

Lohnfortzahlung trotz schwerer Beleidigung

ARBEITSGERICHT Mitarbeiter erhielt Kündigung, weil er Vorgesetzten beschimpfte

VON HARTMUT ZITZEN

An der Werkbank herrscht ein anderer Umgangston als im Mädchenpensionat. Das ist auch Anno Hamacher klar. Der Direktor des für Leverkusen zuständigen Arbeitsgerichts Solingen sprach dennoch von einer „absolut eindeutigen Pflichtverletzung des Klägers“, als er gestern über die fristlose Entlassung eines 58 Jahre alten Sportpark-Mitarbeiters nach 34-jähriger Betriebsangehörigkeit verhandeln musste. Und dieser bestritt keineswegs, zu seinem Vorgesetzten gesagt zu haben: „Seit Du hier bist, ist alles Scheiße. Du bist die größte Drecksau, die ich kenne“.

Mobbing beklagt

Diese mehr als grobe Beleidigung, versuchte sich der Handwerker zu rechtfertigen, sei ein Augenblicksversagen gewesen, das ihm aufrichtig leidtue. Aber: „Ich habe mit 14 auf dem Bau angefangen zu arbeiten und bin noch ganz andere Sprüche gewohnt.“ Er habe seinen Vorgesetzten, der sehr viel später als er zum einstigen Sport- und Bäderamt der Stadt Leverkusen gekommen und ihm anfangs gleichgestellt gewesen sei, außerdem immer eher als Kollegen betrachtet. Mit seinem beruflichen Aufstieg habe der ihn aber zunehmend gemobbt, bis er darüber schließlich sogar krank geworden sei.

Kaum an seinen Arbeitsplatz zurückgekehrt, sei er erneut schikaniert worden, so dass ihm eines Tages die Hutschnur geplatzt sei. Wegen seines Umgangs mit Kollegen, erinnerte Hamacher den Kläger, hatte es im vergangenen Jahr aber bereits ein Gespräch gegeben, wobei im Protokoll von „Gering-schätzung“ die Rede sei. Dessen ungeachtet, räumte der Richter

ein, sei der 58-Jährige nach so langer Beschäftigungsdauer auf ordentlichem Wege nicht mehr kündbar. Für eine außerordentliche, fristlose Kündigung bedürfe es aber gewöhnlich einer vorherigen Abmahnung. Davon finden sich zwar gleich zwei in der Personalakte des Mannes – allerdings nicht wegen seiner Umgangsformen, sondern wegen eines allzu laxen Umgangs mit Chemikalien und eines Verstoßes gegen das Rauchverbot.

Rechtsanwalt Joachim Hoepner, der den Sportpark vertrat, hielt angesichts der Schwere der Verfehlung die fristlose Entlassung auch ohne Abmahnung für vertretbar, wollte der Stadt aber offenbar einen langwierigen Gang durch die Instanzen ersparen. Er bot dem Kläger deshalb eine Kündigung aus betriebsbedingten Gründen zum Jahresende bei gleichzeitiger Freistellung von der Arbeit vor.

Gütliche Einigung

Darauf könne sein Mandant nicht eingehen, erwiderte Peter Orlovski, der Anwalt des 58-Jährigen, weil dieser in seinem Alter keine neue Stelle mehr finden werde und bis zur Rente von Hartz IV leben müsste. Auch das verbesserte Angebot der Gegenseite, das Arbeitsverhältnis zum 31. Juli 2017 zu beenden, stieß nicht gerade auf Begeisterung des Klägers.

In einer viertelstündigen Verhandlungsunterbrechung kam es dann doch noch zu der von Anno Hamacher dringend empfohlenen Einigung. Der Handwerker scheidet demnach erst zum 31. Dezember 2017 aus den Diensten der Stadt aus, wird bis dahin freigestellt und in unverminderter Höhe weiterbezahlt. Darüber hinaus wird ihm ein Arbeitszeugnis mit der Note „Gut“ erteilt.