

12 Sa 705/21  
6 Ca 468/20  
Arbeitsgericht Mönchengladbach

**Beglaubigte Abschrift**



Verkündet am 19.01.2022

Lochthowe  
Regierungsbeschäftigte  
als Urkundsbeamtin der Ge-  
schäftsstelle

**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF  
IM NAMEN DES VOLKES**

**URTEIL**

In dem Rechtsstreit

F. U., E. straße 12, P.

**Kläger und Berufungskläger**

**Prozessbevollmächtigte**

Rechtsanwälte H., G., L., E. allee 84, P.

**g e g e n**

X.-C. GmbH, vertreten durch die Geschäftsführer X. P. und S. Q., T.-Straße 270, L.

**Beklagte und Berufungsbeklagte**

**Prozessbevollmächtigte**

Unternehmerschaft O., P.straße 227, L.

hat die 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
auf die mündliche Verhandlung vom 19.01.2022  
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Gotthardt als Vorsitzen-  
den und den ehrenamtlichen Richter Frank und den ehrenamtlichen Richter  
Guilleaume

für Recht erkannt:

- 1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Mönchengladbach vom 12.05.2021 – 6 Ca 468/20 – wird zurückgewiesen.**
- 2. Die Kosten des Rechtsstreits werden dem Kläger auferlegt.**
- 3. Die Revision wird zugelassen.**

## TATBESTAND:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen und hilfsweise ordentlichen Kündigung sowie einer weiteren ordentlichen Kündigung und die Weiterbeschäftigung des Klägers.

Der am 30.10.1974 geborene, verheiratete und einem Kind unterhaltspflichtige Kläger war bei der Beklagten seit dem 25.05.1998 auf der Grundlage des Arbeitsvertrags vom 22.05.1998 bei der Beklagten als Busfahrer beschäftigt. Er verdiente zuletzt monatlich ca. 2.838,00 Euro brutto. Die Beklagte, welche regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer in Vollzeit beschäftigte und bei der ein Betriebsrat gebildet war, bediente als Busunternehmen den Öffentlichen Personennahverkehr in Neuss. Sie führte die von ihr vereinnahmten Fahrgelder an die Stadtwerke Neuss ab.

Bei der Beklagten existierte eine Dienstanweisung 18/2011 vom 24.05.2011 zur Abrechnung und Einzahlung der Fahrgeldeinnahmen (*im Folgenden DA 18/2011*), für deren Inhalt auf Anlage B2 zur Klageerwidern vom 24.09.2020 Bezug genommen wird. Die DA 18/2011 legte in Ziffer 1 fest, dass Einnahmen aus dem Fahrscheinverkauf bei Erreichen eines Wertes von 350,00 Euro, spätestens aber nach 3 Kalendertagen einzuzahlen waren. Zudem regelte die DA 18/2011 die Vorgaben zur Einzahlung von Fahrgeldern vor planmäßig dienstfreien Tagen, vor Urlaubsantritt und bei Krankheit.

Seit 2019 verlief das Arbeitsverhältnis nicht mehr zur Zufriedenheit beider Parteien. Unter dem 25.09.2019 übermittelte der Kläger der Beklagten ein Schreiben, das folgenden Inhalt hatte:

„Forderung !

1. Abfindung: 136 tausend 825 Euro in 2 Wochen bis 10. Oktober auf meinem Konto überweisen. Netto.
2. 18 Monate Lohnfortzahlung 2400 Euro netto jeden Monat auf meinem Konto überweisen.
3. Nach Ablauf dieser Zeit 18 Monate, Kündigung des Arbeitsverhältnis von ihrer Seite.

Die oben genannten Punkte sind nicht verhandelbar ...“

Auf diesen Vorschlag ging die Beklagte nicht ein. Am 07.02.2020 erhielt der Kläger eine Abmahnung, in welcher die Beklagte ihm vorwarf, Fahrgelder, die im Zeitraum 08.01.2020 bis 10.01.2020 vereinnahmt worden waren, verspätet, nämlich erst am 11.01.2020 eingezahlt und Fahrgelder aus dem Zeitraum 28.01.2020 bis 30.01.2020 in Höhe von 355,88 Euro bis zum 07.02.2020 überhaupt nicht eingezahlt zu haben.

Am 12.02.2020 führte der Kläger ein Gespräch mit dem Personaldisponenten B. der Beklagten in Neuss. Inhalt und Ablauf des Gespräches, insbesondere, ob der Kläger Herrn B. und dessen Familie in diesem Gespräch bedroht hat, sind zwischen den Parteien streitig. Herr B. erstattete nach dem Gespräch gegen den Kläger Strafanzeige bei der Polizei Neuss. Das eingeleitete Ermittlungsverfahren wurde später eingestellt, weil die Erhebung einer Anklage nach Einschätzung der Staatsanwaltschaft nicht im öffentlichen Interesse lag.

Am 14.02.2020 erhielt der Kläger zwei weitere Abmahnungen. Mit einer Abmahnung von diesem Tag warf die Beklagte dem Kläger vor, er habe anlässlich von Erkrankungen am 09.12.2019, 16.12.2019 und 31.01.2020 nicht mitgeteilt, ob er noch Fahrgelder abrechnen müsse. Die Einnahmen vom 06.12.2019 und 16.12.2019 habe er erst am 08.01.2020 eingezahlt. Am 31.01.2020 habe er noch die Einnahmen vom 28.01.2020 bis 31.01.2020 in Besitz gehabt. Mit der weiteren Abmahnung vom 14.02.2020 warf die Beklagte dem Kläger vor, die Fahrgelder vom 06.01.2020 erst am 08.01.2020 und nicht am 06.01.2020 abgerechnet zu haben, obwohl der 07.01.2020 für ihn ein arbeitsfreier Tag war. Den Abmahnungen vom 07.02.2020 sowie 14.02.2020 widersprach der Kläger mit anwaltlichem Schreiben vom 17.02.2020 und 26.02.2020, wegen deren Einzelheiten auf die beiden Anlagen zum Schriftsatz des Klägers vom 29.10.2020 Bezug genommen wird.

Die Beklagte lud den Kläger für den 17.02.2020 zu einem Personalgespräch ein, um ihn zu den aus ihrer Sicht bestehenden Vorwürfen und Verdachtsmomenten betreffend das Gespräch am 14.02.2020 mit Herrn B. anzuhören. In dem Gespräch am 17.02.2020 duzte der Kläger seinen Vorgesetzten N., obwohl dieser ihn mehrfach bat, ihn zu Siezen und teilte diesem mit, dass die Abmahnungen lächerlich seien. Ferner sagte er, dass er nur solche Leute mit „Sie“ anspreche, die er respektiere. Er bestritt Herrn B. bedroht zu haben. Am 18.02.2020 hatte der Kläger planmäßig dienstfrei. Die Fahrgelder vom 17.02.2020 zahlte der Kläger am 19.02.2020 ein.

Die Beklagte hörte den Betriebsrat mit Schreiben vom 24.02.2020, dem Betriebsratsvorsitzenden am gleichen Tag zugegangen, zur beabsichtigten außerordentlichen Kündigung sowie hilfsweise ordentlichen Kündigung des Klägers an. Ferner wurde der Betriebsrat ergänzend mündlich durch Herrn K. N. informiert. In dem Anhörungsschreiben gab die Beklagte die Sozialdaten des Klägers versehentlich und unzutreffend wie folgt an: „Familienstand: ledig; Kinder: keine“. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf das zur Akte gereichte Anhörungsschreiben Bezug genommen. Dem Betriebsrat war bekannt, dass der Kläger, welcher selbst jahrelang Mitglied des Betriebsrats gewesen war, tatsächlich verheiratet war und ein Kind hatte. Der Betriebsrat hörte den Kläger zu den Vorwürfen an. Am 25.02.2020 nahm der Betriebsrat zur beabsichtigten außerordentlichen fristlosen und ordentlichen fristgerechten Kündigung des Klägers abschließend Stellung. Der Betriebsrat widersprach den beabsichtigten Kündigungen und wies die Beklagte u.a. darauf hin, dass der Kläger verheiratet und einem Kind

gegenüber unterhaltspflichtig sei. Mit Schreiben vom 26.02.2020 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos, hilfsweise fristgerecht zum 30.06.2020 sowie hilfsweise zum nächst zulässigen Termin. Das Kündigungsschreiben ging dem Kläger am 26.02.2020 zu.

Die Beklagte hörte den Betriebsrat mit Schreiben vom 20.04.2020, dem Betriebsratsvorsitzenden am 21.04.2020 zugegangen, vorsorglich zu einer beabsichtigten fristgerechten Kündigung des Klägers an. Ferner wurde der Betriebsrat ergänzend mündlich durch Herrn K. N. informiert. In dem Anhörungsschreiben korrigierte die Beklagte die Sozialdaten des Klägers wie folgt: „Familienstand: verheiratet; Kinder: 1“. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf das zur Akte gereichte Anhörungsschreiben Bezug genommen. Am 21.04.2020 nahm der Betriebsrat abschließend zur beabsichtigten ordentlichen Kündigung Stellung. Er äußerte, dass er die aktualisierten bzw. angepassten Sozialdaten annehme und bat darum, den Kündigungsgrund zu prüfen. Insgesamt stimmte er der Kündigungsabsicht abschließend nicht zu und widersprach. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 29.04.2020, dem Kläger am selben Tag zugegangen, zum 31.08.2020 sowie hilfsweise zum nächst zulässigen Termin.

Der Kläger hat behauptet, er sei nicht an Herrn B. ohne zu grüßen vorbeigegangen, sondern habe ihn in seinem Büro aufgesucht. Er habe auch nicht gesagt, dass er ihn zum letzten Mal sprechen wolle. Vielmehr habe er den Disponenten B. in dem Gespräch vom 12.02.2020 direkt gefragt, warum er Druck auf ihn ausübe und das Thema Mobbing angesprochen. Er sei seit Herbst 2019 nach der Rückkehr aus einer Erkrankung dergestalt „gemobbt“ worden, dass ihm die weniger beliebten Dienste zugewiesen worden seien. Nachdem Herr B. auf die Vorhaltungen überhaupt nicht eingegangen sei, sondern nur gesagt habe, dass er keine Chance habe, gegen die Beklagte vorzugehen, habe er ihn als „sturen Ochsen“ bezeichnet. Dies sei ihm in seiner Enttäuschung über die Reaktion des Herrn B. rausgerutscht, ohne dass er ihn habe beleidigen wollen. Weitere Beleidigungen oder Drohungen habe er nicht ausgesprochen. Er habe lediglich geäußert, dass er die Abmahnung als lächerlich empfinde. Der Kläger hat gemeint, die Darstellung der Beklagten zum Gespräch vom 12.02.2020 stehe in Widerspruch zu den Angaben des Herrn B. gegenüber der Polizei Neuss am 12.02.2020. Dort habe Herr B. Folgendes ausgesagt:

„Heute gegen 8.15 Uhr ist der Beschuldigte ins Büro gekommen und hat mich sofort gefragt, ob ich dabei war, als die Abmahnung in seinen Briefkasten geworfen wurde. Ich habe das bejaht. Er hat mich dann sofort mehrfach als Ochse beleidigt und mich gefragt, warum ich dabei war. Er hat danach gesagt, dass er mich und meine Familie schlagen werde, wenn ich noch einmal vor seinem Haus stehen würde und einen Brief in seinen Briefkasten schmeißen werde. Davon fühle ich mich auch bedroht. Ich möchte nur, dass er meine Familie in Ruhe lässt. Von der Bezeichnung Ochse fühle ich mich ebenfalls beleidigt.“

Auch diese Darstellung des Herrn B. gegenüber der Polizei sei unzutreffend. Die Familie des Herrn B. habe er erst recht nicht bedroht. Davon sei am 12.02.2020 nicht die Rede gewesen. Die Vorwürfe seien konstruiert, was man schon daran erkenne, dass die Beklagte etwas völlig anderes vortrage, als Herr B. gegenüber der Polizei behauptet habe. Derartige Widersprüche erklärten sich daraus, dass der Vortrag frei erfunden und die Einzelheiten offenbar schlecht abgesprochen seien. Herr B. habe die Strafanzeige für zweckmäßig erachtet, weil die Beklagte ein starkes Interesse daran bekundet habe, ihn loszuwerden. Seine Benachteiligung habe begonnen, nachdem er im Herbst 2019 nach einer Erkrankung seinen Dienst wieder aufnehmen wollte. Die Beklagte habe eine Überprüfung seiner Arbeitsfähigkeit veranlassen wollen. Dem sei er nicht gefolgt, sondern habe seine Dienstfähigkeit durch seinen Arzt bescheinigen lassen. Es sei immer wieder zu Vorkommnissen gekommen, aus denen er geschlossen habe, dass man ihn loswerden wolle. Schließlich habe er in einem Gespräch mit dem Geschäftsführer die gerichtliche Auseinandersetzung mit einem früheren Kollegen angesprochen. Diesem habe die Beklagte 50.000,00 Euro an Abfindung geboten, nachdem dieser die Geschäftsführer als Nazis beleidigt habe.

Im Gespräch vom 17.02.2020 habe Herr N. sich als Anwalt des Herrn B. geriert. Dass er sich von Herrn B. gemobbt fühle, habe Herr N. überhaupt nicht interessiert. Vielmehr habe Herr N. eine Art „Inquisition“ abgehalten, indem er sich von vornherein auf die Seite von Herrn B. gestellt habe und er selbst von vornherein als Schläger abgestempelt worden sei. Zu Beginn des Gespräches habe er Herrn N. auch gesiezt, obwohl das nicht üblich sei, ihn dann aber geduzt. Er arbeite seit über 20 Jahren mit ihm zusammen und habe ihn in der Vergangenheit immer geduzt, wie dies unter Busfahrern üblich sei. Eine Beleidigung sei in dem Duzen nicht zu sehen, weil Herr N. erstmals am 17.02.2020 darauf bestanden habe, mit „Sie“ angesprochen zu werden. Das Siezen habe dieser zuvor auch von den anderen Kollegen nicht verlangt.

Bei der Einzahlung der Fahrgelder am Automaten habe er sich immer an die betriebliche Übung gehalten. Keiner der Kollegen habe sich an die schriftliche DA 18/2011 gehalten. Vielmehr sei es üblich, dass Fahrgelder am frühen Morgen vor Dienstbeginn nach Ablauf des dritten Tages am Automaten eingezahlt würden, teilweise auch sehr viel später, insbesondere im Fall von Urlaub oder Krankheit. Dies werde so gehandhabt, weil die Fahrer sich am Ende ihrer Fahrten in der Regel am Zolltor befänden und für die Einzahlung dann auf eigene Kosten zur Moselstraße fahren und in ihrer Freizeit die Einzahlungen vornehmen müssten. Die DA 18/2011 werde nicht praktiziert, hänge im Betrieb nicht aus und sei ihm auch nicht zur Kenntnis gebracht worden. Am 11.01.2020 habe er keine Einzahlung vornehmen können, weil der Automat der Stadtwerke defekt gewesen sei. Am 30.01.2020 habe er nicht einzahlen können, weil er arbeitsunfähig erkrankt sei. Nach dem Gespräch vom 17.02.2020 habe er die Einzahlung leider vergessen. Ohnehin hätte er die Einzahlung nach der betrieblichen Übung erst am 19.02.2020 vor Schichtbeginn erledigen müssen. Mit den Abmahnungen habe die Beklagte den Zweck verfolgt, die Kündigung vorzubereiten, weil er zu unbequem geworden sei. Eine Abmahnung vom 14.12.2011 sei ihm unbekannt. Inzwischen sei ihm die DA 18/2011 auch bekannt. Diese hänge aber erst seit Anfang 2020, nachdem ihm die erste Abmahnung zugegangen sei, aus. Jedenfalls bis zu seiner Kündigung

habe sich keiner der Kollegen an die DA 18/2011 gehalten. Dass die Stadtwerke Neuss der Beklagten Verstöße gegen die DA 18/2011 meldeten, sei ihm unbekannt. Ohnehin sei die Einzahlung der Fahrgelder während der Arbeitsunfähigkeit, des Urlaubs bzw. der Freizeit unzumutbar.

Der Kläger hat die ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats betreffend die erste Kündigung vom 26.02.2020 gerügt. Er hat sich die Rüge des Betriebsrats, die erste Kündigung sei wegen der falschen Angaben zu seinen Sozialdaten „formunwirksam“, zu eigen gemacht. Er hat außerdem ausdrücklich darauf hingewiesen, dass der Betriebsrat zu den Kündigungen nicht nur seine Zustimmung verweigert habe, sondern diesen auch widersprochen habe.

Der Kläger hat mit der betreffend die Anträge zu 1) und 2) am 06.03.2020 bei dem Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 11.03.2020 zugestellten Klageschrift und mit der betreffend den Antrag zu 3) am 04.05.2020 bei dem Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 06.05.2020 zugestellten Klageerweiterung beantragt,

- 1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien weder durch die außerordentliche fristlose Kündigung vom 26.02.2020 noch durch die vorsorglich hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung zum 30.06.2020 aufgelöst wird;**
- 2. die Beklagte zu verurteilen, ihn bis zur rechtskräftigen Beendigung des Rechtsstreits als Busfahrer weiter zu beschäftigen;**
- 3. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien auch nicht durch die am 29.04.2020 erklärte ordentliche Kündigung zum 31.08.2020 aufgelöst wird.**

Die Beklagte hat beantragt,

**die Klage abzuweisen.**

Die Beklagte hat behauptet, dass der Kläger am 12.02.2020 in den Betrieb gekommen sei, um eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung abzugeben. Er sei ohne Begrüßung an dem Vorgesetzten B. vorbei gegangen und habe dann gesagt, dass er zum letzten Mal mit ihm sprechen wolle. Sie hätten sich dann hingesetzt und der Kläger habe angefangen, Herrn B. zu beschimpfen. Er habe gesagt, dass der ehemalige Kollege H. sehr gefährlich gewesen sei, Herr B. aber noch gefährlicher sei. Zudem habe der Kläger behauptet, dass er seit 8 Jahren von der Beklagten schlecht behandelt und gemobbt würde und nach 23 Jahren eine „rechtliche Abfindung“ haben wolle. Dann habe er Herrn B. gefragt, wer die Abmahnung in seinen Briefkasten geworfen habe. Als Herr B. geantwortet habe, dass er dies gemeinsam mit einem Kollegen aus Mönchengladbach gewesen sei, habe der Kläger mit den Worten reagiert: „Ihr Ochsen, wenn ich noch einmal einen von euch vor meiner Haustür oder meinem Briefkasten sehe, werde

ich euch schlagen, dann kann nicht mal die Polizei euch helfen.“ Im Anschluss habe der Kläger sich über die Einteilung im Dienstplan geärgert und mitgeteilt, dass er gemobbt werde. Zudem habe er im weiteren Verlauf des Gespräches zu Herrn B. gesagt: „Ochse, Du musst in Zukunft auf dich und deine Familie achten, ich werde euch fertig machen.“ Herr B. habe daraufhin das Gespräch beendet und den Kläger aufgefordert, das Büro zu verlassen.

Es treffe im Übrigen nicht zu, dass der Kläger gemobbt und bei den Dienstplänen benachteiligt worden sei. Der Umstand, dass der Kläger zu Diensten eingetragen worden sei, die ihm vielleicht nicht immer gefielen, bedeute nicht, dass er gemobbt werde. Der Umstand, dass der Kläger mehrere Abmahnungen erhielt, liege daran, dass er seine arbeitsvertraglichen Pflichten mehrfach verletzt habe. Vielmehr zeige das Forderungsschreiben vom 25.09.2019, dass es der Kläger sei, der kein Interesse an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses habe. Betreffend den von ihr behaupteten Gesprächsverlauf am 12.02.2020 hat sie sich ergänzend auf die schriftliche Stellungnahme des Herrn B. vom 13.02.2020 (Anlage B 14 zum Schriftsatz vom 19.12.2020) bezogen. Aus der Aussage des Herrn B. bei der Polizei ergebe sich keine abweichende Bewertung.

Die DA 18/2011 hänge seit dem 30.05.2011 im Fahrerraum der Disposition aus. Sie sei dem Kläger bekannt, weil er mit Schreiben vom 14.12.2011, übergeben am 21.12.2011, bereits einmal wegen eines Verstoßes gegen die Dienstanweisung abgemahnt worden sei. Die DA 18/2011 werde bei ihr auch im Übrigen umgesetzt. Die Abrechnungsstelle der Stadtwerke Neuss überprüfe die Einzahlungsdaten in regelmäßigen Abständen. Würden ihr Verstöße bekannt, ahnde sie diese arbeitsrechtlich. So seien die Mitarbeiter C., L. und A. in den Jahren 2017, 2019 und 2020 wegen nicht ordnungsgemäßer Abrechnung der Fahrgeldeinnahmen abgemahnt worden.

Die Beklagte hat gemeint, dass die von ihr behaupteten Drohungen gegenüber dem Personaldisponenten B. die ausgesprochenen Kündigungen rechtfertigten. Weiterhin hat sie die Kündigungen darauf gestützt, dass der Kläger durch das beharrliche Duzen im Gespräch vom 17.02.2020 seinen Vorgesetzten N. beleidigt und Fahrgelder anstatt am 17.02.2020 erst am 19.02.2020 eingezahlt habe. Sie hat behauptet, dass es bei ihr keine „Duz-Kultur“ gegenüber Vorgesetzten und Verwaltungsmitarbeitern gegeben habe. Auch der Kläger und Herr N. hätten sich in der Vergangenheit nicht geduzt.

Betreffend den Weiterbeschäftigungsantrag fehle es in Bezug auf § 102 Abs. 5 BetrVG an einem Widerspruch des Betriebsrats. Ohnehin sei ein Widerspruch gegen eine fristlose Kündigung nicht möglich. Sei der allgemeine Weiterbeschäftigungsantrag gemeint, bestehe dieser aufgrund der wirksamen fristlosen Kündigung nicht.

Das Arbeitsgericht hat den Parteien im Gütetermin am 10.07.2020 einen Vergleichsvorschlag gemacht, der u.a. eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30.06.2020 und die Zahlung einer Abfindung von 22.000,00 Euro zum Inhalt hatte. Der Kläger hat diesen Vergleichsvorschlag abgelehnt. Die Beklagte hat diesen Vergleichsvorschlag angenommen. Das Arbeitsgericht hat im Kammertermin vom 12.05.2021 Beweis erhoben durch Vernehmung des von der Beklagten benannten Zeugen B. und hat den Kläger im Anschluss informatorisch angehört. Es hat die Klage mit Urteil vom

12.05.2021 abgewiesen. Gegen das ihm am 06.07.2021 zugestellte Urteil hat der Kläger am 15.07.2021 Berufung eingelegt und diese - nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 06.10.2021 - am 06.10.2021 begründet.

Der Kläger bleibt dabei, dass er am 12.02.2020 weder den Disponenten B. noch dessen Familie bedroht habe. Tatsächlich sei es so gewesen, dass er Herrn B. im Gespräch gefragt habe, warum er Druck auf ihn ausübe und ihn mobbe, indem er ihm, anders als anderen Kollegen, unbeliebte Fahrtstrecken zuweisen würde. Nachdem Herr B. nicht darauf eingegangen sei, habe er ihn auf Türkisch als „sturen Ochsen“ bezeichnet. Dies sei keine Beleidigung gewesen, sondern lediglich eine Beschreibung des Verhaltens von Herrn B., der ihn im Gespräch ebenfalls als „Esel“ bezeichnet habe. Im Gespräch vom 17.02.2020 habe er Herrn N. geduzt, weil dieser ebenfalls als Busfahrer begonnen habe und man sich unter Busfahrern duzt.

Der Kläger ist der Ansicht, dass das Arbeitsgericht die Klageabweisung zu Unrecht auf die Aussage des Zeugen B. gestützt habe. Dessen Aussage vor dem Arbeitsgericht sei nicht mit derjenigen bei der Polizei in Einklang zu bringen, zumal der Zeuge dort gesagt habe, dass er nicht mehr zu dem Sachverhalt sagen könne. So habe er gegenüber der Polizei gerade nicht ausgeführt, dass der Kollege, der den Posten vor ihm inne hatte gefährlich, Herr B. aber gefährlicher sei. Auch die Drohung mit der Faust fehle. Es hätte nahe gelegen, diese Aussagen zeitnah auch bei der Polizei zu machen und nicht erst später und detailreicher vor dem Arbeitsgericht. Es liege vielmehr die Vermutung nahe, dass der Zeuge gedacht habe, er müsse ihn vor dem Arbeitsgericht noch mehr belasten, weil das Strafverfahren ja eingestellt wurde. Um arbeitsrechtliche Konsequenzen zu erreichen, müssten die Vorwürfe in den Augen des Zeugen erhöht werden. Der Zeuge habe außerdem während der gesamten Befragung von einem Blatt abgelesen, was gegen eine konkrete Erinnerung spreche. Außerdem habe das Arbeitsgericht nicht berücksichtigt, dass der Zeuge B. aufgrund seiner Aufgaben für die Beklagte am Standort Neuss, u.a. den Urlaub zu bewilligen, in den Augen der Mitarbeiter wie ein Arbeitgeber auftrete. Er stehe in deren Lager und sage daher tendenziell für die Beklagte aus. Vor diesem Hintergrund hätte das Arbeitsgericht nicht zur vollen Überzeugung gelangen dürfen, dass er den Disponenten B. beleidigt und bedroht habe. Die Abmahnungen reichten zur Begründung der Kündigung nicht aus.

Der Kläger beantragt,

- 1. unter Abänderung des am 12.05.2021 verkündeten Urteils des Arbeitsgerichts Mönchengladbach zu Az. 6 Ca 468/20 festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien weder durch die außerordentliche fristlose Kündigung vom 26.02.2020 noch durch die vorsorglich hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung zum 30.06.2020 aufgelöst wird;**

2. **unter Abänderung des am 12.05.2021 verkündeten Urteils des Arbeitsgerichts Mönchengladbach zu Az. 6 Ca 468/20 die Beklagte zu verurteilen, ihn bis zur rechtskräftigen Beendigung des Rechtsstreits als Busfahrer weiter zu beschäftigen;**
3. **unter Abänderung des am 12.05.2021 verkündeten Urteils des Arbeitsgerichts Mönchengladbach zu Az. 6 Ca 468/20 festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien auch nicht durch die am 29.04.2020 erklärte ordentliche Kündigung zum 31.08.2020 aufgelöst wird.**

Die Beklagte beantragt,

**die Berufung zurückzuweisen.**

Sie verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts. Dieses sei zutreffend zur vollen Überzeugung gelangt, dass der Kläger am 12.02.2020 sowohl den Disponenten als auch dessen Familie bedroht habe. Die Würdigung des Arbeitsgerichts gemäß § 286 ZPO sei nicht zu beanstanden. Der Zeuge habe nicht nur das Gespräch am 12.02.2020, sondern gerade auch Randgeschehen bekundet. Insbesondere habe der Zeuge frei gesprochen, auf Fragen des Gerichts und der Klägervvertreterin frei geantwortet und die Aussage nicht von einem Blatt abgelesen. Die angebliche Abweichung der Aussage vor Gericht gegenüber derjenigen bei der Polizei habe das Arbeitsgericht gewürdigt. Es liege auch tatsächlich kein Widerspruch zu der Aussage des Zeugen bei der Polizei vor, denn auch dort habe der Zeuge mit anderen Worten eine Bedrohungssituation für sich und seine Familie geschildert. Ihr liege außerdem die Aussage des Zeugen B. bei der Polizei nicht vor, so dass sie deren Inhalt mit Nichtwissen bestreite, auch wenn es darauf nicht ankomme. Im Übrigen habe die Klägervvertreterin zu der Aussage des Zeugen bei der Polizei bei dessen Vernehmung vor dem Arbeitsgericht bereits gefragt. Bei der Behauptung, dass der Zeuge gemeint habe, er müsse den Kläger vor dem Arbeitsgericht noch mehr belasten, handele es sich um eine reine - unzutreffende - Spekulation. Das Arbeitsgericht habe vielmehr zutreffend keine Belastungstendenz des Zeugen erkannt. Dass der Zeuge offengelegt habe, dass sie beide wie Vater und Bruder gewesen seien, spreche ebenfalls für seine Glaubwürdigkeit. Es könne außerdem nicht angenommen werden, dass der Zeuge vor Gericht eine Falschaussage mache, nur weil er der Vorgesetzte des Klägers sei.

Unabhängig davon rechtfertigten die weiteren von ihr vorgebrachten Kündigungsgründe die Kündigung.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsprotokolle in beiden Instanzen Bezug genommen.

## ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

**A.** Die zulässige Berufung des Klägers ist unbegründet.

**I.** Die Berufung ist zulässig. Sie ist entgegen der Ansicht der Beklagten insbesondere ordnungsgemäß begründet. Nach § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG i.V.m. § 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. Diesen Anforderungen wird die Berufungsbegründung des Klägers gerecht. Sie zeigt im Einzelnen und in Auseinandersetzung mit der Begründung des Arbeitsgerichts auf, warum aus Sicht des Klägers die vom Arbeitsgericht vorgenommene Beweiswürdigung zu der ihm vorgeworfenen Bedrohung am 12.02.2020 fehlerhaft sei. Darauf, ob diese Ausführungen zutreffend sind und die Beweiswürdigung des Arbeitsgerichts tatsächlich zu Fall bringen, kommt es nicht an. Dies ist eine Frage der Begründetheit der Berufung.

**II.** Die Berufung des Klägers ist unbegründet, weil das Arbeitsgericht die Klage mit dem Antrag zu 1) betreffend die außerordentliche Kündigung vom 26.02.2020 zu Recht abgewiesen hat. Der diesbezüglich rechtzeitig erhobene Kündigungsschutzantrag des Klägers ist unbegründet. Die außerordentliche Kündigung vom 26.02.2020 hat das Arbeitsverhältnis der Parteien fristlos aufgelöst, weil sie rechtswirksam ist. Es ist ein wichtiger Grund i.S.v. § 626 Abs. 1 BGB gegeben. Die Beklagte hat die Kündigungserklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB gewahrt und den Betriebsrat vor der Kündigung ordnungsgemäß gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG beteiligt.

**1.** Es liegt ein wichtiger Grund i.S.v. § 626 Abs. 1 BGB vor, weil zur Überzeugung der Kammer feststeht, dass der Kläger den Disponenten B. und dessen Familie in dem Gespräch am 12.02.2020 bedroht hat.

**a)** Gemäß § 626 Abs. 1 BGB kann das Arbeitsverhältnis 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 Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses selbst bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Dafür ist zunächst zu prüfen, ob der Sachverhalt ohne seine besonderen Umstände „an sich“, d.h. typischerweise als wichtiger Grund geeignet ist. Alsdann bedarf es der weiteren Prüfung, ob dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Falls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile - jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist - zumutbar ist oder nicht (BAG 13.12.2018 - 2 AZR 370/18, juris Rn. 15 m.w.N.).

**b)** Eine ernstliche Drohung des Arbeitnehmers mit Gefahren für Leib oder Leben des Arbeitgebers, von Vorgesetzten und/oder Arbeitskollegen, für die kein allgemeiner Rechtfertigungsgrund eingreift, kommt „an sich“ als wichtiger Grund i.S.v. § 626 Abs. 1 BGB in Betracht. In einem solchen Verhalten liegt eine massive Störung oder jedenfalls konkrete Gefährdung des Betriebsfriedens. Es stellt, ohne dass es auf seine Strafbarkeit nach § 241 StGB ankäme, eine erhebliche Verletzung der sich aus § 241 Abs. 2 BGB ergebenden und den Arbeitnehmer treffenden Nebenpflicht dar, auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen. Das gilt unabhängig davon, ob das Verhalten des Arbeitnehmers auf die Herbeiführung eines bestimmten Erfolgs zielt (BAG 29.06.2017 - 2 AZR 47/16, juris Rn. 23). Eine erhebliche Pflichtverletzung in Gestalt einer ernstlichen Drohung liegt vor, wenn eine Äußerung nach ihrem sorgfältig zu ermittelnden Erklärungsgehalt objektiv geeignet ist, bei einem „normal“ empfindenden Menschen den Eindruck der Ernstlichkeit zu erwecken, und der Wille des Drohenden darauf gerichtet ist, dass der Adressat die Drohung ernst nimmt. Nicht entscheidend ist, ob der Drohende seine Ankündigung verwirklichen kann oder will. Ebenso wenig kommt es grundsätzlich darauf an, ob der Adressat sie tatsächlich ernst nimmt, und ob eine Störung des Rechtsfriedens eintritt (BAG 29.06.2017 a.a.O. Rn. 27).

**c)** Eine solche Drohung ist hier gegeben. Der Kläger hat in dem Gespräch am 12.02.2020 den Personaldisponenten B. selbst als auch dessen Familie bedroht. Dies steht zur Überzeugung der Kammer aufgrund der von dem Arbeitsgericht durchgeführten Beweisaufnahme unter Berücksichtigung des übrigen Sach- und Streitsandes zur Überzeugung der Kammer gemäß § 286 ZPO fest.

**aa)** Nach dem in § 286 ZPO verankerten Grundsatz der freien Beweiswürdigung hat das Gericht unter Berücksichtigung des gesamten Inhalts der Verhandlungen und des Ergebnisses einer etwaigen Beweisaufnahme nach freier Überzeugung zu entscheiden, ob eine tatsächliche Behauptung für wahr oder für nicht wahr zu erachten sei. Angesichts der Unzulänglichkeit der menschlichen Erkenntnismöglichkeiten ist eine jeden Zweifel ausschließende Gewissheit kaum je erreichbar; sie kann daher auch nicht gefordert werden. Es kommt auf die persönliche Überzeugung des entscheidenden Richters an, der sich jedoch in zweifelhaften Fällen mit einem für das praktische Leben brauchbaren Grad von Gewissheit begnügen muss. Die Bestimmung des § 286 Abs. 1 ZPO verlangt keinen naturwissenschaftlichen Kausalitätsnachweis und auch keine an Sicherheit grenzenden Wahrscheinlichkeit, vielmehr genügt ein für das praktische Leben brauchbarer Grad von Gewissheit, der verbleibenden Zweifeln Schweigen gebietet, ohne sie völlig auszuschließen (BAG 11.06.2020 - 2 AZR 442/19, juris Rn. 62; BGH 01.10.2019 - VI ZR 164/18 juris Rn. 8). § 286 Abs. 1 ZPO gebietet dabei die Berücksichtigung des gesamten Streitstoffes (BGH 15.11.1976 - VIII ZR 125/75, juris Rn. 12; BAG 20.08.2014 - 7 AZR 924/12, juris Rn. 37). Zu würdigen sind auch die prozessualen und vorprozessualen Handlungen, Erklärungen und Unterlassungen der Parteien und ihrer Vertreter (BAG 25.02.1998 - 2 AZR 327/97, juris Rn. 19). Dabei kann ein bestrittener Sachvortrag auch alleine mittels Indizien bewiesen

werden, wenn die Hilfstatsachen das Gericht mit dem Maßstab des § 286 ZPO von der Wahrheit der Haupttatsache überzeugen (BAG 25.02.1998 a.a.O. Rn. 19; BAG 11.06.2020 a.a.O. Rn. 63). Der Richter kann im Einzelfall auch allein aufgrund von Indizien, sogar trotz anderslautender Zeugenaussagen, zu einer bestimmten Überzeugung gelangen (BAG 25.02.1998 a.a.O. Rn. 19).

Weiter ist zu berücksichtigen, dass nach § 529 Abs. 1 Nr. 1 ZPO i.V.m. § 64 Abs. 6 Satz 1 ZPO das Berufungsgericht - vorbehaltlich der Berücksichtigung von zulässigen Angriffs- und Verteidigungsmitteln (§ 67 ArbGG) - seiner Entscheidung grundsätzlich die vom erstinstanzlichen Gericht festgestellten Tatsachen zugrunde legen muss, soweit nicht konkrete Anhaltspunkte Zweifel an der Richtigkeit oder Vollständigkeit der entscheidungserheblichen Feststellungen begründen und deshalb eine erneute Feststellung gebieten (vgl. BAG 29.06.2017 a.a.O. Rn. 60).

**bb)** In Anwendung dieser Grundsätze steht zur Überzeugung der Kammer fest, dass der Kläger den Disponenten B. mit den Worten: „Ihr Ochsen, wenn ich noch einmal einen von euch vor meiner Haustür oder meinem Briefkasten sehe, werde ich euch schlagen, dann kann nicht mal die Polizei euch helfen.“ und „Ochse, Du musst in Zukunft auf dich und deine Familie achten.“ bedroht hat. Die Aussage des Zeugen B. ist zunächst positiv ergiebig. Er hat den von der Beklagten behaupteten Geschehensablauf bestätigt. Die Aussage des Zeugen ist glaubhaft und der Zeuge glaubwürdig. Dies hat bereits das Arbeitsgericht zutreffend so gewürdigt. Davon abzuweichen besteht nach den oben genannten Grundsätzen weder aufgrund der Rügen des Klägers noch aufgrund weiterer aus der Akte und dem Sachvortrag der Parteien ersichtlichen Umstände Anlass. Dies ergibt sich insbesondere aus Folgendem:

Die Aussage des Zeugen ist glaubhaft. Dies hat das Arbeitsgericht zunächst daraus abgeleitet, dass der Zeuge die Gesprächssituation stringent und nachvollziehbar darstellen konnte. Er konnte nicht nur den Inhalt des Gesprächs, sondern auch erlebtes Randgeschehen schildern. Er konnte die Gesprächssituation in der Örtlichkeit, den Umstand, dass der Kläger sich zu Beginn des Gesprächs setzte, ebenso schildern wie dessen Aufgebrachttheit, die ihn kaum zu Wort kommen ließ. Er konnte außerdem am Ende des Gesprächs ein Randgeschehen, nämlich die Nachfrage von ihm an den Kläger, ob das „wirklich alles war“ sowie einen Ortswechsel aus dem Büro heraus zur Treppe angeben. Er hat weiter bekundet, dass der Kläger dann weitergegangen sei und die Faust gereckt habe. Auch dies ist ein Randgeschehen, nachdem die verbalen Drohungen im Büro bereits abgeschlossen waren. Entgegen der Rüge des Klägers spricht die Bekundung dieser Geste vor dem Arbeitsgericht nicht gegen die Glaubhaftigkeit der Aussage. Letztlich zeigt dies nur anschaulich die Emotionen des Gesprächs. Die Bekundung der Geste spricht außerdem dagegen, dass der Zeuge - wie vom Kläger in der Berufungsbegründung behauptet - seine Aussage während der gesamten Befragung von einem Blatt abgelesen hat. Es ist zwar richtig, dass - wie in der mündlichen Verhandlung vor der erkennenden Kammer erörtert - eine schriftliche Zeugenaussage existiert, welche der Kläger am 13.02.2020 gegenüber seinem Arbeitgeber abgegeben und unterzeichnet hat (Anlage B 14 zum Schriftsatz der Beklagten vom

29.12.2020). Richtig ist auch, dass die schriftliche Aussage in einigen Teilen der vor dem Arbeitsgericht getätigten mündlichen Aussage entspricht. Allerdings ist dies nicht durchgehend so. So wird z.B. in der Aussage vor dem Arbeitsgericht der vorherige angeblich gefährliche Kollege anders als in der schriftlichen Aussage nicht namentlich benannt. Es fehlt in der Aussage vor dem Arbeitsgericht auch der Hinweis des Klägers, dass er angeblich seit acht Jahren von der Beklagten schlecht behandelt werde. Auch der Abschluss des Gesprächs wird in der schriftlichen Aussage nicht so detailreich geschildert. Es ist ausweislich des Protokolls vom 12.05.2021 vor dem Arbeitsgericht im Übrigen weder seitens des Gerichts noch durch eine der Parteien gerügt worden, dass der Zeuge nicht frei ausgesagt, sondern abgelesen habe. Letztlich konnte der Kläger dies im Termin vor dem Landesarbeitsgericht nicht einmal selbst bestätigen. Vielmehr hat der Kläger ausgeführt, dass er den Zeugen gar nicht angesehen habe, sondern die Richterin und deshalb auch nicht gesehen habe, dass dieser abgelesen habe. Vielmehr sei es so gewesen, dass die damalige und inzwischen im Ruhestand befindliche Klägervertreterin ihm gesagt habe, dass die Aussage des Zeugen das Gleiche wie bei der Polizei gewesen sei und deshalb auswendig gelernt sein müsse. Der aktuelle Klägervertreter hingegen hat ausgeführt, dass er schriftlich das vorgetragen habe, was sein Mandant ihm gesagt habe. Von diesem, d.h. dem Kläger, habe er erfahren, dass die damalige Rechtsanwältin H. gesagt habe, dass der Zeuge abgelesen habe, weshalb er dies in seinen Sachvortrag aufgenommen habe. Dies hat der Kläger indes nicht bestätigt. Weder hat er selbst gesehen, dass der Zeuge abgelesen hat, noch hat er bekundet, dass seine damalige Rechtsanwältin ihm dies damals gesagt habe. Wenn der Kläger im Termin ausführt, dass die damalige Rechtsanwältin ihm gesagt habe, dass die Aussage des Zeugen dasselbe wie bei der Polizei und deshalb auswendig gelernt gewesen sei, ist dies etwas anderes und trifft außerdem nicht zu. Die Aussage vor dem Arbeitsgericht ist nicht so wie bei der Polizei auswendig gelernt wiedergegeben. Die Aussage bei der Polizei ist nicht ganz so detailreich, viel stärker zusammengefasst und es fehlt die Geste mit der Faust am Ende des Gesprächs; ist mithin in Einzelheiten anders als die Aussage des Zeugen vor dem Arbeitsgericht. Entgegen der Ansicht des Klägers in der Berufungsbegründung führt dies nicht dazu, dass die Aussage des Zeugen unglaubhaft ist. Bereits vor dem Arbeitsgericht hat die Klägervertreterin den Zeugen nach der Aussage vor der Polizei gefragt. Der Zeuge hat bekundet, dass er dort dasselbe gesagt habe. Er konnte außerdem nachvollziehbar die Motivation seiner Aussage bei der Polizei bekunden. Er wollte einerseits eigentlich nicht, dass der Kläger Probleme bekommt. Andererseits wolle er seine Familie schützen. Sowohl die Motivation der Aussage bei der Polizei als auch deren Inhalt im Verhältnis zur Aussage vor dem Arbeitsgericht waren damit bereits erstinstanzlich Gegenstand der Vernehmung und der Aussage des Zeugen. Das Arbeitsgericht hat den Inhalt der Aussage bei der Polizei im Vergleich zu der vor dem Arbeitsgericht getätigten Aussage gewürdigt. Richtig ist, dass die Aussage vor der Polizei - wie ausgeführt - etwas weniger detailreich ist. Andererseits enthält sie die konkrete und maßgebliche Bedrohungssituation für den Kläger und für seine Familie. Es ist auch aus Sicht der erkennenden Kammer unter Berücksichtigung des Berufungsvortrags des Klägers nicht zu beanstanden, wenn das Arbeitsgericht dies nicht veranlasst hat, die Glaubhaftigkeit der Aussage in Frage zu stellen. Eine Tendenz dahingehend, dass der

Zeuge vor dem Arbeitsgericht nach der Einstellung des Verfahrens durch die Staatsanwaltschaft die Vorwürfe noch erhöhen musste, lässt sich nicht erkennen. Der maßgebliche verbale Bedrohungsvorwurf gegenüber dem Zeugen und seiner Familie blieb gleich. Die Erwähnung des vorherigen angeblich gefährlichen Kollegen sowie der Geste mit der Faust am Ende des Gesprächs sind in Bezug auf die verbale Drohung nur Randgeschehen. Gegen eine Erhöhung der Vorwürfe in der mündlichen Aussage vor dem Arbeitsgericht spricht außerdem, dass der Zeuge in der schriftlichen Aussage für die Beklagte am 13.02.2020 u.a. den ehemaligen Kollegen H. bereits als gefährlich benannt hatte. Schließlich sind die vom Zeugen bekundeten Bedrohungen in einen ganz konkreten Sachzusammenhang einzuordnen. Der Kläger hatte zuvor von dem Zeugen eine Abmahnung erhalten und er war mit den Dienstplänen nicht einverstanden. Der Zeuge hat mithin nicht von völlig anlasslosen, sondern von durch ganz konkrete Ereignisse ausgelöste - wenn auch unzulässige - Drohungen seitens des Klägers berichtet. Insoweit kam es nicht mehr darauf an, dass der Kläger schließlich in dem Gespräch am 12.02.2022 erneut seine ihm seiner Ansicht nach rechtlich zustehende Abfindung verlangt hat. Berücksichtigt man dieses Indiz, spricht es indes für und nicht gegen die Glaubhaftigkeit der Aussage. Sowohl nach der schriftlichen Aussage des Zeugen B. als auch nach dessen mündlicher Aussage vor dem Arbeitsgericht hat der Kläger - wobei es dabei im Protokoll vom 12.05.2021 erkennbar „er“ sagte weiter und nicht „ich“ sagte weiter heißen muss - in dem Gespräch am 12.02.2020 seine „rechtliche Abfindung“ verlangt. Dies ist vor der Kammer am 19.01.2022 als weiteres Zeichen dafür erörtert worden, dass die Aussage glaubhaft ist, weil der Kläger schließlich bereits am 25.09.2019 eine erhebliche Abfindung von 136.825,00 Euro verlangt hat. Hierzu hat der Kläger im Einzelnen im Termin erläutert, wie er damals zu der Berechnung gekommen ist. Da ein anderer Mitarbeiter nach der Bezeichnung der Geschäftsführung auf einer Betriebsversammlung als SS und Nazi und einer nachfolgenden Kündigung 45.000,00 Euro erhalten habe, stehe ihm bei seiner Betriebszugehörigkeit eine Abfindung von ca. 136.000,00 Euro zu. Dies mag der Berechnungsweg des Klägers gewesen sein. Den Umstand dieser Forderung als Indiz für das vom Zeugen B. bekundete Gespräch räumt diese Erklärung nicht aus.

Der Zeuge B. ist glaubwürdig. Dies hat bereits das Arbeitsgericht so gewürdigt. Davon abzuweichen besteht kein Anlass. Zum einen waren in der Aussage einseitige Belastungstendenzen nicht erkennbar. Der Zeuge hat vielmehr, wie vom Arbeitsgericht gewürdigt, ein Verhältnis zwischen ihm und dem Kläger wie „Vater und Bruder“ bekundet. Es ist zur Überzeugung der Kammer angesichts der getätigten Aussage auch nicht ersichtlich, warum der Zeuge allein aufgrund seiner Vorgesetztenstellung den Kläger zu Unrecht belastet haben sollte. Vielmehr hat das Arbeitsgericht dem Kläger selbst die Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben und diesen informatorisch angehört. Die Aussage des Klägers ist oberflächlich geblieben. Er hat lediglich bekundet, dass viel diskutiert worden sein soll und dass er den Zeugen Ochse genannt habe, weil der Zeuge seinerseits ihn in der Vergangenheit als Esel bezeichnet habe. Dies mag so sein, ändert aber an der bedrohenden Aussage, die lediglich mit dem Wort Ochse eingeleitet wurde, nichts. Schließlich hat der Kläger geschildert, dass er aufgebracht ge-

wesen sei, weil die Dienstpläne geändert worden seien und er seit 21 Jahren im Frühdienst fahre. Die Aussage bleibt gleichwohl - wie vom Arbeitsgericht gewürdigt - oberflächlich und ohne Realkennzeichen. Weder diese noch der eigentliche inhaltliche Gesprächsablauf werden vom Kläger geschildert. Die angebliche Mobbing-Situation ist ebenfalls nicht nachvollziehbar dargelegt, wie bereits vom Arbeitsgericht ausgeführt. Alleine der Umstand, zu Diensten eingeteilt zu werden, welche dem Kläger nicht zuzusagen, ist - wie von der Beklagten angeführt - kein Mobbing. Zu würdigen ist außerdem, dass der Kläger selbst offenkundig mit dem Arbeitsverhältnis nicht mehr zufrieden war und in dem Forderungsschreiben vom 25.09.2019 eine erhebliche Abfindungsforderung in den Raum gestellt hat. Dies führt zu keinem anderen Ergebnis. Die Beklagte bzw. der Zeuge B. sind auch nicht deshalb unglaubwürdig, weil sie einem Vergleich mit Zahlung einer Abfindung von 22.000,00 Euro zugestimmt hatten. Insofern hat der Kläger in der mündlichen Verhandlung gerügt, die Beklagte müsse lügen, denn wenn er die angebliche Bedrohung getätigt habe, hätte sie ihm diesen Betrag nicht angeboten. Wenn er das gemacht hätte - so der Kläger -, würde er sich selbst diesen Betrag sicher nicht anbieten. Dies ändert nichts. Der Vergleich war vom Arbeitsgericht noch vor der Beweisaufnahme vorgeschlagen worden und ist - wie von der Beklagten im Termin erörtert - unabhängig davon außerdem den allgemeinen Prozessrisiken vor den Arbeitsgerichten und einer schnellen Erledigung geschuldet. Daraus kann nicht abgeleitet werden, dass die Beklagte selbst nicht an ihren Sachvortrag glaubt. Insofern kam es schon nicht mehr darauf an, dass die Beklagte im Termin vor dem Landesarbeitsgericht zu einer Abfindungszahlung auch nicht mehr bereit war.

Entgegen der Anregung des Klägers war dieser nicht an einen Lügendetektor (polygraphische Untersuchung mittels Kontrollfragentests) anzuschließen. Es handelt sich dabei auch im arbeitsgerichtlichen Verfahren um ein völlig ungeeignetes Beweismittel, so dass die erkennende Kammer dem Antrag auf Einholung eines solchen Tests nicht nachkommen musste, zumal der Kläger bereits von den gegen ihn erhobenen Vorwürfen und dem Ergebnis der Beweisaufnahme Kenntnis erlangt hatte. Nachdem die Strafsenate des Bundesgerichtshofs auf der Grundlage von drei wissenschaftlichen Gutachten zu der psychophysiologischen Aussagebeurteilung diese Untersuchungsmethode als völlig ungeeignet eingestuft haben, ist nicht ersichtlich, warum man im Zivilverfahren zu einem anderen Ergebnis kommen sollte. Im Zivilprozess werden an die Eignung eines Beweismittels die gleichen Anforderungen gestellt wie im Strafprozess. Wenn ein Beweismittel aus tatsächlichen, wissenschaftlich belegten Gründen als für die Beweisführung im Strafprozess ungeeignet angesehen wird, gilt dies demgemäß in gleicher Weise für die Beweisführung im Zivilprozess (BGH 24.06.2003 - VI 327/02, juris Rn. 6 ff.). Diese Einschätzung hat der Bundesgerichtshof in Strafsachen zuletzt unter Berücksichtigung der dagegen vorgebrachten Einwände bestätigt (BGH 30.11.2020 - 1 StR 509/10, juris Rn. 6; ebenso für das Disziplinarverfahren BVerwG 31.07.2014 - 2 B 20/14, juris Rn. 9 ff.). Davon abzuweichen besteht für das arbeitsgerichtliche Verfahren kein Anlass.

**cc)** Bei den festgestellten Drohungen des Klägers gegenüber dem Disponenten B. handelt es sich um ernstliche Drohungen, die nach ihrem Erklärungsgehalt objektiv geeignet sind, bei einem „normal“ empfindenden Menschen den Eindruck der Ernstlichkeit zu erwecken. Der Wille des Klägers war darauf gerichtet, dass der Zeuge B. die Drohung ernst nimmt. Zunächst steht bereits die erste Drohung nicht ohne Bezug im Raum. Es geht ganz konkret darum, dass der Zeuge zusammen mit einem Kollegen dem Kläger eine Abmahnung in den Briefkasten geworfen hat. Für den Fall, dass der Kläger den Zeugen bzw. den Kollegen noch einmal vor seiner Tür oder seinem Briefkasten sehe, droht er ihnen ganz konkret Schläge, d.h. körperliche Gewalt an. Dies verstärkt er in der Intensität so, dass dem Zeugen und seinem Kollegen dann nicht einmal mehr die Polizei helfen könne. Der Kläger belässt es in dem Gespräch am 12.02.2020 indes nicht bei einer Drohung. Nachdem der Zeuge ihm erklärt hat, dass er die Dienstpläne mache, hat der Kläger die Drohung noch einmal wiederholt, indem er gesagt hat, dass der Zeuge in Zukunft aufpassen solle und dies nicht nur auf sich, sondern auch auf seine Familie. Damit wird die Androhung körperlicher Gewalt nicht nur in Bezug auf den Zeugen wiederholt, sondern erweitert und seine Familie in diese Drohung mit einbezogen. Beide werde er fertig machen und schlagen, so der Zeuge in der Aussage. Ausweislich des Wortlauts und der Gesprächssituation waren die Drohungen ernstlich und seitens des Klägers darauf gerichtet, dass der Zeuge diese ernst nimmt. Sie sollten erreichen, dass der Zeuge ganz konkrete Handlungen unterlässt, nämlich erneut bei ihm zu Hause aufzutauchen und etwas in seinen Briefkasten zu werfen, wie z.B. eine Abmahnung bzw. die Dienstpläne künftig in seinem Sinne zu gestalten. Die Ernstlichkeit der Äußerungen an sich hat der Kläger auch nicht in Abrede gestellt, sondern bestritten, diese getätigt zu haben. Im Termin vor der erkennenden Kammer hat er vielmehr bekundet, dass er, wenn er diese Äußerungen getätigt hätte, sich selbst sicher keine Abfindung zahlen würde. Auch dies belegt, dass der Kläger die Drohungen für den Fall, dass diese - so wie zur Überzeugung der Kammer festgestellt - gefallen sind, als ernstlich einstuft. Unabhängig davon, auch wenn es darauf letztlich nicht ankommt, hat der Zeuge die Drohungen tatsächlich ernst genommen und den Kläger bei der Polizei deshalb angezeigt, um seine Familie zu schützen.

**d)** Der Beklagten war die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Falls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile bis zum Ablauf der Kündigungsfrist am 30.06.2020 nicht zumutbar.

**aa)** Im Rahmen des § 626 Abs. 1 BGB ist zu prüfen, ob dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers trotz Vorliegens einer erheblichen Pflichtverletzung jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zumutbar ist. In einer Gesamtwürdigung ist das Interesse des Arbeitgebers an der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen das Interesse des Arbeitnehmers an dessen Fortbestand abzuwägen (BAG 13.12.2018 a.a.O. Rn. 28).

**(1)** Die Zumutbarkeit oder Unzumutbarkeit einer Weiterbeschäftigung ist stets aufgrund einer umfassenden Würdigung aller im Einzelfall für die zukünftige Vertragsdurchführung relevanten Umstände zu prüfen. Dazu gehören auch die bisherigen und zukünftig zu erwartenden Auswirkungen einer Pflichtverletzung (BAG 07.05.2020 - 2 AZR 619/19, juris Rn. 37). Es hat eine Bewertung des Einzelfalls unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zu erfolgen. Dabei lassen sich die Umstände für die Abwägung nicht abschließend festlegen. Zu berücksichtigen sind aber regelmäßig das Gewicht und die Auswirkungen einer Vertragspflichtverletzung, der Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers, eine mögliche Wiederholungsgefahr sowie die Dauer des Arbeitsverhältnisses und dessen störungsfreier Verlauf (BAG 13.12.2018 a.a.O. Rn. 29).

**(2)** Beruht die Vertragspflichtverletzung auf steuerbarem Verhalten des Arbeitnehmers, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass sein künftiges Verhalten schon durch die Androhung von Folgen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses positiv beeinflusst werden kann. Eine außerordentliche Kündigung wegen einer Vertragspflichtverletzung setzt deshalb regelmäßig eine Abmahnung voraus. Einer solchen bedarf es nach Maßgabe des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes nur dann nicht, wenn bereits ex ante erkennbar ist, dass eine Verhaltensänderung in Zukunft auch nach Abmahnung nicht zu erwarten steht oder es sich um eine so schwere Pflichtverletzung handelt, dass selbst deren erstmalige Hinnahme dem Arbeitgeber nach objektiven Maßstäben unzumutbar und damit offensichtlich - auch für den Arbeitnehmer erkennbar - ausgeschlossen ist (BAG 13.12.2018 a.a.O. Rn. 30; BAG 20.05.2021 - 2 AZR 596/20, juris Rn. 27). Dies gilt grundsätzlich auch bei Störungen im Vertrauensbereich (BAG 19.04.2012 - 2 AZR 186/11, juris Rn. 22; BAG 09.06.2011 - 2 AZR 381/10, juris Rn. 18). Die zweite Fallgruppe betrifft dabei ausschließlich das Gewicht der in Rede stehenden Vertragspflichtverletzung, die für sich schon die Basis für eine weitere Zusammenarbeit irreparabel entfallen lässt. Dieses bemisst sich gerade unabhängig von einer Wiederholungsgefahr. Die Schwere einer Pflichtverletzung kann zwar nur anhand der sie beeinflussenden Umstände des Einzelfalls beurteilt werden, sonstige Umstände, die Gegenstand der weiteren Interessenabwägung sein können, wie etwa ein bislang unbelastetes Arbeitsverhältnis, haben bei der Prüfung der Schwere der Pflichtverletzung außer Betracht zu bleiben (BAG 20.05.2021 a.a.O. Rn. 27).

**bb)** In Anwendung dieser Grundsätze war im konkreten Fall eine Abmahnung entbehrlich. Bei der festgestellten Bedrohung des Zeugen B. und seiner Familie handelt es sich unter Würdigung der konkreten Umstände des Einzelfalls um eine so schwere Pflichtverletzung i.S.d. zweiten Fallgruppe, dass selbst deren erstmalige Hinnahme der Beklagten nach objektiven Maßstäben unzumutbar und damit offensichtlich - auch für den Kläger erkennbar - ausgeschlossen ist. Dabei hat die Kammer zunächst die Drohungen, d.h. die Pflichtwidrigkeiten selbst gewürdigt. Es handelt sich bereits nach der konkreten Art und dem Ausmaß um so schwere Pflichtverletzungen, deren erstmalige Hinnahme durch die Beklagte für den Kläger offenkundig ausgeschlossen ist. Es geht ganz konkret um die Androhung körperlicher Gewalt gegenüber dem Zeugen B.. Dabei

bleibt der Kläger indes am 12.02.2020 nicht stehen, sondern bezieht auch dessen Familie in diese Drohung mit ein. Es bleibt am 12.02.2020 in dem Gespräch nicht bei lediglich einer Drohung. Diese bezieht sich zuerst „nur“ auf den Zeugen B. und dessen Kollegen, um diese davon abzuhalten, erneut vor seiner Haustür zu erscheinen, um ggfs. eine weitere Abmahnung einzuwerfen. Der Kläger erweitert diese Drohung dann, nachdem es um die Dienstplangestaltung ging, auf die Familie des Zeugen B.. Der Kläger hat diese Drohungen ganz bewusst eingesetzt und nicht etwa spontan und leichtfertig abgegeben. Es ging ihm in der konkreten Gesprächssituation darum, einen Mitarbeiter der Beklagten mit Vorgesetztenfunktion, der durch Übergabe einer Abmahnung bzw. der Dienstplangestaltung schlicht seine Arbeitsaufgaben erfüllte, von dieser Aufgabenerfüllung in seinem, d.h. des Klägers, Sinne durch die Androhung von Gewalt abzubringen. Dies muss ein Arbeitgeber offensichtlich und auch für den Kläger erkennbar nicht hinnehmen. Dies gilt erst recht, wenn - wie das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat -, der Kläger dann noch unbeteiligte Dritte, wie die Familie des Zeugen B. mit einbezieht. Die Kammer hat gewürdigt, dass der Kläger sich bei der Beklagten ungerecht behandelt fühlte. Zunächst hat der Kläger - wie bereits ausgeführt - eine Mobbingssituation nicht nachvollziehbar dargelegt. Aber selbst wenn man davon ausgeht und unterstellt, dass die Abmahnung vom 07.02.2020 unberechtigt war und der Kläger zu ihm nicht genehmen und „unfairen“ Diensten eingeteilt worden ist, dann ändert dies am Ergebnis nichts. Es fehlt schon an einem unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang zu der Abmahnung, welche der Kläger am 07.02.2020 erhalten hatte. Das Gespräch fand am 12.02.2020 statt. Aber auch unabhängig davon ist die konkrete Gesprächssituation bzw. deren Klima am 12.02.2020 so gewesen, dass in keiner Weise ersichtlich ist, was den Kläger berechtigten sollte, selbst bei einer unberechtigten Abmahnung und - einer einmal unterstellt unfairen - Diensterteilung seinem Vorgesetzten für den Wiederholungsfall körperliche Gewalt in der Art und Weise anzudrohen, dass diesem nicht einmal mehr die Polizei helfen könne. Hinzu kommt, dass er in diesen arbeitsplatzbezogenen Konflikt ohne jeden Anlass die unbeteiligte Familie des Zeugen B. mit hineinzog und auch diese bedrohte. Die Kammer hat weiter die Folgen der Drohung gewürdigt. Der Zeuge B. nahm diese ernst und sah sich zum Schutz seiner Familie veranlasst, Anzeige bei der Polizei zu erstatten, obwohl er eigentlich nicht wollte, dass der Kläger Probleme bekommt. Insgesamt handelt es sich bei Würdigung aller Umstände um eine so schwere Pflichtverletzung, dass eine auch nur einmalige Hinnahe durch die Beklagte für den Kläger erkennbar ausgeschlossen war.

**cc)** Die konkrete Interessenabwägung fiel schließlich zu Lasten des Klägers aus. Unter Berücksichtigung der Umstände des konkreten Falles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile ist es der Beklagten nicht zumutbar, den Kläger bis zum Ablauf der Kündigungsfrist am 30.06.2020 weiter zu beschäftigen. Die Kammer hat zu Gunsten des Klägers zunächst die langjährige Betriebszugehörigkeit des Klägers bei der Beklagten seit dem 25.05.1998 gewürdigt und dabei zu Gunsten des Klägers unterstellt, dass diese beanstandungsfrei verlaufen ist. Sie hat mithin die hier in Rede stehenden Abmahnungen nicht zu Lasten des Klägers berücksichtigt. Dies ändert am Ergebnis nichts. Es handelt sich bei den beiden konkreten Drohungen des

Klägers am 12.02.2020 um solche von erheblichem Gewicht, die weder durch die Gesprächssituation oder sonst wie berechtigt waren. Die Kammer hat weiter gewürdigt, dass der Kläger die Drohungen gegenüber seinem Vorgesetzten B. bewusst eingesetzt hat, um zu erreichen, dass dieser seine Arbeitsaufgaben, die den Kläger nachteilig betreffen, wie die Erteilung einer Abmahnung oder die Dienstplangestaltung, in seinem Sinne ausübt. Die Kammer hat gewürdigt, dass die Drohung als solche erheblich ist, indem körperliche Gewalt angedroht wird und zwar in einer Art und Weise, dass nicht einmal mehr die Polizei helfen kann. Schließlich wird die unbeteiligte Familie des Zeugen B. von dem Kläger in den Arbeitsplatzkonflikt mit einbezogen und bedroht. Angesichts des Verhaltens des Klägers sieht die Kammer zu ihrer Überzeugung zudem eine Wiederholungsgefahr als gegeben an, wenn Arbeitsanweisungen wie Dienstplangestaltungen oder arbeitsrechtliche Maßnahmen gegenüber dem Kläger ergehen, die ihm nicht passen oder aus seiner Sicht unberechtigt sind. Art und Ausmaß der konkreten Pflichtverletzung am 12.02.2020 sind unter Berücksichtigung der konkreten und bereits oben aufgezeigten Auswirkungen auf den Zeugen B. und unter Berücksichtigung des Verschuldens des Klägers in der konkreten Gesprächssituation so erheblich, dass der Beklagten eine Weiterbeschäftigung des Klägers bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unter Würdigung aller Umstände, auch wenn man zu seinen Gunsten dessen Alter und die Unterhaltspflichten berücksichtigen wollte, unzumutbar ist.

**2.** Die Kündigungserklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB ist gewahrt. Der Kläger hat den Disponenten B. und seine Familie am Freitag, den 12.02.2020 bedroht. Die Kündigung ist dem Kläger innerhalb von zwei Wochen am Freitag, den 26.02.2020 zugegangen.

**3.** Die Beklagte hat den Betriebsrat vor der außerordentlichen Kündigung vom 26.02.2020 ordnungsgemäß gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG beteiligt. Die Beklagte hat den Betriebsrat mit dem Anhörungsschreiben vom 24.02.2020 zu der beabsichtigten fristlosen Kündigung des Klägers angehört. Das Anhörungsverfahren war vor dem Ausspruch der Kündigung am 26.02.2020 mit Schreiben vom 26.02.2020 durch die abschließende Stellungnahme des Betriebsrats am 25.02.2020 abgeschlossen. Die Beklagte hat den Betriebsrat auch aus den nach ihrer Sicht gegebenen Vorwürfen in dem Gespräch am 12.02.2020 unter Darstellung der Einlassung des Klägers unterrichtet. Inhaltliche Mängel sind insoweit vom Kläger weder gerügt noch sonst objektiv ersichtlich. Der Kläger hat sich allerdings die Rüge des Betriebsrats zu eigen gemacht, dass die Kündigung formunwirksam sei, weil in der Anhörung seine Sozialdaten mit den Angaben „ledig“ und „keine Kinder“ unzutreffend waren. Dies trifft objektiv zu. Die Betriebsratsanhörung enthält versehentlich diese falschen Angaben zu den Sozialdaten des Klägers anstelle von zutreffend verheiratet und ein Kind. Dies führt zur Überzeugung der Kammer nicht dazu, dass die Kündigung gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG wegen fehlerhafter Betriebsratsanhörung unwirksam ist.

**a)** Nach der jüngeren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gilt zunächst Folgendes:

**aa)** Der Inhalt der Unterrichtung gem. § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG ist nach ihrem Sinn und Zweck grundsätzlich subjektiv determiniert. Der Betriebsrat soll die Stichhaltigkeit und Gewichtigkeit der Kündigungsgründe überprüfen, um sich über sie eine eigene Meinung bilden zu können. Der Arbeitgeber muss daher dem Betriebsrat die Umstände mitteilen, die seinen Kündigungsentschluss tatsächlich bestimmt haben. Dem kommt der Arbeitgeber dann nicht nach, wenn er dem Betriebsrat bewusst einen unrichtigen oder unvollständigen - und damit irreführenden - Kündigungssachverhalt schildert, der sich bei der Würdigung durch den Betriebsrat zum Nachteil des Arbeitnehmers auswirken kann (BAG 19.11.2015 - 2 AZR 217/15, juris Rn. 44 m.w.N.).

**bb)** 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 dann 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. Bei der verhaltensbedingten Kündigung, um die es hier geht, kann deshalb auf die Mitteilung der „Sozialdaten“ des Arbeitnehmers nicht deshalb verzichtet werden, weil sie für den Kündigungsentschluss des Arbeitgebers ohne Bedeutung waren. Der Wirksamkeit einer auf Gründe im Verhalten des Arbeitnehmers gestützten Kündigung steht das Unterlassen der Angabe von dessen genauen „Sozialdaten“ bei der Betriebsratsanhörung deshalb nur dann nicht entgegen, wenn es dem Arbeitgeber auf diese ersichtlich nicht ankommt und der Betriebsrat jedenfalls die ungefähren Daten ohnehin kennt; er kann dann die Kündigungsabsicht des Arbeitgebers auch so ausreichend beurteilen (BAG 19.11.2015 a.a.O. Rn. 45; ebenso z.B. KR/Rinck, 13. Aufl. 2022, § 102 BetrVG Rn. 74).

**b)** Ob an dieser Rechtsprechung festzuhalten ist, wird inzwischen in Frage gestellt. Der vom Bundesarbeitsgericht aufgestellte Rechtssatz sei wenig konturenscharf und kaum rechtssicher zu handhaben. Wann komme es dem Arbeitgeber „ersichtlich“ auf die „genauen Daten“ nicht an und wann kenne der Betriebsrat die „ungefähren Daten“? (kritisch insoweit APS/Koch, 6. Aufl. 2021, § 1 KSchG Rn. 94a).

**c)** Im Ergebnis führt hier zur Überzeugung der erkennenden Kammer die versehentlich unrichtige Angabe der Sozialdaten des Klägers in der Betriebsratsanhörung vom 24.02.2020 nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG. Dies begründet sich wie folgt.

**aa)** Die Kammer verkennt nicht, dass hier keine unvollständige und die Sozialdaten des Klägers weglassende Unterrichtung des Betriebsrats gegeben ist. Es werden vielmehr versehentlich falsche und dabei für den Kläger ungünstigere Sozialdaten angegeben. Zunächst hat die Kammer dabei gewürdigt, dass es sich um eine versehentlich

falsche Unterrichtung handelt. Eine bewusst unrichtige Unterrichtung verletzt das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit und führt zur Unwirksamkeit der Kündigung. Darum geht es hier nicht. Eine bloß vermeidbare oder unbewusste Fehlinformation führt dagegen noch nicht für sich alleine zur Unwirksamkeit der Betriebsratsanhörung (BAG 12.09.2013 - 6 AZR 121/12, juris Rn. 21; BAG 26.03.2015 - 2 AZR 417/14, juris Rn. 45). Beruhen die falschen Angaben auf einer Verwechslung von Daten, ist dies im Rahmen von § 102 Abs. 1 BetrVG unschädlich (BAG 21.11.2013 - 2 AZR 797/11, juris Rn. 26). Diese Rechtsprechung betrifft allerdings in erster Linie den Kündigungssachverhalt selbst. Entscheidend ist, dass dem Betriebsrat der Kern des Kündigungsvorwurfs zutreffend mitgeteilt wurde (BAG 21.11.2013 a.a.O. Rn. 26). Eine in objektiver Hinsicht unvollständige Unterrichtung hat dabei lediglich "mittelbar" die Unwirksamkeit der Kündigung zur Folge, wenn der mitgeteilte Sachverhalt zur sozialen Rechtfertigung der Kündigung nicht ausreicht, weil es dem Arbeitgeber verwehrt ist, Gründe nachzuschieben, die nicht Gegenstand der Betriebsratsanhörung waren (BAG 22.09.1994 - 2 AZR 31/94, juris Rn. 25).

**bb)** Darum geht es hier nicht. Die Beklagte hat nicht den Kündigungssachverhalt falsch oder unvollständig mitgeteilt, sondern versehentlich ungünstigere und falsche Sozialdaten in Bezug auf die Person des Klägers mitgeteilt. Gleichwohl wirkt sich der Fehler hier zur Überzeugung der Kammer nicht aus, weil die Willensbildung des Betriebsrats, auf die es bei der Betriebsratsanhörung maßgeblich ankommt, nicht beeinträchtigt worden ist. Zunächst ist festzuhalten, dass der Betriebsrat die zutreffenden Sozialdaten des Klägers bereits bei der Einleitung der Anhörung kannte und diese nicht etwa selbst ermittelt hat. Dies ist im Termin mit den Parteien ausdrücklich erörtert worden. Der Kläger hat ohne weiteres angegeben, dass der Betriebsrat natürlich wusste, dass er verheiratet ist und ein Kind hat, weil er selbst jahrelang im Betriebsrat war. Es handelte sich nicht um eine vom Betriebsrat erst durch eigene Nachforschungen ermittelte Kenntnis (vgl. dazu z.B. bereits BAG 02.11.1983 - 7 AZR 65/82, juris Rn. 35), sondern einen bei Einleitung des Anhörungsverfahrens bereits gegebenen Kenntnisstand. Der o.g. Kritik betreffend die Angabe der Sozialdaten bei einer außerordentlichen Kündigung ist zuzugestehen, dass es im Einzelfall schwierig zu bestimmen ist, wann es dem Arbeitgeber ersichtlich nicht auf die genauen Sozialdaten ankommt. Dies zeigt sich auch hier. Die Sozialdaten sind zu Beginn der Betriebsratsanhörung in der tabellarischen Übersicht angegeben. In den Ausführungen zur Anhörung findet sich dann auf Seite 4 drittletzter Absatz der Satz: „Auch bei der notwendigen Interessenabwägung überwiegt das Interesse des Arbeitgebers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses“. Haben nun die Sozialdaten hierbei eine Rolle gespielt, weil sie ja oben in der Tabelle angegeben worden sind oder ist dies nicht der Fall, weil die Beklagte auf diese bei dem Satz zur Interessenabwägung nicht zu sprechen kommt? Im Ergebnis kommt es für diesen Fall zur Überzeugung der Kammer darauf nicht an. Die falsche Mitteilung erfolgte versehentlich. Der zutreffende Kenntnisstand des Betriebsrats war gegeben. Maßgeblich muss dann eine letztlich objektive und eher rechtssichere Betrachtung sein. Es fehlt hier erkennbar an einem inneren Zusammenhang der Unterhaltspflichten mit dem maßgeblichen Kündigungsvorwurf der Drohungen gegenüber Herrn B.. Es mag sein, dass dies bei auf Vermögensdelikte gestützte

Kündigungen oder auch bei anderen verhaltensbedingten Gründen anders sein kann (vgl. insoweit APS/Koch a.a.O.). Hier haben die Unterhaltspflichten bei objektiver Würdigung nichts mit der Drohung des Klägers zu tun. Sie lassen sie in keiner Weise verständlicher oder milder erscheinen. Sie führen auch bei der Interessenabwägung nicht zu einem anderen Ergebnis. Die Kammer hat deren Berücksichtigung oben im Rahmen der Interessenabwägung lediglich zu Gunsten des Klägers unterstellt. Wenn schon der Kündigungssachverhalt selbst durch eine versehentlich objektiv falsche Information je nach Fallgestaltung nicht berührt sein kann, ist diese Frage zur Überzeugung der Kammer auch betreffend die Sozialdaten zu bejahen, wenn diese, wie hier, in keinem inneren Zusammenhang mit der Kündigung stehen. Als alternative Lösungsmöglichkeit könnte auch davon ausgegangen werden, dass die Beklagte sich hier nicht auf die falsch angegebenen Sozialdaten berufen kann, sondern zu deren Lasten - wie durch die Kammer geschehen - die zutreffenden und günstigeren Sozialdaten unterstellt werden. An dem Ergebnis ändert dies nichts.

**III.** Der Antrag zu 1) ist der erkennenden Kammer betreffend die hilfsweise fristgerechte Kündigung vom 26.02.2020 nicht zur Entscheidung angefallen.

**1.** Das Klagebegehren des Antrags zu 1) ist dahin zu verstehen, dass der Kläger zwei Anträge gem. § 4 Satz 1 KSchG gestellt hat. Mit einem Hauptantrag wendet er sich gegen die außerordentliche, mit einem unechten Hilfsantrag gegen die hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung vom 26.02.2020. Letzterer fällt nicht zur Entscheidung an, wenn ersterer erfolglos bleibt. So liegt es hier, weil die außerordentliche Kündigung vom 26.02.2020 rechtswirksam ist und das Arbeitsverhältnis der Parteien fristlos aufgelöst hat. In der Abweisung des Hilfsantrags liegt dann ein Verstoß gegen § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO (vgl. BAG 10.12.2020 - 2 AZR 308/20, juris Rn. 9).

**2.** Das Urteil des Arbeitsgericht ist daher - ohne dass es eines förmlichen Entscheidungsausspruchs bedurfte - zu berichtigen (BAG 22.07.2021 - 2 AZR 6/21, juris Rn. 47). Die Entscheidung des Arbeitsgerichts ist damit insoweit gegenstandslos, als die Klage wegen des Kündigungsschutzantrags zu 1) betreffend die hilfsweise ordentliche Kündigung vom 26.02.2020 abgewiesen wurde. Der Tenor der Entscheidung des Arbeitsgerichts erweist sich dabei im Ergebnis als zutreffend und bedarf keiner Berichtigung.

**IV.** Für den Antrag zu 3) gilt Entsprechendes. Dieser ist der erkennenden Kammer bei dessen verständiger Würdigung ebenfalls nicht zur Entscheidung angefallen. Der Kündigungsschutzantrag zu 3) gegen die von der Beklagten vorsorglich und erneut ausgesprochene ordentliche Kündigung vom 29.04.2020 ist als Hilfsantrag für den Fall des vollständigen Obsiegens mit dem Kündigungsschutzantrag zu 1) zu verstehen. Diese Bedingung ist nicht eingetreten. Der Kläger ist mit dem Antrag zu 1) unterlegen. Das Urteil des Arbeitsgerichts, das den Klageantrag zu 3) in der Sache beschieden und als unbegründet abgewiesen hat, ist auch insoweit - ohne dass der Tenor einer Berichtigung bedürfte - gegenstandslos.

V. Der Weiterbeschäftigungsantrag kann in diesem Verfahren nicht als uneigentlicher Hilfsantrag verstanden werden, weil der Kläger trotz der Rüge der Beklagten nicht klargestellt hat, ob er denn jetzt den allgemeinen Weiterbeschäftigungsantrag oder den speziellen gemäß § 102 Abs. 5 BetrVG stellt. Letzter kommt unbedingt neben dem Kündigungsschutzantrag in Betracht. Es handelt sich dabei um zwei unterschiedliche Streitgegenstände. Das Arbeitsgericht hat über beide Streitgegenstände entschieden und sie mit eigenständiger Begründung abgewiesen. Der Kläger ist insgesamt in Berufung gegangen, hat sich indes mit der eigenständigen Begründung des Arbeitsgerichts zur Abweisung des Antrags zu § 102 Abs. 5 BetrVG nicht auseinandergesetzt. Insoweit ist seine Berufung mangels Begründung bereits unzulässig. Der allgemeine Weiterbeschäftigungsantrag ist unbegründet, weil die Kündigungsschutzklage keinen Erfolg hat. Der Kläger mag in einem eventuellen Rechtsmittelverfahren klarstellen, ob und wenn ja welchen Weiterbeschäftigungsantrag er weiter verfolgt und ob er dies als Haupt- oder Hilfsantrag tut. Ein entsprechender aufklärender Hinweis ist vor der erkennenden Kammer - dies räumt sie ein - versehentlich unterblieben.

B. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

C. Die Kammer hat die Revision gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen, weil die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Frage der Angaben von Sozialdaten bei der Betriebsratsanhörung im Zusammenhang mit einer verhaltensbedingten Kündigung in der Literatur in Frage gestellt wird.

### **RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

#### **R E V I S I O N**

eingelegt werden.

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist\* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt  
Fax: 0361 2636-2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Für Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse besteht ab dem 01.01.2022 gem. §§ 46g Satz 1, 72 Abs. 6 ArbGG grundsätzlich die Pflicht, die Revision ausschließlich als elektronisches Dokument einzureichen. Gleiches gilt für vertretungsberechtigte Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 Nr. 2 ArbGG zur Verfügung steht.

Die Revisionsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** eingelegt werden. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts [www.bundesarbeitsgericht.de](http://www.bundesarbeitsgericht.de).

**\* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Dr. Gotthardt

Frank

Guillaume

Beglaubigt  
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle  
Landesarbeitsgericht Düsseldorf

