



Die „schwarze Serie“, die das Bundesarbeitsgericht (BAG) zur fristlosen Kündigung bei Mini-Verstößen gegen das Eigentum des Arbeitgebers begründet hat, ist durch die Berliner Instanzgerichte, zuletzt durch ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin Ende Februar 2009, rabenschwarz fortgesetzt worden.

Zwei Pfandbons über 48 und 82 Cent

Barbara E., Kassiererin bei Kaiser's Tengelmann in Berlin, wurde vorgeworfen, zwei Pfandbons im Wert von 1,30 € ungerechtfertigterweise eingelöst zu haben, und daraufhin fristlos gekündigt. Barbara E., 50 Jahre alt, arbeitete seit 31 Jahren für den Supermarkt – bis

zur Wende bei der HO, dann beim Nachfolger Tengelmann. Bei einem Personaleinkauf löste sie zwei Pfandbons im Wert von 48 sowie 82 Cent für Leergut ein. Der Vorwurf: Barbara E. soll Pfandbons eingelöst haben, die ein Kunde zuvor verloren haben musste. Denn Mitarbeiterinnen müssen Leergut, das sie von zu Hause mitbringen, vor der Abgabe dem Filialverantwortlichen zeigen und sich den Pfandbon abzeichnen lassen. Die von Frau E. vorgelegten Bons waren aber nicht abgezeichnet gewesen.

Ihre Erklärungsversuche, wie die Bons in ihren Besitz gekommen waren, überzeugten weder das Arbeits- noch das Landesarbeitsgericht Berlin. Sie sehen den begründeten Verdacht, dass Barbara E. durch das Einlösen der Bons einen Betrug zulasten ihres Arbeitgebers beging, indem sie die Bons fälschlicherweise als Beleg für eigenes Leergut ausgegeben hatte. Das Arbeitsgericht in seiner Begründung: „Betrug kann selbst dann als Grund zur fristlosen Entlassung ausreichen, wenn es sich um einen einmaligen Vorfall und um einen geringen Betrag handelt.“ Zudem könne nicht nur eine erwiesene Vertragsverletzung, sondern bereits



Prof. Dr. Udo R. Mayer
lehrt an der
Universität Hamburg

Wenn aus einer Mücke ein Elefant wird

Zur fristlosen Kündigung bei Bagatelldelikten

Während Banker zunächst Milliarden verzockt und sodann nach staatlicher Hilfe gerufen haben, verlieren Arbeitnehmer bisweilen ihren Arbeitsplatz für Verfehlungen, die bei der Staatsanwaltschaft noch nicht einmal ein müdes Lächeln hervorrufen. Prof. Dr. Udo R. Mayer befasst sich mit dem Fall einer Kassiererin, der wegen des Vorwurfs, zwei Pfandbons in Höhe von 1,30 € ungerechtfertigterweise eingelöst zu haben, fristlos gekündigt wurde.

der schwerwiegende Verdacht als Grund für eine fristlose Kündigung ausreichen.

Barbara E. wiederum sieht sich als Opfer ihres gewerkschaftlichen Engagements, vor allem wegen einer Streikteilnahme Anfang 2007.

Unerbittliche Linie des BAG

Das Bundesarbeitsgericht verfolgt seit Jahren eine unerbittliche Linie, wenn Arbeitnehmer wegen geringfügiger Delikte fristlos gekündigt werden. Am Anfang der Serie stand ein Stück Bienenstich, das eine Bäckereiangestellte verzehrt hatte, ohne es zu bezahlen. Strafrechtlich als „Diebstahl und Unterschlagung geringwertiger Sachen“ (vgl. § 248a StGB; früher: „Mundraub“) eher eine Bagatelle, soll ein solches Verhalten das Vertrauen des Arbeitgebers erschüttern: die unzuverlässige Arbeitskraft könnte das ja zur Gewohnheit werden lassen und immer größere Stücke verkonsumieren oder gar mit nach Hause nehmen. Weitere Beispiele aus dieser Serie sind die Mini-Fläschchen Alkoholika, die eine Arbeitnehmerin nach Ablauf des Verfallsdatums mitgenommen hatte (Argument des Arbeitgebers: Die hätte er ja

noch karitativen Zwecken zuführen können) und schließlich der Lippenstift-Tester in der Tasche einer Drogeriemarkt-Verkäuferin; hier sollte es sogar keine Rolle spielen, dass der Arbeitgeber unerlaubterweise die Taschen seines Personals kontrolliert hatte, ohne den Betriebsrat vorher eingeschaltet zu haben.

Verweigerte Gefolgschaft

Dieser Serie haben manche Instanzgerichte die Gefolgschaft verweigert und bei vergleichbaren Bagatelldelikten eine vorherige Abmahnung gefordert. Hierzu gehört das

- > Landesarbeitsgericht Köln für die Entwendung von Briefumschlägen im Wert von 15 Cent;
- > Arbeitsgericht Reutlingen für die Entwendung von zwei Joghurt-Bechern;
- > Arbeitsgericht Hamburg für die Mitnahme einer Dose Fanta aus dem Kühlschrank der Betriebskantine;
- > Landesarbeitsgericht Düsseldorf für die Wegnahme einer Wurst.

Relikt aus alten Zeiten

Die Verdachtskündigung ist in Deutschland seit den Zeiten des Reichsgerichts

bekannt und vom Bundesarbeitsgericht im Wesentlichen übernommen worden. Die zentrale Argumentationslinie des Bundesarbeitsgerichts ist das Vertrauen des Arbeitgebers. Anders als im Strafrecht gilt im Arbeitsrecht nach ständiger Rechtsprechung weder die Beweispflicht noch eine Geringfügigkeitsgrenze.

Grundsatz der Verhältnismäßigkeit

Der Kündigungsschutz in Deutschland basiert auf dem Grundsatz, dass bei einer verhaltensbedingten Kündigung der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit anzuwenden ist. Das bedeutet konkret, dass jeweils die Schwere des Fehlverhaltens eines Arbeitnehmers und seine Auswirkungen auf die Arbeitsvertrags-

Anzeige

Hilfreich
in der Krise.
www.dgl-bildungswelt.de

beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auszuleuchten sind. Bevor als Sanktion eine Kündigung ausgesprochen wird, ist immer zu prüfen, ob nicht ein milderes Mittel ausreicht, um das Fehlverhalten zu missbilligen und den Arbeitnehmer vor Wiederholungen zu warnen.

Diesem Zweck dient in der Regel eine Abmahnung. Mit der Novellierung des Schuldrechts zum 01.01.2002 ist dieser Grundsatz auch in § 314 Abs. 2 BGB verankert worden. Dort ist im Wesentlichen festgelegt, dass grundsätzlich vor jeder verhaltensbedingten Auflösung eines Vertragsverhältnisses zunächst eine Abmahnung erfolgen muss, bevor ein endgültiger Schlussstrich gezogen werden kann. Nur bei besonders schweren Verfehlungen kann darauf verzichtet werden (vgl. § 323 Abs. 2 BGB).

Dies ist bei den so genannten Mini-Verfehlungen der springende Punkt. Allerdings geht die Rechtsprechung bei Vermögensdelikten in der Sphäre des Arbeitgebers überhaupt nicht auf die Schwere der Verfehlung ein. Vielmehr reicht die Tatsache der Verfehlung allein aus, um dem Arbeitgeber einen unbehebba- ren Vertrauensverlust zuzuge- stehen.

Die Heraushebung von Vermögensdelikten aus allen möglichen Facetten menschlichen Fehlverhaltens widerspricht fundamental dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz, wonach dem Betroffenen bei geringfügigen Vergehen die Chance eingeräumt werden soll, künftig sein Verhalten zu ändern und die Beziehungen zu seinem Vertragspartner störungsfrei zu gestalten.

Hinzu kommt: Waren die Vertragsbeziehungen bisher störungsfrei – im vorliegenden Fall waren es 31 Jahre –, dann erhöhen sich in der Regel die Anforderungen an das gewählte Sanktionsmittel.

Bei einer Kündigung wegen geringfügiger Vermögensverletzungen ist aber jegliches Augenmaß verloren gegangen. „Vertrauen“ wird wie ein Popanz aufgebaut, als stünde das „Vertrauen“ oberhalb der Rechtsordnung, sozusagen auf einem Podest, von dem aus der

Arbeitgeber selbstherrlich den Daumen über seine untreuen Arbeitnehmer senken kann.

Englische Justiz im 18. Jahrhundert

Die Schärfe des Bundesarbeitsgerichts bei geringfügigen Fehltritten der Arbeitnehmer erinnert an das Verhalten der

deutlich drastischer war als eine Kündigung im 21. Jahrhundert, der Grundgedanke lässt sich vergleichen: Auch die Justiz im England des 18. Jahrhunderts rechtfertigte ihre drakonischen Strafen damit, dass das Vertrauen der Dienst- herrschaft verletzt sei und man nie wisse, zu welcher schlimmeren Taten sich die Missetäter noch aufschwingen würden.

Heute fehlt wohl jedem jegliches Verständnis für die unerbittliche Verfolgung von „petty crime“ mit derart drakonischen Sanktionen. Im Deutschland des 21. Jahrhunderts wird auf niedrigerem Niveau das Gleiche praktiziert, begegnet nun aber glücklicherweise großer medialer Kritik. Zu krass erscheint im Kontrast die Großmütigkeit, mit der man dem Fehlverhalten von Bankern begegnet, bei dem es nicht um Cents geht, sondern um Milliarden.



Fotos: bildagentur-online

„Die Grundsätze, wie mit einem (angeblichen oder tatsächlichen) Fehlverhalten der Arbeitnehmer umgegangen werden soll, müssen dringend vereinheitlicht werden.“

Justiz im England des 18. Jahrhunderts, als durch eine ähnlich inquisitorische Rechtsprechung ein ganzer Kontinent personell aufgestockt wurde: Australien verdankt einen großen Teil seiner frühen weißen Bevölkerung einer Justiz in England, die es bei Hausangestellten bereits ausreichen ließ, wenn sich ein Taschentuch ihrer Herrschaften ohne befriedigende Erklärung in ihrem Besitz befand, um sie nach Australien zu verbannen. Ob Taschentücher, entwendetes Brot oder Äpfel: Solche Vergehen wurden häufig zum Anlass für eine billige „Entsorgung“ von Haushaltsgehilfen genommen, die man sowieso loswerden wollte. Selbst wenn die Maßnahme

Rechtsprechung muss überdacht werden

Ob der Fall je das Bundesarbeitsgericht erreicht, ist ungewiss. Die Revision wurde nicht zugelassen, was über eine Revisionsbeschwerde mit sehr hohen Hürden korrigiert werden könnte. Welches Gericht auch immer diesen Fall noch einmal zu fassen bekommen wird: Die Grundsätze, wie mit einem (angeblichen oder tatsächlichen) Fehlverhalten der Arbeitnehmer umgegangen werden soll, müssen dringend vereinheitlicht werden.

Aus rechtsstaatlichen Gründen kann es nicht angehen, dass dem „Vertrauen“ des Arbeitgebers bei Vermögensdelikten eine fast absolute Sonderstellung eingeräumt wird, die eine weitere Überprüfung der Schwere des Fehlverhaltens oder der Auswirkungen auf die Betroffenen ausschließt. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gilt vielmehr universell. ■

Hinweis der Redaktion

Ende März 2009 hat Barbara E. Verfassungsbeschwerde beim Bundesverfassungsgericht in Karlsruhe eingereicht.