

**KV-Nr.: 192**

Die Aufgabe besteht (ohne Deckblatt) aus 9 Blatt und ist vollständig durchnummeriert.

**Der Aufgabentext ist zu Beginn auf Vollständigkeit zu überprüfen.**

HOLLERBACH PEPPER BARTH & PARTNER  
Postfach 14 01 78 50463 Köln

An das  
Arbeitsgericht  
Pohligstraße 9

50969 Köln



Rechtsanwälte

Dr. Paul Hollerbach \*  
Dr. Beate Pepper  
Martina Barth \*\*  
Dr. Christian Hartwig  
Irina von Holz \*\*  
Michael Kestner  
Dr. Heike Marschalleck

\* Zugleich Fachanwalt für Verwaltungsrecht  
\*\*Zugleich Fachanwalt für Arbeitsrecht

Neumarkt 3-5  
50667 Köln

Reg.-Nr. 36/05/rt/b  
Bei Antwort und Zahlung bitte angeben

Durchwahl Sekretariat  
Tel. 0221/867 80- 42  
Fax 0221/867 80- 52

Köln, den 04.05.2007

## Klage

In dem Rechtsstreit

der Frau Marion Weitz, Rambouxstraße 18, 50737 Köln,

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte Hollerbach, Pepper, Barth & Partner,  
Neumarkt 3-5, 50667 Köln

gegen

die Bernsmeier Bekleidungsgesellschaft mbH & Co. KG, Kalker Hauptstraße  
24, 51103 Köln, vertreten durch ihre Komplementärin Bernsmeier Verwal-  
tungsgesellschaft mbH, diese vertreten durch ihren Geschäftsführer Horst  
Bernsmeier,

- Beklagte -

wegen Kündigung.

Namens und im Auftrag der Klägerin beantragen wir,

festzustellen, dass die Kündigung der Beklagten vom 27.04.2007 das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgelöst hat.

Begründung:

Die 23 Jahre alte, ledige Klägerin ist aufgrund des Arbeitsvertrags vom 24.01.2006 seit dem 01.02.2006 bei der Beklagten als Sekretärin zu einem Bruttomonatslohn von 2.000,00 € beschäftigt.

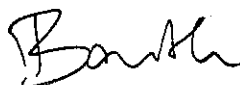
Beweis: Arbeitsvertrag vom 24.01.2006 als Anlage K1

Die Beklagte ist ein Unternehmen im Bereich der Bekleidungsbranche mit 150 Beschäftigten. Am 25.05.2007 sollen im Betrieb der Beklagten Betriebsratswahlen stattfinden. Hierfür wurde die Klägerin im März 2007 fristgerecht als Wahlbewerberin aufgestellt.

Mit Schreiben vom 27.04.2007, der Klägerin am selben Tag übergeben, kündigte die Beklagte der Klägerin ordentlich zum 31.05.2007.

Beweis: Kündigungsschreiben vom 27.04.2007 als Anlage K2

Die Kündigung kann keinen Bestand haben. Die Klägerin darf gem. § 15 Abs. 3 KSchG während der Wahlen zum Betriebsrat überhaupt nicht gekündigt werden. Abgesehen davon ist eine soziale Rechtfertigung der Kündigung nicht ersichtlich.



(Barth)  
Rechtsanwältin

Einfache und beglaubigte Abschriften für Gegner anbei.

**Arbeitsvertrag zwischen**  
**der Frau Marion Weitz, Rambouxstraße 18, 50737 Köln**  
**(im folgenden: Arbeitnehmerin),**  
**und**  
**der Bernsmeier Bekleidungsgesellschaft mbH & Co. KG,**  
**Kalker Hauptstraße 24, 51103 Köln**  
**(im folgenden: Arbeitgeberin)**

§ 1

Die Arbeitnehmerin wird ab dem 01.02.2006 als Sekretärin in der Verkaufsabteilung eingestellt. Sie arbeitet in dieser Funktion dem Leiter der Verkaufsabteilung zu und ist dessen Weisungen unterworfen.

§ 2

Die wöchentliche Arbeitszeit der Klägerin beträgt 40 Stunden. Sie ist montags bis freitags in der Zeit von 9:00 Uhr bis 13:00 Uhr und von 14:00 Uhr bis 18:00 Uhr abzu-  
leisten.

Vom Abdruck des weiteren Arbeitsvertrags wurde abgesehen. Es ist davon auszugehen, dass die nicht abgedruckten Teile des Vertrags für die Bearbeitung keine Bedeutung haben.

Köln, den 24.01.2006

*i. V. Bernsmeier*  
 Bernsmeier Bekleidungs-  
 gesellschaft mbH & Co. KG

*Marion Weitz*  
 \_\_\_\_\_  
 Marion Weitz

Bernsmeier Bekleidung  
Immer gut gekleidet!

Anlage\_K2

Marion Weitz  
Rambouxstraße 18  
50737 Köln

Kündigung

Köln, 27.04.2007

Sehr geehrte Frau Weitz,

hiermit kündige ich namens der Bernsmeier Bekleidungsgesellschaft mbH & Co. KG ihr Arbeitsverhältnis wegen Unzuverlässigkeit und Unpünktlichkeit Ihrerseits fristgemäß zum 31.05.2007. Ihre Arbeitspapiere liegen in der Personalabteilung zur Abholung bereit.

Mit freundlichen Grüßen



(Horst Bernsmeier)

Bernsmeier Bekleidungsgesellschaft mbH & Co. KG  
Kalker Hauptstraße 24  
51103 Köln

Tel.: 0221-96423-0  
Fax: 0221-96423-33  
E-mail: info@bernsmeier.de

Geschäftsführer:  
Horst Bernsmeier  
AG Köln HR A 29364

BREITENBACH · MARTINIUS · HANSEMANN &  
PARTNER  
Postfach 19 01 44, 50498 Köln

An das  
Arbeitsgericht  
Pohligstraße 9  
50969 Köln

per Fax



Rechtsanwälte  
in Gesellschaft bürgerlichen Rechts

Dr. Peter Breitenbach ♦  
Dr. Gert Martinius \*  
Ernst Hansemann \*\*  
Christoph Reblein  
Dr. Marianne Breitenbach \*  
Erich von Märten  
Paul F. Kieseler \*\*  
Dr. Jörg Margref \*\*  
Bettina Küppers \*\*\*  
Dr. Annette Bergmann, LL.M.  
Andreas Schwarthoff

- ♦ zugelassen bei dem OLG Köln
- \* zugleich Fachanwalt für Arbeitsrecht
- \*\* zugleich Fachanwalt für Verwaltungsrecht
- \*\*\* zugleich Fachanwalt für Familienrecht

Reg.-Nr. 67/07/we/mb

Bei Antwort und Zahlung bitte angeben

Durchwahl Sekretariat

Tel. 0221/ 951 76 - 57

Fax 0221/ 951 76 - 67

Datum: 01.06.2007

Az.: 3 Ca 43/07

**In dem Rechtsstreit  
Weitz J. Bernsmeier Bekleidungsgesellschaft mbH & Co. KG**

bestellen wir uns ordnungsgemäße Bevollmächtigung anwaltlich versichernd für die Beklagte. In der mündlichen Verhandlung werden wir beantragen,  
die Klage abzuweisen.

**Begründung**

Die Kündigung vom 27.04.2007 ist wirksam.

Die Klägerin ist zunächst am 07.02.2007, am 20.02.2007, am 05.03.2007, am 25.03.2007 und am 10.04.2007 jeweils über eine Stunde zu spät gekommen. Sie war jeweils erst nach 10:00 Uhr an ihrer Arbeitsstelle. Sie wurde deshalb mit Schreiben vom 11.04.2007 abgemahnt.

Beweis: Schreiben vom 11.04.2007 als Anlage B1

Dennoch kam die Klägerin am 16.04.2007 erneut erst um 10:15 Uhr zur Arbeit. Dabei war für den 16.04.2007 um 9:00 Uhr ein Gespräch des Leiters der Verkaufsabteilung, Herrn Siegfried Müller, mit einem wichtigen Kunden anberaumt. Die Klägerin wäre verpflichtet gewesen, bei diesem Gespräch Protokoll zu führen. Zu einem Schaden ist es nur deshalb nicht gekommen, weil der Kunde am Morgen des 16.04.2007 das Gespräch seinerseits wegen einer

Kanzlei Köln:  
Bismarckstraße 11-13  
50672 Köln

Tel. 0221/ 951 76 - 0  
Fax 0221/ 951 76 - 10

Kanzlei Cottbus:  
RA E. von Märten  
RA B. Küppers

Spremlberger Straße 4  
03046 Cottbus

Tel. 0355/381 02 - 0  
Fax 0355/381 02 - 10

Erkrankung absagte.

Beweis: Siegfried Müller, zu laden über die Beklagte

Der Betriebsrat wurde mit Schreiben vom 17.04.2007 zu der Kündigung angehört.

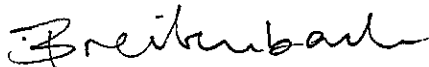
Beweis: Schreiben vom 17.04.2007 als Anlage B2

Der Vorsitzende äußerte innerhalb dieser Frist nur, dass die Kandidatur der Klägerin zum Betriebsrat unzulässig – da mit dem § 8 BetrVG nicht vereinbar – sei.

Dies ist richtig, da die Klägerin nämlich durch Urteil des Amtsgerichts Köln vom 03.01.2007, rechtskräftig seit demselben Tage wegen Meineids gem. § 154 Abs. 1 StGB zu einer Freiheitsstrafe von einem Jahr verurteilt wurde. Die Strafe wurde zur Bewährung ausgesetzt, weshalb die Klägerin ihre Arbeit bei der Beklagten fortsetzen konnte.

Beweis: Beiziehung der Akten des Amtsgerichts Köln, Az.: 4 Ls 32 Js 326/06 (127/06)

Die Frist des § 622 BGB ist gewahrt.



Dr. Breitenbach, Rechtsanwältin

Vom Abdruck der Anlage B2 wurde abgesehen. Es ist davon auszugehen, dass die Anhörung des Betriebsrats ordnungsgemäß erfolgt ist.

Bernsmeier Bekleidung  
Immer gut gekleidet!

Anlage\_B1

Marion Weitz  
Rambouxstraße 18  
50737 Köln

**Abmahnung**

Köln, 11.04.2007

Sehr geehrte Frau Weitz,

am 07.02.2007, am 20.02.2007, am 05.03.2007, am 25.03.2007 und am 10.04.2007 sind Sie jeweils über eine Stunde zu spät zur Arbeit gekommen. Dieses Verhalten können wir nicht hinnehmen. Wir müssen Sie ganz eindringlich bitten, Ihre Pflichten aus dem Arbeitsvertrag gewissenhaft wahrzunehmen. Anderenfalls behalten wir uns vor, das Arbeitsverhältnis zu kündigen.

Mit freundlichen Grüßen



(Horst Bernsmeier)

Bernsmeier Bekleidungsgesellschaft mbH & Co. KG  
Kalker Hauptstraße 24  
51103 Köln

Tel.: 0221-96423-0  
Fax: 0221-96423-33  
E-mail: info@bernsmeier.de

Geschäftsführer:  
Horst Bernsmeier  
AG Köln HR A 29364



Öffentliche Sitzung des Arbeitsgerichts  
Geschäftsnummer: 3 Ca 43/07

Ort, Datum  
Köln, den 02.07.2007

Gegenwärtig:

Richterin am Arbeitsgericht Kühn  
als Vorsitzender

Frau Klara Müller

Herr Ludwig Meier  
als ehrenamtliche Richter

Auf die Hinzuziehung eines Urkundsbeamten der Geschäftsstelle wurde verzichtet, vorläufig aufgezeichnet auf Tonträger gem. §§ 159, 160a ZPO.

In dem Rechtsstreit

erschieden bei Aufruf der Sache:

1. die Klägerin und Rechtsanwältin Barth
2. für die Beklagte Rechtsanwältin Dr. Breitenbach

Rechtsanwältin Barth stellte den Antrag aus der Klageschrift vom 04.05.2007.

Rechtsanwältin Dr. Breitenbach stellte den Klageabweisungsantrag aus dem Schriftsatz vom 01.06.2007.

Mit diesen Anträgen verhandelten die Parteien zur Sache. Der Sach- und Streitstand wurde erörtert.

Die Akten des Amtsgerichts Köln, Az.: 4 Ls 32 Js 326/06 (127/06), waren beigezogen und Gegenstand der mündlichen Verhandlung.

b.u.v.

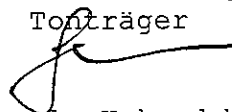
Eine Entscheidung ergeht am Schluss der Sitzung.

**Von einem Abdruck der am Schluss der Sitzung verkündeten Entscheidung wurde zu Prüfungszwecken abgesehen.**



(Kühn)

Für die Richtigkeit  
der Übertragung vom  
Tonträger



als Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

### Vermerk für die Bearbeitung

Die Entscheidung des Gerichts ist vorzuschlagen. Zeitpunkt der Entscheidung ist der 02.07.2007.

Wird ein rechtlicher Hinweis für erforderlich gehalten, so ist zu unterstellen, dass dieser ordnungsgemäß erfolgt ist.

Werden eine richterliche Aufklärung oder eine Beweiserhebung für erforderlich gehalten, so ist zu unterstellen, dass diese ordnungsgemäß erfolgt und ohne Ergebnis geblieben sind.

Von einer Entscheidung über die Kosten und über die Zulassung der Berufung sowie von der Festsetzung des Streitwertes ist abzusehen, soweit es sich dabei um Nebenentscheidungen handelt.

Kommt die Bearbeitung ganz oder teilweise zur Unzulässigkeit der Klage, so ist insoweit zur Begründetheit in einem Hilfsgutachten Stellung zu nehmen.

Die Formalien (Ladungen, Zustellungen, Unterschriften, Vollmachten) sind in Ordnung.

Es ist davon auszugehen, dass eine Güteverhandlung durchgeführt wurde und gescheitert ist.

Aus den Akten des Amtsgerichts Köln, Az.: 4 Ls 32 Js 326/06 (127/06), ergibt sich, dass die Klägerin mit Urteil vom 03.01.2007, rechtskräftig seit demselben Tag, zu einer Freiheitsstrafe von einem Jahr wegen Meineids gem. § 154 Abs. 1 StGB verurteilt wurde. Die Freiheitsstrafe wurde zur Bewährung ausgesetzt.

Der Bearbeitung ist der zum Entscheidungszeitpunkt geltende Rechtszustand zugrunde zu legen. Übergangsvorschriften sind nicht zu prüfen.

Es ist davon auszugehen, dass keine von den gesetzlichen Vorschriften abweichenden arbeits- oder tarifvertraglichen Regelungen bestehen, die für die Fallbearbeitung von Bedeutung sind.

## Prüfervermerk zur Vortragsakte – KV-Nr.: 192

Dieser Vermerk erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Er soll lediglich auf die Probleme hinweisen, die das Prüfungsamt veranlasst haben, die Aufgabe für einen Aktenvortrag auszugeben. Textkontrolle: ArbGG, BetrVG, KSchG, StGB, ZPO

### I. Zulässigkeit

Die Klage ist zulässig. Das Arbeitsgericht Köln ist gem. §§ 2 Abs. 1 Nr. 3 a, 46 Abs. 2 ArbGG, 12, 17, 29 Abs. 1 ZPO zuständig.

Das Feststellungsinteresse ergibt sich aus §§ 4, 7 KSchG. Das KSchG ist gem. §§ 1 Abs. 1, 23 Abs. 1 KSchG anwendbar.

### II. Begründetheit

Die Klage dürfte nicht begründet sein. Das Arbeitsverhältnis der Parteien dürfte durch die Kündigung der Beklagten aufgelöst worden sein.

#### *1. §§ 4 S. 1, 7 KSchG*

Die Klage wurde in der Frist der §§ 4 S. 1, 7 KSchG erhoben, so dass die Rechtswirksamkeit der Kündigung zu prüfen ist.

#### *2. Anhörung des Betriebsrats gem. § 102 BetrVG*

Der Betriebsrat wurde gem. § 102 BetrVG ordnungsgemäß angehört.

#### *3. Frist des § 622 Abs. 1 BGB*

Die Kündigungsfrist richtet sich vorliegend nach § 622 Abs. 1 BGB und wurde gewahrt. § 622 Abs. 2 BGB ist demgegenüber nicht anwendbar, da die Klägerin zum einen erst seit Februar 2006 - und damit weniger als zwei Jahre - bei der Beklagten beschäftigt und zum anderen auch noch nicht 25 Jahre alt ist.

#### *4. Unzulässigkeit der Kündigung gem. § 15 Abs. 3 KSchG*

Die Kündigung dürfte nicht nach § 15 Abs. 3 KSchG unzulässig sein. Die Klägerin dürfte den besonderen Kündigungsschutz des § 15 Abs. 3 KSchG nicht genießen. Zwar ist die Klägerin in einem Wahlvorschlag gem. § 14 Abs. 4 BetrVG zu den Betriebsratswahlen aufgestellt worden. Gleichwohl dürfte sie nicht als Wahlbewerberin durch § 15 Abs. 3 S. 1 KSchG geschützt sein. Sinn und Zweck des § 15 Abs. 3 S. 1 KSchG ist der Schutz des Arbeitsverhältnisses des Wahlbewerbers zum Betriebsrat, da dieser sich bereits durch seine Kandidatur dem Arbeitgeber gegenüber exponiert hat. Hiernach dürfte vorauszusetzen sein, dass der Arbeitnehmer zum Betriebsrat wählbar ist (BAG NZA 1997, 666; Linck, in: Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 11. Aufl. 2005, § 143 Rn. 4 [liegen den Kandidaten nicht vor]). Die Klägerin ist jedoch gem. § 8 Abs. 1 S. 3 BetrVG nicht als Betriebsratsmitglied wählbar. Infolge der rechtskräftigen Verurteilung zu einer Bewährungsstrafe von einem Jahr wegen des Verbrechens (vgl. § 12 Abs. 1 StGB) des Meineids gem. § 154 Abs. 1 StGB hat die Klägerin gem. § 45 Abs. 1 StGB die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, für fünf Jahre verloren.

#### *5. Soziale Rechtfertigung der Kündigung gem. § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG*

Die Kündigung dürfte als verhaltensbedingte Kündigung gem. § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG sozial gerechtfertigt sein. Eine verhaltensbedingte Kündigung ist gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer vertragliche Pflichten verletzt, grundsätzlich einschlägig abgemahnt worden ist und nach einer Interessenabwägung das Beendigungsinteresse des Arbeitgebers das Bestandsschutzinteresse des Arbeitnehmers überwiegt (Linck, in: Schaub, a.a.O., § 130 Rn. 3 ff.).

Wiederholte Verspätungen des Arbeitnehmers sind nach vorheriger Abmahnung grundsätzlich dazu geeignet, die Kündigung zu rechtfertigen (Linck, in: Schaub, a.a.O., § 130 Rn. 71 m.w.N.). Die Klägerin ist wegen fünfmaligen Zuspätkommens zunächst abgemahnt worden und kam gleichwohl erneut eine Stunde zu spät.

Das Beendigungsinteresse der Beklagten dürfte auch das Bestandsinteresse der Klägerin überwiegen. Im Rahmen der Abwägung ist zu berücksichtigen, ob das Verhalten der Klägerin zu Störungen im Betriebsablauf der Beklagten führt. Zwar hat die Klägerin bislang trotz ihrer Verspätungen ihre Arbeit ordnungsgemäß erledigt. Selbst der bei ihrer letzten Verspätung verpasste Termin fiel wegen Erkrankung des Kunden ohnehin aus, so dass auch insoweit für die Beklagte noch kein Schaden eingetreten ist. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass allein der Umstand, dass die Klägerin, selbst wenn sie einen Termin hat, gleichwohl zu spät kommt, für die Beklagte das Risiko darstellt, dass ein möglicherweise wichtiger Termin nicht wahrgenommen wird oder die Klägerin hierbei kurzfristig vertreten werden muss. Überdies ist zu berücksichtigen, dass die Klägerin die Betriebsdisziplin gefährdet, da ihr Verhalten bei sanktionsloser Hinnahme ihres Verhaltens durch die Beklagte andere Arbeitnehmer dazu animieren könnte, sich ebenso zu verhalten.