

2. Landestagung des Arbeitsgerichtsverbandes in Halle

Sehr geehrte Frau Gräfl,
meine Damen, meine Herren,

bei der heutigen Veranstaltung die Arbeitgeberposition vertreten zu dürfen, erfreut mich, obwohl ich sagen muss, dass mir hier jedenfalls aus emotionaler Sicht, der schwierigere Part zugeteilt wurde.

Habe ich mal hier mal da in meinem Freundes- oder Verwandtenkreis erwähnen, worüber ich hier heute rede, hörte ich immer den einen Satz:

„Es kann ja aber auch nicht sein ...“

- dass Manager hunderte von Millionen Euro an eine bankrotte Bank überweisen und noch in ihren Ämtern sind,
es kann ja aber auch nicht sein,*
- dass Banker ihre Firmen in den Ruin fahren und dennoch millionenschwere Abfindungen erhalten*

aber Arbeitnehmer hingegen bei Verwertung von Pfandbons in Höhe von 1,30 €, bei dem Verzehren von Frikadellen am Arbeitsplatz oder einer Tasse Kaffee im Werte von 20 Cent ihren Arbeitsplatz sofort verlieren.“

Wenn ich dann gesagt habe, es kann, ja es muss sogar sein, kam ich ganz schnell in Erklärungsnot. Das Gerechtigkeitsgefühl ist hier ein anderes. Dies veranlasste wohl Politiker und Mitglieder des Bundestages zu unsachgemäßen

öffentlichen Äußerungen und Justizangehörige zur Verteidigung bislang geltenden Rechts.

Ausgelöst hat diese rechtliche, politische und auch Stammtischdiskussion eine Frau, die es nach meinem Erachten nicht verdient hat, diese Wertediskussion, in der wir uns nun befinden, angeschoben zu haben. Frau Barbara Emme ist für mich und wahrscheinlich für viele Kollegen, die das Urteil des Landesarbeitsgerichtes Berlin-Brandenburg wirklich gelesen haben, eine notorische Lügnerin mit fehlendem Unrechtsbewusstsein, also eine Arbeitnehmerin, der man als Arbeitgeber nicht mehr vertrauen kann. Die ihr zuteilwerdende Aufmerksamkeit hat sie im Grunde nicht verdient.

Keinesfalls aber wünsche ich als Arbeitgebervertreter, dass die ausgelöste Diskussion dazu führt, dass die seit 1954 eindeutige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bei Verletzung von Eigentumsrechten des Arbeitgebers ins Wanken gerät. Strafbare Handlungen des Arbeitnehmers gegen Arbeitgebereigentum müssen auch, wenn es um sehr geringe Werte geht, immer ein an sich geeigneter Grund für eine fristlose Kündigung sein. Das Eigentum des Arbeitgebers kann nicht, auch nicht zu einem Bruchteil, zur Disposition der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer stehen.

Warum nicht?

Diese Frage möchte ich Ihnen nicht schuldig bleiben und anhand einiger Beispiele erörtern.

Dabei werde ich vier Problemkreise ansprechen, die diese Frage begleiten:

1. Die zweigeteilte Prüfungssystematik des außerordentlichen Kündigungsgrundes des § 626 Abs.1 BGB
2. Die Notwendigkeit einer Abmahnung
3. Die Einführung einer Bagatellgrenze und 4. Das Instrument der Verdachtskündigung

1.

Die seit 1954 und dann im allseits bekannten Bienenstich-Fall von 1984 fortgesetzte rechtliche Überprüfungssystematik führt trotz allen Herumunkens zu gerechten Entscheidungen im Einzelfall.

Bereits 1984 musste sich das Bundesarbeitsgericht mit der rechtlichen Kritik auseinandersetzen, es komme bei sogenannten Bagatellkündigungen auf die Höhe des Schadens an. Bereits damals hat das Bundesarbeitsgericht klare Worte bezüglich dieser Kritik gefunden und blieb bei der zweigeteilten Prüfungssystematik des wichtigen Kündigungsgrundes.

Im Rahmen der ersten Prüfungsstufe, ob es einen an sich geeigneten Kündigungsgrund gibt, muss eine generelle Betrachtung vorgenommen werden. Hier sollen allgemeine Grundsätze aufgestellt werden, die den unbestimmten Rechtsbegriff „handhabbar“ machen. Nach Meinung des Bundesarbeitsgerichtes dient dies der Rechtssicherheit. Durch eine zunächst

vorgenommene generelle Betrachtungsweise wird die Anwendung des unbestimmten Rechtsbegriffes des „wichtigen Grundes“ überschaubar. Ein für mich einleuchtendes Argument.

Bei der zweiten Stufe - der Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls und der Interessenabwägung - muss dann geprüft werden, ob die konkrete ausgesprochene Kündigung tatsächlich gerechtfertigt ist.

Das Stellen der Frage, ob ein Gegenstand als geringfügig anzusehen ist, ist bereits eine Wertungsfrage und hat bei der generellen abstrakten Prüfung im Rahmen der ersten Stufe nichts zu suchen. Wertigkeitsgrenzen werden individuell unterschiedlich gezogen, nicht nur durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sondern auch innerhalb von Arbeitnehmergruppen oder gar Branchen. Das Prüfungssystem würde durchbrochen werden und damit nutzlos, denn der Umfang des zugefügten Schadens kann bei der Beurteilung der Frage der Schwere der Pflichtverletzung durchaus im Einzelfall unterschiedlich sein. Es kommt auf die Stellung des Arbeitnehmers an, die Art der entwendeten Sachen oder der besonderen Verhältnisse im Betrieb an.

Diese Betrachtung des Einzelfalls und die vorzunehmende Interessenabwägung sind die Mittel, die zu gerechten Entscheidungen führen.

So gibt es durchaus in der Rechtsprechung Fälle, bei denen die Verletzung von Eigentumsrechten nicht zu einer gerechtfertigten Kündigung geführt hat.

Nimmt man nur den jüngsten Fall des Arbeitsgerichtes Mannheim vom Juli 2009, bei dem die Mitnahme eines Kinderbetts aus dem Müll eines Entsorgungsunternehmens nicht zu einer rechtmäßigen Kündigung geführt hat. Das Arbeitsgericht Mannheim stellte aber auch hier klar, dass Eigentumsdelikte

zum Nachteil des Arbeitgebers regelmäßig geeignet sind, einen außerordentlichen Kündigungsgrund darzustellen. Im Rahmen der Interessenabwägung und der Prüfung des Einzelfalls stellte das Arbeitsgericht dann fest, dass die Kündigung nicht rechtmäßig war, denn es gab keine eindeutigen betrieblichen Regeln hinsichtlich noch brauchbarer Gegenstände von Arbeitnehmern aus dem Müll. Der Arbeitnehmer konnte dementsprechend kein Unrechtsbewusstsein aufbauen.

Auch das hiesige Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt hat im Jahr 2005 bei der Erschleichung einer unentgeltlichen Paketbeförderung im Wert von 2,50 € ähnlich entschieden. Trotz der Feststellung, dass Diebstahl bzw. Unterschlagung geringwertiger Sachen aus dem Eigentum des Arbeitgebers einen an sich geeigneten außerordentlichen Kündigungsgrund darstellen, da der Arbeitnehmer regelmäßig seine arbeitsvertraglichen Loyalitätspflichten in das in ihn gesetzte Vertrauen in erheblicher Weise verletzt, wurde die Kündigung im Rahmen der Interessenabwägung unter Berücksichtigung des Einzelfalls als unrechtmäßig erachtet. Hier war es dem Arbeitnehmer nicht darauf angekommen, einen Vermögensvorteil auf Kosten des Arbeitgebers zu erlangen, sondern er handelte allein aus Gründen der Bequemlichkeit und nicht mit einer Schädigungsabsicht.

Diese Beispiele zeigen, dass die meisten arbeitsgerichtlichen Entscheidungen ausgewogen und sorgfältig begründet sind. Trotz Beibehaltung des Nulltoleranzprinzips des Bundesarbeitsgerichtes kommen sie zu tragbaren Einzelfallentscheidungen. Diese Beispiele, die man sicherlich ausweiten könnte,

zeigen auch auf, dass umfassende Interessenabwägungen tatsächlich stattfinden. Es ist eben gerade nicht so, dass Kündigungen mit der spekulativen Unterstellung des Vertrauensverlustes bei Bagatelldiebstählen Selbstläufer sind. Die Worte von Herrn Ulrich Preis, dass *„jedes Verhalten eines Arbeitnehmers mit etwas interpretatorischem Aufwand zugleich als Störung des Vertrauensbereiches begriffen werden kann“*, kommen in der realen Gerichtsentscheidungswelt nicht an.

Vertrauensverlust ist nicht das allumfassende arbeitgeberseitige „Totschlagmittel“, um Prozesse zu gewinnen und wertelosen Arbeitgebern die Möglichkeiten geben, die schon lange unliebsamen Arbeitnehmer endlich loszuwerden. Verantwortungsvolle Gerichte lösen Arbeitsverhältnisse nur dann auf, wenn sie für die Zukunft und für die zukünftige Zusammenarbeit keine positive Vertrauensprognose mehr abgeben können. Und ob man will oder nicht, gegenseitiges Vertrauen ist bei einem personenbedingtem Dauerschuldverhältnis zwischen den Vertragspartnern notwendig. Ansonsten wäre eine lückenlose Kontrolle notwendig, die fehlendes Vertrauen ersetzt.

Und andersherum sind die Urteile, die in der letzten Zeit für so viel Aufregung gesorgt haben, wohl überlegte und auch im Rahmen der Interessenabwägung gut begründete Entscheidungen.

Frau Emme hat zur Überzeugung des Gerichts nicht nur im Rahmen eines Personaleinkaufs die Pfandbons im Wert von 1,30 € unberechtigt für sich verwendet, die ihr zuvor zur Aufbewahrung von ihrem Chef übergeben worden waren, sie hat sich zusätzlich im Rahmen von vier stattgefundenen Anhörungen

immer neue Lügen einfallen lassen und sogar eine Kollegin namentlich benannt und belastet. Wenn Frau Emme die von ihr vorgebrachten Sachverhalte widerlegt wurden, hat sie sich einfach neue Behauptungen ausgedacht, die sich später ebenfalls als falsch herausstellten. *„Von einer Kassiererin wird eine absolute Zuverlässigkeit und Korrektheit im Umgang mit der Kasse, bei den Buchungen mit Geld, Leergutbons oder sonstigen Bons erwartet. Diese Verhaltensnorm ist unabdingbare Voraussetzung für die Tätigkeit einer Kassiererin und hängt nicht am Wert einer Sache.“* So das LAG Berlin-Brandenburg. Man hat Frau Emme gekündigt, weil man künftig kein Vertrauen mehr in den ordnungsgemäßen Umgang mit dem ihr anvertrauten Geld hatte. Ebenso in dem „Maultaschenfall“, den das Arbeitsgericht Lörrach im Oktober 2009 entschieden hatte. Hier wurden eindeutige Regeln des Arbeitgebers wissentlich verletzt. Obwohl es Arbeitnehmern nicht gestattet war, Reste aus der Bewohnerverpflegung zu verzehren, hatte die Klägerin 6 Maultaschen abgedeckt mit Folie und einer Zeitung in einer Jutetasche verstaut. Zwei solcher Maultaschen stellen eine Hauptmahlzeit dar, so dass der Einwand, sie habe die Maultaschen essen wollen, nicht griff. Das Arbeitsgericht ging von einer Bevorratungshandlung und nicht von einem „Mundraub“ aus. Mit dieser Handlungsweise setzte sich die Klägerin bewusst über den ausdrücklich erklärten Willen ihres Arbeitgebers hinweg. Der Arbeitgeber konnte der Arbeitnehmerin zukünftig nicht mehr im Umgang mit Betriebsmitteln oder der Bewohnerverpflegung vertrauen.

2.

Der Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung wegen eines geringwertigen Vermögensdelikts ist auch ohne vorangegangene Abmahnung rechtmäßig. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit bleibt gewahrt.

Bei besonders schwerwiegenden Verstößen, deren Rechtswidrigkeit dem Arbeitnehmer ohne Weiteres erkennbar ist, bei denen es offensichtlich ist, dass der Arbeitgeber sie nicht hinnimmt, ist eine Abmahnung nicht erforderlich.

Mit anderen Worten: Soweit bekannt ist, dass das Arbeitgebereigentum nicht zur privaten Verfügung steht, kennt der Arbeitnehmer seine Pflicht. Er weiß von Anfang an, dass er auch bei geringfügigen Vermögenseingriffen zu Lasten des Arbeitgebers sein Arbeitsverhältnis aufs Spiel setzt. Wenn es kein Recht zu kleineren Vermögensstraftaten gibt und dies ist dem Arbeitnehmer auch bewusst ist, dann weiß er wie er sich normgerecht verhält. Lässt er sich durch dieses Wissen nicht davon abhalten, die Grenzen zu überschreiten, dann rechtfertigt eine zusätzliche Abmahnung keine günstigere Verhaltensprognose. Wenn das Verbot klar auf der Hand liegt und durch vernünftige, nachvollziehbare und kommunizierte betriebliche Regeln präsent ist, gibt es keine Anhaltspunkte dafür, dass durch den Ausspruch einer Abmahnung die Wiederholung des vertragsverletzenden Verhaltens abgestellt wird.

Sieht man, wie die Gesetzesentwürfe der SPD aber auch der LINKEN Vermögens- oder Eigentumsdelikte von Arbeitnehmern ohne vorangegangene Abmahnung als nicht gerechtfertigt an, gewährt man den Arbeitnehmern - *um*

mit Worten von Herrn Prof. Rieble zu sprechen - das Recht der ersten Tat oder auf viele kleine Taten, bis man erstmals erwischt wird. Darüber hinaus würde ein solches Abmahnungserfordernis auf Arbeitgeberseite wohl ein kontrollintensiveres Verhaltensmuster beschwören. Inwieweit das – auch unter dem Gesichtspunkt der Diskussion zum Arbeitnehmerdatenschutz – überhaupt gewünscht sein kann, sei dahingestellt. Insoweit ist es ausreichend, dass Arbeitgeber klare und vernünftige Betriebsregeln aufstellen und Arbeitnehmer sich daran halten.

3.

Es kann keine Bagatellgrenze nach einem strafrechtlichen Vorbild der Strafbarkeit von geringwertigen Sachen im Kündigungsschutz eingeführt werden.

Das Strafrecht – so weit kann ich mich als Nichtstrafrechtler aus dem Fenster lehnen - bietet keine straffreie Zone bei geringwertigen Vermögensdelikten. Die Strafandrohung im Rahmen des § 248a StGB ist nicht beseitigt oder der Strafrahmen herabgesetzt. Lediglich die Strafverfolgung hängt von der Stellung eines Strafantrages oder dem Vorliegen eines besonderen öffentlichen Interesses ab.

Wer eine Bagatellgrenze fordert, verschiebt bloß die Probleme und schafft damit – eigentlich davon ausgehend Arbeitnehmern etwas Gutes zu tun –

absolute Kündigungsgründe, die es zurzeit wohl nur im Seemannsgesetz gibt und die eine Interessenabwägung obsolet machen.

Eine Bagatellgrenze wirft mehr Fragen auf, als sie löst.

Wo befindet sich die sinnvolle Grenze? Ab 5 € oder ab 50 €?

Und was passiert, wenn sie nur geringfügig überschritten wird?

Sarkastisch könnte man auch fragen, ob eine Bagatellgrenze in beide Richtungen wirkt. Kann der Arbeitgeber das Eigentum seiner Arbeitnehmer in Höhe der Bagatellgrenze für sich verwerten?

Derartige Diskussionen sind unnötig und irreführend. Es kann keine rechtliche Tolerierung von Eingriffen in das Eigentum im Rahmen von gewissen Größen geben.

Die beiden zum Thema der Bagatellkündigung eingebrachten Gesetzesentwürfe von der Linken und der SPD haben wohl teilweise die Probleme erkannt und gehen nun nicht mehr - wie zuweilen in der Literatur gefordert - von einem festen Wert bei der Geringfügigkeitsgrenze aus. DIE LINKE spricht von „*geringwertigen Gegenständen*“, die SPD von „*Delikten mit nur geringem wirtschaftlichen Schaden*“. Damit wurden zwei neue unbestimmte Rechtsbegriffe erschaffen, die die Klarheit und Einfachheit der bundesarbeitsgerichtlichen Rechtsprechung mit Rechtsunsicherheit entgegentreten.

4.

Es kann auch nicht sein, dass durch die aufgeworfene Diskussion das Institut der Verdachtskündigung auf dem Prüfstand steht und für schlecht befunden wird.

Der Verdachtskündigung wohnt naturgemäß das gesteigerte Risiko inne, dass ein Unschuldiger zu Unrecht seinen Arbeitsplatz verliert. Dies wiegt umso schwerer, wenn die Verletzung des Eigentums einen geringen Wert aufweist. Deshalb gehen sowohl die vorgelegten Gesetzesentwürfe als auch Teile der Literatur davon aus, dass die Verdachtskündigung als scharfes Schwert auf Arbeitgeberseite nicht mehr einsetzbar sein soll.

Die Verdachtskündigung ist aber nicht die Reaktion auf eine vermeintliche Straftat, sondern eine Reaktion auf die von einem Verdacht ausgehende Wirkung auf das Arbeitsverhältnis, nämlich dem Vertrauensentfall (Rieble, NJW 2009).

Der Verdacht einer strafbaren Handlung ist nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes ein eigenständiger Kündigungsgrund. Allerdings sind an die Verdachtskündigung hohe Anforderungen gestellt. Sie kommt nur in Betracht, wenn sie auf objektive Tatsachen gestützt wird. Bloße Vermutungen oder Spekulationen reichen dazu nicht aus. Diese konkreten Tatsachen müssen geeignet sein, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen bei einem verständigen und gerecht abwägenden Arbeitgeber zu zerstören. Darüber hinaus muss der Verdacht dringend sein, das heißt es muss

eine große oder zumindest überwiegende Wahrscheinlichkeit bestehen, dass der Arbeitnehmer die Straftat begangen hat.

Wenn das alles gegeben ist, dann muss der Arbeitgeber noch alle ihm zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhaltes unternommen haben, insbesondere dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben haben.

In dem Fall, den das LAG Köln im Januar 2007 (LAG Köln 16.01.2007, 9 Sa 1033/06) zu entscheiden hatte, zeigt sich für mich die pragmatische Notwendigkeit des eigenständigen Kündigungsgrundes der Verdachtskündigung.

Da hatte ein Kundendienstmonteur bei einem Internetauktionenhaus 10 Verkaufsartikel (Telefonkabel, Aufputz- und Unterputzdosen, Telefonapparate) als neu und originalverpackt äußerst günstig zum Kauf angeboten (Steckdosen statt 14 € im Baumarkt für 1,99 €, Telefonkabel statt 197,50 € im Baumarkt für 23 € etc.). Zufällig waren es genau solche Artikel, wie er sie auch von seinem Arbeitgeber für seine dienstliche Tätigkeit zur Verfügung gestellt bekam.

Auf Nachfrage erklärte er, er habe die Sachen auf Flohmärkten erstanden oder in öffentlichen Mülltonnen gefunden, er habe auch keine Verkaufsbelege mehr von seinen Kunden. Das Beurteilungssystem des Auktionenhauses bescherte ihm eine durchgehend positive Bewertung, und das 763-mal, für gute Ware und schnelle Lieferung.

Der Arbeitgeber sprach eine Verdachtskündigung aus.

Die hielt in zwei Instanzen. Der Verdacht war auf konkrete Tatsachen begründet, die auch einen gerecht denkenden und verständigen Arbeitgeber zum Ausspruch einer Kündigung veranlassen können. Weil hier aufgrund der

Verdachtsmomente ein Vertrauensverlust stattgefunden hat, der an eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr denken lässt. Es handelt sich auch nicht um einen subjektiven Vertrauensverlust auf Arbeitgeberseite, sondern auf einen durch objektive Tatsachen gerechtfertigten. Genau für solche Fallgestaltungen ist das Instrument der Verdachtskündigung gemacht. Dabei kommt es nicht darauf an, bei jedem gemutmaßten subjektiven Vertrauensverlust rechtssicher eine Kündigung auszusprechen, sonst wäre der Bestand des Arbeitsverhältnisses von den Launen und Befindlichkeiten des Arbeitgebers abhängig. Aber begründet sich der Vertrauensverlust auf derart objektive und nachvollziehbare Tatsachen, dann kann ein Arbeitgeber auch nicht Nichtstun. Ohne das Instrument der Verdachtskündigung müsste er das aber.

Es käme als „Sanktion“ sonst nur die Freistellung des Arbeitnehmers bei voller Bezahlung in Betracht und dies ist nach der berechtigten Meinung des Bundesarbeitsgerichts unzumutbar.

Ich konnte mit meinen Worten sicherlich nicht alle Probleme, die sich um geringwertige Eigentumsverletzungen im Arbeitsrecht ranken, ansprechen. Insbesondere die Frage, ob andere Gerichtszweige bei kleinen Vermögensdelikten großzügiger mit ihrer Klientel umgehen (Beamtenrecht, Geschäftsführerkündigungen), habe ich nicht behandelt. Vielleicht ergeben sich diesbezüglich noch in der Diskussion Klärungsmöglichkeiten.

Abschließend möchte ich noch sinngemäß mit den Worten von Frau Ingrid Schmidt sprechen: *“Missbräuchliche Kündigungen sind bereits jetzt ausgeschlossen und Eigentums- und Vermögensdelikte sind keine Bagatellen.“*

Mit diesem Zustand bin ich als Arbeitgebervertreter zufrieden, und das will ja schon was heißen, oder?