

1

2 **Bagatellkündigungen verhindern, Verhältnis-**  
3 **mäßigkeitsgrundsatz stärken!**

4

5 In den vergangenen Jahren haben immer wieder Gerichtsurteile für Auf-  
6 sehen und öffentliche Diskussionen gesorgt, in denen die Kündigungen  
7 von Arbeitsverhältnissen aufgrund von vermeintlichen Vermögensdelik-  
8 ten, die bloß einen unbedeutenden wirtschaftlichen Schaden nach sich  
9 zogen, rechtlich gebilligt wurden. Oftmals handelte es sich hierbei um  
10 sogenannte Verdachtskündigungen, bei denen die individuelle Tat gar  
11 nicht nachgewiesen werden konnte.

12 Hinter diesen Kündigungen aufgrund von Bagatelldelikten, wie etwa  
13 beim Verzehr von Lebensmitteln, die ohnehin für den Abfall bestimmt  
14 waren oder auch beim bloßen Verdacht der Mitnahme eines Brotes  
15 durch einen Teigmacher, steckt dabei in der Regel nicht der durch den  
16 Arbeitgeber geltend gemachte Vertrauensverlust in den Arbeitnehmer.  
17 Häufig war der jeweilige Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber aus anderen  
18 Gründen, wie zum Beispiel seiner Betriebsratsaktivität, ein Dorn im Auge  
19 und er suchte bloß einen Grund, um sich von dem ihm unbequemen Mit-  
20 arbeiter zu trennen.

21 Dieser Praxis ist Einhalt zu gebieten! Die Bagatellkündigung muss we-  
22 sentlich erschwert werden. In Fällen der bloßen Verdachtskündigung,  
23 welche zudem gesetzlich nicht geregelt ist und allein auf richterrechtli-  
24 cher Entwicklung beruht, ist die Bagatellkündigung gänzlich auszu-  
25 schließen.

26

27 **Der Ausgangspunkt: Das Bienenstichurteil des Bundesarbeitsge-**  
28 **richts und die daraus folgende Rechtsprechung**

29

30 Im Jahre 1984 hatte das Bundesarbeitsgericht über die Entnahme und  
31 den Verzehr eines Stückes Bienenstich aus einer Verkaufstheke durch  
32 eine Angestellte zu entscheiden.

33 Dabei stellte es fest, dass auch die Unterschlagung geringwertiger Ei-  
34 gentumswerte des Arbeitgebers durch den Arbeitnehmer grundsätzlich

35 eine ordentliche Kündigung und sogar eine fristlose Kündigung rechtfertigen könne. Eventuelle Besonderheiten des Einzelfalles, wie etwa eine  
36 lange Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers oder sein hohes Lebensalter und die damit verbundenen schlechten Perspektiven einen  
37 neuen Arbeitsplatz zu erhalten müssten dann in einem zweiten Schritt  
38 erfolgen. Hierzu müsse eine umfassende Güter- und Interessenabwägung zwischen den schützenswerten Interessen des Arbeitnehmers und  
39 denen des Arbeitgebers erfolgen. Diese nahm das Bundesarbeitsgericht  
40 aber nicht selbst vor, sondern verwies an die Vorinstanz zurück.

41 In der Folge sind dann die Gerichte der niederen Instanzen diesen Vorgaben gefolgt. Allerdings gab es große Unterschiede zwischen den einzelnen  
42 Gerichten, hinsichtlich der Gewichtung einzelner Belange, im  
43 Rahmen der Interessenabwägung.

44 Dies änderte sich erst, als im Jahr 2000 erneut ein solcher Fall zum  
45 Bundesarbeitsgericht gelangte, welches erstmalig selbst eine Interessenabwägung vornahm. In diesem Fall ging es um einen ICE-Steward,  
46 bei welchem bei einer Taschenkontrolle 3 Kaffeebecher, 2 Schinkenpackungen und 1 Liter Pflanzenöl im Gesamtwert von 19,97 DM gefunden  
47 wurde.

48 Demnach habe der Arbeitnehmer durch sein Verhalten in erheblicher  
49 Weise das Vertrauen des Arbeitgebers gebrochen und seine Obhutspflicht für dessen Eigentum verletzt. Dies sei unabhängig vom Wert  
50 der Sachen so und führe zu einem irreparablen Vertrauensverlust. Deswegen wurde sogar die außerordentliche Kündigung bestätigt. Im Fall  
51 kam erschwerend hinzu, dass der Steward tarifvertraglich eigentlich unkündbar war.

52 Das Bundesarbeitsgericht stellte im Ergebnis also fest, dass auch in Fällen, in welchen die sogenannten Sozialdaten, also Betriebszugehörigkeit,  
53 Lebensalter usw. des Arbeitnehmers eigentlich für diesen sprachen,  
54 gleichwohl die fristlose Kündigung möglich ist und die Interessen des  
55 Arbeitgebers überwiegen.

56 Nach dieser höchstrichterlichen Entscheidung gab es auch in den niederen Instanzen kaum noch Urteile, in welchen eine Kündigung in gleichgelagerten  
57 Fällen für unwirksam erachtet wurde. Häufig reichte bereits der  
58 Verdacht einer solchen Tat für die Kündigung aus.

70

71 **Das Problem: Kündigung eigentlich nur als ultima ratio**

72

73 Eigentlich gilt aber im Arbeitsrecht, dass die verhaltensbedingte Kündi-  
74 gung stets nur als ultima ratio, also letztes Mittel erfolgen soll oder darf.  
75 Normalerweise erfordert dies eine vorherige Abmahnung des Arbeits-  
76 nehmers durch den Arbeitgeber, welche eine Hinweisfunktion erfüllt,  
77 dass das Verhalten unerwünscht sei und eine Ermahnungs- und Warn-  
78 funktion, dass bei Wiederholung des Verhaltens eine Kündigung erfolgen  
79 wird.

80 In den vorliegenden Fällen vertraten die Gerichte aber in Anlehnung an  
81 das Bundesarbeitsgericht, dass ausnahmsweise keine Abmahnung er-  
82 forderlich sei.

83 Begründet wurde dies vor Allem mit dem Hinweis, dass die Verletzung  
84 des Vertrauens des Arbeitgebers in den Arbeitnehmer bei Eigentums-  
85 delikten derart stark sei, dass dem Arbeitnehmer keine zweite Chance  
86 einzuräumen ist. Außerdem handele es sich bei den Delikten um so of-  
87 fensichtlich rechtswidriges Verhalten, dass eine Ermahnung und ein  
88 Hinweis an den Arbeitnehmer nicht nötig ist.

89 Beide Begründungen vermögen allerdings nicht zu überzeugen! Häufig  
90 handelte es sich ja gerade um Fälle in denen die Eigentumsverletzung  
91 nicht evident war. Von einem offensichtlich strafrechtlich relevanten Ver-  
92 halten kann zumindest in Fällen wie etwa bei dem Verzehr von für den  
93 Abfall bestimmten Waren oder Resten eines Kuchenbuffets nicht ausge-  
94 gangen werden.

95 Doch selbst in den Fällen, in welchen die Rechtswidrigkeit seines Verhal-  
96 tens für den Arbeitnehmer zu erkennen gewesen wäre, kann eine Ab-  
97 mahnung nicht entbehrlich sein. Es ist nicht nachvollziehbar, warum die  
98 Mitnahme von etwas Käse, einer Tasse Kaffee oder ein paar Maulta-  
99 schen so schwerwiegend sein soll, dass eine zweite Chance für den Ar-  
100 beitnehmer dem Arbeitgeber nicht zugemutet werden kann. Gerade in  
101 diesen Fällen kann sich doch gerade die Ermahnungsfunktion und Hin-  
102 weisfunktion der Abmahnung voll entfalten und ihren Sinn erfüllen. Dies  
103 gilt vor allem auch dann, wenn der Arbeitnehmer bereits seit einer lan-

104 gen Zeit im Betrieb des Arbeitgebers angestellt war, ohne dass es zuvor  
105 zu einem solchen Verhalten gekommen ist.

106

### 107 **Sonderproblem: Verdachtskündigung**

108

109 Ein besonders schwerwiegendes Problem in diesem Zusammenhang  
110 sind und waren außerdem die Verdachtskündigungen. In diesen Fällen  
111 bestand allein der Verdacht, der Arbeitnehmer habe einen Diebstahl o-  
112 der eine Unterschlagung begangen. Nachgewiesen wurde dies aller-  
113 dings nicht. Dennoch wurde meistens eine fristlose Kündigung ohne vor-  
114 herige Abmahnung zugelassen, was wiederum mit dem schwerwiegen-  
115 den Vertrauensverlust, der allein durch den dringenden Tatverdacht her-  
116 beigeführt wurde, begründet wurde.

117 Zwar mag es, wenn die Unterschlagung mehrerer Tausend Euro im  
118 Raum steht dem Arbeitgeber nicht zumutbar sein, das Arbeitsverhältnis  
119 fortzusetzen. Beim Verdacht eines Bagatelldelikts hingegen kann der  
120 Vertrauensverlust niemals so groß sein, dass dies eine fristlose Kündi-  
121 gung rechtfertigen kann. Außerdem lässt sich gerade bei geringwertigen  
122 Gütern viel zu leicht ein solcher Verdacht konstruieren und damit die  
123 Möglichkeit schaffen, einen unliebsamen Arbeitnehmer loszuwerden.

124

### 125 **Die Lösung: Änderung der gesetzlichen Normen**

126

127 Deswegen muss der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz im Arbeitsrecht wie-  
128 der gestärkt werden, um solchen Bagatellkündigungen vorzubeugen und  
129 der Kündigungsschutz gestärkt.

130 Die Normen der einschlägigen Gesetze, wie etwa der § 1 KSchG oder §  
131 626 BGB sind dahingehend zu verändern, dass fortan bei erstmaligen  
132 Bagatell-Vergehen des Arbeitnehmers keine Kündigung und schon gar  
133 keine fristlose Kündigung mehr möglich ist. Dies kann in etwa durch das  
134 zwingende Erfordernis einer Abmahnung erreicht werden. Der dazu in  
135 den Bundestag durch die SPD-Fraktion eingebrachte Gesetzesentwurf  
136 (BT-Drucks. 17/648) vom 09.02.2010 geht in die richtige Richtung und ist  
137 zu unterstützen. Denkbar ist aber auch die Kriterien, welche im Rahmen  
138 der Interessenabwägung zu berücksichtigen sind, klar im Gesetz zu de-

139 finieren und dabei herauszustellen, welchen Abwägungskriterien ein hö-  
140 heres Gewicht haben sollen und welche ein geringeres. Sofern man da-  
141 bei die lange Betriebszugehörigkeit und ähnliche Sozialdaten als wichtig  
142 einstuft, ist dem Ziel der Verhinderung von Bagatellkündigungen gedient.  
143 Bei der gesetzlich nicht geregelten Verdachtskündigung ist im Gesetz  
144 klarzustellen, dass diese beim Verdacht von Bagatelldelikten ausge-  
145 schlossen ist. Zwar geht es im Arbeitsrecht anders als im Strafrecht nur  
146 um den Verlust des Arbeitsplatzes und nicht um eine Haftstrafe. Den-  
147 noch ist es nicht zu tolerieren, dass der bloße Verdacht einer Straftat, bei  
148 der das Tatobjekt unter § 248 a StGB fallen würde, für eine Kündigung  
149 ausreichen soll.

150 Es geht nicht darum, den Unrechtsgehalt von Eigentumsdelikten zu ver-  
151 harmlosen oder Bagatelldelikte zu legalisieren. Beim zweiten nachge-  
152 wiesenen Fall innerhalb eines kürzeren Zeitraums kann natürlich eine  
153 Kündigung erfolgen. Die strafrechtliche Verfolgbarkeit bleibt bereits beim  
154 ersten Fall unberührt. Ziel ist vielmehr, den Missbrauch auf Seiten der  
155 Arbeitgeberseite zu bekämpfen, unliebsame Mitarbeiter unter dem Vor-  
156 wand des Vertrauensverlustes loszuwerden und den Verhältnismäßig-  
157 keitsgrundsatz zu stärken, sowie den Kündigungsschutz in Krisenzeiten  
158 zu erhöhen.