

**Sachverhalt:**

Die Brillant GmbH (B) betreibt mit mehr als 20 Vollzeitkräften ein exklusives Juweliergeschäft.

Aus dem Tresor des Geschäfts wurde der berühmte Zebra-Diamant im Wert von fünf Millionen Euro entwendet. Es fanden sich keine Einbruchsspuren. Der Code für den Tresor war nur der Verkaufsleiterin Leonie Listig (L) sowie dem Chef-Verkäufer Klaus Klunker (K) bekannt. L war zur fraglichen Zeit arbeitsunfähig erkrankt und befand sich in stationärer Behandlung.

Obgleich K im Rahmen einer Anhörung vehement seine Unschuld beteuert hatte, hörte B den bei ihr gebildeten Betriebsrat zu ihrer Absicht an, sein - des K - Arbeitsverhältnis wegen des dringenden Verdachts eines Diebstahls mit sofortiger Wirkung zu kündigen. Der Betriebsrat stimmte der beabsichtigten Kündigung zu. Mit Schreiben vom 25. März 2019, das K am Folgetag zuging, kündigte B das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos.

Hiergegen erhob K fristgerecht Klage beim zuständigen Arbeitsgericht.

Mit Wirkung zum 2. Mai 2019 stellte B Rudi Rubin (R) als neuen Chef-Verkäufer ein.

Das Arbeitsgericht wies die Kündigungsschutzklage des K mit Urteil vom 19. Juli 2019 ohne Durchführung einer Beweisaufnahme ab. Zur Begründung führte es aus, B habe alle zumutbaren Anstrengungen unternommen, um den Sachverhalt aufzuklären. Gleichwohl verbleibe der dringende Verdacht, dass K den Zebra-Diamanten entwendet habe. Da die Kündigung jedenfalls als Verdachtskündigung wirksam sei, könne dahinstehen, ob - wofür vieles spreche - nicht sogar die „Täterschaft“ des K feststehe. Das vollständig abgefasste Urteil wurde K am 14. August 2019 zugestellt. K legte dagegen keine Berufung ein.

Am 20. September 2019 erhielten sowohl B als auch K überraschend Post. Mit gleichlautenden, jeweils auf den 10. September 2019 datierten Schreiben eröffnete L den verdutzten Zurückgebliebenen, den Zebra-Diamanten gemeinsam mit dem Junior-Verkäufer Trudbert Trickser (T) entwendet zu haben. Hierzu habe sie T den Code für den Tresor verraten. Da sie sich samt Diamanten inzwischen in Sicherheit gebracht hätten, wollten sie auf diesem Weg „den Sündenbock“ K entlasten und „vor allem“ ihre Arbeitsverhältnisse „zum nächstmöglichen Termin“ kündigen. „Es müsse ja alles seine Ordnung haben 😊.“ Ein beigefügtes Foto zeigt L und T, wie sie in schwarz-weiß gestreifter Bademode Cocktails schlürfen. Vor ihnen auf dem Tisch liegt der Zebra-Diamant.

Unter dem 23. September 2019 wandte sich K an B und machte die „Rücknahme“ der Kündigung und hilfsweise seine Wiedereinstellung geltend. B lehnte beides mit Schreiben vom 2. Oktober 2019 ab. Das Arbeitsgericht habe die fristlose Kündigung rechtskräftig als wirksam angesehen. Für eine „Rücknahme“ sehe sie deshalb weder Raum noch Anlass. Ein Wiedereinstellungsanspruch bestehe generell nicht. Jedenfalls sei ein solcher vorliegend ausgeschlossen. Zum einen habe sie R angestellt. Dieser sei 55 Jahre alt, verheiratet und zwei Kindern zum Unterhalt verpflichtet. K sei zwar im Kündigungszeitpunkt schon sechzehn Jahre bei ihr beschäftigt gewesen, doch sei er ledig und kinderlos sowie erst 45 Jahre alt. Alles in allem sei R dringender auf den Arbeitsplatz angewiesen. So sehe es auch der Betriebsrat, der einer Wiedereinstellung des K zudem deshalb widersprochen habe, weil dieser sich im Betrieb immer wieder fremdenfeindlich geäußert und dadurch große Unruhe verursacht habe. K solle, so B, froh sein, dass er dank des Geständnisses von L und T nicht auch noch mit Schadensersatzansprüchen überzogen werde.

K erhebt daraufhin am 18. Oktober 2019 Klage gegen B beim zuständigen Arbeitsgericht und beantragt,

1. das Urteil des Arbeitsgerichts vom 19. Juli 2019 aufzuheben und festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der B vom 25. März 2019 nicht aufgelöst worden ist;

2. hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1. B zu verurteilen, sein Angebot auf Abschluss eines Arbeitsvertrags als Chef-Verkäufer zu den Bedingungen des ursprünglichen Arbeitsvertrags *[ist genau bezeichnet]* unter Anrechnung einer Vorbeschäftigungszeit seit dem 1. Februar 2003 mit Wirkung ab dem 23. September 2019 anzunehmen.

K meint, der Hauptantrag sei begründet, weil er durch das schriftliche Geständnis von L und T nebst dem beigefügten Foto nunmehr in der Lage sei, seine Unschuld glasklar „urkundlich“ zu belegen. Für den Fall, dass das Gericht dieser Einschätzung nicht folgen und keinen Grund erkennen sollte, das Kündigungsschutzverfahren weiterzuführen, müsse B ihn zumindest auf den Hilfsantrag nach Erlangung der Kenntnis vom „Wegfall“ des Kündigungsgrundes mit Wirkung ab Geltendmachung seines Begehrens wieder einstellen.

B beantragt, die Klage insgesamt abzuweisen.

**Bearbeitungshinweis:**

Auf alle Einwendungen und möglichen Einwendungen der Beklagten ist schon in der Klageschrift einzugehen. § 823 Abs. 1, 2 sowie §§ 826, 904, 1004 BGB und etwaige weitere Vorschriften, deren Tatbestand einen Eingriff in ein absolutes Recht voraussetzt, sind weder in direkter noch in analoger Anwendung zu prüfen. Überdies ist davon auszugehen, dass Ansprüche des K aus Gefährdungshaftung nicht in Betracht kommen.

**Hinweis für die mündliche Verhandlung:**

Die Klägerseite wird zuerst plädieren.