
RECHT

Bagatelldiebstahl

Bienenstich, Frikadelle & Co.

Wenn Mitarbeiter in ihrem Unternehmen stehlen, droht ihnen die Kündigung, gleichgültig ob es sich um einen Fleischklops, Centbeträge oder um eine größere Geldsumme handelt. VON BERND WELLER

Großes Aufsehen erregten in jüngster Zeit einige Fälle, in denen Arbeitgeber ihre Mitarbeiter wegen des Diebstahls „geringwertiger Sachen“ gekündigt hatten. Grund für diese hohe Aufmerksamkeit ist jedoch keine Schwemme solcher Kündigungen, denn deren statistische Häufung hat sich nicht verändert. Vielmehr entstand der Medienwirbel vor allem wegen des „PR-Feldzugs“ einer entlassenen Verkäuferin. Gleichwohl verdient das Thema eine gründliche Betrachtung.

In Unternehmen, die dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) unterliegen, sind Kündigungen nur dann wirksam, wenn sie „sozial gerechtfertigt“ sind, also durch personen-, betriebs- oder verhaltensbedingte Gründe gestützt werden. Der Diebstahl – auch geringwertiger Sachen – stellt einen verhaltensbedingten Grund dar. Allerdings ist hier ein Missverständnis auszuräumen. Das deutsche Kündigungsrecht ist zukunfts-, nicht vergangenheitsbezogen, wie krankheitsbedingte Kündigungen gut verdeutlichen: Eine Kündigung ist nicht gerechtfertigt, weil ein Arbeitnehmer in der Vergangenheit häufig krank war. Vielmehr ist die Kündigung dann gerechtfertigt, wenn häufige Krankheiten in der Vergangenheit die Vermutung rechtfertigen, dass der

Arbeitnehmer auch in Zukunft häufig krank sein wird und diese zukünftigen Fehlzeiten dem Arbeitgeber nicht zuzumuten sind.

Ähnlich ist es bei verhaltensbedingten Gründen. Pflichtverstöße des Arbeitnehmers in der Vergangenheit bilden keinen Kündigungsgrund; sie rechtfertigen allenfalls die Vermutung, dass der Arbeitnehmer auch in Zukunft ähnliche Pflichtverstöße begehen wird.

Abmahnungserfordernis

Bei verhaltensbedingten Kündigungen ist daher in aller Regel eine vorherige Abmahnung nötig. In der Abmahnung hält der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Pflichtverstoß vor und fordert ihn auf, solche Pflichtverstöße in Zukunft zu vermeiden. Für den Fall, dass abermals ein vergleichbarer Pflichtverstoß vorkommt, ist die Vermutung begründet, der Arbeitnehmer werde in Zukunft weitere Pflichtverstöße begehen. Das ist dem Arbeitgeber dann nicht zuzumuten.

Zentrale Frage der verhaltensbedingten Kündigung ist demnach: Rechtfertigt das Verhalten des Arbeitnehmers die Vermutung, dass er in Zukunft ähnliche Pflichtverstöße begehen wird? Diese Vermutung ist in aller Regel nur

dann berechtigt, wenn sich der Arbeitnehmer trotz vorheriger Abmahnung weitere Pflichtverstöße zuschulden kommen lässt.

Etwas anderes gilt nur dann, wenn der Arbeitnehmer besonders schwere Pflichtverstöße begeht, bei denen er wissen müsste, dass der Arbeitgeber sie nicht hinnehmen wird. In solchen Fällen rechtfertigt schon ein einmaliger Verstoß eine negative Prognose – etwa bei Straftaten gegenüber dem Arbeitgeber. Bei Straftaten nämlich hat jeder Bürger zu wissen, dass diese von der Gesellschaft nicht geduldet, sondern sanktioniert werden – mit Geld- oder Freiheitsstrafe. Anders als bei einem normalen Pflichtverstoß (fünfminütiges Zuspätkommen) weiß der Arbeitnehmer im Moment der Tat, dass sein Handeln nicht gebilligt wird und ihm ernste Sanktionen drohen. Er muss nicht mehr durch Abmahnung darauf hingewiesen werden; er muss auch nicht vor Sanktionen gewarnt werden. Dies gilt erst recht, wenn sich die strafbare Handlung gegen den Arbeitgeber selbst wendet. Handelt der Arbeitnehmer gleichwohl strafwürdig, ist dies Ausdruck einer Geisteshaltung, die eine negative Prognose rechtfertigt.

Die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts hat zu Recht darauf hingewie-



Ist der Biss in einen übriggebliebenen Party-Happen schon ein Grund zur Kündigung?

sen, dass die kriminelle, jedenfalls aber unanständige Geisteshaltung gegenüber dem Arbeitgeber nicht von dem Wert der gestohlenen Sache abhängt. Vielmehr rechtfertigt das fehlende Vertrauen in die Loyalität die Kündigung; sie ist keine Sanktion für einen Vermögensschaden. Die Geisteshaltung ist beim Diebstahl eines Gegenstandes im Ein-Euro-Bereich dieselbe wie im Millionenbereich.

Eine rein praktische Überlegung kommt hinzu: Wer soll entscheiden, in welchem Wert ein Diebstahl vom Arbeitgeber hinzunehmen ist? Die Arbeitsrichter wollen diese Verantwortung mit Recht nicht übernehmen. Es gäbe auch keine sachlichen Kriterien dafür. Soll etwa ein leitender Angestellter mit einem Bruttomonatsgehalt von 5.000 Euro ungestraft 50 Euro stehlen dürfen, während ein Lagermitarbeiter mit 1.800 Euro brutto nur 18 Euro stehlen darf? Oder soll es auf das (vermeintliche) Vermögen des Unternehmers ankommen? Dürfen einem Milliardär ungestraft Millionenbeträge gestohlen werden, einem Handwerksbetrieb jedoch nur Kleinstbeträge? Als generelle Grenze kann demnach nur die Strafbarkeit dienen.

Das bedeutet aber nicht automatisch, dass jeder Cent-Betrag gleich die Kün-

digung rechtfertigt. Mit der Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls eröffnen sich die Gerichte eine Hintertür für ihr Gerechtigkeitsempfinden. Beachtliche Umstände des Einzelfalls sind etwa Betriebszugehörigkeit und Alter des Arbeitnehmers, der Unwertgehalt seiner Tat und der bisherige (abmahnungsfreie) Verlauf des Arbeitsverhältnisses. Kündigungen werden in der Praxis also sehr wohl mit Augenmaß gewürdigt, wie zuletzt der Ende März verhandelte „Maultaschenfall“ zeigte.

Tat- und Verdachtskündigung

Hervorzuheben ist der Umstand, dass nicht nur dem einer Straftat überführten Arbeitnehmer die Kündigung droht. Auch der bloße Verdacht einer Straftat kann schon die Entlassung rechtfertigen. Eine Unschuldsvermutung wie im Strafprozess („in dubio pro reo“) gibt es nicht; der Arbeitgeber steckt den Arbeitnehmer schließlich nicht ins Gefängnis, sondern kündigt lediglich ein zivilrechtliches Dauervertragsverhältnis. Allerdings sind Verdachtskündigungen nicht nach Gutdünken möglich. Zum einen müssen objektive und vom Arbeitsrichter nachprüfbare Tatsachen vorliegen, die den Verdacht einer Straftat begründen. Zum anderen muss

der Arbeitgeber im Verdachtsfall sein Möglichstes tun, um eine Aufklärung, gegebenenfalls auch eine Entlastung des Arbeitnehmers herbeizuführen. Dazu gehört die Anhörung des Beschäftigten zu dem vorliegenden Verdacht in einer Form, die ihm die Widerlegung jedes einzelnen Verdachtsmoments erlaubt. Verdachtskündigungen halten deshalb vor Gericht häufig aus zwei Gründen nicht: Einerseits genügen Anhörungen der Arbeitnehmer den strengen Anforderungen der Gerichte nicht. Andererseits werden Aufklärungen entweder nicht energisch genug betrieben, oder die zweiwöchige Ausschlussfrist nach § 626 Abs. 2 BGB wird überschritten.

Betriebsratsanhörung

Ein weiterer Stolperstein auf dem Weg zur gerichtsfesten Kündigung ist die Betriebsratsanhörung nach § 102 BetrVG. Insbesondere bei Kündigungen, die – alternativ – als Tat- und Verdachtskündigung ausgesprochen werden, ist die Betriebsratsanhörung häufig lückenhaft. Der Betriebsrat ist dann nicht nur über alle Verdachtsmomente (äußere Tatsachen) und den Hergang des Anhörungsgesprächs mit dem Arbeitnehmer zu informieren; in der Anhörung muss auch deutlich gemacht werden, dass der Arbeitgeber die Kündigung als Tat- und vorsorglich als Verdachtskündigung gerechtfertigt sieht und aussprechen will. Komplexer wird die Anhörung dann, wenn Tat- und Verdachtskündigung jeweils als außerordentliche und vorsorglich als ordentliche Kündigungen ausgesprochen werden sollen.

Insgesamt ist eine Kündigung wegen Straftaten kein Selbstläufer. Nicht nur wegen der hohen Emotionalisierung in solchen Fällen – hier wird häufig um des guten Rufs willen bis zum Schluss vor Gericht gekämpft – sollten solche Kündigungen daher gut vorbereitet und bedacht sein. ◀

Der Autor: Bernd Weller

ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Kanzlei Heuking Kühn Lüer Wojtek in Frankfurt/Main. www.heuking.de