

Kündigung der Kassiererin wegen Verwendung von Leergutbons zum eigenen Vorteil war rechtmäßig, LAG Berlin-Brandenburg, vom 24.02.2009, Az. 7 Sa 2017/08

Das Verhalten der Kassiererin, die zwei ihr nicht gehörende Leergutbons im Wert von 0,48 und 0,82 Euro unrechtmäßig aus dem Kassenbüro entnommen und für sich selbst eingelöst hat, stellt einen wichtigen Kündigungsgrund dar, der es für den Arbeitgeber als unzumutbar erscheinen lässt, die Kassiererin auch nur bis zum Ablauf der Kündigungsfrist weiterzubeschäftigen. Bei der Interessenabwägung ist zwar ihr Alter und ihre langjährige Beschäftigungszeit zu ihren Gunsten zu berücksichtigen gewesen. Zu ihren Lasten allerdings ist ins Gewicht gefallen, dass sie als Kassiererin unbedingte Zuverlässigkeit und absolute Korrektheit zeigen muss.

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat heute das Urteil im Kündigungsrechtsstreit einer vom Arbeitgeber fristlos gekündigten Kassiererin verkündet und die Kündigung, wie schon das Arbeitsgericht in erster Instanz, auch in zweiter Instanz als rechtmäßig bezeichnet. Die seit 1977 als Kassiererin beschäftigte Klägerin habe 2 ihr nicht gehörende Leergutbons im Werte von 0,48 und 0,82 Cents unrechtmäßig aus dem Kassenbüro entnommen und für sich selbst eingelöst. Dies stehe zur Überzeugung des Berufungsgerichts anhand der von der Klägerin selbst eingeräumten Umstände, anhand der weiteren unstrittigen Umstände wie des Kassenjournals und anhand der Zeugenaussagen fest. Die die Klägerin belastenden Zeugenaussagen hat das Gericht als glaubhaft eingestuft.

Dieses Verhalten der Klägerin stellte auch nach Auffassung des Berufungsgerichts einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB dar, der es für den Arbeitgeber als unzumutbar erscheinen ließ, die Klägerin auch nur bis zum Ablauf der Kündigungsfrist weiterzubeschäftigen.

Das Gericht hat dabei zunächst die Voraussetzungen einer „Verdachtskündigung“ als erfüllt angesehen. Soweit die Klägerin gegen das in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts völlig unangefochtene Institut der Verdachtskündigung Bedenken erhoben hatte, hat es solche als nicht gerechtfertigt angesehen. Anders als von der Klägerin – und in Teilen der Öffentlichkeit – dargestellt, genüge für eine Verdachtskündigung nicht ein „bloßer“ Verdacht auf eine Straftat. Voraussetzung sei vielmehr das Vorliegen eines „dringenden“ Verdachts einer Straftat, der sich auf objektive Tatsachen, nicht aber auf bloße Unterstellungen des Arbeitgebers gründen und die Begehung einer Straftat massiv nahe legen müsse. Das Vorliegen solcher dringender Verdachtsmomente (Tatsachen) müsse im Übrigen vom Arbeitgeber bewiesen werden. Es sei völlig falsch, wenn gelegentlich so getan werde, als müsse der Arbeitnehmer seine „Unschuld beweisen“. Das oft gebrauchte Argument der „Unschuldsvermutung“ greife hier im Übrigen nicht; es gehe nicht um eine Verurteilung aufgrund des Strafrechts, vielmehr werde das (arbeitsrechtliche) Kündigungsrecht vom „Prognoseprinzip“ beherrscht, das danach frage, ob dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses angesichts dringender Verdachtsmomente für das Vorliegen einer Straftat des Arbeitnehmers noch zumutbar sei oder nicht. Das sei etwas völlig anderes als eine strafgerichtliche Verurteilung wegen eines begangenen Vermögensdeliktes.

Im zu entscheidenden Rechtsstreit sei das Berufungsgericht unter Würdigung aller Umstände dabei unabhängig von der Rechtfertigung der Kündigung bereits als Verdachtskündigung sogar davon ausgegangen, dass hier nicht nur ein „Verdacht“ gegeben

sei, sondern dass die Tatbegehung durch die Klägerin zur Überzeugung des Gerichts feststehe.

Bei Begehung von Straftaten durch den Arbeitnehmer sei eine vorherige Abmahnung entbehrlich; der Arbeitnehmer könne nicht davon ausgehen, dass der Arbeitgeber gegen sein Vermögen gerichtete Straftaten auch nur einmalig dulden werde.

Bei der Interessenabwägung sei zwar das Alter der Klägerin und ihre langjährige Beschäftigungszeit zu ihren Gunsten zu berücksichtigen gewesen. Zu ihren Lasten allerdings sei ins Gewicht gefallen, dass sie als Kassiererin unbedingte Zuverlässigkeit und absolute Korrektheit zeigen müsse. Der ihr obliegende Umgang mit Geld, Bons etc. setze absolute Ehrlichkeit voraus, der Arbeitgeber müsse sich bei einer Kassiererin auf diese unabdingbaren Voraussetzungen verlassen können. Insofern könne es auch nicht auf den Wert der entwendeten Ware ankommen, das Eigentum des Arbeitgebers stehe auch nicht für geringe Beträge zur Disposition, und das auch nicht bei längerer Betriebszugehörigkeit. Durch eine entsprechende Tatbegehung einer Kassiererin entstehe ein irreparabler Vertrauensverlust. Das Gericht wies ausdrücklich darauf hin, dass gerade dieser Vertrauensverlust gegenüber der als Kassiererin beschäftigten Klägerin, nicht aber der Wert der Sache (1,30 €) maßgeblicher Kündigungsgrund sei.

Der Vertrauensverlust sei im zu entscheidenden Fall noch nachhaltiger gewesen, weil die Klägerin im Rahmen der Befragungen durch den Arbeitgeber immer wieder falsche Angaben gemacht habe, die sie dann, als sie vom Arbeitgeber widerlegt waren, einfach fallengelassen hat. So habe sie beispielsweise ohne Grund und Rechtfertigung eine Kollegin belastet, die nichts mit der Sache zu tun gehabt hatte.

Nach alledem sei die Interessenabwägung zuungunsten der Klägerin ausgefallen; die Kündigung sei gerechtfertigt gewesen.

Der Arbeitgeber habe sich im Einzelfall nicht anders verhalten, als es Einzelhandelsunternehmen bei Vermögensdelikten einer Kassiererin tun, ein Zusammenhang mit der Teilnahme der Klägerin an Streikaktionen sei nicht erkennbar.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision nicht zugelassen, weil die gesetzlichen Voraussetzungen nicht vorgelegen haben.