



Leidheuser,  
Regierungsbeschäftigte  
als Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle



Dr. Ulbrich & Kaminski

RECHTSANWÄLTE

Hellweg 2 · 44787 Bochum  
Telefon +49(0)234 579 521-0  
Telefax +49(0)234 579 521-21  
www.ulbrich-kaminski.de

**ARBEITSGERICHT KÖLN**

**IM NAMEN DES VOLKES**

**URTEIL**

In dem Rechtsstreit

der Frau

**- Klägerin -**

**Prozessbevollmächtigte:** Rechtsanwälte

**g e g e n**

die , Inhaberin des Pflegedienst,

**- Beklagte -**

**Prozessbevollmächtigte:** Rechtsanwälte Dr. Ulbrich & Kaminski,  
Hellweg 2, 44787 Bochum,

hat die 14. Kammer des Arbeitsgerichts Köln  
auf die mündliche Verhandlung vom 12.08.2014  
durch die Richterin Raus als Vorsitzende sowie den ehrenamtlichen Richter  
Frau Brings und den ehrenamtlichen Richter Herr Hellmick

**für R e c h t erkannt:**

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Verfahrens trägt die Klägerin.
3. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 4.820,00 EUR festgesetzt.
4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Lern

### Tatbestand

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer fristlosen verhaltensbedingten Kündigung sowie um Annahmeverzugslohnansprüche.

Die Klägerin wurde bei der Beklagten mit Wirkung ab dem 01.12.2012 als stellvertretende Pflegedienstleiterin im Rahmen eines bis zum 30.11.2014 befristeten Arbeitsverhältnisses eingestellt. Während der arbeitsvertraglich vereinbarten Probezeit in den ersten sechs Monaten galt für beide Parteien eine verkürzte Kündigungsfrist von 14 Tagen. Die Arbeitszeit der Klägerin betrug 170 Stunden pro Monat bei einem Stundenlohn von 16,00 €.

Die Beklagte betreibt einen ambulanten Pflegedienst und beschäftigt mehr als zehn Mitarbeiter. Ein Betriebsrat besteht nicht.

Im Rahmen der monatlichen Abrechnung reichte die Klägerin bei der Beklagten Stundenzettel ein. Diese Stundenzettel waren Grundlage der monatlichen Lohnabrechnung.

Dienstbeginn ist bei der Beklagten um 7.00 Uhr. Zu diesem Zeitpunkt soll mit dem ersten Patientenbesuch begonnen werden. Zwischen den Parteien ist unstrittig, dass es vorab Vorbereitungsmaßnahmen zu erledigen gibt, die das Bestücken des Dienstfahrzeuges, die Zusammenstellung der Medikamente und der Schlüssel der Patientenwohnungen umfassen. Ferner muss das sog. Übergabebuch gesichtet werden, um zu prüfen, inwieweit Ereignisse des Vortages bei der Tagestour zu berücksichtigen sind.

Die Klägerin machte für die Monate März und April 2013 eine Begleichung von insgesamt 67,84 Arbeitsstunden geltend und wurde entsprechend vergütet. Tatsächlich habe die Klägerin – nach dem Vortrag der Beklagten – nur 64,67 Arbeitsstunden geleistet und sich daher insgesamt für diese beiden Monate

3,17 Arbeitsstunden (197 Minuten) zu viel aufgeschrieben. Das entspricht einem Betrag in Höhe von 50,72 EUR. Vor diesem Hintergrund sprach die Beklagte der Klägerin mit Schreiben vom 09.04.2013 eine außerordentliche fristlose, hilfsweise fristgerechte, Kündigung aus.

Mit ihrer Klage macht die Klägerin die Unwirksamkeit dieser fristlosen Kündigung geltend und begehrt das Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Probezeitkündigungsfrist, mithin bis zum 29.04.2013. Darüber hinaus macht sie Annahmeverzugsansprüche bis zum 29.04.2013 geltend.

Die Klägerin bestreitet einen Arbeitszeitbetrug begangen zu haben. Nachdem sie den schriftsätzlichen Vortrag der Beklagten bis zum ersten Kammertermin am 07.01.2014 unerwidert ließ, hat sie in diesem Termin vorgetragen, dass im Hinblick auf die Eintragung der Arbeitszeiten beim Dienstbeginn Vorbereitungsmaßnahmen notwendig seien. Der offizielle Dienstbeginn ist um 7:00 Uhr. Zu diesem Zeitpunkt müsse der erste Patient nach dem täglichen Tourenplan besucht werden. Die – unstreitig – im Vorfeld stattfindenden Vorbereitungen habe sie daher ebenfalls als Arbeitszeit erfasst. Diese Aufgabenstellungen nähmen ca. 15 bis 20 Minuten in Anspruch, so dass der tatsächliche Dienstbeginn entsprechend früher gelegen hat und entsprechend so dokumentiert würde. Die Klägerin habe sich hierbei jeweils auf an der Uhrzeit auf ihrem Handy orientiert.

Im Hinblick darauf, dass sie am 03.04.2013 ein späteres Dienstende verzeichnet haben soll, hat sie im Termin zur mündlichen Verhandlung am 07.01.2014 dargelegt, dass sie auf dem Rückweg aus dem Büro teilweise noch Patienten versorge. Diese Zeiten habe sie dann entsprechend auf den Stundenzetteln erfasst. Insbesondere habe sie die Patientin Frau aus Niederaußem häufig auf dem Nachhauseweg noch versorgt.

Ein Grund für eine fristlose Kündigung läge jedenfalls nicht vor, da die Klägerin einen Arbeitszeitbetrug nicht begangen habe. Insbesondere bestreitet sie, dass

der Zeuge sie dabei beobachtet haben will, wie sie um 12:48 Uhr das Büro verlassen habe. Ein Herr sei ihr nicht bekannt, so dass bestritten wird, dass der sie überhaupt habe erkennen können.

Die Klägerin beantragt,

1. festzustellen, dass die fristlose Kündigung vom 09.04.2013, zugegangen am selben Tag, unwirksam ist und das Arbeitsverhältnis bis zum 29.04.2013 fortbesteht;
2. die Beklagte zu verurteilen, an sie 2.133,00 € brutto zu zahlen und auch über die gezahlte Schuld eine Abrechnung zu erstellen;
3. der Klägerin eine Arbeitsbescheinigung auszustellen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Auffassung, zur außerordentlichen fristlosen Kündigung der Klägerin berechtigt gewesen zu sein. Hierzu hat die Beklagte mit Schriftsatz vom 23.06.2013 (innerhalb der von der Vorsitzenden in der Güteverhandlung gesetzten Schriftsatzfristen) behauptet, dass die Klägerin von Mitarbeitern der Beklagten mehrfach dabei ertappt worden sei, an bestimmten Tagen Dienstbeginn oder Dienstschluss mit unzutreffenden Zeiten dokumentiert zu haben.

Die Klägerin habe beobachtet von Herrn [ ] am 03.04.2013, das Büro bereits um 12:42 Uhr verlassen. Eingetragen habe die Klägerin allerdings ein Dienstende um 13:20 Uhr. Auf den Einwand der Klägerin, einen Herrn

nicht zu kennen, hat die Beklagte vorgetragen, dass es sich bei Herrn um einen Bekannten der Geschäftsführerin der Beklagten handele, der ein Lichtbild der Klägerin vorgelegt bekam, um diese gezielt zu beobachten. Auf Basis dieses Lichtbildes habe Herr sodann die oben genannte Beobachtung gemacht. Auf die Behauptung der Klägerin auf dem Nachhauseweg noch weitere Patienten, insbesondere Frau versorgt zu haben, hat die Beklagte schriftsätzlich vorgetragen, dass die Patientin 300 Meter vom Büro der Beklagten entfernt wohnt. Darüber hinaus sei die Zeugin mit Augentropfen zu versorgen gewesen. Auch wenn die Klägerin also am 03.04.2013 die Zeugin f noch versorgt haben sollte, rechtfertigt dies nicht die dokumentierte Arbeitszeit von zusätzlichen 38 Minuten.

Darüber hinaus hat die Beklagte zunächst mit ihrem Klageerwiderungsschriftsatz vom 23.07.2013 vorgetragen, die Klägerin habe am 08.04.2013 ihren Dienst um 6:55 Uhr angetreten. Dokumentiert habe die Klägerin allerdings einen Dienstbeginn um 6:40 Uhr.

Mit Schriftsatz vom 25.04.2014 hat die Beklagte weitere folgende Vorfälle, auf die sie die Kündigung stützt, behauptet:

- Am 20.03.2013 habe die Klägerin das Büro um 6:57 Uhr betreten. Notiert habe die Klägerin einen Dienstbeginn von 6:45 Uhr.
- Am 26.03.2013 habe die Klägerin das Büro um 6:48 Uhr betreten. Als Dienstbeginn habe sie jedoch 6:45 Uhr vermerkt.
- Am 27.03.2013 habe die Klägerin erst um 6:50 Uhr die Geschäftsräume der Beklagten betreten. Notiert hat die Klägerin einen Dienstbeginn von 6:40 Uhr.
- Am 28.03.2013 habe die Klägerin erst um 6:52 Uhr die Geschäftsräume der Beklagten betreten. Dienstbeginn habe sie jedoch notiert mit 6:40 Uhr.

- Am 05.04.2013 betrat die Klägerin nach Darlegung der Beklagten die Geschäftsräume erst um 6:45 Uhr. Notiert hat die Klägerin einen Dienstbeginn von 6:40 Uhr.
- Schließlich habe die Klägerin am 08.04.2013 ihren Dienst erst um 6:55 Uhr angetreten. Dokumentiert hat die Klägerin jedoch erneut einen Dienstbeginn von 6:40 Uhr.

Im Hinblick auf die von der Klägerin behaupteten Vorbereitungsmaßnahmen sei vorliegend nicht streitig, dass die Klägerin ihren Dienst "zu früh" angetreten habe. Jedoch habe sie das Betreten des Büros mit einer unzutreffenden Uhrzeit dokumentiert und daher jeweils zu viele Minuten abgerechnet.

Nachdem die Klägerin auf den Schriftsatz der Beklagten vom 23.06.2013 innerhalb der von der Vorsitzenden im Güteverfahren vom 06.06.2013 gesetzten Frist zum 31.08.2013 keine Stellungnahme abgegeben hat, wurde der Klägerin auf Grund ihres neuen Vorbringens in der Kammersitzung vom 07.01.2014 Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben. Dies geschah vor dem Hintergrund, dass das Vorbringen der Klägerin im Hinblick auf die notwendigen Vorbereitungsmaßnahmen und auf die Versorgung von Patienten nach Verlassen des Büros als erheblich eingestuft wurde. Der Klägerin wurde durch Beschluss vom 07.01.2014 eine Schriftsatzfrist bis zum 28.02.2014 gewährt. Innerhalb dieser Frist hat die Klägerin wie oben dargestellt vorgetragen. Die Beklagte hat sodann mit Schriftsatz vom 25.04.2014 innerhalb der ihr bis zum 30.04.2014 gesetzten Frist auf den Schriftsatz der Klägerin erwidert und neuen Sachvortrag in den Prozess eingeführt. Die abschließende Gelegenheit zur Stellungnahme für die Klägerin bis zum 30.06.2014 hat diese fruchtlos verstreichen lassen. Bis zum zweiten Kammertermin am 12.08.2014 erfolgte kein weiterer Vortrag der Klägerin zu den Behauptungen der Beklagten. Im Termin zur mündlichen Verhandlung hat die Klägerin wiederum behauptet, dass die erhobenen Vorwürfe nicht zuträfen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlungen geworden sind, sowie die Sitzungsprotokolle Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Klage ist unbegründet.

#### **I.**

Die Klage ist zulässig. Das nach § 46 Abs. 2 i.V.m. §§ 256, 495 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse ergibt sich aus §§ 13 Abs. 1, 4 KSchG.

Die Klägerin hat die Klage gegen die ihr am 09.04.2013 zugegangene Kündigung fristgerecht innerhalb der Dreiwochenfrist des § 4 S. 1 KSchG am 23.04.2013 eingereicht.

#### **II.**

Die Klage ist unbegründet. Die Kündigung der Beklagten vom 09.04.2013 hat das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis außerordentlich und fristlos beendet. Die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Beklagte ist wirksam.

##### **1.**

Ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB liegt vor.

a.) Gemäß § 626 Abs. 1 BGB kann das Dienstverhältnis von jedem Vertragsteil ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis

zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zur vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

Die erforderliche Prüfung, ob ein gegebener Lebenssachverhalt einen Grund in diesem Sinne darstellt, vollzieht sich zweistufig. Zunächst ist zu prüfen, ob ein bestimmter Sachverhalt ohne die besonderen Umstände des Einzelfalls als wichtiger Kündigungsgrund "an sich" geeignet ist. Liegt ein solcher Sachverhalt vor, bedarf es der weiteren Prüfung, ob die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile zumutbar ist oder nicht (vgl. BAG, Urteil vom 19.04.2012 - 2 AZR 258/11 -, NZA-RR 2012, S. 567 - 570, Rdn 13).

b.) Vom Arbeitnehmer zu Lasten des Arbeitgebers begangene Eigentums- und Vermögensdelikte sind regelmäßig an sich geeignet, eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund zu rechtfertigen. Ein Arbeitnehmer, der im Zusammenhang mit seiner Arbeitsleistung strafrechtlich relevante Handlungen gegen das Vermögen seines Arbeitgebers begeht, verletzt damit seine arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht schwerwiegend und missbraucht das in ihn gesetzte Vertrauen in erheblicher Weise (vgl. BAG, Urteil vom 13.12.2007 - 2 AZR 537/08 - zitiert nach *Juris*, Rdn 16 m.w.N.).

Dabei kann auch der Missbrauch von Kontrolleinrichtungen bzw. Arbeitszeiterfassungsbögen - unabhängig von der strafrechtlichen Würdigung - jedenfalls dann einen wichtigen Grund darstellen, wenn die dort aufgezeichneten Daten die Grundlage für die Bezahlung abgeben (vgl. BAG, Urteil vom 21.04.2005 - 2 AZR 255/04 -, NZA 2005, 991).

c.) Gemessen an diesen Maßstäben liegt im vorliegenden Fall ein wichtiger Grund „an sich“ vor.

Die Klägerin hat die Aufzeichnung ihrer Arbeitszeit nicht ordnungsgemäß vorgenommen und zu Lasten der Beklagten dadurch eine Vergütung erhalten, die nicht ihrer tatsächlichen Arbeitsleistung entsprach.

Die Beklagte hat für mehrere Tage über einen Zeitraum von zwei Monaten im März und April substantiiert und unter Beweisanship dargelegt, dass die Klägerin ihren Dienst später angetrat als sie im Zeiterfassungsbogen angegeben hat. Es handelt sich hierbei um Zeiten zwischen fünf und 15 Minuten. Die Klägerin hat abweichend vom tatsächlichen Arbeitsbeginn bzw. der tatsächlichen Ankunft im Büro eine frühere Arbeitszeit auf dem Zeiterfassungsbogen eingetragen, der Grundlage ihrer Vergütung war.

Für einen weiteren Tag hat die Beklagte dargelegt, dass die Klägerin ein Arbeitszeitende von 13:20 Uhr dokumentiert hat, obwohl sie bereits um 12:48 Uhr das Büro verlassen habe. Hierzu hat sie sich auf die Beobachtungen eines Herrn gestützt, der explizit die Klägerin im Hinblick auf ihre Arbeitszeiten beobachten sollte.

Dem schriftsätzlichen Vortrag der Beklagten vom 25.04.2014 ist die Klägerin nicht in erheblicher Weise entgegengetreten. Der Schriftsatz der Beklagten vom 25.04.2014 konkretisiert die zunächst nur exemplarischen zwei belegten Arbeitszeitverstöße vom 03.04.2014 und vom 08.04.2014. Im Hinblick auf die unzutreffende Erfassung des Dienstendes am 03.04.2014 hat die Beklagte auf das einfache Bestreiten der Beklagten substantiiert erwidert, warum auch eine Versorgung der Patientin auf dem Nachhauseweg keine zusätzliche Arbeitszeit von 38 Minuten rechtfertigen kann. Dazu hat sie dargelegt, dass diese Patientin lediglich 300 Meter vom Büro der Beklagten entfernt wohnhaft ist und nur mit Augentropfen versorgt werden muss.

Darüber hinaus stützt die Beklagte die Kündigung auf weitere sechs Tage, an denen die Klägerin ihren Arbeitsbeginn unzutreffend erfasst hat.

Diesem Vortrag ist die Klägerin nicht in erheblicher Weise entgegengetreten.

Die ihr mit Beschluss vom 07.01.2014 gesetzte Schriftsatzfrist zum 30.06.2014 hat sie fruchtlos verstreichen lassen. Es hätte der Klägerin obliegen zu dem konkretisierten Vorwurf hinsichtlich der Zeiterfassung des Dienstendes am 03.04.2014 substantiiert Stellung zu beziehen. Die neuen Vorwürfe hinsichtlich weiterer sechs Tage, an denen der Dienstbeginn unzutreffend erfasst sein worden soll, hat sie nicht – auch nicht einfach – bestritten. Soweit die Klägerin im zweiten Termin zur mündlichen Verhandlung angeführt hat, bereits in ihrem schriftsätzlichen Vortrag vom 28.02.2014 hinreichend und unter Antritt eines Gegenbeweises erwidert zu haben, so kann dem nicht gefolgt werden. Die Klägerin hat lediglich den Arbeitsablauf bei der Beklagten unter Beweis gestellt. Dass vor dem offiziellen Dienstbeginn Vorbereitungshandlungen zu tätigen sind, die auch als Arbeitszeit zu erfassen sind, ist zwischen den Parteien indes nicht streitig. Die Vorbereitung der Tagestouren findet im Büro der Beklagten statt und eben die Ankunft dort soll die Klägerin nach den Behauptungen der Beklagten unzutreffend zu ihren Lasten erfasst haben. Das gilt ebenso für die Tatsache, dass auch nach Verlassen des Büros noch Patienten zu versorgen sein können. Hier hat die Beklagte im Detail dargelegt, dass auch eine Versorgung von Frau nicht zu einer zusätzlichen Arbeitszeit von 38 Minuten führen kann.

Mangels rechtzeitigem Sachvortrag der Klägerin zum Tatsachenvortrag der Beklagten gelten deren Behauptungen als zugestanden gem. § 139 Abs. 3 ZPO.

Unabhängig davon, ob es sich bei den gesetzten Schriftsatzfristen nach § 46 ArbGG um zwingende Ausschlussfristen handelt, hat die Klägerin jedenfalls gegen die allgemeine Prozessförderungspflicht verstoßen. Gemäß § 282 Abs. 2 ZPO sind Anträge sowie Angriffs- und Verteidigungsmittel vor der mündlichen Verhandlung durch vorbereitenden Schriftsatz so rechtzeitig mitzuteilen, dass der Gegner die erforderlichen Erkundigungen noch einzuziehen vermag. Mangels Bestreiten der Klägerin sind zu dem zweiten Kammertermin keine Zeugen geladen worden. Eine Berücksichtigung des

klägerseitigen Bestreitens hätte daher zu einer (weiteren) Verzögerung des Rechtsstreits geführt. Nachdem die Klägerin bereits zum ersten Kammertermin nicht zu den Vorwürfen Stellung genommen hat und der Rechtsstreit (nur) daher vertagt wurde, kam eine erneute Vertagung nach Auffassung der Kammer nicht in Betracht.

Eine Entschuldigung für das mangelnde Vorbringen konnte weder die Klägerin noch ihre Prozessbevollmächtigte vorbringen. Die allgemeine Prozessförderungspflicht des § 282 Abs. 2 ZPO, d.h. die Pflicht sich auch unabhängig von Schriftsatzfristen rechtzeitig vor dem Termin einzulassen, muss jedoch insbesondere einer anwaltlich vertretenen Partei hinreichend bekannt sein.

Im Ergebnis gelten die Ausführungen der Beklagten im Schriftsatz vom 25.04.2014 als zugestanden und der darin enthaltene neue Sachvortrag stellt an sich einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung gemäß § 626 BGB dar. Die Klägerin hat zu Lasten der Beklagten ihre Arbeitszeiten unzutreffend erfasst und ist auf Basis ihrer Aufzeichnungen vergütet worden.

## 2.

Eine Abmahnung war im vorliegenden Fall entbehrlich. Die Klägerin hat ihre arbeitsvertragliche Verpflichtung in hohem Maße verletzt. Ihre Aufzeichnungen waren Grundlage für ihre Vergütung. Diese Vergütung hatte die Beklagte im Vertrauen auf eine ordnungsgemäße Erfassung der Arbeitszeiten vorgenommen. Die Klägerin konnte und durfte nicht davon ausgehen, dass die Beklagte diese Pflichtverletzungen hinnehmen würde. Das gilt auch, wenn die einzelnen Verstöße für sich genommen zum überwiegenden Teil geringfügig sind. Allerdings ist durch die Häufigkeit belegt, dass es die Klägerin mit der Erfassung ihrer Arbeitszeit nicht so genau genommen hat. Auch ein mehr oder weniger nur geringfügiges aufrunden der Arbeitszeiten ist eine vertragliche Pflichtverletzung, die vom Arbeitgeber nicht hingenommen werden muss. Die Klägerin ist sich darüber hinaus auch keiner Schuld bewusst, sondern verweist

auf ihr Mobiltelefon, von dem sie die jeweiligen Uhrzeiten aufgeschrieben haben will.

**3.**

Im Rahmen der Interessenabwägung war zu berücksichtigen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien sich noch in der Probezeit befand und erst wenige Monate bestanden hat. Die Klägerin musste sich demnach noch bewähren. Jedoch ist bereits nach wenigen Monaten aufgefallen, dass bei der Arbeitszeiterfassung der Klägerin Fehler unterlaufen.

Zu Gunsten der Klägerin ist zu berücksichtigen, dass die Kündigungsfrist im Rahmen einer ordentlichen Kündigung nur relativ kurz gewesen wäre.

Vor dem Hintergrund des noch jungen Alters der Klägerin und des geringen Bestandsschutzinteresses hat die Kammer im vorliegenden Fall das Interesse der Beklagten an einer sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Interesse der Klägerin an einer 2-wöchigen Weiterbeschäftigung als überwiegend bewertet. Auf Grund der erst kurzen Betriebszugehörigkeit und des gehäuften vertragswidrigen Verhaltens der Klägerin war der Beklagten eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auch während der nur 2-wöchigen Kündigungsfrist nicht mehr zuzumuten.

**III.**

Im Hinblick auf die Rechtswirksamkeit der außerordentlichen Kündigung vom 09.04.2013 stehen der Klägerin keine Annahmeverzugsansprüche für die Kündigungsfrist bis zum 29.04.2013 zu.

**IV.**

Ihren Antrag auf Erteilung einer Arbeitsbescheinigung hat die Klägerin nicht begründet. Es war für das Gericht daher nicht erkennbar, ob die Klägerin die Beklagte bereits außergerichtlich zur Erteilung einer Arbeitsbescheinigung

aufgefordert hat bzw. dass sie eine solche bisher nicht erhalten hat. Vor diesem Hintergrund war auch dieser Klageantrag zurückzuweisen.

**V.**

**1.**

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 46 Abs. 2, 495 in Verbindung mit § 91 ZPO. Die Klägerin hat als unterliegende Partei die Kosten des Rechtsstreites zu tragen.

**2.**

Der Streitwert war gemäß § 61 ArbGG in Verbindung mit §§ 3, 9 ZPO im Urteil festzusetzen und berücksichtigt den Kündigungsschutzantrag mit drei Bruttomonatsgehältern sowie den Zahlungsantrag und den Antrag auf Erteilung einer Arbeitsbescheinigung.

### RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist\* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Landesarbeitsgericht Köln  
Blumenthalstraße 33  
50670 Köln  
Fax: 0221-7740 356

eingegangen sein.

Die elektronische Form wird durch ein qualifiziert signiertes elektronisches Dokument gewahrt, das nach Maßgabe der Verordnung des Justizministeriums über den elektronischen Rechtsverkehr bei den Arbeitsgerichten im Lande Nordrhein-Westfalen (ERVVO ArbG) vom 2. Mai 2013 in der jeweils geltenden Fassung in die elektronische Poststelle zu übermitteln ist. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite [www.egvp.de](http://www.egvp.de).

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

\* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.

**14 Ca 3332/13**

**gez. Raus**  
**Vorstehende Ausfertigung stimmt mit der Urschrift überein**  
**Ausgefertigt**

**Schäfer**

**Regierungsbeschäftigte**  
**als Urkundsbeamter der Geschäftsstelle**