

Urschrift
Arbeitsgericht Reutlingen
Aktenzeichen: 1 Ca 12/21
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)



4	Mdt. Z. K. Rücksprache	Wiedervorlage
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Reutlingen - 7. MAI 2021		
Erfledigt	Fristen + Termine	Bearbeitet

Im Namen des Volkes Urteil

In der Rechtssache

- Kläg. -

**Proz.-Bev.: DGB Rechtsschutz GmbH Büro Reutlingen
Gustav-Werner-Straße 25, 72762 Reutlingen**

gegen

- Bekl. -

Proz.-Bev.:

hat das Arbeitsgericht Reutlingen - 1. Kammer - durch die Richterin am
Arbeitsgericht ..., d. ehrenamtlichen Richter ... und d. ehrenamtlichen Richter ... auf die
mündliche Verhandlung vom 29.04.2021

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien weder durch die fristlose Kündigung vom 30.12.2020 noch durch die ordentliche Kündigung vom 30.12.2020 zum 28.2.2020 beendet wurde.
2. Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen weiterzubeschäftigen.
3. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.
4. Der Streitwert wird auf € 10.916,80 festgesetzt.
5. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer fristlosen, hilfsweise fristgerechten Kündigung.

Die am 13.10.1977 geborene Klägerin ohne Unterhaltspflichten ist bei der Beklagten seit 01.07.2016 als Mitarbeiterin an der Kasse und im Verkauf zur einer durchschnittlichen Bruttomonatsvergütung von 2.729,20 EUR brutto (Abrechnung November 2020 auf Bl. 12 d. A.) bei einer Wochenstundenzahl von 30 beschäftigt. Mit Schreiben vom 30.12.2020, dass der Klägerin an dem selben Tag zugegangen ist, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise fristgerecht zum 28.02.2021 (Bl. 14 d. A.). Mit Schreiben vom 22.12.2020, wegen dessen Inhalts auf Bl. 56 sowie Bl. 58 bis 60 d. A. verwiesen wird, hörte die Beklagte den bei ihr gewählten Betriebsrat zur außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung der Klägerin an. Der Betriebsrat teilte am 22.10.2020 mit, dass er die beabsichtigte Kündigung zur Kenntnis genommen habe und keine weitere Stellungnahme abgeben werde (Bl. 27 d. A.).

Die Klägerin hält die Kündigung für unwirksam und beantragt:

- 1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien weder durch die außerordentliche Kündigung noch durch die hilfsweise ordentliche Kündigung der Beklagten vom 30.12.2020 beendet wird.**
- 2. Im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1 wird die Beklagte verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Mitarbeiterin an der Kasse weiterzubeschäftigen.**

Die Beklagte beantragt

Klageabweisung.

Die Beklagte trägt vor, die Klägerin habe beim Bezahlen ihres Einkaufes mehrere Chipstüten der Marke „L.“ und eine ... Kaffemaschine vorsätzlich nicht bezahlt. Die Beklagte habe die Klägerin und Frau R. aufgrund vorangegangener Beobachtungen im Verdacht gehabt, sich gegenseitig und vorsätzlich nicht den gesamten Einkauf abzukassieren.

Am 16.12.2020 habe der Hausleiter der Beklagten, Herr Sch., gesehen, wie die Klägerin gegen 17:30 Uhr zu Frau R. an die Kasse gekommen sei, um ihren Einkauf zu bezahlen, der aus mehreren Chipstüten der Marke „...“ und einer ... Kaffeemaschine in der Farbe Rot bestanden habe. Nach dem Bezahlen habe die Klägerin die Chipstüten und die Kaffeemaschine an sich genommen und die Kassenzone in Richtung Ausgang verlassen. Der den Einkauf beobachtende Hausleiter Herr Sch. habe sodann eine Bonkontrolle veranlasst. Auf dem Bon sei lediglich eine Chipstüte im Wert von 0,97 EUR registriert gewesen (Bl. 103 d. A.). Entgegen der Einlassung der Klägerin im Verfahren habe die Klägerin für die Chipstüten keinen Coupon vorgelegt. Eine solcher Coupon wäre unter der Einkaufssumme auf dem Bon vermerkt gewesen. Wie ein derartiger Bon mit Couponzahlung aussehe werde beispielhaft als Anlage B4 (Bl. 104 d. A.) vorgelegt. Der als Anlage B3 vorgelegte Bon sei der Klägerin zuzuordnen, weil diese mit ihrer Corona-Gutscheinkarte, der eine Gutscheinummer zugeordnet sei, die sich aus dem Bon ergebe, bezahlt habe. Der Hausleiter der Beklagten habe den Betriebsrat laut § 3 GBV vom 08.02.2020 darüber informiert, dass die Beklagte die Auswertung und den Nachdruck der Kassensbons zur Aufklärung eines Anfangsverdachts nutzen möchte. Am 17.12.2020 sei die Klägerin im Beisein der Betriebsratsmitglieder Frau E. mit Frau R. mit dem Sachverhalt konfrontiert worden. Die Klägerin habe sich dahingehend eingelassen, dass sie es nicht bemerkt habe und es die Schuld von Frau R., der Kassiererin, gewesen sei. Diese Einlassung sei nicht plausibel. Der Klägerin hätte auffallen müssen, dass sie schon allein beim Kauf einer Kaffeemaschine nur einen Centbetrag von 0,97 EUR bezahlt habe. Die ... Kaffeemaschine habe einen von Wert von 29,99 EUR.

Die Beklagte ist der Auffassung, die Klägerin und Frau R. hätten einvernehmlich zusammengewirkt, um die Beklagte zu schädigen. Frau R. habe absichtlich nicht kassiert, um der Klägerin ein Vorteil zu verschaffen. Die Klägerin habe bewusst diesen Vorteil so akzeptiert.

Die Klägerin erwidert, sie habe am 16.12.2020 bereits vor ihrer Schicht ihre Lebensmitteleinkäufe erledigt. Während der Ausführung ihrer Arbeit sei ihr eingefallen, dass sie vergessen habe, Chips zu kaufen. In ihrer Pause habe sie daher einen leeren Karton aus dem Regal genommen und diesen mit mehreren Chipstüten „...“ gefüllt. Diesen Karton habe sie verwendet, um die Chipstüten besser zur Kasse transportieren zu können. Sie habe dort die Chipstüten auf das Kassenband gelegt und einen Rabattcoupon bezüglich der Chipstüten (Bl. 97 d. A.) der Kassiererin, Frau R., übergeben. Frau R. habe den Rabattcoupon über den Scanner gezogen. Während des Bezahlvorgangs habe sie sich mit Frau R. unterhalten. Im Anschluss habe sie ihren Einkauf mit ihrer Corona-Gutscheinkarte, welche sämtlich Mitarbeiter der Beklagten im Wert von 200 EUR erhalten hätten, bezahlt.

Sie habe sie die Chipstüten in ihre private Einkaufstasche gepackt, den Karton habe sie an der Kasse zurückgelassen. Mit der Einkaufstasche habe sie sich sodann in den Sozialraum begeben und diese dort auf einem Stuhl abgestellt. Anschließend habe sie weitergearbeitet. Erst nach Beendigung ihrer Schicht gegen ca. 22:15 Uhr habe sie die Tasche aus dem Sozialraum geholt. Sie sei sodann von ihrem Freund mit dem Auto abgeholt worden. Sie habe ausschließlich Chipstüten (in einem Karton) zur Kasse gebracht, bezahlt und mitgenommen. Sie bestreite, dass durch den Hausleiter eine Bonkontrolle vorgenommen worden sei und dass der Betriebsrat darüber informiert worden sei, dass die Beklagte die Auswertung des Kassenbons zur Aufklärung eines Anfangsverdachts nutzen wollte. Am 17.12.2020 sei sie von dem Hausleiter in Beisein der Betriebsratsmitglieder Frau E. und Frau R. tatsächlich mit einem Sachverhalt konfrontiert worden. Die Beklagte schildere selbst nicht, mit welchem Sachverhalt die Klägerin tatsächlich konfrontiert worden sei. Der Vortrag der Beklagten sei insoweit unsubstantiiert. Die Klägerin habe keine ... Kaffeemaschine „entwendet“. Ihr sei das Foto einer roten ... Kaffeemaschine vorgelegt worden und ihr unterstellt worden, sie habe diese gestohlen. Sie habe am 02.12.2020 bei der Beklagten eine S.- Kaffeemaschine gekauft, weshalb sie darauf hingewiesen habe, diese Kaffeemaschine erworben zu haben. Dies ergebe sich auch aus dem Kassenbon vom 02.12.2020 (Bl. 98 d. A.). Sie sei wegen mangelnder Sprachkenntnis davon ausgegangen, man werfe ihr vor, die S.- Kaffeemaschine gestohlen zu haben. Die Klägerin ist der Auffassung, die Betriebsratsanhörung sei insbesondere auch unwirksam, weil dem Betriebsrat der Sachverhalt, mit dem sie am 17.12.2020 konfrontiert wurde, nicht im Einzelnen mitgeteilt worden sei.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze und Anlagen verwiesen.

Entscheidungsgründe

I.

Die ohne Weiteres zulässigen Klageanträge sind begründet.

A. Die außerordentliche Kündigung vom 30.12.2020 ist nach § 626 Abs. 1 BGB in Verbindung mit §134 BGB unwirksam. Die Beklagte ist für das Vorliegend des Kündigungsgrundes darlegungs- und beweisfällig geblieben.

1. Nach § 626 Abs. 1 BGB kann ein Arbeitsverhältnis von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund 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 nicht zugemutet werden. Dabei sind vom Arbeitnehmer zu lasten des Arbeitgebers schwerwiegende Pflichtverletzungen im Vermögensbereich – unabhängig von deren strafrechtlicher Wertung – regelmäßig geeignet, eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund zu rechtfertigen (BAG vom 20.06.2013 – 2 AZR 546/12 – mwN). Auch der sich auf objektive Tatsachen und Verdachtsmomente gründende Verdacht eines solchen strafbaren bzw. vertragswidrigen Verhaltens ist an sich geeignet, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen in die Redlichkeit der Arbeitnehmerin in einem Maße zerstören, dass eine außerordentliche Kündigung wirksam ist. Die Beklagte ist als Kündigende darlegungs- und beweisbelastet für alle Umstände, die als wichtiger Grund geeignet sein können (Erfurter Kommentar/Niemann 21. Auflage, § 626 BGB Rd-Nr. 234 mwN).

2. Gemessen an diesen Grundsätzen hat die Beklagte keinen Sachverhalt dargelegt und unter Beweis gestellt, aus dem sich ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung herleiten ließe. Unterstellt man den Vortrag der Beklagten, der Hausleiter habe am 16.12.2020 beobachtet, wie die Klägerin gegen 17:30 Uhr mehrere Chipstüten der Firma ... und eine ... Kaffeemaschine gekauft habe, auf dem diesem Einkauf zuzuordnenden Bon sei jedoch nur eine Chipstüte aufgeführt gewesen, so lässt dieser Sachverhalt nicht ohne weiteres den Schluss zu, die Klägerin habe die Chipstüten und insbesondere die ... Kaffeemaschine sich vorsätzlich ohne Bezahlung aneignen wollen. Die Klägerin hat mit einer Corona-Mitarbeiterkarte und nicht bar bezahlt. Ihr musste deshalb nicht unbedingt auffallen, dass die ... Kaffeemaschine nicht von der Mitarbeiterkarte abgebucht wurde.

Hierzu hätte sie ihren Kassenzettel genau anschauen müssen. Dass dieses erfolgt wäre, trägt die Beklagte nicht vor. Es ist nicht ausgeschlossen, dass die Kassiererin die Kaffeemaschine und die Chipstüten nicht ordnungsgemäß über den Scanner gezogen hat, der Klägerin dies jedoch nicht auffiel. Die Kammer konnte allein aufgrund der dargelegten Beobachtung des Hausleiters und des Boninhalts nicht zu der Überzeugung gelangen, dass die Klägerin ihren Einkauf, insbesondere die ... Kaffeemaschine, nicht bezahlen wollte; auch ein entsprechender dringender Verdacht liegt nach Auffassung der Kammer bei alleiniger Betrachtung dieses Sachverhalts nicht vor. Eine Überzeugung dahingehend, dass die Klägerin den Einkauf vorsätzlich nicht habe bezahlen wollen, könnte sich die Kammer nur bilden, wenn im Einzelnen dargelegt worden wäre, wie sich die Klägerin auf welchen Vorhalt hin am 17.12.2020 eingelassen hat. Hierzu trägt die Beklagte jedoch nur vor, die Klägerin sei „mit dem Sachverhalt“ konfrontiert worden und habe sich dahingehend eingelassen, dass sie es nicht bemerkt hätte, und es Schuld von Frau R. gewesen sei. Welcher Sachverhalt der Klägerin in dieser Anhörung genau mitgeteilt wurde, welche Fragen an die Klägerin gestellt wurden und wie sie diese beantwortet hat, geht aus dem Vortrag der Beklagten nicht hervor. Nachdem jedoch erst die Einlassungen der Klägerin am 17.12.2020 zu einer Bewertung des Ausgangssachverhalts zu ihren Gunsten oder Ungunsten führen können, und gerade dieser Vorgang nur sehr rudimentär von der Beklagten vorgetragen wurde, konnte sich die Kammer keine Überzeugung darüber bilden, ob die Klägerin nur versehentlich oder doch vorsätzlich die ... Kaffeemaschine unbezahlt mitgenommen hat oder ein dringender Verdacht dahingehend besteht. Der angebotene Zeugenbeweis hätte, wenn dieser Sachverhalt genauso bestätigt worden wäre, gerade nicht zur Überzeugungsbildung der Kammer beitragen können.

B. Die hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung ist sozial ungerechtfertigt nach § 1 Abs. 1 KschG.

Nachdem die Kammer aufgrund des Vortrags der Beklagten nicht zu der Überzeugung gelangen konnte, die Klägerin habe mehrere Chipstüten und eine Kaffeemaschine vorsätzlich unbezahlt mitgenommen bzw. es bestehe ein dahingehender begründender Verdacht, liegt auch für eine ordentliche Kündigung kein Kündigungsgrund vor.

Nachdem die Klägerin den Kündigungsschutzprozess in der ersten Instanz gewonnen hat ist dem Weiterbeschäftigungsantrag bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens ohne Weiteres stattzugeben. Nachdem weder aus dem Vortrag der Klägerin noch aus dem Vortrag der Beklagten eindeutig hervorgeht, dass die Klägerin nur an der Kasse beschäftigt war, wurde dem Weiterbeschäftigungsantrag nur insoweit stattgegeben als die Klägerin zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen weiterzubeschäftigen ist.

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 ZPO. Der Streitwert richtet sich nach § 61 Abs. 1 ArbGG, 3 f. ZPO.