

Arbeitsgericht Reutlingen Urteil vom 11.05.2010, 2 Ca 601/09

Kündigung wegen unberechtigter Einlösung einer Essensmarke

Tenor

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 02.12.2009 nicht aufgelöst worden ist.
2. Die Widerklage wird abgewiesen.
3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
4. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf EUR 9.367,61 festgesetzt.
5. Die Berufung wird, soweit sie nicht bereits kraft Gesetzes zulässig ist, nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen und hilfsweise ordentlichen Arbeitgeberkündigung sowie über die im Wege der Widerklage geltend gemachte Rückzahlung einer dem Kläger für das Jahr 2009 gewährten tariflichen Jahressonderzahlung.

Der 1974 geborene, ledige Kläger ist bei der Beklagten, einem Unternehmen der Textilindustrie, in dem regelmäßig etwa 180 Arbeitnehmer beschäftigt werden, aufgrund eines schriftlichen Arbeitsvertrages vom 18.06. / 20.06.2007 (Bl.25 – 28 d.A.) seit 01.10.2007 als Sachbearbeiter Beschaffung / Importlogistik in der Abteilung Einkauf beschäftigt. Seine monatliche Bruttovergütung betrug zuletzt EUR 2.986,56. Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft arbeitsvertraglicher Inbezugnahme die Bestimmungen der Tarifverträge für die Beschäftigten der Baden – Württembergischen Textilindustrie in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung.

Mit der Abrechnung für den Monat November 2009 (Bl. 28 d.A.) zahlte die Beklagte an den Kläger eine tarifliche Sonderzahlung für das Jahr 2009 in Höhe von EUR 2.649,65 brutto.

Die Beklagte gewährt ihren Mitarbeitern monatlich 15 auf den Namen des jeweiligen Mitarbeiters ausgestellte Essensgutscheine im Wert von jeweils 0,80 EUR, die zum Bezug einer um den Wert der Marke verbilligten Mahlzeit in einer betriebsfremden Kantine berechtigen. Nicht eingelöste Essensgutscheine verfallen jeweils mit Ablauf des entsprechenden Monats. Wie sich aus den allen Mitarbeitern der Beklagten und auch dem Kläger bekannten Erläuterungen zur Einlösung der Wertbons (vgl. Bl. 32 d.A.) ergibt, sind die Wertbons nicht übertragbar und dürfen ausschließlich von dem Mitarbeiter, auf dessen Namen der Gutschein ausgestellt ist und der den Gutschein vor der Einlösung zu unterschreiben hat, eingelöst werden.

Am Vormittag des 27.11.2009 bat der Kläger, der an diesem Tag das Mittagessen in der Kantine zusammen mit seiner Lebensgefährtin einnehmen wollte, im Betrieb der Beklagten seinen Arbeitskollegen B. um Aushändigung eines unterschriebenen Essensgutscheins. Diesen Wertbon sowie einen auf den Namen des Klägers ausgestellten und von ihm unterschriebenen Essensgutschein lösten der Kläger und seine Lebensgefährtin bei der Bezahlung des Mittagessens in der Kantine ein, wovon der für die verwaltungsmäßige Betreuung der Kantine verantwortliche Prokurist der Beklagten am gleichen Tag Kenntnis erlangte.

Am 30.11.2009 hörte die Beklagte den Kläger und seinen Arbeitskollegen B. zu dem Vorfall am 27.11.2009 an. Der Kläger räumte in diesem Gespräch ein, dass er seinen Kollegen um einen Essensgutschein gebeten und von ihm auch erhalten habe, den er für seine Lebensgefährtin in der Kantine eingelöst habe.

Die Beklagte, die gegenüber dem Arbeitskollegen des Klägers, Herrn B., wegen dessen Verhaltens am 27.11.2009 eine Ermahnung aussprach, hörte den in ihrem Betrieb errichteten Betriebsrat mit Schreiben vom 30.11.2009 (Bl.60 / 61 d.A.) zur beabsichtigten außerordentlichen und vorsorglich ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger an. Der Betriebsrat stimmte mit Schreiben vom 02.12.2009 (Bl. 62 d.A.) der beabsichtigten fristlosen und vorsorglich fristgemäßen Kündigung zu.

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger mit Schreiben vom 02.12.2009 (Bl. 29 d.A.), das der Kläger am 04.12.2009 erhalten hat, fristlos, hilfsweise fristgerecht zum 31.01.2010.

Mit seiner am 23.12.2009 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 30.12.2009 zugestellten Klage macht der Kläger die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung vom 02.12.2009 geltend.

Der Kläger meint, das ihm zur Last gelegte Verhalten rechtfertige weder eine außerordentliche noch eine ordentliche Kündigung. Bei der Weitergabe der Essensmarke seines Arbeitskollegen an seine Lebensgefährtin und dem damit verbundenen Verstoß gegen das Verbot, Essensmarken an dritte Personen weiterzugeben, sei es ihm nicht darauf angekommen, sich zu Lasten der Beklagten an deren Vermögen zu bereichern. Vielmehr habe er, was er bedauere und wofür er sich entschuldigen wolle, gedankenlos und unbesonnen gehandelt. Sein Verhalten verwirkliche mangels Eintretens eines Schadens bei der Beklagten keinen Straftatbestand und könne auch nicht auf eine Stufe mit einer Straftat gestellt werden. Selbst im Falle der nach seiner Ansicht zweifelhaften individual- und betriebsverfassungsrechtlichen Wirksamkeit des Verbots, Essensmarken an dritte Personen weiterzugeben, reiche der Sachverhalt allenfalls aus, um eine Abmahnung zu rechtfertigen. Die ihm gegenüber ausgesprochene Kündigung bei gleichzeitig bloßer mündlicher Ermahnung gegenüber dem beteiligten Arbeitskollegen B. verletze trotz der nicht zu verkennenden unterschiedlichen Verhaltensweisen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, weil objektiv auch der Arbeitskollege B. gegen das Verbot, Essensmarken an Dritte zu übertragen, verstoßen habe. Die Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung ergebe sich auch aus der gebotenen Interessenabwägung, nachdem weder eine Wiederholungsgefahr bestehe noch eine besonders verwerfliche Tat vorliege oder bei der Beklagten ein umfangreicher Schaden oder eine Störung des Betriebsablaufs eingetreten sei. Auch die hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung sei unwirksam, weil der ihm zur Last gelegte Pflichtverstoß ohne vorherige Abmahnung eine Kündigung nicht rechtfertigen könne.

Der Kläger beantragt:

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die außerordentliche, hilfsweise ordentliche Kündigung der Beklagten vom 02.12.2009 nicht aufgelöst worden ist.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte trägt vor, die Tatsache, dass der Kläger schon am Vormittag des 27.11.2009 den Arbeitskollegen B. um einen Essensgutschein gebeten und dabei den Eindruck erweckt habe, diesen für sich selbst verwenden zu wollen, zeige, dass der Kläger sich zu ihren Lasten planvoll einen Vermögensvorteil habe verschaffen wollen. Vermögensdelikte zu Lasten des Arbeitgebers seien regelmäßig geeignet, eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund zu rechtfertigen. Eine vorherige Abmahnung sei nicht erforderlich gewesen, nachdem dem Kläger die Rechtswidrigkeit seiner Handlungsweise klar gewesen sei und er auch nicht damit gerechnet habe, dass sie seine Vorgehensweise hinnehmen werde. Angesichts der planvollen Vorgehensweise des Klägers und seiner Bemühungen, seine Spuren zu verwischen, sei nicht ersichtlich, worauf sich ihr Vertrauen für die Ausübung der Tätigkeit des Klägers als Einkäufer mit Verantwortung für ein Einkaufsvolumen von 15 Mio. EUR noch stützen lasse. Dabei dürfe im Rahmen der Interessenabwägung nicht übersehen werden, dass der Kläger im vorliegenden Rechtsstreit mit zahlreichen frei erfundenen Behauptungen versucht habe, alle Verantwortung von sich zu weisen und indirekt seinen Arbeitskollegen und seine Lebensgefährtin des Betrugs beschuldigt habe. Der Kläger habe bis heute keine nachvollziehbare Erklärung dafür, weshalb er sich die Essensmarke von seinem Kollegen erschlichen und diese in strafbarer Weise für seine Lebensgefährtin eingesetzt habe. Mit Blick auf seine Vertrauensstellung sei es bei der Kündigung weniger darauf angekommen, dass er eine Essensmarke im Wert von EUR 0,80 rechtsmissbräuchlich eingesetzt habe. Entscheidend sei vielmehr die Art und Weise, wie der Kläger vorgegangen sei und wie er sich auch nachgehend hierauf eingelassen habe. Da das Arbeitsverhältnis durch die außerordentliche Kündigung vom 02.12.2009 beendet worden sei, sei der Kläger nach § 3 Ziff.2 des Tarifvertrages über Jahressonderzahlungen für Arbeitnehmer und Auszubildende der Textilindustrie in Baden – Württemberg zur Rückzahlung der ihm mit der Abrechnung für November 2009 gezahlten Sonderzahlung für das Jahr 2009 verpflichtet, soweit diese DM 100,00 übersteige. Mit der Widerklage werde der nicht durch Aufrechnung erloschene Rückzahlungsanspruch geltend gemacht.

Im Wege der Widerklage beantragt die Beklagte,

den Kläger zu verurteilen, an die Beklagte EUR 407,93 zuzüglich 5% Zinsen über dem Basiszinssatz ab 05.01.2010 zu zahlen.

Der Kläger beantragt,

die Widerklage abzuweisen.

Der Kläger vertritt die Ansicht, er sei zur Rückzahlung der Jahressonderzuwendung nicht verpflichtet, nachdem das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 02.12.2009 nicht aufgelöst worden sei.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird auf den Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze samt den dazu gehörenden Anlagen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren, sowie auf die Sitzungsniederschriften vom 09.02.2010 und 11.05.2010 verwiesen.

Entscheidungsgründe

I.

Die Klage ist zulässig und begründet. Die Kündigung der Beklagten vom 02.12.2009 ist sowohl als außerordentliche als auch als ordentliche Kündigung unwirksam, weshalb das Arbeitsverhältnis der Parteien durch diese Kündigung nicht aufgelöst wurde.

1. Die dreiwöchige Klagfrist des § 13 Abs.1 S.2, § 4 S.1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) ist gewahrt. Der Kläger hat gegen die ihm am 04.12.2009 zugegangene Kündigung der Beklagten vom 02.12.2009 per Telefax am 23.12.2009 Kündigungsschutzklage erhoben, die der Beklagten am 30.12.2009, also „demnächst“ i.S.d. §§ 46 Abs.2 ArbGG, 167 ZPO zugestellt werden konnte.
2. Die außerordentliche Kündigung vom 02.12.2009 ist unwirksam. Ein wichtiger Grund zur Kündigung liegt selbst dann nicht vor, wenn zu Gunsten der Beklagten von der Wirksamkeit des Verbots, Essensmarken an andere Personen zu übertragen ausgegangen wird.

Gemäß § 626 Abs. 1 BGB kann das Arbeitsverhältnis 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 kann. Die erforderliche Überprüfung, ob ein gegebener Lebenssachverhalt einen wichtigen Grund darstellt, vollzieht sich zweistufig: Im Rahmen von § 626 Abs. 1 BGB ist zunächst zu prüfen, ob ein bestimmter Sachverhalt ohne die besonderen Umstände des Einzelfalls als wichtiger Kündigungsgrund an sich geeignet ist. Liegt ein solcher

Sachverhalt vor, bedarf es der weiteren Prüfung, ob die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile zumutbar ist oder nicht (st. Rspr. des Bundesarbeitsgerichts, vgl. etwa BAG AP Nr. 192 zu § 626 BGB, m.w.N., KR/Fischermeier, 9. Aufl. § 626 BGB Rn. 84).

- a. Aufgrund der dem Kläger bekannten Erläuterungen der Beklagten zur Einlösung der Wertbons durfte von ihm pro Tag maximal ein Wertbon in der Kantine eingelöst werden. Der Kläger wusste auch, dass eine Übertragung der Wertbons auf Arbeitskollegen/-innen oder andere Personen ausgeschlossen war.
- b. Die bewusste Zuwiderhandlung des Arbeitnehmers gegen die Regelungen zur Nutzung der Essensgutscheine mit dem Ziel, sich unberechtigte Vermögensvorteile zu verschaffen, kann an sich geeignet sein, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB zu begründen. Die Essensgutscheine stellen eine zusätzliche vermögenswerte Leistung des Arbeitgebers dar. Jedenfalls beim Vorliegen einer bewussten und gewollten und damit vorsätzlichen Zuwiderhandlung des Arbeitnehmers gegen die Verwendungsbestimmungen einer Sachbezugsregelung kann dies, auch wegen des damit verbundenen Vertrauensbruchs, an sich eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Auf die strafrechtliche Würdigung kommt es für die vorzunehmende kündigungsrechtliche Bewertung des Verhaltens des Arbeitnehmers nicht entscheidend an (vgl. BAG AP Nr.197 zu § 626 BGB).
- c. Das Verhalten des Klägers vom 27.11.2009 bildet an sich einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung.

Der Kläger hat am Vormittag dieses Tages im Betrieb der Beklagten seinen Arbeitskollegen B. gebeten, ihm einen unterschriebenen Essensgutschein auszuhändigen, nachdem er sich mit seiner Lebensgefährtin zum gemeinsamen Mittagessen in der Kantine verabredet hatte. Diesen Essensgutschein sowie einen eigenen Gutschein löste der Kläger bei der Bezahlung der von ihm und seiner Lebensgefährtin eingenommenen Mahlzeiten ein mit der Folge, dass für beide Mahlzeiten ein jeweils um EUR 0,80 reduzierter Preis gezahlt werden musste. Damit hat der Kläger bewusst und gewollt die Regelungen zur Verwendung der Wertbons unterlaufen, nach denen eine Übertragbarkeit auf Kollegen/-innen oder andere Personen ausgeschlossen ist. Mit der Einlösung des ihm von seinem Arbeitskollegen B. ausgehändigten Essensgutscheins wollte sich der Kläger einen ihm nicht zustehenden

Vermögensvorteil verschaffen, wobei es nicht darauf ankommt, ob er den Gutschein seiner Lebensgefährtin zum Zwecke der Einlösung in der Kantine übergeben oder ihn selbst zur Bezahlung auch ihres Mittagessens verwendet hat. Soweit die Beklagte dem Kläger in diesem Zusammenhang vorwirft, er habe „planvoll“ und nicht gedankenlos gehandelt, trifft auch dieser Vorwurf jedenfalls insoweit zu, als der Kläger mit der Verwendung des Essensgutscheins seines Arbeitskollegen und nicht etwa eines zweiten eigenen Gutscheins erreichen wollte, dass sein pflichtwidriges Handeln unbemerkt bleiben würde. Die - nach Ansicht der Kammer nur wenig überzeugende - Einlassung des Klägers in der Klagschrift, er und seine Lebensgefährtin hätten am fraglichen Tag nur wenig Bargeld bei sich gehabt, ändert an der Unvereinbarkeit seines Verhaltens mit den Verwendungsbestimmungen der Wertbons nichts, ganz abgesehen davon, dass es in diesem Falle nahe gelegen hätte, den Arbeitskollegen B. um Überlassung des fehlenden Bargeldes und nicht um Überlassung einer Essensmarke zu bitten.

- d. Auch wenn danach von einer erheblichen Pflichtverletzung des Klägers ausgegangen wird, konnte vor Ausspruch der Kündigung nicht auf eine Abmahnung verzichtet werden.
- aa. Für eine verhaltensbedingte Kündigung gilt das sog. Prognoseprinzip. Der Zweck der Kündigung ist nicht Sanktion für die Vertragspflichtverletzung, sondern dient der Vermeidung des Risikos weiterer Pflichtverletzungen. Die vergangene Pflichtverletzung muss sich deshalb noch in der Zukunft belastend auswirken. Eine negative Prognose liegt vor, wenn aus der konkreten Vertragspflichtverletzung und der daraus resultierenden Vertragsstörung geschlossen werden kann, der Arbeitnehmer werde den Arbeitsvertrag auch nach einer Kündigungsandrohung erneut in gleicher oder ähnlicher Weise verletzen. Deshalb setzt eine Kündigung wegen einer Vertragspflichtverletzung regelmäßig eine Abmahnung voraus. Sie dient der Objektivierung der negativen Prognose (vgl. BAG AP Nr.54 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 54 m.w.N.).
- bb. Die Abmahnung ist zugleich aber auch Ausdruck des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes. Eine Kündigung ist nicht gerechtfertigt, wenn es andere geeignete mildere Mittel gibt, um die Vertragsstörung zukünftig zu beseitigen. Dieser Gesichtspunkt ist auch bei Störungen des Vertrauensbereichs zu beachten. Auch bei Handlungsweisen, die den sog. Vertrauensbereich berühren, ist vor Ausspruch einer Kündigung eine Abmahnung erforderlich, wenn ein steuerbares Verhalten in Rede steht und es erwartet werden kann, dass das Vertrauen wiederhergestellt wird (vgl. BAG AP Nr.137 zu § 626 BGB, BAG AP Nr.28 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung). Eine vorherige

Abmahnung ist unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes nur entbehrlich, wenn eine Verhaltensänderung in Zukunft trotz Abmahnung nicht erwartet werden kann (vgl. BAG AP Nr.20 zu § 174 BGB m.w.N.) oder es sich um eine schwere Pflichtverletzung handelt, deren Rechtswidrigkeit dem Arbeitnehmer ohne Weiteres erkennbar ist und bei der die Hinnahme des Verhaltens durch den Arbeitgeber offensichtlich ausgeschlossen ist (vgl. BAG AP Nr. 175 zu § 626 BGB; BAG AP Nr. 42 zu § 15 KSchG 1969).

- cc. Hieran gemessen lässt das Fehlverhalten des Klägers vom 27.11.2009 nach Ansicht der Kammer keine eindeutige Negativprognose zu.

Zwar war dem Kläger die Unvereinbarkeit seiner Vorgehensweise mit dem bestehenden Ausschluss der Übertragbarkeit der Essensgutscheine auf andere Personen bewusst. Auch wenn sich der Kläger einen ihm nicht zustehenden Vermögensvorteil verschaffen wollte, fehlen aber hinreichende Anhaltspunkte für die Annahme, dass er plangemäß mit der Absicht gehandelt hat, der Beklagten einen Vermögensschaden zuzufügen. Vielmehr konnte - und dies erscheint der Kammer auch naheliegend - die Einlösung der ihm durch seinen Arbeitskollegen überlassenen Essensmarke auch in dem Bewusstsein erfolgt sein, mit Zustimmung seines Arbeitskollegen eine diesem von der Beklagten bereits zur Verfügung gestellte Vergünstigung für sich zu beanspruchen. Konnte der Kläger auch annehmen, dass der Beklagten kein Schaden entstehen würde, wenn er an Stelle seines Arbeitskollegen dessen Essensmarke einlöst, ging es ihm aber nicht darum, sich auf Kosten der Beklagten Vorteile zu verschaffen. Er musste daher auch nicht zwingend damit rechnen, sein Fehlverhalten werde von der Beklagten als so schwerwiegend angesehen, dass es ohne Weiteres eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen würde. Dafür spricht auch, dass die Beklagte die auch dem Arbeitskollegen des Klägers, Herrn B., vorzuwerfende bewusste Zuwiderhandlung gegen die bezüglich der Essensgutscheine bestehenden Verwendungsbestimmungen lediglich zum Anlass genommen hat, diesen zu ermahnen. Dass es Herrn B. im Gegensatz zum Kläger nicht darum ging, sich einen unberechtigten Vermögensvorteil zu verschaffen, rechtfertigt zwar eine differenzierende Behandlung. Das Fehlverhalten des Klägers ist jedoch nicht in einem Maße schwerwiegend oder „verwerflich“, dass das hierdurch gestörte Arbeitsverhältnis nicht mehr in ein ungestörtes umgewandelt werden könnte. Die ihm vorzuwerfende Pflichtwidrigkeit bietet keine ausreichende Grundlage für die Prognose, selbst im Falle einer Abmahnung sei eine Rückkehr des Klägers zu vertragsgerechtem Verhalten nicht zu erwarten oder eine Wiederherstellung des Vertrauens in die Redlichkeit der Klägers ausgeschlossen. Dabei

kommt auch dem Umstand Bedeutung zu, dass die Pflichtwidrigkeit allenfalls geringfügige nachteilige wirtschaftliche Auswirkungen für die Beklagte hatte und mit der vertraglich geschuldeten Tätigkeit des Klägers und seinem konkreten Aufgabenbereich nicht in unmittelbarem Zusammenhang stand. Er hat entgegen der Darstellung der Beklagten zum Kündigungszeitpunkt auch nicht versucht, seine „Täterschaft möglichst zu verschleiern“, sondern sein Fehlverhalten vor Ausspruch der Kündigung bereits bei dem mit ihm am 30.11.2009 im Rahmen der Aufklärung des Sachverhalts geführten Gespräch ohne Einschränkung eingeräumt. Er hat dort die Einlösung des ihm von seinem Arbeitskollegen überlassenen Essensgutscheins nicht geleugnet, sondern, wie die Beklagte in dem Anhörungsschreiben an den Betriebsrat vom 30.11.2009 selbst ausführt, die ihm zur Last gelegte Tat eingestanden. Damit hat er selbst vor Ausspruch der Kündigung die Grundlage für eine Wiederherstellung des gestörten Vertrauens der Beklagten geschaffen. Unerheblich ist in diesem Zusammenhang das von der Beklagten angeführte prozessuale Verteidigungsverhalten des Klägers und auch dessen im vorliegenden Rechtsstreit vorgebrachte Entschuldigung. Für die Frage der Rechtswirksamkeit der Kündigung ist vielmehr entscheidend, ob Umstände vorliegen, die im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung die Kündigung als wirksam erscheinen lassen; später eingetretene Umstände sind grundsätzlich nicht mehr einzubeziehen (vgl. BAG AP Nr. 52 zu § 9 KSchG 1969).

Eine Wiederholungsgefahr erscheint aufgrund der vorstehenden Gesichtspunkte und in Anbetracht des bis zum Vorfall vom 27.11.2009 offenbar beanstandungsfreien Verlaufs des Arbeitsverhältnisses unwahrscheinlich. Die außerordentliche Kündigung erweist sich daher als unverhältnismäßig.

3. Ist danach die außerordentliche Kündigung vom 02.12.2009 unwirksam, kommt die hilfsweise zum 31.01.2010 erklärte ordentliche Kündigung zum Tragen. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet angesichts der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Klägers und der Anzahl der regelmäßig im Betrieb der Beklagten beschäftigten Arbeitnehmer das Kündigungsschutzgesetz Anwendung. Die ordentliche Kündigung ist sozial ungerechtfertigt, weil sie nicht durch Gründe in dem Verhalten des Klägers i.S.v. § 1 Abs. 2 KSchG bedingt ist. Auch insoweit fehlt es an der erforderlichen Abmahnung.

II.

Die zulässige Widerklage ist unbegründet. Der Kläger ist zur Rückzahlung der ihm für das Jahr 2009 gewährten tariflichen Jahressonderzahlung nicht verpflichtet. Der von der Beklagten mit der Widerklage geltend gemachte Rückzahlungsanspruch setzt nach § 3 Abs.2 des Tarifvertrages über Jahressonderzahlungen für Arbeitnehmer und Auszubildende der Textilindustrie in Baden – Württemberg voraus, dass das Arbeitsverhältnis bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres infolge fristloser Entlassung oder Arbeitsvertragsbruchs endet. Diese Voraussetzung ist im Streitfall nicht erfüllt, nachdem das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 02.12.2009 nicht aufgelöst wurde.

III.

Da die Beklagte unterlegen ist, hat sie nach den §§ 46 Abs.2 ArbGG, 91 Abs.1 ZPO die Kosten des Rechtsstreits zu tragen. Die Festsetzung des Wertes des Streitgegenstandes für die Bestandsschutzklage beruht dem Grunde nach auf § 61 Abs.1 ArbGG, der Höhe nach auf § 46 Abs.2 ArbGG, § 3 ZPO in Anlehnung an § 42 Abs.3 S.1 GKG. Dabei hat die Kammer den Betrag des für die Dauer eines Vierteljahres an den Kläger zu leistenden Arbeitsentgelts zugrunde gelegt. Die Widerklage wurde mit dem beziffert eingeklagten Betrag bewertet.