

Gericht: LAG Thüringen 5. Kammer
Aktenzeichen: 5 Sa 102/2000
Datum der Entscheidung: 15.02.2000
Datum der Veröffentlichung im Internet: 26.07.2001
Vorinstanz/Aktenzeichen: ArbG Eisenach Außenkammer Mühlhausen 4 Ca 1037/98
Entscheidungsrelevante Vorschriften: Art. 1 und 2, 20 Abs. 3 GG; §§ 242, 626 BGB;
§ 286 Abs. 1 ZPO
Entscheidungsstichwort: Rechtsschutz gegen Mobbing
Achtung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts unter Arbeitnehmern
Mobbing als Grund zur außerordentlichen Kündigung.

Leitsätze:

1. Der Staat, der Mobbing in seinen Dienststellen und in der Privatwirtschaft zulässt oder nicht ausreichend sanktioniert, kann sein humanitäres Wertesystem nicht glaubwürdig an seine Bürger vermitteln und gibt damit dieses Wertesystem langfristig dem Verfall preis. Entsprechend dem Verfassungsauftrag des Art. 1 Abs. 1 GG muß die Rechtsprechung in Ermangelung einer speziellen gesetzlichen Regelung, in Verantwortung gegenüber dem Bestandsschutz der verfassungsmäßigen Wertordnung und zur Gewährleistung der physischen und psychischen Unversehrtheit der im Arbeitsleben stehenden Bürger gegenüber Mobbing ein klares Stop-Signal setzen.
2. Auch die Arbeitnehmer sind in der Konsequenz des von der Verfassung vorgegebenen humanitären Wertesystems verpflichtet, das durch Art. 1 und 2 GG geschützte Recht auf Achtung der Würde und der freien Entfaltung der Persönlichkeit der anderen bei ihrem Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmer nicht durch Eingriffe in deren Persönlichkeits- und Freiheitssphäre zu verletzen.
3. Zur Achtung der Persönlichkeitsrechte der ArbeitskollegInnen sind die Arbeitnehmer eines Betriebes unabhängig von den Ausstrahlungen der Verfassung auf die zwischen den Bürgern bestehenden Rechtsverhältnisse auch deshalb verpflichtet, weil sie dem Arbeitgeber keinen Schaden zufügen dürfen.
4. Aufgrund von Mobbinghandlungen kann ein solcher Schaden für den Arbeitgeber u.a. deshalb entstehen, weil für den von dem Mobbing betroffenen Arbeitnehmer – abhängig von den Umständen des Einzelfalles - nach § 273 Abs. 1 BGB die Ausübung eines Zurückbehaltungsrechts an seiner Arbeitsleistung, die Ausübung des Rechts zur außerordentlichen Kündigung mit anschließendem Schadensersatzanspruch nach § 628 Abs. 2 BGB, unabhängig von der Ausübung eines solchen Kündigungsrechts die Inanspruchnahme des Arbeitgebers auf Schadensersatz wegen dessen eigener Verletzung von Organisations- und Schutzpflichten (positive Vertragsverletzung, § 823 Abs. 1 BGB) oder nach den hierfür einschlägigen Zurechnungsnormen des Zivilrechts (§§ 278, 831 BGB) für das Handeln des Mobbingtäters in Betracht kommen und bei Vorliegen der Zurechnungsvoraussetzungen des § 831 BGB grundsätzlich auch Schmerzensgeldansprüche gegen den Arbeitgeber gerichtet werden können.
5. Das sogenannte Mobbing kann auch ohne Abmahnung und unabhängig davon, ob es in diesem Zusammenhang zu einer Störung des Betriebsfriedens gekommen ist,

die außerordentliche Kündigung eines Arbeitsverhältnisses rechtfertigen, wenn dadurch das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die Gesundheit des Mobbingopfers in schwerwiegender Weise verletzt werden. Je intensiver das Mobbing erfolgt, um so schwerwiegender und nachhaltiger wird die Vertrauensgrundlage für die Fortführung des Arbeitsverhältnisses gestört. Muß der Mobbingtäter erkennen, daß das Mobbing zu einer Erkrankung des Opfers geführt hat und setzt dieser ungeachtet dessen das Mobbing fort, dann kann für eine auch nur vorübergehende Weiterbeschäftigung des Täters regelmäßig kein Raum mehr bestehen.

6. Für die Einhaltung der für den Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung bestehenden zweiwöchigen Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB kommt es bei einer mobbingbedingten außerordentlichen Kündigung entscheidend auf die Kenntnis desjenigen Ereignisses an, welches das letzte, den Kündigungsentschluß auslösende Glied in der Kette vorangegangener weiterer, in Fortsetzungszusammenhang stehender Pflichtverletzungen bildet.

7. Die juristische Bedeutung der durch den Begriff „Mobbing“ gekennzeichneten Sachverhalte besteht darin, der Rechtsanwendung Verhaltensweisen zugänglich zu machen, die bei isolierter Betrachtung der einzelnen Handlung die tatbestandlichen Voraussetzungen von Anspruchs-, Gestaltungs- und Abwehrrechten nicht oder nicht in einem der Tragweite des Falles angemessenen Umfang erfüllen können. Wenn hinreichende Anhaltspunkte für einen Mobbingkomplex vorliegen, ist es zur Vermeidung von Fehlentscheidungen erforderlich, diese in die rechtliche Würdigung miteinzubeziehen. Kündigungsrechtlich bedeutet dies, daß die das Mobbing verkörpernde Gesamtheit persönlichkeitschädigender Handlungen als Bestandteil einer einheitlichen Arbeitsvertragsstörung sowohl den sachangemessenen Anknüpfungspunkt und Grund für den Ausspruch einer Kündigung als auch die Grundlage für deren gerichtlichen Überprüfung bildet.

8. Da es aus rechtlicher Sicht bei Mobbing um die Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts und/oder der Ehre und/oder der Gesundheit geht und die in Betracht kommenden Rechtsfolgen das Vorliegen eines bestimmten medizinischen Befundes nicht in jedem Fall voraussetzen, ist jedenfalls für die juristische Sichtweise nicht unbedingt eine bestimmte Mindestlaufzeit oder wöchentliche Mindestfrequenz der Mobbinghandlungen erforderlich.

9. Unabhängig davon, ob es bei der gerichtlichen Prüfung um eine Kündigung, Abwehr- oder Schadensersatzansprüche geht, kann allerdings das Vorliegen eines „mobbingtypischen“ medizinischen Befundes erhebliche Auswirkungen auf die Beweislage haben: Wenn eine Konnexität zu den *behaupteten* Mobbinghandlungen feststellbar ist, muß das Vorliegen eines solchen Befundes als ein wichtiges Indiz für die Richtigkeit dieser Behauptungen angesehen werden. Die jeweilige Ausprägung eines solchen Befundes kann ebenso wie eine „mobbingtypische“ Suizidreaktion des Opfers im Einzelfall darüberhinaus Rückschlüsse auf die Intensität zulassen, in welcher der Täter das Mobbing betrieben hat. Wenn eine Konnexität zu *feststehenden* Mobbinghandlungen vorliegt, dann besteht eine von der für diese Handlungen verantwortlichen natürlichen oder juristischen Person zu widerlegende tatsächliche Vermutung, daß diese Handlungen den Schaden verursacht haben, den die in dem medizinischen Befund attestierte Gesundheitsverletzung oder die Suizidreaktion des Opfers zur Folge hat.

10. Das Prinzip der Rechtsstaatlichkeit (Art. 20 Abs. 3 GG) und die Wahrung des Rechtsfriedens erfordern für die Durchführung von Gerichtsverfahren Regeln, die unabhängig von der Komplexität von Sachverhalten und ohne Ansehen der für die Justiz durch das Verfahren entstehenden Belastungen, der Durchsetzung des materiellen Rechts und damit der Gerechtigkeit Geltung verschaffen. Bei einem sich über einen unbestimmten Zeitraum erstreckenden Geschehen, wie es z.B. bei Mobbing der Fall ist, kann von dem Betroffenen nicht ohne weiteres erwartet werden, daß er ohne Rückgriff auf gegebenenfalls tagebuchartig zu führende Aufzeichnungen zu einer vollständigen und damit wahrheitsgemäßen Aussage in der Lage ist, sei es, daß er als Partei in einem von ihm selbst betriebenen Mobbingschutzprozess nach § 141 ZPO angehört oder nach § 448 ZPO vernommen wird oder sei es, daß er als Zeuge in einem den Täter des Mobbings betreffenden Kündigungsschutzprozess aussagen muß. Bei der Aussage über länger zurückliegende Ereignisse kann deshalb ein Zeuge oder eine Partei auf seine bzw. ihre im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit diesen Ereignissen zur Gedächtnisstütze gefertigten Notizen und erst recht auf eine zu diesem Zweck gefertigte eidesstattliche Versicherung Bezug nehmen, wenn die Nichtgestattung der Bezugnahme auf eine Verhinderung der Beweisführung hinausläufe und diese Schriftstücke zu den Akten gereicht werden oder sich bereits dort befinden. Zur Ausschließung der schriftlichen Vorbereitung einer zum Zwecke der Wahrheitsverschleierung dienenden „Aussagekosmetik“ oder von dritter Seite vorformulierter Aussagen muß allerdings die vorzunehmende Glaubwürdigkeitsprüfung einem besonders strengen Maßstab unterworfen werden. Dabei kommt es insbesondere auf die Umstände des Zustandekommens der schriftlichen Aufzeichnungen an, die gegebenenfalls durch gerichtliche Rückfragen und Vorhaltungen überprüft werden müssen.

Entscheidungstenor

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Eisenach, Außenkammer Mühlhausen vom 20.12.1999, 4 Ca 1037/98 wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer dem Kläger von der Beklagten ausgesprochen außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung.

Der Kläger ist seit dem 1.2.1994 bei der Beklagten beschäftigt. Zuletzt war er als Warenbereichsleiter der Abteilung Fleisch/Wurst in der von der Beklagten betriebenen K-Filiale in M mit einem monatlichen Bruttogehalt von 5400,- DM eingesetzt.

Am 1.9.1998 wurde der Fleischergeselle F von Erfurt in die Filiale der Beklagten nach M versetzt und sollte dort vom Kläger im Bereich SB Fleisch als Gruppenleiter

eingearbeitet werden. Über die Art, in welcher der dem Mitarbeiter F vorgesetzte Kläger diesen begrüßte und mit diesem in der Folgezeit umging, besteht zwischen den Parteien Streit.

Am 4.9.1998 wurde Herr F aufgrund eines stark erhöhten Blutdrucks arbeitsunfähig. Hierüber informierte er den Kläger. Die Krankschreibung endete am 5.10.1998.

Am 8.10.1998 erhielt der Hausleiter W der Filiale M die telefonische Mitteilung, daß der Mitarbeiter F einen Selbstmordversuch unternommen hatte. Die Mutter des Mitarbeiters F hatte ihren Sohn gegen 11.30 bewußtlos in dessen Wohnung aufgefunden. Der von ihr sofort herbeigerufene Notarzt stellte fest, daß Herr F eine Überdosis Schlaftabletten genommen hatte und daß er bei nur 2 Stunden verzögerter Entdeckung verstorben wäre. In der Wohnung des Herrn F wurde ein an seine Mutter hinterlassener Abschiedsbrief gefunden, der auszugsweise folgenden Wortlaut hatte:

„Liebe Sabine!

Es tut mir in der Seele weh dies zu tun, aber habe keinen anderen Ausweg mehr gesehen. Dank der lieben Versetzung nach M zu Herrn M hat sich das alles so ergeben. Falls Du noch einmal einen der Mitarbeiter in M triffst, kannst Du Herrn M ausrichten lassen, „daß bei Hitlers Zeiten solche kranken Leute hingerichtet wurden“ ich jetzt auch nicht mehr lebe.....“.

Herr F wurde nach seinem Selbstmordversuch in der Intensivstation eines Erfurter Krankenhauses behandelt und war sodann krankgeschrieben. Er konnte deshalb zunächst von der Beklagten zu den in seinem Abschiedsbrief angedeuteten Ursachen aufgrund seines psychischen und physischen Zustandes nicht befragt werden. In Abständen erfolgten ohne Erfolg Nachfragen der Beklagten, ob Herr F wieder ansprechbar sei.

Der Kläger wurde bis zur endgültigen Sachverhaltsaufklärung von der Beklagten am 9.10.1998 von der Arbeit freigestellt. Nach der Genesung des Mitarbeiters F teilte dieser dem Hausleiter W mit, daß der Kläger ihn mit Beleidigungen und der Ankündigung, ihn fertig zu machen, schikaniert hätte. In seiner hierzu am 27.10.1998 seitens der Beklagten durchgeführten Anhörung stritt der Kläger die gegen ihn erhobenen Vorwürfe ab. Daraufhin bat die Beklagte den Mitarbeiter F, den Sachverhalt noch einmal möglichst unter Angabe von Zeugen ausführlich zu schildern. Herr F machte daraufhin unter dem 30.10.1998 in einer eidesstattlichen Versicherung, soweit es hier von Belang ist, die nachfolgenden Angaben.

„Ich erkläre an Eides statt:

Beim Begrüßungsgespräch mit Herrn M am 1.9.1998/9.00 Uhr im Aufenthaltsraum der Fleischerei in M wurde ich mit:

„Guten Tag Herr F, ich bin Herr M, der Warenbereichsleiter, wie Sie sicherlich wissen, eilt mein Ruf mir voraus, ich habe bisher jedem das Arbeiten beigebracht und ich werde schnellstens Ihre Kotzgrenze finden“

empfangen. Zu dieser Zeit befanden sich leider keine Zeugen im Raum.

In der weiteren Arbeitswoche ging es mit Beschimpfungen wie folgt weiter:

„Sie lahmes Arschloch“,
„Können Sie denn überhaupt nichts richtig machen“,
„Sie Erfurter Puffbohne können wohl überhaupt nichts“,
„Ich mache Sie fertig“,
„Sie haben wohl nicht alle Tassen im Schrank“
„Herr H hat Ihnen wohl nur Müll gelernt, aber das ist ja normal bei Herrn H, usw.“

Diese Äußerungen wurden während der Ausführung meiner zugeteilten Arbeiten von Herrn M geäußert, wobei wir uns in der Fleischerei befanden. Zu dieser Zeit war der Fleischergeselle Herr S als Zeuge anwesend.

In meinen Pausenzeiten wurde mir von Herrn M nicht gestattet, diese zeitlich auszuschöpfen. Das Rauchen wurde mir auch untersagt. Es wurde mir noch nicht einmal eine vollständige Pause von insgesamt 2 mal eine halbe Stunde bei einem 14 Stundentag gewährt. Dies ging Dienstag bis Samstag derselben Woche. Es wurde von Herrn M angewiesen, daß jeder Fleischer von Früh bis Abends da zu sein hat.

.....

Aufgrund dieser seelischen Belastung stieg mein Blutdruck ständig stark an, wobei ich am Sonntag den 4. September beinahe einen Zusammenbruch hatte, worauf ich eine Krankschreibung erhielt. Ich bin aufgrund zu hohem Blutdruck in ärztlicher Behandlung. Herrn M hatte ich darüber informiert. Als ich am 6.10.1998 aus meiner Krankschreibung wieder in M meine Arbeit gegen 6.00 Uhr aufnahm, war Herr M äußerst freundlich zu mir und ich ging wieder meinen zugewiesenen Aufgaben nach.

Zwischen 14.00 – 15.00 Uhr ging ich zu meiner Mittagspause. Ich setzte mich und schenkte mir einen Kaffee ein, als Herr M hereintrat. Plötzlich begann Herr M ein Gespräch anzufangen, ohne daß ich vorher etwas gesagt hatte. Es ging um meine Gesundheit und ob ich wieder arbeitsfähig wäre. Ich bejahte dies, fügte aber hinzu, daß ich wegen meines zu hohen Blutdrucks immer noch in Behandlung wäre. Da es gerade an der Tür klopfte, unterbrach Herr M das Gespräch und es traten 2 Mitarbeiterinnen ein. Ich weiß leider nicht mehr ihren Namen, aber gebe eine Beschreibung an:

.....

Die beiden Mitarbeiterinnen erkundigten sich, ob sie Feierabend machen könnten. Herr M reagierte nicht auf diese Frage, sondern setzte das Gespräch mit mir wie folgt fort:

„Herr F, sie haben doch nur simuliert und zu Hitlers Zeiten hat man solche Betrüger wie Sie an die Wand gestellt und erschossen. Herr F, zu Hitlers Zeiten haben sich Männer Finger abgeschnitten, um nicht in den Krieg zu müssen, solche hat Hitler auch an die Wand gestellt.“

.....

Durch diese Äußerungen wurde ich sehr unruhig, was sich sicher durch mein Verhalten zeigte. Ich versuchte so gut wie möglich meine Arbeit ohne Fehler zu erledigen. Es folgten durch Herrn M weitere Spitzen, wie in meiner ersten Arbeitswoche (siehe wie oben ausgeführt) am selben Tag und den darauffolgenden

7.10.1998. Nach diesen Äußerungen von Herrn M habe ich total auf Durchgang geschaltet, um mir diese Sachen nicht mehr anhören zu müssen. Ich war fix und fertig. Diese ganzen Äusserungen auf mich bezogen gingen mir die ganze Zeit im Kopf herum und dadurch, daß ich sowieso schon durch die vorhergehenden Spitzen etwas angeschlagen war, bin ich darüber nicht fertig geworden.

.....“

Aufgrund dieser detaillierten Sachverhaltsdarstellung wurde der Kläger am 2.11.1998 nochmals angehört. Ihm wurde mitgeteilt, daß die behaupteten Beschimpfungen von den vom Kläger benannten Zeugen bestätigt worden und andere Mitarbeiter geäußert hätten, daß diese vom Kläger in der Vergangenheit ebenfalls beschimpft worden seien. Der Kläger bestritt weiterhin den ihm vorgeworfenen Sachverhalt. Am gleichen Tag erhielt der Kläger vom Hausleiter W der Beklagten ein die streitgegenständliche Kündigung enthaltendes Schreiben.

In seiner am 13.11.1998 erhobenen Kündigungsschutzklage hat der Kläger eingeräumt, er habe sich gegenüber Herrn F zu der zugegebenerweise völlig unangemessenen Äusserung hinreißen lassen, daß sich Leute, die sich zu Hitlers Zeiten die Finger abgeschnitten haben um nicht in den Krieg zu müssen, an die Wand gestellt worden seien. Dies sei allerdings das einzige ihm vorwerfbare Verhalten. Bei dieser Äußerung habe er aber nicht den Mitarbeiter F persönlich in Bezug genommen. Diese Äußerung sei durch das Verhalten des Mitarbeiters F provoziert worden. Dieser habe trotz bestehender Gesundheitsprobleme mit dem Herzen in den Pausen mehrere Zigaretten geraucht und starken Kaffee getrunken und deshalb keine Anstalten gemacht, seiner beabsichtigten Ausbildung als Führungskraft gerecht zu werden. Außerdem sei der Kläger zu diesem Zeitpunkt arbeitsmäßig überlastet gewesen. Zu seinen Gunsten sei auch zu berücksichtigen, daß er seit 1994 beanstandungsfrei gearbeitet habe und für die verantwortungsvolle Aufgabe des Warenbereichsleiters Food vorgesehen gewesen sei. Deshalb wäre allenfalls eine Abmahnung gerechtfertigt gewesen. Darüberhinaus sei die außerordentliche Kündigung schon wegen Nichteinhaltung der Kündigungserklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB rechtsunwirksam. Die Beklagte habe sich mangels Ansprechbarkeit des Mitarbeiters F bei den anderen Mitarbeitern Klarheit darüber verschaffen müssen, wie es zu dem Selbstmordversuch des Herrn F gekommen sei.

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 2.11.1998 nicht aufgelöst worden ist.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hält bereits die fristlose Kündigung für rechtens und hat geltend gemacht, der Kläger habe den ihm unterstellten Mitarbeiter F durch die von diesem in seiner eidesstattlichen Versicherung dargestellten Verhaltensweisen beleidigt und dermaßen unter Druck gesetzt, daß dieser sich aus Angst vor dem Kläger außerstande gesehen habe, sich bereits in der Einarbeitungsphase an den Hausleiter zu wenden und als einzige Möglichkeit den Selbstmordversuch in Betracht

gezogen habe. Durch dieses Verhalten habe der Kläger nicht nur den Straftatbestand der Beleidigung verwirklicht, sondern er habe durch das ständige Mobbing die Gesundheit des Herrn F geschädigt. Der Kläger habe dabei sogar vorsätzlich gehandelt, da er auch nach der Genesung des Herrn F die diesen herabwürdigende Behandlung fortgesetzt und damit eine weitere Gesundheitsbeschädigung billigend in Kauf genommen habe. Darüberhinaus sei zu berücksichtigen, daß es sich gegenüber dem Mitarbeiter F nicht um einen einmaligen Ausfall, sondern um wiederholte, als menschenverachtend zu bezeichnende Verhaltensweisen gehandelt habe, die dazu noch unter Ausnutzung der Vorgesetztenstellung erfolgt seien. Die Beklagte sei auch aufgrund ihrer Fürsorgepflicht verpflichtet, ihre Mitarbeiter vor solchen Übergriffen zu schützen. Bereits in der Vergangenheit sei es mehrfach zu verbalen Angriffen des Klägers gegenüber ihm unterstellten Mitarbeitern gekommen. Auf die Frage der Mitarbeiterin W, ob sie einen freien Tag erhalten könne, um sich um ihre Kinder zu kümmern, habe der Kläger geantwortet „Wenn Sie sich einen Klotz ans Bein hängen und auch noch Bälger machen lassen, dann ist das Ihr Problem“. Gegenüber der Mitarbeiterin K habe der Kläger wegen einer angeblich nicht durchgeführten Anweisung vor Arbeitskolleginnen geäußert „Blöde Kuh, die hat doch `nen Vogel, die spinnt, alle bescheuert“. Hierfür seien dem Kläger Abmahnungen erteilt und ein Vermerk in die Personalakte aufgenommen worden, den der Kläger selbst unterschrieben habe. Die Nachforschungen der Beklagten im Zusammenhang mit dem Vorfall mit Herrn F hätten weitere Vorfälle ans Tageslicht gebracht. Bei Rückkehr der Mitarbeiterin B, die anlässlich eines Herzinfarktes ihrer Mutter bei dieser eine Woche im Krankenhaus verbracht hatte, habe der Kläger deren Aussehen mit den Worten kommentiert „Sie sehen aus, wie die ganze Nacht durchgevögelt, Ihre Haare sind ein Wischmopp.“ Den Mitarbeiter F habe er mit den Worten beschimpft „Du stinkendfaule Sau, arbeite endlich mal, Dir muß man das Arbeiten noch lernen!“ Die Mitarbeiterin R habe er mit den Worten „Wollen Sie nicht Ihren Arsch rausbewegen?“ dazu aufgefordert, ihm zu folgen. Nach den Angaben des Mitarbeiters S habe der Kläger in der Metzgereiabteilung ein Sprechverbot erteilt, um die Arbeitszeit besser ausnutzen zu können. Auf die Frage nach dem Ende der Arbeitszeit habe der Kläger dem Mitarbeiter S geantwortet „Du mußt schneller arbeiten, dann kannst Du auch pünktlich Feierabend machen. Nimm den Finger aus dem Arsch, bevor er noch ganz braun wird“. Ungeachtet all dieser Vorkommnisse sei allerdings bereits das gegenüber dem Mitarbeiter F am 6.10.1998 an den Tag gelegte Verhalten des Klägers für den Ausspruch einer fristlosen Kündigung ausreichend.

Mit Urteil vom 20.12.1999, welches dem Kläger am 10.2.2000 zugestellt wurde, hat das Arbeitsgericht die Klage nach vorangegangener Beweisaufnahme über die von der Beklagten behaupteten Äußerungen des Klägers und die Frage der Erteilung einer Abmahnung abgewiesen und die Rechtmäßigkeit der außerordentlichen Kündigung bestätigt.

Mit der am 10.3.2000 beim Thüringer Landesarbeitsgericht eingegangenen und am 10.4.2000 begründeten Berufung erstrebt der Kläger die Aufhebung des erstinstanzlichen Urteils.

Mit der Berufung rügt der Kläger eine fehlerhafte Beweiswürdigung durch das Arbeitsgericht. Dieses habe nicht berücksichtigt, daß sämtliche von ihm vernommenen Zeugen ein Interesse am günstigen Ausgang des Rechtsstreites für die Beklagte gehabt hätten und die vom Kläger angebotenen Zeugen nicht gehört.

Auch materiellrechtlich sei das Urteil fehlerhaft. Zwar sei das Arbeitsgericht zutreffend von dem Erfordernis einer fruchtlosen Abmahnung ausgegangen. Das Arbeitsgericht habe aber bezüglich der Fälle K und W zu Unrecht das Vorliegen einer rechtsgültigen Abmahnung angenommen. Bezüglich des vom Kläger mit dem Antrag auf Einholung eines Sachverständigengutachtens verbundenen Einwandes, seine Unterschrift unter die beiden Abmahnungsprotokolle sei von der Beklagten gefälscht worden, habe das Arbeitsgericht eine unzulässige Vorwegnahme der Beweisaufnahme vorgenommen, indem es ausgeführt habe, daß ein mögliches Gutachten über die vom Kläger angeblich geleisteten Unterschriften keine Auswirkungen auf das vom Arbeitsgericht gefundene Beweisergebnis haben könne.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Eisenach, Außenkammer Mühlhausen vom 20.12.1999, 4 Ca 1037/98 wird aufgehoben und es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 2.11.1990 nicht aufgelöst worden ist.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Nach Auffassung der Beklagten hat das Arbeitsgericht im Streitfall zu Unrecht das Erfordernis von Abmahnungen angenommen, weil für den Kläger ohne weiteres erkennbar gewesen sei, daß er sich rechtswidrig verhalte und das gegenüber dem Mitarbeiter F gezeigte Verhalten von seinem Arbeitgeber auch nicht hingenommen werden würde. Bei der nach § 626 Abs. 1 BGB vorzunehmenden Interessenabwägung sei auch der eingetretene Schaden zu Lasten des Arbeitnehmers mitzuberücksichtigen. Der in dem Selbstmordversuch des Mitarbeiters F liegende Schaden sei dem vorangegangenen Verhalten des Klägers selbst dann zuzurechnen, wenn dieser erst durch eine zum Schaden neigende Konstitution des Mitarbeiters F ermöglicht oder wesentlich erhöht worden sei. Wer einen Kranken oder Geschwächten verletze, könne nicht so gestellt werden, als habe er einen Gesunden verletzt. Im übrigen sei dem Kläger der angeschlagene Zustand und das mangelnde Selbstvertrauen des Herrn F bekannt gewesen.

Wegen des weiteren Parteivorbringens wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

1. Die form- und fristgerecht eingelegte und begründete Berufung hat in der Sache keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat im Ergebnis zur Recht die Rechtswirksamkeit der außerordentlichen Kündigung festgestellt und die Klage abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis, welches zwischen den Parteien bestand, ist durch die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 2.11.1998 aufgelöst worden. Die hierfür erforderlichen Voraussetzungen des § 626 BGB sind erfüllt.

2. Das Verhalten des Klägers erfüllt die Voraussetzungen, die nach § 626 Abs. 1 BGB an einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung zu stellen sind.

Nach dieser Vorschrift liegt ein wichtiger Grund dann vor, wenn Tatsachen gegeben sind, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Frist für eine ordentliche Kündigung oder bis zum Ablauf einer vereinbarten Befristung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Die Anwendung dieser Vorschrift erfolgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil vom 12.8.1999, NZA 2000 S. 421 ff; APS/Dörner § 626 BGB Rn 28–30 m.w.N) in einer in zwei systematisch selbständigen Abschnitten abgestuften Prüfung. Diese erfordert zunächst die Feststellung, ob ein bestimmter Sachverhalt ohne die besonderen Umstände des Einzelfalles an sich geeignet ist, einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung abzugeben. Erst wenn dies zu bejahen ist, erfolgt die Prüfung, ob die Kündigung auch unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des zur Entscheidung stehenden Einzelfalles und der Interessenabwägung gerechtfertigt ist. Kündigungsgrund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB ist jede Vertragsverletzung, die sich aus objektiver Sicht auf das Arbeitsverhältnis mit dem Gewicht eines wichtigen Grundes auch in Zukunft nachteilig auswirkt. In Abgrenzung zur ordentlichen Kündigung muß die aus der Verletzung einer arbeitsvertraglichen Haupt- oder Nebenpflicht resultierende Störung des Arbeitsverhältnisses so schwerwiegend sein, daß bei verständiger Sichtweise eine auch nur vorübergehende Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist. Für die in ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erforderliche negative Zukunftsprognose (vgl. BAG, Urteil vom 21.11.1996, NZA 1997, 487 ff m.w.N) ist entscheidend, ob eine Wiederholungsgefahr besteht oder ob durch die belastenden Auswirkungen einer in der Vergangenheit abgeschlossenen Vertragsverletzung die Grundlage für eine Fortführung der Vertragsbeziehung irreparabel zerstört ist.

3. Unter Zugrundelegung dieses Prüfungsmaßstabs ist auch das sogenannte MOBBING jedenfalls dann in die grundsätzlich zur Rechtfertigung einer außerordentlichen Kündigung geeigneten Fallgruppen von Arbeitsvertragsstörungen einzureihen, wenn dadurch das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die Gesundheit des Mobbingopfers in schwerwiegender Weise verletzt werden.

a) Bislang hat sich die Rechtsprechung nicht grundlegend mit dieser Frage befasst. Das Bundesarbeitsgericht hatte noch keine Gelegenheit, über die kündigungsrechtlichen Auswirkungen von Mobbinghandlungen zu urteilen. In dem vor der Kammer am 15.2.2001 ebenfalls verhandelten und dieser zur grundsätzlichen Erörterung der im Zusammenhang mit Mobbing am Arbeitsplatz bestehenden Rechtsfragen Anlaß gebenden Verfahren 5 Sa 403/2000 (NZA-RR 2001 S. 347 ff. = BB 2001 S. 1558 mit Anmerkung von Aigner BB 2001 S. 1354 ff. = AuR 2001 S. 251 ff.; Volltextabdruck in der im Internet unter „www.thueringen.de/largef“ abrufbaren Entscheidungssammlung des Thüringer LAG) ging es um die Möglichkeit der Mobbingabwehr durch das Mobbingopfer im Eilverfahren der einstweiligen Verfügung und nicht um die Berechtigung einer gegenüber dem Mobbingtäter ausgesprochenen „mobbingbedingten Kündigung“ des Arbeitgebers. Das LAG Sachsen-Anhalt hat in einem Urteil vom 27.1.2000 (9 Sa 473/99), allerdings ohne das Vorhandensein von Ausführungen zur rechtlichen Erfassung und den Voraussetzungen für das Vorliegen von Mobbing, in dem dort zu entscheidenden Fall das Verhalten des Klägers als Mobbing bezeichnet, die diesem Rechtsstreit zugrundeliegende außerordentliche

und hilfsweise ordentliche Kündigung aber mangels vorangegangener Abmahnung nicht bestätigt.

b) Zunächst ist wie bereits in dem oben erwähnten Rechtsstreit 5 Sa 403/2000 (a.a.O.) klarzustellen, daß es sich bei dem Begriff „Mobbing“ nach derzeitiger Rechtslage in der Bundesrepublik Deutschland nicht um einen juristischen Tatbestand, sondern um einen Sammelbegriff für Verhaltensweisen handelt, die je nach Sachlage für die Betroffenen rechtliche, gesundheitliche und wirtschaftliche Auswirkungen haben können und mit wachsender Zunahme im gesellschaftlichen Leben auch soziologische Folgen nach sich ziehen. Die unterschiedlichen Definitionen des Begriffs Mobbing entsprechen den unterschiedlichen wissenschaftlichen Blickwinkeln. Für die arbeitsrechtliche Sichtweise hat das Bundesarbeitsgericht unter Mobbing das systematische Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte verstanden (Beschluss vom 15.1.1997, NZA 1997 S. 781 f). Dem folgt auch die 5. Kammer des Thüringer Landesarbeitsgerichts. Die rechtliche Einordnung dieser Verhaltensweisen beurteilt sich allerdings ausschließlich danach, ob der Tatbestand einer Rechtsvorschrift erfüllt ist, aus welcher sich die gewünschte Rechtsfolge herleiten läßt. In der Regel geht es in den als „Mobbingschutzprozess“ einzuordnenden Rechtsstreitigkeiten um Verletzungen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts, der Ehre oder der Gesundheit des Betroffenen und darauf gestützte Abwehr-, Schadensersatz- und gegebenenfalls Schmerzensgeldansprüche oder um die Frage, ob das Vorliegen von Mobbing das Mobbingopfer zu einer außerordentlichen Kündigung seines Arbeitsverhältnisses oder den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Mobbingtäters berechtigt.

c) Die juristische Bedeutung der durch den Begriff „Mobbing“ gekennzeichneten Sachverhalte besteht darin, der Rechtsanwendung Verhaltensweisen zugänglich zu machen, die bei isolierter Betrachtung der einzelnen Handlung die tatbestandlichen Voraussetzungen von Anspruchs-, Gestaltungs- und Abwehrrechten nicht oder nicht in einem der Tragweite des Falles angemessenen Umfang erfüllen können. Wenn hinreichende Anhaltspunkte für einen Mobbingkomplex vorliegen, ist es zur Vermeidung von Fehlentscheidungen erforderlich, diese in die rechtliche Würdigung miteinzubeziehen. Dies bedeutet, daß in diesen Fällen die das Mobbing verkörpernde Gesamtheit persönlichkeitschädigender Handlungen als Bestandteil einer einheitlichen Arbeitsvertragsstörung sowohl den sachangemessenen Anknüpfungspunkt und Grund für den Ausspruch einer Kündigung als auch die Grundlage für deren gerichtlichen Überprüfung bildet. Insofern können sich die Ausgangspunkte für die juristische Bewertung nicht von denen der medizinischen Diagnose unterscheiden, die den pathogenetischen Mechanismus von Mobbing als kumulative Traumatisierung beschreibt (Fischer/Riedesser, Lehrbuch der Psychotraumatologie, München – Basel 1998 S. 332), deren gesundheitliche Folgen nach Groeblichhoff/Becker (A Case Study of Mobbing and the Clinical Treatment of Mobbing Victims, European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996, 5(2), S. 277 (284) eine unvergleichlich stärkere Intensität aufweisen, als diejenigen, welche durch ein einziges belastendes Ereignis, wie beispielsweise das Erlebnis eines schweren Verkehrsunfalles hervorgerufen werden.

d) Ob ein nach arbeitsrechtlichem Verständnis für die Annahme von Mobbing erforderliches systematisches Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren vorliegt, hängt immer von den Umständen des Einzelfalles ab. Dabei ist eine Abgrenzung zu

dem im gesellschaftlichen Umgang im allgemeinen üblichen (vgl. auch Däubler, BB 1995 S. 1348) oder rechtlich erlaubten und deshalb hinzunehmenden Verhalten erforderlich. Es muß ein systematisches Handeln festgestellt werden. Dies bedeutet, daß ein Zusammenhang mit in der Zielrichtung gleichgelagerten, die Rechte des Betroffenen beeinträchtigenden Verhaltensweisen bestehen muß. Ein solcher Zusammenhang muß sich zumindest aus dem zeitlichen Ablauf ergeben. Mit dem Begriff des „Mobbing“ im arbeitsrechtlichen Verständnis müssen danach fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen erfasst werden, die nach ihrer Art und ihrem Ablauf im Regelfall einer übergeordneten, von der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich sind und jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen verletzen. Da es aus rechtlicher Sicht bei Mobbing um die Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts und/oder der Ehre und/oder der Gesundheit geht und die in Betracht kommenden Tatbestände und Rechtsfolgen das Vorliegen eines bestimmten medizinischen Befundes nicht in jedem Fall voraussetzen, ist jedenfalls für die juristische Sichtweise zwar ein Fortsetzungszusammenhang einschlägiger Handlungen im oben beschriebenen Sinne, aber entgegen verbreiteter Ansicht (ausgehend von Leymann, Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann, Hamburg 1993 S. 21, 57 ff.) nicht unbedingt eine 6 Monate währende Mindestlaufzeit, eine wöchentliche Mindestfrequenz der Mobbinghandlungen oder eine Einteilung des als Mobbing zu bezeichnenden Geschehensablaufs in bestimmte Phasen (sog. 4-Phasen-Modell) erforderlich. Unabhängig davon, ob es bei der gerichtlichen Prüfung um eine Kündigung, Abwehr- oder Schadensersatzansprüche geht, kann allerdings das Vorliegen eines „mobbingtypischen“ medizinischen Befundes erhebliche Auswirkungen auf die Beweislage haben. Wenn eine Konnexität zu den *behaupteten* Mobbinghandlungen feststellbar ist, muß das Vorliegen eines solchen Befundes als ein wichtiges Indiz für die Richtigkeit dieser Behauptungen angesehen werden. Die jeweilige Ausprägung eines solchen Befundes kann ebenso wie eine „mobbingtypische“ Suizidreaktion des Opfers im Einzelfall darüberhinaus Rückschlüsse auf die Intensität zulassen, in welcher der Täter das Mobbing betrieben hat. Wenn eine Konnexität zu *feststehenden* Mobbinghandlungen vorliegt, dann besteht eine von der für diese Handlungen verantwortlichen natürlichen oder juristischen Person zu widerlegende tatsächliche Vermutung, daß diese Handlungen den Schaden verursacht haben, den die in dem medizinischen Befund attestierte Gesundheitsverletzung oder die Suizidreaktion des Opfers zur Folge hat.

e) Die Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts, der Ehre oder der Gesundheit, die nach der bestehenden, durch Fehlen eines Anti-Mobbing-Gesetzes gekennzeichneten Rechtslage für die mit rechtlichen Konsequenzen erfolgende Erfassung des Mobbing erforderlich ist, kann grundsätzlich die Aufkündigung eines Arbeitsverhältnisses rechtfertigen, weil durch derartige Handlungen in der Regel zugleich in gravierender Form die arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt werden.

Seit dem Urteil des Bundesgerichtshofs vom 25.5.1954 (BGHZ 13, 334 ff) ist anerkannt, daß das durch Art. 1 und 2 GG geschützte Recht auf Achtung der Würde und der freien Entfaltung der Persönlichkeit den Bürger nicht nur gegen Eingriffe der Staatsgewalt schützt, sondern auch ein bürgerlich-rechtliches von jedermann im Privatrechtsverkehr zu achtendes Recht ist und den Schutz des § 823 Abs. 1 BGB genießt. Das Bundesverfassungsgericht hat die Anerkennung der Rechtsfigur des

allgemeinen Persönlichkeitsrechts nicht beanstandet und entschieden, daß die in den Grundrechtsnormen enthaltene objektive Wertordnung auch auf das Privatrecht einwirkt. Diese Wertordnung gelte als verfassungsrechtliche Grundentscheidung für alle Bereiche des Rechts. Das Wertesystem der Grundrechte finde seinen Mittelpunkt in der sich innerhalb der sozialen Gemeinschaft frei entfaltenden menschlichen Persönlichkeit und ihrer Würde. Im Bereich des Privatrechts diene die Rechtsfigur des allgemeinen Persönlichkeitsrechts vor allem im Bereich der privaten Sphäre des Menschen dazu, die im Laufe der Zeit immer fühlbarer werdenden verbliebenen Lücken im Persönlichkeitsschutz auszufüllen (BVerfG, Beschluss vom 14.2.1973, NJW 1973 S. 1221 ff). Das durch Art. 1 und 2 GG gewährleistete allgemeine Persönlichkeitsrecht ist auch im beruflichen Bereich zu beachten (BAG, ständige Rspr., z.B. Urteile vom 29.10.1997, NZA 1998 S. 307 ff; 4.4.1990, NZA 1990 S. 933 f; 15.7.1987, NZA 1988 S. 53 ff; 8.2.1984, NZA 1984 S. 225 f; Blomeyer in Münchener Handbuch Arbeitsrecht, 2. Aufl. Bd. 1, § 97; ErfK-Dieterich, 1. Aufl., Art. 2 GG Rn. 77 ff jeweils mit weiteren Nachweisen). Das allgemeine Persönlichkeitsrecht ist im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses Gegenstand der mit dem Arbeitsvertrag verbundenen (Neben-) pflichten. Verletzt der Arbeitgeber innerhalb des Arbeitsverhältnisses das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers, so liegt darin zugleich ein Verstoß gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten (BAG, Urteil vom 4.4.1990, a.a.O.). Soweit konkrete vertragliche Regelungen fehlen, bestimmen sich die gegenseitigen Rücksichts-, Schutz- und Förderpflichten nach § 242 BGB (ErfK-Dietrich a.a.O. Rn 80). Danach ist der Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet, das allgemeine Persönlichkeitsrecht der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer nicht selbst durch Eingriffe in deren Persönlichkeits- oder Freiheitssphäre zu verletzen, diese vor Belästigungen durch Mitarbeiter oder außenstehende Dritte, auf die er einen (vertraglichen) Einfluß hat, zu schützen, einen menschengerechten Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen und die Arbeitnehmerpersönlichkeit zu fördern (grundlegend Blomeyer a.a.o., Rn 8–42 und diesem folgend das Thüringer LAG a.a.O.).

Da sich auch die arbeitnehmerseitig zu beachtenden arbeitsvertraglichen Pflichten grundsätzlich nach der Vorschrift des § 242 BGB bestimmen, über welche neben anderen Generalklauseln die in den Grundrechtsnormen enthaltene Werteordnung der Verfassung auf das Privatrecht einwirkt, sind auch die Arbeitnehmer eines Betriebes gegenüber dem Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Erbringung von Arbeitsleistungen verpflichtet, das durch Art. 1 und 2 GG geschützte Recht auf Achtung der Würde und der freien Entfaltung der Persönlichkeit der anderen bei diesem beschäftigten Arbeitnehmer nicht durch entsprechende Eingriffe zu verletzen. Handeln sie als Vorgesetzte, liegt in einer das allgemeine Persönlichkeitsrecht verletzenden Mitarbeiterführung sogar eine Verletzung der als Hauptleistungspflicht geschuldeten Arbeitsleistung. Zur Achtung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts der anderen ArbeitskollegInnen sind die Arbeitnehmer eines Betriebes unabhängig von den Ausstrahlungen der Verfassung auf den Privatrechtsverkehr nach zutreffender Auffassung von Grunewald (NZA 1993 S. 1071) und Haller/Koch (NZA 1995 S. 359) grundsätzlich aber auch in der Konsequenz dessen verpflichtet, daß sie auf die den Arbeitgeber in seinen anderweitigen (Arbeits-)Vertragsbeziehungen treffenden Verpflichtungen und seine Belange Rücksicht nehmen müssen und diesem keinen Schaden zufügen dürfen. Zur Einhaltung der im Zusammenhang mit der Sicherung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts seiner Beschäftigten bestehenden Pflichten kann der Arbeitgeber als Störer nämlich nicht nur dann in Anspruch genommen werden, wenn er selbst den Eingriff begeht oder steuert, sondern auch dann, wenn

er es unterläßt, Maßnahmen zu ergreifen oder seinen Betrieb so zu organisieren, daß eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts ausgeschlossen wird (Thüringer LAG a.a.O.). Bei objektiv rechtswidrigen Eingriffen in sein Persönlichkeitsrecht hat der Arbeitnehmer entsprechend den §§ 12, 862, 1004 BGB bei drohender Verletzungsgefahr einen vorbeugenden Unterlassungsanspruch (BAG, Urteil vom 8.2.1984 a.a.O.) und bei bereits eingetretener Persönlichkeitsrechtsverletzung einen Anspruch auf Beseitigung von fortwirkenden Beeinträchtigungen und auf Unterlassung weiterer Eingriffe (BAG, Urteil vom 15.7.1987 a.a.O.). Wenn es zur Beseitigung der Persönlichkeitsbeeinträchtigung erforderlich und angemessen ist, kann auch die Zurückbehaltung der Arbeitsleistung nach § 273 Abs. 1 BGB (BAG, Urteil vom 7.6.1973, DB 1973 S. 1605; ErfK-Dieterich a.a.O. Rn 82) und bei Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sogar eine außerordentliche Kündigung durch den Betroffenen mit anschließendem Schadensersatzanspruch nach § 628 Abs. 2 BGB in Betracht kommen. Unabhängig davon kann ausgelöst durch eine solche arbeitnehmerseitige Verletzung gegenüber dem Arbeitgeber bestehender Arbeitsvertragspflichten der Arbeitgeber selbst erheblichen Schadensersatzansprüchen des Mobbingopfers aus positiver Vertragsverletzung wegen eigener Verletzung von Organisations- und Schutzpflichten oder in Verbindung mit § 278 BGB für das Handeln eines in seinem Pflichtenkreis tätigen Erfüllungsgehilfen ausgesetzt sein. Desweiteren kommt eine Inanspruchnahme des Arbeitgebers aus unerlaubter Handlung wegen Unterlassung einer auf die Verhinderung einer Schädigung des beschäftigten Personals ausgerichteten Betriebsorganisation nach § 823 BGB oder eine durch § 831 BGB vermittelte Haftung für widerrechtliches, schadensverursachendes Handeln bei Verrichtung einer vom Arbeitgeber übertragenen Tätigkeit in Betracht. Unter den Voraussetzungen der §§ 847, 831 BGB kann gegen den Arbeitgeber sogar ein Schmerzensgeldanspruch des von der Persönlichkeitsrechtsverletzung betroffenen Arbeitnehmers begründet sein. Die durch Mobbing erfolgende Schädigung des Arbeitgebers beschränkt sich aber nicht nur auf die Inanspruchnahme durch das Mobbingopfer. Weitere Schäden erwachsen ihm aus den durch Abnahme von Motivation, Leistungsbereitschaft, nachlassender Kreativität und innerer Kündigung verminderten Arbeitsleistungen ebenso wie durch krankheitsbedingte Fehlzeiten des Mobbingopfers. Kommt es zu mobbingbedingten Fluktuationen, schlagen nutzlos aufgewendete Einarbeitungskosten und zusätzlich Kosten für die Beschaffung von Personalersatz zu Buche.

Das bisher gesagte gilt entsprechend für den Schutz der Ehre und der Gesundheit der in einem Arbeitsverhältnis Beschäftigten, wobei im Falle des Vorliegens von Mobbingsachverhalten häufig eine Kumulation dieser Rechtsgutverletzungen mit der Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts vorliegen wird.

f) Bei der Beantwortung der Frage, ob die als Mobbing zu kennzeichnenden Verhaltensweisen am Arbeitsplatz schwerwiegend genug sind, daß sie eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen können, muß man sich zunächst in aller Deutlichkeit vor Augen führen, daß es hierbei um nichts weniger als um die systematische und fortgesetzte Mißachtung der vom Grundgesetz zu zentralen Werten der Verfassung erhobenen Würde des Menschen und dessen Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit und körperliche Unversehrtheit geht und weiterhin, daß diese auch im Privatrechtsverkehr und damit in der Arbeitswelt gültigen, den humanitären Grundgedanken für das Zusammenleben in der sozialen Gemeinschaft festschreibenden Verfassungswerte durch ihre in Art. 79 Abs. 3 GG garantierte

Unabänderlichkeit in stetiger Unabhängigkeit von der Beliebigkeit evolutionärer Prozesse in Gesellschaft, Staat, Wirtschaft und Wissenschaft ständig und unwiderruflich, ohne jedweden Abstrich in ihrer Substanz, Achtung zu beanspruchen haben.

Desweiteren muß hervorgehoben werden, daß Mobbing bei den Betroffenen zu schweren Schädigungen der Persönlichkeit und der Identität bis hin zu einer Gefährdung der physischen Existenz führen kann und in einer Vielzahl von Fällen auch zu solch schwerwiegenden Folgen führt. Bei dem entstehenden psychodynamischen Prozess sind psychische und psychosomatische - und vermittelt darüber - körperliche Erkrankungen die regelmäßige Konsequenz. Aus leichteren unspezifischen und abschnittswisen Befindlichkeitsstörungen können sich bei fortschreitendem Verlauf manifeste Krankheitssymptome, komplexe psychosomatische/psychiatrische Symptome im Sinne gravierender, chronifizierter und teils irreversibler Gesundheitsschädigungen bis hin zum Suizid entwickeln. Diese, die durch Mobbing eintretende Persönlichkeitsschädigung beschreibende Zusammenfassung entspricht den in weitgehender Übereinstimmung gefundenen Erkenntnissen der in der medizinischen und psychiatrischen (vgl. vor allem Groeblichhoff/Becker und Fischer/Riedesser jeweils a.a.O.; vgl. auch Groeblichhoff in AuA 1999 S. 163) und der arbeitswissenschaftlichen und arbeitspsychologischen (grundlegend Leymann a.a.O. S. 108 ff; Zapf, Mobbing in Organisationen – Überblick zum Stand der Forschung, Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie 1999 S. 18 und 19) Disziplin tätigen Pioniere der Mobbingforschung. Für die Entwicklung des Befundes ist es im einzelnen kennzeichnend, daß es bei den Mobbingopfern abhängig von Dauer und Intensität der Verletzungen aufgrund der extremen psychischen Belastung in der Endphase zu schwerwiegenden Persönlichkeitsveränderungen (psychotraumatisches Belastungssyndrom – PTSD -) kommt, die durch extreme Depression oder extreme Obsession geprägt ist, wobei sich der eine mit dem anderen Zustand abwechseln kann. Während sich bei den durch Hoffnungslosigkeit, Apathie und emotionale Anästhesie geprägten depressiven Verlaufsformen eine erhebliche Gefahr des Mißbrauchs psychotroper Substanzen und ein erhöhtes Suizidrisiko manifestiert, ist die als traumakompensatorisches Bemühen einzuordnende obsessive Verlaufsform geprägt durch permanente Hyperaktivität, suchthaftem Erzählen des eigenen Schicksals und der erlittenen Kränkungen, Hypersensitivität gegenüber Unrecht und geht aufgrund des am Arbeitsplatz eingebrannten Vertrauensverlustes in zwischenmenschliche Beziehungen häufig einher mit einer feindlichen und mißtrauischen Haltung gegenüber der Welt und selbst gegenüber der Familie und Freunden. Letzteres kann im Ergebnis nicht nur zu einem völligen Wegbrechen des sozialen Umfeldes, sondern aufgrund der bei den Betroffenen im fortgeschrittenen Verlauf durch andere Personen zunehmend wahrnehmbaren querulatorischen Komponente und infolgedessen zu einer Ursache und Wirkung verwechselnden Stigmatisierung führen (Fischer/Riedesser a.a.O. m.w.N). Die Wahrnehmung solcher Verhaltenskomponenten durch den Arbeitgeber provoziert auf dessen Seite Macht- und Rechtsübergrieffe, die schließlich nur noch auf den Ausschluß der betreffenden Person aus dem Arbeitsprozess hinauslaufen (vgl. Groeblichhoff in AuA a.a.O.). Es liegt auf der Hand, daß bei einer von Mißtrauen, Hyperaktivität und querulatorischen Erscheinungsweisen (Obsession) gekennzeichneten Außenwahrnehmung des Mobbingopfers in einer über den Mobbingkomplex gegebenenfalls erfolgenden gerichtlichen Auseinandersetzung aufgrund des vordergründigen Eindrucks von der Person die Gefahr besteht, daß dieser Eindruck in die Verhandlungsdurchführung

und Entscheidungsfindung einfließt und damit dieses Stigmatisierungsunrecht auch noch von der Justiz zementiert wird. Realisiert sich diese Gefahr, dann wird das Gerichtsverfahren nicht nur zum Bestandteil der Vertrauenskrise, welche die Ursache für die krankhafte Persönlichkeitsveränderung darstellt, mangels weiterer Möglichkeiten der Rehabilitation kann dies ein Abgleiten in depressive und suizidanfällige Zustände zur Folge haben. Die Gerichte tragen daher in Rechtsstreitigkeiten, in denen es darum geht, zu beurteilen, ob ein Mobbing Sachverhalt vorliegt, eine hohe Verantwortung.

Am Ende eines langen Mobbingprozesses steht nicht selten der Ausschluß aus der Arbeitswelt und die Frührente. (Zapf, a.a.O. S. 20 m.w.N). Der durch Mobbinghandlungen verursachte Anteil der Suizide wird in Schweden mit 10-15% und in Deutschland mit 20 % eingeschätzt (Groeblichhoff in AuA a.a.O.). Mobbing kann danach in schweren Fällen die gleichen Folgen haben, wie eine gegen Leib und Leben gerichtete Straftat. Ein massiverer Arbeitsrechtsbruch als die in den Konsequenzen des Mobbing in Kauf genommene gesundheitliche Schädigung oder gar existenzielle Vernichtung einer mit dem Täter in betrieblicher Verbundenheit stehenden Person ist schlechterdings nicht vorstellbar.

Der Staat, der Mobbing in seinen Dienststellen und in der Privatwirtschaft zuläßt oder nicht ausreichend sanktioniert, kann sein humanitäres Wertesystem nicht glaubwürdig an seine Bürger vermitteln und gibt damit dieses Wertesystem langfristig dem Verfall preis. Der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer, der diese Praktiken selbst anwendet, mißachtet durch die Schädigung der betroffenen Arbeitnehmer nicht nur die verfassungsmäßige Wertordnung, die auch eine dem Humanitätsideal verpflichtete Arbeitswelt umfasst, er nimmt auch Anteil an der durch Mobbing-Praktiken verursachten Schädigung des Produktivpotentials eines Staates, der in den nächsten Jahrzehnten ohnehin gravierende Einbrüche im Bestand des das Bruttosozialprodukt erwirtschaftenden Bevölkerungsanteils kompensieren muß.

Das Bundesarbeitsgericht hat nicht nur in seiner Rechtsprechung die zentrale Bedeutung der verfassungsmäßig garantierten Persönlichkeitsrechte für den beruflichen Bereich immer wieder herausgestellt (vgl. neben den bereits zitierten Urteilen insbesondere die Entscheidung des Großen Senats vom 27.2.1985, NZA 1985 S. 702 ff). Es erfüllt seine Aufgaben auch in einem Dienstgebäude mit Fensterscheiben, die in endlos fortlaufenden Sätzen den Wortlaut des Art. 1 Abs.1 GG wiedergeben: „Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.“ Entsprechend diesem Verfassungsauftrag muß die Rechtsprechung in Ermangelung einer speziellen gesetzlichen Regelung und in Verantwortung gegenüber der verfassungsmäßigen Wertordnung und zur Gewährleistung der physischen und psychischen Unversehrtheit der im Arbeitsleben stehenden Bürger gegenüber Mobbing ein klares Stop-Signal setzen. Im Bereich des Kündigungsrechts erfordert dies die Anerkennung der grundsätzlichen Eignung von Mobbing als Grund für eine außerordentliche Kündigung. Dabei kann es keine Rolle spielen, ob es in diesem Zusammenhang zu einer Störung des Betriebsfriedens gekommen ist oder nicht, wie es z.B. gefordert wird, wenn eine Kündigung auf Beleidigungen unter Arbeitnehmern gestützt wird (so z.B. Grunewald in NZA 1993 S. 1972) Wenn den Arbeitgeber die arbeitsvertragliche Verpflichtung trifft, die Persönlichkeitsrechte der Art. 1 und 2 GG der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen, dann muß diese Verpflichtung mit den dem Arbeitgeber zur Verfügung stehenden rechtlichen Möglichkeiten ihrer

Durchsetzung ohne wenn und aber unabhängig davon bestehen, ob die von ihm abzuwehrenden Eingriffe in die verfassungsmäßig geschützten Rechte seiner Bediensteten sich nachteilig auf den Betriebsfrieden auswirken. Anderenfalls würde die Sicherstellung der genannten Grundrechte in die Beliebigkeit der betrieblichen Großwetterlage gestellt. Ein weiteres kommt hinzu. Mobbinghandlungen zielen in der Regel darauf ab, das soziale Ansehen der Betroffenen zu untergraben und diese aus der Betriebsgemeinschaft auszugrenzen (Fischer/Riedesser a.a.O. S. 333). Sind der oder die Mobber mit dieser Strategie erfolgreich, werden die den Betriebsfrieden bestimmenden Befindlichkeiten nicht mehr von dem Opfer und den diesem wohlgesonnenen ArbeitskollegInnen - so solche überhaupt noch vorhanden sind - sondern von dem oder den Tätern und der von diesen beeinflussten Belegschaft repräsentiert. Die Annahme des Erfordernisses einer Störung des Betriebsfriedens als Voraussetzung für eine „mobbingbedingte Kündigung“ birgt danach auch die Gefahr der kündigungsrechtlichen Entwaffnung eines im Einklang mit den Wertvorstellungen der Verfassung handelnden Arbeitgebers. Dies wiederum gefährdet sein in Art. 14 GG verbrieftes Recht, den von ihm eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb in einer seinen Vorstellungen entsprechenden, an den Grundwerten der Verfassung orientierten Weise zu führen. Dieses Erfordernis ist deshalb abzulehnen.

Bei der Frage ob als Mobbing einzuordnende Verhaltensweisen im Einzelfall das für einen Grund zur außerordentlichen Kündigung erforderliche Gewicht aufweisen, ist es insbesondere von Belang, mit welcher Intensität das Mobbing betrieben wurde. Je intensiver das Mobbing erfolgt, um so mehr menschenrechts- und damit zugleich arbeitsvertragswidrige Energie wird eingesetzt. Je mehr menschenrechts- und damit zugleich arbeitsvertragswidrige Energie eingesetzt wird, um so schwerwiegender und nachhaltiger wird die Vertrauensgrundlage für die Fortführung des Arbeitsverhältnisses gestört. Muß der Mobbingtäter erkennen, daß das Mobbing zu einer Erkrankung des Opfers geführt hat und setzt dieser ungeachtet dessen das Mobbing fort, dann kann für eine auch nur vorübergehende Weiterbeschäftigung des Täters regelmäßig kein Raum mehr bestehen.

4. Auf der Grundlage dieser Erwägungen liegen auch unter Berücksichtigung der besonderen Umstände des Streitfalls aufgrund des Ergebnisses der bereits erstinstanzlich durchgeführten Beweisaufnahme, des schriftsätzlichen und in der Berufungsverhandlung erfolgten Vorbringens der Parteien nach Überzeugung der Kammer ein gegen den Mitarbeiter F der Beklagten gerichtetes, dessen allgemeines Persönlichkeitsrecht und seine körperliche Unversehrtheit verletzendes Mobbing des Klägers vor, welches den Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung nicht nur rechtfertigt, sondern geradezu erforderlich macht.

a) Diese Überzeugung ergibt sich bereits aus der Aussage des Zeugen F und die darin erfolgte Bezugnahme auf die von ihm am 30.10.1998 bezüglich des Ablaufs der Vorfälle gefertigten eidesstattlichen Versicherung. Danach wurde der Zeuge F von dem Kläger bereits bei dem unmittelbar nach seiner Versetzung in die Filiale M in dem am 1.9.1998 um 9.00 Uhr stattgefundenen Begrüßungsgespräch von dem Kläger mit den Worten „Guten Tag Herr F, ich bin Herr M, der Warenbereichsleiter, wie Sie sicherlich wissen, eilt mein Ruf mir voraus, ich habe bisher jedem das Arbeiten beigebracht und ich werde schnellstens Ihre Kotzgrenze finden“ empfangen. In der sich anschließenden Arbeitswoche wurde der Zeuge F von dem Kläger kritisiert, daß er nichts könne und zu dumm sei zum Arbeiten. Unter anderem wurde

er bei der Ausführung seiner Arbeit in Anwesenheit des Mitarbeiters S wie folgt beschimpft:

„Sie lahmes Arschloch“,
„Können Sie denn überhaupt nichts richtig machen“,
„Sie Erfurter Puffbohne können wohl überhaupt nichts“,
„Ich mache Sie fertig“,
„Sie haben wohl nicht alle Tassen im Schrank“,
„Herr H hat Ihnen wohl nur Müll gelernt, aber das ist ja normal bei Herrn H, usw.“.

Weiterhin wurde dem Zeugen F die Ausschöpfung der Pausenzeiten verwehrt, bei einem 14-Stunden-Tag wurde nicht einmal eine Pause von 2 mal einer halben Stunde gewährt. Aufgrund dieser seelischen Belastung stieg der Blutdruck des auch nach Kenntnis des Klägers unter hohem Blutdruck leidenden Zeugen F ständig stark an, wobei er am Sonntag, den 4.9.1998 beinahe einen Zusammenbruch hatte. Daraufhin wurde der Zeuge F bis zum 5.10.1998 krankgeschrieben und informierte den Kläger darüber. Am Tag der Wiederaufnahme der Arbeit am 6.10.1998 ging der Zeuge F gegen 14.00–15.00 Uhr zur Mittagspause und schenkte sich Kaffee ein. Währenddessen trat der Kläger in den Raum und begann unvermittelt, und ohne vom Zeugen F angesprochen worden zu sein, mit diesem ein Gespräch über seine Gesundheit und Arbeitsfähigkeit zu führen. Nachdem der Zeuge F seine Arbeitsfähigkeit bejaht und hinzugefügt hatte, daß er wegen seines zu hohen Blutdrucks immer noch in Behandlung sei, unterbrach der Kläger das Gespräch wegen des Hereintretens zweier Mitarbeiterinnen, die sich bei dem Kläger nach der Möglichkeit des Feierabendnehmens erkundigen wollten. Ohne auf diese Anfrage zu reagieren, wandte sich der Kläger mit folgenden Worten an den Zeugen F: „Herr F, Sie haben doch nur simuliert und zu Hitlers Zeiten hat man solche Betrüger wie Sie an die Wand gestellt und erschossen. Herr F, zu Hitlers Zeiten haben sich Männer Finger abgeschnitten, um nicht in den Krieg zu müssen, solche hat Hitler auch an die Wand gestellt.“ Durch diese Äußerungen wurde der Zeuge sehr unruhig und versuchte, so gut wie möglich seine Arbeit ohne Fehler zu erledigen. Im weiteren Verlauf desselben Tages und an dem nachfolgenden Tag setzte der Kläger die bereits in der ersten Arbeitswoche erfolgten Beschimpfungen fort. Dies führte dazu, daß der Zeuge F „fix und fertig“ war, ständig über diese Vorfälle nachdenken mußte, einen Abschiedsbrief an seine Mutter schrieb und eine Überdosis Schlaftabletten nahm, um sich das Leben zu nehmen.

b) Diese Überzeugung der Kammer wird bestärkt durch die Aussagen der ebenfalls vom Arbeitsgericht vernommenen Zeugen S, B und K. Der Zeuge S gab an, sich noch sehr gut an Äußerungen des Klägers, wie „Nimm den Finger aus dem Arsch, bevor er braun wird“, „Pass auf, daß Dir kein drittes Ei wächst“ erinnern, die der Kläger nicht nur dem Zeugen F, sondern auch ihm gegenüber gemacht habe. Desweiteren hat der Zeuge S bekundet, daß der Kläger z.B. mit der Äusserung, ob er dem Zeugen F einen Eimer Wasser hinstellen solle, damit dieser sein Messer abkühlen könne, diesem gegenüber zu langsames Arbeiten vorgehalten habe. Die Zeugin K gab an, der Kläger habe gegenüber dem Zeugen F am 6.10.1998 gegen 14.00 Uhr nach vorhergehenden Vorhaltungen über seine unmittelbar nach Dienstantritt in der Filiale M eingetretene Arbeitsunfähigkeit, als dieser sich eine Zigarette angezündet habe, gesagt, der Zeuge F würde auf herzkrank reisen und dabei rauchen. Solche Leute wie ihn habe es immer gegeben und werde es immer geben, aber zu Hitlers Zeiten hätte man diese an die Wand gestellt. Man hätte ihnen

Hände und Gliedmaßen abgehackt, jedenfalls hätte man sie erschossen. So etwas müßte man auch mit ihm machen. Dabei habe er auf den Zeugen F gezeigt. Die Zeugin B sagte aus, sie habe am 6.10.1998 gegen 14.00 Uhr Feierabend gehabt und den Kläger um Erlaubnis fragen wollen, ob sie gehen könne. Herr F habe gerade Pause gemacht. Der Kläger habe über ihn geschimpft und gesagt: „Zu Hitlers Zeiten hätte man Dich an die Wand gestellt und erschossen, zumindest hätte man Dir die Pfoten abgehackt“.

c) Die vorgenannten Zeugenaussagen sind glaubhaft. Die von den Zeugen wiedergegebenen Äußerungen waren Gegenstand eigener Wahrnehmungen. Der Zeuge F war Adressat dieser Äußerungen. Die Zeugen S, K und B befanden sich bei den von ihnen geschilderten Handlungen des Klägers in dem jeweiligen Raum. Ebenso wie bereits das Arbeitsgericht hat auch das Landesarbeitsgericht keinerlei Zweifel an der Glaubwürdigkeit dieser Aussagen.

Soweit der Kläger die Einbeziehung der eidesstattlichen Versicherung des Zeugen F in die Beweiswürdigung rügt, kann dem nicht gefolgt werden. Dies ergibt sich schon aus dem Gesetz. Danach ist zum einen eine mündlich dem Gericht gegenüber erfolgende Mitteilung des Vernehmungsgegenstandes nicht zwingend erforderlich. Das Gericht kann nämlich nach § 377 Abs. 3 ZPO grundsätzlich auch eine schriftliche Beantwortung der Beweisfrage anordnen, wenn es dies im Hinblick auf den Inhalt der Beweisfrage und die Person des Zeugen für ausreichend erachtet. In diesem Fall hätte der Zeuge F die Beweisfrage durch schlichte Übersendung des in der eidesstattlichen Versicherung vom 30.10.1998 niedergelegten Textes beantworten können. Andererseits hat der Zeuge nach § 378 Abs. 1 Satz 1 ZPO Aufzeichnungen und andere Unterlagen einzusehen und zu dem Termin mitzubringen, wenn ihm dies gestattet und zumutbar ist und soweit dies die Aussage über seine Wahrnehmungen erleichtert. Danach hätte der Zeuge F vor dem Beweisaufnahmetermin zur Gedächtnisauffrischung Einsicht in die von ihm gefertigte eidesstattliche Versicherung nehmen und diese zu diesem Zwecke auch zum Termin mitbringen können. Daß nicht er, sondern die Beklagte sich im Besitz dieser Aufzeichnungen befand und diese zum Beweisaufnahmetermin mitbrachte, ändert nichts an der Förderung des mit der Vorschrift verfolgten Zweckes der verzögerungsfreien Sicherstellung einer vollständigen und wahrheitsgemäßen Aussage. Abgesehen davon erfordern das Prinzip der Rechtsstaatlichkeit (Art. 20 Abs. 3 GG) und die Wahrung des Rechtsfriedens für die Durchführung von Gerichtsverfahren Regeln, die unabhängig von der Komplexität von Sachverhalten und ohne Ansehen der für die Justiz durch das Verfahren entstehenden Belastungen, der Durchsetzung des materiellen Rechts und damit der Gerechtigkeit Geltung verschaffen. Geht es um die Beweisführung, darf diese der beweisbelasteten Partei dabei nicht abgeschnitten oder in unzumutbarer Weise erschwert werden. Insbesondere bei einem sich über einen unbestimmten Zeitraum erstreckenden Geschehen, wie es z.B. bei Mobbing der Fall ist, kann von dem Betroffenen nicht ohne weiteres erwartet werden, daß er ohne Rückgriff auf gegebenenfalls tagebuchartig zu führende Aufzeichnungen zu einer vollständigen und damit wahrheitsgemäßen Aussage in der Lage ist, sei es, daß er als Partei in einem von ihm selbst betriebenen Mobbingenschutzprozess nach § 141 ZPO angehört oder nach § 448 ZPO vernommen wird oder sei es, daß er als Zeuge in einem den Täter des Mobbing betreffenden Kündigungsschutzprozess aussagen muß. Bei der Aussage über länger zurückliegende Ereignisse kann deshalb ein Zeuge oder eine Partei auf seine bzw. ihre im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit diesen

Ereignissen zur Gedächtnisstütze gefertigten Notizen und erst recht auf eine zu diesem Zweck gefertigte eidesstattliche Versicherung Bezug nehmen, wenn mangels ausreichender Erinnerungsfähigkeit die Nichtgestattung der Bezugnahme auf eine Verhinderung der Beweisführung hinausliefe und diese Schriftstücke zu den Akten gereicht werden oder sich bereits dort befinden. Zur Ausschließung der schriftlichen Vorbereitung einer zum Zwecke der Wahrheitsverschleierung dienenden „Aussagekosmetik“ oder von dritter Seite vorformulierter Aussagen muß allerdings die vorzunehmende Glaubwürdigkeitsprüfung einem besonders strengen Maßstab unterworfen werden. Dabei kommt es insbesondere auf die Umstände des Zustandekommens der schriftlichen Aufzeichnungen an, die gegebenenfalls durch gerichtliche Rückfragen und Vorhaltungen überprüft werden müssen. Die Nichtberücksichtigung der aus den genannten Gründen erforderlichen Bezugnahme auf persönliche Aufzeichnungen würde wegen einer auf unvollständige Grundlagen gestützten und damit fehlerhaften Beweiswürdigung gegen § 286 Abs. 1 ZPO verstoßen.

Im Streitfall hat der Zeuge F zwar ausgesagt, daß er in der von ihm in Bezug genommenen eidesstattlichen Versicherung eine eigene Darstellung der damaligen Ereignisse nach seiner Erinnerung auf Bitten der Hausleiterin Finger der Beklagten eigenhändig geschrieben und unterschrieben habe. Ihm sei nichts Vorformuliertes hingelegt worden. Die Kammer hat aber keinen Anlaß, diese Darstellung anzuzweifeln und ein kollusives Zusammenwirken des Zeugen mit der Beklagten bei der Erstellung der eidesstattlichen Versicherung anzunehmen. Gegen eine solche Annahme und gerade für die Glaubwürdigkeit des Zeugen F spricht es, daß er bei der in der Beweisaufnahme vor dem Arbeitsgericht zunächst stattgefundenen Befragung nicht „wie aus der Pistole geschossen“ die von der Beklagten gegenüber dem Kläger erhobenen Vorwürfe buchstabengetreu bestätigt hat und ihm Teile des Geschehens nicht mehr erinnerlich waren. Damit setzte sich der Zeuge auch nicht glaubwürdigkeitsmindernd in Widerspruch zu den detaillierten Angaben in seiner eidesstattlichen Versicherung. Daß er sich aus eigener Kraft nicht mehr an alle Einzelheiten der Handlungen und den genauen Wortlaut der Ausdrucksweisen des Klägers erinnern konnte, ist schon angesichts dessen verständlich, daß seit den fraglichen Vorfällen mehr als ein Jahr vergangen war. Besonders zu berücksichtigen ist insoweit auch, daß der Kläger durch die mit diesen in seinen Selbstmordversuch mündenden Vorfälle einer psychischen Belastung ausgesetzt war, bei der eine zumindest vorübergehende Verdrängung einen körperlichen Schutzmechanismus bilden kann. Die Beklagte ihrerseits hatte nach dem Abstreiten sämtlicher Vorwürfe durch den Kläger ein berechtigtes Interesse an der Prüfung, ob der Zeuge F die zuvor mündlich gegebene Information auch unter den Bedingungen einer eidesstattlichen Versicherung zu wiederholen bereit war. Für die Kammer ist danach unter Berücksichtigung der vorgenannten Umstände ihres Zustandekommens für den genauen Ablauf der Ereignisse die in der eidesstattlichen Versicherung vom 30.10.1998 niedergelegte Aussage des Zeugen F maßgeblich, die dieser zum Gegenstand seiner Zeugenvernehmung im Beweisaufnahmetermin des Arbeitsgerichts gemacht hat. Sie ist zeitnah, detailgenau und frei von Widersprüchen. Sie steht auch nicht im Widerspruch, sondern nur in einem situationsbedingten Ergänzungsverhältnis zu seiner Aussage im Beweisaufnahmetermin.

Die Glaubwürdigkeit der Aussage des Zeugen F wird schließlich untermauert durch die Aussagen der Zeugen S, K und B, die jeweils für die Zeitausschnitte des Geschehens, an denen sie beteiligt waren, die Aussage des Zeugen F in den

wesentlichen Punkten bestätigt haben. Dabei spricht es wiederum für die Glaubwürdigkeit dieser Zeugen, daß auch diese selbst frei von Widersprüchen und bis auf eine in der Sache nicht ins Gewicht fallende Wortabweichung bei den Zeuginnen K und B zur Aussage des Zeugen F untereinander stimmig sind, bei dem Zeugen S darüberhinaus, daß dieser auch auf Vorhalt weiterer Beleidigungen bei den ihm ausschließlich persönlich zur Kenntnis gelangten oder erinnerlichen Äußerungen des Klägers geblieben ist, bei der Zeugin K, die von dieser für ihr genaues Erinnerungsvermögen an den 6.10.1998 angegebenen Gründe und die Bekräftigung der Richtigkeit ihrer Aussage mit den Worten „100%, wenn man so etwas gehört hat, das vergißt man nicht wieder“, bei der Zeugin B die Beschreibung der diese nach der von ihr zitierten Äußerung des Klägers betreffenden Schockwirkung.

Für die Richtigkeit des von dem Zeugen F geschilderten Geschehensablaufs und damit der Richtigkeit der von der Beklagten gegenüber dem Kläger erhobenen Vorwürfe spricht aber auch die eigene Einlassung des Klägers im vorliegenden Rechtsstreit, mit der er die gegenüber dem Zeugen F getätigte Äusserung, daß sich Leute, die sich zu Hitlers Zeiten die Finger abgeschnitten hätten, um nicht in den Krieg zu müssen, an die Wand gestellt worden seien, eingeräumt hat. Dieses im Hinblick auf die Zeugenaussagen unvollständige Zugeständnis erfolgte allerdings erstmals im Kündigungsschutzprozess. Bei der vor Ausspruch der Kündigung erfolgten Anhörung durch die Beklagte hatte der Kläger noch jegliches Fehlverhalten in Abrede gestellt. Der schon insoweit erkennbar von dem Belieben des Klägers abhängige Umgang mit der Wahrheit und die Tatsache, daß er eine persönliche Anhörung zur Sachverhaltsaufklärung in der Berufungsverhandlung trotz entsprechender Ladung durch sein Nichterscheinen vereitelt hat, muß erst recht unter Einbeziehung der gegenteiligen, überzeugenden Aussagen der Zeugen F, S, K und B dazu führen, daß die von ihm bis zum Verhandlungsschluß aufrechterhaltene Behauptung, über die von ihm eingeräumte Äußerung hinaus sei es zu keinem Fehlverhalten gekommen, für unwahr befunden wird. Auch die Suizidreaktion des Zeugen F spricht für eine, über die vom Kläger eingeräumte Demütigung hinausgehende, psychisch nicht mehr kompensierbare Intensität von Mobbinghandlungen. Einer Einvernahme der vom Kläger benannten Zeugen bedurfte es nicht, denn diese waren nicht zu den für die Kündigung maßgeblichen Geschehnissen benannt.

d) Danach steht zur Überzeugung der Kammer fest, daß der Kläger den Mitarbeiter F der Beklagten nach vorheriger Ankündigung, schnellstmöglichst seine Kotzgrenze zu finden, vom ersten Tag an systematisch mit der Absicht, ihn fertig zu machen, in intensiver Abfolge einer menschenwürdigen und persönlichkeitszersetzenden Behandlung ausgesetzt hat, indem er diesen durch fortgesetzte Beleidigungen, Demütigungen und unberechtigte Herabwürdigung seiner Arbeitsleistungen, Nichtgewährung der erforderlichen Pausen und schließlich dadurch, daß er diesem durch den Hinweis, daß man solche Leute wie ihn zu Hitlers Zeiten an die Wand gestellt und erschossen hätte, das Lebensrecht abgesprochen hat. Das volle Ausmaß des kündigungsrechtlichen Gewichts ergibt sich aus der Gesamtsicht dieser Geschehnisse, die trotz der Kürze des Zeitablaufs unabhängig von der Herausbildung mobbingpezifischer medizinischer Befunde, wie z.B. eines psychotraumatischen Belastungssyndroms (PTSD), rechtlich als Fall von schwerem Mobbing einzustufen sind.

e) Im Streitfall sind keine Umstände ersichtlich, die der Beklagten ein Festhalten an dem Arbeitsverhältnis auch nur bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zumutbar erscheinen lassen. Der Kläger handelte vorsätzlich und sogar mit der Absicht, die Gesundheit des Zeugen F zu schädigen. Dies wird schon zweifelsfrei durch die auch noch mit unverhohlenem Stolz (wie Sie sicherlich wissen, eilt mein Ruf mir voraus, ich habe bisher jedem das Arbeiten beigebracht) getätigte Äußerung des Klägers belegt, schnellstmöglichst die Kotzgrenze des Zeugen F zu finden. Erschwerend kommt hinzu, daß der Kläger der Vorgesetzte des Zeugen F war und dieser ihm von der Beklagten zur Einarbeitung in der Filiale M und zur Ausbildung als Gruppenleiter anvertraut gewesen ist. Erschwerend kommt auch hinzu, daß die Demütigungen im Beisein von anderen MitarbeiterInnen erfolgten. Erschwerend kommt weiter hinzu, daß der Kläger über die Erkrankung des Zeugen F an hohem Blutdruck wußte und deshalb schon zur Vermeidung einer eigenen Haftung, aber auch zur Vermeidung einer Haftung der Beklagten, in deren Pflichtenkreis er tätig war, alles zu unterlassen hatte, was diese Blutdruckkrankheit verschlimmern konnte. Spätestens nach der Erkrankung des Zeugen F mußte der Kläger, wenn er nur über einen Funken Verantwortungs- und Mitgefühl gegenüber dem Zeugen F verfügte, von den Schikanen der ersten Woche ablassen. Anstatt dessen griff er bereits am ersten Tag der Arbeitsaufnahme den Zeugen F frontal mit der an Menschenverachtung kaum noch zu überbietenden Äußerung „Sie haben doch nur simuliert und zu Hitlers Zeiten hat man solche Betrüger wie Sie an die Wand gestellt und erschossen. Herr F, zu Hitlers Zeiten haben sich Männer Finger abgeschnitten, um nicht in den Krieg zu müssen, solche hat Hitler auch an die Wand gestellt“, mit einer nochmals gesteigerten Intensität an. Hierin liegt eine besonders schwerwiegende Verletzung der Menschenwürde des Zeugen F. Der Einwand des Klägers, er habe mit dieser Äußerung aber nicht den Mitarbeiter F persönlich in Bezug genommen, ist als unbeachtliche Schutzbehauptung zu werten. Die betreffende Äußerung erfolgte nur diesem gegenüber und war objektiv auch nur so zu verstehen, daß der Zeuge F nach den Wertmaßstäben des Klägers keine Existenzberechtigung hatte. Der Einwand des Klägers, diese Äußerung sei durch das Verhalten des Mitarbeiters F provoziert worden, weil dieser trotz bestehenden Bluthochdrucks geraucht und Kaffee getrunken habe, ist ebenfalls als Schutzbehauptung zu werten. Dies folgt schon daraus, daß der Kläger dem Zeugen F, ohne diesen überhaupt zu kennen, geschweige denn von diesem provoziert worden zu sein, bei Arbeitsantritt angekündigt hat, schnellstmöglichst seine Kotzgrenze zu finden. Im übrigen kann weder das Rauchen und Kaffeetrinken eines Blutdruckkranken, eine angespannte Arbeitssituation noch sonst irgend etwas eine derartige Äußerung rechtfertigen. Selbst wenn – was zwischen den Parteien streitig ist - der Kläger bis dahin beanstandungsfrei gearbeitet hätte, kann dies das Gewicht der vorliegenden, von Brutalität und extremer Rücksichtslosigkeit geprägten Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten nicht vermindern. Das gleiche gilt für den Einwand, er sei bis dato für die verantwortungsvolle Position eines Warenbereichsleiters Food vorgesehen gewesen.

f) Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts bedurfte die Kündigung des Klägers vor ihrem Ausspruch nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit der Mittel keiner vorangegangenen fruchtlosen Abmahnung. Auf die zwischen den Parteien streitige Frage, ob der Kläger bereits vor dem Fall F in vergleichbarer Weise gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen hat und hierfür abgemahnt wurde, kommt es nicht an. Auf die Frage der Berechtigung der durch den Kläger in der Berufungsinstanz erhobenen Rüge der vorweggenommenen Beweiswürdigung des

Arbeitsgerichts zur Frage der Erteilung von Abmahnungen kommt es demzufolge ebenfalls nicht an.

Entweder ist – wie es das Arbeitsgericht mit der von dem Kläger als fehlerhaft gerügten Beweiswürdigung angenommen hat - der von der Beklagten vorgetragene Sachverhalt zutreffend und dem Kläger wurden 2 Abmahnungen für ungebührliche Äußerungen gegenüber den Mitarbeiterinnen W und K erteilt, dann liegt schon deshalb keine Verletzung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes vor. Entspricht demgegenüber der vom Kläger behauptete Sachverhalt den Tatsachen, nachdem es weder zu einem solchen Fehlverhalten bezüglich der Mitarbeiterinnen W und K noch zu entsprechenden Abmahnungen gekommen ist, dann bedurfte es auch nach den neueren Grundsätzen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG, Urteil vom 8.6.2000, NZA 2000 S. 1282 ff; Urteil vom 12.8.1999, NZA 2000 S. 421 ff; Urteil vom 1.7.1999, NZA 1999 S. 1270 ff), durch die lediglich die Abmahnungserfordernisse im Vertrauensbereich denselben Grundsätzen unterworfen wurden, die bereits für Störungen im Leistungsbereich galten, keiner Abmahnung. Nach diesen Grundsätzen ist unabhängig davon, ob sich eine Störung des Arbeitsverhältnisses im Leistungs- oder Vertrauensbereich manifestiert, vor Ausspruch einer Kündigung eine Abmahnung dann erforderlich, wenn ein steuerbares Verhalten in Rede steht und erwartet werden kann, daß arbeitsvertragsgemäßes Verhalten und das für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen wieder hergestellt werden kann. Davon ist insbesondere dann auszugehen, wenn der Arbeitnehmer mit vertretbaren Gründen annehmen konnte, daß sein Verhalten nicht vertragswidrig sei oder vom Arbeitgeber nicht als erhebliches, den Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdendes Fehlverhalten angesehen werden würde. Bei besonders schwerwiegenden Arbeitsvertragsverstößen, deren Rechtswidrigkeit dem Arbeitnehmer ohne weiteres erkennbar ist und bei denen offensichtlich ausgeschlossen ist, daß der Arbeitgeber sie hinnimmt, ist nach dieser Rechtsprechung, der sich die 5. Kammer des Thüringer Landesarbeitsgerichts anschließt, eine Abmahnung grundsätzlich entbehrlich, weil in diesen Fällen davon auszugehen ist, daß das pflichtwidrige Verhalten das für ein Arbeitsverhältnis notwendige Vertrauen auf Dauer zerstört hat. Diese Voraussetzungen sind im Streitfall erfüllt. Nicht nur das Recht auf Leben (vgl. insoweit BAG Urteil vom 8.6.2000 a.a.O.), sondern auch das Recht auf körperliche Unversehrtheit gemäß Art. 2 Abs. 1 Satz 1 GG und die in Art. 1 Abs. 1 GG geschützte Würde des Menschen stellen innerhalb der grundgesetzlichen Ordnung einen Höchstwert dar. Diese Rechte des Zeugen F und den gegen den Kläger arbeitsvertraglich bestehenden Anspruch seines Arbeitgebers, diese Rechte zu achten, hat der Kläger, wie bereits dargestellt, in schwerwiegender Weise vorsätzlich und mit der Absicht, den Zeugen F zu schädigen, verletzt. Er hat diese Rechtsverletzung seinem Opfer sogar vorher angekündigt. Damit ist das für den auch nur vorübergehenden Fortbestand des Arbeitsverhältnisses notwendige Vertrauen unwiderruflich zerstört. Entgegen der Annahme des Arbeitsgerichts besteht trotz der Schwere der Pflichtverletzung des Klägers auch nicht ausnahmsweise deshalb eine Pflicht zur vorhergehenden Abmahnung, weil die Beklagte die von ihr behaupteten Pflichtverletzungen ohne Reaktion geduldet und den Kläger in dem Glauben bestärkt hätte, die Wiederholung eines solchen Verhaltens würde ohne Konsequenzen für den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses bleiben, denn keine der Parteien hat einen Sachverhalt vorgetragen, der in ihm das Vertrauen erwecken konnte, er könne sanktionslos, so wie im Fall des Zeugen F geschehen, mit den ihm unterstellten Mitarbeitern

verfahren. Bereits aus den tatbestandlichen Feststellungen des Arbeitsgerichts ergibt sich, daß der Kläger die ihm zur Last gelegten Äußerungen gegenüber den Mitarbeiterinnen W und K abgestritten hat. Selbst wenn von der Beklagten die von ihr behaupteten vorgenannten Pflichtverletzungen ohne Reaktion geduldet worden wären, hätte es keiner Abmahnung vor Ausspruch der streitgegenständlichen Kündigung bedurft. Diese Pflichtverletzungen sind qualitativ mit dem gegenüber dem Zeugen F an den Tag gelegten Verhalten nicht vergleichbar. Bei den Äußerungen „Wenn Sie sich einen Klotz ans Bein hängen und auch noch Bälger machen lassen, dann ist das Ihr Problem“ (W) und „Blöde Kuh, die hat doch nen Vogel, die spinnt“ (K) handelt es sich um vereinzelt gebliebene, im Fall K die Grenze zur Beleidigung überschreitende Grobheiten. Der herzkrank Zeuge F war demgegenüber in den 6 Tagen seiner Anwesenheit einer als Mobbing einzustufenden intensiven, hagelschlagartigen Abfolge von seine Menschenwürde und Gesundheit verletzenden Anfeindungen und Demütigungen durch den Kläger ausgesetzt. Der Kläger hätte aufgrund einer sanktionslosen Hinnahme der gegenüber den Mitarbeiterinnen W und K getätigten Äußerungen nicht darauf vertrauen können, auch dieses schwerwiegende Verhalten könne den Bestand seines Arbeitsverhältnisses nicht gefährden.

g) Schließlich führt auch die erforderliche Interessenabwägung zu keinem anderen, für den Kläger günstigen Ergebnis. Bei einer Verfehlung mit einem derartigen Gewicht können auch das Lebensalter und ggfs. bestehende soziale Verpflichtungen keine Rolle spielen. Schuld mindernde Aspekte, die das konkrete Verhalten des Klägers nachvollziehbar machen, sind nicht ersichtlich. Sie sind nach Auffassung der Kammer auch nicht denkbar. Das Arbeitsverhältnis hat auch angesichts seiner fünfjährigen Bestehensdauer keine besonders zu gewichtende Schutzbedürftigkeit. Selbst wenn dies der Fall wäre, kann hieraus bei einer solchen Sachlage nach Auffassung der Kammer nichts gegen den Ausspruch einer Kündigung hergeleitet werden. Demgegenüber muß zugunsten der Beklagten ins Gewicht fallen, daß der Kläger diese der Haftungsanspruchnahme durch den Zeugen F für den von ihm in Ausübung seiner der Beklagten geschuldeten Tätigkeit herbeigeführten Gesundheitsschaden ausgesetzt und nicht unbeträchtliche Lohnfortzahlungskosten verursacht hat. Darüberhinaus muß auch zu Gunsten der Beklagten berücksichtigt werden, daß sie nicht nur berechtigt, sondern geradezu verpflichtet ist, diejenigen Maßnahmen zu ergreifen, die geeignet und erforderlich sind, die Wiederholung eines solchen Vorgangs zum Schutz ihrer Beschäftigten und zum Schutz ihrer Vermögensinteressen sicher auszuschließen. Bei der beim Kläger durch sein Verhalten zu Tage getretenen menschenverachtenden Einstellung wäre dessen Weiterbeschäftigung ein unkalkulierbares, weder der Beklagten noch ihren Mitarbeitern zumutbares Risiko.

5. Entgegen der Auffassung des Klägers ist die außerordentliche Kündigung der Beklagten auch in der hierfür nach § 626 Abs. 2 BGB einzuhaltenden Ausschlussfrist erfolgt und nicht bereits wegen deren Nichteinhaltung rechtsunwirksam. Diese Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgeblichen Tatsachen Kenntnis erlangt. Für den Fristbeginn kommt es auf die sichere und möglichst vollständige positive Kenntnis des Kündigungssachverhalts an; selbst grob fahrlässige Unkenntnis genügt nicht. Zur Aufklärung des Sachverhalts kann der Kündigungsberechtigte die ihm nach pflichtgemäßem Ermessen notwendig erscheinenden Maßnahmen durchführen, insbesondere dem Kündigungsgegner Gelegenheit zur Stellungnahme geben. Durch

derartige Maßnahmen kann die Ausschußfrist des § 626 Abs. 2 BGB aber nicht länger als unbedingt nötig herausgeschoben werden. Ihr Beginn ist nur so lange gehemmt, wie der Kündigungsberechtigte aus verständigen Gründen mit der gebotenen Eile tatsächlich Ermittlungen durchführt, die ihm eine umfassende und zuverlässige Kenntnis des Kündigungssachverhalts verschaffen sollen (BAG Urteil vom 28.4.1994, AP Nr.117 zu § 626 BGB m.w.N).

Gemessen an diesen Grundsätzen begann die zweiwöchige Frist für den Ausspruch einer Kündigung frühestens am 27.10.1998 und spätestens am 2.11.1998. Der Auffassung des Klägers, diese Frist habe bereits am 8.10.1998 mit der Unterrichtung des Hausleiters W der Filiale M über den Selbstmordversuch des Zeugen F und den für den Kläger belastenden Abschiedsbrief begonnen, kann nicht gefolgt werden. Zu diesem Zeitpunkt verfügte die Beklagte über keinerlei gesicherte Kenntnis über die maßgeblichen Geschehensabläufe. Um sich eine umfassende und zuverlässige Kenntnis des Kündigungssachverhalts zu verschaffen, war eine Befragung des Zeugen F unabdingbar. Da dieser zunächst auf der Intensivstation des Erfurter Krankenhauses lag, entsprach es dem Gebot von Anstand und Rücksichtnahme, einen Zeitpunkt abzuwarten, zu dem der Zeuge F ohne Bedenken befragt werden konnte. Es lag auch im Interesse des Klägers, diesen nicht kurzerhand allein auf der Basis der Abschiedsbriefes des Zeugen F zu entlassen. Entgegen der Auffassung des Klägers konnte die Befragung des Zeugen F auch nicht durch die Einholung von Informationen bei anderen Mitarbeitern der Beklagten ersetzt werden. Auch der Arbeitgeber muß, wenn er Ermittlungen zur Aufklärung von Straftaten oder sonstigen Arbeitsvertragspflichtverletzungen führt, um daraus rechtliche Konsequenzen zu ziehen, jedenfalls den Kernbestand rechtsstaatlicher Gepflogenheiten beachten (vgl. Urteil der 5. Kammer des Thüringer LAG vom 10.9.1998 – 5 Sa 104/97 -, LAGE § 138 BGB Nr. 12). Dazu gehört auch die Abklärung aller nach Lage des Falles maßgeblichen Erkenntnisquellen. Die Befragung des Zeugen F konnte danach schon deshalb nicht anderweitig ersetzt werden, weil dieser nach dem damaligen Informationsstand der Beklagten der Hauptbelastungs-, aber auch der Hauptentlastungszeuge hätte sein können. Die Beklagte hat sich auch – wie in der Berufungsverhandlung unstrittig gewesen ist – zur Abklärung seiner Vernehmungsmöglichkeit immer wieder nach dem Befinden des Zeugen F erkundigt. Eine Verschleppung der Ermittlungen ist danach nicht ersichtlich. Schon aufgrund der unter Fortzahlung der Vergütung erfolgten Freistellung des Klägers konnte sie hieran auch gar kein Interesse haben. Die Beklagte hätte zwar nach der auf die Befragung des Zeugen F am 27.10.1998 erfolgten Anhörung des Klägers durchaus die vorliegende Kündigung aussprechen können. Wenn sie nach dem Abstreiten eines Fehlverhaltens durch den Kläger aus Gründlichkeit und um sicher zu gehen, der Meinung war, von dem Zeugen F die Schilderung des Geschehens noch einmal in der Form einer eidesstattlichen Versicherung zu erbitten, um anschließend den Kläger am 2.11.1998 ebenfalls noch einmal mit den dann dergestalt vorliegenden Vorwürfen zu konfrontieren, dann liegt darin weder eine unsachgemäße Verzögerung der Ermittlungen, noch würde dies im Ergebnis zu einer Überschreitung der Ausschußfrist der am 2.11.1998 ausgesprochenen Kündigung führen. Im übrigen scheidet die kündigungsrechtliche Verwertung sämtlicher von der Beklagten geltend gemachten Schikanen des Klägers gegenüber dem Zeugen F nicht an der Einhaltung der Ausschußfrist des § 626 Abs. 2 BGB, weil sie nach Aktenlage von keiner einzigen dieser arbeitsvertraglichen Verfehlungen des Klägers länger als 2 Wochen hinreichend sichere Kenntnis hatte. Selbst wenn es anders wäre, würde dies im Ergebnis nichts ändern. Da es sich bei Mobbing um ein fortdauerndes

Gesamtverhalten handelt, kommt es für die Frage der Einhaltung des § 626 Abs. 2 BGB entscheidend auf die Kenntnis desjenigen Ereignisses an, welches das letzte, den Kündigungsentschluß auslösende Glied in der Kette weiterer, in Fortsetzungszusammenhang stehender Pflichtverletzungen bildet. Die durch die quantitative Zunahme der Pflichtverletzungen auch automatisch erfolgende qualitative Verstärkung der Vertragsstörung schafft einen eigenen, das als Mobbing zu bezeichnende Gesamtverhalten umfassenden veränderten Kündigungssachverhalt.

5. Der Kläger trägt die Kosten der erfolglosen Berufung (§ 97 Abs. 1 ZPO)

6. Die Revision wird zugelassen.