

BAG trifft Grundsatzentscheidung zu „Bagatellkündigungen“

Kein Freibrief für Bagatelldelikte

Von Henning Sauer, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 10. Juni 2010 die Kündigung einer Kassiererin wegen der Unterschlagung von zwei Leergutbons für rechtswidrig erklärt – und damit seine seit Jahrzehnten bestehende Rechtsprechung weiterentwickelt. Das Urteil mag überraschen, eine Rolle rückwärts ist es nicht.

Erfurt/Darmstadt. Die Kündigung der als „Emmely“ bekannt gewordenen Kassiererin einer Supermarktkette hatte bundesweit Aufsehen erregt und die Diskussion um so genannte Bagatellkündigungen angeheizt. Nachdem die beiden ersten Instanzen der Argumentation des Arbeitgebers gefolgt waren, hat das BAG die Kündigung nun aufgehoben. Die Begründung: Das in über drei Jahrzehnten erworbene Vertrauen habe durch den einmaligen Kündigungssachverhalt nicht vollständig zerstört werden können.

Nach den bereits vor Jahrzehnten vom BAG aufgestellten und nach wie vor gültigen Grundsätzen kann einem Arbeitnehmer



Henning Sauer: „Auch Bagatelldelikte können weiterhin eine fristlose Kündigung nach sich ziehen.“
Foto: Archiv

dann fristlos gekündigt werden, wenn zumindest der auf konkreten Tatsachen beruhende dringende Verdacht besteht, dass er einen Gegenstand gestohlen oder unterschlagen hat. Auf den Wert kommt es nicht an. Mit dem aktuellen Urteil hat das BAG diese ständige Rechtsprechung weiterentwickelt – wenn auch in überraschender Weise. Das BAG

betont ausdrücklich, dass ein vorsätzlicher Verstoß des Arbeitnehmers gegen seine Vertragspflichten weiterhin eine fristlose Kündigung auch dann rechtfertigen kann, wenn der damit einhergehende wirtschaftliche Schaden gering ist. Umgekehrt sei aber nicht jede unmittelbar gegen die Vermögensinteressen des Arbeitgebers gerichtete Vertragspflicht-

verletzung ohne Weiteres ein Kündigungsgrund.

Maßgeblich ist und bleibt § 626 Abs. 1 BGB. Danach kann eine fristlose Kündigung nur aus „wichtigem Grund“ erfolgen. Einen Katalog „absoluter Kündigungsgründe“ gab es in der Vergangenheit nicht und wird es auch zukünftig nicht geben. Ob ein „wichtiger Grund“ vorliegt, muss vielmehr „unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile“ beurteilt werden.

Auch nach dem neuen Urteil des BAG ist die Wirksamkeit einer fristlosen Kündigung in zwei Stufen zu prüfen: Auf einer ersten Stufe ist zu beurteilen, ob der Sachverhalt an sich geeignet ist, generell einen wichtigen Grund für eine Kündigung darzustellen. Dies kann man bei einer Straftat weiterhin bejahen, auch wenn der damit einhergehende wirtschaftliche Schaden noch so gering ist. Danach ist in einem zweiten Schritt eine Abwägung der arbeitnehmer- und der arbeitgeberseitigen Interessen durchzuführen. Hier sind die Dauer der Betriebs-

[Lesen Sie bitte weiter auf Seite 2 ►](#)

zugehörigkeit, das Ausmaß des wirtschaftlichen Schadens, der Grad des Vertrauensverlusts usw. zu berücksichtigen. An dieser zweiten Stufe hat das BAG die Kündigung in dem aktuell entschiedenen und in vielerlei Hinsicht besonderen Fall scheitern lassen. Es hat hierbei berücksichtigt, dass die Mitarbeiterin über 30 Jahre ohne Beanstandungen gearbeitet hat und dem Arbeitgeber selbst kein wirtschaftlicher Schaden entstanden ist.

Das Urteil des BAG wird Auswirkungen auf die weitere Rechtsprechung bei Kündigungen wegen Bagatelldelikten haben, da die Arbeitsgerichte künftig der Interessenabwägung noch größere Bedeutung beimessen werden. Es bleibt abzuwarten, ob die Rechtsprechung Kriterien entwickelt, ab welcher Dauer der Betriebszugehörigkeit das Interesse des Arbeitnehmers am Erhalt des Arbeitsplatzes dem Interesse des Arbeitgebers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses überwiegt und wie sich in diesem Zusammenhang die Schadenshöhe auswirkt. Da von den Arbeitsge-

richten immer nur der jeweilige Einzelfall beurteilt wird, kann es Jahre dauern, bis sich hier eine Tendenz abzeichnet. Dass ab einer gewissen Beschäftigungsdauer ein Vermögensdelikt sanktionslos begangen werden darf, wird wohl kein Arbeitsgericht entscheiden.

Arbeitgeber sind bis dahin gut beraten, wenn sie die oben dargestellte zweistufige Prüfung vor Ausspruch der Kündigung durchführen. Hat der Arbeitnehmer das Delikt nicht lediglich außerhalb seines konkreten Aufgabenbereichs begangen, sondern eine sich aus dem Arbeitsvertrag ergebende Pflicht bewusst verletzt, sind auch zukünftig Kündigungen wegen Diebstahl oder Unterschlagung geringwertiger Sachen möglich. Das gilt vor allem deshalb, weil es stets in der Entscheidungsgewalt des Arbeitgebers liegt, wie mit bestimmten Gegenständen umzugehen ist. Ordnet der Arbeitgeber beispielsweise an, dass bestimmte Lebensmittel ausschließlich für Bewohner bestimmt sind und nicht von Arbeitnehmern verzehrt werden dürfen, so haben die Mitarbeiter dies zu respektieren

und dementsprechend zu handeln. Dies gilt auch dann, wenn die Lebensmittel nach dem Willen des Arbeitgebers anschließend im Müll entsorgt werden sollen. Es ist Arbeitgebern darüber hinaus wohl auch künftig nicht zumutbar, Mitarbeiter weiter zu beschäftigen, die Pflegebedürftige oder die Einrichtung bestehlen.

Dem Arbeitgeber sollte in diesen Fällen jedoch klar sein, dass die Arbeitsgerichte in einem eventuellen Kündigungsschutzprozess die Interessenabwägung streng überprüfen werden. Hat sich der Arbeitnehmer bewusst über eine ausdrückliche Handlungsanweisung hinweggesetzt und ist ihm dabei klar, dass der Arbeitgeber ein solches Verhalten nicht duldet, kann eine Kündigung auch weiterhin ohne vorherige Abmahnung wirksam sein. //

INFORMATION

Iffland & Wischnewski,
Rechtsanwälte, Fachkanzlei
für Heime und Pflegedienste,
www.iffland-wischnewski.de