

## „Emmely“

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

### PROBLEMSCHWERPUNKT:

- Diebstahl geringwertiger Sachen
- Wichtiger Grund i.S.d. § 626 I BGB
- Berücksichtigung nachträglicher Umstände bei einer Kündigung

### (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?*

**(B) KERNAUSSAGEN DES BAG:**

1. Rechtswidrige und vorsätzliche Handlungen des Arbeitnehmers, die sich unmittelbar gegen das Vermögen des Arbeitgebers richten, können auch dann ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung sein, wenn die Pflichtverletzung Sachen von nur geringem Wert betrifft.
2. Das Gesetz kennt auch im Zusammenhang mit strafbaren Handlungen des Arbeitnehmers keine absoluten Kündigungsgründe; es bedarf stets einer umfassenden, auf den Einzelfall bezogenen Prüfung und Interessensabwägung dahingehend, ob dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses trotz der eingetretenen Vertrauensstörung – zumindest bis zum Ablauf der Kündigungsfrist – zumutbar ist oder nicht.
3. Die Wirksamkeit einer Kündigung ist nach den objektiven Verhältnissen im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung zu beurteilen. Nachträgliche Umstände können nur dann von Bedeutung sein, wenn sie die Vorgänge, die zur Kündigung geführt haben, in einem neuen Licht erscheinen lassen und zwischen den alten Gründen und den neuen Vorgängen eine enge innere Beziehung besteht.

**(C) KLAUSURPRÜFUNG:**

**Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung**

- I. Kündigungserklärung
- II. Klageerhebung innerhalb der materiellen Ausschlussfrist (§§ 13 I 2, 4, 7 KSchG)
- III. Allgemeine Unwirksamkeitsgründe
- IV. Kündigungserklärungsfrist (§ 626 II BGB)
- V. Vorliegen eines wichtigen Grundes i.S.v. § 626 I BGB
  1. „An sich“ geeigneter Kündigungsgrund
    - a) Vertragswidrige Bereicherung als Kündigungsgrund „an sich“
    - b) Auswirkungen der Geringwertigkeit
  2. Würdigung der Umstände des Einzelfalles
    - a) *Kriterien für die Interessenabwägung*
      - ⇒ Gewicht und Auswirkungen der Vertragspflichtverletzung, Grad des Verschuldens, mögliche Wiederholungsgefahr, **Dauer des Arbeitsverhältnisses**
    - b) *Berücksichtigung nachträglicher Umstände*
      - ⇒ Umstände, die nach dem dem Zugang der Kündigung entstanden sind, können die bereits erklärte Kündigung grundsätzlich nicht nachträglich rechtfertigen
    - c) *Interessenabwägung*
      - hier:** eine lange Jahre ungestörte Vertrauensbeziehung wird nicht notwendig schon durch eine erstmalige Vertrauensenttäuschung vollständig und unwiederbringlich zerstört; eine **Abmahnung hätte ausgereicht**

Zwischenergebnis: Die außerordentliche Kündigung ist **unwirksam**
- VI. Ergebnis:
 

Das Revisionsgericht wird die Urteile der Vorinstanzen aufheben und der Klage stattgeben

Das Bundesarbeitsgericht wird die Entscheidungen der Vorinstanzen bestätigen, wenn die außerordentliche Kündigung vom 22.2.2008 wirksam war.

**Hinweis:** Zur Frage, unter welchen Voraussetzungen das BAG revisionsrechtlich selbst entscheiden kann, vgl. §§ 72 V ArbGG i.V.m. § 563 I ZPO.

### **Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung**

Fraglich ist, ob die außerordentliche Kündigung vom 22.2.2008 wirksam ist.

#### **I. Kündigungserklärung**

Aus dem Sachverhalt ergeben sich keine Anhaltspunkte, die am Vorliegen einer wirksamen Kündigungserklärung (vgl. insb. § 623 I BGB) am 22.2.2008 zweifeln ließen.

#### **II. Klageerhebung innerhalb der materiellen Ausschlussfrist**

Laut Sachverhalt erhob die Klägerin auch fristgerecht Klage, weshalb die Kündigung nicht bereits nach § 13 I 2 KSchG i.V.m. §§ 4, 7 KSchG als wirksam gilt.

#### **III. Allgemeine Unwirksamkeitsgründe**

Es könnte hier eine fehlerhafte Beteiligung des Betriebsrats vorliegen (§ 102 I BetrVG) mit der Folge, dass die Kündigung nach § 102 I 3 BetrVG unwirksam wäre.

Laut Sachverhalt wurde der Betriebsrat hinsichtlich einer Verdachtskündigung, nicht aber wegen einer Tat Kündigung angehört. Zwar stellt der Verdacht eines pflichtwidrigen Verhaltens gegenüber dem Tatvorwurf einen eigenständigen Kündigungsgrund dar, was schon an den unterschiedlichen Voraussetzungen einer Kündigung zu erkennen ist, gleichwohl stehen diese Gründe nicht beziehungslos nebeneinander.

Wird einem Arbeitnehmer wegen des Verdachts einer strafbaren Handlung gekündigt und der Betriebsrat nur insoweit beteiligt, ist diese Beteiligung nicht fehlerhaft, wenn im Kündigungsschutzprozess die Tat endgültig bewiesen wird. Der endgültige Beweis ist letztlich die höchste Stufe des Verdachts.

#### **Hierzu das BAG in der aktuellen Entscheidung (Rn. 24):**

*„Bei dieser Sachlage ist dem Normzweck des § 102 I BetrVG auch durch eine Anhörung nur zur Verdachtskündigung genüge getan. Dem Betriebsrat wird dadurch nichts vorenthalten. Die Mitteilung des Arbeitgebers, einem Arbeitnehmer solle schon und allein wegen des Verdachts einer pflichtwidrigen Handlung gekündigt werden, gibt ihm sogar weit stärkeren Anlass für ein umfassendes Tätigwerden als eine Anhörung wegen einer als erwiesen behaupteten Tat.“*

Somit liegt hier keine fehlerhafte Beteiligung des Betriebsrats vor, welche die Unwirksamkeit der Kündigung zur Folge haben könnte.

**Hinweis:** Die Tatsache, dass der Betriebsrat bei seiner Anhörung der Kündigung widersprochen hat, ist für die Wirksamkeit der Kündigung unerheblich. Dies kann lediglich zu einem Weiterbeschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers während des Kündigungsschutzprozesses führen, vgl. § 102 V BetrVG.

#### **IV. Kündigungserklärungsfrist (§ 626 II BGB)**

Die Kündigungserklärungsfrist von zwei Wochen müsste gewahrt sein. Dies könnte deshalb problematisch sein, da die Klägerin die ihr nicht zustehenden Leergutbons am 22.1. eingelöst hat, die Kündigung ihr aber erst am 22.2. zuzuging. Nach ständiger Rechtsprechung beginnt die Kündigungsfrist des § 626 II BGB aber erst zu laufen, wenn der Arbeitgeber die ihm obliegende Aufklärung des Sachverhalts beendet hat. Dies war hier erst am 18.2. – der Tag der letzten Anhörung der Klägerin – der Fall.

## V. Vorliegen eines wichtigen Grundes i.S.v. § 626 I BGB

**Hinweis:** Ob ein „wichtiger Grund“ für eine außerordentliche Kündigung i.S.v. § 626 I BGB vorliegt, ist nach ständiger Rechtsprechung in zwei Schritten zu prüfen: In einem ersten Schritt ist zu fragen, ob der Sachverhalt unabhängig von den konkreten Umständen des Einzelfalls abstrakt („an sich“) einen wichtigen Grund darstellt. Erst im zweiten Schritt ist auf die Interessenlage im konkreten Sachverhalt einzugehen (Negativprognose, Verhältnismäßigkeit, Interessenabwägung).

Vgl. *Junker*, Grundkurs Arbeitsrecht, 14. Aufl. 2015, Rn. 400 ff.

### 1. „An sich“ geeigneter Kündigungsgrund

#### a) Vertragswidrige Bereicherungen als Kündigungsgrund „an sich“

Fraglich ist, ob das Verhalten der Klägerin „an sich“ geeignet ist, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen.

Eigentums- oder Vermögensdelikte, die ein Arbeitnehmer rechtswidrig und vorsätzlich begeht, sind grundsätzlich geeignet, eine außerordentliche Kündigung zu stützen. Dies gilt auch dann, wenn sich das Verhalten des Arbeitnehmers nicht unmittelbar gegen das Vermögen des Arbeitgebers richtet. Grundsätzlich rechtfertigt daher das Verhalten der Klägerin eine Kündigung.

**Hinweis:** Das BAG hatte keine *Verdachtskündigung* mehr zu überprüfen. Die Vorinstanzen hatten den Sachverhalt nach § 46 II ArbGG i.V.m. § 559 II ZPO für das BAG bindend in der Weise festgestellt, dass die Arbeitnehmerin wissentlich die aufgefundenen Bons bei der Bezahlung verwendet hatte, um sich um 1,30 € zu bereichern.

#### b) Auswirkungen der Geringwertigkeit

Es könnte aber ausnahmsweise eine vertragswidrige Bereicherung des Arbeitnehmers als Kündigungsgrund schon auf dieser Stufe ausscheiden, weil diese Bereicherung hinsichtlich des Wertes geringfügig ist.

Dafür könnte sprechen, dass nach § 248a StGB bei Diebstahl oder Unterschlagung von geringfügigen Werten die Tat nur auf Antrag verfolgt wird. Der Gesetzgeber könnte damit die objektive Wertentscheidung getroffen haben, dass Vermögensdelikte in diesem Ausmaß noch nicht zwangsläufig auf allen rechtlichen Ebenen Konsequenzen nach sich ziehen sollen. Auch im Disziplinarrecht des öffentlichen Dienstes ist bei vergleichbaren Dienstvergehen von Beamten die Geringwertigkeit als Milderungsgrund vom BVerwG anerkannt.

Allerdings spielt es bei der Frage, ob ein Verhalten eine Kündigung rechtfertigen kann, keine Rolle, inwieweit die Handlung strafbar oder nach öffentlichem Disziplinarrecht zu behandeln ist. Entscheidend sind hier der Verstoß gegen vertragliche Haupt- oder Nebenpflichten und der damit verbundene Vertrauensbruch.

### Hierzu das BAG in der aktuellen Entscheidung (Rn. 27):

*„Die entgegenstehende Ansicht, die Pflichtverletzungen im Vermögensbereich bei Geringfügigkeit bereits aus dem Anwendungsbereich des § 626 I BGB herausnehmen will, überzeugt nicht. Ein Arbeitnehmer, der die Integrität von Eigentum und Vermögen seines Arbeitgebers vorsätzlich und rechtswidrig verletzt, zeigt ein Verhalten, dass geeignet ist, die Zumutbarkeit seiner Weiterbeschäftigung in Frage zu stellen. Die durch ein solches Verhalten ausgelöste „Erschütterung“ der für die Vertragsbeziehung notwendigen Vertrauensgrundlage tritt unabhängig davon ein, welche konkreten wirtschaftlichen Schäden mit ihm verbunden sind. Aus diesem Grund ist die Festlegung einer nach dem Wert bestimmten Relevanzschwelle mit dem offen gestalteten Tatbestand des § 626 I BGB nicht zu vereinbaren.“*

Somit war „an sich“ eine außerordentliche verhaltensbedingte Kündigung möglich.

### 2. Interessenabwägung im Einzelfall

Auf der zweiten Stufe ist zu prüfen, ob nach den Umständen des konkreten Einzelfalles das Verhalten der Klägerin eine außerordentliche Kündigung rechtfertigt. Das ist der Fall, wenn nach Abwägung aller Kriterien das Interesse des Arbeitgebers an der sofortiger Beendigung des Vertragsverhältnisses das

Interesse der klagenden Arbeitnehmerin am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses – zumindest bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist – überwiegt.

a) Kriterien für die Interessenabwägung

Fraglich ist, welche Umstände für diese Beurteilung heranzuziehen sind. Diese Kriterien lassen sich nicht abschließend festlegen. Allerdings sind regelmäßig das **Gewicht und die Auswirkungen einer Vertragspflichtverletzung** zu berücksichtigen.

**Hinweis:** Der Wert der Pfandbons spielt daher erst auf dieser Stufe eine Rolle.

Relevant ist ferner, mit welchem **Verschuldensgrad** die Pflichtverletzung begangen wurde und inwieweit eine **Wiederholungsgefahr** besteht. Zu berücksichtigen sind schließlich die **Dauer des Arbeitsverhältnisses** sowie die Frage, inwieweit dieses bislang **störungsfrei** verlaufen ist.

b) Berücksichtigung nachträglicher Umstände

Fraglich ist, ob auch Umstände, die **nach** dem Zugang der Kündigung eingetreten sind, bei der Interessenabwägung eine Rolle spielen. Im konkreten Fall waren das **prozessuale Verteidigungsvorbringen der Klägerin und ihr beharrliches Leugnen einer Pflichtwidrigkeit** grundsätzlich geeignet, das Vertrauensverhältnis zwischen den Arbeitsvertragsparteien nachhaltig bzw. endgültig zu zerstören.

Allerdings ist die Wirksamkeit einer Kündigung grundsätzlich nach den **objektiven Verhältnissen im Zeitpunkt ihres Zugangs** zu beurteilen. Umstände, die erst danach entstehen, können die bereits erklärte Kündigung nicht rechtfertigen, sondern allenfalls als Grundlage für eine weitere Kündigung oder einen Auflösungsantrag nach §§ 9, 10 KSchG dienen.

**Hierzu das BAG in der aktuellen Entscheidung (Rn. 53):**

*„Nachträglich eingetretene Umstände können nach der Rechtsprechung des Senats für die gerichtliche Beurteilung allerdings insoweit von Bedeutung sein, wie sie die Vorgänge, die zur Kündigung geführt haben, in einem neuen Licht erscheinen lassen (...). Dazu müssen zwischen den neuen Vorgängen und den alten Gründen so enge innere Beziehungen bestehen, dass jene nicht außer Acht gelassen werden können, ohne das ein einheitlicher Lebensvorgang zerrissen würde (...).“*

Daran fehlt es hier nach Ansicht des BAG jedoch: Dem Verhalten der Klägerin im Kündigungsschutzprozess kommt keine ihre Pflichtverletzung verstärkende Bedeutung zu. Das Verteidigungsvorbringen der Klägerin im Prozess lassen nach Auffassung des BAG keine Rückschlüsse auf ihre zukünftige Zuverlässigkeit als Kassiererin zu und lassen auch den der Kündigung zugrunde liegenden *Sachverhalt* nicht in einem neuen Licht erscheinen.

c) Interessenabwägung

Bei der Interessenabwägung kommt eine außerordentliche Kündigung nur dann in Betracht, wenn es keinen angemesseneren Weg gibt, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, weil etwa mildere Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers – insbesondere die Abmahnung – unzumutbar sind. Die Kündigung muss daher dem **ultima-ratio-Grundsatz** gerecht werden.

Eine **Abmahnung ist nur dann entbehrlich, wenn** (aa) es sich um eine so schwere Pflichtverletzung handelt, dass eine Hinnahme durch den Arbeitgeber offensichtlich ausgeschlossen ist und der Arbeitnehmer dies erkennen konnte oder (bb) eine Verhaltensänderung in Zukunft selbst nach einer Abmahnung nicht zu erwarten ist.

*aa) Schwere Pflichtverletzung, deren Hinnahme durch den Arbeitgeber ausgeschlossen ist*

**Hierzu das BAG in der aktuellen Entscheidung (Rn. 45):**

*„(...) Die Klägerin hat an der Kasse in unmittelbarer Anwesenheit ihrer Vorgesetzten bei einer nicht befreundeten Kollegin unabgezeichnete Leergutbons eingelöst. Dass sie mangels Abzeichnung nach den betrieblichen Regelungen keinen Anspruch auf eine Gutschrift hatte, war für die Kassenmitarbeiterin und die Vorgesetzte offenkundig und nicht zu übersehen. Das wusste auch die Klägerin, die deshalb aus ihrer Sicht unweigerlich würde Aufmerksamkeit erregen und Nachfragen auslösen müssen. Das zeigt, dass sie ihr Verhalten – fälschlich – als notfalls tolerabel oder*

***jedenfalls korrigierbar eingeschätzt haben mag und sich eines gravierenden Unrechts offenbar nicht bewusst war (...).***

Folglich war das Verhalten der Arbeitnehmerin aus ihrer Sicht nicht als so schwer einzustufen, dass allein deshalb eine Entbehrlichkeit der Abmahnung zu bejahen wäre.

*bb) Erwartbarkeit einer Verhaltensänderung der Arbeitnehmerin*

Allerdings könnte eine Abmahnung deshalb entbehrlich sein, wenn das Vertrauensverhältnis der Arbeitsvertragsparteien durch das Verhalten der Arbeitnehmerin so zerstört ist, dass auch eine Abmahnung dieses Vertrauensverhältnis nicht mehr wiederherzustellen vermag.

Die Klägerin ist unter anderem als Kassiererin beschäftigt; die vertragswidrige Bereicherung berührt daher den Kernbereich ihrer Arbeitsaufgaben. Der Arbeitgeber muss sich auf deren Zulässigkeit und Ehrlichkeit hinsichtlich des anvertrauten Geldes verlassen können.

Allerdings ist hier zu berücksichtigen, dass die Arbeitnehmerin sich **seit über 30 Jahre beanstandungsfrei** und loyal gezeigt hat und der **Wert der Pfandcoupons als gering einzustufen** ist. Keine Rolle spielt in diesem Zusammenhang die 2005 erteilte Abmahnung wegen der Beleidigung von Kollegen, da diese mit dem Kündigungsvorwurf in keinem Zusammenhang steht.

**Hierzu das BAG in der aktuellen Entscheidung (Rn. 50):**

***„Das in der Beschäftigungszeit von der Klägerin erworbene Maß an Vertrauen in die Korrektheit ihrer Aufgabenerfüllung schlägt hoch zu Buche. Angesichts des Umstandes, dass nach zehn Tagen Wartezeit mit einer Nachfrage der in Wahrheit berechtigten Kunden nach dem Verbleib von Leergutbons über Cent-Beträge aller Erfahrung nach nicht mehr zu rechnen war und der wirtschaftlichen Geringfügigkeit eines der Beklagten (=Arbeitgeberin) entstandenen Nachteils ist es höher zu bewerten als deren Wunsch, nur eine solche Mitarbeiterin weiterzubeschäftigen, die in jeder Hinsicht und ausnahmslos ohne Fehl und Tadel ist. (...) Objektiv ist das Vertrauen in die Zuverlässigkeit der Klägerin nicht derart erschüttert, dass dessen vollständige Wiederherstellung und ein künftig erneut störungsfreies Miteinander der Parteien nicht in Frage käme.“***

Die Klägerin hat daher durch ihre lange Tätigkeit sich gewissermaßen ein gewisses „Vertrauensguthaben“ erarbeitet, dass durch das Einlösen der Bons nicht vollständig zerstört wurde. Es war dem Arbeitgeber daher zuzumuten, die Klägerin erst einmal wegen ihres Verhaltens abzumahnern. Wegen eines Verstoßes gegen den ultima-ratio Grundsatz ist die außerordentliche Kündigung daher unwirksam.

**Hinweis:** Mit der gleichen Begründung hat das BAG auch die hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung für unwirksam erklärt (Rn. 58 des Urteils).

**Vertiefung:** In der aktuellen Rechtsprechung des BAG finden sich zahllose Beispiele, in denen das BAG vor der Kündigung zunächst eine Abmahnung verlangt hat. So musste auch ein leitender Angestellter, der entgegen dem ausdrücklichen Verbot den dienstlichen Internetanschluss über mehrere Stunden hinweg privat nutzte und sogar pornographisches Bildmaterial herunterlud, zunächst abgemahnt werden (BAG 19.04.2012, NZA 2013, 27). Gleichermäßen entschied das BAG im Fall eines Chirurgen, der während laufender Operationen nicht nur – wie gestattet – Dienstgespräche am Telefon führte, sondern mehrfach auch kurze Privatgespräche am Handy annahm (BAG 25.20.2012, NZA 2013, 319). Auch in einem Fall, in dem ein Kfz-Mechaniker gegenüber einer Kollegin äußerte, sie habe „einen schönen Busen“ und ihr daraufhin an die Brust fasste, sah das BAG trotz der festgestellten sexuellen Belästigung noch Raum für eine vorangehende Abmahnung (BAG 20.11.2014, BB 2015, 571). In all diesen Fällen konnte erwartet werden, dass sich der Arbeitnehmer nach einer Abmahnung wieder vertragsgemäß verhalten hätte, weswegen die Abmahnung der Kündigung hätte vorausgehen müssen.

## VI. Ergebnis

Da die außerordentliche Kündigung unwirksam ist wird das BAG das Urteil des LAG, welches die Wirksamkeit der Kündigung annahm, in der Revisionsinstanz nicht bestätigen.

### (D) LITERATURHINWEISE:

- Zur außerordentlichen Kündigung: **Junker, Grundkurs Arbeitsrecht, 14. Auflage 2015, Rn. 394-415.**
- Speziell zu dem Urteil „Emmely“: **Walker, Die Kündigung wegen eines Bagatelldelikts - Geklärte und ungeklärte Fragen nach der „Emmely“-Entscheidung des BAG, NZA 2011, 1.**
- Zum Lauf der Frist nach § 626 II BGB: **Dzida, Tat- und Verdachtkündigung bei komplexen Sachverhalten, NZA 2014, 809.**
- Weiterführend zur Verdachtkündigung: **Eylert, Die Verdachtkündigung, NZA-RR 2014, 393.**

(smg)