

Kündigung wegen Kleinigkeiten

Bagatelldiebstähle können Mitarbeiter den Job kosten - fristlos.
Ein Überblick über die Rechtslage



Von Ulf Weigelt

Der Autor ist Rechtsanwalt mit dem Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht

Eine Bulette für den kleinen Hunger zwischendurch, Pfandbons über minimale Beträge, eine Tüte vernaschter Gummibärchen und eine Portion Maultaschen, die sonst im Abfall gelandet wäre -all das kann Arbeitnehmer ihren Job kosten. In jüngster Zeit häufen sich solche Fälle. Insgesamt scheint es, als ob sich auf dem derzeit angespannten Arbeitsmarkt die Schmerzgrenze für Kündigungen deutlich absenkt und Arbeitgeber weniger geneigt sind, über Kavaliersdelikte hinweg zu sehen. Stellt sich die Frage, ob der fristlose Rauswurf wegen einer vermeintlichen Kleinigkeit rechters ist oder ob bei Bagatellen Gnade vor Recht ergehen sollte. Arbeitsrechtler warnen, solche Verstöße nicht zu unterschätzen. Zwar fehlt Arbeitnehmern gerade beim Diebstahl geringwertiger Dinge das Unrechtsbewusstsein, doch ist die Rechtslage strikter, als man vermutet.

Ermahnung, Abmahnung, Kündigung

Arbeitsrechtlich gesehen ist die Hauptpflicht des Arbeitnehmers die Erfüllung seiner Aufgaben gegen die Zahlung des vereinbarten Lohnes. Seine Nebenpflichten bestehen außerdem in der Anerkennung bestimmter Spielregeln im Unternehmen. Das Gebot Du sollst nicht stehlen ist eine davon. Arbeitgeber haben -abgestuft nach der Schwere eines Verstoßes- mehrere Optionen zur Sanktionierung arbeitsvertraglicher Pflichtverletzungen, sagt der Potsdamer Arbeitsrechtsexperte, Rechtsanwalt Jens Osterloh. Mit einer Ermahnung rügen sie ein Fehlverhalten, ohne im Wiederholungsfall arbeitsvertragliche Konsequenzen anzudrohen." Eine Abmahnung dagegen weise den Arbeitnehmer nicht nur auf die Verletzung hin. Sie werde oft in der Personalakte dokumentiert und stelle eine ernstzunehmende Warnung dar: Bei Wiederholung droht die Kündigung.

Die Abmahnung ist das Mittel der Wahl, wenn der Pflichtverstoß zwar bedeutend, jedoch nicht massiv war und erstmalig auftrat. Entscheidend ist die Verhältnismäßigkeit. Der Pflichtverstoß darf nicht so schwerwiegend sein, dass das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zerrüttet ist, sagt Osterloh. Sonst greife das letzte Mittel: die -fristlose- Kündigung.

Hier liegt des Pudels Kern: Wann ist eine Kündigung wegen vermeintlicher Kleinigkeiten verhältnismäßig? Ab welchem Punkt ist das Vertrauensverhältnis wirklich zerrüttet? Diese Fragen beantworten sich von Fall zu Fall anders. Jüngstes Beispiel ist der Fall Frikadelle: Magdalene H. hatte sich vom Buffet des Chefs eine Bulette und zwei halbe Brötchen genommen. Dafür erhielt sie nach mehr als 34 Jahren Beschäftigung in dem Unternehmen die Kündigung. Ob das Gericht in diesem einmaligen Vergehen eine Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses sieht, darf bezweifelt werden -zumal nach einer solch langen Tätigkeit, schätzt Osterloh die Lage ein. Ähnlich extrem ist auch der Fall eines vierfachen Familienvaters, der sein Handy am Arbeitsplatz auflud und kurz darauf auf der Straße saß. Die Schadenssumme betrug nicht einmal zwei Cent. Der Fall landete vor dem

Arbeitsgericht Oberhausen. Hier nahm der Arbeitgeber die Kündigung schließlich wegen Geringfügigkeit zurück.

Die Arbeitsgerichte prüfen in solchen Diebstahlsfällen das Vertrauensverhältnis zwischen Chef und Beschäftigtem und entscheiden keinesfalls nur arbeitgeberfreundlich. Das Bundesverwaltungsgericht ging vor einiger Zeit sogar weiter. Es entschied zugunsten eines Postbeamten, der ungefähr 20 Euro an Paketgebühren in die eigene Tasche gesteckt hatte. Begründung: Bei einem derart geringen Wert sei das Unrechtsbewusstsein herabgesetzt. Das Gericht machte den Arbeitgeber also mitverantwortlich für diesen Pflichtverstoß.

Diebstahlsfall Emmely

Fälle, die bei oberflächlicher Betrachtung überzogen erscheinen, können sich bei näherem Hinsehen jedoch durchaus als gerechtfertigt herausstellen. Für Aufsehen sorgte der Fall Emmely: Wegen Pfandbons in Höhe von 1,30 Euro verlor eine Kassiererin ihren Job. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht hielten an der Kündigung fest. Ausschlaggebend für ihr strenges Urteil war nicht allein der Diebstahl in geringfügiger Höhe. Die Richter berücksichtigten weitere Tatsachen. So hatte der Marktleiter die Bons der Kassiererin ausdrücklich zur Aufbewahrung ausgehändigt, sie lagen demnach nicht einfach herum. Emmely stritt die Tat zudem ab und beschuldigte Kolleginnen. Letztlich hat das fehlende Vertrauen sie den Job gekostet.

Bagatellfall Bulette

Das Bienenstich-Urteil 1984 fällte das Bundesarbeitsgericht (BAG) ein Grundsatzurteil für Diebstahlsfälle: Eine Verkäuferin hatte hinter der Bedienungstheke ein Stück Bienenstich verzehrt -und wurde entlassen. Die Richter entschieden: Begeht ein Mitarbeiter dem Arbeitgeber gegenüber eine Straftat, rechtfertigt das eine außerordentliche Kündigung. Eine vorherige Abmahnung ist vor allem dann nicht erforderlich, wenn durch das Vergehen das Vertrauen in die Redlichkeit des Arbeitnehmers erschüttert ist. Dafür kommt es nicht auf die Höhe des Schadens an, und auch nicht darauf, dass es sich um Schrott oder Abfall handelte.

Foren für Rechtsfragen

Im Internet gibt es Foren, in denen sich Ratsuchende austauschen können. Im Zweifel ersetzt das jedoch keine Beratung durch den Fachanwalt.

www.juraforum.de

www.arbeitsrecht.de

Weigelt & Ziegler
Rechtsanwälte
Choriner Straße 63
10435 Berlin
Tel. 030/44651742
www.weigelt-ziegler.de

