

# Arbeitsgericht Nürnberg

Aktenzeichen: 12 Ca 2365/00



## IM NAMEN DES VOLKES

### In dem Rechtsstreit

xxx

- Klägerin –

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte xxx

### gegen

Firma xxx

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte xxx

### wegen Kündigung

erlässt das Arbeitsgericht Nürnberg, Kammer 12, durch Richter am Arbeitsgericht V e t t e r als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter Harald Nicola und Dr. Theodor Steurer auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 10. Oktober 2000 folgendes

### Endurteil:

- I. Die Klage wird abgewiesen.
- II. Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
- III. Der Streitwert wird auf DM 4.996,73 festgesetzt.

## **Tatbestand:**

Die Parteien streiten über die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses durch außerordentliche Arbeitgeberkündigung.

Die am 12.02.1956 geborene, für eine Tochter unterhaltspflichtige Klägerin ist seit 04.06.1999 bei der Beklagten, in deren Nürnberger Betrieb regelmäßig mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt sind, als Schmuckverkäuferin mit einem durchschnittlichen Arbeitszeit von etwa 20 Stunden wöchentlich und einem Bruttogehalt von durchschnittlich 2.498,37 DM monatlich tätig.

Am 03.03.2000 kam es im Zusammenhang mit der Schließung der Filiale in Nürnberg zum Tagesschluss zu einem Vorfall mit einer Kundin, dessen genaue Einzelheiten zwischen den Parteien umstritten sind. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis daraufhin am 06.03.2000 mündlich fristlos. Diese mündliche Kündigung wurde mit Schreiben der Beklagten vom 08.03.2000 schriftlich bestätigt. Gleichzeitig wird in diesem Schreiben ersatzweise zum nächstmöglichen Termin gekündigt (Anlage K 2 zur Klageschrift, Bl. 12 d.A.).

In ihrer am 24.03.2000 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage selben Datums macht die Klägerin die Unwirksamkeit dieser Kündigung geltend. Sie ist der Auffassung, die Kündigung sei nicht gerechtfertigt. Die Beklagte habe keinen wichtigen Grund zur Verfügung, der sie zur Kündigung berechtigen könne. Sie habe am 03.03.2000 gegen 18.30 Uhr weisungsgemäß die Tür des Ladengeschäfts der Filiale abschließen wollen, als eine nach ihrem äußeren Erscheinungsbild nicht besonders vertrauenserweckend aussehende Person versucht habe, schnell noch in den Laden zu gelangen. Im Geschäft sei gerade abgerechnet worden, wobei die Ladentür aus Sicherheitsgründen eigentlich abgeschlossen hätte sein müssen. Es seien die Tageseinnahmen, wohl einige 10.000,- DM, offen auf der Ladentheke gelegen. Da es in der Filiale im November 1999 einen bewaffneten Raubüberfall gegeben habe, habe sie es als ihre Aufgabe angesehen zu verhindern, dass die Kundin den Laden betrete. Sie habe die Kundin aus diesem Grund angesprochen und erklärt, dass das Geschäft bereits geschlossen sei. Die Kundin habe nicht reagiert, offenbar weil sie einen Walkman getragen habe. Sie, die Klägerin, habe die Kundin daher ganz vorsichtig an der mitgeführten Tasche gezupft, um auf sich aufmerksam zu machen. Die Kundin sei daraufhin ohne ersichtlichen Grund laut geworden und habe gedroht, sich über sie – die Klägerin – zu beschweren. Obwohl sie, die Klägerin, sich sofort entschuldigt und erklärt habe, dass im Laden die Abrechnung gemacht werde und deswegen bereits geschlossen sei. Die Kundin habe sich erst durch eine herbeikommende Kollegin beruhigen lassen. Sie habe die Kundin weder bedroht noch ihr Prügel angedroht, sei erst recht nicht gegen sie körperlich vorgegangen. Sie habe sich nichts zuschulden kommen lassen, so dass die Kündigung unberechtigt sei und das Arbeitsverhältnis fortbestehe.

Die Klägerin stellt daher folgenden Antrag:

Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis weder durch die mündlich ausgesprochene außerordentliche Kündigung vom 06.03.2000 noch durch die schriftlich ausgesprochene außerordentliche, hilfsweise ordentliche Kündigung vom 08.03.2000, zugegangen am 09.03.2000, aufgelöst worden ist.

Die Beklagte beantragt,  
die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, das Arbeitsverhältnis sei durch die außerordentliche Kündigung vom 06.03.2000 mit sofortiger Wirkung beendet worden. Ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB sei gegeben. Die Klägerin habe in eklatanter Weise gegen die Pflicht zu kundenfreundlichem Verhalten verstoßen. Sie habe am 03.02.2000 außerhalb des Ladens zu tun gehabt, allerdings nicht mit dem Auftrag, die Ladentüre zu schließen. Sie habe von dort beobachtet, wie eine Kundin das Geschäft betreten wollte. Sie habe diese in barschem Ton darauf hingewiesen, dass das Geschäft bereits geschlossen sei, und die Kundin durch Festhalten körperlich daran gehindert, den Laden zu betreten. Nachdem sich die Kundin mit dem Hinweis "Fassen Sie mich nicht an!" massiv hiergegen verwehrt habe, sei es zu einem Wortwechsel gekommen, in dessen Verlauf die Klägerin mit den Worten "Ich haue Ihnen eine aufs Maul." auch körperliche Gewalt angedroht habe. Es sei unrichtig, dass die Kundin einen Walkman getragen habe, so dass diesbezügliche Missverständnisse ausgeschlossen seien. Die Klägerin habe sich extrem geschäftsschädigend verhalten. Es sei ihr nicht zumutbar, die Klägerin auch noch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist weiterzubeschäftigen.

Die Klägerin bestreitet den von der Beklagten vorgetragene Sachverhalt und bleibt bei ihrer Darstellung. Sie meint, selbst wenn der Sachverhalt der Beklagten richtig sei, würde er aufgrund der vorangegangenen Provokationen durch die Kundin keinesfalls eine Kündigung ohne vorangegangene Abmahnung rechtfertigen.

Die Kammer zum von der Beklagten vorgetragene Sachverhaltsablauf, Beweis erhoben durch uneidliche Einvernahme der Beschäftigten St. und F. als Zeugen, gegenbeweislich des Lebensgefährten der Klägerin W. als Zeugen. Des genauen Inhalts der gemachten Aussagen wegen wird auf die Niederschrift über die mündliche Verhandlung vom 10.10.2000 (Bl. 76 ff. d.A.), wegen der weiteren Einzelheiten auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Niederschriften über die mündlichen Verhandlungen vom 12.04.2000, 18.07.2000 und 10.10.2000 Bezug genommen.

## Entscheidungsgründe:

### I.

Die Rechtswegzuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen ist gegeben nach § 2 Abs. 1 Nr. 3b ArbGG.

Die Klage ist zulässig. Insbesondere ist die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts gegeben. Die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Nürnberg ergibt sich aus § 25 des Manteltarifvertrages für den Einzelhandel in Bayern, von dessen Anwendbarkeit die Kammer ausgeht, im übrigen aus §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 12, 17 ZPO auf Grund des Sitzes der Beklagten. Das nach §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 495, 256 ZPO erforderliche besondere Feststellungsinteresse folgt aus den Rechtswirkungen der §§ 13, 4 und 7 KSchG. Der Gesetzgeber verlangt vom Arbeitnehmer eine solche Feststellungsklage, will dieser geltend machen, die außerordentliche Kündigung sei unwirksam.

### II.

Die Klage ist aber nicht begründet. Das Arbeitsverhältnis ist durch die Kündigungserklärung der Beklagten vom 06.03.2000 mit sofortiger Wirkung beendet worden.

Die Kammer hatte die Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung zu überprüfen. Das Kündigungsschutzgesetz ist unstreitig auf das Arbeitsverhältnis anwendbar, da die Beklagte unstreitig regelmäßig mehr als fünf Arbeitnehmer im Sinne des § 23 KSchG beschäftigt und das Arbeitsverhältnis im Kündigungszeitpunkt länger als sechs Monate bestanden hat. Die Klägerin hat mit ihrer am 24.03.2000 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage die Klagfrist der §§ 13, 4 KSchG eingehalten.

Die Kündigung ist nach § 626 BGB berechtigt. Die Beklagte hat sich auf einen wichtigen Grund berufen, der es ihr nicht zumutbar machte, das Arbeitsverhältnis noch bis zum Ende der Kündigungsfrist für eine ordentliche Kündigung fortzusetzen.

Die Beklagte hat sich darauf berufen, die Klägerin habe sich gegenüber einer Kundin in unerträglicher Weise ungebührlich und damit geschäftsschädigend verhalten, indem sie ihr verbal und körperlich gedroht und sie beleidigt habe. Derartige Beleidigungen gegenüber sind grundsätzlich als Kündigungsgrund geeignet, zumindest dann, wenn die Äußerungen nicht provoziert worden sind. Eine grobe Beleidigung der Kundin verletzt das arbeitsvertragliche Vertrauensverhältnis. Es ist mit großer Wahrscheinlichkeit zu erwarten, dass die Kundin selbst einen solchen Laden nicht wieder betreten wird, dass sie auch im Freundes-, Bekannten- und Kollegenkreis hiervon berichten wird. Es liegt auf der Hand, dass hierdurch ein negatives "Image" der Beklagten mit großer Wahrscheinlichkeit entstehen kann. Dem Arbeitnehmer muss klar sein, dass der Arbeitgeber ein solches Verhalten nicht dulden kann. Wegen der Schwere des Vertragsverstoßes und wegen der auf der Hand liegenden Folgen für das Geschäftsinteresse des Arbeitgebers ist auch eine vorhergehende Abmahnung entbehrlich (so mit Recht auch LAG Schleswig-Holstein vom 05.10.1988, LAGE § 626 BGB Nr. 123; Dörner in Ascheid/Preis/Schmidt, Großkommentar zum Kündigungsrecht, § 626 BGB RdNr. 228; KR-Fischermeier, Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsrecht, 5. Aufl. 1998, § 626 BGB RdNr. 415, jeweils mit weiteren Nachweisen).

Nach Durchführung der Zeugeneinvernahme steht zur Überzeugung der Kammer fest, dass die Klägerin ohne vorherige Provokation zur Kundin gesagt hat, sie würde

dieser "eine aufs Maul hauen". Die Zeuginnen haben ruhig, sachlich und ohne erkennbare Emotion den Sachverhalt so geschildert, wie er von der Beklagten vorgebracht worden ist. Die Kammer sieht keinen Anlass, an der Darstellung der Zeuginnen zu zweifeln. Letztlich hat auch der von der Klägerin benannte Zeuge bestätigt, dass die Klägerin zumindest den Satz "haue ich Dir eine auf den Mund" gegenüber der Kundin geäußert habe. Dieser Zeuge hat auch dargelegt, dass die Klägerin hierbei auch das Wort "Maul" verwendet haben kann. Soweit die präsente Zeugin R. auf Betreiben der Klägerin darüber vernommen worden ist, die Zeugin Fischer habe ihr gegenüber erklärt, sie sei damals nicht dabei gewesen, ändert auch dies an der von der Kammer angenommenen Glaubwürdigkeit nichts. Zum einen handelt es sich hierbei nur um eine im nachhinein abgegebene Äußerung, die leicht missverstanden werden kann. Zum anderen ist die Zeugin Fischer trotz dieser Erklärung bei ihrer Aussage und Darstellung geblieben. Es erscheint der Kammer angesichts der anschaulichen Darstellung des Sachverhalts selbst glaubwürdig, was diese Zeugin gesagt hat und dass sie dabeigewesen ist. Im übrigen hat auch die Zeugin Stiegler die Anwesenheit der Zeugin Fischer beim damaligen Vorfall bestätigt.

Soweit die Zeuginnen und der von der Klägerin benannte Zeuge Äußerungen der Kundin wiedergegeben haben, können diese nicht als Provokation angesehen werden, welche die Erklärung der Klägerin verständlich oder als weniger schwerwiegend erscheinen lässt. Alle haben bestätigt, dass es einen Wortwechsel gegeben hat, dass die Kundin sich aufgeregt hat. Alle Zeugen haben aber auch bestätigt, dass es letztlich bei der Äußerung der Kundin geblieben ist, diese werde sich über die Klägerin beschweren. Eine solche Äußerung der Kundin stellt weder eine Beleidigung noch eine Provokation der Klägerin dar, sondern ist, soweit sich die Kundin unangemessen behandelt gefühlt hat, richtige und sozial adäquate Handlungsweise der Kundin. Die Klägerin hätte diese Beschwerde hinnehmen müssen; sie hätte sich, selbst wenn sie der Meinung gewesen ist, sie sei berechtigt zu versuchen, die Kundin vom Betreten des Ladens abzuhalten – was die Kammer unterstellt -, mit der entsprechenden Sachverhaltsdarstellung gegenüber dem Vorgesetzten und der Beklagten verteidigen müssen. Dies rechtfertigt, selbst wenn man eine gewisse Erregung der Klägerin unterstellt, in keiner Weise die grobe Beleidigung und Bedrohung der Kundin.

Damit liegt ein wichtiger Grund für die Kündigung im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB vor, der zur außerordentlichen Kündigung geeignet ist. Die Beklagte brauchte sich dem Risiko, dass der Vorfall weitere Kreise ziehen würde und dass sich die Klägerin auch in Zukunft geschäftsschädigend verhalten würde, nicht auszusetzen. Die nach § 626 Abs. 1 BGB vorzunehmende Interessenabwägung ergibt, dass der Vorfall das Arbeitsverhältnis so schwer belastet hat, dass es der Beklagten unzumutbar war, das Arbeitsverhältnis noch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist fortzusetzen. Zu beachten ist, dass die Klägerin, deren Aufgabe im Umgang mit den Kunden bestand, auch in dieser Zeit weiteren Kundenkontakt gehabt hätte. Besondere Umstände, die zu ihren Gunsten sprechen könnten wie etwa besondere Gründe für ihre Handlungen, Schwerbehinderteneigenschaft, Krankheit oder hohe Unterhaltungspflichten sind nicht ersichtlich. Die Klägerin hat als Verkäuferin mit 44 Jahren auch noch relativ gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Sie war mit einem dreiviertel Jahr erst relativ kurze Zeit bei der Beklagten beschäftigt, so dass auch die Betriebszugehörigkeitszeit kein zu ihren Gunsten einfließender Umstand sein kann. Die Interessen der Klägerin können angesichts der übrigen aufgrund der Beweisaufnahme festgestellten Umstände und der Schwere der Vertragsverletzung die Abwägung nicht zu ihren Gunsten ausschlagen lassen kann.

Da der Vorfall am 03.03.2000 stattgefunden hat, die Kündigung bereits am 06.03.2000 ausgesprochen wurde, ist die Frist von zwei Wochen ab Bekanntwerden des Kündigungsgrundes nach § 626 Abs. 2 BGB eingehalten. Der Schriftform bedurf-

te die Kündigung nicht; die Gesetzesänderung, die für die Kündigung Schriftlichkeit vorschreibt, ist erst mit Wirkung zum 01.05.2000 in Kraft getreten. Irgendwelche sonstigen Umstände, die der Wirksamkeit der Kündigung entgegenstehen könnten, sind nicht ersichtlich. Die Kündigung erweist sich auch als fristlose Kündigung als wirksam; die Klage war daher abzuweisen.

### III.

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 ZPO aus dem Unterliegen der Klägerin.

Den Streitwert hat die Kammer nach §§ 61 Abs. 1, 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG auf den Betrag von zwei Bruttomonatsgehältern in der angegebenen Höhe festgesetzt. Sie hat hierbei berücksichtigt, dass sich das Arbeitsverhältnis auf Grund der noch nicht einjährigen Beschäftigungsdauer der Klägerin noch nicht sehr verfestigt hatte, so dass es als gerechtfertigt erschien, den Wertrahmen des § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG nicht in vollem Umfang auszuschöpfen (vgl. hierzu BAG vom 30.11.1984 EzA § 12 ArbGG 1979 Streitwert Nr. 36).

#### **Rechtsmittelbelehrung:**

**Gegen dieses Urteil kann Berufung eingelegt 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 die Berufungsbegründungsschrift sollen in dreifacher Fertigung eingereicht werden und müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Berufung und Berufungsbegründung für

- eine Gewerkschaft, einen Arbeitgeberverband, einen Zusammenschluss solcher Verbände oder

- ein Mitglied eines solchen Verbandes

können auch von einem Bevollmächtigten der betreffenden Organisation (oder einer von dieser zum Zweck der Rechtsberatung geführten Gesellschaft) unterzeichnet werden. Das Mitglied eines Verbandes kann sich auch durch den Bevollmächtigten eines Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Der Vorsitzende:

**V e t t e r**, Richter am Arbeitsgericht

verkündet am: 26.10.2000