondere der erforderlichen Aufzeigung, was genau mit welchem präzisen Wortlaut der Kläger erklärt habe. Seine Darstellung, er habe „sinngemäß erklärt“, dass er „der Meinung sei“, ist zu unsubstantiiert und vermag den substantiierten Sachvortrag der Beklagten nicht zu erschüttern, wonach der Kläger nicht nur sinngemäß, sondern wortwörtlich und nicht nur als Meinungsäußerung erklärt habe, dass die Beklagte ihm eine Falle gestellt habe, um ihn loszuwerden.

Dennoch entbehrt die streitgegenständliche außerordentliche Kündigung vom 25.05.2012 des erforderlichen wichtigen Kündigungsgrundes „an sich“. Selbst wenn der Kläger seine Äußerung tatsächlich in Gestalt einer Tatsachenbehauptung und nicht nur einer Meinungsäußerung formuliert hat, kann eine derartige Äußerung angesichts der besonderen Atmosphäre einer Gerichtsverhandlung und insbesondere der - wenn auch nicht immer nach außen deutlichen erkennbaren - Anspannung der Prozessbeteiligten unschwer auch als Darstellung einer Meinung, eines Eindruckes oder einer Auffassung verstanden werden. Der Bedeutungsgehalt einer im Gerichtstermin gemachten Äußerung, der Prozessgegner habe gezielt eine Falle gestellt, um den Arbeitnehmer loszuwerden, ist nicht zwangsläufig auf eine objektive, nüchterne und sachliche Tatsachenfeststellung beschränkt. Vielmehr ist typischerweise auch ein Verständnis dieser Äußerung dahin möglich, dass seitens des Äußernden der

Eindruck entstanden sei und die Meinung vorherrsche, dass er in eine gezielte Falle gelaufen sei. Bei der Auslegung einer mehrdeutigen Äußerung kann eine dem Arbeitnehmer ungünstigere Auslegungsmöglichkeit nur zugrunde gelegt werden, wenn eine andere Deutung mit überzeugenden Gründen ausgeschlossen werden kann (BAG vom 24.06.2004, EzA § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 65). Vorliegend war die Äußerung des Klägers zumindestens mangels weiterer konkreter Ausführungen über einzelne Umstände des Fallensstellens unschwer auch als bloße Meinungsäußerung zu verstehen. Die Äußerung des Klägers ist somit nicht geeignet, einen wichtigen Kündigungsgrund an sich abzugeben.

Ebenso wenig ist die Eignung als wichtiger Kündigungsgrund auf die Auffassung der Beklagten zu stützen, der Kläger habe sie als Lügner und Betrüger bezichtigt. Es ist unstrittig und wird auch von der Beklagten nicht behauptet, dass der Kläger derartige Ausdrücke nicht verwendet hat. Ein nur sinngemäßer Bedeutungsgehalt, wie ihn die Beklagte aus der Äußerung des Klägers ableitet, vermag darüber hinaus nicht die besonderen Anforderungen an eine als außerordentlicher Kündigungsgrund an sich geeignete Beleidigung oder Schmähkritik zu erlangen. Die in der konkreten Formulierung vorgebrachte Äußerung des Klägers vermag nicht auf demjenigen Wege das besondere Gewicht eines außerordentlichen Kündigungsgrundes an sich zu erlangen, dass der Inhaber der Beklagten hieraus die konkrete Behauptung eines Lügners und Betrügers ableitet.

Das Arbeitsgericht hat mithin auch zu Recht auch dem gegen die außerordentliche Kündigung vom 25.05.2012 gerichteten Kündigungsschutzantrag stattgegeben.

- III. 1. Die unterlegene Beklagte hat die Kosten ihrer ohne Erfolg eingelegten Berufung zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO).
2. Für die Zulassung der Revision bestand kein gesetzlich begründeter Anlass (§ 72 Abs. 1 u. 2 ArbGG).

**Rechtsmittelbelehrung:**

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

Dr. Hein  
Richter am Arbeitsgericht

Oberst  
ehrenamtlicher Richter

Graf  
ehrenamtlicher Richter