
Datum: 13.12.2007
Gericht: Arbeitsgericht Wuppertal
Spruchkörper: 1. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 1 Ca 1469/07 v
ECLI: ECLI:DE:ARBGW:2007:1213.1CA1469.07V.00

Schlagworte: Fristlose Kündigung; Druckkündigung
Normen: § 626 BGB
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

1. Eine fristlose Kündigung wegen der Bedrohung von Arbeitskollegen setzt zumindest dann eine vorherige Abmahnung voraus, wenn es bereits in der Vergangenheit zu ähnlichen Äußerungen gekommen ist, auf die der Arbeitgeber lediglich mit einer Ermahnung reagiert hat. 2. Eine Druckkündigung ist dann nicht gerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber die Drucksituation durch die Befragung anderer Mitarbeiter, ob diese noch mit dem Kläger zusammenarbeiten wollen, selber herbeigeführt hat. Vielmehr ist der Arbeitgeber gehalten, sich schützend vor den betroffenen Arbeitnehmer zu stellen und zu versuchen, die Unstimmigkeiten in der Belegschaft auszuräumen.

Tenor:

1. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die fristlose Kündigung vom 14.05.2007 nicht aufgelöst worden ist.

2. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung vom 14.05.2007 nicht zum 30.06.2007 aufgelöst wird.

3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.644,30 EUR (i.W. eintausendsechshundertvierundvierzig Euro, Cent wie nebenstehend) brutto nebst 5 Prozentpunkten Zinsen über dem

Basiszinssatz seit dem 01.05.2007 zu zahlen abzüglich auf die Agentur für Arbeit aufgrund Bezuges von Arbeitslosengeld übergegangener Ansprüche.

4. Die Beklagte wird ferner verurteilt, für den Zeitraum Mai bis November 2007 an den Kläger am jeweils letzten Tag des Monats 1.644,30 EUR (i. W. eintausendsechshundertvierundvierzig Euro, Cent wie nebenstehend) brutto nebst 5 Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz ab dem jeweils ersten Tag des Folgemonats zu zahlen.

5. Die Kosten des Rechtsstreits tragen der Kläger zu 8 %, die Beklagte zu 92%.

6. Der Streitwert wird auf 18.510,10 € festgesetzt.

Tatbestand:	1
Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Kündigung sowie über Zahlungsansprüche.	2
Der am 01.10.1975 geborene, verheiratete Kläger ist bei der Beklagten seit dem 01.11.2004 als Maschinenbauer tätig. Er verdiente zuletzt 1.644,30 € brutto pro Monat, unter Einbeziehung von Sonderzahlungen ergibt sich ein durchschnittliches Bruttomonatsentgelt von ca. 2.000.- €. Die Beklagte beschäftigt ca. 30 Arbeitnehmer.	3
Unter dem 12. Dezember 2006 erhielt der Kläger eine schriftliche Ermahnung, in der es u.a. wie folgt heißt:	4
„Sehr geehrter I.,	5
wir haben Sie als aufrichtigen und fleißigen Mitarbeiter kennengelernt. Trotzdem ist uns in letzter Zeit einiges aufgefallen, welches wir zu verbessern bzw. zu unterlassen bitten. Nachstehend führen wir diese Punkte im einzelnen auf:	6
3.) Störung des Betriebsfriedens durch Äußerungen innerbetrieblich	7 8
wie:	9
„hier fliegt alles in die Luft“	10
Mehrere Kollegen haben sich beschwert, weil sie Angst hatten.	11
...	12
Wir sind sicher, dass Sie vorgenannte Punkte verbessern werden und hoffen künftig auf eine störungsfreie Zusammenarbeit.	13
“	14
Im Rahmen der Übergabe dieses Schreibens kam es zu einem Personalgespräch zwischen dem Kläger und dem Geschäftsführer der Beklagten. Der Geschäftsführer erklärte gegenüber	15

dem Kläger, er sei nicht bereit, solche Äußerungen zu akzeptieren.

Mit Schreiben vom 12.02.2007 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger aus betriebsbedingten Gründen zum 15.03.2007. Der Kläger erhob gegen diese Kündigung vor dem Arbeitsgericht Wuppertal eine Kündigungsschutzklage (Az.: 1 Ca 471/07). Im Rahmen dieses Rechtsstreites wurde im Rahmen der Sozialauswahl darüber gestritten, ob der ebenfalls bei der Beklagten beschäftigte und sozial weniger schutzwürdige Arbeitnehmer U. mit dem Kläger vergleichbare Tätigkeiten ausführte. Zur Klärung dieser Frage wurde in der mündlichen Verhandlung am 10.05.2007 eine Beweisaufnahme durch Vernehmung des Meisters C. durchgeführt. Am Schluss dieser Sitzung verkündete die Kammer ein der Klage stattgebendes Urteil. Das Urteil ist rechtskräftig. 16

Am 11.05.2007 befragte die Beklagte im Betrieb ihre Mitarbeiter, ob diese noch mit dem Kläger zusammenarbeiten wollten. 9 Mitarbeiter sprachen sich daraufhin gegen eine Weiterbeschäftigung des Klägers aus und erklärten, sie würden die Arbeit niederlegen und sich auf den Hof stellen, wenn der Kläger dort wieder arbeiten würde. Mit Schreiben vom 14.05.2007 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger daraufhin fristlos, hilfsweise fristgerecht zum nächst möglichen Termin. Ab dem Monat April 2007 zahlte die Beklagte keine Vergütung mehr an den Kläger. 17

Mit seiner am 23.05.2007 bei Gericht eingegangenen, der Beklagten am 30.05.2007 zugestellten Klage wendet sich der Kläger gegen die ausgesprochene Kündigung und macht Zahlungsansprüche geltend. 18

Er ist der Auffassung, die Kündigung vom 14.05.2007 sei unwirksam. Es liege weder ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung noch ein Kündigungsgrund für die hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung vor. 19

Der Kläger hat schriftsätzlich folgende Anträge angekündigt: 20

1.Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die fristlose Kündigung vom 14.05.2007 nicht aufgelöst worden ist. 21

2.Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung vom 14.05.2007 nicht zum 30.07.2007 aufgelöst worden ist. 22

3.Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern zu unveränderten Bedingungen fortbesteht. 23

4.Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.644,30 € brutto nebst 5 Prozentpunkte Zinsen über Basiszinssatz seit dem 01.05.2007 zu zahlen abzüglich auf die Agentur für Arbeit aufgrund Bezugs von Arbeitslosengeld übergegangener Ansprüche. 24

5.Für den Fall des Obsiegens mit den Klageanträgen zu 1.) und 2.) wird die Beklagte fernverurteilt, ab Mai 2007 an den Kläger am letzten Tag des Monats 1.644,30 € brutto nebst 5 Prozentpunkte Zinsen über Basiszinssatz ab dem ersten Tag des Folgemonats zu zahlen. 25

6.Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger sämtliche Schäden zu ersetzen, die ihm durch den Ausspruch der mit Schreiben vom 14.05.2007 erklärten fristlosen Kündigung entstanden sind. 26

In der mündlichen Verhandlung vom 13.12.2007 hat der Kläger erklärt, nicht mehr alle Anträge stellen zu wollen. Der Kläger beantragt,

1. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die fristlose Kündigung vom 14.05.2007 nicht aufgelöst worden ist. 28

2. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung vom 14.05.2007 nicht zum 30.07.2007 aufgelöst worden ist. 29

3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.644,30 € brutto nebst 5 Prozentpunkte Zinsen über Basiszinssatz seit dem 01.05.2007 zu zahlen abzüglich auf die Agentur für Arbeit aufgrund Bezugs von Arbeitslosengeld übergegangener Ansprüche. 30

4. Für den Fall des Obsiegens mit den Klageanträgen zu 1. und 2. wird die Beklagte ferner für die Monate Mai bis einschließlich November 2007 an den Kläger am letzten Tag des Monats 1.644,30 € brutto nebst 5 Prozentpunkten Zinsen über dem Basiszinssatz ab dem jeweils ersten Tag des Folgemonats zu zahlen. 31

Die Beklagte beantragt, 32

die Klage abzuweisen. 33

Sie ist der Auffassung, die Kündigung vom 14.05.2007 habe das Arbeitsverhältnis fristlos, zumindest aber mit dem Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist beendet. Ein wichtiger Grund für eine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses liege vor. Der Kläger habe Mitte Februar u. a. erklärt: „Wenn ich entlassen werde, dann bringe ich alle um.“ Er habe die Mitarbeiter C. und U. gefragt: „Kannst Du schwimmen, kannst Du auch in Blut schwimmen?“. Der Kläger habe zudem gegenüber einem anderen Mitarbeiter, Herrn Q., erklärt, er werde eine Bombe bauen. Von diesen Äußerungen habe sie erst am 10.05.2007 Kenntnis erlangt. Herr U. habe dies ihrem Geschäftsführer im Anschluss an die mündliche Verhandlung im Verfahren 1 Ca 471/07 mitgeteilt. 34

Darüber hinaus habe der Kläger gegenüber dem Facharbeiter L. erklärt, dass ganz Deutschland morgen brennen würde. Er habe auch im Rahmen eines Wutausbruches einen Verpackungsbehälter mit großer Wucht auf die Brust des Mitarbeiters E. geworfen und gegenüber einem weiteren Arbeitnehmer, Herrn N. erklärt, dass eine Bombe einschlagen werde und alle den Kopf abgeschlagen bekommen würden. 35

Zu diesem Vorwürfen behauptet der Kläger, die Äußerung „wenn ich entlassen werde, dann bringe ich alle um“, sei nicht gefallen. Die übrigen Äußerungen seien zumindest nicht wörtlich gefallen und von ihm nicht ernst gemeint gewesen. Dies sei sämtlichen Mitarbeitern auch bekannt. Kein Arbeitnehmer habe sich von ihm bedroht oder sonst wie gefährdet gefühlt. Den behaupteten Angriff auf den Mitarbeiter E. habe es so nicht gegeben. Dieser habe sich über ihn - soweit unstrittig - auch nicht beschwert. Mit dem Mitarbeiter E. sei er zudem - ebenso unstrittig - weitläufig verwandt. 36

Die Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB sei nicht eingehalten. Die Beklagte müsse bereits vor dem 10.05.2007 Kenntnis von seinen Äußerungen gehabt haben. Zudem fehle es an einer vorherigen Abmahnung. 37

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den vorgetragenen Inhalt der Parteischriftsätze sowie den gesamten weiteren Akteninhalt Bezug genommen. 38

Entscheidungsgründe:	39
Die Klage ist zulässig und begründet.	40
I.	41
Die Kündigung vom 14.05.2007 hat das Arbeitsverhältnis weder fristlos noch fristgemäß beendet.	42
1.	43
Auf das Arbeitsverhältnis findet das Kündigungsschutzgesetz unstreitig Anwendung, da der Kläger länger als sechs Monate im Betrieb beschäftigt ist (§ 1 Abs. 1 KSchG) und die Beklagte regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt (§ 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG). Der Kläger hat mit seiner am 23.05.2007 bei Gericht eingegangenen, der Beklagten am 30.05.2007 zugestellten Klage die dreiwöchige Klagefrist der §§ 13 Abs. 1 Satz 2, 4 Satz 1 KSchG gewahrt.	44
2.	45
Die fristlose Kündigung der Beklagten vom 14.05.2007 ist nicht gerechtfertigt.	46
a.	47
Eine außerordentliche Kündigung ist dann zulässig, wenn die Voraussetzungen des § 626 BGB vorliegen. Nach dieser Vorschrift kann das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsteilen ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Die Prüfung, ob danach im konkreten Streitfall ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vorliegt, hat nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in zwei Abschnitten zu erfolgen (vgl. BAG v. 27.04.2006 - 2 AZR 386/05 - AP Nr. 202 zu § 626 BGB; BAG v. 07.07.2005 - 2 AZR 581/04 - AP Nr. 192 zu § 626 BGB; BAG v. 11.12.2003 - 2 AZR 36/03 - AP Nr. 179 zu § 626 BGB; BAG v. 02.03.1989 - 2 AZR 280/88 - AP Nr. 101 zu § 626 BGB; BAG v. 17.05.1984 - 2 AZR 3/83 - AP Nr. 14 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung). Zunächst ist festzustellen, ob ein bestimmter Sachverhalt ohne die besonderen Umstände des Einzelfalles an sich geeignet ist, einen wichtigen Kündigungsgrund abzugeben. Dabei muss auch festgestellt werden, ob der an sich zur außerordentlichen Kündigung geeignete Sachverhalt im Streitfall zu einer konkreten Beeinträchtigung des Arbeitsverhältnisses geführt hat. Danach ist in einer zweiten Stufe zu untersuchen, ob nach Abwägung aller in Betracht kommender Interessen der Parteien des Arbeitsverhältnisses die konkrete Kündigung gerechtfertigt ist (BAG v. 02.03.1989 a.a.O.).	48
Weiter ist zu beachten, dass ein Arbeitnehmer vor Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung in der Regel wirksam abgemahnt werden muss. Dies folgt zum einen aus dem sogenannten Prognoseprinzip, zum anderen aus dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz.	49
Prognoseprinzip bedeutet, dass der Zweck einer Kündigung nicht in der bloßen Sanktion einer Vertragspflichtverletzung liegt. Die Kündigung dient vielmehr der Vermeidung des Risikos weiterer Pflichtverletzungen. Die vergangene Pflichtverletzung muss sich noch in der Zukunft belastend auswirken (vgl. BAG v. 12.01.2006 - 2 AZR 179/05 - AP Nr. 54 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung; BAG v. 21.11.1996 - 2 AZR 357/95 - AP Nr. 130 zu §	50

626 BGB). Eine negative Prognose liegt vor, wenn aus der konkreten Vertragspflichtverletzung und der daraus resultierenden Vertragsstörung geschlossen werden kann, dass der Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag auch nach einer Kündigungsandrohung erneut in gleicher oder ähnlicher Weise verletzen wird. Die Abmahnung dient in diesem Zusammenhang der Objektivierung der negativen Prognose (vgl. BAG v. 12.01.2006 aaO; Staudinger - Preis, BGB, Buch 2, Neubearbeitung 2002, § 626 BGB Rn. 109). Liegt eine ordnungsgemäße Abmahnung vor und verletzt der Arbeitnehmer erneut seine vertraglichen Pflichten, kann regelmäßig davon ausgegangen werden, es werde auch zukünftig zu weiteren Vertragsstörungen kommen (vgl. BAG v. 10.11.1988 - 2 AZR 215/88 - AP Nr.3 zu § 1 KSchG 1969 Abmahnung; Erfurter Kommentar/Müller - Glöge, 7. Auflage 2007, § 626 BGB Rn. 45).

Die Abmahnung ist zugleich Ausdruck des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes, da eine Kündigung nicht gerechtfertigt ist, wenn es andere geeignete mildere Mittel gibt, um die Vertragsstörung zukünftig zu beseitigen (vgl. BAG v. 12.01.2006 - 2 AZR 179/05 - aaO; Staudinger/Preis, § 626 BGB Rn. 105). Dieser Aspekt hat durch die Regelung des § 314 Abs. 2 BGB eine gesetzgeberische Bestätigung erfahren (vgl. BAG v. 12.01.2006 - 2 AZR 179/05 - aaO; Stahlhacke/Preis/Vossen, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 9. Auflage 2005, Rn. 1172).

Trotz der vorgenannten Grundsätze ist eine vorherige Abmahnung aber ausnahmsweise dann entbehrlich, wenn eine Verhaltensänderung in Zukunft nicht erwartet werden kann (vgl. BAG v. 12.01.2006 - 2 AZR 21/05 - AP Nr.53 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung; BAG v. 12.01.2006 - 2 AZR 179/05 - aaO). Gleiches gilt, wenn es sich um eine so schwere Pflichtverletzung handelt, deren Rechtswidrigkeit dem Arbeitnehmer ohne weiteres erkennbar ist und bei der die Hinnahme des Verhaltens durch den Arbeitgeber offensichtlich ausgeschlossen ist (vgl. BAG v. 12.01.2006 - 2 AZR 179/05 - aaO; BAG v. 06.10.2005 - 2 AZR 280/04 - AP Nr. 25 zu § 1 KSchG 1969 Personenbedingte Kündigung; BAG v. 15.11.2001 - 2 AZR 605/00 - AP Nr. 175 zu § 626 BGB). Dem Arbeitnehmer muss bewusst gewesen sein, dass er mit dem gerügten Verhalten seinen Arbeitsplatz aufs Spiel setzt. Die Pflichtverletzung muss so schwer sein, dass dem Arbeitnehmer klar gewesen sein muss, dass sein Verhalten nicht lediglich mit einer Abmahnung geahndet werden, sondern dass der Arbeitgeber sofort mit einer Kündigung reagieren wird (vgl. BAG v. 10.02.1999 - 2 ABR 31/98 - AP Nr. 42 zu § 15 KSchG 1969). Dies gilt auch für den Vertrauensbereich. Hier hat das Bundesarbeitsgericht zwar nach früherer Rechtsprechung eine Abmahnung für entbehrlich gehalten (vgl. BAG v. 30.11.1978 - 2 AZR 145/77 - AP Nr. 1 zu § 64 SeemG; BAG v. 04.04.1974 - 2 AZR 452/73 - AP Nr. 1 zu § 626 BGB Arbeitnehmersvertreter im Aufsichtsrat). Diese Rechtsprechung hat das Bundesarbeitsgericht jedoch später dahingehend modifiziert, dass bei Störungen im Vertrauensbereich eine Abmahnung jedenfalls dann nicht entbehrlich ist, wenn es um ein steuerbares Verhalten des Arbeitnehmers geht und eine Wiederherstellung des Vertrauens erwartet werden kann (vgl. BAG v. 09.02.2006 - 6 AZR 47/05 - AP Nr. 75 zu § 611BGB Dienstordnungs-Angestellte; BAG v. 21.06.2001 - 2 AZR 30/00 - EzA § 626 BGB Unkündbarkeit Nr. 7; BAG v. 07.01.1999 - 2 AZR 676/98 AP Nr. 11 zu § 15 BBiG).

b.

Im Streitfall beruft sich die Beklagte zur Begründung ihrer fristlosen Kündigung auf verschiedene mündliche Bedrohungen der Belegschaft durch den Kläger, auf einen tätlichen Angriff gegenüber dem Arbeitnehmer E. sowie auf die Weigerung eines Teils der Mitarbeiter, weiter mit dem Kläger zusammenzuarbeiten.

aa.

- Nach allgemeiner Auffassung sind schwere Beleidigungen oder Drohungen gegenüber dem Arbeitgeber oder Arbeitskollegen grundsätzlich geeignet, eine fristlose Kündigung ohne vorherige Abmahnung zu rechtfertigen (BAG v. 12.01.1995 - 2 AZR 456/94 - RzK I 6g Nr. 22; BAG v 16.02.1989 - 2 AZR 287/88 - RzK I 6a Nr. 49; Thür. LAG v. 13.02.2001 - 5 Sa 27/2000 n.v.; LAG Düsseldorf v. 16.07.2003 - 12 Sa 690/03 - LAGE § 280 BGB 2002 Nr. 1). Diese beeinträchtigen in der Regel den Betriebsfrieden und die betriebliche Ordnung in einem Maße, das es dem Arbeitgeber unzumutbar macht, das Arbeitsverhältnis auch nur bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen. 56
- Die von der Beklagten vorgetragene Äußerung stellt, ihre Richtigkeit hier zu Gunsten der Beklagten unterstellt, zweifellos eine Pflichtverletzung dar. 57
- Dennoch ist die Kammer zu der Auffassung gekommen, dass die vorliegende Kündigung einer vorherigen Abmahnung bedurft hätte. Es fehlt erkennbar an einer Ernsthaftigkeit der ausgesprochenen Drohungen. Es sind keinerlei Anhaltspunkte dafür erkennbar, dass der Kläger tatsächlich schwerwiegende, gegen eine Vielzahl von Menschen gerichtete Straftaten plante. Die Vielzahl der - vom Grundsatz her nicht bestrittenen - Äußerungen spricht vielmehr dafür, dass es sich um völlig unangemessenes Gerede, nicht aber um die Ankündigung tatsächlich bevorstehender Straftaten handelte. 58
- Dies hat offenbar die Beklagte ursprünglich ebenso gesehen. Bereits im Jahr 2006 hat der Kläger ähnliche Drohungen ausgestoßen. Diese Äußerungen waren es der Beklagten nicht einmal wert, eine Abmahnung gegenüber dem Kläger auszusprechen, geschweige denn, wegen einer tatsächlich vorliegenden Bedrohungssituation den Versuch zu unternehmen, eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses herbeizuführen. Die Kammer vermag nicht zu erkennen, dass die - von der Beklagten in der Ermahnung vom 12.12.2006 nur exemplarisch aufgeführte - Bedrohung: „hier fliegt alles in die Luft“ gegenüber den hier behaupteten Bedrohungen nur derart geringfügig gewesen ist, dass zum damaligen Zeitpunkt nicht einmal eine Abmahnung ausgesprochen worden ist, nun jedoch mit einer fristlosen Kündigung reagiert wird. 59
- Eine Abmahnung war auch nicht deswegen entbehrlich, weil eine Verhaltensänderung in der Zukunft nicht erwartet werden konnte. Mit einer Abmahnung wäre dem Kläger deutlich vor Augen geführt worden, dass der Bestand seines Arbeitsverhältnisses im Wiederholungsfalle gefährdet sein könnte. Es ist nicht ausgeschlossen, dass der Kläger dies als ausreichende Warnung angesehen und sein Verhalten geändert hätte. 60
- bb. 61
- Die behauptete Tötlichkeit gegenüber dem Mitarbeiter E. trägt die fristlose Kündigung ebenfalls nicht. 62
- Tätlichkeiten zwischen Arbeitnehmern sind grundsätzlich geeignet, einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung darzustellen (BAG v. 31.03.1993 - 2 AZR 492/92 - AP Nr. 32 zu § 626 BGB Ausschlussfrist). Der tätliche Angriff auf einen Arbeitskollegen ist eine schwerwiegende Verletzung der arbeitsvertraglichen Nebenpflichten. Der Arbeitgeber ist nicht nur allen Arbeitnehmern gegenüber verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass sie keinen Tätlichkeiten ausgesetzt sind, sondern hat auch ein eigenes Interesse daran, dass die betriebliche Zusammenarbeit nicht durch tätliche Auseinandersetzungen beeinträchtigt wird (BAG v. 31.03.1993 a. a.O.). 63

Im vorliegenden Fall vermochte die Kammer aufgrund des Vortrages der Parteien nicht zu erkennen, dass es zwischen dem Kläger und dem Mitarbeiter E. zu einer ernsthaften tätlichen Auseinandersetzung gekommen ist. Die Schilderung der Beklagten spricht zwar dafür, dass es zu einem Übergriff kam, ob dieser den von ihr behaupteten ernsthaften Hintergrund gehabt hat, kann jedoch nicht festgestellt werden. Nach der Lebenserfahrung wird ein Mitarbeiter, der von einem anderen Mitarbeiter angegriffen wird, entweder so reagieren, dass er sich wehrt, was zu einer - hier nicht vorgetragenen - Folgeauseinandersetzung führt, oder er wird sich bei seinem Arbeitgeber Hilfe holen, sich also wegen des Vorfalls beschweren. Auch dies ist unstreitig nicht geschehen. Hat aber der angeblich Angegriffene dem Vorfall eine so geringe Bedeutung beigemessen, dass er darauf nicht reagiert hat, hätte die Beklagte weitere Umstände vortragen müssen, um einen ernsthaften Angriff darzulegen. Das hat sie nicht getan. Vielmehr ist sie wohl selber davon ausgegangen, dass der Betroffene den Vorfall als nicht so schwerwiegend betrachtet hat, da sie ihn selbst nicht einmal als Zeugen für die behauptete Tätlichkeit benannt hat.

cc. 65

Die ausgesprochene Kündigung ist auch nicht als Druckkündigung wegen der Weigerung eines Teils der Mitarbeiter, weiter mit dem Kläger zusammenzuarbeiten, gerechtfertigt. 66

Von einer Druckkündigung spricht man, wenn u. a. von der Belegschaft unter Androhung von Nachteilen für den Arbeitgeber die Entlassung eines bestimmten Mitarbeiters verlangt wird (BAG v. 31.01.1996 -2 AZR 158/95 - AP Nr. 13 zu § 626 BGB Druckkündigung). Dabei darf der Arbeitgeber nicht ohne weiteres dem Verlangen auf Entlassung eines Arbeitnehmers nachgeben, sondern muss sich schützend vor den Arbeitnehmer stellen und versuchen, die Belegschaft von ihrer Drohung abzubringen (Etzel/Bader/Fischermeier u. a. KR-Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz und zu sonstigen kündigungsschutzrechtlichen Vorschriften 8. Auflage 2007 § 626 BGB Rn. 206). Nur dann, wenn alle Vermittlungsversuche gescheitert sind und dem Arbeitgeber nur die Wahl bleibt, entweder den Arbeitnehmer zu entlassen oder schwere wirtschaftliche Nachteile hinzunehmen, kann ihm ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung zugebilligt werden (KR-Fischermeier § 626 BGB Rn. 208). 67

Die Voraussetzungen einer Druckkündigung liegen hier nicht vor. 68

Zum einen erscheint es schon fraglich, ob die von einem Teil der Mitarbeiter erklärte Androhung, man werde sich bei einer Rückkehr des Klägers auf den Hof stellen anstatt zu arbeiten, den erforderlichen schweren Nachteil für die Beklagte darstellt. Die angekündigte Reaktion scheint mehr eine Protestaktion denn eine ernsthafte Drohung eines Teils der Mitarbeiter gewesen zu sein. Eine Druckkündigung kommt nämlich nur bei ernsten Nachteilen für den Arbeitgeber in Betracht, wie der Androhung von Kündigungen durch die Belegschaft oder der Androhung des Abbruchs der Geschäftsbeziehungen durch Kunden. Hier ist nichts dazu vorgetragen, dass die protestierenden Belegschaftsmitglieder ernstlich beabsichtigten, für den Fall der Rückkehr des Klägers das eigene Arbeitsverhältnis zu beenden. Eine solche Reaktion erscheint auch höchst unwahrscheinlich, da die Mitarbeiter - trotz eventuell bestehender Bedenken - bis zur ersten Kündigung mit dem Kläger zusammengearbeitet haben, ohne sich zwecks Entlassung des Klägers an die Beklagte zu wenden. Der Ausgang des ersten Rechtsstreits mag für manche Mitarbeiter enttäuschend gewesen sein, Anhaltspunkte dafür, dass sie bereit waren, dafür ihr eigenes Arbeitsverhältnis in Frage zu stellen, bestehen nicht. 69

Zum anderen hat sich die Beklagte in keiner Weise schützend vor den Kläger gestellt, vielmehr hat sie die Drucksituation dadurch noch provoziert, dass sie die Belegschaft am 11.05.2007 von sich aus gefragt hat, ob diese noch mit dem Kläger zusammenarbeiten wolle.	
Die Beklagte hätte in der Situation, in der einige Arbeitnehmer nicht mehr mit dem Kläger zusammenarbeiten wollten, einen Schlichtungsversuch unternehmen müssen. Beispielsweise hätte sie ein gemeinsames Gespräch mit dem Kläger und den betroffenen Mitarbeitern einberufen können, in dem die Mitarbeiter ihre Bedenken hätten vortragen können und das den Kläger in die Lage versetzt hätte, seinerseits darzustellen, wie er sich eine weitere gedeihliche Zusammenarbeit vorstellt. Anstrengungen in diese Hinsicht hat die Beklagte nicht unternommen.	71
3.	72
Die hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung hat das Arbeitsverhältnis ebenfalls nicht beendet.	73
Eine verhaltensbedingte Kündigung setzt voraus, dass durch ein Fehlverhalten des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis konkret beeinträchtigt wird. Es muss sich um solche im Verhalten des Arbeitnehmers liegende Umstände handeln, die bei verständiger Würdigung und Abwägung der Interessen der Vertragsparteien und des Betriebes die Kündigung als billigenwert und angemessen erscheinen lassen (BAG v. 22.07.1982 - 2 AZR 30/81 - AP Nr. 5 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung). Dabei ist nicht vom Standpunkt des jeweiligen Arbeitgebers auszugehen, es gilt vielmehr ein objektiver Maßstab. Es muss demzufolge ein Umstand vorliegen, der einen ruhig und verständig urteilenden Arbeitgeber zur Kündigung bestimmen kann (BAG v. 02.11.1961 - 2 AZR 241/61 - AP Nr. 3 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung; BAG v. 13.03.1987 - 7 AZR 601/85 - AP Nr. 18 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung; BAG v. 17.06.2003 - 2 AZR 62/02 - EzA § 1 KSchG verhaltensbedingte Kündigung Nr. 59; KR-Griebeling § 1 KSchG Rn. 398). Im Regelfall sind nur solche Gründe im Verhalten des Arbeitnehmers relevant, bei denen die Pflichtverstöße schuldhaft und rechtswidrig sind (BAG v. 16.03.1961 - 2 AZR 539/59 - AP Nr. 2 zu § 1 KSchG verhaltensbedingte Kündigung; BAG v. 09.04.1987 - 2 AZR 210/86 - AP Nr. 18 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit).	74
Entsprechend den Ausführungen bei der fristlosen Kündigung hat auch bei der fristgerecht ausgesprochenen verhaltensbedingten Kündigung grundsätzlich zunächst eine Abmahnung zu erfolgen.	75
Im vorliegenden Fall kann auf obige Ausführungen zur fristlosen Kündigung verwiesen werden. Die vom Kläger ausgesprochenen „Drohungen“ können ohne vorherige Abmahnung auch eine fristgemäße Kündigung nicht rechtfertigen, der behauptete tätliche Angriff wurde von der Beklagten nicht ausreichend dargelegt und die Voraussetzungen einer Druckkündigung sind nicht gegeben.	76
II.	77
Die Zahlungsanträge sind ebenfalls begründet.	78
1.	79
Der Kläger hat für den Monat April 2007 einen Annahmeverzugsanspruch gem. den §§ 615, 293 ff BGB in Höhe der vereinbarten monatlichen Vergütung von 1.644,30 € brutto abzüglich	80

der auf die Bundesagentur für Arbeit übergegangenen Ansprüche.

Nach § 615 Satz 1 BGB hat der Arbeitgeber die vereinbarte Vergütung fortzuzahlen, wenn er mit der Annahme der Dienste in Verzug gerät. Die Voraussetzungen des Annahmeverzuges richten sich nach den §§ 293 ff BGB. Ist für die vom Gläubiger vorzunehmende Handlung eine Zeit nach dem Kalender bestimmt, bedarf es nach § 296 BGB keines Angebots des Arbeitnehmers, wenn der Arbeitgeber die Handlung nicht rechtzeitig vornimmt. Die nach dem Kalender bestimmte Mitwirkungshandlung des Arbeitgebers ist darin zu sehen, dem Arbeitnehmer für jeden Arbeitstag einen funktionsfähigen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Nach einer unwirksamen oder nicht aufrecht erhaltenen Kündigung muss deshalb der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer, wenn er nicht in Annahmeverzug geraten will, die Arbeit wieder zuweisen. Dem Arbeitgeber obliegt es als Gläubiger der geschuldeten Arbeitsleistung, dem Arbeitnehmer die Leistungserbringung zu ermöglichen. Dazu muss er den Arbeitseinsatz des Arbeitnehmers fortlaufend planen und durch Weisungen hinsichtlich Ort und Zeit näher konkretisieren. Kommt der Arbeitgeber dieser Obliegenheit nicht nach, gerät er in Annahmeverzug, ohne dass es eines Angebots der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer bedarf (BAG v. 09.08.1984 - 2 AZR 374/83 - AP Nr. 34 zu § 615 BGB; BAG v. 28.05.1998 - 2 AZR 496/97 - n.v.).

Die Beklagte befand sich im Monat April 2007 im Annahmeverzug, da sie dem Kläger aufgrund ihrer unwirksamen Kündigung vom 12.02.2007 zum 15.03.2007 keine Arbeit zugewiesen und damit seinen Arbeitseinsatz nicht geplant hat. Eines Arbeitsangebotes des Klägers bedurfte es aufgrund der zum 15.03.2007 ausgesprochenen ersten Kündigung nicht.

Der Zinsanspruch ergibt sich aus den §§ 286, 288 BGB. Mangels anderweitiger Absprache war der Lohn jeweils am Monatsende fällig.

2. 84

Für die Monate Mai bis November 2007 ergibt sich ebenfalls ein Annahmeverzugsanspruch in Höhe von 1.644,30 € brutto pro Monat, da auch die Kündigung vom 14.05.2007 das Arbeitsverhältnis nicht beendet, die Beklagte den Kläger in diesen Monaten jedoch nicht beschäftigt hat.

Auch hier ergibt sich der Zinsanspruch aus §§ 286, 288 BGB. 86

III. 87

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 46 Abs. 2 ArbGG i V. m. §§ 91, 269 Abs. 3 Satz 2 ZPO. 88

Da der Kläger in der Hauptsache obsiegt hat, hat die Beklagte grundsätzlich die Kosten des Rechtsstreits zu tragen. Hinsichtlich der zurückgenommenen Klageanträge zu 5. (ab Dezember 2007) und zu 6. mit einem Streitwert von insgesamt 2.000.- € trägt der Kläger die Kosten. 89

IV. 90

Bei der Streitwertfestsetzung hat die Kammer für die Klageanträge zu 1. und 2. 6.000.- €, für den Klageantrag zu 3. 1.000.- € (unter Abzug des geschätzten Arbeitslosengeldes) und für den Klageantrag zu 4. 11.510,10 € in Ansatz gebracht. 91

Rechtsmittelbelehrung 92

93

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei	
B e r u f u n g	94
eingelegt werden.	95
Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.	96
Die Berufung muss	97
innerhalb einer N o t f r i s t* von einem Monat	98
beim Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Ludwig-Erhard-Allee 21, 40227 Düsseldorf, Fax: (0211) 7770 - 2199 eingegangen sein.	99
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung	100
Die Berufungsschrift muss von einem Rechtsanwalt eingereicht werden; an seine Stelle können Vertreter einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglieder Partei sind. Die gleiche Befugnis haben Angestellte juristischer Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der zuvor genannten Organisationen stehen, solange die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung der Mitglieder der Organisation entsprechend deren Satzung durchführt.	101
* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.	102
Barth	103
Richterin am Arbeitsgericht	104