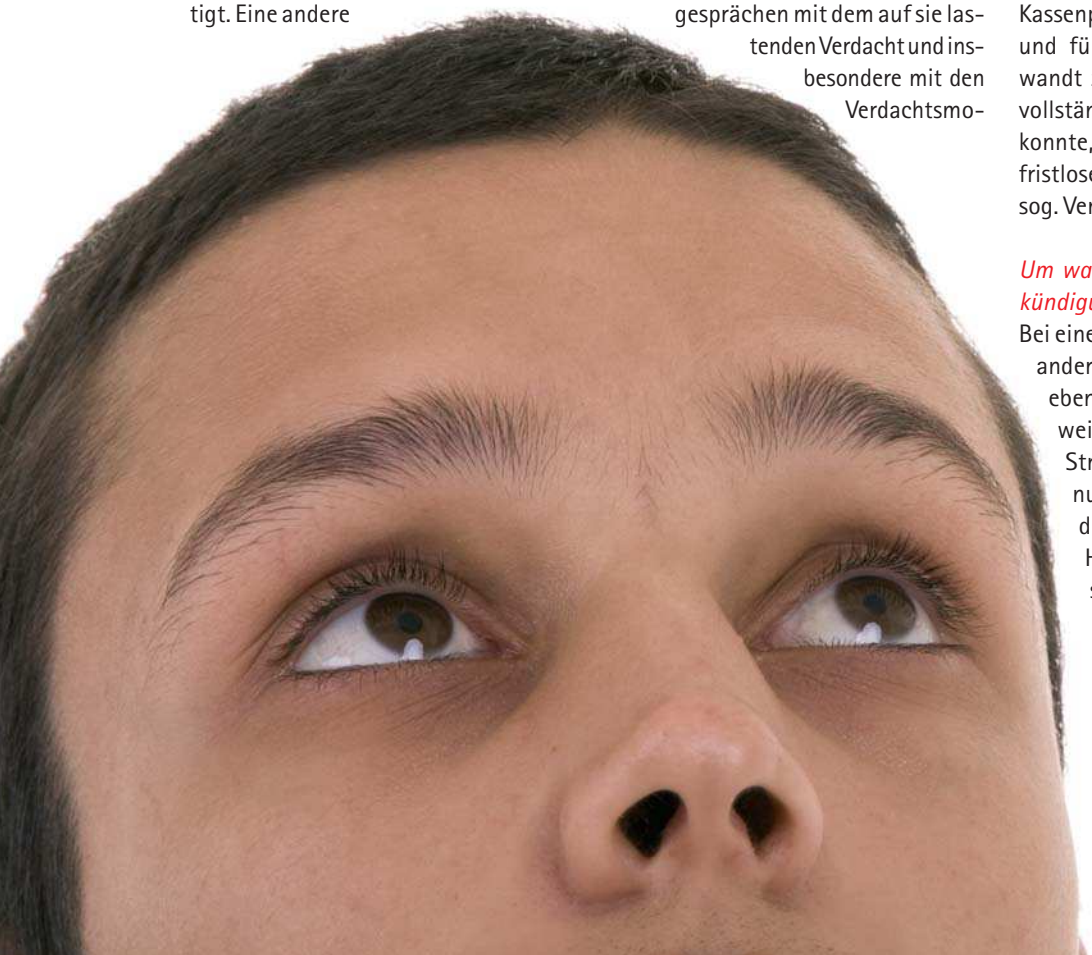
Diebstahl am Arbeitsplatz – Viel Lärm um Nichts?

Redaktion

In der Presse hat das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 24.02.2009 – AZ: 7 Sa 2017/08 – für erheblichen Wirbel gesorgt. Die Kassiererin eines Supermarktes, 31 Jahre lang dort beschäftigt und Mutter mehrerer Kinder, war wegen der Unterschlagung von Kassenpfandbons im Wert von 1,30 € fristlos gekündigt worden. Weite Teile der Bevölkerung haben dieses Urteil nicht verstanden. Die Äußerung des Vizepräsidenten des Deutschen Bundestages, Wolfgang Thierse, es handele sich um „ein barbarisches Urteil von asozialer Qualität" sei beispielhaft erwähnt. Wir haben den Fachanwalt für Arbeitsrecht Rolf Krügermeyer-Kalthoff (Köln) zu der Problematik befragt, um Klarheit über den Fall im Speziellen und die juristische Bewertung im Allgemeinen zu bringen.

Das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg hat für ein weitreichendes Echo in der Presse gesorgt. Worum ging es in dem Fall?

Die Klägerin war seit mehr als 30 Jahren bei der beklagten Supermarktkette als Kassiererin beschäftigt. Eine andere Mitarbeiterin teilte dem Marktleiter mit, dass sie beobachtet habe, wie die Klägerin zwei ihr nicht gehörende Kassenpfandbons im Wert von 0,48 € und 0,82 € aus dem Kassenbüro entnommen und für sich eingelöst habe. Die Klägerin wurde in mehreren Personalgesprächen mit dem auf sie lastenden Verdacht und insbesondere mit den Verdachtsmomenten konfrontiert und zu einer Stellungnahmen aufgefordert. Sie verwickelte sich dabei in Widersprüche; schließlich bezichtigte sie auch eine andere Kollegin der Tat. Für die Supermarktkette stand nach diesen Anhörungen die Klägerin im Verdacht, die Kassenpfandbons an sich genommen und für einen eigenen Einkauf verwandt zu haben. Da ihr die Tat nicht vollständig nachgewiesen werden konnte, sprach der Arbeitgeber eine fristlose Kündigung in der Form einer sog. Verdachtskündigung aus.



Um was geht es bei einer Verdachtskündigung?

Bei einer Verdachtskündigung besteht, anders als bei der sog. Tatkündigung eben nicht der endgültige Nachweis, dass der Arbeitnehmer eine Straftat begangen hat. Es liegen nur massive Tatsachen vor, die den Verdacht einer strafbaren Handlung rechtfertigen. Weil es sich eben nur um einen Verdacht handelt, muss dem Arbeitnehmer vor Ausspruch einer Verdachtskündigung Gelegenheit gegeben werden, sich zu den ihm gegenüber erhobenen Vorwürfen zu äußern.

Hierzu dienten im vorliegenden Fall die verschiedenen Personalgespräche.

In welchem Umfang muss der Arbeitgeber denn den Sachverhalt ermitteln und aufklären?
Das Maß dessen, was ein Arbeitgeber zur Aufklärung des Verdachts tun muss, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. Auf jeden Fall darf der Arbeitgeber sich nicht nur darauf beschränken, negative, den verdächtigen Arbeitnehmer belastende Tatsachen zu ermitteln.

Dann ist es also richtig, dass der von einer Verdachtskündigung betroffene Arbeitnehmer seine Unschuld beweisen muss?
Nein, das ist nicht richtig. Es bleibt letztlich den Arbeitsgerichten vorbehalten, darüber zu entscheiden, ob die vom Arbeitgeber vorgetragenen Tatsachen eine Verdachtskündigung als begründet erscheinen lassen.

Für viele ist schwer zu verstehen, dass Manager, die Millionen verzockt und z.B. eine Bank an den Rand des Ruins geführt haben, mit hohen Abfindungen gehen und einer Arbeitnehmerin wegen 1,30 € fristlos gekündigt wird.
Die beiden geschilderten Fälle lassen sich überhaupt nicht vergleichen. Sollte einem Manager eine schuldhaft begangene Pflichtverletzung nachgewiesen werden können, dann wird er das Unternehmen nicht mit einem „Goldenen Handschlag" verlassen. Er ist genauso von einer fristlosen Kündigung bedroht wie die Arbeitnehmerin im Falle des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg; eventuell drohen ihm sogar Schadenersatzansprüche.
Im Übrigen darf ich daran erinnern, dass es auch andere Formen gravierender Pflichtverletzungen gibt, die ggfs. mit fristloser Kündigung beantwortet werden können: Spesenbetrug, Zeitdiebstahl (Bummeln, Surfen oder Telefonieren während der Arbeitszeit) oder sexuelle Belästigung. In allen Fällen gilt: Null Toleranz.

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat durchblicken lassen, dass es davon überzeugt sei, dass die Klägerin die beiden Kassenpfandbons widerrechtlich selbst eingelöst hat. Können Sie uns das erklären?
Im Rahmen der Berufungsverhandlung hatte die Klägerin auch vor dem Landesarbeitsgericht widersprüchliche Aussagen zum Sachverhalt gemacht. Deshalb hat die Kammer ausgeführt, dass sie eigentlich auch davon ausgehe, dass die Kündigung als sog. Tatkündigung gerechtfertigt gewesen sei.

Spielt der Wert der unterschlagenen Sache denn überhaupt gar keine Rolle?
Das kommt darauf an. Jede Kündigung ist ein einzelner, individuell zu betrachtender und individuell zu entscheidender Fall. Generell lässt sich nur sagen, dass kein Arbeitnehmer berechtigt ist, auch nur geringwertige Güter aus dem Vermögen des Arbeitgebers für eigene Zwecke zu verbrauchen. Dies gilt sogar dann, wenn es sich, wie z.B. im Einzelhandel vorstellbar, um Lebensmittel handelt, bei denen das sog. Mindesthaltbarkeitsdatum abgelaufen ist.
Entscheidend ist allerdings auch immer die Position, die der Arbeitnehmer einnimmt: Auch die Entwendung von bspw. zahntechnischen Werkzeugen, die unter Umständen nur einen geringen Wert haben, muss ein Laborinhaber nicht hinnehmen. Seit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum berühmten „Bienenstich-Fall" aus dem Jahre 1984 muss jedem klar sein, dass auch die Entwendung geringwertigster Gegenstände eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen kann. Nochmals: Entscheidend ist nicht der eingetretene Schaden, sondern der eingetretene Vertrauensverlust.

Nach dem Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg ist in der Presse über andere arbeitsgerichtliche Entscheidungen berichtet worden, bei denen es um etwa gleiche Sachverhalte ging und bei denen die Kündigungen unwirksam waren. Können Sie uns dies erklären?
Sie sprechen das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 10.03.2009 an. Darin wurde die fristlose Kündigung eines Bäckers, der einen Brotaufstrich für 0,50 € verzehrt hatte, für unwirksam gehalten. Das Gericht schloss bei ihm auf eine ehrliche Grundhaltung, weil er von sich aus zugegeben hatte, den Belag probiert zu haben. In einem anderen Fall scheiterte die Kündigung, weil die formalen Voraussetzungen einer ordnungsgemäßen Betriebsratanhörung nicht erfüllt waren.

Welchen Tipp können Sie Arbeitgebern aber auch Arbeitnehmern geben?
Der Arbeitgeber, der von seinem Mitarbeiter bestohlen wird, kann und darf dies nicht hinnehmen. Ob die fristlose Kündigung jedes Mal das letzte Mittel ist, hängt auch von der Unternehmenskultur ab. Ich könnte mir vorstellen, dass es auch andere Reaktionsmöglichkeiten, zumindest beim ersten Mal, geben kann.
Allen Arbeitnehmern kann ich nur dringend raten, sich auch nicht ansatzweise in die Gefahr zu begeben, wegen eines Diebstahls oder einer sonstigen strafbaren Handlung in einen Verdacht zu geraten. Eher sollte man den Arbeitgeber vorab fragen, ob man dieses oder jenes Teil mit nach Hause nehmen kann. Damit sind dann alle Unklarheiten beseitigt. Und im übrigen: Der Ehrliche ist nicht immer der Dumme.

Herr Krügermeyer-Kalthoff, wir danken für dieses aufschlussreiche Gespräch.

autor.

Rolf Krügermeyer-Kalthoff,
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht.
Mitgeschäftsführer der Eisenbeis Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Niederlassung Köln.

Rolf Krügermeyer-Kalthoff
Eisenbeis Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Rösrather Straße 568, 51107 Köln
Tel.: 02 21/88 04 06-0
E-Mail: eisenbeis-koeln@etl.de
www.eisenbeis-rechtsanwaelte.de

IPS e.max®

Lithium-Disilikat

für alle Einzelzahn-Restaurationen

Wenn es um Einzelzahn-Restaurationen geht, ist IPS e.max Lithium-Disilikat das Material Ihrer Wahl:

- hochästhetische Lösungen – dank natürlichem Farbverhalten und optimalem Lichtdurchfluss
- langlebige Restaurationen – aufgrund der hohen Festigkeit (360 – 400 MPa)
- vielfältiger Einsatz – für dünne Veneers, Inlays, Kronen und Implantatarbeiten
- flexible Befestigungsmöglichkeiten – konventionell oder adhäsiv

IPS e.max – Ein System für alle Indikationen

www.ivoclarvivadent.de

Ivoclar Vivadent GmbH
Dr. Adolf-Schneider-Str. 2 | D-73479 Ellwangen, Jagst | Deutschland
Tel.: +49 (0) 79 61 / 8 89-0 | Fax: +49 (0) 79 61 / 63 26 | info@ivoclarvivadent.de

ivoclar vivadent®
passion vision innovation