



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

des Herrn C. T., Im S. feld 5, E.,

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte: Jurapartner Rechtsanwälte O. & N.,
W. Str. 145, Q.,

g e g e n

die **N. Q. Materials GmbH**, vertreten durch ihren Geschäftsführer Herrn Dr. N.
T., L.-X.-Allee 201, M.,

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: S. T. E. Rechtsanwälte,
X.-C.-Allee 11, C.,

hat die 11. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 12.04.2018
durch den Richter am Arbeitsgericht Dr. Reinartz als Vorsitzenden sowie den
ehrenamtlichen Richter Heise und den ehrenamtlichen Richter Kraus

für R e c h t erkannt:

- I. **Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Solingen vom 02.03.2017 – 3 Ca 1389/16 lev – teilweise abgeändert: Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 01.09.2016 nicht aufgelöst ist. Die Berufung des Klägers gegen das vorgenannte Urteil des Arbeitsgerichts Solingen im Übrigen wird zurückgewiesen.**
- II. **Die Kosten des Rechtsstreits hat der Kläger zu 2/5 und die Beklagte zu 3/5 zu tragen.**

III. Die Revision wird nicht zugelassen.

TATBESTAND:

Die Parteien streiten über die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses aufgrund fristloser Kündigung, über einen Anspruch auf Erteilung eines Zwischen-, hilfsweise eines Endzeugnisses und über einen Weiterbeschäftigungsanspruch.

Der Kläger, geboren am 08.12.1971, ledig und ohne Unterhaltsverpflichtungen, wurde zum 02.09.1991 von der Rechtsvorgängerin der Beklagten eingestellt. Für die Beklagte wurde er als Chemielaborant in der Abteilung Quality Control zu einem Bruttomonatsgehalt iHv. EUR 3.737,00 tätig. Der Kläger ist schwerbehindert mit einem Grad der Behinderung von 50.

Die Beklagte stellt Silikone und andere fortschrittliche Werkstoffe, ua. spezielle Silane, Elastomere, Dicht- und Klebmittel, Flüssigkeiten und Urethane her. Der Betrieb der Beklagten liegt in einem Chemiapark, in dem weitere Chemieunternehmen angesiedelt sind. Im Chemiapark insgesamt werden mehr als 5.000 Chemikalien hergestellt.

Im Jahr 2012 erteilte die Beklagte dem Kläger drei Abmahnungen (Bl. 108 ff. dA.). Wegen des Inhalts der Abmahnungen und der abgemahnten Vertragsverstöße im Einzelnen wird auf die Akte verwiesen. Insbesondere wurde jedoch mit Schreiben vom 15.05.2012 (Bl. 109 f. dA.) der Umgang des Klägers mit flüssigem Stickstoff abgemahnt. Dem Kläger wurde im Nachgang zu dieser Abmahnung die Erlaubnis zur Bestellung von chemischen Stoffen entzogen und er wurde in einen anderen Bereich der Abteilung Quality Control versetzt.

Der Kläger arbeitete in einem Bereich, der von der Beklagten als sicherheitsrelevant eingestuft wurde. Im Rahmen seiner eigentlichen Tätigkeit arbeitete er nicht mit Stoffen, die geeignet wären, sprengbares Material zu produzieren. Er hatte jedoch Zugang zu verschiedenen chemischen Stoffen (vgl. iE. die Aufstellung Bl. 80 dA.), die entweder brandfördernd, ätzend, giftig, gesundheitsschädigend oder umweltgefährlich sind oder eine systemische Gefährdung darstellen. Unter anderem hatte der Kläger Zugang zu Toluol, das einen Grundstoff für die Herstellung von Trinitrotoluol (TNT) bildet. Seit Mitte 2012 stellten sich die Aufgaben des Klägers im Einzelnen wie folgt dar:

- Probenverwaltung (inkl. Datenbankführung und -pflege, Probenentsorgung)
- Probenvorbereitung Elastomere (inkl. UV-vernetzende Systeme im Gebäude R20)

- anwendungstechnische Prüfungen (zB. Vernetzungsverhalten, Haftungsprüfungen)
- mechanisch-physikalische Analysen, zB. Druckverformungstests, Härte, Dichte, Zugversuche
- Rheologie: verschiedene Viskositätsmessungen (Kugelfall, Rotation), Mooney, Reaktivitätsmessungen
- Elektrische Prüfungen (Hochspannungskriechstromfestigkeit in Gebäude R20, Oberflächenwiderstand)

Der Kläger war vorwiegend im Gebäude Q18 im Quality Control Labor im Bereich „LSR“ (Liquid Silicon Rubber) tätig. Zeitweise war er auch im Gebäude R20 tätig, um dort Sonderprüfungen vorzunehmen. Die Laborräume im Gebäude Q18 sind miteinander durch Zwischentüren verbunden. Alle Räume sind durch Türschlösser gesichert, wobei jeder Mitarbeiter – auch der Kläger – einen Schlüssel für den Büroraum besitzt, in dem wiederum die Schlüssel für die einzelnen Laborräume aufbewahrt werden. Lediglich bei Abwesenheit aller dort beschäftigten Mitarbeiter werden die einzelnen Laborräume abgeschlossen. Chemikalien werden in den Laborräumen in abschließbaren Sicherheitsschränken gelagert. Die Mitarbeiter des Labors haben Zugriff auf den Inhalt der Sicherheitsschränke und auf die hierin befindlichen Chemikalien. Aus diesem Grund wird die Zugangsberechtigung zum Labor streng kontrolliert und die Zuverlässigkeit und Eignung der Labormitarbeiter vor Erteilung der Zugangsberechtigung geprüft.

Die Beklagte unterfällt der Störfallverordnung (StörfallVO). Gemäß § 3 Abs. 1 StörfallVO sind Betreiber eines Betriebsbereichs, in dem gefährliche Stoffe iSd. StörfallVO vorhanden sind, verpflichtet, die nach Art und Ausmaß der möglichen Gefahren erforderlichen Vorkehrungen zu treffen, um Störfälle zu verhindern. Gemäß § 4 Nr. 4 StörfallVO sind sicherheitsrelevante Teile des Betriebsbereichs vor Eingriffen Unbefugter zu schützen.

Der Kläger verließ das Labor abends oft als Letzter. Er hatte mit seinem Werksausweis auch Zugang zu allen Störfallanlagen.

Am 02.08.2016 erschien der Kläger nicht zur Arbeit, da er von Polizeibeamten zu einer Polizeiwache gebracht wurde. Die Beklagte informierte er nicht über den Grund seiner Abwesenheit.

Am 03.08.2016 erfuhr die Beklagte, dass der Kläger in Zusammenhang mit zwei Presseberichten stand (Bl. 81 ff., 83 ff. dA.). In den Presseberichten hieß es, dass am 02.08.2016 in der Wohnung eines 44-jährigen Mannes chemische Substanzen gefunden worden seien, die zur Herstellung von explosiven Stoffen und Betäubungsmitteln verwendet werden könnten. Er sei bereits wegen Ver-

stoßes gegen das Sprengstoffgesetz aufgefallen. Nach einer ersten Einschätzung der Polizei sei der Verdacht gegeben, dass der 44-Jährige mit Chemikalien Handel getrieben habe. Wegen des weiteren Inhalts der Presseberichte wird auf die Akte verwiesen.

Der Kläger telefonierte am gleichen Tag mit dem Teamleiter des Quality Control Labors T. und bat um Urlaub. Er befinde sich aufgrund aktueller Ermittlungen derzeit zum Verhör bei der Polizei. Auf Nachfrage bestätigte der Kläger, dass es sich bei dem Verdächtigen aus den Presseberichten um ihn handelte.

Ebenfalls am 03.08.2016 veröffentlichte die Polizei Köln eine Pressemitteilung (Bl. 84 dA.), nach der die Einsatzkräfte anlässlich der Durchsuchung vom 02.08.2016 1,5 Kilogramm chemischer Stoffmischungen gefunden hätten, die als „gefährlich“ zu bewerten seien. Darüber hinaus stellten sie 40 Gramm einer Substanz sicher, die als „brisant“ eingestuft wurde. Zudem beschlagnahmten die Ermittler circa 1 Kilogramm einer kristallinen Chemikalie, bei der es sich nach ersten Tests um ein Betäubungsmittel handelte.

Am 05.08.2016 teilte der Kläger der Beklagten mit, dass er sich nicht mehr in Untersuchungshaft, sondern im Krankenhaus befinde und arbeitsunfähig sei.

Unter dem 10.08.2016 beantragte die Beklagte Einsichtnahme in die polizeiliche Ermittlungsakte bezüglich des Vorfalls vom 02.08.2016. Die Einsicht ist der Beklagten bislang nicht gewährt worden.

Mit Schreiben vom 11.08.2016 (Bl. 85 ff. dA.) hörte die Beklagte den Kläger zu dem Vorfall vom 02.08.2016, zu den diesbezüglichen Presseberichten sowie weiteren Verdachtsmomenten betreffend sein dienstliches Verhalten an. Unter anderem äußerte sie den Verdacht, dass er seine Tätigkeit als Chemielaborant in der Vergangenheit missbraucht haben oder in Zukunft missbrauchen könnte, um strafbare Handlungen am Arbeitsplatz oder in den ihm zugänglichen Laborräumen vorzunehmen. Sie denke an die Entwendung von Chemikalien sowie die Herstellung von Betäubungsmitteln und/oder Sprengstoff in den Laborräumen. Wegen des weiteren Inhalts des Schreibens wird auf die Akte verwiesen.

Mit E-Mail vom 12.08.2016 (Bl. 87 dA.) wies der Kläger den Vorwurf zurück, dass sein außerdienstliches Verhalten mit der von ihm ausgeübten Tätigkeit bei der Beklagten in Zusammenhang stehe. Er wies auch den Vorwurf zurück, im Rahmen seiner Tätigkeit in den Laborräumen Chemikalien oder Geräte der Beklagten benutzt oder im Labor heimlich Synthesen durchgeführt zu haben. Die von ihm durchgeführten „qualifizierten Synthesen“ seien rein privater Natur gewesen.

Am 15.08.2016 erlangte die Beklagte durch einen Pressebericht vom 13.08.2016 (Bl. 94 f. dA.) zudem Kenntnis von dem Umstand, dass der Kläger bereits am 13.08.2016 wegen eines Sprengstoffvergehens im April 2016 zu einer Geldstrafe von 70 Tagessätzen zu je EUR 70,00 verurteilt worden war. Der Kläger wollte am Rhein bei Köln-N. Sprengstoff an einem Baum befestigen und zünden. Vor der Tatbegehung wurde er von der Polizei aufgegriffen. Für die beabsichtigte Sprengung wollte er Ammoniumnitrat und Nitromethan verwenden. Beide Stoffe sind im Betrieb der Beklagten nicht erhältlich. In dem Pressebericht heißt es ua.:

„Ich habe eine Faszination für den Knall“, gab er vor Gericht als Grund an. Zwar schilderte er, er habe vorher das Gelände abgesehen, um sicher zu gehen, dass niemand in der Gegend war, der sich hätte verletzen können. Der Richter stellte jedoch fest, dass es reines Glück gewesen sei, dass nichts passiert ist. [...]

Nach der Tat hatten Polizisten die Wohnung des Mannes durchsucht und dort weitere gefährliche Chemikalien gefunden, [...]. Offensichtlich hatte den Mann die Durchsuchung aber nicht abgeschreckt, denn Anfang August wurden die Ermittler wieder bei dem 44-Jährigen in M. vorstellig und sind dabei fündig geworden. Dabei wurden große Mengen an legal erhältlichen Chemikalien gefunden, die sich zur Herstellung von Sprengstoff eignen. Bei dem eigentlichen Routineeinsatz [...] waren die Beamten auf eineinhalb Kilogramm bereits gemischten Sprengstoff gestoßen, außerdem 40 Gramm einer besonders brisanten, also sprengkräftigen Substanz. Außerdem ist ein Kilogramm Chrystal Meth sichergestellt worden. [...]

Mit E-Mail vom 15.08.2016 (Bl. 89 ff. dA.) fragte die Beklagte bei dem Kläger ua. nach, was dieser mit der Ausführung von „qualifizierten Synthesen“ meine und ob es zutrefte, dass die Polizei im Rahmen der Durchsuchung seiner Wohnung am 02.08.2016 sowohl Sprengstoff als auch Betäubungsmittel in nicht unerheblichem Umfang sichergestellt habe. Auch zu dem Pressebericht vom 13.08.2016 hörte die Beklagte den Kläger mit dieser E-Mail an.

Hierauf antwortete der Kläger mit E-Mail vom 16.08.2016 (Bl. 91 dA.), in der es auszugsweise wie folgt heißt:

„[...] mir ist sehr wohl klar dass ich keinerlei private Synthesen mehr durchführen darf. Und hätte man mir 2012 nicht zu einem Job verholfen wo ich nur noch Silikonplatten pressen darf, wäre es nie zu einer privaten Tätigkeit gekommen. Ich bin schon gestraft genug mit dem was die Presse daraus gemacht hat. [...]

Ebenfalls am 16.08.2016 beantragte die Beklagte Akteneinsicht zu dem Vorfall aus April 2016, die ihr gewährt wurde. Hierdurch erfuhr sie, dass der Kläger im

Rahmen der polizeilichen Vernehmung angegeben hatte, dass er eine langweilige Arbeitstätigkeit habe, er wegen einer Versetzung im Jahr 2012 unzufrieden und deswegen in psychologischer Behandlung sei und wegen der langweiligen Arbeitstätigkeit „wieder“ mit den Sprengungen angefangen habe, um sich selbst „zu befriedigen, sozusagen“. Zur Ergreifung des Klägers kam es hiernach, nachdem sich mehrere Zeugen bei der Polizei gemeldet und mitgeteilt hatten, dass sie seit vier bis sechs Wochen ein lautes Geräusch, gefolgt von einer Rauchwolke am linken Rheinufer gehört und gesehen hätten. Ein Zeuge gab an, er habe immer an den Wochentagen in der Mittagszeit einen Mann beobachtet.

Unter dem 17.08.2016 stellte die Beklagte beim Integrationsamt, dort am selben Tag eingegangen, einen Antrag auf Zustimmung zur außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien.

Mit einem weiteren Schreiben vom 26.08.2016 (Bl. 103 ff. dA.) informierte die Beklagte den bei ihr eingerichteten Betriebsrat über ihre Kündigungsabsicht und bat um Zustimmung hierzu. Der Betriebsrat nahm keine Stellung.

Nachdem das Integrationsamt der Beklagten mit Schreiben vom 01.09.2016 (Bl. 101 dA.) mitgeteilt hatte, dass die Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung gemäß § 91 SGB IX als erteilt gelte, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Schreiben vom 01.09.2016 (Bl. 26 dA.) fristlos. Das Schreiben ging dem Kläger am 02.09.2016 zu.

Mit Schreiben vom 26.05.2017 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Parteien hilfsweise fristgemäß zum 31.12.2017, nachdem das Integrationsamt diesbezüglich seine Zustimmung erteilt und die Beklagte ihren Betriebsrat hierzu angehört hatte.

Mit seiner zuvor am 08.09.2016 zunächst bei dem Arbeitsgericht Köln eingegangenen Klage, der Beklagten am 21.09.2016 zugestellt, hat sich der Kläger gegen die Kündigung vom 01.09.2016 gewendet. Außerdem hat er die Erteilung eines Zwischenzeugnisses, hilfsweise eines Endzeugnisses, und die Weiterbeschäftigung während des Rechtsstreits begehrt. Das Arbeitsgericht Köln hat den Rechtsstreit am 06.10.2016 an das Arbeitsgericht Solingen verwiesen.

Der Kläger hat vorgetragen, er habe keine Straftat gegenüber der Arbeitgeberin oder zu ihrem Nachteil begangen. Es sei keine arbeitsvertragliche Pflicht verletzt worden. Eine im außerdienstlichen Bereich begangene Straftat sei in der Regel nicht dazu geeignet, eine verhaltensbedingte Kündigung zu rechtfertigen. Es bestehe auch kein Zusammenhang zwischen der außerdienstlich begangenen Straftat bzw. den sonstigen Vorwürfen im Zusammenhang mit dem Fund von chemischen Substanzen in seiner Wohnung und der Arbeitstätigkeit. Von

der Straftat könne auch nicht auf seine Ungeeignetheit zur Verrichtung der geschuldeten Arbeitsleistung geschlossen werden.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, dass sein Arbeitsverhältnis durch die schriftliche fristlose Kündigung der Beklagten vom 01.09.2016, zugegangen am 02.09.2016, nicht aufgelöst ist;
2. die Beklagte zu verurteilen, ihm ein Zwischenzeugnis zu erteilen, welches sich auf Führung und Leistung erstreckt und ihn in seinem beruflichen Fortkommen nicht behindert;
3. hilfsweise für den Fall, dass der Feststellungsantrag zu 1) abgewiesen wird, die Beklagte zu verurteilen, ihm ein endgültiges Arbeitszeugnis zu erteilen, welches sich auf Führung und Leistung erstreckt und ihn in seinem beruflichen Fortkommen nicht behindert;
4. die Beklagte zu verurteilen, ihn zu unveränderten Arbeitsbedingungen als Chemielaborant bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den Feststellungsantrag zu 1. weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, die Kündigung sei aus verhaltensbedingten Gründen gerechtfertigt. Dem Kläger wäre es grundsätzlich möglich gewesen, unzulässige oder gar illegale Experimente in ihrem Labor durchzuführen. Es wäre ihm auch grundsätzlich möglich gewesen, einige Chemikalien aus ihren Labors zu entwenden oder seine „qualifizierten Synthesen“ abends im Labor alleine durchzuführen. Dieser Verdacht habe durch die Stellungnahme des Klägers vom 12.08.2016 und 16.08.2016 nicht beseitigt werden können.

Die Beklagte hat weiter vorgetragen, sie könne und dürfe keinen Mitarbeiter beschäftigen, der – wie der Vorfall vom 02.08.2016 zeige – wohl mit Chemikalien unerlaubt Handel treibe, Drogen zusammenmische und sie verkaufe. Aus der Einlassung des Klägers zu seinem Tatmotiv im Rahmen der polizeilichen Vernehmung im April 2016 werde zudem ein Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis deutlich. Diese Einlassung habe auch ihre Sicherheitsbedenken bestätigt: Zum einen müsse der Kläger den Sprengstoff mit zur Arbeit genommen haben, um direkt nach der Arbeit mit seinem Fahrrad zum Rheinufer zu fahren; zum anderen sei die Gefahr, dass er aus Frust wegen seiner Tätigkeit eines Tages im Labor oder im Betrieb Schaden anrichten könnte, nicht von der Hand zu weisen.

Die Beklagte hat zudem die Auffassung vertreten, die Kündigung sei aus personenbedingten Gründen gerechtfertigt. Außerdienstliches Verhalten eines Arbeitnehmers stelle einen wichtigen Grund für eine personenbedingte Kündigung dar, wenn bei objektiver Betrachtung ernsthafte Zweifel an der Zuverlässigkeit und Eignung des Arbeitnehmers für die von ihm zu verrichtende Tätigkeit bestünden. Zu den Pflichten eines zuverlässigen Chemielaboranten gehöre ein gewissenhafter Umgang mit Chemikalien. Die Beklagte hat gemeint, sie habe nicht mehr davon ausgehen können, dass der Kläger noch gewissenhaft mit Chemikalien umgehen könne. Sie habe vielmehr davon ausgehen müssen, dass der Kläger nicht nur wiederholt strafbare Handlungen im Zusammenhang mit gefährlichen Chemikalien begehe, sondern auch regelmäßig Sprengstoff herstelle und im öffentlichen Bereich zünde, ggf. Drogen konsumiere und eine Gefahr für die Sicherheit darstelle. Der Kläger habe – insoweit zwischen den Parteien unstreitig – jedoch Zugang zu verschiedenen chemischen Stoffen, die brandfördernd, ätzend, giftig, gesundheitsschädigend oder umweltgefährlich seien oder eine systemische Gefährdung darstellten. Der Kläger habe – auch insoweit zwischen den Parteien unstreitig – außerdem Zugang zu Toluol, einem Grundstoff für die Herstellung von Trinitrotoluol (TNT). Zudem sei der offene Zugang der im Quality Labor tätigen Mitarbeiter zu den dort befindlichen Chemikalien nur möglich, weil die Zugangsberechtigung nur den befugten Labormitarbeitern erteilt und streng kontrolliert werde. Der Kläger könne sich auch Zugang zu dem Labor im Gebäude R20 und zu den im Gebäude V14 gelagerten Chemikalien verschaffen. Zwar könne das Gebäude V14 außerhalb der betrieblichen Arbeitszeit nur mit einem Transponder betreten werden, da der Kläger sich in diesem Gebäude aber gut auskenne und den dortigen Mitarbeitern bekannt sei, könne er sich auch tagsüber Zugang und Zugriff auf verschiedene dort gelagerte Chemikalien verschaffen. Der Kläger könne sich auch Zugang zu weiteren Chemikalien in den Produktionsbetrieben und auf dem Chemiepark verschaffen, die nicht gesondert durch Zugangsberechtigungen gesperrt seien. Die Beklagte hat gemeint, sie könne und dürfe keinen Mitarbeiter beschäftigen, der leidenschaftlich gerne und regelmäßig Sprengstoff herstelle und benutze und zur Begründung für dieses Verhalten seine Unzufriedenheit mit seiner Arbeitsstelle heranziehe. Der Kläger sei zudem psychisch labil und auch aus diesem Grund als Risikofaktor einzustufen. Eine interne Befragung der Vorgesetzten des Klägers und seiner unmittelbaren Kollegen habe ua. ergeben, dass er seine neue Tätigkeit im Gebäude Q18 wohl als „Strafarbeit“ ansehe, dass er Tiergeräusche, Flüche und sonstige Körpergeräusche von sich gebe und gegen Mülleimer trete, wobei sich seine Aggressionen immer nur gegen Gegenstände und nie gegen Personen richteten.

Die Beklagte hat weiter die Auffassung vertreten, sie sei auch zur Erfüllung ihrer Betreiberpflicht aus der StörfallVO verpflichtet gewesen, den Kläger aus dem sicherheitsrelevanten Bereich des Labors auszuschließen. Unbefugte iSd. § 4

Nr. 4 StörfallVO könnten auch Arbeitnehmer eines Betreibers sein. Stelle ein Arbeitnehmer einen Risikofaktor dar, sei er im sicherheitsrelevanten Bereich, zu dem insbesondere das Chemielabor gehöre, nicht zu beschäftigen. Bei dem Kläger handele es sich jedenfalls um einen potenziellen Innentäter iSd. StörfallVO. Sie habe daher dafür Sorge tragen müssen, dass er weder die Labore noch den Betrieb insgesamt betreten könne. Ihr seien die Hände gebunden gewesen. Auch aus den Laborrichtlinien der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie „Sicheres Arbeiten im Labor – Grundlagen und Handlungshilfen“ (Bl. 99 f. dA.) ergebe sich, dass unzuverlässiges Personal eine Gefahr darstelle. Dies führe dazu, dass eine unzulässige Exposition gegenüber Gefahrstoffen im Betrieb eines Arbeitgebers vermutet werde.

Die Beklagte hat weiter vorgetragen, bereits der Verdacht des Handelns mit Chemikalien und/oder Sprengstoffen und des Drogenhandels begründe bei einem Chemielaboranten dessen Unzuverlässigkeit und fehlende Eignung. Sie habe nicht darauf vertrauen können, dass der Kläger – zumindest zukünftig – seine Stellung als Chemielaborant nicht zu seiner „privaten Tätigkeit“ oder zum Vergnügen oder aus Frust missbrauchen oder dem Unternehmen und/oder seinen Mitarbeitern Schaden zufügen könnte.

Das Arbeitsgericht hat die Klage hinsichtlich des gegen die Kündigung gerichteten Antrags, des Antrags auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses und des Antrags auf Weiterbeschäftigung während des Rechtsstreits abgewiesen und die Beklagte verurteilt, dem Kläger ein qualifiziertes Endzeugnis zu erteilen. Zur Begründung hat das Arbeitsgericht zunächst ausgeführt, dass die Voraussetzungen für eine verhaltensbedingte Verdachtskündigung nicht vorlägen, weil hinreichende Umstände, die den Verdacht begründen könnten, der Kläger habe Chemikalien der Beklagten entwendet oder „private“ chemische Synthesen in den Betriebsräumen der Beklagten durchgeführt, nicht ersichtlich seien. Die Kündigung sei jedoch aus personenbedingten Gründen gerechtfertigt. Dem Kläger fehle die erforderliche Zuverlässigkeit und damit Eignung, um im sicherheitsrelevanten Bereich der Beklagten weiterhin als Chemielaborant beschäftigt zu werden. Dabei sei von dem Sachverhalt auszugehen, den die Beklagte aufgrund der Presseberichte vermute und in das Verfahren eingebracht habe. Demnach habe der Kläger Sprengungen in einem öffentlichen Bereich vorgenommen. Er könne auch nicht damit gehört werden, dass er (bislang) keinen Sprengstoff mit den chemischen Stoffen hergestellt habe, die in seinem Labor im Betrieb der Beklagten vorhanden seien. Allein die Möglichkeit hierzu sei ausreichend, da es eben um die mangelnde Zuverlässigkeit des Klägers gehe. Der Kläger habe zudem zwar bestritten, mit Drogen zu handeln, er habe allerdings keinerlei Erklärung abgegeben, aus welchen Gründen er ein Kilogramm chemische Drogen in seiner Wohnung vorgehalten habe. Bei einem Vorrat von einem Kilogramm chemischer Drogen sei der Verdacht, dass diese Drogen nicht allein

zum Privatgebrauch hergestellt worden seien, naheliegend. Der Verdacht des Drogenhandels sei geeignet, die Zuverlässigkeit des Klägers zu verneinen. Dies lasse einen verantwortungslosen Umgang des Klägers mit chemischen Stoffen erkennen. Zudem sei er bereit, in erheblichem Maße gegen strafrechtliche Vorschriften zu verstoßen. Weiterhin sei ein Umgang mit weiteren, zumindest als unzuverlässig zu bezeichnenden Personen, die Folge. Selbst wenn man nicht von Drogenhandel ausgehen wolle, so sei bei einem derartigen Vorrat von synthetischen Drogen zumindest eine erhebliche Drogensucht des Klägers naheliegend. Im Übrigen habe der Kläger auch keinerlei Angaben gemacht, ob die Stoffe, die im Labor der Beklagten vorhanden sind, für die Herstellung von synthetischen Drogen geeignet seien. Entgegen der Darstellung des Klägers habe sein außerdienstliches Verhalten auch durchaus Berührungspunkte mit seiner Tätigkeit gehabt. Der Kläger selbst habe in seiner Stellungnahme im August 2016 darauf hingewiesen, dass ein Grund für sein außerdienstliches Verhalten bezüglich der Sprengungen sein Frust über die Versetzung im Jahr 2012 gewesen sei. Insgesamt sei festzuhalten, dass weder das bisherige Verhalten des Klägers noch seine Einlassungen im Verfahren Anhaltspunkte dafür böten, dass er künftig sein außerdienstliches Verhalten grundsätzlich ändern werde. Sein gesamtes außerdienstliches Verhalten sei vielmehr geprägt von einem verantwortungslosen Umgang mit chemischen Stoffen. Ein verantwortungsloserer Umgang mit chemischen Stoffen als die Herstellung von Sprengstoff und synthetischer Drogen sei nur schwer vorstellbar. Auch eine abschließende Interessenabwägung führe nicht zur Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung. Die Kündigung sei insbesondere nicht unverhältnismäßig. Der Beklagten habe kein geeignetes, milderes Mittel zur Verfügung gestanden. Da es sich nicht um eine verhaltensbedingte Kündigung handele, habe es keiner Abmahnung bedurft. Im Übrigen sei der Kläger im Jahr 2012 bereits aufgrund seines Umgangs mit flüssigem Stickstoff abgemahnt worden. Es bestehe auch keine Möglichkeit, den Kläger außerhalb des sicherheitsrelevanten Bereiches zu beschäftigen.

Gegen das ihm am 20.03.2017 zugestellte Urteil hat der Kläger am 07.04.2016 Berufung eingelegt und diese am 22.05.2017 begründet.

Der Kläger rügt, das Arbeitsgericht habe bei zutreffender Würdigung des Sachverhalts nicht davon ausgehen dürfen, dass eine personenbedingte Kündigung gerechtfertigt sei. Die Einschätzung des Arbeitsgerichts, wonach er nicht mehr die erforderliche Zuverlässigkeit und Eignung besitze, um in seinem Bereich weiter tätig zu sein, basiere auf einer falschen Bewertung und Gewichtung der Tatsachen sowie einer fehlerhaften Beweiswürdigung. Weder der Vorfall vom 15.04.2016 noch die Funde synthetischer Betäubungsmittel reichten aus, um ihm die Zuverlässigkeit und Eignung für seine Tätigkeit abzusprechen. Das Arbeitsgericht habe schon den Umfang der zugestandenen Tatsachen falsch bewertet. Er habe allein den außerdienstlichen Vorfall vom 15.04.2016 im Hinblick

auf die versuchte Sprengung sowie die später erfolgte polizeiliche Wohnungsdurchsuchung und die dabei getätigten Funde von Betäubungsmittel zugestanden. Weitere Behauptungen oder Mutmaßungen, auch aus den von der Beklagten zitierten Presseberichten, habe er weder zugestanden noch hätten diese bestritten werden müssen. Klarstellend werde dem Verdacht widersprochen, dass er mit Chemikalien handle. Soweit bei der Hausdurchsuchung chemische Stoffe und synthetische Drogen vorgefunden wurden, seien diese ausschließlich zum Eigenkonsum vorgesehen gewesen. Er habe auch mehr Interesse an dem Herstellungsprozess als an dem Resultat gehabt. Die Menge der gefundenen Substanzen ergebe sich daraus, dass die ersten Synthesversuche nicht geglückt seien und er dann erneut versucht habe, die Droge zu synthetisieren, ohne die alten Mengen zu entsorgen. Die durch das Arbeitsgericht im Zusammenhang mit den Betäubungsmitteln aufgestellten unbegründeten Spekulationen seien nicht haltbar und stützten sich allein auf die vorgefundene Menge. Auch die Schlussfolgerung des Gerichts, er sei drogensüchtig, sei nicht gerechtfertigt. Zwar habe er gelegentlich Drogen konsumiert, dies jedoch sehr unregelmäßig an den Wochenenden oder am Feierabend. Allein aus dem Sprengungsversuch vom 15.04.2016 habe das Arbeitsgericht nicht auf die fehlende Eignung und Zuverlässigkeit zur Verrichtung seiner vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung schließen dürfen. Die verwendeten Stoffe Ammoniumnitrat und Nitromethan gehörten – insoweit zwischen den Parteien unstrittig – nicht zu den Stoffen, mit denen er an seinem Arbeitsplatz umgehe oder die im Betrieb der Beklagten überhaupt erhältlich seien. Er habe sich auch noch nie der Unterschlagung oder des Diebstahls schuldig gemacht, weswegen ein dahingehender Verdacht der Beklagten nicht gerechtfertigt sei. Das Arbeitsgericht habe keine konkreten und zwingenden Anhaltspunkte aufzeigen können, dass er eine Straftat im dienstlichen Bereich begehen könnte oder eine entsprechende Gefahr bestehe. Das Arbeitsgericht habe keine Vermutungen im Zusammenhang mit einem etwaigen „Gefährdungspotenzial“ aufstellen dürfen. Ein genereller verantwortungsloser Umgang mit chemischen Stoffen könne ihm nicht unterstellt werden.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Solingen vom 02.03.2017 – 3 Ca 1389/16 lev – abzuändern und

- 1. festzustellen, dass sein Arbeitsverhältnis durch die schriftliche fristlose Kündigung der Beklagten vom 01.09.2016, zugegangen am 02.09.2016, nicht aufgelöst ist;**
- 2. die Beklagte zu verurteilen, ihm ein Zwischenzeugnis zu erteilen, welches sich auf Führung und Leistung erstreckt;**
- 3. die Beklagte zu verurteilen, ihn zu unveränderten Arbeitsbedingungen als Chemielaborant bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den Feststellungsantrag zu 1. weiter zu be-**

schäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts unter vertiefender Wiederholung ihres erstinstanzlichen Vortrags und meint, das Arbeitsgericht habe richtigerweise einen personenbedingten Kündigungsgrund bejaht. Außerdienstliches Verhalten stelle einen wichtigen Grund für eine Kündigung dar, wenn hierdurch das Arbeitsverhältnis konkret beeinträchtigt werde. Es genüge, dass durch das Verhalten des Arbeitnehmers das Vertrauen in seine Eignung schwer erschüttert werde. Maßgeblich sei, ob das Arbeitsverhältnis infolge der Straftat oder des außerdienstlichen Verhaltens belastet werde, etwa weil diese bei objektiver Betrachtung ernsthafte Zweifel an der Zuverlässigkeit oder Eignung des Arbeitnehmers für die von ihm zu verrichtende Tätigkeit begründen. Dem Kläger fehle die erforderliche Zuverlässigkeit und Eignung, um in ihrem sicherheitsrelevanten Bereich weiter als Chemielaborant beschäftigt zu werden. Sie sei vor dem Hintergrund des § 4 Nr. 4 StörfallVO verpflichtet, die Zuverlässigkeit ihrer Mitarbeiter zu prüfen und jedenfalls bei einem entsprechenden Anlass erneut zu kontrollieren. Insbesondere der Verdacht des Drogenhandels sei geeignet, die Zuverlässigkeit des Klägers zu verneinen. Dieser sei bereit, in erheblichem Maße gegen strafrechtliche Vorschriften zu verstoßen. Zumindest sei eine erhebliche Drogensucht des Klägers naheliegend. Der Kläger könne auch nicht damit gehört werden, dass er (bislang) keinen Sprengstoff mit den chemischen Stoffen hergestellt habe, die in seinem Labor in ihrem Betrieb vorhanden seien. Allein die bloße Möglichkeit sei ausreichend. Zudem habe sein außerdienstliches Verhalten aufgrund seiner Stellungnahme gegenüber der Polizei über sein Motiv auch einen beruflichen Bezug. Der Frust über seine Arbeitsstelle, wegen dessen er auch in psychologischer Behandlung stehe oder gestanden habe, mache den Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis deutlich und bestätige ihre Sicherheitsbedenken. Die Gefahr, dass der Kläger aus Frust wegen seiner Tätigkeit eines Tages im Labor oder im Betrieb Schaden anrichten könnte, sei nicht von der Hand zu weisen. Ein Chemieunternehmen könne und dürfe keinen Mitarbeiter beschäftigen, der nicht nur leidenschaftlich gerne und regelmäßig Sprengstoff herstelle und benutzte und zur Begründung für sein Verhalten seine Unzufriedenheit mit seinem Job heranziehe, sondern wohl auch mit Chemikalien unerlaubt Handel treibe und Drogen zusammenmische, diese einnehme und ggf. verkaufe. Seine Einlassung, wonach er nur unregelmäßig Drogen konsumiere und eine Abhängigkeit ausschließen könne, ändere daran nichts.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze, die zu den Akten gereichten

Unterlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen beider Rechtszüge verwiesen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I.

Die Berufung des Klägers ist zulässig.

1. Sie ist gemäß § 64 Abs. 1, 2 lit. c) ArbGG an sich statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, § 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG.

2. Sie weist auch die gemäß § 64 Abs. 6 ArbGG iVm. § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 und 3 ZPO erforderliche Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen der erstinstanzlichen Entscheidung auf.

a. Eine Berufungsbegründung genügt den Anforderungen des § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 und 3 ZPO nur dann, wenn sie erkennen lässt, in welchen Punkten tatsächlicher oder rechtlicher Art das angefochtene Urteil nach Ansicht des Berufungsklägers unrichtig ist und auf welchen Gründen diese Ansicht im Einzelnen beruht. Gemäß § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO muss die Berufungsbegründung die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergibt. Erforderlich ist eine hinreichende Darstellung der Gründe, aus denen sich die Rechtsfehlerhaftigkeit der angefochtenen Entscheidung ergeben soll. Die zivilprozessuale Regelung soll gewährleisten, dass der Rechtsstreit für die Berufungsinstanz durch eine Zusammenfassung und Beschränkung des Rechtsstoffs ausreichend vorbereitet wird. Deshalb hat der Berufungskläger die Beurteilung des Streitfalls durch den Erstrichter zu überprüfen und darauf hinzuweisen, in welchen Punkten und mit welchem Grund er das angefochtene Urteil für unrichtig hält (BAG 14.03.2017 – 9 AZR 54/16 –; 14.03.2017 – 9 AZR 633/15 –; 11.06.2013 – 9 AZR 855/11 –; 18.05.2011 – 4 AZR 552/09, AP Nr. 45 zu § 64 ArbGG 1979).

Dabei dürfen im Hinblick auf die aus dem Rechtsstaatsprinzip abzuleitende Rechtsschutzgarantie zwar keine unzumutbaren Anforderungen an den Inhalt einer Berufungsbegründung gestellt werden. Die Berufungsbegründung muss aber auf den zur Entscheidung stehenden Fall zugeschnitten sein und sich mit den rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Urteils befassen, wenn sie diese bekämpfen will. Sie muss im Einzelnen erkennen lassen, in welchen Punkten rechtlicher oder tatsächlicher Art und aus welchen Gründen das angefochtene Urteil fehlerhaft sein soll. Für die erforderliche Aus-

einandersetzung mit den Urteilsgründen der angefochtenen Entscheidung reicht es nicht aus, die tatsächliche oder rechtliche Würdigung durch das Arbeitsgericht mit formelhaften Wendungen zu rügen und lediglich auf das erstinstanzliche Vorbringen zu verweisen oder dieses zu wiederholen (BAG 14.03.2017 – 9 AZR 54/16 –; 14.03.2017 – 9 AZR 633/15 –; 19.05.2016 – 3 AZR 131/15 –; 11.11.2014 – 3 AZR 404/13, NZA-RR 2015, 208; 16.05.2012 – 4 AZR 245/10, NZA-RR 2012, 599; 18.05.2011 – 4 AZR 552/09, aaO.; Zöller/Heßler ZPO 31. Aufl. § 520 Rn. 27).

b. Entgegen der von der Beklagten in der mündlichen Verhandlung vom 12.04.2018 vertretenen Ansicht genügt die Berufungsbegründung vom 22.05.2017 diesen Voraussetzungen. Das Arbeitsgericht hat die Kündigung für gerechtfertigt gehalten, weil dem Kläger die Zuverlässigkeit und Eignung zur Ausübung seiner arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit fehle. Der Kläger wendet sich mit seiner Berufung sowohl gegen die von dem Arbeitsgericht zugrunde gelegten Tatsachen wie auch gegen dessen rechtliche Wertung.

aa. Das Arbeitsgericht hat seiner Wertung, wonach dem Kläger die erforderliche Zuverlässigkeit und Eignung fehle, um im sicherheitsrelevanten Bereich der Beklagten weiterhin als Chemielaborant beschäftigt zu werden, zugrunde gelegt, dass der Kläger Sprengungen im öffentlichen Bereich vorgenommen habe. Schon hiergegen wendet sich die Berufung. Der Kläger wendet ein, das Arbeitsgericht habe den Umfang der zugestandenen Tatsachen falsch bewertet. Er habe allein die versuchte Sprengung vom 15.04.2016 sowie die später erfolgte polizeiliche Wohnungsdurchsuchung und die dabei getätigten Funde zugestanden. Weitere Behauptungen oder Mutmaßungen, auch aus den von der Beklagten zitierten Presseberichten, habe er weder zugestanden noch hätten diese bestritten werden müssen.

Das Arbeitsgericht hat die fehlende Eignung und Zuverlässigkeit des Klägers außerdem mit dem Verdacht begründet, dass es naheliegend sei, dass die im Besitz des Klägers gefundenen Drogen nicht allein zum Privatgebrauch hergestellt worden seien. Der Verdacht des Drogenhandels sei geeignet, die Zuverlässigkeit des Klägers zu verneinen. Auch hiergegen wendet sich der Kläger. Richtig sei zwar, dass Betäubungsmittel in entsprechender Menge bei der Hausdurchsuchung gefunden worden seien. Soweit bei der Hausdurchsuchung chemische Stoffe und synthetische Drogen vorgefunden wurden, seien diese jedoch ausschließlich zum Eigenkonsum vorgesehen gewesen. Er habe keinen Handel hiermit betrieben. Er habe mehr Interesse an dem Herstellungsprozess als an dem Resultat gehabt. Die Menge der gefundenen Substanzen ergebe sich daraus, dass die ersten Syntheseveruche nicht geglückt seien und er ein weiteres Mal versucht habe, die Droge zu synthetisieren, ohne die alten Mengen zu entsorgen.

Das Arbeitsgericht hat die Zweifel an der Geeignetheit und Zuverlässigkeit des Klägers weiter damit begründet, dass aufgrund der vorgefundenen Menge von synthetischen Drogen eine erhebliche Drogensucht des Klägers naheliege. Auch hiergegen wendet sich der Kläger. Zwar habe er gelegentlich einen Konsum ausprobiert, dies jedoch sehr unregelmäßig an den Wochenenden oder am Feierabend. Die durch das Arbeitsgericht im Zusammenhang mit den Betäubungsmitteln aufgestellten unbegründeten Spekulationen seien nicht haltbar und stützten sich allein auf die vorgefundene Menge. Die Schlussfolgerung des Gerichts, er sei drogensüchtig, sei nicht gerechtfertigt.

bb. Letztlich hat das Arbeitsgericht ausgeführt, der Kläger könne nicht damit gehört werden, dass er (bislang) keinen Sprengstoff mit den chemischen Stoffen hergestellt habe, die in seinem Labor im Betrieb der Beklagten vorhanden seien. Allein die Möglichkeit sei ausreichend.

Zwar hat sich der Kläger gegen diese Auffassung des Arbeitsgerichts nicht ausdrücklich gewandt. Der Kläger wendet jedoch insgesamt ein, das Arbeitsgericht habe keine konkreten und zwingenden Anhaltspunkte aufzeigen können, dass er eine Straftat im dienstlichen Bereich begehen könnte oder eine entsprechende Gefahr bestehe. Ein genereller verantwortungsloser Umgang mit chemischen Stoffen könne ihm nicht unterstellt werden. Damit wendet sich der Kläger letztlich auch gegen die Auffassung des Arbeitsgerichts, die bloße Möglichkeit – oder Gefahr –, dass er Sprengstoff mit chemischen Stoffen der Beklagten herstellen könnte, sei ausreichend, um Zweifel an seiner Eignung zu begründen. Die Möglichkeit, dass der Kläger (bislang) keinen Sprengstoff mit chemischen Stoffen hergestellt hat, die im Quality Labor der Beklagten vorhanden sind, reichte dem Arbeitsgericht zudem deshalb aus, weil es davon ausgegangen ist, dass er Sprengungen im öffentlichen Raum vorgenommen hat. Diese Argumentation hat der Kläger aber ausdrücklich angegriffen.

Ohnehin muss der Rechtsmittelführer nicht zu allen für ihn nachteilig beurteilten Punkten in seiner Berufungsbegründung umfassend Stellung nehmen. Um ein angefochtenes Urteil insgesamt in Frage zu stellen, genügt es, wenn sich die Berufungsbegründung mit einem einzelnen den ganzen Streitgegenstand betreffenden Streitpunkt befasst und ihn in ausreichendem Maß behandelt (vgl. BAG 28.05.2009 – 2 AZR 223/08, aaO. mwN.). Maßgeblicher Streitpunkt des Rechtsstreits sind die Zweifel an der Zuverlässigkeit und Eignung des Klägers zur Ausübung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten. Diese hat das Arbeitsgericht bejaht. Hiergegen wendet sich der Kläger gleich in mehrfacher Hinsicht mit seiner Berufungsbegründung, so dass diese in hinreichender Weise auf den zur Entscheidung gestellten Fall zugeschnitten ist.

cc. Es war nicht erforderlich, dass der Kläger sich ausdrücklich gegen die weiteren Argumente des Arbeitsgerichts wendet, wonach auch eine abschließende Interessenabwägung nicht zur Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung führe und der Beklagten kein geeignetes, milderer Mittel zur Verfügung gestanden habe, insbesondere keine Möglichkeit, den Kläger außerhalb des sicherheitsrelevanten Bereichs zu beschäftigen. Denn diese Ausführungen sind hinfällig, wenn keine Zweifel an der Eignung und Zuverlässigkeit bestehen.

II.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Solingen vom 02.03.2017 ist teilweise auch begründet.

1. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts hat die fristlose Kündigung der Beklagten vom 01.09.2016 das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgelöst.

a. Der Unwirksamkeit der Kündigung steht § 7 Satz 1 KSchG nicht entgegen. Die Klagefrist wird auch durch die Anrufung eines örtlich unzuständigen Gerichts gewahrt, selbst wenn die Verweisung an das örtlich zuständige Gericht nach Ablauf der Frist des § 4 Satz 1 KSchG erfolgt (ErfK-Kiel 18. Aufl. KSchG § 4 Rn. 16). Der Kläger hat daher mit der am 08.09.2016 bei dem Arbeitsgericht Köln eingegangenen Klage, die der Beklagten am 21.09.2016 zugestellt wurde, die dreiwöchige Klageerhebungsfrist des § 4 Satz 1 KSchG, die gem. § 13 Abs. 1 KSchG auch bei einer außerordentlichen Kündigung zu beachten ist, eingehalten.

b. Der Beklagten steht kein wichtiger Grund iSd. § 626 Abs. 1 BGB zur Seite, der zur außerordentlich fristlosen Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien berechtigen würde.

aa. Gem. § 626 Abs. 1 BGB kann ein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, sei es auch nur bis zum Ablauf der Kündigungsfrist, nicht zugemutet werden kann. Hierbei ist im Rahmen einer zweistufigen Prüfung festzustellen, ob der zur Kündigung herangezogene Sachverhalt ohne die besonderen Umstände des Einzelfalls an sich geeignet ist, eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund zu rechtfertigen. Ist dies der Fall, ist als nächster Prüfungsschritt festzustellen, ob die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses – auch nur für die Dauer der ordentlichen Kündigungsfrist – unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien zumutbar ist oder nicht (vgl. BAG

29.06.2017 – 2 AZR 597/16, BAGE 159, 278; 17.03.2016 – 2 AZR 110/15, EzA § 626 BGB 2002 Nr. 56; 16.07.2015 – 2 AZR 85/15, NZA 2016, 161).

Im Rahmen der Abwägung der widerstreitenden Interessen ist insbesondere zu berücksichtigen, dass auch bei einer Pflichtverletzung im sog. Vertrauensbereich das Erfordernis einer vorherigen Abmahnung stets zu prüfen ist (BAG 23.06.2009 – 2 AZR 103/08, AP Nr. 59 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung; 18.09.2008 – 2 AZR 827/06, EzA § 626 BGB 2002 Nr. 24). Dabei ist davon auszugehen, dass jedes willensbestimmte Verhalten eines Arbeitnehmers für die Zukunft abänderbar und deshalb grundsätzlich abmahnungsfähig und -bedürftig ist (KR-Fischermeier 11. Aufl. § 626 BGB Rn. 263). Es bedarf allein dann keiner Abmahnung, wenn im Einzelfall besondere Umstände vorliegen, aufgrund derer eine Abmahnung als nicht erfolgversprechend angesehen werden kann (BAG 10.06.2010 – 2 AZR 541/09, AP Nr. 229 zu § 626 BGB; 26.11.2009 – 2 AZR 751/08, AP Nr. 61 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung; 18.09.2008 – 2 AZR 827/06, aaO.). Zudem bedürfen besonders schwere Verstöße keiner Abmahnung, wenn der Arbeitnehmer von vornherein nicht mit einer Billigung seines Verhaltens rechnen kann und er sich bewusst sein muss, dass er mit seinem Verhalten seinen Arbeitsplatz riskiert (BAG 23.06.2009 – 2 AZR 103/08, aaO.; 18.09.2008 – 2 AZR 827/06, aaO.).

bb. Die Beklagte kann sich zunächst darauf berufen, dass „an sich“ wichtige Gründe iSd. § 626 Abs. 1 BGB vorliegen. Sowohl das in den Raum gestellte Entwenden von Chemikalien, das Herstellen von Sprengstoff in den Betriebsräumen des Arbeitgebers wie auch die Schädigung des Arbeitgebers und von Arbeitskollegen sind Pflichtenverstöße, die „an sich“ und damit grds. geeignet sind, einen wichtigen Grund iSd. § 626 Abs. 1 BGB zu bilden. Zudem können sowohl eine verhaltensbedingte wie auch eine personenbedingte Kündigung vor dem Hintergrund einer außerdienstlichen Straftat gerechtfertigt sein (vgl. BAG 10.04.2014 – 2 AZR 684/13, NZA 2014, 1197; 23.10.2008 – 2 AZR 483/07, NZA-RR 2009, 362).

cc. Dennoch ist kein verhaltensbedingter Kündigungsgrund erkennbar. Der Beklagten ist die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalls zumutbar.

(1) Dies gilt zunächst in Bezug auf die in den Raum gestellten Pflichtenverstöße bezüglich des Entwendens von Chemikalien, der Durchführung von qualifizierten Synthesen auf dem Betriebsgelände der Beklagten, der Schädigung der Beklagten selbst oder von Beschäftigten der Beklagten.

(a) Soweit die Kündigung als Tatkündigung ausgesprochen wurde, hat die Beklagte schon keinen substantiierten Vortrag zu eventuellen Pflichtverletzungen des Klägers gehalten.

Es ist kein Anhaltspunkt ersichtlich, dass der Kläger irgendwelche Chemikalien der Beklagten entwendet haben könnte. Der Kläger hat die von ihm genutzten Chemikalien für den Sprengstoffversuch benannt. Die Beklagte hat schon nicht behauptet, dass diese Chemikalien bei ihr genutzt würden. Auf der von ihr vorgelegten Liste der für den Kläger unmittelbar zugänglichen Chemikalien befinden sie sich ohnehin nicht. Sie hat nicht einmal vorgetragen, dass in ihrem Bestand irgendwelche Chemikalien fehlten. Auch ansonsten hat die Beklagte keinen Sachvortrag gehalten, aus dem ansatzweise geschlossen werden könnte, dass der Kläger Chemikalien, die bei ihr vorrätig sind, entwendet haben könnte.

Es ist auch nicht ersichtlich, dass der Kläger irgendwelche Synthesen, die nicht mit seiner Arbeitstätigkeit in Zusammenhang stehen, in den Räumlichkeiten der Beklagten durchgeführt hat. Die Beklagte hat hierzu keinerlei substantiierten Vortrag gehalten. Allein die Möglichkeit hierzu und die Tatsache, dass der Kläger oftmals abends allein im Labor war, ist zum Nachweis ihrer Behauptung nicht geeignet.

Die Beklagte hat auch keinen Anhaltspunkt dafür vorgetragen, dass der Kläger sie oder einen ihrer Beschäftigten geschädigt hätte. Sie beruft sich insoweit allein auf die aus ihrer Sicht bestehende diesbezügliche (zukünftige) Gefahr.

(b) Soweit die Kündigung als Verdachtskündigung ausgesprochen wurde, rechtfertigen die vorgetragenen Verdachtsmomente keine Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers.

(aa) In der Tat- bzw. der Verdachtskündigung liegen zwei voneinander zu trennende Kündigungsgründe (BAG 10.06.2010 – 2 AZR 541/09, BAGE 134, 367; 23.06.2009 – 2 AZR 474/07, BAGE 131, 155), die unterschiedlichen Wirksamkeitsvoraussetzungen unterliegen.

(bb) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann der Verdacht einer schwerwiegenden Pflichtverletzung einen wichtigen Grund iSv. § 626 Abs. 1 BGB zur außerordentlichen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses bilden (BAG 12.02.2015 – 6 AZR 845/13, NZA 2015, 741; 20.06.2013 – 2 AZR 546/12, BAGE 145, 278). Eine auf einen solchen Verdacht gestützte Kündigung kann gerechtfertigt sein, wenn sich der Verdacht auf objektive und konkrete Tatsachen gründet, die Verdachtsmomente geeignet sind, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zu zerstören, und der Arbeitgeber alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternommen, insbesondere dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben hat (BAG 25.10.2012 – 2 AZR 700/11, BAGE 143, 244). Der Verdacht muss ferner dringend sein. Es muss eine große Wahrscheinlichkeit dafür bestehen, dass er in der Sache zutrifft (BAG 12.02.2015 – 6 AZR 845/13,

aaO.; 25.10.2012 – 2 AZR 700/11, aaO.; 25.11.2010 – 2 AZR 801/09, NZA-RR 2012, 222).

(cc) Nach diesen Grundsätzen, denen sich die Kammer vollumfänglich anschließt, sind die erhobenen gegenständlichen Vorwürfe nicht geeignet, eine Verdachtskündigung zu begründen.

Bereits das Arbeitsgericht hat zutreffend festgestellt, dass hinreichende Umstände, die den Verdacht begründen könnten, der Kläger habe Chemikalien der Beklagten entwendet, nicht ersichtlich sind. Allein der Umstand, dass der Kläger gefährliche chemische Verbindungen und synthetische Drogen in Besitz hatte, ist nicht geeignet, den hinreichenden Verdacht zu begründen, dass er die dafür erforderlichen chemischen Stoffe aus den Räumen der Beklagten entwendet hat. Es gibt keinen Hinweis darauf, dass die chemischen Verbindungen, die der Kläger zur Herstellung des Sprengstoffs verwandt hat, oder die Drogen aus chemischen Stoffen hergestellt worden sein könnten, die bei der Beklagten vorhanden sind. Es gibt schon keinen Hinweis darauf, dass derartige Stoffe im Inventar der Beklagten überhaupt vorhanden sind. Die Beklagte vermutet, dass der Kläger Chrystal Meth hergestellt habe. Es wäre daher an der Beklagten gewesen, zu der chemischen Verbindung, die Chrystal Meth zugrunde liegt, vorzutragen und dass die zur Herstellung benötigten Chemikalien bei ihr fehlen und der Kläger zumindest die Gelegenheit hatte, hierauf zuzugreifen. Der gleiche Vortrag wäre im Hinblick auf die von dem Kläger für die Herstellung des Sprengstoffs verwandten Chemikalien Ammoniumnitrat und Nitromethan zu erwarten gewesen. Auch hier hat die Beklagte entsprechenden Vortrag nicht gehalten.

Es ist auch nicht ersichtlich, dass der Kläger irgendwelche Synthesen, die nicht mit seiner Arbeitstätigkeit in Zusammenhang stehen, in den Räumlichkeiten der Beklagten durchgeführt hat. Auch hierauf hat bereits das Arbeitsgericht zutreffend hingewiesen. Allein die Möglichkeit hierzu und die Tatsache, dass der Kläger oftmals abends allein im Labor war, stellen keine hinreichenden Umstände dar, die einen konkreten Verdacht begründen könnten.

Soweit die Beklagte vorträgt, ihr Verdacht erstrecke sich auch darauf, dass der Kläger unzulässige oder gar illegale Experimente in ihrem Labor hätte durchführen können und es ihm grundsätzlich möglich gewesen wäre, einige Chemikalien aus ihren Labors zu entwenden oder seine „qualifizierten Synthesen“ abends im Labor alleine durchzuführen, ist auch dieser Vortrag nicht geeignet, den Verdacht einer Pflichtverletzung zu begründen. Die Beklagte trägt hiermit gar nicht vor, dass der Kläger solche Pflichtverletzungen begangen hat, sondern stellt darauf ab, dass sie noch begangen werden könnten. Zwar dient eine Kündigung ua. dazu, zukünftiges Fehlverhalten zu verhindern und nicht dazu,

vergangenes Fehlverhalten zu bestrafen (vgl. BAG 10.06.2010 – 2 AZR 541/09, BAGE 134, 349), dies rechtfertigt sich jedoch nur daraus, dass wegen einer tatsächlich begangenen Pflichtverletzung oder zumindest des konkreten Verdachts einer tatsächlich begangenen Pflichtverletzung auch ein Anlass hierzu besteht. Die Beklagte hat jedoch keinen solchen Anlass vorgetragen. Weder ist eine Pflichtverletzung substantiiert vorgetragen, noch ist der Verdacht einer solchen ersichtlich. Letztlich will die Beklagte den Kläger allein wegen der möglichen (abstrakten) Gefahr, die nach ihrer Auffassung von ihm ausgeht, kündigen. Eine bloß abstrakte Gefahr genügt jedoch nicht, um eine Kündigung zu rechtfertigen (vgl. BAG 10.09.2009 – 2 AZR 257/08, BAGE 132, 77). Wollte man der Argumentation der Beklagten folgen, würde zum einen die Unschuldsvermutung auf den Kopf gestellt. Zum anderen wäre letztlich jede verhaltensbedingte Kündigung gerechtfertigt, da sich immer die Gefahr irgendeiner zukünftigen Pflichtverletzung begründen lässt.

(2) Der Kläger hat auch nicht gegen die allgemeine Pflicht zur Rücksichtnahme aus § 241 Abs. 2 BGB verstoßen.

(a) Gemäß § 241 Abs. 2 BGB ist jede Partei eines Arbeitsvertrags zur Rücksichtnahme auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen ihres Vertragspartners verpflichtet. Dies dient dem Schutz und der Förderung des Vertragszwecks (BAG 28.10.2010 – 2 AZR 293/09, NZA 2011, 112; 10.09.2009 – 2 AZR 257/08, aaO.; 23.10.2008 – 2 AZR 483/07, AP Nr. 218 zu § 626 BGB; 02.03.2006 – 2 AZR 53/05, AP Nr. 14 zu § 626 BGB Krankheit). Der Arbeitnehmer hat seine Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis so zu erfüllen und die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Interessen des Arbeitgebers so zu wahren, wie dies von ihm unter Berücksichtigung seiner Stellung und Tätigkeit im Betrieb, seiner eigenen Interessen und der Interessen der anderen Arbeitnehmer des Betriebs nach Treu und Glauben billigerweise verlangt werden kann (BAG 28.10.2010 – 2 AZR 293/09, aaO.; 10.09.2009 – 2 AZR 257/08, aaO.; 26.03.2009 – 2 AZR 953/07, AP Nr. 220 zu § 626 BGB; 02.03.2006 – 2 AZR 53/05, aaO.). Er ist auch außerhalb der Arbeitszeit verpflichtet, auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen (BAG 28.10.2010 – 2 AZR 293/09, aaO.; 10.09.2009 – 2 AZR 257/08, aaO.; 23.10.2008 – 2 AZR 483/07, aaO.). Die Pflicht zur Rücksichtnahme kann deshalb auch durch außerdienstliches Verhalten verletzt werden (BAG 10.09.2009 – 2 AZR 257/08, aaO.). Voraussetzung ist allerdings, dass durch das – rechtswidrige – außerdienstliche Verhalten des Arbeitnehmers berechtignte Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigt werden. Das ist der Fall, wenn es negative Auswirkungen auf den Betrieb oder einen Bezug zum Arbeitsverhältnis hat (BAG 10.09.2009 – 2 AZR 257/08, aaO.; 27.11.2008 – 2 AZR 98/07, AP Nr. 90 zu § 1 KSchG 1969; 23.10.2008 – 2 AZR 483/07, aaO.). Dies kann wiederum der Fall sein, wenn der Arbeitnehmer die Straftat unter Nutzung von Betriebs-

mitteln oder betrieblichen Einrichtungen begeht (BAG 28.10.2010 – 2 AZR 293/09, aaO.; 10.09.2009 – 2 AZR 257/08, aaO.). Der notwendige Bezug kann auch dadurch entstehen, dass sich der Arbeitgeber oder andere Arbeitnehmer staatlichen Ermittlungen ausgesetzt sehen oder in der Öffentlichkeit mit der Straftat in Verbindung gebracht werden (BAG 28.10.2010 – 2 AZR 293/09, aaO.; 27.11.2008 – 2 AZR 98/07, aaO.; 23.10.2008 – 2 AZR 483/07, aaO.). Fehlt hingegen ein solcher Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis, scheidet eine Verletzung der vertraglichen Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers regelmäßig aus (BAG 28.10.2010 – 2 AZR 293/09, aaO.; 10.09.2009 – 2 AZR 257/08, aaO.).

(b) Diese Grundsätze gelten auch für eine außerdienstlich begangene Straftat. Der Arbeitnehmer verstößt mit einer solchen Tat gegen die schuldrechtliche Pflicht zur Rücksichtnahme aus § 241 Abs. 2 BGB, wenn sie einen Bezug zu seinen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen oder zu seiner Tätigkeit hat und dadurch berechnete Interessen des Arbeitgebers oder anderer Arbeitnehmer verletzt werden. Das ist regelmäßig anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer die Straftat zwar außerdienstlich, aber unter Nutzung von Betriebsmitteln oder betrieblichen Einrichtungen begangen hat. Fehlt dagegen ein solcher Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis, liegt eine Verletzung der vertraglichen Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers regelmäßig nicht vor (BAG 10.09.2009 – 2 AZR 257/08, aaO.).

(c) Nach Maßgabe dieser Grundsätze hat der Kläger die Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen der Beklagten nicht verletzt.

(aa) Der Kläger hat keine außerdienstliche Straftat unter Nutzung von Betriebsmitteln oder betrieblichen Einrichtungen begangen. Insoweit wird auf die Ausführungen unter II. 1. b. cc. (1) (a) und II. 1. b. cc. (1) (b) (cc) der Gründe verwiesen. Der erforderliche Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis kann zwar auch entstehen, wenn ein Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber mit einer Straftat in Verbindung bringt, etwa durch Äußerungen in einem Strafverfahren, die in der Presse wiedergegeben werden, und mit denen eine Verbindung zwischen der Arbeitsstelle und dem Tatmotiv hergestellt wird (vgl. BAG 28.10.2010 – 2 AZR 293/09, aaO.). Dies trifft auf den vorliegenden Fall jedoch nicht zu. Zunächst sind solche Aussagen nicht generell geeignet, den erforderlichen Bezug zum Arbeitsverhältnis herzustellen. Dies gilt bei einem (öffentlichen) Arbeitgeber, der in besonderem Maße an Recht und Gesetz gebunden ist und in dieser Hinsicht einer besonders kritischen Beobachtung durch die Öffentlichkeit unterliegt. Er hat deshalb ein berechtigtes und gesteigertes Interesse daran, in keinerlei Zusammenhang mit einer Straftat seiner Bediensteten gebracht zu werden (BAG 28.10.2010 – 2 AZR 293/09, aaO.). Weder handelt es sich bei der Beklagten um einen öffentlichen Arbeitgeber noch ist sonst ein vergleichbares berechtig-

tes und gesteigertes Interesse bei der Beklagten erkennbar. Zudem hat der Kläger gegenüber der Polizei als Grund für den Sprengversuch vom 15.04.2016 zwar angegeben, er sei wegen seiner Arbeitstätigkeit frustriert. Hierin liegt aber kein ausreichender Zusammenhang, durch den die Beklagte mit der Straftat in Verbindung gebracht werden konnte, da sie nicht öffentlich zugänglich war. Soweit die Aussage in diesem Verfahren in einem gewissen Maße öffentlich gemacht wurde, kann sich die Beklagte zur Begründung der Kündigung hierauf nicht berufen, da sie selbst die Aussage in das Verfahren eingeführt und damit öffentlich gemacht hat.

(bb) Der Kläger hat auch weder Betäubungsmittel bei der Beklagten verkauft (vgl. insoweit BAG 10.09.2009 – 2 AZR 257/08, aaO.) noch ist sonst ersichtlich, dass er eine Straftat etwa auf dem Betriebsgelände der Beklagten oder mit Eigentum der Beklagten begangen hat. Soweit die Beklagte vorträgt, der Kläger müsse Sprengstoff mit zur Arbeit genommen haben, um direkt nach der Arbeit mit seinem Fahrrad zum Rheinufer zu fahren, ist dies Spekulation. Genauso ist es möglich, dass der Kläger den Sprengstoff zuvor an seinem damaligen Wohnort abgeholt hat. Jedenfalls hat die Beklagte ihren Betriebsrat nicht zu dieser Mutmaßung angehört, so dass sie sich hierauf nicht zur Begründung der Kündigung berufen kann.

dd. Letztlich liegt auch kein personenbedingter Kündigungsgrund vor, der zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien berechtigt. Der Beklagten ist auch insoweit die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalls zumutbar.

(1) Mit der Befugnis zur personenbedingten Kündigung wird dem Arbeitgeber die Möglichkeit eröffnet, das Arbeitsverhältnis aufzulösen, wenn der Arbeitnehmer die erforderliche Eignung oder Fähigkeit nicht (mehr) besitzt, die geschuldete Arbeitsleistung vertragsgerecht zu erfüllen (BAG 20.06.2013 – 2 AZR 583/12, NZA 2013, 1345; 10.09.2009 – 2 AZR 257/08, aaO.). Auch strafbares außerdienstliches Verhalten des Arbeitnehmers kann Zweifel an der Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit eines Beschäftigten begründen. Sie können dazu führen, dass es ihm – abhängig von seiner Funktion – an der Eignung für die künftige Erledigung seiner Aufgaben mangelt. Ob daraus ein in der Person liegender Kündigungsgrund folgt, hängt von der Art des Delikts, den konkreten Arbeitspflichten des Arbeitnehmers und seiner Stellung im Betrieb ab. So können außerdienstlich begangene Straftaten eines im öffentlichen Dienst mit hoheitlichen Aufgaben betrauten Arbeitnehmers auch dann zu einem Eignungsmangel führen, wenn es an einem unmittelbaren Bezug zum Arbeitsverhältnis fehlt. Generelle Wertungen lassen sich nicht treffen. Maßgebend sind die Umstände des Einzelfalls (BAG 10.04.2014 – 2 AZR 684/13, NZA 2014, 1197; 20.06.2013 – 2 AZR 583/12, aaO.; 10.09.2009 – 2 AZR 257/08, aaO.). Dabei

kann eine außerordentliche fristlose Kündigung nur gerechtfertigt sein, wenn ein sofortiger Eignungswegfall eintritt, der auch eine Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist als unzumutbar erscheinen lässt (Preis in Stahlhacke/Preis/Vossen 11. Aufl. § 22 Rn. 696).

(2) Das hier zu beurteilende außerdienstliche Verhalten des Klägers rechtfertigt es nicht, Zweifel an seiner Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit zu begründen.

(a) Dies gilt zunächst hinsichtlich der Ereignisse, die zur Verurteilung wegen des Sprengversuchs vom 15.04.2016 geführt haben.

(aa) Eingeräumt hat der Kläger insoweit nur den Sprengversuch vom 15.04.2016, der durch die Polizei verhindert wurde. Soweit die Beklagte – vor dem Hintergrund der Berichterstattung in der Presse und der Einlassung des Klägers im Rahmen der polizeilichen Vernehmung – vermutet, dass der Kläger zuvor weitere Sprengungen durchgeführt hat, kann die Kammer dies nicht feststellen. Letztlich wäre dies für die Beurteilung der streitgegenständlichen Kündigung aber auch unerheblich. Weder die versuchte Sprengung noch die von der Beklagten vermuteten weiteren Sprengungen begründen Zweifel an der Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit des Klägers, so dass ihm die Eignung zur Ausübung seiner Tätigkeit abzusprechen wäre. Da außerdienstlich begangene Straftaten eines im öffentlichen Dienst mit hoheitlichen Aufgaben betrauten Arbeitnehmers auch dann zu einem Eignungsmangel führen, wenn es an einem unmittelbaren Bezug zum Arbeitsverhältnis fehlt (BAG 10.04.2014 – 2 AZR 684/13, aaO.; 20.06.2013 – 2 AZR 583/12, aaO.; 10.09.2009 – 2 AZR 257/08, aaO.), ist im Umkehrschluss davon auszugehen, dass es außerhalb des öffentlichen Dienstes eines solchen unmittelbaren Zusammenhangs bedarf. Dieser kann sich nach Maßgabe der bereits dargestellten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aus der Art des begangenen Delikts, den konkreten Arbeitspflichten des Arbeitnehmers und seiner Stellung im Betrieb ergeben. Ein solcher unmittelbarer Zusammenhang liegt hier nicht vor.

(bb) Zweifel an der Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit des Klägers lassen sich nicht aus der Art des Delikts im Hinblick auf seine konkreten Arbeitspflichten begründen.

Sprengungen selbst gehören nicht zu den Aufgaben des Klägers, so dass die versuchte Sprengung an sich oder die vermuteten weiteren Sprengungen keine Zweifel an der Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit im Hinblick auf seine konkrete Tätigkeit begründen. Diese werden auch nicht ausgelöst, weil der Kläger bei der Herstellung des Sprengstoffs in einer Art und Weise vorgegangen wäre, aus der geschlossen werden könnte, dass er auch bei seiner eigentlichen Tätigkeit mit den dort eingesetzten Chemikalien nicht mehr verantwortlich oder

nicht mehr fachlich richtig umgehen würde. Etwaige Umstände zur Herstellung des Sprengstoffs hat die für den Kündigungsgrund darlegungs- und beweisbelastete Beklagte nicht vorgetragen. Allein dass der Kläger für den Sprengversuch oder die von der Beklagten vermuteten weiteren Sprengungen Chemikalien verwandt hat, rechtfertigt es nicht, an seiner Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit im Hinblick auf seine konkrete Tätigkeit zu zweifeln. Sprengstofffähige Chemikalien setzt er im Rahmen seiner Tätigkeit ohnehin nicht ein. Ein generell unverantwortlicher Umgang bei jeglicher Nutzung von Chemikalien kann dem Kläger angesichts des konkreten Vorwurfs nicht unterstellt werden. Zweifel an seiner Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit lassen sich auch nicht damit begründen, dass die versuchte Sprengung oder die von der Beklagten vermuteten weiteren Sprengungen im öffentlichen Raum erfolgten. Zwar hat der Kläger die verwandten Chemikalien in unverantwortlicher Weise einsetzen wollen – oder, den Vortrag der Beklagten als unstreitig unterstellt, eingesetzt – im Rahmen seiner arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit besteht jedoch keine vergleichbare Gefahr. Nach dem unbestrittenen Vortrag des Klägers besteht seine Tätigkeit letztlich darin, Silikonplatten zu pressen. Die Beklagte hat demzufolge auch nicht vorgetragen, dass die eigentliche Tätigkeit des Klägers mit der Nutzung von Chemikalien einhergeht, geschweige denn mit der Nutzung von Chemikalien, bei denen ein irgendwie gearteter Schaden an Sachen oder für Menschen entstehen kann, wenn sie in verantwortungsloser Weise eingesetzt werden. Ein (unmittelbarer) Zusammenhang, aus dem Zweifel an der Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit bzw. der Eignung des Klägers folgen könnten, liegt auch nicht in dem von ihm angegebenen Tatmotiv. Wegen des Tatmotivs hat er bislang keine Straftat in dienstlichem Zusammenhang begangen, sondern sich auf den außerdienstlichen Bereich beschränkt. Allein wegen des Tatmotivs lässt sich nicht darauf schließen, dass es auch zu einer Straftat im dienstlichen Bereich kommen könnte. Die bloß abstrakte Gefahr genügt jedoch nicht – auch angesichts eines noch so hohen damit einhergehenden denkbaren Risikos –, um auf die fehlende Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit des Klägers schließen zu können (vgl. BAG 10.09.2009 – 2 AZR 257/08, aaO.). Aus diesem Grund ist auch die Behauptung der Beklagten, der Kläger sei psychisch labil, irrelevant. Selbst wenn dies zuträfe, ginge allenfalls eine bloß abstrakte Gefahr von ihm aus.

Ein unmittelbarer Zusammenhang ergibt sich auch nicht daraus, dass die Tat bei der Gelegenheit der dienstlichen Tätigkeit verübt worden wäre (vgl. insoweit BAG 26.03.1992 – 2 AZR 519/91, NZA 1992, 1121). Der Kläger hat die Sprengung außerhalb seiner Arbeitszeit und nicht an seinem Arbeitsort ausführen wollen. Dies gilt auch für die weiteren von der Beklagten vermuteten Sprengungen, diese als unstreitig unterstellt. Anderen Vortrag hat die für den Kündigungsgrund darlegungs- und beweisbelastete Beklagte nicht gehalten.

Die konkrete Tätigkeit des Klägers setzt auch nicht voraus, dass er überhaupt nicht mit dem Gesetz in Konflikt geraten darf. Daher ist nicht jegliches außerdienstliche strafbare Verhalten geeignet, Zweifel an seiner Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit zu begründen. Dies kann beispielsweise bei einer Tätigkeit der Fall sein, die das Vertrauen der Bürger in die Integrität und die Gewissenhaftigkeit eines Mitarbeiters der öffentlichen Verwaltung voraussetzt. Dieses Vertrauen kann durch eine außerdienstliche Straftat erschüttert werden, weil diese die Besorgnis begründen kann, der Arbeitnehmer könnte auch im dienstlichen Zusammenhang mit gesetzlichen Vorgaben in Konflikt geraten (vgl. BAG 10.04.2014 – 2 AZR 684/13, aaO.). Der Kläger ist als Chemielaborant aber weder im öffentlichen Dienst noch sonst in hoheitlicher Funktion tätig. Es ist keine dem öffentlichen Dienst vergleichbare Interessenlage bei der Beklagten vorhanden. Ein grundsätzliches Vertrauen in die Gesetzestreue ihrer Mitarbeiter ist zur Ausübung ihrer unternehmerischen Tätigkeit nicht erforderlich. Hieran ändert sich auch nichts durch die Bindung der Beklagten an die StörfallVO. Die Beklagte ist wegen ihrer Verpflichtungen aus der StörfallVO einem Hoheitsträger nicht gleichzustellen. Sie nimmt keine hoheitlichen Aufgaben wahr.

(cc) Zweifel an der Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit des Klägers lassen sich vor dem Hintergrund der Ereignisse, die zur Verurteilung wegen des Sprengversuchs vom 15.04.2016 geführt haben, auch nicht wegen seiner Stellung im Betrieb der Beklagten begründen. Insbesondere ergeben sich solche Zweifel nicht daraus, dass er Zugang zu Chemikalien hat, die auch für Menschen potenziell gefährlich sind, oder sich solchen Zugang verschaffen könnte.

Neben der versuchten Sprengung ist der Kläger nicht zusätzlich wegen eines Diebstahls oder eines sonstigen Eigentumsverletzungsdelikts aufgefallen. Weder hat die Beklagte diesen Vorwurf nachweisen können, noch ist der dahingehende Verdacht der Beklagten nach Maßgabe der Ausführungen unter II. 1. b. cc. (1) (a) und II. 1. b. cc. (1) (b) (cc) der Gründe gerechtfertigt. Die bloß abstrakte Gefahr, dass der Kläger sich eines Tages entschließen könnte, Chemikalien der Beklagten zu entwenden und für eine Sprengung auf den Betriebsgelände der Beklagten oder dem Chemiepark insgesamt zu nutzen, hat daher keine tatsächliche Grundlage. Die bloß abstrakt bestehende Gefahr kann ohnehin keine Zweifel an der Eignung des Arbeitnehmers für seine Tätigkeit begründen (vgl. BAG 10.09.2009 – 2 AZR 257/08, aaO.). Aus diesem Grund sind auch die Befürchtungen der Beklagten, der Kläger könne sich Zugang zu dem Labor im Gebäude R20 oder zu den im Gebäude V14 gelagerten Chemikalien, zu Produktionsbetrieben oder zu weiteren auf den Chemiepark befindlichen Chemikalien verschaffen, unerheblich. Auch die Einordnung ihres Quality Labors als sicherheitsrelevanter Bereich führt aus diesem Grund nicht dazu, dass Zweifel an der Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit des Klägers begründet wären. Unabhängig davon, dass nicht klar ist, was unter einem „sicherheitsrelevanten“

Bereich zu verstehen ist, insbesondere welche Gefahren über die konkret benannten hinaus bestehen, führt die Tätigkeit des Klägers in diesem „sicherheitsrelevanten Bereich“ nur zu einer abstrakten Gefahr, die keine Zweifel an der Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit rechtfertigt.

Durch die Beschäftigung des Klägers setzt die Beklagte sich auch nicht in Widerspruch zu ihren Verpflichtungen aus der StörfallVO. Zwar hat der Kläger Zugang zu den Störfallanlagen der Beklagten. Es liegt aber kein Anhaltspunkt dafür vor, dass der Kläger auch im dienstlichen Bereich mit dem Gesetz in Konflikt kommen könnte und es sich bei ihm um einen potenziellen Gefährder iSd. § 4 Nr. 4 StörfallVO handeln könnte. Die bloß abstrakte Gefahr – mag das Risiko, das mit der abstrakten Gefahr einhergeht, noch so hoch sein – genügt nicht, um Zweifel an der Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit eines Arbeitnehmers zu begründen (vgl. BAG 10.09.2009 – 2 AZR 257/08, aaO.).

Die Beschäftigung des Klägers führt auch nicht dazu, dass eine unzulässige Exposition gegenüber Gefahrstoffen im Betrieb der Beklagten nach Maßgabe der Laborrichtlinien der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie „Sicheres Arbeiten im Labor – Grundlagen und Handlungshilfen“ zu vermuten wäre. Die Richtlinien – deren Anwendbarkeit auf die Beklagte unterstellt – statuieren lediglich, dass ein Unternehmen davon ausgehen kann, dass keine hohe Exposition vorliegt, wenn fachkundiges und zuverlässiges Personal nach den einschlägigen Vorschriften und dem Stand der Technik insbesondere nach diesen Richtlinien und den laborüblichen Bedingungen arbeitet. Der Umkehrschluss lässt sich aus dieser Formulierung nicht ziehen. Ohnehin handelt es sich um einen Zirkelschluss. Die Beklagte will die Zweifel an der Zuverlässigkeit des Klägers damit begründen, dass sie zuverlässiges Personal beschäftigen müsse. Dass der Kläger nicht fachkundig ist und nicht nach den einschlägigen Vorschriften und dem Stand der Technik arbeitet, insbesondere nach Maßgabe der Richtlinie und den laborüblichen Bedingungen, hat die Beklagte nicht behauptet. Die bloß abstrakte Gefahr, dass dies zukünftig einmal nicht mehr der Fall sein könnte, reicht auch an dieser Stelle nicht aus, um Zweifel an der Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit des Klägers zu begründen.

(b) Auch der Besitz von Betäubungsmittel ist hierzu nicht geeignet. Denkbar ist dies etwa, wenn hierdurch die Gefahr von Interessenkonflikten hervorgerufen würde, weil der Arbeitnehmer bei der Ausübung seiner beruflichen Pflichten erpressbar würde (vgl. BAG 10.04.2014 – 2 AZR 684/13, aaO.). Dies ist hier jedoch nicht ersichtlich. Es ist auch nicht ersichtlich, dass er seine Tätigkeit unter Drogeneinfluss verrichtet hätte oder dass er überhaupt drogensüchtig sein könnte. Zwar ist es denkbar, dass ein Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt, wenn er seine Tätigkeit trotz Drogenkonsums aufnimmt (vgl. BAG 20.10.2016 – 6 AZR 471/15, BAGE 157, 84). Die Beklagte hat aber schon

nicht substantiiert vorgetragen, dass der Kläger seine Tätigkeit unter Drogeneinfluss verrichtet hätte. Es gibt auch keine dahingehenden Verdachtsmomente.

(c) Auch die Herstellung von verbotenen Betäubungsmitteln ist nicht geeignet, das Vertrauen in die Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit des Klägers zu erschüttern. Er hat sich damit nicht in Widerspruch zu seinen und zu den Aufgaben der Arbeitgeberin gesetzt (vgl. BAG 20.06.2013 – 2 AZR 583/12, aaO.). Zudem sind schon keine Anhaltspunkte für einen Drogenhandel erkennbar. Die für den Kündigungsgrund allein darlegungs- und beweisbelastete Beklagte hat hierzu nichts vorgetragen. Die bloße Menge an hergestellten Betäubungsmitteln lässt keinen ausreichenden Schluss zu. Hierfür kann es auch andere Gründe geben. Auch die Erklärung des Klägers, wonach er Altchemikalien nicht entsorgt habe, ist denkbar. Maßgeblich ist jedoch, dass der Kläger sich hierzu gar nicht äußern musste, da allein die Beklagte die Darlegungs- und Beweislast für den Kündigungsgrund hat. Der Vortrag der Beklagten reicht an dieser Stelle auch nicht, um eine sekundäre Darlegungslast des Klägers auszulösen (§ 138 Abs. 2 ZPO). Entsprechendes gilt für den von der Beklagten in den Raum gestellten Handel mit Sprengstoff.

(d) Soweit die Beklagte vorträgt, der Kläger könnte chemische Substanzen auf das Betriebsgelände verbracht haben, sind hierfür keine Anhaltspunkte erkennbar. Jedenfalls hat die Beklagte hierzu ihren Betriebsrat nicht beteiligt, so dass sie sich hierauf zur Begründung der Kündigung nicht berufen kann.

(3) Darüber hinaus ist auch nicht ersichtlich, dass die Beklagte nicht andere Maßnahmen hätte ergreifen können, um etwaigen Zweifeln an der Zuverlässigkeit und Eignung des Klägers Rechnung zu tragen.

(a) Eine Kündigung ist unverhältnismäßig und damit rechtsunwirksam, wenn die Möglichkeit besteht, den Arbeitnehmer zu anderen (ggf. auch schlechteren) Arbeitsbedingungen weiter zu beschäftigen, unter denen sich die eingetretene Vertragsstörung nicht mehr, zumindest nicht mehr in erheblicher Weise auswirkt (BAG 20.06.2013 – 2 AZR 583/12, aaO.; 10.06.2010 – 2 AZR 1020/08, NZA 2010, 1234; 10.12.2009 – 2 AZR 198/09, NZA 2010, 639). Grundsätzlich ist daher auch beim Fehlen der Eignung für die vertraglich geschuldete Tätigkeit zu prüfen, ob eine Weiterbeschäftigung zu geänderten Arbeitsbedingungen in Betracht kommt (BAG 20.06.2013 – 2 AZR 583/12, aaO.; 06.09.2012 – 2 AZR 270/11, NZA 2013, 1087). Das gilt auch bei Eignungsmängeln aufgrund außerdienstlicher Straftaten, es sei denn, dem Arbeitnehmer fehlte aufgrund ihrer zwangsläufig die Eignung für sämtliche in Betracht kommende Tätigkeiten (BAG 20.06.2013 – 2 AZR 583/12, aaO.). Daher hat die für das Fehlen eines mildereren Mittels darlegungs- und beweisbelastete Arbeitgeberin ua. vorzutragen, dass sich ein etwaiger Mangel in der Eignung und Zuverlässigkeit auch

nicht durch Umorganisationen vermeiden lässt (vgl. BAG 10.09.2009 – 2 AZR 257/08, aaO.).

(b) Es ist nicht vorgetragen, dass den Befürchtungen der Beklagten nicht auf andere Art und Weise entgegengetreten werden könnte, als durch den Ausspruch einer Kündigung. Insbesondere ist nicht erkennbar, dass die Beklagte den Zugang des Klägers zu den Chemikalien nicht hätte beschränken können.

(c) Eines Hinweises bedurfte es insoweit nicht, da es der Beklagten oblag, zum Kündigungsgrund in Gänze vorzutragen, was nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch den Vortrag zu einem milderem Mittel umfasst. Dass entsprechender Vortrag erforderlich war, drängte sich auch ohne richterlichen Hinweis auf (vgl. insoweit BAG 11.04.2018 – 2 AZN 59/18 – nv.).

2. Das Arbeitsgericht hat den Antrag des Klägers auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses im Ergebnis jedoch zu Recht abgewiesen.

a. Gem. § 109 Abs. 1 GewO hat der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis, das auf sein Verlangen hin auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis zu erstrecken ist. Das Zwischenzeugnis hat im Gesetz keinerlei Regelung erfahren. Ausnahmsweise hat der Arbeitnehmer aufgrund arbeitsvertraglicher Nebenpflichten bei Vorliegen eines triftigen Grundes einen Anspruch auf eine Beurteilung im bestehenden Arbeitsverhältnis (vgl. LAG Düsseldorf 02.12.2010 – 11 Sa 649/10 –; LAG Hamm 13.02.2007 – 19 Sa 1589/06, NZA-RR 2007, 486). Dies ist etwa bei einem Vorgesetztenwechsel, bei einer Versetzung des Arbeitnehmers oder nach dem Ausspruch einer Kündigung – ggf. auch wegen der Dauer einer längeren Kündigungsfrist – der Fall (vgl. LAG Hamm 13.02.2007 – 19 Sa 1589/06, NZA-RR 2007, 486 f.; LAG Hessen 28.03.2003 – 12 SaGa 1744/02, AR-Blattei ES 1850 Nr. 46).

b. Dem Anspruch steht jedoch entgegen, dass nicht festgestellt werden konnte, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien im Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung noch bestand. Die Beklagte hat mit Schreiben vom 26.05.2017 eine erneute Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien zum 31.12.2017 ausgesprochen. Diesen Vortrag der Beklagten hat der Kläger nicht bestritten. Er hat auch nicht vorgetragen, dass er diese Kündigung gerichtlich angegriffen hätte. Vor diesem Hintergrund hat der Kläger seinen vermeintlichen Anspruch auf ein Zwischenzeugnis nicht schlüssig vorgetragen, da nicht ersichtlich ist, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht zum 31.12.2017 geendet hat.

3. Letztlich hat das Arbeitsgericht auch den Antrag des Klägers auf Weiterbeschäftigung während des Rechtsstreits im Ergebnis zu Recht abgewiesen.

a. Der Arbeitnehmer hat nach der Rechtsprechung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts (BAG (GS) 27.02.1985 – GS 1/84, AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht) einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits, wenn er in erster Instanz mit seinem Kündigungsschutzantrag obsiegt. Der Anspruch steht dem Arbeitnehmer erst nach dem Ablauf der Kündigungsfrist bzw. dem durch die Kündigung avisierten Beendigungszeitpunkt zu (BAG (GS) 27.02.1985 – GS 1/84, aaO.; BAG 09.12.1985 – 2 AZR 190/85, BAGE 50, 319).

b. Grundsätzlich entfällt das Interesse an einer Weiterbeschäftigung während des Rechtsstreits, wenn eine erneute Kündigung ausgesprochen wurde, wobei dies dann nicht gilt, wenn – wie hier – die nachfolgende Kündigung auf denselben Gründen beruht (vgl. BAG 19.12.1985 – 2 AZR 190/85, BAGE 50, 319). Jedenfalls steht dem Anspruch des Klägers auf Weiterbeschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits aber entgegen, dass auch hier nicht ersichtlich ist, dass das Arbeitsverhältnis nicht zum 31.12.2017 geendet hat. Damit überwiegt aber das Interesse der Beklagten an der Nichtbeschäftigung des Klägers.

4. Über den erstinstanzlich gestellten und durch das Arbeitsgericht zugesprochenen Hilfsantrag auf Erteilung eines Endzeugnisses musste die Kammer nicht entscheiden. Der Hilfsantrag stand unter der innerprozessualen Bedingung, dass dem Hauptantrag nicht entsprochen wird. Da das Rechtsmittel des Klägers erfolgreich war und dem Hauptantrag durch die Kammer entsprochen wurde, wurde die Verurteilung der Beklagten auf Erteilung eines Endzeugnisses durch das Arbeitsgericht zugleich wirkungslos. Eines Ausspruchs im Tenors bedurfte es nicht (vgl. BAG 14.06.2016 – 9 AZR 305/14, BAGE 155, 264; 21.11.2013 – 2 AZR 474/12, BAGE 146, 333; 12.08.2008 – 9 AZR 620/07, BAGE 127, 214).

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

V.

Die Revision war mangels Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG nicht zuzulassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG:

Gegen dieses Urteil ist kein Rechtsmittel gegeben.

Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72 a Abs. 1 ArbGG verwiesen.

Dr. Reinartz

Heise

Kraus