

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 Sa 236/13

4 Ca 2264 c/11 ArbG Kiel

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 15.01.2014

...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

...

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 15.01.2014 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 15.05.2013 - 4 Ca 2264 c/11 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

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 in der Berufung zuletzt nur noch über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung vom 16.02.2012.

Der am ... 1955 geborene Kläger war seit Oktober 2008 bei dem Schuldner bzw. dessen Rechtsvorgänger beschäftigt. Gemäß Arbeitsvertrag vom 01.10.2008 war er als Mitarbeiter in der Projektassistenz und Öffentlichkeitsarbeit angestellt.

Am 01.06.2011 kündigte der Schuldner das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger außerordentlich fristlos. In dem vom Kläger angestrebten Kündigungsschutzverfahren erging am 19.09.2011 zu seinen Gunsten ein Anerkenntnisurteil.

In der Folgezeit mahnte der Schuldner den Kläger mehrfach ab. Vom 26.09. bis 30.11.2011 war der Kläger durchgehend arbeitsunfähig krank. Erneut erkrankte er am 02.12.2011.

Mit Schreiben vom 31.01.2012 kündigte der Schuldner das Arbeitsverhältnis fristgemäß zum 29.02.2012. Gleichzeitig stellte er den Kläger von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung unter Anrechnung des Urlaubs bis zum Ablauf der Kündigungsfrist frei. Dennoch erschien der Kläger am Morgen des 01.02.2012 im Betrieb und bot seine Arbeitskraft an. Ob der Kläger bei dieser Gelegenheit dienstliche Unterlagen an sich genommen und aus dem Betrieb entfernt hat, ist zwischen den Parteien streitig.

Der Schuldner wandte sich mit Schreiben vom selben Tag an den Kläger (Schreiben vom 01.02.2012 = Bl. 154 d. A.). Dort heißt es auszugsweise:

„...“

Als Sie sodann nach erneuter Mitteilung Ihrer sofortigen Freistellung vom Dienst durch den Unterzeichner gegen 08:10 Uhr den Arbeitsplatz verlassen haben, haben Sie heimlich diverse dienstliche Unterlagen an sich genommen und mit diesen unerlaubt den Arbeitsort verlassen. Es handelt sich, soweit wir das feststellen konnten, um folgende Unterlagen:

- Teilnehmerliste der Arbeitsgelegenheit (AGH) „Landschaftspflege“
- Interne Mitarbeitertelefonliste des WALK e.V.
- im Rahmen der Entwicklung eines Integrationskonzeptes recherchierte Online-Presseartikel und weitere Informationsmaterialien
- von Ihnen im Rahmen Ihrer dienstlichen Tätigkeit erstellte handschriftliche Notizen zu einzelnen AGH-Teilnehmern.

(...)

Wir geben Ihnen hiermit Gelegenheit, den bestehenden Verdacht eines von Ihnen hierdurch begangenen Diebstahls bzw. einer Unterschlagung oder sonst in Betracht kommender Delikte zu entkräften. Ihrer Stellungnahme sehen wir bis zum 10.02.2012 entgegen.

Wir fordern Sie unabhängig davon auf, sämtliche in Ihrem Besitz befindliche betriebliche Unterlagen, insbesondere die oben aufgeführten Unterlagen, umgehend und vollständig ... herauszugeben. Hierfür setzen wir Ihnen eine Frist bis spätestens

Montag, den 06. Februar 2012, 09:00 Uhr.

Sollten Sie dieser Aufforderung nicht fristgemäß nachkommen, sehen wir uns gezwungen, weitere rechtliche Schritte gegen Sie einzuleiten ...“

Mit Telefax seiner Prozessbevollmächtigten vom 07.02.2012 teilte der Kläger mit, er habe „keine diversen dienstlichen Unterlagen“ mitgenommen.

Der Kläger hat gemeint, die Kündigung vom 16.02.2012 sei unwirksam. Er habe keine Unterlagen an sich genommen.

Der Schuldner hat demgegenüber behauptet, am Morgen des 01.02.2012 hätten diverse dienstliche Unterlagen und Papiere offen auf dem Schreibtisch des Klägers gelegen. Um 07:45 Uhr habe der Mitarbeiter L. den Raum vorübergehend verlassen, sodass sich der Kläger bis zum Eintreffen des Geschäftsführers gegen 07:50 Uhr für fünf Minuten alleine in dem Büroraum aufgehalten habe. Nach dem Eintreffen des Geschäftsführers sei der Kläger dann mit diesem in dessen Büro gegangen. Als der Kläger dann gegen 08:10 Uhr den Arbeitsplatz verlassen habe, habe der Geschäftsführer festgestellt, dass dienstliche Unterlagen entwendet worden seien. Dabei habe es sich um folgende Unterlagen gehandelt:

1. Teilnehmerliste der Arbeitsgelegenheit (AGH) „Landschaftspflege“
2. Interne Mitarbeitertelefonliste des WALK e.V.
3. Im Rahmen der Entwicklung eines Integrationskonzeptes recherchierte Online-Presseartikel und weitere Informationsmaterialien
4. Von dem Kläger im Rahmen seiner dienstlichen Tätigkeit erstellte handschriftliche Notizen zu einzelnen AGH-Teilnehmern.

Das Arbeitsgericht hat Beweis erhoben zu den Behauptungen der Parteien über die Geschehnisse am 01.02.2012. Wegen des Beweisbeschlusses und des Ergebnissen der Beweisaufnahme wird auf die Sitzungsniederschrift verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage, soweit noch von Interesse, abgewiesen. Die Kündigung vom 16.02.2012 habe das Arbeitsverhältnis zum 31.03.2012 beendet. Die Kündigung sei sozial gerechtfertigt. Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme stehe zur Überzeugung der Kammer fest, dass der Kläger am 01.02.2012 betriebliche Unterlagen entwendet hat. Der Zeuge W. habe bekundet, am fraglichen Tag um 07:30 Uhr

in das Büro gekommen zu sein. Der Kläger habe sich zu diesem Zeitpunkt schon in dem Büroraum aufgehalten. Gegen 07:40 Uhr sei er, der Zeuge, in sein eigenes Büro gegangen. Zu diesem Zeitpunkt habe der Mitarbeiter L. sich zur Pause ausgeloggt. Nach den Aussagen der Zeugen habe der Kläger in der Zeit von 07:40 bzw. 07:45 bis zum Eintreffen des Geschäftsführers um 07:50 Gelegenheit gehabt, die auf dem Schreibtisch liegenden Unterlagen an sich zu nehmen. Nach Überzeugung der Kammer stehe fest, dass er dies auch tatsächlich getan habe. Ihm habe die nötige Zeit zur Verfügung gestanden. Andere Arbeitnehmer hätten sich nach Aussage der Zeugen nicht im Büro aufgehalten. Die Zeugen seien glaubwürdig. Im Übrigen handle es sich um eine Tat- und nicht um eine Verdachtskündigung. Aus dem Kündigungsschreiben und dem Vortrag im Prozess ergebe sich, dass der Schuldner von einer tatsächlichen Entwendung ausgegangen sei.

Gegen das ihm am 12.06.2013 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat der Kläger am 11.07.2013 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbeurkundungsfrist bis zum 12.09.2013 am 12.09.2013 begründet.

Im Laufe des Berufungsverfahrens, nämlich am 01.11.2013, hat das Amtsgericht Neumünster das Insolvenzverfahren über das Vermögen des Schuldners eröffnet und den Beklagten zum Insolvenzverwalter ernannt. Dieser hat das Verfahren aufgenommen.

Der Kläger rügt, das Arbeitsgericht habe die Zeugenaussagen nicht in den richtigen Kontext gesetzt, die Regeln der Beweislast verkannt und sei fehlerhafterweise von einer Verdachtskündigung auf eine Tatkündigung umgeschwenkt. Eine Verdachtskündigung sei hier mangels ordnungsgemäßer Anhörung unwirksam. Der Schuldner habe seine Darstellung zum zeitlichen Ablauf erheblich geändert. Ihm, dem Kläger, hätte aber der zuletzt von dem Schuldner vorgetragene Sachverhalt bereits im Schreiben vom 01.02.2012 dargelegt werden müssen. Nur so hätte er sich zu dem Verdacht äußern und ihn ggf. ausräumen können. Dabei sei auch das Gericht lange Zeit von einer Verdachtskündigung ausgegangen, wie die prozessleitenden Verfügungen zeigten. Zu rügen sei auch die kurzfristige Ladung der Zeugen zum Kammer-

termin erster Instanz. Im Weiteren sei das Gericht unter Verkennung der Beweislast durch bloße Vermutungen und lückenhafte Erwägungen zur Überzeugung gelangt, dass der Kläger betriebliche Unterlagen entwendet hat. Dabei habe es offen gelassen, welche dienstlichen Unterlagen das gewesen seien.

Der Kläger meint, das vom Arbeitsgericht angenommene Zeitfenster für die Entwendung der Unterlagen habe es nicht gegeben. Die Existenz der Unterlagen sei auch nicht bewiesen, ihr Inhalt und ihre Herkunft nicht substantiiert vorgetragen. Die Beweisaufnahme habe nicht ergeben, wo die Unterlagen hergekommen seien. Der Zeuge L. habe um 06:00 Uhr morgens Beobachtungen gemacht und dann erst wieder um 08:10 Uhr. Er habe also keinen Diebstahl beobachten können. Gleiches gelte für den Zeugen W. . Der Zeuge habe erst ab 07:30 Uhr etwas beobachten können. Erst um 08:10 Uhr habe dieser Zeuge wahrgenommen, dass sich keine Unterlagen mehr auf dem Schreibtisch befunden hätten. Auch dieser Zeuge habe also nicht beobachtet, wo die Unterlagen hergekommen sind. Der Schreibtisch des Klägers sei von Betriebsschluss am Vortag bis 06:00 Uhr morgens des 01.02.2012 jedem auf dem Betriebshof zugänglich gewesen. Das gelte auch für die Zeit von 06:00 bis 07:30 Uhr und von 07:50 bis 08:10 Uhr. Im letztgenannten Zeitfenster hätten sich rund 30 Personen auf dem Betriebshof befunden.

Das vom Arbeitsgericht angenommene Zeitfenster für die Entwendung stelle nur ein Indiz dar, was für die Annahme eines Diebstahls nicht ausreiche. Über den Zeitraum von 07:50 Uhr bis 08:10 hätten beide Zeugen keine Angaben gemacht. Jede der auf dem Betriebshof anwesenden Personen hätte die Unterlagen entwenden können, sogar noch um 08:09 Uhr, denn erst um 08:10 Uhr sei das Fehlen der Unterlagen angeblich aufgefallen. Zu diesem Zeitpunkt sei der Kläger aber schon fast 25 Minuten, mindestens aber 20 Minuten, nicht mehr an seinem Platz gewesen.

Zu berücksichtigen sei auch, dass der Zeuge W. an den Sitzungen vor dem Arbeitsgericht und an der Mediationsverhandlung teilgenommen habe. Mit seinen juristischen Vorkenntnissen sei der Zeuge in der Lage gewesen, seine Zeugenaussage entsprechend zu gestalten. Das hätte das Arbeitsgericht nicht außeracht lassen dürfen. Schließlich fehle ein Motiv des Klägers für einen Diebstahl. Auch hätte er, der

Kläger, zu anderer Zeit risikoloser die Unterlagen an sich bringen können. Hinzu komme der Prozessverlauf, der deutlich mache, dass der Schuldner den Kläger loswerden wollte. Der Zeuge L. sei damit beauftragt gewesen, den Kläger auszuspionieren.

Nachdem der Kläger seine weitergehende Berufung zurückgenommen hat, beantragt er zuletzt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 15.05.2013 zum Az. 4 Ca 2264 c/12 teilweise abzuändern und festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung vom 16.02.2012 nicht beendet wurde.

Der Beklagte hat beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Er verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts. Der Beklagte meint, dass Arbeitsgericht habe von einem erwiesenen Verdacht und damit von einer Tatündigung ausgehen dürfen. Auch der Schuldner sei davon überzeugt gewesen, dass der Kläger den Diebstahl begangen habe. Nach der Beweisaufnahme stehe fest, dass die bezeichneten dienstlichen Unterlagen morgens auf dem Schreibtisch des Klägers gelegen hätten und später, als der Kläger gegangen sei, nicht mehr. Nach der Beweisaufnahme stehe weiter fest, dass nur der Kläger sich im fraglichen Zeitraum alleine in dem Raum aufgehalten habe und niemand anderes unbemerkt in den Raum hätte gelangen können. Der Kläger habe auch genug Zeit gehabt, die Sachen an sich zu bringen. Die Zeugen hätten detailreich ausgesagt und nur Selbsterlebtes bekundet. Die Berufungsbegründung des Klägers lasse keine fehlerhafte Beweiswürdigung oder Tatsachenfeststellung erkennen. Eine erneute Beweisaufnahme komme nicht in Betracht. Der Kläger trage keine Aspekte vor, die auf eine unrichtige Beweiswürdigung schließen ließen. Der Zeuge L. habe die Unterlagen gesehen, auch der Geschäftsführer habe von ihrem Vorhandensein gewusst und es sei ihm aufgefallen, dass diese gefehlt hätten. Die Zeugen hätten ausgeschlossen, dass sich an-

dere Personen als der Kläger in dem Büro aufgehalten hätten. Sie hätten am Zeugen W. vorbei gehen müssen. Dieser habe aber keine Personen gesehen.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien in der Berufung wird auf die wechselnden Schriftsätze sowie die Sitzungsniederschrift verwiesen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die nach § 64 Abs. 2 lit. c ArbGG statthafte Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist gemäß §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG in Verbindung mit §§ 517, 519 ZPO frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden. Sie ist somit zulässig.

II.

In der Sache hat die Berufung des Klägers keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass die ordentliche Kündigung des Schuldners vom 16.02.2012 wirksam ist und das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 31.03.2012 aufgelöst hat. Die Kündigung ist sozial gerechtfertigt im Sinne von § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG, denn sie ist durch Gründe im Verhalten des Klägers bedingt.

Die Berufungskammer folgt der überzeugend begründeten Entscheidung des Arbeitsgerichts und sieht gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG von einer umfassenden Darstellung der Entscheidungsgründe ab. Die mit der Berufung vorgetragene Gesichtspunkte rechtfertigen kein anderes Ergebnis. Die Berufungsangriffe geben Anlass zu folgenden Ausführungen:

1. Auch die Berufungskammer ist davon überzeugt, dass der Kläger am 01.02.2012 verschiedene dienstliche Unterlagen an sich genommen und aus dem Betrieb entfernt hat. Er hat diese Unterlagen, obwohl dazu aufgefordert, nicht herausgegeben. Dieses Verhalten rechtfertigt die ordentliche Kündigung.

a) In der unberechtigten Mitnahme von dienstlichen Unterlagen aus dem Betrieb und der Weigerung, sie herauszugeben, liegt zumindest eine Verletzung der Rücksichtnahmepflicht (§ 241 BGB). Der Arbeitgeber hat ein berechtigtes und schützenswertes Interesse, dass dienstliche Unterlagen im Betrieb verbleiben. Die dienstlichen Unterlagen, die der Kläger mitgenommen hat, sind auch hinreichend konkret bezeichnet. Der Zeuge W. hat von Teilnehmerlisten, Telefonlisten und diversen Rechercheergebnissen, konkret von Zeitungsartikeln, gesprochen. Nach der Aussage des Zeugen L. handelte es sich um die interne Telefonliste, die Mitarbeiterliste, Presseartikel und handschriftliche Notizen. Einer genaueren Feststellung bedurfte es nicht. Denn sowohl bei der Telefonliste als auch bei der Mitarbeiterliste handelt es sich ohne weiteres um dienstliche Unterlagen, an deren Verbleib im Betrieb der Schuldner schon aus Gründen des Datenschutzes und der Geheimhaltung ein berechtigtes Interesse hatte. Werden solche Unterlagen mitgenommen und trotz Aufforderung nicht herausgegeben, rechtfertigt dies die ordentliche, verhaltensbedingte Kündigung. Einer vorherigen Abmahnung bedarf es angesichts der Aufforderung zur Herausgabe nicht.

b) Der Kläger hat erstinstanzlich zu seiner Entlastung vorgebracht, er sei nicht ordnungsgemäß angehört worden. Dabei verkennt er, dass es vor Ausspruch einer Tat Kündigung gar keine Anhörung bedarf. Der Schuldner hat die Kündigung vom 16.02.2012 nicht mit dem Verdacht begründet, der Kläger habe Unterlagen entwendet. Vielmehr ist der Schuldner davon ausgegangen, dass der Kläger die Unterlagen tatsächlich mitgenommen und nicht wieder herausgegeben hat. Es handelt sich also nicht um eine Verdachtskündigung, sondern um eine Tat Kündigung. Dagegen spricht auch nicht, dass in der Kündigungserklärung von einem „Verdacht eines Diebstahls bzw. Unterschlagung der betreffenden Unterlagen“ die Rede ist. Hierbei ging es nur um die strafrechtliche Bewertung der Mitnahme der Unterlagen als Diebstahl oder als Unterschlagung. Davon, dass der Kläger die Unterlagen tatsächlich mitgenommen hat, ist der Schuldner, wie bereits ausgeführt, stets ausgegangen.

Eine Verdachtskündigung bleibt im Übrigen wirksam, wenn im Laufe des Kündigungsschutzverfahrens der Verdacht bewiesen wird (BAG 03.07.2003 - 2 AZR 437/02 - EzA § 1 KSchG Verdachtskündigung Nr. 2). Auch ist der Arbeitgeber materiell-rechtlich nicht gehindert, während des Prozesses geltend zu machen, die den

Verdacht begründenden Pflichtwidrigkeiten rechtfertigten eine Tatkündigung (BAG 06.12.2001 - 2 AZR 496/00 -).

Der Vollständigkeit halber sei bemerkt, dass das Schreiben des Schuldners vom 01.02.2012, mit dem er den Kläger aufgefordert hat, die Unterlagen bis 06.02.2012 zurückzugeben und ihm gleichzeitig Gelegenheit zur Stellungnahme bis 10.02.2012 eingeräumt hat, durchaus die Anforderungen an eine Anhörung zur Verdachtskündigung erfüllt. Dass der Schuldner im Laufe des Verfahrens seinen Vortrag gegenüber der Darstellung im Schreiben vom 01.02.2012 weiter präzisiert hat, ändert daran nichts.

c) Die Einwände des Klägers in der Berufung sind auch nicht geeignet, die Beweiswürdigung des Arbeitsgerichts in Frage zu stellen. Es gibt keinen Anlass, die vom Arbeitsgericht durchgeführte Beweisaufnahme zu wiederholen. Es bestehen nämlich keine Anhaltspunkte für Zweifel an der Richtigkeit und Vollständigkeit der entscheidungserheblichen Feststellungen, die eine erneute Feststellung gebieten würden, §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 529 Abs. 1 Nr. 1 ZPO.

Die kurzfristige Zeugenladung begründet keinen Verfahrensfehler. Das Arbeitsgericht hat im Übrigen dem damaligen Klägervertreter die Zeugenladung am Tag vor dem Kammertermin mitgeteilt. Warum das Arbeitsgericht die Zeugen allein wegen der kurzfristigen Ladung nicht hätte hören dürfen, erschließt sich nicht. Das Arbeitsgericht hat auch keinen Ausforschungsbeweis erhoben, indem es die Zeugen gehört hat. Weder mussten die entwendeten Gegenstände präzise beschrieben, noch musste eine Wegnahmehandlung geschildert werden. Das Arbeitsgericht hat schlicht über die von dem Schuldner behaupteten Indizien, die für eine Wegnahme von Unterlagen sprechen, Beweis erhoben. Der Kläger übersieht, dass eine Pflichtverletzung nicht nur dann bewiesen ist, wenn der Täter dabei beobachtet wird. Die entsprechende, auf Indizien gegründete Überzeugung, dass es sich so zugetragen hat, er sich pflichtwidrig verhalten hat, reicht aus.

Nach den protokollierten Aussagen der Zeugen W. und L. ist es nicht zu beanstanden, dass das Arbeitsgericht den von dem Schuldner behaupteten Vorwurf als erwiesen angesehen hat. Beide Zeugen haben auf dem Schreibtisch des Klägers dienstliche Unterlagen gesehen, die dort nicht mehr lagen, nachdem der Kläger das Gebäude verlassen hatte. Der Zeuge W. hat ausweislich der Sitzungsniederschrift vom 15.05.2013 bei seiner Vernehmung bekundet, er habe von seinem Büro aus sehen können, was sich in den anderen Büros des Ganges zugetragen habe und dass der Kläger sein Büro nicht verlassen habe. Der Zeuge hat weiter bekundet, dass er bei Betreten des Raumes dort lediglich den Kläger gesehen habe. Weitere Personen hätten sich dort nicht aufgehalten. Auch der Zeuge L. hat bei seiner Vernehmung bekundet, dass er gesehen hat, dass die Unterlagen, die zuvor auf dem Schreibtisch des Klägers gelegen hatten, fehlten.

Aufgrund der detaillierten und widerspruchsfreien Zeugenaussagen durfte das Arbeitsgericht zu der Überzeugung gelangen, dass auf dem Schreibtisch des Klägers am Morgen des 01.02.2012 verschiedene dienstliche Unterlagen lagen, der Kläger die Möglichkeit hatte, diese an sich zu nehmen, da er mindestens fünf Minuten alleine in dem Raum war, und niemand außer ihm Gelegenheit hatte, die Unterlagen an sich zu bringen. Denn nach der Aussage des Zeugen W. steht fest, dass der Kläger sich durchgängig in dem Büro aufgehalten hat, so dass ein Dritter auf die Unterlagen auf dem Schreibtisch des Klägers nicht zugreifen konnte, ohne dass der Kläger dies bemerkt hätte.

Soweit der Kläger rügt, es bleibe unklar, wie die Unterlagen in der Zeit vom 31.01.2012 bis zum nächsten Tag auf seinen Schreibtisch gekommen seien sollen, ist das für die Beurteilung unerheblich. Ob die Unterlagen bereits am Vortag dort lagen oder erst am 01.02.2012 dort hingelegt worden sind, von wem auch immer, ist nicht entscheidend. Maßgebend ist, dass beide Zeugen die Unterlagen am 01.02.2012 dort zunächst gesehen haben und später nicht mehr.

Der Beweiswürdigung des Arbeitsgerichts steht auch nicht entgegen, dass es keine Feststellung dazu getroffen hat, wo die Presseartikel und Telefonlisten herstammten.

Das Arbeitsgericht konnte und durfte nach den Zeugenaussagen von der Existenz der Unterlagen ausgehen. Ihre Herkunft musste nicht aufgeklärt werden.

Dass die Zeugen W. und L. den Kläger nicht dabei beobachtet haben, wie er die Unterlagen an sich gebracht und mitgenommen hat, ist nicht entscheidend. Denn, wie bereits oben ausgeführt, erfordert auch die Tatkündigung nicht, dass die Zeugen den Täter bei Tatbegehung beobachtet haben. Das Gericht kann vielmehr auch auf Grundlage von Indizien zu der nach § 286 ZPO erforderlichen Überzeugung gelangen.

Die gegen die Glaubwürdigkeit des Zeugen W. vorgebrachten Argumente überzeugen nicht. Der Zeuge mag sich als Jurist der Bedeutung seiner Aussage für den Prozessausgang bewusst gewesen sein. Anhaltspunkte dafür, dass er falsch ausgesagt hat, sind nicht erkennbar. Seine Aussage ist logisch konsequent. Für seine Glaubwürdigkeit sprechen auch die spontanen Selbstkorrekturen. Das gilt etwa für die Beobachtung, die er von seinem Büro aus machen konnte. Zudem hat der Zeuge seine eigenen Gedanken, die er seinerzeit angestellt hat, nachvollziehbar geschildert. Seine Schlussfolgerungen, die das Verlassen des Büros und des Gebäudes betreffen, sind nach den örtlichen Gegebenheiten nachvollziehbar. Auch die Interaktionsschilderung, bezogen auf die Äußerung des Geschäftsführers und die Pausenabsprache mit Herrn L. sprechen für die Glaubwürdigkeit des Zeugen.

Greifbare Anhaltspunkte dafür, dass der Zeuge L. den Kläger mit seiner Aussage schädigen wollte, werden vom Kläger zwar vermutet aber nicht überzeugend begründet. Die Bekundungen des Zeugen L. sind ebenfalls logisch konsequent, enthalten keine unerklärlichen Brüche und scheiden deutlich Gewisses und Ungewisses.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Grund zur Zulassung der Revision besteht nach den hierfür maßgeblichen gesetzten Kriterien des § 72 Abs. 2 ArbGG nicht. Es handelt sich um die Entscheidung eines Einzelfalls.