

## **Arbeitsgericht Kiel**

Aktenzeichen: 5 Ca 1958 d/09

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 21.01.2010



gez.

als Urkundsbeamt. d. Geschäftsstelle

## **Urteil**

**Im Namen des Volkes**

In dem Rechtsstreit

**pp.**

hat die 5. Kammer des Arbeitsgerichts Kiel auf die mündliche Verhandlung vom 21.01.2010 durch die Richterin am Arbeitsgericht ...als Vorsitzende und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

**für Recht erkannt:**

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Der Wert des Streitgegenstandes beträgt 80.000,00 Euro.

### **Rechtsmittelbelehrung**

1. Gegen dieses Urteil kann d. Kläg. Berufung einlegen,
  - a) wenn sie in dem Urteil zugelassen worden ist,
  - b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 EUR übersteigt oder
  - c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Der Berufungskläger hat gegebenenfalls den Wert des Beschwerdegegenstandes glaubhaft zu machen.

Die Einlegung der Berufung hat

#### **binnen einer Notfrist von einem Monat**

nach Zustellung dieses Urteils schriftlich beim **Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Deliusstraße 22, 24114 Kiel** zu erfolgen. Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde, enthalten.

Die Berufung ist, sofern nicht bereits in der Berufungsschrift erfolgt,

#### **binnen zwei Monaten**

nach Zustellung dieses Urteils schriftlich gegenüber dem Landesarbeitsgericht zu begründen.

Der Berufungskläger muss sich vor dem Landesarbeitsgericht durch einen bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt vertreten lassen, insbesondere müssen Berufungs- und eine eventuelle Berufungsbegründungsschrift von einem solchen unterzeichnet sein. An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Mit der Berufungsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden. Die Geschäftsstelle des Landesarbeitsgerichts bittet, Schriftsätze in fünffacher Fertigung einzureichen.

2. Im Übrigen ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

### **Tatbestand:**

Der Kläger wehrt sich gegen ein ihm gegenüber ausgesprochene außerordentliche Kündigung vom 18.09.2009.

Der Kläger ist 47 Jahre alt, verheiratet und hat keine Kinder zu unterhalten. Er ist mit Anstellungsvertrag vom 16.12.2008 mit Wirkung vom 05.01.2009 als verantwortlicher Cheftrainer mit DFB-Fußballlehrerlizenz angestellt worden (vgl. den Anstellungsvertrag Bl. 5 – 15 d. A. zzgl. der Anlagen 1 und 2 zum Anstellungsvertrag, Bl. 16 – 23 d. A. sowie den Dienstwagenüberlassungsvertrag als Anlage 3 zum Anstellungsvertrag vom 16.12.2008, Bl. 24 – 28 d. A.).

Am 08.08.2009 spielte die vom Kläger trainierte Mannschaft auswärts in B.. Der Zeuge M. St. hatte während dieses Spiels einen taktischen Fehler begangen, der zu einem Ballverlust führte, durch den ein weiterer Mitspieler so in Bedrängnis kam, so dass er die rote Karte sah und vom Platz gestellt wurde. Der Spieler, der die rote Karte sah, war P. S..

Nach dem mit 1:2 verlorenen Spiel betrat der Kläger die Kabine, ging auf den Spieler M. St. zu und berührte ihn drei Mal mit der Hand an der Stirn, wobei die Intensität der Berührungen zwischen den Parteien streitig ist. Zu dem Zeitpunkt dieser Berührung waren bereits einige Spieler und Betreuer in der Kabine bzw. kamen ungefähr zeitgleich oder kurz nach dem Kläger in die Kabine.

Der Zeuge M. St. hat durch die Auseinandersetzung in der Kabine am 08.08.2009 keine psychischen Störungen davongetragen. Er hat auch keine körperlichen Verletzungen davongetragen. Er ist am nächsten Tag ordnungsgemäß zum Training erschienen. Er hat sich nicht wegen Körperverletzung krank gemeldet und konnte am nächsten Tag uneingeschränkt trainieren. Er hat sich nach dem Spiel auch nicht in ärztliche Behandlungen begeben und hat sich weder beim Physiotherapeuten der

Mannschaft, dem Zeugen M. A. vorgestellt, noch hat er sich in Behandlung des Masseurs K. L. begeben, um ggf. Verletzungen behandeln zu lassen.

Am Abend des 15.09.2009 gegen 22.30 Uhr meldete sich der Mannschaftsführer der ersten Fußballherrenmannschaft des Vereins, S. B., beim Aufsichtsratsmitglied und Vertreter eines Hauptsponsors, G. L., telefonisch und erklärte, dass sich die Spieler der Mannschaft an diesem Abend getroffen hätten, um die bestehenden Probleme mit dem Kläger zu erörtern und zu entscheiden, ob zunächst ein Gespräch mit dem Kläger gesucht oder ob unmittelbar das Präsidium bzw. Vertreter des Aufsichtsrates informiert werden sollten, um Hilfe zu erbitten im Hinblick auf den aus Sicht der Spieler nicht mehr hinnehmbaren Umgang des Trainers mit den Spielern. Nach langen Gesprächen der Spieler, bei denen alle Anwesenden (24 von 25) zu Wort kamen, hat sich die Lage dann aber als derart „dramatisch“ dargestellt, dass die Spieler mit einer Mehrheit von 24:1 Stimmen (der fehlende 25. Spieler, der im Krankenhaus lag, gab seine Stimme telefonisch ab) dafür votierten, dass schon jetzt keine Bereitschaft mehr bestünde, unter dem Kläger weiter zu arbeiten. Der Zeuge S. B. schilderte Herrn L. in dem etwa 30 bis 40minütigen Telefongespräch zahlreiche Probleme zwischen Spielern und Trainer, die sich (fast) ausschließlich auf den zwischenmenschlichen Umgang bezogen. Er berichtete von Beschwerden der Spieler über verbale Entgleisungen, fehlende Gesprächsbereitschaft (nach Aussage der Spieler allenfalls „Monologe“ des Trainers) und insbesondere über Handgreiflichkeiten des Trainers gegenüber dem Spieler M. St. nach dem verlorenen Punktspiel in B. am 08.08.2009. Der Zeuge G. L. erfragte im Laufe des Gespräches verschiedene Einzelheiten im Hinblick auf die begangene Tätlichkeit. Der Mannschaftsführer teilte mit, dass es sich um drei Schläge mit der flachen Hand (mit dem Handballen) auf die Stirn des Spielers M. St. gehandelt hatte und dass der Trainer den Spieler wuterbrannt angeschrien habe. Der Zeuge L. erklärte dem Zeugen S. B., er nehme einstweilen die Mitteilung der Mannschaft über die fehlende Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit dem Kläger zur Kenntnis und werde die Angelegenheit mit weiteren Vertretern des Vereins (Präsidium und Aufsichtsrat) erörtern. Dieses Gespräch hörte die Prozessbevollmächtigte der Beklagten mit, da der Lautsprecher des Telefons angestellt war. Da es inzwischen nach 23.00 Uhr war, erörterte der Zeuge L. die Angelegenheit erst am nächsten Morgen mit dem

Aufsichtsratsvorsitzenden Dr. S. T. sowie dem Präsidenten R. R. und bat den Kläger sodann zu einem Gespräch.

Vor dem Morgen des 16.09.2009 hatte weder das Präsidium noch dessen Präsident R. R. noch der Spielerberater S. S. Kenntnis von den Vorfällen nach dem Spiel am 08.08.2009 in B.. Das Gespräch fand vor dem ersten Training (geplant für 10.00 Uhr) statt, und zwar um 8.30 Uhr. An diesem Gespräch nahmen neben dem Kläger und dem Zeugen L. auch der Zeuge T. und die Prozessbevollmächtigte der Beklagten teil. Der Zeuge L. unterrichtete den Kläger ausführlich über den Inhalt des Gespräches mit dem Zeugen S.B.. Der Kläger erklärte hierzu, dass es sich nur um die Kritik Einzelner handeln würde. Einige ältere Spieler seien die „treibenden Kräfte“ und würden Druck ausüben auf die jungen Spieler, die dann nicht mehr ihre eigene Meinung sagen mögen. Der Kläger kritisierte, dass sich der Verein (hier vertreten durch den Zeugen L.) die Beschwerden der Spieler überhaupt angehört hätte. Nach Aussagen des Klägers sei in der Mannschaft feststellbar, dass einige Spieler nicht mehr bereit seien, leistungsorientiert zu arbeiten. Der Kläger teilte mit, er habe sich nichts zu Schulden kommen lassen. Auf die Frage nach den von dem Zeugen B. geschilderten Tätlichkeiten teilte der Kläger zunächst mit, er habe da vielleicht einen Fehler gemacht. Er sei gegenüber dem Spieler laut geworden, weil er sich aufgrund einer Spielsituation über ihn geärgert habe. Später räumte der Kläger dann ein, er habe den Spieler auch weggeschubst – dies aber nur, weil dieser ihm zu nahe gekommen sei. Er schilderte die Situation als „Nase an Nase“. Schließlich teilte der Kläger mit: „Naja, dann habe ich ihm mit der Hand auch leicht auf die Stirn geklopft „– sinngemäß mit den Worten „Geht das nicht in deinen Kopf rein?“ Geschlagen habe er den Spieler aber nicht. Eine etwaige getätigte Aussage des Herrn B. oder anderer Spieler über Schläge gegenüber dem Zeugen M. St. sei unwahr. Er schilderte die Situation als „Nase an Nase“. Der Kläger entschuldigte sich beim nächsten Training für sein Verhalten mit den Worten, er habe wohl einen Fehler gemacht, aber der Inhalt bleibe.

Aufgrund dieser Mitteilung des Klägers kam im weiteren Verlauf des Vormittages zu einer Befragung der Spieler in Einzelgesprächen, zumal die Schilderungen des Klägers und des Zeugen S. B. voneinander abwichen. Statt des 10-Uhr-Trainings

führten daher die Herren R. R., Dr. S. T. und G. L. mit allen zum Training erschienenen Spielern Einzelgespräche durch. Die Vereinsvertreter fragten zunächst jeweils bei den Spielern nach dem Sachverhalt im Hinblick auf das Verhältnis zum Trainer. Von den 23 zum Training erschienenen Spielern äußerten 22, dass sie eine weitere Zusammenarbeit mit dem Kläger ablehnen, da der menschliche Umgang des Trainers mit ihnen geradezu unerträglich sei. Die Spieler bekundeten verbale Entgleisungen und fehlende Gesprächsbereitschaft. Sie beschwerten sich über Unehrlichkeiten des Klägers (er habe sie, die Spieler oder auch Betreuer schlichtweg angelogen). Fast alle Spieler sprachen von sich aus die begangene Handgreiflichkeit des Klägers gegenüber dem Spieler M. St. an. Einige schilderten diese Vorfälle auch genauer, indem sie von einem total wütenden Trainer berichteten, der schließlich M. St. drei Mal mit der flachen Hand (mit dem Handballen) auf die Stirn geschlagen habe. Von den Spielern kamen auch Äußerungen wie „Was macht er denn als nächstes – bringt er dann jemanden um?“. Die Spieler berichteten zwar auch über eine Entschuldigung des Trainers, diese sei aber nur halbherzig erfolgt. Eine Fortsetzung der Zusammenarbeit hielten jedenfalls 22 von 23 Spielern unter keinen Umständen für denkbar und verwiesen auf das völlig unakzeptable Verhalten des Trainers. Nur ein Spieler sprach sich für eine Fortsetzung der Zusammenarbeit mit dem Kläger aus.

Nach diesen Gesprächen trafen sich mehrere Vereinsvertreter, Mitglieder des Präsidiums und des Aufsichtsrates zu einer gemeinsamen Beratung. Am Abend des gleichen Tages trafen sich die Zeugen R., T. und L. mit dem Kläger und dem klägerischen Prozessbevollmächtigten. Die Vereinsvertreter schilderten den vorgenannten Sachverhalt und legten dar, dass insbesondere die begangenen Tätlichkeiten untragbar seien und einer weiteren Zusammenarbeit entgegenstünden. Der Versuch einer einvernehmlichen Einigung scheiterte und der Kläger wurde von seinen Aufgaben freigestellt.

Am 17. und am Morgen des 18.09.2009 führte die Prozessbevollmächtigte der Beklagten dann telefonische Einzelbefragungen von Zeugen hinsichtlich des Spiels in B. durch. Im weiteren Verlauf, nachdem die Prozessbevollmächtigte der Beklagten das Ergebnis der Befragung den Vereinsvertretern mitgeteilt hatte, wurde mit

Schreiben vom 18.09.2009, zugegangen am selben Tage, dem Kläger gegenüber die außerordentliche und fristlose Kündigung seines Arbeitsverhältnisses ausgesprochen.

Am 17.11.2009 rief der Kläger den Zeugen N. D. an. Der Inhalt des Gesprächs ist zwischen den Parteien streitig.

Der Kläger ist der Ansicht, dass die ihm gegenüber ausgesprochene fristlose Kündigung vom 18.09.2009 unwirksam sei.

Die Beklagte habe keinen Grund zur außerordentlichen fristlosen Kündigung. Er, der Kläger, habe nach Abpfeif des Spiels fast gleichzeitig mit dem Zeugen M. St. die Kabine in B. betreten. Als der Kläger den Zeugen M. St. zur Rede gestellt habe, habe der Zeuge M. St. seinerseits angefangen, seinem Unmut Luft zu machen. Hierauf habe der Kläger geantwortet, dass der Zeuge M. St. nun endlich seinen Kopf einsetzen solle und er ferner sich nicht um Kopf und Kragen reden solle. Um an dieser Stelle seinen Worten Nachdruck zu verleihen, habe der Kläger den Zeugen M. St. im Sinne einer Geste auf die Stirn geklopft. Diese Szene sei in ihrem Hergang nicht anders als eine Geste zu verstehen, mit der man seinen Worten mehr Ausdruck verleihen wolle. Eine solche Geste sei auch bekannt, wenn jemand einem anderen im Sinne von „das hast du gut gemacht“ auf die Schulter klopfe. Es sei nicht zu einem lauten Klatschen in der Kabine durch die Geste des Klägers gekommen. Bei dem Vorfall des 08.08.2009 habe es sich um eine normale Kabinensituation gehandelt, die in einer aufgeheizten Atmosphäre stattgefunden habe, da dies bereits der dritte Spielverlust in Folge gewesen sei. Eine solche Kabinensituation sei durchaus üblich im Fußball.

Der Vorfall in B. stelle jedenfalls keine Tötlichkeit dar. Diese Geste habe einzig und allein den Zweck gehabt, den eigenen Worten Nachdruck zu verleihen. Unstreitig habe es eine Verletzung des Zeugen M. St. dabei nicht gegeben. Im Übrigen beschreibe die Beklagte einen Vorgang, der in Fußballmannschaften bzw. Fußballvereinen durchaus üblich sei. Ein Verein verpflichte einen erfolgreichen Erstliga-Trainer, der zum Zeitpunkt des Dienstantrittes von Blickwinkel der Spieler

aus drei Klassen höher tätig gewesen sei. Des Weiteren sei ein Trainer verpflichtet worden, der die Ambitionen habe, einen Viert-Ligisten mittelfristig in die 2. Bundesliga und damit in den Profi-Fußball zu bringen. Dies bedeute und insoweit sei das von der Beklagten geschilderte Vorgehen nicht unüblich, dass einige Spieler, die in der vierten Liga noch zur Stamm-Mannschaft gehört hätten, sich nicht mehr auf den Weg in den Profi-Fußball machen würden aufgrund von mangelnder Leistungsfähigkeit. Bei der Zusammensetzung des Kaders von H. K. sei dieses Qualitätsproblem relativ schnell für ihn, den Kläger, offenkundig geworden. Bei den ehrgeizigen Zielen, die sowohl der Trainer als auch der Verein zum Zeitpunkt der Verpflichtung des Klägers gehabt hätten, sei klar, dass eine personelle Umstrukturierung der ersten Mannschaft der Beklagten notwendig werden würde. Dies habe der Kläger sicherlich in Teilbereichen die Spieler wissen lassen. Selbiges gehöre aber zum Leistungssport, speziell zum Fußballsport dazu. Es sei daher auch nicht abseits jeglicher Wahrscheinlichkeit, dass gerade die älteren Spieler, meistens vertreten im Mannschaftsrat und in der Person des Kapitäns, ihre Zukunft und damit auch ihre berufliche Existenz im Club gefährdet sehen würden.

Das Abstimmungsverhältnis unter den Spielern über die weitere Mitarbeit seiner Person werde von ihm deutlich angezweifelt. Im Übrigen habe die Beklagte eindrucksvoll bestätigt, dass es sich von dem Vortrag des Mannschaftskapitäns, dem Zeugen S. B., sehr stark habe beeinflussen lassen. Der Mannschaftsrat um den Zeugen S. B. habe durch den Anruf bei ihrem Aufsichtsratsmitglied genau das erreicht, was die Spieler hätten erreichen wollen, nämlich eine Diskussion über den Trainer, obwohl hierfür keine sportlichen Gründe zu Verfügung gestanden hätten. Zweifel an der sportlichen Leistung des Klägers habe es nicht gegeben und auch bis zum Ausspruch der Kündigung nicht gegeben. Man sei von den sportlichen Fähigkeiten des Klägers nach wie vor überzeugt gewesen. Als die Beklagte verständlicherweise feststellen musste, dass eine einfache einvernehmliche Auflösung des Vertrages auf der Grundlage des Vorschlages der Beklagten am Abend des 16.09.2009 nicht möglich wäre, sei ein eher nebensächlicher Vorfall bei dem Auswärtsspiel am 08.08.2009 in B. zu einem angeblich schwerwiegenden Vorfall gemacht worden.

Die diesem Streit zugrunde liegende Branche habe immer ihre festen Gesetze. So verhalte es sich im Falle einer Tötlichkeit eines Trainers gegen einen Spieler regelmäßig so, dass der Spieler entweder direkt das Präsidium informiere oder aber seinen Berater anrufe und ihm die Vorfälle schildere, mit dem regelmäßigen Auftrag dieses gegenüber Trainer und Präsidium zu klären und ggf. Konsequenzen einzuleiten. Da es aber keinen wirklichen Vorfall in B. am 08.08.2009 in der Kabine von H. K. gegeben habe, sei Obiges nicht geschehen. Hierfür spreche auch, dass, wenn ein solcher Vorfall, wie die Beklagte es in ihrem Schriftsatz vom 28.10.2009 behauptet, vorgefallen sei, so wäre dies nie im Kreise der Mannschaft und schon gar nicht erst im Kreise der Ehefrauen geblieben. Dieses sei ein Vortrag, der außerhalb jeglicher Wahrscheinlichkeit und außerhalb jeglicher Realität sei. Wenn man Kenntnis der Branche Fußballsport habe, so wisse man, dass regelmäßig eine Nähe zwischen Spielern und Medienvertretern gegeben sei. So verhalte es sich auch in der Sportstadt K.. Wäre also ein nachhaltiger Vorfall am 08.08.2009 Gegenstand gewesen, so könne man mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit davon ausgehen, dass die Presse in den nächsten Tagen hierüber berichtet hätte, zumindest aber spekuliert hätte. Im übrigen sei es außerhalb jeglicher Realität und auch jeglicher Wahrscheinlichkeit, dass eben gerade Fußballspieler dieses lediglich im Kreise ihrer Ehefrauen ließen und dann eine solche Information dort auch exklusiv verbleibe.

Wäre es allerdings, wie von der Beklagten behauptet, zu einer Tötlichkeit in der Kabine am 08.08.2009 in B. gekommen, so hätte zumindest der Berater des Zeugen M. St., nämlich der Zeuge S. S., von diesem Vorfall Kenntnis erlangt. Hierbei sei zu bedenken, dass der Berater des Zeugen M. St., nämlich der Zeuge S. S., zum Zeitpunkt der angeblichen Tötlichkeit Berater des Präsidiums von H. K. gewesen sei. Es sei an dieser Stelle bekannt, dass der Zeuge Herr S. eine enge Nähe sowohl zur Mannschaft als auch zu den Vereinsvertretern in den vergangenen 2 ½ Spielzeiten gehabt habe. Wenn es also einen Vorfall gegeben hätte, so hätte das Präsidium entweder durch die Öffentlichkeit oder aber durch den Berater oder durch die Spieler selber erlangt. Die Beklagte versuche Kündigungsgründe nachzuschieben.

Sollte der behauptete Vorfall als ein außergewöhnliches Ereignis im Sinne von § 626 BGB gewertet werden können, so müsse er der Beklagten unmittelbar bekannt gewesen sein. Da dies nicht der Fall gewesen sei, gebe es auch keinen fristlosen Kündigungsgrund.

Dazu passe auch, dass der Zeuge M. St. im Nachgang der fristlosen Kündigung vom 16.09.2009 gegenüber dem Co-Trainer, dem Zeugen A. T., in einer Trainingseinheit geäußert habe, dass er diesem Vorfall am 08.08.2009 in B. keinerlei besondere Bedeutung zumesse.

Im Übrigen habe er, der Kläger, den Zeugen N. D. am 17.11.2009 auch nur angerufen, um ihn zu einer wahrheitsgemäßen Aussage zu bewegen. Auch hierin liege kein fristloser Kündigungsgrund.

Der Kläger beantragt,

- 1) es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis durch die außerordentliche, fristlose Kündigung vom 18.09.2009, zugegangen am 18.09.2009 nicht aufgelöst worden ist;
- 2) es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis über den 18.09.2009 hinaus fortbesteht, und zwar bis zum 30.06.2013.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Ansicht, dass die ausgesprochene fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom 18.09.2009 wirksam ist.

Sie behauptet, die Kündigung sei verhaltensbedingt wegen Vorliegen eines außerordentlichen Kündigungsgrundes erfolgt. Dem Verein sei es aufgrund des Verhaltens des Klägers nach Abwägung der Besonderheiten des Einzelfalles nicht mehr zumutbar gewesen, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fortzusetzen bis zum

Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit. Der Kläger habe nach dem verlorenen Auswärtsspiel in B. am 08.08.2009 gegenüber dem Spieler M. St. eine Tötlichkeit begangen. Nach dem mit 1:2 verlorenen Spiel sei der Kläger in die Kabine gegangen und hätte zunächst lautstark geschimpft über das Verhalten des Spielers M. St.. M. St. sei zunächst nicht anwesend gewesen. Die Spieler hätten dann die folgende Szene sehr genau beobachtet, da der Kläger offensichtlich sehr wütend gewesen sei und der Spieler St. jeden Moment in die Kabine kommen musste. Der Spieler M. St. sei mit gesenktem Kopf in die Kabine gekommen und auf seinen Platz gegangen. Sodann sei der Trainer wutentbrannt auf den Spieler zugegangen, habe ihn beschimpft und ihm drei Mal mit dem Handballen der flachen Hand auf die Stirn geschlagen. Zur Stärke der Schläge befragt, hätten die Zeugen folgende Beschreibung abgegeben: „Die Schläge seien schon ziemlich heftig gewesen“, „es habe richtig geklatscht“, „es habe laut geknallt“ und „der Kopf sei von den Schlägen richtig zurückgegangen“. Zur Ausholbewegung vor dem Schlag befragt, hätte ein Zeuge angegeben, dass es sich um keine große Ausholbewegung gehandelt habe, sondern der Kläger habe wie bei einem Kugelstoßer die Hand bis zur Schulter zurückgenommen und habe sie sodann nach vorne gestoßen. Die Zeugen hätten übereinstimmend bekundet, dass der Kläger dabei lautstark geschimpft habe mit den Worten „Muss man dir das erst in deinen Kopf reinhämmern?“. Alle Befragten hätten mitgeteilt, dass die Anwesenden durch das Verhalten des Klägers völlig geschockt gewesen seien. Für die Mannschaft sei dieser Vorfall offenbar noch mehrere Tage danach immer wieder Gesprächsstoff gewesen.

Obwohl die Mannschaft vom Verhalten des Klägers völlig geschockt gewesen sei, habe sie sich entschlossen, einstweilen diese Vorfälle nur mannschaftsintern oder mit engen Bezugspersonen (z.B. Freundin/Ehefrau) zu besprechen. Das Präsidium des Vereins sei nicht informiert worden. Dies sei erstmals am Abend des 15.09.2009 durch das Gespräch des Zeugen S. B. mit dem Vertreter des Hauptsponsors, dem Zeugen G. L., geschehen.

In dem Gespräch am Morgen des 16.09.2009 habe der Kläger in seiner Anhörung diesen Sachverhalt komplett anders dargestellt, zu dem angehört worden sei. Wegen dieser abweichenden Darstellung hätten sich die Herren R., T. und L. ein Bild hierzu

machen wollen, als die anschließend die Spieler befragt hätten. Viele Spieler hätten die Tötlichkeit in der Befragung schon von ganz alleine – ohne überhaupt konkret danach gefragt worden zu sein – bestätigt.

Gerade um die Einzelheiten zur begangenen Tötlichkeit genau aufzuklären habe dann aber die Prozessbevollmächtigte der Beklagten den Auftrag erhalten, vor Ausspruch der Kündigung mit einigen Spielern telefonisch zu sprechen.

Erst nachdem diese Befragung eindeutig die Bestätigung der begangenen Tötlichkeit erbracht hätte, sei die Kündigung ausgesprochen worden.

Nicht zutreffend sei die klägerische Behauptung, dass es „außerhalb aller Realität liege, dass Fußballspieler einen solch nachhaltigen Vorfall lediglich im Kreise ihrer Ehefrauen ließen und eine solche Information dann auch exklusiv dort verbleibe“. In Fußballerkreisen gelte es eher als Schwäche oder als unehrenhaft, wenn man sich bei Dritten über einen Trainer beschwere. Natürlich sei es immer schon mal vorgekommen, dass eine Beschwerde sofort und offen Dritten gegenüber geäußert worden sei, ebenso häufig werde eine Beanstandung aber gar nicht oder nur im Kreise einiger Spieler oder der Mannschaft geäußert. Im vorliegenden Fall hätten die Vertreter des Vereins große Anstrengungen unternommen, um den namhaften Fußballlehrer nach K. zu holen und sowohl die Vereinsvertreter und Förderer als auch die „Öffentlichkeit“ hätten große Erwartungen und Hoffnungen für die Zukunft gehabt. Unter dem Kläger sei der Aufstieg in die dritte Liga geschafft worden und als Trainer sei er nahezu unantastbar gewesen. In dieser Situation hätte sich der Spieler St. wie ein „Königsmörder“ vorkommen müssen, hätte er den Vorfall von B. gemeldet und hätte dies zu ernsthaften Konsequenzen gegen den Trainer geführt. Der Spieler habe ja auch nicht wissen können, wie sich die übrigen Spieler verhalten würden. Wollte keiner etwas sagen, stünde er womöglich als alleiniger Ankläger da, der mit dem Trainer „nicht zurecht komme“. Zudem hätte er sich ja nicht sicher sein können, wie die Vereinsführung reagiere. Wäre der Trainer im Amt belassen worden, hätte der Spieler befürchten müssen, dass er selbst nicht mehr aufgestellt werde und damit letztlich als Fußballer auch für andere Vereine uninteressant werde. Insofern sei aus

diesseitiger Sicht sehr wohl nachvollziehbar, weshalb der Spieler St. und die Mannschaft so lange geschwiegen hätten.

Das Verhalten des Klägers stelle einen derart groben Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten dar, dass es – nach Abwägung aller Besonderheiten des Einzelfalles – dem beklagten Verein nicht mehr zumutbar sei, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fortzusetzen, und zwar bis zum Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit. Hierbei sei insbesondere zu berücksichtigen, dass der Kläger als Trainer, Vorgesetzter und Ausbilder der Spieler sei. Zudem sei er auch sportlicher Chef der gesamten Jugendabteilung. Er habe in dieser Funktion ebenfalls Vorbildfunktion. So sei es beispielsweise auch seine Aufgabe, den Spielern zu vermitteln, dass sie ihre Nerven stets gut im Griff haben müssten, auch bei aufregenden Spielsituationen. Begehe ein Spieler eine Tätlichkeit, so erhalte er die „rote Karte“ und werde für mehrere Spiele gesperrt. Welche Glaubwürdigkeit habe aber dann ein Trainer, der selbst derart „ausraste“?

Zudem gebe es seit Jahren immer wieder Aktionen des Deutschen Fußballbundes und der angeschlossenen Verbände und Vereine für einen gewaltfreien Fußballsport. Der Spitzensport habe insoweit eine besondere Vorbildfunktion und von den Vereinen und deren Repräsentanten werde ein entsprechendes beispielhaftes Verhalten gefordert. Dies gelte natürlich und auch besonders für den Chef-Coach, der immer wieder in der Öffentlichkeit stehe.

Auch im Sinne der Rechtsprechung stelle das Schlagen eines anderen eine Körperverletzung im Sinne des StGB (Strafgesetzbuch) dar; Straftaten seien grundsätzlich geeignet, einen Grund für eine fristlose Kündigung darzustellen. Erschwerend komme hinzu, dass der Kläger den Spieler gleich drei Mal geschlagen habe, dass die Schläge ins Gesicht ausgeführt worden seien und dies vor versammelter Mannschaft und damit öffentlich geschehen sei.

Irrelevant sei auch die Frage, ob der Zeuge St. eine körperliche oder seelische Verletzung davongetragen habe. Hierauf komme es nach der Rechtsprechung nicht an.

Es sei auch nicht wichtig, ob der Zeuge St. hinterher uneingeschränkt habe trainieren können, es einen Grund zur Krankschreibung gehabt hätte oder sich in ärztliche oder physiotherapeutische Behandlung habe begeben müssen. Genauso unerheblich sei, ob der Spieler M. St. tatsächlich nach Ausspruch der Kündigung gegenüber dem Co-Trainer geäußert habe, dass er dem Vorfall in B. keine besondere Bedeutung beigemessen habe. Zunächst werde diese Aussage ausdrücklich mit Nichtwissen bestritten. Darüber hinaus wäre es denkbar, dass der Zeuge St. dies behauptet habe, um gegenüber dem Co-Trainer nicht als „maßgebliche Person“ für die Entlassung des Klägers dazustehen. Dabei sei zu beachten, dass der Kläger schon vor dem Eintritt bei der Beklagten mit dem Co-Trainer A. T. eng verbunden gewesen sei. Dem Zeugen sei mit Sicherheit klar gewesen, dass dem Co-Trainer die Entlassung des Klägers sehr missfallen würde. Der Co-Trainer sei aber weiterhin für die Beklagte tätig und er arbeite weiterhin jeden Tag mit den Spielern. Insofern sei wichtig, dass der Co-Trainer sich auch mit dem Spieler St. möglichst gut verstehe.

In dem Gespräch des Klägers mit dem Zeugen N. D. am 17.11.2009 habe der Kläger vom Zeugen verlangt, dass dieser keine Aussage bei Gericht zum Vorfall in B. mache. Anderenfalls werde er, der Kläger, die aus seiner Sicht bestehenden wahren Gründe des Ausscheidens des Zeugen D. bei H. K. bekannt machen. Im Laufe des Telefongesprächs habe der Kläger den Zeugen D. gefragt, ob er die Schläge gegen den Spieler M. St. überhaupt gesehen habe. Nachdem der Zeuge dies bejaht habe, fragte er den Zeugen, ob dieser dann nicht einfach aussagen könne, dass es sich nur um ein leichtes Tippen an die Stirn gehandelt habe, was im Sport öfters mal vorkomme. Der Zeuge habe dieses Ansinnen jedoch abgelehnt und den Sachverhalt dem Geschäftsführer der Beklagten S. gemeldet.

Der Anruf des Klägers mache deutlich, dass er die Aussagen der Zeugen fürchte, da er wisse, dass der Sachverhalt sich tatsächlich so zugetragen habe, wie von der Beklagten vorgetragen und dementsprechend die Zeugen auch diesen Sachverhalt bestätigen würden.

Am 22.10.2009 fand ein Schlichtungsverfahren beim Deutschen Fußballverband statt. Das Schlichtungsverfahren endete jedoch, ohne dass eine Einigung zwischen den Parteien erzielt werden konnte.

In der mündlichen Verhandlung am 21.01.2010 hat das Gericht Beweis erhoben durch die Vernehmung von insgesamt 10 Zeugen. Auf den Beweisbeschluss und das Ergebnis der Beweisaufnahme wird insoweit Bezug genommen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die von ihnen eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Protokolle der mündlichen Verhandlungen vom 29.10.2009 und vom 21.01.2010 verwiesen.

### **Entscheidungsgründe:**

Die Klage ist unbegründet.

Der Kläger hat keinen Anspruch darauf, dass festgestellt wird, dass das Arbeitsverhältnis durch die außerordentliche fristlose Kündigung vom 18.09.2009, zugegangen am 18.09.2009 nicht aufgelöst worden ist. Die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom 18.09.2009 ist wirksam.

Gemäß § 626 BGB kann das Dienstverhältnis von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Gemäß § 626 Abs. 2 BGB kann die Kündigung nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt.

Die Beklagte hat sich zur Begründung ihrer dem Kläger gegenüber ausgesprochenen Kündigung darauf berufen, dass der Kläger nach dem verloren gegangenen Auswärtsspiel am 08.08.2009 in B. in der Kabine gegenüber dem Spieler M. St. durch 3-maliges Schlagen mit dem Handballen der Hand auf die Stirn eine Körperverletzung begangen habe.

Derjenige, der eine außerordentliche Kündigung ausgesprochen hat, ist darlegungs- und beweislaster für alle Umstände des wichtigen Grundes (BAG vom 06.08.1987 EzA § 626 BGB n.F. Nr. 109 m.w.N.). Bei schweren Tätlichkeiten kann schon ein einmaliger Vorfall einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung geben, ohne dass der Arbeitgeber noch abmahnen oder begründen müsste, es bestehe Wiederholungsgefahr (BAG vom 31.03.1993 EzA § 626 BGB Ausschlussfrist Nr. 5).

Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme steht zur Überzeugung der Kammer fest, dass der Kläger am 08.08.2009 nach dem Auswärtsspiel in B. in der Kabine gegenüber dem Zeugen M. St. eine Körperverletzung begangen hat. Gemäß § 223 StGB ist eine Körperverletzung ein Eingriff in die körperliche Unversehrtheit in Form einer körperlichen Misshandlung oder Gesundheitsschädigung. Dabei ist eine körperliche Misshandlung jede üble, unangemessene Behandlung, die das körperliche Wohlbefinden oder die körperliche Unversehrtheit nicht nur unerheblich beeinträchtigt. Hierbei ist nicht erforderlich, dass die Behandlung Schmerzen verursacht.

Auch wenn bei einem 3-maligen Schlagen mit dem Handballen der flachen Hand keine äußerlichen Verletzungsfolgen festzustellen sind, ist dies als Körperverletzung in Form der körperlichen Misshandlung zu werten. Die körperliche Wirkung von 3 Schlägen auf die Stirn, die mit einiger Heftigkeit ausgeführt werden, stellen eine üble unangemessene Behandlung dar, auch wenn die Beeinträchtigungen nur kurz anhalten. Jedenfalls sind sie mehr als eine bloß unerhebliche Beeinträchtigung des körperlichen Wohlbefindens (vgl. zum deutlichen Sachverhalt: Ohrfeige - BGH, NJW 1990, § 156, 3157; BGH 22.11.1991, 2 StR 225/91, veröff. bei juris).

Die vernommenen Zeugen haben alle ausgesagt, dass der Kläger den Zeugen M. St. 3 x mit dem Handballen der flachen Hand auf die Stirn geschlagen habe. Alle haben, nach der Intensität des Schlages befragt, bekundet, dass es sich nicht um ein

leichten Antippen auf die Stirn gehandelt habe, sondern dass die Schläge mit Heftigkeit ausgeführt worden seien. Der Zeuge St. hat bekundet, dass dann, wenn die Schläge auf seine Nase getroffen hätten, diese sicherlich geblutet hätte. Er hat bekundet, dass die Schläge auch wehgetan hätten.

Der Zeuge M. St. hat ebenfalls bekundet, dass der Kläger sehr wütend gewesen sei und ihn angeschrien habe und die Handgreiflichkeit mit den Worten „das muss man dir in den Schädel hämmern“ begangen worden ist. Der Zeuge S. hat ebenfalls bekundet, dass der Kläger diese Worte gesagt hat. Er hat ebenfalls bekundet, dass der Kläger dem Zeugen St. zwei Mal mit dem Handballen auf die Stirn geschlagen und dann nach einer kurzen Pause noch einmal. Die Intensität des Schlages sei so heftig gewesen, dass der Kopf hierbei nach hinten gewippt habe. Der Zeuge M. St. habe sich auch gewehrt und dem Kläger gesagt, dass er ihn nicht schlagen solle. Gleiche Aussagen sind vom Zeugen M. H., vom Zeugen A. N. und vom Zeugen T. W. abgegeben worden. Ebenso haben die Zeugen S. B. sowie K. L. bekundet, dass sie jedenfalls einen Schlag gesehen haben. Auch der Zeuge N. D. hat bekundet, dass die Intensität der Schläge sehr heftig war. Er hat geschildert, dass er die Intensität der Schläge mit einer starken Ohrfeige vergleichen würde. Schläge in einer derartigen Intensität haben die Qualität einer Körperverletzung, weil sie den Geschlagenen in seiner körperlichen Unversehrtheit beeinträchtigen. Auf etwaige Blessuren, offene Wunden und Krankschreibungen in Folge kommt es nicht an.

Dem gegenüber war die Aussage des vom Kläger angebotenen Zeugen T. J. unergiebig. Der Zeuge T. J. hat bekundet, dass er in der Kabine so gesessen habe, dass er nichts von den Ereignissen mitbekommen habe, da zwischen seinem Platz und dem Geschehen eine Mittelbank gestanden hätte, auf der Personen gesessen hätten und auch Jacken gehangen hätten. Der Zeuge J. hat allerdings auch bestätigt, dass der Zeuge St. nach dem Geschehen verstört war und beruhigt werden musste. Die Bekundungen der Zeugen passen im Übrigen zum sonstigen Geschehensablauf in der Kabine. Der Kläger hat selbst eingeräumt, dass er nach dem Spiel aufgebracht gewesen und wütend gewesen sei, da es das dritte verlorene Spiel in Folge gewesen sei und die rote Karte für den Spieler S. aus seiner Sicht unnötig gewesen sei. Zu diesem aufgebracht und wütenden Verhalten passt demgemäß auch eher ein

aggressives und heftiges Schlagen. Ein Trainer, der wütend einem Spieler gegenübersteht, der für die verpatzte Situation verantwortlich ist, wird allein wegen seiner Aufgeregtheit eher heftiger zuschlagen, als nur leicht mit der Hand auf die Stirn des Zeugen tippen. Alle Zeugen haben bekundet, dass sie über die Situation erschrocken gewesen seien. Der Zeuge K. L. war so erschrocken, dass er zunächst zum Bus gelaufen ist und dort zunächst eine Zigarette geraucht hat.

Die Zeugen waren insgesamt glaubwürdig. Die Aussagen waren glaubhaft. Entgegen der Ansicht des Klägervertreters waren die Aussagen auch nicht so übereinstimmend, dass von einer abgesprochenen Aussage der Zeugen gesprochen werden kann. Die Darstellungen der erfolgten drei Schläge war unterschiedlich. So sagte der Zeuge P. S. aus, dass zwischen dem zweiten und dem dritten Schlag eine Pause gewesen sei. Ähnliches hielt auch der Zeuge M. H. für möglich. Der bekundete, es könne sein, dass zwischen einem Schlag mal eine Pause gewesen sei. Alle anderen Zeugen bekundeten, dass die Schläge relativ zügig erfolgt seien.

Auch die Beschreibung der Situation in der Kabine und die nachfolgenden Reaktionen des Zeugen St. wurden von den Zeugen insgesamt dargestellt, wichen aber doch voneinander ab, indem z.B. einige Zeugen davon sprachen, dass der Zeuge M. St. noch mal aufgestanden sei und zurückgepöbelt habe. Der Zeuge S. hat allerdings bekundet, dass der Zeuge St. nicht zurückgeschrien habe.

Zu diesem Ergebnis der Beweisaufnahme passt auch der nachfolgende Anruf des Klägers bei dem Zeugen N. D.. N. D. ist der einzige Zeuge, der nicht mehr in einem abhängigen Arbeitsverhältnis zur Beklagten steht. Die Äußerung des Klägers, er habe den Zeugen D. zu einer wahrheitsgemäßen Aussage anhalten wollen, erscheint wenig glaubhaft, da der Zeuge D. aufgrund seines beendeten Arbeitsverhältnisses zur Beklagten keinerlei Abhängigkeiten mehr berücksichtigen musste. Der Kläger hätte eigentlich Grund gehabt, jeden anderen Zeugen anzurufen, um ihn zu einer wahrheitsgemäßen Aussage anzuhalten, da alle anderen Zeugen noch im Abhängigkeitsverhältnis zur Beklagten stehen, nicht jedoch den Zeugen D..

Der Kläger konnte sich auch nicht damit entlasten, dass der Vorfall vom 08.08.2009 bis zum 15.09.2009 innerhalb der Mannschaft geblieben ist und nicht nach außen gedrungen ist. Für die Kammer war durchaus nachvollziehbar, dass die Spieler bei einer Weitergabe des Vorfalls an das Präsidium nicht sicher sein konnten, wie mit ihrem eigenen Schicksal innerhalb der Mannschaft und insbesondere als Fußballspieler umgegangen werden wird. Der Zeuge N. hat glaubhaft bekundet, dass der Kläger den Spielern gegenüber immer deutlich gemacht habe, dass er sportlich insgesamt das Sagen habe und dass alle Fäden bei ihm zusammenlaufen würden. Es war nachvollziehbar, dass die Spieler einfach Angst hatten, dass dann, wenn sie sich auflehnen würden, sie „aussortiert“ werden würden und sie ihren Job als Fußballspieler verlieren würden. Der Zeuge S. B. hat ebenfalls bekundet, dass oberstes Gebot einer Mannschaft Geschlossenheit sei und gerade gegenüber der Presse sei ja sehr deutlich, wie solche Informationen medienmäßig ausgeschlachtet würden. Insofern ist nachvollziehbar, dass die Mannschaft die Informationen über den Vorfall am 08.08.2009 bei sich behalten hat und nicht nach außen getreten ist. Immerhin ist es nicht undenkbar, dass tatsächliche Abläufe der Öffentlichkeit verschlossen bleiben.

Auch der Zeuge A. T. konnte die Intensität des Vorfalles nicht in Abrede stellen. Er hat lediglich bekundet, dass er aus der Tatsache, dass der Zeuge St. ihm bei einer Nachfrage nicht von sich aus von dem Vorfall am 08.08.2009 berichtet hat, geschlossen habe, dass der Vorfall für den Zeugen St. nicht die entsprechende Bedeutung gehabt habe, die ihm später beigemessen worden sei. Dies ist aber eine eigene Schlussfolgerung des Zeugen T. und entwertet damit die Zeugenaussage des Zeugen M. St. nicht.

Aufgrund der Vorbildfunktion als Fußballlehrer wusste der Kläger, dass eine Tötlichkeit in diesem Ausmaß vom Arbeitgeber nicht hingenommen werden wird. Auf eine Abmahnung, die regelmäßig eine Beweis- und Warnfunktion entfaltet, kam es daher vorliegend nicht mehr an. Die Beklagte konnte die Kündigung ohne Erteilung einer vorherigen Abmahnung aussprechen.

Die Beklagte hat auch die zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB eingehalten. Unstreitig ist zwischen den Parteien, dass weder das Präsidium noch der Spielerberater S. S. vor dem 16.09.2009 von dem Vorfall in der Kabine am 08.08.2009 gewusst haben. Der Ausspruch der Kündigung am 18.09.2009 erfolgte insoweit innerhalb der zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB ab Kenntnis des Vorfalles.

Auch die seitens des Gerichts vorzunehmende Interessenabwägung fällt nicht zu Gunsten des Klägers aus. Die Rechtsprechung verlangt, ausgehend vom Wortlaut des Gesetzes, eine umfassende Interessenabwägung, d.h. die Berücksichtigung aller vernünftigerweise in Betracht zu ziehenden Umstände des Einzelfalles. Zu den regelmäßig im Rahmen der Interessenabwägung zu berücksichtigenden Umständen werden insbesondere die folgenden Gesichtspunkte gezählt: Lebensalter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers und die wirtschaftliche Lage des Unternehmens.

Unter Berücksichtigung des Lebensalters und der Dauer der Betriebszugehörigkeit und der Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers ist festzustellen, dass der Kläger mit 47 Jahren nicht besonders alt ist. Darüber hinaus hat er lediglich eine Betriebszugehörigkeit von knapp neun Monaten aufzuweisen. Unterhaltspflichten bestehen allenfalls gegenüber seiner Ehefrau. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass der Kläger in seiner Funktion als Fußballtrainer eine Vorbildfunktion zu erfüllen hat. Es kann nicht sein, dass ein Fußballtrainer seinen Spieler schlägt. Dies gilt umso mehr, als die Beklagte vor ihren Fußballspielen mit aufwendigen Mitteln für einen gewaltfreien Fußball wirbt. Auch ein „Ausrutscher“ in einer Einzelsituation ist nicht gerechtfertigt. Wenn dies richtig wäre, könnte jede Körperverletzung mit einer aufgeheizten Kabinensituation entschuldigt werden. Erschwerend kommt für den Kläger weiter hinzu, dass er den Zeugen St. vor der versammelten Mannschaft ins Gesicht geschlagen hat und damit in seiner Person herabgewürdigt hat. Im Übrigen stehen auf Seiten des beklagten Vereins hohe finanzielle Verpflichtungen, da das Arbeitsverhältnis des Klägers bis 2013 weiterlaufen würde, da eine ordentliche Kündigungsmöglichkeit im Vertrag nicht vorgesehen ist. Unter Berücksichtigung der Gesamtumstände ist die Kammer daher zu dem Ergebnis gekommen, dass das

Arbeitsverhältnis des Klägers durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 18.09.2009 beendet worden ist.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 91 ZPO.

Die Höhe des Streitwertes folgt aus § 42 Abs. 4 GKG in Höhe von 2 Monatsgehältern.