

[Tipps](#) » [Beruf & Recht](#) » [Arbeitsrecht](#) » Beleidigung kann zur Entlassung führen

## Beleidigung kann zur Entlassung führen

**Beleidigungen stehen in vielen Firmen auf der Tagesordnung. Ein Indiz dafür sind die zahlreichen Urteile, die Arbeitsgerichte in Fällen von Beleidigungen und damit verbundenen Kündigungen sprechen.**

Beleidigungen machen vor keiner Hierarchieebene Halt. Kollegen gehen sich untereinander verbal an den Kragen, aber auch Beschimpfungen gegenüber dem Arbeitgeber sind Alltag. Ist der Betriebsfrieden dadurch erheblich beeinträchtigt, kann das sogar eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Doch es gibt keine Richtlinien, wann eine Beleidigung den Rauswurf des betreffenden Mitarbeiters rechtfertigt und wann nicht.

Ein als "Vollidiot" attackierter Chef wird mindestens eine Abmahnung aussprechen, manchmal auch eine Kündigung. Damit kommt er vor manchen Arbeitsgerichten durch, vor anderen kann der Arbeitnehmer unter Umständen Recht bekommen. "Das ist immer eine Einzelfallentscheidung", sagt Rechtsanwältin Valentine Reckow aus Berlin.

### Die Branche bestimmt den Umgangston

Abhängig ist das vor allem von der Branche und dem Umgangston, der dort herrscht. "In einem modernen Start-Up-Unternehmen, wo sich alle duzen, ist der Ton sicher ein anderer als in einer alt eingesessenen Firma mit klassischen, hierarchischen Strukturen", sagt sie. In der Baubranche etwa gelten ganz eigene Regeln, sagt die Arbeitsrechtlerin. Der Ton ist ruppiger, Verbalattacken gehören auf vielen Baustellen zum täglichen Geschäft. "Wenn eine derbere Sprache der Umgangston ist, wird sich niemand angegriffen fühlen, wenn er etwa 'Penner' genannt wird", sagt Christian Götz, Jurist und Gewerkschaftssekretär der ver.di-Bundesverwaltung in Berlin.

Eine ordentliche oder fristlose Kündigung wegen der Beleidigung eines Kollegen oder des Chefs hätte vor Arbeitsgerichten hier sicherlich wenig Aussicht auf Erfolg. Anders sieht das schon wieder im sehr Etikette-orientierten Bankgewerbe aus - hier sollten sich Angestellte wütende verbale Entgleisungen in der Öffentlichkeit tunlichst verkneifen. Insbesondere in Berufen mit Kundenverkehr kann ein solcher Ausbruch nicht nur den Betriebsfrieden beeinträchtigen, sondern auch das Image des Arbeitgebers ankratzen.

### Angriff auf die Ehre einer Person

Das Gesetz beschreibt eine Beleidigung als "Angriff auf die Ehre einer Person durch Kundgebung der Missachtung oder Nichtachtung". Beleidigungen können mit Geldstrafen oder mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr belegt werden. Wird der Verbalattacke mit einer Tätlichkeit, etwa mit einer Ohrfeige oder einem gezielten Haken, Nachdruck verliehen, kann sich die Freiheitsstrafe sogar verdoppeln.

Doch nicht auf jeden heißen Wortwechsel unter Kollegen oder mit dem Vorgesetzten muss die Kündigung folgen. "Es kommt immer darauf an, was einer Entgleisung oder einer Verbalattacke vorausgegangen ist", sagt Reckow. Schaukelt sich eine Situation hoch, weil sich etwa Chef und Mitarbeiter oder zwei Kollegen über eine lange Zeit gegenseitig provoziert haben, können Richter unter Umständen härtere Maßstäbe anlegen, als wenn es ein einziges heißes Wortgefecht aus dem Blauen heraus gegeben hat.

### **Heimliche Beleidigungen**

Knifflig für alle Beteiligten sind Beleidigungen, die dem Adressaten nicht ins Gesicht gesagt werden, sondern den Weg über andere Mitarbeiter zu ihm nehmen. "Man darf nicht vergessen, dass wir in Deutschland ein Grundrecht auf freie Meinungsäußerung haben", sagt Anwältin Reckow.

Das Bundesarbeitsgericht etwa hat dazu geurteilt, dass unter Umständen eine Kündigung nicht gerechtfertigt sein kann, wenn die diffamierenden und ehrverletzenden Äußerungen über Vorgesetzte und Kollegen nur in vertraulichen Gesprächen unter Arbeitskollegen abgegeben werden. Der Arbeitnehmer dürfe regelmäßig darauf vertrauen, dass seine Äußerungen nicht nach draußen getragen werden und deshalb der Betriebsfrieden nicht gestört werde (2 AZR 418/01 vom 10. Oktober 2002).

### **Lästereien unter Kollegen rechtfertigen eine Kündigung nicht**

Das sah das Landesarbeitsgericht in Köln ähnlich: Wenn ein Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber in dessen Abwesenheit ohne tatsächlichen Hintergrund als "Verbrecher" beschimpft und dabei davon ausgeht, dass dies dem Arbeitgeber nicht zu Ohren kommt, kann ihm in der Regel deshalb nicht fristlos gekündigt werden, urteilten die Richter. (11 Sa 995/96 vom 18. April 1997)

Ist die Beleidigung erstmal beim Chef angekommen, hat der verschiedene Sanktionsmöglichkeiten - egal, ob es die eigene Person oder einen Angestellten betrifft: "Er kann sich ärgern, rügen, eine mündliche Ermahnung aussprechen und klar machen, dass er das Verhalten seines Mitarbeiters in Zukunft nicht mehr duldet", sagt Reckow. Dies sei die normale Reaktion eines besonnenen, gemäßigten Chefs.

### **Fristlose Kündigung nur in besonders schwerwiegenden Fällen**

Wer hingegen verhaltensbedingt kündigen will, muss seinem Mitarbeiter zumindest schon eine Abmahnung ausgesprochen haben. "Eine außerordentliche, fristlose Kündigung ist nur in ganz schweren Fällen gerechtfertigt und hat auch nur dann Aussicht auf Erfolg", sagt die Anwältin. Dann müsse der Chef oder ein Kollege derart in seiner Ehre verletzt worden sein, dass es dem Arbeitgeber nicht mehr zuzumuten sei, den ordentlichen Weg zu gehen und die im Arbeitsvertrag vereinbarte Kündigungsfrist einzuhalten.

Dass die Richter die Umstände bei jedem einzelnen Fall mit in Erwägung ziehen, zeigen folgende Urteile: Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz befand, dass einem Arbeitnehmer, der einen Vorgesetzten als "Arschloch " bezeichnet, fristlos gekündigt werden darf. Eine solche Entgleisung störe das Betriebsklima so nachhaltig, dass dem Arbeitgeber eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten sei (9 Sa 967/00).

### **Urteile fallen unterschiedlich aus**

Die gleiche Beleidigung rechtfertigte nach Ansicht der Richter am Hessischen Landesarbeitsgericht keine fristlose Kündigung. Ein Zimmermädchen hatte ihren Chef entsprechend angesprochen - konnte aber das Gericht davon überzeugen, dass in dem Hotel ein rauer Umgangston herrscht und sie zudem noch von ihrem Vorgesetzten provoziert worden war.

Auch der Chef darf sich seinen Mitarbeitern gegenüber nicht alles leisten - er darf seine Machtposition nicht ausnutzen. Beleidigt der Vorgesetzte einen Untergebenen vor versammelter Mannschaft, hat der Beleidigte Zeugen, die ihm im Falle einer Klage hilfreich sein können - so sie aussagen. Beleidigt und provoziert der Chef regelmäßig und über einen längeren Zeitraum, hilft dasselbe Vorgehen wie beim Mobbing: Tagebuch führen, Ereignisse aufschreiben und dokumentieren. So hat ein Arbeitnehmer vor Gericht etwas in der Hand.

(Verena Wolff, 2007)

### **Weitere mögliche Schritte für Ihre Karriere:**

- » [Finden Sie jetzt den passenden Job!](#)
- » [Lassen Sie sich von Arbeitgebern finden. Aktivieren Sie Ihren Lebenslauf.](#)
- » [Bringen Sie Ihre Karriere auf den richtigen Weg - mit den Karriere-Tools.](#)