

Arbeitsgericht Solingen

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

§ 123 BGB, § 623 BGB

- 1. Nach § 123 BGB ist eine Anfechtung wegen widerrechtlicher Drohung möglich, wenn der Arbeitgeber mit ordentlicher oder außerordentlicher Kündigung in widerrechtlicher Weise gedroht hat und die Drohung mit der Kündigung nach Treu und Glauben nicht mehr als angemessenes Mittel zum Erreichen des angestrebten Zwecks angesehen werden kann.**
- 2. Das Ausdrucken von zwei Leergutbons in Höhe von 9,00 Euro und das anschließende Kaufen von Waren im Gesamtwert von 9,08 Euro mit dem Leergutbons und das Behalten der 9,82 Euro Wechselgeld rechtfertigt den Abschluss eines Aufhebungsvertrages zur Vermeidung einer außerordentlichen Kündigung.**
- 3. Die Berufung darauf, die Videobänder seien nicht verwertbar, scheidet aus, wenn weder die Kamera noch die Bildschirme im Markt zu übersehen waren.**

ArbG Solingen, Urteil vom 18.08.2015 Az. 2 Ca 180/15 lev

Tenor:

1) Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger Arbeitsentgelt für Oktober in Höhe von 211,20 Euro (2014) (brutto) zu zahlen.

Im Übrigen wird der Antrag zu 2) abgewiesen.

2) Der Klageantrag zu 1) wird abgewiesen.

3) Die Kosten des Rechtsstreits bleiben dem Schlussurteil vorbehalten.

4) Streitwert: 2.772,00 Euro.

Tatbestand:

1

Die Parteien streiten über den Bestand ihres Arbeitsverhältnisses sowie über Vergütungsansprüche für Oktober 2014.

2

Der Kläger war bei der Beklagten, die einen Getränkemarkt betreibt, ab dem 01.04.2014 in Teilzeit beschäftigt. Am 14.10. kam es zu einem Personalgespräch, an dem unter anderem der Betriebsleiter, Herr T., sowie die Filialleiterin, Frau L. teilnahmen. Dem Kläger wurde vorgehalten, er habe einen Leergutbon zur Bezahlung von Ware abgegeben, wobei ihm diesbezüglich vorgeworfen wurde, diesen Leergutbon zuvor selbst erstellt zu haben, ohne tatsächlich Leergut abgegeben zu haben. Hierzu wurde dem Kläger eine Videoaufnahme gezeigt, auf der der Kläger bei verschiedenen

Kassentätigkeiten zu sehen war. Dem Kläger wurden zum einen die Erstattung einer Strafanzeige sowie zum anderen der Ausspruch einer fristlosen Kündigung in Aussicht gestellt. Gleichzeitig wurde ihm der Abschluss eines Aufhebungsvertrages angeboten. Diesen unterzeichnete der Kläger noch am selben Tag, wodurch das Arbeitsverhältnis zum 16.10.2014 aufgehoben wurde. Mit anwaltlichem Schreiben vom 21. Oktober 2014 erklärte der Kläger die Anfechtung des Aufhebungsvertrages unter Hinweis auf eine widerrechtliche Drohung der Beklagten. Das staatsanwaltliche Ermittlungsverfahren, das aufgrund der von der Beklagten geschalteten Strafanzeige eingeleitet worden war, ist mit Bescheid der Staatsanwaltschaft L. vom 30.01.2015 gemäß § 153 Abs. 1 StPO eingestellt worden.

3

Für Oktober hat die Beklagte noch einen Lohn in Höhe von 211,20 Euro brutto abgerechnet, jedoch nicht an den Kläger ausgezahlt.

4

Im Schlussvermerk des Polizeipräsidiums L. (Blatt 83 der Akte) vom 29.10.2014 heißt es wie folgt:

5

„1) Zusammenfassung

6

Der Beschuldigte stellte sich selbst als Angestellter eines Getränkemarktes zwei Leergutbons in Höhe von 9,00 Euro aus. Anschließend ging er an die Kasse und kaufte mit den Leergutbons Waren im Gesamtwert von 9,08 Euro und behielt die 9,82 Euro Wechselgeld.

7

2) Auswertung der Videoüberwachung

8

Die Auswertung der Videoüberwachung erfolgte durch den Unterzeichner. Auf den Aufnahmen ist der Beschuldigte im Getränkemarkt deutlich zu erkennen. Er nimmt das Leergut der Kunden entgegen und sortiert dieses ein. Auf den Aufnahmen der Kamera Nr. 4 erkennt man, wie der Beschuldigte sich gegen 14:39:40 Uhr das erste Mal einen Leergutbon ausgestellt ohne Leergut entgegen genommen zu haben. Gegen 15:06:10 Uhr bezahlt er an der Kasse. Gegen 18:12:50 Uhr stellt er sich ein weiteres Mal einen Leergutbon aus ohne Leergut entgegen genommen zu haben. Anschließend bezahlt er gegen 18:14:12 Uhr an der Kasse.

9

Nach Einschätzung des Unterzeichners stimmen die Uhrzeiteinstellungen der Kassensautomaten nicht mit denen der Videoüberwachung überein. Die zeitliche Differenz beträgt in allen Fällen ca. 13 Minuten. Eine Bildmappe der Auswertung sowie der 2 DVD liegen dem Vorgang bei.

10

3) Nichterscheinen des Beschuldigten

11

Der Anwalt des Beschuldigten teilte schriftlich mit, dass dieser nicht zur Vernehmung erscheinen werde. Der Personalbogen ist beigelegt.“

12

Auf den zum Schlussvermerk gehörenden Bildern der Bildmappe (Blatt 61 und 62 der Akte) ist unter anderem folgendes vermerkt:

13

„Auf den Bildern Nr. 1 + 2 erkennt man den Beschuldigten dabei, wie er sich das erste Mal einen Leergutbon ausstellt, ohne zuvor Leergut entgegengenommen zu haben. (...) Auf den Bildern Nr. 3 + 4 erkennt man den Beschuldigten dabei, wie er sich das zweite Mal einen Leergutbon ausstellt, ohne zuvor Leergut entgegengenommen zu haben.“

14

Der Kläger bestreitet nicht, unter Vorlage der Leergutbons eingekauft zu haben aber behauptet, die Beklagte nicht geschädigt zu haben. Er behauptet, selbstverständlich das entsprechende Leergut, für welches er den Leergutbon eingelöst hatte, zuvor auch abgeliefert zu haben. Er meint, das ihm gezeigte Videoband habe nicht den geringsten Beweiswert, weil es in unzulässiger Weise erstellt worden sei. In der mündlichen Verhandlung am 16.06.2015 hat der Kläger zudem auf ausdrückliche Nachfrage der Vorsitzenden erklärt, die Kameras im Getränkemarkt nicht bemerkt zu haben. Er hat erklärt, er habe nicht gewusst, dass er aufgenommen werde. Auch auf den Hinweis der Vorsitzenden, dass ein 9-fach Bildschirm im Markt angebracht ist sowie eine Kugelkamera, hat der Kläger erklärt, hiervon nichts gewusst zu haben. Er behauptet, das Hinweisschild an der Tür habe es nicht gegeben. Der Kläger hat außerdem darauf hingewiesen, dass ausweislich der beiden Einkaufsbons vom 10.10.2014 (Blatt 50 a der Akte) Leergutbons im Wert von 9,00 Euro mit einer anderen Bonnummer eingelöst wurden, als sie die zur Akte gereichten Leergutbons vom 10.10.2014 ausweisen. Der Kläger hat des Weiteren auf die - unstrittig - bestehende zeitliche Differenz hingewiesen, nämlich auf die zeitliche Differenz zwischen dem Ausdruck der Leergutbons und der Aufnahme der Kamera. Der Kläger meint daher, die Beklagte habe keinerlei Anhaltspunkt für ein strafrechtlich relevantes Verhalten gehabt und die Drohung mit der Strafanzeige sowie die Drohung mit der fristlosen Kündigung sei daher widerrechtlich erfolgt. Der Kläger meint, er habe durch seinen Prozessbevollmächtigten seinen Aufhebungsvertrag wirksam angefochten und geht daher davon aus, dass das Arbeitsverhältnis nach wie vor fortbesteht.

15

Der Kläger hat daher beantragt,

16

1) festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch den Aufhebungsvertrag vom 14. Oktober 2015 nicht beendet worden ist;

17

2) die Beklagte zu verurteilen, an ihn Arbeitsentgelt für Oktober, November und Dezember 2014 in Höhe von jeweils 396,00 Euro brutto sowie Arbeitsentgelt für Januar 2015 in Höhe von 396,00 Euro brutto zu zahlen.

18

Die Beklagte hat beantragt,

19

die Klage abzuweisen.

20

Die Beklagte ist der Ansicht, dass der Aufhebungsvertrag nicht wirksam angefochten worden ist, da Anfechtungsgründe nicht ersichtlich seien. Die Beklagte behauptet, der Kläger sei in dem Personalgespräch am 14.10. damit konfrontiert worden, zunächst Leergutbons ohne Entgegennahme von Leergut ausgedruckt und diese später für einen Eigeneinkauf eingelöst zu haben. Er habe sich in diesem

Zusammenhang sogar zwei Mal Rückgeld auszahlen lassen. Dieser Vorgang sei belegt durch die Aufzeichnung der offen im Getränkemarkt angebrachten Videokameras sowie die zur Akte gereichten Leergutbons. Die Beklagte weist darauf hin, dass diese Leergutbons – was unstrittig geblieben ist – dem Kläger aufgrund des Kassensystems klar zuzuordnen gewesen seien. Die Beklagte behauptet, die zeitliche Differenz zwischen der auf dem Leergutbon angegebenen Uhrzeit und der entsprechenden Aufzeichnung der Videokamera beruhe lediglich auf der Tatsache, dass das eine System Digital und das andere hingegen analog funktioniere. Die Beklagte behauptet des Weiteren, es sei im Eingangsbereich des Marktes ein großer Hinweis auf die Videoüberwachung angebracht und hat hierzu eine Kopie eines Fotos zur Akte gereicht (Blatt 51 der Akte). Des Weiteren hat die Beklagte zur Akte gereicht Kopien von Fotos der im Kassenbereich befindlichen 9-fach-Bildschirme, ausweislich derer verschiedene Bereiche des Getränkemarktes, u.a. der Kassenbereich deutlich als gefilmt zu erkennen sind.

21

Die Beklagte behauptet des Weiteren, im Personalgespräch am 14.10.2014 habe der Kläger – nach dem gemeinsam unstrittig das entsprechende Videomaterial gesichtet worden war – zugegeben, die Beklagte geschädigt zu haben. Er habe angeboten, die Beklagte solle den entsprechenden Schaden vom nächsten Lohn abziehen.

22

Die Beklagte ist daher der Ansicht, dass das Arbeitsverhältnis wirksam durch Abschluss des Aufhebungsvertrages am 14.10.2014 zum 16.10.2014 beendet worden ist.

23

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

24

Die Klage ist zulässig aber mit Ausnahme des Anspruchs auf Zahlung der Oktobervergütung unbegründet.

1)

25

Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist wirksam durch einen Aufhebungsvertrag vom 14.10.2014 aufgelöst worden und zwar mit Ablauf des 16.10.2014. Unstrittig hatte der Kläger den von der Beklagten formwirksam vorgelegten Aufhebungsvertrag unterzeichnet. Mit anwaltlichem Schreiben vom 21.10.2014 hat der Kläger die Anfechtung seiner Willenserklärung erklärt. Er hat sich diesbezüglich auf eine widerrechtliche Drohung berufen. Eine solche liegt nicht vor.

26

Nach § 123 BGB ist eine Anfechtung wegen widerrechtlicher Drohung möglich, wenn der Arbeitgeber mit ordentlicher oder außerordentlicher Kündigung in widerrechtlicher Weise gedroht hat. Das setzt voraus, dass die Drohung mit der Kündigung nach Treu und Glauben nicht mehr als angemessenes Mittel zum Erreichen des angestrebten Zwecks angesehen werden kann (BAG 13.12.2007, 6 AZR 200/07). Davon muss ausgegangen werden, wenn ein verständiger Arbeitgeber eine Kündigung nicht ernsthaft in Erwägung ziehen dürfte (BAG 12.08.1999, 2 AZR 832/98). Die für die angedrohte Entlassung herangezogenen Pflichtverletzungen müssen daher geeignet sein, einen Kündigungsgrund abzugeben. Maßgeblich ist der objektiv mögliche hypothetische Wissenstand des Arbeitgebers der verantwortliche

Ermittlungen angestellt hätte. Bereits nach dem unstreitigen Sachvortrag beider Parteien hatte die Beklagte bei dem Personalgespräch am 14.10.2014 ausreichenden Anlass, eine fristlose Kündigung in Erwägung zu ziehen. Folgende Verdachtsmomente lagen für die Beklagte am 14.10.2014 vor:

27

Auf dem Videomaterial des Marktes war der Kläger zu erkennen, wie er mindestens 2 x Leergutbons ausdrückte, an der Kasse, für die er Kassengewalt hatte, ohne dass zuvor Leergut von ihm entgegengenommen worden war. Desgleichen hatte er nicht etwa selbst zuvor abgegeben. Dass das entsprechende Videoband diese Vorkommnisse gezeigt hat, ergibt sich zweifelsfrei aus dem Abschlussvermerk des ermittelnden Polizeibeamten, der genau diese Vorgehensweise des Klägers als auf dem Videoband ersichtlich dokumentiert hat. Der Kläger hat diesbezüglich lediglich behauptet, Leergut entgegengenommen zu haben. Dieses ist ausweislich des Abschlussvermerks des Polizeibeamten aber auf der Grundlage der Videobänder genau nicht der Fall gewesen. Fest steht daher, dass der Kläger ohne Leergut entgegen genommen zu haben, sich zumindest zweimal einen Leergutbon ausgedruckt hatte. Beide Male handelt es sich um einen Leergutbon in der Größenordnung von 9,00 Euro, des Weiteren ergibt der Schlussvermerk des Polizeipräsidiums L., dass der Kläger anschließend einkaufte und mit den Leergutbons Waren im Gesamtwert von 9,08 Euro einkaufte. Von genau diesem Sachverhalt musste daher die Beklagte im Personalgespräch, in dem dem Kläger die Bänder unstreitig vorgeführt worden waren, also ausgehen! Bereits diese Vorkommnisse reichen aus, um einen verständigen Arbeitgeber zu dem Verdacht zu veranlassen, dass der entsprechende Mitarbeiter zum eigenen Zweck Leergutbons an der Kasse ausdrückt, um sodann Einkäufe zu tätigen, ohne hierfür tatsächlich einen Gegenwert zu liefern.

28

Der Kläger kann sich keinesfalls darauf berufen, die Videobänder seien nicht verwertbar. Es handelt sich um eine offene Videoüberwachung, unabhängig davon, ob das Schild an der Eingangstüre bereits angebracht war oder nicht. Ausweislich der in der Akte befindlichen Fotos war weder die Kamera noch waren die Bildschirme im Markt zu übersehen. Der Kläger, der unstreitig an der Kasse tätig war, war gar nicht in der Lage, die angebrachten 9-fach Bildschirme zu übersehen. Insoweit ist seine auf ausdrückliche Nachfrage der Vorsitzenden in der mündlichen Verhandlung ergangene Antwort, er habe die Kameras nicht bemerkt und er habe nicht gewusst, dass er aufgenommen werde, im besten Falle noch als Schutzbehauptung zu werten.

29

Ein Mitarbeiter, der Kassengewalt inne hat, so wie es beim Kläger der Fall war, hat zweifellos nicht die Erlaubnis, Leergutbons zu erstellen, ohne hierfür entsprechend Leergut abgegeben oder aber von den Kunden erhalten zu haben, um damit für eigene Zwecke dort einkaufen zu gehen. Die Tatsache, dass dieser Vorgang zu sehen ist, rechtfertigt den dringenden Verdacht der Beklagten, dass der Kläger dies in schädigender Absicht getan hat.

30

Dass der Kläger die Einkäufe getätigt hat ist im Übrigen unstreitig geblieben. Auf den zur Akte gereichten Bons ergibt sich zudem, dass Leergutbons als Zahlungsmittel verwendet wurden. Die vom Kläger geltend gemachte Tatsache, dass die entsprechenden Nummern abweichen, ist völlig irrelevant. In der Tat weisen die auf den Einkaufsbons aufgeführten Leergutbon-Nummern andere Ziffern auf, als die von der Beklagten zur Akte gereichten Leergutbons, die nach dem Vortrag der Beklagten, der Kläger am 10.10.2014 ausgedruckt haben soll. Das macht den gegen den Kläger bestehenden Tatverdacht nicht weniger dringend. Fest steht, dass der Kläger Leergutbons ausdrückte, ohne entsprechendes Leergut entgegengenommen zu

haben und am selben Tag unter Abgabe (möglicherweise anderer) Leergutbons Einkäufe bei der Beklagten tätigte. Selbst wenn es sich bei den eingetauschten Leergutbons um andere, möglicherweise zu einem anderen Zeitpunkt ausgedruckte, Leergutbons gehandelt haben sollte, so schmälert dies den dringenden Tatverdacht der Beklagten keinesfalls. Der Kläger hat generell keine Leergutbons ohne Entgegennahme entsprechenden Leerguts auszudrucken. Der diesbezügliche Sachvortrag des Klägers, er habe selbstverständlich Leergut entgegengenommen, ist durch den Schlussvermerk des Polizeibeamten widerlegt. Da auch die Beklagte das entsprechende Videomaterial eingesehen hatte, musste auch sie bei dem Personalgespräch am 14.10. davon ausgehen, dass eine tatsächliche Entgegennahme von Leergut nicht geschehen war. Das im Anschluss daran erfolgte Einlösen von Leergutbons für einen Einkauf ist auf jeden Fall geeignet, einen dringenden Tatverdacht bei der Beklagten hervorzurufen, völlig unabhängig davon, ob es sich tatsächlich um den identischen Leergutbon gehandelt hat oder nicht.

31

Der Kläger verkennt hier im Übrigen, dass es nicht um die Darlegung der Beklagten im Hinblick auf eine bei dem Arbeitsgericht zu begründende Verdachtskündigung geht. Der Kläger hat – unstrittig – ein Aufhebungsvertrag unterzeichnet und berührt sich eines Anfechtungsgrundes. Diesen hat er darzulegen und zu beweisen. Dies ist ihm nicht im Ansatz gelungen.

32

Es war daher von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 16.10.2014 auszugehen.

2)

33

Der Kläger hat allerdings Anspruch auf Zahlung des Oktoberlohns in Höhe von 211,20 Euro nach Maßgabe des § 612 BGB in Verbindung mit dem zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsvertrages.

34

Der Beklagte hat den Oktoberlohn anteilig mit 211,20 Euro abgerechnet, den Betrag jedoch nicht ausbezahlt. Dieser steht dem Kläger zu, da er bis zum 16.10.2014 für die Beklagte im Rahmen des Arbeitsverhältnisses tätig war.

35

Darüber hinausgehende Lohnansprüche stehen dem Kläger nach dem oben gesagten wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zu.

3)

36

Die Kosten des Rechtsstreits waren dem Schlussurteil vorzubehalten.

37

Der Streitwert war gemäß § 61 Satz 1 ArbGG im Urteil festzusetzen.