

11 Sa 872/13
24 Ca 209/13
(ArbG München)

Verkündet am: 12.02.2014

Öschay
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

C.
C-Straße, Winden

- Klägerin und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

D.
Schwanthaler Straße 64, D-Stadt

gegen

Firma A.

A-Straße, A-Stadt

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, B-Stadt

hat die 11. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 12. Februar 2014 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Neumeier und die ehrenamtlichen Richter Frick und Büttner-Warga

für Recht erkannt:

- 1. Die Berufung der Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts München, Az.: 24 Ca 209/13, vom 11.09.2013 wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.**
- 2. Die Revision wird nicht zugelassen.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung sowie über die Weiterbeschäftigung der Klägerin.

Die Beklagte betreibt als Pächterin seit 30.06.2011 die Autobahnrastanlage E.

Die 1960 geborene Klägerin ist geschieden und einem Kind zum Unterhalt verpflichtet. Sie ist seit dem 01.09.2002 bei der Beklagten als Thekenkraft und Kassiererin zuletzt mit einem monatlichen Entgelt von ca. € 1.250,00 brutto bei einer regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit von 120,00 Stunden beschäftigt.

Die Klägerin ist Mitglied des bei der Beklagten bestehenden Betriebsrats.

Am 28.01.2013 wurde die Beklagte von der S. GmbH über Testkäufe informiert, die am 27.01.2013 in der Kaffeebar in der Rastanlage E. durchgeführt worden waren. Die Firma S. wird vom Verpächter der Rastanlage E. regelmäßig mit der Durchführung von Testkäufen beauftragt, insbesondere um die Vertragserfüllung durch die Beklagte als Pächter zu überprüfen.

In dem am 28.01.2013 der Beklagten von dem Testkaufleiter überlassenen Protokoll bezüglich der Testkäufe vom 27.01.2013 sind folgende Angaben enthalten:

„Angaben zum Verkäufer:

Namensschild: nein; Geschlecht weiblich; Alter 50-55; Größe 165-170; Figur: normal; Haarschnitt halb lang glatt; Haarfarbe: rotbraun; Brille: ja

TK 1 und TK 2 bestellen nacheinander jeweils den gleichen Artikel bei VP 1. VP 1 bereitet die Ware zu. Dann erfasst VP 1 den Artikel von TK 1 an der Kasse und legt das Geld beider Testkäufe in die offene Kasse des entsprechenden Kassiervorgangs. VP 1 gibt TK 1 dessen Rückgeld und überreicht beiden Testkäufern die zubereitete Ware. Dabei wurde die Ware von TK 2 nicht registriert. . .wendet sich VP 1 TK 3 zu und nimmt dessen Bestellung auf. . . . Den Kassiervorgang bei TK 3 führt VP 1 ordnungsgemäß durch. Nach dem Testkauf wechseln VP 1 und TK 3 noch ein paar Worte. Während dessen steckt VP 1 Geld (während der gesamten Zeit der Testkäufe befindet sich Geld auf der Kasse bei Sanifairbons) von oberhalb der Kassenlade in die hintere linke Hosentasche. ...“

Mit Schreiben vom 29.01.2013 beantragte die Beklagte beim Betriebsrat die Zustimmung zur beabsichtigten Kündigung der Klägerin. Am 01.02.2013 fasste der Betriebsrat den Beschluss, die Zustimmung nicht zu erteilen. In einer weiteren außerordentlichen Betriebsratssitzung vom 02.02.2013 wurde die Zustimmung des Betriebsrats erteilt. Das Betriebsratsmitglied Frau F. erhielt die Ladung zu dieser zweiten Betriebsratssitzung erst um ca. 20.00 Uhr per Einwurf im Briefkasten. Sie erschien zur Betriebsratssitzung nicht. Sie war auch am 02.02.2013 telefonisch um 9.15 Uhr nicht erreichbar. Für sie wurde ein Ersatzmitglied geladen, das an der Betriebsratssitzung teilnahm. Der Betriebsrat teilte der Beklagten am 02.02.2013 um 12.25 Uhr mit, dass der Betriebsrat die Zustimmung zur beabsichtigten außerordentlichen Kündigung erteile.

Mit Schreiben vom 04.02.2013, welches der Klägerin am 06.02.2013 zuging, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos.

Die Klägerin ist im vorliegenden Rechtsstreit der Auffassung, dass die Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht beendet habe und sie deshalb weiterzubeschäftigen sei.

Die Klägerin war erstinstanzlich der Auffassung, dass ein wichtiger Grund für die Kündigung nicht vorgelegen habe und auch die Frist des § 626 Abs. 2 BGB nicht eingehalten sei. Des Weiteren bestritt die Klägerin auch die ordnungsgemäße Anhörung und Beteiligung des Betriebsrats. Der Betriebsrat habe die Zustimmung zunächst verweigert. Zu der weiteren Sitzung sei nicht ordnungsgemäß geladen worden. Des Weiteren war sie der Auffassung, dass einer Vernehmung der Testkäufer als Zeugen ein Beweisverwertungsverbot entgegenstehe, da die Maßnahme mitbestimmungswidrig abgelaufen sei und auch das Persönlichkeitsrecht der Klägerin verletzt worden sei. Die Klägerin bestritt des Weiteren, dass die im Testbericht angegebene Verkaufsperson VP 1, sie gewesen sei. Insoweit sei schon die Beschreibung auf die Klägerin nicht passend, da diese insbesondere keine Brille trage und auch immer ein Namensschild verwende. Des Weiteren seien die vorgeworfenen Verstöße von ihr nicht begangen worden. Die Klägerin habe auch kein Geld eingesteckt, da sie im Rahmen ihrer Tätigkeit keine Hose mit Taschen trage. Darüber hinaus sei in jedem Fall, da es sich nur um eine Verletzung der Bonierungsvorschriften handle, eine vorherige Abmahnung nötig. Aufgrund des täglich vorliegenden Umsatzes von ca. € 900,00 allein beim Kaffee, könne allenfalls versehentlich ein Bonierungsfehler passiert sein. Des Weiteren habe die Beklagte auch nicht dargelegt, inwieweit das Geld, das von der Kassenlade genommen worden sei, Geld der Beklagten gewesen sei. Hierbei habe es sich auch um Trinkgeld oder Wechselgeld handeln können.

Die Klägerin beantragte erstinstanzlich:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 04.02.2013 nicht 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 Thekenkraft und KassiererIn weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte beantragte erstinstanzlich:

Klageabweisung.

Die Beklagte war erstinstanzlich der Auffassung, dass der Betriebsrat die Zustimmung wirksam erteilt habe, jedenfalls habe die Beklagte selbst bei einem fehlerhaften Beschluss darauf vertrauen dürfen, dass die Zustimmung wirksam erteilt worden sei. Der Zeugeneinvernahme der Testkäufer stehe auch kein Beweiserhebungs- oder Beweisverwertungsverbot entgegen, da der Einsatz der Testkäufer hier nicht mitbestimmungspflichtig gewesen sei, da diese nicht vom Arbeitgeber sondern von einem anderen Unternehmen eingesetzt worden seien. Ein wichtiger Grund habe für die Kündigung vorgelegen, da die Klägerin wesentliche Bonierungsvorschriften nicht eingehalten habe, obwohl sie hierfür erst kurz zuvor geschult worden sei. Anhand des Dienstplanes und der Kassenn Journale lasse sich auch nachvollziehen, dass die Verkaufsperson die Klägerin gewesen sein müsse. Insbesondere die Bonierungsvorschriften seien auch einzuhalten, da nur so nachvollzogen werden könne, welche Produkte verkauft worden seien und nur insoweit dann die Kasse auch stimmen könne. Des Weiteren sei auch Geld, welches sich in oder bei der Kasse befinde, für den Arbeitnehmer tabu. Der Arbeitnehmer müsse sich jeglichen Eingriffs in das Vermögen des Arbeitgebers enthalten. Das Geld auf der Kassenlade müsse Geld der Beklagten gewesen sein, da Trinkgeld in dem dafür vorgesehenen Behältnis aufbewahrt werden müsse. Insbesondere sei eine Wiederherstellung des Vertrauens zur Klägerin auch aufgrund der Art und Schwere der Pflichtverletzung nicht zu erwarten. Eine Abmahnung sei entbehrlich.

Das Arbeitsgericht München hat mit dem angefochtenen Endurteil vom 11.09.2013 der Klage stattgegeben. Es hat dies damit begründet, dass ein wichtiger Grund i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB für die ausgesprochene außerordentliche Kündigung nicht hinreichend durch die Beklagte dargelegt worden sei. Zwar sei anerkannt, dass zum Nachteil des Arbeitgebers begangene Eigentums- oder Vermögensdelikte ein außerordentlicher Kündigungsgrund sein könnten. Aus dem von Seiten der Beklagten dargelegten Sachverhalt ergebe sich aber keine vorsätzliche Schädigung des Vermögens durch die Klägerin. Insofern sei es auch nicht darauf angekommen, ob durch Einvernahme der Testkäufer die Vorwürfe

bestätigt hätten werden können oder ob dem ein Beweisverwertungsverbot entgegengestanden habe. Die behaupteten Verstöße der Klägerin würden nur die Bonierungsvorschriften verletzen. Insofern sei die Beklagte verpflichtet gewesen, die Klägerin vor einer Kündigung abzumahnern und auf mehr Sorgfalt hinzuweisen. Eine vorsätzliche Schädigung der Beklagten sei nicht anzunehmen. Hinsichtlich des genommenen Geldes sei die Beklagte dem Vortrag der Klägerin nicht hinreichend entgegengetreten. Darüber hinaus habe die Beklagte nicht hinreichend dargelegt, dass es sich bei dem von der Klägerin genommenen Geld um solches der Beklagten gehandelt habe. Hierbei handle es sich um eine reine Mutmaßung der Beklagten. Auch sonstige Verstöße wären allenfalls abmahnungswürdig. Insofern habe die Klägerin auch Anspruch auf Weiterbeschäftigung.

Gegen dieses der Beklagten am 01.10.2013 zugestellte Endurteil richtet sich die Berufung der Beklagten mit Schriftsatz vom 04.11.2013, am gleichen Tag beim Landesarbeitsgericht eingegangen.

Die Beklagte begründet die Berufung vor allem damit, dass entgegen der Wertung des Arbeitsgerichts ein wichtiger Grund vorgelegen habe. Ein solcher habe in dem Verstoß gegen die Bonierungsvorschriften bestanden, da der Sinn der ordnungsgemäßen Bonierung nicht nur darin liege, eine ordnungsgemäße Kassenführung zu kontrollieren, sondern auch nur so festgestellt werden könne, wie viel Geld eingenommen worden sei und wie viel Ware letzten Endes verbraucht worden sei. Insoweit habe auch ein Fehlbetrag im Sinne eines Falschbetrages in der Kasse bestanden. Darüber hinaus war die Beklagte der Auffassung, dass die Einschätzung des Arbeitsgerichts hinsichtlich des an sich Nehmens des Geldes mit der Einschätzung, dass das Geld von einer Rechtshänderin nicht in die linke Hosentasche gesteckt werden würde, reine Mutmaßung sei und insoweit eine Einvernahme der Testkäufer notwendig gewesen wäre. Des Weiteren würde auch aus der Missachtung der Kassenvorschriften ein wichtiger Grund resultieren.

Die Beklagte beantragte zuletzt:

1. Auf die Berufung der Beklagten und Berufungsklägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts München, 24 Ca 209/13, verkündet am 11.09.2013, abgeändert.

2. Die Klage wird abgewiesen.

Die Klägerin beantragte zuletzt:

Zurückweisung der Berufung.

Die Klägerin war weiterhin der Auffassung, dass die Beklagte schon nicht hinreichend nachgewiesen habe, dass die Klägerin die Verstöße begangen habe, da das Testkaufprotokoll hinsichtlich der Beschreibung der Verkaufsperson nicht auf die Klägerin zutreffe, insbesondere weil die Klägerin keine Brillenträgerin sei. Die Beklagte selbst habe durch die Verdächtigung zunächst von Frau G. zu erkennen gegeben, dass nicht eindeutig festgestanden habe, wer die Verkaufsperson gewesen sei. Des Weiteren bestritt die Klägerin weiterhin Verstöße gegen die Kassieranweisung. Sie war darüber hinaus der Auffassung, dass bei Verletzung dieser Bonierungsvorschriften allenfalls eine Abmahnung gerechtfertigt sei. Hinsichtlich des an sich Nehmens von Geld von der Kassenlade sei schon nicht nachzuvollziehen, inwieweit es sich hierbei um Geld der Beklagten gehandelt habe. Hierbei könne es sich auch um Trinkgeld gehandelt haben. Des Weiteren habe die Klägerin das Geld nicht in die hintere Hosentasche stecken können, da sie während der Arbeit nur eine Hose trage, die keine Taschen habe.

Im Übrigen wird auf die Schriftsätze vom 04.11.2013, 02.12.2013, 04.12.2013, 07.01.2014 sowie auf die Sitzungsniederschrift Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung ist unbegründet.

- 8 -

I.

Die gem. § 64 Abs. 2 ArbGG statthafte Berufung ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 ZPO) und daher zulässig.

II.

Die Berufung ist aber unbegründet.

1. Die Kündigung vom 04.02.2013 hat das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht beendet, da ein wichtiger Grund i.S.d. § 626 BGB nicht vorgelegen hat, der es der Beklagten unzumutbar gemacht hätte, wenigstens die ordentliche Kündigungsfrist abzuwarten. Insoweit wird auf die zutreffende Begründung des Arbeitsgerichts München verwiesen. Hinsichtlich des weiteren Vorbringens in der Berufungsinstanz sind folgende Anmerkungen veranlasst:

a) Bezüglich der Wirksamkeit der außerordentlichen fristlosen Kündigung vom 04.02.2013 ist, worauf bereits das Arbeitsgericht ebenfalls hingewiesen hat, zu berücksichtigen, dass gem. § 626 Abs. 1 BGB ein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist nur gekündigt werden kann, 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 oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Dafür ist zunächst zu prüfen, ob der Sachverhalt ohne seine besonderen Umstände „an sich“, d. h. typischerweise als wichtiger Grund geeignet ist. Alsdann bedarf es der weiteren Prüfung, ob dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Falls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile – jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist – zumutbar ist oder nicht (st. Rspr. des BAG, vgl. z.B. Urteil v. 27.01.2011 – 2 AZR 825/09 m.w.N.).

Nach diesem Maßstab wäre gegebenenfalls der Vorwurf von Seiten der Beklagten, die Klägerin habe in erheblichem Umfang gegen Bonierungsvorschriften verstoßen, dabei insbesondere finanzielle Interessen der Beklagten verletzt sowie auch die Vermögenswerte der Beklagten durch das an sich Nehmen von Geld verletzt, an sich geeignet einen außerordentlichen Kündigungsgrund darzustellen.

b) Jedoch hat die Beklagte diesen Vorwurf gegenüber der Klägerin nicht hinreichend dargelegt und auch nicht hinreichend bewiesen.

Zu Recht hat das Arbeitsgericht bereits darauf hingewiesen, dass schon die Frage der Identität der Verkaufsperson nicht hinreichend dargelegt wurde. Insoweit ist insbesondere zu berücksichtigen, dass die Beklagte etwa dem Hinweis der Klägerin, sie könne die Verkaufsperson schon deswegen nicht gewesen sein, weil sie keine Brille trage, nicht entgegengetreten ist.

Unabhängig von der Frage der Identität aber hat insbesondere die Beklagte nicht hinreichend dargelegt und nachgewiesen, dass die Klägerin tatsächlich Vermögenswerte der Beklagten an sich genommen hat. Selbst unterstellt, die Klägerin hätte die Bonierungsvorschriften in der von Seiten der Beklagten dargestellten Art und Weise verletzt, so hat die Beklagte nicht einmal dargelegt und auch nicht behauptet, dass die Klägerin etwa unter Ausnutzung dieser Verletzung Vermögenswerte der Beklagten an sich genommen hat. Im Testkaufbericht ist auch festgehalten, dass die Klägerin, auch wenn sie den zweiten Verkauf nicht boniert hatte, das eingenommene Geld jedenfalls in die Kasse gelegt hat. Dass die Klägerin dann später etwa entsprechende Einnahmen im Rahmen des Kassenschlusses oder schon vorher wieder an sich genommen hat, hat die Beklagte nicht behauptet und auch nicht nachgewiesen. Insofern ist die Ansicht des Arbeitsgerichts, dass es hier vorliegend nur um eine Verletzung der Bonierungsvorschriften geht, nicht zu beanstanden. Gleiches gilt für das an sich Nehmen von Geld, das auf der Kassenslade lag. Auch hier vermutet, worauf bereits das Arbeitsgericht zutreffenderweise hingewiesen hat, die Beklagte lediglich, dass es sich dabei um Geld der Beklagten gehandelt habe. Diese Mutmaßung, der Argumentation des Arbeitsgerichts ist insoweit die Beklagte zudem im Rahmen der Berufungsinstanz gar nicht mehr hinreichend entgegengetreten, reicht jedoch nicht für die Begründung der Kündigung aus. Durchaus bleibt die Möglichkeit beste-

hen, dass es sich bei dem Geld um Trinkgelder gehandelt hat, welche die Klägerin möglicherweise auch unzulässigerweise auf die Kassenlade gelegt hat. Diese Möglichkeit ist jedenfalls nicht eindeutig und mit hinreichender Wahrscheinlichkeit auszuschließen.

Somit ist ein Vermögensdelikt der Klägerin gegenüber der Beklagten nicht nachgewiesen und feststellbar.

c) Für die eventuell bestehen bleibenden Vorwürfe des Verstoßes gegen Bonierungsvorschriften ist, wie das Arbeitsgericht auch zutreffend dargelegt hat, als Sanktion nur der Ausspruch einer Abmahnung gerechtfertigt.

Das Erfordernis der Abmahnung dient zum einen der Begründung des der Kündigung zugrundeliegenden Prognoseprinzips, zum anderen zur Wirksamkeit der Kündigung unter dem Gesichtspunkt der Einhaltung der Verhältnismäßigkeit. Die Abmahnung dient an und für sich zunächst zur Begründung einer negativen Zukunftsprognose. Nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist ein Kündigungsgrund grundsätzlich nicht darin zu sehen, dass der Arbeitnehmer etwa in der Vergangenheit eine Vertragspflichtverletzung begangen hat und hierfür bestraft werden soll, sondern vielmehr ist Kündigungsgrund immer eine Prognose für die Zukunft dahingehend, dass künftige Vertragsverletzungen gleicher Art zu erwarten sind oder aber, dass eine sinnvolle Zusammenarbeit etwa auch wegen Störung des dem Arbeitsverhältnis zugrundeliegenden Vertrauensverhältnisses nicht mehr zu erwarten ist. Eine außerordentliche Kündigung kommt nämlich nur in Betracht, wenn es keinen angemessenen Weg gibt, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, weil dem Arbeitgeber sämtliche milderen Reaktionsmöglichkeiten unzumutbar sind. Als mildere Reaktionen sind insbesondere Abmahnungen und ordentliche Kündigungen anzusehen. Sie sind dann alternative Gestaltungsmittel, wenn schon sie geeignet sind, den mit der außerordentlichen Kündigung verfolgten Zweck – die Vermeidung des Risikos künftiger Störungen – zu erreichen (vgl. BAG Urteil v. 27. 01.2011 – 2 AZR 825/09; NZA 2010, 1227; NZA –RR 2007, 571). Das Erfordernis einer vorherigen Abmahnung gilt im Bereich des steuerbaren Verhaltens, insbesondere auch bei Störungen im Vertrauensbereich. Die Abmahnung ist, wie § 314 Abs. 2 Satz 2 BGB i.V.m. § 323 Abs. 2 BGB zeigt, nur unter besonderen Umständen entbehrlich. Das ist der Fall, wenn eine Verhaltensänderung in Zukunft trotz Abmahnung nicht erwartet werden kann oder es sich um eine so schwere Pflichtver-

letzung handelt, dass die Hinnahme durch den Arbeitgeber offensichtlich – für den Arbeitnehmer erkennbar – ausgeschlossen ist (vgl. BAG Urteil v. 12.05.2012 – 2 AZR 845/08).

Bei einer bloßen Verletzung der Bonierungsvorschriften wäre aber in jedem Fall eine Abmahnung vorrangig auszusprechen gewesen. Zum einen kann schon nicht davon ausgegangen werden, dass nicht eine Abmahnung tatsächlich auf ein etwaiges Fehlverhalten der Klägerin hätte einwirken können, dass also von vornherein eine Verhaltensänderung der Klägerin ausgeschlossen gewesen wäre. Hierfür hat die Beklagte auch keine Umstände benannt. Vielmehr muss davon ausgegangen werden, dass unter Androhung der gegebenenfalls folgenden Kündigung, die Klägerin tatsächlich ihr Fehlverhalten einstellen wird. Darüber hinaus liegt auch kein so schwerer Verstoß vor, dass die Hinnahme durch den Arbeitgeber offensichtlich für die Klägerin ausgeschlossen war. Insbesondere auch unter Hinweis auf die bereits vom Arbeitsgericht benannten häufigen Bonierungsvorgänge bei Kaffee ist nicht auszuschließen, dass es sich hierbei zum einen um eine versehentlich vorgenommene Nichtbonierung handelt, zum anderen auch wegen des Einlegens des Geldbetrages die Klägerin unter Umständen von einer Hinnahme des Arbeitgebers ausgegangen ist. Das Gericht verkennt hierbei nicht, dass gerade für die Beklagte unter dem Blickwinkel der korrekten Kassenführung und auch einer korrekten Kassenabrechnung ein sorgfältiges Umgehen mit Bonierungsvorschriften besondere Bedeutung hat. Um diese Bonierungsvorschriften durchzusetzen, ist aber zunächst auch die Erteilung einer Abmahnung ausreichend. Mit ihr kann gegenüber dem Arbeitnehmer hinreichend klar gemacht werden, dass im Falle eines weiteren Verstoßes gegebenenfalls die Kündigung droht, zumal der Beklagten auch durch diesen einmaligen Vorgang ein relativ geringfügiger Schaden allenfalls entstanden ist, wenn überhaupt ein solcher eingetreten ist. Unter Gesamtabwägung aller Umstände des Einzelfalls, insbesondere also des Grades des Verschuldens der Klägerin, der verhältnismäßig langen Betriebszugehörigkeit der Klägerin, keiner zuvor bereits erfolgter Vertragsstörungen, erscheint es daher durchaus zumutbar, dass die Beklagte vor Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung zunächst eine Abmahnung ausspricht, um etwaige Verstöße gegen Bonierungs- und sonstige Kassievorschriften hinreichend zu sanktionieren und durchzusetzen. Jedoch ist nicht ausgeschlossen, dass das durch die Verstöße gegebenenfalls belastete Vertrauensverhältnis wieder hinreichend hergestellt wird (vgl. BAG Urt. v. 10.06.2010 – 2 AZR 541/09).

Auf die Frage der ordnungsgemäßen Betriebsratsbeteiligung kam es daher nicht an. Die Kündigung hat jedenfalls als außerordentliche das Arbeitsverhältnis nicht beendet. Aufgrund des Kündigungsschutzes nach § 15 KSchG kam eine ordentliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht in Betracht. Die Berufung war daher zurückzuweisen.

2. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.

3. Anlass, die Revision zuzulassen, bestand nicht, da dem Rechtsstreit über den Einzelfall hinaus keine grundlegende Bedeutung zukommt. Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird verwiesen.

Neumeier

Frick

Büttner-Warga