

Neues aus der Rechtsprechung

LAG: Außerordentliche Kündigung wegen aggressiven Verhaltens gegenüber Vorgesetzten

Das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern hat entschieden, dass aggressives, bedrohliches Verhalten eines Arbeitnehmers gegenüber einem Vorgesetzten eine fristlose Kündigung rechtfertigen kann – auch wenn kein Körperkontakt stattgefunden hat und die Schwelle zur Strafbarkeit nicht überschritten ist (Urteil vom 14.04.2026, Az. 2 SLa 3/26). Das Gericht stellt klar, dass ein Arbeitgeber seine Beschäftigten vor Bedrohungen und aggressivem Auftreten schützen muss und ein nicht mehr tolerierbares Verhalten nicht dulden darf.

Der Sachverhalt

Der Kläger war seit 2015 als Produktionsmitarbeiter bei der rund 350 Mitarbeiter beschäftigenden Beklagten tätig und bezog zuletzt eine monatliche Bruttovergütung von 3.430,00 Euro. Er war einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. Im Arbeitsvertrag hatte er sich den im Betrieb geltenden Richtlinien unterworfen, darunter einer unternehmensweiten „People Policy“, die ein respektvolles und wertschätzendes Miteinander einforderte.

Bereits im Oktober 2023 hatte die Beklagte den Kläger wegen einer im Ton entgleisten E-Mail an den Geschäftsführer und die HR-Partnerin abgemahnt. In der E-Mail hatte der Kläger u.a. die Formulierungen „Teppichetage“, „Exkrement unter eurem Schuh“ und „HALTET IHR UNS FÜR SOOO DUMM“ verwendet. Im Juli 2024 folgte eine weitere Abmahnung, weil der Kläger entgegen einer ausdrücklichen Arbeitsanweisung ausgeschleuste Boxen wieder auf das Band gestellt hatte, anstatt sie zu öffnen und die fehlerhaften Produkte zu entnehmen.

In der Nachtschicht vom 06. auf den 07.05.2025 kam es zum kündigungsauslösenden Vorfall: Aufgrund einer Betriebsstörung wies der AWG-Leiter den Kläger an, die Produktion auf das sogenannte „Bulken“ umzustellen. Der Kläger verlor daraufhin die Beherrschung, ging wütend und schnellen Schrittes mit zwei Kartons in den Händen auf den Vorgesetzten zu, warf die Kartons rechts und links neben

dessen Füße und rief ihm lautstark ins Gesicht: „Ihr immer mit eurem scheiß Bulken.“ Er näherte sich dem Vorgesetzten dabei bis auf wenige Zentimeter. Sowohl der Vorgesetzte als auch ein Kollege, der das Geschehen beobachtete, rechneten mit einem körperlichen Übergriff.

Im anschließenden Personalgespräch am 08.05.2025 bestätigte der Kläger den Sachverhalt, zeigte sich uneinsichtig und äußerte, sein Vorgesetzter habe das Verhalten einmal „verdient“. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis nach Einholung der Zustimmung des Integrationsamts und Anhörung von Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung mit Schreiben vom 05.06.2025 außerordentlich fristlos. Das Arbeitsgericht Schwerin hatte die Kündigung für unwirksam erachtet.

Die Entscheidung des Gerichts

Das LAG Mecklenburg-Vorpommern hat das erstinstanzliche Urteil auf die Berufung der Beklagten abgeändert und die Klage insgesamt abgewiesen.

Das Gericht sieht in dem Verhalten des Klägers eine **Bedrohung seines Vorgesetzten durch schlüssiges Verhalten**, die einen „an sich“ geeigneten wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB darstelle. Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme stehe fest, dass der Kläger aggressiv auf den Vorgesetzten zugegangen sei, Kartons mit voller Wucht neben dessen Füße geworfen und ihm aus unmittelbarer Nähe ins Gesicht geschrien habe. Der Vorgesetzte und ein weiterer Zeuge hätten mit einem körperlichen Übergriff gerechnet. Die Aussagen der Zeugen seien glaubhaft und durch das im Personalgespräch vom 08.05.2025 gefertigte Protokoll bestätigt worden; der Kläger habe den geschilderten Hergang dort im Wesentlichen nicht bestritten, sondern bestätigt.

Das LAG betont, dass es für die Annahme eines Kündigungsgrundes **nicht auf die Erfüllung eines Straftatbestands** ankomme. Es könne dahinstehen, ob eine Nötigung nach § 240 StGB oder eine Körperverletzung nach § 223 StGB vorliege. Ein Arbeitgeber müsse es nicht dulden, dass ein Arbeitnehmer durch sein Verhalten eine Beeinträchtigung des körperlichen Wohlbefindens oder der körperlichen Unversehrtheit anderer bewirke, auch wenn dies die Erheblichkeitsschwelle strafbaren Verhaltens nicht erreiche. Der Arbeitgeber könne einen **Verhaltenskodex für das gegenseitige Miteinander** bestimmen und habe eine Fürsorgepflicht gegenüber seinen Beschäftigten,

der zufolge er Bedrohungen und aggressive Verhaltensweisen auch unterhalb der Strafbarkeitsschwelle zu begegnen habe.

Entschuldigungs- oder Rechtfertigungsgründe seien nicht ersichtlich. Auslöser des Vorfalls sei eine bloße Arbeitsanweisung zum „Bulken“ gewesen; eine Provokation des Vorgesetzten habe nicht vorgelegen. Selbst wenn die Anweisung fachlich falsch gewesen sein sollte, rechtfertige dies das Verhalten des Klägers nicht.

Bei der Interessenabwägung falle die fehlende Einsicht des Klägers besonders ins Gewicht. Im Personalgespräch habe er sein Verhalten als richtig dargestellt und geäußert, der Vorgesetzte habe es „verdient“. Hierin liege ein deutliches **Indiz für eine Wiederholungsgefahr**. Angesichts der Fürsorgepflicht gegenüber den übrigen Beschäftigten sei es der Beklagten nicht zuzumuten gewesen, es auch nur bis zum Ablauf der Kündigungsfrist auf eine Wiederholung ankommen zu lassen.

Ferner legt das LAG einen weiten Gleichartigkeitsmaßstab bei der Beurteilung der Einschlägigkeit der vorangegangenen Abmahnungen an. Sowohl die Abmahnung vom Juli 2024 (Verstoß gegen eine Arbeitsanweisung) als auch die Abmahnung vom Oktober 2023 (respektlose E-Mail an Geschäftsführer und HR) seien mit dem Kündigungssachverhalt gleichartig. Der innere Zusammenhang bestehe darin, dass der Kläger in allen Fällen zum Ausdruck gebracht habe, nicht gewillt zu sein, die Interessen der Beklagten zu wahren und Anweisungen oder betriebliche Regelungen zu respektieren. Hinsichtlich der Abmahnung vom Oktober 2023 korrigiert das LAG das Arbeitsgericht ausdrücklich: Die E-Mail stelle keine durch Art. 5 Abs. 1 GG geschützte Meinungsäußerung dar, sondern überschreite die Grenzen einer sachlichen Kritik, indem sie auf Diffamierung der Adressaten gerichtet gewesen sei.

Praxishinweis

Die Entscheidung verdient Zustimmung. Sie bestätigt und konkretisiert die gefestigte Rechtsprechung, wonach Tötlichkeiten, Bedrohungen und grobe Beleidigungen gegenüber Vorgesetzten als wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung in Betracht kommen – und stellt klar, dass dies auch für aggressives Verhalten gilt, das die Schwelle zur Strafbarkeit nicht überschreitet. Der Arbeitgeber hat kraft seiner Fürsorgepflicht das Recht und die Pflicht, derartiges Verhalten konsequent zu ahnden. Ein körperlicher Kontakt oder die Verwirklichung eines Straftatbestands ist nicht erforderlich.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de



Dr. Moritz Waltermann
+49 221 65065-129
moritz.waltermann@loschelder.de



Dr. Patrick Baumann
+49 221 65065-233
patrick.baumann@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de