



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

T. M., K.-F.-Str. 18, O.,

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwältin C. M. I.,
X. str. 21, E.,

g e g e n

B. SE, vertreten durch den Aufsichtsrat, dieser vertreten durch den
Vorstand Dr. Dr. h. c. Q.-P. G., Dr. K. L., Dr. N. N., X. O., I. Q. und Dr. K. T.,
B. Platz 1, E.,

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt K. F.,
T. platz 11, E.,

hat die 13. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 22.12.2015
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Nübold als Vorsitzen-
den sowie den ehrenamtlichen Richter Fette und die ehrenamtliche Richterin
Schenk

für R e c h t erkannt:

**Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsge-
richts Düsseldorf vom 31.07.2015 – 11 Ca 1836/15 – wird
kostenpflichtig zurückgewiesen.**

Die Revision wird nicht zugelassen.

TATBESTAND:

Die Parteien streiten über eine außerordentliche Kündigung.

Der im Februar 1967 geborene Kläger ist ledig und keiner Person unterhaltspflichtig. Er ist bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin seit September 1987 tätig, zunächst im Rahmen einer Ausbildung zum Versicherungskaufmann und zuletzt als Einkaufssachbearbeiter gegen ein Monatsbruttoeinkommen von durchschnittlich 4.810,78 €. Die Beklagte, ein Rechtsschutzversicherer, beschäftigt weit mehr als zehn Arbeitnehmer. Grundlage des Arbeitsverhältnisses bildet der Arbeitsvertrag vom 17.01.1990 i. V. m. dem vom Kläger gegengezeichneten Schreiben vom 12.04.1990 über die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis (Bl. 16 f. und 18 d. A.).

Der Kläger weist aufgrund einer Krebserkrankung im Jahr 2002, in deren Verlauf ihm beide Hoden entfernt wurden, einen Grad der Behinderung von 80 % auf. Er leidet – medizinisch behandlungsbedürftig – immer wieder unter Panikattacken. Im Jahr 2014 bestand bei ihm ein – letztlich unbegründeter – Verdacht auf Darmkrebs und Bauchspeicheldrüsenkrebs. Wegen darauf zurückzuführenden Angstzuständen begab sich der Kläger im Januar 2015 in psychologische Behandlung. Der behandelnde Psychologe stellte eine Angststörung fest.

Während eines Urlaubs nahm der Kläger am 12.02.2015 – „Weiberfastnacht“ – ab etwa 15:00 Uhr an einer Karnevalsfeier der Beklagten im Erdgeschoss des Betriebsgebäudes teil. Der Kläger war als „Al Capone“ verkleidet. Zu seinem Kostüm gehörten eine schwarze Jacke, ein Schlips, eine Sonnenbrille und ein Hut. Zwei Mitarbeiterinnen der Beklagten versuchten im Verlauf des Nachmittages wiederholt, dem Kläger – entsprechend der an diesem Tag im Rheinland üblichen Sitte – mit einer Schere die Krawatte abzuschneiden. Der Kläger protestierte, weil die Krawatte zu seinem Kostüm gehöre; er benötige sie zudem für eine weitere Feier am Karnevalssamstag. Am Abend kam es im Zusammenhang mit einer Polonaise zu einer Auseinandersetzung zwischen einer der Mitarbeiterinnen, Frau S., und dem Kläger, deren Einzelheiten zwischen den Parteien streitig sind. Im Anschluss daran sprach ein weiterer Mitarbeiter, Herr Q., den Kläger an und forderte ihn auf, sich zu entschuldigen. Auch insoweit sind die Einzelheiten zwischen den Parteien streitig. Herr Q. und der Kläger kannten sich zuvor nur vom Sehen. Sie begegneten sich allenfalls drei Mal im Jahr per Zufall. Beide begaben sich nach draußen zu der sich zusammen mit einer weiteren Mitarbeiterin, Frau D., vor dem Gebäude aufhaltenden Frau S.. Auf dem Weg dorthin legte Herr Q. den Arm um den Kläger. Der Kläger versuchte, sich bei Frau S. zu entschuldigen, wobei Form und Inhalt sowie die Reaktion der Anwesenden streitig sind. Der Kläger ging sodann gefolgt von Herrn Q. durch die Drehtür zurück ins Gebäude. Innen drehte er sich um. Es kam zu einer zwischen den Parteien in ihren Einzelheiten streitigen Auseinandersetzung.

Diese endete, nachdem sich ein Dritter, Herr S., auf den Kläger stürzte. Der Kläger blieb insgesamt unverletzt. Der Vorfall wurde durch im Foyer zur Absicherung des Gebäudes gegen Unbefugte seit über zehn Jahren sichtbar installierte Videokameras aufgezeichnet. Bis zum 16.02.2015 hatte der Kläger Urlaub. Am 17.02.2015 hörte ihn die Beklagte in Anwesenheit der Betriebsratsvorsitzenden zu dem Vorfall an.

Auf Initiative des Betriebsrats entschuldigte sich der Kläger am 18.02.2015 in Gegenwart der Betriebsratsvorsitzenden bei Herrn Q., welcher die Entschuldigung annahm. Beide gaben sich die Hand. Herr Q. teilte dem Kläger mit, dass er ihn weder zivilrechtlich noch strafrechtlich verfolgen wolle, er sei nicht nachtragend.

Mit Zustimmung des Landschaftsverbandes Rheinland vom 12.03.2015 bzw. durch Verstreichenlassen der Frist des § 91 Abs. 3 SGB IX kündigte die Beklagte nach Anhörung des bei ihr gebildeten Betriebsrats unter dem 26.02.2015 (Bl. 66 ff. d. A.), welcher nicht widersprach, das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Schreiben vom 13.03.2015 fristlos und mit einem weiteren Schreiben vom selben Tag vorsorglich hilfsweise außerordentlich mit einer der tariflichen Kündigungsfrist entsprechenden Auslaufrist zum 31.12.2015. Die vom Kläger gegen die Bescheide des Landschaftsverbandes eingelegten Widersprüche sind noch nicht beschieden.

Anlässlich seiner polizeilichen Vernehmung als Zeuge stellte Herr Q. Strafantrag gegen den Kläger.

Mit seiner am 31.03.2015 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sich der Kläger gegen die Kündigung gewandt. Er hat das Fehlen eines wichtigen Grundes sowie die Anhörung des Betriebsrats als nicht ordnungsgemäß gerügt. Im Laufe des erstinstanzlichen Verfahrens hat er die Klage auf die Zahlung des restlichen Märzgehalts sowie desjenigen für die Monate April bis Juni 2015, Zahlung von Vermögenswirksamen Leistungen für April bis Juni 2015 und die Erteilung von Abrechnungen erweitert.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, dass das seit dem 01.09.1987 bestehende Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 13.03.2015 mit Zugang des Schreibens am 13.03.2015 sein Ende gefunden hat, sondern über diesen Zeitpunkt hinaus ungekündigt fortbesteht;
2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien auch nicht durch die hilfsweise fristlose Kündigung der Beklagten vom 13.03.2015 unter

Einhaltung einer sozialen Auslaufzeit von 7 Monaten zum Vierteljahresabschluss bzw. zum 31.12.2015 sein Ende finden wird, sondern über diesen Zeitpunkt hinaus ungekündigt fortbesteht;

3. die Beklagte zu verurteilen, für die Zeit vom 14.03.2015 bis zum 31.03.2015 das restliche Märzgehalt 2015 in Höhe von 2.682,27 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.04.2015 zu zahlen, abzüglich Arbeitslosengeld in Höhe von 877,71 €;
4. die Beklagte zu verurteilen, an ihn die Gehälter für die Monate April 2015 und Mai 2015 in Höhe von jeweils 4.117,28 € brutto (bestehend aus 3.876,00 € brutto Grundgehalt, 200,00 € brutto freiwillige Zulage, 40,00 € Arbeitgeberanteil Vermögensbildung, 150,00 € Arbeitgeberanteil Direktversicherung, 25,56 € Arbeitnehmeranteil Direktversicherung, 1,28 € Kontoführungsgebühren = 8.234,56 € brutto) nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 4.117,28 € brutto seit dem 01.05.2015 und 01.06.2015 zu zahlen, abzüglich Arbeitslosengeld in Höhe von 51,63 € täglich = 1.548,90 € monatlich;
5. die Beklagte zu verurteilen, ihm für die Monate März, April und Mai 2015 nach Durchführung der Zahlungen eine entsprechende Abrechnung zu erteilen, wobei die Beklagte 25,56 € brutto Direktversicherungsbeitrag für ihn und 150,00 € brutto als Direktversicherungsbeitrag für die Beklagte ohne Versteuerung und Sozialversicherungspflicht aus seinem Bruttogehalt an die B.-Leben zu zahlen hat, die in den Gehaltsabrechnungen von dem Bruttogehalt des Klägers aus steuerlichen Gründen abzuziehen sind;
6. die Beklagte zu verurteilen, an ihn das Gehalt für den Monat Juni 2015 in Höhe von 4.117,28 € brutto abzüglich Arbeitslosengeld in Höhe von 51,63 € täglich bzw. monatlich 1.548,90 € netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.07.2015 zu zahlen;
7. die Beklagte zu verurteilen, ihm für den Monat Juni 2015 nach Durchführung der Zahlungen eine entsprechende Abrechnung zu erteilen, wobei die Beklagte 25,56 € brutto Direktversicherungsbeitrag für ihn, 150,00 € brutto = netto als Direktversicherungsbeitrag für die Beklagte sowie bei 100,00 € brutto = netto an die B. Leben und einen Betrag von 50,00 € brutto = netto monatlich an den Deka-Fond bei der Sparkasse

Düsseldorf (IBAN: DE020509990000022899, unter dem Betreff T. M. W1311437378) ohne Versteuerung und Sozialversicherungspflicht abzuführen hat, die in den Gehaltsabrechnungen von seinem Bruttogehalt abzuziehen sind;

8. die Beklagte zu verurteilen, von seinen Gehältern in der Zeit von April bis Mai 2015 einen Betrag in Höhe von 50,00 € monatlich an den Deka-Fond bei der Sparkasse Düsseldorf (IBAN: DE020509990000022899, unter dem Betreff T. M. W1311437378) abzuführen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat behauptet, der Kläger habe Frau S. bei der Auseinandersetzung im Zusammenhang mit der Polonaise mit einem festen Handgriff von hinten am Hals gepackt und seinen Hinweis wiederholt, man solle nicht mehr versuchen, die Krawatte abzuschneiden. Diese habe das Anfassen durch den Kläger als befremdlich empfunden und hiervon Herrn Q. berichtet. Dieser habe den Kläger auf sein Verhalten angesprochen und ihm erklärt, er solle sich entschuldigen. Bei der Szene außerhalb des Gebäudes habe Frau D. dem Kläger Vorwürfe gemacht. Auch Herr Q. habe seine Kritik und seine Aufforderung an den Kläger, sich zu entschuldigen, wiederholt. Zurück im Gebäude habe der Kläger, ein volles Bierglas in der linken Hand, Herrn Q. mit dem rechten Arm angetippt, ihm dann mit dem Fuß kräftig in den Unterleib getreten und mit der rechten Faust ins Gesicht geschlagen. Sodann habe er das Bierglas von der linken in die rechte Hand genommen und das Bier Herrn Q., einem Brillenträger aus kürzester Entfernung ins Gesicht geschüttet. Unmittelbar anschließend habe der Kläger Herrn Q. das leere Bierglas (unstreitig Altbierbecher 0,2 Liter) mit der zerbrechlichen Vorderseite mit einer Ausholbewegung unmittelbar über dem linken Auge ins Gesicht gestoßen, wobei auch dessen Brille getroffen worden und zu Boden gefallen sei. Herr Q. sei durch das Bierglas an der Stirn verletzt worden. Er habe mehrere stark blutende Verletzungen erlitten. Ein herbeigerufener Notarzt habe mehrere Glassplitter entfernt und die Wunden versorgt. Es habe keine körperliche Bedrohung des Klägers gegeben. Die Angriffe seien ausschließlich von ihm ausgegangen. Es sei von einem vorsätzlichen Handeln des Klägers auszugehen. Darauf, ob und in welcher Form verbale Auseinandersetzungen vorausgegangen seien, komme es nicht an. Sie hat die Ansicht vertreten, auch angesichts des Umstandes, dass sich der Vorfall vor den Augen mehrerer Mitarbeiter abgespielt habe, sei die Kündigung gerechtfertigt. Eine Weiterbeschäftigung komme nicht in Betracht, da sie ihre Mitarbeiter vor ähnlichen Vorfällen schützen und auch auf deren Befürchtungen, ihnen könne Vergleichbares passieren, Rücksicht nehmen müsse. Wer fähig sei, einem Menschen ein Bierglas in

Augennähe ins Gesicht zu stoßen, habe eine Einstellung gezeigt, welche nach ihrer Auffassung als Arbeitgeberin, die den anderen Mitarbeitern gegenüber zur Fürsorge verpflichtet sei, den Verbleib als Belegschaftsmitglied für die Zukunft ausschließe.

Der Kläger hat behauptet, er habe Frau S. nicht am Hals, sondern am Arm gepackt. Er habe Angst gehabt, dass diese ihn mit der Schere verletze. Auf seine höfliche Bitte, die Versuche zum Abschneiden der Krawatte zu unterlassen, habe diese ihm entgegnet: „Was bist Du denn für ein dämliches Arschloch.“ Etwa eine halbe Stunde danach habe Herr Q. ihn an seinem Tisch aufgesucht und ihn damit beschimpft, was er „denn für ein dummes Arschloch und ein dämlicher Wichser“ sei, und geäußert: „Was fällt Dir blödes Arschloch denn ein, seine Kollegin so zu behandeln?“ Er habe zunächst gar nicht verstanden, was Herr Q. meine, bis er dann den Zusammenhang mit dem vorangegangenen Vorfall hergestellt habe. Er habe Herrn Q. gefragt, was das Ganze solle, er habe nichts getan. Dennoch habe dieser ihn weiter mit den genannten Worten beschimpft und den Tisch erst verlassen, als der Kläger ihm sagte, er habe nichts getan, Herr Q. solle sich gefälligst „verpissen“. Er, der Kläger, habe sich auf die Tanzfläche begeben. Als er gesehen habe, dass Herr Q. mit den Armen schwenkend Drohgebärden in seine Richtung gemacht habe, sei er an den Tisch zurückgekehrt. Herr Q. sei dann abermals an den Tisch getreten und habe ihn erneut beschimpft, was er denn „für ein außerordentliches dummes Arschloch“ sei, so ein „blöder Wichser“ sei ihm „noch nie begegnet“ und „nur ein Arschloch würde sich so verhalten wie er“. Um weiteren Beleidigungen die Grundlage zu entziehen, habe er Herrn Q. mitgeteilt, sich bei den beiden Mitarbeiterinnen entschuldigen zu wollen. Draußen habe er sich bei Frau S. mit den Worten entschuldigt: „Was immer ich auch getan haben soll, oder wenn ich Dich unbewusst vielleicht zu hart angefasst haben sollte, dann tut es mir leid.“ Die ihr dabei angebotene Hand habe Frau S. nicht angenommen, sondern erwidert: „Ok, Du hast Dich zwar entschuldigt, aber trotzdem bist Du ein blöder Arsch.“ Er sei dann mit ähnlichen Worten auch von Frau D. beleidigt worden, worauf er in das Gebäude zurückgekehrt sei. Er habe Herrn Q. noch in der Drehtür gebeten, ihn in Ruhe zu lassen. Innen habe Herr Q. ihn weiter mit den Worten beschimpft: „Du bist ja doch das dämliche Arschloch, was ich immer schon angenommen habe.“ Er habe ihn zudem als „Du dämliches Arschloch“ angebrüllt. Er, der Kläger, habe sich durch die Verfolgung und die Beschimpfungen unter Druck gesetzt gefühlt. Herr Q. sei bedrohlich nahe auf ihn zugekommen, bis sie quasi „Nase an Nase“ gestanden hätten. Er sei wütend geworden und habe Angst bekommen. Er habe Herrn Q. dann mit den Worten „Lass mich!“ bzw. „Bleib da stehen!“ mit dem rechten Arm von sich weggedrückt. Dabei habe er diesen an der rechten Schulter berührt. Als Herr Q. immer noch nicht wegging, habe er mit dem linken Bein nach ihm getreten, ohne ihn zu treffen. Herr Q. habe immer noch nicht von ihm abgelassen. Deshalb habe er eine Abwehrbewegung mit dem rechten Arm gemacht und dabei Bier aus seinem Glas in das Gesicht des Herrn Q. geschüttet. Dieser sei jedoch auch dann nicht weggegangen.

Er habe den Eindruck gehabt, Herr Q. werde noch wütender. Es sei eine nicht kontrollierbare Panik in ihm aufgestiegen. Durch die Sonnenbrille und das flackernde Licht habe er Bewegungen des Herrn Q. nicht klar einordnen können. Dieser habe gezischt: „Jetzt reicht's, Du Arsch“. Er habe befürchtet, Herr Q. werde ihn körperlich angreifen, ihn also niederschlagen oder gar ein Messer ziehen oder Ähnliches. Das sei der Moment gewesen, in dem er nicht mehr klar denken können. Er habe mit dem rechten Arm in Richtung des Herrn Q. geschlagen, um einen möglichen Angriff abzuwehren, ohne im Einzelnen darüber nachzudenken, was er eigentlich tue. Er habe nicht daran gedacht, dass er noch ein Bierglas in der Hand hatte. Er habe nicht gesehen, dass Herr Q. an der Stirn geblutet habe und dass seine Brille zu Bruch gegangen sei. Dies und dass er Herrn Q. mit dem Bierglas getroffen habe, bestreite er mit Nichtwissen. Er habe lediglich am 18.02.2015 mehrere kleinere Schnittwunden an der Stirn von Herr Q. gesehen. Er hat sich darauf berufen, es habe sich um ein außerdienstliches Verhalten - zudem während seines Urlaubs - gehandelt. Er habe bis zu diesem Zeitpunkt mindestens sieben bis acht Gläser Bier getrunken.

Mit Urteil vom 31.07.2015 hat das Arbeitsgericht nach – allerdings nicht ihrem Inhalt nach protokollierter – Inaugenscheinnahme der Videoaufzeichnungen die Klage abgewiesen. Es hat insbesondere angenommen, es habe aufgrund vom Kläger begangener gezielter Körperverletzungen ein wichtiger Grund für die fristlose Kündigung vorgelegen. Auch die Interessenabwägung falle in Anbetracht der gefährlichen Körperverletzung zu seinen Lasten aus. Die Betriebsratsanhörung entspreche den gesetzlichen Anforderungen. Über die hilfsweise außerordentliche Kündigung mit Auslauffrist sei nicht zu entscheiden.

Gegen das ihm am 11.08.2015 zugestellte Urteil hat der Kläger am 07.09.2015 Berufung eingelegt und diese mit einem am 09.10.2015 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet.

Zur Begründung seiner Berufung führt er aus:

Er habe die Auswirkungen des Karnevalsbrauchs auf ihn nach seiner Krebserkrankung und Amputation der Hoden unterschätzt. Durch die Beleidigungen und Bedrohungen sei es zu einer Eskalation gekommen, weil die Situation für ihn im Laufe des Abends immer bedrohlicher und belastender geworden sei. Nach seiner Auffassung habe die erstinstanzliche Beweisaufnahme seinen Vortrag bestätigt, in Notwehr gehandelt zu haben. Er behauptet, er habe nach der Rückkehr in das Gebäude nur erreichen wollen, dass Herr Q. ihn in Ruhe lasse und weggehe. Nach seiner - wenn auch lückenhaften Erinnerung - habe er Herrn Q. mit der Hand geschlagen, in der er zuvor das Bierglas gehalten habe; er habe ihn aber nicht bewusst mit der Hand geschlagen, in der er das Bierglas gehalten habe. Es habe sich um verzweifelte Abwehrbemühungen gehandelt. In Verbindung mit seiner Alkoholisierung und einer Panikattacke habe er überreagiert

und einen sogenannten Notwehrexzess begangen. Es fehle daher entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts an einem schuldhaften Verhalten, welches zudem als außerdienstlich einzustufen sei. Auch sei die Betriebsratsanhörung fehlerhaft erfolgt. Insofern habe die Beklagte dem Betriebsrat nur ungenügend die ihr bekannten, der Kündigung widerstreitenden Umstände und die Vorgeschichte mitgeteilt. Ihre Schilderung des Vorfalls selbst decke sich nicht mit den Videoaufzeichnungen. Es werde nicht deutlich, dass es sich um eine nachvollziehbare Reaktion auf die Situation gehandelt habe. Als „kastrierter“ männlicher Arbeitnehmer habe er eine reduzierte Aggressionsbereitschaft.

Der Kläger hat zudem im Rahmen des Berufungsverfahrens die Klage auf den Zeitraum bis Oktober 2015 erweitert. Wegen der Einzelheiten wird auf die Schriftsätze vom 09.10.2015 und 20.11.2015 verwiesen.

Er beantragt zuletzt,

1. das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 31.07.2015 - 11 Ca 1836/15 - abzuändern und festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien weder durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 13.03.2015, noch durch die hilfsweise fristlose Kündigung der Beklagten vom 13.03.2015 unter Einhaltung einer sozialen Auslaufzeit von sieben Monaten zum Vierteljahresschluss bzw. zum 31.12.2015 sein Ende finden wird,

hilfsweise, wird für den Fall des Obsiegens,

2. die Beklagte zu verurteilen, ihm das restliche Märzgehalt 2015 in Höhe von 2.682,27 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.04.2015 zu zahlen, abzüglich Arbeitslosengeld in Höhe von 877,71 € netto,
3. die Beklagte zu verurteilen, an ihn die Gehälter für die Monate April, Mai, Juni, Juli und August 2015 in Höhe von jeweils 4.117,28 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.05., 01.06., 01.07., 01.08. und 01.09.2015 zu zahlen, abzüglich Arbeitslosengeld in Höhe von 1.548,90 € netto monatlich,
4. die Beklagte zu verurteilen, an ihn das Gehalt für den Monat September 2015 in Höhe von 4.169,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.10.2015 abzüglich Arbeitslosengeld in Höhe von 1.548,90 €

netto monatlich zu zahlen sowie das im Juni 2015 zu zahlende Urlaubsgeld in Höhe von 4.117,28 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.07.2015 zu zahlen,

5. die Beklagte zu verurteilen, ihm Abrechnungen über die Zahlungen des Septembergehaltes 2015 und des Urlaubsgeldes zu erteilen,
6. die Beklagte zu verurteilen, an ihn das Gehalt für den Monat Oktober 2015 in Höhe von 4.169,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.11.2015 abzüglich Arbeitslosengeld in Höhe von 1.548,90 € netto monatlich zu zahlen,
7. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger Abrechnungen über die Zahlung des Oktobergehaltes 2015 zu erteilen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das erstinstanzliche Urteil unter Bezugnahme auf den erstinstanzlichen Vortrag. Sie ergänzt ihre Behauptungen dahingehend, dass der Kläger bei der sich draußen abspielenden Szene erklärt habe, Frau S. solle sich nicht so anstellen, er sei schließlich Kampfsportler und die Situation habe schlimmer für sie ausgehen können. Beim Betreten des Gebäudes habe der Kläger Herrn Q. beschimpft, welcher dann gefragt habe: „Was hast Du gesagt?“ Der Kläger habe geantwortet, Herr Q. solle ihn in Ruhe lassen, er habe vorhin schon mal gesagt, dass er Kampfsport mache. Unstreitig betreibt der Kläger Aikido, eine Kampfkunst, bei der auf Wettkämpfe verzichtet wird.

Auf Befragen der Berufungskammer hat der Kläger erklärt, er wisse zu der Auseinandersetzung selbst nur noch, dass er Herrn Q. geschubst und gesagt habe, „lass mich endlich in Ruhe“. Das Bier habe er ihm nur versehentlich ins Gesicht geschüttet. Er sei panisch geworden und habe einen Schweißausbruch gehabt. Die Berufungskammer hat Beweis erhoben durch Inaugenscheinnahme der Videoaufzeichnungen sowie durch Vernehmung der Zeugen Q. und S.. Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf die Sitzungsniederschriften vom 10.12. und 22.12.2015 verwiesen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften beider Instanzen Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

A.

Die Berufung des Klägers ist zulässig, insbesondere unter Beachtung der Vorgaben der §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG in Verbindung mit § 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden.

B.

Die Berufung ist jedoch nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat die gegen die außerordentliche fristlose Kündigung gerichtete Klage zutreffend abgewiesen. Über die nur für den Fall des Obsiegens gestellten Anträge auf Zahlung und Abrechnung war daher nicht zu entscheiden. Entsprechendes gilt für die Klage gegen die außerordentliche Kündigung mit Auslauffrist. Zwar hat der Kläger den entsprechenden Antrag nicht ausdrücklich hilfsweise gestellt. Ein unbedingter Antrag gegen eine nur hilfsweise ausgesprochene, später wirkende Kündigung ist jedoch nicht nur sinnlos, sondern widerspricht auch dem wohlverstandenen Kosteninteresse der klagenden Partei (vgl. BAG 21.11.2013 – 2 AZR 474/12 – RN 18 ff, AP SGB V § 164 Nr. 1). Auch das Arbeitsgericht hat – wenn auch ohne Begründung – den Antrag als einen solchen ausgelegt, über den wegen der Wirksamkeit der fristlosen Kündigung nicht zu entscheiden sei – also als unechten Hilfsantrag –, ohne dass der Kläger dem in der Berufung widersprochen hat.

I. Die außerordentliche fristlose Kündigung der Beklagten vom 13.03.2015 wird den Anforderungen des § 626 BGB gerecht.

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. Die Prüfung, ob ein gegebener Lebenssachverhalt einen wichtigen Grund in diesem Sinne darstellt, vollzieht sich zweistufig: Zunächst ist zu prüfen, ob ein bestimmter Sachverhalt ohne die besonderen Umstände des Einzelfalls als wichtiger Kündigungsgrund an sich geeignet ist. Ist dies der Fall, bedarf es sodann der Prüfung, ob dem Kündigenden

die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zumutbar ist oder nicht (st. Rspr., vgl. nur BAG 16.07.2015 – 2 AZR 85/15 – NZA 2016, 161 mwN; 10.12.2009 – 2 AZR 534/08 – NZA 2010, 698; 26.03.2009 – 2 AZR 953/07 – RN 21 mwN, NZA-RR 2010, 516 = AP BGB § 626 Nr. 220; 27.04.2006 – 2 AZR 386/05 – RN 19, NZA 2006, 977).

In der Regel bedarf es einer schuldhaften Pflichtverletzung. Eine Pflichtverletzung ist vorwerfbar, wenn der Arbeitnehmer seine ihr zugrunde liegende Handlungsweise steuern konnte. Ein Verhalten ist steuerbar, wenn es vom Willen des Arbeitnehmers beeinflusst werden kann. Dies ist nicht der Fall, wenn dem Arbeitnehmer die Pflichterfüllung aus von ihm nicht zu vertretenden Gründen subjektiv nicht möglich ist. Ist dies vorübergehend nicht der Fall, ist er für diese Zeit von der Pflichterfüllung befreit. Der Arbeitgeber trägt im Kündigungsschutzprozess die Darlegungs- und Beweislast auch dafür, dass solche Tatsachen nicht vorgelegen haben, die das Verhalten des Arbeitnehmers gerechtfertigt oder entschuldigt erscheinen lassen. Der Umfang der ihm obliegenden Darlegungslast ist allerdings davon abhängig, wie sich der Arbeitnehmer auf einen bestimmten Vortrag einlässt. Nach den Grundsätzen der abgestuften Darlegungs- und Beweislast darf sich der Arbeitgeber zunächst darauf beschränken, den objektiven Tatbestand einer Arbeitspflichtverletzung darzulegen. Er muss nicht jeden erdenklichen Rechtfertigungs- oder Entschuldigungsgrund vorbeugend ausschließen. Will der Arbeitnehmer geltend machen, er sei aus von ihm nicht zu vertretenden Gründen gehindert gewesen, seine Pflichten ordnungsgemäß zu erfüllen, muss er diese Gründe genau angeben. Beruft er sich auf krankheitsbedingte Gründe, kann es erforderlich sein, dass er substantiiert darlegt, woran er erkrankt war und weshalb er deshalb seine Pflichten nicht ordnungsgemäß erfüllen konnte (vgl. insgesamt BAG 03.11.2011 – 2 AZR 748/10 – NZA 2012, 607).

Die Umstände, anhand derer zu beurteilen ist, ob dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung zumutbar ist oder nicht, lassen sich nicht abschließend festlegen. Zu berücksichtigen sind aber regelmäßig das Gewicht und die Auswirkungen einer Vertragspflichtverletzung – etwa im Hinblick auf das Maß eines durch sie bewirkten Vertrauensverlustes und ihre wirtschaftlichen Folgen –, der Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers, eine mögliche Wiederholungsgefahr sowie die Dauer des Arbeitsverhältnisses und dessen störungsfreier Verlauf (BAG 28.01.2010 – 2 AZR 1008/08 – RN 26 mwN, DB 2010, 1709; 10.11.2005 – 2 AZR 623/04 – RN 38 mwN, NZA 2006, 491). Bei der verhaltensbedingten Kündigung bildet der Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers im Rahmen der Interessenabwägung ein wichtiges, oft das wichtigste Abgrenzungskriterium (BAG 21.01.1999 – 2 AZR 665/98 – NZA 1999, 863).

Tätlichkeiten unter Arbeitnehmern sind grundsätzlich geeignet, einen wichtigen Grund zur Kündigung zu bilden (st. Rspr. des Bundesarbeitsgerichts, vgl. nur BAG

06.10.2005 – 2 AZR 280/04 – NZA 2006, 431). Bei einem tätlichen Angriff auf einen Arbeitskollegen handelt es sich um 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 18.09.2008 – 2 AZR 1039/06 – DB 2009, 964). Das Bestehen von Schadensersatzansprüchen ändert nichts daran, dass Vertragsstörungen eine ordentliche oder sogar außerordentliche Kündigung rechtfertigen können. 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 (BAG 18.09.2008 aaO). Bei Tötlichkeiten unter Arbeitskollegen bedarf es vor Ausspruch einer Kündigung regelmäßig keiner Abmahnung. Denn der Arbeitnehmer weiß von vornherein, dass der Arbeitgeber ein derartiges Fehlverhalten missbilligt. Dies gilt uneingeschränkt bei schweren Tötlichkeiten. Hier kann schon ein einmaliger Vorfall einen wichtigen Grund zur Kündigung darstellen, ohne dass der Arbeitgeber noch eine Wiederholungsgefahr begründen und den Arbeitnehmer zuvor abmahnen müsste (BAG 18.09.2008 aaO mwN).

2. Nach diesen Grundsätzen ist die außerordentliche Kündigung gemessen an § 626 BGB wirksam.

a) Die Berufungskammer geht aufgrund der durchgeführten Inaugenscheinnahme von folgendem (Kern-)Sachverhalt aus: Nachdem sich der Zeuge Q. nach der Rückkehr in das Gebäude dem Kläger bis auf 10 bis 15 cm Gesichtsabstand - also durchaus näher als sozial üblich, aber keinesfalls unmittelbar „Nase an Nase“ - genähert hatte, stieß der Kläger ihn mit dem rechten Arm von sich weg. Anschließend trat er - ob erfolgreich oder nicht war nach den Bildern nicht zu erkennen - mit dem rechten Bein nach ihm. Es folgte ein weiterer Stoß mit rechts. Anschließend wechselte der Kläger das zuvor in der linken Hand gehaltene Bierglas in die rechte Hand und schüttete dem Zeugen Q. den Inhalt mit einer ausholenden Bewegung gezielt ins Gesicht, um ihn für den folgenden Schlag wehrlos zu machen. Der Zeuge Q. griff ohne eine Angriffsbewegung lediglich zu seiner Brille. Der Kläger drehte das Bierglas in seiner rechten Hand so, dass die offene Seite nach vorn zeigte und schlug dem Zeugen das Glas mit Wucht auf die Stirn über dem linken Auge. Dabei erlitt der Zeuge Schnittverletzungen an der Stirn; es blieben Glassplitter in der Stirn stecken.

Es handelt sich damit zur Überzeugung der Berufungskammer um ein zielgerichtetes, rücksichtsloses Vorgehen und eine schwere Tötlichkeit mit hohem Verletzungsrisiko, die nach obigen Maßstäben als Kündigungsgrund „an sich“ geeignet ist.

Die Überzeugung der Berufungskammer beruht im Wesentlichen auf folgenden Erwägungen:

Zunächst entspricht die Einlassung des Klägers, er habe dem Zeugen Q. das Bier nur versehentlich ins Gesicht geschüttet, zur Überzeugung der Berufungskammer nicht der Wahrheit. Es gibt bereits keinen Grund dafür, dass der Kläger, der zuvor seinen rechten Arm für die Stoßbewegungen verwendet hat, das Glas von der linken in die rechte Hand wechselt, wenn nicht den, dem Zeugen mit der anschließenden deutlich sichtbaren Ausholbewegung den Inhalt des Glases von unten mit einem derartigen Schwung ins Gesicht zu schütten, dass sich der beobachtbare „Strahlenkranz“ auf einen teilweise mehr als doppelten Kopfdurchmesser beläuft. Eine (missglückte) Abwehrbewegung – wie womöglich die beiden Teilakte zuvor – konnte dies auch deshalb nicht darstellen, weil der Abstand zum Zeugen hierfür zu groß war. Wie der Kläger den Vorgang dennoch als ein versehentliches Verschütten darstellen kann, erschließt sich der Kammer nicht. Seine entsprechende Behauptung entlarvt seine Einlassung zu diesem wesentlichen Teil des Kerngeschehens damit als reine Schutzbehauptung. Dass der Kläger zu der Auseinandersetzung nach ausdrücklichem eigenen Bekunden allenfalls noch vage Erinnerungen haben will, während der Beweisaufnahme aber zu der unmittelbar anschließenden Szene spontan erklärt hat, er sei (nicht zu Boden gegangen, sondern) nur in der Hocke gewesen, passt sich zwanglos in diese Bewertung ein.

Bei der von unten erfolgten Schüttbewegung muss der Kläger das Glas mit der Öffnung nach oben in der rechten Hand gehalten haben. Hätte er es in dieser Haltung auf die Stirn des Zeugen geschlagen, wäre das von der Kamera aufgenommene Explosionsbild, bei dem Scherben in alle Richtungen, insbesondere auch nach unten fliegen, nicht erklärbar. Auch wäre das Glas dann in der Hand des Klägers zerbrochen, was kaum ohne Verletzungen möglich gewesen wäre. Auch der kleine Bogen in der Schlagbewegung erklärt sich zwanglos dadurch, dass der Kläger beim Rückwärtsschwingen des Armes das Glas in der Hand so gedreht hat, dass die offene Seite nach vorne gerichtet war. Für die hohe Wucht des Schlages spricht, dass die entsprechende Bewegung auf den Videoaufnahmen nur schemenhaft als „Lichtblitz“ erkennbar ist. Auch ließe sich ansonsten das explosionsartige Aufspritzen der Scherben nicht erklären. Die Größe des Explosionsbildes schließt zudem aus, dass es sich bei den Scherben lediglich um die Brillengläser handelte. Auch könnten aus einem Bruch der Brillengläser stammende Scherben nicht das Verletzungsbild an der Stirn erzeugen, das der Zeuge nach den zur Akte gereichten Fotos erlitten hat. Dafür, dass die dort sichtbaren Wunden nicht von dem hier fraglichen Vorfall herrühren, spricht aus Sicht der Kammer nichts. Hierauf hat sich auch der Kläger nicht berufen, sondern im Gegenteil bestätigt, dass er sechs Tage später mehrere kleinere Schnittwunden an der Stirn von Herr Q. gesehen hat.

Der finale Schlag mit dem Glas lässt sich nicht als eine panikartige Reaktion - in der Folge einer krankhaften Angststörung - auf einen befürchteten Angriff durch Herrn Q. einordnen. Zwar ist zwischen den Parteien nicht streitig, dass der Kläger grundsätzlich unter einer krankhaften Angststörung leidet. Zur Überzeugung der Berufungskammer spielte diese bei dem fraglichen Vorfall jedoch keine Rolle. Die Einlassung des Klägers, er habe nach einem versehentlichen Verschütten des Bieres in das Gesicht des Zeugen Q. eine Panikattacke erlitten, hält die Berufungskammer wie dargelegt für eine durch die Beweisaufnahme widerlegte Schutzbehauptung. Bereits dadurch wird die Darstellung des Klägers unschlüssig, er sei in Panik geraten, nachdem er dem Zeugen versehentlich Bier ins Gesicht geschüttet habe, und habe nicht mehr klar denken können. Mit dem absichtlichen Schütten des Bieres in das Gesicht des Zeugen hat der Kläger diesen gezielt wehrlos gemacht, was ebenfalls dagegen spricht, dass der nachfolgende Schlag eine danach erst einsetzende Panikreaktion war. Nach der Körperhaltung des Herrn Q., der aufgrund des ihm ins Gesicht geschütteten Bieres wehrlos dastand, hatte der Kläger zudem keinen körperlichen Angriff zu befürchten. Nach dem Ergebnis der Inaugenscheinnahme ist zudem der vom Kläger Herr Q. an dieser Stelle des Vorfalls in den Mund gelegte Satz („Jetzt reicht's, Du Arsch“) nicht gefallen. Entscheidend hat die Kammer insoweit darauf abgestellt, dass dieser bereits in zeitlicher Hinsicht nicht in der festgestellten Abfolge der einzelnen Handlungen unterzubringen ist. Der letzte Schlag des Klägers erfolgte zu einem Zeitpunkt, als der Zeuge im Anschluss an das ihm ins Gesicht geschüttete Bier einen derartigen Satz nicht einmal vollständig hätte aussprechen können, zudem der Kläger zuvor bereits zu diesem Schlag ausgeholt und das Glas in der Hand gedreht hatte. Dass der Kläger als Reaktion auf den fraglichen Satz in Panik geraten und erst sodann – „außer Kontrolle“ – in Panik zum Schlag mit dem Glas angesetzt hat, ist daher nach der festgestellten zeitlichen Abfolge unmöglich. Dass auch der Zeuge Q. in seiner Vernehmung diese Äußerung nicht bestätigt hat, war für die Berufungskammer nicht maßgebend. Es liegt bezogen auf das in das Gesicht Schütten des Bieres und den anschließenden Schlag eine durchgehende, „runde“ Bewegung des Klägers vor. Auch wäre nach seiner Sachverhaltsdarstellung nicht erklärbar, weshalb der Kläger beim Zurückschwingen des rechten Armes mit dem gerade geleerten Bierglas dieses so in der Hand gedreht hat, dass beim Schlag das offene Ende voran ging. Ein derartig gezieltes Verhalten schließt zur Überzeugung der Berufungskammer ebenfalls aus, dass der Kläger in blinder Panik um sich geschlagen hat. Dies wird zudem dadurch bestätigt, dass er den Schlag mit dem Glas mit Wucht nach vorne ausgeführt hat. Zur Überzeugung der Kammer sind die beiden Teilakte „Bier ins Gesicht schütten“ und „Schlag mit dem Glas“ derart miteinander verknüpft, dass davon auszugehen ist, dass der Kläger den Zeugen zunächst wehrlos machen wollte, um sodann den „finalen“ Schlag setzen zu können. Ob der Kläger ein derartiges Verhalten beim „Kampfkunsttraining“ erlernt hatte, spielt für die Würdigung keine Rolle. Der gesamte Habitus des Klägers nach dem (Wieder-)Betreten des Foyers stellte sich für die Kammer so dar, dass er sich gegenüber dem Zeugen Q. „aufgebaut“ hat. Er hat sich nicht etwa auf der Stelle gedreht, sondern in

einer Schrittfolge, die ihn am Ende einen festen Stand finden ließ. Auch die anschließende Bewegungsabfolge - die vom ersten bis zum letzten Teilakt lediglich sechs Sekunden (20:21:02 bis 20:21:08 Uhr) gedauert hat - wirkt flüssig, gewissermaßen wie einstudiert. Letzteres gilt insbesondere für das Wehrlosmachen durch Schütten einer Flüssigkeit in das Gesicht des Opfers und den anschließenden, von diesem nicht zu verhindernden Schlag. Das vom Kläger angebotene Sachverständigengutachten führt in diesem Zusammenhang nicht weiter. Dass der Kläger grundsätzlich aufgrund einer Angststörung zu Panikreaktionen neigt, hat die Kammer zu seinen Gunsten unterstellt, da dies zwischen den Parteien unstrittig ist. Ob sich das konkret festgestellte Verhalten als Panikreaktion darstellt, ist jedoch keine medizinische Frage, sondern eine solche der Würdigung seiner als falsch erwiesenen Einlassung und des durch die Berufungskammer festgestellten Geschehensablaufs. Das ist nicht Aufgabe eines Sachverständigengutachtens, sondern ureigene Aufgabe des Gerichts. Dass der Kläger nach einem versehentlichen Verschütten des Bieres und einer gezischten Äußerung des Zeugen Q. in Panik geraten ist, ist nach der Beweisaufnahme durch Augenschein zur Überzeugung der Berufungskammer widerlegt. Die vom Kläger vorgenommene Trennung des Vorfalls in bloße Abwehrbewegungen und einen anschließenden Notwehrexzess ist zur Überzeugung der Kammer mit den in Augenschein genommenen Videoaufnahmen aus den genannten Gründen unvereinbar. Für einen dritten Sachverhalt hat der Kläger nichts dargelegt, so dass allein die Annahme verbleibt, dass der Kläger durch ein zielgerichtetes, rücksichtsloses Vorgehen eine schwere Tötlichkeit begangen hat.

Auch die Einlassung des Klägers, er habe aufgrund der von ihm getragenen Sonnenbrille und des flackernden Lichts Bewegungen des Herrn Q. nicht klar einordnen können, stellt zur Überzeugung der Berufungskammer eine bloße Schutzbehauptung dar. In sämtlichen vom Kläger vorgenommenen Aktionen – sei es im Rahmen der Polonaise, am Stehtisch oder innerhalb des Kerngeschehens – wirkt er orientiert und zielgerichtet. Er hat dem Zeugen Q. das Bier treffsicher ins Gesicht geschüttet. Vor dem finalen Schlag hat der Zeuge Q. lediglich seine Hand zu seiner Brille geführt, also nicht auf den Kläger zu. Ein Bewegungsablauf, den der Kläger als Aggression hätte missverstehen können, erfolgte nicht. Im Übrigen war deutlich, dass er aufgrund des ihm in das bebrillte Gesicht geschütteten Bieres wehrlos dastand und nicht zu einer eigenen Angriffsaktion in der Lage war.

Eine andere Würdigung ergibt sich auch nicht aus der Vorgeschichte des Kernsachverhaltes. Die Berufungskammer hat zugunsten des Klägers unterstellt, dass er vor dem kündigungsauslösenden Vorfall sowohl durch die Mitarbeiterinnen S. und D. als auch durch den Zeugen Q. in der von ihm behaupteten Art und Weise beleidigt worden ist. Entgegen der Ansicht des Klägers hat die Beweisaufnahme jedoch gezeigt, dass dieses Verhalten bei ihm nicht zu einer sich immer weiter steigernden Belastung geführt hat. Die Inaugenscheinnahme hat ergeben, dass der Kläger sich noch um

19:52 Uhr, also etwa eine halbe Stunde vor dem Kernsachverhalt, nach einem weiteren Versuch von Frau S., seine Krawatte abzuschneiden, hinter dieser in der Polonaise eingeordnet hat. Zwar ist zuvor deutlich zu erkennen, dass er versucht hat, Frau S. auszuweichen. Eine (empfundene) ernstliche Bedrohung kann sich zu diesem Zeitpunkt jedoch angesichts des Verhaltens des Klägers noch nicht eingestellt haben. Wenn er das Verhalten von Frau S. bereits zu diesem Zeitpunkt als ständige, unangenehme Belästigung empfunden hätte, hätte er sich wohl kaum unmittelbar hinter dieser wieder in die Polonaise eingliedert, nachdem er ihr zudem lediglich mit dem Zeigefinger bedeutet hat, ihr Verhalten nicht zu wollen. Dabei ist die Kammer davon überzeugt, dass es sich bei der entsprechenden Frau – der „Indianerin“ – um Frau S. gehandelt hat. Zwar hat der Kläger dies zunächst nicht bestätigen können. Jedoch ist sie die einzige blonde Frau, mit der sich der Zeuge Q. am Stehtisch aufgehalten hat. Auch hat die „Indianerin“ kurz vor der fraglichen Szene das Foyer nach draußen verlassen. Eine ähnliche Bewertung gilt für das Verhalten von Herrn Q.. Nachdem dieser ihn nach der hier unterstellten Darstellung des Klägers zwei Mal beleidigt hat, kommen beide dennoch friedlich nebeneinander gehend in das Foyer. Dass der Kläger sich bereits zu diesem Zeitpunkt vom Verhalten des Zeugen in der von ihm geschilderten Art bedroht und belastet gefühlt haben will, ist zudem nicht damit zu vereinbaren, dass er auf dem Weg zum Stehtisch zunächst spontan bei einer Gruppe von drei Mitarbeitern stehen bleibt und ein paar Worte wechselt, sich dann am Stehtisch einordnet und ein Gespräch mit einer dort stehenden Frau beginnt, das er auch dann zunächst nicht unterbricht, sondern noch für gut zehn Sekunden fortsetzt, als der Zeuge ihn - die Hand auf die Schulter legend - anspricht. Hätte der Kläger bereits zu diesem Zeitpunkt die geschilderte Not und Bedrängnis empfunden, hätte er zielstrebig die unstreitig beabsichtigte Entschuldigung gesucht und sich nicht in der beschriebenen Weise gelöst unter den Feiernden bewegt. Auch das Verhalten des Zeugen Q., der dem Kläger zunächst am Stehtisch in einer freundlichen Art und Weise die Hand an die Schulter legt, draußen sodann mit einer Höflichkeitsgeste mit dem rechten Arm dem Kläger den Weg zeigt und anschließend in freundschaftlicher Art den linken Arm um ihn legt und diesen jedenfalls auf dem gesamten auf den Aufnahmen sichtbaren Weg - etwa fünf Sekunden lang - dort belässt, spricht gegen eine bereits aufgeheizte Atmosphäre zwischen beiden. Dass der Kläger dies in der mündlichen Verhandlung vor der Berufungskammer als „Umklammerung“ bezeichnet hat, passt in seine verzerrte Wiedergabe des Geschehensablaufs. Es handelt sich daher bei seinem Verhalten im Kernsachverhalt nicht um einen Akt der Ver zweiflung, sondern um eine nach den Umständen nicht verständliche Aggression. Ob – wie der Kläger vorträgt – „kastrierte“ männliche Arbeitnehmer grundsätzlich eine reduzierte Aggressionsbereitschaft haben, war aus Sicht der Kammer irrelevant. Das Verhalten des Klägers beweist trotz seines Gesundheitszustands ein hohes Maß an Aggressivität.

Entgegen der Auffassung des Klägers handelte es sich nicht um ein außerdienstliches Verhalten. Hierfür ist nicht allein maßgeblich, ob sich ein Geschehen außerhalb der Arbeitszeit abgespielt hat. Außerdienstliches Verhalten im kündigungsrechtlichen Sinn liegt vielmehr dann vor, wenn ein Verhalten eines Arbeitnehmers im privaten Lebensbereich in Rede steht (BAG 23.10.2008 – 2 AZR 483/07 – NZA-RR 2009, 362 RN 58). Der Bezug zum Arbeitsverhältnis folgt vorliegend daraus, dass die Tat des Klägers auf einer Betriebsfeier in den Räumen der Beklagten erfolgte, und dass sich die von ihm begangene Tötlichkeit gegen einen Mitarbeiter der Beklagten richtete. Selbst wenn man dennoch das festgestellte Verhalten als außerdienstlich einstufen würde, vermag dies in Anbetracht dessen, dass der Kläger einen Arbeitskollegen während einer betrieblichen Feier durch eine schwere Tötlichkeit verletzt hat, die Eignung als Kündigungsgrund nicht in Frage zu stellen.

Soweit der Kläger beantragt hat, ein Sachverständigengutachten darüber einzuholen, was auf den Videofilmen zu sehen ist, verkennt er, dass die Bewertung eines Augenscheins Aufgabe des Gerichts ist. Für die Würdigung der in den Videos zu sehenden Bilder ist kein besonderer Sachverstand erforderlich. Ein Lippenleser hätte keine weitergehenden Erkenntnisse erbringen können, da die Lippen der Akteure in Bezug auf Bildauflösung und zeitlichen Umfang nicht hinreichend erkennbar waren. Auf die gewechselten Worte kam es zur Überzeugung der Kammer zudem nicht entscheidend an mit der Ausnahme, dass sie aus den dargelegten Erwägungen die Überzeugung gewonnen hat, dass der Zeuge Q. den Satz „Jetzt reicht’s, Du Arsch“ nicht gesagt hat, nachdem der Kläger ihm das Bier ins Gesicht geschüttet hat.

Die Feststellungen der Berufungskammer beruhen nicht maßgeblich auf den Aussagen der Zeugen Q. und S., so dass es auf die Angriffe des Klägers betreffend den Wahrheitsgehalt ihrer Aussagen nicht ankam.

b) Auch die vorzunehmende Interessenabwägung führt nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung. Hierfür waren für die Berufungskammer im Wesentlichen folgende Erwägungen maßgeblich:

Es kommt zunächst nicht entscheidend darauf an, dass sich der Kläger und der Zeuge Q. vor dem Vorfall allenfalls flüchtig kannten und nach der Behauptung des Klägers in unterschiedlichen Gebäuden tätig waren. Der Kündigungsgrund besteht nicht darin, dass die Beklagte auf einen fortbestehenden Konflikt zwischen dem Kläger und dem Zeugen reagiert, sondern darin, dass eine Beschäftigung des Klägers in der Betriebsgemeinschaft nach dem gezeigten Verhalten nicht mehr in Betracht kommt. Die Beklagte 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. Sie durfte auch

berücksichtigen, wie es sich auf das Verhalten der übrigen Arbeitnehmer auswirkte, wenn sie von einer Kündigung abgesehen hätte. Dabei war es nicht wesentlich, ob beim Kläger eine grundsätzliche Gewaltneigung vorliegt. Ob diese – wobei sich bereits die Frage der Messbarkeit stellen würde – objektiv gegeben ist, ist nicht entscheidend. Die Arbeitskollegen des Klägers können insoweit allein das vom Kläger gezeigte Verhalten bewerten. Insbesondere in dem fraglichen betrieblichen Milieu – dem einer Versicherungsgesellschaft – stellt sich das festgestellte Verhalten als an sich unvorstellbar dar. Zutreffend beruft sich die Beklagte darauf, ein Mensch, der fähig sei, einem Menschen ein Bierglas in Augennähe ins Gesicht zu stoßen, habe eine Einstellung gezeigt, welche für sie als Arbeitgeberin, die den anderen Mitarbeitern gegenüber zur Fürsorge verpflichtet sei, den Verbleib als Belegschaftsmitglied für die Zukunft ausschließe. Da nicht allein auf den Zeugen Q. abzustellen ist, stellt sich hier auch nicht die Frage, ob die Beklagte eine Umsetzung/Versetzung als milderes Mittel hätte aussprechen müssen.

Ob Herr Q. arbeitsunfähig war oder ohnehin einen „Brückentag“ hatte, wie der Kläger meint, fällt zugunsten des Klägers letztlich nicht erheblich ins Gewicht. Maßgeblich sind vielmehr die außergewöhnliche Rücksichtslosigkeit und der hohe Grad an Gefährlichkeit seines Verhaltens, der sich letztlich nur zufällig nicht verwirklicht hat. Dass der Zeuge Q. nicht – womöglich mit der Folge des teilweisen Verlustes des Augenlichts – am Auge getroffen wurde, hatte der Kläger nicht unter Kontrolle. Aufgrund der Geschwindigkeit des Schlages hätte er auf eine Bewegung des Zeugen nicht mehr reagieren können, so dass ein (teilweiser) Verlust des Augenlichts im Bereich des Möglichen war.

Die Annahme des Arbeitsgerichts, durch den Vorfall sei der Betriebsfrieden bei der Beklagten gestört, ist entgegen der Annahme des Klägers nicht zu beanstanden. Insofern ist nicht erforderlich, dass die Beklagte die Reaktion ihrer Belegschaft etwa im Rahmen einer Umfrage im Einzelnen feststellt. Sie durfte bei lebensnaher Betrachtung davon ausgehen, dass die Verbreitung des sich vor einer Vielzahl von Zeugen (allein im Foyer mehr als zehn) abspielenden Sachverhalts im Betrieb nicht zu kontrollieren war und vor dem Hintergrund des bereits geschilderten Milieus erhebliche Aufmerksamkeit und Unruhe erregte. Die Mitarbeiter wollten an diesem Tag mit Freude Karneval feiern und mussten dann miterleben, dass der Notarzt gerufen werden musste. Die Weiterbeschäftigung eines in einer betrieblichen Veranstaltung als Schläger in Erscheinung getretenen Mitarbeiters in ihrer Betriebsgemeinschaft durfte sie zu Recht als nicht darstellbar ansehen.

Wie dargelegt geht die Kammer nicht von einer Panikreaktion oder einer aus sonstigen Gründen schuldlosen Handlung aus, sondern von einem zielgerichteten und vorsätzlichen Verhalten und damit von einem hohen Grad an Verschulden. Selbst wenn der Kläger – was die Berufungskammer unterstellt hat – zuvor in der von ihm behaupteten

Weise beleidigt worden ist, gab es zudem keine Veranlassung für einen körperlichen Angriff auf den Zeugen Q.. Zur Überzeugung der Berufungskammer war der Kläger auch nicht aufgrund vorangegangenen Alkoholgenusses schuldunfähig. Er war nach eigenen Angaben mit demselben Alkoholpegel noch zu einem verantwortungsvollen und auf Deeskalation gerichteten Verhalten in der Lage. Bei sämtlichen Bewegungen des Klägers bereits ab dem Eintreten in den Kamerabereich ist keinerlei Schwanken zu erkennen. Er wirkt in den Gesprächen völlig orientiert.

Hilfsweise hat die Kammer darauf abgestellt, dass auch schuldlose Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers ausnahmsweise einen wichtigen Grund zur verhaltensbedingten Arbeitgeberkündigung darstellen können. Ein Fehlverhalten des Arbeitnehmers kann die betriebliche Ordnung derart nachhaltig stören, dass dem Arbeitgeber eine Aufrechterhaltung dieses Zustandes selbst dann nicht zumutbar ist, wenn dem Arbeitnehmer seine Vertragspflichtverletzung nicht vorwerfbar ist. Stört der Arbeitnehmer durch eine schwere Tätlichkeit, schwerste Beleidigungen etc. schwerwiegend die betriebliche Ordnung, so muss der Arbeitgeber unter Umständen äußerst schnell hinreichende Maßnahmen ergreifen, um ein weiteres derartiges Fehlverhalten, das eine Weiterbeschäftigung des betreffenden Arbeitnehmers unzumutbar macht, durch eine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit diesem Arbeitnehmer zu unterbinden. Für die oft nur durch Sachverständigengutachten mögliche Klärung der Frage, ob der Arbeitnehmer für sein Fehlverhalten auch voll verantwortlich ist, bleibt in derart gravierenden Fällen oft keine Zeit mehr. Das für die Abgrenzung zwischen verhaltensbedingter und personenbedingter Kündigung maßgebliche Schwergewicht der Störung liegt in solchen Fällen auch nicht in einer – bei langjähriger ordnungsgemäßer Arbeitsleistung oft fraglichen – fehlenden Eignung des Arbeitnehmers, sondern allein in den verschuldeten oder unverschuldeten Pflichtverstößen des Arbeitnehmers, die für die Zukunft weitere derartige Pflichtverstöße in einem unzumutbaren Ausmaß erwarten lassen. Gerade die Erkenntnis, dass auch der verhaltensbedingte Kündigungsgrund zukunftsgerichtet ist und deshalb die verhaltensbedingte Kündigung keinen Sanktionscharakter hat, legt es schließlich nahe, bei der Abgrenzung, ob zu erwartende Arbeitspflichtverletzungen des Arbeitnehmers seine Weiterbeschäftigung unzumutbar machen, von dem eher systemfremden Erfordernis abzusehen, es müsse ohne jede Einschränkung stets ein Verschulden des Arbeitnehmers vorliegen (vgl. BAG 21.01.1999 – 2 AZR 665/98 – NZA 1999, 863). Zwar hat sich das fragliche Geschehen in der Ausnahmesituation einer Betriebsfeier abgespielt. Gerade in Anbetracht der aus der Situation selbst unerklärlichen Rücksichtslosigkeit und Gewalttätigkeit im Vorgehen des Klägers war der Beklagten ein weiteres Abwarten und eine Klärung der Schuldfrage unzumutbar. Mit anderen Worten: Da sich das Verhalten des Klägers nicht als eine erklärliche Reaktion auf ein vorangegangenes Geschehen darstellte, konnte die Beklagte nicht hinreichend sicher ausschließen, dass es nicht auch in Zukunft bei anderen Konfliktsituationen am Arbeitsplatz zu einem solchen Verhalten des Klägers kommen würde.

Zugunsten des Klägers hat die Kammer berücksichtigt, dass der Kläger nach seinem Vorbringen schlechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben wird, wobei ihn allerdings keinerlei Unterhaltspflichten treffen, sowie die lange Dauer des Arbeitsverhältnisses und dessen zuvor störungsfreier Verlauf. Für den Kläger spricht zwar zudem, dass er zunächst versucht hat, sich in der Auseinandersetzung um das Abschneiden der Krautwatte deeskalierend zu verhalten, indem er versucht hat, sich bei den Damen, insbesondere Frau S., zu entschuldigen. Dabei hat die Kammer trotz der Aussage des Zeugen Q. zugunsten des Klägers unterstellt, dass der Kläger keine Verantwortung dafür trug, dass der Versuch einer Entschuldigung gescheitert ist. Die Kammer hat bei ihrer Entscheidung zudem zugunsten des Klägers unterstellt, dass der Zeuge Q. ihn nach der missglückten Entschuldigung (wiederum) beschimpft hat. Die Videoaufnahmen bestätigen zudem, dass dieser sich sodann in aggressiver Art und Weise auf den Kläger zu bewegt und erst in einem unangemessenen Abstand von jedenfalls unter 15 cm Gesichtsabstand – wenn auch deutlich nicht unmittelbar „Nase an Nase“ – zum Stehen gekommen ist. Denn ein solcher Sachverhalt könnte allenfalls geeignet sein, dass sich die ersten folgenden Bewegungen des Klägers als jedenfalls kündigungsrechtlich akzeptable Handlungen ansehen lassen. Vom Zeugen Q. ist jedoch keinerlei körperlicher Angriff getätigt worden, der das weitere Verhalten des Klägers in einem anderen Licht hätte erscheinen lassen können. Mit anderen Worten: Der Zeuge mag den Kläger provoziert haben, jedoch nicht zu einem Verhalten, wie es der Kläger sodann gezeigt hat. Zutreffend weist die Beklagte darauf hin, dass es nur einem glücklichen Zufall zu verdanken ist, dass der Zeuge Q. keine Verletzung an den Augen erlitten hat. Selbst wenn der Kläger gezielt die Stirn des Zeugen treffen wollte, konnte er wie dargelegt nicht ausschließen, dass er den Zeugen nicht an der Stirn, sondern insbesondere im Bereich der Augen verletzte. Es handelt sich daher nicht nur um eine außergewöhnlich rücksichtslose Tötlichkeit mittels eines gefährlichen Tatwerkzeugs, sondern auch um eine solche mit einem ganz erheblichen Gefährdungspotential für die Gesundheit des Opfers. Aus den genannten Gründen fiel die Interessenabwägung auch nicht deshalb zugunsten des Klägers aus, weil er gesundheitlich beeinträchtigt war und ist. Bei der vorzunehmenden Gesamtabwägung konnten die für den Kläger sprechenden Umstände zur Überzeugung der Kammer angesichts der festgestellten schweren Tötlichkeit mit erheblicher Verletzungsgefahr, welche sich zum Teil verwirklicht hat, jedoch nicht dazu führen, der Beklagten die Weiterbeschäftigung des Klägers auch nur bis zum Ablauf der (fiktiven) Kündigungsfrist (31.12.2015) zuzumuten.

An der Würdigung der Kammer ändert auch nichts, dass sich der Kläger bei dem Zeugen Q. entschuldigt hat. Weil es hierfür der Initiative des Betriebsrats bedurfte, lässt sich aus diesem Verhalten nicht erkennen, dass der Kläger selbst die Verantwortung für sein Tun übernommen und seine Pflichtwidrigkeit eingesehen hat. Dem entspricht, dass er versucht hat, sein Verhalten mittels Schutzbehauptungen in einem günstigeren

Licht erscheinen zu lassen/zu entschuldigen und noch im Rechtsstreit daran festgehalten hat, er sei an der Sache „nicht schuld“ gewesen, es habe sich um eine „nachvollziehbarer Reaktion“ gehandelt. Auch hat er geäußert, Herr Q. habe seine Entschuldigung angenommen, weil dieser meine, schuld zu sein. Die spätere Entwicklung bestätigt daher, dass der Kläger bezogen auf seine Verantwortung für den festgestellten Sachverhalt uneinsichtig geblieben ist.

Die Kündigung scheidet auch nicht an einer fehlenden Abmahnung oder mangels Wiederholungsgefahr. Wie dargelegt bedarf es bei einer wie hier vorliegenden schweren Tätlichkeit gegenüber einem Arbeitskollegen vor Ausspruch einer Kündigung regelmäßig keiner Abmahnung, da der Arbeitnehmer von vornherein weiß, dass der Arbeitgeber ein derartiges Fehlverhalten missbilligt. Selbst wenn die Berufungskammer unterstellt, dass eine konkrete Wiederholungsgefahr nicht bestand, machte der Beklagten die Rücksichtslosigkeit des Vorgehens und die Schwere der Tätlichkeit eine Weiterbeschäftigung des Klägers unzumutbar. Im vorliegenden Fall hat der Kläger zudem einen sich nicht wehrenden Arbeitskollegen in derart massiver Weise tätlich angegriffen, dass die Beklagte auch unter Berücksichtigung des Wohlverhaltens des Klägers während der vorangegangenen langjährigen Beschäftigung durchaus zu der Annahme berechtigt war, ein derartiges Fehlverhalten des Klägers könne sich wiederholen, z. B. wenn sich der Kläger wiederum - zu Recht oder zu Unrecht - durch einen Kollegen bei seiner Arbeit schikaniert oder sonst provoziert fühle (vgl. BAG 24.10.1996 - 2 AZR 900/95 - RzK I 5i Nr. 120, juris RN 17).

Eine – wie beim hiesigen Kläger vorliegende – tarifliche ordentliche Unkündbarkeit ist im Rahmen der Interessenabwägung nicht weiter zu Gunsten des Arbeitnehmers zu werten (BAG 22.10.2015 – 2 AZR 569/14 – juris RN 20). Die Unkündbarkeit hat auf die Interessenabwägung keinen weiteren Einfluss, wenn ein Kündigungssachverhalt vorliegt, der – wie hier – so schwerwiegend ist, dass auch einem tariflich ordentlich kündbaren Arbeitnehmer fristlos hätte gekündigt werden können. Dies ergibt sich schon aus der Unabdingbarkeit des § 626 Abs. 1 BGB. Auch in diesen Fällen muss die Vertrauensgrundlage dermaßen schwer gestört sein, dass jede weitere Zusammenarbeit für den Arbeitgeber unzumutbar ist und es auf die Frage, wie lange das Arbeitsverhältnis noch dauerhaft – fiktiv – bestehen könnte, nicht ankommt. Eine außerordentliche fristlose Kündigung ist – auch ohne Gewährung einer Auslaufzeit – stets dann gerechtfertigt, wenn es dem Arbeitgeber nicht einmal mehr zumutbar ist, den tariflich unkündbaren Arbeitnehmer nur bis zum Ablauf der „fiktiven“ Kündigungsfrist der ordentlichen Beendigungskündigung des Arbeitsverhältnisses weiterzubeschäftigen (BAG 02.03.2006 – 2 AZR 53/05 – NZA-RR 2006, 636). Diese Voraussetzung ist wie dargelegt gegeben.

3. Die Einhaltung der Kündigungserklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB unterliegt keinen Bedenken. Die Beklagte hat innerhalb der Zwei-Wochenfrist des § 91

Abs. 2 SGB IX beim Integrationsamt den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung gestellt und unmittelbar nach Zustimmung die Kündigung erklärt. Insoweit hat auch der Kläger keinerlei Rügen erhoben.

II. Entgegen der Ansicht des Klägers ist die Kündigung auch nicht wegen einer fehlerhaften Anhörung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG unwirksam.

1. Nach § 102 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist der Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören. Gemäß Satz 2 der Bestimmung hat ihm der Arbeitgeber die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Nach Satz 3 ist eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung unwirksam. Der notwendige Inhalt der Unterrichtung nach § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG richtet sich nach Sinn und Zweck der Anhörung. Dieser besteht darin, den Betriebsrat in die Lage zu versetzen, sachgerecht, d. h. ggf. zugunsten des Arbeitnehmers auf den Arbeitgeber einzuwirken. Der Betriebsrat soll die Stichhaltigkeit und Gewichtigkeit der Kündigungsgründe überprüfen und sich über sie eine eigene Meinung bilden können. Die Anhörung soll dem Betriebsrat nicht die selbständige – objektive – Überprüfung der rechtlichen Wirksamkeit der beabsichtigten Kündigung, sondern ggf. eine Einflussnahme auf die Willensbildung des Arbeitgebers ermöglichen. Der Inhalt der Unterrichtung nach § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG ist deshalb grundsätzlich subjektiv determiniert. Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat die Umstände mitteilen, die seinen Kündigungsentschluss tatsächlich bestimmt haben. Dem kommt der Arbeitgeber dann nicht nach, wenn er dem Betriebsrat einen schon aus seiner eigenen Sicht unrichtigen oder unvollständigen Sachverhalt unterbreitet. Schildert er dem Betriebsrat bewusst einen unrichtigen oder unvollständigen - und damit irreführenden - Kündigungssachverhalt, der sich bei der Würdigung durch den Betriebsrat zum Nachteil des Arbeitnehmers auswirken kann, ist die Anhörung unzureichend und die Kündigung unwirksam. Die subjektive Überzeugung des Arbeitgebers von der Relevanz oder Irrelevanz bestimmter Umstände ist für den Umfang der Unterrichtung nach § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG nicht maßgeblich, wenn dadurch der Zweck der Betriebsratsanhörung verfehlt würde. Der Arbeitgeber darf ihm bekannte Umstände, die sich bei objektiver Betrachtung zugunsten des Arbeitnehmers auswirken können, dem Betriebsrat nicht deshalb vorenthalten, weil sie für seinen eigenen Kündigungsentschluss nicht von Bedeutung waren. In diesem Sinne ist die Betriebsratsanhörung – ausgehend vom subjektiven Kenntnisstand des Arbeitgebers – auch objektiv, d. h. durch Sinn und Zweck der Anhörung determiniert (BAG 16.07.2015 – 2 AZR 15/15 – NZA 2016, 99). Eine nähere Begründung der den Kündigungsentschluss tragenden Abwägung ist wegen des Grundsatzes der subjektiven Determinierung hingegen regelmäßig nicht erforderlich. Die Anhörung zu der Absicht, das Arbeitsverhältnis zu kündigen, impliziert eine Abwägung zu Lasten des Arbeitnehmers (BAG 23.10.2014 – 2 AZR 736/13 – NZA 2015, 476). Einer näheren Darlegung der Kündigungsgründe durch den Arbeitgeber bedarf es allerdings nicht, wenn der Betriebsrat bei Einleitung des Anhörungsverfahrens bereits über den erforderlichen

Kenntnisstand verfügt, um zu der konkret beabsichtigten Kündigung eine sachgerechte Stellungnahme abgeben zu können. Für die Wissenszurechnung ist grundsätzlich der Kenntnisstand der Personen maßgebend, die zur Entgegennahme von Erklärungen gemäß § 26 Abs. 2 Satz 2 BetrVG berechtigt sind. Der Betriebsrat muss sich also die Kenntnisse des Betriebsratsvorsitzenden vom Kündigungssachverhalt zu rechnen lassen, sofern die diesem übermittelten Informationen in einem engen zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit der konkret beabsichtigten Kündigung standen (vgl. BAG 23.10.2008 – 2 AZR 163/07 – BB 2009, 1758 mwN).

2. Nach diesen Maßgaben erweisen sich sämtliche Rügen des Klägers als haltlos. Seine eigenen Einlassungen zum Sachverhalt waren der Betriebsratsvorsitzenden bekannt, da diese bei seiner Anhörung zugegen war, in der er nach eigenem Bekunden seine Darstellung des Sachverhalts umfassend und inklusive seiner gesundheitlichen Situation und der Vorgeschichte geäußert hat. Welche Umstände auch immer aus seiner Sicht für ihn sprachen: Diese waren daher dem Betriebsrat bekannt. Selbiges gilt für den Umstand, dass sich der Kläger bei Herrn Q. entschuldigt hat, da dieses Gespräch nicht nur auf Initiative, sondern auch in Anwesenheit der Betriebsratsvorsitzenden erfolgte. Der Beklagten kam es zudem - ersichtlich - nicht auf Einzelheiten des vorhergehenden Sachverhalts an. Sie hat ausdrücklich zum Ausdruck gebracht, dass sie die körperlichen Angriffe des Klägers unabhängig davon als Kündigungsgrund ansah, ob diesen verbale Attacken des Zeugen Q. vorausgegangen waren. Entsprechend hat sie auch nicht darauf abgestellt, dass sich nach ihrer Überzeugung das Vorgeschehen anders abgespielt habe, als der Kläger angegeben hat. Selbst wenn sie eine derartige Schlussfolgerung gezogen hätte, wäre hierdurch die Ordnungsgemäßheit der Betriebsratsanhörung nicht in Zweifel zu ziehen. Der Betriebsrat hatte aufgrund der Teilnahme an der Anhörung des Klägers alle Informationen und konnte sich ein eigenes Bild machen.

C.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 64 Abs. 6 ArbGG in Verbindung mit § 97 Abs. 1 ZPO. Für die Zulassung der Revision bestand kein gesetzlich vorgesehener Anlass.

RECHTSMITTELBELEHRUNG:

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72a ArbGG verwiesen.

Nübold

Fette

Schenk

Beglaubigt

Wilden

Regierungsbeschäftigte

