

Bagatellkündigungen

"Vertrauen kann zurückgewonnen werden."

Frikadellen, Maultaschen und Leergutbons – fristlose Kündigungen von Arbeitnehmern wegen Straftaten zum Nachteil des Arbeitgebers sind derzeit in aller Munde. Nun entscheidet das BAG im Fall einer Kassiererin, die Leergutbons im Wert von 1,30 Euro einlöste. LTO sprach mit *Prof. Dr. Ulrich Preis* über die Rechtsprechung des BAG, unscharfe Abwägungskriterien und zerstörtes Vertrauen.

Ulrich Preis hat viel zu tun. Der Direktor des Instituts für deutsches und europäisches Arbeits- und Sozialrecht und Hochschulrat der Universität zu Köln ist ein auch medial gefragter Mann in wirtschaftlich schwierigen Zeiten. Seit Langem setzt er sich für eine verbesserte Kodifikation des Arbeitsrechts ein, seine Vorschläge zur Neuregelung der Befristung von Arbeitsverträgen übernahm der deutsche Gesetzgeber fast vollständig, sein erneuerter Diskussionsentwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes wurde im Jahr 2007 von der deutschen Gesellschaft für Gesetzgebung e.V. mit dem ersten Preis ausgezeichnet.

Der kritische Rechtswissenschaftler betont immer wieder die Bedeutung arbeitsrechtlicher Entscheidungen wie insbesondere der Kündigung für das Leben eines Menschen und setzt sich ein für mehr Präzision und Vorhersehbarkeit im Arbeitsrecht. Im Interview mit LTO ordnet er die zu trauriger Berühmtheit gelangten Bagatellkündigungen ein – und fordert deutliche Veränderungen.

LTO: Herr Professor Preis, wie erklären Sie das vermehrte Auftreten so genannter Bagatellkündigungsfälle in den Medien? Ist das Problem neu? Oder wird ein Thema öfter von den Medien aufgegriffen, das schon immer da war?

Preis: Das Phänomen der Bagatellkündigungen ist selbstverständlich nicht neu. Schon in den achtziger Jahren gab es diverse höchstinstanzlich entschiedene, in der Literatur zum Teil durchaus kontrovers diskutierte Fälle von Kündigungen, weil Arbeitnehmer geringfügige Vermögensdelikte zum Nachteil des Arbeitgebers begangen hatten. Vom Verdacht der Entwendung eines Lippenstifts über die Wegnahme dreier Kiwi-Früchte bis hin zum legendären Bienenstichfall, in dem eine Verkäuferin einer Bäckerei ein Stück Bienenstich im Wert von einer Mark verzehrte ... die Liste ließe sich beliebig fortsetzen.

LTO: Weshalb geistert Ihrer Meinung nach das Thema, wenn es denn schon so lange existiert, derzeit so stark durch die Medien?

"Fast schon zynisch"

Preis: Ich sehe da durchaus einen Zusammenhang zu anderen aktuellen Fragen, die den Zusammenhalt in unserer Gesellschaft berühren: Das Vertrauen scheint gestört zu sein, das Vertrauen der Menschen sowohl in die Politik als auch in die Rechtschaffenheit von Managern. Vor allem eben in solche, die Dienstwagen- und Spesenregelungen großzügig interpretieren. Es erscheint vielen Menschen als geradezu zynisch, wenn andererseits die "Kleinen" ihren Arbeitsplatz verlieren, weil sie eben eine Maultasche oder eine Frikadelle des Arbeitgebers verzehrt haben – und die Kündigung dann auch noch mit einem Vertrauensbruch begründet wird.

LTO: Tatsächlich empört diese Begründung der Urteile, die fristlose Kündigungen von Arbeitnehmern bestätigen, die Massen. So erntete Ingrid Schmidt, die Präsidentin des BAG, einen Sturm der Entrüstung, als sie im Dezember 2009 in einem Interview mit der Süddeutschen Zeitung solche Entscheidungen verteidigte. Halten Sie die Empörung für gerechtfertigt?

Preis: Es ist ja nichts Neues, dass Juristen manches anders sehen als die juristisch nicht vorbelastete Allgemeinheit. Und Frau Schmidt hat nicht mehr und nicht weniger getan, als die ständige Rechtsprechung des BAG darzulegen: Eine Straftat zum Nachteil des Arbeitgebers reicht grundsätzlich für die fristlose Entlassung.

"Die Überprüfung von Kündigungen nach Gefühl muss den Fachmann entsetzen."

LTO: Die Empörung der Massen geht also juristisch gesehen an der Sache vorbei?

Preis: Nicht unbedingt. Außerordentliche verhaltensbedingte Kündigungen misst die Rechtsprechung an so unscharfen Begriffen wie "an sich geeigneter Grund" und "Interessenabwägung im Einzelfall". Es scheint manchmal, als gebe es praktisch keinen Sachverhalt, der nicht "an sich" geeignet wäre, eine fristlose Kündigung zu tragen. Und welche Interessen wie zu gewichten sind, ist bis heute nicht befriedigend geklärt. Man muss sich das einmal klarmachen: Es geht um die sofortige Vertragsbeendigung durch den Arbeitgeber! Dass eine derart einschneidende Maßnahme letztlich mehr oder weniger "nach Gefühl" überprüft wird, darf den Laien verwundern. Den Fachmann muss es entsetzen. Die Einzelfallentscheidungen, die dabei herauskommen, sind häufig nicht nur der Öffentlichkeit schwer zu vermitteln.

LTO: Sondern auch in der Sache verfehlt?

Preis: In einigen Punkten ist die harte Linie der Rechtsprechung des BAG, auf die die Instanzgerichte sich meist wie selbstverständlich berufen, aus meiner Sicht kritikwürdig. Damit meine ich nicht nur die so genannten Bagatellkündigungen. Vielmehr weist die Kündigungsrechtsprechung, vor allem die zur verhaltensbedingten Kündigung von Arbeitnehmern, insgesamt methodische Lücken auf, die zu teilweise seltsamen Ergebnissen führen.

LTO: Schlösse man diese Lücken, ließen sich also auch die Kündigungsfälle wegen geringfügiger Vermögensdelikte in dem Sinne befriedigend lösen, dass sie den allgemeinen Wertvorstellungen eher entsprächen?

Preis: Das sehe ich so, ja – vielleicht nicht in allen, aber in vielen Fällen. Die Prüfung von Kündigungen wegen Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers braucht klare Konturen. Die kündigungsrechtlichen Prinzipien müssen auch auf die außerordentliche Kündigung systematisch und folgerichtig angewendet werden. Und die im Rahmen der Abwägung berücksichtigungsfähigen Interessen bedürfen einer normativen Eingrenzung.

"Das Arbeitsrecht fragt, ob das Arbeitsverhältnis noch Zukunft hat"

LTO: Auf welche Prinzipien stellen Sie ab?

Preis: Häufig wird insbesondere bei den hitzigen Diskussionen um die Bagatellkündigungen die nahe liegende Frage übersehen, warum nicht eine ordentliche Kündigung ausgesprochen wurde. Diese ist als reguläres Beendigungsinstrument der Regelfall.



LTO: Liegt denn auch bei einem Diebstahl zum Nachteil des Arbeitgebers ein Regelfall vor?

Preis: Dass Rechtsgüter oder Vermögenspositionen des Arbeitgebers durch das Verhalten geschädigt werden, ändert nichts daran, dass das - eigentlich anerkannte - Stufenverhältnis zwischen der ordentlichen Kündigung nach § 1 KSchG und der außerordentlichen Kündigung nach § 626 Abs. 1 BGB beachtet werden muss. Und auch eine mögliche strafrechtliche Relevanz des Verhaltens des Arbeitnehmers hat mit der arbeitsrechtlichen Bewertung erst einmal nichts zu tun. Das Strafrecht ist auf die Vergangenheit gerichtet; das Arbeitsrecht fragt, ob das Arbeitsverhältnis noch Zukunft hat, mindestens bis zum Ende der Frist einer ordentlichen Kündigung.

LTO: Ihrer Meinung nach wäre also in all den bekannt gewordenen Fällen von Kündigungen wegen geringfügiger Eigentumsdelikte zum Nachteil des Arbeitgebers allenfalls eine ordentliche Kündigung, möglicherweise auch nur eine Abmahnung wirksam gewesen?

Preis: Das kommt auf den jeweiligen Einzelfall an, eine solche Frage kann pauschal nicht beantwortet werden. Eine außerordentliche Kündigung ohne Abmahnung kommt nur dann in Betracht, wenn eine erhebliche Pflichtverletzung begangen wurde, die es für den Arbeitgeber sofort unzumutbar macht, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Es ist also entscheidend, ob eine Negativprognose dahingehend gestellt werden kann, dass der Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag auch nach Androhung einer Kündigung erneut in gleicher oder ähnlicher Weise verletzen wird.

"Letztlich eine ganz banale Frage: Hätte der Arbeitnehmer es wieder getan?"

LTO: Kommt an dieser Stelle nicht wieder das viel zitierte zerstörte Vertrauensverhältnis ins Spiel?

Preis: Richtig. Der Begriff der Vertrauensstörung wird aber vor allem von der Instanzrechtsprechung zum Teil unreflektiert gebraucht. Denn verloren gegangenes Vertrauen kann zurückgewonnen werden. Es ist regelmäßig erst dann zerstört, wenn nach einer Abmahnung einschlägige Pflichtverletzungen fortgesetzt werden. Das BAG selbst hat in einer bemerkenswerten Entscheidung aus dem vergangenen Jahr darauf hingewiesen, dass auch in Fällen der Verletzung des Vertrauensbereichs durch Eigentums- oder Vermögensdelikte eine Abmahnung erforderlich sein kann. Und zwar dann, wenn der Arbeitnehmer annehmen durfte, der Arbeitgeber würde sein Verhalten nicht als so erheblich bewerten, dass dadurch der Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet werden könnte. Die Entscheidung betraf übrigens auch einen Bagatellfall.

LTO: Dieser Punkt, nämlich das wohl fehlende Bewusstsein des Arbeitnehmers, welche Konsequenzen sein Handeln in einem solchen Fall eines geringfügigen Eigentumsdelikts haben kann, dürfte auch der Grund der Empörung in der Bevölkerung über die derzeitige Handhabung der Instanzgerichte sein.

Preis: Letztlich ist wohl die banale Frage, die die Arbeitsgerichte sich zu stellen hätten: Hätte eine Abmahnung dazu geführt, dass der Arbeitnehmer in Zukunft keine Frikadellen, Maultaschen oder Kuchenstücke mehr entwendet? Die Antwort dürfte auf der Hand liegen...

"Sachbezogene eindeutige Kriterien statt ergebnisorientierter Hilflosigkeit"

LTO: Also eine umfängliche Absage Ihrerseits an fristlose Kündigungen wegen solcher Bagatellen?

Preis: Nein, keinesfalls! Auch bei Anwendung dieser Grundsätze müssen weiterhin Entscheidungen im Einzelfall getroffen werden. Dabei müssen aber jedenfalls zum Teil andere Kriterien berücksichtigt werden, als die Instanzgerichte dies derzeit häufig tun – übrigens ersichtlich, um sich den strengen und wohl als im Ergebnis unangemessen empfundenen Vorgaben des BAG zu entziehen. So wurden schon Umstände herangezogen, die der Privatsphäre des Arbeitnehmers – und nur dieser – angehörten wie Unterhaltungspflichten oder seine Vermögenssituation. Das geht natürlich an der Sache vorbei.

LTO: Welche Kriterien sollten dann im Einzelfall entscheidend sein?

Preis: Maßgeblich ist die Qualität der Pflichtverletzung. Dabei kann die Höhe des Schadens allenfalls ein Indiz sein. Dies wird übrigens auch vom BAG so gesehen, das selbst große Vermögensschäden allein nicht ausreichen lässt, um eine Kündigung zu legitimieren.

LTO: Also wäre auch die Einführung einer Geringfügigkeitsgrenze im Arbeitsrecht vergleichbar mit der im Strafrecht aus Ihrer Sicht nicht sinnvoll?

Preis: Nein. Denn die Einführung einer solchen Schwelle würde auch bedeuten, dass ihre Überschreitung eine Kündigung in der Regel rechtfertigen würde! Wichtiger als die Höhe des Schadens ist es, dass der Arbeitnehmer nicht nur vorsätzlich handelte, sondern sein Vorsatz sich auch auf den dem Arbeitgeber zugefügten Schaden bezog.

LTO: In welchen Fällen würde dies etwas ändern?

Preis: So wäre die Kündigung eines Arbeitnehmers unwirksam, der Lebensmittel seines Arbeitgebers vor der Vernichtung rettet und einer gemeinnützigen Organisation übergibt. Ebenso übrigens die desjenigen, der bereits vom Arbeitgeber als Müll oder Sperrmüll deklarierte Gegenstände entwendet. Diese Fälle sind übrigens nicht fiktiv – und eine Kündigung in solchen Fällen als gerechtfertigt anzusehen, wäre ebenso wenig erklärbar wie juristisch angemessen.

LTO: Herr Professor Preis, was erwarten sie von der Entscheidung des BAG zu der außerordentlichen Kündigung einer Kassiererin, die Pfandbons im Wert von 1,30 Euro einlöste? Wie würden Sie urteilen?

Preis: Eine Prognose kann ich nur schwerlich abgeben, möglicherweise zeichnet sich nach der angesprochenen Entscheidung aus dem Jahr 2009 eine Änderung der Rechtsprechung des BAG zu den so genannten Bagatellkündigungen ab. Womöglich bleibt es konkret beim Ergebnis der zweiten Instanz; ich erhoffe mir aber Präzisierungen, die über den vorliegenden Fall hinausreichen. Ein zentraler und in diesem Fall durchaus beachtlicher Punkt ist meines Erachtens, ob dem Arbeitnehmer besonderes Vertrauen entgegen gebracht wurde und er mit seiner Handlung gerade dieses Vertrauen zerstört.

"Besondere Vertrauensstörung bei der Verletzung von Hauptpflichten"

LTO: Inwiefern könnte der Aspekt des Vertrauens in diesem Fall eine besondere Rolle spielen?

Preis: In den meisten Fällen, in denen sowohl das BAG als auch die Instanzgerichte die Bagatellkündigungen für gerechtfertigt hielten, hatten die Arbeitnehmer Hauptpflichten ihres Arbeitsvertrags verletzt. Denn gerade einer Kassiererin ist das Vermögen ihres Arbeitgebers

anvertraut, es ist ihre Hauptaufgabe, Einnahmen zu sichern und zu verbuchen. Werden Vermögensdelikte im Kern des übertragenen Pflichtenkreises begangen, sprechen wir durchaus wieder über eine Störung des Vertrauensverhältnisses. Denn die Wahrung ebendieses Verhältnisses gehört ja dann zu den Vertragsverpflichtungen des Arbeitnehmers.

LTO: Sie möchten also differenzieren zwischen Pflichtverletzungen "in Erfüllung des Vertragsverhältnisses" und solchen "bei Gelegenheit"?

Preis: Dies ist unter dem Aspekt des Vertrauensverhältnisses absolut gerechtfertigt. Um ein Beispiel des BAG selbst aufzugreifen: Die Entwendung derselben Sache, zum Beispiel einer Zigarette, kann gänzlich unterschiedlich zu beurteilen sein – je nachdem, ob sie beispielsweise durch irgendeinen Arbeitnehmer aus der Besucherschatulle des Arbeitgebers erfolgt oder aber durch einen Arbeitnehmer, dem die Zigarette als Verkäufer, Lagerist oder Auslieferungsfahrer gerade auch anvertraut wurde. Im letzteren Fall verletzt der Arbeitnehmer nicht nur bei Gelegenheit eine Nebenpflicht. Sondern er verletzt sozusagen sehenden Auges eine Vertragspflicht, möglicherweise sogar seine Hauptpflicht - derer er sich in einem solchen Fall durchaus bewusst ist.

"Die Kriterien zur Prüfung müssen dieselben sein wie bei der ordentlichen Kündigung"

LTO: Handelt denn eine Kassiererin, die damit beauftragt wird, die von einer Verkäuferin aufgefundenen, offenbar von einem Kunden verlorenen Leergutbons an einer geeigneten Stelle im Büro abzulegen, gegebenenfalls später als Fehlbons zu verbuchen, in Erfüllung ihrer vertraglichen Hauptpflicht?

Preis: Das hängt natürlich von den Umständen des Einzelfalles ab. Allerdings ist auch dies eine weitere Besonderheit des Falles, die durchaus Berücksichtigung finden könnte: Hier lag eine explizite Anweisung des Filialleiters an die Kassiererin vor, wie mit den Bons verfahren werden sollte. Hierin eine nur bei Gelegenheit begangene Pflichtverletzung zu sehen, halte ich für schwierig. Letztlich ist aber eben die qualitative Bedeutung der Pflichtverletzung zu beurteilen. Und dazu gehören meines Erachtens wie auch bei der ordentlichen Kündigung neben dem Grad des Verschuldens und den Umständen der Tatbegehung auch die Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers und die Dauer des störungsfreien Verlaufs des Arbeitsverhältnisses.

Das Interview führten Pia Lorenz und Jan Schmidt.
