

beglaubigte Abschrift

Aktenzeichen
3 Ca 2023/14



Verkündet am:
20.01.2015

Möller
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der
Geschäftsstelle

Arbeitsgericht Herne
Im Namen des Volkes
Urteil

11 FEB. 2015	
<i>RMF</i>	
<i>1103/15-04103/15</i>	
<i>not</i>	

In dem Rechtsstreit

[Redacted]

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte:
Rechtssekretärinnen Sullivan u. Zederbohm-Schröder, DGB Rechtsschutz GmbH,
Büro Herne, Mörikestraße 1, 44623 Herne

g e g e n

Mantra Sozial GmbH, vertr. d. d. Geschäftsführer [Redacted]
[Redacted] Lembecker Str. 128, 46286 Dorsten

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte:
Rechtsanwältin Heinrich, Elbestraße 10, 45768 Marl

hat die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Herne
auf die mündliche Verhandlung vom 20.01.2015
durch die Richterin am Arbeitsgericht Große-Wilde als Vorsitzende
sowie die ehrenamtlichen Richter Bomm und Böhmer

3 Ca 2023/14

- 2 -

für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits werden der Klägerin auferlegt.
3. Der Streitwert wird auf 6.969,00 € festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen und fristlosen Kündigung.

Die am 08.01.1976 geborene Klägerin ist seit dem 18.06.2012 bei der Beklagten als Pflegefachkraft zu einer Vergütung von rund 2.323,00 € brutto bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden beschäftigt. Die Klägerin ist verheiratet und drei Kindern zum Unterhalt verpflichtet. Die Beklagte beschäftigt mehr als 10 Arbeitnehmer.

Am 17.07.2014 fand bei der Beklagten eine Teamsitzung statt, an der die Klägerin sowie mehrere weitere Pflegekräfte teilnahmen. In dieser Teamsitzung wurde über die Personalsituation, den Krankenstand etc. gesprochen. Die Pflegekräfte, unter ihnen auch die Klägerin als stellvertretende Pflegedienstleiterin, fertigten nachfolgend über diese Teamsitzung ein Protokoll (Bl. 104 – 112 d. A.). Bezüglich der Einzelheiten des Protokolls wird auf Bl. 104 bis 112 d. A. Bezug genommen. Mit Schreiben vom 17.07.2014 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Pflegedienstleiters [REDACTED] außerordentlich und fristlos.

Am 19.07.2014 verfassten einige Mitarbeiter, unter anderem auch die Klägerin, ein Schreiben an die Geschäftsleitung. Bezüglich des genauen Wortlauts des Schreibens wird auf Blatt 29 – 32 d. A. Bezug genommen. Dieses Schreiben wurde von der Klägerin und zehn weiteren Mitarbeitern unterzeichnet. Der letzte Absatz des Schreibens (Bl. 31 d. A.) lautet wie folgt: „Dieses Schreiben wird Ihnen zunächst per Fax und im Weiteren als Postsendung zugestellt. Die Heimaufsicht sowie die Pflegekasse erhalten zeitgleich eine gesonderte Mitteilung.“ Die Beschäftigten

...

3 Ca 2023/14

- 3 -

leiteten eine Kopie des Schreibens tatsächlich an die Heimaufsicht sowie die Pflegekasse weiter.

Mit Schreiben vom 30.07.2014, der Klägerin am selben Tage zugegangen, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Klägerin außerordentlich und fristlos, hilfsweise fristgerecht zum 31.08.2014.

Gegen diese Kündigung wendet sich die Klägerin mit ihrer am 13.08.2014 bei Gericht eingegangenen und der Beklagten am 15.08.2014 zugestellten Klage.

Sie trägt vor, dass ein wichtiger Grund nicht vorliege. Der Betrieb „Das Haus der Geborgenheit“ verfüge über 48 Betreuungsplätze. Die rund 34 Mitarbeiter bestünden aus 15 - 18 Pflegekräften, ca. acht Kräften in der Hauswirtschaft und drei Kräften in den sozialen Diensten. In der Zeit bis Oktober 2013 seien fünf verschiedene Pflegedienstleiter eingesetzt gewesen. Auch bei der übrigen Belegschaft habe eine hohe Fluktuation bestanden. Dadurch hätten eine hohe Anzahl von Überstunden durch die Pflegekräfte geleistet werden müssen. Auch die Mitarbeiterinnen des sozialen Dienstes hätten Pflegeleistungen erbringen müssen, die nicht zu ihrem Aufgabenbereich gehörten, so seien sie sehr stark im Bereich der Essensausgabe eingesetzt worden. Auch der Pflegedienstleiter selbst habe einen Großteil seiner Arbeitszeit mit der Erbringung von Pflegeleistungen verwenden müssen und zusätzlich am Wochenende mitgearbeitet, um die Dienste durch Fachkräfte abdecken zu können. An den einmal wöchentlich stattfindenden Leitungskonferenzen hätten der Pflegedienstleiter Brinkbäumer, sie selbst, Herr [REDACTED] der Heimleiter [REDACTED] die Geschäftsführer [REDACTED] und [REDACTED] sowie die Leiterin des sozialen Dienstes [REDACTED] regelmäßig teilgenommen. In diesen Sitzungen seien sämtliche Kritik und Mängel zur Sprache gebracht worden. Insbesondere habe man angesprochen, dass ein Ansprechpartner im Betrieb zur Koordinierung der Prozesse mit Ärzten, Ergo-Therapeuten, Apotheken etc. nicht vorhanden sei. Aufgrund personeller Engpässe habe der Dienstplan ständig neu bearbeitet werden müssen, teilweise hätten die Mitarbeiter keine ausreichende Ruhephase zwischen den Diensten gehabt. Es sei immer wieder darauf hingewiesen worden, dass Arbeitskleidung gefehlt habe, dass Wäsche für die Bewohner fehle etc. Auch habe man bemängelt, dass die Pausenregelungen nicht

...

3 Ca 2023/14

- 4 -

eingehalten werden könnten. Weiterhin sei mitgeteilt worden, dass von Bewohnern und Angehörigen der hygienische Zustand des Hauses bemängelt worden sei. Bereits mit Schreiben vom 05.07.2014 habe der Pflegedienstleiter Brinkbäumer der Geschäftsführung mitgeteilt, dass er der Verantwortung für die Bewohner, der Mitarbeiter und der Organisationsstruktur nicht mehr gerecht werden könne. In der Teamsitzung vom 17.07.2014 seien weitere Missstände angesprochen worden. In dieser Teamsitzung habe die Geschäftsführerin Heiderose Wember geäußert, dass derjenige, der [REDACTED] die neue Qualitätsmanagerin, nicht möge, gerne die Einrichtung verlassen könne. Es sei auch geäußert worden, dass die Motivation der Mitarbeiter fehle. Die Geschäftsführung sei auf die vorgebrachten Beschwerden der Mitarbeiter nicht weiter eingegangen. Sie habe befürchtet, dass mit arbeitgeberseitigen Kündigungen gerechnet werden müsse, da ausdrücklich darauf hingewiesen worden sei, dass andere Mitarbeiter nach entsprechenden Vorfällen gegangen seien. Sie habe daher in keiner Weise damit rechnen können, dass bestehende Probleme und Defizite auf einer allein internen an die Geschäftsführung gerichteten Überlastungsanzeige abgeholfen werden würde. Die Hinweise in dem Schreiben vom 19.07.2014 seien zutreffend. Insoweit wird auf die Ausführungen der Klägerin gemäß Seite 5 – 10 ihres Schriftsatzes vom 07.10.2014 Bezug genommen.

Sie selbst sei als stellvertretende verantwortliche Pflegefachkraft auch nicht zuständig für die Bestellung von Hilfsmitteln und Utensilien gewesen. Es habe während ihrer gesamten Beschäftigungszeit immer wiederkehrenden Mangel an verschiedenen Dingen gegeben. Die Bestellung von Materialien obliege allein der Geschäftsführerin.

Die Klägerin beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 30.07.2014 weder außerordentlich und fristlos noch ordentlich und fristgerecht zum 31.08.2014 beendet worden ist;
2. im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. die Beklagte zu verurteilen, sie bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen

...

3 Ca 2023/14

- 5 -

Bedingungen als Pflegefachkraft mit einem monatlichen Bruttoentgelt von durchschnittlich 2.323,00 € bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie trägt vor, dass die Heimaufsicht des Kreises Recklinghausen aufgrund des Schreibens der Mitarbeiterinnen vom 19.07.2014 am 28.07.2014 sowie am 04.08.2014 eine unangekündigte umfassende Anlassprüfung durchgeführt habe. Ergebnis sei gewesen, dass keine Mängel hätten festgestellt worden seien, die in irgendeiner Form zu sofortigen Maßnahmen hätten führen müssen. Sodann sei zwischen dem 04.08. und 07.08.2014 aufgrund des Schreibens vom 19.07.2014 eine Qualitätsprüfung durch den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung in ihrem Betrieb durchgeführt worden. Hierbei sei festgestellt worden, dass die Pflege der Bewohner in Ordnung gewesen sei. Entsprechend den durch die Pflegekassen vorgegebenen Stellenbesetzungen seien bei ihr die Mitarbeiterinnen in den Dienstplänen eingesetzt. Die Quote der Pflegefachkräfte habe sogar nicht wie vorgeschrieben bei 50 %, sondern bei 60,3 % gelegen. Über die Anlassprüfung der Kreisheimaufsicht sowie über die von den Mitarbeiterinnen erhobenen Vorwürfe sei in der örtlichen Presse berichtet worden. Es sei dargestellt worden, dass ihre Personaldecke vorne und hinten nicht ausreiche, es Mangel an Materialien gebe, um die Heimbewohner ausreichend zu versorgen, unhaltbare Dienstpläne sowie Unruhen und Instabilität in dem Haus herrsche und die Geschäftsführung einvernehmliche Lösungen abgelehnt habe. Die unangemeldeten Überprüfungen von Seiten der Kreisheimaufsicht und des Medizinischen Dienstes sowie die durch die Mitarbeiterinnen ausgelöste Presseberichterstattung hätten zu einem großen Schaden bei ihr geführt. Bei der Weiterleitung des Schreibens vom 19.07.2014 an die Kreisheimaufsicht und die Knappschaft habe es sich um eine völlig unverhältnismäßige Reaktion der Klägerin gehandelt. In der großen Dienstbesprechung vom 17.07.2014 seien die Mitarbeiter über die Personalsituation informiert worden. Ihnen sei hierbei mitgeteilt worden, dass bei der aktuellen

...

3 Ca 2023/14

- 6 -

Belegung des Hauses mit 44 Bewohnern die Pflege mit 1,8 Vollzeitkräften überbesetzt sei. Sie seien auch darüber informiert worden, dass aufgrund der Erkrankung von Herrn Brinkbäumer dieser durch Frau Updarp als Stellvertreterin ersetzt werde. Nachdem am Ende der Mitarbeiterversammlung ausdrücklich gefragt worden sei, ob es aktuelle Probleme innerhalb des Pflege- und Betreuungsdienstes gebe, seien von den Mitarbeiterinnen keine Beanstandungen vorgetragen worden. Die Klägerin habe gerade nicht versucht, eine interne Klärung herbeizuführen. Sie habe die Mitarbeiterinnen nach dem Schreiben vom 19.07.2014 mit Schreiben vom 21.07.2014 aufgefordert, sich bis zum 28.07.2014 zu den Vorwürfen zu äußern und die Vorgänge detailliert mit Namen, Tagen und Uhrzeiten benannt zu beschreiben. Die Klägerin und ihre Kolleginnen hätten mit Schreiben vom 26.07.2014 lediglich geantwortet, dass sie, die Beklagte, die genannten Probleme im Schreiben vom 19.07.2014 beheben möge. Im Fall der Klägerin sei das Fehlverhalten besonders nachhaltig und schwerwiegend. Die Klägerin sei am 01.09.2014 im WDR-Fernsehen – Lokalzeit Dortmund – aufgetreten, habe dort erhebliche Kritik an ihr geäußert und unter anderem erklärt, dass es Mängel bei der Bereitstellung von Hilfsmitteln und Utensilien gebe. Dieser Vorwurf sei inhaltlich falsch. Es sei auch nicht nachzuvollziehen, dass ausgerechnet die Klägerin dies vortrage, da es Teil ihres Aufgabenbereiches als stellvertretende verantwortliche Pflegekraft gewesen sei, die pflegerische Hilfsmittelversorgung für die Bewohner sicherzustellen, die außerdem stets vorrätig gewesen seien. Im Übrigen stelle sich die Frage, wann die Klägerin die Missstände persönlich festgestellt haben wolle, da sie in der Zeit vom 25.05. bis 09.07.2014 sowie vom 15.07.2014 an arbeitsunfähig erkrankt gewesen sei.

Aus dem Protokoll der Mitarbeiterbesprechung vom 17.07.2014 ergebe sich, dass es sich um eine offene Diskussion zwischen der Geschäftsführung, der Heimleitung und den Mitarbeitern gehandelt habe. Am Schluss sei darauf hingewiesen, dass Herr Müntjes Gespräche im kleineren Kreis aus verschiedenen Bereichen der Einrichtung auf den Weg bringen möchte, damit man Dinge besprechen könne, die Defizite auswiesen. Nach dieser ausführlichen Diskussion und den angekündigten Gesprächen hätte es deshalb überhaupt keine Veranlassung gegeben, sich mit den im Schreiben vom 19.07.2014 aufgeführten angeblichen Missständen an die Heimaufsicht und die Pflegekasse zu wenden. Im Übrigen sei sie über die Existenz des Protokolls der Teamsitzung vom 17.07.2014 befremdet, da niemand

...

3 Ca 2023/14

- 7 -

handschriftlich Protokoll geführt habe. Sie gehe daher davon aus, dass die Teamsitzung ohne Erlaubnis elektronisch aufgezeichnet worden sei. Bezüglich der Ausführungen der Beklagten zu den in dem Schreiben vom 19.07.2014 erhobenen Vorwürfen im Einzelnen wird auf Seite 2 des Schriftsatzes der Beklagten vom 03.11.2014 Bezug genommen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

Entscheidungsgründe

I.

Die zulässige Klage ist unbegründet.

Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis ist durch die außerordentliche und fristlose Kündigung der Beklagten vom 30.07.2014 mit ihrem Zugang bei der Klägerin am selben Tage wirksam beendet worden.

Die Kündigung ist gemäß § 626 BGB wirksam.

1. Das Kündigungsschutzgesetz ist auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anwendbar. Die Klägerin ist bei der Beklagten länger als sechs Monate beschäftigt, § 1 Abs. 1 KSchG. Die Beklagte beschäftigt mehr als zehn Mitarbeiter, § 23 Abs. 1 Satz 2, 3 KSchG.

Die Klägerin hat ihre Kündigungsschutzklage auch fristgerecht innerhalb der Frist der §§ 4 S. 1, 13 KSchG erhoben. Die streitgegenständliche Kündigung ist der Klägerin am 30.07.2014 zugegangen. Ihre Kündigungsschutzklage ist am 13.08.2014 bei Gericht eingegangen und der Beklagten am 15.08.2014, mithin noch innerhalb der Dreiwochenfrist des § 4 S. 1 KSchG zugestellt worden.

2. Die Kündigung erfüllt die Voraussetzungen des § 626 BGB.

...

3 Ca 2023/14

- 8 -

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 Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann.

Zunächst ist zu festzustellen, ob der Sachverhalt ohne seine besonderen Umstände „an sich“ und damit typischerweise als wichtiger Grund geeignet ist. Sodann ist zu prüfen, ob dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Falles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile zumindest bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zumutbar ist oder nicht (BAG in st. Rspr., vgl. Urteil vom 09.11.2006, 2 AZR 323/10, EzA § 626 BGB 2002 Nr. 36; Urteil vom 10.07.2010, 2 AZR 541/09, EzA § 626 BGB 2002 Nr. 32).

Einem Arbeitsvertrag sind zahlreiche Nebenpflichten immanent. Dazu gehört insbesondere die vertragliche Rücksichtnahmepflicht, § 241 Abs. 2 BGB. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf die geschäftlichen Interessen des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen und sie in zumutbarem Umfang zu wahren. Er hat darüber hinaus die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse zu wahren und den Arbeitgeber über alle wesentlichen Vorkommnisse im Betrieb in Kenntnis zu setzen, vor Allem um Schäden des Arbeitgebers zu verhindern (BAG, Urteil vom 03.07.2003, 2 AZR 235/02, AP Nr. 45 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung; BAG, Urteil vom 10.10.2002, 2 AZR 472/01, AP NR. 44 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung). Im Falle der Erstattung von Anzeigen der Strafverfolgungsbehörden oder anderen zuständigen Stellen („Whistleblowing“) ist eine vertragswidrige Pflichtverletzung nicht stets schon dann zu verneinen, wenn der Arbeitnehmer die Anzeige erstattet, ohne dabei wissentlich oder leichtfertig falsche Angaben zu machen (BAG, Urteil vom 03.07.2003, 2 AZR 235/02, a.a.O. m.w.N.). Eine Anzeige kann unabhängig vom Nachweis der mitgeteilten Verfehlungen und ihrer Strafbarkeit ein Grund zur Kündigung sein, wenn sie sich als eine unverhältnismäßige Reaktion auf das Verhalten des Arbeitgebers oder eines seiner Repräsentanten darstellt

...

3 Ca 2023/14

- 9 -

(BAG, Urteil vom 03.07.2003, 2 AZR 235/02, a.a.O.). Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte sind die Gerichte in solchen Fällen gehalten, einen angemessenen Ausgleich zwischen der Notwendigkeit, den Ruf des Arbeitgebers zu schützen auf der einen Seite und der Notwendigkeit, das Recht auf Freiheit der Meinungsäußerung zu schützen auf der anderen Seite, herbeizuführen. Hierbei gebietet die Loyalitätspflicht des Arbeitnehmers, zunächst eine interne Klärung zu schaffen, um dann als Ultima Ratio die Öffentlichkeit zu informieren. Außerdem müssen die Personen, die Informationen offenlegen wollen, sorgfältig prüfen, ob die Informationen zutreffend und zuverlässig sind (vgl. dazu EGMR, Urteil vom 21.07.2010, 28274/08, EzA § 626 BGB 2002, Anzeige gegen den Arbeitgeber Nr. 1). Darüber hinaus ist zu prüfen, welcher Schaden dem Arbeitgeber durch die betreffende Veröffentlichung entstanden ist und ob weitere Mittel für die Betroffenen existiert hätten, gegen den angeprangerten Missstand vorzugehen (vgl. EGMR, Urteil vom 21.07.2010, 28274/08, a.a.O.).

Im Rahmen ihrer abschließenden Beratung ist die Kammer zu dem Ergebnis gelangt, dass aufgrund des Verhaltens der Klägerin ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB gegeben ist. Die Kammer ist hierbei zunächst zugunsten der Klägerin davon ausgegangen, dass sie in dem Schreiben vom 19.07.2014 an die Heimaufsicht und die Pflegekasse weder wissentlich noch leichtfertig falsche Angaben gemacht hat. Doch selbst in diesem Fall ist die Kammer im Rahmen ihrer abschließenden Beratung zu der Auffassung gelangt, dass ihre Weiterleitung des Schreibens an Dritte – und zwar gleichzeitig mit der Weiterleitung des Schreibens an die Geschäftsführung der Beklagten – eine unverhältnismäßige Reaktion auf das Verhalten der Beklagten als Arbeitgeberin bedeutet. Insofern ist zum Einen zu berücksichtigen, dass die in dem Schreiben vom 19.07.2014 erhobenen Vorwürfe nicht hinreichend konkret geschildert werden. Auch wenn zum Beispiel eine sehr hohe Arbeitsbelastung der Pflegekräfte durch die Kammer nicht in Abrede gestellt werden soll, so ist doch darauf hinzuweisen, dass in dem Schreiben vom 19.07.2014 keine konkreten Angaben – etwa aufgeteilt nach Wochenstunden etc. – vorgenommen werden. Ausschlaggebend ist jedoch nach Auffassung der Kammer, dass die Klägerin mit ihren Kolleginnen das Schreiben vom 19.07.2014 nicht zunächst gegebenenfalls unter einer Fristsetzung an die Geschäftsführung mit der Bitte um eine unmittelbare Reaktion allein dieser zugeleitet hat, sondern unmittelbar

...

3 Ca 2023/14

- 10 -

und gleichzeitig das entsprechende Schreiben auch an die Heimaufsicht sowie die Pflegekasse weitergeleitet hat. Die Klägerin hätte aufgrund der unzweifelhaft bestehenden Loyalitätspflicht zunächst eine interne Klärung mit der Beklagten versuchen müssen. Gerade in ihrer Stellung als stellvertretende Pflegedienstleiterin hätte ihr dies umso mehr obliegen. Selbst wenn man ausgehend von der Sicht der Klägerin von nicht weiter tragbaren Zuständen ausgehen müsste, hätte nach Auffassung der Kammer zunächst der Versuch einer internen Klärung unternommen werden müssen. Die arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht gegenüber der Beklagten ist schwer verletzt worden.

Die Kammer ist der Auffassung, dass es aufgrund dieser Pflichtverletzung der Beklagten unter Abwägung aller Interessen beider Vertragsteile unzumutbar war, das Arbeitsverhältnis auch nur bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist am 31.08.2014 fortzusetzen. Zugunsten der Klägerin ist insoweit zu berücksichtigen, dass das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Kündigung mehr als zwei Jahre bestanden hat und – soweit für die Kammer erkennbar – nicht belastet war. Andererseits fällt zu Lasten der Klägerin ins Gewicht, dass sie in den entscheidenden Wochen vor Ausspruch der außerordentlichen Kündigung lediglich fünf Tage selbst gearbeitet hat. Wie zwischen den Parteien unstrittig ist, war die Klägerin vom 25.05.2014 bis zum 09.07.2014 arbeitsunfähig erkrankt und ab dem 15.07.2014 wiederum arbeitsunfähig erkrankt, so dass sie aus eigener Kenntnis kaum in der Lage war, die vielfältig erhobenen Vorwürfe mitzutragen. Umso mehr hätte es nach Auffassung der Kammer der Klägerin in ihrer Funktion als stellvertretender Pflegedienstleiterin obliegen, die erhobenen Vorwürfe zunächst sorgfältig zu prüfen bzw. der Geschäftsführung die formelle Gelegenheit zu geben, die Beanstandungen zu prüfen und ihnen gegebenenfalls abzuwehren. Darüber hinaus ist durch die Kammer berücksichtigt worden, dass das Verhalten der Klägerin zu einer schwerwiegenden Schädigung des Rufes der Beklagten geführt hat. Das Vertrauen der Beklagten in die Klägerin ist nach Auffassung der Kammer vorliegend unwiederbringlich zerstört worden.

3. Da die außerordentliche fristlose Kündigung der Beklagten nach alledem das Arbeitsverhältnis der Parteien wirksam zum 30.07.2014 beendet hat, ist ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung der Klägerin gegen die Beklagte ebenfalls nicht gegeben.

...

3 Ca 2023/14

- 11 -

II.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO. Die unterlegene Partei hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Die Streitwertfestsetzung basiert auf § 61 Abs. 1 ArbGG i. V. mit §§ 42 Abs. 3 GKG, 3 ff ZPO. Zugrundegelegt wurden drei Bruttomonatsverdienste à 2.323,00 €.

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 oder in elektronischer Form beim

Landesarbeitsgericht Hamm
Marker Allee 94
59071 Hamm
eingegangen sein.

Die elektronische Form wird durch ein qualifiziert signiertes elektronisches Dokument gewährt, das nach Maßgabe der Verordnung des Justizministeriums über den elektronischen Rechtsverkehr bei den Arbeitsgerichten im Lande Nordrhein-Westfalen (ERVVO ArbG) vom 2. Mai 2013 in der jeweils geltenden Fassung in die elektronische Poststelle zu übermitteln ist. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite www.egvp.de.

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,

...

3 Ca 2023/14

- 12 -

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.

Große-Wilde

Beglaubigt.
Herne, den 11.02.2015
Möller, Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Dieses Schriftstück wurde maschinell erstellt und ist ohne Unterschrift gültig, § 169 Abs. 3 ZPO.