

Aktenzeichen: 2 AZR 233/83

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 20. September 1984

- 2 AZR 233/83 -

I. Arbeitsgericht
Nürnberg

Urteil vom 15. Juni 1982

- 7 Ca 49/82 -

II. Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Urteil vom 23. März 1983

- 3 Sa 83/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Ja



Entscheidungsstichwort:

Ordentliche Kündigung wegen Diebstahls

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Abs. 2

Leitsatz:

Begeht ein Arbeitnehmer in seiner Freizeit zu Lasten einer Konzernschwester seiner Arbeitgeberin einen Diebstahl, dann kann er dadurch einen verhaltensbedingten Grund zur Kündigung (§ 1 KSchG) liefern, wenn sein Arbeitsverhältnis durch dieses Delikt konkret beeinträchtigt wird.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 233/83

3 Sa 83/82 Nürnberg

Verkündet am
20. September 1984

Im Namen des Volkes!

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

PP.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 20. September 1984 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Peppler und Wellhausen für Recht erkannt:



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom
23. März 1983 - 3 Sa 83/82 - wird zurück-
gewiesen.

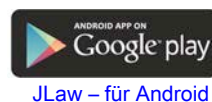
2. Die Klägerin trägt die Kosten der Revision.
V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten nur noch über die Rechtswirksamkeit
einer am 29. Januar 1982 vorsorglich zum 31. März 1982 ausge-
sprochenen ordentlichen Kündigung.

Die Klägerin war seit dem 1. September 1979 bei der Be-
klagten als Karteiführerin in der Abteilung "Ratenkredit -
Adreßwesen" mit einem Monatsgehalt von zuletzt 2.000,-- DM brutto
beschäftigt.

Am 21. Januar 1982 suchte die Klägerin das Warenhaus
"Quelle-Markt" in Nürnberg, Fürther Straße, auf und nahm je eine
Packung Waschlotion und Zahnpasta, ein Herrenhemd, einen Binder
und einen Schal heimlich an sich und verließ, ohne die Ware zu
bezahlen, das Warenhaus. Außerhalb des Warenhauses wurde sie von
dem Warenhausdetektiv angesprochen und gab auf Vorhalt den Dieb-
stahl im Gesamtwert von 69,26 DM zu. Gegen die Klägerin wurde
daraufhin Strafanzeige wegen Diebstahls erstattet und ein bis zum
21. Januar 1984 für alle Kauf- und Warenhäuser der Großversand-
haus Quelle Gustav Schickedanz KG geltendes Hausverbot ausge-



sprochen.

Die Beklagte und die Firma Quelle sind rechtlich selbständige Unternehmen, jedoch in der Unternehmensgruppe Schickedanz durch die gemeinsame Muttergesellschaft Gustav und Grete Schickedanz-Holding KG miteinander verbunden.

Nach Anhörung des Betriebsrates zur außerordentlichen und vorsorglich ordentlichen Kündigung kündigte die Beklagte der Klägerin mit am gleichen Tage zugegangenem Schreiben vom 29. Januar 1982 außerordentlich, vorsorglich ordentlich zum nächst zulässigen Termin.

Mit der am 29. Januar 1982 beim Arbeitsgericht erhobenen Klage hat sich die Klägerin sowohl gegen die außerordentliche wie gegen die ordentliche Kündigung gewandt.

Sie hat vorgetragen, der von ihr begangene Diebstahl, bei dem es sich um eine sogenannte Bagatellkriminalität handele, rechtfertige weder eine außerordentliche noch eine ordentliche Kündigung, zumal sie sich seinerzeit aufgrund erheblicher privater Schwierigkeiten in einer labilen seelischen Verfassung befunden habe. Bislang habe sie sich absolut rechtstreu verhalten und auch während ihrer Tätigkeit bei der Beklagten sich nichts zuschulden kommen lassen. Die ihr zur Last gelegte Straftat habe auf das Arbeitsverhältnis auch keine Auswirkungen, da es sich bei dem geschädigten Großversandhaus Quelle und der Beklagten jeweils um verschiedene Rechtspersönlichkeiten und Arbeitgeber handele.



Daran könne auch die enge Verbindung zwischen der Beklagten und dem Großversandhaus Quelle, von der sie bislang keine Kenntnis gehabt habe, nichts ändern. Im übrigen habe sie bei der Beklagten keine Vertrauensstellung inne, und sie komme auch nicht mit Geld in Berührung. Ihre Tätigkeit als Karteiführerin sei von untergeordneter Art und beschränke sich auf die Überprüfung von Adressen und Daten.

Die Klägerin hat beantragt festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die von der Beklagten am 29. Januar 1982 ausgesprochene Kündigung nicht aufgelöst ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat zur Begründung vorgetragen, der von der Klägerin unstreitig begangene Diebstahl rechtfertige die Kündigung, obwohl dieser formal nicht zu ihren Lasten gehe, da sie im Verhältnis zur geschädigten Großversandhaus Quelle Schickedanz KG eine rechtlich selbständige Gesellschaft sei. Gleichwohl könne der Vorgang aber nicht so angesehen werden, als habe die Klägerin während ihrer Freizeit ein x-beliebiges Warenhaus bestohlen und es sich insoweit um ein außerdienstliches Fehlverhalten handele, das das Arbeitsverhältnis nicht tangiere und demzufolge auch eine Kündigung nicht zu rechtfertigen vermöge. Denn zwischen beiden Unternehmen, der Beklagten und der Großversandhaus Quelle Schickedanz KG, bestünden enge Verbindungen. Beide Unternehmen hätten innerhalb der Unternehmensgruppe Schickedanz gesell-



schaftsrechtlich eine gemeinsame Mutter, die Gustav und Grete Schickedanz-Holding KG, und seien somit im konzernrechtlichen Sinne Schwestern. Diese enge Verbindung manifestiere sich im räumlich-fachlichen Bereich dadurch, daß sich in jedem Quelle-Warenhaus eine Filiale der Beklagten befinde, die nicht nur Finanzierungsinstitut der Quelle-Kunden, sondern auch hauptsächlichste Kreditbank der Quelle-Mitarbeiter sei. Die Personalpolitik beider Unternehmen werde auch nach einheitlichen Gesichtspunkten durch Quelle geprägt und gestaltet; so gelte für die Mitarbeiter beider Unternehmen im wesentlichen der gleiche Tarifvertrag, soziale Leistungen würden nach einheitlichen Gesichtspunkten gewährt und die für die beiden Unternehmen geltenden Betriebsordnungen seien bis auf Nuancen identisch. Dies alles sei der Klägerin auch bekannt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Klägerin das erstinstanzliche Urteil teilweise abgeändert und festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis durch die ordentliche Kündigung zum 31. März 1982 geendet hat. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Begehren, die Feststellung der Unwirksamkeit auch der ordentlichen Kündigung, weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

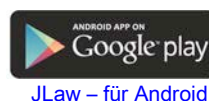
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Klägerin ist nicht begründet.

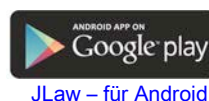
I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die ordentliche



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Kündigung zum 31. März 1982 sei sozial gerechtfertigt: Die Klägerin habe zwar ihre arbeitsvertraglichen Pflichten gegenüber der Beklagten selbst nicht verletzt, jedoch könne es nicht außer Betracht bleiben, daß sie in einem mit der Beklagten gesellschaftsrechtlich verbundenen Betrieb einen Diebstahl begangen habe. Die gesellschaftsrechtlichen Beziehungen seien allgemein bekannt, und es erscheine völlig unglaubwürdig, daß die Klägerin hiervon keine Kenntnis gehabt haben wolle. Selbst wenn ihr die gesellschaftsrechtliche Verbindung zwischen dem Warenhaus Quelle und der Beklagten nicht im einzelnen bekannt gewesen sein sollte, hätte sie wissen müssen, daß eine derartige oder ähnliche Verbindung bestehe, da sie einen Berechtigungsschein zum verbilligten Wareneinkauf in Quelle-Häusern gehabt habe. Die Klägerin habe daher in Kenntnis oder doch in Mutmaßung der gesellschaftsrechtlichen und finanziellen Verbindungen zwischen der Beklagten und der Firma Quelle einen Diebstahl begangen und damit das Vermögen der Beklagten zumindest indirekt geschädigt. Der Diebstahl könne daher nicht so beurteilt werden, als wäre er in einem x-beliebigen Warenhaus begangen worden. Die Klägerin habe in erheblicher Weise gegen die auch vom Arbeitnehmer zu achtenden und fördernden wirtschaftlichen und finanziellen Interessen des Beschäftigungsbetriebes verstoßen. Daher sei der Beklagten eine Weiterbeschäftigung der Klägerin auf Dauer nicht zumutbar, zumal der Diebstahl unter keinem Gesichtspunkt verständlich erscheine, auch nicht unter Berücksichtigung dessen, daß die Klägerin sich in Scheidung und damit in seelischen, möglicherweise auch finanziellen Schwierigkeiten befunden habe. Die Klägerin habe jedenfalls nichts dafür vorgetragen, was geeignet gewesen wäre, ihr Verhal-



ten verständlich erscheinen zu lassen. Einer vorangegangenen Verwarnung wegen des Diebstahles habe es für die Rechtswirksamkeit der Kündigung nicht bedurft, da das Fehlverhalten der Klägerin im Vertrauensbereich liege.

II. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, die nur einer eingeschränkten Überprüfung durch das Revisionsgericht unterliegen, soweit es um die Anwendung des unbestimmten Rechtsbegriffs der Sozialwidrigkeit einer Kündigung geht (BAG 1, 99, 102; 29, 49, 52; 30, 272, 275), halten der revisionsrechtlichen Überprüfung im Ergebnis stand.

1. Nach § 1 Abs. 2 KSchG ist die ordentliche Kündigung nur sozial gerechtfertigt und damit rechtswirksam, wenn sie durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist. Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses muß also durch objektive Umstände, die Einstellung oder das Verhalten des Gekündigten im Leistungsbereich, im Bereich der betrieblichen Verbundenheit, im Vertrauensbereich der Vertragsparteien oder im Unternehmensbereich beeinträchtigt sein (vgl. Herschel, Festschrift für Schnorr von Carolsfeld, 1972, S. 170 ff.; derselbe, Anm. AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit; KR-Hillebrecht, 2. Aufl., § 626 BGB Rz 89; Weller, Das Arbeitsrecht der Gegenwart, 1982, Band 20, S. 77, 80, 81). Auch im außerdienstlichen Bereich begangene Straftaten sind unter diesen Voraussetzungen geeignet, eine ordentliche Kündigung so-



zial zu rechtfertigen. So können Vermögensdelikte eines Kassiers im außerdienstlichen Bereich berechnigte Zweifel an dessen Eignung für die vertraglich geschuldete Tätigkeit begründen.

2. Diese Grundsätze haben auch die Vorinstanzen ihrer Entscheidung zugrunde gelegt. Das Berufungsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß die Großversandhaus Quelle Gustav Schickedanz KG, die auch das Warenhaus "Quelle-Markt" in Nürnberg, Fürther Straße, betreibt, und die beklagte Noris-Bank GmbH jeweils selbständige Rechtspersönlichkeiten sind, die über eine Holding, nämlich die Gustav und Grete Schickedanz-Holding KG, konzernrechtlich miteinander verbunden sind; sie sind konzernrechtliche Schwestern. Wesentlicher Sinn und Zweck einer Holding-Gesellschaft ist es, im Rahmen eines Konzerns als Dachgesellschaft die Geschäftsanteile der abhängigen Unternehmen zu verwalten und einheitlich zu leiten. Durch Koordinierung der vielfältigen Produktions-, Finanzierungs-, Forschungs- und sonstigen Aufgaben soll der in einer solchen wirtschaftlichen Machtkonzentration liegende Vorteil ausgenutzt und gesichert werden. Die rechtliche Selbständigkeit der beherrschten Unternehmen, insbesondere auch auf arbeitsrechtlichem Gebiet, bleibt nach außen grundsätzlich bestehen; nur die wirtschaftliche Führung geht auf die Holding über. Die Arbeitnehmer unterhalten demgemäß in der Regel nur zu dem jeweils vertragsabschließenden (konzernabhängigen) Unternehmen arbeitsvertragliche bzw. dienstvertragliche Beziehungen, sofern nicht im Einzelfall (z. B. mit leitenden Angestellten oder anderen Führungskräften) anderweitige Abmachungen getroffen worden sind. Die Klägerin hat



mit der Noris-Bank GmbH einen Arbeitsvertrag abgeschlossen. Daß aufgrund einer besonderen Arbeitsvertragsgestaltung, etwa durch eine bestimmte Versetzungsregelung zu anderen konzernabhängigen Unternehmen, arbeitsvertragliche Beziehungen begründet worden sind, ist nicht festgestellt. Es ist daher davon auszugehen, daß arbeitsvertragliche Beziehungen der Klägerin nur zur Beklagten bestehen; nur die Noris-Bank GmbH, nicht aber auch die Großversandhaus Quelle Gustav Schickedanz KG ist Arbeitgeber der Klägerin. Bei dem von der Klägerin am 21. Januar 1982 im Warenhaus "Quelle-Markt" begangenen Diebstahl hat es sich demgemäß nicht um eine gegen den Arbeitgeber gerichtete strafbare Handlung gehandelt, sondern um eine solche im außerdienstlichen Bereich, die grundsätzlich nur dann eine Kündigung rechtfertigen kann, wenn sich daraus gleichwohl Beeinträchtigungen oder Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis ergeben.

3. Das Fehlen eines konzernbezogenen Kündigungsschutzes bestätigt die Richtigkeit dieser rechtlichen Bewertung. Wie der Senat mit Urteil vom 14. Oktober 1982 (- 2 AZR 568/80 - EzA § 15 KSchG n. F. Nr. 29 = SAE 1984, 139 mit zust. Anm. von Windbichler) im Zusammenhang mit einer betriebsbedingten Kündigung grundsätzlich entschieden hat, ist das Kündigungsschutzgesetz betriebs- und unternehmensbezogen, jedoch nicht konzernbezogen. Wenn es aber nur einen betriebs- und unternehmensbezogenen Kündigungsschutz gibt, dann kann auf der anderen Seite eine strafbare Handlung des Arbeitnehmers außerhalb dieses Bereiches keine unmittelbare Dienstverfehlung sein. Allerdings hat der Senat am 14. Oktober 1982 (aaO) auch entschieden, daß eine konzerndimen-



sionale Sicht des Kündigungsschutzes dann angezeigt sein kann, wenn sich aus dem Arbeitsvertrag, aus einer vertraglichen Absprache oder einer Selbstbindung des Arbeitgebers, etwa aufgrund einer formlosen Zusage oder eines vorangegangenen Verhaltens, etwas anderes ergibt. Bei einer sinngemäßen Übertragung auf den vorliegenden Streitfall könnte das bedeuten, daß unter diesen genannten oder ähnlichen Voraussetzungen die von der Klägerin begangene strafbare Handlung kündigungsrechtlich so beurteilt werden müßte, als wäre sie nicht im außerdienstlichen, sondern dienstlichen Bereich und gleichsam zum Nachteil der Beklagten erfolgt. Weder aus dem Vorbringen der Parteien noch aus dem vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalt lassen sich allerdings sichere Anhaltspunkte für eine derartige Sachverhaltsgestaltung gewinnen. Der zwischen den Parteien abgeschlossene Arbeitsvertrag liegt nicht vor. Entsprechende arbeitsvertragliche Absprachen, die es z. B. ermöglichen würden, die Klägerin auch anderweitig, insbesondere auch im Geschäftsbereich der Firma Quelle einzusetzen oder sie zu versetzen, liegen nicht vor und werden auch nicht behauptet. Die Klägerin ist nur am Hauptsitz der Beklagten beschäftigt worden; sie hat auch nie in einem anderen konzernabhängigen Unternehmen gearbeitet, woraus gegebenenfalls auf eine entsprechende Vertragsabrede geschlossen werden könnte. Dementsprechend ist das Fehlverhalten der Klägerin dem außerdienstlichen Bereich zuzuordnen.

4. Dennoch war der Diebstahl der Klägerin geeignet, das Vertrauensverhältnis zur Beklagten zu beeinträchtigen und dadurch die ordentliche Kündigung sozial zu rechtfertigen.



Vorliegend begründet nämlich der von der Beklagten der Klägerin eingeräumte Personalrabatt für Einkäufe in den Warenhäusern der Großversandhaus Quelle Gustav Schickedanz KG eine Verpflichtung der Klägerin gegenüber der Beklagten, das Eigentum an den Waren in diesen Kaufhäusern so zu achten, als wenn es solche der Beklagten wären. Denn der der Klägerin eingeräumte Personalrabatt stellt eine zusätzliche vermögenswerte Leistung des Arbeitgebers dar, die den Arbeitnehmer veranlaßt, gerade die Handelsbetriebe aufzusuchen, für die er den Berechtigungsschein zum verbilligten Einkauf von Waren hat. Insoweit steht der Arbeitnehmer nicht einem sonstigen Kunden gleich, dem der Arbeitgeber als Anbieter im freien Wettbewerb gegenübersteht. Auch wenn der Arbeitnehmer außerhalb seines Beschäftigungsbetriebes und Unternehmens bei einem Personaleinkauf Waren entwendet, ist daher eine solche Straftat geeignet, das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu beeinträchtigen, das nicht auf die Beziehungen im Beschäftigungsbetrieb und Unternehmen beschränkt ist. Es hängt allerdings von der unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalles vorzunehmenden Interessenabwägung ab, ob durch die Straftat das Vertrauensverhältnis in einem solchen Umfang gestört ist, daß die Kündigung billigenwert und angemessen erscheint.

5. Das hat das Berufungsgericht im vorliegenden Falle im Ergebnis zutreffend bejaht. Es hat berücksichtigt, daß die Klägerin einen Arbeitsplatz inne hatte, bei dem sie nicht unmittelbar mit Geld in Berührung kam. Es hat weiterhin zugunsten der Klägerin unterstellt, daß sich diese in Scheidung und damit in seelischen



und möglicherweise finanziellen Schwierigkeiten befand. Es ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, daß das Landesarbeitsgericht trotzdem zu dem Ergebnis gekommen ist, die Kündigung sei billigenswert und angemessen. Zu Recht hat das Berufungsgericht nämlich darauf hingewiesen, die Klägerin habe Waren entwendet, auf die sie nicht angewiesen gewesen sei. Auch die mit einer Scheidung verbundenen seelischen Schwierigkeiten könnten nicht erklären, weshalb sie gerade zu diesem Zeitpunkt ein Herrenhemd und einen Binder benötigte. Zu Recht weist das Landesarbeitsgericht darauf hin, daß die Klägerin nichts dafür vorgetragen hat, was geeignet gewesen wäre, ihr Verhalten verständlich erscheinen zu lassen.

Da das Fehlverhalten der Klägerin im Vertrauensbereich liegt und sie selbst nicht vorgetragen hat, daß sie mit einer Billigung ihres Verhaltens habe rechnen können, war zur Rechtswirksamkeit der Kündigung eine vorangegangene vergebliche Abmahnung nicht erforderlich.

Dementsprechend war die Revision mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

Hillebrecht

Triebfürst

Dr. Weller

G. Wellhausen

Dr. Peppler



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)