

Urschrift
Arbeitsgericht Heilbronn
Aktenzeichen: 3 Ca 315/21
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)



Im Namen des Volkes Urteil

In der Rechtssache

- Kläg. -

**Proz.-Bev.: DGB Rechtsschutz GmbH
Gartenstraße 64, 74072 Heilbronn**

gegen

- Bekl. -

Proz.-Bev.:

hat das Arbeitsgericht Heilbronn - 3. Kammer - durch den Richter am Arbeitsgericht ..., d. ehrenamtlichen Richter ... und d. ehrenamtliche Richterin ... auf die mündliche Verhandlung vom 03.02.2022

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien weder durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 06.10.2021 noch durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 11.10.2021 beendet wird.
2. Die Beklagte wird verurteilt den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens als Produktionsmitarbeiter weiterzubeschäftigen.
3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
4. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf EUR 9.900,00 festgesetzt.

Mü. z. m. Rücksprache	Wiederholungs	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Heilbronn		
21. FEB. 2022		
Erfledigt	Fristen + Termine	Bearbeitet

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit einer fristlosen und einer ordentlichen Kündigung.

Der Kläger ist am 23.10.1972 geboren, verheiratet und seiner Ehefrau und seinen drei Kindern zum Unterhalt verpflichtet. Bei der Beklagten ist er am 01.05.1999 als Produktionshelfer in die Abteilung Schweißerei eingetreten. Zuletzt verdiente der Kläger rund EUR 3.300,-- brutto. Die Beklagte ist ein Unternehmen mit ca. 140 Beschäftigten. Geschäftsbereich der Beklagten ist die Herstellung von Hebebühnen und Kompressoren.

Das Arbeitsverhältnis wurde von der Beklagten aufgrund einer Auseinandersetzung des Klägers mit dem Kollegen A. (im Folgenden Zeuge A) am 24.09.2021 gegen 9.40 Uhr am Arbeitsplatz des Klägers (Sandstrahlerei) gekündigt. Dem vorausgegangen war, dass der Kläger gegenüber beim Vorgesetzten bemängelt hatte, dass der Zeuge A seinen Transportwagen so abgestellt hatte, dass der Kläger in seiner Arbeit behindert wurde, worauf hin der Zeuge A vom Vorgesetzten aufgefordert wurde den Wagen zu beseitigen, was der Zeuge A auch gemacht hat. Der genaue Ablauf der Auseinandersetzung ist streitig, wobei unstreitig ist, dass der Zeuge A vom Kläger am Kopf verletzt wurde mittels eines Flacheisen (40 cm lang, 4 cm breit, 0,5 cm dick; Gewicht 600 g) und der Kläger eine Verletzung an der Lippe erlitten hat sowie dessen Schutzanzug (Maleranzug) beschädigt war.

In der Vergangenheit ist es zwischen dem Kläger und dem Zeugen A zu lautstarken Auseinandersetzungen im Betrieb gekommen. Außerbetrieblich ist es vor ca. 6 Jahren zu einer Auseinandersetzung gekommen. Der Zeuge A hat damals den Kläger mit der Faust mit voller Wucht ins Gesicht und auf die Zähne geschlagen. Der Kläger war durch diesen Schlag auf die Zähne längere Zeit erkrankt. Darüber hinaus musste er aufgrund der gelockerten Zähne mehrere Jahre lang eine Gebisschiene tragen.

Mit Schreiben vom 6.10.2021, dem Kläger am 6.10.2021 zugegangen, hat die beklagte Partei das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos gekündigt. Mit weiterem Schreiben vom 11.10.2021 erfolgte eine ordentliche Kündigung zum 30.6.2022.

Vor Ausspruch der Kündigung wurde der Betriebsrat in Person des Betriebsratsvorsitzenden von der Personalleiterin mündlich unterrichtet und erhielt darüber hinaus Anhörungsschreiben vom 30.9.2021 nebst Anlagen (vergleiche Anl. B1 vom 9.12.2021, Anl. B1, 2,3 vom 24.1.2022). Dieser hat mit Schreiben vom 1.10.2021, der Personalleiterin am 6.10.2021 übergeben, Stellung genommen.

Der Kläger hat zunächst in getrennten Verfahren Klage gegen beide Kündigungen erhoben. Die Verfahren wurden verbunden.

Der Kläger rügt die Betriebsratsanhörung, insbesondere deshalb, weil dem Betriebsrat die vom Kläger geschilderten Aggressionshandlungen des Zeugen A nicht mitgeteilt wurden und auch nicht die konkreten Verletzungen. Auch der Vorfall vor 6 Jahren sei nicht ordnungsgemäß mitgeteilt worden.

Der Kläger schildert den streitgegenständlichen Vorfall vom 24.9.2021 wie folgt:

Der Zeuge A sei durch die Tür der Sandstrahlerrei direkt auf den Kläger zugelaufen. Der Kläger habe den Zeugen A auf sich zukommen sehen, habe jedoch nicht ahnen können, dass dieser ihn sofort schlagen würde. Schon während der Zeuge A dem Kläger entgegen gerufen habe, dass dies dafür sei, dass er nicht direkt zu ihm sondern zum Vorgesetzten gegangen sei, habe dieser den Kläger, sobald er beim Kläger angekommen war, heftig mit der Faust ins Gesicht geschlagen. Dabei habe er schräg vor den Kläger gestanden. Durch den Schlag schräg von vorn sei der Kläger benommen gewesen und habe das Gleichgewicht verloren und sei auf die Knie gegangen. Der Zeuge A habe seinen Angriff gegen den insoweit hilflosen Kläger dadurch fortgesetzt, dass er diesen, in der knienden Position, von hinten mit den Armen gewürgt und gleichzeitig diesen massiv mit den Händen am linken Oberarm und rechten Unterarm festgehalten habe, was beim Kläger zu deutlichen Hämatomen geführt habe. Der Kläger habe sich in der Position auf den Knien, dabei von den Zeugen A von hinten umklammert und mit dem Unterarm gewürgt, in einer derart hilflosen Position befunden, dass er Todesangst ausgestanden habe. Die einzige Möglichkeit, die dem Kläger verblieben sei, sei ein Schlag über seine Schulter nach hinten mit dem Flacheisen gewesen, welches er im Rahmen der auszuübenden Arbeitsvorgänge gerade in der Hand gehalten habe. Der Zeuge A habe erst nach mehreren Schlägen den Kläger losgelassen. Der Zeuge A habe eine Kopfwunde gehabt, die konkret geschilderten Wunden würden jedoch bestritten. Nachdem er sich aus dem Würgegriff befreit habe, habe er sofort den Raum verlassen um sich in Sicherheit zu bringen. Er sei dabei vom Zeugen A verfolgt worden. Der Betriebsleiter der Beklagten, habe den Kläger als er die Verletzung bemerkt habe, deswegen nach Hause geschickt. Dem Kläger sei nicht mitgeteilt worden, dass er auf die Polizei warten solle. Der Schutzanzug sei am Oberteil beschädigt gewesen.

Zu den Einlassungen des Klägers im Rahmen der Befragung im Gütetermin wird auf das Protokoll (Blatt 22,23 d.A.) Bezug genommen und zu den Einlassungen vor der Kammer wird auf das Sitzungsprotokoll der Kammerverhandlung (Blatt 90-94 d.A.) Bezug genommen.

Zuletzt wurde vom Kläger beantragt:

1.

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 06.10.2021 nicht beendet wird.

2.

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 11.10.2021 nicht beendet wird.

3.

Im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. und/oder zu 2. wird die Beklagte verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Produktionsmitarbeiter weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Der Zeuge A habe den Kläger an dessen Arbeitsplatz in der Sandstrahlerei aufgesucht. Es sei zu einer verbalen Auseinandersetzung gekommen. Daraufhin habe der Kläger dem Zeugen A mit einem Flacheisen mehrfach auf den Hinterkopf geschlagen. Diese Schläge hätten zu einer stark blutenden Platzwunde am Hinterkopf des Geschädigten geführt, weshalb der Zeuge A im Krankenhaus an 3 Stellen am Hinterkopf habe genäht werden müssen. Infolgedessen sei der Zeuge A bis zum 8.10.2021 krankgeschrieben gewesen. Es wird bestritten, dass sich der Kläger gegenüber dem Zeugen A habe verteidigen müssen. Es sei nicht nachvollziehbar, wie der Kläger den hinter ihm stehenden Geschädigten mit dem Flacheisen auf den Hinterkopf geschlagen haben soll. Beide seien ungefähr gleich groß. Die kniende Verteidigungshandlung sei wenig glaubhaft, zumal der Kläger dies in der Güteverhandlung nicht vorgebracht habe. Es werde mit Nichtwissen bestritten, dass der Geschädigte den Kläger gewürgt habe. Würgemale seien der Beklagten bekannt. Der Schutzanzug des Klägers sei nicht im Armbereich sondern im Bereich des Hosenbeines beschädigt gewesen. Der Produktionsleiter habe die Polizei gerufen und die Mitarbeiter aufgefordert zu warten. Der Kläger sei jedoch nach wenigen Minuten nach Hause gegangen. Richtig sei jedoch, dass der Betriebsleiter dem Kläger zunächst mitgeteilt habe, dass er nach Hause gehen solle. Kurz darauf sei jedoch entschieden worden, die Polizei hinzu zu ziehen, woraufhin dem Kläger ausdrücklich und unmissverständlich mitgeteilt worden

sei, dass er bis zum Eintreffen der Polizei bei der Sandstrahlerei warten solle. Auch habe der Betriebsleiter den Kläger nicht außerhalb der Sandstrahlerei angetroffen, dies sei vielmehr der Zeuge A gewesen. Der Kläger sei zu diesem Zeitpunkt noch in der Sandstrahlerei gewesen.

Es wurde Beweis erhoben durch Vernehmung des Zeugen A. Hierzu wird auf das Sitzungsprotokoll Bezug genommen.

Zu den weiteren Einlassungen der Parteien wird auf das Terminsprotokoll vom 23.11.2021 sowie das Terminsprotokoll vom 3.2.2022 Bezug genommen. Weiter wird auf den Schriftsatz des Klägers vom 10.1.2022 sowie die Schriftsätze der beklagten Partei vom 15.12.2021, 9.12.2021 und 24.1.2022 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

A. Die Klage ist zulässig.

Die Kündigungsschutzklage ist aufgrund § 4 KSchG zulässig. Das erforderliche Feststellungsinteresse folgt aus den Rechtsfolgen des § 7 KSchG.

Der Weiterbeschäftigungsantrag ist hinreichend bestimmt, da die Beschäftigung als Produktionsmitarbeiter zwischen den Parteien nicht streitig ist.

B. Die Klage ist begründet.

I. Weder die außerordentliche Kündigung noch die (hilfsweise) ordentliche Kündigung beenden das Arbeitsverhältnis.

1.

a) Die Klage wurde rechtzeitig erhoben, so dass die Kündigung nicht nach § 7 KSchG als rechtswirksam gilt.

Die Klage gegen die am 06.10.2021 übergebene Kündigung ging am 26.10.2021 innerhalb von 3 Wochen bei Gericht ein und wurde am 29.10.2021 „demnächst“ zugestellt.

Die Klage gegen die ordentliche Kündigung vom 11.10.2021 wurde am 29.10.2021 innerhalb von 3 Wochen zugestellt.

b) Das Arbeitsverhältnis besteht seit dem Jahr 1999 und damit mehr als 6 Monate und die Beklagte beschäftigte unstreitig mehr als 10 Arbeitnehmer. Das Kündigungsschutzgesetz ist damit anwendbar.

2. Weder die außerordentliche noch die ordentliche Kündigung sind rechtswirksam.

a) Ein Arbeitsverhältnis kann gem. §626 BGB aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

b) Eine Kündigung aus Gründen im Verhalten des Arbeitnehmers ist nach § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer mit dem ihm vorgeworfenen Verhalten eine Vertragspflicht erheblich verletzt hat, wofür in der Regel ein schuldhaftes Verhalten erforderlich ist, das Arbeitsverhältnis konkret beeinträchtigt wird, eine zumutbare Möglichkeit einer anderen Beschäftigung nicht besteht und die Lösung des Arbeitsverhältnisses in Abwägung der Interessen beider Vertragsteile billigenswert und angemessen erscheint (BAG, 13.12.2007, 2 AZR 818/06,- juris; BAG, 31.05.2007, 2 AZR 200/06, - juris).

c) Die Prüfung erfolgt sowohl bei der Kündigung aus wichtigem Grund als auch bei der verhaltensbedingten ordentlichen Kündigung in zwei Stufen.

In einem ersten Prüfungsschritt ist zunächst zu prüfen, ob der Sachverhalt ohne seine besonderen Umstände „an sich“ als wichtiger Grund geeignet ist bzw. eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, die an sich geeignet sind eine Kündigung zu rechtfertigen, vorliegen (typischer Weise). Anschließend ist in einem weiteren Schritt zu prüfen, ob dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Falles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsseiten, jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zumutbar ist oder nicht (§ 626 I BGB) bzw. ob bei einer Interessenabwägung unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles die Fortsetzung unzumutbar ist (§1 Abs. 2 KSchG). Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Zweck der Kündigung nicht die Sanktion einer vergangenen Vertragspflichtverletzung ist, sondern die Vermeidung des Risikos weiterer erheblicher Pflichtverletzungen. Die vergangene Pflichtverletzung muss also das Arbeitsverhältnis in der Zukunft belasten; es gilt das Prognoseprinzip (BAG, 31.05.2007, 2 AZR 2000/06, - juris). Eine negative Prognose liegt vor, wenn aus der konkreten Vertragspflichtverletzung und der daraus resultierenden Vertragsstörung geschlossen werden kann, der Arbeitnehmer werde den

Arbeitsvertrag auch nach einer Kündigungsandrohung erneut in gleicher oder ähnlicher Weise verletzen. Deshalb setzt eine Kündigung wegen einer Vertragspflichtverletzung regelmäßig eine Abmahnung voraus. Sie dient dabei der Objektivierung der negativen Prognose (BAG 19.04.2007 2 AZR 180/06 – juris; BAG 10.06.2010 2 AZR 541/09 - juris).

d) Der tätliche Angriff auf einen Arbeitskollegen ist eine schwerwiegende Verletzung der arbeitsvertraglichen Nebenpflichten. Der Arbeitgeber ist nicht nur allen Arbeitnehmern verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass sie keinen Tötlichkeiten ausgesetzt sind, sondern hat auch ein eigenes Interesse daran, dass die betriebliche Zusammenarbeit nicht durch tätliche Auseinandersetzungen beeinträchtigt wird und nicht durch Verletzungen Arbeitskräfte ausfallen (BAG 31. März 1993 - 2 AZR 492/92 - juris; BAG 2. Juli 1984 - 2 AZR 320/83 – juris; BAG, Urteil vom 18. September 2008 – 2 AZR 1039/06 –, Rn. 20 - 22, juris).

Im Fall einer Schlägerei unter Arbeitnehmern liegt nicht in jeder auch unfreiwilligen Verwicklung eines Arbeitnehmers eine Pflichtverletzung. Jedoch kann wegen des beträchtlichen Gefährdungspotentials die erhebliche, aktive Beteiligung des Arbeitnehmers an der tätlichen Auseinandersetzung einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung darstellen. Es ist nicht entscheidend, ob der Arbeitnehmer als unmittelbarer Angreifer die Schlägerei angezettelt hat. Für die Beeinträchtigung der Interessen des Arbeitgebers an einem ungestörten Betriebsablauf und die durch das gezeigte Verhalten indizierte zukünftige Gefährdung schutzwürdiger Rechtsgüter anderer Arbeitnehmer ist es - soweit nicht eine Notwehrlage bestanden hat - regelmäßig unerheblich, wer den ersten Schlag ausführt und welche Handlung ggf. zu einer Körperverletzung führt (BAG, Urteil vom 18. September 2008 – 2 AZR 1039/06- juris).

Fehlt es demgegenüber an einer erheblichen aktiven Beteiligung des Arbeitnehmers an den Tötlichkeiten oder lässt sich eine solche nicht nachweisen, sind Pflichtverletzungen im Vorfeld einer derartigen Auseinandersetzung grundsätzlich kündigungsrechtlich eigenständig zu bewerten. Auch hier mag es durchaus Fälle geben, in denen der Arbeitnehmer - sei es durch schwerwiegende Beleidigungen eines Arbeitskollegen oder aber durch eine sonstige Provokation, die ggf. sein Gegenüber gerade zu der später gezeigten Tötlichkeit herausfordern sollte - einen Grund zur außerordentlichen Kündigung gesetzt hat. Ohne dass die Pflichtverletzung aber für sich genommen ein derart erhebliches Maß erreicht, kann allein der Umstand, dass der Arbeitnehmer durch sein Verhalten zur Verschärfung eines verbalen Konflikts beigetragen hat, der in Tötlichkeiten mündete, eine fristlose Kündigung an sich nicht rechtfertigen. Dies gilt auch in Anbetracht einer den Arbeitnehmer aufgrund der arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflicht (§ 241 Abs. 2 BGB) grundsätzlich treffenden Verpflichtung, sich im Interesse seines Arbeitgebers am Arbeitsplatz Auseinandersetzungen mit Arbeitskollegen so weit wie möglich zu enthal-

ten und sich einer eskalierenden Situation möglichst frühzeitig zu entziehen (BAG, Urteil vom 18. September 2008 – 2 AZR 1039/06 –, Rn. 24 - 26, juris)

e) Es entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, dass die Darlegungslast des Pflichtigen, wenn es um Geschehnisse aus dem Bereich der anderen Partei geht, durch eine aus § 138 Abs. 1 und 2 ZPO folgende Mitwirkungspflicht des Gegners gemindert ist. Darüber hinaus erlegt die Rechtsprechung dem Gegner der primär behauptungs- und beweisbelasteten Partei dann eine gewisse (sekundäre) Behauptungslast auf, wenn eine darlegungspflichtige Partei außerhalb des von ihr darzulegenden Geschehensablaufs steht und keine nähere Kenntnis der maßgebenden Tatsachen besitzt, während der Prozessgegner sie hat und ihm nähere Angaben zumutbar sind (z.B. BAG, Urteil vom 18. September 2008 – 2 AZR 1039/06 –, juris BGH 3. Mai 2002 - V ZR 115/01 – juris). Kommt der sekundär Darlegungspflichtige in einer solchen Prozesslage seiner Vortragslast nicht nach, gilt die Behauptung des primär Darlegungspflichtigen iSd. § 138 Abs. 3 ZPO als zugestanden (vgl. Zöller/Greger ZPO 32. Aufl. § 284 Rn. 34; BAG, Urteil vom 18. September 2008 – 2 AZR 1039/06 juris).

Liegen gewichtige, objektive Anhaltspunkte für eine erhebliche aktive Beteiligung des Arbeitnehmers an einer tätlichen Auseinandersetzung vor, darf sich demnach der Arbeitgeber, der keine eigene Sachverhaltskenntnis hat, zunächst hierauf stützen. Unter einer solchen Voraussetzung ist es dem unmittelbar an dem Konflikt beteiligten Arbeitnehmer regelmäßig zumutbar, sich im Kündigungsrechtsstreit im Rahmen einer sekundären Vortragslast so weit wie möglich zum Anlass und zum Verlauf der tätlichen Auseinandersetzung zu erklären und ggf. seine Behauptung, er sei lediglich das Opfer der Auseinandersetzung geworden bzw. habe sich in Notwehr verteidigt, zu substantiieren.

Allerdings ist darauf zu achten, dass an die sekundäre Behauptungslast des Gekündigten keine überzogenen Anforderungen gestellt werden. Sie dient lediglich dazu, es dem Kündigenden als primär darlegungs- und beweispflichtiger Partei zu ermöglichen, weitere Nachforschungen anzustellen und seinerseits substantiiert zum Kündigungsgrund vorzutragen und ggf. Beweis anzutreten. Genügt das Vorbringen des Arbeitnehmers im Streitfall diesen Anforderungen, ist es Sache des Arbeitgebers, den geltend gemachten Kündigungsgrund nachzuweisen. Dem Arbeitgeber bleibt es unbenommen, sich zum Beweis einer kündigungsrelevanten Pflichtverletzung auf die Aussage vorhandener Zeugen zu berufen. Gegen einen dahingehenden Beweistritt bestehen unter der Voraussetzung vorliegender objektiver Anhaltspunkte für eine Pflichtverletzung auch keine rechtlichen Bedenken. Denn es stellt keinen unzulässigen Ausforschungsbeweis dar, wenn eine Partei eine Tatsache unter Beweis stellt, die sie zwar nicht unmittelbar weiß und auch gar nicht wissen kann, aber aufgrund anderer, ihr bekannter Tatsachen vermuten darf. Bestehen danach noch Zweifel, ob ein kündigungsrechtlich erhebliches Verhal-

ten des Arbeitnehmers vorliegt, muss es jedoch dabei verbleiben, dass die mangelnde Aufklärbarkeit des Sachverhalts zu Lasten der primär darlegungspflichtigen Partei geht. (BAG, Urteil vom 18. September 2008 – 2 AZR 1039/06 –, Rn.33, juris)

f) Die Kammer ist vorliegend nicht davon überzeugt, dass der Kläger in vorwerfbarer Art und Weise in eine tätliche Auseinandersetzung verwickelt war bzw. diese gar initiiert und aktiv gefördert hat.

Die Beklagte hat hier einen Sachverhalt geschildert, bei dem eine aktive Rolle des Klägers an einer tätlichen Auseinandersetzung naheliegt (gewichtige Anhaltspunkte), da der Zeuge A blutende Verletzungen am Kopf hatte und das vom Kläger in den Händen gehaltene Eisen blutverschmiert war.

Der Kläger hat sodann im Sinne der sekundären Darlegungslast einen Sachverhalt geschildert, bei dem ihm keine Angreiferrolle zukommt, er vielmehr Angriffe des Zeugen A abgewehrt hat. Er hat insoweit geschildert, dass der Zeuge A auf ihn zugekommen ist, aus Missbilligung der Meldung beim Vorgesetzten sofort zugeschlagen hat, der Kläger daraufhin zu Boden kniete und vom Zeugen A von hinten umklammert und gehalten wurde und er dabei nach hinten mit dem Flacheisen geschlagen hat und zwar zuletzt geschildert einmalig um sich vom Zeugen A zu lösen. Im vom Kläger geschilderten Ablauf hat sich der Kläger zwar erheblich an der Auseinandersetzung beteiligt, jedoch erfolgte diese zu Verteidigungszwecken und kann daher keine Kündigung rechtfertigen.

Es war daher an der Beklagten zu beweisen, dass der Kläger eine aktive Rolle innehatte, die über die Verteidigung gegen Handlungen des Zeugen A hinausgeht. Hierfür hat sich die Beklagte auf das Zeugnis des A berufen.

Die darauf durchgeführte Beweisaufnahme hat jedoch nicht zur Überzeugung der Kammer ergeben, dass der Kläger die Auseinandersetzung mit dem Zeugen A über eine unfreiwillige Verwicklung in eine Tötlichkeit hinaus aktive gefördert oder „befeuert“ hat.

Ausgehend davon, dass eine Aussage eines Zeugen dahingehend zu würdigen ist, weshalb von der Glaubhaftigkeit und Richtigkeit auszugehen ist, ergeben sich bei der Aussage des Zeugen A erhebliche Zweifel.

Zunächst ist die ohne konkrete Nachfrage erfolgte Sachverhaltsschilderung des Zeugen zielgerichtet, detailarm und frei von Emotionen. Sie vermag insbesondere nicht plausibel zu schildern, weshalb der Kläger auf eine banale Frage (Warum nicht zu ihm gekommen) derart emotional reagieren sollte.

Weiter schildert der Zeuge sich selbst emotionslos (z.B. in normaler Tonlage geredet) obwohl er es für nötig erachtet hat, den Kläger zur Rede zu stellen.

Die Aussage des Zeugen passt nicht zu unstreitigen Tatsachen. So ist zwischen den Parteien unstreitig, dass der Kläger am 24.09.2021 ebenfalls verletzt wurde. Die Schilderung des Zeugen A lässt jedoch keinen Raum für eine solche Verletzung. Die Schilderung des Zeugen lässt auch keinen Raum für den auch auf Beklagtenseite festgestellten beschädigten Maleranzug des Klägers. Da der Zeuge den Kläger weder geschlagen noch sonst wie berührt haben will, ist kein Raum für Verletzungen und Beschädigungen.

Die Aussage des Zeugen er habe an drei Stellen am Kopf Verletzungen erlitten ist mit dem geschilderten einfachen Schlag von vorne nicht zu erklären. Dies auch vor dem Hintergrund, dass auch nach den Einlassungen der Beklagtenseite im Anschluss an die Zeugenvernehmung, die Flacheisen nicht flexibel sind. Dies passt nach Auffassung der Kammer besser zur Schilderung in Wort und Gestik des Klägers im Kammertermin, er habe mit den Eisen und den Armen nach hinten geschlagen.

Die Aussage wird auch nicht dadurch glaubhaft, dass der Zeuge ausführt, der Kläger habe drei Flacheisen in seiner linken Hand geführt. Auch die drei Eisen lassen nicht erkennen, wie diese zu den drei Verletzungen rechts vorne, rechts seitlich und rechts Richtung Hinterkopf geführt haben sollen. Darüber hinaus ist für die Kammer auch nicht glaubhaft, dass der Kläger für einen Angriff nach 3 Flacheisen gegriffen haben soll und 3 Eisen, mit einem Gewicht von je 600gr. und einer Länge von 40cm (so die Parteien) in einer Hand geführt haben soll um damit dann auf den Zeugen zuzugehen. Verstärkt wird diese Zweifel durch die präzise Schilderung der Metallstücke (32cm/2cm/15mm), diese Schilderung jedoch nicht zu den von den Parteien mitgeteilten Abmessungen passt.

Auch die Schilderung des Zeugen und die bei der Aussage gemachten Gesten mit nach oben Richtung Kopf erhobenen Armen den Schlag abwehren zu wollen ohne dass die Flacheisen Verletzungen an den Armen/Händen verursacht haben, ist nicht nachvollziehbar. Insbesondere auch deshalb, weil der Zeuge auch noch geschildert hat, dass er die Eisen zu fassen bekommen hat und erst losgelassen hat, als er den Werkleiter gesehen hat.

Soweit der Zeuge zum Beginn der Auseinandersetzung aussagt, er habe in normalen Ton den Kläger angesprochen und dieser sei dann laut geworden und habe nach den Eisen greifend sich auf den Zeugen zubewegt und dieser habe dem sich mit den Eisen auf ihn zubewegenden Kläger dann noch entgegnet, er rieche aus dem Mund ist nicht nachvollziehbar. Insbesondere widerspricht es nach Auffassung der Kammer menschlichen Verhaltensmustern, jemanden, der mit Eisen in der Hand auf einen zu geht auch noch durch die Aussage, er rieche aus dem Mund, zusätzlich zu provozieren.

Diese sich aus der Aussage selbst ergebenden Zweifel werden dadurch verstärkt, dass der Zeuge auch ein erhebliches Eigeninteresse mit der Aussage verfolgt. Für den Zeugen ging es bei sämtlichen Einlassungen, sei es gegenüber den Vorgesetzten oder dann im Prozess und hier als Zeugen ebenfalls darum, seinen Arbeitsplatz zu erhalten. An der Objektivität des Zeugen bestehen daher erhebliche Zweifel.

Weiter ist zu berücksichtigen, dass nach unbestrittenem Klägervortrag, der Zeuge den Kläger schon vor 6 Jahren in das Gesicht geschlagen hat, mithin den Kläger aggressiv angegangen ist, was Zweifel daran aufkommen lässt, dass der Zeuge so besonnen wie von ihm geschildert auf den Kläger zugegangen ist und in ruhigem Ton den Kläger angesprochen hat.

In der Summe ist die Kammer daher nicht davon überzeugt, dass sich das Geschehen so wie vom Zeugen geschildert zugetragen hat.

Die Angaben des Klägers waren zwar auch nicht durchweg gleich. So wurde im Gütetermin durch die Angaben des Klägers nicht der Eindruck erweckt, dass er durch den Schlag in die Knie gegangen ist und hat der Kläger im Laufe seiner Angaben im Prozess sich hinsichtlich der Zahl der Schläge nicht einheitlich geäußert, in dem zunächst von mehreren Schlagbewegungen nach hinten die Rede war und im Kammertermin dann von einer einzigen Bewegung zum Befreien die Rede war. Auch wurde aus dem Würgen im Gütetermin im Kammertermin in Wort und Gestik ein Umklammern im Bereich des Oberkörpers. Der wesentliche Handlungsablauf blieb jedoch gleich und erklärt Aussicht der Kammer das Verletzungsbild besser als die Einlassung des Zeugen. Der Zeuge A musste sich nach vorne Beugen um den Kläger mit dem Arm zu Umklammern, hatte den Kopf daher noch vorne geneigt, so dass sich beim Schlagen nach hinten die Verletzungen am Kopf (seitlich und hinten am Kopf) erklären lassen.

Damit erscheint es nach durchgeführter Beweisaufnahme aufgrund der Schwächen in der Aussage des Zeugen A durchaus möglich, dass der Kläger sich nur verteidigt hat, weshalb es der

Beklagten nicht gelungen ist eine Beteiligung des Klägers an einer tätlichen Auseinandersetzung nachzuweisen, die eine Kündigung rechtfertigt. Es bestehen daher noch Zweifel, ob ein kündigungsrechtlich erhebliches Verhalten des Klägers vorliegt; die mangelnde Aufklärbarkeit des Sachverhalts geht daher zu Lasten der primär darlegungspflichtigen Beklagten (vgl. dazu BAG, Urteil vom 18. September 2008 – 2 AZR 1039/06 –, Rn.33, juris).

g) Es kann daher kein wichtiger Grund bzw. kein die ordentliche Kündigung rechtfertigender verhaltensbedingter Grund festgestellt werden. Beide Kündigungen sind daher rechtsunwirksam.

II. Der Kläger ist als Produktionsmitarbeiter weiter zu beschäftigen.

Der Anspruch auf Weiterbeschäftigung über den Kündigungszeitpunkt hinaus ergibt sich aus §§ 611, 613 BGB i.V.m. § 242 BGB. Die Verurteilung erfolgt nach den Grundsätzen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Großer Senat vom 27.02.1985 GS 1/84 juris). Wird erstinstanzlich die Unwirksamkeit einer arbeitgeberseitigen Kündigung festgestellt, so überwiegt grundsätzlich das Interesse des Arbeitnehmers an der Beschäftigung auch über den Kündigungszeitpunkt hinaus das Interesse des Arbeitgebers die ausgesprochene Kündigung tatsächlich umzusetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber konkrete Umstände darlegt die ihm eine Beschäftigung des Arbeitnehmers unzumutbar machen.

Entgegenstehende Umstände werden nicht behauptet.

C.

Die Kostenentscheidung folgt aus §§91, 92 ZPO. Die Rücknahme des sich nicht werterhöhend auswirkenden allgemeinen Feststellungsantrag wirkt sich entsprechend § 92 Abs. 2 ZPO nicht auf die Kostentragung aus.

Der Wert des Streitgegenstandes wurde auf 3 Gehälter festgesetzt.

Rechtsmittelbelehrung

1. Gegen dieses Urteil kann d. Bekl. Berufung einlegen.

Wird das Urteil nicht in dem Umfang angefochten, in dem d. Bekl. unterlegen ist, hängt die Zulässigkeit der Berufung davon ab, dass der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 EUR übersteigt.

Die Einlegung der Berufung hat binnen eines Monats nach Zustellung dieses Urteils schriftlich oder mittels elektronischen Dokuments nach § 46c ArbGG beim Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg - Kammern Mannheim -, E 7, 21, 68159 Mannheim zu erfolgen. Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde, enthalten. Die Berufung ist, sofern nicht bereits in der Berufungsschrift erfolgt, binnen zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich gegenüber dem Landesarbeitsgericht zu begründen.

Der Berufungskläger muss sich vor dem Landesarbeitsgericht durch einen bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt vertreten lassen, insbesondere muss die Berufungsschrift von einem solchen unterzeichnet oder bei Einreichung mittels elektronischen Dokuments nach § 46c ArbGG autorisiert sein.

An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Mit der Berufungsschrift soll das bei elektronischer Übermittlung erhaltene Original, ansonsten eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden. Die Geschäftsstelle des Landesarbeitsgerichts bittet, Schriftsätze in fünffacher Fertigung einzureichen. Dies gilt nicht bei Einreichung der Schriftsätze als elektronisches Dokument gemäß § 46c ArbGG.

2. Für d. Kläg. ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Schriftlich einzureichende Anträge und Erklärungen, die durch einen Rechtsanwalt, durch eine Behörde oder durch eine juristische Person des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse eingereicht werden, sind als elektronisches Dokument zu übermitteln. Ist dies aus technischen Gründen vorübergehend nicht möglich, bleibt die Übermittlung nach den allgemeinen Vorschriften zulässig. Die vorübergehende Unmöglichkeit ist bei der Ersatzeinreichung oder unverzüglich danach glaubhaft zu machen; auf Anforderung ist ein elektronisches Dokument nachzureichen. Gleiches gilt für die nach dem ArbGG vertretungsberechtigten Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46g Satz 2 ArbGG zur Verfügung steht.

D. Vorsitzende: