

**Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein**

**Aktenzeichen: 4 Sa 402/13**

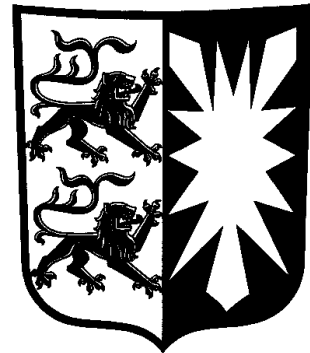
2 Ca 1130 d/13 ArbG K...

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 08.05.2014

gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



**Urteil**

**Im Namen des Volkes**

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 08.05.2014 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin und d. ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin

für Recht erkannt:

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts K... vom 24.10.2013 – 2 Ca 1130 d/13 – abgeändert.

Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger ein endgültiges Zeugnis zu erteilen, das sich auf Führung und Leistung erstreckt.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Der Kläger trägt 87 % der Kosten des Rechtsstreits (beide Instanzen), die Beklagte 13 %.

Die Revision wird nicht zugelassen.

-----

**Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

-----

### Tatbestand

Die Parteien streiten im Wesentlichen um den Bestand ihres Arbeitsverhältnisses.

Der am ... 1976 geborene, geschiedene und zwei Kindern zum Unterhalt verpflichtete Kläger trat am 16. August 2004 als Reinigungshelfer in Vollzeit in die Dienste der Beklagten ein, wobei das Arbeitsverhältnis zunächst am 31. März 2011 endete, und zwar wegen fehlender Beschäftigungsmöglichkeiten. Am 28. November 2011 trat der Kläger wieder in die Dienste der Beklagten im Umfang von 18 Stunden pro Woche und verdiente dafür monatlich 829,00 €. Der Kläger ist türkischer Staatsangehöriger.

Der Kläger war zuletzt damit beschäftigt, die H...-Filiale in K... morgens vor der regulären Öffnungszeit zu reinigen, und zwar gemeinsam mit zwei Kolleginnen, den Zeuginnen U... und S.... Objektleiterin für diesen Bereich war die Zeugin B....

Am Morgen des 11. Juni 2013, kurz vor 9:00 Uhr, suchte die Objektleiterin B... die H...-Filiale auf, um Material zu bringen. Sie verließ nach Beendigung der Reinigungsarbeiten das Geschäft gemeinsam mit den beiden Zeuginnen S... und U... und den Kläger, wobei der Kläger wenige Augenblicke schon vorausgegangen war. Er wartete dann vor dem Tor auf die anderen drei Personen und sprach bei deren Erscheinen die Zeugin B... an. Der Verlauf des Gesprächs sowie dessen Inhalt im Einzelnen ist zwischen den Parteien streitig. Es fand in türkischer Sprache statt. Die Zeugin B... erstattete am gleichen Tag gegen 11:00 Uhr Strafanzeige. Das Ermittlungsverfahren gegen den Kläger stellte die Staatsanwaltschaft unter dem 25. Juli 2013 gem. § 170 Abs. 2 StPO ein.

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis des Klägers mit Schreiben vom 11. Juni 2013 fristlos, wobei die Kündigung unterschrieben wurde von Frau A.C... mit dem Zusatz i. V. und Controlling. Diese Kündigung ging dem Kläger am 11. Juni 2013 zu.

Mit vorprozessualen Schreiben seiner Prozessbevollmächtigten wies der Kläger die Kündigung gem. § 174 BGB wegen fehlender Vollmachtsurkunde zurück. Dieses Schreiben ging der Beklagten am 21. Juni 2013 zu. Die Beklagte kündigte daraufhin

erneut das Arbeitsverhältnis äußerst vorsorglich fristlos mit Schreiben vom 21. Juni 2013, wobei dem Schreiben eine Originalvollmacht der Frau C... beigelegt war.

Am Abend des 11. Juni 2013 erschienen etwa 10 Personen in einem Hotel in K..., in dem sich gerade der Geschäftsführer der Beklagten aufhielt. Gegenstand des Gesprächs waren angebliche zahlreiche Verfehlungen der Zeugin B..., wobei auch die gegenüber dem Kläger ausgesprochene Kündigung erörtert wurde.

Der Kläger wendet sich gegen die Kündigungen seines Arbeitsverhältnisses. Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 11. Juni 2013 nicht aufgelöst ist und auch nicht durch die zugleich vorsorglich ausgesprochene fristgerechte Kündigung aufgelöst wird,
2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien auch nicht durch die außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 21. Juni 2013 aufgelöst ist,
3. die Beklagte zu verurteilen, ihm ein Zwischenzeugnis zu erteilen, das sich auf Führung und Leistung erstreckt,
4. für den Fall des Obsiegens mit den Anträgen zu 1. und 2. die Beklagte zu verurteilen, ihn zu den im Arbeitsvertrag geregelten Arbeitsbedingungen bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung über den Feststellungsantrag weiterzubeschäftigen,
5. für den Fall des Unterliegens mit den Anträgen zu 1. und 2. ihm ein endgültiges Zeugnis zu erteilen, das sich auf Führung und Leistung erstreckt.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage zurückzuweisen.

Die Beklagte hat behauptet:

Bereits einige Tage vor dem 11. Juni 2013 habe es in der H...-Filiale in K... ein Gespräch zwischen der Betriebsleitung, der stellvertretenden H...-Storemanagerin und dem Kläger gegeben, wobei anwesend gewesen seien auch die Zeuginnen U... und B... Der Kläger sei darauf hingewiesen worden, dass H... es wünsche, dass die dort von der Beklagten Beschäftigten zusammen den Laden betreten und ihn auch gemeinsam wieder verlassen. Anlass für das Gespräch sei die Tatsache gewesen, dass der Kläger es öfter für richtig gehalten habe, zu anderen Zeiten dort zu erscheinen und den Einsatzort wieder zu verlassen. Der Kläger habe dieses Gespräch unvermittelt beendet und den Raum verlassen.

Am 11. Juni 2013 nach Ende der Reinigungsarbeiten habe der Kläger die Zeugin B... in türkischer Sprache auf die Meinungsverschiedenheit über seine Arbeitszeiten in der H...-Filiale angesprochen. Er habe darauf bestanden, kommen und gehen zu können, wann er wolle, er habe da auch Extraarbeiten auszuführen. Er habe der Zeugin B... u. a. vorgeworfen, Unruhe zu bringen. Das Gespräch sei seitens des Klägers immer lauter geworden. Er sei sodann auf die Zeugin B... zugegangen, bis er nur noch wenige Zentimeter von ihr entfernt gewesen sei. Er habe sie angeschrien, sie sei zu weit gegangen. Er habe zu ihr gesagt, „ich würge dich“, „ich bringe dich um“. Eine weitere Eskalation sei dadurch vermieden worden, dass die beiden anderen Zeuginnen U... und S... den Kläger festgehalten hätten. Die Zeugin B... habe lediglich sinngemäß erwidert: „Alles das, nur weil es dir nicht passt?“. Während der Kläger weiter auf türkisch Beschimpfungen und Bedrohungen ausgestoßen habe, hätten die Zeuginnen U... und S... ihn weggeführt. Dabei solle er noch „Schlimmeres“ ausgestoßen haben.

Im Übrigen treffe es zu, dass es Auseinandersetzungen zwischen mehreren bei ihr beschäftigten Familienmitgliedern der Si... einerseits und anderen Mitarbeitern bzw. der Betriebsleitung andererseits gegeben habe. Darum gehe es bei der Kündigung jedoch nicht. Entscheidend sei allein, wie sich der Kläger - möglicherweise vor dem

Hintergrund dieser Auseinandersetzung - am 11. Juni 2013 gegenüber der Zeugin B... verhalten habe.

Der Kläger hat behauptet:

Richtig sei es, dass es zwischen ihm und der Objektleiterin B... zu einem Streitgespräch gekommen sei. Dabei sei es aber nicht um seine Arbeitszeiten gegangen. Vielmehr sei Gegenstand des Gespräches gewesen, dass die Zeugin B... bei der Beklagten seit geraumer Zeit für erhebliche Unruhe Sorge und Unwahrheiten über Mitarbeiter erkläre. So habe sie insbesondere auch über ihn erklärt, er befolge Arbeitsanweisungen nicht direkt. Darauf angesprochen und gefragt, aus welchen Gründen sie Unwahrheiten über ihn verbreite, habe sie sinngemäß gesagt, „dass selbst wenn sie über ihn Unwahrheiten erklären würde, er das hinnehmen müsse und was er dagegen machen wolle?“. Er habe auf diese Provokation nicht reagiert. Die von der Beklagten behaupteten Beschimpfungen und Bedrohungen bestreite er.

Hintergrund der Behauptungen der Zeugin B... sei es offensichtlich, dass sie versuche, seine Schwester – G.S... - aus dem Unternehmen zu verdrängen, um deren Position einzunehmen. Bei der Beklagten werde inzwischen auch der Schwiegersohn seiner Schwester durch den zuständigen Bereichsleiter St... gemobbt. Ohne rechtfertigenden Grund sei er von einem Objekt abgezogen worden, in dem er beanstandungsfrei seit 1 ½ Jahren gearbeitet habe. Und zwar mit der Begründung, der Betriebsleiter könne machen was er wolle.

Das Arbeitsgericht hat Beweis erhoben durch Vernehmung der Zeuginnen B..., U... und S.... Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird Bezug genommen auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung des Arbeitsgerichts vom 24. Oktober 2013.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und zur Begründung ausgeführt, es stehe zwar zur Überzeugung des Gerichts fest, dass der Kläger zum einen auf die Objektleiterin B... in dem Streitgespräch ganz nah zugegangen sei und zum anderen, dass er ihr gegenüber die Worte „ich würge dich“ oder zumindest Worte mit ähnlicher Bedeutung („vururum“) benutzt habe. Dagegen verblieben bei der Kammer jedoch

Zweifel, dass die seitens des Klägers ausgesprochenen Worte ohne Anlass, also aus heiterem Himmel, gefallen seien. Schließlich sei das Gericht davon überzeugt, dass er nicht zur Zeugin B... gesagt habe, ich bringe dich um. Grundsätzlich könnten grobe Beleidigungen und Bedrohungen des Arbeitgebers oder seiner Vertreter und Repräsentanten eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Im Rahmen der Interessenabwägung im Einzelfall obsiege allerdings das Interesse des Klägers am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses. Dieses habe acht Jahre ohne einschlägige Abmahnungen bestanden. Nach Überzeugung des Gerichts sei zumindest nicht auszuschließen, dass die Androhung aus dem Affekt erfolgt sei und die Zeugin, ob bewusst oder unbewusst, den Kläger zumindest provoziert habe. Dies rechtfertige zwar nicht eine entsprechende Handlung, ordne diese jedoch ein. Es sei nicht auszuschließen, dass sich der Kläger in einer aufgeheizten Situation vergessen habe. Dieses stelle eine Pflichtwidrigkeit dar, reiche allerdings ohne vorherige einschlägige Abmahnung aus der Sicht der Kammer für eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht.

Wegen der weiteren Begründung wird Bezug genommen auf den Inhalt der Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils.

Die Beklagte hat gegen das ihr am 11. November 2013 zugestellte Urteil am 8. Dezember 2013 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis 27. Januar 2014 am 27. Januar 2014 begründet.

Die Beklagte meint, das Verhalten des Klägers sei absolut zu sehen und nicht zu relativieren. Ein vermeintlich nicht auszuschließender Affekt oder eine aufgeheizte Situation oder der angebliche raue Ton in der Branche oder gar, dass der Kläger seinen Worten erkennbar keine Taten habe folgen lassen, ändere an dem kündigungsrelevanten Fehlverhalten des Klägers nichts. Er habe weder vorprozessual noch innerhalb des bisherigen Verfahrens in irgendeiner Form ein pflichtwidriges Verhalten eingestanden, Einsicht gezeigt oder sich entschuldigt. Er habe lediglich vorgetragen, er bestreite die Beschimpfungen und Bedrohungen und habe nichts falsch gemacht. Tatsächlich sei das Verhalten des Klägers vor dem Hintergrund der Auseinandersetzung zu sehen, die sich in ihren Betriebsteil K... abspiele. Vom Kläger selbst ausgeführt, vom Arbeitsgericht aber nicht weiter problematisiert, bestünden große Misshel-

igkeiten zwischen einer Fraktion von Mitarbeitern um die Schwester des Klägers und der seit einigen Monaten als Objektleiterin beschäftigten Vorarbeiterin B.... Ein Höhepunkt dieser Auseinandersetzung sei der „Besuch“ von etwa 10 Personen im Hotel des sich zufällig in K... aufhaltenden Geschäftsführers der Beklagten gewesen. Die Betriebsleitung habe keine Pflichtverletzungen der Zeugin B... feststellen können.

Übereinstimmend ergebe sich aus den Aussagen der Zeuginnen U... und S..., dass es sich bei der Auseinandersetzung um keine kurzfristig entstandene und ebenso schnell erledigte Alltagsbanalität gehandelt habe, sondern um Prinzipien der Arbeitsweise der Zeugin B... und dabei spezielle Umstände. Wenn also das Verhalten des Klägers in einem weiteren Zusammenhang gesehen werden müsse, dann sei zu beachten, dass es auch als Kumulationspunkt einer hasserfüllten Auseinandersetzung eines Teils der Mitarbeiter mit der Zeugin B... betrachtet werden müsse. Bei einem solchen Verhalten des Klägers sei sie als Arbeitgeberin gefordert. Eine Abmahnung sei weder adäquat noch erfolgsversprechend. Ihr sei klar gewesen, dass es mildere Reaktionsmöglichkeiten nicht gebe. Diese Einschätzung werde durch das Nachtatverhalten des Klägers gestützt. Bei der Annahme des Arbeitsgerichts, es sei nicht auszuschließen, dass die Zeugin B... den Kläger provoziert habe, handele es sich um eine durch nichts belegte Unterstellung im Urteil. Im Übrigen wäre selbst bei massivster Provokation die vorliegende Reaktion des Klägers unhaltbar gewesen.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel - 2 Ca 1130 d/13 - vom 24. Oktober 2013 abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Kläger verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung. Er meint, das Arbeitsgericht sei zu Recht davon ausgegangen, dass die Aggression und auch der Streit begründet gewesen seien in dem Verhalten der Zeugin B.... Diese habe auch während der



mündlichen Verhandlung vor der Kammer deutlich gezeigt, dass sie sicherlich weder in irgendeiner Art und Weise Angst vor dem Kläger gehabt habe noch dass sie eine an sich schüchterne oder friedfertige Person sei. Sie habe durch ihr Verhalten und insbesondere durch die Art und Weise der Antwort auf bestimmte Fragen deutlich gemacht, dass sie selbst bezüglich des Klägers erhebliche Aggressionen hege und sicherlich einem Streitgespräch nicht aus dem Weg gehe.

Falsch sei die Wertung des Gerichts, er habe in der Situation des Streitgesprächs die Zeugin B... körperlich bedroht. Die Zeugen hätten angegeben, dass sich die Zeugin B... und er sehr nahe gestanden hätten, sodass sich eine Zeugin sogar veranlasst gesehen habe, die Parteien voneinander zu trennen. Nicht erkennbar sei, dass er - Kläger - diese Situation nur einseitig provoziert habe. Er habe die Zeugin B... sicherlich zu keinem Zeitpunkt bedrohen wollen. Richtig seien auch die Hinweise des Arbeitsgerichts auf den rauen Ton in der Branche und das südländische Temperament. Hätte tatsächlich im Übrigen ein verbaler und körperlicher Übergriff durch ihn stattgefunden, so hätte die Zeugin B... doch ohne weiteres durch schlichtes Weggehen sich der Situation entziehen können. Dies habe sie gerade bewusst nicht getan. Vielmehr habe sie versucht, ihn noch zu provozieren. Denn dem Protokoll sei zu entnehmen, dass sie selbst angegeben habe, sie habe den Kläger dahingehend angesprochen und gefragt, ob er sie denn schlagen wolle. Letztlich sei auch zu beachten, dass es sich bei der türkischen Sprache schlichtweg um eine metaphernreiche Sprache handle, die mit der deutschen Sprache nicht zu vergleichen sei. Von daher könnte ein Schimpfwort, allerdings auch eine Drohgebärde, sehr blumig und bildlich sein.

Wegen des weiteren Vortrages der Parteien in der Berufung wird Bezug genommen auf den Inhalt der dort gewechselten Schriftsätze.

### Entscheidungsgründe

Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist statthaft und frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden. In der Sache hat sie auch Erfolg. Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis endete aufgrund der Kündigung der Beklagten vom 11. Juni 2013 mit Zugang dieser Kündigung am 11. Juni 2013. Der Kläger hat daher lediglich Anspruch auf Erteilung eines qualifizierten Endzeugnisses.

I. Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis endete aufgrund der fristlosen Kündigung der Beklagten vom 11. Juni 2013 am 11. Juni 2013. Denn diese Kündigung ist gem. § 626 Abs. 1 BGB rechtmäßig. Nach dieser Vorschrift kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Diese Voraussetzungen sind erfüllt. Der Kündigungsgrund ergibt sich daraus, dass der Kläger im Rahmen eines Streitgesprächs am 11. Juni 2013 in Richtung seiner Kollegin und Objektleiterin, der Zeugin B..., äußerte, „ich würge dich“ oder zumindest Worte mit ähnlicher Bedeutung („vururum“) benutzte. Eine solche Androhung körperlicher Gewalt ist grundsätzlich geeignet als wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung. Auch die vorzunehmende umfassende Interessenabwägung und Beurteilung der Gesamtumstände führt nicht zur Rechtswidrigkeit dieser fristlosen Kündigung. Dazu im Einzelnen:

1. Gem. § 64 Abs. 6 ArbGG i. V. mit § 529 Abs. 1 Nr. 1 ZPO hat das Berufungsgericht bei seiner Verhandlung und Entscheidung zugrunde zu legen die vom Gericht des ersten Rechtszuges festgestellten Tatsachen, soweit nicht konkrete Anhaltspunkte Zweifel an der Richtigkeit oder Vollständigkeit der entscheidungserheblichen Feststellungen begründen und deshalb eine erneute Feststellung gebieten.

Das Arbeitsgericht ist nach durchgeführter Beweisaufnahme zu dem Ergebnis gelangt, dass gem. § 286 Abs. 1 ZPO zu vernünftigen Zweifeln Schweigen gebietender

Sicherheit für das Gericht feststeht, dass der Kläger zum einen auf die Objektleiterin B... in dem Streitgespräch ganz nah zugegangen ist und zum anderen, dass er ihr gegenüber die Worte „ich würge dich“ oder zumindest Worte mit ähnlicher Bedeutung („vururum“) benutzt hat.

Das Berufungsgericht hat diese vom Arbeitsgericht festgestellte Tatsache seiner Entscheidung zugrunde zu legen. Denn es fehlen konkrete Anhaltspunkte dafür, die Zweifel an der Richtigkeit oder Vollständigkeit dieser entscheidungserheblichen Feststellung begründen könnten.

Der Kläger selbst greift die Beweiswürdigung nicht an. Er setzt sich in seiner Berufungserwiderung lediglich mit der Interessenabwägung und dem Problem der „Provokation“ auseinander, nicht jedoch mit der Tatsachenfeststellung des Arbeitsgerichts, wonach er - Kläger - in Richtung der Zeugin B... die Worte äußerte, „ich würge dich“ oder zumindest Worte mit ähnlicher Bedeutung („vururum“) sagte. Auch für das Berufungsgericht bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass die diesbezügliche Feststellung des Arbeitsgerichts fehlerhaft war. Das Arbeitsgericht hat das Ergebnis der Beweisaufnahme sorgfältig gewürdigt, die Aussagen der drei Zeugen gewertet und ist im Ergebnis jedenfalls bezüglich der streitigen Äußerungen des Klägers in Richtung der Zeugin B... zu der Überzeugung gelangt, dass er zwar nicht gesagt habe, „ich bringe dich um“, wohl aber „ich würge dich“ oder zumindest Worte mit ähnlicher Bedeutung.

2. Zutreffend geht das Arbeitsgericht weiterhin auch davon aus, dass ein geeigneter fristloser Kündigungsgrund auch ein Verhalten eines Arbeitnehmers sein kann, wenn dieser gegenüber Vorgesetzten ein körperliches Übel ankündigt bzw. eine erhebliche Körperverletzung androht (vgl. dazu Müller-Glöge in ErfK, § 626 Rn 107). Denn es stellt eine erhebliche Pflichtverletzung gegen das Gebot der Rücksichtnahme (§ 241 Abs. 2 BGB) dar, Arbeitskollegen bzw. Vorgesetzte entsprechend zu bedrohen. Dem Arbeitnehmer trifft grundsätzlich die Verpflichtung, sich im Interesse seines Arbeitgebers am Arbeitsplatz Auseinandersetzungen mit Arbeitskollegen soweit wie möglich zu enthalten und insbesondere sich einer eskalierenden Situation zu entziehen bzw. diese von vornherein zu vermeiden (vgl. BAG, Urteil vom 18.09.2008

– 2 AZR 1039/06 -, zitiert nach juris, Rn 32).

3. Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts führt die gebotene Interessenabwägung und Beurteilung der Gesamtumstände im Einzelfall jedoch nicht dazu, dass das Interesse des Klägers am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses überwiegt.

a. Grundsätzlich zutreffend ist der Ansatz des Arbeitsgerichts, dass eine Pflichtverletzung ein anderes Gewicht erlangen kann, wenn sie durch das Verhalten eines Vorgesetzten oder eines Kollegen provoziert wird. Allerdings gilt auch insoweit grundsätzlich, dass aus dem Gebot der Rücksichtnahme ein angeblich provoziertes Arbeitnehmer auf eine vermeintliche Provokation nicht eskalierend reagieren darf, sondern sich dieser Provokation zu entziehen hat und ggf. auf andere geeignete Art und Weise eine Lösung des Konflikts suchen muss, indem er sich beispielsweise über das Verhalten seines Kollegen oder Vorgesetzten beschwert. Allerdings ist nicht zu verkennen - und insoweit trifft im Grundsatz sicher der Ansatz des Arbeitsgerichts zu - dass im Einzelfall eine solche Provokation unter Berücksichtigung der Gesamtumstände einer fristlosen Kündigung entgegenstehen kann.

b. Das Arbeitsgericht geht davon aus, es sei nach seiner Überzeugung nicht auszuschließen, dass die Androhung aus dem Affekt erfolgte oder die Zeugin den Kläger zumindest - bewusst oder unbewusst – provozierte, weshalb die fristlose Kündigung rechtswidrig sei.

Das Berufungsgericht teilt diese Auffassung nicht, wonach eine etwaige Provokation der Kündigung entgegenstehen soll.

aa. Zunächst haben weder die Zeugin U... noch die Zeugin S... ausweislich des Protokolls der Beweisaufnahme etwas dazu bekundet, dass die Zeugin B... den Kläger provozierte. Die Zeugin U... hat ausgeführt, der Kläger habe bereits vor dem Tor auf die Zeugin B... gewartet. Beide seien dann aneinander geraten und die Zeugin S... sei dazwischen gegangen. Der Kläger habe gesagt, „als du gekommen bist, seien einige Dinge kaputt gegangen“. Sie habe daraufhin gesagt, was sie denn getan habe? Die Zeugin B... habe den Kläger nicht provoziert. Das sei in dem Moment aus

dem Gespräch entstanden, plötzlich ohne Vorwarnung, es sei alles so schnell gewesen, alles ohne Vorwarnung. Die Zeugin B... habe den Kläger nicht beleidigt oder bedroht.

Auch die Zeugin S... hat ausweislich des Protokolls der Beweisaufnahme nichts zu einer Provokation der Zeugin B... bekundet, sondern ausgeführt, der Kläger und die Zeugin B... hätten sich am Anfang ganz ruhig unterhalten, erst als die Zeugin B... gesagt habe „ich bin gekommen und habe alles in den richtigen Weg geleitet“, habe sich der Kläger aufgeregt. Die Worte „ich würge dich“ habe der Kläger geäußert, nachdem die Zeugin B... gesagt habe, sie habe die Firma in die richtigen Wege geleitet.

Unter Berücksichtigung dieser Aussagen bestehen ausweislich des Protokolls zur Beweisaufnahme keine Anhaltspunkte dafür, dass die Zeugin B... den Kläger in einem derart gesteigerten Maße provozierte, dass seine darauf folgende Äußerung „ich würge dich“ oder eine Äußerung mit ähnlichem Gehalt („vururum“) in einem anderen Licht kündigungsgesetzlich erscheinen könnte.

bb. Aber selbst wenn mit dem Arbeitsgericht angenommen werden würde, die Aussagen der beiden Zeuginnen zum Anlass der vom Kläger ausgesprochenen Drohungen seien nicht ergiebig oder zumindest in ihrem Gehalt unsicher, so würde dieses zu keiner anderen Beurteilung führen. Denn dem unmittelbar am Konflikt beteiligten Arbeitnehmer - hier dem Kläger - ist es regelmäßig zumutbar, sich im Kündigungsrechtstreit im Rahmen einer sekundären Vortragslast soweit wie möglich zum Anlass und zum Verlauf der täglichen Auseinandersetzung bzw. der Androhung körperlicher Gewalt zu erklären und ggf. seine Behauptung, er sei provoziert worden, zu substantiieren. Dies gilt ungeachtet des Grundsatzes, dass an die sekundäre Behauptungslast des Gekündigten keine überzogenen Anforderungen gestellt werden dürfen. Denn sie dient lediglich dazu, es dem Kündigenden als primär darlegungs- und beweispflichtiger Partei zu ermöglichen, weitere Nachforschungen anzustellen und seinerseits substantiiert zum Kündigungsgrund vorzutragen und ggf. Beweis anzutreten (vgl. dazu BAG, Urteil vom 18.09.2008 - 2 AZR 1039/06 - zitiert nach juris, Rn 32, 33).

Unter Berücksichtigung dieser dem Kläger als unmittelbar Beteiligten an der streitigen Auseinandersetzung obliegenden sekundären Darlegungslast fehlt es an einem geeigneten Vortrag des Klägers, der die Annahme rechtfertigen könnte, eine vorhergehende erhebliche Provokation durch die Zeugin B... stehe der Wirksamkeit einer fristlosen Kündigung entgegen.

Der Kläger behauptet nämlich lediglich, es sei bei dem Streitgespräch nicht um seine Arbeitszeiten gegangen, sondern darum, dass die Zeugin B... aus seiner Sicht bei der Beklagten seit geraumer Zeit für erhebliche Unruhe Sorge und Unwahrheiten über Mitarbeiter erkläre, insbesondere auch über ihn, dass er nämlich Arbeitsanweisungen nicht direkt befolge. Darauf angesprochen habe die Zeugin sinngemäß erwidert, dass selbst wenn sie über ihn Unwahrheiten erklären würde, er das hinnehmen müsse und was er dagegen machen wolle.

Selbst wenn sich die Zeugin B... in dieser vom Kläger behaupteten Art und Weise geäußert hätte, also gesagt hätte, er müsse es hinnehmen, wenn sie über ihn Unwahrheiten erklären würde, so rechtfertigt dies nicht die Androhung körperlicher Gewalt und relativiert diese auch nicht und lässt sie auch nicht in einem anderen Licht erscheinen. Wenn der Kläger meint, er werde von der Zeugin B... falsch behandelt und diese verbreite Unwahrheiten über ihn, dann hat er sich darüber bei der Geschäftsleitung der Beklagten oder seinen Vorgesetzten zu beschweren. Auf gar keinen Fall rechtfertigt ein solches Verhalten die Androhung körperlicher Gewalt gegenüber einer Mitarbeiterin, die für ihn als Objektleiterin zuständig ist. Gerade das Gebot der Rücksichtnahme (§ 241 Abs. 2 BGB) verlangt hier von einem Arbeitnehmer, dass er nicht zu Eskalation beiträgt und durch Äußerungen wie „ich würge dich“ oder „vururum“ sein Gegenüber versucht einzuschüchtern. Der Kläger hat damit eine Grenze überschritten, die der Arbeitgeber nicht hinnehmen kann. Die von ihm - Kläger - behaupteten Äußerungen der Zeugin B... durften ihn unter keinem Gesichtspunkt veranlassen - auch nicht als ein Handeln aus dem Affekt heraus - gegenüber seiner Vorgesetzten bzw. Objektleiterin körperliche Gewalt anzudrohen. Es gehört zu den Grundlagen zivilisierten Umgehens, und zwar sowohl innerhalb als auch außerhalb des Betriebes, bei Meinungsverschiedenheiten nicht zur Androhung

körperlicher Gewalt zu schreiten. Dies gilt insbesondere in der betrieblichen Verbundenheit, bei der der Arbeitgeber ein nicht zu relativierendes berechtigtes Interesse daran haben darf und auch muss, dass solche widerrechtlichen Drohungen gegenüber Arbeitskollegen unterbleiben. Es gibt schlicht keine Legitimation oder Rechtfertigung für solche Äußerungen. Denn dem angeblich mit Unwahrheiten überzogenen Arbeitnehmer bleiben genügend Möglichkeiten, sich dagegen zu wehren. Er darf aber

- und dies muss ihm auch ohne weiteres einsichtig sein - nicht in der betrieblichen Verbundenheit gegenüber Vorgesetzten oder hier der Objektleiterin den Sachverhalt mit der Maßgabe eskalieren lassen, dass er zusätzlich im Rahmen eines Streitgespräches noch körperliche Gewalt androht.

cc. Im Rahmen der Würdigung der Gesamtumstände ist auch zu beachten, dass es der Kläger war, der das Gespräch gegenüber der Zeugin B... an diesem Morgen eröffnete und ihr vorhielt, sie verbreite Unwahrheiten über ihn. Dieses Gespräch wiederum kann nicht losgelöst beurteilt werden von der weiteren Problematik im K...er Betrieb der Beklagten, die darin besteht, dass es - was beide Parteien im Kern übereinstimmend bestätigen - eine Konfrontation gibt zwischen Mitgliedern der Familie des Klägers auf der einen Seite und der Objektleiterin B... und möglicherweise anderen Mitarbeitern auf der anderen Seite. Denn unstreitig hat es insoweit bereits Konflikte und auch Beschwerden gegeben, die von der Familie des Klägers und vielleicht auch von anderen Kolleginnen und Kollegen in Richtung der Vorarbeiterin B... gingen. Gerade weil dies aber so ist, durfte der Kläger diesen Konflikt nicht durch die Androhung körperlicher Gewalt verschärfen. Er hat durch sein Verhalten nicht dazu beigetragen, dass der Konflikt entschärft bzw. gelöst wird, sondern er hat ihn in einer Art eskalieren lassen, die es zumindest aus der Sicht der Zeugin B... nicht mehr als ausgeschlossen erscheinen ließ, dass dieser Konflikt auch von Gewalt begleitet werden könnte. Ob die Zeugin B... dabei selbst eine Person ist, die sich nicht einschüchtern lässt und einem Streit auch nicht aus dem Wege geht, ist völlig unerheblich. Jedenfalls musste bei ihr der Eindruck entstehen, dass der Kläger durchaus geneigt sein könnte, unter bestimmten Situationen ihr gegenüber auch gewalttätig zu werden.

c) Vor Ausspruch der Kündigung bedurfte es auch keiner vorherigen einschlägigen Abmahnung, und zwar auch nicht unter Berücksichtigung des Umstandes, dass der Kläger bei der Beklagten bereits seit dem Jahre 2004 mit einer kurzen Unterbrechung beschäftigt war.

Einer Abmahnung bedarf es bei steuerbarem Verhalten des Arbeitnehmers in Ansehung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes nur dann nicht, wenn eine Verhaltensänderung in Zukunft selbst nach Abmahnung nicht zu erwarten steht oder es sich um eine so schwere Pflichtverletzung handelt, dass eine Hinnahme durch den Arbeitgeber offensichtlich - auch für den Arbeitnehmer erkennbar - ausgeschlossen ist.

Der tätliche Angriff auf einen Arbeitskollegen oder Vorgesetzten ist eine schwerwiegende Verletzung der arbeitsvertraglichen Nebenpflichten. Der Arbeitgeber ist nicht nur allen Arbeitnehmern verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass sie keinen Tötlichkeiten ausgesetzt sind, sondern hat auch ein eigenes Interesse daran, dass die betriebliche Zusammenarbeit nicht durch tätliche Auseinandersetzungen beeinträchtigt wird und Arbeitskräfte nicht durch Verletzungen ausfallen (BAG, Urteil vom 18.09.2008 - 2 AZR 1039/06 -, zitiert nach juris, Rn 21).

Bei Tötlichkeiten unter Arbeitskollegen bedarf es vor Ausspruch einer Kündigung regelmäßig keiner Abmahnung. Denn der Arbeitnehmer weiß von vornherein, dass der Arbeitgeber ein derartiges Fehlverhalten missbilligt. Schon ein einmaliger Vorfall kann einen wichtigen Grund zur Kündigung darstellen, ohne dass der Arbeitgeber noch eine Wiederholungsgefahr begründen und den Arbeitnehmer zuvor abmahnen müsste (BAG, Urteil vom 18.09.2008 - 2 AZR 1039/06 -, zitiert nach juris, Rn 22). Dies kann im Einzelfall bereits für die Androhung körperlicher Gewalt gelten (vgl. LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 13.05.2013 - 5 Sa 49/13 -, zitiert nach juris, Rn 74).

Der Arbeitnehmer, der gegenüber einer Vorgesetzten oder einer Kollegin körperliche Gewalt androht, kann nicht darauf vertrauen, dass der Arbeitgeber diese schwere Verletzung des Gebots der Rücksichtnahme (§ 241 Abs. 2 BGB) hinnimmt. Denn für den Arbeitnehmer ist insoweit offensichtlich erkennbar, dass der Arbeitgeber solche Drohungen nicht akzeptieren kann. Denn der drohende Arbeitnehmer muss wissen,



dass es der Arbeitgeber berücksichtigen muss, wie sich ein solches Verhalten auf die übrigen Arbeitnehmer auswirkt, wenn er von einer Kündigung absieht. Reagiert er darauf nicht mit einer Kündigung, so ist es offensichtlich, dass bei den übrigen Arbeitnehmern der Eindruck entsteht, Androhungen körperlicher Gewalt könne kündigungsrechtlich relativiert werden, was zur Folge haben könnte, dass darunter die Betriebsdisziplin leidet und in anderen Fällen für einzelne Arbeitnehmer körperliche Gewalt oder deren Androhung eben kein Tabuthema ist. Es liegt aber im berechtigten Interesse des Arbeitgebers, einer solchen Entwicklung von vornherein entgegen zu wirken, indem generell körperliche Gewalt bzw. - wie hier - deren Androhung nicht akzeptiert wird. Dies ist für jeden Arbeitnehmer auch offensichtlich. Insbesondere deshalb, weil es - egal wie vorher der Konflikt verlief - überhaupt keinen Grund dafür geben kann, seinem Gegenüber im Streitgespräch in der betrieblichen Verbundenheit Gewalt anzudrohen. Einer Abmahnung bedarf es daher nicht. Der Kläger musste hier erkennen, dass die Beklagte offensichtlich – auch nicht im Rahmen eines Streitgespräches – die Androhung körperlicher Gewalt im Einzelfall akzeptieren kann.

4. Folglich steht auch eine Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen und der Gesamtumstände der Wirksamkeit der fristlosen Kündigung vom 11. Juni 2013 nicht entgegen. Weder der Familienstand des Klägers, die Dauer seiner Betriebszugehörigkeit, sein Lebensalter noch das Fehlen einer einschlägigen Abmahnung sind Umstände, die das Interesse der Beklagten an der fristlosen Beendigung des Arbeitsverhältnisses übersteigen können. Von einem außerordentlichen langen Beschäftigungsverhältnis kann noch keine Rede sein. Zudem war der Kläger zum Zeitpunkt der Kündigung erst 37 Jahre alt, weshalb seiner Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt im Bereich des Reinigungsgewerbes auch keine wichtigen Umstände entgegenstehen dürften. Insgesamt überwiegt das schutzwürdige Interesse des Arbeitgebers, auf ein derartiges Fehlverhalten des Klägers mit einer fristlosen Kündigung zu reagieren, um von vornherein - auch im Hinblick auf die übrige Belegschaft - deutlich zu machen, dass die Androhung körperlicher Gewalt gegenüber Arbeitskollegen oder Vorgesetzten - hier einer weiblichen Objektleiterin - ein Tabubruch ist. Daran ändert auch nichts der Hinweis des Klägers, in dem Gewerbe herrsche ein vergleichsweise rauer Ton und Schimpfworte bzw. Drohgebärden könnten im Vergleich zur deutschen Sprache in der türkischen Sprache sehr blumig und bildlich sein. Es ist völlig uner-

heblich, ob die Drohung „ich würge dich“ oder zumindest Worte mit ähnlicher Bedeutung (vuvurum) in türkischer oder in deutscher oder sonstiger Sprache geäußert werden. In jedem Fall ist die Wirkung für denjenigen, in dessen Richtung sie ausgesprochen werden, identisch. Zudem kann von jedem Mitarbeiter, egal welcher Staatsangehörigkeit oder welcher Sprache, verlangt werden, dass er die Androhung körperlicher Gewalt in der betrieblichen Verbundenheit unterlässt.

Nach alledem endete das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien mit Ablauf des 11. Juni 2013, wobei - darauf sei nur der Vollständigkeit halber hingewiesen - der Wirksamkeit dieser Kündigung § 174 BGB nicht entgegensteht. Darauf hat das Arbeitsgericht bereits zutreffend hingewiesen. Das Berufungsgericht war auch nicht gehalten, trotz Abänderung der erstinstanzlichen Entscheidung die Zeugen nochmals anzuhören. Das Berufungsgericht übernimmt die vom Arbeitsgericht festgestellten Tatsachen (§ 529 ZPO), kommt jedoch bei der kündigungrechtlichen Bewertung derselben zu einem anderen Ergebnis. Dann bedarf es nicht der erneuten Beweisaufnahme.

II. Der Kläger hat einen Anspruch auf Erteilung eines qualifizierten Endzeugnisses (§ 109 GewO), da das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 11. Juni 2013 geendet hat.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs.2 ArbGG, § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO. Anlass zur Zulassung der Revision besteht nicht. Die Sache hat keine grundsätzliche Bedeutung. Es handelt sich um eine durch die besonderen Umstände des Einzelfalles bestimmte Entscheidung.

gez. ...      gez. ...      gez. ...