

„Emmely“

(BAG, Urteil vom 10.6.2010, NZA 2010, 1227)

(A) SACHVERHALT (verkürzt):

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung.

Die 1958 geborene Klägerin war seit 1977 als Verkäuferin mit Kassentätigkeit bei der Beklagten beschäftigt. Bis auf eine Abmahnung im Jahr 2005 wegen einer Beleidigung von Kollegen ist das seit über 30 Jahre bestehende Arbeitsverhältnis unbelastet.

Am 12.1.2008 fand eine Kollegin der Klägerin in der Nähe des Pfandautomaten zwei nicht abgezeichnete Leergutbons im Wert von 0,48 € und 0,82 €. Der Filialleiter beauftragte die Klägerin, diese Bons im für die Mitarbeiter frei zugänglichen Kassenbüro aufzubewahren für den Fall, dass ein Kunde sich melden und Anspruch auf den Bon erheben würde; andernfalls sollten die Bons als „Fehlbons“ zugunsten der Filiale verbucht werden. Nach einer Arbeitsanweisung haben Mitarbeiter, die für private Zwecke einkaufen und Pfandbons einlösen wollen, diese vor dem Betreten der Verkaufsfläche an der Kasse abzeichnen zu lassen.

Am 22.1.2008 kaufte die Klägerin außerhalb ihrer Arbeitszeit in der Filiale ein und bezahlte dabei mit zwei Pfandbons, die im Wert mit den am 12.1.2008 gefundenen Bons übereinstimmten, wobei letztere im Kassenbüro nicht mehr auffindbar waren. Die Klägerin wurde daraufhin von der Beklagten in vier Gesprächen zwischen dem 22.1.2008 und dem 18.2.2008 zu der Sache angehört. Dabei bestritt die Klägerin, die Bons verwendet zu haben; sofern es doch die am 12.1.2008 gefundenen Bons wären, so könnten ihr diese durch Dritte zugesteckt worden sein.

Am 18.2.2008 hörte die Beklagte den Betriebsrat zu einer beabsichtigten außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung, gestützt auf den Verdacht an; der Betriebsrat widersprach dem und verwies auf die Möglichkeit einer Intrige. Am 22.2.2008 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise ordentlich zum 30.9.2008. Die Klägerin erhob fristgerecht Kündigungsschutzklage.

Sowohl die erste Instanz als auch die Berufungsinstanz stellten fest, dass die Klägerin die am 12.1.2008 gefundenen Bons in Höhe von insgesamt 1,30 € wissentlich zur Bezahlung verwendet hatte. Die Klägerin hatte mit wechselnden und damit widersprüchlichen Vortrag stets etwas anderes behauptet. Im Übrigen stehe die Unschuldsvermutung einer Verdachtskündigung entgegen, was besonders dann gelte, wenn ein etwaiger Vermögensverstoß nur geringwertige Sachen betreffe.

Die Beklagte trägt vor, dass wegen des dringenden Tatverdachts und durch das sich selbst widersprechende Vorbringen der Klägerin nach der Kündigung im Prozess das Vertrauen nachhaltig zerstört sei.

Beide Vorinstanzen wiesen die Kündigungsschutzklage ab und bejahten eine Tatkündigung.

Wird das Revisionsgericht (BAG) die Entscheidungen der Vorinstanzen bestätigen?