



130792

**ARBEITSGERICHT KREFELD**  
**IM NAMEN DES VOLKES**  
**URTEIL**

In dem Rechtsstreit

des D. T., K., .

**- Kläger -**

**Prozessbevollmächtigte:** Rechtssekretär E. S. GmbH,  
W. ., .

**g e g e n**

die G. F. Gerüstbau, vertr. durch die Inhaberin Frau F., I., 5.

**- Beklagte -**

**Prozessbevollmächtigte:** Rechtsanwälte E. und Partner,  
I.,

hat die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Krefeld  
auf die mündliche Verhandlung vom 30.11.2012  
durch die Richterin am Arbeitsgericht Dicks-Hell als Vorsitzende  
sowie den ehrenamtlichen Richter Schmitz  
und den ehrenamtlichen Richter Hallmann

**für R e c h t erkannt:**

- 1. Die Klage wird abgewiesen.**
- 2. Die Kosten des Rechtsstreits werden dem Kläger auferlegt.**
- 3. Streitwert: 10.323,00 €.**

**Tatbestand:**

Die Parteien streiten um den Bestand des Arbeitsverhältnisses.

Der am 17.09.1971 geborene, ledige Kläger war seit dem 21.04.1997 bei der Beklagte als Gerüstbauer zu einem monatlichen Bruttoentgelt von zuletzt 3.441,00 € beschäftigt.

Bei der Beklagten sind regelmäßig nicht mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt.

Mit Kündigungsschreiben vom 10.08.2012, welches dem Kläger am selben Tag zugeing, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos, vorsorglich fristgerecht zum nächstmöglichen Termin.

Mit seiner am 29.08.2012 bei Gericht eingereichten Klage, welche der Beklagten am 04.09.2012 zugestellt worden ist, wendet sich der Kläger gegen die Kündigung der Beklagten.

Der Kläger macht das Fehlen eines wichtigen Grundes, die fehlende Sozialrechtfertigung der Kündigung und die Nichteinhaltung der Frist des § 626 Abs. 2 BGB geltend.

Die hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung hält der Kläger für sozial ungerechtfertigt.

Der Kläger beantragt,

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien weder durch die außerordentliche Kündigung noch die hilfsweise ordentliche Kündigung der Beklagten vom 10.08.2012 beendet wird;
2. Im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. wird die Beklagte verurteilt, ihn bis zum rechtskräftigen Abschluss des

Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Gerüstbauer weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Auffassung, dass die außerordentliche fristlose Kündigung gerechtfertigt sei.

Hierzu behauptet sie folgendes:

Am 07.08.2012 habe der Kläger auf ihrem Betriebsgelände einen Feuerwerkskörper von oben in eine dort aufgestellte mobile Toilettenkabine geworfen, in der sich der Kollege des Klägers K. S. aufgehalten habe. Der Zeuge S. sei durch den explodierenden Feuerwerkskörper erheblich verletzt worden. Er habe Verbrennungen am rechten Oberschenkel, am rechten Hodensack und an der rechten Leiste erlitten. Aufgrund seiner Verletzungen sei der Zeuge S. drei Wochen vom 07.08.2012 bis zum 27.08.2012 arbeitsunfähig erkrankt gewesen.

Ein derartiges Verhalten könne sie nicht tolerieren, insbesondere, wenn es bei dem Mitarbeiter wie dem Kläger um einen Vorarbeiter handele, der auf den Baustellen Verantwortung für seine Kollegen in einem gefährlichen Gewerk, den Gerüstbau, zu übernehmen habe.

Auch in der Vergangenheit habe der Kläger gegenüber seinen Kollegen unangemessenes Verhalten gezeigt. Er habe seine Kollegen auf das Größte und unflätige Weise beschimpft und sei auch vor Tätigkeiten nicht zurückgeschreckt. Deshalb habe der Kläger auch am 23.12.2011 eine mündliche und am 21.03.2012 eine schriftliche Abmahnung erhalten.

Dem hält der Kläger folgendes entgegen:

Generell verhalte es sich so, dass auf einer Gerüstbaustelle der kollegiale Umgang zwischen den Arbeitskollegen auch mal „ruppiger“ werden könne.

Die Abmahnung vom 21.03.2012 sei zu Unrecht erteilt worden, weil er lediglich die Arbeitsweise des Herrn H. D. kritisiert habe, was diesem nicht gefallen habe.

Scherze unter den Kollegen seien durchaus üblich gewesen. So sei in der Vergangenheit bereits öfter mit Feuerwerkskörpern gescherzt worden. Derartige Scherze hätten im Kollegenkreis als Stimmungsaufheller gegolten und zu einer guten Laune innerhalb der Kollegenschaft beigetragen. Die Kollegen hätten dabei niemals die Absicht gehabt, sich gegenseitig zu verletzen.

Am 07.08.2012 habe er sich mit dem Zeugen D. verabredet, sich einen Scherz mit dem Kollegen K. S. zu erlauben. Es sei geplant worden, dass der Zeuge D. ein Böller unter das Dixi-Klo zur Explosion bringen sollte und er, der Kläger, einen weiteren Böller, an der Tür befestigt, ebenfalls zur Explosion bringen sollte. Wie geplant sei der Feuerwerkskörper des Zeugen D. unter dem Dixi-Klo explodiert. Der von ihm an der Tür des Dixi-Klo angebrachte Feuerwerkskörper sei jedoch – von ihm völlig ungeplant – versehentlich in die Toilettenkabine hineingerutscht und darin zur Explosion gekommen.

Dies habe er nicht vorhergesehen. Es sei in dieser Weise auch nicht geplant worden.

Er bestreite, dass der Zeuge S. durch den explodierenden Feuerwerkskörper tatsächlich erheblich verletzt worden sei. Der Zeuge S. sei nach der Explosion der Feuerwerkskörper zwar erschrocken und auch wegen des lauten Knalles kurz ein wenig benommen gewesen, erhebliche Verletzungen oder vorgetragene schwere Verbrennungen seien hingegen nicht erkennen gewesen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den vorgetragenen Inhalt der von den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst

Anlagen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen sind, ergänzend Bezug genommen.

### Entscheidungsgründe:

Die Klage ist nicht begründet. Durch die Kündigung der Beklagten vom 10.08.2012 ist das Arbeitsverhältnis der Parteien fristlos beendet worden.

#### I.

Der Kläger hat mit seiner am 29.08.2012, der Beklagten am 04.09.2012 und damit „demnächst“ im Sinne des § 167 ZPO zugestellten Klage, die 3-wöchige Klagefrist der §§ 4 S 1, 13 Abs. 1 S. 2 KSchG gewahrt.

#### II.

Nach § 626 Abs. 1 BGB kann ein Arbeitsverhältnis von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer den Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Vertragsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

Ein tätlicher Angriff auf einen Arbeitskollegen ist eine schwerwiegende Verletzung arbeitsvertraglicher Nebenpflichten und grundsätzlich geeignet, einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung zu bilden. Der Arbeitgeber ist nicht nur allen Arbeitnehmern gegenüber verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass sie keinen Tötlichkeiten ausgesetzt sind, sondern hat auch ein eigenes Interesse daran, dass die betriebliche Zusammenarbeit nicht durch tätliche Auseinandersetzungen beeinträchtigt wird und Arbeitskräfte nicht durch Verletzungen ausfallen. Das Bestehen von Schadensersatzansprüchen ändert nichts daran, dass Vertragsstörungen eine ordentliche oder sogar außerordentliche Kündigung rechtfertigen können. Der Arbeitgeber darf auch

berücksichtigen, wie es sich auf das Verhalten der übrigen Arbeitnehmer auswirkt, wenn er von einer Kündigung absieht. Insoweit handelt es sich noch um Folgen des Fehlverhaltens, für das der Arbeitnehmer einzustehen hat. Bei schweren Tätlichkeiten bedarf es regelmäßig auch keiner besonderen Abmahnung. In diesem Fall kann schon ein einmaliger Vorfall einen wichtigen Grund zur Kündigung darstellen, ohne dass der Arbeitgeber noch eine Wiederholungsfahr begründen oder den Arbeitnehmer zuvor abmahnen müsste (ständige Rechtsprechung des BAG, BAG vom 18.09.2008 – 2 AZR 1039/06 - , DB 2009, 964, mit weiteren Nachweisen; LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 20.05.2010 – 25 Sa 130/10 – Beck RS 2010, 72566).

- a. Gemessen daran war das Hantieren des Klägers mit dem Feuerwerkskörper an sich geeignet, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen.

Hierbei kann es dahinstehen, ob der Kläger den Feuerwerkskörper in die Kabine geworfen hat, wie die Beklagte behauptet, oder ob diesen an der Tür der Kabine befestigt hat, wie der Kläger den Sachverhalt darstellt. Denn auch nach der Darstellung des Klägers war sein Verhalten gefährlich: Wenn der Zeuge D. den Feuerwerkskörper unter dem Toilettenhäuschen zur Explosion bringen sollte, dann hätte damit gerechnet werden müssen, dass der Zeuge S. die Tür des Toilettenhäuschen öffnen würde, um „die Flucht zu ergreifen“. In diesem Fall wäre ihm der an der Tür angebrachte Feuerwerkskörper entgegengeflogen. Auch nach diesem Geschehensablauf hätte mit erheblichen Verletzungen des Zeugen S. gerechnet werden müssen.

Wie sich aus dem ärztlichen Attest des Facharztes für Allgemeinmedizin Dr. K. ergibt, hat der Zeuge S. durch einen sogenannten „Chinaböller“ Verletzungen am rechten Hoden und Oberschenkel in Form von Prellungen und leichten Verbrennungen erlitten. Er war arbeitsunfähig im Zeitraum vom 07.08.2012 bis zum 27.08.2012.

Hierbei handelt es sich um einen Schaden, mit dem der Kläger auch hätte rechnen müssen. Dass der nicht sachgerechte Umgang mit Feuerwerkskörpern zu schweren Verletzungen führen kann, ist allgemein bekannt. Dies muss es recht gelten, wenn in einer Weise mit Feuerwerkskörpern hantiert wird, die dazu führt, dass dem Betroffenen keinerlei Reaktions- oder Fluchtmöglichkeit eröffnet ist.

- b. Angesichts der Schwere der Vertragsverletzung bedurfte es auch keiner vorherigen Abmahnung. Dem Kläger musste klar sein, dass die Beklagte sein Verhalten in keiner Weise dulden werde. Er kann sich auch nicht damit entschuldigen, dass im Betrieb der Beklagten „Scherze mit Feuerwerkskörpern“ durchaus üblich gewesen seien. Denn zum einen hat der Kläger nicht vorgetragen, dass dieses der Beklagten bewusst gewesen ist und sich ein derartiges Verhalten geduldet hat. Zum anderen war der Kläger selbst als Vorarbeiter im Betrieb der Beklagten tätig. Ihm hätte es obliegen, derartiges Verhalten zu unterbinden.
- c. Auch die vor Ausspruch einer fristlosen Kündigung stets durchzuführende Interessenabwägung fällt zulasten des Klägers aus. Das Interesse der Beklagten an einer sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses überwog das Interesse des Klägers an dessen Fortbestand bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist.

Die Kammer hat hierbei zugunsten des Klägers berücksichtigt, dass dieser immerhin seit April 1997 und damit langjährig bei der Beklagten beschäftigt ist. Auf Seiten der Beklagten war zu berücksichtigen, dass diese einen Gerüstbaubetrieb betreibt, ein Gewerk, welches an sich bereits schon recht gefahren- und unfallträchtig ist. Angesichts dessen muss sie sich unbedingt darauf verlassen können, dass durch die Mitarbeiter, erst recht durch einen Vorarbeiter, nicht noch zusätzliche Gefahren geschaffen werden. Schließlich ist sie auch verpflichtet, ihre Mitarbeiter hiervor zu schützen.

Das Fehlverhalten des Klägers war auch gravierend, was schon durch die nicht unerheblichen Verletzungen, die der Mitarbeiter S. erlitt, dokumentiert ist.

Angesichts dessen konnte sich die Beklagte nicht mehr darauf verlassen, dass der Kläger als Vorarbeiter die ihm unterstellten Arbeitnehmer vor Gefahren schützt und nicht noch zusätzliche Gefahrenlagen schafft. Das Interesse der Beklagten an einer sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses überwog damit das Interesse des Klägers an dessen Fortbestand zumindest bis zum Ablauf der Kündigungsfrist.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO in Verbindung mit § 46 Abs. 2 ArbGG.

Die Streitwertfestsetzung folgt aus § 61 Abs. 1 ArbGG in Verbindung mit § 46 Abs. 2 ArbGG, § 3 ff ZPO.

**RECHTSMITTELBELEHRUNG**



Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist\* von einem Monat** schriftlich beim

Landesarbeitsgericht Düsseldorf  
Ludwig-Erhard-Allee 21  
40227 Düsseldorf  
Fax: 0211-7770 2199

eingegangen sein.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

\* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.

Dicks-Hell