

**KV-Nr.: 748**

Die Aufgabe besteht (ohne Deckblatt) aus 10 Blatt und ist vollständig durchnummeriert.

Ein Blatt Kalender (I) ist beigelegt.

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

§ *Löwe Eule von Lich Pamp* §

---

RAc Löwe & P., Frauenlobstr. 23, 44805 Bochum

Arbeitsgericht Bochum  
Marienplatz 2  
44787 Bochum

Arbeitsgericht Bochum  
 Eing.: 17. September 2010  
 3 fach. 2x2 Anl.

*Jürgen Löwe*  
Rechtsanwalt und Fachanwalt für  
Familienrecht und Verkehrsrecht

*Karen Eule*  
Rechtsanwältin und Fachanwältin für  
Arbeitsrecht und Steuerrecht

*Ilka von Lich*  
Rechtsanwältin und Fachanwältin  
für Bau- und Architektenrecht

*Tina Pamp*  
Rechtsanwältin und Fachanwältin für  
Strafrecht und Erbrecht

Frauenlobstraße 23  
44805 Bochum  
Telefon (0234) 9768440  
Telefax (0234) 9768441

(Sprechzeiten nur nach Vereinbarung)

Unser Zeichen: 385/10 E/KI

Datum: 15.09.2010

## Klage

der Apothekenhelferin Sabine Kemper, Hunsrückstraße 4, 44805 Bochum

- Klägerin -

- Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte Löwe pp., Frauenlobstraße 23, 44805 Bochum -

g e g e n

den Apotheker Ferdinand Sperroven, Lohrheidestraße 60, 44866 Bochum

- Beklagter -

wegen: Feststellung

Namens und kraft Vollmacht unserer Mandantin wird beantragt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien weder durch die fristlose noch durch die fristgerechte Kündigung vom 06.09.2010 aufgelöst worden ist.

2. Der Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

3 Ca 2373/10

## Begründung

Die am 12.07.1969 geborene Klägerin ist ledig und niemandem zum Unterhalt verpflichtet. Sie ist seit dem 03.09.2001 aufgrund des Arbeitsvertrages vom 24.08.2001 (Anlage K1) als Apothekenhelferin zu einem durchschnittlichen Bruttomonatsgehalt von 2.364,00 € bei dem Beklagten beschäftigt. Der Beklagte betreibt im Einkaufszentrum Lohrheidepark in Bochum-Wattenscheid eine Apotheke. Bei ihm sind in der Regel sieben Arbeitnehmer tätig. Ein Betriebsrat besteht nicht.

Der Beklagte hat das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 06.09.2010, der Klägerin übergeben am gleichen Tage, fristlos, hilfsweise fristgerecht zum 31.12.2010 gekündigt (Anlage K2).

Die Kündigung beendet das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht.

1.

Die Kündigung ist bereits aus formalen Gründen unwirksam. Ein Kündigungsgrund ist im Kündigungsschreiben nicht angegeben.

2.


Die fristlose Kündigung ist unwirksam, da ein wichtiger Grund i.S.d. § 626 Abs.1 BGB nicht vorliegt. Die Klägerin kann nur vermuten, dass Anlass für die Kündigung ein Vorfall vom 27.08.2010 war. An diesem Tag ereignete sich ein Zwischenfall in dem ebenfalls im Lohrheidepark befindlichen Supermarkt Holzhammer, aufgrund dessen der Klägerin ein Hausverbot erteilt wurde. Jedoch hat dieser Zwischenfall keinen direkten Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis der Klägerin, so dass der Beklagte hierauf eine Kündigung nicht stützen kann.

3.

Die hilfsweise fristgerechte Kündigung ist ebenfalls unwirksam, da sie nicht unbedingt, sondern lediglich hilfsweise erklärt worden ist. Zudem ist sie sozial nicht gerechtfertigt. Es sind weder betriebliche, noch verhaltens-, noch personenbedingte Kündigungsgründe ersichtlich, die eine fristgerechte Kündigung rechtfertigen könnten.

Die Klägerin ist bereits seit fast 9 Jahren bei dem Beklagten beschäftigt und nie ist ihre Arbeitsleistung beanstandet worden.

Es wird daher darum gebeten, der Klage stattzugeben.



Karen Eule

Rechtsanwältin

Fachanwältin für Arbeits- und Steuerrecht

**Hinweis des LJPA:** Von einem Abdruck ordnungsgemäßen Vollmacht und der Anlage K1 wird abgesehen. Es ist davon auszugehen, dass diese ordnungsgemäß beigefügt sind und den angegebenen Inhalt haben.



Apotheke im Lohrheidepark

Lohrheidestraße 60  
44866 Bochum

Fon: 02327 / 77332

## Anlage K2

Sabine Kemper  
Hunsrückstraße 4  
44805 Bochum

### Kündigung

Sehr geehrte Frau Kemper,

hiermit kündige ich Ihnen fristlos, hilfsweise fristgerecht zum 31.12.2010.

Ich mache Sie darauf aufmerksam, dass Sie sich unverzüglich beim Arbeitsamt arbeitslos melden müssen.

Bochum, den 06.09.2010

  
(Ferdinand Sperroven)



## Rechtsanwaltskanzlei

Philipp Jung

Philipp Jung, Rechtsanwalt, Feuerbachstraße 10, 44795 Bochum

Arbeitsgericht Bochum

Marienplatz 2

44787 Bochum



44795 Bochum

Feuerbachstraße 10

Telefon (0234) 16379

Telefax (0234) 16370

Bankverbindungen:

Sparkasse Bochum

(BLZ 430 500 01) Konto-Nr. 778345012

SEB Bochum

(BLZ 420 101 11) Konto-Nr. 546239532

Landgericht Bochum

Gerichtsfach 547

Bochum 09.11.2010

J/ek - Az 198/10 -

In dem Rechtsstreit 3 Ca 2373/10

Kemper ./ Sperroven

zeige ich die Vertretung des Beklagten an. In der mündlichen Verhandlung werde ich beantragen,

die Klage abzuweisen.

Bereits die fristlose Kündigung hat das Arbeitsverhältnis beendet, zumindest jedoch die fristgerechte Kündigung.

1.

Die Apotheke des Beklagten befindet sich im Lohrheidepark. Dabei handelt es sich um ein Einkaufszentrum, in dem sich außer der Apotheke noch ein großer Supermarkt, eine Bäckerei, ein Schlüsseldienst und ein Imbiss befinden. Zur Verdeutlichung der räumlichen Gegebenheiten findet sich ein Lageplan in der **Anlage B1**.

Am 27.08.2010 wurde die Klägerin bei einem Ladendiebstahl in dem Supermarkt erwischt - sie hatte versucht, verschiedenes Backzubehör zu stehlen. Aufgrund dieses Vorfalles wurde ihr sodann mit Schreiben vom 30.08.2010 durch die Hausleitung des Einkaufszentrums ein Hausverbot erteilt. Wir gehen davon aus, dass dies unstreitig bleiben wird. Vorsorglich treten wir Beweis an durch

- **Zeugnis** des Hausdetektivs Michael Blumenweg, zu laden über die Lohrheidepark Projektmanagement GmbH & Co. KG, Lohrheidestr. 60, 44866 Bochum
- **Vorlage** des Schreibens vom 30.08.2010 als **Anlage B2**

Durch den Diebstahl im benachbarten Geschäft ist das Vertrauensverhältnis zwischen dem Beklagten und der Klägerin so nachhaltig gestört, dass lediglich noch eine fristlose Kündigung in Betracht kam. Denn die Klägerin hat den Diebstahl während der Arbeitszeit, in ihrer Mittagspause, begangen, so dass durchaus - entgegen der Auffassung der Klägerin - ein Zusammenhang zwischen dem Diebstahl und dem Arbeitsverhältnis vorliegt. Zudem hat der Inhaber des Supermarktes Strafanzeige gegen die Klägerin erstattet, aufgrund der klaren Sachlage wird mit Sicherheit auch eine Verurteilung erfolgen. Der Beklagte seinerseits ist aber nicht gewillt, verurteilte Straftäter in seiner Apotheke zu beschäftigen. Man stelle sich nur vor, wie dies auf die Kunden wirken würde! Der Umgang mit den Medikamenten und die Bedienung der Kasse erfordern ein hohes Maß an Vertrauen in die Arbeitnehmer, welches der Beklagte der Klägerin nunmehr schlicht nicht mehr entgegenbringen kann.

Zudem wäre es der Klägerin aufgrund des ihr erteilten Hausverbotes nunmehr unmöglich, an ihren Arbeitsplatz zu gelangen, ohne sich strafbar zu machen, so dass auch allein aus diesem Grunde eine fristlose Kündigung gerechtfertigt wäre. Das Hausverbot gilt schließlich für das gesamte Center und nicht nur für den Supermarkt. Der Beklagte kann sich über das Hausverbot der Centerleitung nicht hinwegsetzen. Es besteht für die Klägerin auch keine andere Einsatzmöglichkeit, da der Beklagte lediglich diese eine Apotheke betreibt.

Eine Abmahnung war der Klägerin zuvor nicht zu erteilen. Die Schwere des Verstoßes rechtfertigte eine sofortige Kündigung. Das Hausverbot ist ohnehin nicht durch ein Verhalten der Klägerin zu ändern.

## 2.

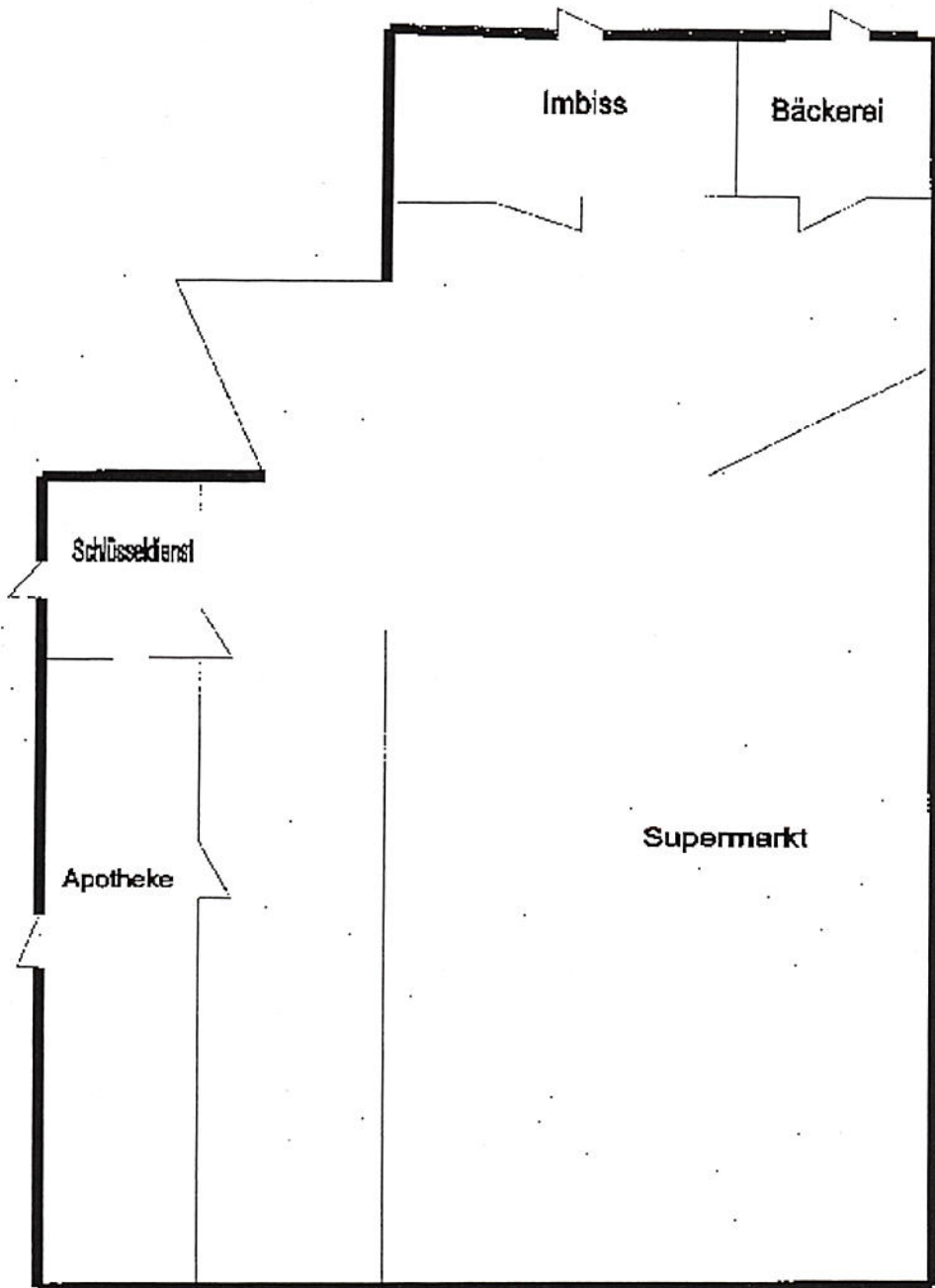
Zumindest aber muss die fristgerechte Kündigung wirksam sein. Selbstverständlich ist es zulässig, für den Fall der Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung eine fristgerechte Kündigung auszusprechen.

Von den sieben bei dem Beklagten beschäftigten Arbeitnehmern sind 3, nämlich Frau Seidel, Frau Gerner und Herr Genf erst seit dem Jahr 2006 bei dem Beklagten beschäftigt, Frau Seidel und Frau Gerner zudem nur mit einer Arbeitszeit von 20 Stunden pro Woche. Damit findet das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung auf das Arbeitsverhältnis der Parteien.

Die Klage ist daher vollumfänglich abzuweisen.

  
- Jung -  
Rechtsanwalt

# Lageplan Lohrheidepark





Lohrheidepark Center - Management,  
Lohrheidestr. 60, 44866 Bochum

Sabine Kemper  
Hunsrückstraße 4  
44805 Bochum

## Anlage B2

Lohrheidepark  
Projektmanagement  
GmbH & Co. KG

Lohrheidestr. 60  
44866 Bochum

Telefon: (02327)509430  
Telefax: (02327)509432

Internet: [www.Lohrheidepark.de](http://www.Lohrheidepark.de)

30.08.2010

**Lohrheidepark**

**Hausverbot**

Sehr geehrte Frau Kemper,

hiermit erteilen wir Ihnen unter Hinweis auf § 123 StGB Hausverbot für das gesamte Grundstück des Lohrheideparks in Bochum-Wattenscheid bis zum 26.08.2011, insgesamt für ein Jahr, beginnend mit dem Tag des Verstoßes gegen die Hausordnung und dem bereits mündlich erteilten Hausverbot. Nachfolgender Grund veranlasst uns zu dieser Maßnahme:

Diebstahl im Supermarkt Holzhammer

**Wir machen Sie darauf aufmerksam, dass bei Zuwiderhandlung sofort Anzeige wegen Hausfriedensbruch gegen Sie erstattet wird!**

Auszug aus § 123 StGB:

"Wer in die Wohnung, in die Geschäftsräume oder in das befriedete Besitztum eines anderen oder in abgeschlossene Räume, welche zum öffentlichen Dienst oder Verkehr bestimmt sind, widerrechtlich eindringt, oder wer, wenn er ohne Befugnis darin verweilt, auf die Aufforderung des Berechtigten sich nicht entfernt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft."

Mit freundlichen Grüßen,

  
Alexander Kaiser

- Center-Manager -





# Löwe Eule von Lich Pamp



RAe Löwe & P., Frauenlobstr. 23, 44805 Bochum

Arbeitsgericht Bochum

Marienplatz 2

44787 Bochum



*Jürgen Löwe*

Rechtsanwalt und Fachanwalt für  
Familienrecht und Verkehrsrecht

*Karen Eule*

Rechtsanwältin und Fachwältin für  
Arbeitsrecht und Steuerrecht

*Ilka von Lich*

Rechtsanwältin und Fachwältin  
für Bau- und Architektenrecht

*Tina Pamp*

Rechtsanwältin und Fachwältin für  
Strafrecht und Erbrecht

Frauenlobstraße 23

44805 Bochum

Telefon (0234) 9768440

Telefax (0234) 9768441

(Sprechzeiten nur nach Vereinbarung)

Unser Zeichen: 385/10 E/Kl

Datum: 07.12.2010

In dem Rechtsstreit  
Kemper ./ Sperroven  
- 3 Ca 2373/10 -

wird auf den Schriftsatz des Beklagten vom 09.11.2010 wie folgt erwidert:

Es bleibt dabei, dass weder die fristlose noch die fristgerechte Kündigung vom 06.09.2010 gerechtfertigt sind. Zwar ist es richtig, dass die Klägerin am 27.08.2010 durch einen Ladendetektiv bei einem Diebstahl "ertappt" worden ist. Jedoch ist erneut und mit Nachdruck darauf hinzuweisen, dass dies nicht in der Apotheke des Beklagten, sondern in dem daneben befindlichen Supermarkt geschehen ist. Die Klägerin kann sich selbst nicht erklären, was an dem besagten Tag mit ihr los war. Die Klägerin hatte Backzubehör im Wert von nur 11, 57 € an sich genommen, obwohl sie noch nicht einmal backt! Nie zuvor hat sie einen Diebstahl begangen und beabsichtigt selbstverständlich auch nicht, dies wieder zu tun. Derzeit befindet sich die Klägerin in einer psychischen Ausnahmesituation wegen familiärer Probleme, die hier nicht näher ausgeführt werden sollen. Eine Kündigung kann auf den Vorfall also nicht gestützt werden.

Auf das der Klägerin erteilte Hausverbot kann der Beklagte erst Recht keine Kündigung stützen. Dieses mag zwar das ganze Center betreffen. Eine solche Maßnahme ist aber unverhältnismäßig und damit unwirksam. Die Klägerin könnte schließlich problemlos durch die Außentür in die Apotheke gelangen und müsste noch nicht einmal in die Nähe des Supermarktes, während sie ihre Arbeit verrichtet! Der Beklagte könnte sich auch sehr wohl mit der Centerleitung auseinandersetzen und zumindest eine Einschränkung des Hausverbotes durchsetzen, dies wäre aus dem Gesichtspunkt der arbeitgeberseitigen Fürsorge seine Pflicht. Der Centerleitung ist die Tätigkeit der Klägerin in der Apotheke ja noch nicht einmal bekannt! Allenfalls jedoch wäre die Klägerin durch das Hausverbot vorübergehend an der Erbringung ihrer Arbeitsleistung gehindert, eine solche kann jedoch keine Kündigung rechtfertigen, schon gar keine fristlose.

*Eule*

Karen Eule

Rechtsanwältin

Fachwältin für Arbeits- und Steuerrecht

**Öffentliche Sitzung des Arbeitsgerichts Bochum**

Geschäftsnummer: 3 Ca 2373/10

Bochum, 06.01.2011

**Anwesend: Vorsitzender:** Richter Dr. Stryk  
**Ehrenamtliche Richter:** Bergmann und Werner

In dem Rechtsstreit

**Kemper ./ Sperroven**

erschieden nach Aufruf der Sache:

1. die Klägerin mit Rechtsanwältin Eule
2. der Beklagte mit Rechtsanwalt Jung

Es fand eine Verhandlung vor der Kammer statt.

Die Klägervertreterin stellte die Anträge aus der Klageschrift.  
 Der Beklagtenvertreter beantragte, die Klage abzuweisen.

**vorgespielt und genehmigt**

Die Sach- und Rechtslage wurde mit den Parteien erörtert. Die Kammer wies auf Folgendes hin:

**Hinweis des LJPA:** Von einem Abdruck des Hinweises wird zu Prüfungszwecken abgesehen.

Die Sach- und Rechtslage wurde mit den Parteien erörtert.  
 Eine Einigung konnte im heutigen Termin nicht erzielt werden. Daher

**beschlossen und verkündet:**

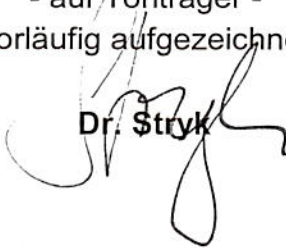
Eine Entscheidung ergeht am Schluss der Sitzung.

Am Schluss der Sitzung verkündete der Vorsitzende nach geheimer Kammerberatung und erneutem Aufruf der Sache in Anwesenheit der ehrenamtlichen Richter und in Abwesenheit der Parteien und ihrer Vertreter folgendes

**URTEIL  
 IM NAMEN DES VOLKES**

**Hinweis des LJPA:** Von einem Abdruck der ordnungsgemäß schriftlich niedergelegten Urteilsformel wird zu Prüfungszwecken abgesehen.

Vorstehendes Protokoll wurde  
 - auf Tonträger -  
 vorläufig aufgezeichnet

  
 Dr. Stryk

Die Richtigkeit der Übertragung  
 aus der vorläufigen Aufzeichnung  
 wird bescheinigt

  
 Kleemann  
 Justizbeschäftigte

### Vermerk für die Bearbeitung

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

**06.01.2011.**

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, den Streitwert und die Zulassung der Berufung 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 Hilfgutachten Stellung zu nehmen.

Es ist davon auszugehen, dass

- die Klageschrift dem Beklagten am 22.09.2010 zugestellt worden ist,
- eine Güteverhandlung am 05.10.2010 durchgeführt worden und gescheitert ist und
- das der Klägerin erteilte Hausverbot wirksam ist
- die Formalien (Ladungen, Zustellungen, Unterschriften, Vollmachten) in Ordnung sind, soweit sich aus dem Sachverhalt nicht etwas anderes ergibt.

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

Bochum gehört zum Bezirk des Arbeitsgerichts Bochum.



## Kalender 2010

### Januar

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
1					1	2	3	6
2	4	5	6	7	8	9	10	7
3	11	12	13	14	15	16	17	8
4	18	19	20	21	22	23	24	9
5	25	26	27	28	29	30	31	

### Februar

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
	1	2	3	4	5	6	7	10
	8	9	10	11	12	13	14	11
	15	16	17	18	19	20	21	12
	22	23	24	25	26	27	28	13
								14

### März

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
	1	2	3	4	5	6	7
	8	9	10	11	12	13	14
	15	16	17	18	19	20	21
	22	23	24	25	26	27	28
	29	30	31				

### April

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
14				1	2	3	4	18
15	5	6	7	8	9	10	11	19
16	12	13	14	15	16	17	18	20
17	19	20	21	22	23	24	25	21
18	26	27	28	29	30			22
								23

### Mai

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
						1	2	23
	3	4	5	6	7	8	9	24
	10	11	12	13	14	15	16	25
	17	18	19	20	21	22	23	26
	24	25	26	27	28	29	30	27
	31							

### Juni

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
		1	2	3	4	5	6
	7	8	9	10	11	12	13
	14	15	16	17	18	19	20
	21	22	23	24	25	26	27
	28	29	30				

### Juli

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
27				1	2	3	4	31
28	5	6	7	8	9	10	11	32
29	12	13	14	15	16	17	18	33
30	19	20	21	22	23	24	25	34
31	26	27	28	29	30	31		35
								36

### August

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
							1	36
	2	3	4	5	6	7	8	37
	9	10	11	12	13	14	15	38
	16	17	18	19	20	21	22	39
	23	24	25	26	27	28	29	40
	30	31						

### September

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
			1	2	3	4	5
	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
	20	21	22	23	24	25	26
	27	28	29	30			

### Oktober

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
40					1	2	3	45
41	4	5	6	7	8	9	10	46
42	11	12	13	14	15	16	17	47
43	18	19	20	21	22	23	24	48
44	25	26	27	28	29	30	31	49

### November

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
	1	2	3	4	5	6	7	49
	8	9	10	11	12	13	14	50
	15	16	17	18	19	20	21	51
	22	23	24	25	26	27	28	52
	29	30						53

### Dezember

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
			1	2	3	4	5
	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
	20	21	22	23	24	25	26
	27	28	29	30	31		

#### Fest- und Feiertage 2010:

01.01.	Neujahr	23./24.05.	Pfingsten
02.04.	Karfreitag	03.06.	Fronleichnam
04./05.04.	Ostern	03.10.	Tag der Deutschen Einheit
01.05.	Maifeiertag	01.11.	Allerheiligen
13.05.	Christi Himmelfahrt	25./26.12.	Weihnachten



Der Akte liegt das Verfahren Arbeitsgericht Minden, AZ: 1 Ca 1331/07, zugrunde. 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 (Text: BGB, ZPO, KSchG).

**A. Zulässigkeit der Klage:** Die Klage dürfte zulässig sein.

**I. Zuständigkeit:** Die **ausschließliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte** dürfte aus § 2 Abs. 1 Nr. 3 lit. b) ArbGG folgen. Streitgegenständlich sind Ansprüche über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses. Die **örtliche Zuständigkeit** des angerufenen Arbeitsgerichts Bochum dürfte sowohl nach § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG iVm §§ 12, 13 ZPO (allgemeiner Gerichtsstand des Wohnsitzes) als auch nach § 48 Abs. 1 a S. 1 ArbGG, (sog. Gerichtsstand des Arbeitsortes) begründet sein. Wohnsitz des Beklagten und Arbeitsort der Klägerin liegen in Bochum.

**II. Statthaftigkeit der Klage:** Das mit dem Klageantrag verfolgte Begehren dürfte als **Kündigungsschutzklage/punktueller Feststellungsklage** nach §§ 13 Abs. 1 S. 2, 4 S. 1 KSchG statthaft sein (vgl. hierzu: Palandt-Weidenkaff, BGB, 69. Aufl. 2010, Vorb v § 620 Rn. 72). Das erforderliche Feststellungsinteresse dürfte aus der nur durch rechtzeitige Erhebung der Kündigungsschutzklage zu verhindernden materiell-rechtlichen Präklusionswirkung des § 7 KSchG folgen.

**B. Begründetheit der Klage:** Die Klage dürfte teilweise begründet sein.

**I. Rechtmäßigkeit der fristlosen Kündigung:** Die fristlose Kündigung vom 06.09.2010 dürfte mangels Vorliegens eines wichtigen Grundes unwirksam sein.

**1. Rechtzeitige Klageerhebung:** Die Klägerin dürfte rechtzeitig innerhalb der 3-Wochen-Frist des §§ 13 Abs. 1 S. 2, 4 S. 1 KSchG Klage erhoben haben.

**2. Formelle Wirksamkeit:** Die Kündigung dürfte **formell** wirksam sein. Sie ist schriftlich ausgesprochen worden (§ 623 BGB). Demgegenüber ist die **Angabe des Kündigungsgrundes** gem. § 626 Abs. 2 S. 3 BGB nicht Wirksamkeitsvoraussetzung der Kündigung (Palandt-Weidenkaff, aaO, § 626 Rn. 32), sondern begründet lediglich auf Verlangen des Arbeitnehmers eine Informationspflicht des Arbeitgebers.

**3. Kein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung:** Es dürfte aber kein **wichtiger Grund** iSd § 626 Abs. 1 BGB vorliegen. Ein wichtiger Grund ist gegeben, 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. Es ist zunächst zu prüfen, ob ein bestimmter Sachverhalt (überhaupt) geeignet ist, einen wichtigen Grund zu bilden. Sodann ist zu untersuchen, ob unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die konkrete Kündigung gerechtfertigt ist, d.h. ob es dem Kündigenden unzumutbar geworden ist, das Arbeitsverhältnis bis zu dem gemäß § 626 Abs. 1 BGB relevanten Zeitpunkt fortzusetzen.

**a) Ein wichtiger Grund zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin dürfte sich nicht aus dem Diebstahl in dem Supermarkt ergeben.**

**aa) Außerdienstliches Verhalten**, insbesondere die Begehung einer Straftat, stellt nur dann einen Kündigungsgrund dar, wenn dadurch das Arbeitsverhältnis beeinträchtigt wird (LAG Berlin, Urteil v. 15.12.1989, LAGE § 626 BGB Nr. 45 - *liegt den Kandidaten nicht vor*). Maßgeblich ist nicht die strafrechtliche Bewertung, sondern die Zerstörung des Vertrauensverhältnisses (ErfK-Müller-Glöge, 10. Aufl. 2010, § 626 BGB Rn. 133 - *liegt den Kandidaten nicht vor*). Stets ist ein Bezug der Tat zum Arbeitsverhältnis erforderlich (Palandt-Weidenkaff, aaO, § 626 Rn. 48).

**bb) Danach dürfte sich aus dem von der Klägerin begangenen Diebstahl kein Grund zur fristlosen Kündigung ergeben.** Die Klägerin hat einen Diebstahl begangen, allerdings dürfte dieser das Arbeitsverhältnis nicht beeinflussen. Zwar dürfte die Klägerin als Apothekenhelferin eine vertrauensvolle Tätigkeit ausüben, jedoch dürfte die Begehung eines Diebstahls nicht zu einer generellen Ungeeignetheit, die Tätigkeit weiter zu verrichten, führen. Der Diebstahl dürfte auch in keinem Zusammenhang mit der Tätigkeit der Klägerin bei dem Beklagten stehen. Allein die zeitliche Nähe zum Arbeitsverhältnis, durch Begehung des Diebstahls in der Mittagspause, dürfte keinen ausreichenden Bezug der Tat zum Arbeitsverhältnis herstellen. Auch ein Ansehensverlust des Beklagten dürfte durch Weiterbeschäftigung zumindest bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht entstehen, da die Klägerin keine im öffentlichen Dienst angestellte Arbeitnehmerin ist, deren außerdienstliches Verhalten von der Öffentlichkeit besonders beachtet wird (vgl. LAG Rheinland-Pfalz, Urteil v. 07.10.2004, ZTR 2006, 154 - *liegt den Kandidaten nicht vor*).

**b) Ebenso dürfte sich aus dem der Klägerin erteilten Hausverbot kein wichtiger Grund iSd § 626 Abs. 1 BGB ergeben.**

**aa) Die Erteilung eines Hausverbotes**, welches dem Arbeitnehmer das Betreten der Arbeitsstelle untersagt, durch einen Dritten dürfte generell geeignet sein, einen wichtigen personenbedingten Grund iSd § 626 Abs. 1 BGB darzustellen. Denn Anlass für die Kündigung wäre nicht das Verhalten des Arbeitnehmers, welches zum Ausspruch des Hausverbotes geführt hat, sondern das Hausverbot selbst (LAG Hessen, Urteil v. 30.03.2009, juris; Schmiegel/Robrecht, FS M. Löwisch 2007, S. 355 (364) - *liegt den Kandidaten nicht vor*). Vorliegend ist der Klägerin ein Hausverbot erteilt worden, welches nach dem Bearbeitervermerk auch wirksam ist. Zwar ist das Hausverbot zeitlich auf die Dauer eines Jahres begrenzt, es dürfte jedoch für die Annahme eines wichtigen Grundes an sich ausreichen, wenn die Klägerin ihre Arbeitsleistung für ein Jahr nicht erbringen kann. *Gegebenenfalls dürfte es auch vertretbar sein, von einer verhaltensbedingten Kündigung auszugehen, wenn darauf abgestellt wird, dass die Klägerin die Erteilung des Hausverbotes durch ihr Verhalten provoziert hat. Demgegenüber dürfte eine betriebsbedingte "Druckkündigung" ausscheiden, da die Centerleitung die Kündigung der Klägerin nicht verlangt hat, ihr die Tätigkeit noch nicht einmal bekannt ist.*

**bb) Es dürfte dem Beklagten jedoch zuzumuten sein, das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin zumindest bis zum Ablauf der Kündigungsfrist einer ordentlichen Kündigung fortzusetzen.** Zwar könnte die Klägerin aufgrund des Hausverbotes nicht in der Apotheke tätig werden und besteht auch keine anderweitige Einsatzmöglichkeit für die Klägerin, da der Beklagte insgesamt nur eine Apotheke betreibt. Zudem dürfte die Klägerin die Erteilung des Hausverbotes selbst verschuldet haben. Jedoch hat das Arbeitsverhältnis ansonsten beanstandungsfrei bereits seit knapp 9 Jahren bestanden. Auch dürfte der Beklagte seiner Fürsorgepflicht nicht ausreichend nachgekommen sein. Denn er dürfte verpflichtet gewesen sein zu versuchen, die Center-Leitung zur Aufhebung oder zumindest zur Einschränkung des Hausverbotes dahingehend zu bewegen, dass die Apotheke, ggfls. auch nur bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist, vom Hausverbot ausgenommen würde, was aufgrund der Außentür der Klägerin die Arbeitsleistung ermöglicht hätte. (vgl. hierzu LAG Hessen, Urteil v. 30.03.2009, juris; Schmiegel/Robrecht, FS Manfred Löwisch 2007, S. 355 (364) - *liegt den Kandidaten nicht vor*). Vorliegend hat der Beklagte allerdings noch nicht einmal Kontakt mit der Center-Leitung aufgenommen.

**II. Rechtmäßigkeit der fristgerechten Kündigung:** Demgegenüber dürfte die fristgerechte Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin wirksam sein und das Arbeitsverhältnis zum 31.12.2010 beendet haben.

**1. Rechtzeitige Klageerhebung:** Die Klägerin dürfte rechtzeitig innerhalb der 3-Wochen-Frist des § 4 S. 1 KSchG Klage erhoben haben.

**2. Hinreichende Bestimmtheit:** Die ordentliche Kündigung dürfte nicht bereits deswegen unwirksam sein, weil sie lediglich hilfsweise für den Fall der Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung ausgesprochen worden ist. Zwar ist die Kündigung als einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung grundsätzlich bedingungsfeindlich, jedoch dürfte es sich bei der vorliegenden Bedingung um eine zulässige **Rechtsbedingung** handeln, durch die keine Rechtsunsicherheit geschaffen wird und die daher wirksam ist (Palandt-Ellenberger, aaO, Einf v § 158 Rn.13; ErfK-Müller-Glöge, aaO, § 620 BGB Rn.22 - *letztere Fundstelle liegt den Kandidaten nicht vor*).

**3. Anwendbarkeit des KSchG:** Das KSchG dürfte auf das Arbeitsverhältnis der Parteien keine Anwendung finden. Zwar dürfte die Klägerin die persönlichen Voraussetzungen gem. § 1 Abs. 1 KSchG erfüllen, da sie länger als 6 Monate im Betrieb des Beklagten beschäftigt ist. Jedoch dürften die betrieblichen Voraussetzungen gem. § 23 Abs. 1 KSchG nicht erfüllt sein. Bei dem Beklagten sind derzeit nicht mehr als 10 vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer gem. § 23 Abs. 1 S. 3 KSchG tätig. § 23 Abs. 1 S. 2 KSchG dürfte demgegenüber keine Anwendung finden, da im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung nicht mehr als 5 vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer tätig waren, die alle vor dem 01.01.2004 bei dem Beklagten eingestellt worden sind. Der Schwellenwert des § 23 Abs. 1 S. 2 KSchG muss allein durch "Altarbeitnehmer" erreicht werden (BAG, Urteil v. 21.09.2006, AP Nr. 38 zu § 23 KSchG 1969 - *liegt den Kandidaten nicht vor*). Vorliegend waren im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung von den 7 Arbeitnehmern nur 4 mindestens seit dem 31.12.2003 beschäftigt.

**4. Sonstige Unwirksamkeitsgründe:** Gründe, die auch ohne Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes zur Unwirksamkeit der Kündigung, etwa gem. §§ 134, 138, 242 BGB führen könnten, sind nicht ersichtlich und dürften auszuschließen sein.

**5. Kündigungsfrist:** Gem. § 622 Abs. 2 S. 1 Nr. 3 BGB dürfte die Kündigungsfrist drei Monate zum Ende eines Kalendermonats betragen, so dass die Kündigung das Arbeitsverhältnis zum 31.12.2010 beendet haben dürfte.

**C. Tenorierung:** 1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis durch die fristlose Kündigung vom 06.09.2010 nicht aufgelöst worden ist, sondern bis zum 31.12.2010 fortbestanden hat. 2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen. 3. Die prozessualen Nebenentscheidungen sind nach dem Bearbeitervermerk erlassen.