



## **IM NAMEN DES VOLKES**

\*\*\* gegen \*\*\*

ergeht

aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 02. Dezember 1997 folgendes

### **Endurteil:**

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
3. Der Streitwert wird auf DM 29.310,-- festgesetzt.

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit der Auflösung des zwischen ihnen begründeten Arbeitsverhältnisses sowie über die Zahlung von Verzugslohn für die Monate Mai und Juni 1997.

Der Kläger war seit 01.09.1978 bei der Beklagten beschäftigt. Als Exportsachbearbeiter bezog er zuletzt ein Bruttomonatsgehalt von DM 5.862,--. Die Beklagte beschäftigt in der Regel mehr als 10 Arbeitnehmer.

Mit Schreiben vom 30.04.1997, dem Kläger am selben Tag übergeben, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich und vorsorglich ordentlich zum nächstmöglichen Kündigungstermin.

Der Kläger trägt vor, die Kündigung verstoße gegen § 626 BGB, denn es läge kein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung vor. Vorsorglich werde auch die Einhaltung der Zweiwochenfrist gem. § 626 Abs. 2 BGB bestritten. Auch die ordentliche Kündigung sei sozial ungerechtfertigt. Im Übrigen sei er nicht wirksam abgemahnt worden. Auch verlange er Lohnzahlung für die Monate Mai und Juni 1997, da die Beklagte die betreffenden Gehälter trotz Fälligkeit nicht ausbezahlt habe.

Der Kläger stellt daher folgende Anträge:

1. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis weder durch die außerordentliche Kündigung vom 30.04.1997 noch durch die ordentliche Kündigung vom 30.04.1997 aufgelöst worden ist.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger DM 5.862,-- brutto (Monatsgehalt für den Monat Mai 1997) nebst 4 % Zinsen aus dem sich ergebenden Nettobetrag seit 01.06.1997 zu bezahlen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger DM 5.862,-- brutto (Monatsgehalt für den Monat Juni 1997) nebst 4 % Zinsen aus dem sich ergebenden Nettobetrag seit 01.07.1997 zu bezahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klagen abzuweisen.

Sie trägt vor, sie habe im Januar 1996 eine neue ISDN-Telefonanlage in Betrieb genommen. Der Kläger habe in seinem Arbeitszimmer den Apparat 252 zur alleinigen Benutzung erhalten. Er sei bei der Einführung der neuen Anlage darauf hingewiesen worden, dass diese grundsätzlich dem geschäftlichen Telefonverkehr diene und nur ausnahmsweise für Privatgespräche benutzt werden dürfe. Für Dienstgespräche müsse die "0", für Privatgespräche die "6" vorgewählt werden. Auch sei am 26.03.1996 mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über die Benutzung der neuen Anlage geschlossen worden, die im Betrieb an allen hierfür vorgesehenen Stellen wochenlang aushing. Hiernach dürften in dringenden Fällen Privatgespräche geführt werden, die durch Vorwahl einer "6" zu kennzeichnen seien, damit nach Auswertung am Monatsende die privaten Gespräche dem Arbeitgeber erstattet werden können.

Am 16.04.1997 habe sich der Exportleiter \*\*\* die Telefon-Einzelauswertungslisten für den Apparat des Klägers für die Monate Januar bis Dezember 1997 besorgt und in der Folgezeit ermittelt, dass der Kläger im Januar 51, im Februar 69 und im März 43 privat veranlasste Gespräche auf Kosten der Beklagten geführt habe, ohne vorher die Zahl "6" vorzuwählen. Eine Auswertung habe ergeben, dass rund 22 % aller vom

Kläger geführten Gespräche privater Natur gewesen seien. Es seien zu Lasten der Beklagten Gesprächskosten von insgesamt DM 227,40 anhand der aufgezeichneten Einheiten verursacht worden. Die Gesprächsdauer habe insgesamt mehr als zehn Stunden betragen.

Der Betriebsrat habe vor Ausspruch der Kündigung sowohl der fristlosen, wie der ordentlichen Kündigung zugestimmt.

Eine Abmahnung habe nicht ausgesprochen werden müssen, da der Kläger wegen einer relativ selbständigen Arbeitsausführung eine Vertrauensposition innehatte. Außerdem läge ein vorsätzlicher Betrug vor.

Der Kläger erwidert, dass er zugebe, einige Gespräche ohne Vorwahl der "6" geführt zu haben. Er habe dies vergessen. Sein Verhalten würde aber bestenfalls eine Abmahnung rechtfertigen, jedoch keine Kündigung.

Im Übrigen wird zur Ergänzung des Tatbestandes Bezug genommen auf die gewechselten Schriftsätze der Parteien nebst den übergebenen Unterlagen (§ 313 Abs. 2 ZPO).

-----

### **Entscheidungsgründe:**

Die Klage ist zulässig.

Die Gerichte für Arbeitssachen sind bezüglich des Rechtswegs für den vorliegenden Rechtsstreit gem. § 2 Abs. 1 Nr. 3 a, b ArbGG zuständig. Die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Würzburg folgt aus § 46 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit § 17 ZPO.

In der Sache selbst ist die Klage in vollem Umfang unbegründet.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien wurde durch die außerordentliche Kündigung vom 30.04.1997 rechtswirksam beendet.

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

Der von der Beklagten vorgetragene Kündigungssachverhalt ist objektiv geeignet, einen wichtigen Grund nach § 626 Abs. 1 BGB zur außerordentlichen Kündigung zu geben. Unbestritten hat der Kläger in den Monaten Januar bis März 1997 in einer großen Anzahl von Privatgesprächen trotz Verpflichtung hierzu nicht die vorgeschriebene Kennzahl "6" vorgewählt und so bei der Beklagten den Anschein erweckt, es handle sich hierbei um dienstliche Gespräche, was zur Folge hatte, dass die Beklagte die entsprechenden Beträge nicht vom Gehalt bei dessen Auszahlung abzog. Dies ist zur Überzeugung der Kammer in Übereinstimmung mit der Beklagten als vollendeter Betrug im Sinne des § 263 StGB zu werten. Der Kläger handelte insoweit auch vorsätzlich. Seine Einlassung, er habe die richtige Kennung schlichtweg vergessen, ist als Schutzbehauptung nicht zu berücksichtigen, zumal der Kläger genau wusste,

dass er die entsprechende Kennung vorzunehmen hat. Bei etlichen Gesprächen, die privat veranlasst waren, tat er dies nämlich, so dass die Kammer insoweit von einem bewussten Handeln in Schädigungsabsicht des Klägers auszugehen hat. Derartige Eigentumsdelikte gegen den Arbeitgeber, die im Rahmen des Arbeitsverhältnisses begangen werden, rechtfertigen in aller Regel eine ausgesprochene außerordentliche Kündigung, denn es liegen Tatsachen vor, die das Arbeitsverhältnis mit dem Gewicht eines wichtigen Grundes belasten.

Hiervon ist im vorliegenden Rechtsstreit im Rahmen der Interessenabwägung auszugehen. Das Fehlverhalten des Klägers erweist sich als Straftat gegen den Arbeitgeber und beinhaltet gleichzeitig einen Verstoß gegen die arbeitsvertragliche Treuepflicht, wonach der Arbeitnehmer grundsätzlich gehalten ist, seinen Arbeitgeber vor finanziellen Schäden zu bewahren. Zu berücksichtigen ist insbesondere eine nicht geringe kriminelle Energie beim Kläger, da es sich unstreitig um eine große Anzahl von Gesprächen handelt und allein die verursachten Telefonkosten nicht als geringfügig bezeichnet werden können. Bei einem derartigen Verhalten ist es dem Arbeitgeber nicht zumutbar, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger noch länger fortzusetzen, insbesondere nicht bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist, da bei einem derartig gravierenden Fehlverhalten das Vertrauensverhältnis des Arbeitgebers zu seinem Arbeitnehmer unzerrüttbar erschüttert ist. Dies gilt auch bei einer langen, bisher beanstandungsfrei gebliebenen Betriebszugehörigkeit, da es sich - wie ausgeführt - nicht um eine Lappalie, ein Kavaliersdelikt handelt, sondern der Arbeitgeber zu Recht jegliches Vertrauen in die Redlichkeit seines Arbeitnehmers für die Zukunft verloren hat. Deshalb ist zur Überzeugung der Kammer im vorliegenden Rechtsstreit auch unter Verhältnismäßigkeitsgesichtspunkten vor Ausspruch einer Kündigung auch keine Abmahnung als milderer Mittel erforderlich, da ein gravierender Verstoß im Vertrauensbereich vorliegt und nicht erwartet werden kann, dass hierdurch das unwiderruflich geschundene Vertrauen des Arbeitgebers wieder hergestellt werden kann, zumal der Kläger als Exportsachbearbeiter unstreitig einen relativ selbständigen Arbeitsplatz innehatte.

Da somit eine dem Arbeitgeber unzumutbare Belastung vorliegt, hat die Beklagte zu Recht das Arbeitsverhältnis außerordentlich gekündigt. Die Frist des § 626 Abs. 2 BGB wurde eingehalten, da die Beklagte unstreitig erst am 16.04.1997 von den ersten Betrugsfällen durch Überprüfung der Monatslisten Kenntnis erlangte und somit die Kündigung innerhalb von zwei Wochen aussprach.

Im Ergebnis endete das Arbeitsverhältnis mit Zugang der außerordentlichen Kündigung (30.04.1997). Folglich war die Klage hinsichtlich der vorsorglich erklärten ordentlichen Kündigung ebenfalls als unbegründet abzuweisen, da das Arbeitsverhältnis über den 30.04.1997 nicht fortbestand. Aus gleichen Gründen hat der Kläger für die Monate Mai und Juni 1997 keine Gehaltsansprüche, so dass auch insoweit die Klage abzuweisen war.

Nach alledem war zu entscheiden, wie geschehen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 ArbGG, § 91 ZPO.

Die Streitwertfestsetzung richtet sich nach §§ 61 Abs. 1, 12 Abs. 7 ArbGG; §§ 3 ff. ZPO.

-----

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Berufung gegeben, sofern der Wert des Beschwerdegegenstandes DM 800,- übersteigt.

Der Berufungskläger hat den Wert des Beschwerdegegenstandes glaubhaft zu machen, zur Versicherung an Eides Statt darf er nicht zugelassen werden.

Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat nach der Zustellung dieses Urteils schriftlich beim Landesarbeitsgericht Nürnberg, Roonstraße 20, 90429 Nürnberg, eingelegt werden.

Die Berufung muss innerhalb eines Monats nach ihrer Einlegung schriftlich begründet werden.

Die Berufungs- und Berufungsbegründungsschrift sollen in dreifacher Fertigung eingereicht werden und müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie können auch von dem Bevollmächtigten einer Gewerkschaft, einer Arbeitgebervereinigung oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn die Berufung für ein Mitglied eines solchen Verbandes oder Zusammenschlusses oder für den Verband oder Zusammenschluss eingelegt wird.

Der Vorsitzende:

Schrenker, Direktor des Arbeitsgerichts Würzburg