



Anette Kramme

Mitglied des Deutschen Bundestages

10/2009

Regelungsmöglichkeiten zum besseren Schutz vor Kündigungen bei Vermögensdelikten im Bereich geringfügiger Werte

Die Fälle von Kündigungen wegen eines Diebstahls von fast wertlosen Gegenständen am Arbeitsplatz häufen sich derzeit. Der Verzehr von zwei halben Brötchen, das Einstecken einiger übrig gebliebener Maultaschen, die Unterschlagung von zwei Pfandbons im Wert von 1,36 Euro durch eine Kassiererin wurden beispielsweise in den letzten Monaten als Kündigungsgründe von den Arbeitsgerichten akzeptiert. Ganz überwiegend werden diese „Delikte“ – trotz teilweise langjähriger Betriebszugehörigkeit – sogar zum Anlass fristloser Kündigungen genommen. Ein Arbeitgeber kündigte, weil der Mitarbeiter sein Handy aufgeladen hatte und ihm ein Schaden im Wert von 0,00014 Euro entstanden war. Diese Kündigung wurde zwar vom Arbeitsgericht für unwirksam erklärt, deutet aber auf die zunehmende Verbreitung einer „Kultur der Striktheit“ unter Arbeitgebern hin.

Im Vordergrund steht bei den Gerichten der Gesichtspunkt des unwiederbringlichen Vertrauensverlustes. Das Bundesarbeitsgericht hat seine Rechtsprechung seit dem „Bienenstichfall“ von 1984, bei dem es um einen Wert von 1,- DM ging, immer wieder bestätigt.

Begeht der Arbeitnehmer ein Delikt, dessen Rechtswidrigkeit ohne Weiteres erkennbar ist, soll eine Abmahnung entbehrlich sein, da eine Wiederherstellung des Vertrauens ausgeschlossen sei. Ein Arbeitnehmer könne in diesen Fällen nicht vertretbar annehmen, dass der Arbeitgeber sein Verhalten dulde. Das Gericht nimmt damit an, dass eine Änderung des Verhaltens durch den Arbeitnehmer ausgeschlossen ist.

Gegen diese Rechtsprechung sprechen zahlreiche Erwägungen:

- Bagatelldiebstähle werden regelmäßig strafrechtlich nicht geahndet, wenn es sich um eine Ersttat handelt. Bei einem Diebstahl/ einer Unterschlagung geringwertiger Sachen iSd. § 248a StGB wird das Verfahren in der Regel wegen Geringfügigkeit nach §§ 153, 153a StPO eingestellt. Überwiegend wird hier die Geringfügigkeitsgrenze bei 50 Euro angesetzt. Eine Einheitlichkeit der Wertungen im Arbeitsrecht und im Strafrecht wäre jedoch notwendig; in beiden Bereichen soll künftiges Verhalten gesteuert werden.
- Auch zum öffentlichen Disziplinarrecht, insbesondere zu Argumentationen des Bundesverwaltungsgerichts besteht ein Wertungsunterschied. Die Entfernung aus dem Dienst ist nach § 13 Abs. 2 BDG nur möglich, wenn ein Beamter das Vertrauen des Dienstherrn oder der Allgemeinheit durch ein schweres Dienstvergehen endgültig verloren hat. Das Bundesverwaltungsgericht hat dabei immer wieder darauf hingewiesen, dass beim Diebstahl oder der Unterschlagung geringwertiger Sachen beim Arbeitnehmer offenbar noch eine Hemmschwelle gegenüber größeren Werten besteht, was vertrauenserhaltend



Anette Kramme

Mitglied des Deutschen Bundestages

wirke. Jedenfalls sah das Gericht das Vertrauen nicht als unwiederbringlich zerstört an, wenn nur geringe Werte betroffen waren.

- Vielfach zeugt die Begehung solcher Delikte nicht von einem herabgesetzten Unrechtsbewusstsein. Vielfach werden solche Verstöße aus reiner Bequemlichkeit begangen.

- Auch bei anderen als Vermögensdelikten, die arbeitsrechtlich zur Kündigung berechtigen, muss eine bestimmte Schwelle überschritten worden sein: Eine Beleidigung muss eine „erhebliche“ Ehrverletzung beinhalten, eine Verletzung der Arbeitspflicht muss „beharrlich“ erfolgen.

- Während der Arbeitgeber praktisch keinen wirtschaftlichen Schaden erleidet, sind die wirtschaftlichen Nachteile auf Seiten des Arbeitnehmers erheblich: Sperrung des Arbeitslosengeldes für 12 Wochen bei entsprechender Verkürzung der Bezugsdauer desselben, deutliche Verschlechterung der Bewerbungschancen insbesondere bei einer fristlosen, im Lebenslauf immer erkennbaren Kündigung.

1. Sinnvoll wäre daher, das **Erfordernis einer Abmahnung** in Fällen, in denen dem Arbeitgeber durch eine Straftat nur ein geringwertiger Schaden entsteht, gesetzlich festzuschreiben. Bei einigen Gerichten unterer Instanzen und in Teilen der Literatur wird dies auch jetzt schon für erforderlich gehalten; überwiegend gehen die Gerichte aber davon aus, dass bei Vermögensdelikten gegen den Arbeitgeber eine Abmahnung ausnahmsweise verzichtbar ist.

Das Abmahnungserfordernis ergibt sich aus dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Eine Kündigung darf daher immer nur „Ultima ratio“ sein, der die Abmahnung als milderes Mittel voranzugehen hat. Als Konsequenz kann der Arbeitgeber erst eine Kündigung aussprechen, wenn der Arbeitnehmer nach erteilter Abmahnung erneut eine vergleichbare Pflichtverletzung begeht. Eine vorangehende Abmahnung ist grundsätzlich bei jeder verhaltensbedingten Kündigung erforderlich. Nach herrschender Meinung gilt dies allerdings nicht, wenn das Arbeitsverhältnis noch keine sechs Monate bestanden hat. Bei außerordentlichen (fristlosen) Kündigungen gem.

§ 626 BGB gilt das Abmahnungserfordernis unabhängig von der Betriebsgröße, nach überwiegender Meinung gilt es jedoch bei ordentlichen Kündigungen gem. § 620 Abs. 2 iVm. § 622 BGB nicht in Kleinbetrieben iSd. Kündigungsschutzgesetzes.

Das Abmahnungserfordernis ist gesetzlich nicht geregelt. Der Regelung des Abmahnungserfordernisses bei Eigentumsdelikten im Bereich geringwertiger Sachen könnte daher eine allgemeine Regelung zum Abmahnungserfordernis auch in anderen Fällen der verhaltensbedingten Kündigung vorangestellt werden. Denkbar wäre jeweils vergleichbare Regelungen im Rahmen des § 1 Abs. 2 KSchG für die ordentliche Kündigung und im Rahmen des § 626 Abs. 1 BGB für die außerordentliche Kündigung einzufügen.



Anette Kramme

Mitglied des Deutschen Bundestages

2. Ergänzend sollte geregelt werden, dass (angelehnt an die Argumentation eines Arbeitsgerichts, das dementsprechend eine Kündigung für unwirksam erklärte) **Verdachtskündigungen für unzulässig erklärt werden, wenn das Delikt sich auf eine geringfügige Sache bezogen hat.** Für eine Verdachtskündigung reicht der Verdacht des Arbeitgebers, dass der Arbeitnehmer eine schwerwiegende Pflichtverletzung oder strafbare Handlung zu seinem Nachteil begangen hat, wenn der Verdacht sich so erhärtet hat, dass das Vertrauensverhältnis zerstört oder unerträglich belastet ist. Die Zulässigkeit dieses Kündigungsgrundes ist seit jeher starker Kritik ausgesetzt, da sie als systemwidrig angesehen und ihre Verfassungsmäßigkeit angezweifelt wird. Sowohl das Bundesarbeitsgericht als auch das Bundesverfassungsgericht haben jedoch Bedenken bisher abgewehrt.

Eine solche Regelung wäre zwar relativ kleinteilig und speziell, würde aber einen großen Teil der als problematisch angesehenen Kündigungen verhindern und wäre auch rechtlich schlüssig. Denn gerade das Zusammentreffen von zwei rechtlich stark angezweifelten „Instituten“, der Kündigung aufgrund eines bloßen Verdachts und der Kündigung aufgrund eines Diebstahls einer geringwertigen Sache sollte bei einer Interessenabwägung dazu führen, dass der Schutz des Arbeitnehmers vor einem Arbeitsplatzverlust in den Vordergrund rückt. Auch eine solche Regelung müsste im Rahmen des § 1 Abs. 1 oder 2 KSchG und parallel in § 626 Abs. 1 BGB getroffen werden.