

---

**Datum:** 04.11.2021  
**Gericht:** Arbeitsgericht Siegburg  
**Spruchkörper:** 5. Kammer  
**Entscheidungsart:** Urteil  
**Aktenzeichen:** 5 Ca 254/21  
**ECLI:** ECLI:DE:ARBGSU:2021:1104.5CA254.21.00

---

**Nachinstanz:** Landesarbeitsgericht Köln, 5 Sa 46/22  
**Sachgebiet:** Arbeitsrecht

---

**Tenor:**

1. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger ein qualifiziertes Zwischenzeugnis zu erteilen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger ein qualifiziertes Zeugnis zu erteilen.
3. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.
5. Der Kläger hat von den Kosten des Rechtsstreits 75 Prozent zu tragen, die Beklagte 25 Prozent.
6. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 12.600,00 € festgesetzt.

---

**Tatbestand**

Der ledige Kläger ist seit dem 06.08.2007 bei der Beklagten in der Buchhaltung tätig. 2  
Die Beklagte beschäftigt mehr als 10 Arbeitnehmer in Vollzeit. Das durchschnittliche  
Bruttomonatsgehalt des Klägers belief sich auf 3.150,00 €.

Mit Schreiben vom 15.12.2017 sprach die Beklagte gegenüber dem Kläger eine Abmahnung 3  
aus.

Am 17.12.2020 begab sich der Kläger in das Büro seiner Kollegin, der Zeugin xxx. Der Inhalt des Gesprächs zwischen dem Kläger und der Zeugin xxx ist strittig. Die Zeugin xxx informiert ihren Vorgesetzten, Herrn xxx, mündlich über den Vorfall vom 17.12.2020 und fertigte sodann einen Vermerk an.

Am 17.12.2020 wurde der Kläger seitens der Beklagten zu den ihm vorgeworfenen 5  
Pflichtverletzungen angehört. Weder im Rahmen der Anhörung noch später entschuldigte sich der Kläger. Nach der Anhörung wurde er mit sofortiger Wirkung von der Pflicht zur Erbringung seiner Arbeitsleistung freigestellt.

Die Beklagte hörte den Personalrat mit Schreiben vom 21.12.2020 unter Bezugnahme auf die 6  
Ausführungen im Vermerk vom 21.12.2020 (Blatt 16, 43 und 44 d. A.) zu den streitgegenständlichen Kündigungen an. Am 23.12.2020 fand von 10:20 Uhr bis 10:50 Uhr eine Erörterung mit dem Personalrat statt.

Mit Schreiben vom 28.12.2020 sprach die Beklagte gegenüber dem Kläger eine 7  
fristlose und hilfsweise fristgerechte Kündigung zum 30.06.2021 aus. Das Schreiben ging dem Kläger am 28.12.2020 zu. Mit der am 08.01.2021 beim Arbeitsgericht Siegburg eingegangenen und der Beklagten am 13.01.2021 zugestellten Klage hat sich der Kläger gegen die Kündigung gewandt.

Der Kläger ist der Ansicht, dass die Kündigung unwirksam sei, da es an einem 8  
Grund für eine fristlose Kündigung fehle. Insoweit behauptet er, dass er am 07.12.2020 keine Bedrohung gegen Leib und Leben von Mitarbeitern der Beklagten ausgesprochen habe. Des Weiteren ist er der Ansicht, dass die ordentliche Kündigung sozial ungerechtfertigt sei.

Der Kläger behauptet, dass er seine Kollegin nicht aufgefordert habe, dem 9  
Amtsleiter seine angeblichen Äußerungen zu übermitteln. Im Rahmen des Gesprächs vom 17.12.2020 sei es u. a. um seine letzte Begegnung mit dem Leiter des Amtes für Finanzwesen gegangen, welche aus seiner Sicht unglücklich verlaufen sei. Die Zeugin xxx habe ihn dann dazu gedrängt, dies weiter auszuführen, als er eigentlich schon gehen wollte. Die Zeugin habe ihm erklärt, dass er sich ruhig aussprechen solle, damit es ihm besser gehe. Sie habe erklärt, dass es ihr nach solchen Aussprachen unter Kollegen auch immer besser gegangen sei. Er habe der Zeugin dann erklärt, dass er unglücklicherweise mit dem Amtsleiter kurz aneinandergeraten sei, wegen eines von ihm nicht angenommenen Weihnachtsgeschenkes (Honigglas) der Bürgermeisterin und dass er sich über den Amtsleiter in diesem Zusammenhang geärgert habe, weil dieser seine persönliche diesbezügliche Grundeinstellung nicht respektiere. Er und die Zeugin xxx hätten im Büro gestanden. Auf der dortigen Fensterbank habe immer noch ein Karnevalsflyer aus dem Jahre 2020 gestanden. Auf diesem sei der Amtsleiter als Karnevalsprinz abgebildet gewesen. Er habe das Foto mit der Mütze und den engen Strumpfhosen im Verlaufe des Gesprächs dann zum Anlass genommen für eine Assoziierung mit einem kleinen Wicht und erklärt, dass er den (Flyer) schon längst aus dem Fenster geworfen hätte. Nochmals auf seinen Ärger mit dem Amtsleiter von der Zeugin xxx angesprochen, habe er erklärt, dass er sich das alles nicht länger gefallen lassen würde und er mit dem Gedanken spiele, in ein anderes Amt, eventuell den Bauhof, zu wechseln. Vor dem Hintergrund der aktuellen Arbeitsauslastung habe er ergänzend erklärt, dass er so viel Arbeit habe, dass er Amok laufen könne. Dabei habe er, wie vom „malaiisch amuk“ abgeleitet, dass er rasend, schreiend und wütend etc. sei. Er habe damit ausdrücken wollen, dass er schreiend durch die Gänge laufen könne. Im Verlauf des weiteren Gesprächs mit der Zeugin xxx habe er ferner erklärt, dass kleine Sünden von Gott in der Regel sofort bestraft würden. In diesem Zusammenhang habe er dann angemerkt, dass aus seiner Sicht Herr xxx sich aus diesem Grund in Gefahr befinde.

Die Zeugin xxx habe offensichtlich alles falsch verstanden. Er habe sich im Verlauf des Gesprächs nicht in Rage geredet, sondern nur im Rahmen einer Gefühlsaufwallung etwas Luft abgelassen. Seine Äußerungen würden daher keine Verletzung einer arbeitsvertraglichen Haupt- oder Nebenpflicht darstellen. Es sei eine rein persönliche, nicht öffentliche und noch dazu vertrauliche Bekundung einer emotionalen Regung gegenüber einer Arbeitskollegin gewesen. Er sei nicht körperlich oder verbal beleidigend gegenüber dem Amtsleiter aufgetreten. Er habe seinen Gefühlen in keiner Weise Ausdruck verliehen und mit niemandem zuvor darüber gesprochen. Zudem habe er in keiner Weise zu erkennen gegeben, dass er dieser Regung irgendwann einmal folgen würde. Mit ihrer gegenläufigen Sicht verkenne die Beklagte deutlich die Situation und werte diese fehlerhaft. Da sich seine Bekundungen als höchstpersönliche Meinungsäußerungen darstellen, seien im Übrigen die diesbezüglichen Grundsätze zum Grundrecht auf freie Meinungsäußerung zu berücksichtigen. Vorliegend wäre eine Abmahnung als milderer Mittel zur Wiederherstellung des für die Fortsetzung des Vertrages notwendigen Vertrauens ausreichend gewesen, um einen künftig wieder störungsfreien Verlauf des Arbeitsverhältnisses zu bewirken. Zumal er bereits fast 14 Jahre beschäftigt sei und über die Jahre hinweg von der Beklagten Belobigungen wegen seiner Arbeitsleistung erhalten habe. Bei dem vorgeworfenen Verhalten handele es sich um ein steuerbares Verhalten. Es seien keinerlei Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass er sein künftiges Verhalten nicht geändert hätte. Zu berücksichtigen sei, dass bei derart vertrauensvollen Gesprächen derjenige, dem Thema und Ton des Gesprächs nicht passen, diese verlassen könnten. Wer aber an dem Gespräch bis zum Schluss teilnehme, unterwerfe sich damit den stillschweigenden Regeln menschlicher Gemeinschaften, die Äußerungen der Gesprächsrunde nicht an andere Stellen weiterzugeben, mögen diese auch an sich legitimiert sein, Anzeigen und Beschwerden entgegenzunehmen. Noch wichtiger erscheine hingegen der Umstand, dass zwischen Gefühlsimpulsen einerseits und Handlungen im Leben von Menschen andererseits vielfach Welten liegen. So sei es in der Tat etwas völlig anderes, ob eine Person über eine destruktive Handlung oder entsprechende Pläne gegenüber anderen Menschen spreche, oder über einen bloßen Gefühlsimpuls zu dessen etwaiger Verwirklichung er sich gerade nicht hinreißen lasse. Insofern lasse sich bis zum Beweis des Gegenteils nicht einmal davon sprechen, dass allein die Verbalisierung von Gewaltassoziationen auch nur den Hang einer Person zu entsprechenden Übergriffen gegen andere bezeuge.

Im Rahmen seiner Anhörung habe er mitgeteilt, dass er die Äußerungen so wie sie ihm vorgehalten werden, nicht getätigt habe. 10

Der Kläger behauptet, dass er mit Ausnahme der Abmahnung vom 15.12.2017 keine weiteren Abmahnungen erhalten habe. Des Weiteren ist er der Ansicht, dass sich aus den Ausführungen der Beklagten eindeutig zu erkennen gebe, dass sie mit allen Mitteln versuche, ihn in einem schlechten Licht dastehen zu lassen. Es würden angebliche Vorfälle beschrieben, welche Jahre zurückliegen und welche in keinem Bezug zu den hier zu entscheidenden Kündigungsgründen stünden. Aus den Ausführungen sei vielmehr ein regelrechtes Mobbing zu erkennen, welches hier über Jahre hinweg betrieben werde. Bei der Abmahnung vom 06.12.2017 handele es sich um eine unzutreffende Abmahnung. Mündliche Ermahnungen aus dem Jahre 2009 und 2011 habe es keine gegeben. Ebenfalls habe es keine mündliche Abmahnung am 14.09.2020 gegeben. 11

Mit Nichtwissen bestreitet der Kläger, dass der bei der Beklagten bestehende Personalrat ordnungsgemäß angehört worden ist. Aus der zur Anhörung des Personalrats beigefügten Anlage B1 ergebe sich nicht, ob der Personalrat den Kündigungen zugestimmt habe. In Ziffer 2) der Anlage werde lediglich Folgendes ausgeführt: 12

|  |                            |
|--|----------------------------|
| „Der Personalrat der xxx... teilt mit, ob er der Maßnahme zustimmt.“   | 13                         |
| Hierbei handele es sich nach dem Wortlaut nicht um eine Zustimmung für eine fristlose oder fristgerechte Kündigung. Auf der Anlage sind zudem keine Unterschriften erkennbar.  | 14                         |
| Zudem ist er der Ansicht, dass die Beklagte ihm ein Zwischenzeugnis und hilfsweise ein Zeugnis zu erteilen habe.   | 15                         |
| Der Kläger <u>beantragt</u> ,  | 16                         |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien weder durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 28.12.2020, noch durch die hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung vom 28.12.2020 zum 30.06.2021, zugestellt am 28.12.2020, beendet wird;</li> <li>• 2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern über den 01.01.2021 bzw. 30.06.2021 hinaus zu unveränderten Bedingungen fortbesteht;</li> <li>• 3. die Beklagte für den Fall des Obsiegens mit dem Klageantrag zu 1) zu verurteilen, den Kläger zu den bisherigen Bedingungen über den Ablauf der Kündigungsfrist weiter zu beschäftigen und</li> <li>• 4. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger ein Zwischenzeugnis zu erteilen, dass sich auf Führung und Leistung erstreckt.</li> </ul> | 17<br>18<br>19<br>20<br>21 |
| Hilfsweise für den Fall, dass die Feststellungsanträge zu Ziffer 1) und 2) abgewiesen werden, <u>beantragt</u> der Kläger,   | 22                         |
| die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger ein endgültiges Zeugnis zu erteilen, dass sich auf Führung und Leistung erstreckt.   | 23                         |
| Die Beklagte <u>beantragt</u> ,  | 24                         |
| die Klage abzuweisen.  | 25                         |
| Die Beklagte ist der Ansicht, dass die streitgegenständliche Kündigung wirksam sei. Sie behauptet, dass der Kläger nach der Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis am 01.07.2008 durch sein unbeherrschtes, aggressives und unkollegiales Verhalten aufgefallen sei.   | 26                         |
| Kündigungsgrund für die außerordentliche Kündigung sei, dass der Kläger am 17.12.2020 gegenüber einer Kollegin bezogen auf seinen Vorgesetzten, Herrn xxx, geäußert habe: „Diesen kleinen Wicht schmeiße ich aus dem Fenster. Ich lasse mir das nicht länger gefallen. Ich bin kurz vorm Amoklauf.“ In dem Gespräch habe er sich in aufgebrachtem Ton über die „Schikanen“ von Frau xxx und Herrn xxx beschwert. Er habe sich immer mehr in Rage geredet, wie schlimm Herr xxx doch sei und schließlich lautstark mit fester Stimme die Drohungen ausgesprochen. Obwohl die Zeugin xxx versucht habe, ihn zu beruhigen und ihm gesagt habe, dass sie nicht möchte, dass er ihr gegenüber so etwas äußere, habe er hinzugefügt: „Ich sag dir, bald passiert was... Der xxx lebt gefährlich, sehr gefährlich.“   | 27                         |
| Die Beklagte ist der Ansicht, dass das Verhalten des Klägers eine massive Störung, jedenfalls eine konkrete Gefährdung des Betriebsfriedens und eine erhebliche Verletzung der   | 28                         |

ihm obliegenden Nebenpflicht, auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen, darstelle. Bei der Verfehlung des Klägers handele es sich um eine für die Beklagte nicht tragbare, die die fristlose Kündigung rechtfertigende Pflichtverletzung. Die Beklagte behauptet, dass der Kläger eine ernsthafte Gefahr für Leib oder Leben ihrer Beschäftigten darstelle. Seine Androhung, Amok zu laufen, sei ernst zu nehmen. Er könne sich nicht darauf zurückziehen, dass das Gespräch zwischen ihm und der Zeugin xxx vertraulich bleiben sollte. Die Zeugin xxx und er seien nicht miteinander befreundet, sie hatten lediglich losen beruflichen Kontakt. Die Zeugin xxx habe den Kläger auch nicht dazu aufgefordert, sich über seinen Vorgesetzten zu erklären. Der Kläger habe die Zeugin xxx durch seine Drohung massiv unter Druck ge- und in Angst versetzt. Sie habe seine Äußerungen ernst nehmen müssen und sei deshalb zum Schutz des Amtsleiters verpflichtet gewesen, ihren Arbeitgeber zu informieren. Die Zeugin xxx, die das Aggressionspotential des Klägers aus früheren Gesprächen gekannt habe, habe die Befürchtung gehabt, dass der Kläger ihr gegenüber gewalttätig werden würde, sofern sie sich offenbare. Da sie jedoch dem Schutz des Amtsleiters Vorrang gegeben habe, habe sie sich entschlossen, ihren Arbeitgeber sofort zu informieren. Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Kläger sei unter keinem Gesichtspunkt mehr möglich. Sie sei gezwungen gewesen, sich schützend vor ihren Amtsleiter zu stellen. Eine weitere Abmahnung wäre in keinem Fall ausreichend gewesen, um das Verhalten des Klägers zu ändern. Die beiden Abmahnungen und die Ermahnungen in der Vergangenheit hätten zu keiner Verhaltensänderung des Klägers geführt. Die Ausführungen des Klägers, wonach die Bedrohungen seines Vorgesetzten unter die Meinungsfreiheit fallen sollen, würden zeigen, dass der Kläger trotz der fristlosen Kündigung bis heute keinerlei Einsicht zeige.

Die Beklagte behauptet, dass der Kläger im Rahmen der Anhörung die Vorwürfe nicht bestritten habe, jedoch angegeben habe, sich an den genauen Wortlaut nicht erinnern zu können. 29

Die Beklagte behauptet, dass es im Rahmen der Erörterung mit dem Personalrat nicht nur um den Vorfall, sondern auch um die Sozialdaten des Klägers als auch den Verlauf des Arbeitsverhältnisses gegangen sei. Am 23.12.2020 habe der Personalrat seine Zustimmung erteilt. 30

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsprotokolle Bezug genommen. Das Gericht hat gemäß Beweisbeschluss vom 17.06.2021 Beweis erhoben. Wegen der Ergebnisse der Beweisaufnahme wird auf das Sitzungsprotokoll vom 04.11.2021 Bezug genommen. 31

## **Entscheidungsgründe** 32

Die Klage ist bezogen auf den Klageantrag zu 3) unzulässig. Im Übrigen ist sie zulässig und bezogen auf die Anträge zu 4) und 5) begründet. Im Übrigen ist sie unbegründet. 33

I. Der Klageantrag zu 3) ist unzulässig. Soweit der Kläger mit dem Klageantrag zu 3) die Feststellung begehrt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien unverändert fortbesteht, ist der Antrag unzulässig. Der Kläger legt das für die Feststellung notwendige besondere Feststellungsinteresse nach § 256 Absatz 1 ZPO nicht dar. Er führt keinen anderweitigen Beendigungstatbestand in den Rechtsstreit ein und macht nicht geltend, dass ernsthaft mit weiteren Kündigungserklärungen zu rechnen ist. 34

II. Der zulässige Klageantrag zu 1) ist unbegründet. Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis ist aufgrund der außerordentlichen fristlosen Kündigung vom 28.12.2020 aus wichtigem Grund fristlos beendet worden.

1. Gemäß § 626 Abs. 1 BGB kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund 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. Dafür ist zunächst zu prüfen, ob der Sachverhalt ohne seine besonderen Umstände „an sich“, das heißt typischerweise als wichtiger Grund geeignet ist. Alsdann bedarf es der Prüfung, ob dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Falls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile - jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist - zumutbar ist oder nicht (vgl. BAG v. 16 Dezember 2010 - 2 AZR 485/08, *Juris*). 36

2. Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze ist die erkennende Kammer zu der Überzeugung gelangt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die streitgegenständliche außerordentliche fristlose Kündigung vom 28.12.2020 aus wichtigem Grund wirksam beendet worden ist. Der an sich bestehende wichtige Grund für die außerordentliche Kündigung ist darin gegeben, dass der Kläger in ernstzunehmender Art und Weise gegenüber der Zeugin xxx Äußerungen tätigte, die sowohl die Ankündigung für eine Gefahr von Leib und Leben des Herrn xxx als auch die Ankündigung eines Amoklaufs beinhalten. Darüber hinaus ergibt die durchzuführende Interessenabwägung, dass es der Beklagten nicht, auch nicht bis zum Ablauf der Kündigungsfrist, zumutbar ist, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fortzusetzen. 37

a. Zur Überzeugung der erkennenden Kammer steht fest, dass der Kläger in ernstzunehmender Art und Weise gegenüber der Zeugin xxx äußerte: „Diesen kleinen Wicht schmeiße ich aus dem Fenster. Ich lasse mir das nicht länger gefallen. Ich bin kurz vorm Amoklauf. Ich sage dir, bald passiert was... Der xxx lebt gefährlich, sehr gefährlich.“ 38

Die Überzeugung der erkennenden Kammer ergibt sich aus der Aussage der Zeugin xxx. Die Aussage der Zeugin xxx ist im wesentlichen Kern frei von Widersprüchen und nach Auffassung der Kammer, nicht zuletzt auch aufgrund des in der Beweisaufnahme gewonnenen persönlichen Eindrucks, in jeder Hinsicht glaubhaft. Die Zeugin xxx hat den Ablauf der Geschehnisse nachvollziehbar und glaubhaft geschildert. Insbesondere hat die Zeugin glaubhaft geschildert, dass der Kläger sich im Laufe des Gesprächs vom 17.12. immer mehr in Rage redete und ihr gegenüber äußerte, dass er den „kleinen Wicht“ aus dem Fenster schmeißen wird und dass er kurz vorm Amoklauf steht. Aus der Aussage der Zeugin ergibt sich, dass mit dem „kleinen Wicht“ der Vorgesetzte des Klägers, Herr xxx und nicht ein Flyer gemeint war. Die diesbezügliche Einlassung des Klägers wertet die erkennende Kammer aufgrund der Aussage der Zeugin xxx als Schutzbehauptung. Schließlich wurde durch die Aussage der Zeugin so gut wie keine Behauptung des Klägers auch nur ansatzweise bestätigt. Vielmehr wurde bzgl. des Ablaufs des Gesprächs jede relevante Behauptung des Klägers durch die Zeugin widerlegt. Dass die Äußerungen des Klägers in ernstzunehmender Art und Weise getätigt wurden, ergibt sich ebenfalls aus der Aussage der Zeugin xxx. Diese bekundete, dass sie Angst hatte und gedacht hat, dass etwas passieren wird. Deshalb entschloss sie sich dazu, dies zu melden. Diesbezüglich rief sie zuerst Zuhause an und klärte ab, wie sie sich jetzt verhalten solle. Erst dann entschied sie sich, es zu melden, da es ihr zu gefährlich war, dass tatsächlich etwas passiert. Dass die Äußerungen 39

ernst zu nehmen waren, ergibt sich erschwerend daraus, dass die Zeugin sich zu dem damaligen Zeitpunkt in einer persönlichen Lebenslage befand, die eher dafür gesorgt hätte, dass sie es nicht meldet. Insofern bekundete die Zeugin, dass sie sich dachte, dass sie das jetzt auch noch an der Backe hat. Sie bekundete sodann, dass sie sich gedacht hat, dass sie es nicht mit sich vereinbaren kann, wenn sie dies so stehen lasse.

Entgegen der Ansicht des Klägers, sind die Aussagen der Zeugin xxx auch prozessual verwertbar. 40

Zwar führt das Bundesarbeitsgericht beispielsweise in seinem Urteil vom 10.12.2009 – 2 AZR 534/08 – (NZA 2010, Bl. 698 ff.) aus, dass bei der rechtlichen Würdigung die Umstände zu beachten sind, unter denen diffamierende oder ehrverletzende Äußerungen über Vorgesetzte und/oder Kollegen gefallen sind. Geschieht dies in vertraulichen Gesprächen unter Arbeitskollegen, vermögen sie eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht ohne weiteres zu rechtfertigen. Der Arbeitnehmer darf anlässlich solcher Gespräche regelmäßig darauf vertrauen, seine Äußerungen würden nicht nach außen getragen. Er muss nicht damit rechnen, durch diese werde der Betriebsfrieden gestört und das Vertrauensverhältnis zum Arbeitgeber belastet. Vertrauliche Äußerungen unterfallen dem Schutzbereich des allgemeinen Persönlichkeitsrechts (Artikel 2 Absatz 1 i. V. m. Artikel 1 Absatz 1 Satz 1 GG). Die vertrauliche Kommunikation in der Privatsphäre ist Ausdruck der Persönlichkeit und grundrechtlich gewährleistet. Äußerungen, die gegenüber Außenstehenden oder der Öffentlichkeit wegen ihres ehrverletzenden Gehalts nicht schutzwürdig wären, genießen in Vertraulichkeitsbeziehungen als Ausdruck der Persönlichkeit und Bedingung ihrer Entfaltung verfassungsrechtlichen Schutz, der dem Schutz der Ehre des durch die Äußerung Betroffenen vorgeht. Hebt der Gesprächspartner später gegen den Willen des sich negativ äussernden Arbeitnehmers die Vertraulichkeit auf, geht dies arbeitsrechtlich nicht zu diesen Lasten. 41

Um eine derartige Ehrverletzung geht es vorliegend aber nicht. Zwar sagte der Kläger über seinen Vorgesetzten auch „kleiner Wicht“. Maßgebend ist vorliegend aber die Ankündigung einer schweren Straftat gegen Leib und Leben bzw. die körperliche Unversehrtheit seines Vorgesetzten, des Herrn xxx, in dem der Kläger ankündigte, diesen aus dem Fenster zu werfen und Amok zu laufen. Allein der Umstand, dass die Androhung dieser Straftaten gegebenenfalls noch mit einer Meinungsäußerung - soweit man nicht davon ausgeht, dass es sich bei der Bezeichnung als „kleiner Wicht“ bereits um Schmähkritik handelt - verbunden sein könnten, führt nicht dazu, dass der Kläger darauf vertrauen durfte, dass die Zeugin xxx sich mit dem Inhalt des Gesprächs nicht an ihre Vorgesetzten wenden wird. Selbstverständlich sind Arbeitnehmer berechtigt, ihr Wissen über ernsthaft angekündigte schwere Straftaten gegen Leib und Leben bzw. die ernstzunehmende Ankündigung eines Amoklaufs, an ihre Vorgesetzten weiterzugeben. Dies selbst dann, wenn das Wissen aus „vertraulichen“ Gesprächen stammt. Es gibt keine Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wonach dies zum Schutze des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Drohenden unzulässig sein sollte. Selbst wenn es sie geben sollte, würde sich die erkennende Kammer ihr nicht anschließen. Es ist einem Arbeitnehmer, dem gegenüber in ernstzunehmender Art und Weise die Begehung einer Straftat gegen Leib und Leben bzw. ernstgemeint ein Amoklauf angekündigt wird, nicht zuzumuten, dieses Wissen für sich zu behalten und im Ernstfall in den Gewissenskonflikt zu gelangen, dass er bei Weitergabe des eigenen Wissens gegebenenfalls ein entsprechendes Unglück hätte verhindern können. 42

b. Des Weiteren fällt die vorzunehmende Interessenabwägung zugunsten der Beklagten aus. Die Weiterbeschäftigung ist ihr nicht, auch nicht bis zum Ablauf einer 43

ordentlichen Kündigungsfrist zumutbar.

Bei der Prüfung, ob dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers trotz Vorliegens einer erheblichen Pflichtverletzung jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zumutbar ist, ist in einer Gesamtwürdigung das Interesse des Arbeitgebers an der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen das Interesse des Arbeitnehmers an dessen Fortbestand abzuwägen. Es ist eine Bewertung des Einzelfalls unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes vorzunehmen. Die Umstände, anhand derer zu beurteilen ist, ob dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung zumutbar ist oder nicht, lassen sich nicht abschließend festlegen. Zu berücksichtigen sind aber regelmäßig das Gewicht und die Auswirkungen einer Vertragspflichtverletzung - etwa im Hinblick auf das Maß eines durch sie bewirkten Vertrauensverlusts und ihre wirtschaftlichen Folgen -, der Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers, eine mögliche Wiederholungsgefahr sowie die Dauer des Arbeitsverhältnisses und dessen störungsfreier Verlauf. Eine außerordentliche Kündigung kommt nur in Betracht, wenn es keinen angemessenen Weg gibt, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, weil dem Arbeitgeber sämtliche milderen Reaktionsmöglichkeiten unzumutbar sind. Als mildere Reaktionen sind insbesondere Abmahnung und ordentliche Kündigung anzusehen. Sie sind dann alternative Gestaltungsmittel, wenn schon sie geeignet sind, den mit der außerordentlichen Kündigung verfolgten Zweck - die Vermeidung des Risikos künftiger Störungen - zu erreichen (*BAG v. 10 Juni 2010 - 2 AZR 541/09, NZA 2010, 1227, 1231, juris*).

44

Zwar erkennt die Kammer für das Bestandsinteresse des Klägers dessen Betriebszugehörigkeit seit 2007 an. Zudem berücksichtigt die erkennende Kammer zugunsten des Klägers, dass es sein kann, dass dieser aufgrund seines Alters und der besonderen gegenwärtigen Pandemiesituation Schwierigkeiten haben kann, eine neue adäquate Beschäftigung zu finden. Dennoch überwiegt im Ergebnis das Lösungsinteresse der Beklagten. Dies unabhängig davon, ob die im bestehenden Arbeitsverhältnis ausgesprochene Abmahnung zu Recht oder zu Unrecht erfolgte und ob es weitere Abmahnungen und Ermahnungen zu Recht oder zu Unrecht gegeben haben sollte. Dies, da die Wirksamkeit der außerordentlichen und fristlosen Kündigung nicht aufgrund einer fehlenden Abmahnung scheitert, da sie bei dem vorliegenden Sachverhalt aufgrund der besonderen Schwere des dem Kläger vorgeworfenen Verstoßes entbehrlich ist. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine frühere Abmahnung bei besonders schweren Verstößen entbehrlich, da der Arbeitnehmer von vornherein nicht mit einer Billigung seines Verhaltens rechnen kann und er sich bewusst sein muss, dass er seinen Arbeitsplatz aufs Spiel setzt. Genauso ist es im vorliegenden Fall. Der Kläger konnte von vornherein nicht damit rechnen, dass die Beklagte es vorbehaltlos hinnehmen wird, dass er gegenüber der Zeugin xxx in ernstzunehmender Art und Weise die Drohung aussprach, seinen Vorgesetzten aus dem Fenster zu werfen und Amok zu laufen. Ein derartiges Verhalten ist für den Bestand eines Arbeitsverhältnisses und die erforderliche vertrauensvolle Zusammenarbeit völlig inakzeptabel. Der Beklagten, die den Kläger zu seinen Äußerungen anhörte, kann nicht zugemutet werden, abzuwarten, ob der Kläger seinen Worten Taten folgen lässt. Dies, da die Beklagte gegenüber ihren anderen Arbeitnehmern verpflichtet ist, deren körperliche Unversehrtheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Zugunsten der Beklagten spricht insoweit auch, dass der Kläger im Rahmen seiner Anhörung nicht zu seinen Äußerungen stand und sich für selbige entschuldigt. Selbst im Rahmen des durchgeführten Kammertermins vermochte der Kläger nach der durchgeführten Beweisaufnahme und der Erörterung der selbigen nicht zu erkennen, worin seine Pflichtverletzung bestanden hat.

45

46

c. Die Kündigung ist auch nicht gemäß § 74 Absatz 3 LPVG unwirksam, da sie nicht ohne Beteiligung des Personalrats ausgesprochen worden ist.

Gemäß § 74 Absatz 2 Satz 1 3. Alternative, Satz 2 LPVG, ist der Personalrat bei außerordentlichen Kündigungen anzuhören. Hierbei sind die Gründe, auf die sich die beabsichtigte Kündigung stützen soll, vollständig anzugeben. 47

Diesen Anforderungen genügte die Beklagte. Mit Schreiben vom 21.12.2020 (Bl. 13 d. A.) sowie der Sachverhaltsschilderung im Schreiben vom 21.12.2020 (Bl. 57 und 58 d. A.), hat die Beklagte den Personalrat vollumfänglich über die Gründe, auf die sich die beabsichtigte Kündigung stützen soll, informiert. Insbesondere informierte die Beklagte den Personalrat darüber, dass der Kläger angekündigt hat, Herrn xxx aus dem Fenster zu schmeißen und Amok zu laufen. Soweit der Kläger der Ansicht ist, dass der Personalrat nicht ordnungsgemäß angehört worden sei, da sich aus der beigefügten Anlage B1 nicht ergeben solle, ob der Personalrat den Kündigungen zugestimmt habe, verfängt sein Einwand nicht. Entgegen der Ansicht des Klägers lässt sich in der Anlage B1 explizit entnehmen, dass der Personalrat der Kündigung zugestimmt hat. Dies, da durch den Personalrat das Feld angekreuzt wurde, aus dem sich ergibt, dass er der Maßnahme zustimmt. Welcher Maßnahme er zustimmt, ergibt sich daraus, dass er zur außerordentlichen fristlosen Kündigung des Klägers angehört wurde. Einer Unterschrift unter der Zustimmungserklärung bedarf es nicht. 48

d. Die mit dem Klageantrag zu 1) weiterhin verfolgte Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung vom 28.12.2020 als fristgerechte Kündigung ist abzuweisen. Nach den unter II. getroffenen Feststellungen ist die außerordentliche fristlose Kündigung wirksam. Mithin fehlt es an einem zum ordentlichen Kündigungstermin kündbarem Arbeitsverhältnis (vgl. *KR/Friedrich, 9. Auflage 2009, § 4 KSchG, Rdnr. 230*). 49

III. Über den angekündigten Klageantrag zu 3) ist nicht zu entscheiden, die innerprozessuale Bedingung des Obsiegens mit dem Klageantrag zu 1. ist nicht eingetreten. 50

IV. Der zulässige Klageantrag zu 4) ist begründet. Die Beklagte ist verpflichtet, dem Kläger ein qualifiziertes Zwischenzeugnis zu erteilen. 51

Die Verpflichtung zur Erteilung eines Zwischenzeugnisses ergibt sich als vertragliche Nebenpflicht aus §§ 611a, 241 Abs. 2 BGB. Eine solche Verpflichtung setzt voraus, dass der Arbeitnehmer aus einem triftigen Grund auf ein Zwischenzeugnis angewiesen ist. Das ist u.a. dann anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer das Zwischenzeugnis wegen der bevorstehenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu Bewerbungszwecken benötigt. Nach Ablauf der Kündigungsfrist bzw. nach Ende der Laufzeit eines befristeten Vertrags kann der Arbeitnehmer grundsätzlich nur ein (Abschluss-)Zeugnis beanspruchen. Streiten die Parteien aber gerichtlich über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, besteht ein triftiger Grund für die Erteilung eines Zwischenzeugnisses. Der Anspruch hierauf entfällt erst mit rechtskräftigem Abschluss des Beendigungsrechtsstreits. (vgl. BAG, Urt. v. 4.11.2015 – 7 AZR 933/13 NZA 2016, 547, beck-online). 52

V. Der zulässige Klageantrag zu 1) ist begründet. Die Beklagte ist gemäß § 109 Abs. 1 GewO verpflichtet, dem Kläger ein qualifiziertes Zeugnis zu erteilen. Die innerprozessuale Bedingung des Unterliegens mit den Klageanträge zu 1) und 2) ist eingetreten, zudem ist das Arbeitsverhältnis entsprechend den Ausführungen unter II. durch die streitgegenständliche außerordentliche fristlose Kündigung wirksam beendet worden. 53

- VI. Die Berufung ist nicht gesondert zuzulassen. Zulassungsgründe nach § 64 Abs. 3 ArbGG sind nicht gegeben.
- VII. Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG in Verbindung mit § 92 Abs. 1 Satz 1 2. Alt. ZPO. Die Kostenquotelung entspricht dem anteilmäßigen Obsiegen und Unterliegen der Parteien. 55
- VIII. Die Streitwertfestsetzung beruht auf §§ 61 Abs. 1, 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG und §§ 3, 5 ZPO. 56
-