


Gericht:	Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz 6. Kammer	Quelle:	
Entscheidungsdatum:	14.07.2015	Normen:	§ 622 Abs 1 BGB, § 626 BGB, § 1 Abs 2 KSchG
Aktenzeichen:	6 Sa 22/15	Zitiervorschlag:	Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 14. Juli 2015 - 6 Sa 22/15 -, juris
Dokumenttyp:	Urteil		

Außerordentliche Kündigung - Handgreiflichkeit gegenüber einer Arbeitskollegin und zugleich Lebensgefährtin auf dem Betriebsparkplatz - an sich geeigneter Kündigungsgrund - Interessenabwägung - Verhältnismäßigkeitsgrundsatz

Leitsatz

1. Eine Handgreiflichkeit eines Arbeitnehmers auf dem Betriebsparkplatz gegenüber einer Arbeitskollegin, die zugleich seine Lebensgefährtin ist, kann einen an sich geeigneten Grund zur außerordentlichen Kündigung gemäß § 626 Abs. 1 BGB darstellen.
2. Im Rahmen der erforderlichen Interessenabwägung im Einzelfall unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes ist zu prüfen, ob dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zumindest bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zuzumuten war und sich damit der Ausspruch einer ordentlichen Kündigung als milderer Mittel erweist (hier bejaht). Hierbei kann zu Gunsten des Gekündigten zu berücksichtigen sein, dass die Auswirkungen der Tätlichkeit geringfügig waren.

weitere Fundstellen

EzA-SD 2015, Nr 22, 4 (Leitsatz)

Verfahrensgang

vorgehend ArbG Koblenz, 20. November 2014, Az: 10 Ca 350/14, Urteil

Tenor

I. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Koblenz vom 20. November 2014 - 10 Ca 350/14 - teilweise wie folgt abgeändert:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung vom 20. Januar 2014, zugegangen am 21. Januar 2014, nicht mit sofortiger Wirkung, sondern zum 28. Februar 2014 aufgelöst worden ist.
2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

II. Die weitergehende Berufung wird zurückgewiesen.

III. Die Kosten des Rechtsstreits erster und zweiter Instanz tragen die Parteien je zur Hälfte.

IV. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung.
- 2 Der 1974 geborene, ledige und 3 Kindern zum Unterhalt verpflichtete Kläger war kraft schriftlichen Arbeitsvertrages vom 15. Oktober 2012 bei der Beklagten, einem Logistikunternehmen mit ca. 1.900 Beschäftigten am Standort K, ab 25. Oktober 2012 als Versandmitarbeiter im Bereich Problem Solve/Support beschäftigt, zuletzt zu einem Bruttomonatsgehalt von ca. 2.300,00 Euro. In seiner Funktion war der Kläger Ansprechpartner für Hilfestellungen bei Problemen von Kollegen beispielsweise beim Einpacken oder Versenden der Ware.
- 3 Am 09. Januar 2014 gerieten der Kläger und seine damalige Lebensgefährtin - und seit Juli 2014 nunmehrige Verlobte - N B, die zu diesem Zeitpunkt ebenfalls Mitarbeiterin der Beklagten war und sich noch in der Probezeit befand, während der gemeinsamen Fahrt mit dem Auto zur Frühschicht über eine Verspätung in Streit. Auf dem Betriebsparkplatz der Beklagten kam es in der Folge zwischen dem Kläger und der Zeugin B zu einer tätlichen Auseinandersetzung, deren Einzelheiten, erstinstanzlich zwischen den Parteien insgesamt umstritten waren, insbesondere, was den Ablauf der Konfrontation betrifft. Nach vom Arbeitsgericht durchgeführter Beweisaufnahme ist zwischen den Parteien im Berufungsverfahren unstrittig, dass der Mitarbeiter der Beklagten O, der sich wie die anliefernden LKW-Fahrer G und D in einiger Entfernung des hell beleuchteten Parkplatzes befand, gehört hat, wie der Kläger und die Zeugin B laut stritten, und dann beobachtet hat, dass der Kläger die Zeugin B gegen ein Auto stieß, so dass diese hörbar auf die Motorhaube des Fahrzeuges fiel. Der Zeuge O griff verbal in die Auseinandersetzung ein. Zuletzt verließ die Zeugin B das Betriebsgelände der Beklagten mit ihrem Fahrzeug. Am 10. Januar 2014 führte die Beklagte mit dem Kläger unter Teilnahme seines direkten Vorgesetzten, einer Mitarbeiterin der Personalabteilung, eines Betriebsratsmitglieds und eines weiteren Mitarbeiters ein Gespräch zum Vorgang vom Vortag, in dem der Kläger die Auffassung vertrat, ein Eingreifen des Zeugen sei nicht geboten gewesen.
- 4 Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 20. Januar 2014, dem Kläger zugegangen am 21. Januar 2014, außerordentlich, hilfsweise ordentlich zum nächstzulässigen Zeitpunkt. Zuvor hatte sie den bei ihr gebildeten Betriebsrat mit Anhörungsbogen vom 14. Januar 2014 (Bl. 57 ff. d. A.) angehört. Der Betriebsrat hat der Kündigung am 17. Januar 2014 widersprochen.
- 5 Der Kläger hat am beim Arbeitsgericht Koblenz am 22. Januar 2014 Kündigungsschutzklage erhoben.
- 6 Er hat erstinstanzlich im Wesentlichen vorgetragen, der Sachverhalt werde von der Beklagten falsch dargestellt. Die Zeugin B habe ihm am 09. Januar 2014 unzutreffend eine Verspätung angelastet und sich Sorgen wegen der Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis gemacht, ohne dass er ihr das habe ausreden können. Im Zuge des Streits habe die Zeugin B ihn gegen den Hals geschlagen, woraufhin er ihr einen abwehrenden leichten - unterhalb einer Ohrfeige zu gewichtenden - Stoß versetzt habe, der genügt habe, um sie aus dem Gleichgewicht zu bringen, weshalb sie auf der Bordsteinkante des Fußweges umgeknickt und seitlich auf ein parkendes Auto gefallen sei. Ein Eingreifen des Mitarbeiters O sei nicht geboten gewesen. Die von der Beklagten behauptete Krankmeldung der Zeugin B vom 09. und 10. Januar 2014 werde bestritten; auch sei diese nicht von dem Vorfall mitgenommen gewesen. Er habe entgegen der Behauptung der Beklagten nicht die Krankenhilfe angerufen und sich als die Zeugin B ausgegeben, es sei ihm auch nicht erinnerlich, dass er der Zeugin Rache androht und angekündigt habe, er werde dafür sorgen, dass sie ihren Arbeitsplatz verliere. Auch habe er keinen Zucker in den Tank ihres Fahrzeugs geschüttet. Die Zeugin B leide unter einer Borderline-Persönlichkeitsstörung und habe ihn in der Vergangenheit bereits zu Unrecht mit Strafanzeigen überzogen, wobei

er vom Vorwurf der Freiheitsberaubung frei gesprochen worden sei. Selbst wenn die Behauptungen der Beklagten zuträfen, sei eine Abmahnung nicht entbehrlich gewesen.

7 Der Kläger hat erstinstanzlich zuletzt beantragt,

8 **festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung vom 20. Januar 2014, zugegangen am 21. Januar 2014, nicht aufgelöst worden ist.**

9 Die Beklagte hat erstinstanzlich beantragt,

10 **die Klage abzuweisen.**

11 Sie hat erstinstanzlich im Wesentlichen vorgetragen, die nach Anhörung des Betriebsrats vom 14. Januar 2014 ausgesprochene Kündigung sei wirksam. Am 09. Januar 2014 habe sich der während der Fahrt aufgetretene Streit zwischen Zeugin B und dem Kläger zugespitzt, als dieser der Zeugin ins Lenkrad gegriffen habe. Sowohl der Zeuge O, als auch die LKW-Fahrer G und D hätten auf dem Betriebsparkplatz lautstarkes Geschrei des Klägers vernommen und beobachtet, wie der Kläger, der die Zeugin lautstark und in aggressivem Tonfall angeschrien habe, die Zeugin ohne ersichtlichen Anlass so stark gestoßen habe, dass sie gegen ein geparktes Auto gefallen sei. Der Zivilcourage zeigende Mitarbeiter O habe sofort versucht zu beschwichtigen, worauf hin die Zeugin zunächst in ihr Auto geeilt, jedoch wieder ausgestiegen sei, nachdem der Kläger sich zu ihr gesetzt habe. Die Zeugin habe sich an diesem Tag und am Folgetag krank gemeldet. Im Gespräch vom 10. Januar 2014 habe der Kläger sich nicht einsichtig gezeigt. In der Folge habe die Zeugin B das Angebot, die Schicht zur Vermeidung von Begegnungen mit dem Kläger zu wechseln, angenommen. Am 13. Januar 2014 und ein weiteres Mal in der gleichen Woche habe jemand bei der Krankenhilfe der Beklagten angerufen, sich als die Zeugin B ausgegeben und behauptet, sie wolle kündigen. Am 15. Januar 2014 habe die Zeugin eine Autopanne erlitten, weil ihr jemand Zucker in den Tank geschüttet habe. Als Veranlasser komme nur der Kläger in Betracht, zumal er der Zeugin bereits nach dem Vorfall auf dem Parkplatz angekündigt habe, er werde sich rächen und dafür sorgen, dass sie ihr Arbeitsverhältnis verliere. Zum Racheansinnen des Klägers passe es im Übrigen auch, dass er der zu diesem Zeitpunkt im Krankenhaus befindlichen Zeugin per SMS ein Foto des von der Beklagten letztlich an die Zeugin gerichteten Kündigungsschreibens gesendet habe mit dem Kommentar, er habe nun sein Ziel erreicht. Die Zeugin, die nach eigenen Angaben drei Strafanzeigen gegen den Kläger gestellt habe und deren Erkrankung bestritten werde, sei mittlerweile aus dem Unternehmen ausgeschieden, weil sie die Vorfälle so mitgenommen hätten. Einer vorherigen Abmahnung habe es vor Kündigungsausspruch nicht bedurft, da dem Kläger klar sein müssen, dass sie Handgreiflichkeiten gegenüber den Mitarbeitern nicht dulden werde. Auch die Interessenabwägung müsse angesichts der fehlenden Einsicht des Klägers und der betrieblichen Auswirkungen von Tätlichkeiten zwischen Mitarbeitern zu ihren Gunsten ausgehen. Im Übrigen werde das Verhalten des Klägers von verschiedenen Mitarbeitern als sehr bedrohlich und aggressiv empfunden.

12 Das Arbeitsgericht hat aufgrund Beschlusses vom 10. Juli 2014 am 20. November 2014 Beweis erhoben zu den Behauptungen der Beklagten zum pflichtwidrigen Verhalten des Klägers vom 09. Januar 2014 durch Vernehmung des Zeugen O. Die Zeugin B hat als Verlobte des Klägers von ihrem Zeugnisverweigerungsrecht Gebrauch gemacht. Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf Bl. 108 ff. d. A. verwiesen. Auf die Vernehmung der Zeugen G und D hat die Beklagte für die 1. Instanz verzichtet.

13 Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 20. November 2014 abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, die Kündigung vom 20. Januar 2014 habe das Arbeitsverhältnis fristlos aus wichtigem Grund aufgelöst. Ein tätlicher Angriff unter Arbeitskollegen zähle zu den an sich geeigneten außerordentlichen Kündigungsgründen und zwar wegen Beeinträchtigung der betrieblichen Zusammenarbeit und der Auswirkungen auf die übrigen Arbeitnehmer unabhängig davon, wer die Auseinandersetzung angezettelt habe. Der Zeuge O habe

ausdrücklich bestätigt, dass der Kläger die Zeugin B - nicht im Rahmen einer Abwehrbewegung - gegen ein Auto geschleudert habe und sie infolgedessen auf die Motorhaube eines Fahrzeuges geprallt sei. Auch habe der Zeuge die Reaktion der Zeugin, im Anschluss zu ihrem Auto zu laufen, als Fluchtbewegung wahrgenommen. Die gesamte Zeugenaussage belege, dass die Beklagte dem Kläger keinesfalls nur eine Bagatelle vorwerfe. Auch die vorzunehmende Interessenabwägung gehe trotz der anzuerkennenden Unterhaltspflichten des Klägers und seinem Interesse am Erhalt des Arbeitsplatzes als wirtschaftliche Grundlage für die Unterhaltsverpflichtungen angesichts der nachgewiesenen schuldhaften Pflichtverletzung des Klägers zu seinen Lasten aus, ohne dass es einer vorherigen Abmahnung bedurft habe. Wegen der weiteren Einzelheiten der Entscheidungsgründe wird auf Bl. 118 - 122 d. A. verwiesen.

- 14 Der Kläger hat mit am 26. Januar 2015 bei Gericht eingegangenem Schriftsatz vom 21. Januar 2015 beantragt, ihm Prozesskostenhilfe für eine gegen das ihm am 05. Januar 2015 zugestellte Urteil gerichtete Berufung zu bewilligen. Das Landesarbeitsgericht hat dem Kläger mit Beschluss vom 09. April 2015 Prozesskostenhilfe einstweilen ohne Ratenzahlungsbestimmung unter Beordnung seines Prozessbevollmächtigten bewilligt. Der Beschluss ist dem Klägersvertreter am 15. April 2015 zugestellt worden.
- 15 Der Kläger hat mit am 24. April 2015 bei Gericht eingegangenem Schriftsatz vom 23. April 2015 Berufung gegen das erstinstanzliche Urteil eingelegt und diese zugleich begründet.
- 16 Der Kläger macht zur Begründung des Wiedereinsatzantrags und seiner Berufung nach Maßgabe seiner Berufungsbegründungsschrift vom 23. April 2015, auf die ergänzend Bezug genommen wird (Bl. 157 ff. d. A.), zweitinstanzlich im Wesentlichen geltend, er habe sich wegen bestehender Mittellosigkeit innerhalb der Frist zur Berufungseinlegung darauf beschränken müssen, ein Prozesskostenhilfesuch einzureichen, da sein Prozessbevollmächtigter nicht bereits gewesen sei, die Berufung trotz Bedürftigkeit einzulegen und zu begründen. Mit der Zustellung des Prozesskostenhilfebewilligungsbeschlusses am 15. April 2015 sei das Hindernis beseitigt und er hole die schuldlos versäumte Prozesshandlung nach. Das Arbeitsgericht habe - auch wenn man, was er weiter bestreite, eine einseitig von ihm ausgehende Aggression unterstelle - sowohl den privaten Charakter der Auseinandersetzung verkannt, als auch, dass die Klägerin, die keine Strafanzeige erstattet habe, sich keine nennenswerten Verletzungen zugezogen habe, sie nicht zum Arzt gegangen sei und auch nicht deswegen krankgeschrieben gewesen sei. Vielmehr habe sie ihm verziehen und man sei wieder versöhnt, sei verlobt und wolle heiraten. Auch am Auto habe es keine Beschädigungen gegeben. All das habe das Arbeitsgericht bei der erforderlichen Abwägung der beiderseitigen Interessen überhaupt nicht bzw. fehlerhaft bewertet. Auch sei keine Störung im Betriebsablauf ersichtlich. Die Zeugin habe bald darauf weiter gearbeitet und sei aus anderen Gründen aus dem Betrieb ausgeschieden. Kein unmittelbarer oder mittelbarer Arbeitskollege habe etwas von dem Vorfall mitbekommen und auch der Zeuge O sei unbeeindruckt gewesen. Demgegenüber habe das Arbeitsverhältnis für ihn nach längerer Arbeitslosigkeit auch angesichts seiner geringen Qualifikation und der Unterhaltungspflicht für seine Kinder eine erhebliche Bedeutung. Es sei der Beklagten auch zuzumuten gewesen, ihn abzumahnern. Eine Wiederholungsgefahr bestehe nicht, zumal die Zeugin B auch versetzt worden sei.
- 17 Der Kläger beantragt,
- 18 **1. unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Koblenz vom 20. November 2014 - Az.: 10 Ca 350/14 - , zugestellt am 05. Januar 2015, festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 20. Januar 2014 nicht aufgelöst worden ist.**
- 19 **2. dem Kläger wegen Versäumung der Frist für die Berufung und die Berufungsbegründung Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu gewähren.**

20 Die Beklagte beantragt,

21 **die Berufung zurückzuweisen.**

22 Die Beklagte verteidigt das von der Beklagten angefochtene Urteil nach Maßgabe des Schriftsatzes vom 02. Juni 2015, auf den Bezug genommen wird (Bl. 177 ff. d. A.), zweitinstanzlich im Wesentlichen wie folgt,
das Arbeitsverhältnis sei durch die außerordentliche verhaltensbedingte Kündigung fristlos beendet worden. Das Gericht habe zu Recht eine Tätlichkeit unter Arbeitskollegen als an sich geeigneten Kündigungsgrund betrachtet. Der Zeuge O habe bei seiner Vernehmung widerspruchsfrei geschildert, dass er habe beobachten können, wie der Kläger die Zeugin B nach einer verbalen Auseinandersetzung gegen ein Auto geschleudert habe. Die Tatsache, dass sie danach zum Auto gelaufen sei, habe er als Fluchtbewegung wahrgenommen. Auch die Interessenabwägung habe das Gericht zutreffend vorgenommen. Es sei unerheblich, ob die Zeugin nicht schwer verletzt worden sei, dass sie - aus dahingestellten Gründen - keine Strafanzeige erstattet habe und dem Kläger offenbar verziehen habe. Entscheidend sei allein, dass der Kläger in nicht banalem Ausmaß gewalttätig geworden sei. Die Beeinträchtigung des Betriebsablaufs ergebe sich allein aus der Zugehörigkeit der beiden Arbeitnehmer zum Betrieb desselben Arbeitgebers. Jedenfalls der Zeuge O und die beiden Spediteure seien Zeugen des Vorfalls gewesen. Einer Abmahnung habe es nicht bedurft, weil dem Kläger habe klar sein müssen, dass er bei einer derart groben Pflichtverletzung sein Arbeitsverhältnis riskiere.

23 Im Übrigen wird wegen des Sach- und Streitstandes im Berufungsverfahren ergänzend auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschrift Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

A.

24 Die zulässige Berufung ist in der Sache nur teilweise erfolgreich.

I.

25 Die gemäß § 64 Abs. 1 und 2 Buchst. c ArbGG statthafte Berufung ist zulässig.

26 1. Der Zulässigkeit der Berufung steht eine Versäumung der Berufungs- und der Berufungsbeurkundungsfrist nach § 66 Abs. 1 ArbGG nicht entgegen, da dem Kläger gemäß § 233 ZPO Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu gewähren ist.

27 1.1. Das durch Bedürftigkeit begründete Unvermögen einer Partei, einen Rechtsanwalt mit der notwendigen Vertretung zur Vornahme von fristwährenden Prozesshandlungen zu beauftragen, begründet eine unverschuldete Versäumung von Rechtsmittelfristen, wenn die Partei alles in ihren Kräften stehende und ihr Zumutbare getan hat, um die Frist zu wahren. Demgemäß besteht ein Wiedereinsetzungsgrund dann, wenn die Partei ein vollständiges Gesuch um Prozesskostenhilfe innerhalb der Rechtsmittelfrist beim zuständigen Gericht anbringt (vgl. *LAG Rheinland-Pfalz 06. Dezember 2011 - 3 Sa 354/11 - Rn. 27; 13. Januar 2011 - 10 Sa 445/10 - Rn. 29, jeweils zitiert nach juris; Zöller - Greger ZPO 30. Aufl. § 233 Rn. 23 "Prozesskostenhilfe" mwN*).

28 1.2. Vorliegend sind die dargelegten Voraussetzungen für eine Wiedereinsetzung in den vorigen Stand nach § 233 ZPO gegeben. Der Kläger hat mit Schriftsatz seines Prozessbevollmächtigten vom 21. Januar 2015 am 26. Januar 2015 und damit innerhalb der Berufungsfrist beim Landesarbeitsgericht Prozesskostenhilfe beantragt und eine erneute Erklärung über seine persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse vorgelegt. Wiedereinsetzungsantrag, Berufungseinlegung und

gleichzeitige -begründung mit Schriftsatz vom 23. April 2015 sind nach der Bewilligung von Prozesskostenhilfe mit Beschluss vom 09. April 2015, zugestellt am 15. April 2015, erfolgt. Nach der Bewilligung der Prozesskostenhilfe hat der Kläger damit gemäß § 236 Abs. 2 Satz 2 ZPO die versäumten Prozesshandlungen innerhalb der Wiedereinsetzungsfrist (§ 234 ZPO) nachgeholt.

- 29 2. Anderweitige Bedenken hinsichtlich der Zulässigkeit der Berufung bestehen nicht, insbesondere hat der Kläger sich in der Berufungsbegründung hinreichend mit den Gründen der erstinstanzlichen Entscheidung auseinandergesetzt.

II.

- 30 Die Berufung des Klägers ist nur teilweise begründet. Die Kündigung der Beklagten vom 20. Januar 2014 hat das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht außerordentlich mit sofortiger Wirkung, sondern unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist zum 28. Februar 2014 beendet. Das erstinstanzliche Urteil unterlag insoweit unter teilweiser Zurückweisung der Berufung der Abänderung im aus dem Tenor ersichtlichen Umfang.
- 31 1. Die Berufung ist im Hinblick auf die Entscheidung des Arbeitsgerichts über die außerordentliche Kündigung in der Sache erfolgreich. Die außerordentliche, fristlose Kündigung der Beklagten vom 20. Januar 2014, die der Kläger fristgemäß nach § 4 Satz 1 KSchG angegriffen hat, hat das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht mit sofortiger Wirkung beendet, da es an einem außerordentlichen Kündigungsgrund iSd. § 626 Abs. 1 BGB fehlt.
- 32 1.1. Nach § 626 Abs. 1 BGB kann das Arbeitsverhältnis von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der beiderseitigen Interessen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Dabei ist zunächst zu untersuchen, ob der Sachverhalt ohne seine besonderen Umstände „an sich“ und damit typischerweise als wichtiger Grund geeignet ist. Als dann bedarf es der weiteren Prüfung, ob dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Falls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zumutbar war oder nicht (*BAG 18. Dezember 2014 - 2 AZR 265/14 - Rn. 14; 31. Juli 2014 - 2 AZR 505/13 - Rn. 39; 8. Mai 2014 - 2 AZR 249/13 - Rn. 16; jeweils zitiert nach juris*).
- 33 1.2. Gemessen hieran geht die Berufungskammer mit dem Arbeitsgericht davon aus, dass das Verhalten des Klägers gegenüber der damals ebenfalls bei der Beklagten beschäftigten Zeugin B auf dem Betriebsparkplatz der Beklagten am 09. Januar 2014 einen an sich zur außerordentlichen Kündigung geeigneten Grund darstellt.
- 34 1.2.1. Tätlichkeiten unter Arbeitnehmern sind grundsätzlich geeignet, einen wichtigen Grund zur Kündigung zu bilden. 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 Tätlichkeiten 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. Der Arbeitgeber darf auch berücksichtigen, wie es sich auf das Verhalten der übrigen Arbeitnehmer auswirkt, wenn er von einer Kündigung absieht. Insoweit handelt es sich noch um Folgen des Fehlverhaltens, für das der Arbeitnehmer einzustehen hat (*vgl. insgesamt BAG 18. September 2008 - 2 AZR 1039/06 - Rn. 20, mwN, zitiert nach juris*). 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 18. September 2008 - 2 AZR 1039/06 - Rn. 25, aaO*).

- 35 1.2.2. Nach dem Ergebnis der erstinstanzlichen Beweisaufnahme durch Vernehmung des Zeugen O steht fest, dass der Kläger am 09. Januar 2014 vor der Frühschicht auf dem Betriebsparkplatz der Beklagten gegenüber seiner ebenfalls bei der Beklagten beschäftigten Lebensgefährtin handgreiflich wurde, indem er sie so gegen ein Auto schleuderte, dass sie auf die Motorhaube eines geparkten Autos prallte. Der Stoß des Klägers war keine Abwehrbewegung und nicht durch eine gegen den Kläger gerichtete Handgreiflichkeit veranlasst. Im Anschluss ist die Zeugin B nach Wahrnehmung des Zeugen O in einer Art Fluchtbewegung zu ihrem Auto gelaufen. Der Kläger hat weder das erstinstanzliche Beweisverfahren, noch die Beweiswürdigung des Arbeitsgerichts konkret mit der Berufung angegriffen. Allein die Tatsache, dass er in der Berufungsinstanz das Vorliegen einer einseitigen Aggression seinerseits weiter bestritten hat, genügt nicht, um Fehler des erstinstanzlichen Gerichts bei Beweiserhebung oder Beweiswürdigung aufzuzeigen. Derartige Fehler sind im Übrigen auch nicht ersichtlich.
- 36 1.2.3. In Ergebnis und Begründung zu Recht geht das Arbeitsgericht davon aus, dass es sich beim festgestellten Verhalten des Klägers um eine erhebliche Pflichtverletzung handelt, die als an sich geeigneter Kündigungsgrund iSd. § 626 Abs. 1 BGB in Betracht kommt. Die Berufungskammer macht sich zur Vermeidung von Wiederholungen die diesbezüglichen zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts (Entscheidungsgründe B, Bl. 6 f. = Bl. 120 f. d. A.) zu eigen und stellt dies ausdrücklich fest (§ 69 Abs. 2 ArbGG). Die Angriffe der Berufung vermögen nicht, in der ersten Stufe der Prüfung das Vorliegen eines an sich geeigneten Kündigungsgrundes in Zweifel zu ziehen. Weder die Tatsache, dass die Zeugin B keine Strafanzeige erstattet hat, noch dass nennenswerte Verletzungen nicht ersichtlich waren und eine Beschädigung des Fahrzeuges durch den Sturz nicht eingetreten ist, vermochten zu negieren, dass der Kläger die Zeugin unter Verletzung ihrer persönlichen Selbstbestimmung tätlich angegriffen hat. Auch wenn die Zeugin B und der Kläger offenbar in einen Streit verwickelt waren, kann nicht außer Betracht bleiben, dass es der Kläger war, der - ohne dass nach den Feststellungen des Arbeitsgerichts eine Notwehrsituation gegeben gewesen wäre - die Beherrschung verloren hat und gegenüber seiner Lebensgefährtin gewalttätig wurde. Dass der Vorfall auf dem Betriebsparkplatz stattfand und zudem vom Zeugen O als Mitarbeiter der Beklagten und den beiden anliefernden LKW-Fahrern G und D beobachtet wurde, ist zuletzt nicht mehr streitig. Darauf, dass es sich hierbei nicht um unmittelbare oder mittelbare Kollegen des Klägers handelte, kommt es nicht entscheidungserheblich an.
- 37 1.3. Obgleich dem Kläger eine erhebliche Pflichtverletzung vorzuwerfen ist, erweist sich die außerordentliche Kündigung der Beklagten in Anbetracht der erforderlichen Interessenabwägung im Einzelfall als unverhältnismäßig. Der Beklagten war die Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist zuzumuten.
- 38 1.3.1. Bei der Prüfung, ob dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers trotz Vorliegens einer erheblichen Pflichtverletzung jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zumutbar ist, ist in einer Gesamtwürdigung das Interesse des Arbeitgebers an der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen das Interesse des Arbeitnehmers an dessen Fortbestand abzuwägen.
- 39 a) Es hat eine Bewertung des Einzelfalls unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zu erfolgen. Dabei lassen sich die Umstände, anhand derer zu beurteilen ist, ob dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung zumindest bis zum Ende der Frist für eine ordentliche Kündigung zumutbar war oder nicht, nicht abschließend festlegen. Zu berücksichtigen sind aber regelmäßig das Gewicht und die Auswirkungen einer Vertragspflichtverletzung, der Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers, eine mögliche Wiederholungsgefahr sowie die Dauer des Arbeitsverhältnisses und dessen störungsfreier Verlauf. Eine außerordentliche Kündigung kommt nur in Betracht, wenn es keinen angemessenen Weg gibt, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, weil dem Arbeitgeber sämtliche milderen Reaktionsmöglichkeiten unzumutbar sind. Im Vergleich zu einer außerordentlichen fristlosen Kündigung kommen als mildere Mittel insbesondere eine Abmahnung oder eine ordentliche Kündigung in Betracht. Sie sind dann alternative Gestaltungsmittel, wenn schon sie geeignet sind, den mit der außerordentlichen Kündigung verfolgten Zweck - nicht die Sanktion pflichtwidrigen Verhaltens, sondern die Vermeidung des Risikos künftiger

Störungen des Arbeitsverhältnisses - zu erreichen (BAG 20. November 2014 - 2 AZR 651/13 - Rn. 21, zitiert nach juris; 23. Oktober 2014 - 2 AZR 865/13 - Rn. 47; 25. Oktober 2012 - 2 AZR 495/11 - Rn. 15 mwN, jeweils zitiert nach juris).

- 40 b) Beruht die Vertragspflichtverletzung auf steuerbarem Verhalten des Arbeitnehmers, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass sein künftiges Verhalten schon durch die Androhung von Folgen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses positiv beeinflusst werden kann. Ordentliche und außerordentliche Kündigung wegen einer Vertragspflichtverletzung setzen deshalb regelmäßig eine Abmahnung voraus. Einer solchen bedarf es nach Maßgabe des auch in § 314 Abs. 2 iVm. § 323 Abs. 2 BGB zum Ausdruck kommenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes nur dann nicht, wenn bereits ex ante erkennbar ist, dass eine Verhaltensänderung in Zukunft auch nach Abmahnung nicht zu erwarten steht, oder es sich um eine so schwere Pflichtverletzung handelt, dass selbst deren erstmalige Hinnahme dem Arbeitgeber nach objektiven Maßstäben unzumutbar und damit offensichtlich - auch für den Arbeitnehmer erkennbar - ausgeschlossen ist (BAG 20. November 2014 - 2 AZR 651/13 - Rn. 22; 23. Oktober 2014 - 2 AZR 865/13 - Rn. 47; 25. Oktober 2012 - 2 AZR 495/11 - Rn. 16; aaO).
- 41 1.3.2. Entgegen der Auffassung der Berufung war die Beklagte vorliegend nicht auf den vorrangigen Ausspruch einer Abmahnung zu verweisen.
- 42 a) Bei Tätlichkeiten unter Arbeitskollegen bedarf es vor Ausspruch einer Kündigung regelmäßig keiner Abmahnung (BAG 18. September 2008 - 2 AZR 1039/06 - Rn. 22; 31. März 1993 - 2 AZR 492/92 - Rn. 41). Denn der Arbeitnehmer weiß von vornherein, dass der Arbeitgeber ein derartiges Fehlverhalten missbilligt. Dies gilt uneingeschränkt bei schweren Tätlichkeiten (BAG 18. September 2008 - 2 AZR 1039/06 - Rn. 22, aaO).
- 43 b) Gemessen hieran stellte der Ausspruch einer Abmahnung gegenüber dem Kläger für die Beklagte selbst dann kein milderes Mittel im Verhältnis zur Kündigung dar, wenn man vorliegend keine schwere Tätlichkeit annimmt. Auch wenn davon auszugehen ist, dass die Zeugin B bleibende Verletzungen durch den Stoß des Klägers nicht davongetragen hat, war der Beklagten die Hinnahme des Vorfalles für den Kläger erkennbar nicht zuzumuten. Der Kläger hat anlässlich des Geschehens vom 09. Januar 2014 die Kontrolle über sein Verhalten verloren und gegenüber der Zeugin B, die nicht nur seine Lebensgefährtin, sondern zum damaligen Zeitpunkt auch seine Arbeitskollegin war, körperliche Gewalt angewendet. Er musste wissen, dass die Beklagte einen derartigen Vorfall unter Betriebsangehörigen auf dem Betriebsgelände bereits zur Gewährleistung eines ordnungsgemäßen Betriebsablaufs nicht durch den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses tolerieren kann. Hinzu kommt, dass das Geschehen nicht nur vom Zeugen O, sondern auch von den beiden Lieferanten der Beklagten G und D beobachtet worden ist und damit geeignet war, das Ansehen der Beklagten aufgrund der - vermeintlichen - Verhältnisse in ihrem Betrieb zu schädigen. Soweit der Kläger sich im Berufungsverfahren auf eine fehlende konkrete Wiederholungsgefahr für die vorliegende Beziehungsstreitigkeit berufen hat, vermochte die Berufungskammer der Argumentation nicht zu folgen. Es kann hierbei dahinstehen, dass der Kläger selbst in der Berufungsbegründung eingeräumt hat, dass bei Beziehungsvorfällen eher eine Wiederholungsgefahr gegeben sei. Angesichts der Tatsache, dass der Kläger sogar gegenüber einer ihm nahe stehenden Person wie seiner Lebensgefährtin Grenzen überschritten hat und tötlich wurde, musste die Beklagte nicht davon ausgehen, dass eine Abmahnung die Wiederholung eines vergleichbaren Vorfalles gegenüber Kollegen dauerhaft verhindert hätte.
- 44 1.3.3. Die weitere Interessenabwägung unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes ergibt jedoch, dass der Beklagten die Weiterbeschäftigung des Klägers zumindest bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zuzumuten war und sich damit der Ausspruch einer ordentlichen Kündigung als milderes Mittel erweist. Zwar ist zu Gunsten der Beklagten im Rahmen der Interessenabwägung ihre Verpflichtung zum Schutz ihrer Mitarbeiter, ihr potentieller Ansehensverlust und die Auswirkungen auf den betrieblichen Ablauf ebenso zu berücksichtigen wie das offenbar vorhandene Aggressionspotential des Klägers. Allerdings kann nicht außer Betracht bleiben, dass der körperliche Angriff auf die Zeugin B zwar deren Selbstbestimmung beeinträchtigt hat, jedoch die Auswirkungen der Tat nach den Feststellungen des Arbeitsgerichts jedenfalls kein solches Ausmaß angenommen haben, dass die Zeugin sich nicht in der Lage ge-

sehen hätte, dem Kläger zu verzeihen. Zu Gunsten des Klägers war weiterhin zu werten, dass der Anlass für die Auseinandersetzung mit der Zeugin B im privaten Bereich lag und nur mittelbar mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stand. Bewertet man schließlich die Unterhaltspflichten des Klägers gegenüber seinen drei Kindern zu seinen Gunsten, ergibt eine Gesamtschau, dass es der Beklagten, auch wenn ihr ein berechtigtes Interesse an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zuzubilligen ist, zuzumuten war, die bis 28. Februar 2014 währende ordentliche Kündigungsfrist einzuhalten. Eine unmittelbare Gefährdung der Zeugin B durch den unter dem Eindruck der Kündigung stehenden Kläger war nicht zuletzt angesichts der von der Beklagten in die Wege geleiteten Versetzung der Zeugin nicht zu befürchten. Damit schloss die ordentliche Kündigung als mildere Reaktionsmöglichkeit der Beklagten die Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung aus.

- 45 2. Ist das Arbeitsverhältnis aufgrund der Kündigung vom 20. Januar 2014 nicht mit sofortiger Wirkung aufgelöst worden, kommt es darauf an, ob es durch die hilfsweise von der Beklagten ausgesprochene ordentliche Kündigung beendet worden ist. Die Kündigung vom 20. Januar 2014 ist als ordentliche Kündigung sozial gerechtfertigt iSv. § 1 Abs. 1, Abs. 2 KSchG und hat das Arbeitsverhältnis in Ermangelung sonstiger Unwirksamkeitsgründe unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist nach § 622 Abs. 1 BGB zum 28. Februar 2014 beendet. Die weitergehende Berufung des Klägers blieb erfolglos.
- 46 2.1. Die hilfsweise ordentliche Kündigung der Beklagten, auf deren Betrieb unzweifelhaft gemäß § 23 Abs. 1 KSchG das Kündigungsschutzgesetz anwendbar ist, ist sozial gerechtfertigt iSd. § 1 Abs. 2 KSchG.
- 47 2.1.1. Eine Kündigung ist gemäß § 1 Abs. 2 KSchG durch Gründe im Verhalten des Arbeitnehmers „bedingt“, wenn dieser seine Vertragspflichten erheblich - in der Regel schuldhaft - verletzt hat und eine dauerhafte störungsfreie Vertragserfüllung in Zukunft nicht mehr zu erwarten ist. Dann kann dem Risiko künftiger Störungen nur durch die - fristgemäße - Beendigung des Arbeitsverhältnisses begegnet werden. Das wiederum ist nicht der Fall, wenn schon mildere Mittel und Reaktionen von Seiten des Arbeitgebers geeignet gewesen wären, beim Arbeitnehmer künftige Vertragstreue zu bewirken. Im Vergleich mit einer fristgemäßen Kündigung kommen als mildere Mittel insbesondere Versetzung und Abmahnung in Betracht (*vgl. BAG 10. April 2014 - 2 AZR 684/13 - Rn. 13; 20. Juni 2013 - 2 AZR 583/12 - Rn. 24; 28. Oktober 2010 - 2 AZR 293/09 - Rn. 12, jeweils zitiert nach juris*).
- 48 2.1.2. Ausgehend hiervon ist die hilfsweise ordentliche Kündigung der Beklagten sozial gerechtfertigt. Tätlichkeiten unter Arbeitnehmern - wie vorliegend - können einen ausreichenden Grund zumindest für eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung darstellen (*vgl. BAG 24. Oktober 1996 - 2 AZR 900/95 - Rn. 14, zitiert nach juris*). Die Ergreifung eines mildereren Mittels - etwa in Form einer Abmahnung - kam für die Beklagte vorliegend nicht in Betracht. Wegen der Einzelheiten der Begründung wird auf die Ausführungen unter II 1.3.2. und II 1.3.3. verwiesen. Inwieweit eine Versetzung des Klägers künftige Vertragstreue hätte bewirken sollen, ist nicht ersichtlich.
- 49 2.2. Die hilfsweise ordentliche Kündigung vom 20. Januar 2014 ist nicht aus sonstigen Gründen unwirksam. Insbesondere ist die Kündigung nicht nach § 102 Abs. 1 BetrVG unwirksam, nachdem die Beklagte den bei ihr gebildeten Betriebsrat, der der Kündigung am 17. Januar 2014 widersprochen hat, mit Anhörungsbogen vom 14. Januar 2014 ordnungsgemäß durch die vollständige Mitteilung des für ihren Kündigungsentschluss maßgeblichen Sachverhaltes angehört hat. Dass die Beklagte aus ihrer Sicht dem Betriebsrat bewusst eine unrichtige oder unvollständige Sachverhaltsdarstellung unterbreitet hätte, ist nicht ersichtlich und wird von der Berufung auch nicht geltend gemacht.

B.

- 50 Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 ZPO.

51 Gründe für die Zulassung der Revision im Sinne des § 72 Abs. 2 ArbGG sind nicht gegeben.

© juris GmbH