

AG Arbeitsrecht

Bagatelldelikte und die wahren Gründe für fristlose Kündigungen

Podiumsdiskussion auf dem 61. Deutschen Anwaltstag

Die Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht hat sich eines aktuellen Themas angenommen, das auch nach der BAG-Entscheidung im Fall „Emmely“ aktuell bleibt.

Bei sog. Bagatelldelikten von Arbeitnehmern herrscht rechtlich das „Null-Toleranz-Prinzip“. Der Verzehr auch nur eines Brötchens des Arbeitgebers kann den Arbeitsplatz kosten. Könnte man meinen, wenn man der einseitigen Berichterstattung im Fall „Emmely“ glauben schenkte. Selten wie nie zuvor glühte die Volksseele. Die Gewerkschaften – und nicht nur die – liefen Sturm und geißelten menschenverachtendes Vorgehen. Drei Kiwis, drei Fischbrötchen oder zwei Pfand-Bons im Gesamtwert von 1,30 Euro können dem Betroffenen zum Verhängnis werden. Ja! Das ist nicht neu. Die Bagatelle allein rechtfertigt aber nicht die Kündigung. In einem weiteren Schritt muss abgewogen werden. In der Öffentlichkeit stoßen solche Fälle von Bagatellkündigungen auf heftige Kritik. Vor den Arbeitsgerichten werden die Fälle meistens nüchterner gesehen. Vermögensdelikte stellen unabhängig vom Wert der Sache einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung dar. Hintergrund ist der Vertrauensbruch, der durch die Straftat verursacht wird. Dieser wichtige Aspekt ist in der öffentlichen Diskussion völlig unter den Tisch gefallen.

Unter der Leitung von Corinna Budras (FAZ) diskutierten auf dem Deutschen Anwaltstag die Arbeitgeberanwälte Prof. Dr. Jobst-Hubertus Bauer

und Dr. Nathalie Oberthür mit den Arbeitnehmeranwälten Jürgen Markowski und Irma Vormbaum-Heinemann die rechtliche Bewertung und „die wahren Gründe für fristlose Kündigungen“. Meist ursächlich ist eine gestörte Kommunikation zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Das Bagatelldelikt ist oft nur noch Zünglein an der Waage, erfuhren die 100 Zuhörer.

Vertrauen als Anknüpfungspunkt?

In seinem Eröffnungsstatement stellte Bauer die Rechtmäßigkeit von Kündigungen wegen Bagatellen nicht in Frage. Die BAG-Rechtsprechung sei ausdifferenziert. „Es kann und sollte nicht in Frage stehen, dass rechtswidrige und vorsätzliche Verletzungen des Eigentums oder Vermögens des Arbeitgebers grundsätzlich eine fristlose Kündigung wegen Vorliegens eines wichtigen Grundes im Sinne des § 626 BGB rechtfertigen“, so Bauer, „auch wenn die Sachen nur „geringen Wert“ haben“. Bei schuldhaften Vermögensdelikten gegen den Arbeitgeber sei regelmäßig keine Abmahnung vor Ausspruch der (fristlosen) Kündigung erforderlich.

Dem trat Rechtsanwalt Jürgen Markowski in seinem Eingangsstatement entgegen. Bei Bagatellen sei der angerichtete Schaden gering, der Verlust des Arbeitsplatzes auf der anderen Seite existenzbedrohend. Dies sei auch mit der Begründung, das Bagatelldelikt habe das Vertrauen des Arbeitgebers zerstört, nicht zu rechtfertigen. Eine Rechtsprechungspraxis, die selbst geringfügigste Vermögensdelikte mit dem Verlust des Arbeitsplatzes „bestraft“, widerspreche dem Gerechtigkeitsgefühl der rechtsuchenden Bürger. Es habe sich gezeigt, dass Kündigungen wegen Lappalien häufig solche Fälle betreffen, in denen der Arbeitgeber sich von dem Mitarbeiter trennen will, ihm das Kündigungsschutzgesetz aber genau dies verbietet.

Er verwies auf andere Bereiche, in denen Geringfügigkeitsgrenzen durchaus eine Rolle spielen wie im Strafrecht bei § 248 a StGB, dort liege sie bei 50,00 Euro. Die gesetzlich nicht verankerte Konstruktion der Verdachtskündigung sei darüber hinaus eine Einladung an unseriöse Arbeitgeber, unter Vorwänden Mitarbeiter mit Kündigungen zu überziehen. Vormbaum-Heinemann konnte dem nur zustimmen. Eine Abmahnung sei – wie auch von Markowski favorisiert – das richtige, aber auch ausreichende Signal bei Bagatellen. Die Gesetzesentwürfe der Fraktionen SPD (BT-Drs. 17/648) und Linke (BT-Drs. 17/649) gingen daher nach Auffassung von Vormbaum-Heinemann und Markowski in die richtige Richtung.

Wie viel Gnade vor Recht?

Bauer und Oberthür sahen dies anders. „Einen Freiversuch für Diebstähle“, so Bauer, „darf es nicht geben“. Auch das strikte Abmahnungserfordernis, wie es die Linke fordert, sei nicht zielführend, so Bauer. Danach müsse nämlich selbst dann abgemahnt werden, wenn sich herausstellt, dass ein Arbeitnehmer seit Jahren immer wieder geringwertige Gegenstände entwendet hat. „Eine zwingende Abmahnung bei Bagatellen schaffe neue Ungerechtigkeiten“, so Oberthür.

Vormbaum-Heinemann wünschte sich bei Bagatelldelikten eine Klarstellung im Kündigungsschutzrecht: „Das BAG sollte den Fall „Emmely“ jetzt nutzen, um seine langjährige Rechtsprechung zu korrigieren“. Diesen Gefallen tat das BAG jedoch nicht. Auch weiterhin können Bagatelldelikte Kündigungsgrund sein, entschied das Gericht im Juni. Das BAG hob zwar auf, da die Kündigung wegen der besonderen Umstände des Einzelfalls nicht gerechtfertigt war, sprach sich aber gegen die Einführung von Bagatellgrenzen bei Kleindiebstählen aus. Im konkreten Fall hätte eine vorherige Abmahnung ausgereicht. Die Abwägung sprach nach Auffassung der BAG-Richter für die Belange der Kassierererin Barbara E., die zwischenzeitlich wieder an ihrem alten Arbeitsplatz in Berlin arbeitet. Die im Bundestag liegenden Entwürfe werden nach der Sommerpause weiterverhandelt. Schon jetzt stellte sich bei einer Anhörung im Juni heraus: Es herrscht schon Uneinigkeit beim Handlungsbedarf.



Auf dem Podium vertraten die Sicht der Arbeitgeber Rechtsanwalt Prof. Dr. Jobst-Hubertus Bauer (l.) und Rechtsanwältin Dr. Nathalie Oberthür (2.v.l.) und die Position der Arbeitnehmer Rechtsanwältin Irma Vormbaum-Heinemann (2.v.r.) und Rechtsanwalt Jürgen Markowski (r.). Corinna Budras von der Frankfurter Allgemeine Zeitung (M.) moderierte.

Rechtsanwalt Franz Peter Altemeier, Berlin