



Wöchentlich erscheinende Kolumne zu aktuellen Rechtsfragen (142)

Wer klaut, der fliegt!

In der vergangenen Woche hat ein Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Berlin-Brandenburg für bundesweite Empörung gesorgt. Die Richter bestätigten die Wirksamkeit einer fristlosen Kündigung einer Kassiererin wegen Diebstahls von zwei Leergutbons im Wert von 48 und 82 Cent. Unabhängig von der Frage, ob die Gekündigte tatsächlich die ihr vorgeworfene Pflichtverletzung begangen hatte oder nicht, war man sich vielerorts darüber einig, dass man einem langjährigen Mitarbeiter wegen einer derartigen Lappalie nicht (fristlos) kündigen dürfe. Nicht so zurückhaltend äußerte sich hingegen der SPD-Politiker Wolfgang Thierse, der den Richterspruch als „ein barbarisches Urteil von asozialer Qualität“ bezeichnete. Ein solches Urteil zerstöre – so der Bundestagsvizepräsident weiter – das Vertrauen in die Demokratie. Bei dieser äußerst harschen Kritik wird jedoch außer Acht gelassen, dass sich die Entscheidung des LAG in die ständige arbeitsgerichtliche Rechtsprechung einfügt.

Diebstähle oder Unterschlagungen im Betrieb eines Arbeitgebers rechtfertigen in der Regel ohne vorherige Abmahnung die verhaltensbedingte, gelegentlich sogar die außerordentliche Kündigung. Dabei soll es auf den Wert der angeeigneten Sache nicht ankommen. Maßgebend ist in erster Linie, ob durch das Verhalten des Mitarbeiters das Vertrauensverhältnis mit dem Arbeitgeber nachhaltig gestört ist. Dies hat bereits das Bundesarbeitsgericht im sog. „Bienenstichfall“ im Jahre 1984 bekräftigt. Gemäß dem dieser Entscheidung zugrunde liegenden Sachverhalt war eine Angestellte von ihrem Arbeitgeber fristlos entlassen worden, weil sie sich ein zum Verkauf vorgesehenes Stück Bienenstichkuchen aus der Kuchentheke genommen und dieses verzehrt hatte, ohne es zu bezahlen. Zwar verwiesen die obersten Arbeitsrichter die Sache zur abschließenden Sachverhaltsklärung an die Berufungsinstanz zurück, stellten jedoch klar, dass auch ein vermeintlich geringer Schaden zu einer fristlosen Kündigung berechtigen kann. Nach einem Urteil des LAG Rheinland-Pfalz soll sogar die fristlose Kündigung bei einer Entwendung von Ausschussware rechtens sein. Vorliegend hatte sich eine Arbeitnehmerin eines Dutzends Kinderzahnbürsten bemächtigt. Die Sache flog auf, als die Betreffende die Ware einem Dritten anbot. Die Richter beurteilten die anschließende Kündigung für wirksam. Als unerheblich wertete das Gericht sowohl den geringen Wert des Diebesguts als auch den Umstand, dass der vermeintliche Käufer der Ausschussware ein vom Arbeitgeber beauftragter Detektiv war.

Auch sollte man sich davor hüten, „Müll“ mitgehen zu lassen! Dies kann ansonsten auch eine Beendi-

gung des Arbeitsverhältnisses zur Folge haben. Das bekam ein Herr zu spüren, der ohne Wissen seines Brötchengebers Aluminiumreste aus dem Betrieb mitgenommen und an einen Schrotthändler verkauft hatte. Als der Arbeitgeber dies bemerkte, kündigte er dem Mitarbeiter fristlos. Der Angestellte rechtfertigte sein Vorgehen damit, dass es sich bei dem Leichtmetall lediglich um Abfall gehandelt hätte, rechtlich gesehen damit kein Diebstahl vorläge. Dieser Argumentation schloss sich das LAG Rheinland-Pfalz allerdings nicht an und hielt die Kündigung für rechtswirksam. Auch wenn die Aluminiumteile nicht mehr zur Weiterverarbeitung im Betrieb bestimmt gewesen seien, hätten diese – so die Richter – gleichwohl noch für den Arbeitgeber einen Wert. Aluminium könne bei entsprechender Aufbereitung beliebig oft und ohne Qualitätsverlust wiederverwertet werden. Aus diesem Grund seien solche Wertstoffe kein gewöhnlicher Abfall und dürfen deshalb nicht eigenmächtig vom Betriebsgelände mitgenommen werden. Aber auch die Entwendung von im Eigentum von Arbeitskollegen stehenden Sachen stellt eine erhebliche Pflichtverletzung dar, die zu einer Kündigung berechtigen kann. Nach einem Urteil des LAG Köln spielt es auch keine Rolle, wenn der Diebstahl zur Befriedigung einer Spielsucht erfolgt. Auf eine eventuelle suchtbedingte Schuldunfähigkeit des Gekündigten – so das Gericht – komme es nicht an. Der Arbeitgeber müsse dem Betreffenden in einem derartigen Fall auch nicht die Gelegenheit zu einer Therapie geben. Darüber hinaus kann auch der Griff in die Kaffeekasse eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge haben, selbst wenn der „Langfinger“ das Geld zurückzahlen wollte. Nach Auffassung des LAG Rheinland-Pfalz gelte dies ebenso, wenn eine Verzweiflungstat vorliege, weil sich der betreffende Mitarbeiter in einer schwierigen finanziellen Lage befunden habe.

Die Urteile zeigen, dass unehrliche Arbeitnehmer vor den Arbeitsgerichten im Rahmen einer Interessenabwägung keine guten Karten haben. Ein Diebstahl oder eine Unterschlagung durch einen Mitarbeiter muss nicht unbedingt eine wirksame Kündigung zur Folge haben, jedoch führen derartige Pflichtverletzungen in den meisten Fällen zu einer vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Das Einstecken von geringwertigen Sachen stellt kein Kavaliersdelikt dar. Man darf sich nicht wundern, wenn der Arbeitgeber auch bei scheinbaren Bagatellen die Notbremse zieht, denn es gilt bekanntlich: Die Hand, die einen füttert, beißt man nicht!

Rechtsanwälte
Heberer & Coll.