

Kündigung beim Diebstahl geringwertiger Sachen?

Der absichtliche Eingriff des Arbeitnehmers in das Eigentum seines Arbeitgebers kann für eine Kündigung ausreichen. Auf den Wert des unterschlagenen oder gestohlenen Guts kommt es hierbei nicht an.

mer zulasten des Arbeitgebers begangene Vermögensdelikte unabhängig vom Wert die fristlose Kündigung rechtfertigen. Das Eigentum des Arbeitgebers steht nach der Rechtsprechung auch nicht zu einem Bruchteil zur Disposition der beschäftigten Arbeitnehmer.

Das Bundesarbeitsgericht hat diese strenge Rechtsprechung schon im Jahre 1984 mit der berühmten „Bienenstichentscheidung“ bekräftigt. In diesem Fall wurde der in der Cafeteria eines Kaufhauses beschäftigten Buffetkraft wegen des Verzehrs eines Stücks Kuchen ohne Bezahlung fristlos gekündigt. Wirksam war die fristlose Kündigung auch im Fall eines ICE-Zugbegleiters, der eine Schinkenpackung aus dem Bordrestaurant eingesteckt hatte. Aus der aktuellen Rechtsprechung ist auf eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Köln vom November 2007 hinzuweisen, in der es um die Kündigung eines Verkäufers, der aus dem Baumarkt zwei Kartons fehlerhafte Fliesen entwendete, ging. Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz hat im April 2008 die fristlose Kündigung eines Mitarbeiters, der zwölf Kinderzahnbürsten aus einem Karton für Ausschussware an sich genommen hat, zugelassen.

Verdachtskündigung

Die Rechtsprechung lässt für die fristlose Kündigung nicht nur die erwiesene Vertragsverletzung, sondern auch schon den schwerwiegenden Verdacht einer solchen Verfehlung als wichtigen Grund ausreichen. Eine Verdachtskündigung ist u.a. zulässig, wenn sich dringende Verdachtsmomente auf objektive Tatsachen begründen und wenn der Arbeitgeber alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternommen hat.

An eine fristlose Verdachtskündigung sind höchste Anforderungen zu stellen. Nur wenn sich die Verdachtsmomente zwingend auf eine bestimmte Person zuspitzen, kann im Ausnahmefall fristlos gekündigt werden. Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Verdachtskündigung ist dabei stets die konkrete Anhörung des Arbeitnehmers zu den Vorwürfen.

Der Betrag von 1,30 € ist in der Tat gering und fällt für sich genommen nicht ins Gewicht. Maßgeblich ist aber der eingetretene Vertrauensverlust in die Redlichkeit der Arbeitnehmerin. Von einer Kassiererin wird absolute Zuverlässigkeit und Korrektheit im Umgang mit der Kasse und Leertgutbons erwartet. Der Arbeitgeber muss sich darauf verlassen dürfen, dass es auch bei kleineren Beträgen nicht zu Unregelmäßigkeiten kommt.

Zulasten der klagenden Arbeitnehmerin wurde im Rahmen der allgemeinen Interessenabwägung berücksichtigt, dass sie trotz einer eindeutigen Beweislage das Einlösen der beiden Pfandbons beharrlich leugnete und Dritte belastete. Sie hatte mehrfach versucht, den Verdacht auf unbescholtene Mitarbeiter abzuwälzen. Der Vertrauensverlust wurde hierdurch erheblich verstärkt.



Dr. Nicolai Besgen
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Meyer-Köring, Bonn

Das „Kassierinnen-Urteil“ des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg hat bundesweit für Aufregung gesorgt. Die Ablehnung gegen die Entscheidung und die allgemeine Empörung waren groß. Das Urteil macht deutlich: Bei Vermögensdelikten gegen den Arbeitgeber kennen die Arbeitsgerichte kein Pardon.

Im konkreten Fall war die 50 Jahre alte Arbeitnehmerin seit über 30 Jahren als Verkäuferin mit Kassentätigkeit beschäftigt. Das mit ihr bestehende Arbeitsverhältnis wurde fristlos wegen des dringenden Verdachts, sie habe zwei von einer Kollegin gefundene Leertgutbons im Wert von insgesamt 1,30 € zum eigenen Vorteil eingelöst, gekündigt.

Strenge Praxis

Es entspricht der ständigen Rechtsprechung der Arbeitsgerichte, dass vom Arbeitneh-