

Frikadellen, Maultaschen und andere Kündigungsgründe - wie Arbeitgeber langjährige Beschäftigte loswerden wollen

Jochen Dressel
Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen

Barkhofgespräch der Akademie für Arbeit und Politik am 25. November 2009

1. Bagatellkündigungen: Das Märchen vom Vertrauensverlust

Fristlose Kündigung einer Chefsekretärin wegen des Verzehrs von zwei halben Brötchen und einer Frikadelle vom übrig gebliebenen Konferenzimbiss, einer Altenpflegerin, weil sie von der Heimverpflegung sechs Maultaschen im Wert von 4,00 Euro an sich nahm, und, und, und.

Was ist los in der Bundesrepublik Deutschland? Helle Empörung allenthalben. Wegen der Ansichtnahme Sachen geringen Werts sollen Beschäftigte trotz langer Betriebszugehörigkeit auf der Stelle ihren Arbeitsplatz verlieren. Das Märchen vom „Vertrauensverlust“ muss erhalten, um fristlose Kündigungen wegen Nichtigkeiten und Lappalien zu begründen.

Manager fahren den Karren an die Wand, „Finanzberater“ ruinieren ganze Volkswirtschaften, stürzen die Weltwirtschaft in ihre schwerste Krise und kriegen dafür Millionen Abfindungen und Boni: Ist das gerecht?

Darüber haben wir in dem Barkhofgespräch am 25. November 2009 zusammen mit Jochen Dressel und Michael Grauvogel, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Bremen, diskutiert. Anhand ausgewählter Beispiele und Arbeitsgerichtsentscheidungen stellten wir die Frage nach der sozialen Rechtfertigung von so genannten „Bagatellkündigungen“ gegenüber Beschäftigten, die während ihres Arbeitslebens stets korrekt ihre arbeitsvertraglichen Pflichten erfüllt haben.

Dazu erschien es sinnvoll, zunächst die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Tat- und Verdachtskündigung bei Bagatelldelikten vorzustellen, um sodann auf einige aktuelle Kündigungsfälle einzugehen, die in der Öffentlichkeit zu recht entschiedenen Protest hervorgerufen haben.

2. Ein schlechter Anfang

Das Bundesarbeitsgericht hat sich schon recht früh mit der Frage befasst, ob einer Kassiererin wegen des Verdachts fristlos gekündigt werden durfte, einen Betrag von damals 1,00 DM weniger gebongt und den Betrag aus der Kasse entwendet zu haben.

In seinem Urteil vom 24.03.1958 (2 AZR 587/55) hat das Bundesarbeitsgericht dazu ausgeführt, dass der schwerwiegende Verdacht einer Straftat zum Nachteil des Arbeitgebers auch dann einen Grund zur fristlosen Kündigung des Arbeitnehmers darstellen

könne, wenn der Vermögensschaden nur geringfügig sei. Allerdings müsse der Tatsachenrichter im Rahmen der freien Beweiswürdigung nach § 286 ZPO Entlastungsbeweisangeboten des Gekündigten nachgehen. Unterlasse er dieses und macht er kurzen Prozess, sei dies ein Verfahrensfehler, der zur Aufhebung der Tatsachenentscheidung durch das Revisionsgericht führe, da nicht auszuschließen sei, dass das Urteil auf unzutreffenden Tatsachen beruhe.

3. Bis heute aktuell: Die Bienenstichentscheidung

Nahezu 30 Jahre später hat sich das Bundesarbeitsgericht unter Berufung auf seine Entscheidung aus dem Jahre 1958 erneut zu der Frage positioniert, ob die Ansichtnahme von Sachen geringen Werts den Arbeitgeber zur fristlosen Entlassung des Arbeitnehmers berechtigt.

Dem Urteil des 2. Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 17.05.1984 (2 AZR 3/83), das als „Bienenstichfall“ immer wieder zitiert wird, lag folgender Sachverhalt zugrunde: Im Streit stand eine fristlose, hilfsweise ordentliche verhaltensbedingte Kündigung einer Verkäuferin nach vorheriger Anhörung und mit Zustimmung des Betriebsrats wegen des Verzehrs eines Stücks Bienenstichkuchens im Verkaufsraum.

Die Klägerin, 27 Jahre alt, verheiratet und zum Zeitpunkt der fristlosen Kündigung seit 1 ½ Jahren bei dem Arbeitgeber beschäftigt, trug im Kündigungsschutzprozess vor, sie habe sich an dem fraglichen Tag nicht wohl gefühlt. Bis zum Nachmittag sei sie nicht zum Essen gekommen. Um ihren größten Hunger zu stillen, habe sie ein Stück Bienenstich aus der Auslage an sich genommen und gegessen. Dies habe zwar nicht den ihr bekannten internen Vorschriften entsprochen, wonach die Entnahme von Waren vom Abteilungsleiter hätte abgezeichnet und kassiert werden müssen. Gleichwohl sei eine fristlose Kündigung ohne vorherige Abmahnung nicht gerechtfertigt, da es sich um leicht verderbliche Ware geringen Werts gehandelt habe.

Ein gegen die Arbeitnehmerin auf Antrag des Arbeitgebers eingeleitetes Ermittlungsverfahren wurde nach Zahlung von 60,00 DM von der Staatsanwaltschaft eingestellt.

Das Arbeitsgericht hat die fristlose wie die hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung für rechtsunwirksam erklärt, da es sich um leicht verderbliche Ware gehandelt habe, die erfahrungsgemäß als unverkäuflich betrachtet werde und es der Verkäuferin möglicherweise vertretbar erschien, das Kuchenstück zu essen. Jedenfalls sei eine Abmahnung als Sanktion angemessener gewesen.

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf als Berufungsgericht hielt die fristlose Kündigung ebenfalls für rechtsunwirksam. Die hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung sei ohne vorherige Abmahnung unverhältnismäßig. Es löste aber das Arbeitsverhältnis durch rechtsgestaltendes Urteil nach den §§ 9 und 10 KSchG mit Ablauf der Kündigungsfrist zum 16.04.1982 gegen Zahlung einer Abfindung in Höhe von 1.200,00 DM auf.

Die von beiden Parteien hiergegen eingelegt Revision zum Bundesarbeitsgericht führte zur Aufhebung der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf und zur Zurückverweisung der Sache zur erneuten Entscheidung an das Berufungsgericht.

Nach Auffassung des 2. Senats des Bundesarbeitsgerichts ist auch die unberechtigte Entwendung einer im Eigentum des Arbeitgebers stehenden Sache von nur geringem Wert „an sich geeignet“ eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen (Prüfung auf der 1. Stufe). Allerdings nur unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalls und nur unter Abwägung der jeweiligen Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers (Prüfung auf der 2. Stufe).

Mit seiner „Bienenstichentscheidung“ vom 17.05.1984 ist der 2. Senat des Bundesarbeitsgerichts allen Versuchen der Arbeits- und Landesarbeitsgerichte entgegen getreten, gewissermaßen „die Kirche im Dorf zu lassen“ und eine fristlose oder fristgemäße verhaltensbedingte Kündigung ohne vorherige einschlägige Abmahnung bei so genannten „Bagatelldelikten“ oder „Strohhalmaffären“ als unverhältnismäßig und damit in der Regel als sozialwidrig anzusehen (vergl. z.B. das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 17.03.1977 in BB 1977, 849 und DB 1977 2002, das in der einmaligen Mitnahme von einigen Zigaretten aus einer für Besucher des Arbeitgebers bestimmten Zigarettdose keinen Grund für eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisse sehen konnte ebenso wenig wie in der Mitnahme eines Radiergummis oder einiger weniger Schreibbögen).

4. Härte als Prinzip: Die Kümmerlingentscheidung

Mit der „Kümmerlingentscheidung“ vom 11.12.2003 (2 AZR 36/03) hat der 2. Senat des Bundesarbeitsgerichts seine „Linie der harten Hand“ fortgesetzt und sogar auf Fälle erstreckt, in denen der Arbeitnehmer unbefugt Gegenstände an sich nimmt, die für den Arbeitgeber warenwirtschaftlich völlig wertlos sind.

Im Streit stand die fristlose Kündigung einer 58 Jahre alten Verkäuferin, die in dem Warenhaus seit 11 Jahren in der Spirituosenabteilung beschäftigt war. Die fristlose Kündigung erfolgte unter aktiver Mithilfe des Betriebsratsvorsitzenden und mit Zustimmung des Betriebsrats wegen Diebstahls. Dem lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Am 11.01.2001 war die Klägerin in ihrem Arbeitsbereich, der Spirituosenabteilung, mit Aufräumarbeiten beschäftigt. Noch vor der Ladenöffnungszeit stellte sie eine Tragetasche, gefüllt mit 62 Minifläschchen Alkoholika (Gräfs, Kümmerling, Kobold) und zwei Rollen Küchenkrepp, in die Telefonzentrale der Beklagten, wo üblicherweise die von den Mitarbeitern vorgenommenen Personaleinkäufe abgestellt werden. Eine in der Telefonzentrale beschäftigte Mitarbeiterin sah dies und informierte die für den Lebensmittelbereich zuständige Teamleiterin. Diese, der Abteilungsleiter Verwaltung/Warenwirtschaft und der Betriebsratsvorsitzende durchsuchten die Tragetasche und warteten ab, was die Klägerin damit vorhatte. Als die Klägerin zum Schichtende mit der Tragetasche den Betrieb verlassen wollte, wurde sie mit dem Vorwurf des Diebstahls konfrontiert. Sie verteidigte sich mit dem Hinweis darauf, es handele sich um unverkäufliche Ware. Die von ihr mitgenommenen Alkoholika hätten längere Zeit im Lager gestanden und stammten aus beschädigten Packungen, die nicht mehr als reguläre Ware verkäuflich und für die Entsorgung in der Müllpresse vorgesehen gewesen seien. Auch die beiden Küchenkrepprollen, die aus einer aufgerissenen Verpackung gestammt hätten, seien nicht mehr verkäuflich gewesen, da sie bei Aufräumarbeiten bereits angebrochen gewesen seien. Letztlich sei es nur darum gegang

gen, dass sie die vorgesetzte Abteilungsleiterin nicht vorher gefragt habe. Ansonsten sei es völlig unproblematisch gewesen, die im Betrieb nicht mehr gebrauchten Gegenstände mit nach Hause zu nehmen. Die Notwendigkeit, deswegen vorher um Erlaubnis zu fragen, sei ihr seinerzeit nicht bewusst gewesen. Dies könne jedenfalls kein Grund sein, das Vertrauensverhältnis zwischen den Vertragsparteien als restlos und unwiederbringlich zerstört anzusehen und ihr fristlos zu kündigen.

Das Landesarbeitsgericht Hamm hat angenommen, dass das Verhalten der Klägerin zwar arbeitsvertragswidrig gewesen sei und daher abmahnungswürdig. Einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung habe es aber nicht dargestellt. Für die Beklagte als Handelsunternehmen sei es letztlich belanglos gewesen, wie mit dieser nicht mehr verkäuflichen Ware verfahren worden sei. Zur Veräußerung sei die Ware nicht bestimmt gewesen. Sie habe deshalb für die Beklagte keinen wirtschaftlichen Wert mehr dargestellt. Die fristlose Entlassung sei daher eine Überreaktion des Arbeitgebers.

Dem folgt der 2. Senat des Bundesarbeitsgerichts nicht. Der Arbeitnehmer breche durch eine Eigentumsverletzung unabhängig vom Wert des Schadens stets in erheblicher Weise das ihm entgegengebrachte Vertrauen des Arbeitgebers. Dies gelte auch für den Diebstahl bzw. die Unterschlagung geringwertiger Sachen aus dem Eigentum des Arbeitgebers. Der wirtschaftliche Wert einer Sache hänge nicht allein von dessen Verkaufsfähigkeit ab. Selbst wenn die Beklagte nicht mehr vorhatte, die 62 Minifläschchen Alkoholika im normalen Geschäftsbetrieb etwa zu reduziertem Preis zu veräußern, habe sie immer noch die Möglichkeit gehabt, diese etwa bei Betriebsfeiern zu verwenden oder einfach zu verschenken. Nur die Beklagte als Eigentümerin habe das Recht, über diese Waren zu verfügen. Die Klägerin sei demgegenüber nicht befugt gewesen, sich daran selbst zu bedienen.

In einem Handelsunternehmen dessen Waren den Arbeitnehmern anvertraut sind, sei es allein aus Gründen der Abschreckung der anderen Arbeitnehmer erforderlich, in Diebstahlsfällen hart durchzugreifen. Ein Arbeitnehmer in einem Warenhausbetrieb müsse normalerweise davon ausgehen, dass er mit einem Diebstahl oder einer Unterschlagung auch geringwertiger Sachen im Betrieb seines Arbeitgebers seinen Arbeitsplatz aufs Spiel setzt. Eine vorherige Abmahnung vor Ausspruch einer fristlosen Kündigung sei daher bei einer Entwendung von Sachen geringen Werts regelmäßig nicht erforderlich.

In der Sache hat der 2. Senat des Bundesarbeitsgerichts als Revisionsinstanz die Kündigungsschutzklage nicht abschließend entschieden, sondern den Rechtsstreit zur erneuten Verhandlung und Entscheidung im Hinblick auf die noch vorzunehmende Interessenabwägung (Prüfung auf der 2. Stufe) an das Landesarbeitsgericht Hamm zurückverwiesen.

5. Zukunft mit Nebenwirkungen: Die Verdachtskündigung

Diese knallharte und kompromisslose Haltung des für Kündigungsschutzstreitigkeiten zuständigen 2. Senats des Bundesarbeitsgerichts, wonach selbst die unbefugte Mitnahme von völlig wertlosen Gegenständen den Arbeitgeber „an sich“ zur fristlosen

Kündigung eines auch langjährig Beschäftigten ohne vorherige Abmahnung berechtigt und die konkreten Umstände des Einzelfalls erst auf der 2. Stufe der Kündigungsberechtigung zu prüfen sind, gerät völlig in eine Schiefelage, wenn eine Straftat des Arbeitnehmers nicht erwiesen ist, sondern lediglich ein mehr oder weniger begründeter Verdacht besteht, dass der Arbeitnehmer eine Straftat gegen das Eigentum oder Vermögen des Arbeitgebers begangen hat. Denn für eine fristlose Kündigung eines Arbeitnehmers soll bereits der Verdacht einer strafbaren Handlung ausreichen, da allein schon dadurch das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Schaden genommen haben könne.

Die so genannte „Verdachtskündigung“ hat der 2. Senat des Bundesarbeitsgerichts bereits in seinem Urteil vom 12.05.1955 (2 AZR 77/53) als eigenständige Kündigungsart neben die so genannte „Tatkündigung“ gestellt und in seiner Entscheidungspraxis, zuletzt im Urteil vom 13.03.2008 (2 AZR 961/06), an bestimmte Voraussetzungen und besondere arbeitsrechtliche Bedingungen geknüpft.

Der Arbeitgeber kann beim Verdacht einer strafbaren Handlung des Arbeitnehmers den Ausgang eines Strafermittlungs- bzw. eines Strafverfahrens abwarten und seinen Kündigungsentschluss davon abhängig machen. Insbesondere kann er eine Tatkündigung auf eine rechtskräftige Verurteilung des Arbeitnehmers stützen. Dies ist nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts in seinem Urteil vom 05.06.2008 (2 AZR 25/07) auch im Sinne des Arbeitnehmers ein stets angemessenes Vorgehen. Er muss es aber nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts aus rechtsstaatlichen Gründen nicht. Bereits bei starken Verdachtsmomenten und Indizien, die auf objektiven Tatsachen beruhen, könne er wegen Zerstörung des für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderlichen Vertrauens fristlos kündigen. Es sei Aufgabe der Arbeits- und Landesarbeitsgerichte als Tatsacheninstanzen, die vom Arbeitgeber vorgetragene Verdachtsmomente dementsprechend zu bewerten.

Die Verfassungsprinzipien des deutschen Strafrechts, „keine Strafe ohne Schuld“ und „im Zweifel für den Angeklagten“, sowie Artikel 6 Abs. 2 der Europäischen Menschenrechtskonvention (MRK), wonach ein Verdacht allein keine negativen Rechtsfolgen für den Verdächtigten haben darf, sind nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts im deutschen Kündigungsschutzrecht nicht anzuwenden. Denn das Strafrecht beurteile und verurteile begangenes Unrecht, sei also Vergangenheitsbezogen, dagegen sei das deutsche Kündigungsschutzrecht zukunftsbezogen. Es frage im Kündigungsschutzprozess nicht in erster Linie danach, was war, sondern ob das Arbeitsverhältnis zukünftig störungsfrei fortgesetzt werden könne.

Dem liegt die Vorstellung des Bundesarbeitsgerichts zugrunde, die Zusammenarbeit mit einem „Verdächtigen“ oder auch einem nur „Verdächtigten“ stelle eine unerträgliche Belastung für das zukünftige Arbeitsverhältnis dar, da das „Vertrauensverhältnis“ zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unrettbar ruiniert sei. Da hilft es auch wenig, dass der Verdacht einer Straftat „dringend“ sein muss, da nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts bereits der dingende Verdacht der Entwendung geringwertiger oder gar völlig wertloser Gegenstände genügt, um eine „fristlose Verdachtskündigung“ des Arbeitsverhältnisses „an sich“, zu rechtfertigen.

6. Bagatellkündigungen heute: Verfahren mit ungewissem Ausgang

Angesichts dieser eingeschliffenen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist es nicht überraschend, dass gerade in letzter Zeit nichtige und oftmals noch an den Haaren herangezogene Kündigungsanlässe die Arbeitsgerichte beschäftigen. Betrachtet man den Prozessausgang und die jeweiligen Entscheidungsgründe, scheinen Kündigungsschutzprozesse vor allem wegen einer Verdachtskündigung bei Bagatelldelikten entweder zu einem Abfindungsbasar oder zu einer Lotterie mit ungewissem Ausgang zu werden.

Im „Maultaschenprozess“ unterbreitete das Arbeitsgericht den Vorschlag, das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung von 25.000,00 Euro zu beenden. Dies lehnte die fristlos gekündigte Altenpflegerin ab und verlor daraufhin ihren Kündigungsschutzprozess.

Der Dortmunder „Frikadellen- und Brötchenprozess“ endete mit einer Abfindung für die fristlos entlassene Sekretärin.

Dagegen fand der „Bratwurst- und Wurstzipfelprozess“ vor dem Arbeitsgericht Weiden einen wenig zufrieden stellenden Abschluss. Eine Metzgerei-Fachverkäuferin war fristlos entlassen worden, weil sie einer Arbeitsanweisung zuwider 700 g aufgeplatzte Bratwürste und Wurstzipfel für sich eingesteckt hatte. Das Verfahren endete mit einem Vergleich. Gehen muss sie nun trotzdem. Die fristlose Kündigung wurde lediglich in eine ordentliche umgewandelt. Mag manchem Zeitgenossen darüber auch noch so sehr der Kragen platzen.

Eher zur Rubrik „Lotterie“ zählen zwei Entscheidungen ein und derselben Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg.

Mit Urteil vom 15.08.2006 (7 Sa 857/05) hat die 7. Kammer die fristlose sowie die hilfsweise ordentliche Kündigung eines Filialleiters eines Lebensmittelmarktes für sozial ungerechtfertigt erklärt und einen vom Arbeitgeber gestellten Auflösungsantrag abgewiesen. Der Kläger war zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiter zu beschäftigen.

Der Filialleiter hatte abgeschriebene und aus den Verkaufsräumen bereits entfernte Ware (zwei Dosen Tunfisch, ein Netz Orangen, einen Granatapfel) mitgenommen und noch am selben Tag, ca. 3 ½ Stunden später, bei Beginn seines Dienstes bezahlt. Der Arbeitgeber stützte seine Kündigungen auf Diebstahl, hilfsweise Diebstahlsverdacht sowie die Verletzung des Verbots, Waren ohne sofortige Bezahlung mitzunehmen.

Die 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg sah den Diebstahlvorwurf als unbegründet an, da der Filialleiter wenig später die an sich genommenen Waren bei Arbeitsaufnahme von sich aus bezahlt habe. Auch ein Diebstahlsverdacht bestehe nicht, da der Kläger aus nachvollziehbaren Gründen (endlos lange Schlangen wegen einer Werbeaktion vor den Kassen) die Waren nicht gleich bezahlt habe.

Eine fristlose Kündigung wegen der Verletzung seiner Vertragspflicht, entnommene Waren sofort zu bezahlen, sei unverhältnismäßig, die hilfsweise erklärte ordentliche

verhaltensbedingte Kündigung sei sozial ungerechtfertigt, da als milderer Mittel dafür nur eine Abmahnung hätte erteilt werden dürfen.

Weniger Glück mit dem „Griff in die Lostrommel“ hatte wenig später ein Bäcker vor derselben 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg. Mit Urteil vom 16.10.2007 (7 Sa 182/07) hat die Berufungsinstanz die Entscheidung des Arbeitsgerichts Bamberg aufgehoben und die fristlose Kündigung wegen des Verdachts ein Pfundbrot im Wert von 1,30 Euro entwendet zu haben, für rechtmäßig erklärt.

Bei einem Verdacht eines Vermögensdelikts zum Nachteil des Arbeitgebers liege die zukünftige Störung des Arbeitsverhältnisses in dem Verlust des Vertrauens des Arbeitgebers in die Redlichkeit des Arbeitnehmers. Dieser Vertrauensverlust wirke unheilbar fort und vergifte das zukünftige Arbeitsverhältnis.

Dabei sei der Wert der entwendeten oder unterschlagenen Gegenstände selbst bei einer Verdachtkündigung ohne Bedeutung. Der Arbeitnehmer breche durch die Eigentumsverletzung auch schon bei einem objektiv begründetem Verdacht unabhängig vom Wert des Schadens das ihm vom Arbeitgeber entgegengebrachte Vertrauen.

Dabei hat die 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg die über dreißigjährige Betriebszugehörigkeit des Bäckers nicht zu seinen Gunsten, sondern eher zu seinen Lasten gewertet. Gerade bei langer Betriebszugehörigkeit werde über die Jahre gewachsenes und dem Arbeitnehmer entgegengebrachtes Vertrauen des Arbeitgebers besonders schwerwiegend durch den Verdacht eines Vermögensdeliktes enttäuscht.

Den Verdacht der Entwendung eines Brotes im Wert von 1,30 Euro sah das Landesarbeitsgericht durch die Zeugenaussage eines Arbeitnehmers bestätigt, wonach der Kläger jedenfalls ein Brot in seine Tasche gesteckt habe. Ferner spreche für die Tat, so wörtlich, das „Gehverhalten“ des Bäckers. Auf Zuruf des Produktionsleiters „stehen zu bleiben“, um dessen Tasche zu kontrollieren, habe der Bäcker schnellen Schrittes das Betriebsgelände verlassen. Das könne nur als Flucht interpretiert werden, um sich einer Taschenkontrolle zu entziehen. Ganz und gar unwahrscheinlich schien der 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg, dass der Bäcker den Zuruf des Produktionsleiters ganz einfach überhörte oder gar nicht auf sich bezog.

Die fristlose Kündigung des Bäckers sei somit wegen des erhärteten Verdachts einer Straftat rechtmäßig. Da helfen dann auch die tröstenden Schlussworte in den Entscheidungsgründen nicht wirklich weiter und dem Bäcker schon gar nicht: „Die Kammer verkennt nicht, das die außerordentliche Kündigung einen gravierenden Einschnitt in das berufliche Leben des Klägers bedeutet.“

Eindeutig „bundesstaatliche Lotterie“ ist auch der durch die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg noch nicht beendete Rechtsstreit um die fristlose Kündigung einer Kassiererin der Supermarktkette KAISER'S.

Ihr wurde trotz 31 jähriger Betriebszugehörigkeit fristlos gekündigt, weil sie angeblich unbefugterweise zwei im Supermarkt gefundene Pfandbons im Wert von 0,48 Cent und 0,82 Cent in ihrer Filiale für sich eingelöst habe. Als Fall „Emmely“ (Barbara E.)

hat der Rechtsstreit Medien und Fernsehsendungen von Anne Will bis Johannes B. Kerner bewegt und zu zahlreichen Solidaritätsaktionen geführt.

Mit Urteil vom 24.02.2009 (7 Sa 2017/08) hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg „Im Namen des Volkes“ die fristlose Kündigung für berechtigt erklärt, weil nach Auffassung des Gerichts der Tatvorwurf eines Vermögensdelikts erwiesen sei und bei Kassiertätigkeiten Unregelmäßigkeiten kein Arbeitgeber hinnehmen müsse. Die Revision zum Bundesarbeitsgericht ließ das Landesarbeitsgericht nicht zu.

Eine dagegen eingelegte Nichtzulassungsbeschwerde war inzwischen beim Bundesarbeitsgericht erfolgreich (3 AZN 224/09), sodass das Bundesarbeitsgericht demnächst Gelegenheit hat, zu der Urteilsbegründung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg Stellung zu nehmen und vielleicht seine rigorose Haltung bei Bagatelldelikten und damit begründeten Tat- und Verdachtskündigungen grundsätzlich zu überdenken: ein Verfahren mit ungewissem Ausgang.

7. Ausblick: Weiter so oder Neuanfang?

Vielleicht hilft ja der Arbeitsgerichtsbarkeit der Blick der interessierten kritischen Öffentlichkeit und der veröffentlichten Meinung auf diese Thema, Maßstäbe bei verhaltensbedingten Kündigungen im Bagatellbereich nicht aus dem Auge zu verlieren.

Wegen abgeschriebener Handelware, z.B. einer Frikadelle und zwei halben Brötchen, unverkäuflichen Bratwürsten und Wurstzipfeln, ein paar Maultaschen oder zweier Pfandbons im Wert von insgesamt 1,30 Euro trotz langer Betriebszugehörigkeit ohne Abmahnung auf der Stelle den Arbeitsplatz zu verlieren und das heißt ja heute regelmäßig dadurch zu einem Leben am Rande der Gesellschaft verurteilt zu werden, ist schwer erträglich, wenn man sich den „goldenen Handschlag“ für Manager trotz deren teilweise gravierenden Fehlverhaltens vergegenwärtigt.

Wir brauchen in der Bundesrepublik Deutschland gewiss keine „Neiddebatte“, aber was wir dringend brauchen ist eine „Gerechtigkeitsdebatte.“ Daran, auch daran, müssen sich Arbeitsgerichtsentscheidungen messen lassen, gerade wenn es um Bagatelldelikte im Arbeitsverhältnis geht, zumal dann, wenn bloße Verdächtigungen im Raum stehen. Dazu war das Barkhofgespräch am 25.10.2009 in der Akademie für Arbeit und Politik neben vielen anderen Aktivitäten ein Anfang und Beitrag.