

Abschrift

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 Sa 373/11

4 Ca 1676 b/10 ArbG Elmshorn
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 23.05.2012

gez. ...
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 23.05.2012 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 28.06.2011 – 4 Ca 1676 b/10 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

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

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer fristgerechten Kündigung.

Die Beklagte, ein Unternehmen, das Personenbeförderung im Nahverkehr betreibt, beschäftigt regelmäßig mehr als 10 Arbeitnehmer.

Der am ...1966 geborene Kläger trat im September 1999 als Busfahrer in die Dienste der Beklagten. Er ist ledig und einem Kind zum Unterhalt verpflichtet. Zuletzt erzielte er ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von 2.000,00 EUR.

Am 02.09.2010 gegen 9:00 Uhr erreichte der Kläger mit einem 18 m langen Gelenkbus die Endhaltestelle der Linie 63 in U.. Im Anschluss an die Linienfahrt sollte er den Bus als Leerfahrt zurück zum Betriebshof der Beklagten fahren. Zu diesem Zweck wollte der Kläger den Bus auf der Wendeschleife am B. wenden.

Zunächst konnte der Kläger den Bus nicht wenden, da der Zeuge K. seinen PKW im Halteverbotsbereich abgestellt hatte. Der Zeuge verließ sein Fahrzeug und es kam zu einem Wortwechsel zwischen dem Kläger und dem Zeugen. Anschließend ging der Zeuge zu den nahegelegenen Häusern. Nach kurzer Zeit kehrte er zurück und entfernte sein Auto aus dem Halteverbotsbereich. Daraufhin nahm der Kläger seine Fahrt wieder auf und parkte den Bus neben einem weiteren Bus. Diesen Bus fuhr der Zeuge M..

Der Zeuge K. ging, nachdem er sein Auto abgestellt hatte, auf der Straße in Richtung der Busse. Der Kläger verließ seinen Bus und es kam erneut zu einem Wortwechsel zwischen ihm dem Zeugen. Inhalt und genauer Ablauf des Wortwechsels sind streitig. Der Kläger kehrte zu seinem Bus zurück und der Zeuge K. zu seinem in Sichtweite geparkten Fahrzeug.

Wenig später setzte der Kläger den Bus in Bewegung und stoppte direkt hinter dem vorwärts in eine Parkbucht eingeparkten Fahrzeug des Zeugen K.. Der Zeuge brach

daraufhin sein Ausparkmanöver ab und fuhr wieder in die Parkbucht hinein. Der Kläger stieg aus und klopfte an die Fahrerseite des PKW's des Zeugen. Der Zeuge K. verließ sein Fahrzeug. In der Folge kam es zu einer tätlichen Auseinandersetzung zwischen dem Zeugen K. und dem Kläger. Nachdem Passanten und Polizisten der nahegelegenen Wache hinzugekommen waren, endete die Auseinandersetzung. Der Kläger trat sodann seine Rückfahrt an. Nach Rückkehr auf den Betriebshof führte er ein Gespräch mit dem Betriebsleiter der Beklagten, Herrn A..

Aus Sicherheitsgründen werden bei der Beklagten auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung vom 03.09.2009 (Betriebsvereinbarung zum Betreiben einer Videoaufzeichnungsanlage in den Bussen der KV. = Bl. 64 ff. d. A.) Videoaufzeichnungen mit im Bus installierten Kameras gefertigt.

Mit Schreiben vom 14.10.2010 hörte die Beklagte den Betriebsrat zu einer ordentlichen Beendigungskündigung an. Wegen des Inhalts des Anhörungsscheibens wird auf die Anlage B 1 (Bl. 20 f. d. A.) verwiesen. Der Betriebsrat widersprach der Kündigung mit Schreiben vom 18.10.2010 (Anlage B 2 = Bl. 26, 27 d. A.).

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger mit Schreiben vom 21.10.2010 ordentlich zum 28.02.2011.

Hiergegen wendet sich der Kläger mit seiner am 08.11.2010 beim Arbeitsgericht erhobenen Kündigungsschutzklage. Er hat die Auffassung vertreten, die Kündigung sei sozial ungerechtfertigt und beende das Arbeitsverhältnis nicht. Der Betriebsrat sei nicht ordnungsgemäß beteiligt worden. Ihm sei das Videomaterial nicht zur Verfügung gestellt worden.

Die Beklagte hat gemeint, die Kündigung habe das Arbeitsverhältnis fristgemäß beendet, denn sie sei aus verhaltensbedingten Gründen sozial gerechtfertigt. Sie hat behauptet, der Kläger habe am fraglichen Tag mit seinem Linienbus den PKW des Zeugen K. blockiert und den Zeugen, nachdem dieser ausgestiegen sei, ohne weiteres Zuwarten mit Schlägen attackiert. Das belege die Videoaufzeichnung. Der Kläger habe unter Verstoß gegen seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag gehandelt, indem

er einen anderen Verkehrsteilnehmer in seiner körperlichen Unversehrtheit verletzt habe.

Gegenüber dem Betriebsleiter der Beklagten, Herrn A., habe der Kläger den Vorfall am selben Tag unzutreffend geschildert. Der Kläger habe angegeben, dass der Zeuge K. plötzlich rückwärts angefahren sei und er, der Kläger, abrupt habe bremsen müssen. Er sei dann ausgestiegen, um den Zeugen zu fragen, was dies solle. Der Zeuge habe sogleich, auf ihn, den Kläger, eingeschlagen, und zwar in Richtung seines Kopfes. Der Kläger habe sich lediglich schützen wollen und die Schläge abgewehrt. Mit Hilfe von Passanten habe er den Zeugen K. zu Boden drücken können. Auf die Frage von Herrn A., warum er nicht einfach weitergefahren sei, vielmehr den Bus verlassen habe, habe der Kläger geantwortet „das Maß sei auch mal voll“. Der Kläger habe gegenüber Herrn A. geäußert, dass die Videoaufzeichnung angeschaut werden könne.

Die Beklagte hat gemeint, das Vertrauensverhältnis sei durch die falschen Angaben des Klägers zerstört. Er habe anders als gefordert gerade nicht in einer hektischen Verkehrssituation kühlen Kopf bewahrt, sondern seinerseits die Eskalation herbeigeführt. Dabei sei der Busfahrer als echter „Profi“ dazu verpflichtet, eine solche Situation zu deeskalieren. Er habe den Zeugen mit seinem großen Fahrzeug in eine ausweglose Situation gebracht. Eine Abmahnung sei angesichts der Schwere des Verstoßes entbehrlich. Die Beklagte hat gemeint, sie habe den Betriebsrat ordnungsgemäß beteiligt, wie die Anhörungsunterlagen vom 14.10.2010 belegten.

Der Kläger hat einen anderen Geschehensablauf behauptet: Nachdem der Zeuge K. seinen PKW im Halteverbot geparkt hatte, habe er, der Kläger, den Zeugen höflich gebeten, das Fahrzeug zu entfernen. Der Zeuge K. habe im barschen Ton geantwortet, der Kläger hätte ihm gar nichts zu sagen. Im Übrigen sei der Kläger zu blöd und könne nicht fahren. Erst nach einigen Minuten habe der Zeuge K. sein Fahrzeug entfernt, nachdem er den Kläger abermals beschimpft und ihm unberechtigte Vorhaltungen gemacht habe.

Noch während der Kläger mit Abrüstarbeiten beschäftigt gewesen sei, sei der Zeuge K. auf den Bus zugekommen und habe dabei wild gestikuliert und geschimpft. Im Zuge des sich anschließenden Wortwechsels habe der Zeuge K. auf die Frage des Klägers, was er noch wolle, in wütendem Ton „was ist dein Name“ geantwortet und dieses etwa 20-mal wiederholt. Der Kläger habe daraufhin erklärt, dass er ihm eine Visitenkarte geben könne und im Übrigen stehe es dem Zeugen K. frei, auch die Busnummer und das polizeiliche Kennzeichen zu notieren. Der Zeuge K. habe daraufhin den Kläger in wilder und aggressiver Weise angeschrien und sich nicht beruhigen lassen. Vielmehr habe der Zeuge gebrüllt, er würde jetzt die Polizei rufen, die dem Kläger die Ohren abschneiden werde und schließlich, dass er den Kläger umlegen und dafür sorgen werde, dass seine Leute ihn kriegen. Der Kläger habe sich auf diese Drohungen nicht weiter eingelassen und sich umgedreht. Dabei habe der Zeuge den Kläger an der Schulter gepackt und festgehalten. Der Kläger habe seine Schulter weggezogen und darum gebeten, dass Herr K. ihn nicht anfassen möge. Der Zeuge habe noch kurze Zeit vor dem Bus weiter geschimpft und sich dann zu seinem Fahrzeug begeben. Nachdem er, der Kläger, die Rückfahrt angetreten und sich etwa 25 m vor dem PKW des Zeugen befunden habe, sei dieser plötzlich rückwärts aus der Parklücke gefahren. Bei einem erneuten Blickkontakt mit dem Zeugen habe dieser erkennbar angefangen, zu toben und zu gestikulieren. Der Kläger habe nunmehr die Polizei hinzuziehen wollen und sei mit seinem Bus weiter in Richtung des PKW's des Zeugen K. gefahren. Der Zeuge sei daraufhin wieder vorwärts in die Parklücke gefahren, obwohl er problemlos hätte heraus- und wegfahren können. Der Zeuge habe den Wagen verlassen, den Kläger sogleich angegriffen und mit mehreren Schlägen am Kopf getroffen. Er, der Kläger, habe nur versucht, weitere Angriffe abzuwehren.

Der Kläger hat bestritten, dass er nach Rückkehr auf den Betriebshof gegenüber dem Betriebsleiter von einer Vollbremsung gesprochen hat. Vielmehr habe er erklärt, dass er mit dem Bus angehalten habe, um aufgrund des Verhaltens des Zeugen und der massiven und deutlichen Drohungen, eingedenk seiner früheren dienstlichen Erlebnisse, die Polizei habe einschalten wollen.

Die Erklärung gegenüber Herrn A., „das Maß sei auch mal voll“, sei im Rahmen der Betriebsratsanhörung sinnwidrig dargestellt worden.

Entgegen den Behauptungen der Beklagten habe der Kläger zu keiner Zeit gesagt, dass der Betriebsleiter die Videoaufzeichnungen ansehen könne, sondern lediglich gegenüber der stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden Frau H. erklärt, dass der Betriebsrat das Video sehen dürfe.

Das Arbeitsgericht hat Beweis erhoben durch Vernehmung des Zeugen K., Anhörung des Klägers sowie Inaugenscheinnahme des aufgezeichneten Videomaterials. Wegen des weiteren Vortrags der Parteien und ihrer im ersten Rechtszug gestellten Anträge wird auf den Tatbestand des angegriffenen Urteils verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Nach Inaugenscheinnahme des Videos, Vernehmung des Zeugen K. und Anhörung des Klägers stehe fest, dass der Kläger durch sein Verhalten am 02.09.2010 gegen gewichtige Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis verstoßen habe, die einer vorherigen Abmahnung ausnahmsweise nicht bedurft hätten. Die Videoaufnahme zeige, dass der Kläger nach dem Wortwechsel vor dem Bus kurz mit seinem Mobiltelefon hantiert und den Bus sodann zügig gestartet und zielgerichtet hinter dem PKW des Zeugen zum Stehen gebracht habe. Der Zeuge habe die Parklücke nicht mehr verlassen können. Ein „plötzliches“ Ausparken sei nicht erkennbar. Vielmehr habe die Beweisaufnahme ergeben, dass der Kläger den Zeugen durch das Blockieren des Ausparkvorgangs „stellen“ wollte. Der Kläger habe ihn „zugeparkt“ und damit das Betriebsmittel der Beklagten gegen den Zeugen zum Zwecke des Festsetzens genutzt. Diese Situation habe der Kläger ausgenutzt, den Zeugen angesprochen und nach dessen Aussteigen in erheblicher Weise tätlich angegriffen. Die Tätlichkeiten seien nicht vom Zeugen ausgegangen. Vielmehr habe der Kläger regelrecht ausgeholt, um in Richtung des Kopfes des Zeugen zu schlagen. Das sei kein Defensivverhalten. Einer Abmahnung habe es nicht bedurft. Der Kläger habe nicht davon ausgehen dürfen, dass die Beklagte eine solche Zuspitzung der Situation unter Einsatz des Fahrzeuges mit anschließender Tätlichkeit akzeptieren würde. Selbst eine vorausgegangene „Provokation“ durch die

behauptete Bedrohung könne sein Verhalten nicht rechtfertigen. Die Anhörung des Betriebsrates sei inhaltlich nicht zu beanstanden, insbesondere nicht sinnenstehend.

Gegen das ihm am 31.08.2011 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat der Kläger am 27.09.2011 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbeurkundungsfrist bis zum 28.11.2011 am 24.11.2011 begründet.

Der Kläger meint, das Arbeitsgericht habe die Beweismittel unvollständig und nicht korrekt gewürdigt. Der Zeuge K. habe unstreitig mit seinem verbotswidrig abgestellten KFZ den Kläger behindert. Der Zeuge sei weggegangen und erst nach mehreren Minuten zurückgekehrt. Während dieser Zeit habe der Kläger nicht weiterfahren können. Darauf und auf die Beleidigungen durch den Zeugen sei das Arbeitsgericht nicht eingegangen. Auch die weiteren Anfeindungen und Bedrohungen des Zeugen nach seiner Rückkehr habe das Arbeitsgericht nicht gewürdigt. Es sei nicht verwunderlich, dass sich der Zeuge hierzu nur knapp und ausweichend geäußert habe, denn damit hätte er sich selbst belastet.

Das Arbeitsgericht habe dem Kläger von vornherein keinen Glauben geschenkt und die von ihm behaupteten Bedrohungen durch den Zeugen als unwahr angesehen. Aus den Videoaufzeichnungen werde aber deutlich, dass der Zeuge K. den Kläger äußerst heftig und aggressiv angegangen sei. Allein daraus, dass dem Kläger ein Erinnerungsfehler unterlaufen sei, habe das Arbeitsgericht nicht auf seine Unglaubwürdigkeit schließen dürfen. Weder aus der Videoaufnahme noch aus der Aussage des Zeugen K. lasse sich herleiten, dass der Kläger die Situation habe eskalieren lassen. Erkennbar habe der Zeuge den Konflikt gesucht. Die Aussage des Zeugen sei widersprüchlich, unlogisch und daher unrichtig. Es könne nicht nachvollzogen werden, dass er auf dem Weg zum Arzt wegen zu niedrigen Blutzuckerspiegels umgekehrt und zum Auto zurückgegangen sei, anstatt sich beim Arzt helfen zu lassen. Nicht berücksichtigt habe das Arbeitsgericht, dass der Kläger aufgrund negativer Erfahrungen traumatisiert und deshalb gegenüber Tätlichkeiten besonders vorsichtig sei. Wegen der Bedrohungen habe er, der Kläger, unbedingt die Polizei einschalten wollen. Der Kläger bestreitet nach wie vor, dass er den Zeugen zuerst angegriffen

hat. Das Video zeige, dass der Zeuge zuerst auf den Kläger eingeschlagen habe. Er habe also in Notwehr gehandelt.

Die Betriebsratsanhörung sei fehlerhaft, weil der Betriebsrat unvollständig und unrichtig unterrichtet worden sei. Außerdem habe der Betriebsrat die Videoaufzeichnung nicht offiziell erhalten.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 28.06.2011 – 4 Ca 1676b/10 – abzuändern und

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 21.10.2010 nicht beendet wird,
2. im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Busfahrer weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte wiederholt und ergänzt ihr erstinstanzliches Vorbringen. Der Zeuge K. habe den Kläger weder beleidigt noch bedroht oder provoziert. Das habe die Beweisaufnahme ergeben. Zudem habe es zwischen dem Wortwechsel und dem Vorfall, auf den die Kündigung gestützt wird, eine zeitliche Zäsur gegeben. Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme habe der Kläger den Zeugen K. am Ausparken gehindert und grundlos attackiert. Der Kläger habe keineswegs in Notwehr gehandelt. Etwaige Erfahrungen in der Vergangenheit könnten das Verhalten nicht rechtfertigen. Es hätte ausgereicht, wenn der Kläger das Kennzeichen des KFZ des Zeugen K. notiert hätte. Er hätte auch direkt zur Polizeiwache gehen können. Stattdessen habe er den Zeugen selbst zur Rede stellen wollen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien in der Berufung wird auf die gewechselten Schriftsätze sowie die Sitzungsniederschriften verwiesen.

Die Berufungskammer hat Beweis erhoben durch Augenscheinseinnahme der Videoaufzeichnung aus dem vom Kläger am fraglichen Tag gefahrenen Bus sowie durch Vernehmung des Zeugen M.. Insoweit wird auf die Sitzungsniederschrift verwiesen.

Entscheidungsgründe

I. Die Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist statthaft (§ 64 Abs. 2 lit. c) ArbGG) und frist- sowie formgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).

II. Die Berufung des Klägers ist jedoch unbegründet. Das Arbeitsgericht hat seine Kündigungsschutzklage zu Recht abgewiesen. Die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 21.10.2010 ist wirksam und hat das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien zum 28.02.2011 aufgelöst. Der nur bedingt gestellte Weiterbeschäftigungsantrag fällt daher nicht zur Entscheidung an.

1. Die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 21.10.2010 ist wirksam und hat das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 28.02.2011 aufgelöst.

a) Die Kündigung ist sozial gerechtfertigt iSv. § 1 Abs. 2 KSchG. Sie ist durch Gründe im Verhalten des Klägers bedingt. Eine Kündigung ist aus Gründen im Verhalten des Arbeitnehmers gemäß § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer seine Vertragspflichten erheblich verletzt hat, das Arbeitsverhältnis dadurch auch künftig konkret beeinträchtigt wird, eine zumutbare Möglichkeit einer anderen, eine weitere Störung zuverlässig ausschließenden Beschäftigung nicht besteht und die Lösung des Arbeitsverhältnisses in Abwägung der Interessen beider Vertragsteile billigenswert und angemessen erscheint (BAG 28.10.2010 – 2 AZR 293/09 –; 10.09.2009 – 2 AZR 257/08 – AP KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 60). Der Arbeitnehmer muss dazu keine Hauptpflicht aus dem Arbeitsverhältnis

verletzt haben. Auch die erhebliche Verletzung einer vertraglichen Nebenpflicht kann eine Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen sozial rechtfertigen (BAG aaO.).

b) Der Kläger hat seine vertragliche Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen der Beklagten erheblich verletzt (§ 241 Abs. 2 BGB). Die aus dieser Vorschrift folgende Pflicht, auf die Interessen der Beklagten Rücksicht zu nehmen, hat der Kläger verletzt, indem er während seines Dienstes mit dem ihm von der Beklagten anvertrauten Bus einen anderen Verkehrsteilnehmer eingeparkt hat, um ihn wegen dessen Äußerungen und Verhalten zur Rechenschaft zu ziehen.

aa) Nach § 241 Abs. 2 BGB ist jede Partei des Arbeitsvertrages zur Rücksichtnahme auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen ihres Vertragspartners verpflichtet. Diese Regelung dient dem Schutz und der Förderung des Vertragszwecks (BAG aaO.). Der Arbeitnehmer hat seine Verpflichtung aus dem Arbeitsverhältnis so zu erfüllen und die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Interessen des Arbeitgebers so zu wahren, wie dies von ihm unter Berücksichtigung seiner Stellung und Tätigkeit im Betrieb, seiner eigenen Interessen und der Interessen der anderen Arbeitnehmer des Betriebs nach Treu und Glauben billigerweise verlangt werden kann (BAG 26.03.2009 – 2 AZR 953/07 – AP BGB § 626 Nr. 220). Sogar ein außerdienstliches Verhalten des Arbeitnehmers kann die berechtigten Interessen des Arbeitgebers oder andere Arbeitnehmer beeinträchtigen, wenn es einen Bezug zur dienstlichen Tätigkeit hat, wenn etwa der Arbeitnehmer die Straftat unter Nutzung von Betriebsmitteln oder betrieblichen Einrichtungen begeht (BAG 10.09.2009 – 2 AZR 257/08 – aaO.).

bb) Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme ist die Berufungskammer davon überzeugt, dass der Kläger seine Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen der Beklagten verletzt hat. Nach Durchführung der von beiden Parteien beantragten Inaugenscheinnahme der Videoaufzeichnung aus dem am fraglichen Tag gefahrenen Bus geht die Kammer davon aus, dass der Kläger den Zeugen K. bewusst eingeparkt hat, um ihn sodann zur Rechenschaft zu ziehen. Auf diese Weise hat er einen erheblichen Beitrag zur weiteren Eskalation des Streits mit dem Zeugen K. geleistet,

die in einer Schlägerei gipfelte. Es kommt nicht entscheidend darauf an, ob der Kläger oder der Zeuge K. zuerst zugeschlagen hat.

Zwischen den Parteien besteht kein Streit darüber, dass es zwischen dem Kläger und dem Zeugen K. am fraglichen Tag zu zwei Wortwechseln gekommen ist. Der zweite Wortwechsel fand statt, nachdem der Zeuge K. sein Auto geparkt hatte und in Richtung der abgestellten Busse ging. Der Kläger verließ seinen Bus und in der Folge kam es zu dem Wortwechsel. Anschließend kehrte der Kläger, auch das ist unstrittig, zu seinem Bus zurück und der Zeuge K. zu seinem in Sichtweite geparkten Fahrzeug. Aus der Videoaufzeichnung ergibt sich, dass der Kläger sich im Bus zunächst mit seinem Mobiltelefon beschäftigte und aus dem Vorderfenster des Fahrzeugs schaute. Einen kurzen Moment später setzte sich der Kläger ans Steuer des Busses und fuhr los. Er stoppte das Fahrzeug wenig später, was auf der Videoaufzeichnung gut zu erkennen ist, hinter dem vorwärts in eine Parkbucht eingeparkten Fahrzeug des Zeugen K.. Der Zeuge K. war in dem Moment im Begriff, aus der Parklücke herauszufahren. Er konnte dieses Manöver aber nicht beenden, weil der Kläger mit seinem Bus die Ausfahrt blockierte. Nach der Aufzeichnung bestehen keine Zweifel daran, dass der Kläger auf diese Weise verhindert hat, dass der Zeuge K. sich mit seinem Fahrzeug entfernt. Auch wenn der Kläger in der Berufungsverhandlung nochmals behauptet hat, der Zeuge K. hätte ohne weiteres ausparken und davonfahren können, wird dies durch die Videoaufzeichnung widerlegt. Hinzu kommt, dass der Kläger auch in der Berufung noch vorgetragen hat, es sei ihm darum gegangen, die Polizei einzuschalten und deshalb habe er vor dem PKW des Zeugen angehalten. Damit räumt der Kläger seine Absicht ein, ein Wegfahren des Zeugen zu verhindern. Dieses nötige Verhalten sieht der Kläger, wie auch seine Bekundungen in der Berufung deutlich machen, als völlig korrekt an (vgl. Schriftsatz vom 22.11.2011, S. 5, 2. Abs.).

Der vom Kläger gegenbeweislich benannte Zeuge M. konnte nicht bestätigen, dass der Zeuge K. trotz des Fahrmanövers des Klägers die Parklücke hätte verlassen können. Die Aussage war unergiebig. Der Zeuge war zur fraglichen Zeit nach seinem Bekunden abgelenkt, weil er ein Buch las. Er hat nur wahrgenommen, dass der Kläger mit seinem Bus losgefahren ist, ohne das weitere Gesehen zu beobachten. Da-

her steht für die Kammer fest, dass der Kläger den Zeugen K. bewusst eingeparkt und so am Wegefahren gehindert hat.

Bereits dieses, den Zeugen K. nötige Verhalten des Klägers wertet die Berufungskammer als Verstoß gegen die Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen der Beklagten. Der Kläger hat, ohne dass es sich eines gegenwärtigen Angriffs ausgesetzt sah, in aller Öffentlichkeit den Bus seines Arbeitgebers eingesetzt, um einen anderen Verkehrsteilnehmer so zu behindern, dass dieser nicht wegfahren konnte. Die Beklagte hat als Unternehmen der Personenbeförderung und damit als Dienstleister ein Interesse an einer einwandfreien Außendarstellung durch ihre im Fahrdienst beschäftigten Mitarbeiter. Wenn als Mitarbeiter der Beklagten identifizierbare Fahrer, dazu noch mit Betriebsmitteln der Beklagten, in aller Öffentlichkeit auf andere Verkehrsteilnehmer Zwang ausüben, kann dies ihren Ruf und ihr Ansehen erheblich beeinträchtigen. Zudem wird die Gefahr von Unfällen und polizeilichen Maßnahmen heraufbeschworen, woran die Beklagte ebenfalls kein Interesse hat.

Als Verstoß gegen die Rücksichtnahmepflicht ist auch das weitere Verhalten des Klägers zu werten. Denn er hat es nicht dabei belassen, mit seinem Bus das Wegfahren des Zeugen zu verhindern, sondern ist ausgestiegen und hat dem Zeugen K. durch deutliche Zeichen – Klopfen auf das Auto, Gestikulieren – zu verstehen gegeben, dass Weiterungen folgen. Wie der Videoaufzeichnung zu entnehmen ist, ist der Kläger zügig ausgestiegen, energisch auf das Fahrzeug des Zeugen K. zugegangen und hat sich unmittelbar vor die Tür des eingeparkten Fahrzeugs gestellt. Damit hat er die Gefahr einer weiteren Eskalation heraufbeschworen. Der Kläger hat es also gerade nicht damit bewenden lassen, den Zeugen K. einzuparken und etwa vom Bus aus die Polizei zu rufen. Vielmehr hat er den Zeugen K. in die Enge getrieben und die Sache selbst in die Hand genommen.

Vor diesem Hintergrund kann offen bleiben, ob die anschließenden massiven Tätlichkeiten zwischen dem Kläger und dem Zeugen K. durch einen Angriff des Zeugen veranlasst waren, wobei nicht unerwähnt bleiben soll, dass die Berufungskammer auch nach mehrmaligem Betrachten der Aufzeichnungen und der vom Kläger vorgelegten Einzelbilder keine Schläge des Zeugen K. gegen den Kläger erkennen konnte.

Bereits das vorangegangene Verhalten des Klägers, das letztlich zu der Eskalation geführt hat, war pflichtwidrig und verletzte die Interessen der Beklagten, die von ihren Fahrern erwarten kann, dass sie auch dann, wenn sie von anderen Verkehrsteilnehmern behindert werden, besonnen reagieren und das Festsetzen der „Täter“ nicht in die eigene Hand nehmen.

c) Einer vorherigen Abmahnung bedurfte es nicht. Zwar setzt der Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung grundsätzlich voraus, dass der Arbeitnehmer zuvor einschlägig abgemahnt worden ist. Eine vorherige Abmahnung ist aber entbehrlich, wenn der Arbeitnehmer angesichts der Schwere seiner Pflichtverletzung nicht damit rechnen durfte, sein Arbeitgeber werde diese hinnehmen (BAG 23.06.2008 – 2 AZR 103/08 – AP KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 59). So lag es hier. Es stellt eine schwere Pflichtverletzung dar, wenn der Arbeitnehmer während des Dienstes in Freiheitsrechte Dritter eingreift und sich dazu auch noch der Betriebsmittel seines Arbeitgebers bedient. Schon wegen der negativen Außenwirkung konnte der Kläger nicht damit rechnen, die Beklagte werde es bei einer Abmahnung belassen.

d) Die Interessenabwägung führt nicht dazu, dass die Belange des Klägers überwiegen. Vielmehr geht das Beendigungsinteresse der Beklagten dem Bestandsinteresse des Klägers vor. Zwar ist zu Gunsten des Klägers seine mehr als zehn Jahre lange, beanstandungsfrei gebliebene Beschäftigungszeit zu berücksichtigen. Auch kann als richtig unterstellt und zu seinen Gunsten gewertet werden, dass der Zeuge K. ihn im Zuge der vorausgegangenen Wortwechsel beleidigt und bedroht hat. Selbst wenn der Kläger in der Vergangenheit ähnliche Erfahrungen gemacht hat, hätte er es aber ohne weiteres nach dem zweiten Wortwechsel bewenden lassen können. Die Worte waren ausgetauscht und jeder befand sich in seinem Fahrzeug. Der Kläger muss sich vorhalten lassen, jetzt nochmals aktiv geworden zu sein. Selbst wenn er den Zeugen K. anzeigen wollte, hätte er sich darauf beschränken können, das Autokennzeichen zu notieren. Über den Halter hätte der Zeuge K. ermittelt werden können, wenn er nicht ohnehin der Halter des Fahrzeugs war und ist. Der Kläger hätte nach dem zweiten Wortwechsel auch sofort auf der nahegelegenen Polizeiwache anrufen können. Stattdessen hat er auf vorwerfbare Art und Weise mit dem Bus den Zeugen

K. „gestellt“. Aufgrund dieser das Ansehen der Beklagten in der Öffentlichkeit erheblich schädigenden Pflichtverletzung geht das Beendigungsinteresse der Beklagten vor. Wegen der Schwere der Pflichtverletzung rechtfertigen selbst die persönlichen Lebensumstände des Klägers, er ist ledig und einem Kind zum Unterhalt verpflichtet, keine andere Entscheidung.

e) Die Kündigung ist nicht nach § 102 Abs. 1 BetrVG unwirksam.

aa) Nach § 102 Abs. 1 S. 1 BetrVG ist der Betriebsrat vor jeder Kündigung anzuhören. Nach Satz 3 der Vorschrift ist eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung unwirksam. Eine Kündigung ist auch dann unwirksam, wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat nicht richtig beteiligt hat, vor allem seiner Unterrichtungspflicht nach § 102 Abs. 1 BetrVG nicht ausreichend nachgekommen ist. An die Mitteilungspflicht im Anhörungsverfahren sind allerdings nicht dieselben Anforderungen zu stellen wie an die Darlegungen des Arbeitgebers im Prozess. Es gilt der Grundsatz der „subjektiven Determinierung“. Der Betriebsrat ist immer dann ordnungsgemäß angehört worden, wenn ihm der Arbeitgeber die aus seiner Sicht tragenden Umstände unterbreitet hat. Der für die Kündigung maßgebende Sachverhalt muss so genau und umfassend beschrieben werden, dass der Betriebsrat ohne zusätzliche eigene Nachforschung in der Lage ist, selbst die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe zu prüfen und sich ein Bild zu machen (BAG 13.05.2004 – 2 AZR 329/03 – BAGE 110, 331).

bb) Unter Beachtung des Grundsatzes der „subjektiven Determinierung“ hat die Beklagte ihrer Unterrichtungspflicht genügt. In dem Anhörungsschreiben vom 14.10.2010 (Anl. B 1 = Bl. 20 ff. d. A.) hat sie die Sozialdaten des Klägers zutreffend angegeben und dem Betriebsrat mitgeteilt, dass eine fristgemäße Kündigung beabsichtigt ist. Zur Begründung der Kündigung hat die Beklagte die aus ihrer Sicht tragenden Umstände geschildert. Diese Schilderung entspricht den Darlegungen der Beklagten zum Kündigungsgrund im Prozess. Die Ereignisse vom 02.09.2010 sind unter Angabe der Örtlichkeiten und der Einzelheiten des Vorgangs präzise beschrieben. Dagegen wendet sich der Kläger auch in der Berufung nicht. Vielmehr macht er im Kern geltend, der Betriebsrat habe bis zum Zugang der Kündigung die Videoauf-

zeichnung nicht offiziell zu Gesicht bekommen, wodurch ihm wesentliche Daten vor-
enthalten worden seien. Hierbei übersieht der Kläger, dass der Arbeitgeber im Rah-
men der Betriebsratsanhörung nicht verpflichtet ist, der Unterrichtung weitere Unter-
lagen oder Beweismaterial beizufügen (BAG 26.01.1995 – 2 AZR 386/94 – AP
BetrVG 1972 § 102 Nr. 69). Eine solche Verpflichtung folgt weder aus § 102 Abs. 1
S. 2 BetrVG noch aus § 80 Abs. 2 BetrVG.

2. Über den Weiterbeschäftigungsantrag war nicht zu entscheiden, weil der Kläger
diesen nur für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag gemäß § 4 KSchG gestellt
hat.

II. Der Kläger trägt gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Berufung.

Die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG liegen nicht vor, sodass die Revision
nicht zuzulassen war. Die Rechtssache hat insbesondere keine grundsätzliche Be-
deutung, sondern ist einzelfallbezogen. Die Entscheidung orientiert sich an den fall-
übergreifenden Rechtsgrundsätzen des 2. Senats des Bundesarbeitsgerichts zur
verhaltensbedingten Kündigung.

gez. ...

gez. ...

gez. ...